



# PANORAMA

## Professionalisierung der Laufbahnberatung

Praxiskompetenz  
und Qualifikationswege  
in Europa







# Professionalisierung der Laufbahnberatung

Praxiskompetenz und  
Qualifikationswege in Europa

Cedefop panorama series; 174

Luxemburg:

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2010

---

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

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Union, 2010

ISBN 978-92-896-0570-0

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2010

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

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  
570 01 Thessaloniki (Pylea)  
GRIECHENLAND

Postanschrift:  
PO Box 22427  
551 02 Thessaloniki  
GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111  
Fax +30 2310490020  
E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

Aviana Bulgarelli, *Direktorin*  
Christian Lettmayr, *Stellvertretender Direktor*  
Peter Kreiml, *Vorsitzender des Verwaltungsrates*



# Vorwort

In Europa besteht ein breiter Konsens darüber, dass hochwertige Beratungs- und Orientierungsangebote einen wesentlichen Beitrag zum lebenslangen Lernen, zur Gestaltung der beruflichen Entwicklung und zur Verwirklichung persönlicher Ziele leisten. Der beste Weg zur Förderung der lebensbegleitenden Beratung in den Mitgliedstaaten ist die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene sowie zwischen nationalen und regionalen Behörden, Sozialpartnern, Bildungs- und Arbeitsmarktberatern und Dienstleistungsnutzern, d. h. Ratsuchenden im Jugend-, Erwerbs- und Rentenalter.

Die Schaffung eines abgestimmten und ganzheitlichen Systems von Beratungsangeboten, die in allen Lebensphasen zur Verfügung stehen, bringt entsprechende Anforderungen an die Kompetenzen, die Qualifikationen und die berufliche Weiterentwicklung der Berater mit sich. In diesem Bericht geht es um die Schärfung des Berufsprofils, die Anhebung des fachlichen Niveaus und die Förderung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Laufbahnberater. Angesichts ihrer zentralen Stellung bei der Erbringung und Weiterentwicklung von Beratungsleistungen ist eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung unerlässlich.

Die Beratung und Orientierung nimmt allmählich neue Züge an, bedingt durch die komplexen Anforderungen der Gesellschaft an die Berater, ihre Tätigkeitsumfelder und die Ausdifferenzierung der Klientengruppen. Möglicherweise erfolgt in den nächsten Jahren eine stärkere Einbeziehung von Laufbahnberatern in neue Bereiche wie die Validierung des nicht formalen und informellen Lernens oder die Anerkennung von Vorkenntnissen und Erfahrungswissen. Wichtig ist für sie auch eine gute Kenntnis europäischer Berufsbildungsinitiativen, insbesondere des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) und des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET). All diese neuen Aufgaben verlangen jedem Laufbahnberater eine stete berufliche Weiterentwicklung und die ständige Demonstration von Kompetenz ab.

Das Cedefop unterstützt die Entschließung des Rates zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (Rat der Europäischen Union, 2008), in der die Forschungstätigkeit des Cedefop und seine führende institutionelle Rolle uneingeschränkt anerkannt werden. Die Kernaussage des vorliegenden Berichts lautet, dass die Berufsbildungsangebote für Laufbahnberater, die ihnen vermittelten Kompetenzen und Qualifikationen, ihre Aufgaben und Funktionen und die Rahmenbedingungen ihrer Tätigkeit in ganz Europa eine enorme Vielfalt aufweisen. Dieser Bericht ist eine nützliche Informationsgrundlage insbesondere für politische und andere Entscheidungsträger sowie für die Ausbilder von Bildungs- und Arbeitsmarktberatern.

Wir hoffen, dass dieser Bericht dazu beiträgt, in den Mitgliedstaaten neue Initiativen zur Ausgestaltung des Kompetenz und Qualifikationsprofils für Laufbahnberater auszulösen und deren Rolle bei der Gewährleistung einer hohen Dienstleistungsqualität zu stärken.

Aviana Bulgarelli  
*Direktorin des Cedefop*

# Danksagungen

Dieser Bericht ist in Teamarbeit entstanden und beinhaltet die Beiträge aller Projektbeteiligten. Nennen möchten wir insbesondere die beiden Cedefop-Projektleiter Dr. Rocío Lardinois de la Torre, von der die Idee zu der Studie stammt, und Mika Launikari, der die Gesamtaufsicht hatte, sowie Lyn Barham vom National Institute for Careers Education and Counselling (NICEC) <sup>(1)</sup>, die diesen Bericht ausarbeitete und gemeinsam mit ihrem Forschungsteam die Untersuchungen durchführte, auf denen er beruht.

Unser Dank gilt ferner den zahlreichen anderen Mitwirkenden für ihre umfangreiche Hilfe (Anhang 2) sowie den Mitgliedern des Europäischen Netzwerks für lebensbegleitende Beratung (ELGPN) für ihre wertvollen Meinungsäußerungen zum Berichtsentwurf.

Nicht zuletzt danken wir Christine Nychas vom Cedefop für die technische Unterstützung bei der Herstellung dieser Publikation.

Die vorliegende Veröffentlichung lieferte nützliche Hinweise und Anregungen für die Diskussionen auf der vom Cedefop organisierten Peer-Learning-Veranstaltung „Qualität der Laufbahnberatung und -orientierung – für europäische Rahmenvorgaben in Bezug auf Ausbildung und Kompetenzen von Laufbahnberatern“ (Thessaloniki, Oktober 2008). Außerdem ist er Teil des wissenschaftlichen Beitrags des Cedefop zur IAEVG-Konferenz über Kohärenz, Zusammenarbeit und Qualität in der Laufbahnberatung und -orientierung (Jyväskylä, Juni 2009).

---

<sup>(1)</sup> Durchgeführt wurde die Studie im Rahmen des Cedefop-Dienstleistungsvertrags Nr. 2007-0071/AO/B/RLAR/Guidance-Qualifications/005/07.

# Inhalt

Vorwort.....	1
Danksagungen .....	2
Inhalt .....	3
Liste der Tabellen und Abbildungen .....	7
Zusammenfassung.....	8
1. Einleitung .....	12
1.1. Die Studie.....	12
1.2. Die Laufbahnberatung im Kontext von EU-Strategien.....	12
1.3. Merkmale einer effektiven Laufbahnberatung .....	13
1.4. Veränderungen und Trends .....	14
1.4.1. Bessere rechtliche Grundlagen für die Laufbahnberatung .....	14
1.4.2. Zentrale Anlaufstellen.....	16
1.4.3. Bewältigung der Angebotsstreuung.....	16
1.4.4. Triebkräfte des Wandels im Ausbildungsbereich .....	17
1.5. Die Rolle qualifizierter Laufbahnberater in verteilten Beratungsnetzen .....	18
1.6. Kompetenz, Ausbildung und Anerkennung von früher erworbenen Kompetenzen und Erfahrungswissen.....	20
2. Ausbildung von Laufbahnberatern: die derzeitige Situation .....	22
2.1. Aufgaben der Laufbahnberater .....	22
2.2. Ausbildungstraditionen und -muster.....	22
2.2.1. Berufsvorbereitende Ausbildung .....	23
2.2.2. Berufseinführende Ausbildung .....	24
2.2.3. Berufsbegleitende Weiterbildung.....	24
2.2.4. Historische Perspektive .....	25
2.3. Fachausbildung .....	25
2.4. Einsatzbereich Schule.....	27
2.5. Aufgaben der öffentlichen Arbeitsverwaltung .....	30
2.5.1. Spezialisierte akademische Ausbildung für Personal der ÖAV .....	30
2.5.2. Allgemeine Ausbildung .....	32
2.6. Rolle der Hochschulbildung.....	33
2.7. Aufgaben in anderen Tätigkeitsfeldern.....	34
2.8. Der größere Zusammenhang .....	34
3. Ausbildung: Aktuelle Problemstellungen .....	42
3.1. Hinlänglichkeit: Qualifikationsniveau und fachspezifische Ausbildung.....	42
3.1.1. Qualifikationsniveau .....	42
3.1.2. Fachspezifische Ausbildung .....	44
3.1.3. Mobilitätsförderung .....	45
3.1.4. Fortbildung.....	45

3.2.	Lehrmethoden mit Fernunterricht und E-Learning.....	45
3.3.	Praktika .....	47
3.4.	Kenntnis des Arbeitsmarkts und der Berufslandschaft.....	48
3.5.	Berufliche Identität.....	50
3.6.	Herausforderungen bei der Entwicklung der Laufbahnberatung .....	52
4.	Fallstudien .....	53
4.1.	Einleitung.....	53
4.2.	Bulgarien .....	53
4.2.1.	Zusammenfassung .....	53
4.2.2.	Politische und gesetzgeberische Initiativen.....	53
4.2.3.	Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon- Strategie und den Bologna-Prozess.....	54
4.2.4.	Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege .....	54
4.2.5.	Lehrmethoden .....	55
4.2.6.	Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen .....	55
4.2.7.	Berufliche Identität.....	55
4.3.	Dänemark .....	55
4.3.1.	Zusammenfassung .....	55
4.3.2.	Politische und gesetzgeberische Initiativen.....	55
4.3.3.	Diplomstudiengang.....	56
4.3.4.	Masterabschluss in Laufbahnberatung, Magisterabschluss und Dokortitel.....	58
4.3.5.	Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon- Strategie und den Bologna-Prozess.....	58
4.3.6.	Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege .....	59
4.3.7.	Lehrmethoden .....	59
4.3.8.	Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen .....	60
4.3.9.	Berufliche Identität.....	60
4.4.	Irland .....	61
4.4.1.	Zusammenfassung .....	61
4.4.2.	Das Nationale Beratungsforum .....	61
4.4.3.	Ergebnisse.....	62
4.4.4.	Die Stimme der Bürger .....	63
4.5.	Lettland.....	63
4.5.1.	Politische und gesetzgeberische Initiativen.....	63
4.5.2.	Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon- Strategie und den Bologna-Prozess.....	64
4.5.3.	Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege .....	65
4.5.4.	Lehrmethoden .....	65
4.5.5.	Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen .....	65
4.5.6.	Berufliche Identität.....	66

4.6.	Polen .....	66
4.6.1.	Zusammenfassung .....	66
4.6.2.	Politische und gesetzgeberische Initiativen.....	66
4.6.3.	Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon- Strategie und den Bologna-Prozess.....	67
4.6.4.	Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege .....	67
4.6.5.	Lehrmethoden .....	68
4.6.6.	Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen .....	68
4.6.7.	Berufliche Identität.....	69
4.7.	Schottland .....	69
4.7.1.	Zusammenfassung .....	69
4.7.2.	Politische und gesetzgeberische Initiativen.....	69
4.7.3.	Umstrukturierungen als Reaktion auf den Bologna- Prozess und die Lissabon-Strategie.....	71
4.7.4.	Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zulassungs- und Qualifizierungswege.....	71
4.7.5.	Lehrmethoden .....	72
4.7.6.	Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen .....	73
4.7.7.	Berufliche Identität.....	73
5.	Entwicklung des Kompetenzrahmens.....	74
5.1.	Der Kompetenzbegriff.....	74
5.2.	Gestaltung des Kompetenzrahmens .....	75
5.2.1.	Bestehende Rahmen.....	75
5.2.2.	Der Anwendungsbereich des Kompetenzrahmens .....	77
5.2.3.	Klientenkompetenzen .....	78
5.2.4.	Der Aufbau des Kompetenzrahmens .....	78
5.3.	Verständnis des Kompetenzrahmens.....	80
5.3.1.	Wörter und Sprache .....	80
5.3.2.	Kultur, Kontext und persönliche Werte .....	81
5.4.	Verständnis spezifischer Elemente im Kompetenzrahmen .....	81
5.4.1.	Interaktionselement gegenüber Klienten: Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung .....	81
5.4.2.	Interaktionselement gegenüber Klienten: Zugänglichmachung von Informationen .....	82
5.5.	Sind alle Kompetenzen „erlernbar“?.....	83
5.6.	Ergebnisse des Konsultationsprozesses.....	83
6.	Der Kompetenzrahmen.....	85
6.1.	Überblick über den Kompetenzrahmen .....	85
6.1.1.	Zweck .....	85
6.1.2.	Konzeptioneller Rahmen und potenzielle Einsatzmöglichkeiten.....	85
6.1.3.	Sprache, Auslegung und Definitionen .....	85
6.1.4.	Kontexte und Bedingungen .....	85
6.2.	Der Aufbau des Kompetenzrahmens .....	86
6.2.1.	Grundkompetenzen .....	86
6.2.2.	Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten .....	86

6.2.3.	Unterstützungskompetenzen.....	86
6.3.	Definition von Kompetenz- und Laufbahnberatung .....	87
6.3.1.	Definition der Kompetenz .....	87
6.3.2.	Definition der Laufbahnberatung .....	87
6.4.	Grundkompetenzen .....	87
6.4.1.	Kontexte und Bedingungen .....	88
6.5.	Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten .....	90
6.5.1.	Kontexte und Bedingungen .....	91
6.6.	Unterstützungskompetenzen.....	95
7.	Anwendung des Kompetenzrahmens.....	100
7.1.	Nutzerspezifische Anpassung des Rahmens.....	100
7.2.	Der Kompetenzrahmen und Qualifikationssysteme .....	100
7.3.	Weitere potenzielle Einsatzmöglichkeiten des Kompetenzrahmens .....	102
7.3.1.	Einrichtungen mit Angeboten für eine Laufbahnberatung .....	102
7.3.2.	Berufsverbände der Laufbahnberater.....	103
7.3.3.	Laufbahnberater .....	103
7.3.4.	Politische Entscheidungsträger .....	103
8.	Mögliche Vorgehensweisen.....	105
8.1.	Ausbildung als Schwerpunkt .....	105
8.2.	Hinlänglichkeit .....	106
8.3.	Belege für die Wirksamkeit.....	107
8.4.	Der Kompetenzrahmen und nationale Qualifikationen .....	108
8.5.	Nationale Koordinierung .....	109
8.6.	Unterstützung auf europäischer Ebene .....	109
	Abkürzungsverzeichnis .....	111
	Literaturverzeichnis .....	113
	ANHANG 1: Die Studie.....	117
	ANHANG 2: Verzeichnis der Mitarbeiter .....	118
	ANHANG 3: Websites zum Thema Kompetenzrahmen und Nutzerkompetenzrahmen .....	121
	ANHANG 4: Kompetenzrahmen für Bildungs- und Berufsberater – Fragebogen .....	122

# Liste der Tabellen und Abbildungen

## Tabellen

Tabelle 1:	Beispiele für Ausbildungsgänge im Hochschulbereich .....	37
------------	--	----

## Abbildungen

Abbildung 1:	Studienplan für den allgemeinen Diplomstudiengang Laufbahnberatung (angeboten an sechs regionalen Fachhochschulen).....	57
Abbildung 2:	Der Kompetenzrahmen .....	88
Abbildung 3:	Kompetenzbereich 1: Grundkompetenzen.....	90
Abbildung 4:	Kompetenzbereich 2: Interaktionskompetenzen gegenüber Kunden .....	92
Abbildung 5:	Kompetenzbereich 3: Unterstützungskompetenzen .....	96

# Zusammenfassung

## Untersuchungsgegenstand

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse einer europaweiten Studie vorgestellt, die zwei Ziele verfolgte:

- Erfassung von Trends und Mustern in der Ausbildung von Laufbahnberatern;
- Erarbeitung eines gemeinsamen Kompetenzrahmens für Laufbahnberater in der Europäischen Union (EU).

Die Abschnitte 1 bis 4 haben vorhandene Ausbildungs- und Qualifikationssysteme für Laufbahnberater in Europa zum Gegenstand. Untersucht werden die im Wandel begriffene Beratungslandschaft, nationale Ausbildungssysteme und aufkommende Trends. Abschnitt 3 behandelt verschiedene Fragen, die bei der Entwicklung von Ausbildungsangeboten für Laufbahnberater zu berücksichtigen sind. In den Fallstudien in Abschnitt 4 werden die jüngsten Entwicklungen in sechs Ländern näher beleuchtet.

Thema der Abschnitte 5 bis 7 ist der Kompetenzrahmen für Laufbahnberater. Es geht um den Begriff „Kompetenz“, den Aufbau des Kompetenzrahmens und Anwendungsempfehlungen. In Abschnitt 8 werden mögliche Vorgehensweisen sondiert und die beiden Projektkomponenten zusammengeführt; dabei werden aktuelle Probleme und vorgeschlagene Ausbildungsmaßnahmen den empfohlenen Verwendungszwecken des Kompetenzrahmens gegenübergestellt.

## Der Ausbildungsbedarf in der Laufbahnberatung

Von der Ausbildung und Kompetenz der Laufbahnberater hängt die Entwicklung hochwertiger Beratungsangebote ab, die den Erfordernissen der Bürger entsprechen und die Verwirklichung der strategischen Ziele der EU unterstützen. Die Beratungsdienste müssen sowohl flächendeckend zugänglich als auch in der Lage sein, ein breites Spektrum von Klientenerfordernissen angefangen von der angeleiteten Selbsthilfe bis hin zur intensiven individuellen Betreuung abzudecken. Dies erfordert ein vielfältiges Angebot seitens der Berater, die häufig in dezentralen und verteilten Netzwerken zusammenarbeiten. Verschiedene Ausbildungswege müssen mit verschiedenen beruflichen und nicht beruflichen Rollen abgeglichen werden. Die Ausbildungsstrukturen sollten allen Beratern sowohl einen beruflichen Aufstieg als auch den Seiteneinstieg in andere Aufgabenbereiche ermöglichen, darunter den Übergang von der nicht professionellen zur professionellen Tätigkeit und den Wechsel zwischen Tätigkeitsfeldern. In jedem Land wird ein Stamm von professionellen Laufbahnberatern benötigt, die differenzierte Beratungsnetze aufbauen, anleiten und unterstützen können. Benötigt werden ferner einige Beratungsspezialisten mit einem Hochschulabschluss der zweiten bzw. dritten Stufe, die eine höherwertige

Ausbildung vermitteln, in ihren Ländern auf dem Gebiet der Forschung und Evaluation aktiv sind und den Kontakt zur internationalen Fachwelt halten.

## Das derzeitige Ausbildungsangebot

Das derzeitige Ausbildungsangebot gestaltet sich sehr unterschiedlich. Es spiegelt das jeweilige nationale Beratungssystem wider, wobei die Laufbahnberatung häufig nur eine Nebenleistung und der Anbieter schwerpunktmäßig auf einem anderen Gebiet tätig ist. Die Ausbildung kann obligatorisch oder freiwillig sein, systematisch oder sporadisch erfolgen und auf den verschiedensten Ebenen angesiedelt sein, angefangen von Kurzlehrgängen ohne Zertifikat bis hin zum Master-Studiengang. In vielen Ländern gilt eine Ausbildung in einer angrenzenden Fachrichtung wie Psychologie oder Pädagogik als ausreichender Ersatz für eine spezifische Ausbildung im Bereich der Beratungstheorie und -praxis.

Das wachsende politische Interesse an der Laufbahnberatung hat zu einer erheblichen Zunahme der fachspezifischen Ausbildungsangebote für Laufbahnberater geführt. In zwei Dritteln der EU-Mitgliedstaaten gibt es inzwischen eine universitäre Fachausbildung auf diesem Gebiet. Genutzt wird dieses Angebot vor allem von Personen, die im Bildungswesen und im gemeinnützigen Sektor tätig sind. In etlichen Ländern bietet die öffentliche Arbeitsverwaltung ihren Mitarbeitern eine spezifische Hochschulausbildung an.

## Aktuelle Problemstellungen

Im vorliegenden Bericht wird die Frage angesprochen, worin eine „angemessene“ Ausbildung für den spezifischen Einsatz in der Laufbahnberatung besteht. Bei der Klärung dieser Frage soll sowohl auf die Ausbildungsebene (auf der Grundlage des Europäischen Qualifikationsrahmens) als auch auf den erforderlichen Umfang der Fachausbildung im Bereich der Beratungstheorie und -praxis eingegangen werden. Die vorhandenen Regelungen lassen darauf schließen, dass eine Ausbildung, die einem einjährigen Vollzeit-Hochschulstudium bzw. 60 ECTS-Punkten entspricht, ein geeigneter Ansatzpunkt für nationale Debatten über den erstrebenswerten Umfang des fachspezifischen Teils der Ausbildung ist.

Auch die Ausbildungsmethodik soll beleuchtet werden. Die bereits zu beobachtende Nutzung von Fernunterricht und E-Learning könnte zur Diversifizierung der Beratungslandschaft beitragen, ermöglicht sie doch auch denen eine Ausbildung, die nicht am institutionalisierten Unterricht teilnehmen können. Praktika sind nur bei einem kleinen Teil der Ausbildungsgänge vorgesehen, und ihr potenzieller Nutzen bedarf insbesondere im Falle der Erstausbildung einer gründlicheren Analyse. Die Vermittlung von Informationen über den Arbeitsmarkt und Berufsbilder spielt eine unterschiedlich große Rolle. Zwar halten einige die ständige Beobachtung dieses sich rasch verändernden Bereichs für erforderlich, doch darf darüber nicht die Vermittlung von Grundwissen in der Erstausbildung vernachlässigt werden.

## Der Kompetenzbegriff

Die Europäische Union nahm die Definition von „Kompetenz“ im Zuge der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens in Angriff (Europäisches Parlament, 2008). In der Erwartung allgemeiner Zustimmung wurde eine Definition ausgewählt, die in der Frühphase der Arbeit am Europäischen Qualifikationsrahmen verwendet worden war und auf einem vielschichtigen Verständnis von Wissen und Kompetenz beruht. Sie berücksichtigt sowohl propositionales Wissen (Faktenwissen) als auch praktisches Wissen (Handlungswissen) und prozedurales Wissen (Anwendungswissen) und entspricht einer Vorstellung von Kompetenz, die die ethische und reflexive Dimension betont. Es wird die Frage aufgeworfen, ob alle Kompetenzen „erlernbar“ sind oder ob die Personalauswahl anhand von Persönlichkeitsmerkmalen erfolgen sollte, die Voraussetzung für den Erwerb bestimmter Kompetenzen sind. In dieser Frage besteht derzeit keine Übereinstimmung.

Bei den früheren Kompetenzrahmen wurden unterschiedliche Ansätze zur Unterscheidung zwischen obligatorischen bzw. Kernkompetenzen einerseits und optionalen bzw. Fachkompetenzen andererseits verwendet. Beim vorliegenden Projekt wurden folgende Kompetenzen als erforderlich ermittelt: übergreifende bzw. Grundkompetenzen, über die jeder Erwerbstätige verfügen sollte; Kompetenzen im Umgang mit Klienten, die für den Ratsuchenden besonders wichtig sind, da sie die persönliche Kommunikation prägen; und Unterstützungskompetenzen, die gewährleisten, dass alle für die Leistungserbringung erforderlichen Einrichtungen, Netzwerke und Ressourcen vorhanden sind.

Der Begriff „Kompetenz“ meint hier nicht nur die Kompetenz der Laufbahnberater, sondern auch die Kompetenz zur Selbstgestaltung der Laufbahn, die der Bürger über das gesamte Leben hinweg benötigt. Derartige Kompetenzdefinitionen sind ein nützlicher Orientierungspunkt für die Ausrichtung von Beratungsdiensten und für die Bestimmung der Kompetenzen, über die das Personal verfügen muss, um die Klienten bei der eigenen Kompetenzentwicklung unterstützen zu können.

## Der Kompetenzrahmen und seine Einsatzmöglichkeiten

Der Kompetenzrahmen umfasst sechs Grundkompetenzen, sechs Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten und sieben Unterstützungskompetenzen. Er wurde auf europäischer Ebene entwickelt, um gemeinsame Hauptaufgaben in den Bereichen „Interaktionskompetenzen“ und „Unterstützungskompetenzen“ zu ermitteln. Daneben enthält er richtungsweisende Aussagen im Hinblick auf „Kontexte und Bedingungen“, die die nutzerspezifische Anpassung auf nationaler und sektoraler Ebene fördern sollen.

Ein potenzieller Anwendungsbereich des Kompetenzrahmens ist die Entwicklung von Deskriptoren für einheitliche Kernelemente der Ausbildung. Einige Länder haben bereits mit der Festlegung solcher Elemente begonnen, die anschließend durch sektorspezifische Ausbildungsmodule ergänzt werden sollen. Der Vorteil dieses Ansatzes liegt darin, dass die sektorübergreifende Verständigung und Zusammenarbeit gefördert und bessere Voraussetzungen für die

intersektorale Mobilität der Mitarbeiter geschaffen werden. Überdies können Politiker, Beratungsanbieter und Ausbilder den Kompetenzrahmen als einheitliche Bezugsgrundlage für die Bestimmung von Arbeits- und Kompetenzanforderungen an Berater nutzen.

Der Kompetenzrahmen kann auch bei der Planung und Weiterentwicklung nationaler Ausbildungs- und Qualifikationssysteme herangezogen werden. Weitere mögliche Einsatzbereiche sind der Abgleich von Mitarbeiter und Dienstleistungsprofilen sowie die Formulierung von Stellenbeschreibungen. Ferner kann der Kompetenzrahmen Hilfestellung bei der Anerkennung von Erfahrungslernen, der beruflichen Weiterentwicklung, der Selbsteinschätzung und beim kollegialen Lernen leisten. Den politischen Entscheidungsträgern gibt er Hinweise auf notwendige Anforderungen an die Laufbahnberatung, so dass sie vorhandene und vorgesehene Regelungen darauf abstimmen können.

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Das Fazit des Berichts lautet, dass die vorhandenen Ausbildungsangebote für Laufbahnberater erheblich weiterentwickelt und untereinander vernetzt werden müssen; zugleich muss ein Stamm spezialisierter Laufbahnberater aufgebaut werden, die solche Netzwerke unterstützen können. Für die einzelnen Länder und für Europa insgesamt muss analysiert werden, welche Formen der Ausbildung sich für die jeweiligen Beratungsaufgaben eignen. Europäische Netze wie das Europäische Netzwerk für lebensbegleitende Beratung und Institutionen wie das Cedefop müssen eine bedeutende Rolle bei der Förderung solcher Arbeiten auf nationaler Ebene sowie bei der Auswertung und der europaweiten Verbreitung der Ergebnisse übernehmen.

# 1. Einleitung

## 1.1. Die Studie

Dieser Cedefop-Bericht beruht auf einer Studie, die sich in zwei Hauptteile untergliederte: Erfassung vorhandener Ausbildungs- und Qualifikationswege für Laufbahnberater, bei der auch Trends und Veränderungen analysiert wurden; und Erarbeitung eines Kompetenzrahmens für professionelle Laufbahnberater.

Vorausgegangen waren ihr etliche weitere einschlägige Studien und politische Initiativen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2004), der Weltbank (Watts und Fretwell, 2004), des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop, Sultana, 2004) und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) (Sultana und Watts, 2007; Sweet, 2007). Der besondere Beitrag der vorliegenden Studie zur weiteren Entwicklung in diesem Bereich besteht in der eingehenden Betrachtung des Kompetenzbedarfs und der Frage, wie sich durch die Ausbildung ein hohes Kompetenzniveau der Berater und eine hohe Qualität der Laufbahnberatung erreichen lässt. Zwar wurden diese Themen in den vorherigen Berichten ebenfalls behandelt, doch waren sie dort Teil eines breiten Fragenspektrums, während sie hier im Mittelpunkt stehen.

Nachfolgend sollen in diesem einleitenden Abschnitt die Hintergründe der Studie erläutert werden. An gegebener Stelle stützen wir uns dabei auf Daten aus den teilnehmenden Ländern (siehe Anhang 1), die insbesondere Trends und Veränderungen verdeutlichen, sowie auf weiteres Hintergrundmaterial.

## 1.2. Die Laufbahnberatung im Kontext von EU-Strategien

Die Lissabon-Strategie der Europäischen Union, deren oberstes Ziel darin besteht, die Europäische Union (EU) zum wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen und bis 2010 Vollbeschäftigung zu erzielen, erfordert umfassende Maßnahmen zur vollen Ausschöpfung der Fähigkeiten und des Potenzials aller Bürger (Europäische Kommission, Gelauff und Lejour, 2006). Die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit setzt nicht nur die ständige Aktualisierung von Fähigkeiten und Fertigkeiten voraus, sondern auch den Erwerb völlig neuer Kompetenzen, um mit dem Wandel der Berufsprofile und Qualifikationsanforderungen Schritt halten zu können, den die raschen technologischen und wirtschaftlichen Entwicklungen mit sich bringen.

Nach jüngsten Prognosen des Cedefop (2008c) wird in Europa künftig ein relativ hoher Bedarf an Beschäftigten mit einer soliden Berufsausbildung bestehen. Bei fast 55 Millionen von insgesamt 105 Millionen Stellenangeboten im Zeitraum 2006-2020 (neu zu besetzende und neu geschaffene Stellen) wird ein mittleres Qualifikationsniveau gefordert sein. Zum Vergleich: Bei rund 41 Millionen Stellen müssen die Bewerber ein hohes Qualifikationsniveau mitbringen,

während bei den übrigen 10 Millionen Stellen eine niedrige Qualifikation ausreicht.

Beschäftigungspolitische Maßnahmen, Reformen und Trends beeinflussen die Entwicklung der individuellen Arbeitsaufgaben und erfordern in vielen Fällen den Erwerb höherer oder fachspezifischerer Qualifikationen. Der Bürger muss angesichts dieser Veränderungen ständig neue Entscheidungen treffen. Er benötigt sowohl Selbstvertrauen für die Inangriffnahme persönlicher Veränderungen und neuer Herausforderungen als auch Unterstützung, um dabei sachkundig und überlegt vorgehen zu können. Einigen hilft dies aus der Arbeitslosigkeit oder anderen Formen von Ausgrenzung heraus; die meisten aber wollen „eine Stufe höher“ kommen (englisch „one step up“; so lautet das Motto einer Initiative der Enterprise Strategy Group – eines Expertengremiums der irischen Regierung – zur Anhebung des Qualifikationsniveaus der irischen Erwerbsbevölkerung).

Die Art und Qualität solcher privater Entscheidungen der Bürger wirken sich auf die gesamte Gesellschaft aus. Dasselbe gilt für den Umfang und die Qualität des Beratungsangebots. Es kommt darauf an, dass die Laufbahnberatung lebenslang und flächendeckend zur Verfügung steht und den Erfordernissen des Einzelnen, der Wirtschaft und der Gesellschaft gerecht wird. Ein niederländisches Bildungszentrum betont in seinem Leitbild, dass unter beruflicher Entwicklung nicht nur ein Bündel von Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Karriere zu verstehen ist. Vielmehr handele es sich um ein spezifisches Instrument zur Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe, die in Europa ein Schwerpunktthema darstellt. Es ist vor allem die Erwerbsarbeit, die dem Bürger die Chance gibt, sich einzubringen und eine soziale und demokratische Gesellschaft mitzutragen. Ein Beruf ist mehr als nur ein Mittel zum Geldverdienen; er ist eine Grundlage für die persönliche Entfaltung und für gemeinschaftsbildendes Handeln.

Für die Mehrheit der Bürger sind die komplexen Systeme der schulischen und beruflichen Bildung und die Angebote im Bereich der formalen, nicht formalen und informellen Bildung nur schwer überschaubar. Daher benötigen die meisten von ihnen Unterstützung bei der Laufbahnplanung, um sich zwischen den zahlreichen Bildungsangeboten entscheiden zu können und Übergänge zwischen Bildung und Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen. Daher sind Maßnahmen und Strategien zur Förderung der Laufbahn und Berufsberatung in Europa zur politischen Priorität geworden. In den Mitgliedstaaten setzt sich die Erkenntnis durch, dass eine hochwertige Laufbahnberatung für alle europäischen Bürger nur mit entsprechend ausgebildeten Laufbahnberatern realisiert werden kann.

### 1.3. Merkmale einer effektiven Laufbahnberatung

Die Beteiligten an dieser Studie waren sich einig, dass ein gutes Laufbahnberatungssystem unter anderem dadurch gekennzeichnet ist, dass es „sowohl breit gestreute als auch zielgruppenspezifische, extensive als auch intensive“ Angebote umfasst (österreichischer Beitrag). Wie frühere Berichte (OECD, 2004; Sultana, 2003) gezeigt haben, ist das Beratungsangebot in

Europa sehr durchwachsen. In fast jedem Land existieren sowohl gute Praxisbeispiele als auch deutliche Versorgungsengpässe.

Viele europäische Länder arbeiten bereits intensiv an der Schließung verschiedener Versorgungslücken. Zum Teil mangelt es an Angeboten für bestimmte potenzielle Nutzergruppen wie beispielsweise Senioren, Landbewohner oder abhängig Erwerbstätige. Die letztgenannte Gruppe war Betrachtungsgegenstand einer neueren europäischen Studie (Cedefop, 2008a). In einigen Ländern wird der Bedarf an „vorausschauender und präventiver Beratung für Gruppen mit nicht traditioneller Erwerbsbiografie“ allgemein anerkannt, doch was unter einer „nicht traditionellen Erwerbsbiografie“ verstanden wird, hängt von den jeweiligen Umständen ab. Mit diesem Begriff verbinden sich zahlreiche Fragestellungen, die im Zuge der Angebotsdiversifizierung häufig zur Sprache kommen.

Andere Engpässe betreffen bestimmte Aspekte der Laufbahnberatung. Mitunter fehlt es an landesweiten Systemen für die Sammlung und Weiterverbreitung wichtiger Informationen, ohne die keine effektive Beratung erfolgen kann. So berichten Griechenland und Island über einen Mangel an öffentlich zugänglichen Arbeitsmarktinformationen, der es den Beratern erschwert, mit ihren Klienten Trends und Kompetenzanforderungen zu besprechen.

Selbst wenn flächendeckende Informationsdienste vorhanden sind, kann die Sicherung des gleichen Zugangs für alle problematisch sein. Zweifellos hat der Einsatz der IKT den Zugang erheblich erweitert, doch wird die IKT nicht von allen Bürgern genutzt. Gründe dafür können eine fehlende technische Ausstattung, Probleme wie Sinneseinschränkungen und Lernschwierigkeiten oder persönliche Vorlieben der potenziellen Nutzer sein.

## 1.4. Veränderungen und Trends

Im Mittelpunkt dieser Studie stehen die Ausbildungswege, auf denen bereits praktizierende oder angehende Laufbahnberater die für ihre Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und allgemeinen Kompetenzen erlangen können. Häufig sind sie Ausdruck nationaler Strategien und Prioritäten und werden angepasst, wenn sich die Politik ändert. Bei der Betrachtung des Studienkontexts müssen daher auch einige bedeutende Veränderungen und länderübergreifende Trends in der Ausbildung aufgezeigt werden.

Die Mehrheit der Mitwirkenden berichtete, dass die Laufbahnberatung verstärkt ins Blickfeld der Politik rückt. Viele von ihnen wiesen auf Gesetze und strategische Maßnahmen hin, die ein Ergebnis dieser erhöhten Aufmerksamkeit sind. Das gilt jedoch nicht für alle. Ein niederländischer Teilnehmer merkte an, dass „sich alle über die Notwendigkeit einer guten Laufbahnberatung einig sind, aber in der Praxis noch nicht viel geschehen ist“. Dennoch sind in vielen Ländern Fortschritte zu beobachten, die in verschiedene Richtungen gehen.

### 1.4.1. Bessere rechtliche Grundlagen für die Laufbahnberatung

In mehreren Ländern hat es im Bereich der Laufbahnberatung rechtliche Änderungen gegeben, die sich zum Teil auf die Beratung an Schulen beziehen.

In der Tschechischen Republik wurde 2005 ein Erlass zum Thema Beratungsdienste an Schulen herausgegeben, der Vorgaben im Hinblick auf das Leistungsangebot, die Durchführung der Beratung (darunter für Schüler mit geistigen oder körperlichen Behinderungen), die erwarteten Ergebnisse, die verfügbaren Materialien und die zulässigen Gebühren enthält. Daraufhin wurden an den Schulen neue Abteilungen mit entsprechendem Fachpersonal, d. h. Bildungs- und Laufbahnberatern, geschaffen.

In Island wurde mit einem Gesetz aus dem Jahre 2008 eine obligatorische Bildungs- und Berufsberatung für alle Schüler der Sekundarstufen I und II eingeführt, die von qualifizierten Fachkräften durchzuführen ist.

Andere Länder haben Gesetze erlassen, die eine Kopplung der schulischen Beratung mit anderen Beratungsformen vorsehen. Der Nationale Bildungsrat Finnlands hat neue nationale Lehrpläne für Grund- und Sekundarschulen entwickelt, in denen der Beratungsauftrag der Schule hervorgehoben wird. Vorgeschrieben ist eine bereichsübergreifende Beratung im Zusammenspiel mit der Arbeitsverwaltung und den Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens. Dies hat Konsequenzen für den Kompetenzbedarf: Die Berater müssen in die Gestaltung der Beratungsdienste und in die vernetzte Leistungserbringung einbezogen werden.

In Lettland wurde 2006 ein Rat für die Zusammenarbeit im Bereich der Laufbahnberatung gegründet. Im Jahr 2007 wurde der Beratungsdienst der Arbeitsverwaltung mit dem Zentrum für Berufsberatung zusammengelegt. Bei einem vom Bildungsministerium verwalteten ESF-Projekt (2005-2008) zur Weiterentwicklung der Bildungs- und Laufbahnberatung wurden unter anderem ein Musterlehrplan für den berufsorientierenden Unterricht entworfen, Kurzlehrgänge (72 Stunden) für fast 5400 Lehrer durchgeführt und ein neuer zweijähriger Master-Studiengang in Laufbahnberatung entwickelt (siehe Fallstudie zu Lettland in Abschnitt 4.5.).

Es gibt auch gesetzliche Regelungen, die sich auf ein breiteres Leistungsspektrum beziehen. Litauen verabschiedete 2003 eine Strategie zur Schaffung eines integrierten Systems der Laufbahnberatung, das in den Schulen ansetzt, Unterstützung in Übergangsphasen gewährt und das gesamte Erwerbsleben hindurch genutzt werden kann. Seither hat das Ministerium für Bildung und Wissenschaft 700 Berufsinformationsstellen in allgemeinbildenden und Berufsschulen, Bildungszentren, Bibliotheken, Arbeitsämtern und anderen Einrichtungen geschaffen. Sieben regionale Zentren für Arbeitsmarktausbildung und -beratung (TLMTCS) bieten eine Laufbahnberatung für Arbeitslose, Arbeitssuchende und Angehörige benachteiligter Gruppen an. Das TLMTCS ist dem Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit angegliedert, das auch Angebote für Schüler allgemeinbildender Schulen und schulferne Jugendliche vorhält.

In Polen wurden durch mehrere Verordnungen im Zuständigkeitsbereich des Arbeits- und des Bildungsministeriums Normen für die Laufbahnberatung und Berufsinformation an Schulen und anderen Einrichtungen eingeführt. Es wurden spezielle grundständige und weiterführende Studiengänge eingerichtet. Indem die Zahl der qualifizierten Laufbahnberater steigt, wird eine solche Qualifikation zunehmend zur Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg (siehe Fallstudie zu Polen in Abschnitt 4.6.).

Die slowakische Regierung verabschiedete im April 2007 eine Strategie für lebenslanges Lernen und lebensbegleitende Beratung, für die das Bildungs-

ministerium verantwortlich zeichnete. Trotz erheblicher Umstellungen in der Arbeitsverwaltung (Zusammenlegung der Arbeitsämter mit den Bezirksämtern des Ministeriums für Soziales und Familie und Erweiterung des Dienstleistungsangebots insbesondere für Personen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind), ist die Zusammenarbeit zwischen den beiden Schlüsselministerien bei der Umsetzung der neuen Politik nach wie vor eine Herausforderung.

#### **1.4.2. Zentrale Anlaufstellen**

Mehrere Länder haben Dienstleistungen gebündelt, um den Zugang zu erleichtern.

In Dänemark wurden die schulischen Beratungsdienste und die Jugendberatungsdienste zu 46 übergemeindlichen Beratungszentren (*Ungdommens Uddannelsesvejledning*) zusammengelegt. Außerdem erfolgte ein Zusammenschluss der Studienberatungsstellen in sieben regionalen Zentren (*Studievalg*). Die frühere staatliche Arbeitsagentur einschließlich ihrer Beratungsstellen ist nun auf rund 100 kommunale Jobcenter aufgeteilt. All diese Einrichtungen sind an staatliche Vorgaben gebunden, mit denen grundlegende politische Ziele wie die Steigerung der Beteiligung an der Jugendbildung (auf 95 %) und der Hochschulbildung (auf 50 %) verfolgt werden (siehe Fallstudie zu Dänemark in Abschnitt 4.3.).

In Norwegen sind Arbeits- und Sozialverwaltung seit 2006 unter einem Dach vereint. Durch neue regionale Partnerschaften wird ein engeres Zusammenspiel zwischen Arbeitsverwaltung, Bildungswesen und Arbeitgebern gefördert. Ein Ergebnis ist die wachsende Forderung nach Professionalisierung der Laufbahnberatung. In den universitären Ausbildungsgängen für Laufbahnberater trifft man neben Vertretern des Bildungswesens immer häufiger auch Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung an.

In Spanien richteten das Bildungsministerium und das Ministerium für Arbeit und Soziales 2005 gemeinsame Berufsberatungszentren ein, die den Bürgern durch Informations- und Beratungsdienste lebenslange Unterstützung bei Laufbahnentscheidungen leisten sollen. Außerdem sind sie im Rahmen des nationalen Systems für Qualifikation und Berufsbildung (*Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*) für die Evaluierung von berufsbegleitender und nicht formaler Bildung zuständig. Inzwischen wurden ihnen darüber hinaus per Erlass Aufgaben im Bereich der Existenzgründungsberatung und der Förderung unternehmerischer Kompetenzen übertragen.

Das rumänische Bildungsministerium hat infolge einer Verordnung aus dem Jahre 2005 42 Ressourcen und Bildungsförderungszentren eingerichtet. Diese regionalen Einrichtungen leiten, koordinieren und bewerten die Tätigkeit der Beratungszentren und der ihnen angeschlossenen Zentren für integrative Bildung und Sprachtherapie.

Derartige Maßnahmen machen das Beratungsangebot für die Öffentlichkeit besser sichtbar und besser verständlich.

#### **1.4.3. Bewältigung der Angebotsstreuung**

Einige Länder haben andere Richtungen eingeschlagen und überprüfen derzeit die Methoden der Leistungserbringung. In Deutschland ist nach dem Wegfall des staatlichen Monopols in der Laufbahnberatung eine vielgestaltige Angebotslandschaft entstanden, doch wird inzwischen vielfach die Auffassung vertreten,

dass die Kontaktaufnahme zu öffentlichen Berufsberatungsstellen für den Nutzer komplizierter geworden und ein Transparenzverlust eingetreten ist. Eine von der deutschen Bundesregierung in Auftrag gegebene Studie für den Zeitraum 2005 bis 2007 (Niedlich et al., 2007) hat gezeigt, dass insbesondere bei Personen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (z. B. Menschen mit Behinderungen) mit Zugangsproblemen zu rechnen ist. Eine entscheidende Erkenntnis lautete, dass Bedarf an Maßnahmen zur Steigerung der Qualität, der Transparenz und des Professionalisierungsgrades auf diesem heterogenen Gebiet sowie an gezielten Angeboten für Menschen mit nichttraditioneller Erwerbsbiografie besteht.

In einer OECD-Studie zum Thema Laufbahnberatung und Politikgestaltung (OECD, 2004, S. 148) wurden die Politiker aufgerufen, „darüber nachzudenken, wie durch Kombination einiger oder aller vorhandenen Modelle ein ganzheitlicher Ansatz entwickelt werden kann“. Eine Antwort auf diese Herausforderung war die zunehmende Vernetzung und regionale Zusammenarbeit.

In Österreich werden durch Netzwerkprojekte Maßnahmen im Bereich der lebensbegleitenden Beratung umgesetzt, die in einer nationalen Strategie für lebenslanges Lernen festgelegt wurden. In jedem Bundesland ist jeweils ein Projektpartner für die Leitung der Netzwerke zuständig.

