

BERATUNG
GUIDANCE
DORADZTWO

DIALOGUE

BESSERE CHANCEN FÜR
BILDUNG UND BERUF
DURCH BERATUNG

BILDUNGS - UND
BERUFSBERATUNG
IM EUROPÄISCHEN
KONTEXT



Lebenslanges
Lernen

190387-LLP-1-2010-1-DE-KA1-KA1ECETB



Nimmt man den Zusammenhang zwischen tief greifenden Veränderungen in der Arbeitswelt und der daraus erwachsenden Notwendigkeit permanenter Anpassungsprozesse aufseiten der Beschäftigten ernst, so ergeben sich aus Sicht der gewerkschaftlichen Bildungspolitik Herausforderungen für die Entwicklung und Etablierung von Unterstützungsstrukturen, die diesen Wandel in geeigneter Qualität bewältigen helfen und Chancengerechtigkeit und Zugangsmöglichkeiten zu Bildung und Erwerbstätigkeit schaffen.

Besonderer Handlungsbedarf wird seitens der Gewerkschaften in den folgenden Feldern gesehen:

- Bessere Gestaltung der Übergänge zwischen Bildungs- und Arbeitswelt,
- bessere Unterstützungsinstitutionen besonders für Benachteiligte,
- Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb der Bildungssysteme,
- bessere Verzahnung nationaler Angebote des lebenslangen Lernens,
- Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung zum Beispiel durch ein flächendeckendes Angebot von Bildungsberatung,
- Schaffung von Angebotsstrukturen zur Umsetzung europäischer Instrumente (zum Beispiel Europäischer Qualifikationsrahmen, Leistungspunktesysteme, Anerkennung von nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen).

Implizit und zum Teil explizit werden Bildung und entsprechende Beratung als ein Instrument zur Bewältigung und Unterstützung im sozialen Wandel angesehen. Wesentlich erscheint jedoch, dass hochwertige Beratung im Zusammenhang mit (Weiter-)Bildung und Beruf in ihrem Zuschnitt und ihren Konzepten den Anforderungen von Individuen und Gesellschaft umfassend gerecht wird.

Allein ein rasch wachsender Beratungssektor innerhalb des Bildungswesens und zunehmende einschlägige unternehmensnahe Dienstleistungen sind noch keine Garantien dafür, dass die zugrunde liegenden Menschenbil-

der und Gesellschaftskonzepte sowie die zur Anwendung kommenden Methoden nachhaltigen Lösungen zuträglich sind. Neben einem unbestritten notwendigen quantitativen Ausbau ist deshalb gleichzeitig auch auf die geforderte Qualität von Beratungsformaten und -leistungen sowie deren Rahmenbedingungen zu achten.

Das ist eine herausfordernde Aufgabe und bedarf intensiver Auseinandersetzung mit dem Stand des wissenschaftlichen Wissens und der aktuellen Beratungspraxis, verbunden mit einer Bewertung aktueller und künftiger Zielerreichung. Dass dieser Anspruch nicht allein durch regionale oder nationale Betrachtungen eingelöst werden kann, liegt auf der Hand. Eine europäische Perspektive und ein Zusammenführen von vielfältigen Erfahrungen sind unumgänglich. Genau diese Absicht verfolgt das europäische Kooperationsprojekt „Guidance Dialogue – Bessere Chancen in Bildung und Beruf durch Beratung“. Erfreulicherweise unterstützt die Europäische Union im Rahmen der Förderrichtlinie EACEA 10/10 – Teil B („Unterstützung der länderübergreifenden Zusammenarbeit bei der Ausarbeitung und Umsetzung nationaler Strategien für lebenslanges Lernen“) das Vorhaben und fördert es finanziell. Ziele des von Februar 2011 bis Jänner 2013 laufenden Projektes sind:

- ein transnationaler Dialog über das Thema Berufsbildungs- und das Feld Weiterbildungsberatung
- die Entwicklung von Leitlinien für Berufsbildungs- und Weiterbildungsberatung
- das Leisten eines Beitrags zur Gestaltung von Bildungsberatungsstrukturen in den beteiligten EU-Projekt-Ländern und damit das Geben von Impulsen für die Entwicklung nationaler Strategien

Um dies einlösen zu können, sind zentrale Schlüsselakteure/-akteurinnen aus drei Mitgliedstaaten (Deutschland, Österreich, Polen) eine Partnerschaft eingegangen, mit der Absicht, über entsprechende Anforderungen und Lösungen gemeinsam nachzudenken, zu beraten und konzeptuelle Vorschläge zu erarbeiten. Die Kernpartner sind: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW, Deutschland, Gesamtprojektleitung), Berufsbildungswerk des DGB gGmbH (bfw, Deutschland), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB, Österreich), Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf, Österreich), Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP, Polen); wichtige strategische Partnerinstitutionen sind: Bundesministerium für Unterricht,

Die Textinhalte geben die AutorInnenmeinung wieder und stimmen nicht zwangsläufig mit der Meinung der Herausgeber/MedieninhaberInnen bzw. der Projektpartnerorganisationen überein. Die Abbildungen in den Beiträgen stammen, wenn nicht anders vermerkt, von den jeweiligen AutorInnen.

Medieninhaber: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP)
Herstellung: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
Verlags- und Herstellungsort: Wien



Dieses Projekt wird aus den Gemeinschaftsmitteln der Europäischen Union finanziert.
Projektnummer:
190387-LLP-1-2010-1-DE-KA1-KA1EC2B

Kunst und Kultur (BMUKK, Österreich), Nationales Forum für Beratung (nfb, Deutschland), Europäisches Gewerkschaftskomitee für Bildung (ETUCE, Belgien), Zentraleinrichtung zur Förderung der Berufs- und Fortbildung (Koweziu, Polen), Industriegewerkschaft Metall (IG Metall, Deutschland) und die Universität Duisburg-Essen (Deutschland). Sie arbeiten zusammen, um die ambitionierten Ziele zu erreichen. Die gewählten Maßnahmen und Aktivitäten sind „dialogisch“ in vielfältigem Sinn. Neben einem fachlichen Austausch in internationalen Workshops und Konferenzen werden die Ergebnisse bzw. der Stand der Diskussion zu zentralen Themenfeldern schriftlich zugänglich gemacht. Diese sind:

- subjektorientierte und trägerunabhängige Berufsbildungs- und Weiterbildungsberatung,
- Beratungsort Betrieb,
- Umsetzungsstrategien für Weiterbildungsberatung,
- Auswirkungen der Instrumente der europäischen Bildungskoooperation und -politik auf die „Bildungs- und Berufsberatung“.

Die gegenständliche Publikation stellt sich der Aufgabe, die vielfältigen und umfänglichen Initiativen der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten hinsichtlich der Beratung für Bildung und Beruf auszuwerten und einer Diskussion zuzuführen. Die Zahl der unterschiedlichen Politikprozesse und Initiativen stellt selbst Fachleute vor die immer wiederkehrende Herausforderung, den Überblick zu behalten und die thematischen Bezüge und Entwicklungen bei den Dokumenten zu verfolgen. Besonders herausfordernd ist diesbezüglich, dass Beratung zwar oft, aber meist als beigeordnetes Thema oder als Querschnittsfragestellung Niederschlag findet.

