

PANORAMA

Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung

Trends, Herausforderungen
und Herangehensweisen in Europa

Ein Synthesebericht des Cedefop

Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung

Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa

Ein Synthesebericht des Cedefop

Ronald G. Sultana

Cedefop Panorama series; 102

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

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

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

ISBN 92-896-0292-9

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2004
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

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.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Ronald G. Sultana
Direktor, Euro-Mediterranean Centre for Educational Research
Universität Malta

Herausgegeben von:

Cedefop
Jennifer Wannan, Projektleiterin

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	1
Vorwort	5
Zusammenfassung	9
1. Einleitung – die Einführung der Bildungs- und Berufsberatung in die politische Agenda	17
1.1. Interessen und Initiativen der Europäischen Union im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung	17
1.2. Hintergrund der Studie über den Stand der Bildungs- und Berufsberatung in Europa	22
2. Definition und Interpretation der Bildungs- und Berufsberatung in Europa	31
2.1. Hauptdefinitionen der Bildungs- und Berufsberatung	31
2.2. Umfelder und Aufgaben der Bildungs- und Berufsberatung	38
3. Die Bildungs- und Berufsberatung und die Herausforderungen für die staatliche Politik	42
3.1. Ziele in Bezug auf das lebenslange Lernen	45
3.2. Ziele in Bezug auf die Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung	49
3.3. Ziele in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit und die gesellschaftliche Eingliederung	52
4. Die Erfüllung der Beratungsbedürfnisse junger Menschen	54
4.1. Die Beratungsbedürfnisse von Jugendlichen an den Schulen	54
4.2. Die Beratungsbedürfnisse von Schulabrechern und gefährdeten jungen Menschen	67
4.3. Die Beratungsbedürfnisse von Hochschulstudierenden	68
5. Die Erfüllung der Beratungsbedürfnisse Erwachsener	73
5.1. Die Beratungsbedürfnisse von arbeitslosen Erwachsenen	73
5.2. Die Beratungsbedürfnisse von beschäftigten Erwachsenen	78
5.3. Lücken im Beratungsangebot für Erwachsene	83
6. Ausweitung des Zugangs durch innovativere und vielfältigere Angebotsformen	84
6.1. Ausweitung des Zugangs zur Bildungs- und Berufsberatung	84
6.2. Strategien zur Ausweitung des Zugangs zu Beratungs- und Informationsangeboten	85
7. Eine effektivere Bereitstellung von Laufbahninformationen	92
7.1. Die Problematik der Bereitstellung von nützlichen und brauchbaren Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Informationen	92

7.2. Erzeuger von Laufbahninformationen	96
8. Die personelle Ausstattung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten	100
8.1. Porträt eines unvollständig entwickelten Berufsstands?	100
8.2. Die Aus- und Weiterbildung der Laufbahnberater	102
8.3. Allgemeine Trends im Zusammenhang mit personellen Fragen	107
9. Die Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten	111
9.1. Finanzierungsquellen der Bildungs- und Berufsberatung	111
9.2. Staatliche Verfahren zur Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten.....	114
9.3. Die marktwirtschaftlichen und quasimarktwirtschaftlichen Alternativen zur Finanzierung der Bildungs- und Berufsberatung.....	117
10. Verbesserung der strategischen Führung	122
10.1. Die Aufgaben des Staates in Bezug auf die strategische Führung	122
10.2. Gesetze und Rechtsvorschriften	126
10.3. Qualitätsstandards	129
10.4. Belege und Daten	132
11. Schlussfolgerungen	137
Literaturverzeichnis	147
Anhang 1: Bildungs- und Berufsberatung in 37 Ländern: Unterschiede und Gemeinsamkeiten.....	155
1. Zusammenfassung	155
2. Einleitung	156
3. Einige Unterschiede.....	157
4. Wichtigste Gemeinsamkeiten.....	159
4.1. Gründe	159
4.2. Belege	161
4.3. Leistungserbringung	161
4.4. Ressourcen	166
4.5. Strategische Führung	167
5. Schlussfolgerungen	169
Literaturverzeichnis	175

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabellen

Tabelle 1:	Die Bildungs- und Berufsberatung in Dokumenten der Europäischen Kommission.....	20
Tabelle 2:	Definitionen und Aufgaben der Bildungs- und Berufsberatung	34
Tabelle 3:	Bildungs- und Berufsberatung: ein dynamischer Bereich in Europa	43
Tabelle 4:	Die dänische Strategie zur Verringerung der Zahl der Schulabrecher durch Beratung.....	47
Tabelle 5:	Bekämpfung von Ungleichgewichten in Norwegen	48
Tabelle 6:	Bildungs- und Berufsberatung und Humanressourcenentwicklung in Polen	51
Tabelle 7:	Unterricht zur Förderung des Unternehmergeistes in Malta.....	62
Tabelle 8:	Schülerbetriebspрактиka in Deutschland	64
Tabelle 9:	Offen zugängliche Beratungsangebote mit Selbstbedienung in der flämischen Gemeinschaft Belgiens.....	77
Tabelle 10:	Lebensbegleitende Beratungsangebote in Deutschland, Frankreich, Griechenland und Portugal	80
Tabelle 11:	IKT-gestützte Bildungs- und Berufsberatung durch die Privatwirtschaft in Finnland	87
Tabelle 12:	Bildungs- und Berufsberatung mittels Callcenter-Technologie im Vereinigten Königreich.....	90
Tabelle 13:	Multidimensionale Laufbahninformationssysteme in Polen.....	95
Tabelle 14:	Die Integration von Beratungsinformationssystemen in Frankreich.....	97
Tabelle 15:	Die Ausbildung von Laufbahnberatern in Frankreich	103
Tabelle 16:	Ausbau der Laufbahnberaterausbildung in Griechenland, Island und Rumänien	109
Tabelle 17:	Staatliche Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten in Estland	116

Tabelle 18:	Bildungs- und Beratungsschecks (Gutscheine) in der flämischen Gemeinschaft Belgiens	119
Tabelle 19:	Nationale Bildungs- und Berufsberatungsforen in Finnland, Bulgarien ... und ein regionales Bildungs- und Berufsberatungsforum in Österreich.....	126
Tabelle 20:	Qualitätssicherung im Vereinigten Königreich sowie in Rumänien und Estland	131
Tabelle 21:	Forschungszentren zur Bildungs- und Berufsberatung in der Tschechischen Republik, Griechenland, Irland, Rumänien und dem Vereinigten Königreich.....	133

Abbildungen

Abbildung 1:	Ungleicher IKT-Zugang in Europa	89
--------------	---------------------------------------	----

Vorwort

In zunehmendem Maße wird in immer weiteren Kreisen anerkannt, welch wesentlichen Beitrag die Bildungs- und Berufsberatung zur Erreichung von vier Zielen staatlicher Politik – lebenslanges Lernen, soziale Eingliederung, Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung – leisten kann. Die Beratung baut das Selbstvertrauen auf und befähigt den Einzelnen zur Selbstbestimmung und bringt den Bürgern zudem Lernangebote, Erwerbsmöglichkeiten, Möglichkeiten zur staatsbürgerlichen Betätigung und zur Freizeitgestaltung ins Bewusstsein. Sie fördert die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit, indem sie den Menschen dabei hilft, laufbahnbezogene Entscheidungen sowohl im Hinblick auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch im Hinblick auf eine berufliche Veränderung zu treffen. Ebenso kann die Bildungs- und Berufsberatung die Leistungsfähigkeit und Effizienz des allgemeinen und beruflichen Bildungsangebots und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente verbessern, indem sie dazu beiträgt, dass die Bedürfnisse des Einzelnen und die des Arbeitsmarktes besser aufeinander abgestimmt werden und die Zahl der Ausbildungsabbrecher zurückgeht. Solche Ziele staatlicher Politik sind für die Erreichung des auf der Ratstagung in Lissabon (2000) gesteckten Ziels, Europa bis zum Jahre 2010 zur wettbewerbsfähigen Wirtschaft und Wissensgesellschaft der Welt zu machen, von grundlegender Bedeutung.

Im Entwurf des Zwischenberichts über die Umsetzung der Ziele der Lissabon-Strategie, *Allgemeine und berufliche Bildung 2010: die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie* (2004), wird die Bildungs- und Berufsberatung als eine der vier wichtigsten Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung von offenen, attraktiven und zugänglichen Lernumfeldern genannt. Der Bericht plädiert für eine Stärkung der Rolle, Qualität und Koordinierung von Beratungsdiensten, so dass diese das Lernen in jedem Alter und in jeder Form fördern und die Bürger befähigen, ihr Lernen und Arbeiten sinnvoll zu steuern. Zur Erreichung dieser Ziele sollten, so der Bericht weiter, gemeinsame europäische Bezugspunkte und Grundsätze angewandt werden, die die nationale Politik in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung vorrangig unterstützen.

In den Fortschrittsberichten der Arbeitsgruppen (2003), die zur Umsetzung der Lissabon-Ziele eingesetzt wurden, insbesondere Gruppe G (Zugang, soziale Eingliederung, Bürgersinn) und Gruppe H (Lernen attraktiver machen, engere Kontakte zur Arbeitswelt und zur Gesellschaft) wird die wachsende Bedeutung des Zugangs zu qualitativ hochwertigen Beratungsdiensten im Rahmen des lebenslangen Lernens hervorgehoben, damit dem Einzelnen geholfen wird, sich einen guten Überblick über die immer vielfältigeren Wahlmöglichkeiten und Angebote zu verschaffen.

Im Jahre 2001 führte die OECD eine Studie über Strategien zur Laufbahninformation, -beratung und -orientierung durch, an der 14 Länder teilnahmen. Auf Ersuchen der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission dehnten das Cedefop und die Europäische Stiftung für Berufsbildung die Studie 2002 auf die übrigen und künftige

Mitgliedstaaten aus. Ebenfalls im Jahre 2002 initiierte die Weltbank eine ähnliche Studie zu den Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen in sieben Ländern mit mittlerem Einkommensniveau. Mit Erlaubnis der OECD erfolgten die von Cedefop, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und der Weltbank durchgeführten Studien auf der Grundlage des von der OECD entwickelten Fragebogens. Insgesamt wurden 37 Länder erfasst (eine Mischung aus europäischen Ländern, Ländern mit mittlerem Einkommensniveau und hoch entwickelten Ländern außerhalb Europas).

Alle an dieser Untersuchung beteiligten Organisationen erstellten eigene Syntheseberichte. Der vorliegende Bericht des Cedefop soll die bereits geleistete Arbeit inhaltlich bereichern, indem er einen Überblick über die Forschungsergebnisse vermittelt und so die übergreifende und thematische Analyse der Bildungs- und Berufsberatungsstrategien in ganz Europa erleichtert. Im Anhang des Hauptberichts findet sich ein kurzes Referat, in dem die aktuellen Vorgehensweisen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Europa mit den entsprechenden Verfahrensweisen in Ländern mit mittlerem Einkommensniveau und in hoch entwickelten außereuropäischen Ländern verglichen und diesen gegenübergestellt werden. Das Cedefop ist der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, der Weltbank und ganz besonders der OECD zu tiefstem Dank verpflichtet, deren Zusammenarbeit bei der Weitergabe ihrer Arbeitsergebnisse die Ausarbeitung des vorliegenden Berichts ermöglicht hat.

Dieser Bericht wird es einerseits politischen Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen ermöglichen, die Leistungsfähigkeit ihrer Vorgehensweisen im Vergleich zu anderen zu messen, und darüber hinaus auch als Bezugsdokument für die Expertengruppe der Kommission zu Fragen der lebenslangen Beratung dienen und Anregungen zur Diskussion und Reflexion liefern.

Das Cedefop hat sich für den Zeitraum 2003–2006 drei übergreifende Prioritäten gesetzt:

- Verbesserung des Zugangs zu Lernen, Mobilität und gesellschaftlicher Eingliederung;
- Ermöglichung und Bewertung des Lernens;
- Unterstützung von Partnerschaften in einer erweiterten EU.

Die Bildungs- und Berufsberatung stellt ein übergreifendes Element dar, das sich auf alle drei Prioritäten erstreckt. Das Cedefop hat spezielle Internetseiten zum Thema Beratung und Orientierung angelegt, um eine weite Verbreitung der Ergebnisse der Arbeit der Expertengruppe der Kommission zu Fragen der lebenslangen Beratung zu fördern: (http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/).

Es wurde eine virtuelle Gemeinschaft eingerichtet, die als Forum für die Diskussion und den Meinungsaustausch zwischen der Expertengruppe und anderen Akteuren im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung dienen soll: (http://cedefop.communityzero.com/lifelong_guidance).

Mit freundlicher Genehmigung der OECD und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung wurden die Ergebnisse der 29 Bildungs- und Berufsberatungsstudien über europäische Länder auch in die „eKnowVet“-Datenbank eingespeist, die Teil des Wissensmanagementsystems des Cedefop bildet. Dies bedeutet, dass jeder Länderbericht nicht nur einzeln abgerufen und ausgedruckt werden kann, sondern darüber hinaus auch eine länderübergreifende Datenabfrage nach Themen möglich ist (z. B. Politikinstrumente; neuere Initiativen; Aufgaben verschiedener Interessengruppen; Zielgruppen; personelle Ausstattung usw.), die für sämtliche 29 Länder oder eine beliebige Auswahl von Ländern vorgenommen werden kann. Daten aus dem Bericht wurden ebenfalls in die „eKnowVet“-Datenbank aufgenommen, auf die über die der Bildungs- und Berufsberatung gewidmeten Internetseiten zugegriffen werden kann.

Das Cedefop wird am 4. und 5. Oktober 2004 eine Agora-Konferenz zum Thema „Lebensbegleitende Orientierung und Beratung“ abhalten (<http://www.cedefop.eu.int/events.asp?Action=1>). Die Agora-Veranstaltungen bieten ein informelles Forum zur Anregung des Dialogs zwischen Forschern, politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern, die sich mit Fragen der beruflichen Bildung befassen.

Weitere künftige Arbeiten des Cedefop zum Thema Bildungs- und Berufsberatung, die zur Unterstützung der Expertengruppe der Kommission zum lebenslangen Lernen in die Wege geleitet wurden, umfassen u. a.:

- Durchführung einer Studie über Qualitätsrichtlinien und -kriterien für Beratungsdienste und -produkte aus der Perspektive der Bürger/Konsumenten;
- Durchführung einer Machbarkeitsstudie über Indikatoren und Vergleichsmaßstäbe (Benchmarks) im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung.

Jennifer Wannan
Projektleiterin
E-Mail: jwa@cedefop.eu.int

Stavros Stavrou
Stellvertretender Direktor

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht gründet sich auf die Antworten von Experten aus 29 europäischen Ländern auf eine Umfrage zu den Vorgehensweisen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Im Jahre 2001 führte die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) eine internationale Studie zur Bildungs- und Berufsberatung durch, in deren Rahmen 14 Länder untersucht wurden, darunter 9 Mitgliedstaaten der EU. Die Europäische Kommission, die kurz zuvor ihre Mitteilung über lebenslanges Lernen (2001a) veröffentlicht hatte, wurde von der OECD eingeladen, sich an der Studie zu beteiligen. Im Gefolge dieser Mitteilung und im Hinblick auf die Gewinnung eines umfassenden Überblicks über die Bildungs- und Berufsberatung in Europa ersuchte die Europäische Kommission die OECD um die Erlaubnis, den OECD-Fragebogen in denjenigen EU-Mitgliedstaaten, EWR-Staaten und Beitrittsländern verwenden zu dürfen, die nicht von der OECD-Studie erfasst wurden. Das Cedefop und die Europäische Stiftung für Berufsbildung wurden mit der Durchführung der Untersuchung beauftragt. Parallel dazu wurde im Rahmen einer Initiative der Weltbank die Studie zur Bildungs- und Berufsberatung auf 7 weitere Länder mit mittlerem Einkommensniveau ausgeweitet, wodurch der bislang umfangreichste Datenbestand zur Bildungs- und Berufsberatung weltweit zusammengetragen wurde.

Alle an dieser Untersuchung beteiligten Organisationen – die OECD, die Europäische Stiftung für Berufsbildung, das Cedefop und die Weltbank – gaben Syntheseberichte in Auftrag, in denen die wichtigsten Ergebnisse für die jeweils im Blickpunkt stehende Ländergruppe heraustraktallisiert werden sollten. Zudem wurde eine Zusammenfassung dieser Syntheseberichte erstellt, die die wesentlichen Ergebnisse in einem kurzen Referat (Watts und Sultana, 2003) resümiert; dieses findet sich im Anhang dieses Berichts. Der vorliegende Bericht dehnt die Synthese auf die 29 von den drei erstgenannten Einrichtungen erfassten europäischen Länder aus und soll die im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatungsstudie der OECD bereits geleistete Arbeit ergänzen und bereichern, indem übergreifende und thematische Analysen der Bildungs- und Berufsberatungsstrategien in ganz Europa künftig erleichtert werden. Insbesondere soll hier über die bedeutendsten Entwicklungen, Trends, Probleme und Fragestellungen sowie Stärken und Schwächen der Systeme und Maßnahmen zur Laufbahninformation und -beratung in Europa Bericht erstattet werden. Dabei werden bewährte oder interessante Verfahrensweisen aufgezeigt und anhand von Beispielen aus den in die Studie einbezogenen Ländern veranschaulicht. Dies wird es den politischen Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen ermöglichen, die Leistungsfähigkeit ihrer Systeme gegenüber anderen zu messen und ihre Verfahrensweisen unter Berücksichtigung der Bemühungen und Erfahrungen von Kollegen in ganz Europa zu überprüfen.

Der vorliegende Bericht ist in 10 Abschnitte untergliedert, die sich eng an die Einteilung der OECD-Studie anlehnen, um Vergleiche zwischen den verschiedenen Syntheseberichten der vier zuvor genannten Organisationen zu erleichtern.

Der **erste Abschnitt** steckt den Rahmen für den Bericht ab, indem er einige der zentralen Fragestellungen beleuchtet, die in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung europaweit formuliert wurden, insbesondere im Zusammenhang mit den Diskussionen, die im Gefolge des Konsultationsprozesses zum Memorandum über lebenslanges Lernen stattfanden. Dabei wird auf zahlreiche Politikdokumente und Berichte der EU Bezug genommen, die belegen, wie die Bildungs- und Berufsberatung sowohl auf europäischer Ebene als auch in den verschiedenen Staaten außerhalb der EU als Verfahren zur Förderung einer ganzen Reihe von Zielen staatlicher Politik immer größeren Zuspruch findet. Ferner werden Tätigkeiten der Kommission in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten beschrieben, die sich durch die Vorgabe von strategischen Zielen bzw. die Finanzierung von bahnbrechenden Initiativen auf den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung auswirken. Durch den Beschluss der Kommission, die OECD-Studie zur Bildungs- und Berufsberatung auf die übrigen europäischen Länder auszudehnen, wurde eine umfassende Erforschung sowohl der Herausforderungen als auch der politischen Herangehensweisen ermöglicht. Auch einige methodologische Fragen, die sich aus einer vergleichenden und übergreifenden thematischen Analyse von 29 Ländern mit all ihren verschiedenartigen wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und bildungsspezifischen Gegebenheiten ergeben, werden aufgegriffen. Dabei wird jedoch geltend gemacht, dass in politischer Hinsicht sehr viel erreicht werden kann, wenn man sich mit der Vielfalt der von den verschiedenen Ländern an den Tag gelegten Herangehensweisen auseinander setzt, da diese ungeachtet ihrer unterschiedlichen Ausgangspunkte doch alle eine ganze Reihe ähnlich gearteter Aufgabenstellungen in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung bewältigen müssen.

Im **zweiten Abschnitt** wird ausgehend von den aus der Umfrage erhaltenen Antworten eine Sammeldefinition des Begriffs „Beratung“ erarbeitet, die sich darauf gründet, was in den 29 europäischen Ländern unter Bildungs- und BerufsBildungs- und Berufsberatung verstanden und wie diese dort praktiziert wird. Unterschieden wird zwischen Bildungs- und BerufsBildungs- und Berufsberatung und sozialpsychologischer Beratung, wobei festgestellt wird, dass – wenngleich es schwierig ist, die beiden Bereiche gegeneinander abzugrenzen – das Hauptgewicht in diesem Bericht auf der Information und Beratung junger Menschen und Erwachsener im Hinblick auf die Wahl ihrer Bildungs- und Berufslaufbahn liegt. Im konkreteren Sinne wird Bildungs- und Berufsberatung als ein Anrecht aller Bürger auf eine Reihe von miteinander verzahnten Dienstleistungen definiert, die die Entscheidungsfindung über die gesamte Lebensspanne hinweg begleiten sollten. Solche Dienstleistungen werden überwiegend vom Staat im Bildungs- und Arbeitsmarktbereich bereitgestellt, wenn auch inzwischen immer mehr Angebote von gemeinnützigen Interessengruppen und dem privaten Sektor hinzukommen. Da die Bildungs- und Berufsberatung sowohl als ein öffentliches als auch als ein privates Gut betrachtet wird, wird in den meisten Ländern besonderer Wert darauf gelegt, dass Information und Beratung sowohl den Bedürfnissen des Einzelnen gerecht werden sollten – indem sie ihm die zur Wahl stehenden Möglichkeiten zur Kenntnis bringen und ihn dazu befähigen, kluge Entscheidungen zu treffen, um im Leben größere Erfüllung zu finden – als auch den Erfordernissen von Wirtschaft und Gesellschaft.

Die beiden Letztgenannten bilden den Schwerpunkt des **dritten Abschnitts** dieses Berichts. Die Bildungs- und Berufsberatung gilt bei den Regierungen als Verfahren zur Förderung staatlicher Politik insbesondere in drei Bereichen. Erstens fördert sie Ziele im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen, indem sie eine angemessene Wissens- und Kompetenzbasis sicherstellt, die es Hochleistungsgesellschaften ermöglicht, den Herausforderungen der wirtschaftlichen Globalisierung zu begegnen. Die Bildungs- und Berufsberatung kann zur Erreichung solcher Ziele beitragen, indem sie die effizientere Gestaltung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme fördert und indem sie engere Verbindungen zwischen dem Bildungswesen und der Arbeitswelt herstellt, und zwar sowohl im einzelstaatlichen Rahmen als auch – in Anbetracht der Schaffung eines gemeinsamen europäischen Raumes des Lernens und Arbeitens – europaweit. Die Bildungs- und Berufsberatung ist für politische Entscheidungsträger auch deshalb attraktiv, weil sie zur Bewältigung einer ganzen Reihe von arbeitsmarktpolitischen Fragen beitragen, die Leistungsfähigkeit und Effizienz des Arbeitsmarktes steigern und wirtschaftliche Entwicklungsziele fördern kann. Aus diesem Grunde erhoffen sich politische Entscheidungsträger von der Bildungs- und Berufsberatung in zunehmendem Maße Unterstützung im Hinblick auf die Bewältigung von Arbeits- bzw. Fachkräftemängeln, die Beseitigung von Ungleichgewichten zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage, die Abmilderung der Auswirkungen einer Arbeitsmarktdestabilisierung, den Abbau der Arbeitslosigkeit und die Erhöhung der Mobilität der Arbeitskräfte. Ebenso kann die Bildungs- und Berufsberatung Staaten bei der Erreichung von Zielen in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit und Integration helfen, indem sie Ressourcen zur Wiedereingliederung von Rand- und Risikogruppen in das Bildungs- und Berufsbildungswesen und die Arbeitswelt mobilisiert. Ein deutlicher Beleg für die Nützlichkeit der Bildungs- und Berufsberatung in politischer Hinsicht ist ihre außerordentliche Dynamik in der Mehrzahl der 29 untersuchten Länder, in denen eine wachsende Vielfalt von einzelstaatlichen und europäischen Initiativen und Innovationen zu beobachten ist. Trotz dieser Dynamik leidet die Bildungs- und Berufsberatung jedoch oft unter einer unzulänglichen bereichsübergreifenden Sicht, und ihr Potenzial wird bedingt durch diese Zersplitterung erheblich geshmälert.

Im vierten und fünften Abschnitt werden die Informations- und Beratungsangebote für junge Menschen innerhalb und außerhalb von Bildungseinrichtungen sowie die entsprechenden Angebote für Erwachsene behandelt. Der **vierte Abschnitt** befasst sich mit den Beratungsdienstleistungen, die auf den verschiedenen Stufen des Schul- und Hochschulwesens angeboten werden; dabei wird festgestellt, dass sich ein Großteil dieser Beratungsdienste auf die Sekundarstufe I konzentriert, wenn auch ein sichtlicher Trend zu einer Ausdehnung der Angebote auf die Sekundarstufe II sowie auf die Hochschulen zu verzeichnen ist. Mit der zunehmenden Diversifizierung und immer komplexeren Gestaltung der Bildungswege und den immer vielfältigeren Möglichkeiten zum Wiedereinstieg in den Bildungs- und Ausbildungsprozess veralten auch die herkömmlichen Modelle der Bildungs- und Berufsberatung, sodass ein besonderes Schwergewicht nunmehr darauf gelegt wird, mehr junge Menschen im Laufe ihrer gesamten Entwicklung zu erreichen. Deshalb wird, wie aus den Berichten hervorgeht, die Bildungs- und Berufsberatung in den meisten Ländern zunehmend in das Curriculum eingebettet, wobei die Berufsvorbereitung durch verschiedene

Verfahren des Lernens durch praktische Erfahrung, z. B. Arbeitspraktika und Schnupperkurse, durch Gruppenberatungen als Ergänzung zu individuellen Beratungsgesprächen sowie durch eine deutliche Verbesserung des Zugangs zu Informationen mittels einer vernünftigen Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) gestützt wird. Andere Länder würden ihre Bildungs- und Berufsberatungsdienste gerne in eben diese Richtung weiterentwickeln, werden jedoch durch unzureichende finanzielle Mittel und einen Mangel an ausgebildeten Fachkräften daran gehindert. In allen Ländern ist man auf die Notwendigkeit bedacht, den Beratungsbedürfnissen von gefährdeten jungen Menschen gerecht zu werden und Verfahren zu finden, um diese wieder in das Bildungs- und Ausbildungswesen einzugliedern. Freilich wurde im Rahmen der Studie zur Bildungs- und Berufsberatung nur über wenige Fälle berichtet, die Optimismus im Hinblick darauf verheißen, dass schulische Beratungsdienste effektive Strategien zur Erreichung dieses Ziels entwickelt haben könnten.

Im **fünften Abschnitt** wird untersucht, auf welche Weise den Informations- und Beratungsbedürfnissen von Erwachsenen in ganz Europa entgegengekommen wird, was insbesondere – wenn auch nicht ausschließlich – über die öffentlichen Arbeitsverwaltungen geschieht. Die europäische Beschäftigungsstrategie und die europäischen Beschäftigungsleitlinien tragen Letzteren auf, ihren Klienten umfassende Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen anzubieten, wobei auf die wichtige Rolle verwiesen wird, die die Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Eingliederung von Arbeitsuchenden in die Beschäftigung über die Aus- und Weiterbildung spielen kann. Angesichts des Nachdrucks, der heute auf das lebenslange Lernen gelegt wird, ist es allerdings überraschend, dass Bildungs- und Berufsberatungsdienste noch immer hauptsächlich nur einer speziellen Kategorie von Erwachsenen zur Verfügung stehen: nämlich den Arbeitslosen. Diese werden weitgehend von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen betreut, wo Aufgaben im Zusammenhang mit der Auszahlung von Sozialversicherungsleistungen, Registrierung von Arbeitsuchenden und Vermittlung von Ausbildungsplätzen und Arbeitsstellen jedoch eine solche Vorrangstellung einnehmen, dass Beratungsfunktionen in den Hintergrund gedrängt werden – auch wenn in vielen öffentlichen Arbeitsverwaltungen gegenwärtig ein allmählicher Kulturwandel hin zu einer stärker unterstützenden und moderierenden Rolle zu beobachten ist, wodurch sich diese langsam zu einem Tor zur Bildungs- und Berufsberatung entwickeln, anstatt als Barriere zu fungieren. In einigen Ländern wird diese Situation durch eine Umorganisation der Arbeitsverwaltungen angegangen, infolge derer die Arbeitsuchenden zunächst einer diagnostischen Prüfung unterzogen werden, damit die verschiedenen Dienstleistungsangebote gezielt auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt werden und spezialisierte Laufbahnberater mehr Zeit erhalten, sich denjenigen effektiver zu widmen, die eine Beratung benötigen. In manchen Fällen stellen gemeinnützige Einrichtungen sowie der private Bereich zusätzliche oder ergänzende Dienstleistungen bereit, um die verschiedenen Bedürfnisse angemessen abzudecken. Als besonders vielversprechend erweist sich mittlerweile die von gemeinnützigen Einrichtungen veranstaltete Bildungs- und Berufsberatung: Dabei lagert der Staat Verantwortlichkeiten und finanzielle Mittel an Gruppen aus, die in der Regel den Realitäten, denen bestimmte Kategorien von Arbeitslosen ausgesetzt sind, näher stehen und deren Herangehensweisen daher oft innovativer, zweckmäßiger und effektiver ausfallen. Deutlich weniger wird dagegen zur Erfüllung der Bildungs- und Berufsberatungsbedürfnisse

von beschäftigten Erwachsenen getan. In einigen Ländern zeichnen sich Entwicklungen ab, die sehr wahrscheinlich nach und nach in ganz Europa zu beobachten sein werden. Einige öffentliche Arbeitsverwaltungen wurden umstrukturiert, damit sie auch von beschäftigten Erwachsenen aufgesucht werden können, die an einem beruflichen Wechsel interessiert sind oder bei der Planung ihrer beruflichen Laufbahn Beratung benötigen. Dies ist eine gewaltige Umstellung für solche Einrichtungen, denen es oft schwer fällt, das Image abzuschütteln, das ihnen in der breiten Öffentlichkeit anhängt, dass es sich dabei um Stellen handelt, die sich ausschließlich mit den Empfängern von Arbeitslosengeld befassen. Einige größere Unternehmen in Europa haben ebenfalls damit begonnen, Erwachsenen Bildungs- und Berufsberatungsdienste anzubieten, und zwar sowohl aus den bereits genannten Gründen, als auch um die berufliche Mobilität und Flexibilität in Zeiten der Umstrukturierung oder Betriebsstilllegungen zu fördern. Die Beteiligung des privaten Bereichs und der Gewerkschaften ist nach wie vor gering, wenngleich sich Letztere zunehmend bewusst werden, dass sie ihre Mitglieder bei der Aufrechterhaltung ihrer Beschäftigungsfähigkeit durch Weiterbildungsmaßnahmen unterstützen können. In den meisten Ländern Europas sind nur wenige bewährte Verfahrensweisen in Bezug auf die Erfüllung der Bedürfnisse älterer Arbeitnehmer anzutreffen – eine besonders gewichtige Lücke in Anbetracht der demografischen Entwicklungstendenzen, die in den 29 untersuchten Ländern herrschen.

Weitere Lücken im Informations- und Beratungsangebot werden im **sechsten Abschnitt** aufgezeigt. Dabei werden die verschiedenen Strategien erforscht, die in europäischen Ländern zur Schließung solcher Lücken angewandt werden, so insbesondere der Einsatz von IKT zur Förderung von innovativen und vielfältigen Verfahren zur Erbringung von Beratungsdienstleistungen. Der strategische Einsatz von IKT in verschiedenen Zusammenhängen hat die Art der Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen grundlegend verändert, zum einen indem die Nutzer dazu ermuntert werden, Selbstbedienungs- und Selbsthilfefunktionen zu gebrauchen, und zum anderen indem Informationen und Dienstleistungen – die bislang nur in speziell dafür vorgesehenen Räumlichkeiten zur Verfügung standen – an den jeweiligen Aufenthaltsort des Nutzers gebracht werden, ob zu ihm nach Hause, an die Schule oder an den Arbeitsplatz. Die Übertragbarkeit von Beratungsdienstleistungen ist durch die Entwicklung von immer fortschrittlicheren Softwareprogrammen für verschiedene Bildungs- und Berufsberatungsfunktionen vereinfacht worden und ist vor allem für entlegene Ortschaften wichtig. Wie jedoch aus den verschiedenen Länderberichten deutlich wird, besteht ungeachtet der vielversprechenden Möglichkeiten, die die IKT im Hinblick auf die Erbringung von Beratungsdienstleistungen eröffnen, nach wie vor ein schwerwiegendes digitales Gefälle zwischen verschiedenen Ländern sowie innerhalb einzelner Länder. Ähnlich unterschiedlich fällt auch die Fähigkeit der verschiedenen europäischen Länder zur Ausschöpfung der Möglichkeiten der Callcenter-Technologie aus, die in einigen Fällen beträchtlich ausgebaut wurde, um im Hinblick auf unterschiedlich geartete Bedürfnisse individuelle Unterstützung bieten zu können.

Ein Großteil des Wertes der formalen Bildungs- und Berufsberatung liegt darin, dass sie gründliche, zuverlässige und objektive Informationen über Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten vermitteln kann, indem sie an die Eignungen und Ambitionen

des Beratungsuchenden selbst anknüpft. Im **siebten Abschnitt** wird die Gültigkeit dieses Anspruchs anhand der Fakten beurteilt, die die Länderuntersuchungen zutage befördert haben. Der Umfang der Informationen, die Jugendlichen und Erwachsenen zur Verfügung gestellt werden, hat in den meisten Ländern zugenommen, wobei gedruckte Materialien durch in elektronischer Form oder im Internet bereitgestellte Informationen ergänzt – und teilweise sogar abgelöst – werden. Dies ist auch derjenige Bereich im Zusammenhang mit der Bildungs- und Berufsberatung, in dem private Investitionen am deutlichsten sichtbar sind, indem zahlreiche Unternehmen Handbücher und andere Produkte herausbringen, die sich vor allem an Schüler und Studierende wenden. Eine Hauptsorge besteht in vielen Ländern darin, dass die elektronischen und internetbasierten Informationen ungeachtet ihrer wachsenden Popularität und unbestreitbaren Nützlichkeit doch großenteils zersplittert und unzusammenhängend bleiben, da verschiedene Anbieter unterschiedlich geartete Informationen zusammentragen und dabei Datenbestände schaffen, die sich nicht zusammenlegen lassen, um den Nutzern einen besseren Überblick über die ihnen zur Verfügung stehenden Angebote und Wahlmöglichkeiten zu vermitteln. Besonders selten trifft man auf Bildungs- und Berufsberatungsbezogene Software oder Internetseiten, die als multidimensionale, matrixbasierte Managementinformationssysteme fungieren, welche Bildungs- und Berufslaufbahninformationen mit Arbeitsmarktdaten verknüpfen. Auch Qualitätsstandards für die Herausgabe von Informationen fehlen in der Mehrzahl der untersuchten Länder, was gewisse Zweifel daran aufkommen lässt, inwieweit man in diesen Ländern tatsächlich imstande ist, Beratungsuchende mit nützlichen, zuverlässigen und aktuellen Informationen zu versorgen.

Im achten und neunten Abschnitt stehen die der Bildungs- und Berufsberatung gewidmeten personellen und finanziellen Ressourcen im Mittelpunkt. Wie aus dem **achten Abschnitt** deutlich hervorgeht, werden Beratungsdienstleistungen von einem überaus vielfältigen Spektrum von Personen erbracht, die viele verschiedene Aufgaben wahrnehmen, einen unterschiedlichen Qualifikations- und Ausbildungsstand aufweisen und unterschiedliche Kompetenzanforderungen erfüllen müssen. Ferner bestehen bedeutende Unterschiede zwischen der Aus- und Weiterbildung und dem beruflichen Hintergrund der im Beschäftigungs- und im Bildungsbereich tätigen Laufbahnberater, auch wenn beide Gruppen eine Vielfalt von Aufgaben wahrnehmen müssen, die die Abgrenzung des Berufsbilds erschweren. In vielen Ländern gehören Laufbahnberater einem unvollständig entwickelten Berufsstand an, der nur zum Teil die Merkmale aufweist, die normalerweise mit voll ausgereiften Berufen assoziiert werden. Es fehlt ihnen oft das Bewusstsein einer eigenen Berufsgruppenidentität, sie sind schlecht organisiert, und sie genießen in der Öffentlichkeit kein sonderliches Prestige. Zwar gilt diese allgemeine Charakterisierung für die Mehrzahl der untersuchten Länder, doch gehen aus vielen Berichten dennoch bedeutsame Entwicklungen hervor, die darauf hindeuten, dass sich der Prozess der Professionalisierung allmählich beschleunigen könnte, insbesondere in Anbetracht des herrschenden Trends zur Ausweitung der fachlichen Aus- und Weiterbildung des Beratungspersonals und Organisation und Steuerung der Weiterentwicklung dieser Berufsgruppe durch die Tätigkeiten von einschlägigen Fachverbänden und Forschungsarbeiten.

Im **neunten Abschnitt** werden die Finanzierungsquellen der Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Europa beleuchtet. Der größte Teil der Mittel zur Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen kommt vom Staat, doch werden in den Länderberichten nur sehr wenige Angaben über den Umfang der zur Verfügung gestellten Mittel gemacht, was hauptsächlich daran liegt, dass die Kosten der Bereitstellung von Informations-, Beratungs- und Orientierungsdiensten oft in umfassendere Etats eingegliedert sind, die sich nicht ohne weiteres aufschlüsseln lassen und deshalb nur schwer zu berechnen sind. Auch private Investitionen in die Bildungs- und Berufsberatung kommen in gewissem Umfang vor, und weitere finanzielle Mittel stammen aus EU-Programmen oder im Falle einiger Länder von Gebereinrichtungen wie der Weltbank. Alle diese Ausgaben sind jedoch minimal im Vergleich zu den Aufwendungen des Staates, der eine Reihe verschiedener Verfahrensweisen anwendet, um Mittel an die Beratungsuchenden weiterzuleiten. Freilich tendieren die europäischen Staaten in zunehmendem Maße dazu, die Verteilung der finanziellen Mittel auf die Regionen, auf die Gemeinden oder sogar auf einzelne Einrichtungen zu übertragen; einige lagern diese Zuständigkeiten auch auf gemeinnützige Organisationen und den privaten Bereich aus. Zwar ist eine solche Strategie vielversprechend, da sie dem Grundsatz der Subsidiarität folgt und örtliche Akteure dazu ermuntert, ihre Ressourcen zu mobilisieren, um die Herausforderungen anzugehen, doch zeigen die Länderberichte, dass eine Dezentralisierung, die in einem politischen Vakuum erfolgt, zu kostspieligen Überschneidungen, ungenügender bereichsinterner und bereichsübergreifender Koordination, einem Mangel an vergleichbaren Standards zwischen verschiedenen Regionen und dementsprechend zu Ungleichheiten beim Zugang zu den Beratungsdiensten und der Art der bereitgestellten Dienstleistungen führen kann. Angesichts dieser Erfahrungen empfiehlt sich daher eine kritische und sorgfältige Beurteilung der Bildungs- und Berufsberatungsdienste, die unter marktwirtschaftlichen wie auch unter marktähnlichen Bedingungen bereitgestellt werden, wobei es dem Staat weiterhin obliegen sollte, sicherzustellen, dass alle von anderen Veranstaltern angebotenen Dienstleistungen verlässlich sind und den Maßstäben entsprechen.

Auch im **zehnten Abschnitt** des Berichts steht die Rolle des Staates wieder im Brennpunkt. Dieser Teil befasst sich mit drei zentralen Mechanismen im Zusammenhang mit der Steuerung der Vorgehensweisen auf dem Gebiet der Laufbahninformation und -beratung, und zwar der Gesetzgebung, der Entwicklung von Qualitätsstandards und der Zusammentragung von dokumentarischem Material im Hinblick auf die Überwachung qualitativ hochwertiger Angebote und Absteckung eines Kurses, der zur Verbesserung der Verfahrensweisen führt. Wie die Länderberichte deutlich zeigen, fällt dem Staat in allen drei genannten Bereichen eine entscheidende Rolle zu, und zusammen mit den Sozialpartnern und anderen Interessengruppen obliegt ihm die Formulierung einer strategischen Vision, damit die Bildungs- und Berufsberatung im Rahmen der übergreifenden Ziele in Bezug auf das lebenslange Lernen sowohl dem Einzelnen als auch der Gesellschaft zugute kommt. Allerdings geht aus den Länderberichten ebenso hervor, dass es dem Staat zumeist nicht gelingt, eine solche Vision zu liefern, und zwar hauptsächlich deshalb, weil es an der entsprechenden interministeriellen und landesweiten Kooperation fehlt. In einigen Ländern hat man versucht, solche Hindernisse zu überwinden, indem Foren auf regionaler, nationaler

und Regierungsebene eingerichtet wurden, in denen Vertreter verschiedener Anbieter von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten zusammenkommen, um eine klare Orientierung sicherzustellen und Ressourcen zur Erreichung der vorgegebenen Ziele zu mobilisieren. Dies konnte etwa eine gezieltere Gesetzgebung umfassen, die gewährleistet, dass alle Bürger im Laufe ihres gesamten Lebens Zugang zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten erhalten, sowie einen strategischen Forschungseinsatz, der sicherstellt, dass die Merkmale, durch die sich ein qualitativ hochwertiger Dienst auszeichnet, sorgfältig ermittelt und wirksam überwacht werden. An einer solch entschlossenen strategischen Führung vonseiten des Staates fehlt es nach wie vor generell in den meisten Ländern Europas, wo die Bildungs- und Berufsberatung trotz einer Reihe vielversprechender Initiativen in politischer Hinsicht noch immer nicht den hohen Stellenwert genießt, der ihr gebührt.

In den **Schlussfolgerungen** des Berichts werden einige der wichtigsten Trends im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Europa aus den 29 untersuchten Ländern dargelegt. Der Bericht gelangt zu dem Schluss, dass die Bemühungen dieser Länder um die Entwicklung von Bildungs- und Berufsberatungs- und -informationssystemen, die zur Bewältigung der Herausforderungen der Wissensgesellschaft beitragen, insgesamt gesehen einen reichhaltigen Fundus an bewährten und interessanten Verfahrensweisen liefern, aus dem sich politische Entscheidungsträger und praktisch Tätige Anregungen holen können. Vor allem aber soll dieser Bericht einen Beitrag dazu leisten, dass Strategien, Systeme und Verfahrensweisen in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung weiteren Auftrieb erhalten, indem zu mehr aufgeklärter strategischer Führung ermuntert wird, die dem Einzelnen, der Wirtschaft und der Gesellschaft gleichermaßen nützen wird.

Ronald G. Sultana

Malta

1. Einleitung – die Einführung der Bildungs- und Berufsberatung in die politische Agenda

In diesem Abschnitt werden die zentralen Fragestellungen und Diskussionen beleuchtet, die auf europäischer Ebene von der Europäischen Kommission und den EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf den Beitrag von Informations-, Beratungs- und Orientierungsdiensten zur Entwicklung des lebenslangen Lernens und Heranbildung von Wissensgesellschaften formuliert bzw. angeregt worden sind. Ebenso werden hier einige der wichtigsten Initiativen der Kommission zur Förderung der Reflexion – und der Entwicklung – im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung dargestellt, darunter auch ihre Teilnahme an der von der OECD in die Wege geleiteten internationalen Studie.

1.1. Interessen und Initiativen der Europäischen Union im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung

Die Selbst-verpflichtung Europas zur Förderung des lebenslangen Lernens

Auf seiner Tagung in Lissabon im März 2000 umriss der Europäische Rat seine Zielsetzung, dass sich die Europäische Union bis zum Jahre 2010 zur wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wissensgesellschaft der Welt entwickeln sollte. Die Teilnahme am lebenslangen Lernen wurde als eines der wichtigsten Verfahren zur Erreichung dieser Zielsetzung herausgestellt. Im Anschluss an die Veröffentlichung des *Memorandums über lebenslanges Lernen* (Europäische Kommission, 2000) wurde ein umfassender europaweiter Konsultationsprozess in Gang gebracht, in dessen Rahmen kohärente Strategien und praktische Maßnahmen ermittelt werden sollten, die der Förderung eines lebenslangen Lernens für alle dienen könnten. Auf der Grundlage der Beiträge zu diesem Konsultationsprozess gab die Europäische Kommission eine Mitteilung mit dem Titel *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen* (Europäische Kommission, 2001a) heraus, die vom Europäischen Rat (Bildung, Kultur, Jugend) angenommen wurde, und richtete daraufhin eine Arbeitsgruppe ein, die einen *Bericht über die Qualitätsindikatoren für das lebenslange Lernen in Europa* (Europäische Kommission, 2002a) erstellte.

Der Beitrag der Bildungs- und Berufsberatung zum Aufbau von wissensbasierten Volkswirtschaften und zur

Sowohl die Mitteilung als auch der Bericht bekräftigen den vom Memorandum vorgezeichneten Kurs, in welchem die Information, Beratung und Orientierung (im Folgenden „Beratung“ bzw. „Bildungs- und Berufsberatung“) als eine der zentralen Komponenten nationaler Strategien zur Umsetzung der Politik des lebenslangen Lernens und ein vorrangiger Maßnahmenbereich auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene gekennzeichnet wurde. Es herrscht weitgehende Einigkeit darüber,

Förderung einer aktiven Beschäftigungs- und Sozialpolitik

dass der Bewältigung der Aufgabe, qualitativ hochwertige Informationen und Beratung in Bezug auf die Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, die den Bürgern in ganz Europa und während ihres gesamten Lebens zur Verfügung stehen, für jedermann leicht zugänglich zu machen, für den Aufbau einer wettbewerbsfähigen wissensbasierten Volkswirtschaft, die Förderung einer aktiven Beschäftigungs- und Sozialpolitik und die gesellschaftliche Eingliederung aller eine zentrale Bedeutung zukommt. Vor kurzem wurde die gleiche Auffassung erneut in einem weiteren europaweiten Konsultationsprozess zum Ausdruck gebracht, der in der Veröffentlichung des Weißbuchs *Neuer Schwung für die Jugend Europas* (Europäische Kommission, 2001b) mündete.

Ansichten – und Erwartungen – der Kommission in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung im Bildungsbereich...

Der Beitrag, den die Bildungs- und Berufsberatung zu zahlreichen politischen Zielen der EU leistet, ist in einer Fülle von Politikdokumenten der EU herausgestellt worden, wobei „Beratung“ in der Mitteilung zum lebenslangen Lernen als eine Reihe von Tätigkeiten definiert wird, die Menschen bei der Entscheidung über ihren weiteren Lebensweg (in Bezug auf Bildung, Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung) unterstützen und bei der Umsetzung dieser Entscheidung helfen. Sowohl die Entschließung des Rates (Bildung, Jugend, Kultur) als auch die Erklärung von Kopenhagen über eine verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung aus dem Jahre 2002 enthalten die Forderung nach einem „Ausbau von Politiken, Systemen und Praktiken zur Förderung von Information, Beratung und Orientierung in den Mitgliedstaaten auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Beschäftigung, insbesondere in Fragen, die den Zugang zum Lernen, die berufliche Bildung und die Übertragbarkeit und Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen betreffen, um die berufliche und geografische Mobilität der Bürger innerhalb Europas zu unterstützen“. An die Bildungs- und Berufsberatung – sowohl als Dienstleistung für den Einzelnen als auch als Instrument staatlicher Politik, und sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsmarktbereich – werden zahlreiche Erwartung geknüpft (siehe Tabelle 1). So wird etwa die Bildungs- und Berufsberatung als eine der Tätigkeiten gefördert, die zur Operationalisierung der strategischen Ziele beitragen, die vom Europäischen Rat in Bezug auf die *konkreten künftigen Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa* (2001 c) festgelegt wurden, und zwar hauptsächlich durch die Förderung der Ausweitung des Zugangs zum lebenslangen Lernen, die Erhöhung der Zahl derer, die naturwissenschaftliche und technische Ausbildungs- und Studiengänge wählen, und die Motivation von Jugendlichen und Erwachsenen zur Teilnahme an Bildungsmaßnahmen und zur Fortführung ihrer Ausbildung. An anderer Stelle wird die Beratung als wirksamer

Mechanismus zur Erleichterung fachübergreifender Bildungswege hochgehalten, die die Kohärenz des Bildungsangebots insgesamt verbessern helfen (Europäische Kommission, 2001b). In der Mitteilung der Kommission *Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren* (2003) wurde die Bedeutung der Beratung für eine bessere Abstimmung von Angebot und Nachfrage und die Erhöhung der Abschlussquoten im gesamten allgemeinen und beruflichen Bildungswesen anerkannt.

... sowie auf dem Arbeitsmarkt Auch auf dem Arbeitsmarkt erhoffen sich die Kommission und die Mitgliedstaaten von der Bildungs- und Berufsberatung Unterstützung im Hinblick auf die Bewältigung von drei Haupthindernissen, die dem grenzüberschreitenden Zugang zum Arbeitsmarkt in der EU im Wege stehen, und zwar der unzureichenden beruflichen Mobilität, der geringen geografischen Mobilität sowie der Zersplitterung der Informationsangebote und mangelnden Transparenz der Beschäftigungsmöglichkeiten. Der Beratung kommt dabei eine strategische Bedeutung zu, insbesondere wenn sie einen umfassenderen Zugang zu Informationen schafft, transparenter und kohärenter organisiert ist und verstärkt an den Arbeitsplätzen angeboten wird, wo Beratungsdienste noch immer weitgehend fehlen (Europäische Kommission, 2001a, 2002c). In einem weiteren Dokument, das die Rolle der europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf dem Arbeitsmarkt beleuchtet, hebt die Europäische Kommission (2002e) die Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Förderung der beruflichen Mobilität und Flexibilität der Stellensuchenden und der bereits Erwerbstätigen hervor. Ebenso soll die Bildungs- und Berufsberatung einen Beitrag zu den Zielen der Union in Bezug auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns leisten, indem sie ein begünstigendes Umfeld schafft, damit Nichterwerbspersonen, Arbeitslose und ältere Arbeitnehmer in die Erwerbsbevölkerung integriert werden (Europäische Kommission, 2002d).

Tabelle 1: Die Bildungs- und Berufsberatung in Dokumenten der Europäischen Kommission

Ein Überblick über die jüngsten Entwicklungen in wichtigen Politikdokumenten der EU (vgl. McCarthy, 2002) belegt, dass die Bildungs- und Berufsberatung als Verfahren zur Erreichung von zahlreichen zentralen und miteinander verflochtenen politischen Zielen der EU breiten Zuspruch findet. Nach entsprechender Umgestaltung zur Anpassung an neue Realitäten – u. a. nicht lineare, vielfältige Einstiegswege in die allgemeine und berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt im zeitlichen Verlauf (lebenslang) und in räumlicher Perspektive (europaweit) – soll die Beratung:

- (a) den Bürger während seines gesamten Lebens begleiten, ihm bei der Bewältigung von Übergängen helfen und den Erwerb der Einstellungen, Kenntnisse und Kompetenzen fördern, die für seine aktive Mitwirkung und Beteiligung an der lernenden Gesellschaft/Volkswirtschaft erforderlich sind;
 - (b) die Klienten mit Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten auf örtlicher, regionaler und europäischer Ebene bekannt machen;
 - (c) neutral gehalten sein, dabei jedoch zugleich die Attraktivität von Naturwissenschaften und Technik als Bildungs- und Berufsweg herausstellen;
 - (d) die soziale Eingliederung fördern, indem sie Lernunwillige zum Wiedereinstieg in die allgemeine bzw. berufliche Bildung bewegt und als Stellenvermittlung für Arbeitslose fungiert;
 - (e) aktuelle Informationen unterbreiten, die den Bedürfnissen der Klienten und der Arbeitgeber entgegenkommen, transparent und benutzerfreundlich gestaltet sind und eine Zusammenführung des im Bildungs- und im Arbeitsmarktbereich vorhandenen Wissens ermöglichen;
 - (f) auf den Einzelnen und auf bestimmte Zielgruppen (z. B. Arbeitsmarktrückkehrerinnen, Behinderte, Langzeitarbeitslose, Schulabbrecher, Einwanderer) zugeschnitten sein und deren jeweiligen Bedürfnissen Rechnung tragen.
 - (g) den Klienten ein Paket von persönlichen Kompetenzen vermitteln, die den funktionellen Erfordernissen des Arbeitsmarktes entgegenkommen – u. a. Flexibilität, Mobilität, Unternehmergeist usw.;
 - (h) sich stärker auch an anderen Orten als Schulen oder der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu etablieren, so u. a. in Freizeiteinrichtungen und an Arbeitsplätzen;
 - (i) mit den Angeboten von Nichtregierungsorganisationen, freiwilligen und gemeinnützigen Anbietern vernetzt werden, um den Ansprüchen von Klienten mit besonderen Bedürfnissen, so z. B. Minderheiten, effektiver gerecht zu werden;
 - (j) das Potenzial der IKT effektiver auszuschöpfen, um viele der oben genannten Ziele zu erreichen – u. a. Transparenz, Zugänglichkeit, Durchlässigkeit und Verbindungsfähigkeit – und um die Klienten dazu zu ermutigen, den Aufbau von bildungs- und berufsbezogenen Lebensprojekten proaktiver anzugehen;
 - (k) selbst professioneller organisiert werden, zur Verbesserung der berufsvorbereitenden und berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung beitragen und die Entwicklung eines Katalogs von soliden Qualitätsindikatoren herbeiführen, für die europaweit propagiert wird und Vergleichsmaßstäbe (Benchmarks) festgelegt werden.
-

Förderung der Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung seitens der Kommission durch einen europaweiten Konsultationsprozess zum lebenslangen Lernen...

Es ist bereits viel zur Orientierung und Unterstützung des Reflexions- und Wandlungsprozesses im Hinblick auf die Konzeption und Erneuerung des Angebots und der Praxis der Bildungs- und Berufsberatung getan worden. Der Mitteilung zum lebenslangen Lernen etwa können Bildungs- und Berufsberater zahlreiche Erkenntnisse darüber entnehmen, wie die Beratung der Herausforderung einer Neufestlegung ihrer Aufgaben im Hinblick auf die Förderung der Wissensgesellschaft gerecht werden kann. Die im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung Tätigen werden dazu aufgefordert, solide Partnerschaften mit Bildungsträgern aufzubauen, Erkenntnisse über die Lernnachfrage zu gewinnen, um auf die Vorteile des Lernens aufmerksam zu machen und eine Diversifizierung der Bildungswege und den Ausbruch aus traditionellen Bildungs- und Berufswahlschemata zu fördern, und den Zugang zu Bildungsangeboten zu erleichtern, indem sie als Mittler zwischen dem Lernbedarf und dem Lernangebot fungieren und Lernenden dabei helfen, ihren Platz in immer komplexeren Lernsystemen zu finden. Die Kommission hat außerdem nützliche Orientierungshilfen unterbreitet, indem sie Qualitätsindikatoren aufgestellt hat, anhand derer Vergleichsmaßstäbe (Benchmarks) für diejenigen Aspekte der Bildungs- und Berufsberatung festgelegt werden können, die europaweit als nachahmenswert propagiert werden könnten (Europäische Kommission, 2002a).

... und durch Bereitstellung von finanziellen Mitteln für Initiativen

Die Kommission hat ferner zusammen mit den Mitgliedstaaten eine Reihe von Finanzierungsmöglichkeiten zur Förderung des Ausbaus und der Aktualisierung von Strategien, Systemen und Verfahrensweisen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung durch europäische Zusammenarbeit geschaffen. So wurden beispielsweise Ausbildungsberatern für zahlreiche innovative Projekte Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds bereitgestellt. Die europäische Dimension der Bildungs- und Berufsberatung ist von der Kommission im Rahmen ihrer Aktionsprogramme wie z. B. Sokrates, Leonardo da Vinci und Phare gefördert und unterstützt worden, welche den europaweiten Austausch von bewährten Verfahrensweisen und die Fortbildung von Bildungs- und Berufsberatern ermöglichen. Weitere von der Kommission unterstützte Initiativen sind etwa die Ausarbeitung des europäischen Lebenslaufsmusters, die Entwicklung von Ploteus zum Internet-Portal der EU für Bildungsangebote⁽¹⁾ und die Mobilisierung des Euroguidance⁽²⁾-

⁽¹⁾ Weitere Einzelheiten hierzu sind auf der Ploteus-Website zu finden: <http://www.ploteus.org/ploteus/portal/home>

⁽²⁾ Euroguidance ist das Netzwerk der Organisationen/Beratungszentren in den EU-Mitgliedstaaten, EWR-Staaten und künftigen Mitgliedstaaten, das über das Leonardo-da-Vinci-Programm finanziert wird und ursprünglich im Rahmen des Programms Petra im Jahre 1992 eingerichtet wurde. Das Netzwerk organisiert u. a. grenzüberschreitende Praktika für Bildungs- und Berufsberater in den beteiligten Ländern, welche unter

Netzwerks als einer Informationsquelle, die dem Bedürfnis von Laufbahnberatern entgegenkommt, sich mit den Bildungs-, Berufsbildungs-, Beratungs- und Arbeitsmarktsystemen und -programmen anderer Länder vertraut zu machen. Analog dazu wird gegenwärtig mit Geldern der EU eine EURES-Website entwickelt, die sämtliche öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Mitgliedstaaten miteinander verknüpft, um sicherzustellen, dass Informationen über bestehende Fachkräftemängel und -überhänge pro Land und Region transparenter und leichter zugänglich werden. Und schließlich hat die Kommission im Zuge der Folgemaßnahmen zu den Entschlüsse des Rates (Bildung) zum lebenslangen Lernen und zur verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung sowie zur Unterstützung des Prozesses zu den künftigen Zielen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa eine Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung eingerichtet, die ein weitreichendes Mandat zur Mitwirkung an der Politikentwicklung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Europa erhalten hat⁽³⁾.

1.2. Hintergrund der Studie über den Stand der Bildungs- und Berufsberatung in Europa

<i>Die Wirkung der Bildungs- und Berufsberatungsstudie der OECD</i>	Die Anerkennung der Bildungs- und Berufsberatung durch die Kommission und die Mitgliedstaaten als einer zentralen Komponente von Strategien zur Förderung der Ziele staatlicher Politik in Europa in Bezug auf das lebenslange Lernen, die soziale Eingliederung, eine aktive
--	---

der Projektbezeichnung „Academia“ laufen. Die Expertengruppe der Kommission zu Fragen der lebenslangen Beratung hat knapp 100 Projekte in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung ermittelt, die finanzielle Fördermittel über die verschiedenen EU-Programme erhalten haben, vor allem über das Programm Leonardo.

- (³) Die erste Sitzung der Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung fand im Dezember 2002 statt. Die von der GD Bildung und Kultur eingesetzte Expertengruppe, die den Folgeprozess zu den Zielen unterstützen soll, hat folgenden Auftrag: (a) Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses der Grundkonzepte und grundlegenden Prinzipien im Bereich der Beratung; (b) Reflexion über die Qualität des Beratungsangebots im Hinblick auf die Bestimmung von gemeinsamen Leitlinien und Qualitätskriterien zur Überwachung von Beratungsdienstleistungen und -produkten aus Sicht der Bürger unter Berücksichtigung unterschiedlicher politischer Kontexte; (c) Reflexion über die europäische Dimension der Beratung im Rahmen der Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssysteme, insbesondere die Zusammenführung der europäischen Netzwerke und Strukturen im Bereich der Information, Beratung und Orientierung; (d) Erörterung der Frage, wie den Beratungsbedürfnissen der von der gesellschaftlichen Ausgrenzung bedrohten Gruppen am besten entsprochen werden kann; (e) Erörterung der Rolle der Beratung im Hinblick auf die Ausweitung des Zugangs der Bürger zum lebenslangen Lernen, die Motivation zur Teilnahme daran und zur fortlaufenden Weiterbildung; (f) Erörterung der Verbindungen zwischen Bildung, Ausbildung und Erwerbsleben, insbesondere der Entwicklung von Beratungspartnerschaften zwischen Bildungseinrichtungen und Betrieben, damit beide Seiten voneinander lernen können.

Beschäftigungs- und Sozialpolitik und die Entwicklung des inneren Arbeitsmarktes führte zur Beteiligung an einer umfassenden Studie zur Bildungs- und Berufsberatung, die 2001 von der OECD in die Wege geleitet wurde. Die OECD wandte einen eigens dafür entwickelten Fragebogen (⁴) an, der von 14 Mitgliedstaaten der Organisation zurückgesandt wurde (⁵). Die Fragebogen wurden von nationalen Sachverständigen ausgefüllt, die sich dabei auf ihre eingehenden Kenntnisse über die Bildungs- und Berufsberatung in ihrem jeweiligen Land stützten; in den meisten Fällen geschah dies nach ausgiebiger Rücksprache mit zentralen Entscheidungsträgern und Anbietern. Außerdem wurden sämtliche beteiligten Länder mit einer Ausnahme (und zwar Finnland) von einem Expertenteam der OECD besucht, das mit Interessengruppen zusammentraf, um verschiedene Aspekte zu erörtern, die aus der Umfrage hervorgegangen waren, und einen Länderbericht ausarbeitete, in dem die Ergebnisse sowohl des Fragebogens als auch des Besuchs zusammengefasst und Empfehlungen für die Politik unterbreitet wurden (⁶).