Ähnliche Entwicklungen sind in den deutschen Bundesländern zu beobachten, wo seit 2001 das Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ durchgeführt wird. Bedeutende Akteure aus unterschiedlichen Bildungsbereichen sollen zusammengeführt werden, um vorhandene Dienste zu vernetzen und zugleich neue Angebote im Rahmen einer regionalen Gesamtstrategie zu entwickeln.

Mehrere Länder haben zwecks Förderung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenartigen Anbietern nationale oder regionale Foren für lebensbegleitende Beratung eingerichtet (Cedefop, 2008b).

#### **1.4.4. Triebkräfte des Wandels im Ausbildungsbereich**

Ein besonderes, von McCarthy (2004) angeführtes Problem waren die unzureichenden Kontakte zwischen den Ausbildungseinrichtungen und den politischen Entscheidungsträgern. In dieser Hinsicht sind kaum Veränderungen erkennbar, so dass noch ein erhebliches Entwicklungspotenzial besteht. Allerdings variiert die Lage je nach Land, und es sind auch positive Schritte zu beobachten.

In Irland bestand von 2004 bis 2006 ein nationales Beratungsforum (National Guidance Forum), in dem Politiker, Ausbilder, Ausbildungseinrichtungen und Berufsverbände gemeinsam die Weichen für die künftige Arbeit stellten. Die wichtigsten Ergebnisse waren:

- (a) eine Rahmenvorgabe für die persönlichen Kompetenzen, die der Bürger für die eigene Gestaltung der beruflichen Laufbahn und für ein effektives Lernen benötigt;
- (b) ein Kompetenzrahmen für Laufbahnberater, in dem die Kompetenzen beschrieben werden, die sie benötigen, um alle Ratsuchenden vom Schüler bis hin zum Senioren bei einer solchen Selbstentwicklung zu unterstützen;
- (c) der Bericht *Quality in guidance*, ein Qualitätsrahmen für die Laufbahnberatung (siehe Fallstudie zu Irland in Abschnitt 4.4.).

Malta trägt durch einen neuen strategischen Rahmen der Tatsache Rechnung, dass Ausbildungsangebote auf unterschiedlichen Ebenen benötigt werden, die den jeweiligen Aufgaben und Funktionen der Laufbahnberater

entsprechen. Deshalb soll auch eine Berufsbildung auf postgradualer Ebene angeboten werden, sobald der Strategierahmen verabschiedet worden ist.

Schottland hat einen neuen Masterstudiengang „Laufbahnberatung und -entwicklung“ geschaffen. Die diesbezügliche Machbarkeitsstudie wurde von der schottischen Regierung finanziert und von Careers Scotland (einer staatlich finanzierten Einrichtung) durchgeführt. Der dabei erarbeitete Referenzrahmen für die Gestaltung der Studiengänge („Subject Benchmark Statement“) wurde von der schottischen Regierung genehmigt und von der Qualitätssicherungsagentur für das Hochschulwesen veröffentlicht. Diese Agentur wird künftig auch für die Sicherung der Qualität der betreffenden Ausbildungsgänge zuständig sein (siehe Fallstudie zu Schottland in Abschnitt 4.7.).

In Spanien wurden unter der Ägide des Bildungsministeriums mehrere neue Masterstudiengänge für das Lehramt an Sekundarschulen eingerichtet. Eine Vertiefungsrichtung ist die Bildungs- und Laufbahnberatung, deren Belegung künftig Voraussetzung für eine Tätigkeit als Laufbahnberater an Schulen sein wird.

In anderen Ländern wurden mithilfe europäischer Fördermittel und insbesondere des ESF Programme zur Weiterentwicklung der Beratungspraxis und der Ausbildung durchgeführt. Unter anderem haben Estland, Lettland und Litauen ESFMittel für diese Zwecke genutzt.

Auch die internationale Zusammenarbeit mit Drittstaaten spielt eine Rolle. Bulgarien und Rumänien beispielsweise verwenden zur Akkreditierung der Ausbildung das USamerikanische Zertifikat „Global Career Development Facilitator“ (GCDF). Die weiter unten folgende Fallstudie zu Bulgarien veranschaulicht die Möglichkeiten einer solchen Zusammenarbeit: Es wurde ein Masterstudiengang entwickelt, der ein GCDFModul enthält, das nach dem ECTS-System (Europäisches System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen) bewertet wird.

Eine weitere, insbesondere in den nordischen Ländern zu beobachtende Entwicklung ist die zunehmende Vernetzung und Kooperation zwischen Hochschullehrern der Fachrichtung Laufbahnberatung. Darüber berichten Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden. In Lettland und im Vereinigten Königreich (Schottland) wurden in partnerschaftlicher Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und mit anderen Einrichtungen neue Studiengänge geschaffen. Andere Länder beklagen eine fehlende Koordinierung in dieser Hinsicht. In Polen existieren Schätzungen zufolge rund 30 postgraduale Studiengänge, doch gibt es keine zentrale Informationsstelle und keine umfassende Vernetzung zwischen den großteils privaten Hochschulen.

## 1.5. Die Rolle qualifizierter Laufbahnberater in verteilten Beratungsnetzen

Der OECD-Bericht (2004, S. 97) geht auf die unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen an Laufbahnberater in den europäischen Ländern ein. Häufig handelt es sich um allgemeine Ausbildungsgänge (Psychologie oder Pädagogik), in denen nicht die „spezifische Theorie und Methodik der Laufbahnberatung“ vermittelt werden. Sultana (2003, S. 30) erklärt, dass in den (damaligen) Beitritts- und Kandidatenländern „die Laufbahnberatung ... noch nicht professionalisiert ist

– d. h. nur selten von Personen durchgeführt wird, die über eine reglementierte Fachausbildung in diesem Bereich verfügen, bei der klar definierte Zugangs- und Qualifikationswege zu klar abgegrenzten beruflichen Aufgabenprofilen führen“.

Diese Aussagen werden von den Mitwirkenden dieser Studie untermauert und näher kommentiert. Es wird auf den Bedarf an einer verbesserten und „professionalisierten“ Ausbildung hingewiesen, und ein Beteiligter (Lettland) erklärt, dass „die Qualität der Berufsberatung vor allem durch die Kompetenzen des Beraters bestimmt wird, die breit gefächert sein sollten“. Das Fazit lautet, dass eine hochwertige Laufbahnberatung nur von qualifizierten Fachberatern erbracht werden kann. Ein weiterer Beteiligter (Luxemburg) vertieft dieses Thema und vertritt die Ansicht, dass es sich bei dieser Ausbildung „um einen speziellen Masterstudiengang in Laufbahnberatung handeln sollte, der sich an Bachelorabschlüsse in verschiedenen Fächern anschließt“.

Für die vorliegende Studie ergibt sich daraus die wichtige Schlussfolgerung, dass es eventuell sinnvoll wäre, wenn sich alle Länder über ein „hinlängliches“ Basisniveau der Ausbildung für Laufbahnberater austauschen würden. Dies führt zu zwei weiteren Fragen: 1.) Auf welche Funktionen würde sich eine solche Definition von „Hinlänglichkeit“ beziehen? (dies soll hier erörtert werden); und 2.) Wie ließe sich „Hinlänglichkeit“ definieren (darauf wird in Abschnitt 3.1. näher eingegangen).

In den meisten Ländern wird in mindestens einem der drei folgenden Bereiche ein Bedarf an spezialisierten Laufbahnberatern wahrgenommen: im Bildungswesen, in der Arbeitsverwaltung und in bestimmten Facheinrichtungen in meist öffentlicher, teils aber auch privater Trägerschaft, die entweder in öffentlichem Auftrag oder eigenständig tätig sind. Das Ausbildungsangebot für diese drei Bereiche weist sowohl im Ländervergleich als auch innerhalb einzelner Länder deutliche Unterschiede auf, die in Abschnitt 2 eingehender betrachtet werden.

Es herrscht jedoch allgemeine Übereinstimmung darüber, dass Laufbahnberater nicht die Einzigen sind, die wertvolle Unterstützung bei der Karriereplanung und Entscheidungsfindung leisten können (Nykänen et al., 2007). Auch andere Berufsgruppen können sich einbringen, entweder durch ihre gründliche Kenntnis individueller und/oder unmittelbarer Gelegenheitsstrukturen (z. B. Lehrer und Bildungsberater) oder durch ihr besonderes Geschick bei der Kontaktaufnahme zu „schwer erreichbaren“ Personengruppen (z. B. Sozial- und Jugendarbeiter, vor allem wenn sie über Erfahrungen in aufsuchender Arbeit verfügen). Nicht zu vergessen ist auch der Beitrag der nichtprofessionellen „Helfer“, d. h. der Eltern, Mentoren einschließlich Peer-Mentoren, Arbeitgeber, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften sowie freie Träger, die unter anderem Leistungen für Personengruppen mit besonderem Förderbedarf erbringen. Man könnte sagen (McCarthy, 2004; Cedefop, 2008b), dass die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Einrichtungen und Einzelpersonen unverzichtbar ist und eine der spezifischen Aufgaben der qualifizierten Laufbahnberater darin besteht, diese Einrichtungen und Personen zu unterstützen, zu ihrer Weiterentwicklung beizutragen und durch die Koordinierung von Netzwerken die Zusammenarbeit zu erleichtern. Das Konzept der Multiprofessionalität wird von Nykänen et al. (2007) erörtert, die erklären, dass Kompetenz „nicht nur vom Einzelnen abhängt, sondern auch bei der Mitwirkung an gemeinsamen Vorhaben erworben wird“ (S. 11). Roelefs und Sanders (2007) führen diesen Gedanken mit der These

weiter, dass Kompetenz sowohl auf System bzw. Teamebene als auch auf individueller Ebene vorhanden sein kann. Regionale Netzwerke wie im Falle Österreichs und Deutschlands (siehe Abschnitt 1.4.) geben Aufschluss darüber, inwieweit solche Konzepte praktische Anwendung finden.

Aus dieser Koordinierungsfunktion können sich jedoch spezifische Anforderungen an die Kompetenz der Laufbahnberater ergeben, was auch in dem hier vorgestellten Kompetenzrahmen zum Ausdruck kommt, in dem als Unterstützungskompetenz unter anderem „Erarbeitung von Strategien zur Karriereentwicklung“ genannt wird. Diese Kompetenz beinhaltet, dass der Laufbahnberater einen Überblick über die mögliche Zielpopulation hat und sich an der Festlegung von Zielen, Aufgaben und Vermittlungsmethoden für maßgeschneiderte Karriereentwicklungsprogramme beteiligt. Weitere Aufgaben sind die Absprache über die Aufgabenverteilung (d. h. über die jeweiligen Aufgaben des Fachberaters und anderer Beteiligter) sowie die Schaffung von Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und Bereitstellung von Unterstützungsmaterial für Beratungsakteure. Zu dieser Schlüsselfunktion gehört es auch, andere gründlich und umfassend mit der „spezifischen Theorie und Methodik der Laufbahnberatung“ vertraut zu machen und eine Abstimmung mit vorhandenen Kompetenzrahmen anderer Berufsgruppen bzw. mit den Perspektiven und Interessen sonstiger Gruppen wie z. B. Arbeitgeber, Eltern und freie Träger vorzunehmen. Je nach Sachlage kann der qualifizierte Laufbahnberater selbst mit Beratungsaufgaben betraut sein oder aber ausschließlich Zuarbeit für andere Beratungsanbieter leisten. Möglicherweise obliegt ihm auch die Federführung bei der Kontrolle und Evaluierung zur Qualitätssicherung in dezentralen Systemen.

In vielen Ländern ist die Beratungslandschaft ebenso heterogen wie die Ausbildung der Laufbahnberater. Im schlimmsten Falle kann die Vielgestaltigkeit der Ausbildungswege zu beruflichen Rivalitäten führen und die Entwicklung koordinierter Dienstleistungen behindern (ein Kommentar aus Frankreich). Die Herausforderung für die Laufbahnberater liegt darin, die „großen Unterschiede in den öffentlichen Dienstleistungsangeboten verschiedener Einrichtungen“ (Aussage eines französischen Teilnehmers) so zu nutzen, dass sie keine negative spalterische, sondern vielmehr eine positive bereichernde Wirkung haben; erreicht werden kann dies durch Netzwerke, die auf einem demokratischen Dialog und auf der Achtung von Position, Information, Wissen und Kompetenz beruhen (Nykänen et al., 2007). Dies ist ein Beitrag zur Entwicklung „breit gestreuter und zielgruppenspezifischer, extensiver und intensiver“ Angebote, auf deren Notwendigkeit in Abschnitt 1.3. hingewiesen wurde.

## 1.6. Kompetenz, Ausbildung und Anerkennung von früher erworbenen Kompetenzen und Erfahrungswissen

Solche Beratungsnetzwerke, bei denen spezialisierte Laufbahnberater zentrale Funktionen innehaben, können die Ausbildung derer erleichtern, die Beratung als zusätzliche Leistung anbieten, wie es bei den von Watts und McCarthy (1996; 1998) untersuchten Modellen der nichtformellen Beratung der Fall ist. Im

Zusammenhang mit Netzwerkmodellen ist zu klären, welche spezifischen Mindestkompetenzen für die verschiedenen Arten von Interaktion mit dem Klienten erforderlich sind. Ferner werden Mechanismen benötigt, mit deren Hilfe festgestellt werden kann, inwieweit diese Kompetenzen bereits vorhanden sind (z. B. aufgrund einer anderweitigen Fachausbildung) bzw. wie sie erworben werden können. Bei allen Ausbildungsangeboten – ob akkreditiert oder nicht – sollten früher erworbene Kenntnisse und Erfahrungen als Ausgangsbasis für die weitere berufliche Entwicklung anerkannt werden.

Bei dezentralen und verteilten Systemen stellt sich außerdem die Frage nach beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten für Personen, die über Erfahrungen mit der nicht formalen Beratung verfügen und nun an einer formaleren Tätigkeit im Bereich der Laufbahnberatung interessiert sind. Ihre vorhandenen Erfahrungen und Vorkenntnisse müssen auf dem weiteren Qualifikationsweg anerkannt werden. Diese Anforderung ergibt sich zwangsläufig aus dem Bologna-Prozess und dem Kopenhagen-Prozess <sup>(2)</sup>, mit denen ein Leistungspunktesystem für die gesamte Berufs- und Hochschulbildung geschaffen wurde. Kompetenzrahmen wie der hier vorgestellte, in denen die grundlegenden Aufgaben und Kompetenzanforderungen an Laufbahnberater dargelegt sind, erleichtern die Anerkennung solcher Vorkenntnisse (*Accreditation of prior experience and learning* APEL).

Der Begriff „Kompetenz“, auf dem diese Überlegungen aufbauen, wird in Abschnitt 5.1 eingehend erörtert.

---

<sup>(2)</sup> Bologna-Prozess siehe: Qualifikationsrahmen im EHR (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qr/qr.asp> und Übergreifender Qualifikationsrahmen im EHR (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qr/overarching.asp>) [jeweils Stand vom 28.11.2008].  
Erklärung von Kopenhagen siehe: [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf) [Stand vom 28.11.2008].

## 2. Ausbildung von Laufbahnberatern: die derzeitige Situation

### 2.1. Aufgaben der Laufbahnberater

In einigen Ländern stellt die Laufbahnberatung einen eigenständigen Beruf dar, für dessen Ausübung eine umfassende Fachausbildung benötigt wird. Allerdings ist dies in Europa eher selten der Fall, denn meist ist die Laufbahnberatung nur ein Teilbereich einer anderen Fachrichtung bzw. wird von Personen ausgeübt, die aufgrund ihrer allgemeinen Qualifikation oder – was ebenfalls als wichtige Voraussetzung gilt – ihrer reichen Lebenserfahrung dafür eingesetzt wurden.

Wird die Laufbahnberatung als Nebenleistung angeboten, dann definieren sich die Anbieter in der Regel über ihre Haupttätigkeit bzw. Hauptausbildung. Watts et al. (1994) ermittelten drei heute noch gültige Kategorien von Akteuren, die entweder neben oder alternativ zu spezialisierten Laufbahnberatern tätig sind:

- (a) Psychologen, bei denen davon ausgegangen wird, dass ihre allgemeine psychologische Ausbildung auch beraterrelevante Komponenten umfasst, oder die eine begrenzte Zusatzausbildung durchlaufen haben;
- (b) Lehrer, die zusätzlich zu ihrem Lehrauftrag in der Laufbahnberatung eingesetzt sind und eine begrenzte Zusatzausbildung durchlaufen haben; sie können auch über eine umfassendere Ausbildung verfügen, dies jedoch meist als Bildungsberater und nicht als spezialisierte Laufbahnberater;
- (c) Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung, bei deren beruflicher Weiterbildung Verwaltungsthemen im Vordergrund stehen dürften, so z. B. Leistungen bei Arbeitslosigkeit und Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber (z. B. Stellenvermittlung).

Werden neben der Laufbahnberatung andere Funktionen wahrgenommen, hat dies oft zur Folge, dass die Beratung aufgrund der sonstigen Arbeitsbelastung in den Hintergrund rückt und potenzielle Nutzer Schwierigkeiten haben, die Angebote ausfindig zu machen und darauf zuzugreifen. In diesen Fällen ist auch die Möglichkeit einer gesonderten Fachausbildung meist seltener gegeben, und den politischen Entscheidungsträgern dürfte es schwerer fallen, die Durchführung der Beratung zu kontrollieren und sie im Sinne ihrer strategischen Ziele zu gestalten (OECD, 2004). Eine Ausbildung wird unter diesen Umständen oft nur berufsbegleitend angeboten und ist somit nur für die Inhaber der betreffenden Stellen zugänglich.

### 2.2. Ausbildungstraditionen und -muster

Ebenso vielfältig wie die Arbeitssituationen von Laufbahnberatern sind die Formen und Arten der Ausbildungsangebote für angehende und bereits praktizierende Beratungsanbieter. Sultana (1995) nennt vier Traditionen bei der

Erstausbildung von Lehrern, die für ein breites Spektrum von Fachrichtungen gelten, so auch für die Laufbahnberatung. Wenn wir diese Traditionen im Folgenden der Reihe nach vorstellen, ist zu beachten, dass sie selten in der „Reinform“ auftreten, sondern je nach Gestaltung der Berufsbildung ineinander übergehen. Außerdem sind sie hier nicht unbedingt in der Reihenfolge ihrer historischen Entwicklung aufgeführt.

Die erste ist die „akademische“ Tradition: Einem Berufsstand soll zu Ansehen verholfen werden, indem er mit einer akademischen Ausbildung in Verbindung gebracht wird. Beim Lehramt gilt die fachliche Spezialisierung als Grundlage für eine solche Statusaufwertung, bei der Laufbahnberatung könnte dies durch die Abgrenzung eines konkreten Fachgebiets „spezifische Theorie und Methodik der Laufbahnberatung“ geschehen. In beiden Fällen wird der Status durch akademische Spezialisierung im betreffenden Fachbereich erlangt.

Die zweite Tradition ist die Orientierung auf „soziale Effizienz“. Sie wird assoziiert mit technokratischer Rationalität, mit der Bestimmung der spezifischen Pflichten und Aufgaben der Laufbahnberatung und der Entwicklung von Ausbildungsgängen, die ein vertretbares Leistungsniveau der Berater gewährleisten. Bei dieser Traditionslinie liegt die Betonung auf Kompetenzstandards und auf praktischen Übungen zum Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten. Da es darum geht, Berufsanfängern rasch eine kompetente Leistungserbringung zu ermöglichen, eignet sie sich besonders für die Erstausbildung, obwohl dies nicht die einzige denkbare Anwendung ist.

Die dritte Tradition ist „entwicklungsorientiert“ und legt den Schwerpunkt auf die ganzheitliche Persönlichkeitsentwicklung des Laufbahnberaters. Ziel der Ausbildung ist nicht die mechanische Anwendung von Kompetenzen, sondern vielmehr die Fähigkeit zum Aufbau einer Beziehung zum Klienten. In der Praxis soll die Beziehung Berater-Klient gegenseitiges Wachstum ermöglichen.

An vierter und letzter Stelle ist die „sozialkonstruktivistische“ Tradition zu nennen. Sie zielt darauf ab, soziale Situationen zu verändern anstatt zu reproduzieren. Sie wird vor allem dann angewandt, wenn der Laufbahnberater gegen Benachteiligung und Diskriminierung vorgehen und sowohl gegen „das System“ ankämpfen als auch die Fähigkeit des Klienten zur Bewältigung der anstehenden Probleme stärken soll. Viele EU-Förderprojekte richten sich an benachteiligte Gruppen und bieten entweder Ausbildungsmöglichkeiten, die mit einer Laufbahnberatung gekoppelt sind, oder haben direkt die Förderung der beruflichen Entwicklung bestimmter Gruppen wie Flüchtlinge oder ältere Arbeitnehmer zum Ziel. Wenn im Rahmen solcher Projekte eine fachspezifische Ausbildung entwickelt wird, dürfte sie meist dieser Tradition folgen.

Die Ausbildung der Laufbahnberater erfolgt in verschiedenen Phasen ihres beruflichen Werdegangs, nämlich berufsvorbereitend, berufseinführend oder berufsbegleitend. Die Grenzen sind dabei fließend. Es gibt Ausbildungsangebote auf Vollzeitbasis (typisch für die berufsvorbereitende Ausbildung) und auf Teilzeitbasis (typisch für die berufsbegleitende Ausbildung). In den folgenden Abschnitten werden einige Konstellationen beschrieben, die im Verlauf dieser Studie besonders häufig angetroffen wurden.

### **2.2.1. Berufsvorbereitende Ausbildung**

In einer Reihe von Ländern gibt es noch keine berufsvorbereitenden Ausbildungsgänge, doch sind sie in ganz Europa klar im Kommen. Zum Teil

bewegt sich die Ausbildung an der Grenze zwischen Berufsvorbereitung und Berufseinführung, da sie zwar nach der Einstellung, aber vor der unmittelbaren Arbeit mit dem Klienten erfolgt.

Bei den zunehmenden Angeboten im Bereich der berufsvorbereitenden Ausbildung handelt es sich überwiegend um akademische Ausbildungsgänge der ersten oder zweiten Ebene an Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen. Unter den oben beschriebenen Traditionen sind dabei die akademische und die entwicklungsorientierte Richtung am stärksten vertreten. Es ist nicht davon auszugehen, dass diese Angebote ausschließlich von potenziellen Berufsanfängern in der Laufbahnberatung genutzt werden. In vielen Fällen besteht die Wahl zwischen Teilzeit- und Vollzeitunterricht, und bereits praktizierende Berater könnten diese Ausbildungsgänge – zumal wenn sie neu sind – nutzen, um vorhandene Kenntnisse und Fähigkeiten weiterzuentwickeln und so zugleich ihre beruflichen Aufstiegschancen zu verbessern.

### **2.2.2. Berufseinführende Ausbildung**

Eine berufseinführende Ausbildung ist vor allem in der öffentlichen Arbeitsverwaltung üblich, wo strukturierte Programme für neue Mitarbeiter angeboten werden, die aufgrund einer allgemeinen pädagogischen Qualifikation bzw. einer anderen, als Ersatz für eine Beraterausbildung geltenden Qualifikation eingestellt wurden. Oftmals werden dabei neben administrativen und verfahrenstechnischen Aspekten auch Fragen der Interaktion mit dem Klienten behandelt. Früher standen die Ausbildungsangebote für Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung wohl eher in der Tradition der „sozialen Effizienz“, aber inzwischen hat sich in vielen Ländern ein Wandel vollzogen, so dass jetzt je nach aktueller Arbeitsmarktpolitik andere Traditionslinien in den Vordergrund treten.

In anderen Beratungsumfeldern zeigt sich ein differenzierteres Bild. Vor allem im Bildungswesen, wo die Berater bereits über eine Fachausbildung in einem angrenzenden Bereich wie Pädagogik oder Jugendarbeit sowie über Erfahrungen im Umgang der Klientengruppe (Schüler bzw. Studenten) verfügen, ist die berufseinführende Ausbildung von nachrangiger Bedeutung. Im Gesamtspektrum der Bildungseinrichtungen und -netzwerke bringen Quereinsteiger aus anderen Berufen vielfältige Erfahrungen, Wertvorstellungen und Motivationen mit. Diese resultieren aus ihrer vorherigen beruflichen Ausbildung (die Merkmale einer der vier oben geschilderten Traditionslinien aufweist) und aus den Wertmaßstäben und sozialen Anliegen der früheren und jetzigen Tätigkeit.

### **2.2.3. Berufsbegleitende Weiterbildung**

Weiterbildung ist in diesem Bereich unumgänglich, da sich die Informationsinhalte der Laufbahnberatung – namentlich die Arbeitsmarktinformation (AMI) –, die Ausbildungsstrukturen und die praktischen Beratungsabläufe ständig verändern. Das Tempo dieser Veränderungen bringt oberflächliche Probleme z. B. bei der Aktualisierung von Informationen mit sich, hinter denen sich bei näherem Hinschauen grundsätzliche Fragen verbergen, für deren gründliche Untersuchung Typologien wie die vier oben dargestellten Traditionslinien benötigt werden. Beispielsweise kam aus einem Land die Empfehlung, dass Arbeitsmarktkennntnisse vor allem im Rahmen der berufsbegleitenden Weiterbildung erworben werden sollten, weil der Arbeitsmarkt im raschen Wandel begriffen ist; während ein anderer Beteiligter erklärte, dass Arbeitsmarktstudien

Bestandteil der Erstausbildung sein sollten, da ein solides theoretisches Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes eine wichtige Ausgangsgrundlage für die Interpretation von Wandlungsprozessen darstellt.

#### **2.2.4. Historische Perspektive**

Die Ausbildung ist von den gesamtgesellschaftlichen Verhältnissen nicht zu trennen. Man kann zurückverfolgen, wie sich die Lehrausbildung, die akademische Ausbildung (vor allem nach der allgemeinen Verbreitung des Hochschulstudiums im letzten halben Jahrhundert), die kompetenzbasierten Ansätze und die reflexiv orientierten Methoden der Beratungsausbildung (Schön, 1987) entwickelt haben. In der heutigen Zeit kommen bei der Ausbildung oft verschiedene Komponenten früherer Modelle zur Anwendung; so lassen die heute stark beachteten „Communities of practice“ Elemente der Lehrausbildung und des situierten Lernens erkennen (Lave and Wenger, 1991). Im Rahmen der EU-Strategien passen die europäischen Staaten ihre Ausbildungssysteme den nationalen Prioritäten und Gegebenheiten an. In den folgenden Abschnitten wird ein Überblick über Entwicklungen in der Ausbildung der Laufbahnberater gegeben, die sich vor dem Hintergrund allgemeiner Veränderungen vollziehen.

### **2.3. Fachausbildung**

Eine wichtige Erkenntnis der vorliegenden Studie besteht darin, dass sich in etlichen Ländern die spezialisierte Ausbildung durchsetzt. Tabelle 1 enthält eine umfangreiche (jedoch nicht vollständige) Liste von Beispielen für akkreditierte Studiengänge. Es zeigt sich, dass sie im Hinblick auf Ebene, Dauer und Leistungspunkte (soweit bekannt) stark variieren.

Diese Vielfalt ergibt sich zum Teil daraus, dass die Einrichtung spezialisierter Ausbildungsgänge von unterschiedlicher Seite veranlasst wird – teils vom Staat durch Politik und Gesetzesänderungen, teils von einzelnen Bildungseinrichtungen insbesondere im Hochschulbereich, teils im Rahmen spezifischer Projekte, darunter auch von EU-Förderprojekten.

Mitunter werden in einem einzigen Ausbildungsgang die Grundlagen für den Einsatz in verschiedenen Tätigkeitsbereichen gelegt. In Malta wird für bereits praktizierende und angehende Laufbahnberater ein postgradualer Diplomstudiengang auf Teilzeitbasis angeboten, der den Anforderungen des Arbeitsmarktes und zugleich den Erfordernissen des Bildungswesens genügt. Er entspricht 90 Leistungspunkten und beinhaltet sowohl Kernmodule für alle Teilnehmer als auch fakultative Module für die Bereiche und Spezialisierungsrichtungen, an denen die Teilnehmer interessiert sind.

(a) In den Niederlanden existieren seit langem Studiengänge des ersten Zyklus, bei denen in den ersten beiden Jahren Humanressourcenmanagement, Arbeitsvermittlung und Laufbahnberatung auf dem Lehrplan stehen. Im dritten – praktischen – und im vierten Jahr besteht die Möglichkeit der Spezialisierung im Bereich Laufbahnberatung. Für diejenigen, die an einer weiterführenden Ausbildung in diesem Bereich interessiert sind, soll demnächst an einer Hochschule ein neuer Master-Studiengang für Laufbahnentwicklung angeboten werden.

- (b) In Finnland ging die Weiterentwicklung der Beraterausbildung mit dem Ausbau der Beratung im Bildungswesen einher. An den Gesamtschulen ist die Bildungs- und Berufsberatung seit 1970 Bestandteil des Lehrplans, an den allgemeinbildenden Sekundarschulen seit 1980 und an den berufsbildenden Sekundarschulen seit 1982. Bis 1998 gab es separate Ausbildungsgänge für Berater. Die Reform der nationalen Kerncurricula im Jahre 1994 machte eine Zusammenarbeit der Bildungseinrichtungen des Sekundarbereichs erforderlich. Flankierend zu dieser Reform wurde ein landesweites Weiterbildungsprojekt für Berater durchgeführt, bei dem zugleich Daten für eine qualitative Evaluation der nationalen Beratungsangebote eingeholt wurden. Diese Evaluationsstudie ergab unter anderem, dass die Zersplitterung der Beraterausbildung einer der Gründe für die Zersplitterung der Beratungslandschaft war. Daher wurde 1988 mit einem neuen Gesetz über die Qualifikation von Laufbahnberatern eine einheitliche Grundausbildung (60 Leistungspunkte) für alle Berater eingeführt, die an finnischen Bildungseinrichtungen tätig sind.
- (c) In Polen wurde der erste Studiengang für Laufbahnberatung 1997 im Rahmen eines Förderprogramms der Weltbank eingerichtet. Im darauf folgenden Jahrzehnt fand er starke Verbreitung, und es wurden Master-Studiengänge entwickelt. Diese flächendeckend angebotenen Kurse werden von praktizierenden und angehenden Laufbahnberatern aus unterschiedlichen Einsatzbereichen genutzt.
- (d) In Island werden in einem postgradualen Studiengang, der demnächst erweitert werden und zu einem vollwertigen Master-Abschluss führen soll, Berater für alle Bereiche ausgebildet – Schulen, Arbeitsverwaltung, Hochschulen und Arbeitsstätten. Die wachsende Betonung der Beratung am Arbeitsplatz kommt in aufsuchender Bildungsarbeit zum Ausdruck, zu der neun Zentren für lebenslanges Lernen beitragen, die im Rahmen eines Leonardo-da-Vinci-Projekts eingerichtet wurden.

In anderen Ländern ist die spezialisierte Beraterausbildung stärker auf einzelne Sektoren zugeschnitten, worauf später näher eingegangen wird.

Eine einheitliche Erstausbildung mit angemessener Spezialisierung dürfte wesentlich zur Herausbildung einer eigenen, unverwechselbaren beruflichen Identität der Laufbahnberater beitragen. Der Vorteil einer solchen Identität des Berufsstandes liegt unter anderem darin, dass die Beratungsangebote für die Öffentlichkeit besser sichtbar werden und somit ihr potenzieller Nutzen für den Einzelnen steigt. Ein Gegenargument lautet, dass gezielte Beratungsdienste für bestimmte Bevölkerungsgruppen besser auf die durch Alter, Status usw. bedingten Erfordernisse der Klienten abgestimmt werden können. Dennoch gibt es keine überzeugenden Einwände gegen die Einführung einheitlicher Kernelemente in der Grundausbildung (wie z. B. bei der postgradualen Ausbildung in Malta). Diese Maßnahme würde die Vernetzung zwischen den Sektoren sowie die sektorübergreifende berufliche Mobilität der Mitarbeiter fördern und zur Schaffung eines Berufsstandes und einer akademischen Forschungsgemeinde beitragen, deren Arbeit nicht durch Ressortdenken behindert wird. Bei den berufsbegleitenden Ausbildungsangeboten lässt sich eine gemeinsame Grundausbildung schwerer realisieren. Allerdings zeigt sich momentan ein deutlicher Trend zur Anhebung des Qualifikationsniveaus durch

Verlagerung der Ausbildung in den Hochschulbereich, so dass eine konzertierte Aktion zur Festlegung gemeinsamer Kernelemente denkbar wäre.

In einigen wenigen Fällen haben das Ausbildungsangebot oder die Koordinierung der Ausbildung nachgelassen. In Belgien gibt es weder im flämischsprachigen noch im französischsprachigen Teil spezialisierte Studiengänge, und die ohnehin geringe Zahl akademischer Stellen für ausgebildete Laufbahnberater wurde kürzlich weiter reduziert. Im französischsprachigen Teil beginnt man sich allerdings für dieses Thema zu interessieren und wird nach Lösungen suchen müssen.

Im Vereinigten Königreich führen seit vielen Jahren zwei Wege zur beruflichen Qualifikation – zum einen ein postgraduales Studium, zum anderen die Akkreditierung von Kompetenzen, die am Arbeitsplatz erworben wurden. Infolge rechtlicher Neuerungen im Bereich der Jugendberatung wurde die Zuständigkeit für die Akkreditierung der Ausbildung am Arbeitsplatz einer gesonderten Stelle übertragen, wodurch die Gefahr besteht, dass den Beratern der bislang unproblematische Wechsel zwischen Erwachsenen- und Jugendberatung erschwert wird. In Schottland, Wales und Nordirland dagegen sind die Beratungsangebote nicht nach Altersgruppen getrennt.

Einige wenige Länder bieten bisher selbst keine Fachausbildung an, sondern setzen auf die Nutzung entsprechender Angebote im Ausland. So verfügen Laufbahnberater aus Liechtenstein traditionell über einen spezialisierten Master-Abschluss aus der Schweiz; und bei den luxemburgischen Beratern ist ein Psychologie-Studium im Ausland üblich, das jedoch nicht unbedingt eine fachliche Vertiefung in Laufbahnberatung beinhalten muss. Auch in Zypern gibt es keine entsprechende postgraduale Ausbildung; die Laufbahnberater studieren im Ausland, meist im Vereinigten Königreich, teils auch in den USA oder in Frankreich. Es existiert eine Vereinbarung, wonach Laufbahnberater mit einem britischen postgradualen Abschluss im ersten Berufsjahr vom Counselling and Career Education Service in Zypern beaufsichtigt werden, damit sie die volle Anerkennung erhalten können.

Es gibt noch weitere Möglichkeiten, eine Ausbildung im Ausland zu absolvieren. Wenn wie in Malta keine Master-Studiengänge zur Verfügung stehen, werden diese Abschlüsse mitunter im Fernstudium erworben; im Falle Maltas meist an britischen Hochschulen. Ein weiteres Beispiel ist die akademische Fachausbildung für Laufbahnberater (postgraduales und Master-Studium) an der Universität Reading, die für britische und irische Bewerber konzipiert ist.

## 2.4. Einsatzbereich Schule

In den meisten Ländern verfügen die an Schulen tätigen Berater über eine Erstausbildung im Bereich Lehramt oder Psychologie, wobei im letzteren Falle meist eine gewisse Spezialisierung in pädagogischer und Entwicklungspsychologie erfolgt ist.

In einigen Ländern gibt es schon seit einiger Zeit spezialisierte weiterführende Ausbildungsgänge für Lehrer, die Bildungs-, Persönlichkeits- und

Laufbahnberatung zusätzlich zu ihrer Lehrtätigkeit anbieten oder unmittelbar als Beruf ausüben möchten.

- Von den Laufbahnberatern an den finnischen und irischen Schulen wird schon seit langem ein postgradualer Abschluss verlangt, der an mehreren Hochschulen erworben werden kann. In den letzten Jahren wurde das Angebot um neue Teilzeitkurse erweitert und die Möglichkeit zur Fortsetzung des Studiums bis zum Master geschaffen (siehe Fallstudie zu Irland in Abschnitt 4.4.).
- In Österreich wird die Weiterbildung von schulischen Beratern auf dem Verordnungsweg geregelt; die Erstausbildung ist in den letzten Jahren verlängert worden. Die Mindestanforderungen an die Weiterbildung sind jedoch gering: zwei Fachseminare innerhalb von fünf Jahren und zwei weitere Seminare innerhalb von 15 Jahren, wobei offenbar nur zwei der 14 Seminarthemen direkt auf die Laufbahnberatung bezogen sind.
- In den Niederlanden bieten vier Ausbildungszentren zweijährige Teilzeitkurse für Schullehrer und in geringerem Umfang für Jugendpädagogen aus angrenzenden Bereichen an. Anders als in den drei letztgenannten Ländern gibt es in den Niederlanden keine gesetzlichen Vorgaben für die Qualifikation der schulischen Bildungs- und Berufsberater, die häufig nur eine sehr kurze oder gar keine spezialisierte Ausbildung absolviert haben.
- Ähnlich verhält es sich in Ungarn. Mehrere Hochschulen bieten für ausgebildete Lehrer ein zweijähriges berufsbegleitendes Teilzeitstudium im Bereich Schulberatung an, dessen Abschluss jedoch keine Voraussetzung für eine Tätigkeit als Schulberater ist.
- In der Tschechischen Republik bestehen separate Ausbildungsmöglichkeiten für frisch qualifizierte und dienstältere Lehrer. Mittlerweile müssen Bildungsberater generell einen Lehramtsabschluss sowie einen Masterabschluss (ohne Fachangabe) vorweisen und einen Kurs in Bildungsberatung absolvieren, der an bestimmten Hochschuleinrichtungen angeboten wird. Nur ein kleiner Teil dieser Ausbildung ist der Berufs- und Laufbahnberatung gewidmet.
- In Griechenland findet die Weiterbildung für Lehrer an Hochschulen statt, ist aber nicht Bestandteil eines akkreditierten Programms. Im Mittelpunkt steht die Vermittlung von Beratungskompetenzen, und Fragen der Karriereentwicklung oder des Arbeitsmarktes nehmen nur geringen Raum ein. Die Schulberater sind für die Laufbahnberatung meist schlecht gerüstet, weil es in Griechenland kein Arbeitsmarktinformationssystem gibt und sie mit den Gegebenheiten der nichtschulischen Beratungstätigkeit nicht vertraut sind.  
Begünstigt durch die verstärkte politische Beachtung der Laufbahnberatung in der Europäischen Union, hat das Angebot an berufsbegleitenden Kurzlehrgängen für Laufbahnberater in den letzten Jahren deutlich zugenommen. In Bulgarien haben rund tausend Berater in einem 120-stündigen Lehrgang die Akkreditierung als *Global Career Development Facilitator* (GCDF) erworben. Rund 80 % der Teilnehmer kamen aus dem schulischen Bereich (siehe Fallstudie zu Bulgarien in Abschnitt 4.2.).
- Auch in Rumänien konnten bereits einige Lehrer in einem ebenfalls 120-stündigen Kurs das GCDF-Zertifikat erwerben. Mindestvoraussetzung für die Teilnahme ist ein erster Hochschulabschluss; eine weitere wichtige

Anforderung an GCDF-Bewerber ist der Nachweis von Arbeitserfahrungen. Ferner wurde in ganz Rumänien die Zugangsschwelle gesenkt. An den Sekundarschulen wurde die Tutorenstunde durch eine Informations- und Beratungsstunde ersetzt. In Vorbereitung auf diesen obligatorischen Schritt, der mit der Einführung umfangreicher neuer Materialien einherging, mussten alle Tutoren und Berater an einer dreitägigen Schulung teilnehmen.

- In Estland wurden drei verschiedene berufliche Standards entwickelt. Im Zeitraum 2005-2008 führten drei öffentlichen Hochschulen in einem Pilotprojekt ein einheitliches Ausbildungsprogramm (12 ECTS) für im Schulbereich tätige Laufbahn- und Berufsberater und Berufsberatungskoordinatoren durch, das durch den ESF gefördert wurde. Insgesamt wurden 55 Fachkräfte ausgebildet.
- In Lettland wurden ein (72-stündiger) Lehrgang für Berufsberatungslehrer sowie ein darauf abgestimmter Musterlehrplan für den Sekundarschulbereich entwickelt, die Themen wie Selbsterkundung, Berufssuche und aktive Laufbahngestaltung umfassen. Bis 2008 dürften fast 5400 Lehrer daran teilgenommen haben. Verbessert wird auch der Zugang der Lehrer zu internetgestützten Tools und zur weiteren beruflichen Fortbildung bis hin zum Master-Abschluss (siehe Fallstudie zu Lettland in Abschnitt 4.5.).

Im OECD-Bericht (2004) wird die Befürchtung geäußert, dass bei gleichzeitiger Wahrnehmung von Beratungsaufgaben und anderen beruflichen Aufgaben an den Schulen die Beratungstätigkeit an Stellenwert verliert und die Beratungsangebote schwerer ausfindig zu machen sind. Derartige Bedenken haben in einigen Ländern Diskussionen ausgelöst. Wesentliche Veränderungen sind vor allem in den Ländern zu beobachten, in denen die Hauptverantwortung für die Laufbahnberatung gesonderten Stellen übertragen wurde (wie in Dänemark) oder die bei der schulischen Beratung eine Trennung in Laufbahnberatung einerseits und Persönlichkeits- und Sozialberatung andererseits vorgenommen haben (wie Norwegen). In Ländern wie Finnland, die das Qualifikationsniveau der schulischen Berater stark angehoben haben, erfolgt die Beratung jetzt gezielter und in höherer Qualität. Wenn eine einheitliche Ausbildung für Laufbahnberater aus dem schulischen und nichtschulischen Bereichen angeboten wird wie in Malta (siehe Abschnitt 2.3) oder Island, könnte dies zu einer ganzheitlicheren Betrachtung der Aufgaben des Laufbahnberaters führen.

In manchen Fällen können bei kürzeren, aber gezielteren Lehrgängen wie dem GCDF-Kurs wesentlich umfangreichere Kenntnisse in Laufbahnfragen vermittelt werden als bei längeren, aber weniger spezialisierten Kursen. Die Dauer dieser Intensivkurse variiert: Sie beträgt 120 Stunden beim GCDF-Programm in Bulgarien und Rumänien, 72 Stunden in Lettland und lediglich drei Tage (rund 20 Stunden) bei den Schulungen für rumänische Tutoren, die nicht an GCDF-Kursen teilnehmen. Die parallel laufenden Initiativen in Rumänien (siehe oben) bieten eine interessante Möglichkeit für eine vergleichende Evaluierungsstudie.

## 2.5. Aufgaben der öffentlichen Arbeitsverwaltung

In etlichen Fällen umfasst die von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen angebotene Unterstützung sowohl eine stärkere Berücksichtigung der Laufbahnplanung als auch die Ermöglichung des Zugangs zum Dienst für andere Nutzer als die traditionelle Zielgruppe arbeitsloser Arbeitnehmer (siehe auch Sultana und Watts, 2006). Ein solches Beispiel ist Zypern; dort hat das Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung einen Kurswechsel vollzogen und stellt nun nicht mehr ausschließlich Arbeitslose und die Erbringung von Dienstleistungen durch Mitarbeiter ohne spezialisierte Kenntnisse in der Bildungs- und Berufsberatung in den Mittelpunkt. Das Ministerium hat gerade 16 Berater mit Graduiertenabschluss benannt, die eine spezielle berufsbegleitende Fortbildung erhalten und die gesamte Bevölkerung beraten, wobei jedoch besonderes Gewicht auf bestimmte Gruppen wie Langzeitarbeitslose, nicht erwerbstätige Frauen und ältere Arbeitnehmer gelegt wird.

### 2.5.1. Spezialisierte akademische Ausbildung für Personal der ÖAV

In den öffentlichen Arbeitsverwaltungen erfolgt die Personalauswahl überwiegend anhand der für die Tätigkeit relevanten allgemeinen Bildungsabschlüsse bzw. akademischen Abschlüsse; in den meisten Fällen handelt es sich dabei um Abschlüsse in Psychologie oder Sozialwissenschaften. Gelegentlich wird jedoch eine vertiefte akademische Ausbildung vorausgesetzt.