Um Licht in die Frage der „Bildungs- und Berufsberatung“ im europäischen Kontext zu bringen, wurden die Schlüsseldokumente gesichtet, ausgewertet und in der vorliegenden Broschüre referiert. Es werden auch Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Bildungspolitik aufgezeigt. In einem umfassenden Serviceteil wurden Schlüsselbegriffe und Dokumente aufbereitet, die für die Diskussionen Sicherheit bieten und beim Weiterarbeiten an den Fragestellungen hilfreich sein wollen.

Die Vielzahl an Spezialbegriffen und ein gewisser europäischer „Jargon“ haben die AutorInnen dazu veranlasst, dem Bericht ein umfangreiches Glossar beizufügen, um LeserInnen, die nicht täglich mit den Dokumenten und

Begriffen umgehen, eine Erleichterung zu bieten. Die Texte des Glossars stammen zum Teil aus der Feder der AutorInnen oder wurden, wo angeführt, einschlägigen Quellen entnommen.

Für das Projektteam

Peter Schlögl

Wien, im Dezember 2012

www.guidance-dialogue.eu

INHALT

Ziele und Fragestellungen der Handreichung „Bildungs- und Berufsberatung im europäischen Kontext“	6
„Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Prozessen	8
Für den Bildungsbereich relevante europäische Prozesse	8
Prozesse zur Erreichung der Lissabon-Ziele	8
Berufliche Bildung* auf europäischer Ebene: der Kopenhagen-Prozess*	8
Ein Europäischer Hochschulraum* als Ziel des Bologna-Prozesses*	8
„Bildungs- und Berufsberatung“ als Handlungsfeld auf europäischer Ebene	9
„Bildungs- und Berufsberatung“ in den Prozessen zur Erreichung der Lissabon-Ziele	9
„Bildungs- und Berufsberatung“ im Kopenhagen-Prozess	14
„Bildungs- und Berufsberatung“ im Bologna-Prozess	14
Methodik und europäischer Kontext des Handelns auf nationaler Ebene	18
Methodik	19
Verbindlichkeit der europäischen Prozesse	20
Von den europäischen Entwicklungen betroffene Dimensionen von „Bildungs- und Berufsberatung“	22
Merkmale der „Bildungs- und Berufsberatung“	22
Lebenslange Beratung	22
Befähigung der Ratsuchenden zur Selbstgestaltung der Bildungs- und Berufswege	22
Zugang und Zielgruppenorientierung	23
Ratsuchende im Mittelpunkt	24
Kompetenz- und Lernergebnisorientierung	25
Inhalte von „Bildungs- und Berufsberatung“	25
Lebensphasen und Lifelong Guidance	25
Kompetenzentwicklung und Nachfrage	26
Bildungssysteme und Nachweise als Beratungsthemen	27
Weitere europäische (mobilitätsfördernde) Instrumente	28
Strukturen der „Bildungs- und Berufsberatung“	28
Einbindung aller Akteure/Akteurinnen	28
Internationales Lernen und internationale Vernetzung	29
Tangierte Handlungsfelder für die „Bildungs- und Berufsberatungs“-Akteure/ -Akteurinnen	30
Professionalisierung des Personals in den beratungsaktiven Einrichtungen	30
Qualitätssicherung und -entwicklung	31
Vergleichbarkeit und Evaluation	31
Stellenwert und Umfang der „Bildungs- und Berufsberatung“ auf nationaler Ebene	32
Resümee – Anknüpfungspunkte, Alarmsignale und Chancen für gewerkschaftliche Bildungspolitik im Zusammenhang mit Lifelong Guidance	34
Beratung zwischen öffentlichem Gut und dem Anspruch auf Effizienz der Systeme	34
Zugang erleichtern und sichern	35
Analyse individueller Fähigkeiten – ja, aber ...	36
Validierung als Herausforderung für gewerkschaftliche Kapazitäten	36

Glossar	38
Quellen und Literatur	51
Anhang	54
Anhang 1: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten zur Schaffung eines europäischen Raumes des lebenslangen Lernens (chronologisch)	54
Anhang 2: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten im Zusammenhang mit der EBS, der Strategie „Europa 2020“ und dem ESF (chronologisch)	62
Anhang 3: Schwerpunktbereiche im Rahmen der Entschließung des Rates zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008)	69
Anhang 4: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses (chronologisch)	71
Anhang 5: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten im Rahmen des Bologna-Prozesses (chronologisch)	74
AutorInnen	75

ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN DER HANDREICHUNG „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG IM EUROPÄISCHEN KONTEXT“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

ZIELE UND FRAGESTELLUNGEN DER HANDREICHUNG „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG IM EUROPÄISCHEN KONTEXT“

manon irmer, peter schlögl | dezember 2012

Die vorliegende Handreichung arbeitet das Thema „Bildungs- und Berufsberatung im europäischen Kontext“ insofern auf, als den europäischen Bildungs- und Beschäftigungsinitiativen und -politiken dahingehend nachgegangen wird, welche Aussagen sie zu Beratung machen, und wo möglich ihr Einfluss auf Beratung und Beratungsstrukturen aufgezeigt wird. Die Betrachtung des Spannungsfelds zwischen den europäischen Prozessen, die für den Bildungsbereich und weiterhin die „Bildungs- und Berufsberatung“ relevant sind und der „Bildungs- und Berufsberatung“ auf nationaler Ebene kann daher in zwei sich ergänzende Fragestellungen heruntergebrochen werden (siehe auch Abbildung 1):

- ➔ In welchen Prozessen wird „Bildungs- und Berufsberatung“ auf europäischer Ebene thematisiert? Hier ist zwischen drei Arten von europäischen Kanä-

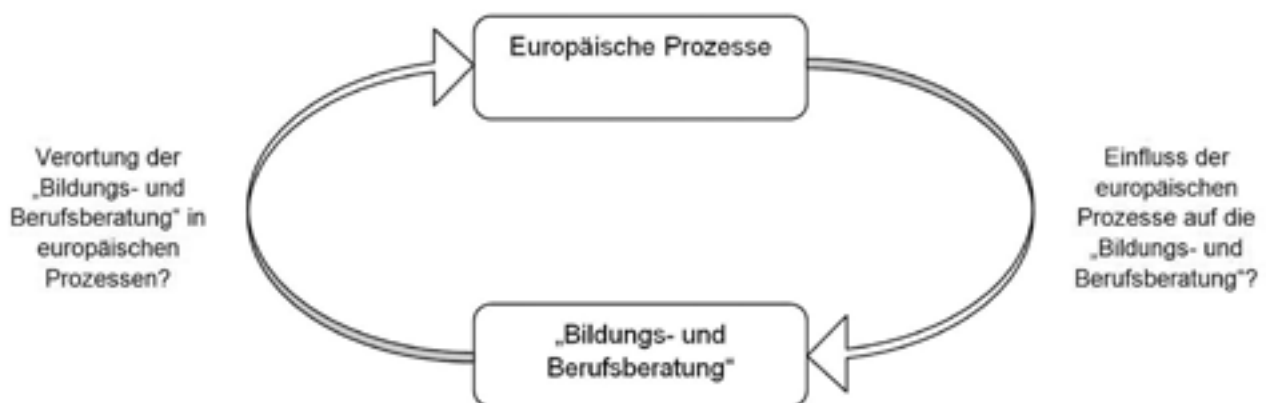
len zu unterscheiden, die „Bildungs- und Berufsberatung“ ansprechen und für sie eine Rolle vorsehen bzw. definieren. Dabei handelt es sich erstens um europäische strategische Rahmen wie den „Strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung“, zweitens um europäische Instrumente wie die Definition eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)*¹ und drittens um die Bereitstellung von Mitteln etwa durch den Europäischen Sozialfonds (ESF)*.