***Die Rolle der
Europäischen
Stiftung für***

Auf Ersuchen der Europäischen Kommission um ein vollständiges Bild der Lage in Europa haben die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) (⁷) und das Europäische Zentrum für die Förderung der

- (⁴) Der Fragebogen bezog sich vornehmlich auf (a) zentrale Zielsetzungen, Einflüsse, Fragestellungen und Initiativen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung; (b) politische Instrumente zur Steuerung von Beratungsdiensten; (c) die Aufgaben der Interessengruppen; (d) die Ausrichtung auf spezifische Zielgruppen und den Zugang; (e) die personelle Ausstattung; (f) die Umfelder der Leistungserbringung; (g) die Verfahren der Leistungserbringung; (h) die Vermittlung von Laufbahninformationen; (i) die Finanzierung; (j) die Qualitätssicherung; (k) den Bestand an Belegmaterial.
- (⁵) Diese Länder waren Australien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Irland, Kanada, Korea, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Spanien, die Tschechische Republik und das Vereinigte Königreich.
- (⁶) Nähere Einzelheiten zum Erhebungsverfahren sowie Antworten auf die Fragebögen aus den einzelnen Ländern, Länderberichte sowie vorbereitende Hintergrundpapiere zu verschiedenen Aspekten der Bildungs- und Berufsberatung, die von beauftragten Sachverständigen erstellt wurden, können von der Website der OECD abgerufen werden: www.oecd.org/els/education/careerguidance. Die Studie wurde von Richard Sweet in Zusammenarbeit mit Tony Watts koordiniert. Für eine Darstellung der gewählten Vorgehensweise sowie der wichtigsten Ergebnisse siehe Sweet (2001, 2003) und OECD (2003).
- (⁷) Die von Helmut Zelloth koordinierte Studie der Europäischen Stiftung für Berufsbildung umfasste 11 Beitritts- und Kandidatenländer, und zwar Bulgarien, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, die Slowakei, Slowenien, Ungarn und Zypern. Einen analytischen Überblick über die aus den einzelnen Ländern erhaltenen Antworten auf die Bildungs- und Berufsberatungsumfrage bietet Sultana (2003a). Neben der Erstellung des Syntheseberichts für die ETF war der Verfasser des vorliegenden Berichts auch mit der Beantwortung des Fragebogens zur Bildungs- und Berufsberatung in Malta betraut (Sultana, 2003b) und begleitete Richard Sweet auf den OECD-Besuchen in Luxemburg und Spanien. Aufgrund dessen sowie dank seiner Zugehörigkeit zur Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung verfügt er in Bezug auf verschiedene Aspekte des bei der Bildungs- und Berufsberatungsstudie angewandten Erhebungsverfahrens über Erfahrungen aus erster Hand.

Berufsbildung und des Cedefop bei der internationalen Bildungs- und Berufsberatungsstudie

Berufsbildung (Cedefop) ⁽⁸⁾ Sachverständige damit beauftragt, anhand des Fragebogens der OECD über das Angebot an Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen in 11 Beitritts- und Kandidatenländern sowie in den verbleibenden EU-Mitgliedstaaten und EWR-Staaten, die nicht an der OECD-Studie teilgenommen hatten, Bericht zu erstatten. Der gleiche Fragebogen wurde auch von der Weltbank zur Erhebung von Informationen über die Bildungs- und Berufsberatungssysteme in sieben Ländern mit mittlerem Einkommensniveau genutzt ⁽⁹⁾. Durch die Beteiligung dieser wichtigen Partnerorganisationen an der parallelen Erhebung – die dabei alle das gleiche Umfrageinstrument verwendeten und ihr Vorgehen durch regelmäßige Zusammenkünfte im Rahmen verschiedener Foren miteinander koordinierten – wurde der bislang umfangreichste harmonisierte internationale Datenbestand zur Bildungs- und Berufsberatung zusammengetragen, der insgesamt 37 Länder erfasst ⁽¹⁰⁾.

Die Notwendigkeit eines europaweiten analytischen Überblicks über die Strategie

Im Hinblick auf die Gewinnung eines Überblicks über die Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung in Europa, der sich auf die Studien der ETF, des Cedefop, der Weltbank und der OECD stützt, gab das Cedefop den vorliegenden Bericht in Auftrag ⁽¹¹⁾. Die vorliegende Studie gründet sich demgemäß auf die 29 beantworteten Fragebögen (und, wo

⁽⁸⁾ Die Studie des Cedefop, die zunächst von Frederic Company und später von Jennifer Wannan koordiniert wurde, bezog sich auf fünf Mitgliedstaaten der EU, und zwar Griechenland, Frankreich, Italien, Portugal und Schweden sowie einen Mitgliedstaat des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), und zwar Island. Einen analytischen Überblick über die Antworten aus diesen Ländern bietet Company (2003). Des Weiteren gab das Cedefop auch zwei Berichte über Belgien in Auftrag, einen für die französische Gemeinschaft und einen für die flämische Gemeinschaft; beide werden im vorliegenden Synthesebericht aufgegriffen.

⁽⁹⁾ Die Studie der Weltbank umfasste Chile, die Philippinen, Polen, Rumänien, Russland, Südafrika und die Türkei. Polen und Rumänien waren bereits zuvor von der ETF-Studie erfasst worden, jedoch beinhaltete die Untersuchung der Weltbank zudem das Abstatten von Länderbesuchen. Die Studie der Weltbank wurde von David Fretwell koordiniert, der dabei von Tony Watts als leitendem Berater unterstützt wurde. Synthesebericht siehe Watts und Fretwell (2003). Eine Zusammenfassung der Syntheseberichte der Bildungs- und Berufsberatungsstudien der OECD, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, des Cedefop und der Weltbank wurde von Watts und Sultana (2004) erstellt; diese findet sich im Anhang des vorliegenden Berichts.

⁽¹⁰⁾ Weiteren Auftrieb erhielt die politische Sichtbarkeit der Bildungs- und Berufsberatung überdies durch ein gesondertes Projekt, das von der Unesco koordiniert wurde. In diesem Falle lag der Untersuchungsschwerpunkt auf der Rolle der Beratung im Bereich der beruflichen Bildung (Hiebert und Borgen, 2002).

⁽¹¹⁾ Bei der Arbeit an dem vorliegenden Bericht war dem Autor der Entwurf des von Richard Sweet und Tony Watts koordinierten OECD-Abschlussberichts eine große Hilfe. Beiden schulde ich – ebenso wie Jennifer Wannan vom Cedefop, John McCarthy von der Europäischen Kommission, Helmut Zelloth von der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und den Mitgliedern der Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung – meinen aufrichtigsten Dank für ihre fortlaufende Unterstützung und großzügige Weitergabe von Erkenntnissen. Mein Dank gilt ebenso den nationalen Sachverständigen, die die Länderberichte erstellten und Feedback zu den Entwurfsfassungen des Syntheseberichts lieferten, Helen Colley (Universität Leeds), deren Anmerkungen mir viel Stoff zum Nachdenken gaben, sowie Frank Kavanagh von der GD Beschäftigung und Soziales für seine Anmerkungen zur Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene.

gien und Verfahrensweisen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung

vorhanden, Länderberichte) in Bezug auf die europäischen Länder, die in die oben angesprochenen Erhebungen der OECD, der Weltbank, der ETF und des Cedefop einbezogen wurden (12). Ebenso stützt sie sich auf die Syntheseberichte der ETF, des Cedefop, der Weltbank und der OECD. Das wesentliche Ziel des Berichts besteht darin, die übergreifende und thematische Analyse der Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung in ganz Europa zu verbessern und die Entwicklung von Vergleichsmaßstäben (Benchmarks) zu fördern, die es den Vertretern europäischer Länder ermöglichen, die Leistungsfähigkeit ihrer Beratungsangebote gegenüber anderen zu messen, bewährte und interessante Verfahrensweisen auszutauschen und von den Erfahrungen anderer zu lernen.

Herausforderungen bei der Durchführung einer europä-übergreifenden vergleichenden Studie

Im Hinblick auf die Erreichung dieser Ziele werden in der Studie Herausforderungen, Trends und Herangehensweisen in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung in ganz Europa dargestellt, miteinander verglichen und einander gegenübergestellt. Die Durchführung einer vergleichenden Analyse eines solchen Ausmaßes ist mit zahlreichen methodologischen Schwierigkeiten verbunden. Die größte Gefahr bei der Betrachtung von Europa als Vergleichseinheit besteht natürlich darin, die Tradition und die Geschichte der einzelnen Nationalstaaten in Bezug auf das Beratungsangebot herunterzuspielen, wobei die gleichen Begriffe und Konzepte innerhalb – geschweige denn jenseits – der politischen Grenzen mitunter recht unterschiedliche Bedeutungsnuancen enthalten können. Die Dynamik der Globalisierung und Europäisierung hat eine beträchtliche Konvergenz zwischen den Ländern im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung zur Folge. Dennoch sollte man sich stets vor Augen halten, dass alle Beratungsdienste die wirtschaftlichen, politischen, sozialen, kulturellen, geschichtlichen, Bildungs- und Arbeitsmarktzusammenhänge widerspiegeln – sowie die beruflichen und organisationalen Strukturen –, in denen sie arbeiten (Watts, 1996a).

Unterschiede zwischen den untersuchten europäischen

Es gibt zahlreiche Unterscheidungsfaktoren, die bei der Verallgemeinerung von Feststellungen über die Strategien und Vorgehensweisen zur Bildungs- und Berufsberatung in Europa eine gewisse Vorsicht nahe legen. Einige dieser Faktoren sind von besonderem Belang:

(12) Bei den 29 europäischen Ländern handelt es sich um Belgien (flämische und französische Gemeinschaft), Bulgarien, Dänemark*, Deutschland*, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland*, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande*, Norwegen*, Österreich*, Polen+, Portugal, Rumänien+, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien, die Tschechische Republik*, Ungarn, das Vereinigte Königreich* und Zypern. Mit einem Sternchen (*) gekennzeichnete Länder wurden zudem von einem Studienteam der OECD besucht, mit einem Pluszeichen (+) gekennzeichnete Länder von einem Berater der Weltbank. Zu den europäischen Ländern, die nicht in diesem Synthesebericht vertreten sind, gehören u. a. Liechtenstein und die Schweiz.

Ländern

- (a) der erste offensichtliche Differenzierungsgrund ist, dass von den 29 Ländern, die in diesem Bericht berücksichtigt werden, 15 Mitgliedstaaten der EU sind, bei 12 Ländern handelt es sich um Kandidaten- oder Beitrittsländer, während zwei weitere, nämlich Island und Norwegen, als Mitgliedstaaten des EWR eine enge, jedoch anders geartete Beziehung zur Union unterhalten. Das heißt, dass zwischen den Ländern zwangsläufig gewisse Unterschiede im Hinblick darauf auftreten, inwieweit die Politikentwicklung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung von Programmen und Initiativen und politischen Richtungsvorgaben der EU, vom gemeinschaftlichen Besitzstand und von gemeinsamen Verpflichtungen wie etwa denen, die im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie oder der Sozialcharta eingegangen wurden, beeinflusst worden sind;
- (b) eine zweite Ungleichheit zwischen den 29 Ländern betrifft die 10 mittel- und osteuropäischen Beitritts- und Kandidatenländer, die erst vor kurzem zur Marktwirtschaft übergegangen sind, was selbstverständlich Auswirkungen auf den Ausgangspunkt und das Wesen der beruflichen Laufbahnentwicklung und die diesbezüglichen Investitionen hat (Fretwell und Plant, 2001, S. 1). Zwar setzte die Bildungs- und Berufsberatung in einigen dieser Länder bereits früh ein – in Polen etwa gab es schon 1918 einen Betreuungsdienst für Berufsanfänger, und auch in Lettland und Litauen bestand seit 1929 bzw. 1931 ein gewisses Angebot an Beratungsmaßnahmen –, doch wurde diese Entwicklung durch die Einführung der zentralistischen Planwirtschaft aufgehalten, welche eine strenge Regulierung von Beschäftigungsangebot und -nachfrage mit sich brachte und die Wahlmöglichkeiten der Bürger erheblich beschnitt. Wie auf der in Budapest abgehaltenen Konferenz zur Bildungs- und Berufsberatung in Mittel- und Osteuropa festgestellt wurde, werden die Transformationsländer nun mir der Erschütterung der traditionellen beruflichen Strukturen konfrontiert, die in den wirtschaftlich fortgeschrittenen Ländern bereits vor einiger Zeit eingetreten ist, wo alte Vorstellungen ins Wanken gebracht und in vielen Fällen zerstört und durch ein neues Laufbahnkonzept ersetzt wurden, dem zufolge die Laufbahn als das lebenslange Vorankommen des Einzelnen in Bildung und Beruf neu definiert wird (Europäische Stiftung für Berufsbildung, 2000, S. 6). Darüber hinaus stellen einige der bei der Bildungs- und Berufsberatungsstudie befragten Auskunftspersonen aus mittel- und osteuropäischen Ländern fest, dass der Berufsberatung häufig ein gewisses Misstrauen entgegengebracht wird, insbesondere wenn diese mit lenkenden Methoden verbunden ist, die die Vergangenheit wachrufen. Ein weiteres charakteristisches Merkmal der Bildungs- und Berufsberatung in den mittel- und osteuropäischen

Ländern ist, dass es dem Beratungspersonal dort schwer fällt, an zuverlässige Informationen über den Arbeitsmarkt zu gelangen, da dieser Markt angesichts des Wesens und der Geschwindigkeit des Wandels, den er derzeit durchläuft, selbst unbeständig ist;

- (c) drittens bestehen zwischen den verschiedenen in diesem Bericht erfassten Ländern deutliche Unterschiede im Hinblick auf den wirtschaftlichen Wohlstand, wobei die Spannweite des BIP pro Kopf von nahezu 50 000 EUR in Luxemburg bis zu weniger als 6 000 EUR in Rumänien reicht. Auch die Arbeitslosenquoten gehen erheblich auseinander: So beträgt die durchschnittliche Quote für die EU 8,4 %, am niedrigsten liegt sie dabei in den Niederlanden (2 %). In den mittel- und osteuropäischen Ländern dagegen werden Arbeitslosenquoten in einer Höhe von bis zu 19,9 % in Polen und 18,1 % in Bulgarien verzeichnet. Selbstverständlich lassen sich solche Unterschiede bei den Wohlstands- und Arbeitsmarktindizes nicht einfach vom Tisch wischen, auch wenn daraus nicht notwendigerweise folgt, dass die reichsten Länder auch die am höchsten entwickelten Bildungs- und Berufsberatungsstrategien vorzuweisen haben. Tatsächlich sind – wie wir später noch feststellen werden – einige der zukunftsweisendsten Verfahren im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in den wirtschaftlich am wenigsten entwickelten Ländern Europas anzutreffen, was durchaus einleuchtend ist, zum einen da die Bildungs- und Berufsberatung dort vor größeren Herausforderungen steht und zum anderen da in diesen Ländern die Beratungsdienste in vielen Fällen neu eingerichtet oder wieder eingeführt werden. Dadurch kann man dort vom Erfahrungsschatz der älteren Systeme und der darin vorhandenen Fachkompetenz profitieren, während man zugleich das destruktive – sowohl innerhalb von wie auch zwischen verschiedenen Bereichen herrschende – Kompetenzgerangel vermeidet, das Beratungsdienste in den älteren Mitgliedstaaten oft lähmt. Wenngleich jüngere Systeme deshalb durchaus einige Vorteile genießen, so kann man doch nicht darüber hinwegsehen, dass eine unterschiedliche finanzielle Ausstattung und andere Arbeitsmarktgegebenheiten sowohl die von der Bildungs- und Berufsberatung zu bewältigenden Herausforderungen abstecken als auch die Strategien, die zu diesem Zweck entwickelt werden können. In der Tat steht das Pro-Kopf-BIP zu einer Reihe von Indikatoren in Beziehung, die sich auf das Angebot an Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen auswirken, so etwa u. a. das Ausmaß des Zugangs zu Informations- und Kommunikationstechnologien;
- (d) viertens – und dies steht in engem Zusammenhang zum oben genannten Punkt – besteht in vielen Ländern mit mittlerem Einkommensniveau – darunter auch einige südeuropäische Staaten und Regionen

wie z. B. Malta, Süditalien und Griechenland sowie mittel- und osteuropäische Länder – eine großenteils nicht regulierte, florierende informelle Wirtschaft, in der viele Menschen ihren Unterhalt auf halb legitime, hochgradig unternehmerische Art und Weise verdienen. Hierbei kann es sich um nicht deklarierte Stellen oder Kleinunternehmen handeln, die dazu beitragen, reguläre Einkommen aufzubessern, in die viel ungenutzte Kapazität fließt und in denen gelegentlich viel berufliche Erfüllung gefunden werden kann. Diese wirtschaftlichen Aktivitäten können aber auch die einzigen sein, die zur Wahl stehen, wenn der formale Arbeitsmarkt nicht imstande ist, Arbeitnehmer in das reguläre Einkommens- und Arbeitsrechtssystem aufzunehmen. Solche Zusammenhänge haben selbstverständlich weitreichende Konsequenzen für die Bildungs- und Berufsberatung, die häufig von der formalen Wirtschaft als Ziel- und Bezugspunkt ausgeht. Es ist ein keineswegs unbedeutendes Manko der aus ganz Europa eingereichten Länderberichte, dass der informelle Arbeitsmarkt in keinem davon berücksichtigt wurde⁽¹³⁾;

- (e) fünftens wirken sich unterschiedliche geschichtliche Entwicklungen, Traditionen, Ideologien und politische Strukturen auf die Gestaltung der Bildungssysteme in den verschiedenen europäischen Ländern aus, wobei in einigen – etwa in Deutschland, Luxemburg, Malta, den Niederlanden, Österreich und Ungarn – starke Mechanismen der frühzeitigen Einteilung nach Leistung und Begabung herrschen, die die Möglichkeiten des Einzelnen und seiner Familie zur Wahl und Neufestlegung der Bildungs- und Berufslaufbahn ernsthaft beschneiden. In einigen Fällen wird die Differenzierung durch die Existenz eines bedeutenden nichtstaatlichen Schulwesens noch weiter verstärkt – so z. B. in Malta, den Niederlanden und zunehmend auch in Schweden und in Mittel- und Osteuropa. Auch dies hat Auswirkungen auf die Nachfrage nach Beratungs- und Informationsdiensten;
- (f) ein sechster Unterscheidungsfaktor hängt mit der Größe zusammen. Bei einigen europäischen Staaten, die in dieser Studie beleuchtet werden, handelt es sich um große Länder – so hat beispielsweise Deutschland mehr als 82 Millionen Einwohner und ist damit der größte Mitgliedstaat der Europäischen Union. Im Gegensatz dazu handelt es sich bei anderen – so etwa Luxemburg, Malta, Zypern und Island – um

⁽¹³⁾ Dies mag eine ungewollte Auswirkung des erweiterten Einsatzes des OECD-Fragebogens sein, der ursprünglich im Hinblick auf wirtschaftliche fortgeschrittene Länder entwickelt wurde. Andererseits wird die informelle Wirtschaft in dem Bericht der Weltbank von Watts und Fretwell (2003) aufgegriffen, in dem auf ihre Bedeutung hingewiesen wird, jedoch kaum umfassendere Beratungsverfahren aufgeführt werden, die auf diese ausgerichtet sind. Hier muss jedoch betont werden, dass die informelle Wirtschaft keineswegs nur in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen anzutreffen ist, sondern ebenso auch in wirtschaftlich gebeutelten sozioökonomischen Gemeinschaften in hoch entwickelten Gesellschaften blüht.

Mikrostaaten mit einer Bevölkerungszahl von deutlich unter einer Million. Die Größe hat zahlreiche Auswirkungen auf die Bildungs- und Berufsberatung – so z. B. eine geografische Streuung der Siedlungen, wobei sich die Versorgung von kleinen ländlichen Gemeinden besonders schwierig gestaltet. Außerdem treten in großen Ländern sehr viel eher regionale Unterschiede am Arbeitsmarkt auf; folglich muss bei der Vermittlung von Laufbahninformationen den ungleichen regionalen Möglichkeiten Rechnung getragen werden. Auch auf der Makroebene kann Größe etwa dann eine Rolle spielen, wenn es darum geht, einen Dezentralisierungsprozess zu organisieren und starke örtliche Bildungs- und Berufsberatungsstrukturen im Rahmen einer steuernden nationalen Politik zu entwickeln. Auf der Mikroebene kann Größe auch hinsichtlich der Formung von Berufszielen von Bedeutung sein, nicht zuletzt deshalb, weil sich in kleinen, eng zusammengewachsenen Gesellschaften eher umfangreiche persönliche Netzwerke entwickeln, die im Hinblick auf die Erschließung von Möglichkeiten ebenso effektiv sein können wie formale Qualifikationen, wenn nicht sogar noch effektiver.

Weitere Unterschiede zwischen den 29 Ländern, die sich auf den Umfang und die Art der Beratungsdienste auswirken könnten, sind etwa der Umstand, dass die Bevölkerung in einigen Ländern eine relativ homogene ethnische Zusammensetzung aufweist, während in anderen größere Gruppen von Minderheiten leben, sowie ferner die Tatsache, dass Religion und Familie bei der Formung der künftigen Bildungs- und Berufslaufbahnen junger Menschen in einigen Umfeldern eine wichtige Rolle spielen, in anderen dagegen deutlich weniger. Beim Versuch, die Bildungs- und Berufsberatung europaweit zu betrachten, darf man daher die realen geopolitischen, wirtschaftlichen und kulturellen Unterschiede zwischen den Ländern und gelegentlich sogar innerhalb einzelner Länder nicht aus den Augen verlieren. Solche Unterschiede haben bedeutende Auswirkungen darauf, wie die Bildungs- und Berufsberatung gesehen wird, wie sie organisiert wird, welche Herausforderungen zu bewältigen sind und welche Fragen angegangen werden müssen.

Gemeinsame Herausforderungen für die Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in ganz Europa

Ungeachtet solcher real vorhandenen Unterschiede bestehen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Europa doch viele Gemeinsamkeiten, und es kann sehr viel erreicht werden, wenn man sich mit dem Angebot an Beratungsmaßnahmen in einer solch umfassenden Perspektive auseinander setzt. Alle europäischen Länder stehen vor ähnlichen umfassenden Herausforderungen für die Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, welche sich auf die Verfahrensweisen und Systeme zur Bildungs- und Berufsberatung und -information auswirken. Überall in Europa haben sich Regierungen dem Ziel verschrieben, die Wissens- und Kompetenzbasis der Bevölkerung anzuheben, um der Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken,

den Anforderungen wissensbasierter Volkswirtschaften gerecht zu werden und sicherzustellen, dass das Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage miteinander im Einklang stehen. Alle europäischen Regierungen binden solche wirtschaftlichen Ziele fest in einen sozialpolitischen Rahmen ein, der eine gerechte Verteilung der Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten gewährleisten soll. Das Angebot an Bildungs- und Berufsberatungsdiensten wird in mehr oder weniger hohem Maße als aktive Maßnahme zur Bekämpfung des Schulabbruchs, zur Förderung der vollständigen Eingliederung von Risikogruppen in das Bildungswesen wie auch in den Arbeitsmarkt und zum Abbau der Armut betrachtet. Ebenso bemühen sich Regierungen in ganz Europa um eine Gestaltung der Politik des lebenslangen Lernens, die eine stärkere Diversifizierung, Flexibilisierung und Verknüpfung der Bildungswege und Wege in die Beschäftigung herbeiführt. In Anbetracht der immer vielfältigeren Weiterbildungsmöglichkeiten in verschiedenen Umfeldern und der wachsenden Fülle der Angebotsformen gelangen die Regierungen zu dem Schluss, dass der Zugang der Bürger zu transparenten Informationen gewährleistet werden sollte, welche, wo erforderlich, von Beratungsmaßnahmen flankiert werden. Zur Bewältigung ähnlich gelagerter Herausforderungen wenden Regierungen unterschiedliche Strategien an, die für politische Entscheidungsträger und praktisch Tätige in Europa in hohem Maße von Interesse sind, da sie ihnen helfen, ihre eigenen Initiativen im Vergleich zu den Vorgehensweisen anderer besser einzuordnen und sich aus der Vielfalt der Alternativen, die andernorts umgesetzt wurden, Anregungen zu holen. Politische Entscheidungsträger und praktisch Tätige stützen sich bereits heute auf die Erfahrungen und Kompetenzen ihrer Kollegen in ganz Europa und in Ländern außerhalb Europas⁽¹⁴⁾. Zur Entwicklung eines solchen europäischen Raums des Lernens will der vorliegende Bericht einen Beitrag leisten.

⁽¹⁴⁾ In vielen der Antworten, die auf die Umfrage zur Bildungs- und Berufsberatung eingingen, wurde darauf verwiesen, dass politische Vorgehensweisen sowie Strategien, Instrumente, Mittel und Schulungen in Bezug auf die Erbringung von Beratungsdienstleistungen aus anderen Ländern übernommen worden waren. Ein Großteil dieser „Entlehnung von Verfahrensweisen“ („Policy Borrowing“) ist offenbar das Ergebnis bilateraler Abkommen und eine Folge der geschichtlichen, sprachlichen bzw. kulturellen Bande, die zwischen bestimmten Ländern bestehen. Zu den Ländern, von denen am häufigsten Anregungen oder Unterstützung eingeholt werden, gehören Deutschland (vonseiten Bulgariens, Luxemburgs, Polens, Rumäniens), Frankreich (von der französischen Gemeinschaft Belgiens, der Tschechischen Republik, Griechenland, Luxemburg, Polen), Dänemark (von Litauen, Polen), Österreich (von der Tschechischen Republik, Luxemburg), und das Vereinigte Königreich (von Malta, der Slowakei, Slowenien). In einigen Ländern wurden zudem politische Strategien, Verfahrensweisen, Instrumente und Mittel aus den USA und Kanada (französische Gemeinschaft Belgiens, Frankreich, Lettland, Luxemburg) übernommen. Der Austausch von erfolgreichen Verfahrensweisen erfolgt in zunehmendem Maße auch auf multilateraler Ebene, vor allem im Rahmen von EU-Programmen wie Leonardo da Vinci.

2. Definition und Interpretation der Bildungs- und Berufsberatung in Europa

In diesem Abschnitt wird ausgehend von den aus den 29 an der Bildungs- und Berufsberatungsstudie beteiligten Ländern erhaltenen Antworten eine Sammeldefinition des Begriffs „Beratung“ entwickelt, die weitgehend auf alle einzelstaatlichen Umfelder angewendet werden kann und der Beleuchtung der verschiedenen Fragestellungen im weiteren Verlauf des Berichts zugrunde gelegt wird. Fragen in Bezug auf die Inhalte (was ist Beratung?), Gründe (warum wird Beratung angeboten?), Orte (in welchen Umfeldern werden Beratungsdienstleistungen angeboten?), Übermittler (wer führt Beratungsdienstleistungen durch?) und die Art und Weise (wie werden solche Leistungen erbracht?) werden hier ebenfalls kurz angesprochen, bevor darauf in späteren Abschnitten des Berichts ausführlicher eingegangen wird.

2.1. Hauptdefinitionen der Bildungs- und Berufsberatung

Definition der Bildungs- und Berufsberatung als Erleichterung von Entscheidungen, die zu Bildungs- und Berufslaufbahnen führen

Die Bildungs- und Berufsberatung wird in Europa auf verschiedenste Weise definiert (siehe hierzu beispielsweise Cedefop 1999, 2003). Grundsätzlich wird der Begriff jedoch auf eine Reihe von miteinander verzahnten Dienstleistungen bezogen, die das Angebot von Informationen und Unterstützung in strukturierter Form zum Ziel haben, damit Einzelpersonen und Gruppen dazu befähigt werden, unabhängig von ihrem Alter und dem jeweiligen Zeitpunkt in ihrem Leben Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu treffen und ihren Lebensweg effektiv zu steuern. Oft lässt sich die Bildungs- und Berufsberatung nicht als gesonderte Tätigkeit oder Leistung darstellen, sondern ist vielmehr in andere Zusammenhänge eingebettet, so u. a. in Lernaktivitäten verschiedener Art. Die meisten im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatungsstudie vorgelegten Berichte fassen den Begriff der Beratung implizit oder explizit als pädagogische Aktivität auf (vgl. Tabelle 2) (¹⁵) – eine Sichtweise, die so

(¹⁵) Die meisten Beispiele, die in den Tabellen des vorliegenden Berichts aufgeführt werden, sollen „vorbildliche“ oder interessante Verfahrensweisen aus der Praxis aufzeigen, wengleich bei der Definition dessen, was als „vorbildlich“ gelten kann, eine gewisse Vorsicht geboten ist, da eine solche normative Stellungnahme leicht über die Tatsache hinwegtäuschen kann, dass erfolgreiche Vorgehensweisen in höchstem Maße vom jeweiligen Umfeld abhängen. Die Strategie der Verbreitung von „bewährten Verfahrensweisen“ sollte in den Rahmen des kürzlich eingeführten – und überaus vielversprechenden – Politikinstrumente der EU eingebunden werden, und zwar die „offene Koordinierungsmethode“, die eine laufende Erprobung von Verfahrensweisen auf einzelstaatlicher Ebene verbunden mit einer Überwachung auf EU-Ebene, den Austausch und die allgemeine Bekanntmachung von vorbildlichen Verfahrensweisen und die aktive Beteiligung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft an der Gestaltung, dem Vergleich und der kritischen Bewertung politischer Konzepte beinhaltet. Die offene Koordinierungsmethode wird in zunehmendem Maße als Mittel zur Politikentwicklung genutzt, insbesondere auf dem Gebiet der Beschäftigungspolitik und der Politik der sozialen Integration (Overdevest, 2002).

auch von der Kommission vertreten wird, die Berater im Kontext des lebenslangen Lernens als Lernförderer bezeichnet, die den Erwerb von Wissen und Kompetenzen durch die Schaffung eines Lernumfelds ermöglichen (2001a). Wollten wir ein Gesamtporträt des Bildungs- und Berufsberatungspersonals gemäß den Darstellungen in den verschiedenen Länderberichten zeichnen, so ergäbe sich, dass Berater eine Lernbeziehung fördern, indem sie ihren Klienten nützliche und anwendbare Informationen über folgende Aspekte erschließen:

- (a) ihre eigenen persönlichen Ressourcen (Fähigkeiten, Interessen, Zielsetzungen, Ambitionen, Eignungen – zu deren Erfassung auf eine immer breitere Palette von Bewertungsinstrumenten zurückgegriffen werden kann);
- (b) Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten (Verfügbarkeit auf örtlicher, regionaler, nationaler und europäischer Ebene; Übergangsmöglichkeiten innerhalb von und zwischen verschiedenen Bildungs- und Berufslaufbahnen; zur Auswahl stehende Alternativen, die jede Bildungs- oder Berufswahl eröffnet; die Gleichwertigkeit von Befähigungsnachweisen – einschließlich der Anerkennung von früher durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen – als Schlüssel zur Zulassung zu verschiedenen Bildungsgängen und Arbeitsstellen; die Merkmale verschiedener Berufsgruppen und einzelner Berufe sowohl hinsichtlich der gestellten Anforderungen als auch im Hinblick darauf, welche Erfahrungs- und Verdienstmöglichkeiten sie bieten; sowie Entwicklung von unternehmerischen und existenzgründerischen Fähigkeiten).

Vor allem aber können Laufbahnberater Beratungssuchende in den Kompetenzen schulen, die sie benötigen, um diese Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten und sie dazu zu nutzen, Klarheit über ihre Lebensziele zu gewinnen und diese voranzubringen – obwohl eben diese von Beratern erbrachte Leistung von den Umfrageteilnehmern nicht sonderlich herausgehoben wurde. Viele stellten jedoch fest, dass die Erbringung von Beratungsdienstleistungen wie alle anderen pädagogischen Beziehungen auch eine ethische Dimension aufweist, wobei die Interessen der Klienten durch einen professionellen Verhaltenskodex gewahrt werden. Diese Dimension macht sich besonders deutlich bemerkbar, wenn die Beratungssuchenden unter bestimmten körperlichen oder gesellschaftlichen Benachteiligungen leiden. Eine der ausgeprägtesten Vorstellungen von Bildungs- und Berufsberatern, die durchgängig aus vielen der Länderberichte entnommen werden kann, ist, dass es sich dabei keineswegs nur um technokratische Funktionäre

handelt, die als Vehikel der Informationsverbreitung dienen (¹⁶). Viele gaben in der Tat an, dass sie beim Auftreten von Konflikten zwischen den bürokratischen und den beruflichen Anforderungen ihrer Tätigkeit Unbehagen empfanden; dies galt insbesondere für Berater an den Arbeitsämtern. Im günstigsten Falle sehen sich die Laufbahnberater selbst als zur Eigeninitiative befähigende, vernetzte Anlaufstellen, die ihre Kenntnis des Bildungswesens und des Arbeitsmarktes – und die Kontakte, die sie mit diesen unterhalten – dazu nutzen, die gesellschaftliche Eingliederung von gefährdeten Gruppen zu fördern, und alle Klienten bei der Absteckung und Verfolgung von Lebenszielen, der Suche nach mehr Sinn, Erfüllung und Würde in ihrem Dasein und der aktiven Ausübung ihrer Staatsbürgerschaft unterstützen.

(¹⁶) Ein ausgeprägter Aspekt der Beratungs- und Orientierungstradition knüpft an kritische humanistische Ansätze an, die in der Philosophie der Aufklärung und insbesondere in der kritischen Theorie verwurzelt sind. Dieser gründet sich auf drei Annahmen. Laut Aloni (1999) ist die erste davon philosophischer Natur und „besteht in einer Vorstellung [vom Menschen] als einem eigenständigen und rationalen Wesen und einer grundlegenden Achtung vor allen Menschen, da diese über einen freien Willen, die Fähigkeit zum rationalen Denken, moralisches Bewusstsein, Vorstellungskraft und Kreativität verfügen“. Die zweite Annahme ist soziopolitischer Natur und „besteht in einer universellen Ethik der Gleichheit, wechselseitigen Abhängigkeit und Solidarität der Menschen und einer politischen Ordnung, die auf einer pluralistischen, gerechten und humanen Demokratie fußt“. Die dritte Annahme ist pädagogischer Natur und „besteht in der Verpflichtung, jeden Einzelnen dabei zu unterstützen, sein Potenzial zu verwirklichen und zu vervollkommen und – wie Mortimer Adler es ausdrückt – „all die Güter, die das menschliche Leben so unglaublich lebenswert machen, so ausgiebig wie möglich zu genießen““

Tabelle 2: Definitionen und Aufgaben der Bildungs- und Berufsberatung

Definition der Beratung im Schulwesen sowie im Arbeitsmarktbereich in Griechenland und der französischen Gemeinschaft Belgiens:

In Griechenland definiert das Gesetz 2525/1997 die Bildungs- und Berufsberatung in Bezug auf ihren Beitrag zu Bildungszielen und ihre Bedeutung für die Bewältigung sozioökonomischer Probleme. Konkret trägt dieses Gesetz nicht nur den Beratungsdiensten, sondern dem Schulwesen insgesamt die Verpflichtung auf, Schülern dabei zu helfen, (a) ihre persönlichen Eigenschaften, Fähigkeiten, Kompetenzen, Interessen und Pläne für die Zukunft auszuloten und mit den gegenwärtigen Möglichkeiten und Gegebenheiten in Einklang zu bringen; (b) kluge Entscheidungen in Bezug auf die zur Auswahl stehenden Bildungs- und Berufsangebote zu treffen; (c) Kenntnisse über die Arbeitswelt und das heutige Arbeitsumfeld zu gewinnen; und (d) zu lernen, wie Informationen ausfindig gemacht, verarbeitet und genutzt werden können. Laut Königlichem Erlass 405/1971, Artikel 29, bestehen die Ziele der Beratung im Arbeitsmarktbereich darin, Informationen über Berufsbildungsangebote bereitzustellen, Jugendliche und Erwachsene dabei zu unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf die angebotenen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu treffen, eine Lehrstelle oder einen Platz in der beruflichen Weiterbildung zu finden, Arbeitsuchenden dabei zu helfen, die Fähigkeit zur Stellensuche zu entwickeln, und ihnen Arbeitsplätze zu vermitteln.

In der französischen Gemeinschaft Belgiens legte eine Gruppe mit rund 30 Mitgliedern aus verschiedenen im Bildungs- und Berufsbildungsrat vertretenen Sektoren im Juni 2002 den *Avis 78* über den Bereich der Beratung, Information und Orientierung vor und definierte die Beratung darin in Anlehnung an ein 1992 erschienenes Dokument der Unesco als eine Tätigkeit, die „die einzelnen Menschen in die Lage versetzt, sich ihrer individuellen Eigenschaften bewusst zu werden und diese im Hinblick auf die zu treffenden Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsentscheidungen in allen verschiedenen Lebensphasen zu entwickeln, wobei die Entwicklung des Einzelnen mit den Verantwortlichkeiten gegenüber der Gemeinschaft Hand in Hand geht“.

Definition der Beratung innerhalb des Schulwesens in Island:

In einem bedeutenden Bericht zum Thema Beratung, der für das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur erstellt wurde, wurde die Beratung im Rahmen des Schulwesens unter Bezugnahme auf vier Hauptfunktionen definiert, und zwar: (a) präventive Funktion: Laufbahnberater recherchieren, leiten weiter, schlagen organisatorische Veränderungen vor und bieten Gruppen und Einzelpersonen präventive Beratung an; (b) kurative Funktion: Laufbahnberater leisten Unterstützung bei der Ermittlung von Lösungen für persönliche Probleme, die einzelne Schüler daran hindern, aus ihrer Bildungserfahrung zu lernen und daran zu wachsen; (c) informative Funktion: Laufbahnberater sammeln und vermitteln Informationen zu Bildungswegen und Berufen, einzeln oder im Rahmen des schulischen Berufsvorbereitungsprogramms, entweder als Lehrkräfte oder als Berater des Lehrpersonals; sowie (d) Entwicklungsfunktion: Laufbahnberater leisten einzelnen Schülern Beistand bei der Erforschung ihrer Bildungsambitionen und beruflichen Interessen und vertiefen das Verständnis dafür, wie diese Elemente in die Überlegungen bei der Entscheidungsfindung und Laufbahnplanung einfließen.

Definition der Beratung im Bereich des Arbeitsmarktes in Portugal:

Die in der Regie des Instituts für Beschäftigung und Berufsbildung – IEFP (Arbeitsministerium, Portugal) erfolgende Beratung dient vorrangig der Verbesserung der individuellen Entfaltung durch verschiedene Maßnahmenstrategien, die die Bedürfnisse und das Potenzial jedes Einzelnen berücksichtigen. Dies wird erzielt durch:

- Unterstützung des Entwurfs und der Verwirklichung eines persönlichen und beruflichen Lebensprojekts, das sich auf Selbsterkenntnis und die Kenntnis der in der Umgebung gebotenen Möglichkeiten gründet. Die Beratung zielt auf eine Verbesserung der Entscheidungsfindungskompetenz sowie der Fähigkeit zur Bewältigung von Übergängen ab.
 - Förderung der Aneignung oder Entwicklung von Einstellungen und persönlichen Kompetenzen, die die Fähigkeiten des Einzelnen erweitern, vom Wandel gekennzeichnete sozioökonomische Szenarien zu begreifen und darin zu handeln;
 - Unterstützung von Klienten durch Bildungsberatung, indem Maßnahmen entwickelt werden, die auf Verhaltensaspekte und den kognitiven Bereich ausgerichtet sind.
-

Begriffe, die zur Beschreibung der Erbringer von Beratungs-	In den verschiedenen Ländern werden für die Personen, die diese komplexe und vielschichtige Tätigkeit ausüben, die man mit „Beratung“ bezeichnet, unterschiedliche Benennungen verwendet. Im Bildungsbereich z. B. ist oft die Rede von „Orientierungsberatern“ (z. B. in der flämischen
--	--

dienstleistungen verwendet werden Gemeinschaft Belgiens, Frankreich, Griechenland, Irland, Island), (17) „Informations- bzw. Dokumentationsspezialisten“ (z. B. in Griechenland), „pädagogischen Beratern“ (z. B. in Bulgarien), „Berufsvorbereitungsleitern“ (z. B. in Island), „Studienberatern“ (z. B. in Finnland), „Berufslaufbahnlehrern“ und „Schulpaten“ (z. B. in der Tschechischen Republik), „Bildungswegberatern“ (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens) und „Bildungswegbetreuern“ (z. B. in den Niederlanden). Im Arbeitsmarktbereich und in Unternehmen bezeichnet man Personen, die Beratungsfunktionen ausüben, beispielsweise als „Beschäftigungsberater“, „Sozialbetreuer“ (z. B. in Frankreich, Griechenland, Malta), „Arbeitspsychologen“ (z. B. in Frankreich), „Andragogen“, „Defektologen“ (z. B. in Slowenien), „Orientierungsfachleute“ (z. B. in Spanien), „Kompetenzprüfer“ (z. B. in Frankreich), „Mobilitätsberater“ (z. B. in den Niederlanden), „Mentoren“ und „Coachs“ (z. B. in Island), „Beschäftigungsberater“ (z. B. in Finnland) und „Portfolioreferent“ (z. B. in den Niederlanden). In manchen Fällen sind die Unterschiede zwischen diesen nicht allzu groß und erklären sich aus der Eigentümlichkeit der Übersetzung aus der jeweiligen Sprache ins Deutsche. Eine unterschiedliche Terminologie kann freilich auch unterschiedliche Herangehensweisen in Bezug auf die Beratung signalisieren, sowohl im Hinblick auf deren Aufgaben als auch auf die Inhalte der Tätigkeiten der Berater. In England etwa wurden die Bestrebungen der Regierung im Hinblick auf die Einführung einer Unterscheidung zwischen dem Begriff *advice* (der sich auf die Bereitstellung von globalen Informationen und die Erteilung von allgemeinen Ratschlägen bezieht) und dem Begriff *guidance* (der intensivere Betreuungsmaßnahmen bezeichnet) in Frage gestellt, da dies als Versuch gewertet wurde, die Abgrenzungen zwischen der Verantwortlichkeit des Einzelnen und der Zuständigkeit des Staates neu festzulegen, und als Strategie zur Beschränkung von Ressourcen.

Die Unterscheidung zwischen Bildungs- und BerufsBildungs- In diesem Bericht wird eine wichtige terminologische Unterscheidung vorgenommen zwischen der Beratung bei persönlichen Problemen – welche im Englischen oft mit dem Begriff *counselling* bezeichnet wird, das eine stärker therapeutische Komponente enthält und im Deutschen ungefähr mit „sozialpsychologische Beratung“ wiedergegeben werden

(17) Im gesamten Bericht sind Listen von Ländern, die die jeweils dargestellten Sachverhalte illustrieren, in Klammern aufgeführt. In der Analysephase des Berichts wurde darauf geachtet, Gruppen von Ländern mit übereinstimmenden Trends und Kategorien so vollständig wie möglich zu erfassen; für die Zwecke des vorliegenden Berichts werden jedoch nur diejenigen Länder in Klammern angegeben, die einen Trend oder einen bestimmten Gesichtspunkt am besten veranschaulichen. Dies bedeutet freilich nicht, dass der jeweilige Trend in den nicht explizit genannten Ländern nicht anzutreffen ist, sondern lediglich dass diese Tendenz in den in der Liste aufgeführten Ländern besonders ausgeprägt in Erscheinung tritt.

und
Berufsberatung
einerseits und
sozial-
psychologischer
Beratung ande-
rseits

kann – und der bildungs- oder berufsbezogenen Bildungs- und Berufsberatung (*career guidance*). Viele der im Rahmen dieser Studie befragten Personen stellten fest, dass es schwierig war, die beiden Begriffe gegeneinander abzugrenzen. Dies liegt zum Teil daran, dass die Beratungssuchenden selbst nicht unbedingt zwischen Beratungsmaßnahmen zu verschiedenen Aspekten ihrer Lebensprojekte unterschieden, die sie als Ganzheit empfinden, zum Teil daran, dass die Herausforderungen im Leben eines Menschen komplexe Angelegenheiten sind, die sich nahtlos auf verschiedene, einander überschneidende Bereiche auswirken, und zum Teil daran, dass die auf die verschiedenen Aspekte der Anliegen und Übergänge im menschlichen Leben ausgerichteten Beratungsdienste oft von den gleichen Personen oder der gleichen Kategorie von Fachkräften erbracht werden.

Wichtig ist jedoch, dass den nationalen Sachverständigen für die Zwecke dieser Studie geraten wurde, sich so weit als möglich auf die bildungs- und berufsbezogene Beratung zu konzentrieren⁽¹⁸⁾. Über die Formalisierung der Unterscheidung zwischen Bildungs- und Berufsberatung und sozialpsychologischer Beratung innerhalb des Bildungswesens ist in einigen Ländern (z. B. Irland, Malta, Norwegen) eine Diskussion entbrannt, bei der einige für die Schaffung von zwei gesonderten Personalkategorien für die verschiedenen Bereiche mit jeweils eigenen Ausbildungs- und Zertifizierungslaufbahnen plädieren, die verschiedene, wenn auch sich teilweise überschneidende Kompetenzen vermitteln. In den Niederlanden hat man sich bereits für diese Variante entschieden. Die meisten Länder ziehen es jedoch bislang vor, die drei verschiedenen Beratungsfunktionen zusammenzuhalten und damit eine Palette von einander ergänzenden spezialisierten Dienstleistungen bereitzustellen, zu denen ein Klient weitergeleitet werden kann (z. B. in Belgien, Griechenland, Österreich, Portugal). Diese Diskussion ist insofern wichtig, als man in vielen Ländern festgestellt hat, dass Fragen von sozialpsychologischer Natur die berufsbezogene Beratung allmählich in den Hintergrund drängen (z. B. in Luxemburg, Malta, Portugal, Slowenien und der Tschechischen Republik). Die schulischen Laufbahnberater in Norwegen etwa geben an, dass sie gar 80 % ihrer Zeit auf die persönliche sozialpsychologische Beratung verwenden. Einer der Gründe dafür, dass die sozialpsychologische Beratung in den Mittelpunkt rückt, mag darin liegen, dass immer mehr junge Menschen ihren Frustrationen in der Schule freien Lauf lassen. Die

⁽¹⁸⁾ Der vorliegende Bericht orientiert sich an diesem Schwerpunkt. Die allgemeinen Oberbegriffe „Beratung“ und „Bildungs- und Berufsberatung“ (*guidance*) beziehen sich darin sowohl auf die Bildungs- als auch auf die Berufsberatung. Wo eine genauere Unterscheidung erforderlich ist, werden die Begriffe „Bildungsberatung“ bzw. „Berufsberatung“ verwendet.

psychologische Ausbildung vieler an Schulen tätiger Laufbahnberater – und vielerorts ist die Mehrzahl davon Frauen – kann die Konzentration auf die betreuenden und therapeutischen Funktionen zulasten der arbeitsmarktbezogenen Beratung möglicherweise ebenfalls verstärken, besonders an den Schulen.

2.2. Umfelder und Aufgaben der Bildungs- und Berufsberatung

Bestimmung der Aufgaben und Zuständigkeiten von Beratungsdiensten im gesetzlichen Rahmen

In einigen europäischen Ländern wird die Bildungs- und Berufsberatung als ein Anrecht aller Bürger definiert und ist deshalb gesetzlich verankert. In den mittel- und osteuropäischen Ländern fand die Beratung erst vor kurzem in die Bildungs- und Arbeitsmarktgeseztgebung Eingang (so z. B. in Rumänien 1995; in Lettland 1998, 1999 und 2002; in Bulgarien 1999 und 2001; in Estland und Ungarn 2000), da eine berufliche Bildungs- und Berufsberatung naturgemäß an offene marktwirtschaftliche Systeme geknüpft ist und auch weil ein Großteil der in diesen Ländern in jüngster Zeit festgelegten Politik von den Vorbereitungen auf den EU-Beitritt gesteuert wurde, wobei man sich bewährte Verfahrensweisen aus den älteren Mitgliedstaaten zum Vorbild nahm. In einigen Ländern – beispielsweise Malta und Zypern – finden sich in den Gesetzen bislang noch keine Bezüge auf die Bildungs- und Berufsberatung, auch wenn dort unter Umständen ausführliche Leitlinien für diese Dienste bestehen. Wie später aus Abschnitt 10 ersichtlich werden wird, wird auf die Beratung in einigen Gesetzen nur kurz eingegangen, während andere diesbezüglich sehr ausführlich sind und somit zur Festlegung von Aufgaben und Zuständigkeiten beitragen.

Beratungsbezogene Tätigkeiten im Bildungs- und im Arbeitsmarktbereich

In vielen in die Bildungs- und Berufsberatungsstudie einbezogenen Ländern werden Beratungsdienstleistungen den Berichten zufolge vornehmlich von den Bildungs- und Arbeitsministerien angeboten bzw. finanziert. Gelegentlich sind auch andere Ministerien daran beteiligt. In der flämischen Gemeinschaft Belgiens arbeiten das Ministerium für innere Angelegenheiten, Kultur, Jugend und den öffentlichen Dienst, das Ministerium für Wirtschaft, Außenpolitik und „E-Government“ und das Ministerium für Gesundheit und Soziales parallel zum Ministerium für Bildung und Arbeit und unterstützen dieses bei der Bereitstellung von Beratungsdiensten für besondere Gruppen, so u. a. Einwanderer, Flüchtlinge, Behinderte usw. In Finnland wirkt das Ministerium für soziale Angelegenheiten und Gesundheit an der Veranstaltung von Beratungsdiensten für besondere Gruppen mit, u. a. für Behinderte, psychisch Kranke, Drogenabhängige usw. In Rumänien werden einige Beratungsdienstleistungen unter der Schirmherrschaft des Ministeriums

für Jugend und des Ministeriums für Gesundheit angeboten. In der Tschechischen Republik wiederum werden von Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden angebotene Beratungsdienstleistungen vom Ministerium für Industrie und Handel überwacht. Das Gros der Beratungsangebote wird jedoch im Bildungs- und im Arbeitsmarktbereich bereitgestellt, und ein Großteil davon erfolgt in staatlicher Regie, während sich der private Sektor in diesem Bereich nur in geringem Umfang betätigt. In zunehmendem Maße werden Beratungsdienstleistungen in europäischen Ländern in immer unterschiedlicheren Umfeldern erbracht und in immer vielfältigeren Formen angeboten. Definitionsgemäß erlangt die Bildungs- und Berufsberatung immer weitere Verbreitung sowohl aufgrund der Nachfrage (Information und Beratung werden zur Bewältigung komplexerer und vielgestaltigerer Laufbahnen zunehmend benötigt) als auch aufgrund des Angebots (bedingt durch den Einzug der IKT und anderer Kommunikationsmedien ins tägliche Leben).

***Erbringung von
Beratungs-
dienstleistungen
durch einen breit
gefächerten
Personenkreis***

Beratungsdienstleistungen werden von einem breit gefächerten Kreis von Personen erbracht. Einige davon können eine gediegene Ausbildung mit einem grundlegenden Hochschulabschluss vorweisen, der zumeist in einem Studienfach wie Psychologie, Erziehungswissenschaften, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften erworben wurde. Immer häufiger absolvieren Bildungs- und Berufsberater nach ihrem ersten Hochschullexamen eine spezialisierte Fortbildung auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung, wenn auch dies bei weitem noch nicht überall in Europa der Fall ist. Wie in den Länderberichten festgestellt wird, wird die Bandbreite der von Laufbahnberatern geforderten Kenntnisse und Kompetenzen entsprechend den in Bezug auf die Bildungs- und Beschäftigungspolitik und die Umsetzung des lebenslangen Lernens gesteckten Zielen in den meisten Ländern immer größer. Ebenso wird darin konstatiert, dass Beratungsdienstleistungen in zunehmendem Maße von paraprofessionellen Hilfskräften sowie von verschiedenen Interessengruppen erbracht werden, teils als Reaktion auf eine gestiegene Nachfrage nach Beratungsdienstleistungen und teils bedingt durch die allmähliche Veränderung der Art der Bereitstellung solcher Dienstleistungen infolge der Anwendung von IKT. Alles in allem gesehen ist ein Trend zu verzeichnen, wonach die Bildungs- und Berufsberatung zunehmend – wenn auch oft implizit – als qualifizierter Fachberuf definiert wird, der eine spezifische höhere Wissens- und Kompetenzgrundlage voraussetzt.

Bildungs- und Berufsberatung als privates Gut, das individuellen Interessen dient

Der Bildungs- und Berufsberatung wurde in der Vergangenheit vorgeworfen, dass sie dazu beitrage, bestimmte Kategorien von Personen und Personengruppen von allgemein bildenden Bildungsgängen abzubringen und stattdessen in kürzere berufsgerichtete Ausbildungsgänge hineinzuführen, womit sie Ungleichheiten aufgrund der Klassenzugehörigkeit und der ethnischen Herkunft Vorschub leiste (Cicourel und Kitsuse, 1963; Watts, 1996b). Die meisten Befragten aus den verschiedenen Ländern distanzierten sich von einem derartigen Einsatz der Bildungs- und Berufsberatung und legten vielmehr bei ihrer Definition der Beratungsdienstleistung – und ihren diesbezüglichen Zielen – den Schwerpunkt auf die Bedürfnisse des Einzelnen. In Schweden bestehen für Beschäftigte an Pflichtschulen Richtlinien, die dem Beratungspersonal ausdrücklich auferlegen, jeglichen Einschränkungen der Bildungs- oder Berufswahl des Schülers auf der Grundlage des Geschlechts, der sozialen oder kulturellen Herkunft entgegenzuwirken. In Luxemburg hat man sich für eine Sicht der Bildungs- und Berufsberatung entschieden, die dem Einzelnen hilft, sein Potenzial zu entfalten und zufrieden stellende Bildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen. Der luxemburgischen Umfrageantwort zufolge steht dies im Gegensatz zur traditionellen Sicht der Bildungs- und Berufsberatung, die darauf abzielte, Schüler zu sortieren und einzuteilen und sie auf die wahrgenommenen Realitäten des Arbeitsmarktes abzustimmen. Die deutschen Befragten stellten fest, dass eine gute Bildungs- und Berufsberatung immer „eine Gratwanderung zwischen Ambition und Realismus“ sei und dass diese dann am besten gelinge, wenn sie „diejenigen Ambitionen würdigt, die vermeintliche Realitäten besiegen und die eine dynamische Kraft auf dem Arbeitsmarkt bilden“. In einigen Ländern (z. B. Dänemark, Finnland, Frankreich, Luxemburg, Malta, Portugal, Schweden) besteht ein gewisses Spannungsverhältnis zwischen der Definition der Beratung im Bildungsbereich und derjenigen im Arbeitsmarktbereich, wobei erstere die „Ambitionen“ der Klienten hervorhebt und fördert, während letztere den gebotenen „Realismus“ betont, wenn Alternativen mit beschränkten Beschäftigungsaussichten in Betracht gezogen werden.

In mittel- und osteuropäischen Ländern wird – was vielleicht verständlich ist – besonders entschieden auf den Vorrang des Einzelnen gegenüber den Erfordernissen des gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Systems abgehoben. In der Tschechischen Republik etwa ist die Bildungs- und Berufsberatung gehalten, Beratungssuchenden, die einen idealen Bildungs- oder Berufsweg für sich ausfindig machen wollen, optimale Möglichkeiten zur individuellen Selbstverwirklichung zu erschließen und ihnen Strategien zur Bewältigung von bestimmten Situationen in ihrem

Privat- und Berufsleben an die Hand zu geben, damit ihnen die Selbstverwirklichung gelingt.

***Bildungs- und
Berufsberatung
als öffentliches
Gut, das den
Zielen staatlicher
Politik dient***

Ungeachtet der deutlichen Betonung der Bedürfnisse des Einzelnen wurde jedoch in allen Ländern ebenso festgestellt, dass die Bildungs- und Berufsberatung nicht nur den Interessen des Einzelnen dient, sondern zudem auch einer Reihe von staatlichen politischen Zielsetzungen gerecht werden muss. In Portugal etwa wird die Bildungs- und Berufsberatung als „Mittel zur Unterstützung von Individuen bei der Planung und Entwicklung ihrer persönlichen Berufslaufbahn“ verstanden, was den „Eintritt oder Wiedereintritt in eine Beschäftigung und die Entwicklung der beruflichen Laufbahn beinhaltet, die für den Einzelnen und die Gesellschaft zufrieden stellend ist, sodass die volle Ausübung der staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten ermöglicht wird“ (Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit). In Dänemark, wo die Bildungs- und Berufsberatung ausdrücklich als „weiches Steuerungsinstrument“ definiert wird, das dem Einzelnen hohen Wert beimisst und darauf abzielt, die Palette der individuellen Wahlmöglichkeiten zu erweitern, ist man der Ansicht, dass die Bildungs- und Berufsberatung in politischer Hinsicht hauptsächlich auf dreierlei Weise aufgefasst werden kann:

- (a) als Mechanismus, der zum Funktionieren des Bildungssystems beiträgt;
- (b) als Mechanismus, der die Beziehung des Bildungssystems zum Arbeitsmarkt regelt;
- (c) als Mechanismus zur Förderung des lebenslangen Lernens und der dauerhaften Beschäftigungsfähigkeit aller.

Auf welche Weise die Bildungs- und Berufsberatung zu den drei Zielen staatlicher Politik – Lernen, Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung sowie soziale Gerechtigkeit und Eingliederung – beitragen kann, wird im nächsten Abschnitt dieses Berichts ausführlich behandelt.

3. Die Bildungs- und Berufsberatung und die Herausforderungen für die staatliche Politik

Dieser Abschnitt befasst sich damit, auf welche Weise die Bildungs- und Berufsberatung die staatliche Politik unterstützen kann, wobei insbesondere auf drei Themenbereiche eingegangen wird, und zwar die Ziele in Bezug auf das lebenslange Lernen, die Ziele in Bezug auf den Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Entwicklung und die Ziele in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit und die gesellschaftliche Eingliederung. Darin wird festgestellt, dass die Bildungs- und Berufsberatung für politische Entscheidungsträger zunehmend attraktiver wird und dass in diesem Bereich immer mehr Dienstleistungen angeboten und Initiativen in die Wege geleitet werden, wobei die dynamischen Herangehensweisen beleuchtet werden, die daraus zur Bewältigung der Herausforderungen der Wissensgesellschaft erwachsen. Die wachsende Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung für politische Entscheidungsträger

Die Attraktivität der Bildungs- und Berufsberatung für politische Entscheidungsträger

Die frühzeitige Einführung der Bildungs- und Berufsberatung in zahlreichen Ländern Europas legt den Schluss nahe, dass die politischen Entscheidungsträger deren Nützlichkeit im Hinblick auf die Bewältigung von politischen Herausforderungen schon seit langem erkannt haben. Diese Anerkennung geht schon allein aus der Tatsache hervor, dass die meisten Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen entweder direkt oder indirekt vom Staat finanziert werden. In jüngster Zeit freilich tritt die Attraktivität der Bildungs- und Berufsberatung als Instrument zur Verwirklichung von staatlichen politischen Zielsetzungen noch deutlicher zutage. Auf die Bitte um nähere Angaben zu wichtigen Entwicklungen in den vergangenen fünf Jahren lieferten die meisten im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatungsstudie befragten Auskunftspersonen eine beeindruckende Liste von Initiativen (siehe Tabelle 3). Bisweilen ist das Tempo des Wandels der Beratungssysteme und -angebote gar so hoch, dass in einigen Ländern (z. B. Frankreich, Schweden) bemerkt wurde, dass nur ein Jahr nach Erstellung des betreffenden Länderberichts (d. h. 2003) manche Aspekte der Beschreibung bereits überholt waren. Viele der in den Länderberichten dargestellten Initiativen wurden von den Bildungs- und/oder Arbeitsministerien der jeweiligen Länder in die Wege geleitet und unmittelbar von diesen verwaltet, häufig mit Unterstützung von Programmen und Initiativen der Europäischen Union. Andere Initiativen wurden von den Sozialpartnern, von gemeinnützigen Organisationen auf örtlicher Ebene oder von professionellen Laufbahnberatern über die einschlägigen Fachverbände ins Leben gerufen, oft unterstützt durch finanzielle Fördermittel des Staates. Teils als Reaktion auf die gestiegene Nachfrage nach Beratungsdiensten – in Estland etwa hat sich die Zahl der Beratung suchenden Schüler und Studierenden verdreifacht,

und aus Lettland wird ein 25-prozentiger Anstieg der Zahl der Nutzer des Berufsberatungszentrums berichtet –, aber auch mit Blick auf die Erreichung strategischer Ziele investieren die Staaten in ganz Europa heute mehr in die Bildungs- und Berufsberatung als früher. Trotz der vielerorts angespannten Haushaltsslage wird nur aus wenigen der in die Bildungs- und Berufsberatungsstudie einbezogenen Länder über nennenswerte Kürzungen der insgesamt für Beratungsmaßnahmen bereitgestellten Mittel berichtet (z. B. ist in Schweden eine Herabsetzung der Mittelzuweisungen um 8 % zu verzeichnen; aus Bulgarien, Polen und der Tschechischen Republik werden ebenfalls Einsparungsmaßnahmen gemeldet). Aus den meisten Ländern wird vielmehr eine Erweiterung der Palette und Verfügbarkeit von Beratungsdienstleistungen gemeldet, obwohl in vielen Berichten auch eine gewisse Besorgnis darüber geäußert wird, dass ausreichende Mittel zur Aufrechterhaltung der ausgeweiteten Aktivitäten fehlen.

Regierungen stellen Mittel für die Bildungs- und Berufsberatung bereit, weil sie davon überzeugt sind, dass die Bildungs- und Berufsberatung nicht nur ein privates, sondern auch ein öffentliches Gut ist, das Zielsetzungen der staatlichen Politik in folgenden Bereichen fördert:

- (a) lebenslanges Lernen,
- (b) Arbeitsmarkt und wirtschaftliche Entwicklung,
- (c) soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Eingliederung.

