



DIE MENSCHEN ZUM UMGANG MIT VERÄNDERUNGEN BEFÄHIGEN

Umfassende Lernunterstützungssysteme bieten den Menschen Orientierungshilfe in schwierigen Zeiten

*„Humanressourcen sind wie natürliche Ressourcen:
Häufig sind sie unter der Oberfläche verborgen und es
kostet Mühe, sie zu finden.“*

(Sir Ken Robinson, Ted Talk Longbeach, Februar 2010)

Die rasche Digitalisierung, der Klimawandel, die Globalisierung und demografische Veränderungen haben zu tiefgreifenden Veränderungen des Arbeitsmarkts in Europa geführt. Durch die COVID-19-Pandemie ist der Prozess noch dringlicher geworden, und der Schwerpunkt hat sich auf öffentliche Politik und Maßnahmen verlagert. ⁽¹⁾ Angesichts dieser weitreichenden Veränderungen haben die EU und ihre Mitgliedstaaten Maßnahmen ergriffen, um die Menschen zu befähigen, Veränderungen zu meistern und Vorteile zu nutzen, auch indem sie Zugang zu systematischer Weiterbildung, Umschulung oder Beschäftigungsförderung erhalten. ⁽²⁾ Gefragt sind stärkere Synergien zwischen verschiedenen Maßnahmen, darunter finanziellen Anreizen, Beratung, Validierung und Förderprogrammen, damit der Anspruch aller er-



© Cedefop, 2019/ Eetu Laine

wachsenen EU-Bürger auf Weiterbildung eingelöst werden kann. ⁽³⁾

MENSCHEN BRAUCHEN MÖGLICHKEITEN DES LEBENS-LANGEN KOMPETENZERWERBS

Die *Europäische Kompetenzagenda*, die 2020 angenommen wurde und auf der *Europäischen Säule sozialer Rechte* und dem *europäischen „Green Deal“* fußt, soll Menschen in die Lage versetzen, „während ihres ganzen Lebens Kompetenzen aufzubauen“, die ihnen „helfen, ihre berufliche Laufbahn voranzutreiben und berufliche Übergänge zu meistern.“ Den vorgeschlagenen Maßnahmen zugeordnete Zielindi-

- ⁽¹⁾ Für den Wiederaufbau nach der COVID-19-Pandemie hat die EU ein umfangreiches Paket zusammengestellt, bei dem der Mehrjährige Finanzrahmen 2021-2027 mit einem außerordentlichen Aufbaufonds, dem sogenannten „NextGenerationEU“ (NGEU), verbunden wird. Es sieht unter anderem Investitionen in den grünen Wandel und die digitale Transformation vor.
- ⁽²⁾ Dies entspricht der Europäischen Säule sozialer Rechte aus dem Jahr 2017, die Folgendes vorsieht: „Jede Person hat das Recht auf allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen von hoher Qualität und in inklusiver Form, damit sie Kompetenzen bewahren und erwerben kann, die es ihr ermöglichen, vollständig am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben und Übergänge auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu bewältigen.“ (Grundsatz 1) und „Jede Person hat das Recht auf frühzeitige und bedarfsgerechte Unterstützung zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten“, dazu gehören die Unterstützung bei der Arbeitssuche und das Recht, Ansprüche auf sozialen Schutz und Fortbildung bei beruflichen Übergängen zu übertragen (Grundsatz 4).

- ⁽³⁾ Siehe *Discussion paper on challenges and opportunities for VET in the next decade* (Diskussionspapier zu Herausforderungen und Chancen für die Berufsbildung im kommenden Jahrzehnt) des Cedefop und der ETF aus dem Jahr 2020.

katoren sind dazu da, die Entwicklungen in der Erwachsenenbildung, auch der Teilnahme an dieser, mitzuverfolgen.