- ➔ Welche neuen Anforderungen stellen die europäischen Entwicklungen an die „Bildungs- und Berufsberatung“? Diese Frage kann als das Pendant zur ersten Fragestellung betrachtet werden. Hier geht es darum, zu untersuchen, inwieweit die strategischen Entscheidungen auf europäischer Ebene, die entsprechend entwickelten Instrumente und Förderungen sich im „Bildungs- und Berufsberatungs“-Bereich der EU-Mitgliedstaaten* niederschlagen.

Wer sich mit „Bildungs- und Berufsberatung“ beschäftigt, wird sehr bald mit der Frage der Begriffsdefinition konfrontiert, vor allem im europäischen Kontext, wo der Begriff „Lifelong Guidance“ sich etabliert hat. Dem steht im deutschsprachigen Raum eine Vielzahl von Begriffen gegenüber, unter anderem wurde in einer österreichischen

Abbildung 1:

SPANNUNGSFELD ZWISCHEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN UND „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“



1 Die im Glossar enthaltenen Begriffe sind mit einem Asterisk (*) gekennzeichnet.

Arbeitsgruppe aus VertreterInnen der Ministerien, der Sozialpartner* und der Arbeitsmarktverwaltung ein umfassender Übersetzungsversuch mit „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ gemacht, was mit „IBOBB“* abgekürzt wird. Im gegenständlichen Text wird der Ausdruck „Bildungs- und Berufsberatung“ als Oberbegriff für diese Leistungen verwendet.

Dem angeschlossenen Glossar können unter anderem die weiteren Definitionen entnommen werden, die in diesem Text von Relevanz sind. Es sollte allerdings betont werden, dass einzelne Begriffe wie zum Beispiel „Qualifikation“* oder „Kompetenz“* selbst auf europäischer Ebene nicht konsistent verwendet werden. Zum Beispiel werden im Rahmen der Definition von Schlüsselkompetenzen* die Kompetenzen als „eine Kombination aus Wissen*, Fähigkeiten und Einstellungen, die an das jeweilige Umfeld angepasst sind“, definiert (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2006c, S. 13), während bei den Begriffsbestimmungen zum Europäischen Qualifikationsrahmen die Kompetenzen als „die nachgewiesene Fähigkeit“ bezeichnet werden, „Kenntnisse, Fertigkeiten

sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben“ (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2008, S. 4). Daraus entstehen auf drei Ebenen gewisse Unschärfen im Zusammenhang mit der Verwendung der entsprechenden Begriffe:

- In der Analyse einzelner Dokumente, wenn dort keine Definitionen vorhanden sind. Dies ist zum Beispiel der Fall bei der Entschließung des Rates zur Integration lebensumspannender Beratung* in die Strategien für lebenslanges Lernen* (vgl. Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008).
- In der Synthese von Dokumenten, die unterschiedliche Definitionen verwenden (siehe oben).
- In der Auswertung sekundärer Quellen, die zum Teil in englischer Sprache auf europäische Dokumente Bezug nehmen (wie zum Beispiel jene des European Lifelong Guidance Policy Network 2012a).

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN

Für den Bildungsbereich relevante europäische Prozesse

Hier werden die sogenannten EU-Prozesse im Überblick skizziert, um in weiterer Folge das Thema „Bildungs- und Berufsberatung“ auf der Ebene der europäischen Initiativen und Politiken verorten zu können.

Prozesse zur Erreichung der Lissabon-Ziele

Mit „Lissabon-Prozess“ werden jene Entwicklungen überschrieben, die mit der Umsetzung der Beschlüsse des Europäischen Rates* in März 2000 in Lissabon ausgelöst wurden. Dort haben die Staats- und Regierungschefs ein Programm verabschiedet, mit dem die EU innerhalb von zehn Jahren zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ werden sollte. Die eingeleiteten Aktionen sehen dementsprechend Maßnahmen sowohl im wirtschafts- als auch im beschäftigungs-, sozial- und bildungspolitischen Bereich vor. Auf europäischer Ebene etablierte sich damit Bildungspolitik im Allgemeinen als eines der zentralen politischen Handlungsfelder der Union. Im Rahmen des Lissabon-Prozesses wird der Bildungsbereich in drei Kontexten berührt. Erstens wird der Bildungsbereich der Mitgliedstaaten im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS)* unter die Lupe genommen. Zweitens fungiert der Bildungsbereich als eigenständiges politisches Handlungsfeld. Das Memorandum über Lebenslanges Lernen gab 2000 den Startschuss für eine Reihe von Arbeiten, die sich bis zum heutigen Tag fortsetzen. Und drittens wird der Bildungsbereich auch in jenen Maßnahmen tangiert, die auf die Gestaltung eines europäischen Binnenmarktes – zum Beispiel im Dienstleistungsbereich – abzielen.

Mit dem Jahr 2010 mündete die Lissabon-Strategie in die Wachstumsstrategie „Europa 2020“², die sich zum Ziel gesetzt hat, ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu schaffen (vgl. Rat der Europäischen Union 2010b). Die Strategie „Europa 2020“ kann daher als der aktuelle übergeordnete Rahmen betrachtet wer-

den, mit dem alle anderen strategischen Festlegungen, wie zum Beispiel der „Strategische Rahmen für die Europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020)“, in Einklang zu bringen sind.

Berufliche Bildung* auf europäischer Ebene: der Kopenhagen-Prozess*

Der Kopenhagen-Prozess entspricht einer Rahmenvereinbarung, in der 33 europäische Länder seit 2002 auf freiwilliger Basis zusammenarbeiten, um ihre Berufsbildungssysteme weiterzuentwickeln. Die Maßnahmen und Aktionen sollen darauf abzielen, die Qualität von Berufsbildung zu verbessern und die Inanspruchnahme von Berufsbildungsangeboten zu intensivieren. Dabei werden Berufsbildungsmöglichkeiten an der Schule, im Hochschulbereich, am Arbeitsplatz oder auch bei privaten Bildungseinrichtungen in den Blick genommen.

Er mündete unter anderem in das sogenannte Brügge-Kommuniqué, in dem ein Rahmen für eine verstärkte Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011–2020 präsentiert wurde (vgl. TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess 2009). Die Berufsbildungssysteme sollen bis 2020 attraktiver, integrativer, relevanter, leichter zugänglich, stärker laufbahnbezogen, flexibler und innovativer werden (vgl. Europäische Union 2012a). Hierzu wurden lang- und kurzfristige Ziele gesetzt. Der Kopenhagen-Prozess soll auch einen Beitrag zum strategischen Rahmen „ET 2020“ und zur Strategie „Europa 2020“ leisten.