Auf diese wird im Folgenden der Reihe nach eingegangen.

Tabelle 3: Bildungs- und Berufsberatung: ein dynamischer Bereich in Europa

Die folgende Liste von ausgewählten Initiativen, die in der Studie zur Bildungs- und Berufsberatung aufgeführt wurden, vermittelt einen guten Eindruck von der Dynamik, die in Europa im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung herrscht, und deutet darauf hin, dass die Bildungs- und Berufsberatung bei der Bewältigung einiger der zentralen politischen Herausforderungen, mit denen sich Regierungen auseinander setzen müssen, mittlerweile durchaus eine bedeutende Rolle spielt:

- (a) Erlass von Rechtsinstrumenten zur Förderung von verschiedenen Aspekten der Bildungs- und Berufsberatung (z. B. in Belgien, Bulgarien, Deutschland, Estland, Irland, Island, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, Spanien, der Tschechischen Republik, Ungarn);
 - (b) Vergabe von Forschungsaufträgen und Bestellung von Berichten zur Erforschung von verschiedenen Aspekten von Beratungsdienstleistungen im Hinblick darauf, diese zu verbessern (z. B. in Belgien, Bulgarien, Dänemark, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Portugal, Schweden);
-

-
- (c) Planung und Durchführung von Reformen im Bereich der Bildungs- und/oder Arbeitsmarktberatung (z. B. in Deutschland, Griechenland, Finnland, Frankreich, Irland, Island, Italien, den Niederlanden, Norwegen, dem Vereinigten Königreich, den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern);
 - (d) Ausweitung von beratungsbezogenen Dienstleistungen innerhalb des Bildungswesens (z. B. Erhöhung der Zahl der schulischen Laufbahnberater in Island, Portugal); Ausbau des Beratungsangebots in Finnland, Frankreich; Weiterentwicklung der beratungsorientierten Schulen in Belgien, Dänemark, Griechenland, Lettland, Portugal; durchgängige Einbettung von Fragen bezüglich des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben in das Curriculum in Österreich, Rumänien, Slowenien, der Tschechischen Republik;
 - (e) Stärkung der Beratungsfunktion der öffentlichen Arbeitsverwaltungen (z. B. in Belgien, Deutschland, Griechenland, Irland, Malta, Portugal);
 - (f) Ausbau (oder Konsolidierung) der Bildungs- und Berufsberatungsdienste für neue Nutzergruppen, so beispielsweise Hochschulstudierende (z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Deutschland, Estland, Finnland, Griechenland, Island, Italien, Litauen, Norwegen, Österreich, Polen, Rumänien, Ungarn, Zypern); behinderte Schüler, Studierende oder gemeldete Arbeitslose (z. B. in Bulgarien, Griechenland, Litauen, Rumänien, der Slowakei); beschäftigte Arbeitnehmer (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Frankreich, Griechenland, Lettland, Österreich, Schweden, dem Vereinigten Königreich); Eltern (z. B. in Zypern); ehemalige Strafgefangene (in Dänemark, Litauen);
 - (g) Verbesserung des Zugangs zu Beratungsdiensten durch Bereitstellung regionaler Angebote (z. B. in Bulgarien, Estland, Lettland, Norwegen, Polen, Spanien);
 - (h) Verbesserung des Zugangs zu Beratungsdiensten – in so gut wie allen europäischen Ländern – durch IKT- und Internet-Angebote (insbesondere in Finnland, den Niederlanden, Island, Schweden, dem Vereinigten Königreich)
 - (i) Entwicklung von neuen Instrumenten wie etwa die Durchführung von Eignungstests (z. B. in Frankreich, Island, Polen, Rumänien);
 - (j) Übergang zu einem gestuften Beratungsdienst, bei dem die Beratungssuchenden dazu ermuntert werden, Informationen im Selbstbedienungsverfahren abzurufen, wodurch dem Beratungspersonal mehr Zeit bleibt, um sich in Einzel- oder Gruppenberatungssitzungen mit denjenigen zu befassen, die weiter gehende Bedürfnisse haben (z. B. in Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Irland, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, dem Vereinigten Königreich)
 - (k) Aufstellung von beruflichen Qualifikations- und Dienstleistungsstandards für Laufbahnberater (z. B. in Estland, Finnland, Island, Italien, Polen, Portugal, der Slowakei).
 - (l) allgemeiner Ausbau der Möglichkeiten zur Absolvierung spezialisierter Erstausbildungsgänge und betrieblicher Fortbildungsgänge einschließlich Kursen/Studiengängen auf Hochschulebene (z. B. in Frankreich, Griechenland, Polen, Rumänien);
-

-
- (m) Gründung – bzw. Intensivierung der Tätigkeiten – von Fachverbänden im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung (z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Estland, Frankreich, Griechenland, Italien, Lettland, Österreich, Polen, Rumänien);
 - (n) Verbesserung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit im Hinblick auf die Bereitstellung eines effektiveren Beratungsdienstes und den bestmöglichen Einsatz von Ressourcen (z. B. in Belgien, Bulgarien, Dänemark, Finnland, Österreich, Ungarn). EU-Initiativen wie etwa Euroguidance-Netzwerke und die Finanzierung von Projekten über die Programme Leonardo da Vinci und Phare haben ebenfalls eine Verbesserung der bereichsübergreifenden Zusammenarbeit herbeigeführt. In immer mehr Ländern laufen Strategien an, die den Aufbau eines integrierten Bildungs- und Berufsberatungssystems durch Einrichtung von nationalen Beratungsforen oder -agenturen zum Ziel haben (z. B. in Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Italien, Lettland, Polen, Portugal, Ungarn).
-

3.1. Ziele in Bezug auf das lebenslange Lernen

Die Bildungs- und Berufsberatung als Strategie zur Sicherstellung einer angemessenen Wissens- und Kompetenzbasis in Anbetracht der wirtschaftlichen Globalisierung

Wie bereits an früherer Stelle bemerkt wurde, herrscht in Europa zunehmende Einigkeit darüber, dass die Wettbewerbsfähigkeit in einer Zeit der wirtschaftlichen Globalisierung zumindest teilweise aufrechterhalten werden kann, wenn die Wissens- und Kompetenzbasis der Bevölkerung kontinuierlich gefestigt, erweitert und erneuert wird⁽¹⁹⁾. Folglich sind die europäischen Regierungen darauf bedacht, sicherzustellen, dass sich möglichst viele Bürger laufend aus- und weiterbilden. Viele Regierungen halten dies für ein zuverlässiges Verfahren zur Anhebung des Kompetenz- und Qualifikationsstands der Bevölkerung und zur Verbesserung der Humanressourcenbasis ihres Landes, indem sich die Bürger durch eine lebenslange Laufbahnplanung ständig weiterentwickeln. Der Bildungs- und Berufsberatung kommt daher bei den nationalen Strategien zur Verbesserung des lebenslangen Lernens eine wichtige Rolle zu, und sie wird sowohl als privates als auch als öffentliches Gut betrachtet, da sie sowohl einen individuellen als auch einen gesellschaftlichen Nutzen bringt. Verstärkt wurde diese Argumentation in vielen europäischen Ländern durch die nationale und europaweite Diskussion im Gefolge der Veröffentlichung des

⁽¹⁹⁾ Es herrschen gegensätzliche Meinungen in der Diskussion über das lebenslange Lernen und über das darin propagierte „Bildungskredo“ – wie Grubb (2002a) es bezeichnet –, welches insbesondere auf der Annahme basiert, dass wirtschaftlicher Erfolg notwendigerweise eine Hochleistungsgesellschaft voraussetzt. Es führt durchaus auch ein Weg zur Entwicklung, der ohne höhere Qualifikationen auskommt (Brown, Green und Lauder, 2001), und in zahlreichen Wirtschaftszweigen – darunter auch wissensintensive Branchen – bleiben neo-tayloristische Stellen mit geringen Kenntnis- und Qualifikationsanforderungen neben wissensintensiven Stellen nicht nur bestehen, sondern kommen sogar neu hinzu (Borghans und de Grip, 2001; Casey, 2002).

Memorandums über lebenslanges Lernen der Kommission, in welchem, wie im ersten Abschnitt angesprochen, Fragen in Bezug auf die Beratung eine zentrale Stellung einnehmen. Tatsächlich wird in den Umfrageantworten aus vielen Ländern direkt auf das Memorandum verwiesen, und es werden viele der darin angesprochenen Punkte aufgegriffen.

Der Beitrag der Bildungs- und Berufsberatung zur Erhöhung der Effizienz des Bildungssystems

Die an die Bildungs- und Berufsberatung gehegten Erwartungen wurden in den Umfrageantworten aus den verschiedenen Ländern in verschiedener Weise ausgedrückt und auch unterschiedlich gewichtet. Allerorts erhofft man sich von den Bildungs- und Berufsberatungsberatungsdiensten eine Erhöhung der Effizienz des jeweiligen Bildungssystems. Dies ließe sich etwa erreichen durch:

- (a) eine Verringerung der Misserfolgsquoten und der Zahl der Schuleabrecher (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Bulgarien, Dänemark (siehe Tabelle 4), Deutschland, Estland, Finnland, Island, Italien, Lettland, Norwegen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Spanien, Ungarn);
- (b) die Beschleunigung der Laufbahn durch das Bildungssystem und die Verkürzung der Ausbildungsdauer, insbesondere durch eine Reduzierung der Zahl der Ausbildungswechsler (z. B. in Belgien, Dänemark, Finnland, Italien, Norwegen);
- (c) die Unterstützung der Schüler bei der Auswahl von passenden Fächern und Bildungswegen, insbesondere durch die zunehmende individuelle Gestaltung und Diversifizierung der Bildungsangebote nach Erfüllung der Schulpflicht (in allen Ländern);
- (d) die Förderung eines intensiveren Wissenserwerbs, insbesondere durch Anwendung von Lernverfahren, die auf praktischer Erfahrung basieren (z. B. in Finnland, Malta, Rumänien, Zypern).

Tabelle 4: Die dänische Strategie zur Verringerung der Zahl der Schulabbrecher durch Beratung

1993 führte das dänische Unterrichtsministerium die bildungspolitische Maxime „Bildung für alle“ ein und legte diesbezüglich die Zielvorgabe fest, dass 90 bis 95 % aller jungen Menschen die Sekundarstufe II abschließen sollten; die Übrigen sollten zu einer Lebensart angeleitet werden, die es ihnen gestattete, finanziell auf eigenen Beinen zu stehen. Im Rahmen des Konzepts „Bildung für alle“ werden bildungs- und beschäftigungspolitische Maßnahmen miteinander verknüpft; Beratungs- und Orientierungsdienste fungieren dabei als Auffangnetz für junge Menschen aus „Risikogruppen“, die dazu tendieren, Bildungsgänge nach Erfüllung der Schulpflicht zu meiden oder abzubrechen. Bei der übergreifenden Beratungsstrategie wird u. a. darauf hingearbeitet, dass den Jugendlichen, die kurz vor dem Abschluss der Pflichtschule stehen, der Wert einer weiterführenden Ausbildung bewusst wird. Des Weiteren werden dabei generell für alle Jugendlichen individuelle Ausbildungspläne aufgestellt, damit die Fähigkeit der Schüler, bewusstere und fundiertere Entscheidungen zu treffen, verbessert wird. Dies wiederum erhöht die Motivation der Schüler und reduziert die Abbrecherquoten und die Zahl der Fehlentscheidungen bei der Ausbildungswahl. Zur Unterstützung der individuellen Ausbildungspläne wird ein „Ausbildungsbuch“ geführt, in dem die Schüler ihre erzielten Leistungen und sich entwickelnden Interessen und Ziele festhalten. Die Pläne sind vom Schüler, einem Elternteil und dem Laufbahnberater zu unterzeichnen. Die Gemeinden sind gesetzlich dazu verpflichtet, mit nicht in Ausbildung befindlichen Jugendlichen Kontakt aufzunehmen und diesen bis zum Alter von 19 Jahren mindestens zweimal jährlich Beratung anzubieten.

<i>Bildungs- und Berufsberatungsdiene</i> <i>stes fördern eine engere Verknüpfung von Bildung und Arbeit</i>	<p>In vielen Ländern werden Bildungs- und Berufsberatungsdienste auch zur Förderung einer engeren Verzahnung von Bildung und Arbeit eingesetzt. Dies versucht man dort durch:</p> <p>(a) die Vermittlung von Kenntnissen über die Arbeitswelt, entweder direkt durch außerhalb des Stundenplans veranstaltete Seminare (z. B. in Estland, Lettland, Polen, Portugal, Zypern) oder durch ein in den Stundenplan eingegliedertes Berufsvorbereitungsprogramm (z. B. in Dänemark, Deutschland, Finnland, Island, Irland, Österreich, Rumänien, Spanien, der Tschechischen Republik, Ungarn); oder aber indirekt durch Bereitstellung von Lehrmitteln für reguläre Lehrkräfte, die berufsbezogene Themen in ihren jeweiligen Unterrichtsfächern aufgreifen (z. B. in Griechenland, Island, den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich);</p> <p>(b) die Anleitung der Schüler im Hinblick auf Kompetenzen, die zur Bewältigung von Übergängen erforderlich sind, wie das Verfassen von Lebensläufen oder das Absolvieren von Vorstellungsgesprächen (in den meisten Ländern);</p>
---	--

- (c) die Ermöglichung einer strukturierten Fühlungnahme mit der Arbeitswelt zu Lernzwecken, hauptsächlich durch Projekte zur Förderung des Unternehmergeistes (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Deutschland, Litauen, Malta, Norwegen) und Arbeitsplatzbegleitungsprogramme oder Arbeitspraktika (z. B. in Dänemark, Deutschland, Finnland, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Rumänien, Schweden, Spanien, Ungarn, dem Vereinigten Königreich);
- (d) die Steigerung der Zahl derer, die sich für einen beruflichen Bildungsgang in der Sekundarstufe II entscheiden, um so Qualifikationsengpässen entgegenzuwirken (z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Malta, Norwegen (vgl. Tabelle 5));
- (e) die Erhöhung der Zahl derer, die einen weiterführenden Bildungsgang oder ein Hochschulstudium aufnehmen, insbesondere in Fachbereichen, in denen es offensichtlich an Arbeitskräften mangelt (z. B. in Deutschland, Finnland, dem Vereinigten Königreich);
- (f) die Förderung der „weichen“ Kompetenzen (kommunikative Kompetenzen, Teamfähigkeit, Kreativität usw.), die von Arbeitgebern in zunehmendem Maße verlangt werden (z. B. in Belgien, Island, Finnland, Portugal, Schweden, dem Vereinigten Königreich).

Tabelle 5: Bekämpfung von Ungleichgewichten in Norwegen

In Norwegen wurde das Schulwesen im Rahmen der Reform der Sekundarstufe II im Jahre 1994 einer Evaluierung unterzogen. Wachsende Besorgnis herrscht u. a. über das Missverhältnis zwischen dem Interesse, das die Jugendlichen bei der Wahl beruflicher Bildungsgänge an den Tag legen, und der ungleichmäßigen Geschlechterverteilung in den verschiedenen Fachbereichen der Sekundarstufe II. Aus diesem Grunde leitete das Ministerium für Bildung, Forschung und Kirchenfragen 1997 eine verstärkte Förderung der Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen in der Sekundarstufe I und II in die Wege, für die ein prozessorientierter Leitfaden – *Ungdom i valg* („Jugendliche vor der Wahl“) – mit einem Begleitheft für Schüler erstellt wurde. Daneben wurden von den nationalen Ausbildungsbüros Aktionspläne zur Verbesserung der Kenntnisse der Bildungs- und Berufsberater über die Bildungsgänge der Sekundarstufe II aufgestellt, die Berufs- und Ausbildungsdatenbank *YoU* wurde aufgebaut und das Projekt *Bevisste utdanningsvalg* („Bewusste Ausbildungswahl“) realisiert.

**Hilfe bei der
Wahrnehmung
europaweiter
Ausbildungs-
möglichkeiten
durch die
Bildungs- und
Berufsberatung**

Der Bildungs- und Berufsberatung kommt auch eine wichtige Rolle im Hinblick darauf zu, Beratungssuchenden bei der Wahrnehmung der immer umfangreicheren Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in Europa zu helfen (²⁰). Die Lehrplanrichtlinien für die Pflichtschulen in Schweden etwa tragen den Schulen ausdrücklich auf, sicherzustellen, dass alle Schüler über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten nicht nur innerhalb Schwedens, sondern auch im Ausland informiert werden. Die europäischen Länder nehmen – je nach ihrem jeweiligen Status als EU-Mitgliedstaaten oder Nichtmitgliedstaaten in unterschiedlichem Maße – an Mobilitätsprogrammen im Rahmen von Sokrates, Leonardo da Vinci, Tempus und Phare teil und haben hierfür entsprechende Strukturen zur Bereitstellung einschlägiger Informationen und Beratung eingerichtet. Die EU-Mitgliedstaaten und die Beitritts- und Kandidatenländer sind im Euroguidance-Netzwerk sowie im Internet-Portal Ploteus miteinander verbunden. Überdies wurde in einigen Ländern eine koordinierende Einrichtung für sämtliche Mobilitätsaktivitäten geschaffen, so z. B. das Zentrum für internationale Mobilität in Finnland. In der flämischen Gemeinschaft Belgiens hat die bereits seit langem etablierte Berufswahlmesse („SID-IN“) eine stärkere europäische Ausrichtung erhalten und vermittelt jetzt Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten in der gesamten EU sowie über die Gleichwertigkeit von Befähigungsnachweisen.

3.2. Ziele in Bezug auf die Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung

**Politische Ent-
scheidungsträger
erwarten sich
von den Bera-
tungsdiensten
einen Beitrag zu
zahlreichen
arbeitsmarktpo-
litischen Zielen**

Die Regierungen erwarten sich von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten die Bewältigung einer ganzen Reihe von arbeitsmarktpolitischen Fragen, die Steigerung der Leistungsfähigkeit und Effizienz des Arbeitsmarktes und die Förderung von wirtschaftlichen Entwicklungszielen. Die Umfrageantworten in Bezug auf politische Zielsetzungen dieser Art lassen sich – ungeachtet einiger Überschneidungen – unter verschiedenen Überschriften zusammenfassen. So erhofft man sich von der Bildungs- und Berufsberatung in verschiedenen Ländern:

⁽²⁰⁾ Die Mobilität von Studierenden tritt innerhalb Europas wie auch weltweit in bedeutendem Umfang auf. Wie aus einem Bericht von Ute Lanzendorf und Ulrich Teichler (2002) hervorgeht, nahm die Zahl der ausländischen Studierenden in den EU-Mitgliedstaaten in der zweiten Hälfte der 90er Jahre um 40 % zu und lag im Studienjahr 1999/2000 bei fast 270 000. Ferner studierten nahezu 490 000 Studierende aus Nicht-EU-Staaten in Europa, deren Zahl während des gleichen Zeitraums um rund 15 % gestiegen war.

- (a) die Behebung von Arbeitskräftemängeln und Ungleichgewichten zwischen dem Arbeitskräfteangebot und der Arbeitskräftenachfrage (z. B. in Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Luxemburg, Norwegen, Österreich, Polen (vgl. Tabelle 6), Schweden, dem Vereinigten Königreich);
- (b) die Rückführung möglichst vieler Erwachsener in den Bildungs- und Ausbildungsprozess (z. B. die 1997 eingeleitete fünfjährige Erwachsenenbildungsinitiative in Schweden, die größte Aktion dieser Art in der Geschichte des Landes; ebenso in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Island, Norwegen, Portugal, der Tschechischen Republik, dem Vereinigten Königreich);
- (c) die Erhöhung der Mobilität der Arbeitskräfte (z. B. in Österreich, Rumänien, Spanien);
- (d) die Verhinderung oder zumindest Verringerung der Arbeitslosigkeit (z. B. in Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Österreich, Spanien, Ungarn, den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern);
- (e) eine Abmilderung der Auswirkungen der Arbeitsmarktdestabilisierung (z. B. in Dänemark, den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern);
- (f) die Unterstützung der Bürger bei der Anpassung an den Wandel und ungewisse Zukunftsperspektiven (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Luxemburg) sowie an veränderte Arbeitsstrukturen wie etwa atypische Arbeitsverträge, Arbeitsplatztausch und dergleichen (z. B. in Finnland);
- (g) die Förderung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik, indem die Abhängigkeit des Einzelnen von Sozialversicherungsleistungen verringert wird (z. B. in Deutschland, den Niederlanden, Spanien);
- (h) die Bewältigung der Auswirkungen der fortschreitenden Alterung der Gesellschaft bzw. den Abbau der Zahl der Frührentner (z. B. in Dänemark, Deutschland, Finnland, den Niederlanden);
- (i) Hilfe bei der Wahrnehmung von vorhandenen Beschäftigungsmöglichkeiten innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (z. B. in Finnland, Malta, Schweden);
- (j) die Förderung des Gedankens einer lebenslangen beruflichen Laufbahn anstelle einer lebenslangen beruflichen Stellung (z. B. in Norwegen, Polen, dem Vereinigten Königreich);
- (k) die Erhöhung der Zufriedenheit mit der ausgeübten beruflichen Tätigkeit (z. B. in Luxemburg).

Die besondere Attraktivität der Bildungs- und Berufsberatung für die Förderung von arbeitsmarkt-politischen und wirtschaftlichen Zielen in mittel- und osteuropäischen Ländern

Zahlreiche arbeitsmarktpolitische Fragen und wirtschaftliche Entwicklungsziele, die durch Bildungs- und Berufsberatungsdienste angegangen werden sollen, wurden in den mittel- und osteuropäischen Ländern besonders herausgehoben, entweder neben den oben genannten Zielsetzungen oder aber weil sie für die Situation dieser Länder eine besondere Dringlichkeit besaßen. So wurde in vielen mittel- und osteuropäischen Ländern auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die sich für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen aus der Konfrontation mit einer wachsenden Zahl von Arbeitslosen ergaben, was für diese Einrichtungen eine gänzlich neue Erfahrung im Zuge des Übergangs von der Planwirtschaft zur Marktwirtschaft war. In ähnlicher Weise befinden sich die Volkswirtschaften in den mittel- und osteuropäischen Ländern auch in höherem Maße als in anderen europäischen Ländern in einem raschen Wandel, sodass die Bildungs- und Berufsberatungsdienste dort dazu beitragen müssen, neue Ausbildungswägen und Umschulungsmaßnahmen unter jüngeren wie auch älteren Arbeitnehmern publik zu machen, Letztere dazu zu ermutigen, sich auf neue Qualifikationsanforderungen einzustellen und angemessene Qualifikationsprofile zu entwickeln. Dies ist besonders dringend in Anbetracht der neuen Möglichkeiten, die sich nach dem Beitritt zur EU voraussichtlich auftun werden.

Tabelle 6: Bildungs- und Berufsberatung und Humanressourcenentwicklung in Polen

In Polen hat das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in seiner im Januar 2000 veröffentlichten „nationalen Strategie für Beschäftigungswachstum und Humanressourcenentwicklung“ seine Absicht bekannt gegeben, die Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Erreichung der gesteckten Ziele auszubauen. Geplant sind dabei insbesondere:

- (a) die Eingliederung der Bildungs- und Berufsberatung in die übergreifenden schulischen Zielsetzungen auf jeder Bildungsstufe;
- (e) die Einführung des Prinzips der Kontinuität der Dienstleistungen bei der Laufbahnplanung und -entwicklung;
- (f) die Erleichterung des Zugangs zu Laufbahnentwicklungsinformationen für Jugendliche und Erwachsene;
- (g) die Integration der Bildungs- und Berufsberatungssysteme für Jugendliche und Erwachsene;
- (h) die Sicherstellung einer hohen Qualität der einzelnen Bildungs- und Berufsberatungsdienste durch die Einführung einheitlicher Leistungsstandards;
- (i) die laufende Verbesserung der Bildungs- und Berufsberatungsmethoden und einschlägigen Informationsmaterialien, damit die Laufbahnplanung für den Einzelnen erleichtert wird;

-
- (j) die Schaffung eines Systems zur Ausbildung und beruflichen Fortbildung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung;
 - (k) die Sensibilisierung der Gesellschaft für die Wichtigkeit der kontinuierlichen individuellen Laufbahnplanung im Hinblick auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit auf dem sich wandelnden Arbeitsmarkt.
-

3.3. Ziele in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit und die gesellschaftliche Eingliederung

Die Rolle der Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Erreichung von Zielen in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit und die gesellschaftliche Eingliederung im Bildungsbereich ...

Wie aus den Umfrageantworten ebenfalls hervorgeht, hofft man in vielen Ländern, durch den geschickten Einsatz von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten Ziele in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit und gesellschaftliche Eingliederung zu erreichen, sowohl im Bildungsbereich als auch am Arbeitsmarkt. Im Bildungsbereich – so wurde vielerorts argumentiert – könnte die Bildungs- und Berufsberatung helfen, leistungsschwache Schüler ausfindig zu machen und wieder zu motivieren, die Abbrecherquoten deutlich zu senken und diejenigen, die durch das Netz des Bildungswesens hindurchfallen, aufzufangen und wieder in den Bildungs- und Ausbildungsprozess zurückzuführen, damit sich ihre Chancen auf eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhöhen (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Griechenland, Island, Lettland, Norwegen, Rumänien, Slowenien, Spanien, Ungarn). Mancherorts, so beispielsweise im Vereinigten Königreich durch die *Focusing Agenda*, wurden die Beratungsdienste dermaßen auf die Bedürfnisse von Benachteiligen und Risikogruppen ausgerichtet, dass die Beratungsansprüche anderer, normaler Schüler unter Umständen etwas zu kurz kommen. Ähnliche Befürchtungen wurden auch in Spanien geäußert. Demgegenüber gab es nur in Bulgarien und der Tschechischen Republik als den einzigen europäischen Ländern spezielle Beratungsmaßnahmen für eine andere Art von „Minderheit“, nämlich Personen mit besonderen Begabungen. In zahlreichen Ländern laufen Programme, die Schülerinnen dazu ermutigen sollen, Ausbildungsgänge und Berufe in Erwägung zu ziehen, die als traditionell männlich gelten, womit das Problem der geschlechtsspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes angegangen wird.

... sowie auf dem Arbeitsmarkt

Bildungs- und Berufsberatungsdienste auf dem Arbeitsmarkt sind in der Mehrzahl der europäischen Länder oft grundsätzlich darauf zugeschnitten, den Bedürfnissen von gesellschaftlichen Randgruppen und Benachteiligten nachzukommen, wenngleich auch eine gewisse Besorgnis darüber zum Ausdruck kommt, dass es gerade einigen dieser

Personenkategorien am meisten widerstrebt, Verwaltungsdienste in Anspruch zu nehmen (z. B. in Frankreich, Slowenien). Zu diesen Gruppen gehören etwa junge Menschen, die ohne Abschluss von der Schule abgehen und weder in Ausbildung stehen noch erwerbstätig sind (in allen Ländern), Langzeitarbeitslose (in allen Ländern), Personen, deren Arbeitsplatz aufgrund der Umstrukturierung des sie beschäftigenden Betriebes gefährdet ist (z. B. in Deutschland, Frankreich, Österreich, Portugal, Spanien, dem Vereinigten Königreich), Arbeitsmarktrückkehrerinnen (z. B. in Griechenland, Malta, Spanien, der Tschechischen Republik, Zypern), Bewohner entlegener Gebiete (z. B. in Polen, Spanien, Ungarn, Zypern), Behinderte (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Bulgarien, Estland, Island, Litauen, Norwegen, Rumänien, Spanien, Ungarn, Zypern), Angehörige ethnischer Minderheiten, Einwanderer und Asylanten (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Deutschland, Finnland, Griechenland, Island, den Niederlanden, Norwegen, Schweden), Roma (in der Tschechischen Republik, Rumänien), Häftlinge und ehemalige Strafgefangene (z. B. in Dänemark, Irland, Litauen), Drogenabhängige (z. B. in Finnland), ehemalige Militärangehörige (z. B. in Dänemark, Deutschland, Griechenland, Litauen) und Prostituierte (z. B. in Italien). Ein gemeinsames Thema, das in vielen Länderberichten angesprochen wird, ist die Tatsache, dass ebenso wie im Bildungsbereich den Bedürfnissen von Gruppen, die nicht als „Risikogruppen“ gelten, nicht in ausreichendem Maße entsprochen wird. Typische Lücken im Beratungsangebot sind etwa Leistungen für Jugendliche und Erwachsene, die weder auf Arbeitssuche noch in Ausbildung sind, beschäftigte Arbeitnehmer, die Informationen und Beratung zur beruflichen Mobilität benötigen, sowie ältere Arbeitnehmer. In den meisten Berichten aus mittel- und osteuropäischen Ländern wird die Bildungs- und Berufsberatung auch als Strategie zum Abbau der Armut genannt.

4. Die Erfüllung der Beratungsbedürfnisse junger Menschen

Dieser Abschnitt befasst sich mit den unterschiedlichen Verfahrensweisen, die von Beratungsdiensten angewandt werden, um den Bedürfnissen von Jugendlichen an den Schulen effektiver entgegenzukommen. Dabei steht als Erstes der Pflichtschulbereich im Mittelpunkt, wo Beratungsdienstleistungen für gewöhnlich in der Sekundarstufe I in einer Fülle von Formen angeboten werden, so u. a. individuelle Beratungsgespräche und Gruppenberatungen sowie Einbettung in und durch das Curriculum und Verfahren des Lernens durch praktische Erfahrung. Danach werden die besonderen Beratungsbedürfnisse von jungen Menschen beleuchtet, die ihre Schulbildung vorzeitig abbrechen und die deshalb Gefahr laufen, sowohl im Berufsbildungsbereich als auch am Arbeitsmarkt an den Rand gedrängt zu werden. Abschließend werden die Beratungsangebote im Hochschulbereich untersucht, der vor der wachsenden Herausforderung steht, den Bedürfnissen einer immer vielfältigeren Studierendenschaft gerecht zu werden, und das in einem Umfeld, in dem die Verbindungen zwischen Studiengängen und Berufen zunehmend komplexer werden.

4.1. Die Beratungsbedürfnisse von Jugendlichen an den Schulen

Die traditionelle Form der Bildungs- und Berufsberatung an Schulen

Eines der wichtigsten Umfelder für die Erbringung von Beratungsdienstleistungen ist – und dies schon seit langem – die Schule, und so ist diese auch der Ort, an dem junge Menschen am häufigsten erstmals mit formalen Beratungsangeboten in Berührung kommen. Traditionell waren die schulischen Beratungsdienste zumeist in der Sekundarstufe I konzentriert und darauf ausgerichtet, Schülern bei der Auswahl von Fächerkombinationen zu helfen, die den Zugang zu bestimmten Bildungsgängen eröffneten, welche wiederum zu bestimmten Berufsgruppen oder -feldern hinführten. Angesichts der mangelnden Durchlässigkeit der Bildungswege in den traditionellen Bildungssystemen waren solche Entscheidungen oft nicht mehr rückgängig zu machen und hatten weitreichende Konsequenzen; die Beratung erfolgte daher oft im Rahmen von persönlichen Einzelgesprächen an den entscheidenden Übergängen, an denen sich das Bildungssystem in verschiedene Zweige teilte (²¹). Nur wenig Bildungs- oder Berufsberatung wurde hingegen – wenn überhaupt – in der Primarstufe angeboten, und zu der Zeit, als der weiterführende Bildungsbereich und das Hochschulwesen den breiten

²¹) Wenn wir das elegante Erklärungsmodell von Boudon (1974) in Bezug auf die Schaffung sozialer Ungleichheiten durch Bildungssysteme akzeptieren, welche seiner Auffassung nach umso mehr verschärft werden, je mehr Scheidepunkte es gibt, dann kommt den Beratungsangeboten an diesen Punkten eine wesentliche Bedeutung im Hinblick auf die Verstärkung – oder Infragestellung – der institutionalisierten Reproduktionskräfte zu.

Schichten der Bevölkerung noch nicht offen standen, gab es nur wenig Beratungsdienste. Ungeachtet der breiten Palette von Bildungs- und Berufsberatungssystemen in Europa ist man – wie in diesem Abschnitt gezeigt wird – in den meisten Ländern mittlerweile von diesem traditionellen Modell der Bildungs- und Berufsberatung abgegangen und hat das Beratungsangebot auf die verschiedenen Schulstufen ausgeweitet und die Beratungsdienstleistungen vielfältiger gestaltet.

Der Wandel der Bildungs- und Berufsbildungswege stellt die Nützlichkeit des traditionellen Beratungsmodells in Frage

Wie im dritten Abschnitt festgestellt wurde, ist die Bildungs- und Berufsberatung in ganz Europa von Dynamik und Wandel geprägt; so werden die Beratungsdienste im Bildungs- und im Arbeitsmarktbereich in vielen Ländern gegenwärtig reformiert. Ein entscheidender Antrieb ist auch die zentrale Bedeutung, die dem lebenslangen Lernen für den wirtschaftlichen Wohlstand einzelner Staaten und Europas beigemessen wird – eine Überzeugung, die wichtige Implikationen für die Umstrukturierung von Bildungs- und Berufsbildungssystemen hat. In den meisten Ländern werden die Lernsysteme zunehmend offener, flexibler und enger miteinander verbunden. Jugendlichen im Pflichtschulbereich und insbesondere auch im Schulwesen nach Erfüllung der Schulpflicht sowie Erwachsenen – Beschäftigten ebenso wie Arbeitslosen – stehen immer mehr Wege in die Bildung und Ausbildung zur Wahl. In vielen Ländern gibt es unzählige Möglichkeiten zur Gestaltung von Bildungswegen, die den Zugang zum weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsbereich eröffnen. Das Angebot umfasst Vollzeit- und Teilzeitbildungsgänge, die als Präsenz- oder Fernunterricht, getrennt von oder kombiniert mit beruflichen Tätigkeiten und zu Zeiten und mit pädagogischen Methoden erfolgen, die für den Betreffenden am günstigsten sind. Am wichtigsten ist, dass die traditionellen – und in hohem Maße willkürlichen – Hindernisse für den Zugang zur weiterführenden Bildung beseitigt werden, etwa durch Verfahren wie die Anrechnung von früher erworbenen Kenntnissen, bei der Erfahrung und reale Kompetenz anerkannt werden. Mit der zunehmenden Öffnung und Demokratisierung des Zugangs zu Bildung und Ausbildung und den immer vielfältigeren und komplexeren Wahlmöglichkeiten sollten auch Jugendliche und Erwachsene freien Zugang zu transparenten, zur rechten Zeit vorliegenden Informationen erhalten, wo erforderlich von Beratungsmaßnahmen flankiert, damit sie fundierte und für sie selbst vorteilhafte Entscheidungen treffen können.

Fehlende Beratungsdienste an den Primarschulen

In vielen europäischen Ländern, die an der Studie zur Bildungs- und Berufsberatung teilnahmen, wurde inzwischen mit der Umstrukturierung der schulischen Beratungsdienste begonnen, um diese besser auf die Bedürfnisse einer lernenden Gesellschaft abzustimmen. Der Gedanke der lebenslangen Teilnahme an Bildung und Ausbildung sowie der Gedanken

einer lebenslangen beruflichen Laufbahn (anstelle einer lebenslangen beruflichen Stellung) erfordern logischerweise Beratungsangebote, die alle Bürger über ihre gesamte Lebensspanne hinweg begleiten, die in Anspruch genommen werden können, wann immer der Bedarf besteht, je nach den Informations- und Beratungsbedürfnissen der Nutzer und den jeweils gegebenen Möglichkeiten am Arbeits- und Berufsbildungsmarkt. Nach Auffassung einiger sollten die Fähigkeiten, die zur Gestaltung einer „lebenslangen beruflichen Laufbahn“ in einer lernenden Gesellschaft erforderlich sind, sowie die persönliche Haltung, die dazu eingenommen werden muss, bereits frühzeitig im Laufe der Schulbildung eingeprägt werden (Sternberg, 1997). Solche Fähigkeiten beinhalten im Allgemeinen eine stark „metakognitive“ Dimension, und zwar die Fähigkeit zum Erlernen des Lernens – ein Komplex von Kompetenzen, die den Einzelnen in die Lage versetzen, seine individuellen Lernbedürfnisse zu ermitteln und den eigenen Lernprozess zu steuern (Walber und Paik, 2000). Dahinter steht die Vorstellung, dass Menschen, die den eigenen Lernprozess selbst in die Hand nehmen, über die in ihrem Umfeld vorhandenen Ressourcen im Bilde sind und wissen, wo sie sich Informationen beschaffen und Rat holen können, um angebotene Dienstleistungen in Möglichkeiten zu verwandeln, die der Erreichung ihrer Lebensziele dienlich sind. Solche Fähigkeiten sind vor allem für die Steuerung der beruflichen Laufbahn im späteren Leben von unschätzbarem Wert (²²). Zweifelsohne hat die Bildungs- und Berufsberatung in dieser Hinsicht viel zu bieten, zumal schulische Anbieter oft darin ausgebildet sind, Schülern bei der Überwindung von Lernschwierigkeiten zu helfen und sie zum Erwerb von Lernkompetenzen anzuleiten.

Nur in wenigen europäischen Ländern bestehen hingegen den Berichten zufolge formal etablierte Beratungsdienste in der „Primarstufe“ (²³). In den Ländern, in denen dies der Fall ist, z. B. in Dänemark, Island, Portugal, der Slowakei, Spanien, der Tschechischen Republik, und Ungarn, stehen psychologische Ansätze im Mittelpunkt, die kurativer Art und auf die Behebung von Lernschwächen ausgerichtet sind. Besondere

-
- (²²) Einer neueren Studie zum Humankapital (OECD, 2002) zufolge kann die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement eine wichtige Rolle beim Wirtschaftswachstum spielen. In der OECD-Studie wird darauf hingewiesen, dass weniger als die Hälfte der Einkommensunterschiede in den OECD-Ländern auf Bildungsabschlüsse und leicht messbare Fähigkeiten zurückzuführen ist. Die übrigen Unterschiede hängen möglicherweise größtenteils damit zusammen, inwieweit die einzelnen Menschen ihre Fähigkeiten – u. a. Fähigkeiten zur Laufbahnplanung, zur Arbeitsplatzsuche und zum Laufbahnmanagement – ausbauen und einsetzen können.
- (²³) Innerhalb der verschiedenen nationalen Bildungssysteme wird die „Primarstufe“ mitunter sehr unterschiedlich definiert – so erstreckt sich etwa in Dänemark und Slowenien die Primarstufe bis zum Alter von 15 Jahren.

Unterstützung wird dabei Schülern angeboten, die Lernschwierigkeiten haben, anstatt solche Maßnahmen in eine Gesamtstrategie einzubetten, die die Aneignung von soliden lebenslangen Lerngewohnheiten bei allen Schülern fördert und ihnen die erforderlichen Fähigkeiten zur Steuerung ihres Vorankommens in Bildung und Beruf über die gesamte Lebensspanne hinweg vermittelt. Besonders vielversprechend ist eine Initiative des griechischen Pädagogischen Instituts, das Beratungsmaterialien für Kinder und Jugendliche vom Kindergarten an bis hin zur 12. Klasse entwickelt hat, die von Lehrern in die Unterrichtsplanung eingebaut werden können. Maßnahmen zur Berufsvorbereitung in der Primarstufe sind ebenfalls in einigen Ländern angegangen (z. B. in Dänemark und der Tschechischen Republik). In den Niederlanden wurde an einigen Primarschulen beratungsorientierte Portfolio-systeme eingeführt. In Belgien ist man von einer vorwiegend psychologischen Herangehensweise an die Betreuung des einzelnen Kindes zu einem Ansatz übergegangen, der die Auswirkungen des sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Hintergrunds des Einzelnen auf dessen Bildungslaufbahn stärker berücksichtigt und in höherem Maße darauf eingeht.

Viele Beratungsangebote sind nach wie vor auf die Sekundarstufe I ausgerichtet

Beratungsdienstleistungen werden am intensivsten in der Sekundarstufe I angeboten, häufig in den letzten zwei oder drei Jahrgangsstufen der Pflichtschule, in denen in den meisten nationalen Bildungssystemen normalerweise Entscheidungen über Fächerkombinationen getroffen werden müssen. Jedoch herrscht in allen 29 untersuchten Ländern ein deutlicher Trend hin zu einer vertikalen Ausdehnung der Beratungsangebote über sämtliche Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I und II hinweg, sodass diese mittlerweile nicht mehr an bestimmten Scheidepunkten konzentriert, sondern vielmehr entwicklungsfördernd angelegt sind. Ein anschauliches Beispiel hierfür ist Finnland, wo das Zentralamt für Unterrichtswesen im Jahre 2002 neue nationale Lehrplanrichtlinien erließ, die den Schülern einen Anspruch auf Zugang zu Beratungsdiensten während ihrer gesamten Sekundarschullaufbahn einräumten; zuvor waren Beratungsmaßnahmen lediglich in den letzten drei Jahrgangsstufen der Pflichtschule angeboten worden.

Die Schwierigkeit der Aufrechterhaltung von schulischen Beratungsdiensten, die sich ausschließlich oder hauptsäch-

In den meisten Ländern erfolgt die Beratung nach wie vor überwiegend in Form von persönlichen Einzelgesprächen. Vor allem in den Beitritts- und Kandidatenländern und einer Reihe weiterer europäischer Staaten (so z. B. im Bildungsbereich in Frankreich, Island, Portugal, Luxemburg) mag dies unter Umständen darauf zurückzuführen sein, dass viele Laufbahnberater ursprünglich aus dem Bereich der Psychologie kommen, welche therapeutischen Einzelberatungen, oft gestützt durch psychometrische Tests und Beurteilungen, den Vorzug gibt. Viele der

lich auf persönliche Einzelgesprächen gründen

befragten Personen stellten fest, dass es in Anbetracht der personellen Ressourcen zunehmend unmöglich werde, den Anspruch der Schüler auf Beratungsdienste zu garantieren, wenn den Beratungsbedürfnissen der Schüler ausschließlich durch persönliche Gespräche entsprochen wird. In einigen Ländern orientiert sich die Ressourcenzuteilung an einer bestimmten Berater-Schüler-Relation. In der Regel ist diese Berater-Schüler-Relation hoch (so kann sie etwa in Rumänien, Schweden und Zypern bis zu 1:800 betragen; in Bulgarien, Irland und Malta liegt sie bei 1:500, in den Niederlanden bei 1:300–400, während sie in Finnland nur 1:272 beträgt, was jedoch von den dortigen Gewerkschaften für inakzeptabel gehalten wird, die für eine Senkung des Zahlenverhältnisses auf 1:200 plädieren). In anderen Ländern richtet man sich nach der Zeit, die pro Woche formal für Beratungsaktivitäten vorgesehen ist; mancherorts sind dies nur ein bis drei Stunden (so z. B in der Tschechischen Republik). Die persönliche Beratung weist freilich noch andere Beschränkungen auf als die, die ihr durch die Berater-Schüler-Relation auferlegt werden. Wenngleich das Schwerpunkt auf der Selbstverwirklichung des Einzelnen positiv ist, indem die Beratung als Maßnahme zum Aufbau einer beruflichen Identität auf der Grundlage der jeweiligen individuellen Eigenschaften und Ambitionen fungiert, so besteht doch die Gefahr, dass eine solche Herangehensweise möglicherweise verschleiern könnte, auf welche Weise gesellschaftliche und geschlechtsspezifische Erfahrungen die Wünsche und Laufbahnen der Menschen kanalisieren.

Gruppenberatungen und Berufsvorbereitung innerhalb, mittels oder außerhalb des formalen Curriculums fördern die Verbindung zwischen den persönlichen und den gesellschaftlichen Aspekten des Entscheidungsfindungsprozesses, während sie zugleich einen breiteren Zugang zu den Beratungsdiensten gewährleisten. Einem solchen Ansatz förderlich ist – so z. B. im Vereinigten Königreich und in geringerem Maße auch in Malta und Ungarn – die Einrichtung eines eigens für Beratungsaktivitäten vorgesehenen Raums mit offenen Displays und einschlägigen gedruckten und elektronischen Informationsmaterialien an Schulen oder an Beratungszentren, die von den Schulen in Anspruch genommen werden, wie dies etwa in der flämischen Gemeinschaft Belgiens der Fall ist. In zunehmendem Maße setzt sich ein Modell der Bildungs- und Berufsberatung durch, bei dem die direkte persönliche Betreuung durch Laufbahnberater nur eine von vielen Komponenten im Rahmen eines programmierten Ansatzes zur Laufbahnentwicklung und Entscheidungsfindung bildet. Dieser umfasst darüber hinaus Gruppenberatungen, die sich auf spezielle Themen und Fragen konzentrieren, curriculare Berufsvorbereitung, IKT-gestützte Betreuung, Lernen durch Erfahrung in Betrieben und in gemeinnützigen Einrichtungen und die umfassende Einbeziehung von Mitgliedern der örtlichen

Gemeinschaft wie z. B. Eltern, Arbeitgebern, Gewerkschaften und ehemaligen Schülern und Studenten.

Die zunehmende Attraktivität der (durchgängigen) Einbettung der Berufsvorbereitung in das Curriculum

Aus zahlreichen in die Bildungs- und Berufsberatungsstudie einbezogenen Ländern wurde über die Einführung oder den Ausbau einer – bisweilen durchgängig – in das Curriculum eingebetteten Berufsvorbereitung als Ergänzung zu persönlichen Beratungsgesprächen berichtet (²⁴). Das „Curriculum des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben“, wie es gelegentlich genannt worden ist [obwohl dies ein beschränktes Modell ist, denn viele Berufsvorbereitungsprogramme setzen lange vor der Schulabgangsphase ein], kann verschiedene Komponenten umfassen, darunter häufig die Vermittlung von Kenntnissen über die Arbeitswelt und weiterführende Bildungs- und Ausbildungsgänge, Selbsterkenntnis sowie „Lebenskompetenzen“, die für die Bewältigung von Übergängen benötigt werden, wie Entscheidungsfähigkeit, die Fähigkeit zur Selbstdarstellung in Lebensläufen und Auswahlgesprächen und dergleichen (van Esbroeck, 1997; Sultana, 1997). Wie bereits an anderer Stelle angeführt wurde, ist das Berufsvorbereitungscurriculum in den meisten Systemen auf Schüler in den letzten zwei bis drei Jahrgangsstufen der Sekundarstufe I ausgerichtet, was jedoch angesichts der wachsenden Zahl von Schülern, die ihren Bildungsgang fortsetzen, und der Belege für eine frühe Heranbildung von wichtigen Einstellungen zur eigenen Identität und zur Arbeitswelt (welche ein frühzeitiges Einsetzen der Maßnahmen ratsam erscheinen lassen) fragwürdig ist. Wie zuvor festgestellt wurde, konzentrieren sich Beratungsangebote für jüngere Schüler darauf, diesen dabei zu helfen, den Übergang von der Primarstufe zu bewältigen und sich an die andersartige institutionelle Kultur und die Arbeitsanforderungen der Sekundarstufe anzupassen (z. B. in Italien, Malta, Portugal, dem Vereinigten Königreich und Zypern). In stark aufgegliederten Bildungssystemen, in denen den Schülern je nach schulischem Leistungsniveau unterschiedliche Bildungswege angeboten werden, absolvieren Schüler in den berufsbildenden Zweigen häufiger Berufsvorbereitungsmaßnahmen als andere, die insgesamt möglicherweise weniger mit berufsbezogenen – im Vergleich zu bildungsbezogenen – Entscheidungsprozessen in Berührung gebracht werden bzw. bei denen prozentual weniger Unterrichtszeit hierfür vorgesehen ist (so z. B. in Deutschland, Irland, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, der Tschechischen Republik und Ungarn). Es gibt jedoch Fälle, in denen Schüler im

²⁴⁾ Dies steht im Gegensatz zu Trends, die etwa in den USA vorherrschen, wo laut Grubb (2002, S. 14) infolge einer erneuten Verlagerung hin zu akademischen Fächern und folgenschweren Maßnahmen zur Rechenschaftslegung sowie des Rückgangs von traditionellen Formen der Berufsbildung der Berufsvorbereitung im Rahmen des formalen Curriculums immer weniger Bedeutung beigemessen wird.

berufsbildenden Schulwesen weniger Bedarf an Berufsvorbereitung und -beratung haben, da davon ausgegangen wird, dass ihre Berufsziele eng mit dem Kompetenz- oder Berufsfeld verbunden sind, für das sie sich bereits entschieden haben (z. B. in Estland, Finnland, Griechenland, Lettland, der Slowakei, Slowenien, Zypern).

Curriculare Modelle der Berufsvorbereitung

Vier curriculare Modelle der Berufsvorbereitung lassen sich in den aus den verschiedenen Ländern erhaltenen Antworten unterscheiden, wobei in einigen Ländern mehrere Modelle parallel zueinander angewandt werden. Das erste ist die Veranstaltung von Berufsvorbereitungssunterricht als gesondertes Fach innerhalb des Curriculums, für das in den Wochenstundenplänen oder Halbjahreslehrplänen formal eine bestimmte Stundenzahl vorgesehen wird (z. B. in Finnland, Griechenland, Österreich, Rumänien, Spanien, der Tschechischen Republik und Zypern). Ein weiteres Modell besteht in der Einbettung der Berufsvorbereitung in ein breiter angelegtes Fach, häufig Sozialkunde oder Persönlichkeits- und Sozialerziehung (z. B. in Lettland, Malta, Polen und Ungarn). Ein drittes Verfahren ist die Eingliederung von Aspekten der Berufsvorbereitung in die meisten oder sämtliche Fächer des Curriculums (so z. B. in Dänemark und Griechenland). Eine vierte Herangehensweise besteht darin, die Berufsvorbereitung durch Seminare und Workshops zu vermitteln (wie etwa in Frankreich, Malta und Polen), die entweder auf Schüler der gleichen Altersgruppe ausgerichtet oder aber auch thematisch konzipiert sind und somit Schülern aus verschiedenen Jahrgangsstufen offen stehen. Natürlich ist es in dezentral organisierten Bildungssystemen durchaus nicht ungewöhnlich, dass Schulen in ein und demselben Land unterschiedliche Modelle zur Vermittlung des Berufsvorbereitungssprogramms wählen (so z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Österreich, Spanien, der Tschechischen Republik und im Vereinigten Königreich) oder aber dass ein und dieselbe Schule mehr als einen dieser vier Ansätze anwendet. Die Berufsvorbereitung kann unter Umständen Pflichtfach sein, was oft davon abhängt, welche Linie die Schule vertritt und welcher Wert diesem Bereich von der Schulleitung beigemessen wird. In zunehmendem Maße werden jedoch Berufsvorbereitungssprogramme auch durch die nationalen Lehrplanrichtlinien vorgeschrieben. Dabei bleibt es mitunter der einzelnen Schule überlassen, die Einzelheiten der Durchführung auszuarbeiten; dies ist etwa in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Dänemark, Deutschland, Finnland, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Spanien, der Tschechischen Republik und im Vereinigten Königreich der Fall. In anderen Ländern dagegen unterliegen die Schulen keiner derartigen Verpflichtung (z. B. in Irland und Luxemburg).

***Bereichs-
übergreifende
Entwicklung und
Steuerung des
Berufsvorberei-
tungs-
curriculums***

In Ländern, wo das Berufsvorbereitungsprogramm durchgängig in das Curriculum eingebettet ist, wird die Steuerung und Verwaltung des Programms auf verschiedenste Weise angegangen. In einigen Fällen werden reguläre Lehrkräfte ganz einfach dazu aufgefordert, berufsbezogene Themen in ihren Unterricht im jeweiligen Fach einzubinden; die Entscheidung darüber, in welchem Umfang und wie dies geschehen soll, bleibt ihnen letztlich selbst überlassen. Wie aus den Antworten auf die Umfrage zur Bildungs- und Berufsberatung deutlich hervorgeht, sind die diesbezüglichen Ergebnisse oft bei weitem nicht zufriedenstellend, da es den Lehrern häufig nicht gelingt, den Schülern die Verbindungen zwischen den verschiedenen Elementen des Programms vor Augen zu führen, die in gesonderten Fächern behandelt werden (z. B. in Dänemark, Norwegen, Österreich, Schweden). In anderen Ländern dagegen erfolgt die Berufsvorbereitung in einem sehr viel geregelteren Umfeld, in dem spezialisierte Laufbahnberater ihren Kollegen Leitlinien vorgeben und Ressourcen zur Verfügung stellen, sodass die Berufsvorbereitung in integrierterer Form vermittelt wird (in Griechenland, Island, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich). In der flämischen Gemeinschaft Belgiens bietet das Zentrum für Bildungsberatung (CLB) den Schulen Unterstützung bei der Umsetzung von curriculumübergreifenden Themen in Bezug auf die Bildungsberatung.

Bereichsübergreifende Vermittlungsstrategien setzen eine Tradition der kollegialen schulischen Curriculumentwicklung voraus, die in den Beitritts- und Kandidatenländer im Allgemeinen noch nicht besteht, da man in der Mehrzahl dieser Länder gewohnt ist, dass die Curriculumplanung zentral erfolgt. Nur in wenigen Beitritts- und Kandidatenländern wird ein ganzheitlicher, die gesamte Schule umfassender Ansatz in Bezug auf die Beratung angewandt. In anderen europäischen Ländern stammen die bewährtesten Verfahrensweisen aus Umfeldern, in denen Schüler dazu ermutigt oder verpflichtet werden, Portfolios zu führen, die ihre berufsbezogenen Lernerfolge und Erfahrungen dokumentieren (z. B. das „Ausbildungsbuch“ in Dänemark, der „Berufswahlpass“ in Deutschland oder der „Arbeitspass“ in Österreich). Dadurch werden die Schüler dazu ermuntert, Verknüpfungen zwischen den zunächst vielleicht unzusammenhängend wirkenden Unterrichtseinheiten verschiedener Lehrer herzustellen und darüber zu reflektieren. Das Beispiel Luxemburg zeigt, dass selbst in Ländern, in denen die Beratungsdienste noch relativ schwach ausgebildet sind, spezifische innovative Projekte in einer oder mehreren Schulen im Bereich der Schulentwicklungsplanung einen ganzheitlichen, schulumfassenden Ansatz herbeiführen können, bei dem die Bildungs- und Berufsberatung als eine der grundlegenden Kernaufgaben der Schule

angesehen wird. In der flämischen Gemeinschaft Belgiens wird der curriculumübergreifende Bildungs- und Berufsberatungsansatz auf mehrere Weise gestützt und weitergeführt: So wird die Lehrplan-Koordination in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung nicht nur durch die Bildungsgesetze vorgeschrieben, sie dient zudem auch als Qualitätskriterium bei der Evaluierung der Schulen durch Inspektoren. Mittlerweile kommt ihr für die Definition der Bildungs- und Berufsberatung eine so zentrale Bedeutung zu, dass die Schulen sich darum bemühen, sie zu gewährleisten. Gelegentlich war sie auch schon Gegenstand von schulischen Curriculumentwicklungsprojekten und Forschungsarbeiten.

Tabelle 7: Unterricht zur Förderung des Unternehmergeistes in Malta

Im Rahmen der maltesischen Initiative „Schulische Genossenschaften“ (*Scoops*) erwerben Schüler der Sekundarstufe Kenntnisse über die Arbeitswelt durch praktische Erfahrung. Dadurch werden andere Aspekte der Arbeitserziehung ergänzt, welche quer durch das Curriculum in Fächern wie Sozialkunde, Religionslehre, Hauswirtschaftslehre und Persönlichkeits- und Sozialerziehung vermittelt werden. Das Programm gibt den Schülern die Gelegenheit, sich zu genossenschaftlichen Einheiten zum Betrieb, Management und Marketing ihrer eigenen kreativen Projekte zusammenzuschließen, Kenntnisse, Kompetenzen und Einstellungen zu entwickeln, die ihnen bei der Ermittlung ihrer beruflichen Stärken und ihres potenziellen Beitrags zum örtlichen Arbeitsmarkt helfen, und so für sich eine tragfähige Möglichkeit zur beruflichen Selbstständigkeit zu schaffen. Sie werden von einem Team von Mentoren unterstützt, die speziell in der Einrichtung und dem Betrieb von Genossenschaften geschult sind. Folgende curriculare Ziele werden mit dem *Scoops*-Projekt angestrebt:

Kenntnisse über: den Sinn und Wert der Arbeit; die Pflichten und Rechte des Arbeitnehmers; Sicherheitsvorschriften; die globale Wirtschaft und ihre Auswirkungen auf das örtliche Wirtschaftsleben; die gesellschaftliche und politische Geschichte der maltesischen Arbeitnehmer; Arbeitnehmergewerkschaften und -bewegungen; die maltesische Genossenschaftsbewegung; Sozialleistungen für verschiedenen Kategorien von Beschäftigten; das Steuersystem; das bestehende Spektrum an offenen Stellen und die damit verbundenen Stellenanforderungen; das Ausfindigmachen einer offenen Stelle; Subventionen und finanzielle Förderprogramme; und Arbeitsethik.

Kompetenzen: Arbeiten in Gruppen und Selbstbeherrschung zu kritischen Zeiten; Planung und Organisation; Entfaltung des individuellen Potenzials; Erörterung von Fragen und Überwindung von festgefahrenen Situationen; Zeitmanagement; Projektmanagement; Evaluierung einzelner Tätigkeiten; Präsentation von Projekten oder Geschäftsplänen; Ermittlung von Lösungen für bei der Arbeit auftretende Probleme; Konzentration; Aufspürung von Gefahren und Bemühung um die Sicherheit am Arbeitsplatz; Interpretation von Vorschriften, Anweisungen, Anordnungen und Richtlinien; Wahl der Berufslaufbahn; Absolvierung eines Vorstellungsgesprächs; Erstellung eines Lebenslaufs und Unterbreitung

eines Portfolios; finanzielle Verwaltung von Einkünften; laufende Aktualisierung der Kenntnisse über den Entwicklungsstand des eigenen Arbeitsbereichs; Vorbereitung auf eine zeitweilige Arbeitslosigkeit; Kenntnis der Informationstechnologie und Erfahrung im Umgang damit; Lese-, Schreib- und Rechenfertigkeiten.

Einstellungen: Bewusstsein, dass Geschäftstätigkeiten langfristige Planungen erfordern; Bewusstsein, dass der Bildungsmotivation für eine zukünftige berufliche Laufbahn große Bedeutung zukommt; Vermittlung von Respekt gegenüber sämtlichen Branchen und Berufen; Anerkennung der Notwendigkeit der Arbeitnehmer, sich zu Gruppen zusammenzuschließen; Wissen um die Bedeutung von Verantwortlichkeit und Initiative; Anerkennung der Bedeutung der lebenslangen Weiterbildung.

***Der Wert der
Arbeitserfahrung
als Hilfe für die
Schüler, damit
sie sich über die
beruflichen
Auswirkungen
ihrer Bildungs-
entscheidungen
klar werden***

In vielen Ländern werden Maßnahmen wie die Begleitung und Beobachtung von Berufstätigen bei der Arbeit (Arbeitsplatzbegleitung), Arbeitspraktika, Betriebsbesichtigungen bzw. -erkundungen und verschiedene Formen der Arbeitssimulation veranstaltet, wodurch die Berufsvorbereitungsprogramme direkter und erfahrungsbezogener mit der Arbeitswelt verzahnt werden. Natürlich sind viele Schüler der Sekundarstufe bereits in der „Schattenwirtschaft“ aktiv oder nach Schulabschluss, am Wochenende oder in den Ferien beruflich tätig. Die Tätigkeiten, die sie dabei ausüben, dienen – wenn sie auch durchaus die Entwicklung verschiedener Kompetenzen fördern – eher „Verdienst“ als „Lernzwecken“. Strukturierte Erfahrungen, die von der Schule vermittelt werden, können, sofern sie gut vor- und nachbereitet werden, jungen Menschen sehr dabei helfen, sich über einige der beruflichen Auswirkungen ihrer Bildungsentscheidungen klar zu werden und einen allgemeineren Einblick in Aspekte des Erwerbslebens zu gewinnen (Miller, Watts und Jamieson, 1991). Wie aus den Berichten hervorgeht, durchlaufen die Schüler in zahlreichen Ländern ein- bis zweiwöchige betriebliche Arbeitspraktika oder „Schnupperpraktika“, bevor sie sich für eine bestimmte Fächerkombination entscheiden müssen. Dies gilt für Dänemark, Deutschland (vgl. Tabelle 8), Estland, Finnland, Lettland, Litauen, Norwegen, Schweden, das Vereinigte Königreich und Zypern. In anderen Ländern, so vor allem in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Bulgarien, Frankreich, Irland, Island, Österreich, den Niederlanden und der Slowakei, bestehen ähnliche, wenn auch vielleicht etwas weniger gut ausgebauten Angebote. Oft ist die Veranstaltung solcher Aktivitäten zwar nicht vorgeschrieben und von der Initiative einzelner Laufbahnberater oder Schulen abhängig, doch gibt es in manchen Fällen klare zentralstaatliche Vorgaben, die in diese Richtung weisen. In Estland und Lettland etwa wird jedes Jahr ein „Tag der Arbeitsplatzbegleitung“ auf nationaler Ebene veranstaltet.