Mit dem *Pakt für Kompetenzen* der Europäischen Kommission, eine der Aktionen im Rahmen der europäischen Kompetenzagenda, werden regionale Industriepartnerschaften dabei unterstützt, „Fachwissen, Ressourcen“ (z. B. gemeinsame Ausbildung) „und Finanzmittel für konkrete Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen [...] zu bündeln.“ Von der EU auf nationaler Ebene gewährte Mittel stehen für Tätigkeiten bereit, deren Schwerpunkt auf der Betreuung benachteiligter Gruppen und Erwerbstätiger sowie auf der Schließung von Kompetenzlücken (z.a. bei digitalen Kompetenzen) liegen.

Mit der *Europäischen Kompetenzagenda* wird zudem der Gedanke individueller Lernkonten aufgegriffen. Um Lernanreize zu schaffen, sind sie auch als gemeinsam zu nutzendes Finanzierungsinstrument gedacht. Wenn Menschen ihre Aus-, Fort- und Weiterbildungsansprüche mitnehmen können, wenn sie z. B. an einen anderen Arbeitsplatz wechseln, haben sie eine bessere Kontrolle darüber, was, wo und wann sie lernen oder sich aus- und weiterbilden. Lernkonten können die Qualität und Transparenz von Ausbildungsangeboten unterstützen, insbesondere, wenn sie Bestandteil umfassender Beratungs- und Validierungssysteme sind. ⁽⁴⁾

Ähnlich könnte die Aufwertung geringfügiger bzw. teilweiser Qualifikationen, einschließlich digitaler Zertifikate, die Menschen dazu motivieren, mit dem Lernen zu beginnen. Im Mittelpunkt einer Maßnahme steht die Prüfung von Mikrozertifikaten, die das sogenannte granulare Lernen, also das Lernen in kleinen Teilschritten, vereinfachen können. Um solche Qualifikationen und auch von Unternehmen verliehene Qualifikationen aufzuwerten, erkennen die Länder sie zunehmend an und nehmen sie in ihre Qualifikationsrahmen auf: so fördern sie deren Qualität, Transparenz und Akzeptanz. Um ihre Bildungssysteme zu modernisieren, digitale Kompetenzen zu fördern und Bildungsangebote für Menschen jeden Alters bereitstellen zu können, werden die EU-Mitgliedstaaten bald auch Umschulungs- und Weiterbildungsmittel aus der EU-Aufbau- und Resilienzfazilität beantragen können.

DIE BAUSTEINE UMFASSENDER LERNUNTERSTÜTZUNGSSYSTEME

In der kürzlich angenommenen *Osnabrücker Erklärung* ⁽⁵⁾ heißt es: „Eine neue Kultur des lebenslangen Lernens bedeutet, dass Menschen während ihres gesamten Lebens von Berufsberatung profitieren, die Möglichkeit haben, hochwertige und inklusive Berufsbildungsangebote wahrzunehmen und Schlüsselkompetenzen zu erwerben, und so ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsphasen aktiv gestalten, wobei sie von allen Akteuren unterstützt werden, die verstärkt Verantwortung übernehmen.“ Es wird empfohlen, eine „wirksame Berufsberatung“ auch in alle nationalen Kompetenzstrategien einzubauen.

Grundbaustein der meisten ganzheitlichen Lernunterstützungssysteme sind integrierte und mehrstufige Dienste, die in allen Umgebungen, als Präsenzveranstaltung, online oder in Kombination mit digitalen Plattformen erbracht werden. Der Schwerpunkt liegt auf Anbietern und Diensten, die eng zusammenarbeiten, Systemsynergien schaffen und so größtmögliche Wirkung entfalten.

Finanzielle Anreize

Finanzielle Anreize helfen, Ausbildungshemmnisse abzubauen. Sie motivieren Einzelpersonen und Unternehmen, Lernmöglichkeiten zu nutzen bzw. anzubieten. Dies ist gerade in der jetzigen Gesundheits- und Wirtschaftskrise wichtig, in der sowohl Lernende als auch Arbeitgeber Liquiditätsengpässe haben können.