Ein Europäischer Hochschulraum* als Ziel des Bologna-Prozesses*

Mit dem Bologna-Prozess wird jener Prozess bezeichnet, in dessen Rahmen 47 (nicht nur) EU-Länder auf freiwilliger Basis zusammenarbeiten, um einen Europäischen Hochschulraum (EHR)² zu gestalten. Der Bologna-Prozess ist neben dem Kopenhagen-Prozess der zweite weitgespannte Prozess, der im Vergleich zu den EU-gesteuerten Prozessen auf Selbststeuerung der Mitgliedstaaten und Freiwilligkeit beruht. Er wurde 1999 gestartet und hat zu umfassenden Reformen in den betroffenen Hochschulsystemen geführt.

2 <http://www.ehea.info/>

Auch im Rahmen des Bologna-Prozesses wurde ein strategischer Rahmen mit Planungshorizont 2020 ins Leben gerufen, der im Einklang mit dem strategischen Rahmen „ET 2020“ steht und zur Strategie „Europa 2020“ beitragen soll. Zur Begleitung der Umsetzung der Bologna-Ziele besteht auf europäischer Ebene eine Bologna-Follow-up-Gruppe. Hierzu treffen sich die HochschulministerInnen der sogenannten Bologna-Länder* rund alle zwei Jahre, beginnend 1999 eben in Bologna und zuletzt im Jahr 2012 in Bukarest. Die Ergebnisse der Treffen werden auch in sogenannten Communiqués dokumentiert und veröffentlicht.

„Bildungs- und Berufsberatung“ als Handlungsfeld auf europäischer Ebene

Die Prozesse, die vor über einem Jahrzehnt auf europäischer Ebene eingeleitet wurden, haben zu zahlreichen auch dezentralen Entwicklungen im strategischen und instrumentellen Bereich geführt. Daraus resultiert eine gewisse Unübersichtlichkeit, die nicht zuletzt auf die Vielfalt der betroffenen politischen Felder und die Verzahnung der einzelnen Prozesse untereinander zurückzuführen ist. Sich einen Überblick darüber zu verschaffen (und ihn zu behalten) stellt für viele Akteure/Akteurinnen auf nationaler Ebene eine Herausforderung dar. Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang lautet konkret: Welche strategischen Rahmen, Instrumente bzw. Förderungen berühren die allgemeine und berufliche Bildung und dabei insbesondere die „Bildungs- und Berufsberatung“?

„Bildungs- und Berufsberatung“ in den Prozessen zur Erreichung der Lissabon-Ziele

„Bildungs- und Berufsberatung“ als explizites Handlungsfeld

Da „Bildungs- und Berufsberatung“ der (Berufs-)Bildungspolitik im weiteren Sinn zugeordnet werden kann, besteht der erste Schritt darin, bildungspolitisch relevante Entwicklungen zu identifizieren. Wenngleich der Kopenhagen- und auch der Bologna-Prozess vollständig dem bildungspolitischen Bereich zugeordnet werden können, sind die Prozesse, die zur Erreichung der Lissabon-Ziele eingeleitet wurden, deutlich breiter angelegt. Dort gilt es daher zunächst die bildungspolitisch relevanten Impulse zu identifizieren und in weiterer Folge darin die „Bildungs- und Berufsberatung“ zu verorten.

Ferner thematisieren bildungspolitisch relevante Vorhaben „Bildungs- und Berufsberatung“ auf unterschiedliche Weise. Wird lebenslanges Lernen, wie es im Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens der Fall ist, als

„alle Formen der allgemeinen, der beruflichen und der nicht formalen Bildung sowie des informellen Lernens während des gesamten Lebens, aus denen sich eine Verbesserung von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen im Hinblick auf persönliche, staatsbürgerliche, soziale und/oder beschäftigungsbezogene Ziele ergibt, einschließlich der Bereitstellung von Beratungsdiensten“ (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2006a, Titel 1, Kapitel 1, Artikel 2/29, S. 50),

definiert, so kann davon ausgegangen werden, dass „Bildungs- und Berufsberatung“, immer wenn es sich um lebenslanges Lernen handelt, implizit oder indirekt angesprochen ist. Politisch wirksam sind aber vermutlich besonders jene europäischen Quellen, die „Bildungs- und Berufsberatung“ explizit ansprechen. Als Ergebnis kann festgehalten werden, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ sich mittlerweile in allen drei Prozessen als Handlungsfeld wiederfindet. Abbildung 2 bis Abbildung 6 geben einen Überblick über diese Prozesse.

Wird zunächst auf die Prozesse fokussiert, die zur Umsetzung der Ziele von Lissabon eingeleitet oder weiterentwickelt wurden, fällt auf, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ vor allem in den Instrumenten und strategischen Rahmen thematisiert wird, die zur Schaffung eines „europäischen Raum[s] des lebenslangen Lernens“ beitragen sollen (siehe Abbildung 2). Mit Ausnahme der Empfehlung von 2008 zur Einrichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2008) und der Empfehlung zu den Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen aus dem Jahr 2006 (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2006c) wird in jedem der abgebildeten Dokumente ab 2002 „Bildungs- und Berufsberatung“ ausdrücklich angesprochen.

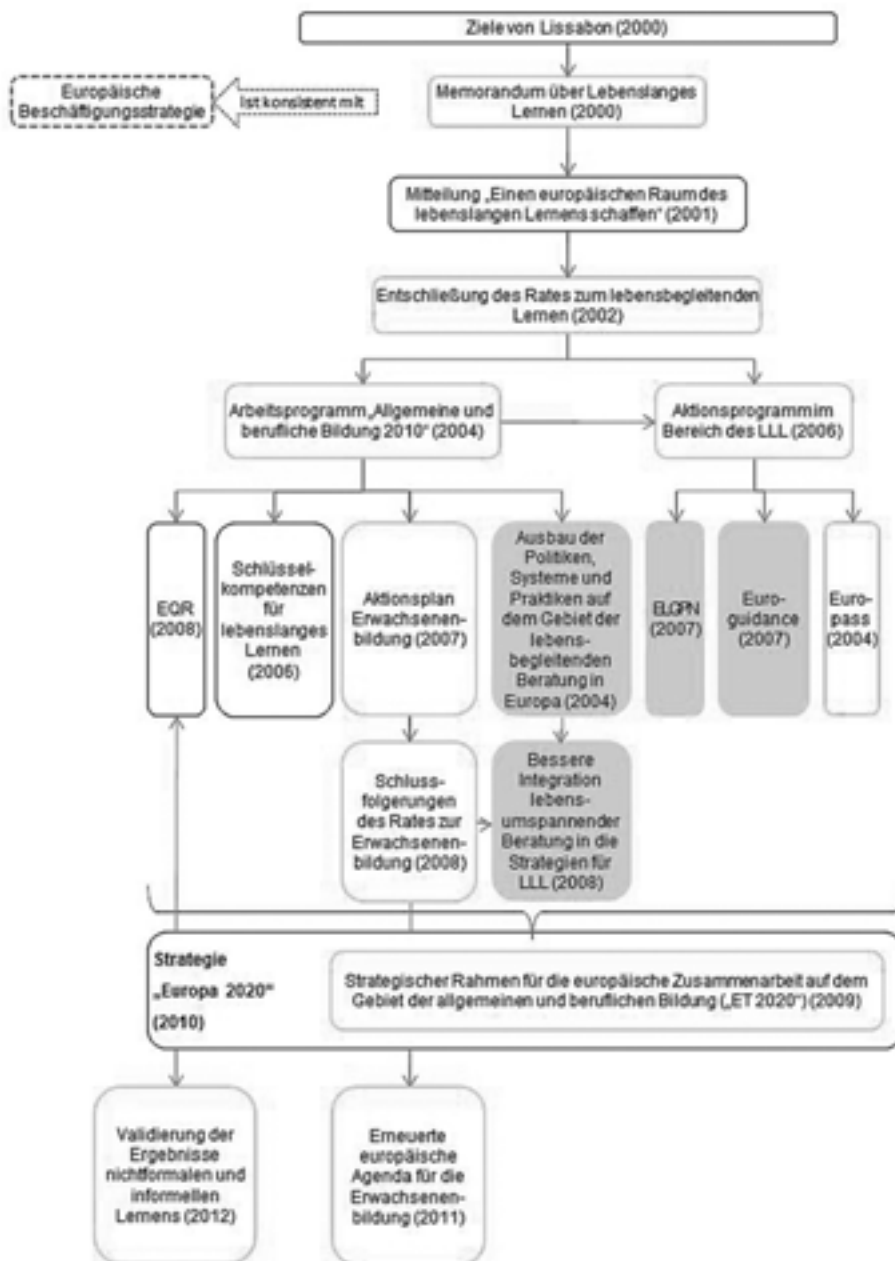
Auch im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie, die in die Strategie „Europa 2020“ mündete, sowie in Verordnungen betreffend den Europäischen Sozialfonds wird „Bildungs- und Berufsberatung“ ausdrücklich erwähnt (siehe Abbildung 3). In die Analyse einbezogen