Es deutet gegenwärtig einiges auf eine Zunahme von Aktivitäten dieser Art hin, und dies nicht nur im Rahmen der berufsbildenden Schulen. So wurde beispielsweise in Zypern ein einwöchiges Arbeitspraktikum für Schüler der 11. Klasse eingeführt, und demnächst ist dort auch die Einführung von Arbeitspraktika während der Sommerferien geplant. In Litauen werden jetzt 15 Praktikumsstunden in der Jahrgangsstufe 11 sowie weitere 15 Praktikumsstunden in der Jahrgangsstufe 12 absolviert. In Italien wird in einem von Bildungsministerin Moratti vorgelegten Gesetzentwurf die Einführung von Arbeitspraktika an italienischen Schulen vorgeschlagen. In anderen Ländern wurden schulische Programme entwickelt, die die Schüler zur beruflichen Selbstständigkeit ermutigen sollen, indem sie unter der Anleitung bzw. Betreuung von etablierten Vertretern der Wirtschaft unternehmerische Kompetenzen durch praktische Erfahrung erwerben. Lettland, Estland und Irland nehmen z. B. an dem Programm *Junior Achievement* teil. In Irland und dem Vereinigten Königreich besteht das *Young Enterprise Scheme*, und auch in Malta wurde mit der Initiative *Scoops* („Schulische Genossenschaften“) ein ähnliches Programm entwickelt (vgl. Tabelle 7). In Schweden und dem Vereinigten Königreich laufen Mentorenprogramme, die Erwachsene und Jugendliche zu verschiedenen Zwecken zusammenführen, so u. a. zur persönlichen Anleitung der Jugendlichen bei der Planung ihrer künftigen beruflichen Laufbahn.

Tabelle 8: Schülerbetriebspraktika in Deutschland

Betriebserkundungen und Betriebspraktika in Deutschland:

Betriebsbesichtigungen und -erkundungen sind in allen deutschen Bundesländern fester Bestandteil der Berufsorientierung und umfassen im Allgemeinen auch die Absolvierung eines Arbeitspraktikums. Unternehmen wissen diese Form von Kontakten zwischen Schule und Wirtschaft in zunehmendem Maße zu schätzen, und es werden immer mehr Partnerschaften zwischen Schulen und Betrieben geschlossen. Die Vorbereitung auf die Betriebserkundungen und Betriebspraktika erfolgt für gewöhnlich während des Unterrichts in den wichtigsten berufsbezogenen Fächern, zunehmend jedoch auch in anderen Fächern wie z. B. Chemie, Physik, Deutsch oder Erdkunde. In der Regel dauern die betrieblichen Arbeitspraktika ein bis drei Wochen, und viele Bundesländer haben ausführliche Unterrichtsleitfäden und didaktische Unterstützungsmaterialien für Betriebspraktika herausgegeben. Aus rechtlichen und versicherungstechnischen Gründen wurden diesbezüglich umfassende Arbeitsschutzbestimmungen erlassen. In einigen Fällen können Betriebspraktika auch in anderen europäischen Ländern absolviert werden, damit sich Schüler mit der praktischen Seite der Berufsbildung und Berufstätigkeit in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union vertraut machen können.

Exogene und endogene Modelle der Bildungs- und Berufsberatung

Beratungsdienste und Berufsvorbereitungsprogramme werden an den Schulen auf dreierlei Weise organisiert: Sie können entweder komplett schulisch angelegt sein, wobei ein oder mehrere Laufbahnberater eigenständig oder eingebunden in ein Team von Fachleuten tätig sind, dem u. a. Psychologen, Sozialarbeiter und andere angehören können. Oder aber sie werden von einer Agentur außerhalb der Schule veranstaltet, die entweder einen öffentlichen oder einen privaten Träger haben kann. Und schließlich können die Beratungsdienste auch im Rahmen einer Partnerschaft erbracht werden, in die sowohl schulische wie auch externe Beiträge einfließen. Wie es scheint, ist dieses dritte Modell für zahlreiche europäische Länder am attraktivsten.

Diejenigen Beratungssysteme, die den rein schulischen Modellen am nächsten kommen (so z. B. in Malta), laufen Gefahr, nur schwache Verbindungen zum Arbeitsmarkt zu unterhalten, und tendieren dazu, der persönlichen und bildungsbezogenen Beratung gegenüber der berufsbezogenen Bildungs- und Berufsberatung den Vorrang zu geben. Andererseits gab es viele Beispiele für schulische Beratungssysteme, bei denen die Veranstaltung von Berufsberatungsmaßnahmen an externe Agenturen ausgelagert wird. In Lettland etwa werden Schüler an professionelle Berufsberatungszentren verwiesen; in Litauen werden Beratungsmaßnahmen für Schüler von Arbeitsmarktausbildern und -beratern durchgeführt; Schüler in Deutschland, Luxemburg und der Tschechischen Republik erhalten Beratungsdienstleistungen von der öffentlichen Arbeitsverwaltung; im Vereinigten Königreich werden umfassende externe Unterstützungsmaßnahmen vom *Careers Service* (bzw. in England von *Connexions*) angeboten, einem Dienst, der Schülern bei der Bewältigung des Übergangs in das Erwerbsleben beisteht. Eine solche externe Unterstützung durch Veranstalter, die sich am Arbeitsmarkt besser auskennen, kann den Schülern helfen, ein wirklichkeitsgetreueres Bild von den Möglichkeiten und Beschränkungen der Arbeitswelt zu gewinnen. Sie sind zudem eher dazu geneigt, sich auf das Angebot von Berufsberatungsmaßnahmen zu konzentrieren. Freilich kann dieses Modell auch einige Schwächen haben. Die Veranstalter könnten etwa den Realismus in den Vordergrund rücken, was auf Kosten der Förderung von Ambitionen geht. Ebenso können sie unbeabsichtigterweise die Botschaft vermitteln, dass die Bildungs- und Berufsberatung „zusätzlicher Schnickschnack“ sei, ein bloßes Anhängsel der ernsthafteren schulischen Bildung, das keinerlei Verbindungen zu zentralen curricularen Anliegen aufweist. Diese Gefahren reduzieren sich, wenn externe Agenturen nicht als Ersatz, sondern vielmehr als Ergänzung der schulischen Beratungsangebote gesehen werden.

Partnerschaftsmodelle in der schulischen Bildungs- und Berufsberatung

In so gut wie allen Länderberichten wurde ein Trend zum Ausbau der schulischen Beratungsangebote durch Einbeziehung externer Partner festgestellt. Schulinterne Partner sind dabei u. a. Klassenlehrer und reguläre Fachlehrer, die jeweils bestimmte Aspekte des integrierten Berufsvorbereitungscurriculums unterrichten. In manchen Fällen (so z. B. in Lettland) kommen dem für extracurriculare Aktivitäten zuständigen stellvertretenden Rektor auch Verantwortlichkeiten im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung zu. Zu den beteiligten externen Interessengruppen gehören im Allgemeinen Arbeitgeber und Vertreter von Arbeitgeberorganisationen sowie (etwas seltener) Gewerkschaftsvertreter. Diese informieren – entweder persönlich oder durch gedruckte oder elektronisch bzw. im Internet verfügbare Materialien – über verschiedene Aspekte der Arbeitswelt im Rahmen von Seminaren, Berufswahlmessen und anderen curricularen und extracurricularen Aktivitäten. Insbesondere Messen haben sich in den meisten europäischen Ländern mittlerweile zu wichtigen Manifestationen solcher Partnerschaften entwickelt. Durch diese Veranstaltungen gewinnt die Bildungs- und Berufsberatung eine hohe Sichtbarkeit in der örtlichen Gemeinschaft. Arbeitgeber engagieren sich ferner durch das Angebot von Arbeitspraktika oder Arbeitsplatzbegleitungsprogrammen für Schüler. Beiträge anderer Art werden von Vertretern der örtlichen Gemeinschaft geleistet, so u. a. Eltern, ehemaligen Schülern und Studenten sowie Mitgliedern nichtstaatlicher gemeinnütziger Organisationen. Diese können etwa dazu aufgefordert werden, von ihren eigenen beruflichen Erfahrungen zu berichten sowie spezifische Aspekte der Arbeitswelt hervorzuheben, bei denen sie sich auskennen. Einige Länder waren bei der Knüpfung solcher Partnerschaften besonders erfolgreich (so z. B. die französische Gemeinschaft Belgiens, Finnland, Irland, Lettland, Litauen, Luxemburg, Österreich und das Vereinigte Königreich). In vielen anderen Ländern dagegen erfolgt die Beteiligung externer Partner nur sporadisch und hängt von den persönlichen Initiativen Einzelner ab, anstatt in einen institutionalisierten Mechanismus zur Koordinierung, Veranstaltung und Strategiegestaltung eingegliedert zu sein.

4.2. Die Beratungsbedürfnisse von Schulabbrechern und gefährdeten jungen Menschen

Strategien zur Eingliederung junger Menschen in Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung

Wenngleich die schulischen Beratungsdienste im Allgemeinen allen Jugendlichen gleichermaßen angeboten werden, gibt es auch gezielte Angebote für diejenigen Schüler, die als „gefährdet“ gelten. Dazu zählen für gewöhnlich diejenigen, die die Schule ohne Abschluss verlassen und die dementsprechend ständig zwischen Arbeitslosigkeit und ungelernten, schlecht bezahlten Tätigkeiten – und unter Umständen sogar kleinkriminellen Aktivitäten – hin- und herpendeln. Zwar haben sich viele Bildungsministerien in ganz Europa darum bemüht, Angebote für solche Schüler zu schaffen – so wurden etwa vielerorts „Schulen der zweiten Chance“ eingerichtet –, doch waren die Bildungs- und Berufsberatungsdienste bislang noch nicht sonderlich erfolgreich, wenn es darum ging, wirksame Strategien zu entwickeln, die den Bedürfnissen dieser jungen Menschen entgegenkommen. Wie das Beispiel Sloweniens nahe legt, könnte dies teilweise daran liegen, dass die Beratungsdienste von solchen jungen Menschen mit dem System assoziiert werden, dem sie sich widersetzen oder das sie hinter sich gelassen haben. Besonders vielversprechend dürfte daher der innovative Einsatz von Beratern aus der gleichen Altersgruppe sein, wie er in der flämischen Gemeinschaft Belgien praktiziert wird, vor allem wenn diese selbst ehemalige Schulabbrecher sind.

Wie die unterschiedlichen Vorgehensweisen in verschiedenen Ländern zeigen, lässt sich das Ziel der möglichst raschen Wiedereingliederung von solchen Jugendlichen in das Bildungs- und/oder Ausbildungswesen am ehesten erreichen, wenn die Beratungsdienste außerhalb – jedoch in Zusammenarbeit mit – der Schule angeboten werden, entweder durch die öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder durch gemeinnützige örtliche Organisationen, mit denen sich die jungen Menschen leichter identifizieren können und bei denen sie sich besser aufgehoben fühlen. In zahlreichen an der Studie beteiligten Ländern (so z. B. in Deutschland, Frankreich, Italien, Luxemburg, Malta, Norwegen, Portugal, Rumänien und Schweden) wenden die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, oft aufgrund eines gemeinsamen Problemverständnisses, das im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie formuliert wurde, eine im Großen und Ganzen ähnliche Verfahrensweise an, die auf einem möglichst frühzeitigen Einsetzen der Maßnahmen fußt. Gefährdeten jungen Menschen wird eine Reihe von individuell angepassten Programmen angeboten, bei denen sich die persönliche, bildungsbezogene und berufsbezogene Beratung miteinander verflechten und den Klienten durch berufsvorbereitende Maßnahmen – u. a. Kurse zur Verbesserung der

Grundfertigkeiten im Lesen und Schreiben, Maßnahmen zum Aufbau des Selbstvertrauens und Stellensucheschulungen – geholfen wird, einen Ausbildungsplatz und schließlich auch einen Arbeitsplatz zu finden (²⁵). Solche Maßnahmen werden oft aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert.

Junge Menschen werden dazu ermutigt, Verantwortung für ihre eigene Zukunft zu übernehmen, indem sie einen individuellen Handlungsplan aufstellen, den sie oft aufgrund einer gegenseitigen Verpflichtungserklärung zusammen mit einem Berater durcharbeiten müssen. Solche frühzeitig einsetzenden Maßnahmen sind in manchen Ländern vorgeschrieben (beispielsweise in Dänemark, Italien und Schweden). Dort sind die zuständigen kommunalen Behörden gesetzlich verpflichtet, mit jungen Menschen, die ohne formalen Abschluss von der Schule abgegangen sind, Kontakt aufzunehmen und ihnen Beratung anzubieten. Im günstigsten Fall arbeiten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und gemeinnützige örtliche Organisationen mit schulischen Beratern Hand in Hand, um ihre Kräfte im Interesse der gefährdeten jungen Menschen zu bündeln.

4.3. Die Beratungsbedürfnisse von Hochschulstudierenden

***Der wachsende
Bedarf an Be-
ratungsdiensten
im tertiären
Bildungsbereich***

In zahlreichen Ländern ist die Zahl der Hochschulstudierenden in den letzten gut zehn Jahren erheblich gestiegen, sodass diese Gruppe mittlerweile deutlich heterogener ist als zuvor. Studierende gehören heute nicht mehr alle der gleichen Altersgruppe an und weisen nicht mehr die gleichen Grundfertigkeiten und die gleiche Einstellung zum Lernen auf wie zu Zeiten, in denen die Universitäten Eliteeinrichtungen waren, die nur etwa 2 % der Bevölkerung aufnahmen (Halsey, 1991). Alter, Erfahrung und Herkunft der Studierenden gehen zunehmend auseinander, und es ist somit heute wichtiger, eine breiter gefächerte Palette von Beratungsdiensten anzubieten, die den immer unterschiedlicheren Bedürfnissen der Studentenschaft gerecht werden. In einem Europa, das die Mobilität der Studierenden aktiv fördert – und zwar durch Programme wie Sokrates und Leonardo da Vinci, das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) und die Harmonisierung der

(²⁵) Es sollte darauf hingewiesen werden, dass dieser Art der Betreuung gefährdeter junger Menschen auf einem Mängelansatz beruht, der davon ausgeht, dass das Scheitern ihrer Eingliederung in den Arbeitsmarkt in erster Linie – wenn nicht sogar vollständig – dadurch bedingt ist, dass ihnen bestimmte persönliche Attribute fehlen. Selbstverständlich gibt es auch andere Ansätze im Hinblick auf die Bewältigung der Jugendarbeitslosigkeit, die den Schwerpunkt weniger auf das Angebot als vielmehr auf die Nachfrage legen und somit auf die Mängel der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes abzielen (z. B Wolf, 2002).

Hochschulabschlussstrukturen im Rahmen des Bologna-Prozesses – sind an den Universitäten immer häufiger ausländische Studierende bzw. Austauschstudenten anzutreffen, und diese haben besondere Beratungsbedürfnisse, denen auch entsprochen werden muss.

Darüber hinaus hat die Zahl der Hochschuleinrichtungen zugenommen, sowohl in quantitativer Hinsicht als auch im Hinblick auf die Vielfalt der Hochschularten, sodass mehr Studierende aufgenommen werden können, die unterschiedliche Erwartungen an höhere Bildungsgänge mitbringen. Viele Hochschulen haben zudem modulare Ausbildungsstrukturen entwickelt, die den Studierenden ein hohes Maß an Flexibilität bei der Gestaltung des eigenen Studiengangs gewähren, damit sie diesen auf die eigenen Bildungsbedürfnisse und beruflichen Ziele abstimmen können. Infolge solcher individuell gestalteten Bildungswege werden die Verknüpfungen zwischen den Studiengängen und dem Arbeitsmarkt für Hochschulabsolventen komplexer. Diese große Vielfalt und die erweiterten Möglichkeiten schaffen einerseits Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung und machen sie zugleich auch notwendiger und relevanter.

***Entwicklungen
in der Bildungs-
und
Berufsberatung
im tertiären Bil-
dungsbereich***

Wie die Antworten aus verschiedenen Ländern in ganz Europa belegen, wurden die Beratungsangebote im tertiären Bildungsbereich entweder bereits ausgebaut (so z. B. die gemeinsamen universitären Informations- und Orientierungsdienste, SCUIO, in Frankreich) oder werden gegenwärtig weiterentwickelt. So wurde etwa in Deutschland ein Hochschulrahmengesetz verabschiedet, das die Hochschulen – u. a. Universitäten und Fachhochschulen – dazu verpflichtet, Studierende und Studienbewerber über die Studienangebote und Studienbedingungen sowie über die Inhalte, Strukturen und Anforderungen der Studiengänge zu informieren und den Studierenden zur Unterstützung fachbezogene Beratung anzubieten. An vielen deutschen Hochschulen bestehen zentrale Studienberatungsstellen, und 50 der rund 350 Universitäten haben eine eigene Berufsberatungsstelle eingerichtet, um den Übergang vom Studium in eine Beschäftigung im Anschluss an das Examen zu erleichtern. Laufbahnberater in den nordischen Ländern haben ein nordisches Forum für die Berufsberatung im Hochschulbereich zur Förderung ihrer eigenen berufliche Fortbildung gegründet. Im Vereinigten Königreich wiederum gibt es eine Vereinigung der Berufsberatungsdienste für Hochschulabsolventen, die unter anderem die Entwicklung von Ausbildungs- und Studiengängen auf dem Gebiet der Berufsberatung im Hochschulbereich unterstützt. In anderen Ländern sind die Beratungsdienste in diesem Bereich zwar noch unterentwickelt, werden jedoch gegenwärtig eingerichtet oder ausgebaut. Ein treffendes Beispiel hierfür ist Österreich, dasselbe gilt für Finnland, Griechenland,

Italien, Litauen, Norwegen und Zypern. In Finnland und Irland erwies sich der vor kurzem belegte Zusammenhang zwischen dem Beratungsangebot im Hochschulbereich und den Abschlussquoten der Studierenden als besonders starker Motivationsfaktor zur Anregung von Investitionen in die Beratungsdienste auf dieser Bildungsstufe aus.

Der Druck zum Ausbau von Beratungsdiensten in tertiären Bildungseinrichtungen

Viele Entwicklungen werden durch die Anforderungen der Klienten vorangetrieben. Dort, wo der Staat oder die Universitätsverwaltung keine Beratungsdienste anbieten, nach denen eine Nachfrage besteht, treten die Studierenden bisweilen selbst auf den Plan, um alternative Zugangsmöglichkeiten zur Beratung ausfindig zu machen. In Finnland z. B. bilden Studierendenverbände sowohl auf nationaler als auch auf örtlicher Ebene Studierende zu Tutoren aus, organisieren Berufsinformationsmessen mit den Interessengruppen und sind in wichtigen nationalen Arbeitsgruppen zur Bildungs- und Berufsberatung vertreten. In Österreich hat die Österreichische Hochschülerschaft einen freiwilligen Beratungsservice eingerichtet, der Auskünfte über den Universitätsalltag, Wohnungsfragen, finanzielle Belange und andere praktische Aspekte erteilt. Einen ähnlichen Beratungsservice bietet auch der slowenische Studierendenverband an.

Manchmal bauen Hochschulen ihre Beratungs- und Informationsdienste deshalb aus, weil sie mit anderen Bildungseinrichtungen um Studenten konkurrieren müssen. Bei ihren Bemühungen um die Steigerung der Zahl der Studienanfänger – oft dort, wo die Finanzierung an die Zahl der Studierenden geknüpft ist (z. B. in Dänemark, den Niederlanden und im Vereinigten Königreich) – werden sich die Hochschulen zunehmend bewusst, dass sie Informationen u. a. über die Studienangebote, mögliche Studienwege, die verfügbaren Mittel und die Berufsaussichten nach Abschluss eines Studiengangs bereitstellen müssen. Dadurch könnten die Berater in eine missliche Lage geraten, da unter Umständen von ihnen erwartet wird, dass sie Studierende an die eigene Hochschule locken und dort halten, selbst wenn dies nicht im Interesse ihrer Klienten ist.

Informationen werden Studieninteressenten in Handbüchern und Leitfäden in verschiedenen Formen zur Verfügung gestellt, so u. a. als Druckerzeugnisse, auf CD-ROM und online. Viele Materialien werden entweder vom Staat (zentral oder durch die zuständige Regionalverwaltung, wie z. B. in Spanien) oder von den Hochschulen selbst produziert, doch spielen auch Einrichtungen des privaten Sektors eine zunehmend aktive Rolle, entweder als Auftragnehmer (wie etwa in den Niederlanden und Österreich) oder auf gewerblicher Grundlage (wie im Vereinigten Königreich). Allerdings enthalten solche Materialien nur selten Angaben über die Zufriedenheit der Studierenden mit der Unter-

richtsqualität und die Zahl der erfolgreich vermittelten Studienabsolventen, wodurch die Handbücher und Leitfäden bei der Wahl zwischen verschiedenen Hochschulen zu einer größeren Hilfe würden. Das einzige Beispiel, über das diesbezüglich berichtet wird, betraf eine aus staatlichen Mitteln finanzierte Veröffentlichung in den Niederlanden. Einige Universitäten organisieren und veröffentlichen jedoch die Ergebnisse von Studien über die Werdegänge der Absolventen, um Studierenden besser über denkbare Beschäftigungswege nach Abschluss eines Studiengangs orientieren zu können (z. B. in Estland, Malta); in manchen Fällen werden solche Studien landesweit durchgeführt (Vereinigtes Königreich, Irland).

**Angebotsformen
in Bezug auf die
Beratung im
tertiären
Bildungsbereich**

Zwischen den an Hochschulen angebotenen Beratungsdienstleistungen bestehen erhebliche Ungleichheiten, und zwar sowohl innerhalb einzelner Länder als auch zwischen verschiedenen Ländern. Erstens unterscheiden sie sich im Hinblick auf den Ort der Erbringung. So ist der Beratungsdienst manchmal außerhalb der Hochschule angesiedelt und wird durch eine externe Agentur angeboten, die mit der Erfüllung der Beratungsbedürfnisse der Studierenden betraut ist, wie z. B. das Netz der psychologischen Beratungsstellen für Studierende in Österreich. Häufiger wird dagegen die Beratung von der Hochschule selbst angeboten, z. B. durch das *Laboratoire d'ergologie* an der Freien Universität Brüssel. In einigen Fällen befinden sich die Beratungsstellen an den Fakultäten oder Instituten (z. B. in Dänemark, Griechenland, Italien, Norwegen und Schweden), während sie in anderen als gesonderter Dienst angelegt sind, der zentral angeboten wird (z. B. in Frankreich, Polen, Rumänien und im Vereinigten Königreich). Mitunter treten auch beide Erscheinungsformen auf (z. B. in Irland und Schweden). In diesem Fall nehmen die zentralen Beratungsdienste allgemeine Beratungsaufgaben wahr, welche oft verschiedene soziale Belange der Studierenden umfassen. Die Beratungsstellen an den Fakultäten wiederum – die oft mit nicht hierfür ausgebildeten Mitgliedern des Lehrkörpers besetzt sind – übernehmen Aufgaben wie beispielsweise die Einführung in das Studium, Unterstützung während des Studiums und Bereitstellung von Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten nach dem Examen. Bisweilen knüpfen Fakultäten auch solide Netzwerke mit potenziellen Arbeitgeber, die bei der Vermittlung von Arbeitspraktika an Studierende oder von Arbeitsstellen an Studienabsolventen hilfreich sind.

Unabhängig von der jeweiligen Angebotsform bestätigt die vorliegende Bildungs- und Berufsberatungsstudie die Ergebnisse einer früheren Studie von Watts und van Esbroeck (1998), wonach das Schwerpunkt der Beratungsangebote an europäischen Universitäten überwiegend auf der Bildungsberatung und weniger auf der Berufsberatung liegt, was

großenteils durch den weit gefassten Auftrag bedingt ist, den die Beratungsstellen gelegentlich erfüllen müssen. Die Unterstützung und Beratung bei der Studienwahl ist oft mit einer persönlichen sozi-alpsychologischen Betreuung verbunden, die etwa eine Anleitung zur Stressbewältigung umfassen kann. In zunehmendem Maße werden die Hochschulen jedoch dazu gedrängt, eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement und der Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden zu entwickeln. Dies mündet gelegentlich im Angebot von betrieblichen Praktika verschiedener Art (z. B. in Spanien und im Vereinigten Königreich) und in der Führung von Portfolios, die den Erwerb von berufsbezogenen Kompetenzen dokumentieren (z. B. im Vereinigten Königreich). Ebenso ist die Entstehung von Jobbörsen und Stellenvermittlungsdiensten für Studienabsolventen zu beobachten, die den mit angespannten und wettbewerbsorientierten Arbeitsmärkten konfrontierten Studierenden bei der Stellensuche helfen sollen.

5. Die Erfüllung der Beratungsbedürfnisse Erwachsener

Außerhalb des Bildungswesens ist die Bildungs- und Berufsberatung und -information hauptsächlich auf arbeitslose Erwachsene ausgerichtet, die in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hineingelenkt werden sollen, damit sie so bald wie möglich wieder eine Beschäftigung finden. Dieser Abschnitt befasst sich mit den Bildungs- und Berufsberatungsbedürfnisse dieser Erwachsenen, wobei beleuchtet wird, auf welche Weise in verschiedenen europäischen Ländern Beratungsdienste für diese Gruppe über die Arbeitsämter sowie über gemeinnützige örtliche Organisationen veranstaltet werden. Danach wird das Augenmerk auf eine andere Gruppe gerichtet, die in einer Wissensgesellschaft ebenfalls Bedarf an Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen hat, und zwar die Gruppe der beschäftigten Erwachsenen. Obwohl durchaus einige Beratungsdienstleistungen für Beschäftigte von den Arbeitsämtern, Betrieben, Gewerkschaften und der Privatwirtschaft angeboten werden, so ist doch deutlich festzustellen, dass das Informations- und Beratungsangebot für diese Gruppe noch immer erhebliche Lücken aufweist.

5.1. Die Beratungsbedürfnisse von arbeitslosen Erwachsenen

Öffentliche Arbeitsverwaltungen als wichtigste Anbieter von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten für arbeitslose Erwachsene

Arbeitslose Erwachsene sind europaweit die Hauptempfänger von Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen. Träger solcher Maßnahmen sind oft die öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Die europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen verfolgen zwar weitgehend die gleichen Ziele und arbeiten nach den gleichen Methoden wie ähnliche Stellen auf der ganzen Welt, doch wenden die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den EU-Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern darüber hinaus auch oft die gleichen politischen Strategien zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit an, welche sich an den von der europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegebenen Zielen und Schwerpunkten orientieren. Eine solche konzertierte Strategiegestaltung wird durch das Netz der europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen gefördert. In der gemeinsamen Erklärung dieser Arbeitsverwaltungen hinsichtlich ihrer Rolle auf dem Arbeitsmarkt (2002) wird die Beratung als wirksames Instrument zur Unterstützung der Arbeitsuchenden herausgestellt. Seit der Ratstagung von Luxemburg wird in zunehmendem Maße eine „Aktivierung“ der Klienten angestrebt. Diese sind gehalten, einen persönlichen Handlungsplan auszuarbeiten, wobei sie von Mitarbeitern der Arbeitsverwaltung unterstützt werden. Tatsächlich haben sich die europäische Beschäftigungsstrategie und die europäischen Beschäftigungsleitlinien nicht nur nachhaltig auf die Kundenorientierung

der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ausgewirkt, sondern tragen Letzteren auch auf, ihren Klienten umfassende Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen anzubieten. In den an der Bildungs- und Berufsberatungsstudie beteiligten europäischen Ländern werden zahlreichen Arbeitslosen, die als besonders unterstützungsbedürftig gelten, gezielte Maßnahmen angeboten, so u. a. Langzeitarbeitslosen, Arbeitsmarktrückkehrerinnen, Behinderten, Angehörigen ethnischer Minderheiten, jungen Menschen ohne formalen Bildungsabschluss und Berufserfahrung sowie (etwas seltener) Asylanten und ehemaligen Strafgefangenen.

Die Beschäftigten der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind oft mit einer Vielzahl von Aufgaben betraut

Obwohl in den übergreifenden Rahmenvorgaben zur Steuerung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa auf die wichtige Rolle verwiesen wird, die die Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Eingliederung von Arbeitsuchenden in die Beschäftigung über die Aus- und Weiterbildung spielen kann, und obwohl sich in vielen öffentlichen Arbeitsverwaltungen gegenwärtig ein allmählicher Kulturwandel hin zu einer stärker unterstützenden Rolle vollzieht, wodurch sich diese langsam zu einem Tor zur Bildungs- und Berufsberatung entwickeln, anstatt als Barriere zu fungieren, deuten die Ergebnisse der Studie dennoch darauf hin, dass diese Beratungsfunktion häufig unterentwickelt und anderen Aufgaben untergeordnet ist, welchen innerhalb des umfassenden Aufgabenspektrums, das die Verwaltungsmitarbeiter bewältigen müssen, der Vorrang gegeben wird. So liegt, wie aus zahlreichen europäischen Ländern – insbesondere Beitrittsländern – berichtet wird, das Hauptgewicht der Tätigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, der Erteilung von Auskünften und der Vermittlung von Arbeitsstellen. Die Beratungsfunktion wird dabei den Berichten zufolge letztlich oft völlig in den Hintergrund gedrängt. Den Mitarbeitern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen wird dabei in der Regel eine kaum zu bewältigende Vielzahl von Aufgaben aufgebürdet (so z. B. in Dänemark, Deutschland, Lettland, Malta, den Niederlanden, der Slowakei, der Tschechischen Republik und Zypern), und da bei der Bewertung der Dienste häufig von der Quote der erfolgreichen Stellenvermittlungen ausgegangen wird, verlagert sich das Schwergewicht der Tätigkeiten auf die Vermittlungsaufgaben und die Vernetzung mit potenziellen Arbeitgebern. Ferner sind Mitarbeiter der Arbeitsverwaltungen damit betraut, Arbeitslose in Aus- und Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen hineinzulotsen. Oft obliegt ihnen auch die Auszahlung von Sozialversicherungsleistungen an die Klienten.

Hin zu einer stärkeren Spezialisierung der Aufgaben im Beratungsbereich

Verschärft wird diese Aufgabenvielfalt durch den Trend zur Einrichtung von kompletten Anlaufstellen (so genannte *one-stop shops*) (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Island, den Niederlanden, Spanien, dem Vereinigten Königreich, Zypern), die alle von der öffentlichen Arbeitsverwaltung angebotenen Dienstleistungen am gleichen Ort vereinen und somit den Nutzern den Zugang zu diesen erleichtern. Letztere mögen dies zwar bequem und praktisch finden, doch löst der Mehrfachauftrag, der sich daraus für die Verwaltungsmitarbeiter ergibt, einen potenziellen Aufgabenkonflikt aus, da diese ihre Klienten einerseits dazu ermutigen müssen, sich ihnen anzuvertrauen, gleichzeitig aber auch für die Kontrolle und Gewährung der Arbeitslosengeldzahlungen zuständig sind. Für die Berater wird es somit schwer, professionelle Maßstäbe und administrative Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen.

Während in einigen Ländern die Integration der Aufgaben und Aufträge des Personals der öffentlichen Arbeitsverwaltungen weiter beibehalten wird (z. B. in Dänemark, Island, Norwegen, Spanien), werden die Arbeitsverwaltungen in anderen Ländern dahin gehend reformiert, dass unterschiedliche Kategorien von Arbeitslosen durch spezialisierte Angebote besser bedient werden. Das bemerkenswerteste Beispiel hierfür ist Griechenland, wo die öffentliche Arbeitsverwaltung (OAED) derzeit privatisiert und die unterschiedlichen Aufgaben, die von dieser bislang wahrgenommen wurden, auf vier verschiedene Gesellschaften verteilt werden. Eines dieser Unternehmen wird sich ausdrücklich der Bereitstellung von Informations- und Beratungsdiensten widmen. Ein weiteres Land, das innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltung einen gesonderten und in hohem Maße professionalisierten Bildungs- und Berufsberatungsdienst unterhält, ist Finnland. Von den Beitrittsländern zeichnen sich insbesondere Polen (durch seine Kreisarbeitsämter und seine 51 Zentren für Laufbahninformation und -planung an den Arbeitsämtern der Woiwodschaften), Litauen (durch seine Arbeitsämter und seine Arbeitsmarktausbildungsbehörden) und Slowenien dadurch aus, dass sie eine umfassendere und umfangreichere Beschäftigungsberatung anbieten als die in vielen öffentlichen Arbeitsverwaltungen üblichen Informationsdienste.

Angebotsformen innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

Eine Möglichkeit der Angebotsorganisation für öffentliche Arbeitsverwaltungen, die die verschiedenen Aufgaben und Funktionen nicht voneinander getrennt haben, besteht in einem gestuften Aufbau des Dienstleistungsangebots. Dadurch können die unterschiedlichen Bedürfnisse der Klienten besser bewältigt werden, und es stehen mehr Zeit und Ressourcen für die Beratung zur Verfügung (siehe hierzu insbesondere Österreich, aber auch Deutschland, Finnland, die

Niederlande, Portugal und das Vereinigte Königreich). Für gewöhnlich werden drei Dienstleistungsstufen angeboten. Auf der ersten Stufe erhalten die Nutzer der öffentlichen Arbeitsverwaltung Zugang zu Informationen im Selbstbedienungsverfahren durch spezielle Informationsmaterialien oder online. Auf der zweiten Stufe werden Unterstützungsmaßnahmen in der Gruppe angeboten; dies können etwa Job-Clubs sein, Sitzungen zur Stärkung des Selbstvertrauens und der Motivation der Arbeitsuchenden oder Schulungen in den Grundfertigkeiten im Lesen und Schreiben, der Erstellung von Lebensläufen, der Absolvierung von Vorstellungsgesprächen und einer Reihe weiterer Kompetenzen, die für die Beschäftigungsfähigkeit erforderlich sind. Auf einer dritten Stufe wird schließlich denjenigen eine persönliche Beratung angeboten, bei denen dies geboten erscheint und/oder die nach eigener Auffassung davon profitieren könnten. Eine solche Verwaltung des Dienstleistungsangebots trägt nicht nur zu einer effizienteren Nutzung von Ressourcen durch diagnostische Selektion bei, sondern ermöglicht auch eine gewisse Aufgabendifferenzierung, indem halb- und paraprofessionelle Mitarbeiterkategorien die grundlegenden Informations- und Beratungsaufgaben wahrnehmen, während andere Mitarbeiter mit einer eingehenderen fachlichen Ausbildung auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung sich den Dienstleistungen der dritten Stufe widmen können.

Die wachsende Bedeutung der „Selbsthilfe“ als Angebotsform im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung

In Verbindung mit der Entwicklung eines gestuften Dienstleistungsangebots erfolgt ein zunehmender Übergang zum Selbstbedienungsverfahren, das dem Personal die Aufgabe der Bereitstellung von Informationen abgenommen wird, die die Klienten ohne größere Mühe selbst ausfindig machen können⁽²⁶⁾. Ein herausragendes Beispiel hierfür ist Schweden, wo eine Vielzahl von „Infotheken“ eingerichtet wurde, die einen offenen Zugriff auf Informationen ohne fremde Hilfe ermöglichen. Auch in anderen Länderberichten wird dieser Übergang zu Selbsthilfestrategien beschrieben, so etwa in den Berichten aus der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Dänemark, Finnland, Frankreich, den Niederlanden, Norwegen, Rumänien, Slowenien und dem Vereinigten Königreich. In den meisten Ländern wurden größere Investitionen in die Entwicklung von Websites getätigt, die nicht nur Informationen über freie Stellen, Arbeitsmarktrends und Berufe im Allgemeinen bieten, sondern auch diagnostische Instrumente wie z.B. Tools zur Interessenbestandsaufnahme und Selbstbeurteilung von berufsbezogenen Wertvorstellungen und Kompetenzen.

⁽²⁶⁾ Die stärkere Betonung des Einzelnen als aktiver Handelnder und nicht nur passiver Empfänger im Beratungsprozess wurde bereits von Watts, Guichard, Plant und Rodriguez (1994) in ihrer Studie über die Trends in der Bildungs- und Berufsberatung in der Europäischen Gemeinschaft festgestellt.

Tabelle 9: Offen zugängliche Beratungsangebote mit Selbstbedienung in der flämischen Gemeinschaft Belgiens

Im Jahre 2001 führte der VDAB, die öffentliche Arbeitsverwaltung in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, ein allgemeines Dienstleistungsangebotssystem ein, um (a) Personen, die eine Stelle suchen oder ihren Arbeitsplatz wechseln möchten, zur zunehmenden Nutzung von Selbstbewertungs- und Selbstorientierungsinstrumenten zu animieren sowie ferner (b) mehr Arbeitgeber zur eigenständigen Nutzung von Informationsangeboten zu bewegen. MY VDAB bildet den nächsten Schritt im Rahmen der Entwicklung einer Generation von Instrumenten, die die Eigenständigkeit der Klienten und die Anwendung eines elektronischen Portfolios fördern sollen. De facto werden durch MY VDAB bereits bestehende Instrumente, z. B. der Dateimanager, Informationen über offene Stellen, Lebensläufe, Aus- und Weiterbildungsangebote usw., miteinander verknüpft und online zugänglich gemacht, damit die Bürger ihre eigenen Profile selbst verwalten und die Informationen über ihre Person analysieren und mit anderen Datensätzen vergleichen können. Darüber hinaus unterhält der VDAB ein *cliëntvolgsysteem*, das die laufende Verfolgung der Werdegänge der Klienten in den verschiedenen Phasen der von ihnen eingeschlagenen Bildungs- und Berufswege gestattet. Andere erhalten nur dann Zugriff auf die Dateien, wenn der betreffende Klient dazu dem VDAB sein Einverständnis gegeben hat. Ein Leitfaden erleichtert dem Benutzer die Anwendung des *cliëntvolgsysteem*.

Bildungs- und Berufsberatungs-dienste für arbeitslose Erwachsene, die von gemeinnützigen örtlichen Organisationen angeboten werden	Arbeitslosen Erwachsenen können Informationen und Beratung zur Laufbahnentwicklung auch in anderen Umfeldern zur Verfügung gestellt werden als im Rahmen der Angebote der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Meistens bieten gemeinnützige örtliche Organisationen Beratungsdienste an, die auf bestimmte Gruppen zugeschnitten sind, insbesondere solche, die im Rahmen einer nationalen Politik der sozialen Gerechtigkeit gezielt gefördert werden sollen. Nur wenige Initiativen dieser Art wurden aus den Beitrags- und Kandidatenländern gemeldet, wo der Staat nach wie vor der wichtigste Anbieter ist. Aus anderen europäischen Ländern (z. B. Belgien, Luxemburg, Portugal, Spanien, Schweden) wird jedoch über eine wachsende Zahl von Projekten berichtet, die von gemeinnützigen Vereinigungen eigenständig organisiert werden (entweder als Initiativen in eigener Trägerschaft oder – was häufiger der Fall ist – als von der öffentlichen Arbeitsverwaltung ausgelagerte Dienste) oder aber auch in Zusammenarbeit mit einer staatlichen Agentur (z. B. das Projekt <i>Femmes en Détresse</i> in Luxemburg oder die <i>Adult Educational Guidance Initiative</i> in Irland, die sich an arbeitslose Erwachsene wendet, die einen Bildungs- oder Berufsbildungsgang aufnehmen möchten). Häufig sind solche Initiativen auf arbeitslose Erwachsene ausgerichtet, die unter gesellschaftlichen oder körperlichen Benachteiligungen leiden: Gemeinnützige Organisationen, die mit diesen Zielgruppen arbeiten, stehen den Realitäten dieser Menschen nach allgemeinem Dafürhalten
---	--

näher und dürften daher ihren Bedürfnissen auch effektiver entgegenkommen können. Die Klienten fühlen sich bei solchen Beratungsangeboten unter Umständen auch wohler, da sich diese zumeist mehr auf eine persönliche Dienstleistungskultur als auf bürokratische Strukturen gründen.

**Andere
Bildungs- und
Berufsberatungs-
stellen für
arbeitslose
Erwachsene**

Erwachsene, sowohl Arbeitslose als auch Teilzeitbeschäftigte, erhalten ebenfalls Zugang zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten, wenn sie an einer Hochschule eingeschrieben sind oder an einer anderen Form der allgemeinen oder beruflichen Bildung für Erwachsene teilnehmen. Einige Hochschulen und Bildungseinrichtungen haben Beratungsdienste eingerichtet, die speziell auf ältere Studierende und Bildungsteilnehmer zugeschnitten sind, so u. a. auf Frauen, die nach einer längeren Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zum Zwecke der Kindererziehung auf den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten. Zunehmend fallen in den Aufgabenbereich der Beratungsdienste auch Maßnahmen der „zweiten Chance“, die Erwachsenen, die einen unzureichenden Bildungsstand aufweisen, jedoch hoch motiviert sind, den Einstieg in höhere Bildungs- und Berufsbildungsgänge ermöglichen sollen, u. a. durch die Anrechnung von früher und durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen. In einigen Fällen gründet sich diese Anrechnung auf einen beratungsorientierten Dialog, bei dem dem Einzelnen geholfen wird, die Kenntnisse, die er auf informellem Wege erworben hat, zu ermitteln und zu bewerten. In einigen Ländern ist diese Strategie landesweit eingeführt worden – so bestehen beispielsweise in England etablierte regionale Informations-, Beratungs- und Orientierungspartnerschaften für Erwachsene, die gering qualifizierten Erwachsenen mit niedrigem Kompetenzstand dazu ermutigen sollen, in das Bildungswesen zurückzukehren. Auch in Frankreich, Norwegen, Portugal, der flämischen Gemeinschaft Belgiens und Griechenland wurden Fortschritte im Hinblick auf die Entwicklung von Systemen zur Bewertung von früher erworbenen Kenntnissen oder *bilans des compétences* erzielt.

5.2. Die Beratungsbedürfnisse von beschäftigten Erwachsenen

**Grundsätzlich
bieten öffentliche
Arbeits-
verwaltungen
auch
beschäftigte
Erwachsenen**

In verschiedenen Abschnitten des vorliegenden Berichts wurde bereits auf die Selbstverpflichtung der EU zur Förderung des lebenslangen Lernens eingegangen, das als wichtige Strategie zur Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit in einer globalen Wirtschaft gilt. Diese Verpflichtung macht sich in verschiedenen Bereichen der staatlichen Politik in den Mitgliedstaaten und den Beitrittsländern bemerkbar. So wird etwa in den *Gemeinsamen Erklärungen der europäischen öffentlichen*

**Bildungs- und
Berufsberatung
an**

Arbeitsverwaltungen (PES) hinsichtlich ihrer Rolle auf dem Arbeitsmarkt (Europäische Kommission, 2002e) auf die Verantwortung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den einzelnen Ländern im Hinblick auf die Förderung des lebenslangen Lernens abgehoben. Diese sollen den Menschen zur Gewährleistung ihrer beruflichen Mobilität und Flexibilität eine lebenslange berufliche Begleitung anbieten. Wie aus dieser Studie jedoch ersichtlich wird, ist die Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene sowohl innerhalb der EU als auch allgemeiner in ganz Europa sehr begrenzt auf die Arbeitslosen ausgerichtet. Nur in wenigen Ländern wurden Strategien entwickelt, die beschäftigten Erwachsenen helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, indem sie regelmäßig neue Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Kompetenzen prüfen. Wie in dem für diese Studie erstellten dänischen Bericht festgestellt wird, werden Arbeitsämter zumeist mit Schlangen von wartenden Arbeitslosen und der Auszahlung von Sozialversicherungsleistungen in Verbindung gebracht, was auf beschäftigte Erwachsene, die ein Bedürfnis nach beruflicher Beratung verspüren, nicht sonderlich anziehend wirkt. In einigen Ländern (so z. B. in den Niederlanden und Norwegen) wurden die Arbeitsämter so umgestaltet, dass der Strom der Arbeitslosen systematisch vom Haupteingang weggeleitet wird; zudem wurden sie neu ausgestattet, damit sie auch für Beschäftigte einen einladenden Eindruck erwecken. Es gibt auch Anzeichen dafür, dass die Laufbahninformations- und Beratungsbedürfnisse von beschäftigten Erwachsenen in manchen Ländern allmählich in den Mittelpunkt rücken, da zunehmend erkannt wird, dass Erwachsene, die weder eine Stelle suchen noch in Ausbildung stehen, jedoch gerne wieder eine Ausbildung aufnehmen würden oder sich in ihrer beruflichen Laufbahn weiterentwickeln möchten, nicht durch die Lücken des Systems hindurchfallen dürfen. Die potenzielle Nachfrage nach solchen Dienstleistungen wird durch das Beispiel Österreichs sehr gut veranschaulicht. Dort stieg die Zahl der Erwachsenen, die die Angebote der 56 regionalen Berufsinformationszentren (BIZ) in Anspruch nahmen, im Jahre 2001 um 15 % gegenüber dem Vorjahr an, wodurch sich der Anteil der Erwachsenen an den Nutzern der BIZ auf 47 % erhöhte.

Tabelle 10: Lebensbegleitende Beratungsangebote in Deutschland, Frankreich, Griechenland und Portugal

Im März 2001 gab das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland (dem die Bundesregierung, die Arbeitgeberverbände und die Gewerkschaften angehören) eine Verpflichtungserklärung zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für das lebenslange Lernen im Berufsumfeld ab. Als Teil dieser Arbeit führt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gegenwärtig ein Projekt durch, das sich unter anderem mit dem Konzept des Bildungscoaching beschäftigt. Dieses soll Arbeitnehmern helfen, ihre Lernerfordernisse in Bezug auf Weiterbildung und andere vorhandene Lernmöglichkeiten sowie ihre Berufslaufbahnpläne zu überprüfen.

In Frankreich besitzen die *Centres Interinstitutionnels de Bilan de Compétences* (CIBC) mittlerweile viel Erfahrung und Fachwissen in Bezug auf die Durchführung von Kompetenz erfassungsprüfungen. Diese Kompetenzerfassungszentren erstellen Kompetenzbestands aufnahmen für Arbeitsuchende und Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz wechseln möchten, und ebnen damit weiteren Fortbildungsmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsflexibilität den Weg. Die Klienten können sich selbst an solche Zentren wenden oder aber von ihren Arbeitgebern oder anderen Beratungsagenturen an die Zentren verwiesen werden.

In Griechenland wurden mithilfe von EU-Fördergeldern Informations- und Beratungszentren für die Beschäftigung und gesellschaftliche Eingliederung von Frauen durch das Forschungszentrum für die Gleichstellung der Geschlechter (KETHI) eingerichtet. Diese Zentren bieten Dienstleistungen speziell für Frauen an, und zwar sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte in gefährdeten Branchen, die einen Arbeitsplatzwechsel anstreben. Die Zentren haben ein Beratungsinstrument eigens zur Ermittlung der Bedürfnisse von Frauen namens *To Tycheró Trifylli* („der Glücksklee“) entwickelt. Dieses basiert auf einem an französischen Beratungszentren angewandten Instrument, das an griechische Verhältnisse angepasst wurde, und erkundet die Bedürfnisse von Frauen in den drei grundlegenden Bereichen persönliche Entwicklung, Kenntnisse über den jeweiligen Berufszweig und Methoden der Arbeitssuche.

In Portugal wird seit November 2000 ein nationales System zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von früher erworbenen Kenntnissen (RVCC) über ein Netz von einschlägigen Zentren umgesetzt. Erwachsenen – sowohl Beschäftigten als auch Arbeitslosen – wird ein dreistufiger Dienst angeboten, und zwar Information, Beratung und ergänzende Berufsbildungsmaßnahmen einschließlich der Anrechnung vorhandener Kompetenzen. Anschlussleistungen werden von Beratungsanbietern, Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen erbracht. Bis zum Jahr 2006 soll das Netz insgesamt 84 RVCC-Zentren umfassen, die im Verhältnis zur Bevölkerungsdichte und Bildungsstand über das ganze Land verteilt sein werden.

**Betriebliche
Bildungs- und
Berufsberatungs-
angebote für be-
schäftigte Er-
wachsene**

Einige größere Unternehmen bieten betriebsinterne Laufbahninformations- und -beratungsdienste an, die entweder durch eigene Mitarbeiter in den Personalabteilungen erbracht werden oder durch Auftragsvergabe an spezialisierte externe Agenturen und Berater ausgelagert werden (z. B. in Deutschland, den Niederlanden, Spanien und im Vereinigten Königreich). Dies kann etwa aus einem der folgenden drei Gründe geschehen:

- zur Förderung der innerbetrieblichen Laufbahnentwicklung;
- zur Orientierung der Beschäftigten auf Weiterbildungsmaßnahmen in Kompetenzbereichen, die nach den Vorstellungen der Unternehmensleitung für das Wachstum des Betriebes notwendig sein werden – dies könnte eine Beurteilung der Weiterbildungsbedürfnisse erforderlich machen;
- zur Unterstützung von Arbeitnehmern, deren Arbeitsplätze abgebaut oder an andere Standorte verlegt werden sollen, indem ihnen Umschulungsmaßnahmen und alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten angeboten werden.

Nur in wenigen Länderberichten zur Bildungs- und Berufsberatung aus den Beitritts- und Kandidatenländern und kleineren europäischen Staaten wurde auf solche Angebote verwiesen. In größeren Ländern kommen solche Verfahrensweisen den Berichten zufolge häufiger vor, insbesondere dort, wo derartige Initiativen durch den Staat gefördert werden, indem das Angebot von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten als eine von den Ausbildungsabgaben absetzbare Ausgabe eingestuft wird (z. B. in den Niederlanden), indem Unternehmen, die in die Weiterentwicklung ihrer Betriebsangehörigen investieren, ein Qualitätssiegel verliehen wird (z. B. in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich) und indem Betrieben, vor allem kleinen und mittleren Betrieben, die nicht die erforderlichen Kapazitäten zur Entwicklung von betriebsinternen Bildungs- und Berufsberatungsdiensten besitzen, Laufbahnberater der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zur Verfügung gestellt werden (z. B. in Deutschland).

**Die Rolle der Ge-
werkschaften
beim Angebot
von Bildungs-
und
Berufsberatungs-
diensten**

Gewerkschaften können direkt oder indirekt an Bildungs- und Berufsberatungsdiensten für beschäftigte Erwachsene beteiligt sein und diese auch direkt oder indirekt beeinflussen. Indirekt können sie das Angebot an Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen für ihre Mitglieder dadurch ankurbeln, indem sie im Zuge der Tarifverhandlungen Bildungs- und Berufsberatungsklauseln aushandeln (so z. B. in den Niederlanden). Dem kommt vor allem dort eine entscheidende Bedeutung zu, wo aufgrund von umfassenden Umstrukturierungen und Privatisierungen mit Freistellungen gerechnet werden muss und

flankierende Informations- und Beratungsangebote Arbeitnehmer auf sinnvolle Weise zu Umschulungsmaßnahmen und alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten hinlenken könnten. Darüber hinaus bieten einige Gewerkschaften selbst Bildungs- und Berufsberatungsdienste an (z. B. in Dänemark, Griechenland, Island, Österreich, Schweden und Spanien). In den meisten Fällen werden diese Dienstleistungen auf informellem Wege erbracht, und zwar durch Gewerkschaftsmitarbeiter, die keine spezielle Ausbildung auf diesem Gebiet durchlaufen haben (z. B. in Estland, Malta, Rumänien und Zypern), deren Wirkungspotenzial jedoch keineswegs unterschätzt werden sollte, insbesondere da gering qualifizierte Arbeitnehmer mit niedrigem Kompetenzstand eher dazu geneigt sein dürften, solche Beratungsangebote zu nutzen als Maßnahmen, die ihnen durch arbeitgebergesteuerte Strukturen angeboten werden. In einigen Ländern haben die Gewerkschaften dieses Potenzial in zunehmendem Maße erkannt und veranstalten nunmehr Schulungen für gewerkschaftliche Vertrauensleute, die als Bildungsbotschafter, Lernvertreter oder Lernberater agieren und Arbeitnehmer dazu ermutigen sollen, Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten wahrzunehmen (z. B. in Dänemark, Norwegen und im Vereinigten Königreich).

***Die Rolle der
Privatwirtschaft
beim Angebot
von Laufbahn-
informationen
und -beratungs-
diensten***

Die Privatwirtschaft spielt beim Angebot von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten eine beschränkte Rolle, die jedoch im Wachstum begriffen ist. Zunehmend werden Handbücher und Leitfäden über allgemeine und berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten von der Privatwirtschaft veröffentlicht. Oft handelt es sich dabei um Publikationen, die im Auftrag des Staates extern erstellt werden. Abgesehen davon beschränkt sich freilich die Rolle der Privatwirtschaft in den meisten europäischen Ländern auf die Ermittlung, Auswahl und Unterbringung von Mitarbeitern in hoch qualifizierten und spezialisierten Nischen des Arbeitsmarktes. In den mittel- und osteuropäischen Ländern sind solche privaten Arbeitsvermittlungen erst im Laufe der letzten zehn Jahre allmählich entstanden (z. B. in Bulgarien, Lettland, Litauen, Rumänien, der Slowakei und Ungarn) und sind bislang nur in Polen in nennenswerter Zahl anzutreffen. Für gewöhnlich nehmen privatwirtschaftliche Dienstleister Arbeitsvermittlungs- und Headhunting-Aufgaben wahr, während die Bildungs- und Berufsberatungsfunktion eher unterentwickelt ist. Der private Bildungs- und Berufsberatungsmarkt ist z. B. in Dänemark und Irland schwach ausgebildet, in der französischen Gemeinschaft Belgiens, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich dagegen etwas umfangreicher. Im Allgemeinen sind einzelne Bürger offenbar nur im geringem Maße bereit, für Bildungs- und Berufsberatungsdienste zu zahlen. Dort wo sich ein Markt oder Quasimarkt für solche Leistungen entwickelt hat, geschah dies daher hauptsächlich durch die Vergabe von Dienstleistungsaufträgen durch

Großunternehmen oder durch die Übertragung öffentlicher Gelder infolge der Auslagerung staatlicher Dienstleistungen. Die vorliegende Studie belegt, dass in Bezug auf den Umfang, das Wesen und die Kosten der Bildungs- und Berufsberatung im privatwirtschaftlichen Bereich eine deutliche Informationslücke besteht.

5.3. Lücken im Beratungsangebot für Erwachsene

Das zunehmende politische Schwergewicht auf Informations- und Bildungs- und Berufsberatungsangeboten für ältere Arbeitnehmer

Es wurden bereits einige Lücken im Beratungsangebot für beschäftigte Erwachsene aufgezeigt, insbesondere solche, die sich nicht in der Ausbildung befinden, und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, die zumeist nicht die Möglichkeit haben, innerbetriebliche Bildungs- und Berufsberatungsdienste anzubieten. Andere Erwachsene, denen Laufbahninformations- und Beratungsdienste zugute kommen könnten und für die gegenwärtig nicht ausreichend gesorgt wird, sind die älteren Arbeitnehmer. Dieser Gruppe kommt aus mindestens zwei Gründen Bedeutung zu. Erstens kann für die Betreffenden selbst der Ruhestand zwar in vielerlei Hinsicht angenehm sein, doch kann er ebenso einen Lebensabschnitt darstellen, der den Einzelnen persönlich und finanziell sehr fordert und in der er die eigene Identität und persönliche Erfüllung auf nicht entlohnten Tätigkeiten aufbauen muss. Freizeitberatung gehört in der Tat zum Spektrum der Beratungsdienstleistungen dazu, die die Menschen in einer lernenden Gesellschaft im gesamten Verlauf ihrer Entwicklung begleiten sollten. Diese kann Elemente der Bildungsberatung umfassen, angesichts der beeindruckenden Palette von Lernangeboten, die älteren Mitbürgern in vielen europäischen Ländern zur Verfügung stehen, so u. a. Universitäten für das „dritte Alter“ (z. B. in Frankreich und Malta) sowie speziell auf Senioren zugeschnittener Kulturtourismus. Zweitens ist das Angebot von Beratungsdiensten für ältere Arbeitnehmer auch im Hinblick auf die unmittelbaren Interessen des Staates wichtig. Einerseits gibt es Belege dafür, dass ein aktives Altern eine Senkung der Gesundheitsausgaben herbeiführt (Weltgesundheitsorganisation, 2002).

In einer anderen, jedoch damit zusammenhängenden Perspektive beschwört die alternde Bevölkerung Europas ernsthafte Probleme herauf, indem die Erwerbsquote der Bevölkerung zu sinken droht, wodurch die bestehenden Rentenversicherungssysteme unter Druck geraten. Eine europaweite politische Reaktion hierauf besteht darin, die aktive Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt zu verlängern (Europäische Kommission, 2002e). Beratungsangeboten könnte im Hinblick auf die Förderung dieser Erwerbsteilnahme eine wichtige Rolle zukommen. Ebenso könnten sie den einzelnen Bürgern dabei helfen, den Übergang in den Ruhestand flexibler zu gestalten.

6. Ausweitung des Zugangs durch innovativere und vielfältigere Angebotsformen

In diesem Abschnitt werden die verschiedenen Strategien aufgezeigt, die in Europa zur Ausweitung des Zugangs zu Beratungsdiensten angewandt werden. Dabei wird insbesondere die Rolle der IKT zur Förderung von innovativen und vielfältigen Verfahren der Übermittlung von Informationen und Beratungsdienstleistungen an die Nutzer erforscht. Auch andere Kommunikationsformen, so u. a. Callcenter-Technologien und der kreative Einsatz verschiedener Medien, werden behandelt. Wenngleich sich die Zugangsmöglichkeiten verbessert haben, bleiben, wie in diesem Abschnitt festgestellt wird, dennoch einige Lücken im Beratungsangebot. Ebenso wird darauf hingewiesen, dass ungeachtet der vielversprechenden Möglichkeiten, die die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien der Bildungs- und Berufsberatung eröffnen, zwischen verschiedenen Ländern und innerhalb einzelner Länder doch ein erhebliches digitales Gefälle besteht, das es zu berücksichtigen gilt, wenn der Zugang zur Beratung in ganz Europa gewährleistet werden soll.

6.1. Ausweitung des Zugangs zur Bildungs- und Berufsberatung

In zahlreichen europäischen Ländern wurde der Zugang zu Beratungsangeboten ausgeweitet, doch gibt es nach wie vor Lücken. Die Verbesserung des Zugangs ist ein besonderes Anliegen der Kommission.

Wie aus den auf die Umfrage zur Bildungs- und Berufsberatung gegebenen Antworten klar ersichtlich wird, ist man in zahlreichen Ländern darum bemüht, die laufbahnbezogenen Informations- und Beratungsangebote mittels einer Fülle von oft sehr innovativen Strategien auf eine größere Zahl von Personengruppen auszudehnen. In den Antworten wird auch auf einige Lücken im Beratungsangebot in vielen europäischen Ländern hingewiesen, doch gibt es ebenso Beispiele für vorbildliche Verfahrensweisen, die zeigen, wie diese Lücken behoben werden können. Die Frage des Zugangs ist in den Überlegungen der Kommission über die Rolle der Beratung bei der Förderung des lebenslangen Lernens und der Ziele für die allgemeine und berufliche Bildung beleuchtet worden. In der Mitteilung der Kommission zum lebenslangen Lernen (2001a) wird darauf abgehoben, dass Beratungsdienste offen angelegt und allen Menschen jederzeit auf lokaler Ebene zugänglich sein müssen. Ferner sollten sie auf die Bürger ausgerichtet sein, diese direkt ansprechen und sich laufend an den Bedürfnissen der Menschen orientieren, anstatt darauf zu warten, dass diese die Beratungsdienste von alleine aufsuchen. Und schließlich sollten Beratungsdienste eine Vielfalt von Angeboten über nicht formale und informelle Kanäle bereitstellen, etwa über nichtstaatliche Organisationen und gemeinnützige Vereinigungen, damit benachteiligte Gruppen wirksamer erreicht werden können. Im Weißbuch *Neuer Schwung für die*

Jugend Europas (Europäische Kommission, 2002b) referiert die Kommission die Ansichten junger Menschen über Beratungsdienste und stellt dabei u. a. auch fest, dass junge Menschen großen Wert auf den Zugang zu benutzerfreundlichen Beratungssystemen legen, die an Orten, an denen sie einen Großteil ihrer Zeit verbringen, leicht in Anspruch genommen werden können.

Trends in der Bildungs- und Berufsberatung, die sich positiv auf die Zugänglichkeit der Dienste in ganz Europa auswirken

Der Zugang zu Beratungsdiensten ist auf verschiedene Weise verbessert worden. So wird die Bildungs- und Berufsberatung z. B. mittlerweile zunehmend als ein Anrecht aller Bürger während ihres gesamten Lebens betrachtet und nicht nur als eine flankierende Begleitmaßnahme für Personen, die in einer Krise stecken oder arbeitslos sind. Die Erbringung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten erfolgt nunmehr an einer breiteren Palette von Orten (nicht mehr nur an institutionellen Beratungsstellen, sondern auch an Freizeiteinrichtungen, gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen und zu Hause), durch ein breiteres Spektrum von Veranstaltern (nicht nur durch den Staat, sondern auch durch gemeinnützige Organisationen und private Anbieter) und in einer größeren Vielfalt von Angebotsformen (nicht nur ausschließlich auf der Grundlage von Einzelgesprächen, sondern auch Beratungen in der Gruppe, ins Curriculum eingebettete Maßnahmen und Selbstbedienungsangebote; nicht einheitlich, sondern je nach den spezifischen Nutzerbedürfnissen differenziert). Auf viele Entwicklungen wurde bereits in vorangegangenen Abschnitten eingegangen. Weitere werden in den folgenden Abschnitten behandelt werden.