- In Deutschland wird seit langem eine Graduiertenausbildung angeboten. Jahrelang bildete eine Vereinbarung zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Universität Mannheim die Grundlage für diese Ausbildung. Vor einigen Jahren wurde eine spezielle private Universität der BA in Mannheim gegründet, die etwa 300 Studenten pro Jahr an zwei Standorten ausbildet. Ein Studiengang hat die Bildungs- und Berufsberatung sowie das Fallmanagement zum Inhalt, im anderen liegt der Schwerpunkt auf Belangen der öffentlichen Verwaltung im Rahmen des Arbeitsmarktmanagements. Eine spezialisierte Ausbildung ist jedoch keine Voraussetzung für eine Einstellung als Bildungs- und Berufsberater bei der BA.
- Die öffentliche Arbeitsverwaltung in Finnland untergliedert sich in zwei Bereiche; in einem dieser Bereiche stehen Arbeitsuchende und die Vermittlung im Vordergrund, im anderen die berufliche Entwicklung. Im zweiten Bereich werden auf die Berufsberatung spezialisierte Psychologen mit einem Master-Abschluss in Psychologie und einer Zulassung zur Ausübung des Berufs (beides im Rahmen der gesetzlichen Anforderungen) beschäftigt. Die planmäßige berufsbegleitende Fortbildung deckt sowohl die konkreten Erfordernisse des Einzelnen als auch die sich verändernden Erfordernisse der Arbeitsverwaltung im landesweiten sozialen und wirtschaftlichen Kontext ab. Mitarbeiter der ÖAV, die für die Arbeitssuchenden zuständig sind, befassen sich zunehmend mit Beratungsaufgaben, und im Rahmen einer Grundausbildung können sie jetzt Fertigkeiten im Umgang mit Kunden sowie die für die Erbringung von Dienstleistungen für Arbeitgeber erforderlichen Fertigkeiten erwerben.
- In Irland bietet die National University of Ireland in Maynooth seit vielen Jahren eine Ausbildung im Bereich Erwachsenenberatung an. Neben

Mitarbeitern der öffentlichen Arbeitsverwaltung (FÁS) nutzt eine wachsende Zahl von Beschäftigten aus dem Bereich der Erwachsenenbildung und den Kommunen dieses Angebot. Der Inhalt des Studiums hat sich in den letzten Jahren aufgrund der Belebung des Arbeitsmarkts und des hohen Beschäftigungsniveaus verändert; diejenigen, die trotzdem arbeitslos geblieben sind, haben häufig erhebliche Schwierigkeiten und Vermittlungshemmnisse, darunter psychische Erkrankungen, Behinderungen und interkulturelle Probleme. Die zu einem Diplom-Abschluss führenden Studiengänge in Maynooth zeichnen sich dadurch aus, dass sowohl Bewerber mit Graduiertenabschluss als auch Interessenten ohne einen solchen Abschluss zugelassen werden; sie absolvieren ein gemeinsames Lehrprogramm, müssen allerdings verschiedene Bewertungskriterien erfüllen, womit den unterschiedlichen Kompetenzgraden Rechnung getragen werden dürfte, so wie das auch andernorts üblich ist (Roefels und Sanders, 2007). Es sind Abschlüsse auf verschiedenen Stufen möglich, angefangen mit dem Teilzeitzertifikat (Anforderung an alle FÁS-Mitarbeiter nach Aufnahme der Tätigkeit) über das Diplom und das höhere Diplom bis hin zu Master-Studiengängen.

- In Ungarn rekrutiert die öffentliche Arbeitsverwaltung einen kleinen Prozentsatz ihres Personals aus den Absolventen des entsprechenden Hochschulstudiengangs (erster Zyklus) an der Szent-Istvan-Universität in Gödöllő; dort werden sie gemeinsam mit einer größeren Zahl von Studenten ausgebildet, die eine Anstellung in einem der pädagogischen Institute des Landes anstreben. Derzeit verfügen etwa 170 Mitarbeiter der Behörde über diesen Abschluss, und eine weitere kleine Gruppe (insgesamt 10 bis 15 Personen) hat ein Postgraduiertenstudium im Bereich Arbeits- und Laufbahnberatung an der Budapester Eötvös-Universität absolviert; dort kommt etwa die Hälfte ihrer Studienkollegen aus dem privaten Sektor, in der Regel aus den Personalabteilungen großer privater Unternehmen.

In mehreren Ländern zeichnet sich auch die Tendenz ab, einen Teil der Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zur Teilnahme an einer Ausbildung auf dem Gebiet der Laufbahnberatung zu verpflichten. In Polen ist für die Einstellung als Berufsberater bei den Arbeitsämtern ein Graduiertenabschluss erforderlich. Ein 2004 eingeführtes neues Zulassungssystem umfasst drei Stufen, wobei die Versetzung in die zweite Stufe den Abschluss eines Studiums im Bereich Berufsberatung nach dem Erwerb des Diploms erfordert. Veränderungen, die vor kurzem in Island und Malta erfolgten und die Ausweitung der Verfügbarkeit einer spezialisierten Postgraduiertenausbildung betreffen (siehe Abschnitt 2.2), sind ein Schritt auf dem Weg dahin, einen solchen Abschluss zwingend vorzuschreiben.

Das scheint aber nicht die Regel zu sein. Die Studie hat ergeben, dass in vielen Ländern Ausbildungsmaßnahmen eher ad hoc angeboten werden. Das wirft die Frage auf, ob alle betroffenen Mitarbeiter gleichermaßen diese Angebote nutzen, oder nur die engagierteren und ehrgeizigeren unter ihnen; das wiederum löst Bedenken hinsichtlich der Gesamtqualität der Leistungserbringung aus. Bei McCarthy (2004, S. 160) heißt es, dass die Ausbildung in den meisten Ländern als einziger Qualitätssicherungsmechanismus in der Beratung betrachtet werden kann.

Es gibt kaum Anhaltspunkte dafür, dass selbst dieses begrenzte Augenmerk auf Qualität in allen Ländern in ausreichendem Maße zum Tragen kommt. In Norwegen haben Mitarbeiter der ÖAV die Möglichkeit des Zugangs zu einer Ausbildung als Bildungs- und Berufsberater (30 ECTS), die von mehreren Hochschulbildungseinrichtungen auf regionaler Ebene angeboten wird, doch liegen uns keine Angaben vor, in welchem Umfang dieses Angebot genutzt wird.

In Belgien haben die meisten Berater einen Graduiertenabschluss in Psychologie oder Sozialarbeit erworben; das gilt für den VDAB (Flandern) ebenso wie für die FOREM (französischsprachige Gemeinschaft). In beiden Behörden sind die Aufgaben von Bildungs- und Berufsberatung einerseits und Arbeitsvermittlung andererseits zwar klar voneinander abgegrenzt, doch unterliegt die Ausbildung Einschränkungen, und sie erfolgt nicht systematisch, d. h. eine Ausbildungspflicht besteht nur für unkündbare Mitarbeiter.

- Die Einstellung von Laufbahnberatern durch die öffentliche Arbeitsverwaltung in der Tschechischen Republik erfolgt unter Hochschulabsolventen des ersten oder zweiten Zyklus, ist aber an keinerlei konkrete Anforderungen hinsichtlich des Studienfachs geknüpft. Im Zusammenhang mit der Annahme eines neuen Beschäftigungsgesetzes im Jahre 2004 wurden etliche Maßnahmen zur „aktiven Beschäftigungspolitik“ festgelegt, jedoch keine spezifischen Schritte im Hinblick auf die Ausbildungsanforderungen derjenigen ergriffen, die für die Umsetzung dieser Maßnahmen verantwortlich sind.
- Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Estland und Slowenien stellen Absolventen mit einem Abschluss in Psychologie ein und bieten eine berufsbegleitende Fortbildung an. Estland verfügt über ein Fortbildungsprogramm für diese Mitarbeiter, für das jedoch nur ein geringer zeitlicher Aufwand vorgesehen ist. In Slowenien ist das früher breit gefächerte Angebot an Ausbildungsmodulen (ohne anerkannten Abschluss) in den letzten Jahren gekürzt worden.
- Die ÖAV in Griechenland, Spanien und Rumänien besetzen ihre Stellen mit Absolventen verschiedener Studienrichtungen, darunter Sozialwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Recht sowie Psychologie. In Rumänien kommen sämtliche Studiengänge in Frage. Zwar bieten diese Länder eine berufsbegleitende Fortbildung an, doch finden sich kaum Belege für eine strukturierte Ausbildung für Berufsanfänger.
- In der Slowakei gibt es überhaupt keine formale Ausbildung auf dem Gebiet der Laufbahnberatung. Die Bandbreite der Abschlüsse, über die die Mitarbeiter der öffentlichen Arbeitsverwaltung verfügen, ist bemerkenswert; im Zuge einer Ende 2007 durchgeführten Umfrage wurde festgestellt, dass die 269 Berater (in 46 Arbeitsämtern) Abschlüsse in 95 verschiedenen Bereichen erworben haben, kein einziger aber auf dem Gebiet der Bildungs- und Berufsberatung. Von den Beratern wird indirekt ein Master-Abschluss verlangt, weil bestimmte Aktivitäten mit Menschen, die länger arbeitslos sind, nur von Personal mit diesem Abschluss durchgeführt werden können. Es gibt jedoch keinerlei Festlegungen zum Studienfach.

### **2.5.2. Allgemeine Ausbildung**

Viele Länder fordern von Berufseinsteigern in der öffentlichen Arbeitsverwaltung einen Graduiertenabschluss. Beträchtliche Unterschiede bestehen bei den

anerkannten Abschlüssen und der berufsbegleitenden Fortbildung. In einigen Fällen ist die berufsbegleitende Fortbildung durchaus gut strukturiert, systematisch angelegt und auf die Erfordernisse von Anfängern abgestimmt. Die öffentliche Arbeitsverwaltung in Portugal stellt beispielsweise Bewerber mit einem Abschluss in Psychologie oder Soziologie ein und bietet eine sechsmonatige Einführungsausbildung an, die dazu dienen soll, die erforderlichen Kompetenzen für eine Tätigkeit in diesem Sektor zu vermitteln.

In Österreich bietet der Arbeitsmarktservice (AMS) Neulingen eine Grundausbildung an, die drei Zielen dient: Erwerb fachspezifischer Grundkenntnisse für die zu erfüllenden Arbeitsaufgaben; Behandlung wesentlicher Leitlinien, Grundsätze und Ziele der Behörde und Überprüfung der Eignung der künftigen Mitarbeiter für ihre Arbeitsaufgabe (letztlich eine zusätzliche Komponente des Auswahlverfahrens). Die Ausbildung ist auf die Arbeitsaufgabe des Einzelnen zugeschnitten. Sie beinhaltet eine Grundausbildung (15,5 Tage), und eine längere Phase der Weiterentwicklung (40 Wochen bzw. 52 Wochen im Falle der Teleausbildung (siehe Abschnitt 3.2), Die Grundausbildung endet mit einer Abschlussprüfung.

Luxemburg, die Niederlande und Schweden gehören zu den Ländern, die Schulabgänger und Schüler von Berufsbildungseinrichtungen sowie Hochschulabsolventen einstellen. Die Auswahl in Luxemburg erfolgt im Rahmen eines schriftlichen Tests und einer Befragung, die für den öffentlichen Dienst entwickelt wurden; während sporadisch eine berufsbegleitende Fortbildung angeboten wird, bleibt die Weiterbildung weitgehend dem einzelnen Mitarbeiter überlassen.

## 2.6. Rolle der Hochschulbildung

In der OECD-Studie (2004) hieß es, dass Anforderungen an Abschlüsse in der Hochschulbildung paradoxerweise selten bestehen, obwohl gerade in diesem Bereich ein großer Teil der Ausbildung für das Gebiet konzipiert und durchgeführt wird. Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden einige Hinweise auf neue Anforderungen an Einrichtungen der Hochschulbildung in Bezug auf die Erbringung von Laufbahnberatungsleistungen ermittelt, die entweder für die eigenen Studierenden oder für potenzielle Bewerber gelten. Es fehlen jedoch Verweise auf Anforderungen an bestimmte Abschlüsse für diejenigen, die neu geschaffene Posten in diesem Sektor übernehmen.

Dänemark ist das einzige Land mit klar festgelegten Anforderungen an eine spezialisierte Hochschulausbildung für Bewerber um Posten in den *Studievalg* (Beratungszentren für den Bereich der Hochschulbildung). In Großbritannien und Irland hat das Angebot an abgestuften spezialisierten Ausbildungsgängen (Universität Reading) für Laufbahnberater im Hochschulbereich bewirkt, dass dieser Abschluss die Regel, in keinem der beiden Länder aber zwingend vorgeschrieben ist. In Bulgarien haben etwa einhundert Laufbahnberater für den Hochschulbereich nach erfolgreicher Ausbildung zum *Global Career Development Facilitator* (GCDF) ihre Zulassung erhalten.

## 2.7. Aufgaben in anderen Tätigkeitsfeldern

Andere Felder für die Erbringung von Dienstleistungen auf dem Gebiet der Laufbahnberatung sind umfangreich und unterscheiden sich beträchtlich von Land zu Land; es würde den Rahmen dieser Studie sprengen, die gesamte Bandbreite einer gründlichen Prüfung zu unterziehen. In Abschnitt 1.5 wird die Bildungs- und Berufsberatung mithilfe einzelner Netzwerke erörtert. Entsprechende Netze bestehen in der Regel in der Erwachsenenbildung. In einigen Ländern sind sie Gegenstand gezielter Strategien; das gilt beispielsweise für das Programm „Lernregionen“ in Deutschland. Andere Netze wurden geschaffen, weil Finanzierungsmöglichkeiten bestanden oder gezielt Nutzererfordernisse ermittelt wurden. Zu den wichtigen Beispielen in diesem Zusammenhang gehört die beachtliche Zahl der von der Europäischen Union finanzierten transnationalen Projekte, die beispielsweise den Erfordernissen von Flüchtlingen und Asylbewerbern oder älteren Arbeitnehmern Rechnung tragen. Die Ausbildung kann ad hoc erfolgen, um den Anforderungen des Projekts zu genügen, oder von bestehenden Anbietern organisiert werden.

Was die Laufbahnberatung im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung anbelangt, sind spezifische Aspekte zu beachten. In einigen Ländern beeinflussen Statusfragen bzw. die als ungleich wahrgenommene Wertschätzung akademischer und beruflicher Abschlüsse die Entscheidung des Einzelnen für einen akademischen oder beruflichen Ausbildungsweg. Berechtigte Überlegungen hinsichtlich des Ansehens müssen sorgfältig gegen die individuellen Neigungen und Fähigkeiten abgewogen werden, um sowohl die Entscheidungen jedes Einzelnen bestmöglich zu fördern als auch den Erfordernissen des Landes im Hinblick auf die Wirtschaft und den Qualifikationsbedarf gerecht zu werden. Auszubildende in der beruflichen Bildung sollten zudem weiterhin Zugang zu den Dienstleistungen der Laufbahnberatung haben. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie Aufstiegschancen erkunden wollen oder eine berufliche Veränderung ins Auge fassen, ist bei ihnen genauso hoch wie bei anderen Lernenden.

Die an der Studie Beteiligten waren im Allgemeinen in öffentlich finanzierten Diensten oder im Sektor der öffentlichen Bildung beschäftigt. Daher spielt der private Sektor, was die Frage der Laufbahnberatungsdienste und die Förderung von Arbeitnehmern betrifft, nur eine untergeordnete Rolle. Eine vor kurzem durchgeführte ausführliche Studie zur beruflichen Entwicklung in der Praxis (Cedefop, 2008a) enthält einige wenige Beispiele für Ausbildungswege im privaten Sektor, die jedoch entweder im Rahmen kurzzeitig finanzierter Projekte angeboten werden oder Elemente der öffentlich finanzierten Ausbildung nutzen, die im vorliegenden Kapitel bereits behandelt wurden.

## 2.8. Der größere Zusammenhang

Diese Studie, in deren Mittelpunkt Zugangsmöglichkeiten zur Ausbildung stehen, kann nur einen allgemeinen Eindruck von den Veränderungen auf dem Gebiet der Erbringung von Beratungsleistungen vermitteln. Unter anderem wurde die Erkenntnis gewonnen, dass das Interesse der Politik an der Bildungs- und Berufsberatung wächst (siehe Abschnitt 1). Dabei spielt zweifellos die

Entwicklung des Europäischen Netzwerks für die Politik der lebensbegleitenden Beratung in den vergangenen zwei Jahren mit seiner verschiedenen Tagungen und Arbeitsprogrammen eine Rolle. Das Datenerfassungssystem für diese Studie umfasste einen Abschnitt zu wichtigen Veränderungen bei der Erbringung von Laufbahnberatungsleistungen in den zurückliegenden fünf Jahren. In diesem Abschnitt ging es darum, die Begleitumstände der Veränderungen im Ausbildungsangebot zu verstehen, die möglicherweise aus anderen Antworten hervorgingen. Die von den Teilnehmern an der Fragebogenaktion erteilten Auskünfte waren, was Länge und Ausführlichkeit betraf, sehr unterschiedlich; sie reichten von einigen wenigen Worten bis hin zu mehreren Seiten. Die Antworten sind zwar wichtig, was den Kontext für die weiteren übermittelten Daten anbelangt, stellen aber an sich keine schlüssige Grundlage für die Ermittlung von Veränderungen im Leistungsangebot dar. Zudem standen auch keine Mittel für ein solches Vorhaben zur Verfügung.

In nur wenigen Fällen geht aus den Antworten auf diese Frage hervor, welche nationalen Entwicklungen steten Fortschritten in der Laufbahnberatung im Wege stehen. So sollte zum Beispiel in Italien mit einem Erlass zur beruflichen Bildung und Beratung aus dem Jahre 2001 die Aufstellung von Kriterien erreicht werden, wozu auch Qualifikationen für Laufbahnberater gehörten. Ungefähr zur gleichen Zeit wurden aber durch einen weiteren Regierungserlass den Regionen und Provinzen umfassendere Befugnisse übertragen. Daraufhin wurde 2002 vereinbart, dass unter Federführung der Regionen die Qualifikationen für Laufbahnberater festgelegt und bewertet werden sollen. Nur wenige Regionen haben dieses Vorhaben bereits in Angriff genommen, sich dabei jedoch nicht abgestimmt. Damit ist Italien noch weit von einem nationalen Rahmen für die Ausbildung und für die Erbringung von Dienstleistungen für die Öffentlichkeit entfernt.

Die Länder, die 2004 in die EU aufgenommen wurden, hatten anschließend mehr Möglichkeiten für den Zugang zu EU-Geldern und für die Teilnahme an transnationalen Projekten, die teilweise entweder unmittelbar Belange der Bildungs- und Berufsberatung betrafen oder diesem Thema als Ergänzung zum Projektschwerpunkt wie andere Aspekte der Beschäftigung oder des Lernens Rechnung trugen. Einige Länder wie zum Beispiel die Slowakei berichten über die Auswirkungen dieser Finanzierungsquellen. Seit Mai 2004 gehört die Slowakei zu den Mitgliedstaaten der EU. Seither gab es zahlreiche weitere Möglichkeiten, Bereiche zu entwickeln, in denen Investitionsbedarf bestand; dazu gehörten die Humanressourcen. Der sektorspezifische operationelle Plan für den Bereich Humanressourcen (2004-2006) konnte mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert werden, die unter anderem für Ausbildungsmaßnahmen, darunter für Laufbahnberater, genutzt wurden. In den zurückliegenden zwei bis drei Jahren wurden landesweit hunderte Bildungsberater ausgebildet, die in Grund- und Sekundarschulen tätig sind.

Etliche andere neue Mitgliedstaaten berichten über die weitere Entwicklung der Laufbahnberatung im Rahmen künftiger Programme unter Verwendung von Strukturfondsmitteln bis zum Jahr 2013. Wichtige Projekte wurden ferner von der Weltbank und in geringerem Umfang auch im Rahmen von Programmen der Behörde der Vereinigten Staaten für internationale Entwicklung (USAID) gefördert. Die größere Bandbreite bei der Erbringung, insbesondere mithilfe einzelner Netzwerke, spiegelt sich in den zahlreichen Verweisen von Ausbil-

dungsanbietern auf die größere Vielfalt hinsichtlich der Einsatzfelder ihrer Kursteilnehmer und der Arbeitgeber wider, die ihre berufsbegleitenden Ausbildungsprogramme in Anspruch nehmen.

Die verstärkten Bemühungen würden von der gleichzeitigen Entwicklung von Qualitätssicherungsverfahren profitieren, bei denen die Berücksichtigung des Niveaus und der Kompetenz des Personals ein zentrales Element sein sollte. Derartige Qualitätssicherungssysteme müssen der Gesamteffektivität der Bildungs- und Berufsberatung Rechnung tragen, insbesondere auf dem Gebiet der Kompetenz im Umgang mit Kunden (siehe Abschnitt 5.2.). Außerdem muss eine Evidenzgrundlage geschaffen werden, die Rückmeldungen zur künftigen Entwicklung von Ausbildungsmaßnahmen für Laufbahnberater ermöglichen könnte.

Tabelle 1. Beispiele für Ausbildungsgänge im Hochschulbereich

	Kurze Beschreibung	ECTS (soweit bekannt)	Anmerkungen zu den Zulassungsanforderungen
Bulgarien	Master-Abschluss, einschließlich GCDF für den Praxisteil Derzeit eine Universität; ab 2008 drei Kurse	74 (davon sieben in Bezug auf GCDF)	Jeder „relevante“ Abschluss
Dänemark	Studiengang Laufbahnberatung Etwa 300 Studenten pro Jahr an sechs Hochschulen in verschiedenen Regionen	60	Relevantes Studium (erster Zyklus) an einer Einrichtung der Hochschulbildung
	Magister-Abschluss 2030 Studenten pro Jahr	60	Relevanter Abschluss (erster Zyklus); Praxiserfahrung/Berufserfahrung
	Master-Abschluss 3050 Studenten pro Jahr; Dauer der Ausbildung zwei Jahre	60	Relevanter Abschluss (erster Zyklus); Praxiserfahrung/Berufserfahrung
Deutschland	Bachelor-Abschluss, Hochschule der BA, Mannheim. Etwa 300 Studenten pro Jahr	180	Beschäftigung bei der BA; Hochschulreife
	Master-Abschluss, Universität Heidelberg: Bildungs- und Berufsberatung sowie organisatorische Entwicklung	120 (Praxisteil: 36)	Erstabschluss auf einem einschlägigen Gebiet. Mindestens ein Jahr Praxiserfahrung/Berufserfahrung sowie Praktikum während des Studiums
	Master-Abschluss, Hochschule für angewandte Wissenschaften Nürnberg; Beratung	120	Erstabschluss. Zwei Jahre Praxiserfahrung/Berufserfahrung
Estland	Pilot-Ausbildungsgang: ESFfinanziert in Zusammenarbeit mit drei Universitäten. Wird zurzeit evaluiert.	Neun Grundkurse, drei spezialisierte Kurse (ein spezialisierter Kurs für jede der drei Gruppen von Praktikern)	Pilotprojekt für Laufbahnberater, Berufswahlberater und schulische Laufbahnkoordinatoren

	<b>Kurze Beschreibung</b>	<b>ECTS (soweit bekannt)</b>	<b>Anmerkungen zu den Zulassungsanforderungen</b>
Finnland	Master-Abschluss. Unterschiedliche Modelle an drei Universitäten	120 (bzw. 300 beim Wechsel vom ersten zum zweiten Zyklus)	In der Regel ein Abschluss in Psychologie oder Pädagogik als Voraussetzung für den direkten Zugang zum Master-Studium
	Postgraduiertendiplom	60	In der Regel ein Abschluss in Psychologie oder Pädagogik
Frankreich	<i>Conseiller d'orientation psychologue (COP)</i> . Zweijährige Ausbildung		Abschluss in Psychologie plus schriftliche und mündliche Prüfungen
Irland	Postgraduiertendiplom Berufsorientierung und beratung für praktizierende Lehrer. Zwei Jahre berufsbegleitend oder ein Jahr Vollzeitstudium. Etwa 100 Studenten pro Jahr an mehreren Universitäten		Lehrbefähigung und Erfahrungen als Lehrer
	Höheres Diplom Erwachsenenberatung. Zwei Jahre berufsbegleitend. 18 Studenten pro Jahr. Hauptsächlich Mitarbeiter der ÖAV, einige Teilnehmer aus dem Bereich der Erwachsenenbildung.		Abschluss oder Übergang vom Postgraduiertendiplom
	Master-Abschluss Beratung. Vollzeit oder berufsbegleitend an zwei Universitäten		Üblicherweise durch Übergang vom Postgraduiertendiplom
Island	Postgraduiertendiplom, ein Jahr, berufsbegleitend, fakultativer Übergang zum Master-Studium; mehrheitlich Lehrer, aber auch Beschäftigte aus dem Bereich der Hochschulbildung, der ÖAV und Beratung am Arbeitsplatz	60	Jeder relevante Abschluss
	Postgraduiertendiplom wird ab 2010 durch ein integriertes zweijähriges Studium ersetzt, das zum Erwerb des Master-Abschlusses führt	120	
Lettland	Master-Abschluss Laufbahnberater. Zwei Jahre Vollzeitstudium oder 2,5 Jahre berufsbegleitend	120	Relevanter Erstabschluss oder Abschluss in anderen Studienfächern plus einschlägige Erfahrungen

	<b>Kurze Beschreibung</b>	<b>ECTS (soweit bekannt)</b>	<b>Anmerkungen zu den Zulassungsanforderungen</b>
Litauen	Master-Studiengang Laufbahnplanung (vier Universitäten) und Vorbereitung auf das Berufsleben (eine Universität)	60	Bachelor-Abschluss
Malta	Postgraduiertendiplom, zwei Jahre berufsbegleitend. Beinhaltet sowohl Bildung als auch ÖAV-Anforderungen; Vermittlung im Rahmen von Kernmodulen und Wahlkomponenten	90	Bachelor-Abschluss
Niederlande	Bachelor-Abschluss, vierjähriges Vollzeitstudium, beinhaltet HRE und Laufbahnberatung (Spezialisierung in den letzten beiden Jahren). Die meisten Teilnehmer arbeiten in privaten Agenturen für Laufbahnberatung oder auf dem Gebiet der HRE in größeren Unternehmen.	240	Hochschulreife
	Master-Abschluss, zwei Jahre. Wird seit 2008 angeboten, etwa 20 Studenten	90	Bachelor-Abschluss
Norwegen	Diplomierter Laufbahnberater. Berufsbegleitend über mehrere Wochen. Hauptsächlich Lehrer, zunehmend aber auch aus anderen Bereichen: ÖAV, HB, Erwachsenenbildung.	30	Lehrbefähigung oder allgemeinen Studienkompetenzen
Österreich	Diplom als akademischer Berufs- und Laufbahnberater Zweijähriges berufsbegleitendes Fernstudium; 20 Teilnehmer pro Jahr, die in verschiedenen Bereichen tätig sind	42	Hochschulreife bzw. abgeschlossene Berufsausbildung und mindestens ein Jahr Praxiserfahrung/ Berufserfahrung oder „relevanter“ <sup>(3)</sup> Erstabschluss

<sup>(3)</sup> Für den „relevanten“ Abschluss gelten in verschiedenen Ländern unterschiedliche Regelungen. Häufig handelt es sich (je nach Kursschwerpunkt) um einen Abschluss in Psychologie oder Pädagogik. Sozialwissenschaften im weiteren Sinne werden oftmals anerkannt und gelegentlich umfasst die Liste akzeptierter Abschlüsse beispielsweise auch Wirtschaftswissenschaften, Recht und Arbeitsmarktstudien.

	<b>Kurze Beschreibung</b>	<b>ECTS (soweit bekannt)</b>	<b>Anmerkungen zu den Zulassungsanforderungen</b>
Polen	Postgraduiertenstudium auf dem Gebiet der Laufbahnberatung. Zielgruppe: Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen des öffentlichen und privaten Sektors		Master-Abschluss auf einem einschlägigen Gebiet
	Bachelor- und Master-Abschluss in Psychologie, wobei zahlreiche Optionen in Bezug auf die Laufbahnberatung bestehen (Erweiterung des Angebots an spezifischen Laufbahnberatungskursen)	Unterschiedlich (ausnahmslos ECTS-Benotung)	Je nach Kursniveau
Rumänien	Orientierung und Beratung, Akkreditierung, Lehrplan, nationale Prüfung: gemeinsamer Lehrplan und gemeinsame Prüfung für Graduierte auf benachbarten Gebieten (gemeinsame Prüfung unabhängig von der Spezialisierung)		Abschluss auf einem einschlägigen Gebiet; führt zur Qualifizierung als schulischer Berater
	Master-Studium Orientierung und Beratung an mehreren Universitäten und Fernstudium an einer Universität		Relevanter Erstabschluss
Schweden	Bachelor-Abschluss auf dem Gebiet der Laufbahnberatung; dreijähriges Vollzeitstudium an drei Universitäten. Die meisten Absolventen arbeiten in Schulen, einige weniger aber auch in der ÖAV und in anderen Bereichen.	180	Hochschulreife
Spanien	Master-Studium für Lehrer an Sekundarschulen mit einer Spezialisierung auf Bildungs- und Laufbahngestaltung. Fünfjähriges integriertes Studium (erster und zweiter Zyklus). Neu seit 2008.	60	Hochschulreife

	<b>Kurze Beschreibung</b>	<b>ECTS (soweit bekannt)</b>	<b>Anmerkungen zu den Zulassungsanforderungen</b>
Ungarn	Postgraduiertenstudium für Schullehrer/-berater; zwei Jahre, berufsbegleitend Wird von mehreren Hochschulen angeboten ( <i>Főiskola</i> , ISCED-Stufe 5A).		Erstabschluss, in der Regel Pädagogik, Bachelor-Abschluss
	Bachelor-Abschluss, drei Jahre. Graduierte, die im Bildungsbereich und in der ÖAV tätig sind		Hochschulreife
	Postgraduiertenstudium Berufs- und Laufbahnberatung, zwei Jahre, berufsbegleitend. Eine Universität: etwa 20 Studenten pro Jahr, Beschäftigte im Bildungswesen, aus dem Bereich HR und aus der ÖAV		Erstabschluss, in der Regel Psychologie, Pädagogik oder HR
Vereinigtes Königreich	Postgraduierten-Studium Laufbahnberatung (QCG).		Jeder Abschluss, mit bestimmten Ausnahmeregelungen für Personen mit einschlägigen Erfahrungen.
	Master-Abschluss, Vollzeitstudium, berufsbegleitendes Studium und Fernstudium (mehrere Universitäten)		Relevanter Erstabschluss; viele verfügen auch über einen QCG-Abschluss (siehe oben)
	(Schottland) Integriertes Postgraduiertendiplom und Master-Abschluss: Laufbahnberatung und -entwicklung. Neu seit 2007.	90	Erstabschluss oder fachspezifische Ausbildung und Erfahrungen

Quelle: Von der NICEC-Forschungsgruppe im Zeitraum Januar bis Juni 2008 erhobene Daten.

## 3. Ausbildung: Aktuelle Problemstellungen

### 3.1. Hinlänglichkeit: Qualifikationsniveau und fachspezifische Ausbildung

In Abschnitt 1.5. wurde untersucht, auf welche Weise Beratungsspezialisten die Laufbahnberatung durch dezentrale und verteilte Netzwerke unterstützen können und dabei zugleich ihrer Tätigkeit der Klientenberatung nachgehen. Beide Aspekte der Tätigkeit stellen hohe Anforderungen an den Laufbahnberater und verlangen ein breites Spektrum an allgemeinen persönlichen und geistigen Fähigkeiten neben soliden theoretischen Kenntnissen der Laufbahnentwicklung und -beratung sowie Kompetenzen im direkten Umgang mit einzelnen Klienten, Gruppen und Mitgliedern von Kooperationsnetzwerken.

Daraus ergibt sich die Frage, welches Qualifikationsniveau generell als „hinlänglich“ für die Erfüllung der beruflichen Aufgaben zu betrachten ist. Ein Konsens der Mitgliedstaaten in dieser Frage erscheint momentan unwahrscheinlich. Zu unterschiedlich sind die derzeitigen Ausbildungs- und Qualifikationsanforderungen. So wird in einigen Ländern allmählich ein Master-Abschluss zur Norm, während in anderen kaum eine fachliche Ausbildung vermittelt wird. Sultana (in Cedefop; Sultana, 2004 und Sultana, noch nicht veröffentlicht) analysierte den aktuellen Stand der Laufbahnberatung als „unvollständig entwickelten Berufsstand“ und erläuterte sowohl die Vorzüge als auch die potenziellen Nachteile einer stärkeren Professionalisierung. Bei der Herausbildung eines eigenen Erscheinungsbilds für den Beruf des Laufbahnberaters ist unbedingt auf „den Umfang und die Art der beruflichen Ausbildung, die für den Eintritt in diesen Tätigkeitsbereich vorausgesetzt wird“, zu achten (Cedefop; Sultana, 2004, S. 75). Es erscheint sinnvoll, diese Debatte jetzt zu eröffnen, auch wenn die Lösung für dieses Problem wohl noch weit entfernt ist. Daher werden wir die Frage der „Hinlänglichkeit“ nach zwei Gesichtspunkten betrachten: Qualifikationsniveau und fachspezifische Ausbildung.

#### 3.1.1. Qualifikationsniveau

Die oben genannten Fähigkeiten werden normalerweise durch formalisiertes Lernen herausgebildet. Beim Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) gilt Niveau 6 als Mindestniveau, das den notwendigen Standard von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen umfasst und dem ersten Zyklus der Hochschulbildung entspricht. Die Deskriptoren für Niveau 6 lauten folgendermaßen:

- (a) Kenntnisse: fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen;
- (b) Fertigkeiten: fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und

- nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind;
- (c) Kompetenzen: Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersagbaren Arbeits- oder Lernkontexten; Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen.

Innerhalb des Bologna-Prozesses wurde auf der Konferenz von Bergen 2005 der dreistufige Qualifikationsrahmen für den Hochschulbereich verabschiedet<sup>(4)</sup>. Zwar ist die Beschreibung der Qualifikationen des ersten Zyklus anders formuliert als die Deskriptoren des EQR-Niveaus 6, doch wurde im Londoner Kommuniqué (Europäische Bildungsminister, 2007) bekräftigt, dass von der Absicht her keine wesentlichen Unterschiede bestehen. Nach dem Bologna-Prozess lautet die Beschreibung einer Qualifikation des ersten Zyklus, der üblicherweise drei bis vier Jahre dauert und 180-240 ECTS-Punkte umfasst, folgendermaßen:

„Qualifikationen, die den Abschluss des ersten Zyklus bezeichnen, werden verliehen an Studierende, die:

- in einem Studienfach Wissen und Verstehen demonstriert haben, das auf ihre generellen Sekundarstufenbildung aufbaut und darüber hinausgeht und sich üblicherweise auf einem Niveau befindet, das, unterstützt durch wissenschaftliche Lehrbücher, zumindest in einigen Aspekten, an neueste Erkenntnisse in ihrem Studienfach anknüpft;
- ihr Wissen und Verstehen in einer Weise anwenden können, die von einem professionellen Zugang zu ihrer Arbeit oder ihrem Beruf zeugt, und über Kompetenzen verfügen, die üblicherweise durch das Formulieren und Untermauern von Argumenten und das Lösen von Problemen in ihrem Studienfach demonstriert werden;
- die Fähigkeit besitzen, relevante Daten (üblicherweise innerhalb ihres Studienfachs) zu sammeln und zu interpretieren, um Einschätzungen zu stützen, die relevante soziale, wissenschaftliche oder ethische Belange mit berücksichtigen;
- Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen sowohl an Experten als auch an Laien vermitteln können;
- die Lernstrategien entwickelt haben, die sie benötigen, um ihre Studien mit einem Höchstmaß an Autonomie fortzusetzen.“<sup>(5)</sup>

Politiker, Fachausbilder und Berufsverbände in den einzelnen Ländern müssen prüfen, ob dieses Ausbildungsniveau für ihre nationalen Gegebenheiten ein geeignetes Ziel darstellt und welche Schritte in diese Richtung zu unternehmen sind. In der kleinen Minderheit von Ländern, in denen ein höheres Qualifikationsniveau zur Norm wird, könnten die besonderen Vorzüge einer höheren Ausbildung herausgestellt und formuliert werden, um die Debatte darüber in die gesamte europäische Beratungsszene tragen zu können. In ihrer Gesamtheit eröffnen diese Debatten die Möglichkeit zur Suche nach Erkennt-

---

<sup>(4)</sup> Bologna-Prozess: siehe Qualifikationsrahmen im Europäischen Hochschulraum (EHR) (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/qf.asp>) und Übergreifender Qualifikationsrahmen im EHR (<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/qf/overarching.asp>) [jeweils Stand vom 28.11.2008].

<sup>(5)</sup> Siehe: [http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520\\_Framework\\_qualifications.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/050520_Framework_qualifications.pdf) [Stand vom 28.11.2008].

nissen dazu, welches Ausbildungsniveau und welcher Grad der fachlichen Spezialisierung innerhalb dieser Ausbildung erforderlich ist, damit die Ergebnisse für die Klienten den nationalen und europäischen Strategien entsprechen.

### **3.1.2. Fachspezifische Ausbildung**

In früheren Studien (OECD, 2004; Cedefop; Sultana, 2004; McCarthy, 2004) wird allgemein angemerkt, dass Neueinsteiger in der Laufbahnberatung häufig in verwandten akademischen Bereichen wie Psychologie, Pädagogik, Soziologie und Sozialarbeit oder Ökonomie ausgebildet wurden und dass diese Fachrichtungen zuweilen als angemessener Ersatz für eine fachliche Ausbildung als Laufbahnberater gelten (siehe Abschnitt 2). Obgleich diese Fachrichtungen eine solide Grundlage bieten, auf der sich ein tieferes Verständnis der Laufbahnberatung aufbauen lässt, sind wir nicht der Auffassung, dass sie eine solche fachspezifische Ausbildung überflüssig machen. Laufbahnfachberater müssen im Bereich der Beratungstheorie und praxis speziell geschult sein. Ein derartiges Studium ist für eine hohe Qualität bei der Erbringung der Dienstleistung und für die Förderung des einmaligen Beitrags von zentraler Bedeutung, den der Laufbahnberater im Netzwerk leistet. Es dient der Stärkung der beruflichen Identität und ist ein wichtiger Baustein für die Schaffung eines aktiven Stamms von Wissenschaftlern in jedem Land, der nationale Forschung und Entwicklung betreibt und sich mit der internationalen Fachwelt austauscht.

„Theorien“ und „Methoden“ werden hier im Plural genannt. Es ist nicht Anliegen dieses Berichts, eine bestimmte Theorie oder Methode zu verfechten. Die Auffassungen zur geeigneten theoretischen Untermauerung der Laufbahnberatung verändern sich im Laufe der Zeit und richten sich nach den konkreten sozialen und kulturellen Traditionen der einzelnen Länder. Laufbahnfachberater müssen über breit gefächerte historische und kulturübergreifende Kenntnisse ihres Fachgebiets verfügen, ebenso wie über Einsichten in die verschiedenen Methoden der Erbringung von Laufbahnberatungsleistungen, die unterschiedliche theoretische Standpunkte widerspiegeln. Sie müssen in der Lage sein, diese Kenntnisse und Einsichten auf die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bedingungen ihres Landes sowie auf einen breiteren europäischen und internationalen Zusammenhang anzuwenden. Dabei handelt es sich um ein profiliertes Fachwissen für die Laufbahnentwicklung und -beratung, das auf eine Reihe anderer Disziplinen (darunter Psychologie, Pädagogik, Ökonomie und Sozialkunde) aufbaut – und einen Beitrag zu diesen Fachgebieten leistet –, jedoch mit einem besonderen Schwerpunkt auf dem Lern- und Arbeitsweg im Leben des Einzelnen.

Jedes Land muss sich mit der Frage befassen, wie umfangreich das fachspezifische Element in der Gesamtausbildung sein sollte. In den Ländern, in denen eine Fachstudienrichtung etabliert ist, wie Dänemark, Finnland, Niederlande und Vereinigtes Königreich, beträgt die Mindestdauer des Fachstudiengangs in der Regel ein Jahr (oder die entsprechende Dauer eines Teilzeitstudiums). Dieser Zeitraum wird auch von Ländern wie Malta übernommen, die neue Studiengänge einführen. Das Fachstudienjahr kann eigenständig absolviert werden oder in einen drei- bzw. vierjährigen Studiengang des ersten Zyklus integriert sein. In das Studium kann ein Praktikum eingebunden sein, oder es kann sich eine Einarbeitungszeit am Arbeitsplatz anschließen, wo die endgültige Akkreditierung dann bestätigt wird. Die genaue

Art und Struktur von Studium und Akkreditierung sollten Gegenstand nationaler Diskussionen sein. Insgesamt jedoch lassen die vorhandenen Regelungen darauf schließen, dass eine Ausbildung, die einem einjährigen Vollzeit-Hochschulstudium bzw. 60 ECTS-Punkten entspricht, ein geeigneter Ausgangspunkt für eine derartige Diskussion ist.

### **3.1.3. Mobilitätsförderung**

Es sei darauf hingewiesen, dass ausgerechnet die derzeitige Ausbildung für Laufbahnberater, die – wie Cedefop und Sultana (2004, S. 102) feststellen – „zur Förderung (der) europaweiten Mobilität und ‚grenzenlosen Bildungs- und Berufslaufbahnen‘ zunehmend auf den Plan gerufen werden“, es den Angehörigen des Berufsstands erschwert, zwischen den Mitgliedstaaten zu wechseln.

Eine weitere Aufgabe der Laufbahnberatung ist die Förderung europäischer Strategien zur Verbesserung der vertikalen Mobilität in der Erwerbsbevölkerung. Es gilt also, dafür zu sorgen, dass erworbene Berufserfahrungen und Kenntnisse angerechnet werden und der Zugang zu neuen Lernmöglichkeiten offen ist. Was die eigenen Mitarbeiter betrifft, so muss die Laufbahnberatung – als Beruf wie auch als politisches Instrument – sicherstellen, dass alle Maßnahmen im Sinne der Hinlänglichkeit, wie weiter oben dargestellt, den notwendigen Aufstiegsmöglichkeiten Rechnung tragen, darunter von paraprofessionellen Beratungstätigkeiten zum vollständig professionellen Status. Anerkennung finden sollte zudem der wertvolle Beitrag von nichtformellen und informellen Beratungsmechanismen, wie z. B. im Rahmen der Sozialarbeit für benachteiligte oder Randgruppen. Die Anerkennung von Vorkenntnissen und Erfahrungswissen muss in Bezug auf Zulassungsbedingungen, auf Teile eines Ausbildungsgangs sowie auf den gesamten Ausbildungsgang betrachtet werden (wie mit dem dänischen Ansatz für wirkliche Kompetenzen beabsichtigt).

### **3.1.4. Fortbildung**

Die Betonung der vorangegangenen Diskussion lag auf der Erstausbildung für den Berufseinstieg. Von außerordentlich großer Bedeutung ist jedoch auch die Fortbildung, sowohl für die Auffrischung und Aktualisierung der Kenntnisse und Fertigkeiten als auch für den weiteren beruflichen Werdegang. Bei den für diese Studie gesammelten Daten liegen kaum Hinweise dafür vor, dass die Länder über solide Systeme der Fortbildung verfügen, obwohl es sich dabei um ein wesentliches Element bei der Qualitätssicherung der Laufbahnberatung handelt. Mehr Anhaltspunkte gibt es für die Entwicklung der Möglichkeiten des beruflichen Vorankommens, wie z. B. Master-Studiengänge.

## **3.2. Lehrmethoden mit Fernunterricht und E-Learning**

Wenn sich die Gelegenheit ergab, wurden in der Studie Initiativen erfasst, bei denen Methoden mit Fernunterricht und E-Learning für die Ausbildung von Laufbahnberatern zur Anwendung kommen. Für den Einsatz von IKT bei diesen Lernmöglichkeiten und bei der Berufsberatung selbst ist eine eigene umfangreiche und detaillierte Fachliteratur vorhanden, deren eingehende

Auswertung den Rahmen dieser Studie sprengt. Die bestehenden Initiativen können jedoch Ideen und Anregungen für andere bieten.