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

Abbildung 2:

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IM RAHMEN DER PROZESSE ZUR SCHAFFUNG EINES EUROPÄISCHEN RAUMES DES LEBENSLANGEN LERNENS



Quelle: öibf

wurden diesbezüglich die Grundlagen des Handelns auf europäischer Ebene, die daher für alle Mitgliedstaaten von Relevanz sind. Dies trifft insbesondere auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien zu, da die anderen Instrumente in Form der offenen Methode der Koordination (OMK)* im beschäftigungspolitischen Bereich an einzelne Mitgliedstaaten gerichtet (wie die Empfehlungen des Rates) oder von den einzelnen Mitgliedstaaten erstellt werden (wie die Nationalen Reformprogramme). In zwei Leitinitiativen*, die zur Umsetzung der Strategie „Europa 2020“ beitragen, wird der „Bildungs- und Berufsberatung“ auch eine aktive Rolle zuerkannt.

Je nach Grundausrichtung des jeweiligen europäischen Dokuments wird der „Bildungs- und Berufsberatung“ unterschiedliches Gewicht gegeben. Zum einen wurde „Bildungs- und Berufsberatung“ in Dokumenten einbezogen, die breitere Handlungsfelder ansprechen. Zum anderen sind Dokumente darunter, die sich vollständig der „Bildungs- und Berufsberatung“ widmen. Eine entsprechende Codierung wurde in die Übersichten über die europäischen Prozesse eingearbeitet. Abbildung 4 erläutert diese Codierung.

„Bildungs- und Berufsberatung“ in bildungspolitisch relevanten europäischen Vorhaben

Zum einen fungiert „Bildungs- und Berufsberatung“ als ein Handlungsfeld in (gegebenenfalls schwerpunktbezogenen) bildungspolitisch relevanten Vorhaben auf europäischer Ebene und kann in diesem Kontext als Teil von umfassenderen Konzepten betrachtet werden. Die Anhänge 1 und 2 stellen jene Textstellen dar, die im Rahmen von bildungspolitisch relevanten Vorhaben „Bildungs- und Berufsberatung“ betreffen.

Entsprechend der weiter oben angeführten Definition des lebenslangen Lernens wird „Bildungs- und Berufsberatung“ oft als ein Handlungsfeld in Dokumenten erwähnt, die sich vorrangig mit dem lebenslangen Lernen als Ansatz bzw. Strategie auseinandersetzen. Dies ist zum Beispiel der Fall im Rahmen des Memorandums über Lebenslanges Lernen und der entsprechenden Entschließung des Rates von 2002 sowie beim „Strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“) oder in den beschäftigungspolitischen Leitlinien. Daneben wird „Bildungs- und Berufsberatung“ als Begleitmaßnahme anderer schwerpunktbezogener

bildungspolitisch relevanter Vorhaben betrachtet. Dies ist etwa der Fall im Zusammenhang mit der Validierung* und Anerkennung* von Ergebnissen des nichtformalen* bzw. informellen* Lernens.

Spezifische europäische Vorhaben zu „Bildungs- und Berufsberatung“

Zum anderen fungiert „Bildungs- und Berufsberatung“ auch als spezifischer Gegenstand europäischen Handelns. Ab 2004 können Instrumente und strategische Rahmen gefunden werden, die sich voll und ganz dem „Bildungs- und Berufsberatungs“-Bereich widmen bzw. ihn (mit)gestalten sollen. Dabei handelt es sich vor allem um die Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung* aus dem Jahr 2004 und um den Entwurf einer Entschließung zur Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2008 (vgl. Rat der Europäischen Union 2004b bzw. Europäischer Rat und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008). Beide Dokumente haben in Bezug auf die Verankerung des Handlungsfeldes „Bildungs- und Berufsberatung“ Meilensteine gesetzt und sind mittlerweile vom Rat der Europäischen Union bestätigt worden. Tabelle 1 und Tabelle 2 geben einen Überblick über die Inhalte der beiden Dokumente.

Die Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung (2004) hat in Bezug auf die konzeptionelle Auffassung und die Umsetzung von „Bildungs- und Berufsberatung“ einen Paradigmenwechsel eingeleitet (vgl. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 2008, S. 16). Inhaltlich sind folgende Punkte hervorzuheben:

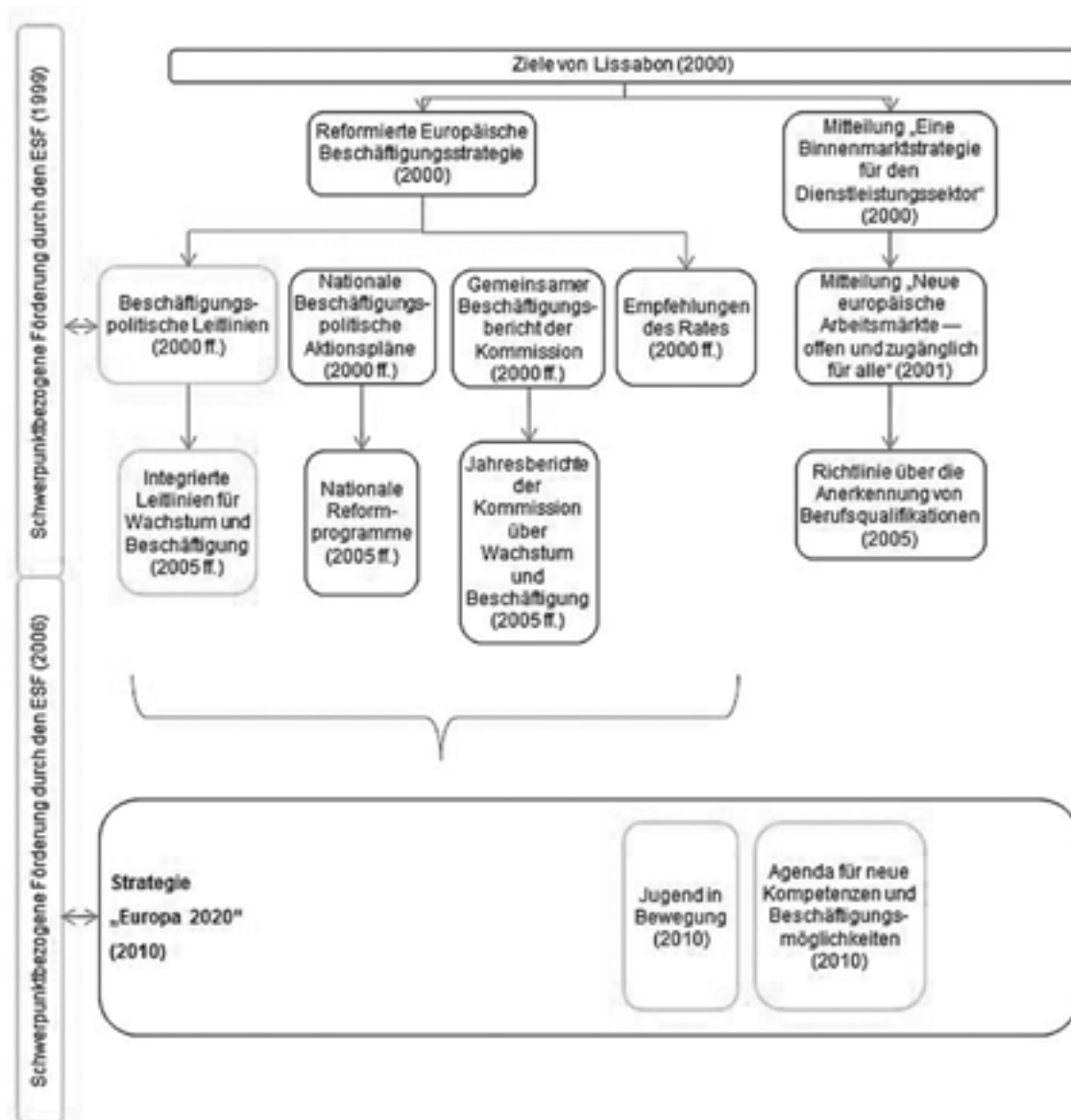
- „Bildungs- und Berufsberatung“ wird nicht mehr als punktuelle, sondern als prozesshafte Leistung betrachtet und definiert. Sie sollte die Individuen im gesamten Leben begleiten (lebensbegleitende Beratung). Das Individuum steht im Mittelpunkt.
- Beratung richtet sich dementsprechend an BürgerInnen in vielfältigen Lebenslagen.
- Individuen sollten befähigt werden, das Notwendige zur Beschreitung ihres Berufs- und Bildungsweges selbst in die Hand zu nehmen (Empowerment*).
- „Bildungs- und Berufsberatung“ betrifft das Lernen in allen Lebensbereichen (lebensumspannende Beratung).
- Qualitätssicherung* aus der Sicht der (potenziellen) Ratsuchenden steht im Vordergrund.

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

Abbildung 3:



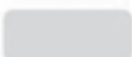
„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN WEITEREN PROZESSEN ZUR ERREICHUNG DER LISSABON-ZIELE BZW. DER ZIELE DER STRATEGIE „EUROPA 2020“



Quelle: öibf

Abbildung 4:

CODIERUNG ZU DEN ÜBERSICHTEN ÜBER EUROPÄISCHE PROZESSE

	Dokumente, die den Bildungsbereich tangieren, aber „Bildungs- und Berufsberatung“ nicht explizit thematisieren
	Dokumente, die den Bildungsbereich tangieren und „Bildungs- und Berufsberatung“ bzw. Aspekte davon explizit thematisieren
	Dokumente, die auf das Thema „Bildungs- und Berufsberatung“ ausgerichtet sind

Quelle: öibf

- „Bildungs- und Berufsberatung“ sollte grundsätzlich für alle BürgerInnen zugänglich sein.
- Strukturen sollten geschaffen oder weiterentwickelt werden, damit alle zuständigen Einrichtungen, Behörden und Personen an der Gestaltung der Systeme und der Politik der „Bildungs- und Berufsberatung“ beteiligt werden können.

Durch die Entschließung des Rates zur besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008) wurden die meisten dieser Stoßrichtungen bestätigt und konkretisiert. So wird „Bildungs- und Berufsberatung“ als lebensumspannende Leistung bestätigt. Diese kann demnach in unterschiedlichen Lebensphasen unterstützend wirken und sowohl im kollektiven Setting (Gruppenberatungen etc.) als auch individuell erbracht werden. Das Ziel der Befähigung der Individuen zur Selbstgestaltung ihres Werdegangs durch „Bildungs- und Berufsberatung“ wird ebenfalls durch das beschriebene Beratungsverständnis bestätigt. Es werden aber vor allem vier Schwerpunktbereiche definiert, die durch einen Maßnahmenkatalog ergänzt werden (siehe Tabelle 2 in Verbindung mit Anhang 3). Mit dem ersten Schwerpunkt werden die lebensumspannende Dimension von „Bildungs- und Berufsberatung“ und der Empowerment-Ansatz verankert. Dies sollte unter Einbeziehung aller betroffenen Personen und Einrichtungen geschehen. Etwas stärker gewichtet als zuvor wird die Frage des Zugangs zu Leistungen im Zusammenhang mit „Bildungs- und Berufsberatung“, dem der zweite Schwerpunkt gewidmet wird. Dabei wird betont,

dass der Zugang zur „Bildungs- und Berufsberatung“ für alle BürgerInnen einschließlich der „schwächsten Bevölkerungsgruppen“ und der „Personen mit besonderen Bedürfnissen“ ermöglicht werden sollte. Der dritte Schwerpunkt betrifft die Qualitätssicherung in den Beratungsdiensten, wodurch auch in dieser Entschließung des Rates die Aspekte der Qualitätssicherung an prominenter Stelle vorkommen. Im letzten Schwerpunkt werden die Strukturen der „Bildungs- und Berufsberatung“ angesprochen. Diese sollten eine Koordinierung, Zusammenarbeit bzw. Vernetzung der Akteure/Akteurinnen auf allen Ebenen anstreben.³

Strategisch betrachtet ist von besonderer Relevanz, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ im Anschluss an die Entschließung von 2008 in die nationalen Strategien für lebenslanges Lernen einzubetten und dort zu verstärken ist, wobei nationale Gepflogenheiten und Vorschriften maßgebend sein sollen.