6.2. Strategien zur Ausweitung des Zugangs zu Beratungs- und Informationsangeboten

Die Rolle der IKT bei der Ausweitung des Zugangs zu Laufbahninformationen und -beratung

Grundlage all dieser Trends ist ein Wandel in der Art und Weise, in der Laufbahnberater ihre Tätigkeit ausüben, der in hohem Maße – wenn auch nicht ausschließlich – durch den Einsatz neuer Informations- und Kommunikationstechnologien bedingt ist. Wie im nächsten Abschnitt dieses Berichts gezeigt wird, werden in den meisten europäischen Ländern die IKT in wachsendem Maße zur Unterstützung und Ergänzung von traditionellen Formen der Beratung wie z. B. persönlichen Gesprächen, Bewertungsinstrumenten und gedruckten Laufbahninformationsmaterialien genutzt. Mit ihrer Hilfe werden Informationen über Berufe in weiteren Kreisen verbreitet; außerdem werden zahlreiche Beratungsfunktionen über CD-ROM-basierte Software, Berufsnavigationssysteme oder das Internet unterstützt.

Typischerweise dienen IKT-Anwendungen der Erhöhung der **Selbst-erkenntnis** der Beratungssuchenden (durch die Gewinnung von Erkenntnissen über sich selbst, die dann auf Bildungs- und Beschäftigungsangebote bezogen werden können), der **Unterrichtung** der Beratungssuchenden **über bestehende Angebote** (durch die Eröffnung des Zugangs zu Datenbanken über Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten), der Erleichterung der **Entscheidungsfindung** (durch die Unterstützung der Beratungssuchenden bei der Auslese unter den zur Wahl stehenden Möglichkeiten durch Abwägung von Angeboten und deren Durchführbarkeit) sowie der Förderung des **Erwerbs von Kompetenzen zur Bewältigung von Übergängen** (durch die Unterstützung der Beratungssuchenden bei der Umsetzung von Entscheidungen auf der Grundlage der Kompetenzen, die zur Stellenbewerbung, Absolvierung von Vorstellungsgesprächen, Beantragung von Ausbildungsbeihilfen und dergleichen benötigt werden). In den ausgereifteren Systemen stehen den Nutzern mehrere dieser unterschiedlichen Funktionen zur Verfügung, sodass die Software das komplexe Wesen des laufbahnbezogenen Entscheidungsfindungsprozesses vollständiger und umfassender widerspiegelt und unterstützt. Auf einer grundlegenden Ebene werden mithilfe von CD-ROMs und insbesondere durch das Internet eine Fülle von Informationen über Bildungsgänge und -einrichtungen sowie über Arbeitsmärkte auf Knopfdruck verfügbar gemacht. Auch hier wiederum sind die ausgereifteren Websites in der Lage, verschiedene Datenbanken miteinander zu verknüpfen, wodurch ein multidimensionaler Entscheidungsfindungsansatz unterstützt wird (vgl. Watts, 2001; Offer, 1997). Zumeist reproduzieren IKT-Tools freilich das traditionelle Zuordnungsmodell der Bildungs- und Berufsberatung. Der hauptsächliche Unterschied liegt darin, dass in diesem Fall der Beratungssuchende selbst für die Zuordnung zuständig ist.

Die Rolle der IKT bei der Ausweitung des Zugangs durch Förderung eines andersartigen Ansatzes bei der Leistungserbringung

Die IKT können auf zweierlei (wichtige und zusammenhängende) Weise zur Ausweitung des Zugangs zur Bildungs- und Berufsberatung beitragen. Erstens fördern sie einen **andersartigen Ansatz** bei der Leistungserbringung, der der Selbsthilfe gegenüber der direkten Beratung durch Fachleute den Vorrang gibt. Wie bereits an früherer Stelle (vgl. Abschnitt 5.1) bei der Erörterung des Übergangs zum gestuften Angebotsmodell festgestellt wurde, können die Klienten einen Großteil der anfänglichen selbst- und angebotsbezogenen Sondierungs- und Bewertungsarbeit dank der IKT selbst durchführen, bevor sie bei Bedarf um ein persönliches Beratungsgespräch ersuchen. Viele Arbeitsverwaltungen (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, den Niederlanden, Norwegen, Schweden, Slowenien) sowie Beratungsstellen

und Laufbahninformationsbibliotheken in Schulen und tertiären Bildungseinrichtungen liefern anschauliche Beispiele für diesen überaus bedeutsamen Wandel.

Tabelle 11: IKT-gestützte Bildungs- und Berufsberatung durch die Privatwirtschaft in Finnland

1999 eröffnete die auflagenstärkste Tageszeitung Finlands, *Helsingin Sanomat*, einen Bildungs- und Berufsberatungsdienst für alle Bürger im Internet. Auf der von der Zeitung unterhaltenen Website <http://www.oikotie.fi> steht eine breite Palette von Instrumenten und Dienstleistungen zur Laufbahnplanung und Stellensuche zur Verfügung. Sämtliche Angebote – u. a. Online-Selbstbewertungen, Beratung und Orientierung per E-Mail, ein Leitfaden zur Erstellung von Lebensläufen und die Möglichkeit zur Online-Übermittlung von Bewerbungen an Arbeitgeber – können kostenlos genutzt werden.

Die Übermittlung von Beratungsdienstleistungen an den Nutzer mittels IKT

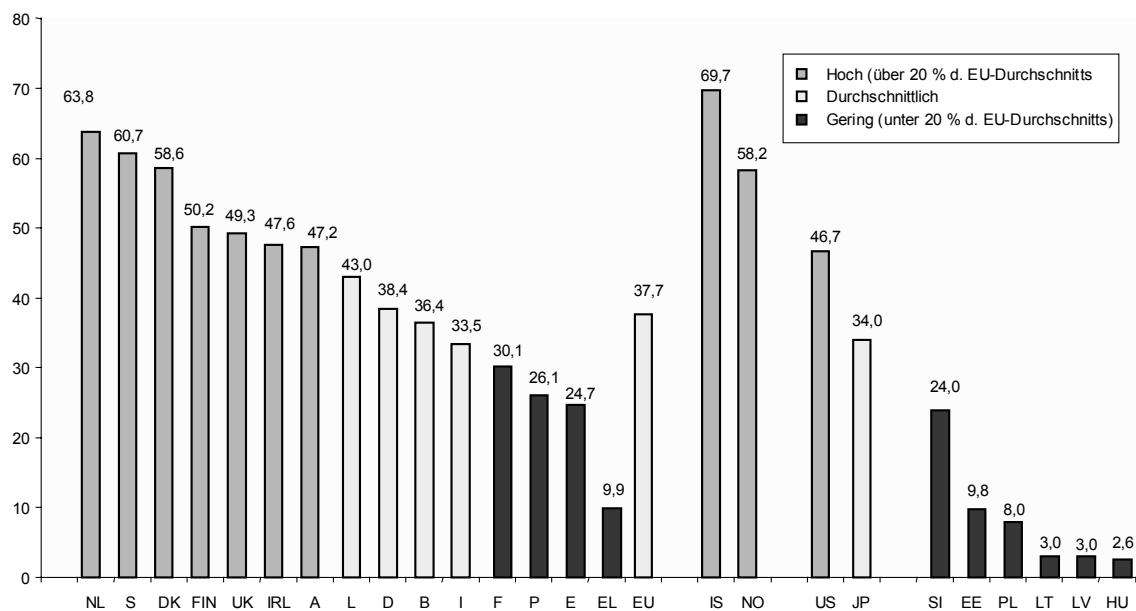
Zweitens dienen IKT der **Übermittlung von Informations- und Beratungsdienste an den Klienten**. Immer häufiger stehen Computerterminals – die oft an das Internet angeschlossen sind – auch außerhalb von institutionellen Stellen zur Verfügung. Wie Kress (2000) feststellt, verwischen sich die Grenzen zwischen dem Lernen, dem Arbeiten und der Freizeit gewidmeten Bereichen zusehends. Jugendliche und Erwachsene können heute auf viele Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Bars und Cafés, Jugend- und Gemeindezentren und von zu Hause aus zugreifen. In zahlreichen Ländern (z. B. in Belgien, Finnland, Island, Schweden, dem Vereinigten Königreich und Zypern) wurden Internetanlaufstellen in lokalen Freizeiteinrichtungen und öffentlichen Einrichtungen geschaffen, die Links zu Websites bieten, die den Nutzern dabei helfen, ihre Eignungen und Interessen zu ermitteln und ihrem jeweiligen Profil entsprechende Weiterbildungs- und Beschäftigungsangebote ausfindig zu machen. E-Mail-Anfragen können rasch an eine zentrale Auskunftsstelle oder die Informationsbüros von Bildungseinrichtungen und Betrieben geschickt werden. Dies hat wichtige Implikationen für die durchgängige, nahtlose Einflechtung der Bildungs- und Berufsberatung in den Lebensverlauf, indem es zur Beseitigung des Stigmas beiträgt, das dieser bisweilen anhang, insbesondere wenn sie als periphere Dienstleistung gesehen wurde, die nur für diejenigen gedacht war, die entweder ihr Leben nicht effektiv selbst zu steuern vermochten oder durch Arbeitslosigkeit an den Rand gedrängt worden waren. Ebenso wichtig ist dies für die Überwindung von Hindernissen bei der Bereitstellung von Beratungsdiensten in entlegeneren Regionen in Ländern mit weit verstreut lebender Bevölkerung, vor allem wenn die

angewandte Software zahlreiche der im Vorangegangenen beschriebenen Funktionen bietet, so u. a. interaktive Sitzungen mit Beratern, und über Internetanschlüsse der Zugang zu einem umfassenden und flexiblen Netz von miteinander verknüpften Diensten eröffnet wird. Fernberatungsmaßnahmen stehen daher immer häufiger auf der Agenda (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Deutschland, Estland, Griechenland, Island, Lettland, Österreich, Polen, Rumänien, Schweden, Spanien und der Tschechischen Republik).

***Das digitale
Gefälle beim
Zugang zu den
IKT in Europa***

Ungeachtet der Möglichkeiten, die die IKT eröffnen, so sind beim Versuch der Durchführung einer europaweiten Studie über die Bildungs- und Berufsberatung nichtsdestoweniger einige wichtige Punkte zu beachten. Der erste und offensichtlichste davon ist der ungleiche Zugang zu Hardware, Software und Internetanschlüssen. Besonders gravierend ist das digitale Defizit, wenn man die Situation in vielen mittel- und osteuropäischen Ländern betrachtet (vgl. Abbildung 1). Das digitale Gefälle tritt jedoch überall in Europa in anderen Formen auf und betrifft ärmere Bevölkerungsgruppen, ältere Menschen (die sich mit neuer Technik unter Umständen schwer tun) und Bewohner entlegener Gebiete (die in puncto fernmeldetechnischer Erschließung hinter den städtischen Gegenden hinterherhinken). Darüber hinaus bestehen hinsichtlich der Fertigkeiten in der Anwendung von IKT sowie der Kosten und des Bandbreitenzugangs große Unterschiede zwischen verschiedenen Ländern und bisweilen sogar innerhalb einzelner Länder in Europa, was Auswirkungen darauf hat, in welchem Umfang die durch die neuen Technologien geschaffenen Angebote genutzt werden können. In manchen Kulturen in Europa neigen die Menschen dazu, diesen eher unpersönlichen Beratungsansatz zu meiden. Andere greifen möglicherweise immer noch lieber auf traditionelle gedruckte Informationsmaterialien zurück, auch wenn die Informationen auch elektronisch verfügbar sind. Dies soll etwa bei rumänischen Schülern und Studenten der Fall sein, und einem Bericht von Tricot (2002) zufolge gilt das Gleiche für französische Schüler und Studenten, auch wenn angenommen wird, dass es sich hierbei möglicherweise um eine Übergang erscheinung handelt.

Abbildung 1: Ungleicher IKT-Zugang in Europa



Definition

Prozentualer Anteil der Haushalte mit eigenem Internet-Zugang. Alle Formen der Nutzung einbegriffen. Bevölkerung ab 15 Jahren. Dieser Indikator ist identisch mit dem strukturellen Indikator 2.3: Umfang des Internet-Zugangs.

Interpretation

Die Internetnutzung der einheimischen Bevölkerung ist ein Maß für die Fähigkeit des Online-Zugriffs auf eine große Fülle von Daten, einschließlich E-Commerce-Angebote von Unternehmen an die Verbraucher und staatliche Online-Dienste für die Bürger. In der Zukunft werden sehr viel ausgereiferte Messgrößen für den Umfang der Internetnutzung benötigt werden. Es müssen bessere Daten darüber erhoben werden, wofür das Internet genutzt wird und inwieweit die Bevölkerung über viele effizienzfördernde Einsatzmöglichkeiten informiert ist.

Quelle: Europäischer Innovationsanzeiger – Bericht (2002), S. 36. Im Internet abrufbar: <http://trendchart.cordis.lu/>

Das Potenzial der Callcenter- Technologie im Hinblick auf die Ausweitung des Zugangs zu Be- ratungsdiensten

Andere Technologien, die neue Möglichkeiten für das Angebot von Beratungsdiensten eröffnet haben, sind die Einrichtung von Callcentern. Wenngleich aus zahlreichen Ländern berichtet wird, dass telefonische Beratungsdienste eher mit Notruf- und Telefonseelsorgediensten zur Bewältigung von Krisensituationen (etwa bei Problemen wie Gewalt in der Familie, Kindesmisshandlungen, Selbstmordversuchen, Vergewaltigungen, Drogenmissbrauch) assoziiert werden, werden sie dennoch in einigen Bildungs- und Berufsberatungssystemen mit Erfolg eingesetzt und bieten Beratungssuchenden die Möglichkeit, Anfragen auf telefonischem Wege zu stellen (z. B. in Finnland, Frankreich, Litauen und der Tschechischen Republik; vgl. auch Tabelle 12, die nähere Einzelheiten zum *learndirect*-Service im Vereinigten Königreich enthält). In anderen Ländern – u. a. Deutschland, den Niederlanden und Norwegen – ist die Einrichtung von

Callcentern derzeit geplant, was darauf hindeutet, dass Beratungsdienste auf nationaler und lokaler Ebene künftig in zunehmendem Maße telefonisch angeboten werden könnten.

Tabelle 12: Bildungs- und Berufsberatung mittels Callcenter-Technologie im Vereinigten Königreich

Der *learndirect*-Service im Vereinigten Königreich wurde 1998 ins Leben gerufen. Kernstück dieses Dienstes bildet die Callcenter-Technologie. Es wurden zwei Callcenter in England eingerichtet (und zwar in Manchester und Leicester), eins für Nordirland sowie kleinere Callcenter in Schottland und Wales. Die *learndirect*-Initiative wird durch die „Universität für die Wirtschaft“ (*University for Industry*) finanziert und soll Erwachsenen kostenlose und objektive Beratung anbieten, die ihnen den Zugang zu weiterführenden Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten eröffnen kann. Solche Informationen können sich beispielsweise auch auf Möglichkeiten zur Ausbildungsförderung sowie Kinderbetreuungseinrichtungen zur Unterstützung von Eltern kleiner Kinder beziehen. Die Callcenter-Hotlines sind das ganze Jahr über bis zehn Uhr abends besetzt, um eine höchstmögliche Zugänglichkeit zu gewährleisten. Seit ihrer Einrichtung wurde die *learndirect*-Hotline bereits von über fünf Millionen Menschen genutzt. Das Beratungspersonal gliedert sich in drei Stufen: Auskunftsberater wickeln grundlegende Informationsanfragen ab; Lernberater befassen sich mit den Anfragen derer, die mehr als nur grundlegende Informationen benötigen; Berater für lebenslanges Lernen widmen sich komplexeren Anfragen und Ersuchen um Unterstützung. Mitarbeiter aller drei Personalstufen durchlaufen spezielle Schulungen und haben Zugang zu einer Online-Datenbank mit Informationen über rund 600 000 allgemeine und berufliche Bildungsgänge und Kurse auf sämtlichen Stufen sowie einer Fülle weiterer gedruckter Informationsmaterialien. Auf die Online-Datenbank kann unter der Adresse <http://www.learndirect.co.uk/> direkt zugegriffen werden. Sie wird jeden Monat aktualisiert. Auf der Website ist auch ein diagnostisches Online-Instrumentarium zur Beurteilung von Interessen und Vorlieben zu finden. Seit der Onlineschaltung im Jahre 2000 wurden auf der Website bereits mehr als 10 Millionen Treffer registriert.

Weitere Verfahren zur Erleichterung des Zugangs zur Bildungs- und Berufsberatung

Auch andere Kommunikationsformen haben immer mehr Bürgern den Zugang zu Bildungs- und Berufsberatungsdiensten erleichtert. Manche dieser Kommunikationsformen sind an sich nicht neu – herauszuheben ist vielmehr deren Einsatz als Plattform im Dienste der Bildungs- und Berufsberatung. In vielen Ländern werden Fernsehen, Massenmedien, Plakatwände und andere Werbeträger und -strategien dazu genutzt, Informationen über weiterführende Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten der Bevölkerung nahe zu bringen. Dies kann im Rahmen einer regulären laufenden Strategie geschehen oder aber auch gezielt zu bestimmten Zeiten oder Schwerpunkten zur Förderung

spezieller Maßnahmen erfolgen. Ein Beispiel hierfür ist etwa die jährliche Aktion *De grote leerweek* (Lernwoche für Erwachsene) in der flämischen Gemeinschaft Belgiens. Hierbei schließen sich die Massenmedien mit verschiedenen auf örtlicher Ebene aktiven Partnern zusammen, um bestimmte Zielgruppen anzusprechen. Ferner geben in vielen Ländern zahlreiche Zeitungen Sonderbeilagen zum Thema Beruf und Karriere sowie zu Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten heraus. Darüber hinaus veröffentlichen sie Stellenanzeigen und Artikel über Trends auf dem Arbeitsmarkt. Besonders interessant ist der innovative Einsatz von mobilen, „ambulanten“ Beraterteams zur Versorgung von schwer zu erreichenden Gemeinden oder in Fällen, in denen die vorhandenen Mittel nicht zur Deckung der bestehenden Nachfrage ausreichen (z. B. in Bulgarien, Estland, Frankreich, Lettland, Österreich, Ungarn und im Vereinigten Königreich). Ein lehrreiches kreatives Beispiel hierfür liefert vor allem Lettland, wo trotz beschränkter Ressourcen Beratungsangebote dennoch aufrechterhalten werden. Bisher konnten nur in 19 der insgesamt 26 Regionen des Landes professionelle Berufsberatungszentren eingerichtet werden. Dem Bedarf in den übrigen 7 Regionen wird jedoch durch mobile Beraterteams entsprochen.

7. Eine effektivere Bereitstellung von Laufbahninformationen

In diesem Abschnitt werden zahlreiche Fragen in Bezug auf die Erstellung von Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Informationen sowohl in gedruckter wie in IKT-basierter Form aufgegriffen. Dabei wird insbesondere auf die Problematik der Gewährleistung der Transparenz, Zugänglichkeit und Brauchbarkeit der Informationen eingegangen sowie auf die Frage der Entwicklung nationaler Standards zur laufenden Überwachung des Informationsangebots. Ferner wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit bei der Erstellung von Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Informationen beleuchtet, die erforderlich ist, damit Überschneidungen oder Inkompatibilitäten zwischen Datenbeständen vermieden werden. Auch privatwirtschaftliche Materialien zur Bildungs- und Berufsberatung werden erörtert.

7.1. Die Problematik der Bereitstellung von nützlichen und brauchbaren Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Informationen

Zuverlässigkeit und Gültigkeit als notwendige, jedoch keineswegs ausreichende Merkmale von Laufbahninformationssystemen

Ein Großteil der Bildungs- und Berufsberatung besteht darin, Klienten dabei zu helfen, sachkundige Entscheidungen zu treffen. Durch die Güte dieser Informationen – in puncto Zuverlässigkeit und Gültigkeit – sollten sich professionelle Bildungs- und Berufsberatungsdienste prinzipiell von den Auskünften unterscheiden, die der Einzelne von anderen, informelleren Quellen wie etwa der eigenen Familie, Mitschülern und Kollegen bezieht. Dass von professioneller Seite unterbreitete Informationen gültiger, objektiver, zuverlässiger und umfassender sind oder, um es einfacher auszudrücken, der Realität näher kommen, heißt allerdings nicht notwendigerweise, dass diese dem Beratungssuchenden auch etwas nützen. Vielmehr bringt die Forschung ein ganz anderes Bild zutage, wonach informelle Quellen oft einen stärkeren Einfluss ausüben als formale, und zwar bei Jugendlichen und Erwachsenen gleichermaßen (Arnold, Budd und Miller, 1988), NICEC, 1996) (²⁷). Theorien über die Art und Weise, in der Menschen Daten verarbeiten (u. a. Chapman und Mählek, 1993), weisen darauf hin, dass die Aufnahme und Anwendung von Informationen ebenso wie alle anderen pädagogischen Vorgänge von

⁽²⁷⁾ Außerdem gibt es keine Garantie dafür, dass Arbeitsmarktdatenbanken, wie ausgereift sie auch immer sein mögen, die komplexe Dynamik des Zugangs zu den örtlichen Beschäftigungsmöglichkeiten wirklich erfassen, insbesondere in Umfeldern, in denen neben dem offiziellen ein florierender informeller Arbeitsmarkt besteht, welcher per definitionem zumindest teilweise verborgen ist.

mehreren Faktoren abhängt, so u. a. davon:

- (a) in welchem Maße diese an die früheren Erfahrungen und Bezugsrahmen des Empfängers anknüpfen;
- (b) in welchem Maße solche Informationen als nützlich im Hinblick auf die Lösung oder zumindest Inangriffnahme aktueller Probleme oder Fragen empfunden werden.

Dies gilt ganz besonders im Informationszeitalter – bzw. auf der „Informationsdeponie“, wie Grubb (2002a) dieses nennt –, wo die Menschen laufend mit Daten überfüttert werden, nach denen sie großenteils nicht einmal gefragt haben. Und damit nicht genug: Wie Tricot (2002) festgestellt hat, wird ein Großteil dieser Informationen weitgehend vom Anbieter gesteuert – d. h. die Informationen, die der Anbieter präsentieren will, werden hervorgehoben –, anstatt vom Nutzer bestimmt zu werden – d. h. den Ausgangspunkt bilden die Fragen, die der Einzelne stellen möchte. Als vorbildlich kann in dieser Beziehung das Augenmerk gelten, das der Bildungs- und Berufsbildungsrat in der französischen Gemeinschaft Belgiens auf diese Fragen gerichtet hat. Dieser hat sorgfältig definiert, welche Arten von Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung geeignet sind, wobei er objektive Informationen von Informationen zu Werbezwecken unterscheidet, den Unterschied zwischen Information und Beratung deutlich macht und sich für die Schulung der Bürger im kritischen Umgang mit Informationen einsetzt (*Avis* 78 vom 21. Juni 2002, Beratung und Information zu Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung).

Das Potenzial – und die Tücken – der IKT-basierten Laufbahn-information

Diese und verwandte Themen über das Wesen, die Qualität und den intelligenten und kritischen Umgang mit Informationen sind ganz besonders relevant, wenn es um Informationen geht, die mittels IKT bereitgestellt werden, da diese sich von gedruckten Materialien in einem entscheidenden Punkt unterscheiden, nämlich darin, dass sie die Nutzer dazu animieren, von einer linearen Textlektüre abzugehen und auf per Hyperlink verknüpfte Daten zuzugreifen. Durch einen Mausklick werden die Leser von einem Gegenstand zum anderen abgelenkt und erhalten so Zugang zu verwandten Fakten-, Bilder- und Klangwelten. Nur die Beharrlichsten unter ihnen und diejenigen, die ausgefeilte Fähigkeiten zum Informationsmanagement besitzen, sind imstande, zum ursprünglich verfolgten Themenstrang zurückzufinden und sich dabei unerwartete, auf indirektem Wege gewonnene Erkenntnisse zunutze zu machen, um kluge Entscheidungen zu treffen. Dies ist wichtig, nicht nur, weil es uns daran erinnert, dass Selbstbedienungsverfahren bei der Bereitstellung von Informationen auch persönliche Unterstützungsangebote durch geschultes Fachpersonal erfordern, sondern auch weil der Einsatz von IKT eher

unkritisch als Patentlösung zum Stopfen von Informationslücken gepriesen wird. Wie bereits im Vorangegangenen (Abschnitt 6.2) bemerkt und in sämtlichen Länderberichten festgestellt wurde, spricht vieles für den Einsatz von IKT bei der Bereitstellung von Laufbahninformationen. Diese tragen nicht nur zur Ausweitung des Zugangs bei, sondern bewirken auch eine erhebliche Senkung der Produktionskosten im Vergleich zu gedruckten Alternativen; sie erlauben eine rasche, billige und regelmäßige Aktualisierung der Informationen; sie erleichtern die Einbindung von persönlichen Bewertungsinstrumenten und anderen relevanten Ressourcen; und sie bieten Funktionen zur Durchsuchung und Durchforstung einer großen Fülle unterschiedlicher Materialien, was bei Druckerzeugnissen nicht so ohne weiteres möglich wäre. Ungeachtet dieser Vorteile bleiben die IKT dennoch Hilfsmittel, die sowohl grundlegende Fertigkeiten (z. B. im Lesen) erfordern als auch fortgeschrittenere Kompetenzen (z. B. Selbstvertrauen in der Handhabung der Technik, die Fähigkeit, Informationen auf systematische Weise abzurufen) und die daher ernsthafte Fragen in Bezug auf die soziale Gerechtigkeit aufwerfen, insbesondere wenn die Angebote nicht von fachmännischer Unterstützung flankiert und durch alternative Informationsquellen und -kanäle ergänzt werden (Offer und Sampson, 1999; Grubb, 2002a).

**Probleme in
Bezug auf die
Transparenz und
die Zerspli-
tterung der Lauf-
bahninfor-
mationsange-
bote**

Auch andere Fragen spielen bei der Bereitstellung von gültigen, zuverlässigen, rechtzeitigen, kontextbezogenen, relevanten und nützlichen Informationen eine Rolle. In vielen an dieser Studie beteiligten Ländern wird die Bereitstellung von angemessenen Laufbahn- und Arbeitsmarktinformationen als öffentliches Gut anerkannt, das allen Bürgern aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit und Effizienz frei zur Verfügung stehen sollte. Darin spiegelt sich das – im Aktionsplan für Qualifikationen und Mobilität (Europäische Kommission, 2002c) zum Ausdruck gebrachte – Anliegen der Europäischen Kommission wider, dass (a) die Zersplitterung und (b) die mangelnde Transparenz der Bildungs-, Berufsbildungs- und Arbeitsmarktdaten überwunden werden müssen. Angesichts der zunehmenden Diversifizierung und immer komplexeren Gestaltung der Bildungs- und Ausbildungswege und der Wege in die Beschäftigung müssen den Klienten klare Wegweiser zur Verfügung stehen, die ihnen dabei helfen, sich in den Angebotssystemen zurechtzufinden und sich voll darüber im Klaren zu sein, welche Möglichkeiten sich ihnen eröffnen und verschließen, wenn sie einen bestimmten Weg einschlagen.

Diese Art von Transparenz und Komplexität lässt sich nicht mit eindimensionalen Instrumenten bewältigen – dies käme etwa dem Versuch gleich, neue Fahrtziele anhand alter Landkarten ausfindig

machen zu wollen. Im Gegensatz dazu stehen multidimensionale, matrixbasierte Managementinformationssysteme, die Synergien zwischen verschiedenen Datenbeständen fördern und Bildungs- und Berufslaufbahninformationen mit Arbeitsmarktdaten, z. B. dem Arbeitslosigkeitsrisiko, der aktuellen und prognostizierten Angebots- und Nachfragesituation sowie dem durchschnittlichen Einkommen im Vergleich zum Mindestlohn, verknüpfen. Einige Systeme, beispielsweise die in Griechenland, Finnland, Island, Litauen und Ungarn, weisen auch eine erfahrungsbezogene Komponente auf, die es den Nutzern ermöglicht, sich in den Beruf, den sie gerade ausloten, besser hineinzuversetzen, indem ihnen kurze Filme und Interviews mit Berufstätigen zum Herunterladen bereitgestellt werden.

Solche Systeme sind freilich im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung nicht sehr weit verbreitet. In vielen Fällen bilden CD-ROMs und Websites lediglich gedruckte Materialien nach, wobei mehr Wert darauf gelegt wird, möglichst viele Informationen unterzubringen, als darauf, diese so zu gestalten, dass sie für bestimmte Gruppen von Nutzern brauchbar sind. Dies gilt vor allem für die Beitritts- und Kandidatenländer, obwohl einige fortgeschrittene Systeme gegenwärtig mithilfe von Fördermitteln der Weltbank in Polen, Rumänien und Ungarn entwickelt werden (vgl. Tabelle 13). Auch Bulgarien, die Slowakei und Zypern machen in dieser Hinsicht Fortschritte, wobei ihnen finanzielle Hilfen der EU zugute kommen.

Tabelle 13: Multidimensionale Laufbahninformationssysteme in Polen

In Polen wurde ein multidimensionales Laufbahninformationssystem – „Berater 2000“ – entwickelt, in das die jüngsten Entwicklungen auf dem Gebiet der künstlichen Intelligenz integriert wurden und das die Bemühungen des Klienten durch die Verknüpfung von Informationsmanagement- und Entscheidungsfindungsstrategien anregt. Informationen über Bildungs- und Berufsbildungsgänge und die jeweiligen Berufe, zu denen sie hinführen, werden mit dem persönlichen Profil des Systemnutzers verbunden, welches seinerseits anhand von Selbstbewertungsinstrumenten erstellt wurde, die im Rahmen der gleichen Software zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wurde das System für den gezielten Einsatz bei bestimmten Nutzergruppen angepasst, so z. B. Behinderten.

7.2. Erzeuger von Laufbahninformationen

Problem infolge der fehlenden bereichsübergreifenden Zusammenarbeit zwischen den Erzeugern von laufbahnbezogenen Informationen

Ein weiterer Grund für die Zersplitterung der von Beratungsdiensten angebotenen Bildungs- und Berufslaufbahninformationen ist neben der oben genannten technischen Ursache die fehlende bereichsübergreifende Zusammenarbeit. In den meisten Ländern fällt die formale Zuständigkeit für das Angebot von Laufbahn- und Arbeitsmarktinformationen großenteils dem Staat zu, der die Informationen einsammelt, ordnet und verbreitet. Oft tragen jedoch verschiedene Ministerien unterschiedlich geartete Informationen zusammen und schaffen dabei Datenbestände, die sich nicht immer zusammenlegen lassen, um den Nutzern einen besseren Überblick über Angebote und Wahlmöglichkeiten zu vermitteln. Nicht selten kommt es vor, dass innerhalb eines Staates mehrere sich überschneidende Datenbanken aufgebaut werden, die zusammen nur einen Teil des Gesamtangebots erfassen – dies gilt etwa für die französische Gemeinschaft Belgiens, Finnland, Norwegen, Schweden, um nur einige Fälle zu nennen. Noch bemerkenswerter ist die Situation in Deutschland, wo die Bundesagentur für Arbeit gesonderte Datenbanken zu Berufen (BerufeNET), zu Ausbildungschancen (KURS), zu freien Lehrstellen und Ausbildungsplätzen (ASIS) und zu freien Stellen (SIS) unterhält, die jedoch allesamt in keinerlei Form mit vorhandenen Berufswahlprogrammen (wie z. B. „Mach's richtig“) oder anderen Programmen zur Selbsterkundung verknüpft sind, auch wenn sie zurzeit in ein Internet-Portal integriert werden.

Verstärkt wird dieses Problem in Ländern mit einer dezentralisierten föderativen Regierungsform wie Belgien, Deutschland und Spanien, wo jede Region unter Umständen ihre eigenen Systeme entwickelt, die zwar eine höhere Relevanz für die Nutzer besitzen mögen, da sie die Realitäten des örtlichen Arbeitsmarktes widerspiegeln, jedoch weder der Mobilität von Studierenden und Auszubildenden noch der Arbeitnehmermobilität im gesamten Staatsgebiet förderlich sind. Die Herausforderung, vor der die EU hier steht, ist sogar noch größer, angesichts des angestrebten Ziels der Schaffung eines gemeinsamen Raums für einen effizienteren und gerechteren Einsatz von Humanressourcen, das u. a. durch das Euroguidance-Netzwerk und ESTIA⁽²⁸⁾ und das Ploteus-Portal gefördert wird.

⁽²⁸⁾ ESTIA ist die Website des Euroguidance-Netzwerks in Europa.

**Initiativen zur
Bekämpfung der
Zersplitterung
von Informa-
tionen**

In einigen Ländern wurden Maßnahmen ergriffen, um der Zersplitterung entgegenzuwirken. Verschiedene Initiativen umfassten etwa:

- (a) die Vereinbarung einer Plattform von gemeinsamen Standards und Spezifikationen durch verschiedene für die Datenerhebung zuständige Ministerien (z. B. in Estland);
- (b) die formelle Festschreibung von Vereinbarungen oder die Verkündung von Gesetzen, die angeben, welche Art von Koordination zwischen verschiedenen Ministerien beim Angebot von Beratungsdiensten herrschen muss, und die die Zusammenarbeit zwischen und unter verschiedenen Einrichtungen auf nationaler, regionaler, Bezirks- und Gemeindeebene fördern (z. B. in Bulgarien und der Slowakei);
- (c) die Einrichtung von übergreifenden Agenturen zur Verwaltung von Laufbahninformationssystemen (z. B. Onisep in Frankreich (vgl. Tabelle 14); *Formabanque* in der französischen Gemeinschaft Belgiens; das *Careers and Occupational Information Centre* im Vereinigten Königreich; die Stiftung für Berufsbildungsreform in Estland, der „Offene Gesellschaftsfonds“ in Bulgarien). In vielen Fällen handelt es sich hierbei um externe Agenturen, die aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Bisweilen befinden sich solche Agenturen in privater Hand (z. B. das nationale Laufbahninformationsdienstzentrum in den Niederlanden), oder aber ihre Tätigkeiten sind teilweise oder ganz an den privatwirtschaftlichen Bereich ausgelagert worden (z. B. in Deutschland, Finnland, Irland, Island, Spanien und der Tschechischen Republik).

Tabelle 14: Die Integration von Beratungsinformationssystemen in Frankreich

2001 lief das französische Projekt IDEO (*Information documentation édition Onisep*) an, mit dem die Entwicklung eines informationstechnischen Systems zu Publikationszwecken angestrebt wird. Im Rahmen dieses Projekts sollen die bei der Bildungs- und Berufsberatung genutzten Datenbanken systematisch und regelmäßig erneuert und mit automatisierten Veröffentlichungsverfahren verknüpft werden. Die nationale Bildungs- und Berufsinformationsstelle Onisep (*Office national d'information sur les enseignements et les professions*) ist derzeit mit der Einrichtung eines neuen schnellen computergestützten Netzwerks befasst, das einen höchstmöglichen Informationsaustausch über das Internet und bei absolut sicherer Datenübertragung gewährleisten soll. Onisep arbeitet hierbei mit CERÉQ (*Centre d'études et de recherche sur les qualifications*) zusammen, einer öffentlichen Einrichtung, die unter der Aufsicht des öffentlichen Bildungswesens und der öffentlichen Arbeitsverwaltung steht und die Aufgabe hat, Fachwissen in verschiedenen Bereichen wie z. B. Statistik, Zertifizierung, Integration, beruflichen Betätigungsmöglichkeiten, Verbindungen zwischen Berufsbildung und Beschäftigung usw. aufzubauen.

Das privatwirtschaftliche Engagement im Bereich der Bereitstellung von Laufbahninformationen

Neben dem Staat erstellen auch privatwirtschaftliche Anbieter und Bildungseinrichtungen Materialien zur Laufbahninformation. In den Beitritts- und Kandidatenländern hält sich die Privatwirtschaft mit Investitionen in den Informationsmarkt bislang zurück; eine Ausnahme hiervon bildet lediglich Rumänien und – in etwas geringerem Maße – die Slowakei. Mehr IKT-basierte Initiativen seitens der Privatwirtschaft wurden aus anderen europäischen Ländern gemeldet, wobei das Schwergewicht allerdings weitgehend auf Bildungs- und Berufsleitfäden und Handbüchern liegt, die wohl am besten Investitionserträge gewährleisten können, entweder durch den direkten Verkauf und/oder durch Werbeeinnahmen – was jedoch unter Umständen auch zulasten der Vollständigkeit und Objektivität der Publikationen geht. Bildungseinrichtungen unterhalten immer häufiger eigene Websites, auf denen sie sich selbst präsentieren. Auch hier ist die Objektivität oft erwartungsgemäß etwas beeinträchtigt, da die jeweilige Schule letztlich danach strebt, sich ihren potenziellen Nutzern anzupreisen. Im günstigsten Falle finden sich auf den Websites von Bildungseinrichtungen Links zu anderen bildungs- und beschäftigungsbezogenen Datenbeständen.

Ankauf und Anpassung von Laufbahninformationsystemen

Nicht alle Länder halten es für machbar, eigene Informationsmaterialien zu produzieren. Viele Beitrittsländer, aber auch kleinere Staaten wie z. B. Luxemburg übernehmen entsprechende Software und sogar Druckerzeugnisse in angepasster Form aus anderen Ländern. Das im Vereinigten Königreich erstellte Programm *Adult Directions* hat in der Slowakei und Slowenien Anklang gefunden, wo es in Lizenz an die nationalen Gegebenheiten angepasst und mit nationalen Bildungs- und Beschäftigungsdatenbanken verbunden wurde. In Rumänien wurde ein kanadischer Test zur Ermittlung der beruflichen Interessen namens *Interoptions* übersetzt und angepasst, während in Frankreich einige Beratungsinstrumente aus den USA übernommen wurden. An den Berufsinformationszentren (BIZ) in Luxemburg werden Materialien – darunter auch detaillierte Beschreibungen von Berufen – aus Deutschland verwendet.

Die Festlegung von Standards für die Bereitstellung von Informationen

Auf dem sich allmählich entwickelnden Markt für Laufbahninformationen ist der Staat nicht nur nach wie vor der Hauptanbieter, sondern oft auch die einzige Instanz, die auf die Festlegung von Standards für die aus verschiedenen Quellen gelieferten Informationen hinwirken kann, auch wenn professionelle Fachverbände im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung hierzu ebenfalls einen Beitrag leisten können (Plant, 2001). Standards wie die oben aufgeführten – u. a. Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Exaktheit, Objektivität,

Vollständigkeit, Relevanz für die Zielgruppe, Rechtzeitigkeit usw. – sind bereits in einer Reihe von europäischen Ländern formal festgeschrieben worden. In einigen wird die Qualität der bereitgestellten Informationen durch gesetzliche Maßnahmen und Instrumente geregelt (z. B. durch das Gesetz über öffentliche Informationen in Estland); in anderen wurden Strategien zur Sicherstellung der Exaktheit von Informationen durch einen systematischen Vergleich von Daten aus verschiedenen Bereichen entwickelt (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens und Litauen); in wiederum anderen wurden Qualitätsstandards und -richtlinien aufgestellt (z. B. in Bulgarien, Dänemark, Griechenland, den Niederlanden, Slowenien), wobei Gruppen von Sachverständigen die Erstellung von Datenbeständen anhand von vorgegebenen Kriterien überwachen. In einigen Fällen (z. B. in Polen) werden die Klienten darum ersucht, sich zur Benutzerfreundlichkeit des Informationspaketes, das ihnen zur Verfügung gestellt wurde, zu äußern; dies gilt insbesondere für webbasierte Informationsangebote. In selteneren Fällen, so etwa in Bulgarien, werden Materialien zuerst an Zielgruppen erprobt und von Experten evaluiert. In zahlreichen anderen Ländern sind jedoch noch einige Fortschritte im Hinblick auf die Qualitätssicherung der Flut der angebotenen Bildungs- und Berufslaufbahninformationen vonnöten.

8. Die personelle Ausstattung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten

Dieser Abschnitt liefert einen Überblick über die Profile der in der Bildungs- und Berufsberatung tätigen Personen. Das Bildungs- und Berufsberatungspersonal in Europa zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus, und zwar im Hinblick auf die durchlaufene grundlegende Berufsausbildung, die für eine Tätigkeit in diesem Bereich geforderten Qualifikationen, die beherrschten Kompetenzen und den Zugang zu beruflichen Fortbildungsmaßnahmen. Ebenso bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Profilen der im Bildungs- und im Arbeitsmarktbereich tätigen Laufbahnberater. Abschließend wird in diesem Abschnitt auf eine Reihe von sich abzeichnenden Trends und Fragen eingegangen, die weitere Einblicke in das Porträt des Bildungs- und Berufsberatungspersonals in Europa geben.

8.1. Porträt eines unvollständig entwickelten Berufsstands?

Die Vielfalt des Bildungs- und Berufsberatungspersonals innerhalb Europas sowie innerhalb der einzelnen Länder Europas

Das Bildungs- und Berufsberatungspersonal in Europa zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus, und zwar im Hinblick auf den Umfang und die Art der beruflichen Ausbildung, die für den Eintritt in diesen Tätigkeitsbereich vorausgesetzt wird, die unterschiedlichen Kompetenzen, die die Berater beherrschen und im Beruf anwenden müssen, die Überschneidung ihrer Aufgaben mit anderen Aufgaben, die angebotenen Fortbildungs- und Aufstiegswege, die im Vergleich zu anderen Berufen gezahlten Gehälter und das Prestige, das der Berufsstand in der Gemeinschaft genießt. Viele Unterschiede treten nicht nur zwischen verschiedenen europäischen Ländern, sondern auch innerhalb einzelner Länder zutage, was darauf hindeutet, dass wir es hier mit einem unvollständigen und nicht voll verwirklichten Prozess der Professionalisierung zu tun haben (29).

Wenngleich die Anfänge der Bildungs- und Berufsberatung bis in das frühe 20. Jahrhundert zurückreichen, so ist diese Tätigkeit in Europa bislang noch nicht professionalisiert worden, hauptsächlich weil sich das in diesem Bereich tätige Personal aus anderen, oft sehr viel etablierteren Berufen rekrutieren, mit denen sie sich möglicherweise stärker identifizieren. In der Regel haben Laufbahnberater eine Ausbildung als Lehrer, Psychologen, sozialpsychologische Berater, Informationsmittler

⁽²⁹⁾ Lortie (1975) kam zu der gleichen Bewertung im Hinblick auf die nur teilweise verwirklichte Professionalisierung der Lehrerschaft. Ich habe mich bei meinen Ausführungen an seine Terminologie angelehnt.

und Personalfachleute durchlaufen oder verwenden einen Teil oder sogar einen Großteil ihrer Arbeitszeit auf eine dieser Tätigkeiten. Dass der Zugang zur Tätigkeit des Laufbahnberaters nicht streng geregelt ist, trägt ebenfalls zu einer schwachen Verankerung des Berufs bei, ebenso wie die mangelnde Zusammenarbeit zwischen den im Bildungs- und im Arbeitsmarktbereich tätigen Beratern, was die Zersplitterung dieses Bereichs zusätzlich verstärkt.

Die Alters- und Geschlechterstruktur des Bildungs- und Berufsberatungspersonals

Aus der Zersplitterung und fehlenden Abgrenzung dieses Berufsstands erklärt sich zum Teil, warum die im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatungsstudie befragten Auskunftspersonen kaum mehr als nur ungefähre Angaben dazu machen konnten, wie viele Personen in ihrem jeweiligen Land in der Bildungs- und Berufsberatung tätig waren. Das Gesamtbild ist noch schwerer zu erfassen, da viele Berater nur in Teilzeit in diesem Bereich arbeiten. Unter Berücksichtigung dieser Vorbehalte und des Umstands, dass aus einigen Ländern keine einschlägigen Informationen unterbreitet wurden und aus anderen nur Teilangaben eingingen, beläuft sich die Gesamtzahl der in diesem Bereich Beschäftigten nach Beleuchtung der Bildungs- und Berufsberatung in den 29 europäischen Ländern auf schätzungsweise rund 126 000.

Die Mehrzahl der Auskunftspersonen war nicht in der Lage, zuverlässige Informationen über die Altersstruktur des Bildungs- und Berufsberatungspersonals zu erheben. Demgegenüber ging aus allen Berichten hervor, dass der Beruf überwiegend Frauen anzog – so liegt der Frauenanteil etwa in Island, Polen, Rumänien und Ungarn zwischen 80 und 95 % –, auch wenn in allen Ländern Frauen in der Bildungs- und Berufsberatung im Arbeitsmarktbereich tendenziell weniger stark repräsentiert sind als im Bildungsbereich. Diese Geschlechterkonzentration könnte möglicherweise dadurch bedingt sein, dass diese Tätigkeit mit Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben verknüpft wird und dass viele Laufbahnberater aus der Psychologie kommen, einem Fachgebiet, das ebenfalls hauptsächlich Frauen anlockt (UNECE und UNDP, 2002). Die Verweiblichung des Berufs hat Auswirkungen auf die Berufsgruppenidentität, die Art und Weise, in der die Tätigkeit definiert wird (z. B. eine Konzentration auf die individuelle sozialpsychologische Betreuung zulasten der arbeitsmarktanalytischen praktischen Aspekte), den gewerkschaftlichen Organisationsgrad der in diesem Bereich Tätigen, das Prestige, das die Tätigkeit in der Gesellschaft genießt, und folglich auch auf die in diesem Bereich gezahlten Gehälter und die dafür bereitgestellten Mittel.

8.2. Die Aus- und Weiterbildung der Laufbahnberater

Die unterschiedlichen Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen an Laufbahnberater

Etablierte Berufe unterliegen für gewöhnlich klaren Rahmenbestimmungen zur Regelung der Zugangs- und Qualifikationswege, die zu klar abgegrenzten beruflichen Aufgabenprofilen führen. Zudem können sie sich im Allgemeinen auf ein Netz von Berufsverbänden und Bildungs- und Forschungseinrichtungen stützen. Wenngleich solche Abgrenzungen häufig dazu genutzt werden, den Zugang zum Beruf zu beschränken, um so das Angebot an Fachkräften zu regulieren und eine konkurrenzfähige Gehaltsstruktur gewährleisten zu können, so wirken sie sich dennoch positiv auf die Verbesserung der Dienstleistungsqualität aus. Viele Fachverbände sind gegenwärtig damit befasst, die Regelwerke, Qualifikationsstrukturen und Anerkennungsverfahren in ihren jeweiligen Berufsfeldern zu harmonisieren, damit die durch die Öffnung der Grenzen innerhalb der EU geschaffenen Möglichkeiten besser ausgeschöpft werden können. Im Gegensatz dazu weisen ausgerechnet die Laufbahnberater, die zur Förderung dieser europaweiten Mobilität und „grenzenlosen Bildungs- und Berufslaufbahnen“ zunehmend auf den Plan gerufen werden, ausgesprochen ungleiche Ausbildungs- und Qualifikationsprofile auf (Watts, 1992), was schwerwiegende Auswirkungen auf die Qualität der angebotenen Dienste hat; darauf wurde auch im Bericht der Kommission über die *Qualitätsindikatoren für das lebenslange Lernen* (Europäische Kommission, 2002a) hingewiesen. Ein Versuch zur Überwindung dieser Ungleichheiten wurde durch Deutschland, Österreich, Polen und Ungarn unternommen. Diese vier Länder sind gemeinsam an einem Leonardo-da-Vinci-Projekt beteiligt, das die Gleichwertigkeit der Befähigungsnachweise für Laufbahnberater in den Ländern herbeiführen soll. Sorgen um die beruflichen Qualifikationsstandards muss man sich zu Recht im Falle einiger europäischer Länder machen, in denen eine Person in manchen Branchen ohne jegliche einschlägige Ausbildung formale Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen leiten kann oder einige wenige Stunden berufsbegleitende Fortbildung, die oft innerbetrieblich absolviert werden, für solche Aufgaben als ausreichend betrachtet werden (z. B. in Frankreich, Griechenland, Italien und Luxemburg).

In anderen Ländern – u. a. vielen mittel- und osteuropäischen Ländern – werden sehr viel höhere Anforderungen gestellt: Dort ist für eine Tätigkeit als Laufbahnberater der Besitz eines Magisterabschlusses entweder Voraussetzung oder gilt zumindest als wünschenswert (z. B. in Bulgarien, Finnland, Polen, Rumänien, der Tschechischen Republik), wobei dies jedoch auch ein Examen in Psychologie sein kann und nicht unbedingt ein spezifischer Abschluss im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung sein muss. Spezialisierte Studiengänge, die zu einem Magisterabschluss hinführen, werden zwar in mehreren Ländern

angeboten (z. B. in Finnland, Polen, Portugal, Rumänien und dem Vereinigten Königreich), doch wie aus einer Betrachtung des gesamten Erwartungsspektrums hervorgeht, verlangen die Arbeitgeber – und d. h. in den meisten Fällen der Staat – von Laufbahnberatern häufiger Qualifikationen auf mit der Bildungs- und Berufsberatung verwandten Gebieten als Qualifikationen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung an sich. Oft gehören hierzu u. a. Psychologie, Erziehungswissenschaften, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften und Sozialarbeit. Zwar weisen diese Fächer unübersehbare Überschneidungen mit dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung auf, doch wird oft nicht nachhaltig analysiert, inwieweit die bei diesen Studiengängen erworbenen Kompetenzen mit denen, die bei der Ausübung dieser Tätigkeit gefordert sind, übereinstimmen. In den meisten Fällen wird erwartet, dass die Laufbahnberater ihre berufsspezifischen Fertigkeiten am Arbeitsplatz erwerben.

Tabelle 15: Die Ausbildung von Laufbahnberatern in Frankreich

In Frankreich gibt es drei hauptsächliche Arten von Ausbildungsgängen für Berufe im Bereich der Beratung und Orientierung:

- (a) ein höherer Universitätsstudiengang, der in Vollzeit absolviert wird und auf eine spezifische Berufsgruppe ausgerichtet ist, nämlich die Orientierungsberater/-psychologen im öffentlichen Bildungswesen;
- (b) eine höhere alternierende Ausbildung, die auf einen anderen spezifische Berufsgruppe ausgerichtet ist, und zwar die Berater der öffentlichen Arbeitsverwaltung ANPE (*Agence nationale pour l'emploi*);
- (c) Universitätsstudiengänge, die Beschäftigungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Beratung und Orientierung, Personal- und Humanressourcenverwaltung eröffnen, wie der von der Facheinrichtung Inetop (*Institut national d'études du travail et d'orientation professionnelle*) angebotene spezialisierte Studiengang in Psychologie und Bildungs- und Berufsberatung, der zum Erwerb eines Hochschuldiploms (DESS) führt. Der zum höheren Hochschulabschluss DEA führende Studiengang in Arbeitspsychologie und Übergangsbewältigung, der von Cnam (*Conservatoire national des arts et métiers*) und Inetop im Rahmen einer von mehreren Trägern gemeinsam unterhaltenen Promotionsfakultät „Unternehmen, Arbeit, Beschäftigung“ (Cnam/Universität Marne-la-Vallée) angeboten wird, umfasst zudem Forschungstätigkeiten. Mit diesem Studiengang wird ein Doktorgrad in Psychologie erworben.

Diese drei Ausbildungsformen werden durch Fortbildungsmaßnahmen ergänzt, die sich auf betreute Praktika gründen, welche von öffentlichen Einrichtungen wie der Vereinigung für die berufliche Bildung Erwachsener AFPA (*Association pour la formation professionnelle des adultes*) oder dem akademischen Weiterbildungszentrum CAFOC (*Centre académique de formation continue*) oder auch von privaten Anbietern veranstaltet werden.

Ausbildungsanforderungen an die Laufbahnberater im Bildungsbereich

Es gelten unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungsanforderungen für Laufbahnberater innerhalb des Bildungs- und des Arbeitsmarktbereichs, vor allem aber auch zwischen diesen beiden Bereichen⁽³⁰⁾. In der Regel scheinen Laufbahnberatern im Bildungswesen mehr Möglichkeiten zur Absolvierung einer spezialisierten Grundausbildung geboten zu werden als ihren Kollegen in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Es gibt einige Beispiele unter den untersuchten europäischen Ländern, in denen Personen, die sich um Laufbahnberaterstellen an Schulen bewerben, nach Möglichkeit einen einschlägigen Hochschulabschluss und entsprechende Berufserfahrung besitzen sollten (z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens und Malta), einen Fachabschluss oder einen Befähigungsnachweis auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung (z. B. in Irland, Island, Lettland, den Niederlanden, dem Vereinigten Königreich und Zypern). Dies bedeutet jedoch nicht etwa, dass alle schulischen Laufbahnberater auch tatsächlich eine solche Ausbildung durchlaufen haben, und wie aus vielen Ländern berichtet wird, sind dort zahlreiche Laufbahnberater tätig, die keine solchen Qualifikationen vorweisen können – in manchen Fällen bis zu einem Drittel oder der Hälfte aller Berater –, obwohl entsprechende Ausbildungsgänge angeboten werden (so z. B. in Deutschland, Malta, den Niederlanden und Norwegen). In vielen Bildungssystemen ist man gerne bereit, Personen als Laufbahnberater zu beschäftigen, wenn diese einige Jahre Berufserfahrung als Lehrer mitbringen. In den meisten Fällen wird ein pädagogischer Abschluss vorausgesetzt; in Island jedoch versucht der Fachverband der Laufbahnberater gegenwärtig die Abschaffung dieser Einstellungsvoraussetzung zu erwirken, und in den Niederlanden beschäftigen einige Schulen qualifizierte Laufbahnberater, die keine Lehrkräfte sind. In anderen Ländern (z. B. Lettland) können im Rahmen eines Psychologiestudiums auch spezielle Module in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung absolviert werden.

In Polen, Rumänien und dem Vereinigten Königreich scheint man es im Hinblick auf die Bandbreite und den Umfang der angebotenen Grundausbildungsgänge am weitesten gebracht zu haben. In diesen Ländern gibt es eine breite Palette von spezialisierten kürzeren und längeren Ausbildungsgängen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung, von denen einige zum Erwerb eines Magisterabschlusses führen. Nur wenig wurde im Rahmen der Bildungs- und Berufsberatungsstudie darüber berichtet, inwieweit die berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte

⁽³⁰⁾ Auf diesen Punkt weist auch McCarthy (2001) in seiner Studie über die Ausbildung von Laufbahnberatern in 23 Ländern hin. In Dänemark etwa ist die Ausbildung dermaßen bereichsspezifisch, dass im Länderbericht ganze 15 verschiedene Ausbildungsgänge für Laufbahnberater aufgeführt werden.

auch auf die spezifischen Bedürfnisse von Laufbahnberatern zugeschnitten sind, oder auch darüber, welche Fortbildungsschulungen Klassenlehrern und anderen Fachkräften angeboten werden, die mit der Vermittlung bestimmter Aspekte des Berufsvorbereitungscurriculums betraut sind.

Die vielfältigen und unklaren Aufgaben der Laufbahnberater im Bildungsbereich

Die meisten Laufbahnberater an den Schulen müssen neben ihrer Beratertätigkeit auch noch weitere Aufgaben wahrnehmen. Häufig erteilen sie während mindestens der Hälfte ihrer Arbeitszeit oder mehr Unterricht in einem Fach des regulären Curriculums (z. B. in der flämischen Gemeinschaft Belgiens, Dänemark, Irland, Malta, Spanien, der Tschechischen Republik). In Deutschland erhalten Vollzeitlehrkräfte eine zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit als Beratungslehrer neben ihren regulären Aufgaben. Viele Berater werden außerdem mit Verwaltungsaufgaben überhäuft, z. B. mit der Verwaltung der Fächerkombinationswahl oder der Unterstützung der Schüler beim Ausfüllen von Bewerbungsformularen für weiterführende Bildungseinrichtungen. Die beruflichen Aufgaben sind im Allgemeinen nicht sehr klar abgegrenzt, sodass die Berater eine breite Palette von Funktionen übernehmen müssen. In einigen Ländern versucht man, diese Unklarheit sowohl bezüglich der Arbeitsanforderungen als auch bezüglich der beruflichen Aufgaben durch die Ausarbeitung von Dienstleitfäden oder Kompetenzrahmen anzugehen; gute Beispiele hierfür liefern Estland, Griechenland, Malta und ganz besonders Polen.

Die Unbestimmtheit der Aufgaben macht es zudem schwierig, klare Aufstiegswege innerhalb des Berufs vom weniger fachkundigen zur fachkundigeren Beschäftigten und von der paraprofessionellen Hilfskraft zum voll ausgebildeten Fachkraft abzustecken. Eine Ausnahme hiervon bilden Litauen und Rumänien. Estland, Irland und das Vereinigte Königreich wiederum gehören zu den wenigen Ländern, in denen den Länderberichten zufolge qualifizierten Laufbahnberatern bei der Arbeit paraprofessionelle Mitarbeiterkategorien (z. B. Auskunftspersonal) zur Seite stehen. Wie bei den meisten anderen in diese Arbeit einbezogenen Fachkräften (z. B. Sozialarbeiter) und Nichtfachleuten (z. B. ehemaligen Schülern/Studenten, Interessengruppen, bedeutenden Erwachsenen und Gleichaltrigen, die sich oft mit den „schwer Erreichbaren“ befassen), benötigen diese flankierenden Mitarbeiter eine gewisse Schulung, um die reguläre Arbeit der Laufbahnberater stützen zu können. Aus keinem der an der Studie beteiligten Länder – mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs in Bezug auf die Mitarbeiter der *learndirect*-Initiative – wurden über irgendwelche Schulungsmaßnahmen dieser Art berichtet.

***Ausbildungs-
gänge für Lauf-
bahnberater im
Hochschul-
bereich***

Der tertiäre Bildungsbereich weist viele der gleichen Merkmale auf, die schon bei den Schulen beschrieben wurden, außer dass die Professionalisierung des Beratungspersonals dort schwächer ausgeprägt und das Beratungsangebot stärker aufgesplittert ist. Nicht selten sind Beratungsfunktionen auf Mitarbeiter in verschiedenen Verwaltungseinheiten aufgeteilt, von denen einige an den Fakultäten oder Instituten tätig sind, andere an einer psychologischen Beratungsstelle bzw. Studienberatungsstelle, andere an einer internationalen Beratungsstelle für ausländische Studierende und wiederum andere vom Büro eines Studierendenverbands aus arbeiten. Diese verschiedenen Mitarbeiterkategorien haben unter Umständen nur wenig oder gar keine formale einschlägige Fachausbildung durchlaufen (z. B. in Dänemark und Deutschland), und auch dort, wo dies der Fall ist, sind die Qualifikationsanforderungen für die Ausübung dieser Tätigkeit für gewöhnlich nicht zentral geregelt, und die Beratertätigkeit wird zumeist auch in keiner Form überwacht.

***Laufbahnberater
im Arbeitsmarkt-
bereich***

Im Allgemeinen haben an den öffentlichen Arbeitsverwaltungen tätige Laufbahnberater sogar noch seltener eine spezialisierte Grundausbildung zur Vorbereitung auf ihre beruflichen Aufgaben absolviert. Einige besitzen ein Hochschulexamen in Psychologie, jedoch sind die Ausbildungsprofile dieser Laufbahnberater sogar noch uneinheitlicher als bei den Beratern im Bildungsbereich – so bringen einige von ihnen etwa Qualifikationen aus den Bereichen Jura, Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft und sogar Ingenieurwissenschaften und Technik mit (z. B. in Rumänien und Spanien). Ein Großteil der Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Ausbildung wird im Rahmen von berufsbegleitenden Fortbildungsschulungen erworben. Insbesondere Laufbahnberater in den Beitritts- und Kandidatenländern profitieren hier von Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung, die durch EU-Förderprogramme wie Phare und Leonardo da Vinci eröffnet werden. Ebenso wurde einigen Beratern aus EU-Mitgliedstaaten die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsprogrammen über den Europäischen Sozialfonds ermöglicht (z. B. in Finnland, Griechenland, Irland, Italien, Portugal und Spanien).

8.3. Allgemeine Trends im Zusammenhang mit personellen Fragen

Ungeachtet der Ungleichheiten und Verschiedenheiten sind dennoch einige allgemeine Trends feststellbar

Ungeachtet dieser ungleichen Qualifikations- und Kompetenzprofile von Laufbahnberatern innerhalb einzelner Bereiche und auch zwischen verschiedenen Bereichen lassen sich dennoch einige allgemeine Trends und Fragen feststellen:

- (a) Laufbahnberater scheinen keine stark ausgeprägte berufliche Identität zu besitzen, sind schlecht organisiert und genießen oft nur geringe Unterstützung von einem uneinheitlichen Netz von Berufsverbänden und Forschungs- und Bildungseinrichtungen. Folglich haben sie nur schwache Möglichkeiten zur Bestimmung ihrer Arbeitsaufgaben und Beeinflussung der Strategiegestaltung. Interessanterweise ist jedoch in vielen an dieser Studie beteiligten Ländern die Gründung oder Stärkung von einschlägigen Berufsverbänden zu verzeichnen. Zu diesen Ländern gehören u. a. Estland (Gründung 2002), Frankreich, Griechenland, Island (Gründung 1981), Italien (Gründung 2001), Lettland (Gründung 1996), Norwegen, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien, Schweden, die Tschechische Republik und Zypern. In Dänemark und im Vereinigten Königreich wurden sektorale Verbände unter einer landesweiten Dachorganisation zusammengefasst (dem dänischen nationalen Rat für Bildungs- und Berufsberatung, RUE, und der *Federation of Professional Associations in Guidance*, FEDPAG, im Vereinigten Königreich). In einigen Ländern wurden zudem Register zur Regulierung des Berufs eingerichtet (z. B. in Deutschland, den Niederlanden, Lettland, Polen, Rumänien, dem Vereinigten Königreich);
- (b) der privatwirtschaftliche Bereich sowohl des Arbeitsmarktes als auch des Bildungswesens ist in der Regel nicht reguliert. Private Schulen sind unter Umständen (so etwa in Dänemark) dazu gehalten, Beratungsdienste anzubieten, doch bleibt der Umfang und die Art dieser Beratungsangebote dem Ermessen der jeweiligen Einrichtung anheim gestellt;
- (c) nach Auffassung der bei der Studie befragten Auskunftspersonen haben die Laufbahnberater in ihren jeweiligen Ländern zahlreiche Kompetenzen durch berufliche Erstausbildung und berufsbegleitende Fortbildung sowie durch die Berufspraxis am Arbeitsplatz entwickelt. Allerdings sind die Befragten auch der Meinung, dass die im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung tätigen Personen angesichts des sich wandelnden Wesens und Umfelds ihrer Arbeit – u. a. einer spürbar gewachsenen Mobilität von Studierenden und Arbeitnehmern in Europa – auf zahlreichen Gebieten weitergebildet werden müssen.