Der Arbeitsmarktservice (AMS) in Österreich bietet eine Einführungsschulung für Neueinsteiger per Fernkurs als Alternative zur herkömmlichen Schulung. Dabei nutzen speziell ausgebildete Trainer moderne Internet und Intraneteinrichtungen zur Unterstützung der Lernenden. Bei dieser Art der Ausbildung verlängert sich die Ausbildungsdauer von 40 auf 52 Wochen. Im Moment handelt es sich noch um ein Pilotprojekt, doch gilt es als richtungsweisend für die Zukunft, wird doch dadurch sowohl die Flexibilität der Ausbildung als auch die Eigenverantwortung des Lernenden erhöht.

In der Tschechischen Republik wurde der E-Learning-Kurs *eKariera* mit ESF-Mitteln im Programmplanungszeitraum 2006-2008 entwickelt. Kernzielgruppe sind Schullehrer und Schulberater; der Kurs wird jedoch auch von Arbeitsamtsberatern und anderen genutzt. Zum Angebot gehört die Unterstützung durch ausgebildete Studienberater. Vermittelt werden Grundkenntnisse der Laufbahnberatung, wobei ein Gutteil der Zeit der „Welt der Arbeit“ gewidmet ist.

Die Universitäten in Finnland, die eine postgraduale Ausbildung für Laufbahnberater anbieten, nutzen digitale Portfolios zum reflexiven Lernen sowie zur Auswertung. Finnland hat zudem ein Schulungsprogramm aufgelegt, mit dem 2008 mehr als 600 Laufbahnberatern die Nutzung von IKT in der Beratung vermittelt wird. Der entsprechende Schulungsinhalt wurde auch in die Erstausbildungsprogramme eingebunden.

Kursmaterialien für postgraduale Abschlüsse an der National University of Ireland, Maynooth, befinden sich mittlerweile weitgehend im Internet und sind hochgradig vernetzt. Wenn also ein Thema in einem Modul auftaucht, bestehen Links zu entsprechenden anderen Stellen des Kursinhalts. Internetbasierte Ausbildung bedeutet auch, dass die Materialien für ein Fernstudium frei verfügbar sind.

Ebenfalls in Irland offeriert das National Centre for Guidance in Education (NCGE) ein Fortbildungsprogramm für Berater (an Sekundarschulen) in Sachen Schulberatungsplanung. Das Programm besteht aus drei Modulen zu jeweils drei Monaten und wird mithilfe des Aktionsforschungskonzepts durchgeführt. Dabei kommt ein gemischter Lernansatz zur Anwendung, d. h. eine Kombination aus Workshops und E-Learning. Berater, die alle drei Module erfolgreich absolvieren, erhalten ein Spezialdiplom auf Stufe 8 des zehnstufigen nationalen irischen Qualifikationsrahmens.

Polen hat eine E-Learning-Plattform für Berufsberater eingerichtet. Das Multimedia-Workshop-Centre soll Laufbahnberatern dabei helfen, ihre Qualifikationen zu verbessern.

E-Guidance ist Bestandteil eines weiterbildenden Master-Studiengangs, der in Deutschland von der Georg-Simon-Ohm-Hochschule in Zusammenarbeit mit der Grundig-Akademie Nürnberg für die deutschsprachigen Länder entwickelt wurde und den Akzent auf internationale Standards und E-Counselling legt. Die Themen sind sehr breit gefächert und beinhalten beispielsweise die Einbeziehung elektronischer Medien im Beratungskontext.

### 3.3. Praktika

Der Begriff „Praktikum“ wird hier als Oberbegriff verwendet, der Praktika als berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahmen ebenso einschließt wie berufsvorbereitende Betriebspraktika für Vollzeitstudenten. Betriebspraktika können entweder zwanglos in Form von Hospitationen erfolgen oder als Brücke zur Praxis dienen, d. h. als Grundlage für reflexives Lernen (vielleicht durch spezielle Fallstudien) oder für die Bewertung von Aufgaben im Zusammenhang mit der Qualifikation. Bei diesen Aufgaben kann es sich um hospitierte und bewertete Gesprächssituationen oder Gruppenarbeiten, detaillierte oder reflexive Fallstudien zu den Erfahrungen des Studenten oder Fallstudien beispielsweise zu beruflichen Tätigkeiten (Jobstudien) und Arbeitsmarktinformationen handeln.

Praktika nehmen einen Platz zwischen Studium und kompetenzbasierter Akkreditierung ein und gehören damit zu beiden Aspekten dieses Studiums. Von Mitwirkenden an dieser Studie wurden viele unterschiedliche Anwendungsmöglichkeiten genannt, wobei jedoch darauf hingewiesen sei, dass eine größere Zahl von Mitwirkenden angab, dass bei dem von ihnen angeführten Ausbildungsangebot keine besondere Verknüpfung von Theoriestudium und Praktikum besteht.

- Das am weitesten entwickelte Beispiel für die Integration von theoretischem Lernen und Praktikum findet sich an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Mannheim und wird folgendermaßen beschrieben: Um Theorie und Praxis so eng wie möglich miteinander zu verknüpfen, hat der Studiengang eine duale Struktur. Fünf Studientrimester werden ergänzt durch vier Trimester mit Praktika, die von der Hochschule betreut werden (Projektarbeit). Die Praktika werden in Dienststellen der BA, in Unternehmen und anderen Einrichtungen absolviert. Auch Auslandspraktika sind möglich.
- In Irland wird bei einigen Studiengängen (an der NUI Maynooth) der Schwerpunkt besonders auf reflexive Praxis gelegt. Ein wesentliches Bewertungselement für das Diplom Erwachsenenberatung sind vier niedergeschriebene und reflexive Berichte über reale Beratungsgespräche mit realen Klienten. Im Fortbildungsprogramm des NCGE unter Anwendung eines Aktionsforschungsansatzes (siehe Abschnitt 3.2.) wird auf die Entwicklung der reflexiven Praxis konkret eingegangen.
- Aus Schweden berichtet ein an einer Universität beschäftigter Ausbilder über ein Interesse an einem ausgewogenen Verhältnis zwischen praktischer Ausbildung und Studium. Zu dem betreffenden Studiengang gehören über drei Jahre verteilt etwa 20 Wochen Praktikum, wobei die Aufgaben der Studenten von Mal zu Mal umfangreicher werden. Dazu gehören Beratungsgespräche mit Schweden und Ausländern, die dann ausgewertet und an der Universität vorgestellt werden, außerdem Gruppen- und Einzelgespräche, die auf Video aufgenommen und in Seminaren präsentiert werden. Darüber hinaus besuchen Tutoren die Studenten mindestens zweimal an ihrem Praktikumsort, um einem Beratungsgespräch beizuwohnen, das dann ausgewertet (und akzeptiert oder nicht akzeptiert) wird.
- In Frankreich gehören zur Ausbildung für die Funktion eines „Conseiller d'orientation psychologue“ (COP) ein 16-wöchiges Praktikum in einem Beratungszentrum (CIO) sowie ein Praktikum von sechs bis acht Wochen in

- einem Betrieb. Beide Praktika werden für die abschließende Bewertung herangezogen.
- Der unlängst entwickelte Master-Studiengang in Lettland ist das Ergebnis einer breiten internationalen Konsultation. Er enthält in jedem Modul ein Praktikum und liefert eine klare Aussage für den entsprechenden Sinn und Zweck: „Ziel des Praktikums ist es, die Herausbildung der beruflichen Kompetenzen des Laufbahnberaterstudenten zu fördern, die durch die Fähigkeit eines professionellen und kreativen Umgangs mit Klienten und durch eine analytischbewertende Einstellung gegenüber der Arbeit des Beraters gekennzeichnet sind“ (siehe Fallstudie zu Lettland in Abschnitt 4.5.).
  - In Bulgarien gehört zum Master-Abschluss der kompetenzbasierte „Global Career Development Facilitator“ (GCDF) mit einem Praktikum, einschließlich einer bewerteten Fallstudie (siehe Fallstudie zu Bulgarien in Abschnitt 4.2.).
  - Berufsberatungspsychologen in den Arbeitsämtern Finnlands müssen über einen Master-Abschluss verfügen, der die höchstmögliche Note in Psychologie enthält. Im Rahmen ihres Einarbeitungsprogramms, zu dem Informationen über Veränderungen der Gesellschaft und der Arbeitsmärkte gehören, müssen sie dann ein ein bis zweiwöchiges Praktikum außerhalb der Arbeitsämter absolvieren.
  - In Schottland wurde ein neuer postgradualer Berufsabschluss entwickelt, bei dem ein Schwerpunkt auf praxisorientiertem Lernen liegt. Allen Studenten an den drei Universitäten, die den Studiengang anbieten, wird von der nationalen Laufbahnberatungsorganisation Careers Scotland ein Praxistutor zugeteilt. Die Praxistutoren agieren während des gesamten Studiengangs als Mentoren und Sachverständige und leisten Beiträge zu den persönlichen Lernplänen und zur beruflichen Entwicklung der Studenten (siehe Fallstudie zu Schottland in Abschnitt 4.7.).

Weniger Einzelheiten sind zu mehreren anderen Beispielen bekannt, in denen Praktika aktiv genutzt oder in Erwägung gezogen werden:

- Studiengänge in Humanressourcenentwicklung in den Niederlanden mit fakultativer Spezialisierung Laufbahnberatung enthalten ein Bewertungsverfahren, zu dem Transkripte von Mitschnitten sowie ein „Kompetenztest“ gehören. Diese Studiengänge sind so aufgebaut, dass das dritte der vier Studienjahre als Praktikum absolviert wird.
- In Polen umfassen einige Studiengänge ein etwa achtwöchiges Praktikum.
- In Island wird im Rahmen der Umstellung von einem postgradualen zu einem Master-Studiengang gerade ein Praktikumselement entwickelt.

### 3.4. Kenntnis des Arbeitsmarkts und der Berufslandschaft

Kenntnisse über die den einzelnen Bürgern zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, damit sie eine sachkundige Entscheidung in Bezug auf ihre Zukunft treffen können, sind ein maßgebliches Element der Laufbahnberatung. Dabei spielt ein genaues Bild vom Arbeitsmarkt und bestimmten Berufen eine

wesentliche Rolle, worauf allerdings in der Ausbildung oft nicht in erforderlichem Maße eingegangen wird:

„Viele Berater sind sich der zunehmenden Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und der Notwendigkeit einer eingehenden Kenntnis dieses Arbeitsmarktes bewußt, um ihren Klienten so gut wie möglich helfen zu können. Dennoch sind nur wenige ausreichend informiert über vorhandene Möglichkeiten und Chancen.“ (Cedefop, Chioussé und Werquin, 1999, S. 70)

Nach Definition von Watts (1992) umfasst „Informationsmanagement“ vier breit gefasste Bereiche:

- Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten;
- Laufbahnen und Berufe;
- Arbeitsmarkt;
- Unterstützungsdienste (wie finanzielle Unterstützung, Kinderbetreuung und Hilfestellen).

Der Begriff „Informationsmanagement“ sollte ein wenig näher betrachtet werden. Die Erfassung und Speicherung von Informationen gilt oft als Aufgabe für Spezialisten, vor allem bei der umfangreichen Nutzung internetbasierter Mittel. Ein Laufbahnberater jedoch braucht für die Arbeit mit Klienten drei besondere Fähigkeiten: erstens fundierte Kenntnisse der Rahmenbedingungen und der allgemeinen Aufstiegsmöglichkeiten in und zwischen den Bereichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung, zweitens die Fähigkeit, einschlägige Detailinformationen über diese Möglichkeiten aufzufinden und abzurufen und so die festgestellten Anforderungen zu erfüllen, und drittens die Fähigkeit, diese Informationen den Klienten so nahezubringen, dass deren persönlichen Bedürfnissen Rechnung getragen wird und sie besser in die Lage versetzt werden, künftig selbstständig auf derartige Informationen zuzugreifen.

Eine angemessene Vermittlung beruflicher und arbeitsmarktrelevanter Informationen wird durch zahlreiche Faktoren behindert. Ein Großteil der Laufbahnberatung wird innerhalb des Bildungswesens geleistet – in Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, im Hochschulwesen und in der Erwachsenenqualifizierung –, und zwar oft von Personen, deren eigene Laufbahn ohne nennenswerte Erfahrungen mit anderen Arbeitsmarktbereichen vom Studenten zum Lehrer geführt hat. Diejenigen, die Laufbahnberatungsleistungen in den staatlichen Arbeitsvermittlungen erbringen, sind in der Regel direkt von der Ausbildung in den öffentlichen Dienst gewechselt, ohne dass sie Industrie und Handel kennengelernt haben, wo ein Großteil der Arbeitsplätze angesiedelt ist. Nahezu sämtliche Laufbahnberater sind in großen Einrichtungen tätig, die sich erheblich von den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) unterscheiden, die einen wichtigen Bestandteil der europäischen Wirtschaft bilden. Die wenigen Laufbahnberater im privaten Sektor verfügen zwar unter Umständen über mehr Kenntnisse dieses Bereichs, doch sind ihre Leistungen oftmals nur für einen bestimmten Personenkreis zugänglich, und sie werden vielleicht nicht in größerem Maße mit den öffentlichen Laufbahnberatungen zusammenarbeiten.

Da öffentliche Arbeitsvermittlungen Leistungen für Arbeitgeber ebenso wie für Arbeitssuchende anbieten, können sich die Mitarbeiter bei der Bearbeitung offener Stellen Kenntnisse zur Berufslandschaft und zu den Unternehmen aneignen, die offene Stellen melden. In einigen Fällen werden diese Kenntnisse bewusst vermittelt. So enthalten die Studiengänge der Hochschule der BA (Deutschland) in wesentlichem Umfang Themen der Arbeitsmarktforschung. In

der Tschechischen Republik sind Berater des Arbeitsamts konkret sowohl für die Stellenvermittlung als auch für den Einstieg in die Berufsausbildung zuständig; in vielen anderen Fällen sind die Aufgabenprofile Beratung und Stellenvermittlung voneinander getrennt. So werden diese Leistungen in Belgien (sowohl in der flämischen als auch in der wallonischen Gemeinschaft) von unterschiedlichen Abteilungen innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltung erbracht. In Finnland gibt es in der öffentlichen Arbeitsverwaltung zwei Funktionsbereiche mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen und Ausbildungsinhalten.

Bei einigen Ausbildungsangeboten wurden Schritte unternommen, um Arbeitsmarktfragen stärkere Beachtung zukommen zu lassen. So nehmen im neuen Master-Studiengang in Lettland der Arbeitsmarkt, Berufe und die Kultur arbeitgebender Unternehmen breiten Raum ein, und Praktika beinhalten sowohl Hospitation als auch Forschung. Sowohl in Dänemark als auch in Malta führen neue Modalitäten für Ausbildung und Arbeit diejenigen näher zusammen, die für das Bildungswesen und den Arbeitsmarkt zuständig sind. In Rumänien wurden im Rahmen des von der Weltbank geförderten Projekts Information und Laufbahnberatung im Zeitraum 2005-2008 100 neue Berufsprofile angelegt (obwohl dem mehr als 700 Tätigkeitsprofile gegenüberstehen, die über den britischen Laufbahnberatungsdienst Learndirect online verfügbar sind).

In einigen Ländern jedoch ist kein nationales System zur Erfassung und Auswertung von Informationen über den Arbeitsmarkt und berufliche Tätigkeiten vorhanden. Einige, besonders die neueren EU-Mitgliedstaaten, berichten über in der Entwicklung befindliche Berufsklassifikationen, obwohl dies längere Zeit in Anspruch nehmen kann. Sowohl Griechenland als auch Island geben an, dass fehlende nationale Systeme für die Erfassung und Analyse von Arbeitsmarktdaten einen hemmenden Faktor für die Aufnahme der Vermittlung von Arbeitsmarktkenntnissen bei der Ausbildung von Laufbahnberatern darstellen.

### 3.5. Berufliche Identität

Das Wechselverhältnis von Tätigkeitsprofilen und Laufbahnberatungsaufgaben ist bereits an anderer Stelle (Abschnitt 2.1.) untersucht worden. Dort wurde festgestellt, dass es zu Problemen kommen kann, wenn die Laufbahnberatung als Teilspezialisierung innerhalb eines anderen größeren Tätigkeitsprofils geleistet wird. Die Hauptprobleme sind folgende: geringere Priorität aufgrund anderer Arbeitsaufgaben, mangelnde Außenwirksamkeit gegenüber potenziellen Nutzern und Erschwernis für Entscheidungsträger, Umfang und Wirkung der Laufbahnberatungsleistungen auszumachen und zu überwachen.

Arthur (2008) erörtert zudem die Frage der beruflichen Identität. Der Begriff „Laufbahnberater“ kann in den Beraterkreisen unterschiedliche Bedeutungen haben und mehr oder weniger als repräsentativ für die berufliche Identität akzeptiert werden. Eine große Herausforderung bei der Aufstellung von Standards ist die Frage ihrer Anwendbarkeit auf ein breites Spektrum von Beratern in einer breiten Palette von Praxisfeldern. Beispielsweise stellt die Unterschiedlichkeit der Funktionen und Aufgaben von Laufbahnberatern eine Schwierigkeit bei der Festlegung der praktischen Kernkomponenten dar, denn gemeinsame Standards müssen als Grundlage für alle Praktiker definiert werden.

Auch die Öffentlichkeit kann eine bestimmte Erwartungshaltung gegenüber den Grundqualifikationen haben, über die Praktiker in allen Bereichen der Laufbahnberatung verfügen müssen.

In einigen Ländern gibt es Anzeichen für einen Wandel hin zu einer deutlicher ausgeprägten Identität. Die neuen Laufbahnberatungszentren für Jugendliche (Ungdommens Uddannelsesvejledning, UU) in Dänemark bieten einen charakteristischen Standort und eine unverwechselbare Mitarbeiteridentität für die Laufbahnberatung. Wer die Qualifikationsanforderungen für eine Tätigkeit im UU erfüllt und sich für diese Tätigkeit entscheidet, legt damit jedes frühere Berufsprofil ab und bezeichnet sich fortan als Laufbahnberater. In Malta sollen Ausbildungswege, die sowohl für in staatlichen Arbeitsvermittlungen als auch im Bildungswesen tätige Berater gelten, dazu genutzt werden, bisherige Barrieren zwischen den verschiedenen Diensten abzubauen und eine gemeinsame berufliche Identität zu fördern. In Norwegen wird die Neuorganisation der schulbasierten Bildungs- und Berufsberatung in zwei Spezialbereiche, wobei die Laufbahnberatung von der sozialen/persönlichen Beratung abgetrennt wird, zu einer Schärfung des Profils und einer gesonderten beruflichen Identität führen.

Etwas uneinheitlicher ist die Situation im Vereinigten Königreich. Die Laufbahnberatungsdienste in Schottland, Wales und Nordirland sind so aufgebaut, dass sie unter charakteristischen Markennamen wie Careers Scotland und Careers Wales sämtliche Altersgruppen beraten. Andererseits besteht in England das Risiko, dass die Laufbahnberatungsarbeit für junge Menschen ihre besondere Identität verliert, und die Arbeit mit Erwachsenen erfährt weitere Strukturveränderungen, die wohl zu einer Neugestaltung der Leistungen führen werden.

Mehrere Mitwirkende an dieser Studie führten nationale Berufsklassifikationen an, bei denen es sich zum Teil um relativ neue Entwicklungen handelt. Einige erwähnten, dass Laufbahnberater in der Klassifikation ihres Landes kein formal anerkannter Beruf sei. Die Aufnahme in derartige Klassifikationen könnte also einen wichtigen Schritt in Richtung Anerkennung der Laufbahnberatung als abgegrenzte Tätigkeit in jenen Ländern darstellen, in denen sie an sich im Entstehen begriffen ist.

Andere Faktoren stehen Fortschritten in Richtung eines gesonderten und eigenständigen Berufs entgegen. So sind in Portugal die meisten in der Beratung tätigen Psychologie-Absolventen in Schulen angesiedelt, obwohl sie bei ihrer Tätigkeit einen lebenslangen und lebensumspannenden Ansatz verfolgen. Derzeit gibt es Überlegungen, diese Psychologen in Zentren in den Gemeinden außerhalb der Schule einzusetzen. Viele von ihnen betrachten das als einen Rückschritt, da sie damit ihre Nähe zu ihrer Klientengruppe verlieren und ihre Leistungen für die Schülerschaft schwerer zugänglich werden. Außerdem entsprachen ihre Arbeitsbedingungen bisher denen der Lehrer an Schulen; das ist nun anders, und ihr Wochenpensum hat sich wesentlich vergrößert. Ein ähnliches Problem ergibt sich in Rumänien, wo eine Statusänderung für Beratungspersonal an Schulen, wie sie in einem neuen Bildungsgesetz geplant ist, für diese Mitarbeiter zum Verlust der Beschäftigungsbedingungen als Lehrer (darunter großzügig bemessene Zeit für Vor- und Nachbereitung und Urlaubsansprüche) führen würde. Stattdessen würde für sie eine 40-Stunden-Woche mit weniger bezahltem Urlaub gelten. Die betroffenen Mitarbeiter wenden sich gegen diesen Beschluss. Mit Fragen des Beschäftigungsstatus und der

beruflichen Identität von Laufbahnberatern befassen sich häufig Berufsverbände, die die Interessen ihrer Mitglieder, deren Klienten und des Berufsstands im Allgemeinen vertreten. In einigen Ländern haben derartige Berufsverbände eine lange Tradition, in anderen werden neue Verbände gegründet, da immer mehr Personen in der Laufbahnberatung aktiv sind.

### 3.6. Herausforderungen bei der Entwicklung der Laufbahnberatung

In diesem Abschnitt wurde eine Reihe von Fragen zur Entwicklung von Laufbahnberatungsdiensten behandelt, vor allem hinsichtlich der Personalressourcen, die für eine qualitativ hochwertige Beratung notwendig sind. Wie in Abschnitt 2 erläutert, liegen ermutigende Anzeichen für Schritte in Richtung einer umfassenderen Fachausbildung auf höherem akademischem Niveau vor. Diese ermutigenden Anzeichen finden sich jedoch nicht überall, und es gibt auch einige Beispiele für Stillstand und Rückschritte. Nach wie vor bleibt Raum für die Entwicklung eines breiten europaweiten Konsenses über einen angemessenen Standard für die Fachausbildung von Laufbahnberatern.

Die Lehrmethoden und inhalte bieten noch großes Entwicklungspotenzial: in Sachen Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und das Berufsspektrum, wirksame Nutzung von Praktika zum Erwerb (und zur Verarbeitung) von Erfahrungen aus erster Hand und zur Herausbildung von Fertigkeiten sowie in Sachen vielfältige Lernmethoden. Zu den letzteren zählt die Anwendung von Technologien sowohl zur Aufwertung des Lernens vor Ort (z. B. durch digitale Portfolios wie in Finnland) als auch zur Bereitstellung und Verbesserung von Studienmaterialien für den Fernunterricht (wie in Irland). Es werden jedoch dahingehend erkennbare Schritte unternommen, sei es in den in den Berichten der verschiedenen OECD-Studien vorgeschlagenen Richtungen oder unter Anwendung der OECD-Methodik (Watts und Sultana, 2004). Beispiele für innovative Praxis sind bei allen oben genannten Aspekten der Ausbildung zu finden, und eine gründliche Auswertung und wirksame Verbreitung der entsprechenden Erkenntnisse wäre für die Laufbahnberater in ganz Europa von großem Nutzen.

# 4. Fallstudien

## 4.1. Einleitung

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen sechs Fallstudien, die eine konkretere Vorstellung von der Entwicklung in einzelnen Ländern erlauben. Diese Beispiele wurden ausgewählt, um die verschiedenen Wege aufzuzeigen, die diese Länder im Bereich der Laufbahnberatung gegangen sind. Keine dieser Studien beinhaltet das Rezept schlechthin, aber alle bieten einen wertvollen Einblick in bisherige Ergebnisse und Maßnahmen.

Vier Fallstudien (Bulgarien, Lettland, Polen und Schottland) drehen sich um spezifische Maßnahmen, die zum Aufbau neuer Studiengänge geführt haben. Die grobe Untergliederung ist jeweils gleich; in den Überschriften spiegeln sich Fragen wider, die in Kapitel 3 dieses Berichts untersucht wurden.

In einer Fallstudie (Dänemark) werden mehrere einheitliche Maßnahmen zur Reform des Beratungssystems beschrieben und die damit verbundenen Änderungen in der Ausbildung von Laufbahnberatern erläutert.

In der letzten Studie (Irland) geht es um die Erarbeitung eines nationalen Kompetenzrahmens für Laufbahnberater, was mit einer Reihe einschlägiger Studien und Berichte verbunden ist. Dazu gehören unter anderem die Analyse der Ansichten von Ratsuchenden und ihre Erwartungen an die Kompetenzen von Laufbahnberatern.

## 4.2. Bulgarien

### 4.2.1. Zusammenfassung

In Bulgarien entstand der erste Master-Studiengang für Laufbahnberatung im Zuge neuer Entwicklungen, die durch ein von den USA unterstütztes Arbeitsmarktprojekt ausgelöst wurden. Weitere bulgarische Hochschulen planen nunmehr den Aufbau solcher Studiengänge.

### 4.2.2. Politische und gesetzgeberische Initiativen

Die Ausbildung von professionellen Laufbahnberatern in Bulgarien kam unter Federführung des Nationalen Pädagogischen Zentrums des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft ins Rollen, als mit den USA eine internationale Vereinbarung über die Durchführung eines Arbeitsmarktprojektes geschlossen wurde. Durch dieses Projekt war es möglich, rund eintausend bulgarische Berater zu *Global Career Development Facilitators* (Laufbahnentwicklungsförderern mit ganzheitlichem Beratungsansatz – GCDF) auszubilden. Ein wichtiger Punkt dieser Vereinbarung war die Entwicklung eines Programms zur „Ausbildung von Ausbildern“, um entsprechende Kapazitäten in Bulgarien aufzubauen.

Die bulgarischen Projektmitarbeiter stellten fest, dass Bedarf an weiteren Fortbildungsmöglichkeiten für die neu ausgebildeten Berater bestand und

nahmen Gespräche mit zahlreichen Hochschulen auf, um entsprechende Möglichkeiten auszuloten. Im Rahmen des Arbeitsmarktprojektes von USAID hatte eine der kleineren Hochschulen des Landes (die Universität Russe) zugesagt, einen Berater bis zum Masterabschluss auszubilden, der dann als künftiger Leiter des GDCF-Programms fungieren sollte. Diese Hochschule hatte Interesse und besaß auch die Flexibilität, um rasch einen Masterstudiengang zu entwickeln, der auf ihre bestehenden Studiengänge in Pädagogik, Sozialwissenschaften und Psychologie abgestimmt war. Dieser Studiengang begann im Jahr 2006 und hat sich gut bewährt, so dass zwei der größten Hochschulen des Landes – die Universität Sofia und die private Neue Bulgarische Universität – nunmehr ähnliche Masterstudiengänge planen.

#### **4.2.3. Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon-Strategie und den Bologna-Prozess**

Bulgarien verfügt über ein Reformprogramm, um seine Studiengänge auf die Verfahren des Bologna-Prozesses umzustellen. Der Masterstudiengang an der Universität Russe umfasst 74 ECTS-Leistungspunkte; jeweils 30 Leistungspunkte für die ersten beiden Semester, die eher theoretisch ausgerichtet sind, und weitere 14 Leistungspunkte für das dritte Semester, das vor allem praxisorientiert ist. Im dritten Semester sind sieben der ECTS-Leistungspunkte für die Ausbildung zum GDCF vorgesehen.

#### **4.2.4. Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege**

Reguläre Zulassungsvoraussetzung für den Masterstudiengang ist ein erster Hochschulabschluss in einem verwandten Fachgebiet wie Pädagogik, Sozialwissenschaften oder Psychologie. Während des Zulassungsverfahrens bestand die Sorge, dass der Studiengang aufgrund zu geringer Studentenzahlen nicht zustande kommen könnte, woraufhin eine Reihe von Maßnahmen zur Anwerbung von Studenten ergriffen wurde:

- (a) Es wurde Kontakt zu Absolventen der Hochschule aufgenommen, die ihren ersten Abschluss in verwandten Fachgebieten erlangt hatten.
- (b) Es fand eine ausführliche Berichterstattung in einer angesehenen überregionalen Zeitung statt, die von vielen Pädagogen und Geschäftsleuten gelesen wird. Ein Journalist der Zeitung nahm an einer Studienreise nach Irland teil und schrieb einige Artikel zum Thema Laufbahnentwicklung.
- (c) Auf die gleiche Zeitung wurde zurückgegriffen, um über die Durchführung eines Auswahlverfahrens zu informieren, das zur Vergabe einiger kostenloser Studienplätze in diesem Studiengang diente. Das Auswahlverfahren beruhte auf einem Aufsatzwettbewerb.
- (d) Akademiker mit Abschlüssen in nicht verwandten Fächern (z. B. in technischen Fächern) konnten sich ebenfalls bewerben, sofern sie über entsprechende Berufserfahrungen als Berater an einer Bildungseinrichtung verfügten. Das Auswahlverfahren beinhaltete ein Bewerbungsgespräch und den Nachweis bestimmter Berufserfahrungen – als elementare Umsetzung des Verfahrens zur Anerkennung früher erworbener Erfahrungen und Kenntnisse („accreditation of prior experience and learning“ – APEL).

#### **4.2.5. Lehrmethoden**

Der Unterricht findet in den Räumlichkeiten der Hochschule statt. Zur Bewertung der praktischen Übungen, die Einzel- und Gruppenberatungen umfassen, wird zum Teil auf das GCDF-Verfahren zurückgegriffen. Die praktische Arbeit mit wirklichen Nutzern von Laufbahnberatungsdiensten trägt daher zur Evaluierung und Akkreditierung im Hochschulwesen bei.

#### **4.2.6. Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen**

Kenntnisse über den Arbeitsmarkt und neue Tendenzen werden ausführlich vermittelt, wobei der Schwerpunkt auf Forschungsergebnissen zum Wandel auf dem Arbeitsmarkt liegt, der durch den Übergang von der Planwirtschaft zur freien Marktwirtschaft ausgelöst wurde. Außerdem wird die notwendige Schnittstelle zu den Arbeitgebern behandelt. Dazu gehört unter anderem, die künftigen Qualifikationsanforderungen der Arbeitgeber in Erfahrung zu bringen und sie bei der Entwicklung von Programmen, wie Praktikumsprogrammen, zu unterstützen, um passende Bewerber anzuziehen.

Im Mittelpunkt stehen teilweise auch konkrete Informationen zum Berufsangebot, wobei Berufsbilder und Anforderungsprofile behandelt werden. Bulgarien arbeitet gerade an der Entwicklung eines nationalen Berufs- und Beschäftigungssystems; mit der Zeit soll es auch Informationen zu Tätigkeitsfeldern und Links zu Ausbildungswegen enthalten.

#### **4.2.7. Berufliche Identität**

Drei Faktoren tragen dazu bei, dass die Laufbahnberatung zunehmend als eigenständiger Beruf wahrgenommen wird: Erstens wurde dieser Beruf in das nationale Berufs- und Beschäftigungssystem aufgenommen. Zweitens erfolgte eine ausführliche Berichterstattung in einer überregionalen Zeitung, wodurch das Bewusstsein der Allgemeinheit und der Mitglieder verwandter Berufsgruppen geschärft wurde. Drittens ist ein neuer nationaler Berufsverband – der Nationale Berufsverband der Laufbahnberater – entstanden, der vom Umsetzungsteam des GCDF-Programms ins Leben gerufen wurde und aktiv unterstützt wird.

### **4.3. Dänemark**

#### **4.3.1. Zusammenfassung**

In den letzten Jahren fand in Dänemark eine große Umstrukturierung im Bereich der Laufbahnberatung statt. Damit verbundene Veränderungen haben dazu geführt, dass die Studiengänge für Laufbahnberater ausgebaut wurden und diese zunehmend über eine eigenständige berufliche Identität verfügen.

#### **4.3.2. Politische und gesetzgeberische Initiativen**

Im Jahr 2004 kam es in Dänemark zu einer Reform im Bereich Laufbahnberatung. Die schulische Laufbahnberatung wurden abgeschafft und durch ein System von Beratungsexperten ersetzt, die nunmehr in gemeindeübergreifenden Jugendberatungszentren – den sogenannten Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU) – und in Hochschulberatungszentren – den sogenannten Studievalg

– tätig sind. Mit diesen Umstrukturierungen reagierte man auf einige einflussreiche nationale und internationale Studien, die Anfang 2000 durchgeführt wurden. Dazu gehörten die OECD-Studie (2004), an der auch Dänemark teilnahm, und ein nationaler Bericht zur Bestandsaufnahme im Bereich Laufbahnberatung. In beiden Fällen wurde die offensichtlich fehlende Professionalisierung in der Laufbahnberatung scharf kritisiert. Es hatte sich gezeigt, dass die 20 verschiedenen, parallelen Ausbildungswege, die damals meistens für die Beratung an Bildungseinrichtungen bestanden, zu Doppelarbeit führten und nicht aufeinander abgestimmt waren: Dies stellte eine Verschwendung der vorhandenen Mittel dar, weil ein Großteil dieser Ausbildung (bis zu 400 Stunden, meistens aber wesentlich weniger) auf der Grundlage des „Peer Learning“ stattfand und große Qualitätsunterschiede herrschten. Eine Ausnahme bildete hierbei die (jetzige) Dänische Pädagogische Hochschule, die Lehrer für die Laufbahnberatung ausbildete und im Rahmen eines national anerkannten Studienplans zum Diplom führte.

#### **4.3.3. Diplomstudiengang**

All diese verschiedenen Ausbildungswege wurden ab 2004 in den meisten Sektoren fast ausnahmslos durch einen einheitlichen, allgemeinen Diplomstudiengang für Laufbahnberatung ersetzt (ursprünglich 30 ECTS-Leistungspunkte, später erweitert auf 60 ECTS-Leistungspunkte (siehe Abbildung 1)). Dieser Ausbildungsweg zieht nunmehr circa 200 Studenten pro Jahr an und wird an sechs regionalen Fachhochschulen angeboten: Die Studiengänge weisen zwar leichte Unterschiede auf, orientieren sich aber an der gleichen, zentralen Studienordnung.

Für die Laufbahnberater an den UU und Studievalg ist dieser Hochschulabschluss nunmehr gesetzlich vorgeschrieben – dem gingen jedoch einige Jahre der Lobbyarbeit voraus. Zu den wichtigsten Akteuren beim Aufbau dieses Studiengangs gehörten das Bildungsministerium, die regionalen Fachhochschulen (die den Studiengang anbieten), der Dänische Gemeinsame Rat der Verbände für Bildungs- und Berufsberatung (FUE) und die Dänische Pädagogische Hochschule. Die Fachleute dieser Einrichtungen bildeten die Arbeitsgruppen, die den Studienplan erstellten. Der Studiengang entspricht einem einjährigen Vollzeitstudium (60 ECTS-Leistungspunkte), wird aber in der Regel als Teilzeitstudium in einem Zeitraum von zwei Jahren absolviert.

Im Jahr 2008 trugen die Bemühungen um die Einführung eines Bachelorabschlusses endlich Früchte, als an drei Fachhochschulen ein neuer Studiengang für öffentliche Verwaltung (210 ECTS-Leistungspunkte) eingerichtet wurde. Der Studienplan sieht eine Spezialisierung im Bereich Laufbahnberatung im Umfang von 90 ECTS-Leistungspunkten vor, was ein Praktikum im Umfang von 20 ECTS-Leistungspunkten mit einschließt. Dieser Studiengang bietet einen Ausbildungsweg für junge Menschen, die den Beruf des Laufbahnberaters anstreben; gleichzeitig sind aber auch einige andere Spezialisierungen in Bereichen wie Personalverwaltung, Sozialarbeit und Arbeitsvermittlung möglich. Im Jahr 2007 wurde außerdem an fünf Fachhochschulen ein Diplom-Aufbaustudiengang für Arbeitsvermittlung eingeführt. Beide Studiengänge eröffnen einen neuen Ausbildungsweg für Beschäftigte im öffentlichen Dienst, wobei ihre Ausbildung gleichwertig mit der anderer professioneller Laufbahnberater ist.

Abbildung 1. **Studienplan für den allgemeinen Diplomstudiengang  
Laufbahnberatung (angeboten an sechs regionalen  
Fachhochschulen)**

<p>Der Studiengang umfasst drei Pflichtmodule (jeweils 9 ECTS-Leistungspunkte):</p> <p>Laufbahnberatung und der Laufbahnberater (Beratungstheorien und -methoden, Ethik, IKT usw.). Der Studierende erlangt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Einblick in Theorien zur Laufbahnwahl, -beratung und -planung sowie zu Beratungsmethoden;</li><li>Kompetenzen zur Entwicklung, Planung und Bewertung von Beratungsangeboten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit unterschiedlichem Beratungsbedarf;</li><li>Kenntnisse über komplexe Beratungsleistungen und ethische Beratungsarbeit.</li></ol> <p>Laufbahnberatung und der Einzelne (unterschiedliche Zielgruppen, persönliche Entwicklung, Lerntheorien usw.). Der Studierende erlangt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Einblick in die Psychologie und soziale Entwicklung, kulturelle und persönliche Unterschiede bei der Laufbahnplanung, auch bei speziellen Zielgruppen;</li><li>Kompetenzen für die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und die berufliche Zielsetzung;</li><li>Einblick in eigene berufliche Wertvorstellungen.</li></ol> <p>Laufbahnberatung und die Gesellschaft (Arbeitsmarktbedingungen und -politik, Bildungswesen und Bildungspolitik, die Entwicklung der Gesellschaft und der Wirtschaft usw.). Der Studierende erlangt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Kenntnisse über globale Tendenzen und ihren Einfluss auf die Gesellschaft und den Einzelnen im Hinblick auf die Laufbahnplanung;</li><li>Einblick in das nationale Bildungssystem unter besonderer Berücksichtigung der Laufbahnberatung;</li><li>Einblick in Arbeitsmarkttrends im privaten und öffentlichen Sektor unter besonderer Berücksichtigung von Laufbahnberatung, Innovationen und Unternehmertum.</li></ol> <p>Der Studiengang beinhaltet außerdem zwei weitere Module (jeweils 9 ECTS-Leistungspunkte), bei denen die Studierenden zwischen verschiedenen Themen wählen können wie:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Laufbahnentscheidungen in Theorie und Praxis;</li><li>Forschung und Entwicklung, Qualitätssicherung und -management im Bereich Laufbahnberatung;</li><li>Innovation und Unternehmertum;</li><li>Erwachsenenberatung;</li><li>Beratung von jungen Menschen mit besonderen Erfordernissen.</li></ul> <p>Und nicht zuletzt gehört zu dem Studiengang eine schriftliche Abschlussprüfung (15 ECTS-Leistungspunkte).</p>
--

Quelle: Basierend auf: <http://eng.uvm.dk/guidance/Diploma%20programme.htm> und ergänzt von Peter Plant.

#### **4.3.4. Masterabschluss in Laufbahnberatung, Magisterabschluss und Dokortitel**

Für all diejenigen, die eine Stufe weiter oben in der Hierarchie des Bildungssystems stehen – wie Leiter von Beratungsstellen, Forscher, Entwickler und politische Entscheidungsträger –, wird an der Dänischen Pädagogischen Hochschule ein Masterabschluss für Laufbahnberatung angeboten. Hierbei handelt es sich um ein zweijähriges Studium, das aus vier Modulen im Umfang von 60 ECTS-Leistungspunkten besteht. Dieser Studiengang ist vor allem für Personen von Interesse, die bereits umfangreiche Erfahrungen im Bereich Laufbahnberatung und in verwandten Gebieten besitzen: ungefähr 3050 Studierende pro Jahr. Zu den vier Modulen gehören: Theorien zur Laufbahnberatung und Laufbahnentwicklung; Laufbahnberatung, Gesellschaft und Beratungspolitik; Methoden der Laufbahnberatung; und eine Masterarbeit.

Als Überbleibsel der Hochschulstruktur aus den Zeiten vor dem Bologna-Prozess, die sich an der deutschen Struktur orientierte, wird an der Dänischen Pädagogischen Hochschule darüber hinaus ein Magisterabschluss (cand. paed. mit der Spezialisierung Laufbahnberatung) angeboten. Dieser Studiengang umfasst 60 ECTS-Leistungspunkte und zieht jährlich ungefähr 2030 Studierende an, die aus den verschiedensten Sektoren der Beratungslandschaft stammen.

In der Abteilung Beratungsforschung der Dänischen Pädagogischen Hochschule streben nicht zuletzt fünf bzw. sechs Studierende des Studiengangs Laufbahnberatung einen Dokortitel an: die bisher höchste Zahl. Diese sorgfältig ausgewählten Studenten werden wahrscheinlich die kommende Generation der dänischen Beratungsforscher bilden.

Es entsteht der Gesamteindruck, dass Dänemark viel Zeit und Geld in die Professionalisierung der Laufbahnberatung in den verschiedensten Sektoren investiert. Vorstehend wurden die offiziellen Ausbildungswege dargestellt, die allesamt bei der Qualifikation der Laufbahnberater zu einem großen Sprung nach vorn geführt haben, selbst bei den allgemeinen Diplom-Studiengängen. Diese Ausbildungsangebote sind Beispiele für „spezielle Qualifikationen im Bereich Laufbahnberatung“, wie es in der OECD-Studie (2004) heißt, die zwischen fünf verschiedenen Ausbildungswegen unterscheidet.

#### **4.3.5. Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon-Strategie und den Bologna-Prozess**

Die politischen Ziele der Lissabon-Strategie mit ihrer speziellen Betonung von Wirtschaftswachstum und Wettbewerbsfähigkeit in einer wissensbasierten Weltwirtschaft haben auch Niederschlag in den Zielen der dänischen Beratungspolitik und in der Reform des Beratungssystems im Jahr 2004 gefunden. Seit Anfang 2000 wird größeres Augenmerk darauf gerichtet, Schul- und Studienabbrüche zu verhindern, die Studienzeiten zu verkürzen und eine engere Verbindung zwischen dem Bildungssektor und der Arbeitswelt herzustellen, was auch Selbstständigkeit und Unternehmertum mit einschließt. Ganz konkret bedeutet dies für die Ausbildungsinhalte im Bereich professionelle Beratung, dass in den längeren Studiengang mit 60 ECTS-Leistungspunkten (seit 2007) ein neues Modul zu dem Thema „unternehmerische Initiative in der Beratung“ eingebaut wurde. Dies kam nicht von ungefähr, da das Thema des Moduls vom Bildungsministerium vorgegeben wurde. Bei der Ausbildung von Laufbahnberatern wird jetzt außerdem der Beschäftigungsfähigkeit und dem

Übergang vom Bildungs bzw. Ausbildungssektor in die Arbeitswelt größere Bedeutung beigemessen.

Dem Bologna-Prozess wurde bei der Ausbildung von professionellen Laufbahnberatern insofern Rechnung getragen, als dass die Lernziele und Ergebnisse der Studienpläne überarbeitet wurden (siehe das Beispiel in Abbildung 1 oben), Qualitätssicherungssysteme entstanden sind und eine kontinuierliche Evaluierung besonderer Studiengänge erfolgt. Andere allgemeine Ziele des Bologna-Prozesses, wie Mobilität und Kompetenztransfer über die Staatsgrenzen hinweg, waren von untergeordneter Bedeutung, da nur wenige dänische Laufbahnberater im Laufe ihres Berufslebens irgendeine Grenze – sei es eine geographische oder eine sektorale – überqueren.

#### **4.3.6. Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege**

Die Bewerber für diese Ausbildungswege müssen zumindest einen ersten Hochschulabschluss vorweisen; für weiterführende Studiengänge gelten noch höhere Anforderungen. Alle Bewerber müssen über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügen, wobei die meisten in der Regel mehr besitzen.