Es gibt eine Vielzahl von Finanzierungssystemen, u.a. zur Teilung der Ausbildungskosten zwischen Lernenden und Unternehmen. Sie werden durch nationale oder regionale Vorschriften, durch Tarifverträge oder auf lokaler oder Unternehmensebene geregelt. Dazu zählen über Unternehmensabgaben finanzierte Fortbildungsfonds, steuerliche Anreize, Zuschüsse, Gutscheine, individuelle Lernkonten, Sparpläne, Darlehen, Bildungsurlaub und Rückzahlungsklauseln. ⁽⁶⁾

Diese Instrumente müssen so gestaltet und eingesetzt werden, dass sie Fairness und Transparenz bei der Mittelbeschaffung und -verteilung sicherstellen und Verlustrisiken und andere unbeabsichtigte Folgen vermeiden.

⁽⁴⁾ Dieser Gedanke wird durch die *Empfehlung des Rates aus dem Jahr 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens* unterstützt.

⁽⁵⁾ Sie wurde im November 2020 von den europäischen Bildungsministern angenommen und sieht den Rahmen und die Ziele der europäischen Zusammenarbeit bei allgemeiner und beruflicher Bildung im Zeitraum 2021-2025 vor.

⁽⁶⁾ Genauere Informationen enthalten die *Datenbank des Cedefop zur Finanzierung von Erwachsenenbildung* und ihre entsprechenden *thematischen Studien*.

Fundierte Beratung, die Anspruchsberechtigte auf finanzielle Hilfen aufmerksam macht, spielt dabei eine Schlüsselrolle. Denn häufig haben die am stärksten Benachteiligten die geringste Kenntnis solcher Möglichkeiten.

Aufsuchende Betreuung: jenseits von Prävention

Ein wesentlicher Aspekt guter Beratungspolitik besteht darin, Risikogruppen wie Schul- und Ausbildungsabbrecher, Migranten, Flüchtlinge, Menschen mit psychischen Problemen oder Langzeitarbeitslose⁽⁷⁾ dort zu erreichen, wo sie leben. Solche aufsuchenden Maßnahmen, die Bedürftigen vor Ort helfen, kommen zum Tragen, wenn präventive Maßnahmen gescheitert sind: Professionelle Berufsberater und Sozialarbeiter holen die Menschen dort ab, wo sie sind, statt darauf zu warten, dass diese zu ihnen kommen.⁽⁸⁾ Aufsuchende Maßnahmen helfen, bildungsferne oder inaktive Menschen aufzuspüren und zu reintegrieren, die mit Standardmaßnahmen nicht mehr erreicht werden können.

Individuelle Gestaltungskompetenz zur Planung der beruflichen Laufbahn

Die Förderung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen ist ebenfalls ein wesentlicher Baustein von Berufsberatung und -orientierung.⁽⁹⁾ Diese Kompetenzen sind heute wichtiger denn je, da Berufs- und Bildungswege immer länger und vielgestaltiger werden und die Menschen diverse Arbeitsmarktrisiken und schwierige Übergänge meistern müssen.⁽¹⁰⁾ Berufsbiografische Gestaltungskompetenzen machen es Menschen aller Altersgruppen und Qualifikationsstufen leichter, ihre Bildungs- und Lebenswege selbstbestimmt zu verfolgen.⁽¹¹⁾

Es gibt viele Konzepte für die Förderung dieser Kompetenzen, denn je nach Lebensphase haben die Menschen unterschiedliche Erwartungen an sie. Sie

sollten schon in einer frühen Phase der Pflichtschulbildung gefördert und möglichst vielen nahegebracht werden. Sie sind insbesondere an Wendepunkten hilfreich, da sie den Menschen helfen können, sinnvolle Entscheidungen, auch jenseits von Bildung und Beruf, zu treffen. Allgemein fördern sie Sensibilisierung und Selbstfindung und sind von größter Bedeutung, wenn Menschen ihre Wünsche und Ziele richtig einschätzen und das Richtige tun müssen, um z.B. eine berufliche Veränderung zu meistern oder langfristig ihre Beschäftigungsfähigkeit, Widerstandskraft und Autonomie zu stärken.⁽¹²⁾