Dazu zählen etwa die Betreuung von immer unterschiedlicheren Klientengruppen, die Bewältigung von IKT-gestützten, telefonischen und E-Mail-basierten Beratungsdiensten, die Erbringung von lebenslangen Beratungsdienstleistungen und die Planung und Durchführung von Forschungsarbeiten. Ebenso benötigen die Berater Weiterbildungsmaßnahmen in Bezug auf die Beteiligung der örtlichen Gemeinschaft, Managementmethoden (einschließlich der Verwaltung und Auswertung von Informationen), die Einbeziehung von auf praktischer Erfahrung beruhenden Verfahren in die Beratungsangebote und die Entwicklung von Selbstbedienungsansätzen bei der Bildungs- und Berufsberatung⁽³¹⁾;

- (d) es gibt nur wenige Laufbahnberaterqualifikationen, die sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsmarktbereich anerkannt werden, und ein Großteil der Aus- und Weiterbildung wird noch immer in hohem Maße bereichsgebunden veranstaltet. Einige Entwicklungen, auf die in der Bildungs- und Berufsberatungsstudie hingewiesen wurde, legen jedoch nahe, dass dieser Trend allmählich im Wandel begriffen sein könnte. So wurde etwa in einem Bericht des dänischen Unterrichtsministeriums die Einrichtung eines neuen bereichsübergreifenden Studiengangs vorgeschlagen. Zum jüngsten Universitätsstudiengang im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Malta wurden Bewerber sowohl aus der öffentlichen Arbeitsverwaltung als auch von den Schulen zugelassen; und sowohl aus Estland wie aus Island wird über Initiativen berichtet, in deren Rahmen die Ministerien für Bildung und Arbeit beschlossen haben, gemeinsam Ausbildungsgänge und Fortbildungsseminare für Laufbahnberater aus den beiden Bereichen zu veranstalten. Im Vereinigten Königreich hingegen hat der Versuch, allgemeine Aus- und Weiterbildungsgänge für verschiedene Kategorien von Laufbahnberatern zu entwickeln, Befürchtungen erweckt, dass die spezialisierte Wissensbasis und Fachkompetenz, die durch die stärker auf bestimmte Zielgruppen ausgerichteten Kurse entwickelt wurde, somit verloren gehen könnte. Modulare Ausbildungsgänge mit einer gemeinsamen Grundausbildung und darauf aufbauenden Spezialisierungsmöglichkeiten könnten einiges zur Überwindung solcher Probleme beitragen;

⁽³¹⁾ Auf ähnliche Kompetenzbedürfnisse haben auch Watts (1992) und Hiebert, McCarthy und Repetto (2001) verwiesen.

(e) offenbar geht ein zunehmender Trend hin zum verstärkten Angebot von spezialisierten beruflichen Erstausbildungs- und berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen für Laufbahnberater sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsmarktbereich (vgl. Tabelle 16). Diese Tendenz wird in zahlreichen Länderberichten dokumentiert: So wurde beispielsweise in Island die von Schullaufbahnberatern geforderte Grundausbildungsdauer von 100 auf 200 Stunden erhöht. Darüber hinaus ist dort der Ausbau des Ausbildungsgangs zu einem Magisterstudium geplant. Schülerberater in Österreich durchliefen bislang eine nur wenige Woche dauernde Grundausbildung. Jetzt wird dagegen eine neue standardisierte Grundausbildung von zweieinhalb Jahren Dauer in drei Bundesländern getestet. In Malta ist der erste Ausbildungsgang für Beschäftigungsberater in der öffentlichen Arbeitsverwaltung angelaufen, und in Irland wurde bekannt gegeben, dass man beabsichtigt, die Zahl der Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung mit Abschlüssen auf dem Niveau eines *Diploma* und *Higher Diploma* zu steigern. Der Trend tritt jedoch nicht durchweg auf: Aus Frankreich und Schweden wird berichtet, dass es eine wachsende Gruppe von Laufbahnberatern ohne einschlägige formale Ausbildung gibt. Den Beschäftigten der öffentlichen Arbeitsverwaltung in Dänemark wurden die Möglichkeiten zur Aus- und Weiterbildung beschnitten, und ihre Arbeitsaufgaben wurden neu verteilt, wobei eher von organisatorischen als von beruflichen Aspekten ausgegangen wurde.

Tabelle 16: Ausbau der Laufbahnberaterausbildung in Griechenland, Island und Rumänien

In Griechenland wurde noch bis vor wenigen Jahren das Bildungs- und Berufsberatungsprogramm an Sekundarschulen (SEP) von Personen geleitet, die größtenteils keinerlei einschlägige Ausbildung durchlaufen hatten. Seit 1999 wurden jedoch zahlreiche Fachstudiengänge für SEP-Beamte an Universitäten unter Aufsicht des Bildungsministeriums und des Pädagogischen Instituts organisiert; dies geschah mithilfe von EU-Fördergeldern. Das Ministerium unterhält zudem ein Modellzentrum für Berufsberatung, das zu beruflichen Entwicklungszwecken genutzt wird. Sowohl an der Universität Athen wie an der Aristoteles-Universität in Thessaloniki werden jährliche Fortbildungsgänge veranstaltet, die von allen Berufsberatungsleitern durchlaufen werden. Gleichzeitig haben zehn Universitäten des Landes berufsbegleitende Fortbildungsgänge von rund fünf Monaten Dauer veranstaltet, die von 450 Sekundarschullehrern absolviert wurden. Ähnliche Fortbildungsgänge zur Schulung von 78 Lehrern auf dem Gebiet der Informationsverarbeitung wurden an der Wirtschaftsuniversität Athen und am Technologischen Bildungsinstitut Athen durchgeführt.

In Island wurden im 1998 veröffentlichten Bericht des Ministeriums über die Stärkung des Berufs des Laufbahnberaters zahlreiche Maßnahmen vorgeschlagen, darunter die Verlängerung des einjährigen Studiengangs für Schulberater an der Universität Island auf zwei Jahre. Dieser Studiengang wird nunmehr zu einem Magisterabschluss führen. In dem Bericht wurde ebenfalls vorgeschlagen, dass die Ausbildung stärker kompetenzbezogen sein sollte, dass die Beschäftigten mit der Anwendung von Beratungsinstrumenten besser vertraut gemacht werden und verbesserten Zugang zu Computern und Datenbanken erhalten sollten.

In Rumänien wurde viel in die Ausbildung von Laufbahnberatern investiert. 1996 wurde dort ein Magisterstudiengang im Fach Beratung und Orientierung an der Universität Bukarest angeboten. Drei Jahre später organisierte die gleiche Universität mithilfe von Fördergeldern der Weltbank einen Magisterstudiengang in Staatswissenschaft mit einem spezialisierten Modul in Bildungs- und Berufsberatung. Seither haben rund 900 Absolventen von diesem Studienangebot Gebrauch gemacht. Seit 1999 bietet die Universität Babeş-Bolyai einen Magisterstudiengang in Beratungspychologie an. Rumänien ist zudem am „Academia“-Projekt beteiligt, einem transnationalen Austauschprogramm für die Ausbildung von Laufbahnberatern, das über das Leonardo-da-Vinci-Programm der EU finanziert wird.

9. Die Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten

In diesem Abschnitt werden die verschiedenen Finanzierungsquellen der Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Europa ermittelt. Ein großer Teil dieser Finanzierungsmittel kommt vom Staat, doch liegen nur sehr wenige nähere Angaben über das Ausmaß und den Umfang der zur Verfügung gestellten Mittel vor. Der Staat kann verschiedene Verfahrensweisen anwenden, um diese Gelder den Beratungssuchenden zukommen zu lassen. In zunehmendem Maße breitet sich jedoch ein Modell aus, wonach der Staat die Verteilung der finanziellen Mittel auf die Regionen, auf die örtlichen Gemeinden oder sogar auf einzelne Einrichtungen überträgt. Ausgehend von den Antworten, die aus den verschiedenen an der Bildungs- und Berufsberatungsstudie beteiligten Ländern eingingen, wird aufgezeigt, welche Probleme dieses Modell mit sich bringt. Abschließend werden die privaten Investitionen in die Veranstaltung von Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen im Hinblick auf sich allmählich entwickelnde Märkte und Quasimärkte untersucht.

9.1. Finanzierungsquellen der Bildungs- und Berufsberatung

Die Kosten der Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Europa werden großenteils vom Staat getragen, doch fehlt es an klaren Informationen über den Umfang dieser Investitionen

Zwar wurde in diesem Bericht auf zahlreiche Mängelbereiche im Bildungs- und Berufsberatungsangebot verwiesen, doch wurde hier ebenso gezeigt, dass eine Tendenz zur Ausweitung des Umfangs, der Reichweite und der Vielfalt des Angebots herrscht, und zwar sowohl im Bildungs- als auch im Arbeitsmarktbereich. Solche Entwicklungen setzt umfangreiche finanzielle Mittel voraus, und es ist wichtig, zu erforschen, aus welchen Quellen diese Gelder in den untersuchten europäischen Staaten bezogen werden und welche unterschiedlichen Modelle am häufigsten zur Bereitstellung dieser Mittel angewandt werden. Auf diese Aspekte wird der Reihe nach eingegangen werden.

Ein Vorbehalt muss jedoch von vornherein vorweggeschickt werden, nämlich dass es der Mehrzahl der befragten Auskunftspersonen schwer fiel, wenn nicht gar unmöglich war, auch nur ungefähre Schätzungen zu den jeweiligen nationalen Ausgaben für die Bildungs- und Berufsberatung zu unterbreiten. Wenn es um die Aufwendungen des Staates geht, wird in den meisten Ländern konstatiert, dass die Kosten der Bereitstellung von Informations-, Beratungs- und Orientierungsdiensten oft in umfassendere Etats eingegliedert sind, die sich nicht ohne weiteres aufschlüsseln lassen und deshalb nur schwer zu berechnen sind. Oft wird in zentralen Verzeichnissen keine Unterscheidung zwischen Ausgaben für mit der Bildungs- und Berufsberatung verwandte Aktivitäten (z. B. sozialpsychologische Beratungsmaßnahmen) und Ausgaben für die Bildungs- und BerufsBildungs- und Berufsberatung getroffen.

Noch komplexer gestaltet sich das Bild dort, wo zentralstaatliche Mittel an Regionen oder Einrichtungen weitergeleitet werden, die ein gewisses Maß an Autonomie bei der Vergabe von Haushaltsmitteln besitzen. Wo in den Länderbefragungen tatsächlich einige statistische Daten geliefert wurden, belegen diese einen Anstieg der staatlichen Investitionen in die Bildungs- und Berufsberatungsdienste, obwohl in den meisten Berichten die allgemeine Feststellung gemacht wurde, dass das Gesamtvorhaben, nämlich das Angebot umfassenderer Bildungs- und Berufsberatungsdienste, durch einen Mangel an finanziellen Mitteln behindert würde. In Frankreich zum Beispiel wurden die für die *Centres d'information et d'orientation* (CIO) bereitgestellten finanziellen Mittel zwischen 1998 und 1999 um 6,2 % aufgestockt und im darauf folgenden Jahr um weitere 5 %. Analog dazu wurde auch der Haushalt der öffentlichen Arbeitsverwaltung, *Agence nationale pour l'emploi* (ANPE) zwischen 1998 und 1999 um satte 9,2 % erhöht. Von den 29 Ländern vermeldeten nur Bulgarien, Polen, Schweden und die Tschechische Republik deutliche Kürzungen der finanziellen Unterstützung des Staates für bestimmte Aspekte der angebotenen Bildungs- und Berufsberatungsdienste. Angesichts der Selbstverpflichtung der europäischen Regierungen zur Förderung des lebenslangen Lernens und folglich auch der lebenslangen Beratung ist eine Ausweitung der Bildungs- und Berufsberatungsangebote erforderlich, damit diese dem ganzen Spektrum der lebenslangen und lebensumspannenden Bedürfnisse gerecht werden. Die Finanzierung solcher verstärkter Investitionen stellt eine politische Herausforderung für alle europäischen Regierungen dar.

Private Investitionen in die Bildungs- und Berufsberatung sind minimal im Vergleich zu den Aufwendungen des Staates

Informationen über den Umfang der privaten Investitionen in die Bildungs- und Berufsberatung sind in den Länderberichten sogar noch schwerer ausfindig zu machen. Wie aus dem in den vorangegangenen Abschnitten (z. B. 5.2, 7.2) dargelegten Material hervorgeht, bieten einige privatwirtschaftliche Unternehmen Dienstleistungen an, für die einzelne Bürger entweder direkt oder indirekt zahlen. Andere Bürger zahlen für Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen unter Umständen im Rahmen einer Gebühr, mit der ein Paket von Dienstleistungen erworben wird – so etwa im Falle von Schülern und Studierenden, die nichtstaatliche Bildungseinrichtungen besuchen. In äußerst seltenen Fällen (z. B. in Finnland, Island, Rumänien) wird für bestimmte staatliche Bildungs- und Berufsberatungsdienste (z. B. die Bearbeitung von Tests zur Bestandsaufnahme von beruflichen Fähigkeiten) vom Klienten ein Entgelt erhoben, doch sind solche Beträge oft weitgehend symbolisch. Es ist jedoch nicht möglich, die Höhe dieser privaten Investitionen in die Bildungs- und Berufsberatung auf der Grundlage der in den Länderberichten unterbreiteten Daten zu errechnen.

Zwar stammen nationale Aufwendungen für Bildungs- und Berufsberatungsdienste zumeist direkt aus staatlichen Haushalten, die aus Steuergeldern gespeist werden, doch ist dies keineswegs in allen untersuchten Ländern der Fall. In Deutschland etwa wird die Bundesagentur für Arbeit durch Sozialabgaben der Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert; das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) ist für die Einhaltung der Satzung und anderer rechtlicher Erfordernisse verantwortlich. Ein recht ähnliches Modell wurde in Griechenland umgesetzt, wo Arbeitnehmer und Unternehmen Bildungs- und Berufsberatungsdienste indirekt durch Sozialversicherungsbeiträge finanzieren, von denen ein gewisser Prozentsatz für die öffentliche Arbeitsverwaltung (OAED) vorgesehen ist. In anderen Ländern spielen solche Beiträge eine geringere Rolle. In Polen und Zypern finanzieren einige der staatlichen Behörden oder Einrichtungen, die an Vermittlung von bestimmten Aspekten der Bildungs- und Berufsberatungsangebote beteiligt sind, ihre Tätigkeiten durch Erhebung einer Abgabe auf die Lohn- und Gehaltssumme privater und halbstaatlicher Betriebe, und in einigen Wirtschaftszweigen in den Niederlanden wurden verschiedene Dienste entwickelt, die durch Mittel aus einer Ausbildungsabgabe der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert werden. Österreichische Arbeitgeber finanzieren einen Teil der Bildungs- und Berufsberatungsdienste durch Mitgliedsbeiträge an die Wirtschaftskammer, der alle Unternehmer angehören müssen.

Externe Finanzierungsmittel für Bildungs- und Berufsberatungsdienste

Andere Finanzierungsmittel für Teile von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten stammen aus internationalen Förderprogrammen. Mitgliedstaaten der EU erhalten Zugang zu einer solchen Förderung durch die Beteiligung am Europäischen Sozialfonds. Überdies profitieren sie gemeinsam mit den Beitritts- und Kandidatenländern auch von einer breiten Palette von gemeinschaftlichen Finanzierungsprogrammen wie z. B. Sokrates und Leonardo da Vinci. Darüber hinaus erhielten Polen, Rumänien und Ungarn auch Gelegenheit zur Entwicklung ihrer Bildungs- und Berufsberatungssysteme und -ressourcen durch gezielte finanzielle Hilfen und fachlichen Sachverstand der Weltbank. Auch hier allerdings machen diese und andere Formen der externen Finanzierung, wenngleich sie oft einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung der Dienste ausüben, im Vergleich zu den Investitionen des Staates nur einen winzigen Bruchteil der Gesamtaufwendungen aus. Ferner gibt es bisweilen Probleme bei der Aufrechterhaltung der Projekte, wenn die Fördergelder einmal versiegen.

9.2. Staatliche Verfahren zur Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten

Verschiedene Verfahren der Weiterleitung staatlicher Mittel an die Nutzer

Wie aus einer Analyse der 29 an dieser Studie beteiligten Länder hervorgeht, können staatliche Gelder in ein Paket von Dienstleistungen fließen, von denen die Bildungs- und Berufsberatung nur eine Facette darstellt, oder aber gezielt auf Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen ausgerichtet sein. Ferner können staatliche Mittel dem Klienten über nationale, regionale oder örtliche Verwaltungsinstanzen zugeleitet werden. Unabhängig davon, wie die finanziellen Mittel verpackt werden und welcher Verwaltungsapparat zu deren Weiterleitung zum Einsatz kommt, erreichen staatliche Gelder den Nutzer von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten auf einem von vier Hauptwegen. Sie können:

- (a) direkt durch die nationale, regionale oder örtliche Verwaltungsinstanz selbst verwaltet werden;
- (b) auf eine staatlich kontrollierte Agentur übertragen werden;
- (c) auf eine Reihe verschiedener Einrichtungen übertragen werden;
- (d) an z. B. gemeinnützige örtliche Organisationen und andere Organisationen ohne Erwerbszweck oder privatwirtschaftliche Unternehmen ausgelagert bzw. auf Vertragsbasis vergeben werden.

Beispiele für alle vier Verfahrensweisen können in ganz Europa ausfindig gemacht werden. Hier werden sie mit Blick auf die politischen Mechanismen erörtert, die sich offenbar am stärksten darauf auswirken, wie Gelder durch das System fließen und in Dienstleistungen für den Nutzer umgesetzt werden, und zwar die Dezentralisierung (Übertragung von Befugnissen auf regionale oder örtliche Verwaltungsapparate und Einrichtungen) und die Auslagerung von Diensten (Outsourcing).

Übertragung von Befugnissen von der nationalen auf die regionale und örtliche Ebene: Perspektiven...

Im gegenwärtigen politischen Klima in Europa geht der Trend hin zur Dezentralisierung, d. h. zur Übertragung von Befugnissen auf die regionale und örtliche Ebene, da man glaubt, die Menschen so dazu ermutigen zu können, die Herausforderungen eigenverantwortlich anzugehen und Initiativen zu deren Bewältigung zu ergreifen. In den mittel- und osteuropäischen Ländern ist die Dezentralisierung besonders attraktiv als Mittel zur Beseitigung der strengen Zentralsteuerung vergangener Tage und als Mechanismus zur Verteilung von Machtbefugnissen, die zuvor in den Händen weniger konzentriert waren. Maßnahmen zur Dezentralisierung sind in den meisten der 29 untersuchten europäischen Länder zu verzeichnen – lediglich aus Finnland und Island wird die umgekehrte Trend gemeldet.

... und Tücken

In zahlreichen Ländern, in denen die Systeme dezentralisiert wurden, wurde jedoch auch festgestellt, dass die Verlagerung der Verantwortlichkeiten neue Probleme herbeigeführt hat und dass die Dezentralisierung keine Garantie für einen effizienten und effektiven Einsatz von Ressourcen bietet (z. B. in Dänemark, Italien, Finnland, Frankreich, Lettland, Polen, Schweden, Spanien und der Tschechischen Republik). Tatsächlich kann eine Übertragung von Verantwortlichkeiten, die in einem politischen Vakuum erfolgt, zu kostspieligen Überschneidungen, fehlender bereichsinterner und bereichsübergreifender Koordination, einem Mangel an vergleichbaren Standards zwischen verschiedenen Regionen und demzufolge zu Ungleichheiten beim Zugang zu den Beratungsdiensten und allgemeinen sinkenden Standards führen (Grubb, 2002b). Ein lehrreiches Beispiel hierfür ist Polen. Der allmähliche Abbau des nationalen Netzes von Arbeitsämtern zugunsten von kommunalen Diensten hat eine erhebliche Verschlechterung der Qualität der Angebote herbeigeführt. In Lettland diente die Dezentralisierung als bequemes Verfahren zur Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die kommunale Ebene, ohne dass dieser jedoch die notwendigen finanziellen Mittel hierfür zugewiesen wurden. In der Tschechischen Republik wiederum zog die Übertragung der Zuständigkeit für die Verwaltung der Beratungszentren, die den Regionen Laufbahninformationen und -beratung anboten, eine dramatische Einschränkung der Angebote nach sich. Aufgrund des Fehlens zentralstaatlicher Vorgaben legen die Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Luxemburg mittlerweile erhebliche Lücken an den Tag. Eine solche zentrale Steuerung lässt sich nur schwer bewerkstelligen, wenn die Dezentralisierung – wie etwa in Frankreich und im Vereinigten Königreich – eine gar zu große Vielfalt der Beratungsangebote vor Ort hervorruft.

Diese und andere Erfahrungen in Europa untermauern die Auffassung, dass der beste Weg nach vorn möglicherweise doch in einer klugen Mischung von zentralisierten und dezentralisierten Modellen bestehen könnte, wobei die Gemeinden ihre eigenen Strategien innerhalb von zentral vorgegebener Rahmenrichtlinien entwickeln, welche nach umfassenden Konsultationen mit den beteiligten Interessengruppen festgelegt wurden. Für ein solches Modell scheinen sich u. a. Estland (vgl. Tabelle 17), Finnland, Portugal und Schweden entschieden zu haben. Dort wurden Abkommen zwischen der Zentralregierung und den Regionalverwaltungen geschlossen, in denen die Zentralregierung das Mindestmaß an anzubietenden Beratungsdiensten vorgibt, damit übermäßige Unterschiede zwischen verschiedenen Regionen vermieden werden.

Tabelle 17: Staatliche Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten in Estland

In Estland unterzeichnet das Ministerium für Bildung und Forschung jedes Jahr ein Kooperationsabkommen mit allen 15 Verwaltungsregionen des Landes. Der Gouverneur einer einzelnen Region wiederum vergibt die Organisation der Beratungsdienste an einen Veranstalter, bei dem es sich entweder um eine gemeinnützige Vereinigung oder eine kommunale Einrichtung handeln kann. Die Regionen können über rund 95 % der vom Bildungsministerium für die Bildungs- und Berufsberatung junger Menschen bereitgestellten Gelder eigenständig verfügen. Der Rest ist für Umschulungsmaßnahmen, Informationsmaterialien und die Unterhaltung des elektronischen Informationssystems vorgesehen. Die Mittel für die berufsbegleitende Weiterentwicklung der Laufbahnberater werden von der Kommunalverwaltung bereitgestellt. Zwar gibt es keine verbindlichen Dienstleistungsstandards, dafür aber spezifische Richtlinien, die die Veranstalter befolgen sollen.

Im Falle des Ministeriums für soziale Angelegenheiten werden die Gehälter der Arbeitnehmer und die Kosten für die bei der Bildungs- und Berufsberatung verwendete Ausrüstung aus dem Staatshaushalt bestritten. Zusätzliche Mittel – die gemäß dem nationalen Aktionsplan für Beschäftigung für die Umschulung von Laufbahnberatern und Arbeitsvermittlungsberatern, die Veröffentlichung von Laufbahninformationsbroschüren und den Erwerb von Tests für die Bildungs- und Berufsberatung und Schulungen in deren Anwendung vorgesehen sind – stammen aus Privatisierungserlösen. Das Programm Phare 2000 finanziert das Projekt zur Unterstützung der ausgewogenen Entwicklung von Arbeitsmarktdiensten, das Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Laufbahnberater umfasst, und die Entwicklung des Bildungs- und Berufsberatungssystems und von Dienstleistungsstandards für die Bildungs- und Berufsberatung. Letztere sind generell anwendbar.

Übertragung von Befugnissen auf Beratungseinrichtungen	In einigen Fällen kommen den Klienten finanzielle Mittel durch Zuwendungen des Staates an die Einrichtungen zu, die die Dienste anbieten. In einigen Ländern (z. B. Irland, Luxemburg, Norwegen) erfolgt eine direkte Mittelzuweisung für „Beratungs- und Orientierungsstunden“ für Schüler auf der Grundlage einer vorab festgelegten Formel, die vom Ministerium oder im Zuge einer Kollektivvereinbarung beschlossen wird. Oft werden Mittel als Gesamtpaket zur Verfügung gestellt; dabei wird durch Richtlinien mehr oder weniger detailliert angegeben, wie die Gelder im Hinblick auf eine Reihe von Diensten verwendet werden sollten. Solche Richtlinien können verbindlich sein oder auch vieles in das Ermessen der Leitung der jeweiligen Einrichtung stellen. Dieses Finanzierungsmodell wird oft im Bildungsbereich angewandt, so z. B. in Dänemark und dem Vereinigten Königreich, wo die Höhe der bereitgestellten Haushaltssmittel an die Zahl der Schüler und Studierenden geknüpft ist, sodass die Schulen und Hochschulen quasi von ihrer Fähigkeit profitieren, Schüler und Stu-
---	---

dierende anzulocken und zu halten. Der Anspruch von Schülern und Studierenden auf Bildungs- und Berufsberatung lässt sich bei diesem Modell möglicherweise nur schwer gewährleisten, da die Leitung der Schule unter Umständen andere Prioritäten setzt und sich vielleicht dazu verleiten lässt, Beratungsangebote als überflüssigen Schnickschnack zu betrachten.

9.3. Die marktwirtschaftlichen und quasimarktwirtschaftlichen Alternativen zur Finanzierung der Bildungs- und Berufsberatung

Auslagerung von Diensten an gemeinnützige örtliche Organisationen bzw. andere Organisationen ohne Erwerbszweck sowie an den privatwirtschaftlichen Bereich

Zahlreiche im Rahmen der Studie befragte Auskunftspersonen bemerkten, dass sich die Regierungen in ihrem Land zunehmend für die Auslagerung von Dienstleistungen an externe Anbieter (Outsourcing) interessierten, insbesondere wenn es um Beratungsangebote im Rahmen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ging (z. B. in Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Island, Italien, den Niederlanden, Österreich, Rumänien, Spanien, der Tschechischen Republik und im Vereinigten Königreich). Die Beauftragung externer Dienstleister kann aus verschiedenen Gründen eine attraktive politische Maßnahme sein: Zum einen ermöglicht dies die Einstellung von Mitarbeitern zu niedrigeren Kosten, ohne dabei die üblichen Beamtenzulagen zahlen zu müssen; ferner sind durch externe Auftragnehmer verwaltete Dienste unter Umständen nicht so sehr in ein komplexes bürokratisches Regelwerk eingebunden wie der öffentliche Dienst und können daher möglicherweise wendiger und flexibler auf neue Herausforderungen reagieren; und vor allem gemeinnützige örtliche Organisationen und andere Organisationen ohne Erwerbszweck stehen den anvisierten Zielgruppen häufig näher als staatliche Einrichtungen und dürften daher besser über ihre Bedürfnisse Bescheid wissen und auch in höherem Maße darauf eingehen.

Quasimarktwirtschaftliche Modelle

Aus diesen und anderen Gründen wurden in zahlreichen Ländern in Europa quasimarktwirtschaftliche Modelle zur Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungs- und -informationsdiensten eingeführt, indem traditionell von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen wahrgenommene Funktionen an externe Anbieter ausgelagert wurden. Hierfür werden in den Länderberichten unzählige Beispiele aufgeführt, vor allem aus den älteren Mitgliedstaaten der EU. So beauftragt etwa die öffentliche Arbeitsverwaltung in Österreich (der Arbeitsmarktservice – AMS) eine Reihe von kommerziellen und gemeinnützigen Organisationen mit bestimmten Bildungs- und Berufsberatungsleistungen, die für gewöhnlich in Form von sechswöchigen Orientierungskursen zur

Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von 14- bis 20-Jährigen angeboten werden. Auch die Herstellung von Berufsinformationsmaterial wird vom AMS an externe Dienstleister vergeben, genauso wie dies die Arbeitsverwaltungen in Deutschland, Finnland, Spanien und der Tschechischen Republik tun. In Deutschland hat die Bundesagentur für Arbeit einen Teil der Arbeiten zur Profilerstellung für Arbeitslose und Benachteiligte sowie die Vermittlung von für die Arbeitssuche notwendigen Qualifikationen nach außen vergeben. Das Ministerium für soziale Angelegenheiten in Island hat verschiedene Gewerkschaften mit der Verwaltung von Projekten zur Verbesserung der Dienstleistungen für Arbeitslose beauftragt. In Spanien wird großer Wert auf die finanzielle Förderung von gemeinnützigen Organisationen gelegt, die sich um die Bildungs- und Berufsberatungsbedürfnisse benachteiligter Gruppen kümmern.

In einigen Fällen erfolgt das Outsourcing direkt, indem die Klienten vom Staat einen Gutschein erhalten, den sie zur Vergütung einer Dienstleistung bei einem Anbieter ihrer Wahl einlösen können. Solche Verfahren sind beispielsweise in der flämischen Gemeinschaft Belgiens (vgl. Tabelle 18), Deutschland, Frankreich und Italien ausprobiert worden. Eine Variante des Gutscheinmodells ist das Vertragsmodell, das im Vereinigten Königreich und kürzlich auch in Estland und den Niederlanden erprobt wurde. Dabei wird die Wahl des Anbieters nicht dem Klienten, sondern den zuständigen Behörden anheim gestellt, denen größerer Sachverstand im Hinblick auf die Auswahl des Angebots mit dem besten Preis-Leistungs-Verhältnis zugetraut wird. Wie im Falle der Dezentralisierung wirft auch das Outsourcing – in allen seinen Erscheinungsformen – wichtige Fragen darüber auf, welche Rolle dem Staat im Hinblick auf die Überwachung der Qualität der von ihm finanzierten Dienste und die Gewährleistung gleichen Zugangs zu diesen zukommt. Ein gutes Beispiel hierfür liefert das Vereinigte Königreich, wo alle Bildungs- und Berufsberatungsdienste, die öffentliche Gelder erhalten, die so genannten *matrix*-Qualitätsstandards erfüllen müssen. Auch in Estland ist die Aufstellung von Vorschriften für Dienstleistungsstandards geplant, die die externe Anbieter künftig befolgen müssen.

Tabelle 18: Bildungs- und Beratungsschecks (Gutscheine) in der flämischen Gemeinschaft Belgiens

Bildungsschecks bzw. -gutscheine sind in der flämischen Gemeinschaft Belgiens zwar schon seit einiger Zeit in Umlauf, doch wurde das gesamte System kürzlich im Gefolge eines im März 2003 zwischen der Regierung der flämischen Gemeinschaft und den Sozialpartnern geschlossenen Abkommens reformiert. Nach dem neuen System werden alle für Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen bereitgestellten Gelder gebündelt und sollen (a) zur Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung und zur Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen und (b) zur Finanzierung des Bildungsscheckprogramms verwendet werden. Der Umfang des bestehenden Systems wird dabei ausgeweitet, und zwar hauptsächlich durch (a) die Einführung der Möglichkeit des Einsatzes der Schecks/Gutscheine im privaten Sektor, (b) die gezielte Ausrichtung auf Risikogruppen durch Erhöhung der Zahl der Gutscheine, die diesen zugeteilt werden, oder des Wertes der zugeteilten Schecks und (c) die Einrichtung eines Gutscheinsystems auch für Beschäftigte. Während die Schecks zuvor den Arbeitgebern ausgehändigt wurden, besteht jetzt ein System, bei dem die Schecks direkt an die Arbeitnehmer gehen, die völlig selbstständig darüber bestimmen dürfen, wie sie diese nutzen wollen, sei es zur Finanzierung von Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, zur Vergütung von Beratungsdienstleistungen oder zur Bescheinigung ihrer früher erworbenen Kenntnisse. Jeder beschäftigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf einen Scheck im Werte von 250 EUR pro Jahr, die er entsprechend seinen finanziellen Möglichkeiten selbst aufstocken muss.

Marktwirtschaftliche Modelle zur Finanzierung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten sind zwar derzeit im Wachstum begriffen, jedoch oft von beschränktem Umfang und beschränkter Reichweite

Aus vielen Ländern wird auch berichtet, dass dort ein wachsender privater Markt existiert, auf dem verschiedene Aspekte der Bildungs- und Berufsberatung angeboten werden, wenngleich – wie bereits im Vorangegangenen und in anderen Abschnitten dieses Berichts festgestellt wurde – dieser Bereich nach wie vor sehr klein ist. Einen solchen Markt findet man auch sehr viel seltener in den neuen Mitgliedstaaten vor, und er beschränkt sich im Allgemeinen hauptsächlich auf die Erstellung von Laufbahninformationsmaterialien (wie z. B. Handbüchern, Leitfäden, CD-ROMs und Websites) für Arbeitsvermittlungsagenturen (mit einem deutlichen Übergewicht von Jobbörsen und Headhunting-Agenturen) und für Outplacement-Agenturen (die Karriereberatung anbieten). In einigen Fällen hat sich auch ein kleiner Markt für Bildungs- und Berufsberatungsdienste herangebildet, die vom Einzelnen selbst bezahlt werden (so z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Deutschland, den Niederlanden, Norwegen, dem Vereinigten Königreich – und in geringerem Maße in Dänemark, Irland und Schweden). Häufig haben solche Dienste jedoch mit Überlebensschwierigkeiten zu kämpfen, hauptsächlich deshalb, weil die einzelnen Bürger offenbar keine Bereitschaft an den Tag legen, die Gebühren für Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen in voller Höhe selbst zu tragen.

Erklärungs-faktoren für das Wachstum eines privaten Bildungs- und Berufsberatungsmarktes

Das Wachstum des privaten Bildungs- und Berufsberatungsmarktes lässt sich anhand von drei Faktoren erklären:

- (a) Erstens wurde der Markt durch die Auslagerung staatlicher Dienstleistungen und deren Vergabe an externe Anbieter angekurbelt, wodurch eine zuverlässige Geldquelle erschlossen wurde, die die Tätigung von Investitionen seitens privater Unternehmer zu einem gangbaren Weg machte. Ebenso haben die Staaten den Wettbewerb beim Angebot von Arbeitsvermittlungsdiensten angestoßen, indem das Monopol der öffentlichen Arbeitsverwaltung abgeschafft wurde, das vielerorts bestand – bis der Europäischen Gerichtshof dieses Monopol für rechtswidrig befand, da es nach Auffassung des Gerichts einem echten Wettbewerb im Wege stand. Private Arbeitsvermittlungsdienste wurden mittlerweile in Dänemark (1990), Schweden (1993), Deutschland (1998) und Norwegen (2000) zugelassen. In Griechenland ging man noch einen Schritt weiter, indem kürzlich gar die öffentliche Arbeitsverwaltung selbst privatisiert wurde; diesem Vorbild wird Zypern bald folgen.
- (b) Zweitens hat zum Wachstum eines privatwirtschaftlichen Marktes im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung und -information die zunehmende Bereitschaft von Arbeitgebern beigetragen, externe private Anbieter für die Erfüllung der Bildungs- und Berufsberatungs- und Entwicklungsbedürfnisse ihrer Beschäftigten zu vergüten (z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Dänemark, den Niederlanden). Dies können die Arbeitgeber aus verschiedenen Gründen tun: Die Bildungs- und Berufsberatung kann eventuell Teil eines Dienstleistungsangebots für die Führungskräfte des Unternehmens sein, das die laufende Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und Motivation gewährleisten soll. Ebenso können Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen auch Arbeitnehmern angeboten werden, die wegen eines Konjunkturrückgangs oder einer Umstrukturierung demnächst entlassen werden sollen. In diesem Fall kann die Verpflichtung zur Bezahlung einer solchen Bildungs- und Berufsberatung von den Arbeitgebern mit den Gewerkschaften als Teil eines Sozialplans vereinbart worden sein; bisweilen werden die Kosten für die angebotenen Bildungs- und Berufsberatungsdienste teilweise vom Staat subventioniert.
- (c) Drittens wird das Angebot von privaten Bildungs- und Berufsberatungsdiensten durch die wachsende Nachfrage nach solchen Dienstleistungen und die Unfähigkeit des Staates zur Befriedigung dieser Nachfrage angekurbelt.

Ein wesentlicher Faktor ist hierbei, dass trotz der Zunahme der privaten Dienste in den meisten europäischen Ländern offenbar kaum etwas über deren Umfang bekannt ist, weshalb man bislang auch kaum versucht hat, das Angebot zu regulieren. Dies hat schwerwiegende Konsequenzen, insbesondere wenn davon ausgegangen wird, dass die Bildungs- und Berufsberatung sowohl ein öffentliches als auch ein privates Gut darstellt. In diesem Fall obliegt es dem Staat, sicherzustellen, dass die am Markt angebotenen Dienstleistungen verlässlich sind, und er ist auch gehalten, ein eventuelles Marktversagen zu kompensieren, infolge dessen der Anspruch von Klienten auf Bildungs- und Berufsberatungsdienste gefährdet sein könnte.

10. Verbesserung der strategischen Führung

In diesem Abschnitt wird erörtert, welche Verantwortung dem Staat für die Entwicklung einer Gesamtvision für die Bildungs- und Berufsberatung und deren strategische Leitung zukommt. Eine solche Führung ist notwendig, damit sichergestellt wird, dass die Ziele der staatlichen Politik erreicht werden und dass alle Bürger Zugang zu qualitativ hochwertigen Diensten haben. Um eine solche strategische Aufgabe zu erfüllen, muss der Staat dafür Sorge tragen, dass die erforderlichen rechtlichen Strukturen und Qualitätsprüfungsmechanismen vorhanden sind und dass eine angemessene Beleggrundlage existiert, auf der effektive politische Strategien aufgebaut werden können. Auch die Beziehung zwischen dem Staat und seinen Partnern und Interessengruppen bei der Erfüllung dieser Aufgaben wird beleuchtet.

10.1. Die Aufgaben des Staates in Bezug auf die strategische Führung

Die strategische Koordination von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten in der lernenden Gesellschaft

Im vorangegangenen Abschnitt wurde festgestellt, dass ungeachtet der politischen Attraktivität verschiedener Formen der Dezentralisierung sowie der Ankurbelung des Angebots durch den Markt dem Staat nach wie vor eine entscheidende Rolle bei der strategischen Gesamtverwaltung von öffentlichen Gütern wie der Bildungs- und Berufsberatung zukommt. Je mehr Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen von einer Vielzahl von Veranstaltern in einem dezentralisierten System durchgeführt werden, desto ausschlaggebender wird die koordinierende Rolle des Staates. Eine solche Koordination ist notwendig, damit sichergestellt ist, dass alle Bürger gleichen Zugang zu Beratungsdienstleistungen erhalten, die rechtzeitig und professionell während ihres gesamten Lebens auf eine Art und Weise erbracht werden, die ihren Lebenszielen dienlich ist und diese voranbringt. Eine noch größere Verantwortung zur Gewährleistung eines ausreichenden Angebots und angemessener Standards und zur Schließung von infolge Marktversagens entstandener Angebotslücken kommt dem Staat in Gesellschaften zu, die sich wie die europäischen der Weiterentwicklung ihrer Bürger und Volkswirtschaften durch das lebenslange Lernen verschrieben haben. Lebenslange oder gar lebensumspannende Beratungsleistungen können nur dann strategisch erbracht werden, wenn sie als vernetzte Dienste konzipiert sind, die mit anderen persönlichen, sozialen und bildungsbezogenen Diensten verknüpft sind (Europäische Kommission, 2001a) und die Beiträge von beteiligten Interessengruppen auf sinnvolle Weise einbeziehen, um ein effektiveres Angebot zu gewährleisten (Europäische Kommission, 2002b).

Das Problem der mangelnden bereichsübergreifenden Zusammenarbeit

Die bei der Bildungs- und Berufsberatungsstudie befragten Auskunftspersonen machten deutlich, dass es trotz einiger wichtiger Initiativen der jüngsten Zeit an einer solchen entschlossenen strategischen Führung des Staates im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung noch immer weitgehend hapert. Das Haupthindernis bildet das Fehlen einer angemessenen Zusammenarbeit zwischen: (a) den verschiedenen Ministerien und Agenturen des Staates und (b) Staat und Regierung auf der einen Seite und den Interessengruppen auf der anderen. Verstärkt wird dieses Defizit durch das Fehlen eines klar artikulierten nationalen Politikrahmens, der sowohl dynamisch als auch mit angemessenen Mitteln ausgestattet ist. In den Beitritts- und Kandidatenländern haben die Regierungen häufig versucht, die Politik durch gesetzgeberische Maßnahmen zu steuern – so ist etwa die bereichsübergreifende Zusammenarbeit in Slowenien per Gesetz vorgeschrieben –, doch fiel es ihnen schwer, Visionen ohne eine konsequente Bereitstellung angemessener finanzieller Mittel aufrechtzuerhalten. Einige Länder vor allem in Mittel- und Osteuropa leiden auch an einem Mangel an fachlichem Sachverstand innerhalb der Ministerien, da umfassende Bildungs- und Berufsberatungsdienste dort erst vor relativ kurzer Zeit eingeführt wurden (z. B. in Estland). In anderen europäischen Ländern – sowohl Mitgliedstaaten als auch Nichtmitgliedstaaten der EU – wird die bereichsübergreifende Zusammenarbeit zwar zunehmend als notwendig gepriesen, doch wirkt die bloße Vielfalt der auf nationaler, regionaler und örtlicher Ebene angebotenen Dienste in einem politischen Umfeld, das die Dezentralisierung und lokale Autonomie fördert, jeglicher Form der Zentralsteuerung letztlich entgegen (z. B. in Frankreich, Griechenland, Italien, Portugal und Spanien). In zahlreichen Länderberichten wird angeführt, dass es sich als etwas leichter erwiesen hat, diesen Bereich auf örtlicher Ebene zu koordinieren als auf regionaler oder nationaler Ebene (z. B. in Frankreich, Italien, Schweden), obwohl auch hier im Rahmen der Studie nur über wenige Beispiele für effektive Mechanismen berichtet wird, die verschiedene staatliche sowie nichtstaatliche Interessengruppen zur Erörterung und Lösung strategischer Fragen zusammenführen.

Demgegenüber wurden mehrere Beispiele dafür angeführt, wie institutionelle Interessen, Kompetenzgerangel und sektorale Besorgnisse um Aufgaben und Identitäten die Entwicklung einer konzentrierten Politikplanung und -gestaltung zur Gewährleistung des Zugangs zu umfassenden, zusammenhängenden, qualitativ hochwertigen Diensten gefährden konnten. In den Beitritts- und Kandidatenländern haben sich einige politische Entscheidungsträger bislang noch keine Führungsstile zu Eigen ge-

macht, die der Sozialpartnerschaft Rechnung tragen (³²). Im übrigen Europa scheinen die Arbeitgeberverbände direkter an Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Fragen und Dienstleistungen beteiligt zu sein als Gewerkschaften, sei es auf örtlicher, regionaler oder nationaler Ebene.

***Die Vorteile von
bereichs-
übergreifender
Zusammenarbeit
und Partner-
schaftsansätzen***

Die Zusammenarbeit zwischen Ministerien und staatlichen Agenturen – in der Regel denjenigen, denen die Verantwortung für das Bildungs- und das Arbeitsressort zufällt – ist deshalb wichtig, weil die Bildungs- und Berufsberatung unmittelbar mit beiden Bereichen zusammenhängt und wechselseitige Beiträge von beiden erfordert. Dies gilt für technische Fragen – wie etwa die Bereitstellung von Informationen in einer zusammenlegbaren Form im Hinblick auf eine höchstmögliche Unterrichtung der Klienten über Angebote – und auch in Bezug auf die Fähigkeit zur Verfolgung und Unterstützung der Bildungs- und Berufswege der Klienten. Auch der Zusammenarbeit zwischen staatlichen und nicht staatlichen Interessengruppen kommt eine große Bedeutung zu. Aus Sicht des Klienten kann viel erreicht werden, wenn die jeweiligen Kenntnisse, Erkenntnisse und gesammelten Erfahrungen der verschiedenen Anbieter und beteiligten Parteien sowie auch der Klienten selbst zusammengeführt werden. Eine solche dynamische Synergie kann ein multidimensionales und multiperspektivisches Bild liefern und eine solidere Basis für die Entwicklung einer politischen Vision und deren strategische Umsetzung schaffen. Wichtige Ergebnisse wären etwa die Ausarbeitung von Qualitätsstandards für die Laufbahninformations- und -beratungsangebote, gemeinsame Verfahren zur Einbeziehung und zum Schutz von Kunden/Nutzern und die gemeinsame Vermarktung von Dienstleistungen unter gemeinsamen Markenzeichen.

***Verschiedene
Kooperations-
ebenen***

Die Länderberichte liefern eine Reihe von Beispielen, die veranschaulichen, wie allmählich Mechanismen zur Verbesserung des bereichsübergreifenden Dialogs und zur Schaffung von Verbindungen zwischen zentralen Akteuren auf örtlicher, regionaler, nationaler und sogar europäischer Ebene entwickelt werden. Diese werden auf vier Ebenen präsentiert:

- (a) auf der ersten, der interministeriellen Ebene wurde die Kooperation in einigen Fällen durch die Einrichtung einer ministerienübergreifenden Struktur konsolidiert, die verschiedene Ressorts zusammenführt. Diese haben normalerweise die Aufgabe, sicherzustellen, dass die Politik der Regierung klar formuliert ist, im gegenseitigen Einverneh-

³²) Einige EU-Programme und -Initiativen freilich setzen nunmehr allgemein eine Projektbeteiligung der Sozialpartner voraus, und wie aus einigen Berichten aus Beitritts- und Kandidatenländern hervorgeht, hat dieser Umstand einen neuen Trend zur Förderung einer solchen Beteiligung beflügelt.

men festgelegt und unterstützt und auf nationalen Foren effektiv präsentiert wird. Beispiele für diese Strategie sind die ministerienübergreifenden Arbeitsgruppen zur Bildungs- und Berufsberatung in den Niederlanden und in Norwegen, der Arbeitsausschuss für Stellenvermittlung und Bildungs- und Berufsberatung in Ungarn sowie das nationale Gremium für Information, Beratung und Orientierung innerhalb des Ministeriums für Bildung und Kompetenz im Vereinigten Königreich;

- (b) auf der zweiten, nationalen Ebene wurde die bereichsübergreifende Zusammenarbeit durch die Schaffung von Foren gestärkt, denen Vertreter sowohl der Regierung als auch der Interessengruppen sowie der zentralen an der Leistungserbringung beteiligten Partner angehören (vgl. Tabelle 19). Beispiele hierfür sind u. a.: das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit in Deutschland, das nationale beratende Gremium in Finnland, das Bildungsgremium in Island, das nationale Forum für Berufsbildung in Polen, der nationale Laufbahnorientierungsrat in Ungarn und der Bildungs- und Berufsberatungsrat im Vereinigten Königreich. In Dänemark gab es früher einen nationalen Rat für Bildungs- und Berufsberatung (RUE), der vor kurzem aufgelöst wurde, jedoch demnächst durch eine neue Struktur innerhalb des Unterrichtsministeriums ersetzt werden soll. Auch der nationale Bildungs- und Berufsberatungsausschuss in Italien wurde aufgelöst, soll allerdings jetzt wieder neu gebildet werden, da nach seiner Auflösung Koordinationsprobleme bei der Bereitstellung von Beratungsdiensten aufgetreten waren. Aus anderen Ländern wird über Pläne zur Einrichtung von nationalen Bildungs- und Berufsberatungsforen berichtet, da die fehlende Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Anbietern eine Reihe von Problemen verursacht. Ein treffendes Beispiel hierfür ist Lettland, wo das 1994 veröffentlichte Dokument, in dem die Vision für die Berufsberatung abgesteckt wird, die Einrichtung eines Koordinationsrates für die Bildungs- und Berufsberatung vorsieht;
- (c) ähnliche Strukturen oder auch Untergruppen/Unterausschüsse von nationalen Foren werden wahrscheinlich auch auf regionaler und/oder örtlicher Ebene benötigt, was jedoch von der Größe des einzelnen Landes sowie von seinen politischen Strukturen und dem Ausmaß der Dezentralisierung abhängt;
- (d) auf einer anderen Ebene spricht vieles für die grenzüberschreitende strategische Verwaltung von Beratungs- und Informationsdiensten in den EU-Mitgliedstaaten. Die Europäische Kommission hat in ihrer Mitteilung *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen* (2001a) die Einrichtung eines Europäischen Forums zur Beratung aus politischen Entscheidungsträgern und Sozialpartnern im

Hinblick auf die Entwicklung gemeinsamer Politikansätze vorgeschlagen. Wie bereits im ersten Abschnitt erwähnt, hat die Europäische Kommission zudem eine Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung eingesetzt.

Tabelle 19: Nationale Bildungs- und Berufsberatungsforen in Finnland, Bulgarien ... und ein regionales Bildungs- und Berufsberatungsforum in Österreich

In Finnland beteiligen sich wichtige Interessengruppen an weitreichenden und vielseitigen Kooperationsvorhaben, und zahlreiche Organisationen haben ein Interesse an Fragen im Zusammenhang mit der Beratung und Orientierung. 1999 wurde auf Initiative des finnischen Euroguidance-Zentrums (CIMO) ein nationales beratendes Gremium eingerichtet. Dieses bringt die nationalen Behörden und andere zentrale Akteure im Bereich der Beratung und Orientierung zusammen, sorgt für die Koordination und bemüht sich um die Schaffung und Ausschöpfung von Synergien zwischen den verschiedenen beteiligten Akteuren. Darüber hinaus unterhält CIMO seinen eigenen Beirat, in dem verschiedenen Ministerien, Universitäten und Fachhochschulen, Wirtschaft und Industrie sowie Studierendenverbände und Jugendorganisationen vertreten sind.

In Bulgarien wurde eine nationale Agentur für die Berufsbildung gegründet, die als staatliche Facheinrichtung für die Anerkennung und Zulassung von Aktivitäten im Bereich der Berufsbildung sowie zur Koordinierung von berufsbildungs- und beratungsbezogenen Einrichtungen fungiert. Der Verwaltungsrat dieser Agentur umfasst 24 Vertreter: je 8 aus den jeweiligen Ministerien, den Arbeitgeberverbänden und den Arbeitnehmerorganisationen.

Im Bundesland Steiermark in Österreich wurde ein starkes regionales Netzwerk aufgebaut, um jungen Menschen den Übergang in die Arbeitswelt zu erleichtern. Dem Netzwerk gehören Vertreter der Steiermärkischen Landesregierung, von Bildungseinrichtungen, Arbeitgeberorganisationen, einzelnen Unternehmen, Gewerkschaften und des öffentlichen Arbeitsmarktservice an. Durch das Projekt „Berufsfindungsbegleiter“ soll der Zugang junger Menschen zu Betrieben, Beratung und Information verbessert werden.

10.2. Gesetze und Rechtsvorschriften

Der unterschiedliche Einsatz der Gesetzgebung zur strategischen Verwaltung der Bildungs- und Berufsberatung	Ein Verfahren, das der Staat zur Erfüllung seiner Aufgabe als strategischer Verwalter von öffentlichen Dienstleistungen vornehmlich anwendet, ist der Erlass von Rechtsvorschriften. Diese können das Wesen, den Umfang, die Häufigkeit und die Qualität einer anzubietenden Dienstleistung festlegen und allen Bürgern oder auch spezifischen Bevölkerungsgruppen einen Rechtsanspruch darauf einräumen. Wie aus der Bildungs- und Berufsberatungsstudie ersichtlich wird, treten einige Unterschiede im Hinblick darauf auf, wie die Gesetzgebung in verschiedenen europäischen Ländern – wenn überhaupt – als politisches
--	--

Steuerungsinstrument eingesetzt wird. Ebenso gibt es in dieser Hinsicht eine gewisse Variationsbreite innerhalb einzelner Länder, denn in einigen Fällen wird etwa in den Rechtsvorschriften für das Bildungswesen auf die Bildungs- und Berufsberatung Bezug genommen, während sie in den für den Arbeitsmarkt geltenden Gesetzen nicht erwähnt wird, oder umgekehrt. Die Bildungs- und Berufsberatung wird in den untersuchten Ländern u. a. auf folgende Arten reguliert:

- (a) in einigen Ländern wurden keine formalen Gesetze in Bezug auf die Berufsberatung erlassen, diese wird vielmehr im Rahmen von Rechts- und Dienstvorschriften der jeweiligen Bildungs- und Arbeitsministerien verwaltet. Beispiele hierfür sind Malta und Zypern. Gelegentlich besitzen Arbeitsplatzbeschreibungen für Laufbahnberater die Rechtsverbindlichkeit formaler Rechtsvorschriften und dienen somit zur Festlegung von Standards (z. B. in Rumänien);
- (b) in anderen Ländern wurden ausführliche Ziele für die Bildungs- und Berufsberatung im Rahmen nationaler Strategien zur Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung oder auch im Rahmen von nationalen Entwicklungsplänen festgelegt (z. B. in Estland, Lettland und Polen);
- (c) ebenso kann die Bildungs- und Berufsberatung auch durch Abschnitte in Bildungsgesetzen geregelt werden oder auch in Gesetzen zur Berufsbildung oder zur Regelung des Angebots von Diensten innerhalb des Arbeitsministeriums oder im Rahmen von Gesetzen, die zahlreiche Aspekte des öffentlichen Dienstes erfassen, in denen der Anspruch der Bürger auf Berufsberatung formal festgeschrieben wird (z. B. in der französischen Gemeinschaft Belgiens, Deutschland, Griechenland, Irland, Island, Italien, Litauen, Norwegen, Polen, Rumänien). Angesichts des Kontextes, in dem solche Rechtsvorschriften erlassen werden, ist dieser Anspruch sehr allgemein formuliert (z. B. „Schüler haben ein Anrecht auf notwendige Beratung zu Bildungs-, Berufs- und Sozialfragen“ oder „Schüler sollten Zugang zu angemessenen Beratungsmaßnahmen haben, die sie bei ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen unterstützen“). Ähnlich allgemein sind die Zielsetzungen für die anzubietenden Dienstleistungen gehalten (z. B. Befähigung der Schüler zur Berufswahl, Ermöglichung einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung für den Einzelnen, Abbau von Arbeitslosigkeit und Armut, Verbesserung der Anpassungsfähigkeit und Förderung des Unternehmergeistes);

(d) in selteneren Fällen befassen sich gesetzliche Maßnahmen ausdrücklich mit der Berufsberatung (z. B. in Dänemark und Litauen). In diesen Fällen sind die Gesetze zumeist detaillierter und beschreiben die Arten der anzubietenden Dienstleistungen, den bei der Erbringung zu befolgenden ethischen Kodex und die zu erfüllenden Qualitätsstandards. In einigen werden sogar die neuen Angebotsstrukturen abgesteckt, die zur Umsetzung der in dem Gesetz vorgeschriebenen Dienstleistungen geschaffen werden müssen (z. B. in Bulgarien und der Slowakei).

Nur in den neuesten Gesetzen wird die Bildungs- und Berufsberatung in den umfassenderen Rahmen des lebenslangen Lernens eingeordnet, und folglich wird in den meisten vornehmlich auf Dienstleistungen für Jugendliche und junge Erwachsene im Bildungswesen und für arbeitslose Jugendliche und Erwachsene abgehoben. In den Ländern, in denen einschlägige Gesetze erst kürzlich verabschiedet wurden, wird darin oft auch auf Bildungs- und Berufsberatungsdienste für beschäftigte Erwachsene und für ältere Arbeitnehmer Bezug genommen (z. B. in Bulgarien, Griechenland, Lettland, Polen).

Die meisten Rechtsinstrumente sind angebotsgesteuert, anstatt den Anspruch der Klienten auf qualitativ hochwertige Dienste festzuschreiben

Ein Großteil der Rechtsvorschriften, die in den Länderberichten beschrieben werden, legt das Schwergewicht auf das Input und ist somit angebotsgesteuert. Mit anderen Worten verpflichten die gesetzlichen Rahmenvorgaben bestimmte Einrichtungen zur Bereitstellung einer Dienstleistung, räumen den Bürgern jedoch keinen ausdrücklichen Anspruch auf diese Dienstleistung ein. Hier liegt ein qualitativer Unterschied vor, denn, so wie die Dinge jetzt stehen, unterliegen viele Bildungs- und Berufsberatungsveranstalter nicht der Rechenschaftspflicht, die aus der Sicht des Klienten die Einhaltung von Mindeststandards gewährleisten könnte. Und außerdem: Sind die Rechte der Klienten nicht dergestalt verbrieft, dass Anbietern, die die Dienstleistung nicht erbringen oder nicht in angemessener Weise erbringen, rechtliche Sanktionen drohen, stehen Angebotsgarantien leicht auf der Kippe. Dies trifft etwa auf viele mittel- und osteuropäische Länder zu, aus denen über ernsthafte Rückstände bei der Umsetzung der kürzlich verkündeten Gesetze in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung berichtet wird (z. B. in Bulgarien, Lettland und Polen). Über eine ähnliche Situation wird aus Griechenland berichtet.

10.3. Qualitätsstandards

Die Notwendigkeit der Sicherstellung eines qualitativ hochwertigen Beratungsangebots

Rechtsvorschriften müssen, vor allem wenn sie sehr allgemein formuliert sind, durch andere Mechanismen ergänzt werden, damit ein angemessenes Beratungsangebot sichergestellt wird. Ein solcher Mechanismus, der in den Berichten aus den an der Bildungs- und Berufsberatungsstudie beteiligten Ländern häufig genannt wurde, betrifft die Aufstellung von Qualitätsstandards. Diese können verschiedenen mit der Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung zusammenhängenden Zielen dienen:

- (a) sie können dazu angewandt werden, Mindestanforderungen für Erbringer von Beratungsdienstleistungen festzulegen, die diese erfüllen müssen, damit ihnen die Genehmigung zum Angebot von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten erteilt wird (z. B. in Bulgarien) oder finanzielle Mittel zugewiesen werden. So müssen beispielsweise alle Beratungsdienste für Erwachsene in England nachweislich die so genannten *matrix-Standards* erfüllen, um öffentliche Gelder zu erhalten;
- (b) sie können als Kriterien zur Festsetzung von Leistungszielen und zur Organisation der Evaluierung und Inspektion der Dienste dienen. Zum Beispiel wurden in zahlreichen Ländern Berufsbeschreibungen für Laufbahnberater und für an der Erstellung von laufbahnbezogenen Informationen beteiligte Personen im Bildungs- oder im Arbeitsmarktbereich erarbeitet; darin wurden die Kompetenzen ausgeführt, die von den Vermittlern bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben erwartet werden (z. B. in Dänemark, Estland, Griechenland, Island, Italien, Malta, Polen, Portugal, der Slowakei und Spanien). Die Leistungsevaluierung anhand von vereinbarten Standards als Mechanismus zur Qualitätskontrolle ist bisweilen mit dem beruflichen Aufstieg gekoppelt, so etwa in Rumänien, während in Finnland wiederum die Gehälter durch ein ergebnisbezogenes Managementsystem an die Dienstleistungsergebnisse gekoppelt sind. Auch in Slowenien gibt es derzeit Bestrebungen, Leistungsziele an eine ergebnisbezogene Evaluierung der Bildungs- und Berufsberatungsdienste zu knüpfen;
- (c) vor allem in dezentralisierten, aber auch in zentralisierten Systemen können Qualitätsstandards eine Art gemeinsame Basis schaffen und somit ein diversifiziertes System kohärenter machen. In Spanien zum Beispiel wurde ein „europäisches Spaltenleistungsmodell“ entwickelt – eine Anpassung des Modells der Europäischen Stiftung für Qualitätsmanagement –, das von Schulen zur Vornahme einer Selbstevaluierung anhand verschiedener Kriterien angewandt werden

soll; Bildungs- und Berufsberatungsdienste werden dabei im Rahmen der Gesamtbeurteilung in diese Selbstbewertung einbezogen. In Dänemark wird ein ähnlicher Ansatz im Berufsbildungsbereich angewandt, wo die Selbstbewertung durch externe Prüfverfahren ergänzt wird.