Seit 2007 ist auch die Inanspruchnahme des APEL-Verfahrens möglich, was die Zulassung, Studieninhalte und Alternativen zur Absolvierung eines ganzen Studiums betrifft. Interessanterweise wird das APEL-Verfahren nicht als zweiter Bildungsweg angesehen, sondern gilt als fester Bestandteil der kontinuierlichen Weiterbildung von Laufbahnberatern. Dies bedeutet, dass sich bereits angestellte Laufbahnberater regelmäßig dem APEL-Verfahren unterziehen müssen, um den Qualifikationsanforderungen ihrer gegenwärtigen Arbeitsstelle gerecht zu werden. Einige finden das ärgerlich, weil dies heißen könnte, dass es ihnen an Kompetenz mangle und Schulungsbedarf zur Erledigung ihrer täglichen Arbeit bestehe. Zu diesem Zweck wurde von der gleichen Expertengruppe ein sehr differenziertes APEL-Verfahren entwickelt. Dieses umfasst Portfolio-Methoden, Selbsteinschätzung, Beobachtungen, Aufsätze und ausführliche Gespräche. Damit soll der jeweilige Kandidat nachweisen, dass er ausreichende Kompetenzen im Bereich Laufbahnberatung besitzt, einen allgemeinen Überblick über dieses Fachgebiet hat und dessen Methoden, Politiken und Herausforderungen kennt.

#### **4.3.7. Lehrmethoden**

Von Methoden des elektronischen Lernens wird nur wenig Gebrauch gemacht. Sie beschränken sich auf IKT-Plattformen wie Blackboard, die Gruppen-E-Mails, Streaming, Gruppendiskussionen usw. ermöglicht. Ausgefeiltere Fernlernmethoden sind noch nicht Bestandteil dieser Studiengänge, und die Entwicklung derartiger Methoden ist auch nicht geplant. Als Begründung wird oft die kleine Größe des Landes angeführt, aber beim Fernstudium geht es heutzutage nicht nur um Entfernungen, sondern auch um flexible Lernmethoden. Zu dieser Ansicht ist man gerade hier in Skandinavien gelangt, wo sich insbesondere bei der Evaluierung nationaler und europäischer Projekte gezeigt hat, dass sich Methoden des elektronischen Lernens für die Vermittlung des Lehrstoffes, reflektive Übungen, Aufsätze und Einschätzungen gut eignen.

Praktikumssemester sind in den derzeitigen Studiengängen nicht vorgesehen, da es den oben erwähnten, vorgeschlagenen Bachelorabschluss

noch nicht gibt und das allgemeine Niveau auf allen Hochschulebenen steigt: Die Anforderungen an die Abschlussarbeit haben sich in den vergangenen Jahren selbst auf Diplomebene erhöht, was abstraktes Denken und eine exakte wissenschaftliche Analyse betrifft. Dies ist eine der – möglicherweise zwangsläufigen – Folgen einer stärkeren Professionalisierung. Berufserfahrungen werden zur Beurteilung der Kompetenzen von Beratern nur noch wenig herangezogen, wie beispielsweise im Rahmen des oben genannten APEL-Verfahrens.

#### **4.3.8. Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen**

In gewissem Umfang werden in allen Studiengängen arbeitsmarktrechtliche und allgemeine gesellschaftliche Fragen behandelt, die mit der Rolle des Laufbahnberaters zusammenhängen. Informationen zu Berufschancen in engerem Sinne wird nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt, da dies als Allgemeinwissen betrachtet wird und gut ausgebaute, spezielle Websites und Fachzeitschriften für Ratsuchende und Berater zur Verfügung stehen.

Unternehmerische Initiative stellt eines der Module des Diplomstudiengangs dar. Die Studiengänge an der Dänischen Verwaltungshochschule sind stärker auf verwaltungstechnische und beschäftigungsorientierte Fragen ausgerichtet. Die Arbeitsämter räumen zurzeit der Beratungskomponente ihrer Dienstleistungen keine Priorität ein. In den früher gut strukturierten, internen Schulungen der Arbeitsämter kommen somit Themen wie Laufbahnberatung, Kontrolle und Entwicklung der Sozialkompetenz nur noch wenig vor. Das ist schade, insbesondere wenn man dies mit den früheren soliden internen Schulungen der Arbeitsämter vergleicht, die einen Umfang von 2030 Wochen hatten und einen großen Block zur Laufbahnberatung und -orientierung sowie Kontrolle beinhalteten.

Teilweise als Antwort auf diese Schwierigkeiten bieten nun paradoxerweise einige private Weiterbildungsunternehmen ihre Dienstleistungen den Arbeitsämtern, Jobcentern und anderen Akteuren in diesem Bereich an: Ihre kurzen Schulungen geben eine Einführung in spezielle Gebiete der Laufbahnberatung, wie systematisches *Coaching*, *Appreciative Inquiry* (wertschätzende Befragung) oder lösungsorientierte Ansätze.

#### **4.3.9. Berufliche Identität**

Seit den 1970er Jahren ist vor allem die Berufsgruppe der Lehrer im Bereich Laufbahnberatung tätig. Dies ist zwar in gewissem Maße auch heute noch so, aber es wurde eine politische Kehrtwende forciert, um diese Gruppe durch eine neue Riege von Beratungsexperten abzulösen, die – wie oben beschrieben – eine eigenständige Berufsausbildung absolvieren. Viele dieser „neuen“ Experten sind ehemalige Beratungslehrer, die einen höheren Abschluss erworben haben und nun eine Vollzeitbeschäftigung als Berater ausüben. Daneben gibt es noch immer das Dual-/Teilzeitmodell, wobei die Fachleute zusätzlich zu ihren umfangreichen Lehreraufgaben auch beratend tätig sind. Als psychometrische Tests noch die wichtigste Beratungsmethode waren (von den 1880er bis zu den 1960er Jahren), lag die professionelle Laufbahnberatung in den Händen der Psychologen: Beratungslehrer wurden lediglich als Handlanger im Beratungsprozess betrachtet. Dies hat sich in den 1960er und 1970er Jahren grundlegend

geändert, als man anfing, Beratungslehrer als wichtigste Berufsgruppe in den meisten Sektoren der Laufbahnberatung einzusetzen. Nun scheint sich Dänemark hin zu einem ausgewogeneren Ansatz zu bewegen, wobei der Tatsache Rechnung getragen wird, dass sowohl professionelle Laufbahnberater als auch Beratungslehrer notwendig sind. Letztere spielen eine besondere Rolle in der Berufsbildung, die die Grundlage für lebensbegleitende Beratung bildet.

## 4.4. Irland

### 4.4.1. Zusammenfassung

In Irland wurde ein Nationales Beratungsforum eingerichtet, nachdem das Thema Laufbahnberatung im Zusammenhang mit der OECD-Studie (2004) und dem irischen EU-Ratsvorsitz in den Mittelpunkt der Politik gerückt war. Das Forum befasste sich mit der Qualitätssicherung von Beratungsleistungen und der Qualifikation von Laufbahnberatern. Dabei wurde auch der Stimme der Bürger Gehör geschenkt: Einerseits fand eine Meinungsumfrage unter den Bürgern statt, und andererseits wurde eine Studie zu der Frage durchgeführt, welche Kompetenzen die Laufbahnberater für die Beratung der Bürger benötigen.

### 4.4.2. Das Nationale Beratungsforum

Das Nationale Beratungsforum stellt eine gemeinsame Initiative des Ministers für Bildung und Wissenschaft sowie des Ministers für Unternehmen, Handel und Beschäftigung dar und wurde im April 2004 während des irischen EU-Ratsvorsitzes auf einer internationalen Beratungskonferenz ins Leben gerufen. In der OECD-Studie war zuvor untersucht worden, inwieweit Beratungsdienste bei der Verwirklichung wichtiger Ziele der staatlichen Politik mithelfen können. Im Mittelpunkt stand insbesondere die Frage, welchen Beitrag die Laufbahnberatung zu lebenslangem Lernen, wirtschaftlicher Entwicklung, der Effizienz der Arbeitsmärkte und sozialem Zusammenhalt leistet. Im Sinne der OECD-Studie wird unter Laufbahnberatung Folgendes verstanden: Dienstleistungen, die Bürgern jeden Alters und in jedem Lebensabschnitt helfen sollen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihren Werdegang in Ausbildung und Beruf selbst in die Hand zu nehmen (OECD, 2004, S. 19). Es ist jedoch hervorzuheben, dass in einigen Ländern – darunter in Irland nach der Primarstufe – die Laufbahnberatung und die persönliche Beratung fester Bestandteil des Schulsystems sind.

Der irische nationale Entwicklungsplan (2000-2006) enthielt vier Schlüsselbereiche für soziale und wirtschaftliche Entwicklung. In dem Bereich, der den Ausbau des Bildungs- und Ausbildungssystems betraf, war von der Verbesserung des Beratungsangebots in der Sekundarstufe, der Tertiärstufe und der Erwachsenenbildung die Rede. Im Jahr 2001 fand während des Besuchs der OECD-Prüfgruppe ein nationales Seminar statt. Dabei zeigte sich, wie wichtig es ist, die Hauptakteure des Beratungssektors an einen Tisch zu bringen, um Fragen von gemeinsamem Interesse zu behandeln. Die Prüfgruppe empfahl unter anderem die Einrichtung eines irischen Beratungsforums, damit die Zusammenarbeit zwischen den großen Beratungsanbietern verbessert wird.

Im August 2003 ersuchte das Ministerium für Bildung und Wissenschaft (DES) darum, dass die Einrichtung eines Nationalen Beratungsforums vom Nationalen Zentrum für Laufbahnberatung im Bildungssektor (NCGE) koordiniert wird. Das NCGE setzte eine Lenkungsgruppe ein, wobei eine umfassende Beteiligung des Ministeriums für Unternehmen, Handel und Beschäftigung (DETE) für unabdingbar gehalten wurde. Hinzu kamen Vertreter des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, des Arbeitsamtes (FÁS) und des Berufsverbands der Laufbahnberater (IGC). Nach der Gründung des Forums war auch der Berufsverband der Personalfachleute (CIPD) in der Lenkungsgruppe vertreten.

Die vereinbarten Ziele des Forums bestanden darin,

- (a) dafür Sorge zu tragen, dass die Laufbahnberatung in den Mittelpunkt der staatlichen Politik und Planung rückt, was das Bildungswesen, den Arbeitsmarkt und soziale Strategien angeht;
- (b) sinnvolle Beratungsmodelle zu entwickeln, zu vermitteln und umzusetzen, die die Vorstellungen von persönlicher Selbstverwirklichung, einer gerechten Gesellschaft und nachhaltiger Beschäftigung untermauern;
- (c) das Potenzial bestehender Beratungsstrukturen umgehend auszuschöpfen und aktiv zu steuern sowie Mechanismen zur Messung relevanter und realistischer Ergebnisse zu vereinbaren;
- (d) von einer zersplitterten Beratungslandschaft wegzukommen und stattdessen einheitliche, vielfältige, professionelle und zugängliche Beratungsdienste zu schaffen, die den Erfordernissen des Einzelnen und der Gesellschaft gerecht werden.

#### **4.4.3. Ergebnisse**

Das Nationale Beratungsforum erzielte weitreichende Ergebnisse:

- (a) ein nationaler Rahmen für lebensbegleitende Beratung, der die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen umreißt, die der Einzelne mithilfe der Beratungsdienste in verschiedenen Abschnitten seines Lebens erlangen soll;
- (b) ein Bericht zur Bestandsaufnahme der Beratungsdienste im Bildungswesen, auf dem Arbeitsmarkt und zum Teil auch im kommunalen Bereich;
- (c) ein Kompetenzrahmen für Beratungsfachkräfte;
- (d) ein Qualitätsrahmen für Beratungsdienste;
- (e) ein einheitlicher Rahmen für die Organisationsstrukturen, um die verschiedenen lebensbegleitenden Beratungsdienste besser zu koordinieren und ein umfassendes Angebot zu gewährleisten;
- (f) ein Bericht zur Anhörung der Öffentlichkeit.

Das erste Ergebnis mündete in ein Dokument, das die unterschiedlichen Stränge und Phasen der persönlichen Entwicklung benennt. Im irischen nationalen Rahmen für lebensbegleitende Beratung werden vier Kategorien der persönlichen Entwicklung vorgeschlagen, wobei jeweils die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen<sup>(6)</sup> ausführlich erläutert werden: emotionale Entwicklung, soziale Entwicklung, Lernentwicklung, berufliche Entwicklung.

Das dritte oben aufgeführte Ergebnis war die Erarbeitung eines Kompetenzrahmens für persönliche Laufbahnberatung, der den neu entwickelten Kompetenzrahmen in diesem Bericht mitgeprägt hat. Dieser Rahmen beinhaltet einen

---

(6) Siehe Irland – Kompetenzrahmen für Laufbahnberater: <http://www.nationalguidanceforum.ie/>.

Schlüsselbereich (einen von fünf), der die Bildung und Ausbildung für den Arbeitsmarkt umfasste und den Aspekt der Beschäftigungsfähigkeit in einigen anderen Bereichen einschloss. In den Ausbildungseinrichtungen war bisher die Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt oft vernachlässigt worden, wohinter zum Teil die Erwartung steckte, dass ein solcher Bereich, der einem steten Wandel unterliegt, besser durch ständige berufliche Fortbildung abgedeckt wird. Als positive Entwicklung lässt sich nunmehr feststellen, dass Kenntnisse über den Arbeitsmarkt im Kompetenzrahmen des Nationalen Beratungsforums enthalten sind und dass zumindest in einem Fall ein neues Modul in einen Aufbaustudiengang integriert wird. Die Koordinierungsgruppe für die Aufbaustudiengänge in Irland erachtet die Sensibilisierung für Arbeitsmarkt und Beschäftigungsfragen als wichtigen Bestandteil dieser Studiengänge.

#### **4.4.4. Die Stimme der Bürger**

Bei der strategischen Überprüfung der Beratungsdienste ist Irland einen ungewöhnlichen Weg gegangen, indem es der Stimme der Bürger vorrangige Bedeutung eingeräumt hat. Das Nationale Beratungsforum führte Untersuchungen und Anhörungen unter den Bürgern durch, um ihre Erfahrungen, Ansichten und Empfehlungen zum Beratungsangebot einzuholen. Eine Kernaussage dieser Studie war die Feststellung, dass sich bemerkenswerte Parallelen in der Art und Weise zeigten, wie die Öffentlichkeit und die politischen Entscheidungsträger die Bedeutung der lebensbegleitenden Beratung beurteilten (<sup>7</sup>).

## **4.5. Lettland**

### **4.5.1. Politische und gesetzgeberische Initiativen**

Der lettische Masterstudiengang für Laufbahnberatung entstand im Zuge des breiter angelegten und intensiveren Ausbaus des Bereichs Berufsbildung und Laufbahnberatung. Im Jahr 2006 wurde vom Sozialministerium ein Weißbuch zur Laufbahnberatung verfasst. Mitgewirkt haben dabei drei andere Ministerien (das Ministerium für Bildung und Wissenschaft, das Wirtschaftsministerium und das Ministerium für regionale Entwicklung), der Verband der Kommunalverwaltungen, die Verbände der Sozialpartner und einige Laufbahnberater; das Weißbuch wurde vom Kabinett gebilligt. Es umfasst sämtliche Aspekte der lebensbegleitenden Beratung, einschließlich Mechanismen zur besseren Kooperation und Koordination zwischen den Hauptakteuren in diesem Bereich auf allen Ebenen.

Im September 2007 wurde der Kooperationsrat für Beratung und Orientierung (Karjeras attistibas atbalsta Sadarbības padome) gegründet, in dem alle Interessengruppen des Bereichs Laufbahnberatung vertreten sind. Die Berufsberatungsabteilung der staatlichen Agentur für Bildungsentwicklung (VIAA) übernimmt für den Kooperationsrat die Sekretariatsarbeiten. Am 1. September 2007 wurden das Arbeitsamt und die staatliche Agentur für professionelle

---

(<sup>7</sup>) Einzelheiten zur Anhörung der Bürger sowie alle anderen Ergebnisse der Arbeit des Nationalen Beratungsforums von 2004 bis 2006 sind unter folgender Adresse abrufbar:  
[www.nationalguidanceforum.ie/publications.htm](http://www.nationalguidanceforum.ie/publications.htm).

Laufbahnberatung zusammengelegt, um „eine gezieltere Laufbahnberatung und Arbeitsvermittlung anbieten“ zu können.

Mit einem ESF-Projekt, das von der VIAA geleitet wurde und im September 2008 auslief, sollte der Zugang zur Laufbahnberatung im Bildungswesen verbessert werden. An dem Projekt waren insgesamt 38 Schulräte und sechs Hochschuleinrichtungen partnerschaftlich beteiligt. Die Projektteilnehmer setzten sich dafür ein, den Laufbahnberater als Schlüsselfigur in folgenden Tätigkeitsfeldern anzuerkennen: lebenslanges Lernen und systematische Berufsbildung auf allen Ebenen sowie Unterstützung der Schulen mit Informationen und methodischen Konzepten.

Im Rahmen des Projektes entstanden:

- (a) ein Berufsbildungsmodell, das unter anderem die persönliche Entwicklung, Berufschancen und die Laufbahngestaltung umfasst;
- (b) ein Masterstudiengang für Laufbahnberatung (einschließlich einer Internetplattform für den Studiengang „Berufsberater“ und zwei Beispiele für theoretische Materialien und Veröffentlichungen);
- (c) Methodikmaterialien (sieben Broschüren und drei CDs für die Berufsbildung in der Primar- und Sekundarstufe, die auf Schüler der Klassen 7 bis 9 und 10 bis 12 sowie auf Schüler berufsbildender Sekundarschulen zugeschnitten sind);
- (d) Informationsquellen, darunter: drei Kataloge zu Bildung und beruflichen Möglichkeiten; eine nationale Datenbank zu Lernangeboten, die als allgemein zugängliches elektronisches Informationstool für unterschiedliche Zielgruppen gedacht ist und die im Jahr 2009 mit dem Portal Ploteus II der Europäischen Kommission vernetzt werden soll; Tests zur Selbsteinschätzung im Rahmen der Internetberatung und fünf DVDs zu beruflichen Möglichkeiten in fünf ausgewählten Wirtschaftssektoren.

All dies zeigt, dass in Lettland eine Strategie der lebensbegleitenden Beratung eingeführt wurde, wobei der Masterstudiengang ein Kernelement bildet. Für die Zukunft sind unter anderem auch Schulberatungsstellen vorgesehen, die von qualifizierten Laufbahnberatern geleitet werden. Die schulinternen Laufbahnberater werden zudem die Arbeiten im Bereich Berufsbildung koordinieren, die Lehrer unterstützen und relevante Informationen sowie Einzelberatungen anbieten.

Beim Aufbau des Masterstudiengangs für Laufbahnberatung hat man auf Erfahrungen in Dänemark, Estland, Finnland, Deutschland, Ungarn, Irland, Litauen und Polen zurückgegriffen und große Unterstützung von einigen Experten aus diesen Ländern erhalten.

#### **4.5.2. Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon-Strategie und den Bologna-Prozess**

Der Studiengang beruht auf der Lissabon-Strategie der Europäischen Union (2005) und den damit verbundenen Zielen für das Jahr 2010. Die lettische Strategie der lebensbegleitenden Beratung, die im Weißbuch von 2006 umrissen wird, wurde ganz klar auf der Lissabon-Strategie und allen darauf folgenden politischen Dokumenten und Initiativen aufgebaut. Dazu gehört auch die Entschließung des Rates der Europäischen Union von 2004 über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden

Beratung in Europa. Der Masterstudiengang für Laufbahnberatung zur Erlangung eines weiterführenden Abschlusses ist ein Kernelement der lettischen Strategie.

Lettland verfügt über einen Aktionsplan für die Anerkennung von Qualifikationen, die in anderen Mitgliedstaaten erworben wurden. Vor allem aber hat es ein Abkommen mit Estland und Litauen über die Schaffung eines sogenannten baltischen Bildungsraums und ein Abkommen mit Deutschland geschlossen. Beide wurden im Jahr 2001 unterzeichnet, nachdem Lettland dem Lissabonner Anerkennungsübereinkommen beigetreten war <sup>(8)</sup>.

Der Masterstudiengang für Laufbahnberatung wurde in Einklang mit dem Bologna-Prozess entwickelt und umfasst 120 ECTS-Leistungspunkte.

#### **4.5.3. Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege**

Für die Zulassung zum zweijährigen Masterstudiengang ist entweder ein Bachelorabschluss in Pädagogik, Sozialwissenschaften oder Psychologie oder eine Berufsqualifikation als Psychologe oder Lehrer erforderlich. Außerdem steht der Studiengang allen offen, die einen Bachelorabschluss in einem anderen Studiengang besitzen und mindestens über zwei Jahre Berufserfahrung als Laufbahnberater verfügen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums, das zweieinhalb Jahre dauert.

#### **4.5.4. Lehrmethoden**

Der Studienplan besteht aus vier Modulen: Theorien der Laufbahnberatung; soziale Gegebenheiten und Arbeitsmarkt; Methoden der beruflichen Tätigkeit; und Forschung. Zu jedem Modul gehören sowohl theoretische Kurse als auch praktische Übungen, damit die Studierenden theoretisches Wissen und praktische Erfahrungen auf dem Gebiet der Beratungsmethodik erwerben und sich mit Themen für die Masterarbeit auseinandersetzen.

Alle Module des Studiengangs bestehen aus mehreren Kursen mit eigenen Studieninhalten. Ziel aller Kurse ist es, dass die Studierenden die notwendigen Kompetenzen erlangen, um die in Lettland geltenden fachlichen Anforderungen (Laufbahnberater) zu erfüllen. Die Bewertung erfolgt in Form von Tutorien, Tests, Seminarvorträgen, Projekten, praktischen Übungen sowie Prüfungen und Tests am Ende eines jeden Kurses und praktischen Übungsabschnitts.

Die praktische Ausbildung ist in fünf Teile untergliedert:

- (a) Forschung zur Tätigkeit einer Beratungseinrichtung;
- (b) Beobachtung eines Laufbahnberaters bei seiner Arbeit;
- (c) praktische Beratung unter der Aufsicht eines Fachmanns;
- (d) Forschung im Rahmen der Masterarbeit und Anwendung von theoretischen und praktischen Kenntnissen;
- (e) Abschluss der Forschungs- und Beratungsarbeiten.

#### **4.5.5. Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen**

Das Ziel des Moduls Arbeitsmarkt und Beschäftigung besteht darin, den Studierenden Kenntnisse über die Struktur des Arbeitsmarktes und seine

---

<sup>(8)</sup> Siehe: [http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC\\_en.asp](http://www.coe.int/t/dg4/highereducation/Recognition/LRC_en.asp) [Zitat vom 28.11.2008].

wichtigsten Charakteristika zu vermitteln. Die Studierenden sollen verstehen, wie sich der Arbeitsmarkt entwickelt und wie Arbeitslosigkeit zu sozioökonomischen und psychologischen Problemen führen kann. Die Studierenden werden schließlich mit arbeitsrechtlichen Fragen im privaten und öffentlichen Sektor vertraut gemacht und erwerben die Fähigkeit, in den lettischen Rechtsvorschriften notwendige Informationen zu den Themen Beschäftigung und Steuern zu finden.

Im Rahmen dieses Moduls setzen sich die Studierenden mit Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und aktuellen Fragen in Lettland und anderen EU-Mitgliedstaaten auseinander. Sie haben Gelegenheit, die Erstellung von Arbeitsmarktprognosen zu üben. Zudem erlernen sie die Durchführung von Analysen, um Informationen zu beruflichen Möglichkeiten zu erlangen und diese bei ihrer praktischen Arbeit als Laufbahnberater zu nutzen. So können sie unter anderem den Ratsuchenden dabei unterstützen, seine persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit den Anforderungen in potenziellen Tätigkeitsfeldern zu vergleichen.

#### **4.5.6. Berufliche Identität**

Studierende, die alle Prüfungen bestanden haben, erwerben einen Masterabschluss in Pädagogik und den Berufsabschluss als Laufbahnberater (Code 241213 des Berufskatalogs der Republik Lettland). Diskutiert wird derzeit noch, ob der Berufsabschluss als Laufbahnberater Voraussetzung für die Ausübung dieses Berufs werden soll.

## **4.6. Polen**

### **4.6.1. Zusammenfassung**

In Polen wurde der erste Aufbaustudiengang für Laufbahnberatung vor mehr als zehn Jahren an der Universität Łódź eingeführt. Nachstehend werden die darauf folgenden Veränderungen und die große Verbreitung dieser Studiengänge in Polen dargestellt.

### **4.6.2. Politische und gesetzgeberische Initiativen**

Die Einführung des ersten Aufbaustudiengangs für Laufbahnberatung in Polen ergab sich in erster Linie aus der Notwendigkeit, der Gesellschaft dabei zu helfen, von dem Konzept der „Zuweisung“ einer Arbeitsstelle wegzukommen und sich auf das Konzept der „Wahl“ einer Arbeitsstelle hinzubewegen. Im Jahr 1993 fasste das Nationale Arbeitsamt folgenden Beschluss: Solange keine Studiengänge zur Ausbildung professioneller Laufbahnberater zur Verfügung stehen, können nur Absolventen mit einem Masterabschluss, vorzugsweise in Psychologie, Pädagogik oder Soziologie, als Laufbahnberater eingestellt werden.

Im Jahr 1994 wurde der erste Aufbaustudiengang für Laufbahnberatung an der Universität Łódź entwickelt, was auf Initiative des Arbeits- und Sozialministers im Rahmen des Weltbankprojekts TOR 8 geschah. Beim Aufbau des Studiengangs erhielt die Hochschule Unterstützung von Fachleuten aus Großbritannien (Manchester) und Irland (Dublin). Im Jahr 1997 wurde eine Studienordnung für Laufbahnberatung eingeführt, die auf dem Studiengang der Universität Łódź beruhte. Seitdem haben sich andere Einrichtungen an die

Mitarbeiter dieser Hochschule gewandt, um Hilfe bei der Entwicklung von Aufbaustudiengängen zu suchen. Diese Studienordnung gilt nun an mindestens zehn Hochschulen.

In jüngster Zeit ist die Zahl der Aufbaustudiengänge in Polen stark angestiegen, weil mehr ausgebildete Laufbahnberater benötigt werden, um die umfangreiche Erweiterung des Berufsberatungsangebots bewältigen zu können. Diese Erweiterung ist für die Bereiche Bildung, Beschäftigung und Jugend gesetzlich untermauert. Das Ministerium für Bildung und Sport erließ im Jahr 2003 eine Verordnung, die die Organisation der psychologischen Betreuung und der Bildungsförderung in öffentlichen Kindergärten, Schulen und Bildungseinrichtungen regelt, womit auch die Laufbahnberatung an den Schulen eingeführt wurde. Im Jahr 2004/2005 entwickelte das Bildungsministerium Programme zur Laufbahnberatung im Schulsektor, wobei Lehrer jetzt nur noch nach Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme als Laufbahnberater tätig sein dürfen. Zu diesem Zweck erarbeitete das Bildungsministerium einen Rahmen für Aufbaustudiengänge und stellte Zuschüsse bereit, um die Entwicklung von Aufbaustudiengängen zu fördern und zu unterstützen; die Kofinanzierung wurde vom Europäischen Sozialfonds übernommen (ESF). Nach und nach nahmen die Laufbahnberater ihre Tätigkeit an den Schulen auf, nachdem sie ein Teilzeitstudium von 12 bis 18 Monaten absolviert hatten.

Da laut Gesetz alle Laufbahnberater einen Hochschulabschluss besitzen müssen, sind in jüngster Zeit an ungefähr 30 Universitäten Aufbaustudiengänge im Bereich Laufbahnberatung entstanden. Die meisten Studiengänge erstrecken sich auf drei Semester (1,5 Jahre). Fast die Hälfte der privaten Hochschulen in Polen hat neue Studiengänge entwickelt, da dieser Bereich als Wachstumsmarkt angesehen wurde. Viele Hochschulen können sogar kostenlose Aufbaustudiengänge für Laufbahnberatung anbieten, da sie Kofinanzierungsmittel aus dem Europäischen Sozialfonds erhalten.

Die Studiengänge sind unterschiedlich aufgebaut. Meistens haben die Hochschulen die Studiengänge selbst entwickelt, wobei diese auf bestehenden Modellen und Studienplänen des Arbeits oder Bildungsministeriums beruhen. In anderen Fällen haben die Hochschulen auf externe Fachleute zurückgegriffen, die diesen Prozess unterstützen. Es wird auch schon an Spezialstudiengängen gearbeitet wie Laufbahnberatung für Menschen mit Behinderungen. Dabei wird der medizinische Aspekt im Mittelpunkt stehen.

#### **4.6.3. Umstrukturierungen als Reaktion auf die Lissabon-Strategie und den Bologna-Prozess**

Bisher hatten weder der Bologna-Prozess noch die Lissabon-Strategie irgendwelche Auswirkungen auf den Aufbaustudiengang an der Universität Łódź. Der Studiengang beruht auf Fächern und nicht auf Modulen. An der Hochschule gibt es ein System zur Anrechnung von Studienleistungen, das derzeit für Studierende vor dem ersten Hochschulabschluss und Austauschstudenten des Programms Sokrates gilt.

#### **4.6.4. Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zugangs- und Qualifizierungswege**

Für die Zulassung zum Aufbaustudiengang an der Universität Łódź sind ein Masterabschluss in Sozialwissenschaften wie Soziologie, Psychologie oder

Pädagogik und in der Regel ein oder zwei Jahre Berufserfahrung erforderlich. Ein Grund oder Hauptstudium vor dem ersten Hochschulabschluss bietet zwar eine ausreichende akademische Grundlage für eine Spezialisierung im Fach Laufbahnberatung, aber beim Masterabschluss als Zulassungskriterium wird keine Ausnahme gemacht. Man hat allerdings beschlossen, die Zulassungsvoraussetzungen weiter zu fassen, um nicht sehr motivierte Bewerber ohne Berufserfahrung abzuweisen. Diese müssen ein einmonatiges Praktikum in einer Laufbahnberatungsstelle wie einem Arbeitsamt oder einem privaten Beratungsunternehmen absolvieren. Bei der Zulassung zum Studiengang erfolgt keine Anerkennung früher erworbener Kenntnisse oder Erfahrungen, und während des Studiums müssen alle Fächer ausnahmslos belegt werden.

Andere Einrichtungen haben ihre eigenen Zulassungsvoraussetzungen aufgestellt, die sich hiervon unterscheiden können.

#### **4.6.5. Lehrmethoden**

An der Universität Łódź wird bei diesem Studiengang nicht auf das elektronische Lernen zurückgegriffen. Die Studierenden nutzen zwar E-Mails, um mit Tutoren und Studierenden zu kommunizieren, um an Kursmaterialien zu gelangen und um sich an Diskussionen in Online-Foren zu beteiligen; aber es gibt keine virtuelle Lernumgebung.

Der Aufbaustudiengang an der Universität Łódź beinhaltet ein einmonatiges Praktikum, das in der Regel in den Ferien zwischen dem zweiten und dritten Semester stattfindet. Es kann an verschiedenen Einrichtungen absolviert werden wie in:

- einer Schule, an der ein Laufbahnberater beschäftigt ist;
- einer Personalabteilung eines Unternehmens;
- einer Laufbahnberatungsstelle;
- einem Arbeitsamt.

Der Ansprechpartner der Einrichtung, an der das Praktikum stattfindet – in der Regel der Arbeitgeber oder Laufbahnberater an der Schule –, stellt dem Studierenden eine Beurteilung aus. Die Praktikanten führen ein Tagebuch über ihre Erfahrungen, das anschließend vom Tutor gelesen und mit dem Studierenden erörtert wird. Die Erfahrungen, die beim Praktikum gesammelt wurden, lassen sich in der 30- bis 40-seitigen Abschlussarbeit verwerten, die sich um ein praktisches Thema wie „Entwicklung einer Strategie zur Förderung der Laufbahnberatung an Schulen“ drehen kann.

#### **4.6.6. Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen**

Der Aufbaustudiengang an der Universität Łódź setzt sich aus unterschiedlichen Fächern zusammen, die teilweise in Form von Vorlesungen und teilweise in Form von Übungen gelehrt werden. Was die Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt betrifft, so werden Themen wie Berufskunde, Arbeitswelt und Informationsmanagement in der Berufsberatung behandelt. Die Studierenden halten auch einen Vortrag über den Arbeitsmarkt.

Der Studienplan wird regelmäßig aktualisiert, um neuen Herausforderungen Rechnung zu tragen. Vor kurzem kam das Thema „Arbeiten mit älteren Menschen“ hinzu, um die Diskriminierung älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen. Fragen, die mit dem Einstieg in den Arbeitsmarkt

zusammenhängen, werden ebenso im Rahmen des Themas Multikulturalität behandelt.

Die Studierenden werden mit verschiedenen Informationsquellen – sowohl in elektronischer als auch in Papierform – vertraut gemacht, darunter:

- relevanten Websites im Internet;
- Informationen des Arbeitsministeriums, insbesondere einer umfangreiche Datenbank mit Berufsinformationen, die einmal jährlich aktualisiert wird.

Die Studierenden müssen für ihre Abschlussarbeit gegebenenfalls auf Arbeitsmarktinformationen zurückgreifen und Materialien für Einzel- oder Gruppenberatungen vorbereiten.

#### **4.6.7. Berufliche Identität**

Die Studierenden des Aufbaustudiengangs an der Universität Łódź beginnen den Studiengang zwar mit einem Masterabschluss in einem bestimmten Fach wie Pädagogik, aber am Ende des Studiums sehen sie sich selbst eher als Laufbahnexperten. Durch den Beitritt zum Berufsverband der Laufbahnberater und durch Treffen mit Fachleuten aus anderen Bereichen wird die Wahrnehmung einer eigenen Identität als professioneller Laufbahnberater verstärkt, was in Polen ein relativ neuer Beruf ist.

## **4.7. Schottland**

### **4.7.1. Zusammenfassung**

In Schottland wurden andere Voraussetzungen für Laufbahnberatungsdienste geschaffen als in England. Dies hat dazu geführt, dass der schottische Hauptarbeitgeber von Laufbahnberatern mit den Dienststellen der Selbstverwaltungsregierung und schottischen Hochschulen zusammenarbeitete, um einen neuen Ausbildungsgang zu entwickeln – den Berufsabschluss für Laufbahnberatung und -entwicklung.

### **4.7.2. Politische und gesetzgeberische Initiativen**

Der Bereich Laufbahnberatung hat sich in den vier Landesteilen, aus denen sich das Vereinigte Königreich (VK) zusammensetzt, unterschiedlich entwickelt. In Schottland wurde die nationale Organisation „Careers Scotland“ gegründet, die Laufbahnberatung und Arbeitsvermittlung für alle Altersgruppen anbietet und von der schottischen Regierung finanziert wird. Diese Organisation stellte fest, dass eine fachliche Qualifikation notwendig ist, die stärker auf ihre Erfordernisse zugeschnitten ist als die Qualifikation, die es bisher im ganzen VK gibt. Nachholbedarf bestand insbesondere auf folgenden Gebieten:

- (a) Angebot einer bedarfsorientierten Laufbahnberatung, die allen Altersgruppen gerecht wird;
- (b) Ausbau des bestehenden Beratungsangebots in Bereichen wie unternehmerische Initiative und Integrationsförderung;
- (c) besondere Betonung der „Laufbahnplanung“ als Schlüsselkompetenz, die im Schulalter erworben und während des ganzen Lebens weiterentwickelt werden sollte; lebensbegleitende Laufbahnplanung als Grundlage für lebenslanges Lernen;

(d) Arbeit mit einer größeren Zahl von Kundengruppen (z. B. Erwachsene, die vor einer betriebsbedingten Kündigung stehen).

Aus der umfassenden Konsultation im Rahmen der Durchführbarkeitsstudie ging hervor, dass der Status quo keineswegs eine Alternative darstellte und eine intensive zweijährige Qualifizierung in Form eines Aufbaustudiengangs erforderlich war. Als wichtigster Arbeitgeber im schottischen Berufsberatungssektor wollte „Careers Scotland“ sicherstellen,

- dass die angebotene Ausbildung dem sich verändernden Umfeld gerecht wird;
- dass die Teilnehmer besser auf den Einstieg ins Arbeitsleben vorbereitet werden;
- dass sich Bürger, die nicht im Landesinneren von Schottland leben, durch ein Fernstudium weiterbilden können, was insbesondere für die abgelegeneren Gebiete des Landes wichtig ist wie dem Hochland und den vorgelagerten Inseln (die fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten in diesen Gebieten wirkten sich negativ auf die Einstellung und Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern aus; die Organisation wollte auch die Zahl der Bewerber aus unterschiedlichen sozialen Schichten steigern, da ihre Angebote für alle Bevölkerungsgruppen im Land gedacht sind).

Die Lenkungsgruppe beschloss, dass unbedingt Klarheit über die Lernergebnisse eines neuen Ausbildungsgangs herrschen musste. Zwischen 2005 und 2007 erarbeitete „Careers Scotland“ daraufhin fachspezifische Benchmarks und eine entsprechende Erklärung, in der die notwendigen Kompetenzen umrissen wurden, die die Absolventen einer Erstausbildung in professioneller Laufbahnberatung in Schottland erwerben sollten. Dabei wurde auch den Ergebnissen des Konsultationsverfahrens voll und ganz Rechnung getragen. Diese Erklärung fand die Zustimmung des Berufsverbands und der schottischen Regierung und wurde von der Qualitätssicherungsagentur (QAA) für Hochschulbildung veröffentlicht. Danach diente sie als Grundlage für die Entwicklung eines neuen Aufbaustudiengangs für Laufbahnberatung und -entwicklung.

Der Auftrag für die Entwicklung des Studiengangs wurde an ein Konsortium aus drei Hochschulen vergeben: die Universität Westschottland (die federführende Einrichtung), die Universität Napier und die Universität Strathclyde. Die Erklärung mit den Benchmarks wurde für den Aufbau des Studiengangs genutzt; ein Prozess, der ein Jahr dauerte. Zur Unterstützung dieses Prozesses wurde eine Expertengruppe gebildet, die:

- Ratschläge zum Inhalt und Umfang des Studiengangs erteilte;
- sich Gedanken zur Strukturierung des Studiengangs machte, um Flexibilität und den Gebrauch von Modulen für die berufliche Weiterbildung sicherzustellen);
- Vorschläge unterbreitete, wie die Lernergebnisse und die Querschnittsthemen in die Module eingebaut werden können;
- zum Ausbau des praxisorientierten Lernens als integraler Bestandteil des Studiengangs beitrug;
- dafür Sorge trug, dass die fachlichen Anforderungen an Laufbahnberater (die geltende Qualifikation von Laufbahnberatern im VK) mit aufgenommen wurden.

Die Bewertungsausschüsse an den Hochschulen beurteilten den neuen Studiengang außergewöhnlich positiv. Dies zeigt, dass der Hauptarbeitgeber in diesem Sektor eine wichtige Rolle gespielt hat. Bemerkenswert waren auch die breite Zusammenarbeit und innovative Konzepte im Zusammenhang mit dem Fernstudium und dem Lernen am Arbeitsplatz. Man einigte sich auf einen zweijährigen Studiengang, wobei das zweite Jahr aus einem Praktikum besteht (das erste Jahr führt zu einem Aufbaudiplom (60 ECTS-Leistungspunkte); das zweite Jahr mündet in einen Masterabschluss (weitere 30 ECTS-Leistungspunkte)). Alle Module sind Pflichtmodule – allerdings wird bei dem Studiengang besonderes Gewicht auf individuelles Lernen gelegt: Jeder Studierende hat einen Lernplan, einen Übungstutor und freie Wahl beim Praktikumsplatz, so dass die Wünsche der Studierenden teilweise berücksichtigt werden können. Das Praktikum im zweiten Jahr sowie die flexible Struktur des Masterstudiengangs ermöglichen eine stärkere Spezialisierung und eine größere Praxisnähe.

#### **4.7.3. Umstrukturierungen als Reaktion auf den Bologna-Prozess und die Lissabon-Strategie**

Der Studiengang steht in Einklang mit dem Bologna-Prozess, da er auf Lernergebnissen und Leistungspunkten beruht. Die Universität Westschottland engagierte sich bereits stark für das Sammeln von Leistungspunkten und war eine der ersten schottischen Hochschulen, die – noch vor der Bologna-Erklärung im Jahr 1999 <sup>(9)</sup> – ein Leistungspunktesystem entwickelte. Im Jahr 2007 nahm diese Universität eine Neubewertung ihrer Studiengänge vor, um alle Studiengänge auf Module im Umfang von 20 Leistungspunkten umzustellen, was auch dem Europäischen Leistungspunktesystem entspricht.

#### **4.7.4. Zulassungsvoraussetzungen und alternative Zulassungs- und Qualifizierungswege**

Allgemeine Zulassungsvoraussetzung für den Studiengang ist der erfolgreiche Erwerb eines ersten Hochschulabschlusses. Dies wird jedoch flexibel gehandhabt: Beispielsweise wenn der Bewerber nachweisen kann, dass er die Fertigkeiten, Kenntnisse und Reife sowie die akademischen Voraussetzungen mitbringt, um einen Aufbaustudiengang erfolgreich zu absolvieren. An der Universität Westschottland wird mit jedem Bewerber ein Bewerbungsgespräch geführt, bei dem früher erworbene relevante Kenntnisse und Erfahrungen ermittelt werden, die dann in die Bewertung einfließen. Auch Bewerber, die entsprechende Erfahrungen, aber keinen Hochschulabschluss besitzen, können auf der Grundlage einer Einzelfallprüfung zugelassen werden, sofern der Bewerber nachweist, dass er dafür die nötigen Voraussetzungen mitbringt. Von einigen Bewerbern kann verlangt werden, ein verkürztes Erststudium in Sozialwissenschaften abzuschließen, bevor sie zum Aufbaustudiengang zugelassen werden. Damit sollen sie zeigen, dass sie ein Hochschulstudium bewältigen können.

---

<sup>(9)</sup> Siehe: [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main\\_doc/990719BOLOGNA\\_DECLARATION.PDF](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/990719BOLOGNA_DECLARATION.PDF) [Zitat vom 28.11.2008].

#### 4.7.5. Lehrmethoden

Bei der Ausbildung kommt das elektronische Lernen zum Einsatz, indem auf die virtuelle Lernumgebung (VLU) der Hochschule (Blackboard) zurückgegriffen wird. Während der Entwicklungsphase floss ein Teil der Mittel in die Beschäftigung eines Informatikentwicklers, um diese Umgebung an die Erfordernisse der Studierenden des neuen Studiengangs anzupassen. Alle Studierenden müssen zahlreiche Module belegen, die mit der VLU verbunden sind. Sie sollen diese nutzen, um:

- an die Kursmaterialien zu gelangen;
- Verweisen und Links zu Bibliotheken zu folgen (z. B. zu elektronischen Fachzeitschriften);
- an Diskussionsforen teilzunehmen (damit soll der Lerneffekt bei allen Studierenden verstärkt werden, auch bei den Teilnehmern des Fernstudiums).

Die Teilnehmer des Fernstudiums können an den Online-Diskussionen mitwirken und stehen mit ihrem persönlichen Tutor an der Hochschule und ihrem Tutor am Praktikumsplatz in telefonischem Kontakt.

Das elektronische Lernen wird auch durch die persönliche Laufbahnplanung gefördert, die darauf abzielt, eine stärkere persönliche Reflektion und die Überprüfung beruflicher Kompetenzen anzuregen. Die Teilnehmer des Aufbaustudiengangs für Laufbahnberatung und -entwicklung nutzen ein passwortgeschütztes elektronisches Portfolio, wo sie ihre Erfahrungen verarbeiten und dokumentieren, so dass ihr reflektives Denken gefördert wird. Es gibt auch ein eigenes Modul zur reflektiven Beratungspraxis.

Bei der ersten Überprüfung des Ausbildungsangebots hatte sich herausgestellt, dass die Studierenden mehr Erkenntnisse und Erfahrungen aus ihrem Praktikum gewinnen müssen. Dem wurde in diesem Aufbaustudiengang folgendermaßen Rechnung getragen:

- Gewinnung von 60 Mitarbeitern aus allen Zweigstellen von „Careers Scotland“, die sich mit einer Tätigkeit als Praktikumstutor einverstanden erklärten, um den praxisorientierten Teil des Studiengangs zu unterstützen, indem sie den Studierenden als Mentoren zur Seite stehen;
- Praktika in unterschiedlichen Unternehmen und Einrichtungen.