Lebensbegleitende Berufsberatung und -orientierung

Beratung und Berufsorientierung kann allen Menschen dabei helfen, ihre Bildungs- und Berufswege in verschiedenen Lebensphasen aktiv zu gestalten: von frühen schulischen Bildungsaktivitäten und berufsbezogenen Aktivitäten für die Jüngsten bis hin zu Optionen für ältere Schüler und Erwachsene. Die Unterstützung kann in der Gruppe und/oder individuell erfolgen und wird über eine Kombination verschiedener Kanäle angeboten: persönliche Beratung, web-basierte Interaktion (Videokonferenzen und soziale Medien), E-Mail, Telefongespräche oder Chats. Solche lernerzentrierten Dienste bedienen sich verschiedener Ressourcen, darunter Karriereentwicklung und berufliche Lernerfahrungen, Beratung unter Verwendung von Echtzeit-Arbeitsmarktinformationen sowie Bewertung, Validierung und Anerkennung individueller Kompetenzen. Durch die Förderung einzelner Personen tragen sie auch dazu bei, das allgemeine Wissens- und Qualifikationsniveau der europäischen Erwerbsbevölkerung anzuheben. Deshalb ist der Aufbau stabiler lebensbegleitender Beratungssysteme so wichtig.

Anerkennung und Validierung früherer Lernerfahrungen

Kompetenzbewertungen ermöglichen es sowohl der Person, die sich einer entsprechenden Bewertung unterzieht, als auch der Organisation, die diese durchführt, sich ein Bild davon zu machen, was die Person weiß und kann, und Lücken zu ermitteln im

⁽⁷⁾ Siehe auch den Cedefop-Kurzbericht von 2018 *Reaching out to 'invisible' young people and adults* (Soziale Einbeziehung „unsichtbarer“ Jugendlicher und Erwachsener).

⁽⁸⁾ Diese sozialen Unterstützungsmaßnahmen sollen Menschen an dem Ort, wo sie sich befinden, unterstützen, da sie andernfalls möglicherweise keinen Zugang zu ihnen haben. Sie fallen unter die *Europäischen Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung* (ELGPN 2015).

⁽⁹⁾ Priorisiert in der *Entschließung des Rates von 2008 zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen*.

⁽¹⁰⁾ Weiterführende Literatur: Abschnitte der einzelnen Länder, *Inventory of lifelong guidance systems and practices* (Verzeichnis über lebensbegleitende Beratungssysteme und ihre Praxis) des Cedefop.

⁽¹¹⁾ Siehe Veröffentlichung des ELGPN von 2015 *Designing and implementing policies related to career management skills* (Politische Strategien zur Entwicklung und Umsetzung berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen).

⁽¹²⁾ Die Wichtigkeit berufsbiografischer Gestaltungskompetenzen wird in der *Europäischen Kompetenzagenda* und in der *Jugendgarantie* hervorgehoben, die vorsieht, dass alle jungen Menschen in Europa unter 29 Jahren innerhalb von vier Monaten, nachdem sie arbeitslos geworden sind oder ihre Ausbildung abgeschlossen haben, ein Angebot für eine Beschäftigung, eine Lehrstelle, einen Ausbildungsplatz, eine Weiterbildung oder ein Praktikum erhalten müssen. Am 30. Oktober 2020 nahm der Rat den *Vorschlag der Kommission für eine Empfehlung des Rates für eine „Brücke ins Arbeitsleben“* vom 1. Juli 2020 an, mit dem die bestehende *Jugendgarantie* bis 2027 verlängert wurde.