Lücken und Schwächen bei der Bereitstellung qualitativ hochwertiger Beratungsangebote

Nach diesem Überblick über die Qualitätssicherungsansätze in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung in Europa können verschiedene allgemeine Punkte festgehalten werden. Erstens werden generell kaum regelmäßige und systematische Analysen der Qualität der Bildungs- und Berufsberatung in den 29 untersuchten europäischen Ländern vorgenommen. Wenn erforschende Analysen durchgeführt werden, sind diese zumeist quantitativer Natur, während die Prozesse dabei kaum durchleuchtet werden. Zweitens sind solche Evaluierungen, wenn sie vorgenommen werden, für gewöhnlich nicht spezifisch auf die Bildungs- und Berufsberatung ausgerichtet, sondern erfassen die Bildungs- und Berufsberatung als Teil eines Gesamtangebots von Dienstleistungen; dies ist etwa in Dänemark, Island, den Niederlanden und Spanien der Fall. Insofern hängt viel davon ab, ob das Evaluierungsteam ein Interesse an der Bildungs- und Berufsberatung bzw. entsprechenden Sachverstand besitzt. Drittens sind Rahmenvorgaben für die Qualität, dort, wo sie aufgestellt wurden, in der Regel freiwillig und nicht verbindlich und fungieren vielmehr als Leitlinien (z. B. die Leitlinien für Schulen zur Planung von Bildungs- und Berufsberatungsprogrammen in Irland, die vom nationalen Zentrum für die Bildungs- und Berufsberatung im Bildungswesen herausgegeben wurden, oder auch die vom estnischen Ministerium für Bildung und Forschung veröffentlichten Leitlinien). Qualitätsstandards sind zwar mitunter an Kontrollverfahren oder Sanktionen geknüpft, doch tut sich europaweit nur wenig im Hinblick auf die Beaufsichtigung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten, wenngleich es einige Ausnahmen hierfür gibt, so z. B. im Vereinigten Königreich, wo ein etabliertes Aufsichtssystem für Schulen und Bildungseinrichtungen besteht. Bestenfalls erfolgt die Qualitätssicherung durch die Regulierung des Zugangs zum Beruf und durch eine verbesserte Erstausbildung und berufsbegleitende Fortbildung. In beiderlei Hinsicht weist der Bildungs- und Berufsberatungsbereich in Europa freilich noch zahlreiche grundlegende Schwächen auf, wie aus dem achten Abschnitt bereits deutlich hervorgeht.

Tabelle 20: Qualitätssicherung im Vereinigten Königreich sowie in Rumänien und Estland

Im April 2002 wurde im Vereinigten Königreich der *matrix*-Qualitätsstandard für Informations-, Beratungs- und Orientierungsdienste eingeführt, der von der *Employment National Training Organisation* (ENTO) verwaltet wird. Die Zulassung von Organisationen gemäß diesem Standard erfolgt durch den *Guidance Accreditation Board*.

In Rumänien wurde eine Reihe von Qualitätskriterien sowohl quantitativer als auch qualitativer Art zur Evaluierung der Ergebnisse von Informations-, Beratungs- und Orientierungsdiensten entwickelt.

Zu den quantitativen Indikatoren zählen u. a.: die Zahl der einzeln oder in Gruppen betreuten, getesteten, beratenen usw. Personen (Schüler und Studenten, Erwachsene); die Zahl der betreuten Personen, die einen Arbeitsplatz gefunden haben; die Zahl der erstellten Informationsmaterialien (Berufsinformationen, Broschüren, Poster, Websites); die Zahl der Erhebungen, Studien, Untersuchungen, wissenschaftlichen Aufsätze usw.; zusätzlich angeworbene finanzielle Mittel; der Entwurf von Werbematerialien in Bezug auf das Image, die Ziele und die Dienstleistungen der verschiedenen Zentren, die Berufsberatung anbieten; pädagogische Qualifikationen und wissenschaftliche Abschlüsse der Berater.

Zu den qualitativen Indikatoren zählen u. a.: die Zufriedenheit der Klienten; der effiziente Einsatz von vorhandenen Ressourcen (Arbeitsgeräten, psychologischen Hilfsmitteln, IKT, Tests, Fragebögen); die Einbeziehung von anderen potenziellen Vermittlern von Beratungs- und Orientierungsleistungen (dem örtlichen Umfeld, Vertretern von Verwaltungsbehörden, Arbeitgebern, Gewerkschaften); der Aufbau von Netzwerken; berufliche Selbstbildung; Mitgliedschaft in Berufsverbänden.

Diese Kriterien werden von der Gemeinschaft der Berater festgelegt und spiegeln die Aspekte wider, die von diesen für die evaluierte Tätigkeit als relevant eingestuft werden. Innerhalb der formal vorgegebenen allgemeinen Normen hat der jeweilige Experte einen gewissen Spielraum zur Messung und Evaluierung seiner eigenen Arbeit. Die angewandten Instrumente haben eine Leitfunktion und liefern dem Experten Feedback.

Das estnische Ministerium für Bildung und Forschung hat den Veranstaltern von Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen folgende Leitlinien an die Hand gegeben: Sie sollen ihre Dienste speziell auf die Bedürfnisse junger Menschen zuschneiden; sie sollen allen jungen Menschen offen stehen, ohne dass sich diese einen Termin geben lassen müssen; sie sollen Informationen zu einem breiten Palette von Themen auf vielfältige Weise sowohl für junge Menschen im Allgemeinen als auch für Gruppen mit besonderen Bedürfnissen bereitstellen; die bereitgestellten Informationen müssen praktisch nutzbar, pluralistisch und präzise sein und regelmäßig auf den neuesten Stand gebracht werden; sie müssen bei ihrer Arbeit die persönlichen Bedürfnisse jedes einzelnen Nutzers berücksichtigen, Diskretion wahren und ein Höchstmaß an Wahlmöglichkeiten bieten, wobei sie die Eigenständigkeit des Klienten fördern; sie sollen den Nutzer, falls erforderlich, an einen spezialisierten Dienst weiterleiten.

10.4. Belege und Daten

Die Wichtigkeit von Belegen und Daten für die Sicherstellung einer angemessenen Bewertung des Gesamtangebots

Eine strategische Qualitätsprüfung von Beratungsdiensten kann nur dann effektiv vorgenommen werden, wenn sich der Staat auf eine angemessene und zuverlässige Informationsgrundlage stützen kann. Solche Daten vermitteln politischen Entscheidungsträgern und Interessengruppen ein umfassendes Verständnis der Gesamtsituation des Beratungsangebots sowie der Effektivität dieses Angebots im Hinblick auf die Erfüllung der Ziele staatlicher Politik. Bereits in vorangegangenen Abschnitten wurde auf das Fehlen einschlägiger Daten hingewiesen, insbesondere in Bezug auf den Umfang der in die nationalen Bildungs- und Berufsberatungssysteme fließenden finanziellen Mittel (Abschnitt 9.1). Die Feststellung, die in jenem Zusammenhang gemacht wurde, gilt ebenso auch für andere Aspekte der Bildungs- und Berufsberatung, nämlich dass ein tieferes Verständnis und eine gründliche Evaluierung der Inputs, Prozesse und Outputs der Dienstleistungen durch eine dürftige Beleg- und Datengrundlage ernsthaft beeinträchtigt werden. Dies ist generell in allen europäischen Ländern der Fall, und zwar auch dort, wo die Bildungs- und Berufsberatung bereits seit langem etabliert ist. Noch mehr gilt dies für diejenigen Länder, in denen Bildungs- und Berufsberatungsdienste erst im Laufe der letzten zehn Jahre eingerichtet wurden und in denen noch keine ausreichende Kapazität zur Gewinnung der Datenindikatoren entwickelt wurde, die zur Beurteilung der Wirkung von Beratungsangeboten erforderlich sind.

Hindernisse, die der Entwicklung der Qualitäts sicherung in der Bildungs- und Berufsberatung im Wege stehen

Einer der Gründe für das Fehlen fundierter Untersuchungen über die Effektivität der Bildungs- und Berufsberatung ist, dass es schwer ist, solche Evaluierungen gut durchzuführen. Wie bereits viele festgestellt haben (z. B. Plant, 2001; Maguire und Killeen, 2003; Sweet, 2003) lässt sich die Bildungs- und Berufsberatung nur schwer direkt beobachten, und laufbahnbezogene Entscheidungsfindungsprozesse unterliegen in jedem Falle so vielen Variablen, dass eine Kausalität schwer nachzuweisen ist, insbesondere wenn es um Fragen der Effektivität geht. Die mit der Bildungs- und Berufsberatung angestrebten Ergebnisse sind zudem selten leicht messbar⁽³³⁾. Außerdem gibt es abgesehen von einigen

⁽³³⁾) In welchem Maße Beratungsmaßnahmen ein effektives Mittel zur Erreichung der gesteckten Ziele darstellen, bleibt dahingestellt, und Beweise lassen sich angesichts der Schwierigkeit der Trennung von Ursache und Wirkung nur schwer erbringen. Nichtsdestoweniger legt ein Überblick über die einschlägige Literatur der OECD (2003) (siehe auch Maguire und Killeen, 2003) nahe, dass die Bildungs- und Berufsberatung zur Verbesserung der Lernergebnisse in puncto Kenntnissen, Kompetenzen und Einstellungen beiträgt. Darüber hinaus gibt es immer mehr Belege dafür, dass die Teilnahme an Beratungsmaßnahmen positive Verhaltensergebnisse in Bezug auf die Teilnahme am Lernen und an der Arbeit herbeiführt. Fundierte Belege für den langfristigen Nutzen sind nach wie vor nur unzureichend vorhanden. Im Hinblick auf den allgemeinen Beitrag zu öffentlichen als auch privaten Gütern gilt das

bemerkenswerten Ausnahmen (vgl. Tabelle 21) nur wenige Länder, in denen spezialisierte Institute oder Zentren zur systematischen Erforschung dieses Bereichs eingerichtet wurden. Auch ist es überraschend, dass bislang nur wenige europäische Universitäten einen Lehrstuhl im Fach Bildungs- und Berufsberatung aufweisen, der eine intellektuelle Leitungsfunktion nicht nur bei inhaltlichen Fragen, sondern – was angesichts der Forschungskomplexität dieses Gebiets ebenso wichtig ist – bei methodologischen Fragen ausüben könnte.

Tabelle 21: Forschungszentren zur Bildungs- und Berufsberatung in der Tschechischen Republik, Griechenland, Irland, Rumänien und dem Vereinigten Königreich

In der Tschechischen Republik besteht ein Institut für pädagogische und psychologische Beratung (IPPP), das vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MŠMT) im Jahre 1994 gegründet wurde (www.ippp.cz). Das IPPP führt zahlreiche Forschungsarbeiten und Schulungen durch und veröffentlicht die Zeitschrift *Výchovné Poradenství* („Bildungsberatung“).

In Griechenland wurde durch das Gesetz 2525/97 das nationale Zentrum für berufliche Orientierung, EKEP, eingerichtet. Diese Einrichtung hat ihren Sitz in Athen und ist sowohl dem Bildungsministerium als auch dem Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten unterstellt. Eines der wichtigsten Zielsetzungen ist die Zusammenarbeit mit vergleichbaren europäischen und internationalen Zentren, Universitäten und Forschungsinstituten bzw. einzelnen Sachverständigen im Hinblick auf die Förderung besserer theoretischer Grundlagen, Methoden, Informationsangebote und persönliche und berufsbezogene Beratungsdienste. Außerdem wurde in Griechenland eine Beobachtungsstelle für den Übergang von der Schule ins Erwerbsleben eingerichtet, die überwachen soll, in welchem Maße es Absolventen des Sekundarschulwesens gelingt, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

In Irland besteht ein nationales Zentrum für die Bildungs- und Berufsberatung im Bildungswesen – eine Agentur des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft innerhalb des Bildungsressorts. Diese Einrichtung hat u. a. die Aufgabe, nationale Initiativen zu verwalten, Beratungshilfsmittel und -materialien für Laufbahnberater zu entwickeln, über bewährte Verfahrensweisen beratend zu informieren, Innovationen und Pilotprojekte zu unterstützen, Informationen an Laufbahnberater weiterzuleiten, berufsbegleitende Fortbildungen zu organisieren, Umfragen und Forschungsarbeiten zur Bildungs- und Berufsberatung durchzuführen und das Ministerium für Bildung und Wissenschaft in Bezug auf die Politikgestaltung zu beraten. Ferner fungiert sie als europäisches nationales Ressourcenzentrum für die Bildungs- und Berufsberatung im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci.

insgesamt verfügbare Belegmaterial über den Nutzen der Bildungs- und Berufsberatung als begrenzt, doch positiv.

In Rumänien gibt es einen Fachbereich für Bildung und Berufsbildung am Institut für Erziehungswissenschaften, der als Instanz für methodologische Fragen für das Beratungs- und Orientierungsnetzwerk des Bildungsministeriums ausersehen wurde. Diese Einrichtung wird von einem Team aus hoch qualifizierten Wissenschaftlern geleitet, die höhere Abschlüsse in einer Reihe von mit der Beratung und Orientierung zusammenhängenden Fachgebieten besitzen, und hat bereits zahlreiche evaluierende Forschungsprojekte durchgeführt, die sich mit Human- und IKT-Ressourcen, Qualifikationen des Personals, Tests, Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen für Erwachsene, computergestützten Bildungs- und Berufsberatungsprogrammen und den Nutznießern von Beratungsdiensten befasst haben.

Im Vereinigten Königreich bestehen spezialisierte Zentren für die Forschung und Politikanalyse im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung, u. a. das *National Institute for Careers Education and Counselling* (NICEC) und das Zentrum für Beratungsstudien an der Universität Derby. Zahlreiche weitere Zentren sowohl innerhalb des tertiären Bildungswesens als auch außerhalb dieses Bereichs beschäftigen Forscher, die einen besonderen Sachverstand auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung besitzen. Ein Vorschlag zur Einrichtung eines nationalen Forschungsforums für die Bildungs- und Berufsberatung im Vereinigten Königreich, der auf einer vom Bildungs- und Berufsberatungsrat und dem NICEC im Mai 2002 gemeinsam veranstalteten Konferenz entwickelt wurde, wurde inzwischen von der Regierung angenommen.

***Die Forschung
zur Bildungs-
und
Berufsberatung
hat in den letzten
Jahren zuge-
nommen...***

Zwar müssen solche Beschränkungen erkannt werden, doch sollte auch hervorgehoben werden, wie vielversprechend die gegenwärtige Lage ist, in der durch das Zusammentreffen zahlreicher Faktoren der Bildungs- und Berufsberatung ein höherer Stellenwert in der Politik und Forschung in Europa zuerkannt wird. Wie bereits festgestellt wurde, hat die Mitteilung der Europäischen Kommission zum lebenslangen Lernen dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit auf den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung zu lenken, und hat so in nationalen und europäischen Foren eine vernünftige Diskussion darüber in Gang gesetzt, wie eine lebenslange Beratung das lebenslange Lernen unterstützen kann. Bei dieser Diskussion werden zum Teil Fragen aufgeworfen, auf die nur systematische Forschungsarbeiten Antworten geben können. Darüber hinaus wird von der OECD-Studie zur Bildungs- und Berufsberatung und deren Ausdehnung auf praktisch alle europäischen Länder durch die Unterstützung der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und des Cedefop eine katalytische und mobilisierende Wirkung ausgehen – was mancherorts bereits eingetroffen ist. In vielen für die Beitritts- und Kandidatenländer erstellten Berichten wurde zum Beispiel festgestellt, dass das zur Beantwortung des Fragebogens erforderliche Konsultationsverfahren eingehende und engagierte Diskussionen unter den verschiedenen Interessengruppen angeregt und eine Entschlossenheit zur Durchführung

weiterer Forschungsarbeiten herbeigeführt hat. Eine Reihe von Staaten haben in den letzten Jahren umfangreichere Studien über Beratungsdienste in die Wege geleitet. Zum Beispiel hat das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik in Italien eine umfassende Analyse seiner Beratungssysteme in Auftrag gegeben, die im Rahmen einer von 1997 bis 1999 laufenden Studie vorgenommen wurde. 1998 gab das isländische Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur einen Bericht zum Thema Beratung aus der Perspektive des lebenslangen Lernens in Auftrag. Im Vereinigten Königreich hat die nationale Stiftung für Bildungsforschung im Auftrag des Ministeriums für Bildung und Kompetenz die Veranstaltung von Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen in Schulen untersucht (Morris, Rickinson und Davies, 2001), während das Ministerium für Bildung und Beschäftigung eine Übersicht über die Bildungs- und Berufsberatungsdienste im Hochschulbereich veröffentlicht hat (Harris, 2001). Im französischen Bericht, der für die Bildungs- und Berufsberatungsstudie erstellt wurde, wird auf die enorme Zunahme der Forschung und Entwicklung auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung verwiesen, was weitgehend Wissenschaftlern an verschiedenen Universitäten zu verdanken ist. Aus anderen Länderberichten geht hervor, dass verschiedene Hochschulfakultäten Diplom- und Doktorarbeiten hervorgebracht oder Forschungsprojekte zu verschiedenen Aspekten der Bildungs- und Berufsberatung geleitet und somit ein Schlaglicht auf die jüngsten Forschungsergebnisse zur Bildungs- und Berufsberatung in ihrem Land geworfen haben, was bestätigt, dass möglicherweise tatsächlich immer mehr anerkannt wird, dass sich die Politikgestaltung in stärkerem Maße auf Belege stützen sollte.

*...doch viele
Studien sind
eher fragmen-
tarisch und
weniger strate-
gisch und
kumulativ ange-
legt, und es
bleiben nach wie
vor viele Lücken
in der Wissens-
basis*

Trotz dieser vielversprechenden Zeichen muss doch eingeräumt werden, dass viele der hier angesprochenen Studien eher Ad-hoc-Charakter haben und nicht etwa kumulativ angelegt sind und dass sie keine Berührungs-punkte zur Politikgestaltung aufweisen. Außerdem werden in einigen Fällen zwar Daten erhoben, jedoch nicht angemessen politisch verwertet. Infolge dieses unsystematischen Ansatzes zur Schaffung einer soliden Beleggrundlage klaffen in den meisten Ländern bedeutende Lücken. Insbesondere folgende input-, prozess- und outputbezogene Daten waren in den Länderberichten zur Bildungs- und Berufsberatungsstudie allgemein dürfzig oder auch gar nicht enthalten:

- (a) die Zahl derer, die die Dienste nutzen, sowie nähere Angaben über diese Nutzer (z. B. Alter, Geschlecht, Region, sozioökonomischer Status, Bildungsstand und ethnische Herkunft). Solche Informationen sind sowohl grundlegend als auch von ausschlaggebender Bedeutung für die Ermittlung von Strukturen beim Zugang zu den Diensten.

Dort, wo solche Daten erfasst werden (z. B. in Estland, Frankreich, Lettland), kann das Informationsmanagementsystem sowohl Veranstaltern wie politischen Entscheidungsträgern wichtiges Feedback in Bezug darauf liefern, ob die Angebote im Laufe der Jahre immer mehr oder weniger Klienten erreichen. Aus Sicht der politischen Entscheidungsträger, die beispielsweise einen Anhebung des Kompetenzstands und Steigerung der Flexibilität der Arbeitskräfte im ganzen Land fördern möchten, ist es wichtig, zu wissen, ob die Mehrzahl der Angebote ausschließlich von Schulabgängern und jungen Erwachsenen in städtischen Gegenden in Anspruch genommen wird (wie dies etwa in vielen Beitrittsländern der Fall ist);

- (b) die unterschiedlichen Bedürfnisse verschiedener Klientenkategorien. Es gibt einige Beispiele für vorbildliche Verfahrensweisen auf diesem Gebiet – so werden etwa in Lettland regelmäßige Erhebungen durchgeführt, die Informationen zu den verschiedenen Bildungs- und Berufsberatungsbezogenen Bedürfnissen von Schülern, Berufsschülern/Auszubildenden und Arbeitslosen liefern. Insgesamt gesehen herrscht jedoch ein Mangel an solchen Daten aus allen europäischen Ländern. Dies könnte damit zusammenhängen, dass die meisten Bildungs- und Berufsberatungsdienste undifferenziert sind und allen Klienten die gleichen Einheitslösungen bieten. Bulgarien, Litauen, Rumänien und die Slowakei heben sich von den übrigen Beitritts- und Kandidatenländern ab, indem dort versucht wird, bestimmte Aspekte der Bildungs- und Berufsberatungsdienste auf die spezifischen Bedürfnisse von behinderten Beratungssuchenden zuzuschneiden;
- (c) das Zufriedenheitsniveau der Klienten und die diesbezüglichen Unterschiede je nach dem Klientenprofil. Dort, wo einschlägige Untersuchungen vorgenommen werden (z. B. in Estland, Finnland, Griechenland, Island, Litauen, Polen, Rumänien), besteht die Tendenz, quantitative Indikatoren in den Mittelpunkt zu stellen (z. B. wie viele der Arbeitslosen, die die Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Anspruch genommen haben, eine Stelle gefunden oder eine Aus- oder Weiterbildung begonnen haben). Die Erhebung qualitativer Indikatoren (d. h. der Zufriedenheit der Klienten mit der erbrachten Dienstleistung) kommt eher selten vor, obgleich in einigen Berichten durchaus ein Trend in diese Richtung dokumentiert wird (z. B. in Belgien).

11. Schlussfolgerungen

Zukünftige Ausrichtungen für die Bildungs- und Berufsberatung in Europa

In diesem Bericht wurde der Versuch unternommen, darzustellen, wie Bildungs- und Berufsinformations- und Bildungs- und Berufsberatungsdienste in 29 europäischen Ländern konzipiert, organisiert und erbracht werden. Dabei wurde im Rahmen der Studie versucht, die spezifischen Besonderheiten jedes einzelnen nationalen Umfelds zu berücksichtigen, um dem Leser einen Überblick über die Vielfalt der Beratungsangebote, die Bandbreite der Initiativen und die Vielzahl der zur Bewältigung von Problemen entwickelten Strategien zu vermitteln sowie über die umfassenden Bemühungen um eine effektive Gestaltung der Bildungs- und Berufsberatung im Hinblick auf die Befähigung der Bürger zur Selbstverwirklichung, die Verbesserung des Zugangs zum lebenslangen Lernen und die Heranbildung angemessener Humanressourcen für den Aufbau soliderer, dynamischer Volkswirtschaften. Gleichzeitig hat diese Studie jedoch auch Verbindungen zwischen Ländern und Gruppen von Ländern aufgezeigt, sodass Gemeinsamkeiten bei den Themen, Fragen und Herausforderungen – sowie den politischen Herangehensweisen – zutage treten.

Wichtigstes Ziel dieses Berichts ist es, übergreifende und thematische Analysen der Bildungs- und Berufsberatungsstrategien in Europa zu erleichtern. Ein Weg zur Erreichung dieses Ziels besteht darin, die wichtigsten Schlussfolgerungen aus der vorangegangen vergleichenden Untersuchung herauszukristallisieren und sie als Entwicklungsprozesse im Rahmen der Politikgestaltung darzustellen. Solche Prozesse zeigen zugleich Merkmale alternativer Bildungs- und Berufsberatungsmodelle auf und auch die Bemühungen vonseiten der Systemverwalter und praktisch Tätigen in den verschiedenen europäischen Umfeldern um die Entwicklung von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten, die auf den für die lernende Gesellschaft geforderten Paradigmenwechsel abgestimmt sind. Dieser Ansatz bietet zahlreiche Vorteile. Erstens werden dadurch zentrale Erkenntnisse so zusammengefasst, dass der „aktuelle Stand der Dinge“ im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in ganz Europa wirklichkeitsgetreu dargestellt wird, ohne dabei die Dynamik des Wandels und die Veränderungen, die diesen Bereich kennzeichnen, aus den Augen zu verlieren. Zweitens werden dabei die komplexen Unterschiede zwischen und innerhalb von einzelnen Ländern erfasst, die in ein Kontinuum eingeordnet werden können, in dem Ausgangspunkte (d. h. wie die Bildungs- und Berufsberatungspraxis für gewöhnlich ausgesehen hat) und Ziele (d. h. wo die Bildungs- und Berufsberatungspraxis durch ihre Bemühungen um die Bewältigung der Herausforderungen der Wissensgesellschaft hingelangen will) markiert sind. Darüber hinaus liefert dieses Verfahren durch die Anzeige der Richtung, in

die sich die Entwicklungsprozesse in der Politikgestaltung in Europa bewegen, eine effektive Checkliste von Vergleichsmaßstäben (Benchmarks), die zeigen, wie eine vorbildliche – oder zumindest interessante – Politik und Praxis aussehen könnte. Dies gestattet es politischen Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen, ihre eigenen Initiativen besser in das Gesamtbild einzuordnen, indem sie die eigenen Ergebnisse im Vergleich zu denen anderer beurteilen und sich aus der Vielfalt der Alternativen, die andernorts umgesetzt wurden, Anregungen holen können.

Ein Kontinuum von Entwicklungsprozessen in der Politik und Praxis der Bildungs- und Berufsberatung in Europa

Das Wesen der Bildungs- und Berufsberatung:

- Von einer Dienstleistung, die als peripher betrachtet wird ...
... zu einer, die eine zentrale Bedeutung genießt, einer wesentlichen Aufgabe für den Staat in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren
- Von einer Dienstleistung, die ihre Grundlagen und Instrumente aus dem Bereich der Psychologie bezieht ...
... zu einer Dienstleistung, die stärker multidisziplinär angelegt ist
- Von einer Dienstleistung, die sich mit den Möglichkeiten im Rahmen eines Nationalstaates oder einer Region befasst ...
... zu einer Dienstleistung, die die europaweite Mobilität der Studierenden und Arbeitnehmer fördert

Die Adressaten der Bildungs- und Berufsberatung:

- Von einer Dienstleistung, die sich hauptsächlich an Schüler der Sekundarstufe wendet ...
... zu einer Dienstleistung, die auf die Bedürfnisse aller Lernenden zugeschnitten ist
- Von einer Dienstleistung, die arbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen offen steht ...
... zu einer Dienstleistung, die auch bei/zwischen beruflichen Veränderungen in Anspruch genommen werden kann
- Von einer Randdienstleistung, die auf Risikogruppen abzielt ...
... zu einer regulären Dienstleistung, die breiteren Bevölkerungsschichten zugänglich ist

Die Zeitpunkte, zu denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:

- Von einer Dienstleistung, die in erster Linie an entscheidenden Übergängen angeboten wird ...
... zu einer Dienstleistung, die das ganze Leben über in Anspruch genommen werden kann

- Von einer Dienstleistung, die kurativen Charakter hat und in Krisensituationen angeboten wird ...

... zu einer Dienstleistung, 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:

- Von einer Dienstleistung, die nur an institutionellen Stellen angeboten wird ...

... zu einer Dienstleistung, die auch in Freizeiteinrichtungen, gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen und zu Hause genutzt werden kann
- Von einer Dienstleistung, die in Zeit und Raum formal gebunden ist ...

... zu einer Dienstleistung, die allgegenwärtig ist

Die Anbieter der Bildungs- und Berufsberatung:

- Von einer Dienstleistung, die ausschließlich vom Staat angeboten wird ...

... zu einer Dienstleistung, die auch von gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgebern und anderen privaten Veranstaltern erbracht wird
- Von einer Dienstleistung, die nur von Laufbahnberatern erbracht wird ...

... zu einer Dienstleistung, zu der auch Interessengruppen und andere Beiträge leisten
- Von einer Dienstleistung, die von fachlich nicht auf das Gebiet spezialisierten Mitarbeitern erbracht wird ...

... zu einer Dienstleistung, die eine einschlägige Aus- und berufsbegleitende Fortbildung voraussetzt
- Von einer Dienstleistung, deren Schwerpunkt zumeist auf der persönlichen und bildungsbezogenen Beratung liegt...

... zu einer Dienstleistung, die der beruflichen Bildungs- und Berufsberatung gebührende Bedeutung beimisst
- Von einer Dienstleistung, die kaum professionalisiert ist ...

... zu einer Dienstleistung mit ausgeprägten beruflichen Einstiegs- und Aufstiegswegen
- Von einer Dienstleistung, die von Mitarbeitern der gleichen Stufe erbracht wird ...

...

... zu einer Dienstleistung, die von unterschiedlichen Personalkategorien erbracht wird, u. a. auch von paraprofessionellen Hilfskräften

Die Arten, in denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:

- Von einer Dienstleistung, die angebotszentriert ist ...
... zu einer Dienstleistung, die vor allem auf Selbstzugriffs- und Selbstbedienungsverfahren mit angemessenen Unterstützungsmaßnahmen oder auch ohne basiert
- Von einer Dienstleistung, die zentral verwaltet wird ...
... zu einer Dienstleistung, die dezentral verwaltet, jedoch zentral überwacht wird
- Von einer Dienstleistung, die weitgehend einheitlich gestaltet ist, ungeteilt der Unterschiede zwischen den Klienten ...
... zu einer Dienstleistung, die differenziert ist und spezifischen Bedürfnissen Rechnung trägt
- Von einer Dienstleistung, die bereichsspezifisch aufgeteilt ist ...
... zu einer Dienstleistung, bei der Wert auf bereichsübergreifende Zusammenarbeit gelegt wird
- Von einer Dienstleistung, die auf die Arbeit mit Einzelpersonen ausgerichtet ist ...
... zu einer Dienstleistung, bei der eine optimale Wirkung dadurch angestrebt wird, dass auch mit Gruppen gearbeitet wird
- Von einer Dienstleistung, die Schülern und Studierenden außerhalb des Lehrplans angeboten wird ...
... zu einer Dienstleistung, bei der sich Bildungs- und Berufsberatungsfragen in geplanter, koordinierter Form durch das gesamte Curriculum hindurchziehen
- Von einer Dienstleistung, die von den Beratern die Wahrnehmung einer Vielzahl von Aufgaben verlangt
... zu einer Dienstleistung, die zur Spezialisierung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung ermutigt
- Von einer Dienstleistung, die nicht reguliert ist ...
... zu einer Dienstleistung mit festgelegten Verhaltenskodizes und Verfahrensregeln
- Von einer Dienstleistung, die Bildungs- und Arbeitsmarktdaten nicht zu verbinden vermag ...
... zu einer Dienstleistung, die verschiedene Datenbestände mithilfe von IKT miteinander verknüpft

- Von einer Dienstleistung, die zu wenig erforscht wird ...

... zu einer Dienstleistung, die regelmäßig evaluiert und systematisch reflektiert wird

Der Weg nach vorn

Es sind Fortschritte zu verzeichnen ...

Selbstverständlich ist es nicht ganz unproblematisch, diese Merkmale zugleich deskriptiv und präskriptiv darzustellen. Die beschriebenen Entwicklungsprozesse verlaufen nicht notwendigerweise linear – so finden sich etwa in einigen der untersuchten Länder Beispiele für Entwicklungsprozesse die in die entgegengesetzte Richtung als die oben aufgeführte, und während in einigen Fällen neue Verfahrensweisen ältere ersetzen, können in anderen Fällen beide Verfahrensweisen durchaus nebeneinander bestehen. Außerdem darf die Eigentümlichkeit jedes nationalen – und bisweilen auch subnationalen – Umfelds nicht außer Acht gelassen werden, da spezifische Traditionen, Strukturen und politische Verfahrensweisen maßgeblich bestimmen, wie die oben beschriebenen Entwicklungsprozesse in der Praxis ihren Ausdruck finden. Trotz dieser wichtigen Vorbehalte kann jedoch mit einiger Gewissheit behauptet werden, dass sich in den verschiedenen Länderberichte in der Tat ein allgemeiner europaweiter Trend hin zu einem alternativen Modell der Bildungs- und Berufsberatung abzeichnet.

... doch bestehen nach wie vor entscheidende Lücken

Ungeachtet dieser Fortschritte deuten die in diesem Synthesebericht dargelegten Daten freilich auch auf zahlreiche entscheidende Schwächen und Lücken hin, die angegangen werden müssen, wenn die verschiedenen europäischen Länder tatsächlich auf dem zur Bereitstellung von qualitativ hochwertigen lebenslangen Beratungsdiensten hinführenden Kontinuum vorankommen wollen. Vor allem für die Mitgliedstaaten und Beitrittsländer der EU kommt diesen Problembereichen besondere Bedeutung zu, in Anbetracht der für die Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung gesteckten Ziele, die in den Schlussfolgerungen von Lissabon, den konkreten künftigen Zielen und dem Kopenhagen-Prozess sowie in zentralen Politikdokumenten formuliert wurden, auf die im ersten Abschnitt dieses Berichts eingegangen wurde. Insbesondere folgende sechs Bereiche scheinen der Aufmerksamkeit der politischen Entscheidungsträger und Beratungsanbieter am dringendsten zu bedürfen:

Integrierte Beratungssysteme

Erstens ist es wichtig, dass alle Anbieter und Interessengruppen **gemeinsam** eine Bestandsaufnahme der Stärken und Schwächen ihres Gesamtangebots machen und die für das neue Beratungsparadigma erforderlichen Reformen **gemeinsam** planen, durchführen und aufrechterhalten. Deutlich erleichtert werden dürfte eine solche Bestandsaufnahme durch die einzelnen Länderstudien zur Bildungs- und Berufsberatung und durch den vergleichenden

Überblick, der aus den verschiedenen Syntheseberichten hervorgeht, die inzwischen vorliegen, darunter auch diesem Bericht. Entscheidend ist hier, dass man sich **gemeinsam** darum bemüht, das Beratungsangebot als **Gesamtsystem** zu betrachten und nicht als ein Sammelsurium von Dienstleistungen, die ohne Zusammenhang zu verschiedenen Zeiten verschiedenen Klientengruppen an verschiedenen Punkten im Lebensverlauf angeboten werden. Wie aus diesem Bericht deutlich hervorgeht, erfordert die lebenslange Beratung einen Wandel in der Art, wie Beratungsdienste erbracht werden, und zwar nicht nur in rein verfahrenstechnischer Hinsicht, sondern vielmehr in den grundlegenden Konzeption dieser Dienste. Aus Sicht des Bürgers muss die Bildungs- und Berufsberatung als eine Kette von nahtlos ineinander übergehenden Dienstleistungen erscheinen, die miteinander verknüpft, kohärent, sinnvoll, zugänglich und nützlich sind, die im Laufe des persönlichen Werdegangs im Leben auf verschiedene Weise herangezogen und in Anspruch genommen werden können. In den meisten Fällen herrscht auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung in Europa nach wie vor das Prinzip der institutionellen Aufteilung der Beratungsangebote vor und nicht etwa das Prinzip des ganzheitlichen, integrierten Zugangs. Der für das Paradigma der lebenslangen Beratung erforderliche Wandel jedoch setzt eine entschlossene, koordinierte strategische Führung voraus, die durch Strukturen und Mechanismen wie nationale Beratungsforen gestützt wird, bei denen Interessengruppen – darunter auch diejenigen, die die Perspektive des Klienten vertreten – aktiv an der Politikgestaltung beteiligt sind.

Lebenslange Beratung

Zweitens bleiben alle Ausführungen über die lebenslange Beratung letztlich nichts als leere Worte, wenn, wie dies in diesem Bericht in Bezug auf die Beratungsdienste in vielen europäischen Ländern festgestellt wurde, Beratungsangebote für beschäftigte Erwachsene – geschweige denn für ältere Bürger – nur in sehr beschränktem Umfang existieren oder gar völlig fehlen. Diese Lücke wird dadurch noch zusätzlich verschlimmert, dass die Sozialpartner und insbesondere die Gewerkschaften im Allgemeinen die systematische und professionelle Bereitstellung von Beratungsmaßnahmen noch nicht als Teil ihrer Gesamtaufgaben und Zuständigkeiten erkannt haben. Im Brennpunkt des Interesses stehen sowohl für die Arbeitgeber als auch für die Gewerkschaften noch immer hauptsächlich die Unterstützung von Arbeitnehmern beim Verlust des Arbeitsplatzes und der Suche nach einer neuen Beschäftigung und nicht etwa die Unterstützung bei der Gestaltung der Bildungs- und Berufslaufbahn, des Erwerbslebens und der Freizeit im Hinblick auf die Förderung der Selbstverwirklichung und persönlichen Erfüllung im Rahmen eines allgemeinen Lebensplans.

***Angemessen
ausgebildete und
qualifizierte
Berater***

Drittens steht fest, dass der Paradigmenwechsel zur lebenslangen Beratung voraussetzt, dass die verschiedenen Erbringer über eine Reihe von neuen und fortgeschrittenen Kompetenzen verfügen und dass die berufsvorbereitende und berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung der Berater – Fachkräfte ebenso wie paraprofessionelle Hilfskräfte – sowohl umfassender als auch eingehender ausfallen muss. In einer Welt, die sich in rasendem Tempo verändert, sich durch extreme Komplexität auszeichnet und immer unvorhersehbarer und anfälliger wird (Giddens, 1999; Beck, 1992), muss der Bürger zwangsläufig mehr fundierte Unterstützung und Beratung fordern, um Möglichkeiten ausnutzen, sein Umfeld begreifen und überblicken und die Fähigkeit zur Bestimmung des eigenen Lebensverlaufs bewahren zu können. Selbstredend können Beratungsanbieter eine solche Komplexität nicht mit mittelmäßigen Methoden angehen, sondern müssen vielmehr ihre Kenntnisse, Kompetenzen und Ressourcen in zunehmendem Maße bündeln und ausbauen, um ihren Klienten effektiver zu Diensten stehen zu können. Wird dies unterlassen, läuft die Beratung Gefahr, ineffektiv oder – was noch schlimmer ist – irrelevant zu werden.

***Gestufte Dienst-
leistungs-
angebote***

Viertens hat das anspruchsvolle Vorhaben, lebenslange Beratungsdienste anzubieten, weitreichende Konsequenzen für die finanzielle Ausstattung der Dienste, deren Aufrechterhaltung sich – wenn überhaupt – nur wenige Länder langfristig werden leisten können, ohne ihre Beratungsmodelle grundlegend zu überdenken. Eine lebenslange Beratung erfordert umfangreiche und bessere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für das Beratungspersonal, zusammengeführte Datenbestände, die den nationalen und europaweiten Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten Rechnung tragen, Informationsmanagementsysteme, die leicht zugänglich und benutzerfreundlich sind, sowie innovative Strategien zur Erreichung von Klientengruppen unabhängig von Zeit und Raum. Das herkömmliche Beratungsparadigma ist ganz einfach unzulänglich, wenn es darum geht, einen solchen exponentiellen quantitativen und qualitativen Nachfrageanstieg zu bewältigen, und der Rückgriff darauf kommt dem Versuch gleich, einen neuen Kurs anhand einer alten Karte steuern zu wollen. Die personellen und finanziellen Herausforderungen lassen sich jedoch leichter bewältigen, wenn man die lebenslange Beratung als eine vielschichtige Dienstleistung auffasst, die auf differenzierte Weise erbracht wird, bei der Laufbahn-, Berufsbildungs- und Bildungsinformationen durch Selbstzugriffsverfahren leichter zugänglich sind und bei der den Klienten eine Palette von Maßnahmen angeboten werden, die unter anderem, jedoch nicht notwendigerweise eine intensive persönliche Beratung umfassen, je nach den individuellen Bedürfnissen und Gegebenheiten zu einem bestimmten Zeitpunkt. Analog dazu brauchen Laufbahnberater nicht unbedingt alle auf der gleichen Kompetenzstufe tätig zu sein, denn in einer gemischteren

Personalstruktur können sich einige Berater auf relativ einfache, informationsbezogene Aufgaben konzentrieren, sei es am Auskunftsschalter oder mittels IKT, sodass sich andere, die über fortgeschrittenere Unterstützungskompetenzen verfügen, der Leitung von persönlichen Einzelgesprächen oder Gruppenberatungen widmen können.

Diversifizierung der Beratungs- anbieter

An den dritten und vierten Punkt knüpft ein fünfter Punkt an, und zwar die Notwendigkeit, Verfahren zur Diversifizierung nicht nur der Palette der Beratungsangebote, sondern auch der Beratungsanbieter in den europäischen Ländern zu erforschen. Wenngleich in diesem Bericht unterstrichen wurde, dass die Bürger im Rahmen des Sozialvertrags, der sie an die Gesellschaft bindet, einen Anspruch auf lebenslange Unterstützungs- und Beratungsmaßnahmen haben, die ihnen dabei helfen, ein Leben voller Würde und Erfüllung zu leben, und sie vor Ausgrenzung bewahren, liegt ebenso klar auf der Hand, dass der Staat einer solchen Aufgabe allein nicht gerecht werden kann und dass die Verantwortung hierfür von den Sozialpartnern mitgetragen werden muss. Auch müssen die Staaten in zunehmendem Maße Verfahren zur Förderung nichtstaatlicher Angebote finden, die durch eine Vielfalt von Anreizen und Strategien – von denen einige, z. B. das Outsourcing, im vorliegenden Synthesebericht beschrieben wurden – freiwillige und gemeinnützige Organisationen ebenso wie private Beratungsfirmen dazu ermuntern, Partnerschaften mit dem Staat einzugehen, um qualitativ hochwertige lebenslange Beratungsdienste und -produkte bereitzustellen.

Systematische Überwachung und Evaluierung

Sechstens lassen sich der Anspruch auf lebenslange Beratungsmaßnahmen und die dadurch geforderte Aufstockung und Verbesserung der Mittel nur dann rechtfertigen, wenn die Angebote im Hinblick auf die Qualitätssicherung sorgfältig überwacht werden. Wie der Synthesebericht gezeigt hat, bestehen nur in wenigen Ländern entsprechende Strukturen, durch die sichergestellt wird, dass z. B. Informationen zur Bildungs- und Berufsberatung nützlich, zuverlässig und aktuell sind. Nur in wenigen Ländern werden Daten über die Nutzung der Beratungsangebote und die Zufriedenheit der Nutzer mit den Angeboten erhoben, analysiert und/oder weiterverfolgt. Man weiß vergleichsweise wenig über die Wirkung, Kosteneffizienz und Ergebnisse der Beratungsmaßnahmen und darüber, ob den Bedürfnissen gefährdeter Gruppen oder von Klientengruppen mit besonderen Bedürfnissen entsprochen wird. Eine dürftige Beleggrundlage untergräbt nicht nur Forderungen nach einer Aufstockung der finanziellen Mittel, sondern verkürzt überdies auch die Rückkopplungsschleife, der im Hinblick auf die Erfüllung der sich wandelnden und entwickelnden Klientenbedürfnisse eine überaus entscheidende Bedeutung zukommt. Außerdem gefährdet sie die Erreichung von übergreifenden gesellschaftlichen Zielen, etwa der sozialen Gerechtigkeit beim Beratungsangebot und -zugang.

Lernen voneinander und Austausch von Erkenntnissen

Die meisten Beratungsdienste in den verschiedenen Ländern und Bereichen konnten gewisse Fortschritte bei der Bewältigung dieser zentralen Herausforderungen verzeichnen. Viele sind auf dem Kontinuum einiger der oben beschriebenen Entwicklungsprozesse vorangekommen, hinken jedoch bei anderen aus verschiedensten Gründen hinterher. Keines der untersuchten Länder kann von sich behaupten, den Schlüssel zur Bewältigung der dringendsten Fragen, die im Laufe dieses Berichts ermittelt wurden, allein in der Hand zu halten. Zusammengenommen liefern diese 29 europäischen Länder jedoch eine reichhaltige Dokumentation, die politischen Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen gleichermaßen mögliche Wege aufzeigt, wie den Bürgern in der sich heranbildenden Wissensgesellschaft gedient werden kann.

Literaturverzeichnis

Active ageing: a policy framework / Weltgesundheitsorganisation. Genf: WHO, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www.who.int/hpr/ageing/ActiveAgeingPolicyFrame.pdf> [Stand 13.10.2004].

Aktionsplan der Kommission für Qualifikationen und Mobilität. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: 2002. (KOM (2002) 72 endg.). Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/feb/ap_de.pdf [Stand 13.10.2004].

Aloni, N. Humanistic education. In *Encyclopaedia of philosophy of education*, 1999. Im Internet abrufbar: http://www.vusst.hr/ENCYCLOPAEDIA/humanistic_education.htm [Stand 13.10.2004].

Altman, J.H. Career development in the context of family experiences. In Farmer, H.S. (Hrsg.) *Diversity and women's career development: from adolescence to adulthood*. London: Sage, 1997.

Arnold, J.; Budd, R.J.; Miller, K. Young people's perceptions of the uses and usefulness of different sources of careers help. *British journal of guidance and counselling*, 1988, Bd. 16, Nr. 1, S. 83-90.

Beck, U. *Risk society: towards a new modernity*. London: Sage, 1992.

Bericht über die Qualitätsindikatoren für das lebenslange Lernen in Europa: 15 Qualitätsindikatoren. Brüssel: Europäische Kommission, 2002. Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/education/policies/lle/life/report/quality/report_de.pdf [Stand: 20.2.2004].

Bezanson, L.; Kellett, R. *Integrating career information and guidance services at a local level*. Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2001. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/26/2698200.pdf> [Stand 13.10.2004].

Borghans, L.; de Grip, A. (Hrsg.). *The overeducated worker?: the economics of skill utilisation*. Cheltenham: Edward Elgar, 2000.

Boudon, R. *Education, opportunity and social inequality*. New York: Wiley, 1974.

Brown, P.; Green, A.; und Lauder, H. (Hrsg.) *High skills: globalisation, competitiveness and skill formation*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

Career guidance and public policy: bridging the gap. Paris: OECD, 2004.

Casey, C. *Critical analysis of organisations: theory, practice, revitalisation*. London: Sage, 2002.

Chapman, D.W.; Mählek, L. (Hrsg.). *From data to action: information systems for educational planning* / Unesco/IIEP. Oxford: Pergamon Press, 1993.

Chiousse, S.; Werquin, P. *Lebensbegleitende Berufsberatung: Europäische Fallstudien*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1999. (Cedefop Panorama, 79).

Cicourel, A.V.; Kitsuse, J.I. *The educational decision-makers*. New York: Bobbs-Merrill, 1963.

Company, F.J. *Rapport de synthèse sur les politiques et les services d'information: orientation et conseil en France, Italie, Portugal, Grèce, Suède et Islande*. Thessaloniki: Cedefop, 2003.

Die konkreten künftigen Ziele der Bildungssysteme: Bericht des Rates (Bildung) an den Europäischen Rat. Brüssel: Rat der Europäischen Union, 2001.

Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen: Mitteilung der Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: 2001. (KOM (2001) 678). Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/communication/com_de.pdf [Stand 13.10.2004].

Europäischer Innovationsanzeige : Innovation und KMU. Brüssel: Europäische Kommission, 2004. Im Internet abrufbar: <http://www.cordis.lu/innovation-smes/scoreboard/home.html> [Stand 13.10.2004].

Fretwell, D.H.; Plant, P. *Career development policy models: synthesis paper*. Beitrag zum zweiten internationalen Symposium zur beruflichen Entwicklung und staatlichen Politik, Vancouver, 2001.

Fries Guggenheim, Eric. *Agora X: Soziale und berufliche Orientierung und Beratung: Thessaloniki, 19. und 20. Oktober 2000*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2003. (Cedefop Panorama, 74).

Gemeinsamer Beschäftigungsbericht / Europäische Kommission. Brüssel: Europäische Kommission, 2003. Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_de.htm [Stand 13.10.2004].

Gemeinsame Erklärungen der Europäischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen (PES) hinsichtlich ihrer Rolle auf dem Arbeitsmarkt / Europäische Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: 2002. (Beschäftigung und Soziales). Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/2001/ke4001400_de.pdf [Stand 13.10.2004].

Gender statistics website for Europe and North America. Genf: UNECE/UNDP, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www.unece.org/stats/gender/web/> [Stand 13.10.2004].

Giddens, A. *Runaway world: how globalisation is reshaping our lives*. London: Profile Books, 1999.

Grubb, N.W. *An occupation in harmony: the roles of markets and governments in career information and career guidance*. Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/37/1954694.pdf> [Stand 13.10.2004].

Grubb, N.W. *Who am I?: The inadequacy of career information in the information age*. Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/32/35/1954678.pdf> [Stand 13.10.2004].

Guidance and counselling: theory and practice for the 21st century: Konferenzbericht, Budapest, Ungarn, 29. - 31. März 2002. Turin: ETF, 2000. Im Internet abrufbar: [http://www.etf.eu.int/website.nsf/Pages/375C34C72DFC324CC1256B9D004AAACD/\\$FILE/Budapestconf.pdf](http://www.etf.eu.int/website.nsf/Pages/375C34C72DFC324CC1256B9D004AAACD/$FILE/Budapestconf.pdf) [Stand 13.10.2004].

Halsey, A.H. An international comparison of access to higher education. *Oxford studies in comparative education*, 1991, Bd.1, S. 11-36.

Harris, M. *Developing modern higher education careers services*. Nottingham: Department for Education and Employment, 2001. Im Internet abrufbar: <http://www.dfes.gov.uk/hecareersservicereview/report.shtml> [Stand 13.10.2004].

Hiebert, B.; Borgen, W. (Hrsg.) *Technical and vocational education and training in the twenty-first century: new roles and challenges for guidance and counselling*. Paris: Unesco, 2002.

Hiebert, B.; McCarthy, J.; Repetto, E. *Professional training, qualifications and skills*. Beitrag zum zweiten internationalen Symposium zur beruflichen Entwicklung und staatlichen Politik, Vancouver, 2001.

How career decisions are made / National Institute for Careers Education and Counselling. Cambridge: NICEC, 1996. (NICEC Briefing).

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns: vom Europäischen Rat in Stockholm angeforderter Bericht: Bericht der Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: 2002. (KOM (2002) 9 endg.). Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/feb/com_2002_9_de.pdf [Stand 13.10.2004].

Kress, G. A curriculum for the future. *Cambridge journal of education*, 2000, Bd. 30, Nr. 1, S. 133-145.

Lanzendorf, U.; Teichler, U. *Statistics on student mobility within the European Union (SSME): final report to the European Parliament, Directorate-General for Research Division*

for Social and Legal Affairs. Kassel: Wissenschaftliches Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung, 2002. (Studie Nr. IV/2001/13/01). Im Internet abrufbar: http://www.uca.es/convergencia_europea/Documentos%20Europeos/student_mobility/report.doc [Stand 13.10.2004].

Lortie, D. *Schoolteacher: a sociological study.* Chicago: Chicago University Press, 1975.

Maguire, M.; Killeen, J. *Outcomes from career information and guidance services.* Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2003.

Malizia, G. L'orientamento in Italia. *Rassegna Cnos*, 2000, Nr. 3, S. 45-78.

Memorandum über lebenslanges Lernen. Brüssel: Europäische Kommission, 2000, S. 36 (SEK (2000) 1832). Im Internet abrufbar: http://www.die-frankfurt.de/esprid/dokumente/doc-2000/EU00_01.pdf [Stand 20.2.2004].

McCarthy, J. (2002) *Recent policy developments in lifelong guidance at European Union level.* Beitrag zur ersten Sitzung der Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung der Europäischen Kommission am 13. Dezember 2002.

McCarthy, J. *The skills, training and qualifications of guidance workers.* Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2001. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/24/2698214.pdf> [Stand 13.10.2004].

Miller, A., Watts, A.G.; Jamieson, I. *Rethinking work experience.* London: Falmer, 1991.

Morris, M., Rickinson, M. und Davies, D. *The delivery of career guidance in schools.* Nottingham: Department of Education and Skills, 2001. (Research report, 296).

OECD review of career guidance policies: Austria, Czech Republic, Denmark, England, Finland, Germany, Ireland, Luxembourg (English), Luxembourg (French), Netherlands, Northern Ireland, Norway, Spain, United Kingdom Overview, Wales. Paris: OECD, 2003. Im Internet abrufbar:

http://www.oecd.org/document/35/0,2340,en_2649_34511_1940323_1_1_37455,00.html [Stand 13.10.2004].

Offer, M. *A review of the use of computer-assisted guidance and the Internet in Europe.* Dublin: National Centre for Guidance in Education, 1997.

Offer, M.; Sampson, J.P. Jr. Quality in the content and use of information and communications technology in guidance. *British journal of guidance and counselling*, 1999, Bd. 27, S. 501-516.

Overdevest, C. *The open method of coordination, new governance, and learning: towards a research agenda.* Madison: University of Wisconsin. Department of Sociology and Rural

Sociology, 2002. (Arbeitspapier zum Projekt "New Governance"). Im Internet abrufbar: <http://www.wisc.edu/wage/papers/OMCtr2.pdf> [Stand 13.10.2004].

Plant, P. *Quality in careers guidance*. Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2001. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/35/47/2698228.pdf> [Stand 13.10.2004].

Rethinking human capital. In OECD. *Education policy analysis 2002*, Kap. 5, S. 117-130. Paris: OECD, 2003. Im Internet abrufbar: <http://www.minocw.nl/brief2k/2002/doc/54624b.PDF> [Stand 13.10.2004].

Review of career guidance policies: country reports Bulgaria; Cyprus; Estonia; Hungary; Latvia; Lithuania; Malta; Poland; Romania; Slovenia / Europäische Stiftung für Berufsbildung. Turin: ETF, 2002. [Kamburova, N. Nickolova, S. *Bulgaria*, 2002] [Christodoulides, G. *Cyprus*, 2002] [Rammo, M. *Estonia*, 2003] [Zachar, L. et al. *Hungary*, 2003] [Daija, Z. *Latvia*, 2003] [Sikorskiene, J. *Lithuania*, 2002] [Sultana, R.G. *Malta*, 2002] [Trzeciak, W.; Kreft, W. *Poland*, 2002] [Jigau, M. *Romania*, 2002] [Niklanovic, S. *Slovenia*, 2002].

Review of career guidance policies: country studies on Poland and Romania / Weltbank. Washington: Weltbank, 2003. [Kref, W.; Watts, A.G. *Poland*, 2003] [Pasnicu, D.; Fretwell, D. *Romania*, 2003] Im Internet abrufbar: http://www1.worldbank.org/education/lifelong_learning/public_policy_case.asp [Stand 13.10.2004].

Review of career guidance policies: country reports from Belgium; France; Greece; Iceland; Italy; Portugal; Sweden. Thessaloniki: Cedefop, 2003. [Vranken, M. *Flemish-speaking Belgium*, 2003] [Barthel, S.; Bultot, A. *French-speaking Belgium*, 2003] [Cartier, J.P. et al. *France*, 2002] [Albani, Z. *Greece*, 2002] [Arnljótsdóttir, H.A. *Iceland*, 2002] [Consolini, M. *Italy*, 2002] [Nogueira, A. *Portugal*, 2002] [Lovén, A. *Sweden*, 2002]. Im Internet abrufbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/survey.asp [Stand 20.2.2004].

Savickas, M.L. Renovating the psychology careers for the 21st century. In Collin, A.; Young, R. (Hrsg.). *The future of career*. Cambridge: Cambridge University Press, 2000.

Sternberg, R.J. (Hrsg.) Intelligence and lifelong learning: special issue. *American Psychologist*, 1997, Bd. 52, Nr. 10.

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

Sultana, R.G. Personal and social education: opportunities for work education. In Sultana, R.G; Sammut, J.M. (Hrsg.) *Careers education and guidance in Malta: issues and challenges*. Malta: PEG, 1997.

Sultana, R.G. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries. Synthesebericht*, Juli 2003. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der

Europäischen Gemeinschaften: 2002. Im Internet abrufbar: [http://www.etf.eu.int/WebSite.nsf/Pages/C63B14262A11C92CC1256DB100455C70/\\$FILE/ENL-Career+guidance-0703_EN.pdf](http://www.etf.eu.int/WebSite.nsf/Pages/C63B14262A11C92CC1256DB100455C70/$FILE/ENL-Career+guidance-0703_EN.pdf) [Stand 13.10.2004].

Sweet, R. Career guidance: new ways forward. In OECD. *Education policy analysis 2003*, Kap. 2, S. 40-57. Paris: OECD, 2004. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/13/34/19975192.pdf> [Stand 13.10.2004].

Sweet, R. Career information, guidance and counselling services: policy perspectives. *Australian journal of career development*, 2001, Bd. 10, Nr. 2, S. 11-14.

Tricot, A. *Improving occupational information*. Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/59/26/2485392.pdf> [Stand 13.10.2004].

van Esbroeck, R. A vocational guidance programme for secondary schools. In Sultana, R.G; Sammut, J.M. (Hrsg.) *Careers education and guidance in Malta: issues and challenges*. Malta: PEG, 1997.

Walberg, H.J.; Paik, S.J. *Effective educational practices*. Genf: International Academy of Education/International Bureau of Education, 2000. (Educational Practices Series, 3). Im Internet abrufbar: <http://www.ibe.unesco.org/International/Publications/EducationalPractices/EducationalPracticesSeriesPdf/prac03e.pdf> [Stand 13.10.2004].

Watts, A.G. et al. *Educational and vocational guidance in the European Community*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1994. (Cedefop-Bericht).

Watts, A.G. International perspectives. In Watts, A.G. et al. (Hrsg.) *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. London: Routledge, 1996.

Watts, A.G. *Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community*. Synthesebericht. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 1992. (Cedefop-Bericht).

Watts, A.G. Sociopolitical ideologies in guidance. In Watts, A.G. et al. (Hrsg.). *Rethinking careers education and guidance: theory, policy and practice*. London: Routledge, 1996.

Watts, A.G. *The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system*. Beitrag zur "Career Guidance Policy Review" der OECD, 2001. Im Internet abrufbar: <http://www.oecd.org/dataoecd/36/26/2698200.pdf> [Stand 13.10.2004].

Watts, A.G., Fretwell, D.H. *Public policies and career development: a policy framework for the design of career information and guidance systems in developing and transition economies*. Washington: World Bank, 2003. (Discussion paper of the World Bank).

Watts, A.G.; Sultana, R.G. Career guidance policies in 37 countries: contrasts and common themes. *International journal for educational and vocational guidance*, 2004. [erscheint demnächst].

Weißbuch der Europäischen Kommission: *Neuer Schwung für die Jugend Europas*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: 2001. (KOM (2001) 681 endg.). Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/comm/youth/whitepaper/download/whitepaper_de.pdf [Stand 13.10.2004].

Wirkungsvoll in die allgemeine und berufliche Bildung investieren: eine Notwendigkeit für Europa: Mitteilung der Kommission. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften: 2002. (KOM (2002) 779 endg.). Im Internet abrufbar: http://europa.eu.int/eur-lex/en/com/cnc/2002/com2002_0779de01.pdf [Stand 13.10.2004].

Wolf, A. *Does education matter? Myths about education and economic growth*. London: Penguin, 2002

Anhang 1: Bildungs- und Berufsberatung in 37 Ländern: Unterschiede und Gemeinsamkeiten

A. G. Watts

National Institute for Careers Education and Counselling, UK

Ronald G. Sultana

Universität Malta, Malta

Dieser Beitrag wurde vom Cedefop für die Konferenz *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap* in Auftrag gegeben, die von der OECD und der kanadischen Regierung in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission, der Weltbank und der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung vom 6. bis 8. Oktober 2003 in Toronto, Kanada, veranstaltet wurde.

1. Zusammenfassung

Vor kurzem wurden von der OECD, der Europäischen Kommission und der Weltbank drei koordinierte Studien zur nationalen Bildungs- und Berufsberatung durchgeführt, in denen insgesamt 37 Länder untersucht wurden. Dabei sind einige wesentliche Unterschiede zutage getreten. So sind beispielsweise derartige Dienstleistungen in Ländern mit mittlerem Einkommensniveau weniger gut entwickelt als in Ländern mit hohem Einkommensniveau. Aber die Dynamik der Globalisierung hatte – in Verbindung mit Policy Borrowing – eine beträchtliche Konvergenz zur Folge.

In allen Ländern wird die Bildungs- und Berufsberatung als ein öffentliches Gut betrachtet und mit den politischen Zielen in Bezug auf das Lernen, den Arbeitsmarkt und die soziale Gerechtigkeit in Zusammenhang gebracht. Diese Zielsetzungen werden gegenwärtig angesichts der Maßnahmen zum lebenslangen Lernen in Verbindung mit aktiven Arbeitsmarktpolitiken und mit dem Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit neu formuliert. Die Bildungs- und Berufsberatung muss also nicht nur Schulabgängern und Arbeitslosen zugänglich sein, sondern jedem Einzelnen ein ganzes Leben lang zur Verfügung stehen.

Um dieser Herausforderung ohne beträchtliche Kostensteigerungen begegnen zu können, müssen die Methoden und Ressourcen der Beratung breiter gefächert werden. Dazu gehören neue und effizientere Maßnahmen, die Selbsthilfeansätze fördern und den Einzelnen dabei unterstützen, die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement zu entwickeln. Um den Zugang zu verbessern, werden immer mehr telefonische und webbasierte Beratungsdienste angeboten. Zudem wird eine stärkere Beteiligung des privaten und des freiwilligen/gemeinnützigen Bereichs neben dem öffentlichen Sektor angestrebt.

Da die Bildungs- und Berufsberatung immer vielfältigere und unterschiedlichere Formen annimmt, sind in den Ländern stärkere Mechanismen erforderlich, um eine Vision und eine

Strategie für die Ermöglichung des lebenslangen Zugangs zur Bildungs- und Berufsberatung zu entwickeln. Derartige Mechanismen werden von staatlichen Stellen benötigt und sollten auch andere Interessengruppen einbeziehen. Zu ihren Aufgaben könnte die Entwicklung von Qualitätsstandards und anderen strategischen Instrumenten gehören, um das breite Angebot von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten zu koordinieren.