Die Praktikumstutoren fungieren als Fachexperten und bieten den Studierenden Unterstützung, indem sie ihnen den Blick aus der beruflichen Praxis eröffnen. Im ersten Pilotjahr des Studiengangs stammen alle Praktikumstutoren aus der Mitarbeiterriege von „Careers Scotland“. Kontakte per E-Mail oder Telefon und persönliche Begegnungen bieten die Möglichkeit, dass die Studierenden ihre Aufgaben im Einzelnen besprechen und der Praktikumstutor den Studierenden in die richtige Richtung lenken kann. Dies erfolgt aber in einer Art und Weise, dass nicht die Abhängigkeit, sondern die Selbstständigkeit gefördert wird. Unter bestimmten Umständen und in Absprache mit dem Studierenden können die Praktikumstutoren in die Beurteilung der geleisteten Arbeit einbezogen werden. Man ist sich jedoch bewusst, dass dies die Art der Beziehung zu dem Studierenden verändert. An die Einbeziehung der Mitarbeiter von „Careers Scotland“ ist auch die Hoffnung geknüpft, dass der fachliche Meinungsaustausch und die reflektive Praxis in der Organisation selbst aufwind erhalten, da die Mitarbeiter mit neuen Ideen konfrontiert und bestehende Konzepte in Frage gestellt werden.

Während des ersten Studienjahres absolvieren die Vollzeitstudenten ein sechswöchiges Praktikum in einer Laufbahnberatungsstelle. An der Universität Westschottland gibt es keine Beurteilung des Praktikums, aber die Tutoren erhalten Feedback vom Ansprechpartner der Praktikumsstelle über die erbrachte Leistung, und der Studierende verfasst einen Bericht. Auf dieser Grundlage findet dann nach dem Praktikum eine Diskussion zwischen dem Tutor und dem Studierenden statt. Praktika bieten auch Gelegenheit, um einige Schlüsselkompetenzen in Einzel- oder Gruppenberatungen zu üben.

#### **4.7.6. Vermittlung von Kenntnissen über den Arbeitsmarkt, die Berufslandschaft und Berufschancen**

In der Erklärung mit den Benchmarks geht es in einem Teil auch um Laufbahninformationen. Dazu gehört die Fertigkeit und Fähigkeit, „Informationen zu interpretieren und diese für die Kunden, Partner und Hauptakteure nutzergerecht aufzubereiten“. Ein wichtiges Anliegen der Expertengruppe bestand darin, den erforderlichen Umgang mit Arbeitsmarktinformationen in den Bereich Laufbahnberatung mit einzubeziehen.

Arbeitsmarktaspekte tauchen immer wieder in der Benchmark-Erklärung auf und haben in die damit verbundenen Module Eingang gefunden. Dies schließt auch ein eigenes Modul für Arbeitsmarktstudien ein. Eines der Praxismodule enthält außerdem eine Lehreinheit zu Laufbahninformationen, wobei die Studierenden in gedruckten und elektronischen Quellen recherchieren können. Die Tutoren sorgen dafür, dass die Studierenden bei Beratungsgesprächen mit Schülern Zugang zu Arbeitsmarktinformationen haben. Vorgesehen ist auch, dass die Studierenden die beruflichen Möglichkeiten gründlich prüfen, die in den Gesprächen erörtert wurden. Die Studierenden führen auch Recherchen zu einem speziellen Beschäftigungssektor, beispielsweise Reisen und Tourismus, durch und verfassen dann dazu einen Bericht.

#### **4.7.7. Berufliche Identität**

Der Studiengang Laufbahnberatung und -entwicklung wird von unterschiedlichen Instituten gelehrt (Pädagogik, Sozialwissenschaften, Medizin) und ist stark an diese Fachrichtungen angelehnt. Doch die Tatsache, dass Laufbahnberater einen eigenen, maßgeschneiderten Aufbaustudiengang absolvieren, wird wahrscheinlich dazu beitragen, dass die Laufbahnberatung stärker als eigenständiger Beruf wahrgenommen wird. Schließlich liegt der Schwerpunkt auf der Ausbildung reflektiver Berater, die auf Postgraduiertenebene ebenfalls Forschungsarbeit leisten. Dies sollte dazu führen, dass sich die Laufbahnberatung in der öffentlichen Wahrnehmung stärker als eigenständiger „Beruf“ durchsetzt, so dass sie nicht mehr als Tätigkeitsfeld oder Spezialisierung im Rahmen eines anderen Berufs wie Lehrer oder Psychologe angesehen wird.

# 5. Entwicklung des Kompetenzrahmens

## 5.1. Der Kompetenzbegriff

Um den Kompetenzrahmen anwenden zu können, muss zunächst der zugrunde liegende Kompetenzbegriff näher untersucht werden. Sultana (in Kürze erscheinend)<sup>(10)</sup> gibt einen Überblick über die Aspekte, die für den Gebrauch von „Kompetenz“ und „Kompetenzrahmen“ in der Laufbahnberatung von Belang sind. Er geht der Entwicklung des Kompetenzbegriffes und seiner verschiedenen Anwendungen – sowohl im Zeitverlauf als auch in Bezug auf unterschiedliche soziokulturelle Verhältnisse – nach und berücksichtigt dabei insbesondere die USA und verschiedene Traditionen in europäischen Ländern.

Sultana beschäftigt sich mit den Diskussionen über die Vorzüge und Nachteile kompetenzorientierter Ansätze im Bereich des Lernens. So lassen sich einerseits spezifische Fähigkeiten und Eigenschaften feststellen, die ursächlich mit guten Lernleistungen in Verbindung gebracht werden könnten und demnach in der Ausbildung gezielt gefördert werden, um sie so weit wie möglich zu vervollkommen. Andererseits besteht die Gefahr, dass die Bedeutung von Wissen und Verständnis für ein effektives Lernverhalten heruntergespielt und ein „kreatives und ideenreiches Lernen“ somit im Keime erstickt wird. Wissen ist als vielschichtiger Begriff anerkannt; Ausdruck dafür sind im europäischen Kontext die Deskriptoren für die Referenzebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) wie auch für die im Rahmen des Bologna-Prozesses vereinbarten Zyklen der Hochschulbildung (die sogenannten Dublin-Deskriptoren).

Wissen lässt sich in drei Elemente unterteilen (wenngleich andere auch mehr vorschlagen: siehe Reid, 2007):

- (a) propositionales Wissen: Faktenwissen (*savoir*);
- (b) praktisches Wissen: Handlungswissen (*savoir faire*);
- (c) prozedurales Wissen: Anwendungswissen (*savoir être*).
- (d) Alle diese Elemente des Wissens müssen in einer Definition zusammengeführt werden, die als Grundlage für der Ermittlung der für eine berufliche Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen dient und weithin Akzeptanz findet, da sie auf weitgehender beruflicher Eigenständigkeit und auf der Einhaltung ethischer Grundsätze bei der Erfüllung der individuellen Erfordernisse der Dienstleistungsnutzer beruht.
- (e) Die Europäische Union nahm die Definition von „Kompetenz“ im Zuge der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens in Angriff. Mit der

---

<sup>(10)</sup> Diese eingehende Untersuchung des Begriffes „Kompetenz“ und der spezifischen Probleme bei der Anwendung von Kompetenzrahmen in der Laufbahnberatung geht weit über das hinaus, was in diesem Projektbericht möglich ist. Sie wird all denjenigen dringend empfohlen, die sich noch umfangreicher über dieses Thema informieren möchten oder aber beabsichtigen, den hier vorgeschlagenen Kompetenzrahmen im eigenen Land bzw. Tätigkeitsfeld anzuwenden.

formellen Annahme des EQR im April 2008 wurde folgende Definition festgelegt:

- (f) „Kompetenz“ ist die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben. (Europäisches Parlament, 2008, S. 4).
- (g) Da in der Anfangsphase dieser Forschungsarbeit noch keine formell angenommene EU-Definition vorlag, wurde bei der Entwicklung des Kompetenzrahmens auf eine Definition aus einem Arbeitsdokument der Dienststellen der Kommission zum Europäischen Qualifikationsrahmen zurückgegriffen (Europäische Kommission, 2005c, S. 11). Es handelt sich dabei um eine zusammenfassende Definition, die die an anderer Stelle angeführten Elemente des Wissens widerspiegelt:
- (h) „Kompetenz umfasst: i) kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (*tacit knowledge*), das durch Erfahrung gewonnen wird; ii) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Knowhow), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist; iii) personale Kompetenz, die das Verhalten/den Umgang in/mit einer gegebenen Situation betrifft; iv) ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche/soziale Werte umfasst.“
- (i) Diese Definition macht deutlich, dass dem Kompetenzrahmen eine Vorstellung von Kompetenz zugrunde liegt, die nicht von einer mechanischen Untergliederung der Aufgaben in Mikrofähigkeiten und isolierte Blöcke separater beruflicher Aufgaben ausgeht. Vielmehr handelt es sich um ein integratives Modell der Kompetenz, womit sich verschiedene Aspekte einer selbstgesteuerten und reflexiven Vorgehensweise ermitteln lassen, einschließlich der so wichtigen Fähigkeit, sich im Laufe der Zeit vom Berufsanfänger zum Experten zu entwickeln. Es lässt sich hier auf unterschiedliche Weise ein Zusammenhang mit allen unter Punkt 2.2 erörterten Ausbildungstraditionen herstellen.

## 5.2. Gestaltung des Kompetenzrahmens

### 5.2.1. Bestehende Rahmen

Es gibt bereits eine Reihe internationaler und nationaler Rahmen, die durch internationale Zusammenarbeit, transnationale Projekte und nationale Initiativen entwickelt wurden. Die entsprechenden Websites sind in Anhang 3 aufgeführt. Insbesondere sind die folgenden Rahmen zu nennen:

- (a) Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG): Der Kompetenzrahmen, der durch ein internationales Forschungsprojekt im Zeitraum 1999-2003 entwickelt wurde, beinhaltet ein Cluster mit elf Kernkompetenzen und weitere zehn Fachkompetenzcluster, bei denen jeweils in fünf bis elf Unterpunkten eine genauere Beschreibung der Kompetenz gegeben wird.

- (b) Europäisches Akkreditierungsmodell (EAS): Ein im Rahmen von Leonardo da Vinci finanziertes EU-Projekt, bei dem auf der Grundlage von IAEVG-Kompetenzen ein gemeinsamer Akkreditierungsrahmen für die europäischen Länder entwickelt werden soll. Es wurden fünf klientenbezogene Hauptaufgaben herausgearbeitet, die als Grundlage für die vorgeschlagenen Akkreditierungsverfahren dienen sollen.
- (c) Institute of Career Certification International (ICCI): Ein früherer Rahmen, bestehend aus fünf Kernkompetenzen und weiteren fünf Fachkompetenzclustern, wurde 2008 durch einen Rahmen mit zwölf Kernkompetenzen und 19 ausgewählten Kompetenzen abgelöst.
- (d) MEVOC – ein Qualitätsinstrument für Bildungs- und Berufsberater: Ein europäisches Leonardo-da-Vinci-Projekt unter der Leitung Österreichs, bei dem im Rahmen von vier Kompetenzkategorien insgesamt 35 Kompetenzstandards entwickelt wurden, die in zwölf Gruppen zusammengefasst sind. Die Arbeit an der Entwicklung eines Zertifizierungssystems unter Verwendung dieser Standards wird durch ein Nachfolgeprojekt fortgesetzt – das europäische Zertifikat für Bildungs- und BerufsberaterInnen (ECGC).
- (e) Kanadische Standards und Leitlinien für Laufbahnberater: Diese Standards sind sehr gut ausgearbeitet und umfassen ein Kerncluster (fünf Bereiche) und sechs Fachbereiche. Jeder dieser Bereiche ist in verschiedene Funktionen unterteilt, die wiederum in Kompetenzen untergliedert sind.
- (f) Fachliche Standards für australische Laufbahnberater: Sieben breit gefasste Kategorien, die in bis zu zehn Bereiche unterteilt sind, wobei oftmals in einem die Fachkompetenzen für den Bereich genauer untersucht werden.
- (g) Irland, Kompetenzrahmen für Laufbahnberater: Dieser Rahmen besteht aus fünf Hauptbereichen, von denen einige weiter untergliedert sind. Für jeden dieser Bereiche sind die Anforderungen an Wissen und Sachverstand festgelegt, und es wird ausgeführt, wozu der Berater in der Lage sein muss.
- (h) Nationale berufliche Befähigungsnachweise im Vereinigten Königreich (*national vocational qualifications* – NVQs): Die beruflichen Standards für die Laufbahnberatung waren lange Zeit Bestandteil des NVQ-Systems. Seit ihrer ursprünglichen Festlegung Anfang der 1990er Jahre sind sie mehrmals überarbeitet worden und umfassen derzeit 30 Kompetenzeinheiten, wobei nur einige wenige dieser Einheiten für die Akkreditierung obligatorisch sind (deren genaue Festlegung in Abhängigkeit vom angestrebten Qualifikationsniveau erfolgt).
- (i) Estnische Qualifizierungsbehörde: Fachliche Standards für Laufbahnberater, Berufswahlberater und schulische Laufbahnkoordinatoren wurden im Dezember 2005 festgelegt. Der Standard für Laufbahnberater basiert auf einem Standard von 2001 und wurde entsprechend aktualisiert, die beiden anderen Standards sind neu.

Darüber hinaus liegen noch einige weitere Standards vor bzw. sind gerade in der Ausarbeitung. Zum Zeitpunkt der Durchführung dieses Projekts gab es jedoch keine Standards, die hinreichend vollständig oder in einer gängigen Sprache abgefasst waren.

Zu Beginn dieses Projekts wurde jeder Kompetenzrahmen eingehend untersucht, um festzustellen, nach welchen Grundsätzen er entwickelt wurde und wie er angewendet wird. Nachdem beim Projekt der Rahmenentwurf erst einmal fertiggestellt war, erfolgte ein detaillierter Abgleich mit jedem einzelnen bereits

bestehenden Rahmen, damit auch kein Kompetenzbereich fehlte, der anderswo als wichtig erachtet worden war.

### **5.2.2. Der Anwendungsbereich des Kompetenzrahmens**

In früheren Studien (McCarthy, 2004; OECD, 2004; Sultana, 2003) wird untersucht, welche Beziehung bei denjenigen, die in der Laufbahnberatung tätig sind, zwischen ihren Aufgaben und ihren Funktionen besteht. Wie bereits an anderer Stelle (Abschnitt 2.1.) festgestellt, wird die Laufbahnberatung mit ihren unterschiedlichen Aufgaben oftmals auch von Personen durchgeführt, die hauptsächlich in einem anderen Fachgebiet tätig sind. Sie arbeiten dabei entweder parallel zu denjenigen, für die die Beratung die Haupttätigkeit darstellt, oder aber sind – wie in einigen Ländern – die einzige Alternative, da es gar keine fachlich qualifizierten Berater gibt. Der hier vorgestellte Kompetenzrahmen konzentriert sich nur auf die Aufgaben im Zusammenhang mit der Laufbahnberatung, ganz gleich, ob es sich dabei um das Fachgebiet des Anbieters oder nur um eine Teilspezialisierung handelt. Die Grenzen zwischen den einzelnen Funktionen sind oftmals fließend. Ein Lehrer kann in einem einzigen Gespräch mit einem Schüler persönliche und schulische Fragen wie auch Fragen der beruflichen Entwicklung besprechen, und häufig lassen sich eben persönliche Belange nicht bequem in Schubladen einsortieren.

Um die mit diesem Kompetenzrahmen abzudeckenden Aufgaben zu begrenzen, wurde die im Rahmen einer OECD-Studie entwickelte Arbeitsdefinition von „career guidance“ (2004, S.9) übernommen, die weithin anerkannt und für die Zwecke dieses Projekts sehr nützlich ist:

„Laufbahnberatung ist ein Dienstleistungsangebot, das darauf ausgerichtet ist, Menschen jedes Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen. Laufbahnberatung hilft den Menschen, sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden. Sie hilft ihnen, den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu verstehen und diese Kenntnisse auf das zu beziehen, was sie selbst über sich wissen. Umfassende Laufbahnberatung will die Betroffenen in die Lage versetzen, ihre berufliche Tätigkeit und ihre Bildungsaktivitäten zu planen und entsprechende Entscheidungen zu treffen. Sie erschließt Informationen über den Arbeitsmarkt und über Bildungsmöglichkeiten, indem sie diese organisiert, systematisiert und verfügbar macht, wann und wo sie benötigt werden.“

Diese Definition hilft, die Laufbahnberatung von anderen fachlichen Aufgaben abzugrenzen, jedoch war für das Projekt auch noch eine vertikale oder hierarchische Abgrenzung wichtig. So wurden in anderem Zusammenhang umfangreiche Untersuchungen zu Managementkompetenzen vorgenommen, wobei solche Kompetenzen in diesem Rahmen nicht berücksichtigt sind. Obwohl sich Beratungs- und Managementaufgaben (vor allem wenn sie zu ein und demselben Stellenprofil gehören) nicht immer exakt voneinander trennen lassen, sind sie doch im Allgemeinen besser voneinander abzugrenzen als professionelle und unterstützende oder paraprofessionelle Funktionen. Bei den Unterscheidungen kann die oben angeführte Definition der Laufbahnberatung herangezogen werden; in einigen der nachfolgenden Abschnitte wird darauf noch weiter eingegangen. Generell gilt dieser Kompetenzrahmen für jede Aufgabe oder Tätigkeit, die zur Laufbahnberatung entsprechend der obigen Definition

beiträgt. Soll er jedoch zur Untermauerung der Beurteilung und Anerkennung von Mitarbeiterkompetenz eingesetzt werden, ist zu untersuchen, welche Aufgabebereiche „in seinen Anwendungsbereich“ fallen, wobei das nur eine von vielen Überlegungen ist, die in einem solchen Falle eine Rolle spielen. Einige davon werden in Abschnitt 7 behandelt.

### **5.2.3. Klientenkompetenzen**

Eines der Ziele, das durch eine kompetente Laufbahnberatung erreicht werden soll, ist die Entwicklung der Verhaltensweisen und Kompetenzen der Klienten, d. h. deren Fähigkeiten zur Gestaltung ihres beruflichen Werdegangs. In verschiedenen Ländern gab es Bemühungen, genau zu definieren, über welche Kompetenzen Berufstätige wie auch Berufsanfänger verfügen müssen, damit sie ihre Karriere effektiv voranbringen können. Frühere Arbeiten aus den USA wurden in Kanada fortgeführt, und es wurde ein Leitfaden für die Lebens- und Berufsplanung vorgelegt, auf dessen Grundlage auch der australische Leitfaden für die Laufbahnentwicklung konzipiert (ABCD) wurde. Durch integrierte Entwicklungsprojekte unter Leitung des National Guidance Forum entstanden in Irland der bereits an anderer Stelle aufgeführte Kompetenzrahmen für Laufbahnberater und ein nationaler Rahmen für lebensbegleitende Lernberatung (National Guidance Forum, 2007). Letzterer enthält eine detaillierte Auflistung der vom frühen Kindes- bis zum Erwachsenenalter geforderten Kompetenzen für die Laufbahnentwicklung. Außerdem wurde die breite Öffentlichkeit dazu befragt, wie sie die Beraterdienste und die Qualität der Beratung einschätzt. Auf dieser Grundlage wurde ein Rahmen zur Qualitätssicherung bei der Beratung erstellt (Internetadressen zu den Standardkompetenzen der Klienten sind in Anhang 3 enthalten.)

Eine solche Einordnung der Kompetenzen, über die jeder Lernende und jeder Bürger zur Gestaltung seiner beruflichen Entwicklung verfügen muss, ist gleichzeitig von ganz wesentlicher Bedeutung für die Festlegung der Kompetenzen, über die Laufbahnberater verfügen müssen. In Bezug auf den parallel bestehenden Bereich der Lehrtätigkeit bringen Roelofs und Sanders (2007) vor, dass sich „die Lehrerkompetenz in den Resultaten der Tätigkeit der Lehrer widerspiegeln muss, wobei hier die ‚Lernaktivitäten‘ der Schüler am wichtigsten sind“ (S. 127). Eine klare Vorstellung von den Resultaten, die bei den Klienten angestrebt werden, bietet die entsprechenden Orientierungswerte, auf die größtenteils Bezug genommen werden kann, wenn die bei der Festlegung der Berateraufgaben und -kompetenzen auftretenden Schwierigkeiten und Konflikte zu beurteilen sind. Durch eine genaue Beschreibung des geplanten Ergebnisses einer beruflichen Tätigkeit lassen sich wertvolle Erkenntnisse darüber gewinnen, welche Form und welcher Standard für diese Tätigkeit erforderlich sind. Die Verwendung solcher Orientierungswerte war in der Anfangsphase der Entwicklung des Kompetenzrahmens für die Laufbahnberatung sehr hilfreich und dürfte für all jene, die noch weiterführende Maßnahmen ergreifen wollen, gleichermaßen wertvoll sein.

### **5.2.4. Der Aufbau des Kompetenzrahmens**

Bestehende Rahmen beinhalten oftmals, jedoch nicht immer, obligatorische bzw. Kernkompetenzen sowie nichtobligatorische bzw. Zusatzkompetenzen. Selten wird näher auf die Unterscheidung eingegangen. Gelegentlich scheinen die obligatorischen Elemente „Kerntätigkeiten“ widerzuspiegeln, von denen

angenommen wird, dass sie von den Beratern in jedem Arbeitsumfeld ausgeführt werden müssen; in anderen Fällen wiederum repräsentieren sie offenbar ein grundlegendes Erfordernis, das die Weiterentwicklung auf ein höheres Kompetenzniveau ermöglicht. In Anbetracht der sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Methoden der Leistungserbringung, die im Beratergewerbe in Europa anzutreffen sind, ist wohl kaum davon auszugehen, dass eine spezielle Tätigkeit in jedem Falle auch ein wesentlicher Bestandteil des möglichen Tätigkeitsspektrums eines bestimmten Beraters ist. Eher trifft es doch wohl zu, dass einige Kompetenzen „übergreifenden“ Charakter haben, da sie Fähigkeiten oder Verständnisse umfassen, die für alle spezifischen Tätigkeiten von Belang sind, deren Ziel es ist, den Klienten bei der Entwicklung und Aneignung von Fähigkeiten zur Gestaltung ihrer Karriere behilflich zu sein.

Nach weiterführenden Überlegungen dazu lässt sich feststellen, dass übergreifende Kompetenzen, die generell vorhanden sein sollten, in keinem Falle isoliert auftreten. Ethisches Verhalten beispielsweise wird weithin als etwas „Gutes“ anerkannt, jedoch zeigt sich die ethische Haltung der Laufbahnberater nicht losgelöst von allem anderen und ohne entsprechende Tätigkeiten. Vielmehr müssen sie in ihrer gesamten beruflichen Arbeit den Grundsätzen der Ethik folgen, sei dies im Gespräch mit dem Klienten, bei der Leitung einer Gruppensitzung oder bei der Erarbeitung von Informationsmaterialien, das bei der Beratung eingesetzt werden sollen. Davon ausgehend wurde eine Reihe übergreifender Kompetenzen, sogenannter Grundkompetenzen, ermittelt, um die Beziehung zu anderen Kompetenzen und zur beruflichen Praxis zu verdeutlichen. Sie sind generell dadurch gekennzeichnet, dass sie keine Arbeitsaufgaben an sich darstellen, sondern das gesamte Spektrum der Arbeitsaufgaben unterstützen.

Was die Elemente der Laufbahnberatung anbelangt, die als eigenständige Tätigkeiten angesehen werden können, so wird im Kompetenzrahmen eine Unterscheidung angewendet, wie sie im EAS-Projekt (Reid, 2007) und bei Vuorinen et al. (2006) zu finden ist. Demnach werden zunächst diejenigen Aufgaben bezeichnet, die besonders markant oder für die Nutzer der Beratungsleistungen erkennbar sind, da es sich normalerweise um Tätigkeiten handelt, in die der Klient oder aber eine Klientengruppe direkt einbezogen ist. Es wurden sechs derartige Kompetenzen ermittelt und als Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten bezeichnet. Obwohl diese Tätigkeiten im gegebenen Falle für die Nutzer sehr wichtig sind, werden sie nicht generell von Laufbahnberatern gefordert. Allerdings wird wahrscheinlich jeder Berater die eine oder andere davon ausführen.

Und schließlich beinhaltet der Kompetenzrahmen auch eine Reihe von Nebentätigkeiten, mit denen die Laufbahnberater häufig die Ressourcen und die Bedingungen für ihre Arbeit mit Klienten stützen und verbessern wollen, je nachdem, welchen genauen Umfang die ihnen übertragenen Aufgaben haben. Sie werden Unterstützungskompetenzen genannt.

Die Unterscheidung zwischen Front-Office-Leistungen (die für den Klienten sichtbar sind) und Back-Office-Leistungen (strategische Planung, konzeptionelle Arbeit und Organisation der Leistungserbringung) wird von Vuorinen et al. (2006) herausgearbeitet, speziell für die Beratung bei Hochschullaufbahnen, jedoch mit einer potenziell viel breiteren Anwendung. Sie betonen speziell die Notwendigkeit, dass jedem einzelnen Klienten in unterschiedlichen Phasen auch

unterschiedliche Leistungen angeboten werden müssen und dass für Klienten, die sich anscheinend alle am gleichen Punkt ihrer Karriere befinden, dennoch eine Leistungsdifferenzierung entsprechend den individuellen Bedürfnissen vorgenommen wird. Die Kompetenz, qualitativ hochwertiger Leistungen für die Klienten zu erbringen, ist eng verknüpft mit der Fähigkeit, genau beurteilen zu können, welche spezifischen Leistungen und Methoden zum jeweiligen Zeitpunkt angemessen sind, um der Vielfalt der Klientenerfordernisse gerecht zu werden, und wie dieses umfassendere Beratungsmuster noch weiter zu fördern ist.

Abschnitt 6 dieses Berichts enthält einen Überblick und eine detaillierte Erklärung zum hier vorgestellten Kompetenzrahmen. Es ist wichtig, sowohl die Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten als auch die Unterstützungskompetenzen als Tätigkeitsbereiche anzusehen, denen ganzheitlich eine spezifische und nützliche Funktion zukommt; für deren Ausführung sollten in jedem Falle die Grundkompetenzen die Voraussetzung bilden.

## 5.3. Verständnis des Kompetenzrahmens

### 5.3.1. Wörter und Sprache

Sprache, Übersetzung und Auslegung erlangen eine ganz besondere Bedeutung, wenn ein einheitliches Instrument für die Verwendung in den vielen Sprachen und Kulturen der Mitgliedstaaten der EU entwickelt werden soll. Das trifft insbesondere auf die Laufbahnberatung zu, bei der viele als Fachtermini verwendete Wörter, wie etwa „Beratung“ („guidance“), sowohl im Englischen als auch in den Zielsprachen der Übersetzung außerdem eine Reihe von Bedeutungen im Alltagssprachgebrauch haben.

Durch die Auslegung ergeben sich weitere Probleme. So wird möglicherweise ein Wort, das ohne Schwierigkeiten akkurat in eine andere Sprache übersetzt wurde, in der Kultur der Zielsprache anders ausgelegt als in der Kultur der Ausgangssprache, bzw. die Bedeutung wird anders verstanden als beabsichtigt. Es kommt sehr häufig zu Nuancen in der Auslegung, worin sich die unterschiedlichen europäischen Kulturen widerspiegeln. Ein Beispiel zeigt sich dort, wo die Arbeitsmärkte sehr unterschiedliche Traditionen haben. Im Rahmen dieses Projekts wurde – insbesondere in Ländern, die ehemals eine Planwirtschaft hatten – beobachtet, dass die Termini „unternehmerisch“ („entrepreneurial“) und „Unternehmertum“ („entrepreneurship“) häufig in dem Sinne verwendet werden, dass sie offenbar mehr oder weniger zu einem Synonym für ein Interesse an einer privatwirtschaftlichen Tätigkeit werden. Im Englischen hingegen würden sie nach wie vor im Sinne des französischen Originals verwendet werden, nämlich als Ausdruck eines gewissen persönlichen Risikos, das in der Hoffnung eingegangen wird, dass es sich finanziell auszahlt, wie etwa bei der Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit oder einer Existenzgründung.

Probleme können jedoch nicht nur zwischen den Sprachen, sondern auch innerhalb einer Sprache auftreten. Junge Leute verstehen möglicherweise einzelne Wörter um Nuancen anders als die älteren Bürger ihres Landes, wobei „jung“ in diesem Zusammenhang wohl besser anhand der sozialen Einstellungen und nicht auf der Grundlage des Alters definiert wird – ein weiteres Beispiel für die angeführte Problematik. Häufig sind solche Veränderungen in der Bedeutung

von Wörtern Ausdruck zugrunde liegender Werte. Bei jeder Übersetzung und Auslegung des Kompetenzrahmens kommt es folglich darauf an, in Übereinstimmung mit der beabsichtigten Bedeutung der einzelnen Kompetenzaussagen zu bleiben und gleichzeitig den Rahmen an die nationalen und sektoralen Bedingungen anzupassen. Hier muss das richtige Verhältnis gefunden werden.

### **5.3.2. Kultur, Kontext und persönliche Werte**

Die Gestaltung und Erbringung von Laufbahnberatungsdiensten ist nicht wertfrei. Sowohl der Nutzer der Leistungen als auch der Berater hat einen eigenen kontextuellen und kulturellen Hintergrund und verfügt über einen persönlichen Wertekanon. Die Leistungen, die vom Berater erbracht und vom Nutzer in Anspruch genommen werden, sind in der Regel ein Produkt nationaler oder institutioneller Politik. So wird beispielsweise in den *Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung* im Rahmen der Strategie von Lissabon (Europäische Kommission, 2005b) und in den nationalen Beschäftigungsstrategien der meisten Mitgliedstaaten ein Höchstmaß an Erwerbsbeteiligung (Vollbeschäftigung) als zentrale politische Zielsetzung gefördert, aber nicht jeder Bürger wird sich nach diesem politischen Ziel richten wollen. Nicht nur aus diesem Grunde dürften einige Laufbahnberater der Art und Weise, in der die politischen Ziele auf ihre Arbeit projiziert werden, skeptisch gegenüberstehen. Viele soziale, kulturelle, wirtschaftliche und persönliche Umstände und Ansichten spielen eine Rolle, wenn es darum geht, Menschen bei der richtigen Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswahl zu unterstützen, die letztendlich ihre Laufbahn ausmachen, sei es in Erwerbsarbeit, in freiwilliger Tätigkeit oder außerhalb der formellen Wirtschaft. Die Suche nach Arbeit erfolgt vielleicht wegen der damit verbundenen Freude und Anerkennung, nur wegen der Anerkennung (hauptsächlich finanzieller Art), oder aber sie wird überhaupt nicht angestrebt.

Dieser Kompetenzrahmen kann nur eine ungefähre Vorstellung davon geben, welche wichtige Rolle die Grundüberzeugungen und Weltanschauungen sowohl der Laufbahnberater als auch der Ratsuchenden spielen. Jeder Berater muss ein hohes Niveau an Selbstreflexion entwickeln, was in den Grundkompetenzen für den Umgang mit den Klientenerfordernissen zum Ausdruck kommt. Aufgrund der nur knappen Beschreibungen im Kompetenzrahmen können diese Aspekte nicht gründlicher beleuchtet werden, jedoch sind sie bei der Anwendung des Rahmens in bestimmten Situationen der Beratertätigkeit äußerst wichtig.

## **5.4. Verständnis spezifischer Elemente im Kompetenzrahmen**

Dieser Abschnitt befasst sich speziell mit zwei der Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten – Beurteilung und Klientenzugang zu Informationen.

### **5.4.1. Interaktionselement gegenüber Klienten: Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung**

Der Begriff Beurteilung ist recht breit gefasst, angefangen von einer ganz allgemeinen Beurteilung anhand der ersten Eindrücke, die beim Treffen mit einer

fremden Person gewonnen werden, bis hin zu den ausführlichen und formellen Beurteilungen der geistigen und/oder körperlichen Leistungsfähigkeit, die möglicherweise von Psychologen oder medizinischem Personal vorgenommen werden. Entsprechend der für dieses Projekt maßgeblichen Definition der Laufbahnberatung hilft diese „den Menschen, sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden“, was eine Selbstbeurteilung sowohl durch informelle als auch durch formelle Methoden einschließt. In der Laufbahnberatung kommen viele Beurteilungsmethoden zum Einsatz, um den unterschiedlichen Erfordernissen Rechnung zu tragen. Deren Vielfalt wird im betreffenden Element des Kompetenzrahmens deutlich gemacht, in dem alle diese Tätigkeiten berücksichtigt werden sollen, was jedoch nicht bedeutet, dass sie alle oder einzelne davon bei jedem Klienten zur Anwendung kommen. In dieser Hinsicht unterscheidet sich dieses Element qualitativ von allen anderen Elementen, bei denen davon ausgegangen wird, dass alle „Hauptaufgaben“ (linke Spalte) zum Tragen kommen, wobei für die konkrete Art und Weise der Anwendung die „Gegebenheiten und Bedingungen“ (rechte Spalte) der jeweiligen Beratungssituation ausschlaggebend sind.

Diesem Element des Rahmens liegt die Auffassung zugrunde, dass die Klienten über den Zweck, den Prozess und die Auslegung der Beurteilung umfassend in Kenntnis gesetzt werden sollten und dass jede Form der Beurteilung, die nicht zu einem verbesserten Selbstverständnis des Klienten beiträgt, nur von begrenztem Nutzen ist. Die Förderung dieses Selbstverständnisses ist ein ganz wichtiges Ergebnis der Kompetenz des Beraters, der sich um die Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten des Klienten zur Laufbahngestaltung bemüht.

Beurteilung und Selbstbeurteilung spielen eine Rolle bei der Anerkennung von Erfahrungslernen (APEL) – einem in zwei Phasen zu untergliedernden Prozess. So wird sich zunächst einmal der Einzelne über das Vorhandensein des Lernens und der Fähigkeiten klar, die dann in einer zweiten Phase anhand eines Akkreditierungsrahmens einer formellen Validierung unterzogen werden, oder es erfolgt eine Befreiung von den normalen Qualifikationsanforderungen. Die erste Phase dieses Prozesses – die Ermittlung von früherem nicht formalem Lernen und vorhandenen Fähigkeiten – fällt in den Aufgabenbereich der Laufbahnberatung. Damit ist auch oftmals die Suche nach der bevorzugten Option für die künftige Entwicklung verbunden, und der Betreffende hat möglicherweise einen gewissen Unterstützungsbedarf, um sein Vertrauen zu stärken und die erforderlichen Schritte für die Validierung des Erfahrungslernens zu bestimmen.

#### **5.4.2. Interaktionselement gegenüber Klienten: Zugänglichmachung von Informationen**

Der Laufbahnberater muss dazu in der Lage sein, ein breites Spektrum von Informationsmaterialien in einer Vielzahl von Formaten zu nutzen. Wesentlicher Bestandteil dieses Elements ist außerdem sein Bemühen, den Klienten zu befähigen, für seine Erfordernisse relevante und geeignete Informationen zu ermitteln, zu erschließen und zu interpretieren.

Wie bei dem zuvor diskutierten Element Beurteilung kann eine stärker akzentuierte Interpretation vorgenommen werden, wenn es klare Vorstellungen darüber gibt, welche Kompetenzen der einzelne Lernende oder Bürger entwickeln muss (siehe Teilabschnitt zu den Klientenkompetenzen in Abschnitt 5.2. oben).

## 5.5. Sind alle Kompetenzen „erlernbar“?

Sultana (in Kürze erscheinend) untersucht die Frage, ob alle Kompetenzen gelehrt oder gelernt werden können oder ob es sich bei einigen auch um persönliche Eigenschaften handelt, die bei der Durchführung von Aufgaben erkennbar werden. Daraus ergeben sich grundsätzliche Fragen zu den Konzepten, auf deren Grundlage die Auswahl, Anwerbung und Entwicklung von Personal wie auch die Leistungserbringung erfolgen.

Falls es sich bei einigen Kompetenzen im Wesentlichen um Persönlichkeitseigenschaften handelt, unterliegen diese dann ebenfalls der Veränderung und Entwicklung? Diese Frage müssen die Einrichtungen bei ihrer Personalpolitik wie auch bei dem Leitbild, von dem sie sich bei der Arbeit mit den Klienten leiten lassen, berücksichtigen. Je nachdem, wie die Antwort darauf ausfällt, könnte ein Arbeitgeber (oder entsprechender Bildungsträger) Überlegungen anstellen, ob es bestimmte Fähigkeiten, Wertvorstellungen und Haltungen gibt, die zum Zeitpunkt der Einstellung oder des Beginns einer Berufsausbildung bei den betreffenden Personen feststellbar sein müssen. Bei der Untersuchung bestehender Ausbildungswege weiter oben in diesem Bericht fanden sich Beispiele für:

- Ausbildungsmaßnahmen, bei denen eine Zulassung in hohem Maße von bestehenden Wertvorstellungen und Haltungen bestimmt wird, was auf die Überzeugung schließen lässt, dass solche Eigenschaften nicht „erlernbar“ sind;
- gegensätzliche Fälle, bei denen über Werbung und auf der Grundlage des bislang erreichten Qualifikationsniveaus Ausbildungsmaßnahmen zugänglich gemacht wurden und individuelle Merkmale nur begrenzt eine Rolle spielten, so dass davon ausgegangen wird, dass jeder Person mit einem hinreichenden akademischen Leistungsvermögen die erforderlichen persönlichen Wertvorstellungen, Fähigkeiten und Haltungen vermittelt werden können.

## 5.6. Ergebnisse des Konsultationsprozesses

Zum Kompetenzrahmen wurde in 30 Ländern eine Befragung durchgeführt, wozu ein entsprechender Antwortfragebogen (siehe Anhang 4) ausgegeben wurde. Dabei fand die Gesamtstruktur des Kompetenzrahmens höchstes Lob, und der damit gewählte Ansatz wurde als leicht verständlich eingeschätzt. Ein Befragter (Polen) führte aus, dass der Rahmen „klar und einfach [ist] und auch von Entscheidungsträgern auf regionaler und nationaler Ebene angewendet werden kann ... so dass sie ein besseres Verständnis für die spezifische Arbeit der Laufbahnberater entwickeln“.

Einige der Befragten waren der Meinung, dass es insgesamt „zu viele“ Kompetenzen seien, jedoch bestätigten sie im Allgemeinen auch, dass alle diese Kompetenzen in ihrem jeweiligen Land anwendbar bzw. wünschenswert wären. Gelegentlich wurde betont, dass eine umfassende Beaufsichtigung und Unterstützung der Laufbahnberater vonnöten sei, wobei diese Auffassung vor allem in solchen Ländern wie Bulgarien (GCDF-Zertifikat), Rumänien und der

Slowakei vertreten wird, wo die Ausbildungs- und Arbeitsplatzinfrastruktur noch nicht so gut entwickelt ist. Andere Antworten spiegelten die aktuellen Entwicklungen in der Laufbahnberatung in den jeweiligen Ländern wider. So bilden Beurteilung und Vermittlung beispielsweise einen besonderen Schwerpunkt in der Tschechischen Republik, wo „die Sondierung neuer Möglichkeiten und die Erarbeitung von Strategien und Plänen“ als Tätigkeiten zur Gestaltung der beruflichen Entwicklung als „nicht erforderlich“, wenngleich jedoch als erstrebenswert angesehen werden.

Durch den Konsultationsprozess zeigte sich, dass in einer kleinen Zahl von Bereichen die Formulierungen nicht verständlich genug waren. Solche Probleme waren Gegenstand der Überarbeitung. Die Antworten zur Anwendung des Kompetenzrahmens werden in Abschnitt 7 genauer untersucht.

# 6. Der Kompetenzrahmen

## 6.1. Überblick über den Kompetenzrahmen

### 6.1.1. Zweck

In diesem Kompetenzrahmen soll eine allgemeine Beschreibung aller der Tätigkeiten gegeben werden, die eine Laufbahnberatung entsprechend der Definition in der OECD-Studie zum Thema Laufbahnberatung und Politikgestaltung (OECD, 2004) ausmachen. Den Beratern und politischen Entscheidungsträgern wird damit ein Arbeitsinstrument zur Verfügung gestellt, auf das sie bei der Entwicklung von nationalen und sektoralen Rahmen, Qualitätssicherungsinstrumenten sowie beruflichen Standards zurückgreifen können. Er bildet die Grundlage für Entwicklungen und Experimente in den Mitgliedstaaten und kann durch kooperative Projekte noch weiter verbessert werden, bei denen zusätzliche Tests zu seiner Validität vorgenommen und Methoden für die Anwendung konzipiert werden. Genauere Ausführungen zu den potenziellen Einsatzmöglichkeiten des Kompetenzrahmens folgen in Abschnitt 7.

### 6.1.2. Konzeptioneller Rahmen und potenzielle Einsatzmöglichkeiten

Der Rahmen umfasst drei miteinander verbundene Gruppen von Kompetenzbeschreibungen. Relevante Begriffe und Konzepte sowie die Frage, welche Rolle Wissen, Fähigkeiten und persönliche Wertvorstellungen der Berater für diese Kompetenzen spielen, werden in Abschnitt 5 recht ausführlich behandelt. Nähere Aussagen zu den potenziellen Einsatzmöglichkeiten des Kompetenzrahmens finden sich in Abschnitt 7.

### 6.1.3. Sprache, Auslegung und Definitionen

Sowohl Übersetzungs- als auch Auslegungsfragen werden in Abschnitt 5.3. eingehend behandelt. Die Arbeitsdefinitionen von Kompetenz und Laufbahnberatung werden zur besseren Orientierung in diesem Abschnitt noch einmal unmittelbar vor dem Rahmen angeführt.

### 6.1.4. Kontexte und Bedingungen

Es besteht derzeit in der EU eine Tendenz zur Annäherung der politischen Konzepte für lebenslanges Lernen und lebensbegleitende Beratung, jedoch sind die Bedingungen für die Erbringung der Beratungsdienste in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich, spiegeln sie doch die kulturellen und wirtschaftlichen Traditionen und Hinterlassenschaften wider. Auch die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Arbeitsmarktverhältnisse in den Ländern sind zu keinem Zeitpunkt gleich und verändern sich zudem im Laufe der Zeit. Derartige Unterschiede wirken sich nachdrücklich darauf aus, in welcher Art und Weise die Beratung erfolgt.

Jedes Element des Kompetenzrahmens enthält Hinweise auf die „Kontexte und Bedingungen“, die die Nutzer für ihre eigene Situation definieren sollten. Kontextuelle Gesichtspunkte spielen auf nationaler und regionaler Ebene eine

Rolle, wo sie über die verfügbaren nationalen Ressourcen und aktuellen Arbeitsmarktbedingungen Auskunft geben, und sind außerdem auch für die sektorale Ebene relevant. Unter „Sektoren“ versteht man in der Laufbahnberatung größtenteils die Einrichtungen, die die Leistung erbringen, wie etwa Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, die öffentliche Arbeitsverwaltung, das Hochschulwesen, die Erwachsenenbildung, Gemeinschaftsprojekte oder Beschäftigungsorganisationen. Sie alle verfügen über eigene Konzepte und Verfahren und können auf unterschiedliche Ressourcen zurückgreifen, wofür der Bedarf der Ratsuchenden ausschlaggebend ist. „Sektor“ kann jedoch beliebig definiert werden, sofern sich darin ein spezifischer Komplex von Einflüssen auf die Berater und ihre Klienten manifestiert.

## 6.2. Der Aufbau des Kompetenzrahmens

Der Kompetenzrahmen für Laufbahnberater umfasst drei Abschnitte: Grundkompetenzen, Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten und Unterstützungskompetenzen.

### 6.2.1. Grundkompetenzen

Im ersten Abschnitt des Kompetenzrahmens werden die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse beschrieben, die ein Laufbahnberater in seine gesamte berufliche Tätigkeit einbringen sollte. Diese Beschreibungen beziehen sich jedoch nicht auf eigenständige Tätigkeiten, sondern bezeichnen die wichtigste Grundlage für die persönlichen Fertigkeiten, Wertvorstellungen und ethischen Herangehensweisen, die bei allen Tätigkeiten, die mit den Nutzern der Beratungsdienste oder für sie durchgeführt werden, zur Geltung kommen sollen. Die Grundkompetenzen sind am engsten mit den Punkten (c) und (d) der Kompetenzdefinition verknüpft, die bei der Entwicklung dieses Rahmens verwendet wurde und nachfolgend nochmals aufgeführt wird.