Hinblick auf sinnvolle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Die französische *bilan de compétences* (Kompetenzbilanzierung) ist eine der ältesten und am besten eingeführten Kompetenzbewertungen weltweit. Sie ist durch das nationale Arbeitsgesetzbuch geregelt und gewährt allen Bürgerinnen und Bürgern im erwerbsfähigen Alter, Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen, einen Anspruch darauf, ihre Kompetenzen ermitteln und eine Laufbahnplanung erstellen zu lassen.

Durch die Validierung und Anerkennung der Kompetenzen, die die Menschen tatsächlich besitzen, können diese sich entweder auf Stellen bewerben, die ihren Kompetenzen entsprechen, oder sich für eine gezielte Aus- oder Weiterbildung entscheiden, um ihre Kompetenzen zu vervollständigen. Beides spielt eine wichtige Rolle bei der ganzheitlichen Laufbahnunterstützung. Validierung bezieht sich hauptsächlich auf Verfahren, die zur Erfassung von nicht-formal oder informell erworbenen Kompetenzen eingesetzt werden, wohingegen sich Anerkennung üblicherweise auf Verfahren zur Bewertung früher erworbener Qualifikationen bezieht, die nicht nachgewiesen werden können.

Berater und andere Dienstleister: das Gesicht des Systems

Neben den digitalen Plattformen, die immer mehr Informationen, Selbstbewertungstools und sonstige Dienstleistungen anbieten, bilden Laufbahnberater und Validierungsfachleute die Hauptschnittstelle zwischen den Lernunterstützungssystemen und den Personen, die Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Diese Fachkräfte müssen ein breites Spektrum an Kompetenzen besitzen: spezielle Kenntnisse regionaler Gegebenheiten, Fähigkeiten, Arbeitsmarktinformationen zu deuten, sowie digitale Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, Bewertungsinstrumente einzusetzen, aus der Ferne mit den Nutzern zu kommunizieren, kollaboratives und individuelles Lernen zu ermöglichen und Informationen darüber bereitzustellen, wie die Nutzer ihre eigenen digitalen Fähigkeiten verbessern können. Sie müssen auch mit Finanzierungsinstrumenten, Bildungsurlaub und anderen Ressourcen vertraut sein, die ihren Klienten nutzen können.

Es überrascht also nicht, dass die Aus- und Weiterbildung engagierter Beratungskräfte, die als Multiplikatoren und Mediatoren wirken und sich für eine Kultur des lebenslangen Lernens einsetzen, wesentlicher Bestandteil der Zielsetzungen unter Ziel 2 der Osnabrücker Erklärung ist.

Dies hängt mit dem verstärkten Fokus auf der beruflichen Eignung von Berufsberatern und anderen

Beschäftigten zusammen, die aufgrund der aktuellen gesundheitlichen Einschränkungen und die Online-Erbringung öffentlicher Dienstleistungen stark unter Druck geraten ist. ⁽¹³⁾

KOORDINIERUNG VON BERATUNG UND VALIDIERUNG

Die Koordinierung von Beratungs- und Validierungsmaßnahmen ist ein erster Schritt hin zu integrierten Systemen, mit denen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen attraktiver gemacht werden sollen. Forschungsarbeiten des Cedefop ⁽¹⁴⁾ legen nahe, dass Lernunterstützungssysteme am besten funktionieren, wenn sie durch einen institutionellen Rahmen abgesichert sind, der eine aussagekräftige nationale Perspektive für die Interaktion und Koordinierung verschiedener Dienste unter Berücksichtigung lokaler und regionaler Besonderheiten eröffnet. Ein solcher Rahmen, der durch nationale oder regionale Gesetzgebung, eine Strategie oder (sektorale) Partnerschaften getragen wird, erleichtert die Zuweisung von Zuständigkeiten und die Verzahnung zwischen Beratung und Validierung.