Hervorzuheben ist, dass auf bestehende Netzwerke Bezug genommen wird, die ebenfalls von der Europäischen Union gefördert werden und von den einzelnen Mitgliedstaaten genutzt werden sollen, um die oben geforderten Aktivitäten umzusetzen bzw. zu unterstützen. Dabei handelt es sich vor allem um das Europäische Netzwerk für die Politik der lebensbegleitenden Beratung (ELGPN)⁴ und um das Euroguidance*-Netzwerk⁵. Beide Netzwerke werden im Rahmen des Aktionsprogramms für lebenslanges Lernen gefördert und verbinden mit unterschiedlichen Zielen Akteure/Akteurinnen der europäischen „Bildungs-

³ Unterschiedliche Dokumente stehen zur Verfügung, um die Umsetzung der in den Entschließungen vorgesehenen Aktivitäten zu erleichtern bzw. zu unterstützen (siehe zum Beispiel Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2005, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 2005, European Lifelong Guidance Policy Network 2012a).

⁴ <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn>

⁵ <http://www.euroguidance.net/>

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

und Berufsberatungs“-Szene. Damit können sie als beratungsspezifische Strukturen aufgefasst werden, die im europäischen Kontext geschaffen wurden.

Die Förderung des ELGPN kann als Unterstützung für die Mitgliedstaaten verstanden werden, die europäischen Prioritäten in Bezug auf „Bildungs- und Berufsberatung“ umzusetzen (vgl. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 2008, S. 15). Daran nehmen die EU-Mitgliedstaaten und weitere europäische Länder teil, die durch kleine Teams vertreten werden. Diese bestehen wiederum aus VertreterInnen der zuständigen Ministerien und involvierter NGOs. Die Aufgaben des ELGPN orientieren sich an den Inhalten der Entschliefungen des Rates von 2004 und 2008 (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 81).

Daneben wird das sogenannte Euroguidance-Netzwerk gefördert, das Akteure/Akteurinnen auf der Beratungsebene vernetzt. Euroguidance bietet unter anderem Information und Beratung für Personen, die sich grenzüberschreitend weiterentwickeln wollen. Das Netzwerk besteht aus Zentren in 33 Ländern, welche die europäische Dimension in der Beratung verfestigen und Informationen unter anderem für BeraterInnen und Individuen zur Verfügung stellen.

„Bildungs- und Berufsberatung“ im Kopenhagen-Prozess

Im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses wird „Bildungs- und Berufsberatung“ in Zusammenhang mit den Beschlüssen zur beruflichen Bildung thematisiert (siehe Abbildung 5). Dabei gilt es auch nach den gesetzten strategischen Weichenstellungen und den entwickelten Instrumenten zu unterscheiden. Anhang 4 gibt einen Überblick über Auszüge aus ausgewählten Dokumenten, die den „Bildungs- und Berufsberatungs“-Bereich betreffen. In diesem Kontext sind keine Dokumente zu finden, die sich spezifisch mit „Bildungs- und Berufsberatung“ auseinandersetzen.

Auf strategischer Ebene kann hervorgehoben werden, dass der „Ausbau von Politiken, Systemen und Praktiken zur Förderung von Information, Beratung und Orientierung in den Mitgliedstaaten auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Beschäftigung“ bereits 2002 als ein vorrangiges Anliegen definiert wurde (vgl. Rat der Europäischen Union 2002b, S. 4).

Seitdem steht „Bildungs- und Berufsberatung“ bei den Treffen der am Kopenhagen-Prozess beteiligten Länder (vertreten durch die für die berufliche Bildung zuständigen europäischen MinisterInnen und die europäischen Sozialpartner) auf der Agenda. „Bildungs- und Berufsberatung“ wird zum einen aufgrund ihrer anerkannten Ziele auf individueller Ebene insbesondere in Bezug auf eine Unterstützung bei bildungsrelevanten Entscheidungen thematisiert (siehe Anhang 4, insbesondere TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess 2004, 2006, Rat der Europäischen Union 2010c). Zum anderen wird der „Bildungs- und Berufsberatung“ auch eine Schlüsselrolle in der Bewältigung der Übergänge zwischen den unterschiedlichen Lebensphasen der Individuen zugesprochen (siehe Anhang 4, zum Beispiel TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess 2008), wobei hier auch auf die Entschliefungen des Rates der Europäischen Union von 2004 und 2008 zur „Bildungs- und Berufsberatung“ Bezug genommen wird. Schließlich wird „Bildungs- und Berufsberatung“ als Planungsinstrument für Bildungs- und Berufswege der Individuen betrachtet (siehe Anhang 4, TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess 2005, Rat der Europäischen Union 2010c).

Was die Instrumente angeht, die im Zuge des Kopenhagen-Prozesses entwickelt wurden und einen expliziten Bezug auf die „Bildungs- und Berufsberatung“ vorsehen, stehen die Bestimmungen betreffend die Validierung von Ergebnissen des nichtformalen und informellen Lernens im Vordergrund, da für „Bildungs- und Berufsberatung“ eine begleitende Rolle in der Umsetzung der Validierungsverfahren vorgesehen ist. Dies wurde zuletzt durch den entsprechenden Vorschlag für eine Empfehlung des Rates im September 2012 bekräftigt (siehe Anhang 1).

„Bildungs- und Berufsberatung“ im Bologna-Prozess

Der Bologna-Prozess widmet sich – im Vergleich zu den beiden anderen Prozessen – einem spezifischeren Handlungsfeld, da das Ziel des Prozesses in der Schaffung eines Europäischen Hochschulraums besteht. In der Folge liegt der „Bildungs- und Berufsberatung“ in diesem Kontext ein stärker fokussierter Ansatz zugrunde, weil vor allem (potenzielle) Studierende als Zielgruppe angenommen werden.

Auffällig ist, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ erst 2005 im Rahmen des Bologna-Prozesses

Tabelle 1: Thematisch wesentliche Inhalte der Entschließung des Rates zur lebensbegleitenden Beratung (2004)