### 6.2.2. Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten

Interaktionskompetenzen betreffen diejenigen Aktionen, die für die Nutzer der Dienste sehr wichtig und erkennbar sind. Das sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen die Klienten möglicherweise direkt mit einbezogen sind, etwa durch Gespräche oder Beteiligung an Gruppen, über Kommunikationstechnik oder bei unterstütztem Zugang zu anderen Diensten und Einrichtungen. Kliententätigkeit setzt nicht unbedingt den persönlichen Kontakt voraus, und in der Einführung zu diesem Abschnitt wird dringend empfohlen, größeres Augenmerk auf die Unterschiede zu richten, die bei einer mediengestützten Leistungserbringung aus der Ferne auftreten.

### 6.2.3. Unterstützungskompetenzen

Unterstützungskompetenzen beschreiben eine Reihe zusätzlicher Tätigkeiten, die für die Berater in ihrer Arbeit mit den Klienten eine unerlässliche Hilfe darstellen. Sie betreffen die Ausgestaltung der angebotenen Leistung, die Befähigung des Beraters zur Bewältigung seiner Aufgaben und die Art und Weise, in der der Berater auf räumlich und beruflich determinierte Gruppen zugeht.

## 6.3. Definition von Kompetenz und Laufbahnberatung

Die bereits in Abschnitt 5.1. angeführten Definitionen sollen an dieser Stelle nochmals wiederholt werden, da sie wichtige Kontextaspekte für das Verständnis und die Anwendung des Kompetenzrahmens darstellen.

### 6.3.1. Definition der Kompetenz

Für diese Studie wurde die folgende vierteilige Definition von Kompetenz verwendet:

- (a) kognitive Kompetenz, die den Gebrauch von Theorien/Konzepten einschließt, aber auch implizites Wissen (*tacit knowledge*), das durch Erfahrung gewonnen wird;
- (b) funktionale Kompetenz (Fertigkeiten, Know-how), die zur Ausübung einer konkreten Tätigkeit erforderlich ist;
- (c) persönliche Kompetenz, die das Verhalten in einer gegebenen Situation betrifft;
- (d) ethische Kompetenz, die bestimmte persönliche und berufsethische Werte umfasst.

### 6.3.2. Definition der Laufbahnberatung

Bei der Studie wurde auf die Arbeitsdefinition der Laufbahnberatung zurückgegriffen, wie sie in der OECD-Studie zum Thema Laufbahnberatung und Politikgestaltung enthalten ist:

„Laufbahnberatung ist ein Dienstleistungsangebot, das darauf ausgerichtet ist, Menschen jeden Alters und zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens dabei zu unterstützen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihr Berufsleben selbst in die Hand zu nehmen. Laufbahnberatung hilft den Menschen, sich über ihre Zielvorstellungen, Interessen, Qualifikationen und Fähigkeiten klar zu werden. Sie hilft ihnen, den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu verstehen und diese Kenntnisse auf das zu beziehen, was sie selbst über sich wissen. Umfassende Laufbahnberatung will die Betroffenen in die Lage versetzen, ihre berufliche Tätigkeit und ihre Bildungsaktivitäten zu planen und entsprechende Entscheidungen zu treffen. Sie erschließt Informationen über den Arbeitsmarkt und über Bildungsmöglichkeiten, indem sie diese organisiert, systematisiert und verfügbar macht, wann und wo sie benötigt werden.“ (OECD, 2004, S. 19).

## 6.4. Grundkompetenzen

Die nachfolgend aufgeführten Grundkompetenzen betreffen die persönlichen Fähigkeiten und Werte sowie das ethische Verhalten der die Arbeitsaufgaben ausführenden Person, bezeichnen jedoch keine eigenständigen Tätigkeiten. Bei allen Tätigkeiten, die zu den in diesem Kompetenzrahmen aufgeführten Interaktions- und Unterstützungskompetenzen gehören, sollten auch alle Grundkompetenzen unter Beweis gestellt werden, und zwar in einer Art und Weise, die dem lokalen Kontext und den damit verbundenen Bedingungen gerecht wird.

Die Grundkompetenzen sind besonders wichtig in Bezug auf den dritten und vierten Aspekt der Kompetenzdefinition, d. h. die persönliche Kompetenz (die den Umgang mit einer gegebenen Situation betrifft) und die ethische Kompetenz (die bestimmte persönliche und berufsethische Werte umfasst).

Abbildung 2. **Der Kompetenzrahmen**

<b>Fähigkeiten und Werte des Beraters</b>	<b>1</b>	<b>Grundkompetenzen</b>
	1.1	Ethische Praxis
	1.2	Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen Klientenerfordernisse
	1.3	Integration von Theorie und Forschung in die Praxis
	1.4	Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen
	1.5	Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten
	1.6	Informations- und Kommunikationstechnologien
<b>Arbeit mit Klienten</b>	<b>2</b>	<b>Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten</b>
	2.1	Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung
	2.2	Ermöglichung des Zugangs zu Informationen
	2.3	Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung
	2.4	Entwicklung und Bereitstellung von Programmen zum laufbahnorientierten Lernen
	2.5	Weiterverweisung und Vertretung des Klienten
	2.6	Erleichterung des Eintritts in den Lern- und Arbeitsprozess
<b>Systeme und Netzwerke</b>	<b>3</b>	<b>Unterstützungskompetenzen</b>
	3.1	Verwaltung von Informationsdiensten zu Chancen und Möglichkeiten
	3.2	Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften
	3.3	Management der eigenen Arbeitsbelastung und Führung von Nutzerunterlagen
	3.4	Erarbeitung von Strategien zur Karriereentwicklung
	3.5	Beziehung zu Interessengruppen
	3.6	Teilnahme an Forschung und Evaluierung
	3.7	Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse

#### 6.4.1. Kontexte und Bedingungen

Wichtige Fragen zur ethischen Praxis sind unter dieser Überschrift berücksichtigt. Außerdem muss das ethische Verhalten der Situation angepasst sein, in der der Laufbahnberater tätig ist. So stellen sich verschiedene Probleme, wenn die Klienten zur Inanspruchnahme der Beratung verpflichtet sind (beispielsweise als

Voraussetzung für den Bezug von Sozialhilfeleistungen) oder eine dritte Partei eine dominierende Stellung einnimmt (beispielsweise durch Finanzierung). Dabei sind zumindest die folgenden Aspekte zu berücksichtigen:

- Die Laufbahnberater kennen die Beschränkungen und Zwänge, die bei ihrer Arbeit auftreten, und berücksichtigen diese in ihrem persönlichen Wertekanon.
- Sie stellen sicher, dass gegebenenfalls bestehende Bedingungen und Beschränkungen für ihre Klienten transparent sind.

Die Bedürfnisse der Klienten sind sehr unterschiedlich und können im Einzelfall zu Benachteiligung oder Diskriminierung führen. Manche sind für andere offensichtlich und werden möglicherweise durch Rechtsvorschriften und Verhaltenskodizes geregelt. Andere können aber auch im Verborgenen bestehen und mit solch komplexen Problemen zusammenhängen wie einer eigenen Stereotypisierung oder dem ambivalenten Verhältnis zwischen der eigenen anerzogenen ethnischen Kultur und der Kultur des Landes, indem sich jemand aktuell aufhält. Umgekehrt können manche Klienten durchaus auch über außergewöhnliche Fähigkeiten und Talente verfügen. Der Laufbahnberater ist gefordert, in der jeweiligen Beratungssituation seine Kenntnisse und sein Verständnis im höchstmöglichen Maße zu erweitern und sich ständig Gedanken über die eigene Vorgehensweise zu machen.

Abbildung 3. **Kompetenzbereich 1: Grundkompetenzen**

<b>1.1 Ethische Praxis</b>
Sie beinhaltet die Kenntnis von Verhaltenskodizes und ethischen Leitlinien, Überlegungen zur Anwendung der Standards im Alltag und die Kenntnis der Rechtsvorschriften.
<b>1.2 Ermittlung und konkrete Berücksichtigung der verschiedenen Klientenerfordernisse</b>
Dazu gehören die Aneignung von Kenntnissen und Klarheit über die eigenen Ansichten zu kulturellen Unterschieden, Diskriminierung und Stereotypisierung. Die Kenntnis von Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit sowie von entsprechenden Verhaltenskodizes ist wichtig. Außerdem schließt es die Respektierung der unterschiedlichen Wertvorstellungen und Weltanschauungen anderer ein.
<b>1.3 Integration von Theorie und Forschung in die Praxis</b>
Dies beinhaltet die Durchführung von gezielten Maßnahmen zur Ausgestaltung der Kenntnisse über lebenslange Laufbahnentwicklung, die theoretischen und praktischen Aspekte der Laufbahnberatung und andere theoretische Bereiche, die für die Beratertätigkeit von Belang sind. Außerdem muss Zugang zu den jüngsten Forschungsergebnissen bestehen und über deren Anwendung in der Praxis nachgedacht werden.
<b>1.4 Entwicklung der eigenen Fähigkeiten und Erkennen von Schwachstellen</b>
Das erfordert einen reflexiven Ansatz bei der Betrachtung der eigenen Fähigkeiten und Beschränkungen, das Erkennen der fachlichen Grenzen und eine geeignete Weiterverweisung und Inanspruchnahme von Unterstützung seitens des Managements und der Kollegen.
<b>1.5 Kommunikations- und Moderationsfähigkeiten</b>
Kommunikation erfordert eine Reihe von Fähigkeiten, die an verschiedene Beratungssituationen anzupassen sind: aufmerksames Zuhören und gute Beobachtungsgabe; Nachfragen, Sondieren, Unterstützen und Infragestellen; Zusammenfassen und Sichern eines beidseitigen Verständnisses; Gruppen und Öffentlichkeitspräsentationen; Schreibkompetenz und soziale Kompetenz.
<b>1.6 Informations- und Kommunikationstechnologien</b>
Hierzu gehört die kompetente Nutzung verschiedener Medien: Telefon und Videokommunikation; E-Mail und Kurznachrichten; Zugang zum Internet für Ressourcen und Nutzung des Internets für die Interaktion.

## 6.5. Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten

Die sechs Interaktionskompetenzen beschreiben Tätigkeiten, die im direkten Umgang mit den Nutzern der Beratungsdienste durchgeführt werden. Die Kompetenzbeschreibung bezieht sich in jedem Falle auf die Tätigkeit als solche, unabhängig vom Ausführungsmodus. Sie kann entweder mit Einzelpersonen oder mit Gruppen und entweder im persönlichen Kontakt oder durch Fernkommunikation (beispielsweise über Telefon, Internet oder E-Mail) vorgenommen werden.

Verschiedene Ausführungsmodi erfordern dabei auch eine sehr differenzierte Anwendung der Kompetenzen:

- Bei der Erbringung der Dienste für kleine oder große Gruppen müssen Fähigkeiten anders eingesetzt werden als bei der Arbeit mit Einzelpersonen.
- Die Übermittlung von Informationen per E-Mail erfordert einen anderen Sprachgebrauch und andere Kommunikationsfähigkeiten als ein persönliches Gespräch.
- Bei einer Telefondiskussion muss stärker auf den Tonfall geachtet werden, da keine visuellen Informationen zur Verfügung stehen.

Die IKT-Kenntnisse werden anderweitig beschrieben, insbesondere unter der Ägide einschlägiger Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen in den meisten Mitgliedstaaten. Bei der Anwendung dieses Kompetenzrahmens geht es darum, wie die IKT-Kenntnisse bei der Laufbahnberatung angewandt und mit den dafür erforderlichen Fähigkeiten integriert werden können. Derartige Überlegungen müssen auf nationaler und sektoraler Ebene angestellt werden (siehe auch frühere Anmerkungen zur Sektordefinition in Abschnitt 6.1.), da die Verfügbarkeit der IKT-Ausrüstung und des Zugangs zu geeigneten Online-Ressourcen in den einzelnen Mitgliedstaaten wie auch in den Sektoren unterschiedlich ist, was sich natürlich auf die Kompetenzanforderungen an die Berater auswirkt. Dort, wo die Bereitstellung von Beratungsdiensten über IKT-Medien umfassend untersucht wurde, wie etwa in Finnland, haben sich die verschiedenen Methoden der Integration als äußerst wichtig herausgestellt. In Anbetracht der umfassenden Verfügbarkeit von IKT-Systemen in zahlreichen Formaten wird es immer wichtiger, dass diese sowohl als Ressource wie auch als Kommunikationsmethode verstanden werden. Sie sollten folglich bei der Ausbildung der Laufbahnberater von Anfang an integriert werden und ebenso in alle Phasen der Konzipierung, Erbringung und Evaluierung (einschließlich Evaluierungsmethoden) bei der Entwicklung neuer Dienste Eingang finden. Dabei liegt der Schwerpunkt nicht nur auf dem Einsatz der IKT im direkten Kundenkontakt, sondern auch beim Umgang mit Arbeitgebern, Eltern, Bildungsträgern und anderen Beteiligten.

Im Zusammenhang mit der Verwendung von IKT wird auch eine Variable in Bezug auf die Erkennung der verschiedenen Kundenerfordernisse (siehe Abschnitt 6.4. zu Grundkompetenzen) eingeführt. Es gibt beträchtliche Unterschiede zwischen den Kunden, was die Fähigkeiten zur IKT-Anwendung, die Bereitschaft zur Nutzung dieser Möglichkeiten für die Karriereplanung und die auf ihre Präferenzen zugeschnittenen spezifischen Methoden anbetrifft. Der Laufbahnberatung kommt unter anderem auch eine erzieherische Aufgabe zu, was beinhalten kann, dass die Klienten bei der Entwicklung ihrer Fähigkeiten zur Anwendung von IKT bei der Gestaltung ihres beruflichen Werdeganges unterstützt werden, was jedoch keinen zwingenden Charakter haben sollte.

#### **6.5.1. Kontexte und Bedingungen**

Jede nachfolgend aufgeführte Hauptkompetenz – beispielsweise „Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung“ – ist noch einmal in Teilabschnitte (linke Spalte) untergliedert, bei denen es sich entweder um Etappen oder optionale Tätigkeiten in Bezug auf die Hauptkompetenz handelt. Die daneben (rechte Spalte) aufgeführten Aspekte sollen als Beispiele dienen und zum Nachdenken darüber anregen, welche speziellen „Kontexte und Bedingungen“ für diese Kompetenz in dem Land oder dem Sektor zutreffend wären, in dem die Verwendung des Rahmens vorgesehen ist. Nachdrücklich ist noch einmal

festzustellen, dass es sich hierbei nicht um Auflagen handelt; allerdings werden die Beteiligten bei jeder Anwendung des Rahmens ihre eigenen lokalen oder sektoralen Aspekte für diese Spalte aufstellen müssen.

Die Kompetenz „Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung“ wird in unterschiedlichen Sektoren auch unterschiedlich angewendet werden (siehe Diskussion in Abschnitt 5.4.). Einige Formen der psychologischen Beurteilung unterliegen einer berufsständischen Regelung, andere Formen, insbesondere die unterstützte Selbstbeurteilung, können uneingeschränkt vorgenommen werden. In den angewendeten Formen der Beurteilung widerspiegelt sich das Leitbild, an dem sich die jeweilige Laufbahnberatung orientiert, und oftmals auch die Tradition des entsprechenden Mitgliedstaates.

Abbildung 4. **Kompetenzbereich 2: Interaktionskompetenzen gegenüber Kunden**

<b>2.1 Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung</b> Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, persönlicher Kontakt, telefonisch oder online	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Herstellung der Beziehung zu den Kunden	Vertragsabschluss; Vereinbarung des Umfangs Prüfung zur Abgleichung von Nutzererfordernissen und verfügbaren Diensten Festlegung von Ablauf und Zeitplan Abklärung von Erwartungen und Ressourcen
Förderung des Selbstverständnisses der Nutzer	Fähigkeiten und Eignungen Sondierung der Interessen Lebensgeschichte; Erfolge und Rückschläge Anregende Hoffnungen und Ängste Gesundheit und persönliche Umstände
Entwicklung der Fähigkeiten des Nutzers zur Gestaltung seiner Karriere	Coaching-Techniken Leistungsverbesserung Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit Qualifizierung Motivation Möglichkeit des Zugangs zu Menschen und Ressourcen Beratung und Vorbilder
Erkundung neuer Perspektiven	Sondierung von Möglichkeiten und Entwicklung von Ideen Schnupperangebote und Probeversuche Schwerpunktthema Wandel Hohe Erwartungen Stichproben und Bemühung um Feedback Recherchieren von Informationen und Verfahren
Erarbeitung von Strategien und Plänen	Maßnahmeplanung Strategieentwicklung und Zielfestsetzung Bestimmung und Überwindung von Hindernissen Ermittlung von weiteren Hilfsquellen Bestehende Kontakte und Netzwerke des Klienten

<b>2.2 Ermöglichung des Zugangs zu Informationen</b> Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, persönlicher Kontakt, telefonisch oder online	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Bestimmung der Informationsquellen	Relevante Quellen und Personen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bücher und Publikationen</li> <li>• Websites und Internetquellen</li> <li>• Arbeitgeber und Sachverständige</li> <li>• Kollegen und Mentoren</li> </ul> Beinhaltet: Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarktinformationen und -trends, soziale Fragen, Unterstützungsleistungen und Ansprüche, Freizeit und Freiwilligentätigkeit Lokal, regional, national, europäisch und global; Berücksichtigung der Mobilität Eigene Ressourcen und Kontakte des Nutzers
Beurteilung der Fähigkeiten des Nutzers zur Informationsverarbeitung	Kenntnisstand, Computerkenntnisse und Kommunikationsfähigkeiten Kenntnis und Nutzung von Klassifikationssystemen
Erleichterung des Informationszugangs	Auswahl und Empfehlung von Quellen Unterstützungsangebote für Recherchen Demonstration der Nutzung von Quellen Entwicklung der informationsverarbeitenden Fähigkeiten
Auswertung der Informationen	Bewertung der Informationsqualität Überwindung von Stereotypen
Förderung einer eigenständigen Auswertung der Informationen durch den Klienten	Unterstützung der Selbsteinschätzung des Informationsbedarfs Befähigung des Klienten, persönliche Motivation und eigene Wertvorstellungen unter Berücksichtigung der Informationen zu den bestehenden Möglichkeiten einzuschätzen
<b>2.3 Beurteilung und Befähigung zur Beurteilung</b> Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, persönlicher Kontakt, telefonisch oder online	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Abklärung und gemeinsame Feststellung der Notwendigkeit von Beurteilungen	Spezifischer Beurteilungsbedarf, z. B. Beurteilung von Interessen, Sprachkompetenz, Fähigkeiten Beurteilungsmethoden
Unterstützung der Selbstbeurteilung	<i>Lifelines</i> (etwa: Kontakte zu lebenswichtigen Personen), Checklisten und Bestandsaufnahmen

Vornahme einer formalen Beurteilung	Psychologische Tests: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lernschwierigkeiten; Eignungs- und Fähigkeitstests</li> <li>• Gruppe oder individuell; standardisiert; Selbstauskunft</li> </ul> Normen, Profile und Berichte Zuverlässigkeit und Validität der Beurteilung Gewährleistung des Verständnisses der Beurteilungsergebnisse Folgen und Relevanz für die Pläne und Strategien des Nutzers
Informelle Beurteilung und Sondierung von Optionen	Prüfung vergangener Lerntätigkeiten und Erfahrungen Feststellung von Fähigkeiten, Kenntnissen und sonstigen erreichten Ergebnissen Ermittlung von Möglichkeiten zum Aufbau auf bestehenden Kompetenzen, insbesondere durch den Zugang zur Anerkennung von Erfahrungslernen (APEL)

**2.4 Entwicklung und Bereitstellung von Programmen zum laufbahnorientierten Lernen**  
 Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, persönlicher Kontakt, telefonisch oder online

<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Gestaltung von Programmen entsprechend dem festgestellten Bedarf	Eventuelle Beteiligung der Nutzer an der Gestaltung Auf die Merkmale und Situationen der Nutzer zugeschnittene Methoden und Materialien Programminhalt
Zusammenkünfte und Tätigkeiten zur Leistungserbringung	Lern- und Lehrstile Zugang zu Ausrüstungen und Ressourcen Arten der Beteiligung und Kommunikation
Überprüfung und Bewertung der Programme zum laufbahnorientierten Lernen	Erfolgskontrolle und Vornahme von Veränderungen Gewinnung, Analyse und Nutzung von Feedback

**2.5 Weiterverweisung und Beratung**  
 Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, persönlicher Kontakt, telefonisch oder online

<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Einverständnis über die Notwendigkeit der Einbeziehung anderer	Feststellung der Notwendigkeit einer Weiterverweisung Erkennen der eigenen fachlichen Grenzen Mögliche Mentoren und Vorbilder
Sicherung der Bereitschaft und Fähigkeit zur Inanspruchnahme von Weiterverweisungen	Vertrauen und Motivation Emotionale Akzeptanz der Notwendigkeit (z. B. bei Suchtbehandlung) Kommunikationsfähigkeiten Selbstauskunft Auskunft über den externen Ansprechpartner

Förderung der Kontakte mit anderen	Sicherung der Kenntnis der aktuellen Einzelheiten Im Bedarfsfalle Herstellung neuer Kontakte zur Weiterverweisung Vorstellung und Einführung
Vertretung oder Unterstützung der Vertretung	Vertretung der Nutzer und Verhandlung in ihrem Auftrag Unterstützung der Vorbereitung einer Selbstvertretung
<b>2.6 Erleichterung des Eintritts in den Lern- und Arbeitsprozess</b> Arbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, persönlicher Kontakt, telefonisch oder online	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Abstimmung über die Vermittlungsoptionen	Spektrum an Möglichkeiten: lokal, regional, national, europäisch und global: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigung</li> <li>• Ausbildung</li> <li>• Freiwillige und gemeinnützige Arbeit</li> <li>• Praktika und Hospitationen; Schnupperpraktika und Entsendungen</li> </ul> Entscheidungsstrategien Netzwerke Initiativbewerbungen Informelle und formelle Ansätze
Beratung zur Aufbereitung der persönlichen Informationen bei einer Bewerbung	Lebenslauf; Bewerbungsbogen; Anschreiben Papierform und elektronisch Gestaltung entsprechend den konkreten Erfordernissen
Unterstützung der Bewerbung	Befragungstechnik Kenntnis der Auswahlverfahren Coaching und Rollenspiel Angemessenes Verhalten in Arbeits- und Lernsituationen
Förderung des Erfahrungslernens	Nachbereitung und konstruktives Feedback Weiterbetreuung

## 6.6. Unterstützungskompetenzen

Die sieben Unterstützungskompetenzen bezeichnen diejenigen unterstützenden Maßnahmen, ohne die eine Interaktion mit den Klienten auf hohem Niveau nicht möglich ist. Die einzelnen Tätigkeiten können in manchen Ländern weitestgehend zentralisiert sein (wie etwa die Erarbeitung und Verbreitung von Systemen und Materialien zur Berufsinformation). In einigen Sektoren bzw. bei einigen Diensten ist es möglich, dass die Tätigkeiten einzelnen Teammitgliedern übertragen werden, die sie dann im Auftrage des Teams ausführen. Andere Tätigkeiten wiederum, wie etwa die „Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse“, werden immer individuell auszuführen sein.

Auch in diesem Abschnitt sind die Hauptkompetenzen – beispielsweise „Verwaltung von Informationsdiensten zu Chancen und Möglichkeiten“ – noch einmal in Teilabschnitte (linke Spalte) untergliedert, bei denen es sich entweder um Etappen oder Zusatzfähigkeiten in Bezug auf die Hauptkompetenz handelt. Die daneben (rechte Spalte) aufgeführten Aspekte sollen als Beispiele dienen und zum Nachdenken darüber anregen, welche speziellen „Kontexte und Bedingungen“ für diese Kompetenz in dem Land oder dem Sektor zutreffend wären, in dem die Verwendung des Rahmens vorgesehen ist. Auch hier gilt wie im vorangegangenen Abschnitt, dass es sich dabei nicht um Auflagen handelt; allerdings werden die Beteiligten bei jeder Anwendung des Rahmens ihre eigenen lokalen oder sektoralen Aspekte für diese Spalte aufstellen müssen.

Die Strategien und Verfahren der Einrichtungen, die Laufbahnberater beschäftigen, werden sich auf die Interpretation der Unterstützungskompetenzen auswirken. Zum Beispiel

- (a) können Aspekte des Zeitmanagements und die Anforderungen an Klientenunterlagen durch die Politik der Einrichtung bestimmt werden;
- (b) kann die Aktualisierung der Fähigkeiten und Kenntnisse größtenteils im Rahmen der von der Einrichtung verfolgten Personalentwicklungsstrategie erfolgen;
- (c) können Informationsfachleute die Informationsdienste der Einrichtung aufbauen und verwalten;
- (d) haben einige Laufbahnberater unter Umständen nur geringe Möglichkeiten zur „Teilnahme an Forschung und Evaluierung“. Einrichtungsinterne und zeitliche Zwänge können hier zu Einschränkungen führen, so dass dafür kein Raum mehr bleibt.

Abbildung 5. **Kompetenzbereich 3 – Unterstützungskompetenzen**

<b>3.1 Verwaltung von Informationsdiensten zu Chancen und Möglichkeiten</b>	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Ermittlung der für Maßnahmen zur Karriereentwicklung notwendigen Informationen	<p>Erfordernisse sowohl der Leistungsanbieter als auch der Nutzer</p> <p>Lokal, national und international:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschäftigung und Arbeitsmarkt</li> <li>• Unternehmertum</li> <li>• Bildung und Ausbildung</li> <li>• Freiwillige und gemeinnützige Arbeit</li> <li>• Soziale Fragen und Betreuung</li> <li>• Reisetätigkeit</li> <li>• Finanzierungsquellen</li> <li>• Unterstützungsleistungen und Ansprüche</li> </ul> <p>Formate und Ressourcen</p>
Beschaffung und Aufarbeitung von Informationsmaterialien	<p>Kostenlose und kostenpflichtige Publikationen und Dienstleistungen</p> <p>Copyright</p> <p>Papierform, Internet und Anschauungsmaterialien</p> <p>Erarbeiten und Abfassen von Informationen, die auf die lokalen Erfordernisse zugeschnitten sind</p>

Klassifizierung und Aufbewahrung der Materialien	Leichter Zugangs Geeignete Klassifikationssysteme Speicher und Zugriffsmedien
Überprüfung und Aktualisierung der Informationen	Kriterien für Aktualität und Relevanz
<b>3.2 Agieren in Netzwerken und Aufbau von Partnerschaften</b>	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Ermittlung der für das Tätigkeitsprofil relevanten Netzwerke	Fachliche und beschäftigungsorientierte Kontakte Kontakte in Bildung und Ausbildung Unterstützung in sozialen und persönlichen Fragen Ermittlung potenzieller Partner
Informationsaustausch mit Mitgliedern des Netzwerkes	Detailgenauigkeit Genauigkeit und Aktualität der Informationen Vertraulichkeit
<b>3.3 Management der eigenen Arbeitsbelastung und Führung von Nutzerunterlagen</b>	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Schaffung und Führung von Nutzerunterlagen	Formate und Gestaltung Einbeziehung der Nutzer in die Führung der Unterlagen Nutzung der Unterlagen bei Weiterverweisungen Vertraulichkeit Gesetzliche Vorschriften
Verwendung der Unterlagen zur Erzielung weiterer Fortschritte	Vorhandene Nutzerinformationen Aktionspläne und Pläne für die persönliche Entwicklung Verweisung auf interne und externe Unterlagen
Vorrangige Nutzung eigener Zeit und Ressourcen	Zeitmanagement Finanzielle Ressourcen Gesetzliche Vorschriften Einrichtungsspezifische Strategien und Verfahren
<b>3.4 Erarbeitung und Umsetzung von Strategien zur Karriereentwicklung</b>	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Erkennung der Erfordernisse der Zielpopulation	Demografische Informationen Soziale und wirtschaftliche Merkmale und Gegebenheiten Formen des Kontakts mit den Klienten
Festlegung von Zielen, Aufgaben und Vermittlungsmethoden für Karriereentwicklungsmaßnahmen	Formulierung der Ziele Zeitlicher Rahmen Finanzierung und Ressourcen

Absprache über Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Vermittlung	Eigener Beitrag Vor Ort oder an externen Standorten Aufgaben von anderen Fachleuten und Praktikern Einsatz von Spezialisten Außenkontakte
Schaffung von Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für Beratungsakteure	Ermittlung des Ausbildungsbedarfs Coaching und Beratung
Bereitstellung von nutzerspezifischen Materialien	Auf die Erfordernisse der Nutzer zugeschnittene Formate Verständlichkeit von Sprache und Inhalt Aktualität der Informationen
Überprüfung, Bewertung und Modifizierung	Feedback-Methoden Analyse des Feedbacks Vornahme von Verbesserungen
Unterstützung einer Qualitätssicherungsstrategie	Modelle zur Qualitätssicherung Relevante Qualitätsstandards

### 3.5 Beziehung zu Interessengruppen

<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Feststellung der Interessengruppen	Staatliche und politische Gremien Finanzierungsquellen Interessenvertreter der Nutzer Arbeitgeber Bildungsanbieter Bildungsstätten
Entwicklung und Pflege von Beziehungen zu Interessengruppen	Kommunikation und Berichte Bereiche von gemeinsamem Interesse Bewertung und Feedback von den Interessengruppen

### 3.6 Teilnahme an Forschung und Evaluierung

<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Entwicklung von Kenntnissen über Forschungsmethoden	Forschungsmethodik und -methoden Verfahren der Datenerhebung Analyse qualitativer und quantitativer Informationen Nutzung von Forschungsliteratur Forschungsethik
Durchführung von Forschungs oder Evaluierungsprojekten	Einverständnis aller Parteien Einholung der Meinungen von Klienten Beteiligung von Interessengruppen Finanzierung
Interpretation, Präsentation und Nutzung der Ergebnisse	Methoden der Präsentation Methoden der Verbreitung Integration der Ergebnisse in der Praxis

<b>3.7 Aktualisierung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse</b>	
<i>Wichtigste Aufgaben</i>	<i>In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen</i>
Nachdenken über die praktischen Gegebenheiten und Planung von Weiterbildungsaktivitäten	Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen Aktuelle und sich verändernde Tätigkeitsprofile Aktuelles und sich veränderndes wirtschaftliches, soziales und politisches Umfeld Interaktion mit Kollegen und anderen Fachleuten Selbstevaluierung
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen	Workshops und Konferenzen Offiziell anerkannte Kurse Kollegiales Lernen Selbststudium und selbstreguliertes Lernen
Anwendung neuer Kenntnisse bei der Erfüllung der Arbeitsaufgaben	Unterstützung durch Manager und Kollegen

# 7. Anwendung des Kompetenzrahmens

## 7.1. Nutzerspezifische Anpassung des Rahmens

Der vorliegende Kompetenzrahmen wurde auf europäischer Ebene entwickelt. Er beschreibt daher die Hauptaufgaben, die in jedem Land im Rahmen eines Laufbahnberatungssystems zu realisieren sind, schreibt jedoch nicht vor, von welchen Einrichtungen diese Dienste angeboten werden sollten. Vorzüge und Nachteile verschiedener Modelle wurden an anderer Stelle untersucht (Cedefop, Sultana, 2004; Sultana, 2003, 2006; OECD, 2004; Sultana und Watts, 2005). Die verschiedenen Erfordernisse der Bevölkerung im Zusammenhang mit der Gestaltung der beruflichen Laufbahn, wie sie in der Entschließung des Rates der Europäischen Union (2004) dargestellt wurden, können aber wahrscheinlich überall in Europa nur befriedigt werden, wenn alle 19 Kompetenzen, die diesen Rahmen ausmachen, entsprechende Berücksichtigung finden. Einige davon müssen zweifellos in allen anbietenden Einrichtungen vorhanden sein, wie etwa die Interaktionskompetenz „Durchführung von Tätigkeiten zur Laufbahngestaltung“, um nur ein Beispiel zu nennen. Die Kompetenz „Erleichterung des Eintritts in den Lern- und Arbeitsprozess“ hingegen dürfte nicht für alle Konstellationen von Belang sein.

Eine weitere nutzerspezifische Anpassung erfordert der Rahmen in Bezug auf „In Betracht zu ziehende Kontexte und Bedingungen“ (rechte Spalte bei jedem Element). Die hier vorgenommenen Einträge sollen eine Vorstellung von der Vielfalt der Aspekte vermitteln, die eventuell in Betracht gezogen werden müssen. Verfügbare Ressourcen, kulturelle und sektorale Bedingungen wie auch geltende Standards und Kodizes müssen allesamt an dieser Stelle ihren Niederschlag finden, und zwar in der für die Situation und die Art der vorgeschlagenen Anwendung geeigneten Art und Weise.

## 7.2. Der Kompetenzrahmen und Qualifikationssysteme

In den vorangegangenen Abschnitten dieses Berichts wurde deutlich, dass in verstärktem Maße auf postgradualer und Master-Ebene eine fachspezifische Ausbildung für Laufbahnberater entwickelt wird, und zwar sowohl als Vollzeit wie auch als Teilzeitausbildung. In den meisten Ländern gibt es außerdem Ausbildungsangebote auf niedrigeren Ebenen, wie etwa institutionalisierte Vollzeit und Teilzeitkurse sowie berufsbegleitende und am Arbeitsplatz angebotene Maßnahmen. In vielen Ländern sind Lehrer und Ausbilder in allen Zyklen der Hochschulbildung (EQR-Niveau 6 bis 8) tätig und engagieren sich auf niedrigerer Ebene in der berufsbegleitenden Ausbildung. In Abschnitt 3.1. wird näher darauf eingegangen, dass im Rahmen der Ausbildung ein fachspezifischer Studienplan abgedeckt werden muss, und es wird für ein ausreichend hohes

Niveau des akademischen Abschlusses von Fachkräften in der Laufbahnberatung plädiert.

Der vorliegende Kompetenzrahmen kann auf verschiedene Art und Weise bei der Planung und Entwicklung von Ausbildungskursen auf allen Ebenen eingesetzt werden. Er wäre möglicherweise eine gemeinsame Grundlage für den Dialog zwischen den politischen Entscheidungsträgern (die die Beratungsangebote in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich planen) und den Ausbildern (die geeignete Ausbildungsmöglichkeiten für diejenigen anbieten sollen, die die geplanten Dienstleistungen erbringen werden). McCarthy (2004) verweist auf das Fehlen eines solchen Dialogs, der durch einen einheitlichen Rahmen mit den Aufgaben der Laufbahnberatung gefördert werden kann, wobei ausreichend Spielraum vorhanden sein muss, um Kontexte und Bedingungen für eine kompetente Vorgehensweise in spezifischen Umständen zu ermitteln.

Werden darüber hinaus noch andere wichtige Akteure wie die Berufsverbände der Laufbahnberater einbezogen, können mit Hilfe des Kompetenzrahmens die im Handbuch für politisch Verantwortliche aufgeführten politischen Aufgaben in Angriff genommen werden (OECD und Europäische Kommission, 2004). Es heißt in dieser Publikation, dass es „keine mehrstufigen und integrierten Ausbildungswege [gibt], die es Beratungskräften ermöglichen würden, sich von Nicht-Experten zu Experten zu entwickeln“ (S. 51). Außerdem wird festgestellt, dass zahlreiche Ausbildungen nicht geeignet sind, um das für die Tätigkeit erforderliche Wissen und die nötigen Fertigkeiten zu vermitteln, andererseits jedoch „nur eine Minderheit der Klienten/innen eine vertiefte berufliche Intervention und psychologische Beratung“ benötigt, wie sie nur durch eine längere Qualifizierung erworben werden können, die – in einigen Ländern – zu stark betont wird. Der Kompetenzrahmen kann als einheitliche Bezugsgrundlage für die Ausbildung auf allen Ebenen dienen, was die berufsbegleitende Ausbildung und Weiterbildung einschließt.

Der Rahmen ist schwerpunktmäßig auf die inhaltliche Erfassung ausgerichtet, das Niveau spielt keine Rolle. Werden neue Kurse entwickelt oder bestehende überarbeitet, sollte ein externer Maßstab als Bezugsgröße für die Beurteilung der Erfassungsbereiche dieser Kurse vorhanden sein. Teilnehmer der am Anfang dieses Berichts erläuterten Studie zu Qualifikationen und Ausbildung in der Laufbahnberatung geben an, dass sie zu diesem Zwecke andere Kompetenzrahmen verwendet haben, wie etwa den der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IVBBB). Ein einheitlicher europäischer Kompetenzrahmen kann diese Tätigkeit unterstützen, wobei er von besonderem Wert ist, wenn beispielsweise bei Ausbildungsentwicklungen im Rahmen von EU-finanzierten transnationalen Projekten ein einheitliches Referenzinstrument zur Verfügung steht.

Die Frage des Niveaus muss im Zusammenhang mit den Anforderungen an spezifische Tätigkeitsprofile und Aufgaben gesehen werden, wobei hier die Vermittlung normalerweise im Rahmen eines Teams und häufig auch eines breiter angelegten Leistungnetzwerkes erfolgt. Laien und paraprofessionelle Mitarbeiter spielen in Beratungsteams durchaus eine Rolle, sollten jedoch für ihre Aufgaben hinreichend geschult werden, und zwar innerhalb eines Rahmens, der Interessenten ein entsprechendes Vorwärtskommen ermöglicht. Der Europäische Qualifikationsrahmen, der Kopenhagen-Prozess (Berufsbildung) und der Bologna-Prozess (Hochschulbildung) liefern die Rahmen und die allgemeinen

Deskriptoren für jede Stufe der Berufsbildung und der Hochschulbildung auf der Grundlage von Lernergebnissen und Kompetenzen. Durch die Erarbeitung nationaler Qualifikationsrahmen (bis 2010) werden die Strukturen vervollständigt, auf deren Grundlage „integrierte Ausbildungswege“ möglich werden. Auf den Stellenwert von qualifizierten Laufbahnberatern und verteilten Beratungsnetzen wird in Abschnitt 1.5. näher eingegangen. Es bleibt den Mitgliedstaaten überlassen, die Leistungserbringung so zu gestalten, dass den nationalen Erfordernissen und Umständen am besten entsprochen wird, und eine geeignete Struktur für die Ausbildung des Beratungspersonals zu finden, das die Schlüsselressource bei der Leistungserbringung darstellt.

### 7.3. Weitere potenzielle Einsatzmöglichkeiten des Kompetenzrahmens

Der Rahmen kann eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Ausbildungsangebote spielen, ist jedoch auch noch für andere Zwecke einsetzbar. Die hier angeführten Möglichkeiten sind dabei den jeweiligen Initiatoren des Einsatzes zugeordnet.

#### 7.3.1. Einrichtungen mit Angeboten für eine Laufbahnberatung

Bildungs- und Berufsberatung wird von vielen unterschiedlichen Einrichtungen angeboten, darunter öffentlichen Behörden (national und regional), Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, einigen privaten Organisationen sowie gemeinwesenorientierten und gemeinnützigen Gruppen. Jede Einrichtung verfolgt natürlich ganz eigene strategische Ziele, die sich auf die potenziellen Nutzergruppen auswirken, denen die jeweiligen Dienste angeboten werden. Bei einigen Einrichtungen stellt die Laufbahnberatung die Haupttätigkeit dar, während sie bei anderen nur einen kleinen Teil des Leistungsspektrums ausmacht. Aufgrund dieser Unterschiede ist es besonders wichtig, dass jede Einrichtung genauestens prüft, wie sie den Kompetenzrahmen zur Verbesserung ihrer konkreten Leistungserbringung einsetzen kann.

Die betreffenden Einrichtungen sind in der Regel Arbeit oder Auftraggeber der Laufbahnberater. Der Kompetenzrahmen könnte folgendermaßen eingesetzt werden:

- (a) Entscheidung darüber, welches Element des Rahmens den Nutzern offeriert werden sollte; und damit im Zusammenhang die Ermittlung von Möglichkeiten, wie den Nutzern der Zugang zu Diensten geboten werden kann, die die Einrichtung selbst nicht anbietet;
- (b) Festlegung und Dokumentierung der Bedingungen und Standards für die angebotenen Dienste. Das hat Auswirkungen auf die Art und Weise, in der die Dienste potenziellen Nutzern erläutert und bekanntgemacht werden, wie auch auf die für das Personal geltenden Leistungsstandards und möglicherweise auch auf die Einstellungs- und Auswahlverfahren (siehe Abschnitt 5.5.);
- (c) Anpassung der Mitarbeiterprofile an die verschiedenen Tätigkeiten, so dass die Aufgaben eines jeden Mitarbeiters genau festgelegt sind;

- (d) Verwendung von Standards, die (wie unter (b) oben) für eine Reihe von Personalentwicklungsfunktionen festgelegt werden, wie etwa Mitarbeitergespräche, Ermittlung des Ausbildungsbedarfs, Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Förderung von Lerngruppen unter den Mitarbeitern;
- (e) Entwicklung eines Rahmens für die Anerkennung von Erfahrungslernen (APEL) bei den Mitarbeitern (siehe auch Fallstudie zu Dänemark in Abschnitt 4.3.);
- (f) Unterstützung bei der Beurteilung der Dienste, einschließlich der damit verbundenen Methoden zur Einholung von Feedback von den Nutzern.

### **7.3.2. Berufsverbände der Laufbahnberater**

Berufsverbände der Laufbahnberater gibt es bereits in vielen Ländern. Dort, wo die Laufbahnberatung erst jetzt immer mehr zu einer anerkannten beruflichen Tätigkeit wird, sind sie im Entstehen begriffen. In einigen Ländern, in denen sie bereits eine lange Tradition hat, bestehen mehrere dieser Verbände und sind auf die verschiedenen Sektoren der Beratungsbranche ausgerichtet.

Berufsverbände können den Kompetenzrahmen sowohl für ihre eigenen Mitglieder als auch für die Zusammenarbeit untereinander einsetzen:

- (a) Meinungsbildung und öffentliche Äußerung dazu, welche Dienste in ihrem Land oder Sektor angeboten werden sollten;
- (b) Darlegung aus fachlicher Sicht, welche Standards und Bedingungen für die berufliche Praxis gelten sollten;
- (c) Organisierung einer relevanten Ausbildung für ihre Mitglieder bzw. Ermöglichung des Zugangs zu einer solchen Ausbildung;
- (d) Schaffung eines Bewertungsrahmens als Grundlage für ein System der Mitgliederzulassung und/oder der Berufszulassung;
- (e) Angleichung der Qualifikationsanforderungen, um den einzelnen Beratern den Wechsel zwischen den Sektoren zu erleichtern.

### **7.3.3. Laufbahnberater**

Der Rahmen orientiert in sehr starkem Maße darauf, dass die Berater ihre eigene Praxis entwickeln. Er kann folgendermaßen verwendet werden:

- (a) als Instrument zur Selbstbeurteilung;
- (b) als Grundlage für gemeinsame Maßnahmen mit Kollegen zur Förderung der beruflichen Entwicklung.

### **7.3.4. Politische Entscheidungsträger**

In der OECD-Studie (2004) wurden verschiedene politische Aufgaben genannt, die die Länder durch die Bereitstellung von Laufbahnberatungsdiensten realisieren wollen. Sie reichen von einer umfassenden Unterstützung der Strategien für lebenslanges Lernen und der Entwicklung der Humanressourcen bis hin zu spezifischeren Zielsetzungen, wie etwa die Verbesserung der Orientierungshilfe durch die Bereitstellung von immer stärker individualisierten und diversifizierten Bildungsprogrammen. In einigen Ländern wurden spezifische Zielgruppen bestimmt, wie beispielsweise Menschen mit einem geringen Bildungs- und Qualifikationsniveau, wohingegen für den Beratungsbedarf von Arbeitslosen in allen Ländern entsprechende Regelungen getroffen wurden. Die Bildungs- und Berufsberatung kann dazu beitragen, die Abbruchquoten bei Lernprogrammen zu verringern, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und die

Aufstiegsmöglichkeiten zu verbessern. Entsprechend den politischen Zielen für Europa erkannten einige Länder das mit der Laufbahnberatung verbundene Potenzial zur Erhöhung der Mobilität – sei es räumlich zwischen Regionen und Mitgliedstaaten, sei es durch Beförderung und Weiterentwicklung innerhalb der Hierarchien oder durch Quereinstieg, vor allem wenn sich durch Strukturveränderungen auf dem Arbeitsmarkt eine Verlagerung von qualifizierten Arbeitskräften aus schrumpfenden Beschäftigungssektoren in Bereiche mit Arbeitskräftebedarf notwendig macht.