KASTEN 1: EINIGE BEISPIELE

Ein regionales Netzwerk von Akteuren des Bildungsbereichs und des Arbeitsmarkts spielt eine wichtige Rolle bei der österreichischen Initiative *Du kannst was!*, bei der Erwachsene über eine Validierung ihrer Fähigkeiten einen Lehrabschluss erwerben können. Dies ist auch bei den niederländischen *Working and learning desks* der Fall, die Teil des *Leerwerkloket*-Programms für Arbeitsuchende und Arbeitgeber sind. In der italienischen Region Emilia Romagna ermöglicht ein *aktives Netz für Beschäftigung* öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, Informationen über die Profile ihrer Kunden mit Ausbildungsanbietern und regionalen Arbeitgebern auszutauschen. Auch die portugiesischen Validierungs- und Qualifizierungszentren für Erwachsene, *Qualifica centres*, die integrierte Dienstleistungen anbieten, zeigen, dass mit einem soliden Rahmen Dienste und Humanressourcen in kosteneffizienter und praktikabler Weise gebündelt werden können.

⁽¹³⁾ Die Frage wurde beim *Treffen des CareersNet* im Oktober 2020 erörtert. Weitere Informationen sind auf der *Veranstaltungsseite* abrufbar. Eine Veröffentlichung zu den Folgemaßnahmen ist für 2021 geplant.

⁽¹⁴⁾ Das Cedefop untersucht, was potente lebensbegleitende Lernunterstützungssysteme ausmacht, zu denen finanzielle und nicht-finanzielle Ausbildungsanreize und umfassende Beratungs- und Validierungsdienste gehören. Ein erster Schritt war die Cedefop-Studie von 2019 *Coordinating guidance and validation*.

Flexible, kostenlose, individuell angepasste Beratung sollte Einzelpersonen jederzeit zugänglich sein und eine Option auf Kompetenzvalidierung einschließen. Idealerweise sollten allen Interessenten Screenings und Profilerstellung angeboten werden, nicht nur, um ihre individuellen Kompetenzen zu ermitteln, sondern auch, um im Vorfeld ihre Bereitschaft bewerten, ein Validierungsverfahren zu durchlaufen. Begleitende Beratungsangebote sollten Informationen über den Nutzen der Validierung umfassen und dem Anwärter in allen Phasen der Kompetenzvalidierung – Ermittlung, Dokumentation, Bewertung und Bescheinigung – offen stehen.

Eine Kompetenzbewertung beginnt in der Regel mit der Ermittlung und Dokumentation der bestehenden Kompetenzen einer Person. Eine digitale Profilerstellung, webbasierte Selbstbewertungen und Kompetenz-Portfolios sind in allen Phasen des Verfahrens sinnvoll. Durch einen gemeinsamen Referenzrahmen für Qualifikationen oder Kompetenzstandards wird die Kohärenz zwischen Diensten und die Rückverfolgbarkeit von Informationen sichergestellt – und somit Überschneidungen vermieden.

Individuelle Pläne für die berufliche Entwicklung werden erstellt und in persönliche Kompetenz-Portfolios eingestellt, die die Grundlage für das Verfahren der Kompetenzvalidierung bilden. Sind die Kompetenzen einer Person validiert, kann sie sich an ein Jobzentrum oder eine Berufsberatungsstelle wenden, um Informationen, Beratung und praktische Unterstützung zu erhalten, entweder, um einen Arbeitsplatz zu finden, der ihrem Profil und ihren Interessen entspricht, oder um eine gezielte Weiterbildung, z.B. eine Lehrlingsausbildung, zu absolvieren und eine vollständige (formale) Qualifikation zu erwerben.

Ein gemeinsamer Referenzrahmen ist dafür da, die gesamten früheren Lernerfahrungen einer Person abzubilden, auch nicht-formale und informelle, und sie so nutzbar zu machen. Das geschieht am besten, wenn die zugrunde liegenden Standards, was beispielsweise Lernergebnisse anbelangt, genau definiert sind. Sie stellen die Kohärenz der Ergebnisse (die in der Phase der Kompetenzbewertung erzielt wurden) sicher und garantieren der jeweiligen Person Kontinuität, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt ihren Bedarf erneut ermitteln oder sich weitere berufliche Ziele setzen will. Durch nationale Qualifikationsrahmen wird die Bewertung und Validierung nicht-formalen und informellen Lernens potenziell unterstützt. Sie werden jedoch nicht immer verwendet, da einige Verfahren zu Bescheinigungen führen, die sie nicht abdecken.