2. Einleitung

Im internationalen Maßstab nimmt die Bildungs- und Berufsberatung auf der politischen Agenda einen höheren Stellenwert ein als je zuvor. In diesem Beitrag werden die wichtigsten Ergebnisse aus drei sich überschneidenden Studien zur Bildungs- und Berufsberatung zusammengefasst, in denen insgesamt 37 Länder untersucht wurden. Bei der ersten Studie handelte es sich um eine von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung durchgeführte Untersuchung (2003) von 14 Ländern.³⁴ Auf Ersuchen der Europäischen Kommission wurde dann der für die OECD-Studie entwickelte Fragebogen von all den Mitgliedstaaten und Beitrittsländern ausgefüllt, die nicht an der Studie teilgenommen hatten. Zudem wurde ein Synthesebericht erarbeitet, der insgesamt 29 europäische Länder abdeckt (Sultana, 2003).³⁵ Schließlich wurde auch eine angepasste Version des gleichen Fragebogens für eine Studie der Weltbank zur Bildungs- und Berufsberatung in 7 Ländern mit mittlerem Einkommensniveau verwendet (Watts und Fretwell, 2003).³⁶ Einen bedeutenden Impuls erhielt die Koordinierung der drei Studien durch zwei internationale Symposien zur beruflichen Entwicklung und staatlichen Politik, die 1999 und 2001 in Kanada stattfanden (Hiebert und Bezanson, 2000; Bezanson und O'Reilly, 2002)

Die Definitionen der Bildungs- und Berufsberatung, die bei den drei Studien angewandt wurden, sind weitgehend identisch. Der Begriff bezieht sich auf Dienstleistungen, die den Einzelnen, unabhängig von seinem Alter und dem Zeitpunkt in seinem Leben, bei Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen sowie bei seiner beruflichen Entwicklung unterstützen sollen. Dazu können Beratungsdienste in Schulen, Universitäten und Hochschulen, in Berufsbildungseinrichtungen, in öffentlichen Arbeitsverwaltungen, in

³⁴) Diese 14 Länder waren Australien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Irland, Kanada, Korea, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Österreich, Spanien, die Tschechische Republik und das Vereinigte Königreich. Die Studie beinhaltete zudem von Experten verfasste Beiträge zu Schlüsselthemen, die von der OECD und der Europäischen Kommission gemeinsam in Auftrag geben worden waren.

³⁵) Bei den 29 Ländern handelte es sich um Belgien (je ein gesonderter Bericht für die französische und für die flämische Gemeinschaft), Bulgarien, Dänemark*, Deutschland*, Estland, Finnland*, Frankreich, Griechenland, Irland*, Island, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg*, Malta, die Niederlande*, Norwegen*, Österreich*, Polen+, Portugal, Rumänien+, Schweden, die Slowakei, Slowenien, Spanien*, die Tschechische Republik*, Ungarn, das Vereinigte Königreich* und Zypern (Belgien soll später hinzukommen). * = Länder, die auch an der OECD-Studie teilgenommen haben; + = Länder, die auch an der Studie der Weltbank teilgenommen haben. Die übrigen Länder füllten die Fragebögen aus, wurden aber im Zusammenhang mit der Studie nicht von externen Experten besucht.

³⁶) Die 7 Länder waren Chile, die Philippinen, Polen, Rumänien, Russland, Südafrika und die Türkei.

Unternehmen, im freiwilligen/gemeinnützigen Bereich sowie im privaten Bereich gehören. Die Beratung kann auf Einzelpersonen oder Gruppen ausgerichtet sein und vor Ort stattfinden oder als Fernberatung erfolgen (einschließlich telefonischer und webbasierter Beratung). Sie umfasst Informationen zur Laufbahnentwicklung (in gedruckter, IKT-basierter oder anderer Form), Instrumente zur Bewertung und Selbsteinschätzung, Beratungsgespräche, Programme zur Berufsvorbereitung und Laufbahnmanagement, Schnupperprogramme, Programme zur Arbeitsplatzsuche und Übergangsangebote.

Im vorliegenden Beitrag sollen die wichtigsten Gemeinsamkeiten, die sich aus den drei Studien ergeben haben, sowie die Schlussfolgerungen ermittelt werden, die aus ihnen gezogen werden können. Zuerst werden jedoch einige Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern untersucht. Schließlich werden einige abschließende Überlegungen angestellt, um den Diskussionen bei dieser Konferenz einen Rahmen zu geben.

3. Einige Unterschiede

Die Durchführung und Zusammenfassung einer vergleichenden Analyse eines solchen Ausmaßes ist mit Schwierigkeiten und Risiken verbunden. Die größte Gefahr besteht darin, die Tradition und die Geschichte der einzelnen Länder in Bezug auf das Beratungsangebot herunterzuspielen, wobei sich hinter den gleichen Begriffen und Konzepten mitunter recht unterschiedliche Bedeutungsnuancen verbergen. Die Dynamik der Globalisierung hatte eine beträchtliche Konvergenz zwischen den Ländern in der Bildungs- und Berufsberatung zur Folge: Alle Länder stehen vor ähnlichen umfassenden Herausforderungen für die Bildungs-, die Arbeitsmarkt- und die Sozialpolitik im Zusammenhang mit den Bildungs- und Berufsberatungssystemen. Dennoch sollte man sich stets vor Augen halten, dass alle Beratungsdienste die wirtschaftlichen, politischen, sozialen, kulturellen, Bildungs- und Arbeitsmarktzusammenhänge widerspiegeln – sowie die beruflichen und organisationalen Strukturen –, in denen sie arbeiten.

Einige dieser Unterschiede treten in diesen Studien weniger deutlich in Erscheinung, als man vielleicht erwartet hatte. So wird im OECD-Bericht über Korea, eines der wenigen nicht westlichen Länder, die untersucht wurden, der Einfluss koreanischer Wertvorstellungen (die größtenteils auf die konfuzianische Tradition zurückgehen) wie z. B. Achtung vor den Älteren, Respekt und Gehorsam gegenüber Autoritäten, Geduld (seine Probleme ertragen zu lernen), die Wahrung des sozialen „Gesichts“ und die Vermeidung peinlicher Situationen festgestellt, allerdings wird auf diese Sitten in der anschließenden Analyse der Beratungsdienste nicht explizit eingegangen. Ebenso wird in den Berichten der Europäischen Kommission und der Weltbank auf die Bedeutung der größtenteils nicht regulierten informellen Wirtschaft in Ländern mit mittlerem Einkommensniveau hingewiesen, in der Einzelne ihren Unterhalt auf halb legitime unternehmerische Art und Weise verdienen; jedoch werden in den Berichten kaum Beratungsverfahren genannt, die auf diese Wirtschaft und ihre Bedeutung im Arbeitsleben vieler Personen ausgerichtet sind.

Das Fehlen derartiger Unterschiede kann zum Teil als eine Erläuterung zu den Beratungssystemen selbst verstanden werden, die eher einen formalen Charakter haben und von den europäischen und nordamerikanischen Modellen stark beeinflusst sind. Das Herunterspielen von Unterschieden kann auch durch den OECD-Fragebogen verstärkt worden sein, der für alle Studien verwendet wurde und – aus verständlichen Gründen – eher die formalen Strukturen auf Kosten der informellen sowie die Systeme und Strukturen auf Kosten der Inhalte und Verfahren betonte.

Ungeachtet dessen bestehen einige **länderspezifische Unterschiede**, die aus den Studien deutlich hervorgehen. Dazu gehören zum Beispiel Unterschiede zwischen Bildungssystemen mit starken Mechanismen der frühzeitigen Einteilung nach Leistung und Begabung und denen, die flexiblere Bildungswege anbieten, wobei Beratungsdienste hier tendenziell eine größere Rolle als in den erstgenannten Bildungssystemen spielen. Ferner gehören dazu Unterschiede zwischen den Ländern, in denen die meisten öffentlichen Dienstleistungen – einschließlich Bildungs- und Berufsberatung – vom Staat oder staatlichen Agenturen angeboten werden, und den Ländern, in denen Dienstleistungen in erster Linie vom privaten oder freiwilligen/gemeinnützigen Bereich zu erbringen sind. Letzteres führt tendenziell zu einer größeren Vielfalt des Dienstleistungsangebots.

Zwei Unterschiede scheinen besonders bemerkenswert zu sein. Dabei handelt es sich zum einen um die Bedeutung des Grads der **wirtschaftlichen Entwicklung**. Zwar wurden keine Länder mit niedrigem Einkommensniveau in die Studien einbezogen, doch dürften formale Bildungs- und Berufsberatungsdienste in Ländern mit einem derartigen Wirtschaftssystem vermutlich keine bedeutende Rolle spielen (informelle Dienstleistungen gemeinnütziger Träger könnten das dagegen durchaus). Nur wenn die Wirtschaftstätigkeit formalisierter und diversifizierter wird und Ressourcen für die Lösung der damit verbundenen Probleme zur Verfügung stehen, können sich formale Beratungsdienste entwickeln. Die Studie der Weltbank zeigt, dass Länder mit mittlerem Einkommensniveau im Allgemeinen über weniger gut entwickelte Bildungs- und Berufsberatungssysteme als Länder mit hohem Einkommensniveau verfügen und insbesondere das Angebot an Laufbahninformationen, die diese Systeme unterstützen, weitaus beschränkter ist. Dies mag zum Teil an den geringen öffentlichen Mitteln, zum Teil an den für viele Personen stärker eingeschränkten Wahlmöglichkeiten und zum Teil daran liegen, dass mehr Menschen eher um ihr wirtschaftliches Überleben kämpfen, als sich Gedanken über ihre berufliche Entwicklung und Karriere zu machen.

Der zweite Unterschied besteht in der Beziehung zwischen den Bildungs- und Berufsberatungsdiensten und der Entwicklung von **Marktwirtschaft und demokratischen politischen Institutionen**. Dies trifft insbesondere auf die Länder Mittel- und Osteuropas zu, die sich im Übergang von der zentralen Planwirtschaft zur Marktwirtschaft befinden, sowie auf Südafrika, das den Übergang vom Apartheidregime zu einer integrierteren und offeneren Gesellschaft vollzieht. In den zentralen Planwirtschaften unter dem kommunistischen Regime war beispielsweise kaum Bedarf an Bildungs- und Berufsberatungsdiensten festzustellen: Arbeitslosigkeit gab es offiziell nicht, und den Einzelnen wurden ihre Arbeitsplätze zum

größten Teil im Rahmen von Auswahlverfahren zugewiesen. „Karriere“ wurde mit Individualismus in Verbindung gebracht und als eine soziale Untugend betrachtet. Bildungs- und Berufsberatungsdienste bestätigen in besonderem Maße die Bedeutung, die in marktbasierteren demokratischen Gesellschaften dem Recht des Einzelnen beigemessen wird, frei über sein Arbeitsleben entscheiden zu können und seine persönlichen Ziele mit den sozioökonomischen Bedürfnissen der Gesellschaft, in der er lebt, zu verbinden.

Vor allem in den Ländern mit mittlerem Einkommensniveau und in den Transformationsländern, aber auch anderswo, gibt es zahlreiche Hinweise auf **Policy Borrowing** in Bezug auf Strategien, Instrumente, Mittel und Ausbildung. In gewisser Hinsicht sind die Vereinigten Staaten das „abwesende Zentrum“ der Studien, da sie zwar nicht direkt einbezogen wurden, aber ihr Einfluss auf die Bildungs- und Berufsberatungspraxis in den meisten, wenn nicht sogar in allen untersuchten Ländern offensichtlich ist. Seit einigen Jahren exportiert Kanada sehr erfolgreich seine Beratungsmethoden. *The Real Game* – ein Programm zur beruflichen Entwicklung mit Rollenspiel und Simulation – ist ein herausragendes, aber bei weitem nicht das einzige Beispiel. Es gibt auch Beispiele für andere Verbindungen, die häufig von historischen, sprachlichen, wirtschaftlichen oder kulturellen Beziehungen beeinflusst werden. So haben die deutschen Modelle verschiedene mittel- und osteuropäische Länder beeinflusst, wohingegen die französischen Modelle eher von den frankophonen Ländern übernommen wurden. In einigen Ländern hatten von der Europäischen Kommission und der Weltbank finanzierte Kooperations- und Hilfsprogramme beträchtliche Auswirkungen. Bis zu einem gewissen Grade fördern derartige Programme die Konvergenz, allerdings scheinen sie am erfolgreichsten zu sein, wenn sie ein Verfahren beinhalten, das die Anpassung an die unterschiedlichen Bedürfnisse und Bedingungen der Länder ermöglicht.

4. Wichtigste Gemeinsamkeiten

Trotz dieser Vorbehalte werden wir nun auf die wichtigsten Gemeinsamkeiten eingehen, die sich aus den drei Studien ergeben. Sie werden unter den fünf folgenden Überschriften Gründe, Belege, Leistungserbringung, Ressourcen und strategische Führung abgehandelt.

4.1. Gründe

Die Studien deuten darauf hin, dass die politischen Entscheidungsträger in allen Ländern die Bildungs- und Berufsberatung eindeutig sowohl als ein öffentliches als auch als ein privates Gut betrachten. Dabei lassen sich die **Zielsetzungen der staatlichen Politik**, die durch die Bildungs- und Berufsberatungsdienste erreicht werden sollen, in drei große Kategorien einteilen. Die erste Kategorie sind die *Lernziele*, einschließlich der Erhöhung der Effizienz des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der Schaffung einer Schnittstelle zwischen diesem System und dem Arbeitsmarkt. Bei der zweiten Kategorie handelt es sich um die *Arbeitsmarktziele*, einschließlich einer verbesserten Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage sowie der Anpassung an Veränderungen. Die dritte Kategorie sind die Ziele der

sozialen Gerechtigkeit, einschließlich der Förderung der Chancengleichheit und der sozialen Eingliederung. Das Gleichgewicht zwischen den Kategorien und innerhalb dieser ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich. Eine Herausforderung für alle Länder besteht darin, bei der Bereitstellung von Dienstleistungen ein angemessenes Gleichgewicht zwischen den Kategorien zu wahren.

Diese Zielsetzungen werden gegenwärtig angesichts der Maßnahmen zum lebenslangen Lernen in Verbindung mit aktiven Arbeitsmarktpolitiken und mit dem Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit neu formuliert. Dies führt dazu, dass die Länder immer mehr erkennen, dass der Zugang zur Bildungs- und Berufsberatung auf weitere Personengruppen ausgedehnt werden muss, damit sie nicht nur ausgewählten Gruppen wie z. B. Schulabgängern und Arbeitslosen, sondern jedem Einzelnen sein ganzes Leben lang offen steht.

Dies ist wohl der wichtigste Punkt in den Berichten, und er bringt gewaltige Folgen mit sich: Es bedarf einer **grundlegenden Veränderung**, nicht nur einer Ausdehnung auf weitere Personengruppen. Sollte der erforderliche erweiterte Zugang nur durch öffentliche Dienste und solche herkömmlichen Methoden wie Einzelgespräche in Verbindung mit psychometrischen Tests erreicht werden, dann würde das zwangsläufig zu einer enormen Kostensteigerung führen. Aus diesen und anderen Gründen werden Anstrengungen unternommen, um die Beratungsmethoden und -ressourcen breiter zu fächern sowie neue und effizientere Formen der Leistungserbringung zu finden. Dazu gehört auch die Entwicklung von Selbsthilfearrätseln und von Methoden, die den Einzelnen helfen sollen, die für die Planung ihrer beruflichen Laufbahn erforderliche Fähigkeit zu erwerben. Diese Tendenzen werden durch die neuesten Trends in der Laufbahnentwicklungstheorie untermauert, die deutlich machen, dass eine Bildungs- und Berufsberatung das ganze Leben lang verfügbar sein, als eine Lernerfahrung betrachtet werden und die Unabhängigkeit des Einzelnen fördern sollte.

Der neuesten Studie der OECD zum **Humankapital** (OECD, 2002) zufolge kann die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement, die immer mehr im Mittelpunkt der Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen und -verfahren steht, eine wichtige Rolle beim Wirtschaftswachstum spielen. In der Studie wird darauf hingewiesen, dass weniger als die Hälfte der Einkommensunterschiede in den OECD-Ländern auf Bildungsabschlüsse und leicht messbare Fähigkeiten zurückzuführen ist. Es wird der Standpunkt vertreten, dass die übrigen Unterschiede größtenteils damit zusammenhängen, inwieweit die Einzelnen ihre Fähigkeiten ausbauen und einsetzen können. Dies beinhaltet die Fähigkeit zur Laufbahnplanung, zur Arbeitsplatzsuche und zum Laufbahnmanagement. Diese umfassendere Betrachtungsweise des Humankapitals stimmt mit den Konzepten der Beschäftigungsfähigkeit überein. Aus dieser Perspektive scheint die Bildungs- und Berufsberatung in erheblichem Maße zu den nationalen Maßnahmen zur Entwicklung des Humankapitals beitragen zu können.

4.2. Belege

In diesem Zusammenhang ist das vorhandene empirische Belegmaterial zu den Ergebnissen der Bildungs- und Berufsberatung für die politischen Entscheidungsträger von großem Interesse. Natürlich handelt es sich bei der Politikgestaltung nicht um einen völlig rationalen Prozess: Machtprozesse spielen auch eine Rolle, und anekdotenhafte Belege können häufig überzeugend sein. Es ist zu berücksichtigen, dass zahlreiche soziale Aktivitäten ohne Erbringung derartiger Nachweise mit öffentlichen Mitteln gefördert werden, wie zum Beispiel der Unterricht in Geschichte oder Literatur. Doch sind fundierte empirische Belege hilfreich, wenn es gilt, Skeptiker zu überzeugen.

Im OECD-Bericht werden die vorliegenden Belege in drei Phasen untersucht: unmittelbare Lernergebnisse als Folge der Bildungs- und Berufsberatung, einschließlich veränderter Einstellung und Erweiterung des Wissens; mittelfristige Verhaltensänderungen, einschließlich des Beginns einer bestimmten beruflichen Laufbahn, eines Kurses oder einer Arbeitsaufnahme; und längerfristige Ergebnisse wie z. B. Erfolg und Zufriedenheit mit diesen Entwicklungswegen oder der Vermittlung eines Arbeits- oder Ausbildungsplatzes.

In diesem Zusammenhang gibt es umfangreiche Belege in Bezug auf die **Lernergebnisse**, die die Einzelnen als Folge der Bildungs- und Berufsberatung erzielen. Das ist wichtig, denn im Allgemeinen geht es bei der Bildungs- und Berufsberatung nicht darum, den Menschen zu sagen, was sie tun sollen, sondern darum, sie dabei zu unterstützen, Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu erwerben, die ihnen dabei helfen, bessere berufliche Entscheidungen zu treffen und Übergänge zu bewältigen. Dies deckt sich mit dem Bestreben, der Entwicklung von Fähigkeiten zum selbstständigen Laufbahnmanagement verstärkt Aufmerksamkeit zu schenken.

Insgesamt betrachtet gibt es auch zunehmend Belege für positive **Verhaltensergebnisse**, was die Auswirkungen auf die Teilnahme am Lernen und an der Arbeit betrifft. Es werden jedoch noch weitere Studien benötigt. Zum **langfristigen Nutzen** in Bezug auf Erfolg und Zufriedenheit – mit dem einige politische Ergebnisse in Form wirtschaftlicher und sozialer Vorteile verbunden sind – sind bisher noch keine entsprechenden Studien durchgeführt worden. Es bedarf einer großen internationalen Initiative – eventuell in Verbindung mit der laufenden Studie der OECD zum Humankapital –, um festzustellen, was in dieser Hinsicht machbar ist: Die methodischen Schwierigkeiten und finanziellen Auswirkungen langfristiger Längsschnittstudien sind nicht zu unterschätzen. Man kann aber zu dem Schluss kommen, dass die verfügbaren Belege über den Nutzen der Bildungs- und Berufsberatung, wenn auch nicht umfassend, doch zum größten Teil positiv sind.

4.3. Leistungserbringung

Als Nächstes wird in den Berichten die gegenwärtige Erbringung von Bildungs- und Berufsberatungsleistungen in Bezug auf die zuvor dargestellten veränderten Hintergründe untersucht. Der Wert dieser Analysen liegt zu einem großen Teil in ihrer Ausführlichkeit und

in den Beispielen aus der Praxis, die sie enthalten. Hier soll insbesondere auf zwölf allgemeine Aspekte im Zusammenhang mit der Leistungserbringung eingegangen werden.

Erstens wird immer mehr erkannt, wie wichtig die **Bildungs- und Berufsberatung und -orientierung in den Schulen** ist, nicht nur, weil sie jungen Menschen hilft, die unmittelbar vor ihnen stehenden Entscheidungen zu treffen, sondern auch, weil sie die Grundlagen für lebenslanges Lernen und lebenslange berufliche Weiterentwicklung schafft. Dies zeigt sich z. B. darin, dass die Berufsvorbereitung in vielen Ländern Bestandteil des Curriculums ist und Informationen über die zur Auswahl stehenden Berufe, Berufsfelderkundung und die Entwicklung von Fähigkeiten zum Laufbahnmanagement umfasst. Die Berufsvorbereitung kann ein separates Fach sein, in ein weiter gefasstes Fach integriert sein oder sich durch das gesamte Curriculum ziehen (obwohl sich Letzteres schwer umsetzen lässt). Alternativ sind Seminare und Workshops denkbar. Die Wirksamkeit solcher Programme erhöht sich, wenn Arbeitgeber, Eltern und andere Interessengruppen einbezogen werden und die Schüler durch praktische Erfahrung lernen, ihnen Schnupperkurse angeboten werden und sie die Arbeitswelt durch Besuche, Simulation, Begleitung von Berufstätigen oder eigene Arbeitserfahrungen aktiv erleben. Eine längerfristige Perspektive ergibt sich auch aus der Einführung von Profiling- und Portfolio-Systemen, die die Schüler zu regelmäßiger Bewertung und Planung anhalten sollen, damit sie so ihr eigenes Lernen organisieren. Wie die Berufsvorbereitung können derartige Programme schon in der Primarschule ansetzen. Sie wirken sich auf die gesamte Schule aus, wie das Beispiel der *école orientante* in Quebec zeigt.

Zweitens besteht das Risiko, dass die Berufsvorbereitung und -beratung in den Schulen **innerhalb eines breiter angelegten Beratungskonzepts an den Rand gedrängt wird**. In vielen Ländern gibt es Beratungsangebote, die ganzheitlich ausgerichtet sind und sowohl die persönliche und soziale Betreuung als auch die Bildungs- und Berufsberatung abdecken. Es lässt sich durchgängig belegen, dass in solchen Schulen die Bildungs- und Berufsberatung in zweierlei Hinsicht an den Rand gedrängt wird: Die dringenden persönlichen Probleme und Verhaltensauffälligkeiten einer Minderheit der Schüler führen dazu, dass die Berater einen Großteil ihrer Zeit für diese Probleme aufwenden, was auf Kosten aller Schüler geht, die Hilfe in Bildungs- und Berufsentscheidungen brauchen. Die Beratung zur Wahl des Bildungs- oder Berufswegs wiederum betrachtet Bildungsentscheidungen vor allem als Selbstzweck und berücksichtigt nicht deren Folgen für den Berufsweg und die längerfristige Laufbahnplanung. In Norwegen ist die BerufsBildungs- und Berufsberatung daher eigenständig, teils, um ihre Finanzierung zu sichern, teils, um ihren besonderen Kompetenzanforderungen Rechnung zu tragen, einschließlich der Kenntnis des Arbeitsmarkts. Auch in Polen werden inzwischen in den Schulen spezielle Berufslaufbahnberater eingesetzt.

Drittens ist unbestritten, dass neben der schulischen Berufsvorbereitung und -beratung die Bereitstellung von speziellen Beratungsangeboten durch das Arbeitsamt oder eine andere **Agentur außerhalb der Schule** sinnvoll ist – wie es die Beispiele aus Deutschland und dem Vereinigten Königreich zeigen. Eine solche Agentur unterhält engere Verbindungen zum Arbeitsmarkt und kann in ihrer Beratung eine größere Objektivität gewährleisten. In einigen Ländern hat die Zahl solcher Agenturen in den letzten Jahren abgenommen – mit negativen

Auswirkungen –, während in anderen Ländern die Einrichtung solcher Agenturen geprüft wird. Dies erfordert klare Partnerschaftsmodelle mit den Schulen, um Verwirrung und unnötige Überschneidungen zu vermeiden.

Viertens bemühen sich viele Länder verstärkt um Strategien für **junge Menschen aus Risikogruppen**, die die formale Bildung und Ausbildung mit einer niedrigen Qualifikation abgeschlossen oder überhaupt keinen Abschluss erworben haben und ständig zwischen Arbeitslosigkeit, Untätigkeit auf dem Arbeitsmarkt und geringfügigen Tätigkeiten für ungelernte Arbeitskräfte hin und herpendeln. In Dänemark sind die Kommunen beispielsweise verpflichtet, mit diesen jungen Menschen Kontakt aufzunehmen und ihnen Beratung anzubieten. Damit solche Strategien erfolgreich sind, sollten sie einen stark individuell gestalteten Ansatz beinhalten, der die persönlichen und sozialen Probleme der Betreffenden ebenso berücksichtigt wie ihren Bedarf an Bildungs- und Berufsberatung. Im Gegensatz zu den vorherigen Feststellungen für den Bereich der Schulen ist hier ein ganzheitlicher Ansatz sehr wünschenswert. Eine solche Strategie lässt sich am besten verwirklichen, wenn Laufbahnberater und Sozialarbeiter eng miteinander zusammenarbeiten und auf die jungen Menschen zugehen. Ein alternatives Modell besteht darin, einen allgemeinen ersten Ansprechpartner festzulegen, der von Spezialisten (einschließlich Bildungs- und Berufsberatungsspezialisten) unterstützt wird, die in speziellen Fragen hinzugezogen werden.

Fünftens zeigen die Daten, dass in mehreren Ländern Bildungs- und Berufsberatungsangebote im Bereich der **Tertiärbildung** unzureichend oder gar nicht vorhanden sind. Paradoxerweise ist die Beratung im Bildungssektor im Bereich der höheren Bildung am wenigsten professionalisiert, obwohl dieser Bereich für den überwiegenden Teil der beruflichen Ausbildung zuständig ist. In einigen Ländern beschränkt sich das Beratungsangebot fast ausschließlich auf die Studienwahl: Offenbar wird davon ausgegangen, dass Studenten den Übergang in den Arbeitsmarkt ohne jegliche Unterstützung bewältigen. Dies mag der Fall gewesen sein, als die Studenten noch eine kleine akademische Elite darstellten und normalerweise in einem eng gesteckten Arbeitsgebiet mit Bezug zu ihrem Studienfach tätig wurden. Wenn die Studentenschaft größer und heterogener wird und wenn die Verbindungen zwischen den Studienfächern und möglichen Berufsfeldern sehr viel komplexer sind, kann diese Annahme nicht mehr aufrecht erhalten werden. Daher wird zunehmend die Notwendigkeit erkannt, die Bildungs- und Berufsberatung im Bereich der Tertiärbildung zu verbessern. Dies beinhaltet nicht nur zentrale Bildungs- und Berufsberatungsdienste, sondern auch Entwicklungen innerhalb des Curriculums, beispielsweise Kurse zum Laufbahnmanagement, Praktika sowie Profiling- und Portfoliosysteme, die auf der Beratung in den Schulen aufbauen.

Sechstens besteht ein großer Bedarf, die **öffentliche Arbeitsverwaltung** stärker in Strategien des lebenslangen Lernens im Allgemeinen und des lebenslangen Zugangs zu Beratungsangeboten im Besonderen einzubinden. Für diese Dienstleistungen werden öffentliche Mittel in beträchtlichem Umfang bereitgestellt. Zur Zeit sind sie vor allem auf bestimmte Zielgruppen (insbesondere Arbeitslose) und kurzfristige Ziele (sofortige Beschäftigung und Wegfall der Arbeitslosen- oder Sozialhilfe) beschränkt. Mit

entsprechender Werbung könnten die Bildungs- und Berufsberatungsdienste jedoch allen Menschen zur Verfügung stehen und ihnen helfen, weiterhin beschäftigungsfähig zu bleiben und flexibel auf Veränderungen zu reagieren. Damit würden sie auch in die Lage versetzt, die Zielgruppen präventiv zu beraten und nicht nur Schadensbehebung zu betreiben, und vermieden so ein Stigma, das die Effektivität ihrer Arbeit beeinträchtigen kann. Ein leistungsfähiges Modell könnte aus einer Kombination der Stärken der Berufsinformationszentren (BIZ) in Deutschland mit der Innovationskraft der öffentlichen Arbeitsverwaltung (Aetat) in Norwegen bestehen. Dabei sollten von Norwegen außerdem die freundliche Gestaltung und Zugänglichkeit der Geschäftsstellen, die Benutzerfreundlichkeit ihrer Webseite, die kreativen webbasierten Tools und die Pläne zur Einrichtung eines Callcenters für Informationen zu Lernen und Arbeit übernommen werden.

Siebtens gibt es einen Bedarf an einer verbesserten Bildungs- und Berufsberatung **am Arbeitsplatz**, die Arbeitgeber ihren Beschäftigten anbieten. Dazu können Workshops zur Karriereplanung und regelmäßige Beurteilungs- und Planungsprozesse ähnlich denen im Bildungsbereich gehören. Diese Beratung ist in großen Organisationen oft stärker ausgeprägt als in kleinen und mittleren Unternehmen. Obgleich die Interessen der Arbeitgeber die Unparteilichkeit dieser Angebote beeinträchtigen können, sind sie ein wichtiger Teil einer lebenslangen Beratung. Sie können durch öffentlichkeitswirksame Maßnahmen wie Einführung freiwilliger Qualitätssiegel und Anrechnung der Bildungs- und Berufsberatungsleistungen bei den Ausbildungsabgaben unterstützt werden. In einigen Ländern, darunter Österreich, die Niederlande und das Vereinigte Königreich, besteht auch Interesse, die Rolle der Gewerkschaften bei der Erbringung von Beratungsleistungen für ihre Mitglieder zu stärken.

Achtens kann die Bildungs- und Berufsberatung in der **Erwachsenenbildung** eine besonders dynamische Rolle spielen. Die Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für Menschen, die in die Bildung oder in den Beruf zurückkehren, beinhaltet mitunter auch ausgeprägte Beratungselemente. Das Verfahren zur Anerkennung und Anrechnung früher erworbbener Kenntnisse und Fähigkeiten kann sich zu einem Beratungsdialog entwickeln, in dem nicht nur informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten ermittelt, sondern auch neue Möglichkeiten ausgelotet werden, auf die sie übertragbar sein könnten. Bildungs- und Berufsberatungsdienste können ferner Bildungseinrichtungen helfen, besser auf die Bedürfnisse ihrer Klienten einzugehen, indem sie als deren Fürsprecher auftreten und den Bildungsanbietern Rückmeldungen über Angebotsdefizite geben. In Rahmen eines in Schweden durchgeföhrten Modellversuchs durften die Teilnehmer nicht mit einem allgemeinen oder beruflichen Bildungsprogramm beginnen, ohne vorher mit einem Berater gesprochen und einen Lernplan erstellt zu haben.

Neuntens gibt es einen Lebensabschnitt, in dem die Beratung gegenwärtig besonders unzureichend ist: **das dritte Alter**. In vielen Ländern wächst die Sorge über die alternde Bevölkerung und die Finanzierung eines angemessenen Rentensystems sowie die daraus folgende Notwendigkeit, dass die Menschen länger im aktiven Berufsleben bleiben. Darüber hinaus besteht ein zunehmendes Interesse, jene, die den Arbeitsmarkt bereits verlassen haben,

zu weiterem Lernen oder zu einer ehrenamtlichen Arbeit zu ermutigen, um Krankheitskosten zu senken und ihren gesellschaftlichen Beitrag zu nutzen. In keinem Land wurde jedoch die potenzielle Rolle von Beratungsangeboten in diese verschiedenen Überlegungen einbezogen oder allgemein darüber nachgedacht, wie durch Beratung der Übergang in den „Ruhestand“ schrittweise und flexibel gestaltet werden kann.

Zehntens gibt es zahlreiche Möglichkeiten, durch **telefonische Beratung und webbasierte Dienstleistungen** den Zugang zu Beratungsangeboten zu verbessern und solche Dienstleistungen kreativ mit der persönlichen Beratung zu verbinden. Im Vereinigten Königreich wurde eine solche Beratung mit der *learndirect-Hotline* im Februar 1998 ins Leben gerufen. Seitdem sind über fünf Mio. Anrufe eingegangen. Grundsätzlich eröffnet der flexible Einsatz von telefonischer Beratung, Webseiten und E-Mail in enger Verbindung mit der persönlichen Beratung neue strategische Möglichkeiten für die Laufbahninformation und -beratung. Das bedeutet, dass die Einzelnen die Beratung zunächst in der Form in Anspruch nehmen können, die für sie am günstigsten und bequemsten ist, und zur Fortsetzung des Dialogs gegebenenfalls auf ein anderes Medium verwiesen werden.

Elftens ist eine fundierte **Laufbahninformation** unabdingbar für eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung und Entscheidungshilfe bei der Berufswahl. Staatliche Stellen spielen eine wichtige Rolle bei der Finanzierung der Zusammenstellung, Veröffentlichung und Verbreitung von Berufsinformationen. Selbst wenn andere die Informationen zur Verfügung stellen, sollten sie deren Qualität sicherstellen. Berufsinformationen sind zu oft von den Bedürfnissen der Erzeuger statt von denen der Konsumenten geprägt. Wichtig ist eine stärkere Verflechtung von Bildungs- und Berufsinformationen – beispielsweise, indem die beruflichen Konsequenzen von Bildungsentscheidungen oder die Bildungswege, die zu bestimmten Berufszielen führen, aufgezeigt werden. Dies erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Behörden für Bildung und Arbeit. IKT-basierte Systeme erleichtern eine solche Verflechtung und ermöglichen die Vorschaltung einer Datenstation als diagnostisches Instrument. Dabei geben die Nutzer ihre Daten und Präferenzen ein und werden dann zu den für sie geeigneten Möglichkeiten geleitet. Das *National Career Information System* in Australien ist ein gutes Beispiel für eine solche Verflechtung.

Schließlich gibt es die Möglichkeit, die Anlaufstellen aller Bildungs- und Berufsberatungsdienste auf ein **Selbsthilfesystem** umzustellen. Einige Dienste, vor allem in Ländern mit mittlerem Einkommensniveau, sind nur auf Einzelberatungen ausgerichtet, und die Informationsressourcen sind nicht offen zugänglich, sondern befinden sich in den Büros der Berater. Anderswo setzt sich immer mehr die Praxis durch, IKT-basierte und andere Ressourcen für jedermann zugänglich zu machen und deutlich auszuschillern, wobei spezialisierte Berufsberater für kurze Fragen oder längere Beratungsgespräche zur Verfügung stehen. Am Empfang wird mit den Beratungssuchenden geklärt, ob sie das Angebot selbstständig nutzen können, eine Einweisung durch einen Mitarbeiter oder intensive professionelle Unterstützung benötigen.

4.4. Ressourcen

Unter der Überschrift Ressourcen werden zwei Schlüsselfaktoren abgehandelt, die sich auf die Art und die Qualität von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten auswirken. Dabei handelt es sich um die personelle Ausstattung und die Finanzierung dieser Dienste.

In Bezug auf das Personal werden **stärker ausgeprägte Berufsstrukturen** im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung benötigt. In vielen Ländern sind die derzeitigen Strukturen im Vergleich zu denen in verwandten Berufen nur schwach entwickelt. Ein Großteil der Dienstleistungen wird von Mitarbeitern erbracht, die dafür unzureichend ausgebildet sind und nur einen Teil ihrer Arbeitszeit dafür verwenden (in der übrigen Zeit unterrichten sie oder sind in der Arbeitsvermittlung bzw. Beratung bei persönlichen oder studienbezogenen Problemen tätig). Häufig gelten Qualifikationen aus scheinbar verwandten Bereichen – wie z. B. Lehrtätigkeit und Psychologie – als Ersatz für Beratungsqualifikationen, ohne dass überprüft wird, ob die notwendigen Anforderungen erfüllt werden. Beratungsstrategien können die Leistungserbringung durch Dritte – z. B. Lehrer und Mentoren verschiedener Bereiche – einschließen; es besteht außerdem Bedarf an einem stärkeren Einsatz von ausgebildeten Hilfskräften. Über die Rolle der professionellen Berater innerhalb einer solchen diversifizierten Bereitstellung von Beratungsdiensten muss jedoch Klarheit herrschen. Ihre Ausbildung sollte sie auf Beratungs- und Managementfunktionen vorbereiten und auf kosteneffiziente und flexible Verfahren eingehen, die den Zugang zu Beratung erleichtern.

Neben einer solchen diversifizierten Ausbildung besteht auch Bedarf an **Kompetenzrahmen**, die verschiedene Beratungsfunktionen umfassen oder differenzieren können, und Laufbahnentwicklungsstrukturen für die Berater selbst vorgeben. Von besonderem Interesse in diesem Bereich sind die Standards und Richtlinien für Berufsberater (*Standards and Guidelines for Career Development Practitioners*), die in Kanada während eines langen Beratungsprozesses, an dem Vertreter aller involvierten Berufsgruppen teilgenommen haben, entwickelt worden sind. Die vor kurzem von der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung entwickelten internationalen Maßstäbe dienen als Orientierungshilfe für solche Prozesse.

Was die Finanzierung betrifft, besteht die Möglichkeit der **Übertragung der Mittel**, entweder an Regionen und Orte im Rahmen einer Dezentralisierung oder an einzelne Bildungseinrichtungen. Dies kann nicht nur zu einer Zunahme der lokalen Trägerschaft und der Individualisierung der Dienstleistungen, sondern auch zu starken Abweichungen in ihrem Niveau und ihrer Qualität führen. Zu den Schritten, die von zentralen staatlichen Stellen zur Vermeidung dieser Folgen unternommen werden können, gehören Richtlinien zur Einstellung von Personal, Leistungsverträge sowie auf gesetzlicher Grundlage basierende Ansprüche.

Einige Regierungen haben verschiedene Dienstleistungen der Arbeitsvermittlung, einschließlich der Bildungs- und Berufsberatung, **ausgelagert**. Dies kann zu kostengünstigeren Dienstleistungen führen und, insbesondere im Fall des freiwilligen, gemeinnützigen Bereichs, zu Leistungen, die stärker auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen zugeschnitten sind. Es kann jedoch auch zu einer Zersplitterung der Dienstleistungen

kommen. Schätzungen zufolge existieren in Kanada über 10 000 örtliche Organisationen, die Bildungs- und Berufsberatung anbieten. Alternativ haben einige Länder Projekte gestartet, die auf einem **Gutscheinprinzip** beruhen und bei denen die Finanzierung über die Klienten läuft, die mit ihrem Gutschein den Dienst von einem Anbieter ihrer Wahl „kaufen“ können.

Verträge und Gutscheine können auch die Herausbildung **privater Märkte** für Bildungs- und Berufsberatungsdienste fördern. In einigen Ländern existiert ein stabiler Markt für Veröffentlichungen zur Karriereplanung, für Vermittlungsagenturen und Outplacement-Dienste. Im Allgemeinen werden die Märkte für die eigentliche Bildungs- und Berufsberatung durch ausgelagerte, jedoch weitgehend öffentliche Arbeitsverwaltungen und die Arbeitgeber unterstützt. Nur in wenigen Ländern, vor allem in Australien, Kanada, Deutschland, in den Niederlanden und im Vereinigten Königreich, gibt es einen – allerdings begrenzten – Markt für Bildungs- und Berufsberatung, der über Gebühren von den Ratsuchenden selbst finanziert wird. Bisher ist jedoch noch unklar, ob es sich hierbei lediglich um ein Übergangsproblem handelt, da die Nutzer daran gewöhnt sind, dass solche Dienstleistungen gratis sind, oder um ein systemisches Problem, weil Berufsberatung nicht als Ware im Sinne eines Marktes verstanden wird.

In allen Ländern besteht ein Bedarf an mehr Informationen über den Umfang und das Potenzial dieser Märkte. Da Bildungs- und Berufsberatung weitgehend sowohl als ein öffentliches als auch als ein privates Gut betrachtet wird, scheint der Staat in Bezug auf ein gemischtes Wirtschaftsmodell im Bereich der Beratung eine dreifache Aufgabe zu erfüllen: Stimulierung des Marktes (durch Verträge und Anreize), um seine Kapazität zu erhöhen; Qualitätssicherung, um sowohl das öffentliche Interesse zu schützen als auch Verbrauchertrauen aufzubauen; und Kompensation des Marktversagens, indem sich der Staat der Bedürfnisse annimmt, die der Markt nicht decken kann, sofern dies im öffentlichen Interesse liegt.

4.5. Strategische Führung

Dem Staat kommt die wichtige Aufgabe der strategischen Führung zu. Dabei muss er sich jedoch auf andere Interessengruppen wie Bildungs- und Ausbildungsanbieter, Arbeitgeber, Gewerkschaften, örtliche Einrichtungen, Studenten, Eltern, andere Konsumenten und Laufbahnberater stützen.

Belege und Daten sind wichtige Hilfsmittel für politische Entscheidungen. Stärkere Infrastrukturen sind notwendig, um einen **Bestand an Belegmaterial** sowohl für die Politik als auch für die Praxis aufzubauen. Dies sollte kumulativ geschehen, damit Erfahrungen nicht verloren gehen oder Fehler wiederholt werden. Der Bestand sollte Folgendes umfassen: Informationen über die Nutzer, Kundenbedürfnisse, Kosten der Dienste (worüber derzeit bemerkenswert wenig Informationen vorhanden sind), unmittelbare und längerfristige Ergebnisse der Beratung sowie Angaben darüber, welche Dienste für wen erbracht werden. Der derzeitige Mangel an solchen Daten ist darauf zurückzuführen, dass das Beratungspersonal keiner Rechenschaftspflicht unterliegt und von den politischen

Entscheidungsträgern kein Druck ausgeübt wird, solche Daten zu erfassen. Einige Daten sollten routinemäßig erhoben werden, andere erfordern wiederum komplexe Untersuchungen. Nur wenige Länder haben bisher spezielle Forschungszentren oder Forschungsprogramme zur Bildungs- und Berufsberatung eingerichtet, um die Wissensbasis systematisch zu entwickeln. Es besteht ferner Bedarf an Lehrstühlen, um diesem Fachgebiet Ansehen zu verleihen und eine geistige Führung zu geben. Solche Lehrstühle gibt es zur Zeit nur in wenigen Ländern.

Rechtsvorschriften sind ein weiteres Instrument zur Steuerung der Bildungs- und Berufsberatung. In einigen Ländern spielen sie eine wichtige Rolle, in anderen dagegen überhaupt keine. Wo Rechtsvorschriften existieren, sind sie in der Regel sehr allgemein gehalten. Sie beziehen sich hauptsächlich auf einzelne Sektoren: Dänemark ist eines der wenigen Länder mit einem Gesetz zur Bildungs- und Berufsberatung, das alle Sektoren abdeckt. Rechtsvorschriften als politisches Steuerungsinstrument würden an Bedeutung gewinnen, wenn sie zur Definition der Anspruchsberechtigung genutzt werden.

In vielen Ländern besteht ein Bedarf an besseren **Koordinations- und Führungsmechanismen**, um eine Vision und eine Strategie für den lebenslangen Zugang zur Bildungs- und Berufsberatung zu entwickeln. Solche Mechanismen sind in den staatlichen Stellen notwendig, da die Zuständigkeit für Beratungsdienste oft unter mehreren Ministerien und Abteilungen aufgeteilt ist. Die intensive Zusammenarbeit zwischen dem Bildungs- und dem Arbeitsressort ist dabei von besonderer Bedeutung, um z. B. sicherzustellen, dass Informationen über Bildung und Beruf miteinander verknüpft werden und sich die schulische Bildungs- und Berufsberatung in hohem Maße am Arbeitsmarkt orientiert.

Es bedarf auch umfassender Koordinierungsmechanismen auf nationaler Ebene, um die entsprechenden Interessengruppen und die verschiedenen professionellen Beratungsstellen (die in einigen Ländern stark aufgesplittet sind) zusammenzubringen. Ferner werden auf regionaler und/oder lokaler Ebene, d. h. näher am Ort der Leistungserbringung, ähnliche Mechanismen benötigt.

Das Vereinigte Königreich hat in dieser Hinsicht ein leistungsfähiges Modell entwickelt: das *National IAG Board* zur Zusammenführung der entsprechenden Regierungsministerien, den *Guidance Council* zur Zusammenführung der Interessengruppen, die *Federation of Professional Associations in Guidance* zur Zusammenführung der Berufsgruppen sowie die IAG-Partnerschaften (*Information, Advice and Guidance Partnerships*) lokaler Bildungs- und Berufsberatungsdienste für Erwachsene. Ein weiteres vielversprechendes Beispiel ist das Nationale Forum für Berufsberatung in Polen. In anderen Ländern waren dagegen die für die Studien der OECD und der Weltbank durchgeführten Seminare offenbar eine ungewöhnliche Gelegenheit für das Zusammentreffen der entsprechenden Gruppen, was zu Vorschlägen für die Entwicklung einer nachhaltigen Infrastruktur für gemeinsame Aktionen führte.

Ein wichtiger Aspekt dieser Zusammenarbeit besteht darin, Lücken in der Beratung aufzudecken und Aktionspläne zur Schließung dieser Lücken zu entwickeln. Ein weiterer Schwerpunkt ist die Entwicklung **strategischer Instrumente**, die im gesamten Bereich der Bildungs- und Berufsberatung eingesetzt werden können und diesen zusammenhalten sollen.

Ein Beispiel dafür sind die in Kanada entwickelten Kompetenzrahmen für Laufbahnberater. Ein weiteres Beispiel sind organisationale Qualitätsstandards, wie sie im Vereinigten Königreich entwickelt wurden, und die festlegen, wie den Einzelnen zu helfen ist und wie die Dienste zu verwalten sind. Die Anwendung dieser Qualitätsstandards kann freiwillig oder im Fall von Organisationen, die öffentliche Mittel erhalten, obligatorisch sein. Ein drittes Instrument, das in Kanada entwickelt wurde und auf früheren Arbeiten in den USA beruht, ist der *Blueprint for Life/Work Designs*. Hierbei handelt es sich um eine Liste der Fähigkeiten, die im Rahmen der Berufsvorbereitungs- und Bildungs- und Berufsberatungsprogramme den Klienten in verschiedenen Lebensphasen vermittelt werden sollen, mit den entsprechenden Leistungsindikatoren. Die systematische Veröffentlichung von Daten im Zusammenhang mit diesen Indikatoren könnte eine Möglichkeit darstellen, durchgängig eine größere Rechenschaftspflicht innerhalb eines koordinierten Systems der Bildungs- und Berufsberatung einzuführen. Zusammen könnten diese drei Instrumente zur Koordinierung des Systems beitragen, insbesondere wenn sie mit einem gemeinsamen Markenzeichen und der gemeinsamen Vermarktung der Dienstleistungen verbunden werden können.

5. Schlussfolgerungen

Die Schlussfolgerungen, die in den drei Syntheseberichten gezogen werden, betreffen recht unterschiedliche Aspekte. Im Bericht der Europäischen Kommission beziehen sie sich auf die Trends in der Beratung sowie auf die Adressaten, den Zeitpunkt, die Anbieter und die Art der Beratung. Der Bericht der Weltbank enthält vier allgemeine Schlussfolgerungen, wobei in einer von ihnen fünf Prioritäten für Länder mit mittlerem Einkommensniveau aufgezeigt werden. Im Bericht der OECD werden zehn Merkmale von Systemen der lebenslangen Beratung und sechs Themen definiert, die von den politischen Entscheidungsträgern anzugehen sind. Da die von der OECD ermittelten Merkmale und Themen die meisten europäischen Trends und Schlussfolgerungen der Weltbank umfassen, können sie – mit einigen geringfügigen Ergänzungen und Änderungen – als Schlussfolgerungen für die drei Studien dienen.

Die **zehn Merkmale der Systeme der lebenslangen Beratung** lassen sich als Kriterien formulieren, anhand derer die politischen Entscheidungsträger die Angemessenheit ihrer derzeitigen Systeme der lebenslangen Beratung untersuchen und Prioritäten für Maßnahmen festlegen können. Die zehn Merkmale sind:

- (a) Transparenz und ungehinderter Zugang zu lebenslanger Beratung sowie die Fähigkeit, den Bedürfnissen der verschiedenen Klienten gerecht zu werden;
- (b) Beachtung der entscheidenden Übergangsphasen im Lebensverlauf;
- (c) Flexibilität und Innovation bei der Leistungserbringung, um die unterschiedlichen Bedürfnisse und Lebensumstände der verschiedenen Klientengruppen berücksichtigen zu können;

- (d) Verfahren, um Einzelne zur Teilnahme an der regelmäßigen Überprüfung und Planung zu animieren;
- (e) Zugang zu individueller Beratung durch entsprechend qualifizierte Praktiker für diejenigen, die eine derartige Unterstützung benötigen, und zwar dann, wenn sie sie brauchen;
- (f) Programme für alle Jugendlichen, damit sie die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement entwickeln;
- (g) Chance, verschiedene Möglichkeiten des Lernens und Arbeitens zu sondieren und auszuprobieren, bevor man sich für eine entscheidet;
- (h) Zugang zu Dienstleistungen, die von den Interessen bestimmter Einrichtungen und Unternehmen unabhängig sind;
- (i) Zugang zu umfassenden und zusammenhängenden Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformationen;
- (j) Aktive Einbeziehung relevanter Interessengruppen.

Die (bisher) **sieben Themen**, mit denen sich die politischen Entscheidungsträger bei der Schaffung und dem Management derartiger Systeme der lebenslangen Beratung auseinander setzen müssen, sind:

- (a) Gewährleistung, dass bei der Ressourcenverteilung den Systemen die höchste Priorität eingeräumt wird, die die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement entwickeln und Laufbahninformationen erarbeiten, sowie Sicherstellung, dass die Beratungssysteme den Grad der persönlichen Unterstützung – von minimal bis umfassend – an die persönlichen Bedürfnisse und Lebensumstände anpassen und nicht so sehr davon ausgehen, dass jeder eine intensive persönliche Bildungs- und Berufsberatung benötigt;
- (b) Gewährleistung einer größeren Vielfalt hinsichtlich der angebotenen Dienstleistungen und der Art ihrer Erbringung, einschließlich einer größeren Vielfalt bei den Personalstrukturen, einer umfassenderen Anwendung von Selbsthilfemethoden und eines einheitlicheren Ansatzes beim Einsatz von IKT (einschließlich telefonischer Beratungsdienste und des Internets);
- (c) Prüfung der Möglichkeiten für die Vereinfachung von Maßnahmen, einschließlich geeigneter Anreize, mit denen die Entwicklung von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten im privaten und freiwilligen/gemeinnützigen Bereich gefördert werden kann;

- (d) Engere Zusammenarbeit mit Berufsverbänden und Bildungseinrichtungen zur Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Ausbildung von Laufbahnberatern, vorzugsweise auf sektorenübergreifender Basis, wodurch Fachkräfte hervorgebracht werden, die die Beratungsressourcen verwalten und die Dienstleistungen unmittelbar erbringen können;
- (e) Verbesserung der Informationsbasis für die politische Gestaltung, einschließlich der Sammlung zuverlässigerer Daten zu den für die Bildungs- und Berufsberatung zur Verfügung stehenden finanziellen und personellen Ressourcen, zum Bedarf und zur Nachfrage der Klienten, zu den Eigenschaften der Klienten, zur Zufriedenheit der Klienten sowie zu den Ergebnissen und der Kosteneffizienz der Bildungs- und Berufsberatung;
- (f) Entwicklung besserer Verfahren zur Qualitätssicherung und Verbindung dieser mit der Finanzierung von Dienstleistungen;
- (g) Entwicklung stärkerer strategischer Führungsstrukturen.

Nachwort

Schließlich soll auf drei allgemeine Punkte hingewiesen werden, die in Bezug auf die anschließenden Diskussionen auf dieser Konferenz hilfreich sein könnten. Zum Teil sind diese Punkte aus den beiden bereits erwähnten internationalen Symposien hervorgegangen, dennoch sind sie es wert, hier nochmals genannt zu werden.

Erstens muss die Bildungs- und Berufsberatung in jedem Land als ein kohärentes **System** betrachtet werden. In Wirklichkeit handelt es sich dabei natürlich nicht um ein einziges System, sondern vielmehr um eine Ansammlung verschiedener Subsysteme, einschließlich der Beratung in Schulen, im Hochschulwesen, in den öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie im privaten und freiwilligen/gemeinnützigen Bereich. Jedes dieser Systeme ist ein kleiner Bestandteil eines größeren Systems und hat seine eigenen Ziele und treibenden Kräfte. In den Studien wurden diese verschiedenen Subsysteme jedoch als Teil eines Ganzen betrachtet. Aus der lebenslangen Perspektive des Einzelnen gesehen sollten diese Systeme möglichst nahtlos ineinander übergehen. Wenn die Bildungs- und Berufsberatungssysteme in den nationalen Strategien des lebenslangen Lernens in Verbindung mit nachhaltiger Beschäftigungsfähigkeit eine Rolle spielen sollen, muss die in den Studien vertretene ganzheitliche Vision beibehalten und von einem Rat oder einer anderen Struktur übernommen werden, die über die für die Umsetzung dieser Vision erforderliche breite und starke Mitgliedschaft verfügen. Deshalb sind stärkere strategische Führungsstrukturen so wichtig.

Zweitens spricht in den Strategien des lebenslangen Lernens viel dafür, die Bildungs- und Berufsberatung **proaktiver** zu sehen, als es bisher der Fall gewesen ist. Bis vor kurzem wurden derartige Beratungen im Großen und Ganzen als ein reaktives Instrument betrachtet, das Jugendlichen beim Übergang von der Bildung in den Arbeitsmarkt und Arbeitslosen bei der Rückkehr in das Arbeitsleben helfen soll. Beratung ist also nur anzubieten, wenn die betreffenden Personen ein Problem haben, das sie mithilfe einer Beratung lösen können. Im Kontext des lebenslangen Lernens kann jedoch geltend gemacht werden, dass derartige Dienstleistungen zu Zeiten und in Formen bereitgestellt werden müssen, die alle Personen dazu ermutigen, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen ihr ganzes Leben lang weiterzuentwickeln, und zwar entsprechend den sich verändernden Arbeitsmarktanforderungen. Derartige Dienstleistungen müssen also als ein aktives Instrument betrachtet werden, und die Einzelnen müssen ermutigt werden, sie in Anspruch zu nehmen. Dies macht es erforderlich, dass die Zuteilungsmentalität durch aktive Marketingstrategien in Verbindung mit rentablen Modellen der Dienstleistungserbringung ersetzt wird.

Drittens handelt es sich bei der Bildungs- und Berufsberatung im Grunde genommen eher um eine „weiche“ als um eine „harte“ politische Maßnahme. Im Mittelpunkt steht dabei der „aktive Einzelne“: Die Einzelnen sollten ermutigt werden, ihre Rolle in und ihren Beitrag zur Gesellschaft zu bestimmen, zu der sie gehören. Der **Vorrang der Interessen des Einzelnen** ist allgemein ein Hauptprinzip der Verfahrensregeln für Bildungs- und Berufsberatung. Dafür gibt es sowohl praktische als auch ethische Gründe, nicht zuletzt weil derartige Beratungen

dem öffentlichen Wohl nur nützen, wenn sie auch weiterhin das Vertrauen der Personen haben, die sie in Anspruch nehmen. Für die politischen Entscheidungsträger stellt sich daher die Frage, ob sie von den Beratern erwarten sollen, dass sie im Umgang mit einem Klienten die in den politischen Zielsetzungen festgelegten Ergebnisse anstreben, oder ob sie bereit sind, die Berater dabei zu unterstützen, sich den Interessen des Einzelnen zu widmen, und zwar im Vertrauen darauf, dass dies alles zusammen auch den staatlichen Zielen dient. In den Studien legten verschiedene Länder bei ihren Definitionen der Bildungs- und Berufsberatung den Schwerpunkt auf die Bedürfnisse des Einzelnen. Im Prinzip könnte die Bildungs- und Berufsberatung als ein klassischer Fall von Adam Smiths berühmten Diktum betrachtet werden (und zwar nicht nur von Wirtschaftsliberalen), dass Individuen, die ermutigt werden, ihre eigenen Interessen zu verfolgen, von „unsichtbarer Hand“ geleitet werden und ein Ziel fördern, das nicht Teil ihrer Absicht ist – das öffentliche Wohl –, und dass sie das besser tun, als wenn sie dies ausdrücklich bezieht hätten. In diesem Sinne könnte die Bildungs- und Berufsberatung Smiths fleischgewordene „unsichtbare Hand“ darstellen. Ihre Aufgabe besteht nicht darin, zu entscheiden, was der Einzelne tun soll, sondern darin, sicherzustellen, dass er sachkundige (u. a. in Bezug auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts) und gut durchdachte Entscheidungen trifft. Wenn sich die politischen Entscheidungsträger und die Laufbahnberater diesbezüglich verstündigen könnten, würde dies die Zusammenarbeit zwischen den beiden Gruppen erheblich verbessern.

Bildungs- und Berufsberatung wurde in der Vergangenheit häufig als eine Dienstleistung von untergeordneter Bedeutung für die staatliche Politik betrachtet. Die Studien von drei einflussreichen internationalen Organisationen haben bestätigt, dass diese Sichtweise nicht länger angemessen ist. Derartige Dienstleistungen müssen jetzt bei der Politikbildung stärker berücksichtigt werden. Bei dieser Konferenz wird eine wichtige Herausforderung darin bestehen, festzustellen, wie das erreicht werden kann.

Literaturverzeichnis

Bezanson, L.; O'Reilly, E. *Making waves: connecting career development with public policy: volume 2*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation, 2002.

Career guidance and public policy: bridging the gap / OECD. Paris: OECD, 2004.

Hiebert, B.; Bezanson, L. *Making waves: career development and public policy: the International Symposium 1999: papers, proceedings and strategies*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation, 2000.

Rethinking human capital. In *Education policy analysis, Kapitel 5*, S. 117-133. Paris: OECD, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www1.oecd.org/publications/e-book/9602041E.PDF> [Stand 13.10.2004].

Watts, A.G.; Fretwell, D. Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middle-income and transition economies. Washington, DC: Weltbank, 2003.

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

**Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung
Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa
Ein Synthesebericht des Cedefop**

Ronald G. Sultana

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

2004 – VI, 175 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 102 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0292-9

Kat.-Nr.: TI-58-04-942-DE-C

Kostenlos – 5152 DE –

In zunehmendem Maße wird in immer weiteren Kreisen sowohl innerhalb Europas als auch auf internationaler Ebene anerkannt, welch wesentlichen Beitrag die Bildungs- und Berufsberatung zur Erreichung von vier Zielen staatlicher Politik – lebenslanges Lernen, soziale Eingliederung, Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung – leisten kann. Solchen Zielen staatlicher Politik kommt für die Erreichung des auf der Ratstagung in Lissabon (2000) gesteckten Ziels, Europa bis zum Jahre 2010 zur wettbewerbsfähigsten Wirtschaft und Wissensgesellschaft der Welt zu machen, eine grundlegende Bedeutung zu.

Im Entwurf des Zwischenberichts über die Umsetzung der Ziele der Lissabon-Strategie, Allgemeine und berufliche Bildung 2010: die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie (2004), wird die Bildungs- und Berufsberatung als eine der vier wichtigsten Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung von offenen, attraktiven und zugänglichen Lernumfeldern genannt. Dieser Bericht plädiert für eine Stärkung der Rolle, Qualität und Koordinierung von Beratungsdiensten, so dass diese das Lernen in jedem Alter und in jeder Form fördern und die Bürger befähigen, ihr Lernen und Arbeiten sinnvoll zu steuern. Zur Erreichung dieser Ziele sollten, so der Bericht weiter, gemeinsame europäische Bezugspunkte und Grundsätze entwickelt werden, die die nationale Politik in Bezug auf die Bildungs- und Berufsberatung vorrangig unterstützen.

Im Jahre 2001 führte die OECD eine Studie über Strategien zur Bildungs- bzw. Berufsinformation, -beratung und -orientierung durch, an der 14 OECD-Länder teilnahmen. Auf Ersuchen der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission dehnten das Cedefop und die Europäische Stiftung für Berufsbildung die Studie 2002 auf die übrigen und künftige EU-Mitgliedstaaten aus. Ebenfalls im Jahre 2002 initiierte die Weltbank eine ähnliche Studie zu den Maßnahmen auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung in sieben Ländern mit mittlerem Einkommensniveau.

Ausgehend von diesem umfangreichen Forschungsmaterial liefert der vorliegende Synthesebericht des Cedefop einen Abriss der bedeutendsten Entwicklungen, Trends, Probleme und Fragestellungen sowie Stärken und Schwächen der Systeme und Maßnahmen zur Bildungs- und Berufsinformation und -beratung in 29 europäischen Ländern. Dabei werden interessante Verfahrensweisen aufgezeigt und anhand von Beispielen aus den verschiedenen an der Studie beteiligten Ländern veranschaulicht. Dies wird es den politischen Entscheidungsträgern und praktisch Tätigen ermöglichen, die Leistungsfähigkeit ihrer eigenen Systeme gegenüber denen in anderen Ländern zu messen und ihre Verfahrensweisen unter Berücksichtigung der Bemühungen und Erfahrungen von Kollegen in ganz Europa zu überprüfen. Im Anhang des Hauptberichts findet sich ein kurzes Referat, in dem die aktuellen Vorgehensweisen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung in Europa mit den entsprechenden Verfahrensweisen in einigen Ländern mit mittlerem Einkommensniveau und einigen hoch entwickelten außereuropäischen Ländern verglichen und diesen gegenübergestellt werden.

PANORAMA

Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung

Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa

Ein Synthesebericht des Cedefop



Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-570 01 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: 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.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich

5152 DE

ISBN 92-896-0292-9



Amt für Veröffentlichungen
Publications.eu.int



9 789289 602921