Die politischen Entscheidungsträger müssen sicherstellen, dass für die Bewältigung der strategischen Zielsetzungen geeignete Laufbahnberatungsdienste zur Verfügung stehen und diese auch Zugang zu den benötigten Ressourcen und Netzwerken haben. In ihrer strategischen Arbeit können die politischen Entscheidungsträger in vielerlei Hinsicht auf den Kompetenzrahmen zurückgreifen:

- (a) Planung und Überprüfung der Angebote in der Laufbahnberatung und Sicherung der notwendigen Voraussetzungen für die Realisierung der spezifischen strategischen Ziele;
- (b) Festlegung des Leistungsangebots der einzelnen Beratungseinrichtungen und Förderung der Netzwerkarbeit zwischen den Einrichtungen, um den Erfordernissen spezifischer Teile der Bevölkerung gerecht zu werden;
- (c) Entwicklung ihrer Bewertungspläne zur Beurteilung der Gesamteffizienz der Dienste;
- (d) Planung der Ausbildungswege für Laufbahnberater;
- (e) Diskussionen mit Lehrern, Ausbildern und Arbeitgebern von Beratern zur Vereinbarung gemeinsamer Zielvorgaben für Beraterkompetenz.

# 8. Mögliche Vorgehensweisen

## 8.1. Ausbildung als Schwerpunkt

In der OECD-Studie zum Thema Laufbahnberatung und Politikgestaltung (2004) wird den politischen Entscheidungsträgern ein Fragenkatalog vorgelegt, der Anlage und Ausführung von Laufbahnberatungsleistungen für die Bevölkerung des jeweiligen Landes auf allen Stufen der Pflichtschulbildung über das Erwerbsleben bis hin zum Ruhestandsalter betrifft. Dabei wird betont, dass es wohl kein allgemeingültiges System für alle Länder gibt und dass politisches Engagement bei der Ausgestaltung nationaler Dienste zur Erfüllung nationaler Anforderungen und Prioritäten notwendig ist. Allerdings gelangt die Studie auch zu dem Schluss, dass im Laufbahnberatungswesen jedes Landes auch speziell für diese Tätigkeit ausgebildete Fachkräfte ihren Platz haben:

„Diese Argumente für die Durchführung der Laufbahnberatung durch spezielle Fachleute und spezielle Laufbahnberatungsdienste werden auch dadurch untermauert, dass die politischen Entscheidungsträger ... angehalten sind, im Rahmen des Prozesses einer Präzisierung von Angebot und Nachfrage für transparentere und profiliertere Laufbahnberatungsdienste zu sorgen“ (OECD, 2004, S. 146).

Der vorliegende Bericht befasst sich mit der Notwendigkeit, die Qualifikationen und Kompetenzen herauszuarbeiten, die vom entsprechenden Fachpersonal, von Personen mit unterstützendem (paraprofessionellem) Aufgabenprofil und von Personen, die Laufbahnberatungsleistungen im Rahmen einer anderen beruflichen Hauptfunktion erbringen, benötigt werden. Damit eine qualitativ hochwertige Beratung gesichert ist, müssen Ausbildungs- und Qualifikationssysteme geschaffen werden, die auf die konkreten Erfordernisse der einzelnen Laufbahnberater eingehen und sich an die Bologna und Lissabon-Strategien für die Schaffung von Qualifikationswegen halten, die den beruflichen Aufstieg fördern und zugleich den Seiteneinstieg und die räumliche Mobilität erleichtern. Der Wert vernetzter und verteilter Beratungssysteme, die neben den spezialisierten Diensten bestehen, wird anerkannt. Von qualifizierten Laufbahnberatern werden dabei zusätzliche Fertigkeiten für die Unterstützung und Ausstattung derartiger Systeme verlangt, und es sind vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten erforderlich, um einen breit gefächerten Stamm von Mitarbeitern heranzubilden.

Ausbildung, Qualifikationen und Kompetenzen des Personals auf allen Ebenen sind maßgeblich für die Sicherung der Qualität der Berufsberatung. In einem anderen Berufsfeld, und zwar bei den Lehrern, wurde die Bedeutung von Ausbildung und Qualifikationen in den *Gemeinsamen europäischen Grundsätzen für Kompetenzen und Qualifikationen von Lehrkräften* (Europäische Kommission, 2005a) anerkannt. Ein entsprechendes Dokument für den Berufsstand des Laufbahnberaters könnte ebenfalls Impulse für weitere Maßnahmen vermitteln. Dabei könnten sogar ähnliche Schlüsselkompetenzen wie bei den Lehrkräften eine Rolle spielen, die folgendermaßen ausgewiesen wurden: mit anderen

Menschen arbeiten, mit Information, Technologie und Wissen umgehen sowie mit und in der Gesellschaft tätig werden. Die Grundsätze für die Laufbahnberatungspraxis sollten sich eng an die Prinzipien anlehnen, die in der *Entschließung des Rates über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa* (Rat der Europäischen Union, 2004) dargelegt sind. Wie bei dem Dokument zu den Lehrkräften sollten klare Empfehlungen an die nationalen und regionalen politischen Entscheidungsträger gegeben werden.

Im vorliegenden Bericht wird festgestellt, dass in einigen Ländern Ausbildung und Qualifizierung das einzige derzeit vorhandene nennenswerte Qualitätssicherungsverfahren sind. In einigen Fällen jedoch kann die Beteiligung an Ausbildungsangeboten, vor allem berufsbegleitenden Fortbildungsangeboten, dem jeweiligen Mitarbeiter selbst überlassen sein, ohne dass sie Teil eines systematischen Prozesses zur Aufrechterhaltung der Fertigkeiten und Kompetenzen aller entsprechend Tätigen darstellt. In der OECD-Studie (2004) wird empfohlen, dass Entscheidungsträger „... enger mit Laufbahnberatern zusammenarbeiten sollten, um die Art der bei der Erstausbildung und Fortbildung zu erlangenden Qualifikationen zu formulieren...“ (S. 149). McCarthy (2004) betonte die Notwendigkeit eines verstärkten Dialogs zwischen politischen Entscheidungsträgern und Ausbildungseinrichtung, um sicherzustellen, dass die Ausbildungssysteme und der Inhalt von Ausbildungsangeboten den politischen Prioritäten entsprechen.

Ein beträchtlicher Teil der Ausbildung für spezialisierte oder andere Laufbahnberater wird nach Antritt der Tätigkeit vermittelt, und zwar oft sektorspezifisch für den entsprechenden Trägerbereich, so dass sich die Mobilität zwischen den Bereichen verringert und auch nicht die Entwicklung einer eindeutigen beruflichen Identität des Laufbahnberaters gefördert wird, einem wichtigen Element, um die Laufbahnberatung stärker in das Bewusstsein potenzieller Nutzer zu rücken. Daher ist eine berufsvorbereitende Ausbildung für Laufbahnberater angebracht, besonders wenn sie so angelegt ist, dass dabei neben den speziellen Elementen für bestimmte Beschäftigungsbereiche (z. B. Bildungswesen, öffentliche Arbeitsvermittlung, privater Sektor) einheitliche Kernelemente vermittelt werden. Bei gemeinsamen Kernelementen ist davon auszugehen, dass sich Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Beratungsbereichen verbessern, ebenso wie die Möglichkeiten der einzelnen Mitarbeiter, ihre eigene Laufbahn durch einen Wechsel zwischen den Sektoren weiterzuentwickeln.

Der Nutzen eines gemeinsamen Rahmens für alle Erstausbildungs-, berufseinführenden und Fortbildungsangebote wird in Abschnitt 8.4. erörtert.

## 8.2. Hinlänglichkeit

Ein wesentlicher Punkt, der in diesem Bericht angesprochen wurde, ist die landes- und europaweite Suche nach einem Konsens dazu, was als hinlängliches Ausbildungs- und Kompetenzniveau von Personen zu betrachten ist, die als spezialisierte Laufbahnberater tätig sind. Daraus ergibt sich die Frage nach dem erforderlichen Niveau und Umfang der fachlichen Spezialisierung in

Bezug auf die Rolle des Laufbahnberaters, wie sie in den einzelnen Ländern festgelegt ist. In vielen Fällen gehört zu einer Spezialisierung als Laufbahnberater die Koordinierung einer vernetzten und verteilten Beratung ebenso wie der direkte Umgang mit Klienten und deren Betreuung.

Derzeit verfügen alle diejenigen, die Laufbahnberatung im Rahmen eines anderen beruflichen Aufgabenprofils leisten, über eine Ausbildung, die sich vom Charakter und Niveau her unterscheidet, und mitunter über gar keine Ausbildung. Nur wenige Länder haben Qualitätssicherungssysteme für diese Art der Beratung gemeldet.

### 8.3. Belege für die Wirksamkeit

Es gilt, Belege dafür zu finden, welche Stufen und Formen der Ausbildung sich für die Entwicklung der Laufbahnberatungspraxis eignen und mit welchen es möglich ist, die Ergebnisse für die Klienten zu erzielen, die zur Erreichung der gewünschten politischen Ergebnisse im Sinne von EU-Zielsetzungen notwendig sind. Die OECD-Studie (2004) liefert dazu eine klare Orientierung:

„... die politisch Verantwortlichen (sollten) Systemen Vorrang geben, die der Entwicklung von Kompetenzen für die berufsorientierte Entscheidungsfindung und die Steuerung der eigenen beruflichen Laufbahn förderlich sind und die der Bereitstellung qualitativ hochwertiger, nicht durch Eigeninteressen beeinflusster Bildungs- und Berufsinformationen dienen. Die fraglichen Maßnahmen sollten nicht von der Annahme ausgehen, dass jeder Einzelne intensive persönliche Beratung und Orientierung benötigt, sondern darauf abzielen, den Umfang der angebotenen persönlichen Hilfen – der von kurzer Beratung bis zu intensiver Unterstützung reichen kann – den jeweiligen persönlichen Erfordernissen und Umständen anzupassen.“ (S. 139).

Die Länder, die Überlegungen zu den Laufbahngestaltungskompetenzen angestellt haben, die jeder einzelne Bürger benötigt, haben einen wichtigen Schritt bei der Festlegung von Ergebnissen der Laufbahnberatung für den Einzelnen getan. Damit kommt zur Messung des Leistungserfolgs anhand der Wunschziele von Klienten (Einstieg in den Arbeitsmarkt, in die Ausbildung usw.) eine wesentliche Dimension hinzu. Derartige Beschreibungen der Klientenkompetenz bilden einen wichtigen Baustein für ein System zur Sammlung von Belegen, bei dem der Input in Form von Tätigkeiten, Ressourcen sowie Ausbildung und Kompetenzen der Mitarbeiter mit der Erzielung von Outputs in Sachen Kompetenz der Klienten für die eigene Gestaltung der beruflichen Laufbahnprozesse abgeglichen wird.

Konkretere Vorstellungen von den Fertigkeiten zur Gestaltung der eigenen Laufbahn, über die die einzelnen Bürger unabhängig vom Alter und vom aktuellen Stand verfügen müssen, ermöglichen eine gezielte Konzipierung verschiedener Leistungsarten und Beratungsmethoden zur Abdeckung individueller Erfordernisse. Für diese vielfältigen Beratungssysteme bedarf es vielfältiger Personalstrukturen. Ein Abgleich der für eine bestimmte Personalfunktion benötigten Ausbildung sollte auf Erkenntnissen aus Studien über die Wirksamkeit von Beratungspersonal beruhen, bei denen die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und die von ihnen unter Beweis gestellte Kompetenz

berücksichtigt werden. Viele Länder verfügen über mehrere verschiedene Formen der Ausbildung, und die Ausbildungsangebote im gesamten Spektrum der EU-Mitgliedstaaten sind außerordentlich vielfältig. Auf dieser Grundlage könnten nationale und europaweite Studien zur Messung und zum Vergleich der Wirksamkeit der Laufbahnberatung nach Art der Ausbildung des Personals angestellt werden.

Im Laufe der Zeit lassen sich Erkenntnisse zu den Ausbildungsmethoden zusammentragen, mit denen die von Umfang und Form her für die verschiedenen Aufgabenprofile innerhalb der vielfältigen Personalstruktur benötigten Kompetenzen erworben werden können. In diesem Bericht wurden einige Ausbildungstraditionen und -muster (Abschnitt 2.2.) und der Einsatz verschiedener Lehrmethoden geprüft, darunter Fernunterricht und E-Learning, Praktika sowie Aneignung von Kenntnissen zum Arbeitsmarkt und zur Berufslandschaft (Abschnitt 3). Diese können je nach Personalfunktion und Ausbildungssituation von unterschiedlichem Wert sein.

## 8.4. Der Kompetenzrahmen und nationale Qualifikationen

Die verschiedenen Ausbildungsangebote müssen sich auf gemeinsame Kernelemente beziehen, die es Laufbahnberatern ermöglichen, zwar individuelle, aber doch integrierte Lernwege zur Förderung ihres eigenen beruflichen Aufstiegs anzulegen. In nahezu jedem Land sind erhebliche Gestaltungsspielräume für einen Rahmen vorhanden, der die für Laufbahnberatungsaufgaben auf allen Ebenen verfügbaren Lernwege umfasst. Ein derartiger Rahmen muss den Grundsätzen der Strategien von Bologna und Kopenhagen zur Ausweisung von vertikalen und lateralen Aufstiegswegen für Mitarbeiter und Praktikanten entsprechen und sollte mit dem eigenen Kompetenzrahmen des Landes in Übereinstimmung stehen. Im Rahmen des Bologna-Prozesses sollte dieser Kompetenzrahmen bis 2010 eingerichtet sein. Als erster Schritt lassen sich die Lernergebnisse vorhandener Ausbildungsangebote mit einem vereinbarten Kompetenzrahmen abgleichen, um aufzuzeigen, welche Kompetenzbereiche in welchen Ausbildungsmodulen behandelt werden. Vorzugsweise sollte dieser Abgleich unter Anwendung des im vorliegenden Bericht enthaltenen vorgeschlagenen Kompetenzrahmens auf nationaler Ebene bestätigt werden. Die Entwicklung des Rahmens selbst sollte national erfolgen und eine nutzerspezifische Anpassung der Kontexte und Bedingungen nationaler und sektoraler Gegebenheiten einschließen.

McCarthy (2004) dokumentiert Hemmnisse für die Mobilität von Laufbahnberatern sowohl zwischen den Bereichen Arbeitsmarkt und Bildungswesen als auch beim Übergang vom nichtprofessionellen zum professionellen Status. Durch entsprechend vorgeschlagene Maßnahmen lassen sich für jedes Land die konkreten Hemmnisse herausarbeiten und einheitliche Planungen zur Verbesserung der beruflichen Mobilität anstellen.

## 8.5. Nationale Koordinierung

Weitere Nutzungsmöglichkeiten des Kompetenzrahmens werden in Abschnitt 7 kurz umrissen, ebenso wie die Aufgaben, die verschiedene Gruppen wie die Berater selbst, Berufsverbände, politische Entscheidungsträger sowie Arbeitgeber von Laufbahnberatern übernehmen könnten. Obgleich jedem eine bestimmte Rolle zukommt, bedarf es in vielen Ländern einer verbesserten Koordinierung. Es wurden einige wenige Beispiele für bewährte Verfahren ermittelt. Einige, die möglicherweise als Vorbild für andere Länder dienen können, werden im Abschnitt 4 (Fallstudien) beleuchtet: Dänemark, wo Ausbildungs- und Beratungssysteme in allen Bereichen außer im öffentlichen Dienst koordiniert werden; Lettland, wo durch sektorenübergreifende Zusammenarbeit zur Förderung einer Reihe von weiteren Dienstleistungsinitiativen ein neuer Master-Studiengang konzipiert wurde; und Schottland, wo die Regionalregierung, Universitäten und die wichtigsten Arbeitgeber auf der Grundlage der erkannten Leistungsanforderungen gemeinsam ein neues Ausbildungsprogramm erstellt haben.

Bei entsprechendem Einvernehmen zwischen Ministerien über die notwendige Entwicklung von Fertigkeiten zur Gestaltung der eigenen Laufbahn in allen Lebensphasen, wie in der OECD-Studie (2004) angeraten, werden die von Laufbahnberatern verlangten Leistungen und Aufgaben klargestellt. Dies wiederum wird es möglich machen, eine nationale Anpassung des europäischen Kompetenzrahmens zur Untermauerung der Personalentwicklung vorzunehmen, und zwar von der Rekrutierung und Auswahl über die Erstausbildung und berufseinführende Ausbildung bis hin zur berufsbegleitenden Ausbildung sowie als Benchmark für Bewertung und Qualitätssicherung.

## 8.6. Unterstützung auf europäischer Ebene

Ausbildung und Kompetenz von Laufbahnberatern sind von wesentlicher Bedeutung für die Weiterentwicklung der Qualität und die Koordinierung von Laufbahnberatungsleistungen. Daher sollte diese Thematik auf europäischer politischer Ebene immer stärkere Beachtung finden, damit sichergestellt wird, dass die Beratungssysteme in ganz Europa ihren Teil zur Erreichung der Ziele der Lissabon-Strategie beisteuern. Konkret lässt sich dieses politische Interesse unter Beweis stellen, indem groß angelegte Entwicklungsprojekte und vergleichende Bewertungsstudien finanziert und deren Ergebnisse mit Veröffentlichungen und Peer-Learning-Veranstaltungen verbreitet werden. Hierbei handelt es sich eindeutig um einen Bereich, in dem Cedefop auch weiterhin politisch und strategisch innovative und weitreichende Initiativen in Sachen Beratung ergreifen kann.

Das ELGPN könnte innerhalb seines Arbeitsprogramms die Aufstellung gemeinsamer europäischer Grundsätze für Kompetenzen und Qualifikationen von Laufbahnberatern in Zusammenarbeit mit wichtigen Akteuren wie Cedefop in Erwägung ziehen (siehe Abschnitt 8.1.). Außerdem könnte das ELGPN im Rahmen seiner Zusammenarbeit mit nationalen Beratungsforen die Erstellung eines gemeinsamen Rahmens für berufliche Qualifikationen und Ausbildungsangebote veranlassen. Des Weiteren könnte das Netzwerk gemeinsame Bewer-

tungsmethoden ausleuchten und sich dafür einsetzen, dass auf europäischer Ebene Belege zusammengetragen werden, die Erkenntnisse dazu vermitteln, welche Stufen und Formen der Ausbildung für die verschiedenen Beratungsaufgaben am wirksamsten und am kostengünstigsten sind. Die Entwicklung von Qualitätssicherungsmechanismen für die lebensbegleitende Beratung (einschließlich Kompetenzen und Qualifikationen von Laufbahnberatern) ist bereits Bestandteil des ELGPN-Arbeitsprogramms 2009/2010.

# Abkürzungsverzeichnis

ABCD	<i>Australian blueprint for career development</i> (australischer Plan für Laufbahnentwicklung)
AMS	Arbeitsmarktservice (öffentliche Arbeitsverwaltung in Österreich)
APEL	<i>Accreditation of prior experience and learning</i> (Anerkennung erworbener Erfahrungen und Kenntnisse)
BA	Bundesagentur für Arbeit (öffentliche Arbeitsverwaltung in Deutschland)
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CIO	Centres d'information et d'orientation (Frankreich)
CIRAE	Zentrum für Ressourcen und Bildungshilfe (Rumänien)
COP	<i>Conseiller d'orientation psychologue</i> (Frankreich)
CPD	Continuing professional development (Weiterbildung)
CV	<i>Curriculum vitae</i> (Lebenslauf)
DES	Department of Education and Science (Ministerium für Bildung und Wissenschaft) (Irland)
DETE	Department of Enterprise, Trade and Employment (Ministerium für Unternehmen, Handel und Beschäftigung) (Irland)
EAS	<i>European accreditation scheme</i> (Europäisches Akkreditierungsmodell)
ECGC	<i>European career guidance certificate</i>
ECTS	<i>European credit transfer and accumulation system</i> (Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen)
ELGPN	European lifelong guidance policy network (Europäisches Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung)
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETF	European Training Foundation (Europäische Stiftung für Berufsbildung)
EU	Europäische Union
FÁS	Foras Áiseanna Saothair (öffentliche Arbeitsverwaltung in Irland)
FOREM	Kommunale und regionale Agentur für Beschäftigung und Berufsausbildung (Belgien: französischsprachige Gemeinschaft)
FUE	Gemeinsamer Rat der Vereinigungen für Bildungs- und Berufsberatung (Dänemark)

GCDF	<i>Global career development facilitator</i>
HB	Höhere Bildung
HR	Humanressourcen
HRE	Humanressourcenentwicklung
ICCi	Institute of Career Certification International
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
IVBBB	Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung
KL	Kommunernes Landsforening (dänischer Kommunalverband)
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LMI	<i>Labour market information</i> (Arbeitsmarktinformation)
NCGE	National Centre for Guidance in Education (Irland)
NICEC	National Institute for Careers Education and Counselling (UK)
NUI	National University of Ireland
NVQ	<i>National vocational qualification</i> (UK)
ÖAV	Öffentliche Arbeitsverwaltung
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PDP	<i>Personal development planning</i> (Planung der persönlichen Entwicklung)
QAA	Quality Assurance Agency (UK)
QCG	<i>Qualification in career guidance</i> (UK)
TLMTCS	Territorial labour market training and counselling services (territoriale Dienste für Arbeitsmarktausbildung und -beratung) (Litauen)
USAID	United States Agency for International Development (Behörde der Vereinigten Staaten für internationale Entwicklung)
UU	Ungdommens Uddannelsesvejledning (Jugendberatungszentren in Dänemark)
VDAB	De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (staatlicher Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung) (Belgien: Flandern)
VET	<i>Vocational education and training</i> (berufliche Bildung und Ausbildung)
VIAA	Valsts Izglītības Attīstības Aģentūra (Staatliche Bildungs- und Arbeitsvermittlungsagentur) (Lettland)

# Literaturverzeichnis

- Arthur, N. Qualification standards for career practitioners. In: Athanason, J. A.; R. van Esbroeck (Hrsg.). *International handbook of career guidance*. Springer, 2008, S. 303-323.
- Cedefop. *Berufliche Entwicklung in der Praxis: Ein Überblick über die Bildungs- und Berufsberatung zur Förderung von Arbeitnehmern in Europa*. Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen, 2008a (Cedefop Panorama 151). Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/504/5183\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/504/5183_de.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Cedefop. Einrichtung und Aufbau nationaler Politikforen für lebensbegleitende Beratung: Ein Handbuch für politische Entscheidungsträger und Interessenvertreter. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008b (Cedefop Panorama 153). Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/508/5188\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/508/5188_de.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Cedefop. Future skill needs in Europe: mediumterm forecast: synthesis report. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008c. Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/485/4078\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/485/4078_en.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Cedefop. Chiousse, S.; P. Werquin. *Lebensbegleitende Berufsberatung: Europäische Fallstudien*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 1999 (Cedefop Panorama 79). Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/47/5079\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/47/5079_de.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Cedefop. Sultana, R. G. *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2004 (Cedefop Panorama 85). Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/356/5152\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/356/5152_de.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Europäische Bildungsminister. *London communiqué: towards the European higher education area: responding to challenges in a globalised world*. London: Europäische Bildungsminister, 2007. Im Internet abrufbar unter:  
<http://www.cicic.ca/docs/bologna/2007LondonCommunique.en.pdf> (Stand vom 8.12.2008).
- Europäische Kommission. *Gemeinsame europäische Grundsätze für Kompetenzen und Qualifikationen von Lehrkräften*. Brüssel, Europäische Kommission, 2005a. Im Internet abrufbar unter:  
[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/principles_de.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Europäische Kommission. *Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung*. Brüssel: Europäische Kommission, 2005b; KOM(2005) 141 endgültig. Im Internet abrufbar unter:  
[http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005\\_141\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/COM2005_141_de.pdf) (Stand vom 8.12.2008).

- Europäische Kommission. *Auf dem Weg zu einem europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen. Arbeitsunterlage der Kommission*. Brüssel: Europäische Kommission, 2005c; SEK(2005) 957. Im Internet abrufbar unter:  
[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation\\_eqf\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/consultation_eqf_de.pdf)  
 (Stand vom 8.12.2008).
- Europäische Kommission; Gelauff, G. M. M.; A. M. Lejour. The new Lisbon strategy – An estimation of the economic impact of reaching five Lisbon targets. Industrial Policy and Economic Reforms Papers, No 1. Brüssel: Europäische Kommission, 2006. Im Internet abrufbar unter:  
[http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise\\_policy/competitiveness/doc/industrial\\_policy\\_and\\_economic\\_reforms\\_papers\\_1.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/enterprise_policy/competitiveness/doc/industrial_policy_and_economic_reforms_papers_1.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Europäisches Parlament. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. ABl. C 111 vom 6.5.2008, S. 17. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2008. Im Internet abrufbar unter:  
<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:de:PDF> (Stand vom 8.12.2008).
- Lave, E; E. Wenger. *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.
- McCarthy, J. The skills, training and qualification of guidance workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004, Bd. 4, Nr. 23, S. 159-178.
- National Guidance Forum. *Guidance for life: an integrated framework for lifelong guidance in Ireland*. Dublin: NGF, 2007. Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF\\_Guidance\\_for\\_Life%20final.pdf](http://www.nationalguidanceforum.ie/documents/NGF_Guidance_for_Life%20final.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Niedlich, F., et al. *Bestandsaufnahme in einer Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards: Abschlussbericht*. Bonn, BMBF, 2007. Im Internet abrufbar unter:  
<http://www.bmbf.de/pub/berufsbildungsforschung.pdf> (Stand vom 8.12.2008).
- Nykänen, S., et al. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen (Der Aufbau eines regionalen Beratungsnetzes als System). In: Kasurinen, H.; M. Launikari (Hrsg.). *CHANCES – Opintoohjauksen kehittäminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi* (CHANCES – Aufbau der Bildungs- und Berufsberatung zur Verhinderung der sozialen Ausgrenzung junger Menschen). Opetushallitus, Finnland, 2007, S. 26-47.
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, Europäische Kommission. *Career guidance: a handbook for policy makers*. Paris, OECD, 2004. Im Internet abrufbar unter:  
<http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> (Stand vom 8.12.2008).
- OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. *Career guidance and public policy: bridging the gap*. Paris, OECD, 2004.
- Rat der Europäischen Union. Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa. Brüssel, Rat der Europäischen

- Union, 2004. Im Internet abrufbar unter:  
[http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf)  
 (Stand vom 8.12.2008).
- Rat der Europäischen Union. Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. Brüssel, Rat der Europäischen Union, 2008. Im Internet abrufbar unter:  
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/08/st15/st15030.de08.pdf> (Stand vom 8.12.2008).
- Reid, H. Study on the accreditation schemes of OECD countries. Turin: EASProjekt, 2007.
- Roelofs, E.; P. Sanders. Für ein Rahmenmodell für die Bewertung der Kompetenz von Lehrkräften. Europäische Zeitschrift für Berufsbildung, 2007, Nr. 40, Bd. 1, S. 123-139. Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information\\_resources/Bookshop/468/40\\_de\\_Roelofs.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/468/40_de_Roelofs.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Schön, D. A. Educating the reflective practitioner: towards a new design for teaching and learning in the professions. San Francisco, JosseyBass, 1987.
- Sultana, R. G. *Challenges for career guidance in small states*. Msida (Malta): LUniversità ta' Malta, Euro-Mediterranean Centre for Educational Research, 2006.
- Sultana, R. G. Competence and competence frameworks in career guidance: complex and contested concepts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* [noch nicht veröffentlicht].
- Sultana, R. G. Developing a vision for teacher education programmes: a valuesbased approach. *European Journal of Teacher Education*, 1995, Bd. 18, Nr. 2 und 3, S. 215-229.
- Sultana, R. G. *Review of career guidance policies in 11 acceding and candidate countries: synthesis report*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2003. Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/\\$File/ENLCareer%20guidance0703\\_EN.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/43062485065B0E82C1257020002FEB25/$File/ENLCareer%20guidance0703_EN.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Sultana, R. G.; A. G. Watts. *Career guidance in Europe's public employment services: trends and challenges*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2005. Im Internet abrufbar unter:  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=105&langId=de> (Stand vom 8.12.2008).
- Sultana, R. G.; A. G. Watts. *Career guidance in the Mediterranean region*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2007. Im Internet abrufbar unter:  
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/\\$File/NOTE785KJJ.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/BC49F43D3E17DA11C125735D0051273B/$File/NOTE785KJJ.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Sweet, R. *Career guidance in the western Balkans region. ETF working document*. Turin, Europäische Stiftung für Berufsbildung, 2007.
- Vuorinen, R.; H. Kasurinen; J. Sampson. Implementation strategies for guidance policy and practice in higher education. In: Vuorinen, R.; S. Saukkonen (Hrsg.). *Guidance services in higher education: strategies, design and*

- implementation*. Jyväskylä, Universität Jyväskylä, Institut für Bildungsforschung, 2006.
- Watts, A. G. Occupational profiles of vocational counsellors in the European Community. Berlin, Cedefop, 1992.
- Watts, A. G., et al. Educational and vocational guidance in the European Community. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 1994.
- Watts, A. G.; D. Fretwell. Public policies for career development: policy strategies for designing career information and guidance systems in middleincome and transition economies. Washington DC, Weltbank, 2004. Im Internet abrufbar unter:  
[http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001099079877269/5476641099079984605/PublicPolicy\\_CareerDev.pdf](http://siteresources.worldbank.org/EDUCATION/Resources/2782001099079877269/5476641099079984605/PublicPolicy_CareerDev.pdf) (Stand vom 8.12.2008).
- Watts, A. G.; J. McCarthy. Nonformal guidance for young people at risk. Dublin, National Centre for Guidance in Education, 1996.
- Watts, A. G.; J. McCarthy. Training in community based guidance. Dublin, National Centre for Guidance in Education, 1998.
- Watts; A. G.; R. G. Sultana. Laufbahnberatung in 37 Ländern: Unterschiede und Gemeinsamkeiten. International Journal for Educational and Vocational Guidance, 2004, Bd. 4, Nr. 23, S. 105-122.

## ANHANG 1:

# Die Studie

Die Studie zu bestehenden Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten begann mit einer Auswertung von Unterlagen aus den verschiedenen Ländern, wobei weitgehend auf Berichte zurückgegriffen wurde, die in den letzten Jahren vom Cedefop, der OECD, der Weltbank und der ETF in Auftrag gegeben worden waren. Insbesondere wurden für diese früheren Studien neben den Ergebnissen des laufenden Projekts zum Europäischen Akkreditierungsmodell (EAS) die Antworten in den Fragebogen und Ländermitteilungen – soweit vorhanden – genutzt, die zwar noch nicht veröffentlicht wurden, der Projektgruppe aber zur Verfügung standen. Nachdem sich die Beteiligten einen allgemeinen Überblick über die Sachlage bei der Erbringung von Beratungsleistungen und Ausbildungsmethoden in den einzelnen Ländern verschafft hatten, wurde Kontakt zu einem oder mehreren Ansprechpartnern im jeweiligen Land aufgenommen, um zu klären, wie aktuell die Informationen sind, und um sich eingehender über bestimmte Ausbildungswege zu informieren. Im Zuge der ersten Kontaktaufnahme stellte sich häufig heraus, dass weitere Stellen angesprochen werden sollten; eine Liste all derer, die einen Beitrag zur Studie geleistet haben, findet sich in Anhang 2.

Der Entwurf des Kompetenzrahmens wurde erstellt, nachdem geklärt war, was unter Kompetenz zu verstehen ist. Es wurden innerhalb der EU und darüber hinaus bestehende Kompetenzrahmen ermittelt. Insbesondere wurde eine Liste von Kompetenzen genutzt, die im Rahmen des EASProjekts für das Maßnahmenpaket 1 <sup>(1)</sup> zusammengestellt worden war. Der erste Entwurf des Kompetenzrahmens wurde anhand des bestehenden Kompetenzrahmens überprüft, um sicherzugehen, dass keine wichtigen Aspekte übersehen wurden. Anschließend wurde der endgültige Entwurf des Kompetenzrahmens zusammen mit dem Fragebogen an alle Ansprechpartner in den Ländern verteilt, die im Zusammenhang mit dem anderen Teil des Projekts angesprochen worden waren. Die im Rahmen dieser Konsultation erhobenen Antworten wurden analysiert, woraufhin die Endfassung des Kompetenzrahmens erarbeitet und in diesen Bericht aufgenommen wurde.

Die Untersuchung betraf 30 Länder, d. h. die 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie Island, Liechtenstein und Norwegen.

---

<sup>(1)</sup> Im Internet abrufbar unter: [http://www.corep.it/eas/output/wp1/report\\_WP1\\_Hazel\\_Reid\\_sept\\_2008.pdf](http://www.corep.it/eas/output/wp1/report_WP1_Hazel_Reid_sept_2008.pdf)  
[Stand vom 2.12.2008].

ANHANG 2:

## Verzeichnis der Mitarbeiter

Land	Name	Institution
<b>Belgien</b>	Simone Barthel	EUNEC
	Alain Bultot	CEF (Conseil de l'Education et de la Formation)
	Raoul Van Esbroeck	Freie Universität Brüssel
<b>Bulgarien</b>	Nevena Rakovska	Unternehmensstiftung für Bildung
	Vanya Traikova	Ministerium für Bildung und Wissenschaft
<b>Deutschland</b>	Margit Althoff	Projekte, Berufsbildungsstätte Westmünsterland GmbH
	Reinhard Derow	Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen
	Claudia Falter	Gesellschaft für angewandte Personalforschung mbH
	Bernhard Jenschke	Nationales Forum Beratung nfb
	Susanne Kraatz	Universität Mannheim
	Barbara Lampe	Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz
	Birgit Lohmann	Verband für Bildungs- und Berufsberatung
	Karen Schober	Bundesagentur für Arbeit
	Peter Weber	Universität Heidelberg
<b>Estland</b>	Kadri Eensalu	Stiftung „Innove“, Nationales Ressourcenzentrum für Beratung
	Margit Rammo	Stiftung „Innove“, Nationales Ressourcenzentrum für Beratung
<b>Finnland</b>	Helena Kasurinen	Nationales Bildungsamt
	Raimo Vuorinen	Universität Jyväskylä
<b>Frankreich</b>	Jean-Marie Lenzi	Delegation Interministerielle à l'Orientation
<b>Griechenland</b>	Zoe Albani	IEKEP
	Mary Antoniadou	Pädagogisches Institut
	Rania Kousta	Pädagogisches Institut
	Rea Sgouraki	EKEP – Nationales Zentrum für berufliche Orientierung
	Fotini Vlachaki	EKEP – Nationales Zentrum für berufliche Orientierung
<b>Irland</b>	Eileen Fitzpatrick	National Centre for Guidance in Education
	John Hannon	National University of Ireland, Galway
	Paul King	Dublin City University
	Grace O'Grady	National University of Ireland, Maynooth
	Michael O'Rourke	Trinity College Dublin
	Mary Ryan	National University of Ireland, Maynooth
	Ronny Swain	University College, Cork

Land	Name	Institution
<b>Island</b>	Sif Einarsdóttir	Universität Island
	Guðbjörg Vilhjálmsdóttir	Universität Island
<b>Italien</b>	Maria Teresa Amenta	CEFOP Sizilien
	Leonardo Evangelista	Forcoop
<b>Kanada</b>	Bryan Hiebert	Präsident, IVBBB
<b>Lettland</b>	Brigita Miķelsone	Staatliche Agentur für Bildungsentwicklung
<b>Liechtenstein</b>	Georg Kaufmann	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung
<b>Litauen</b>	Aleksandra Sokolova	Ministerium für Bildung und Wissenschaft
<b>Luxemburg</b>	JeanJacques Ruppert	CPOS
<b>Niederlande</b>	Alice de Groot	ECNO
	Annemarie Oomen	APS
	Dr. Wouter Reynaert	Fontys Hogenscholen
<b>Norwegen</b>	LivMarie Bakka	Vorsitzende, Norwegischer Beraterverband
	Roger Kjærgård	Vizepräsident, RådgiverforumNorge
<b>Österreich</b>	Peter Härtel	Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft
<b>Polen</b>	Ewa Bodzińska-Guzik	Regionales Arbeitsamt, Kraków
	Hanna Bałos	Freiwilliges Arbeitskorps
	Wojtek Kreft	ECORYS
	Grażyna Morys-Georgica	Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik
	Jakub Oniszczyk	Nationales Zentrum zur Förderung der Weiterbildung und der lebensbegleitenden Bildung
	Anna Paszkowska-Rogacz	Universität Łódź
	Bartosz Sobotka	Fakultät für Sozialstudien, Lublin
	Gertruda Wieczorek	JanDługoszAkademie
	Bożena Wojtasik	Universität Zielona Gora
<b>Portugal</b>	Pedro Leao	Universidade Catolica Portuguesa
<b>Rumänien</b>	Mihai Jigau	Institut für Bildungswissenschaften
	Mihaela LaRoche	Unabhängige Beraterin
	Andreea Szilagyi	NBCC
	Speranta Tibu	Institut für Bildungswissenschaften
<b>Schweden</b>	Anders Lovén	Universität Malmö
<b>Slowakei</b>	Jozef Detko	Euroguidance-Zentrum
	Stefan Grajcar	Zentrales Arbeitsamt
<b>Slowenien</b>	Saša Niklanović	Laufbahnberater
	Bojana Sever	Institut für Unternehmensbildung
<b>Spanien</b>	Paula FerrerSama	Universidad Nacional de Educación a Distancia

<b>Land</b>	<b>Name</b>	<b>Institution</b>
<b>Tschechische Republik</b>	Zuzana Freibergová	Nationales Informationszentrum für Beratungswesen
	Lenka Hloušková	Masaryk-Universität
	Tereza Vicenikova	Nationales Institut für technische und berufliche Bildung
<b>Ungarn</b>	Tibor Bors Borbely	Direktion für Beschäftigung und Bildung
	Istvan Kistzer	NSZFI (Nationales Institut für Aus- und Erwachsenenbildung)
	László Zachár	NSZFI
<b>Vereinigtes Königreich</b>	Graham Allan	University of the West of Scotland
	Sue Holden	Institute of Career Guidance
	Phil McCash	University of Reading
	Pat Pugh	Careers Scotland
<b>Zypern</b>	Terpsa Constandinidou	Ministerium für Bildung und Kultur

ANHANG 3:

# Websites zum Thema Kompetenzrahmen und Nutzer- kompetenzrahmen

## Kompetenzrahmen

Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IVBBB)

<http://www.iaevg.org>

Europäisches Akkreditierungsmodell (EAS)

<http://www.corep.it/eas/home.htm>

Institute of Career Certification International (ICCi)

<http://www.careercertification.org/>

MEVOC – Qualitätshandbuch für Bildungs- und Berufsberatung

<http://www.ecgc.at/>

Canadian standards and guidelines for career development practitioners

[http://www.careerdevguidelines.org/career\\_dev/](http://www.careerdevguidelines.org/career_dev/)

Professional standards for Australian career development practitioners

<http://www.cica.org.au/index.pl?page=7>

Irland framework of competences for guidance practitioners

<http://www.nationalguidanceforum.ie/>

United Kingdom national vocational qualifications (NVQs)

[http://www.ento.co.uk/standards/advice\\_guidance/index.php](http://www.ento.co.uk/standards/advice_guidance/index.php)

## Nutzerkompetenzrahmen

Australien: Australian blueprint for career development (ABCD)

[http://www.dest.gov.au/sectors/career\\_development/policy\\_issues\\_reviews/  
key\\_issues/australian\\_blueprint\\_for\\_career\\_dev/](http://www.dest.gov.au/sectors/career_development/policy_issues_reviews/key_issues/australian_blueprint_for_career_dev/)

Kanada: the blueprint for life/work designs

<http://www.blueprint4life.ca/>

Irland: National Guidance Forum

<http://www.nationalguidanceforum.ie/>

(Klicken Sie den Button „Publications“ an; dort finden Sie den

Nutzerkompetenzrahmen im Hauptbericht mit dem Titel „Guidance for Life“)

ANHANG 4:

# Kompetenzrahmen für Bildungs- und Berufsberater – Fragebogen

Name	Land
<p>Beschreiben Sie bitte kurz Ihre Arbeitsaufgaben (z. B. Erbringung von Beratungsleistungen, Schulung) und Ihr Arbeitsumfeld (z. B. Schule, öffentliche Arbeitsverwaltung, Universität)</p>	
<p>Werden alle im vorliegenden Entwurf des Kompetenzrahmens beschriebenen Kompetenzen in Ihrem Land angewendet?</p> <p style="text-align: right;">Ja / Nein</p> <p>Bemerkungen</p> <p><i>Grundkompetenzen</i></p> <p><i>Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten</i></p> <p><i>Unterstützungskompetenzen</i></p>	
<p>Wurden Kompetenzen ausgelassen, die in Ihrem Land oder in bestimmten Sektoren in Ihrem Land wichtig sind?</p> <p style="text-align: right;">Ja / Nein</p> <p>Bemerkungen</p> <p><i>Grundkompetenzen</i></p> <p><i>Interaktionskompetenzen gegenüber Klienten</i></p> <p><i>Unterstützungskompetenzen</i></p>	
<p>Haben Sie eventuell Hinweise zu möglichen Verbesserungen im Hinblick auf den Aufbau und die Gestaltung des Entwurfs des Kompetenzrahmens?</p>	
<p>Halten Sie es für denkbar, dass Ihr Land einen europäischen Kompetenzrahmen für Laufbahnberater nutzen wird?</p> <p>Falls ja, bitten wir um Bemerkungen zu möglichen Einsatzgebieten.</p> <p>Falls nein, nennen Sie bitte die Gründe.</p>	
<p>Über weitere Hinweise zur Weiterentwicklung und Nutzung eines europäischen Kompetenzrahmens für Laufbahnberater würden wir uns freuen.</p>	
<p><i>Vielen Dank für Ihre Hilfe. Ihre Antworten werden bei der Erstellung der Endfassung des Kompetenzrahmens umfassend berücksichtigt.</i></p>	





Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

**Professionalisierung der Laufbahnberatung**  
Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa

*Cedefop*

Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union  
2010 – VI, 122 S. – 21 x 29.7 cm

(Cedefop panorama series – ISSN 1562-6180)  
ISBN 978-92-896-0570-0

Kat.-Nr.: TI-AF-09-001-DE-C

Kostenlos – 5193 EN –

# Professionalisierung der Laufbahnberatung

## Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa

Die Kompetenz der Laufbahnberater hat wesentlichen Anteil an der Qualität der Bildungs- und Berufsberatung. Der vorliegende Bericht bestätigt, dass das derzeitige Ausbildungsangebot für Berater in den einzelnen Ländern und Sektoren in Europa sehr große Unterschiede aufweist, auch wenn eine eindeutige Tendenz zu einer spezialisierten Ausbildung erkennbar ist. Mobilität ist nur in begrenztem Maße möglich; das gilt insbesondere für den Wechsel zwischen den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt sowie den Übergang von paraprofessionellen zu professionellen Aufgaben. In der Untersuchung wird über Tendenzen bei den Ausbildungsangeboten sowie Schlüsselprobleme berichtet, mit denen sich politische Entscheidungsträger, Ausbilder und Praktiker befassen müssen und bei denen möglicherweise Handlungsbedarf besteht. Sie umfasst sechs Fallstudien anhand von Ländern, die in koordinierter Weise auf nationale Probleme reagiert haben. Im Bericht wird der Begriff der Kompetenz erörtert, und es werden die spezifischen Kompetenzen benannt, über die Laufbahnberater verfügen müssen. Es wird ein für deren Arbeit relevanter Kompetenzrahmen vorgeschlagen und untersucht, wie der Kompetenzrahmen genutzt werden kann, unter anderem durch Schaffung flexiblerer und besser aufeinander abgestimmter Ausbildungswege für einzelne Mitarbeiter.

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

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND  
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND  
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020  
E-Mail: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)  
[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)

**5193 DE**

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Amt für Veröffentlichungen