Eine systematische Begleitung und Evaluierung von Verfahren und die Nachverfolgung der Empfänger sind jedoch weiterhin eher die Ausnahme als die Regel. Daher ist es nach wie vor schwierig, die Wirksamkeit von Beratungs- oder Validierungsverfahren zu bewerten. Durch Befragungen kann die Erfahrung der Nutzer nachvollzogen werden, sie liefern jedoch keine Informationen über deren weitere Lern- oder Arbeitswege. Es steht zu hoffen, dass eine künftige systematische Überwachung und Nachverfolgung von Nutzerdaten dazu beitragen wird, die Qualität und die Leistung von Beratungs- und Validierungsdiensten nachzuweisen und die Wirkung der einzelnen Schritte zu zeigen. Dadurch würde wiederum die gesamte Koordinierung der Politik verbessert.

DIE NÄCHSTEN SCHRITTE: SYSTEMSYNERGIEN FÜR EINE UMFASSENDE UNTERSTÜTZUNG

Die lebensbegleitende Berufsberatung und Validierung ist ein relativ neuer Schwerpunkt staatlicher Maßnahmen. Die Länder haben unterschiedliche Konzepte entwickelt, die von ihren Traditionen, Ressourcen und Infrastrukturen, den verfügbaren ausgebildeten Fachkräften und der bestehenden Organisation von Beratungs- und Validierungsdiensten abhängen.

Eine wirksame Unterstützung für die berufliche Entwicklung und das Lernen des Einzelnen bedarf noch stärkerer Systemsynergien, die enger vernetzte Beratungsdienste, finanzielle Anreize und Zugang zu Bewertungs-, Validierungs- und Anerkennungsverfahren ermöglichen.

Umfassende Lernunterstützungssysteme brauchen eine sichere und solide Finanzierung über einen längeren Zeitraum, eine starke digitale Infrastruktur und ein hohes Maß an digitaler Durchdringung, einen breiten Konsens der Interessenträger und hochgradig kompetentes und motiviertes Personal.

Viele Länder und Regionen der EU arbeiten an umfassenden und koordinierten Lernunterstützungssystemen, die Erwachsenen Weiterbildung und Umschulung während ihres gesamten Arbeitslebens ermöglichen. ⁽¹⁵⁾ Dies bedeutet, dass sie, abhängig von ihren Ressourcen und Systemen, Beschäftigungs-, Beratungs-, Bildungs- und Eingliederungsmaßnahmen stärker abstimmen und verzahnen müssen.

⁽¹⁵⁾ Einschließlich während ihres Ruhestands: Sind Menschen nicht in der Lage, sich selbst zu versorgen und aktiv zu bleiben, verursacht dies Kosten für die Gesellschaft und den Einzelnen.



Die Menschen müssen heute mehr denn je zugängliche, hochwertige und umfassende Unterstützung in Anspruch nehmen können, um ihre Bildungs- und Arbeitsbiographien angesichts wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Herausforderungen klug zu gestalten und neue – auch unerwartete – Möglichkeiten wahrzunehmen. Darüber hinaus sollte die Unterstützung von Lernen und beruflicher Entwicklung sinnvolle Beschäftigung und umfassende gesellschaftliche Teilhabe zum Ziel haben und die Bedingungen für ein hohes Maß an kollektivem und individuellen Wohlstand und Lebenszufriedenheit schaffen.

**Kurzbericht – 9153 DE**

Kat.-Nr.: TI-BB-20-007-DE-N

ISBN 978-92-896-3103-7, doi:10.2801/502258

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

www.cedefop.europa.eu/de/user/register

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter: www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
Email: info@cedefop.europa.eu

www.cedefop.europa.eu