Prioritäten	Angaben zum Beratungsverständnis	Charakteristika der Beratung	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
<p>• „[Die Betroffenen] setzen sich für die Entwicklung eines hochwertigen Beratungsangebots ein, das alle europäischen Bürger in jedem Lebensabschnitt in Anspruch nehmen können, um ihren Bildungs- und Berufsweg und die damit einhergehenden Übergangphasen selbst zu gestalten.</p> <p>• Es gilt, eine engere Zusammenarbeit auf dem Gebiet der Beratung durch Maßnahmen und Politiken zu fördern, die in erster Linie im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Lissabonner Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung – ‚Allgemeine und berufliche Bildung 2010‘ – entwickelt werden sollten und die auch die Europäische Beschäftigungsstrategie, die Rahmenstrategie und die Gleichstellung der Geschlechter sowie die europäische Politik zugunsten der sozialen Eingliederung, der Mobilität* und der Leistungen der Daseinsvorsorge berücksichtigen.</p> <p>• Das Beratungsangebot muss – soweit angebracht – als integraler Bestandteil der Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung neu ausgerichtet werden, um die Fähigkeiten der Bürger zur Gestaltung ihres lebenslangen Lernens in allen Lebensbereichen und ihres Berufsweges zu entwickeln.</p> <p>• Auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene müssen – soweit angebracht – insbesondere aus Sicht des Bürgers/Verbrauchers bessere Mechanismen für die Sicherung der Qualität der Beratungsdienste, -informationen und -produkte (einschließlich Online-Dienste) entwickelt werden.</p> <p>• Die Strukturen für die Entwicklung der Politik und der Systeme auf nationaler und regionaler Ebene müssen durch Einbindung der einschlägigen Hauptbeteiligten (wie z. B. Ministerien, Sozialpartner, Arbeitsverwaltungen, Dienstanbieter, Berufsberater, Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung, Verbraucher, Eltern und Jugendliche) gefestigt werden.</p> <p>• Es müssen weitere Beratungen über Fragen der Berufsbildungspolitik im Rahmen des Arbeitsprogramms ‚Allgemeine und berufliche Bildung 2010‘ erfolgen [...]“ (S. 8–9)</p>	<p>„Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs- und Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen.“ (S. 2)</p>	<p>– Das Beratungsangebot muss flexibel und vielfältig gestaltet werden; dazu gehört der Einsatz innovativer Methoden und Technologien sowie aufsuchender und damit verbundener Dienste, um einen breiteren Zugang zu diesen Diensten, insbesondere hinsichtlich des Angebots für schwer erreichbare Jugendliche und Erwachsene, zu eröffnen, und um wirtschaftliche und geografische Nachteile auszugleichen.</p> <p>– Die Personen, die Beratung in Anspruch nehmen, müssen sowohl bei der Planung als auch bei der Bewertung des Beratungsangebots für Jugendliche und Erwachsene im Mittelpunkt stehen.“ (S. 7)</p>	<p>„Alle einschlägigen Akteure, einschließlich Sozialpartner, müssen im Einklang mit den nationalen Praktiken in den Beratungsprozess einbezogen werden, sowohl bei der Sicherstellung des Zugangs der Arbeitnehmer zu Beratungsdiensten als auch bei der Unterstützung der Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung und Beratungs-diensten.“ (S. 8)</p>	<p>Personen „beim Wechsel zwischen Ebenen und Bereichen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und beim Übergang von der Schule zum Erwachsenen- und Berufsleben; [...] Jugendliche, die nach einem Schulabbruch wieder in die allgemeine oder berufliche Bildung einsteigen; [...] Personen, die nach einer Zeit der freiwilligen oder unfreiwilligen Nichtbeschäftigung oder nach einer Tätigkeit als Hausmann/-frau wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen; [...] Arbeitnehmer, die aufgrund von Umstrukturierungen in ihrem Sektor gezwungen sind, ihr Betätigungsfeld zu wechseln, und [...] ältere Arbeitnehmer und Wanderarbeitnehmer.“ (S. 3)</p>

Quelle: öibf auf der Basis von Rat der Europäischen Union (2004b)

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IN DEN EUROPÄISCHEN PROZESSEN

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

Tabelle 2: Wesentliche Inhalte der Entschließung des Rates zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008)

Handlungsaufforderungen	Angaben zum Beratungsverständnis	Schwerpunktbereiche für das Handeln der Mitgliedstaaten und der Eur. Kommission*	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
<p>An die Mitgliedstaaten:</p> <p>– die Rolle der lebensumspannenden Beratung im Rahmen der nationalen Strategien für lebenslanges Lernen im Einklang mit der Lissabon-Strategie und mit dem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu verstärken,</p> <p>– gegebenenfalls Überprüfungen der Beratungsstrategien und -praktiken auf nationaler Ebene vorzunehmen,</p> <p>– zur Unterstützung der Bürger bei den Übergängen im Rahmen ihrer lebenslangen Laufbahn im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und Rechtsvorschriften die nachstehenden Leitprinzipien anzuwenden [...]:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Förderung der Fähigkeit zur Planung der beruflichen Laufbahn in jedem Lebensabschnitt; 2. Erleichterung des Zugangs aller Bürger zu den Beratungsdiensten; 3. Entwicklung der Qualitätssicherung in den Beratungsdiensten; 4. Förderung von Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene, <p>– die Möglichkeiten, die das Programm für lebenslanges Lernen und die Europäischen Strukturfonds bieten, je nach ihren Prioritäten zu nutzen.“ (S. 5)</p> <p>An die Mitgliedstaaten und die Kommission:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. die europäische Zusammenarbeit im Bereich der lebensbegleitenden Beratung zu intensivieren, insbesondere im Rahmen des Netzwerks ELGPN, das durch das Programm für lebenslanges Lernen unterstützt wird, und in Verbindung mit dem Cedefop [...]; 2. den Bürgern und den Akteuren der Beratung speziell über das Netzwerk „Euroguidance“ zuverlässige Informationsmittel bereitzustellen, die alle Bildungs- und Ausbildungssysteme und alle Beratungsdienste der Mitgliedstaaten erfassen; 3. die Entwicklung der lebensumspannenden Beratung in Drittländern gemäß den vier Schwerpunkten dieser Entschließung zu fördern, besonders im Rahmen der Tätigkeiten der Europäischen Stiftung für Berufsbildung.“ (S. 5) 	<p>„[...] Definition der Beratung als einen kontinuierlichen Prozess, der den Bürgern jeden Alters in jedem Lebensabschnitt ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufswahlentscheidungen zu treffen und selbst ihren persönlichen Werdegang zu gestalten, sei es bei der Ausbildung, im Beruf oder in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden. Die Beratung umfasst ein Spektrum von individuellen und kollektiven Maßnahmen und beinhaltet Information, Ratsschläge, Beurteilung von Fähigkeiten, Unterstützung sowie Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen.“ (S. 4)</p>	<p>Jedes Mitgliedstaat wird zu einem Schwerpunktbereich. Jeder Schwerpunktbereich wird wiederholt durch eine Vielzahl von spezifischen Maßnahmen konkretisiert (siehe Anhang 3).</p>	<p>Mitgliedstaaten und Europäische Kommission unter Einbeziehung aller Akteure/Akteurinnen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene (z. B. Sozialpartner, Organisationen der Zivilgesellschaft, Eltern, Lehrkräfte und AusbilderInnen, Schulen, Berufsberatungsbildungsanbieter, Hochschulen, örtliche Gemeinschaften, Unternehmen, Behörden ...)</p>	<p>SchülerInnen, StudienanfängerInnen, Arbeitssuchende, Personen in Berufsausbildung und Beschäftigte</p>

Quelle: öibf auf der Basis von Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten (2008)

explizit erwähnt wird (siehe Abbildung 6). Dadurch, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ selbst ab 2005 nicht systematisch in diesem Kontext auf der Agenda stand und in den Dokumenten, in denen sie vorkommt, nur kurz thematisiert wird, entsteht der Eindruck, dass sie im Bologna-Prozess nicht als vorrangiges Handlungsfeld angesehen wird. Ihre Rolle wird insbesondere in Bezug auf den Zugang zu Hochschulen gesehen bzw. wird sie als Unterstützungsangebot betrachtet (siehe Anhang 5). Daneben werden die Qualitätssicherung der Beratungsdienste und die Sicherstellung ihrer Zugänglichkeit klar als Aufgabe der Hochschulen definiert.

Im Folgenden wird untersucht, welche Herausforderungen die europäischen Prozesse und die damit zusammenhängenden strategischen Ansätze und Instrumente bzw. Förderungen für die Akteure/Akteurinnen auf nationaler Ebene darstellen (können).

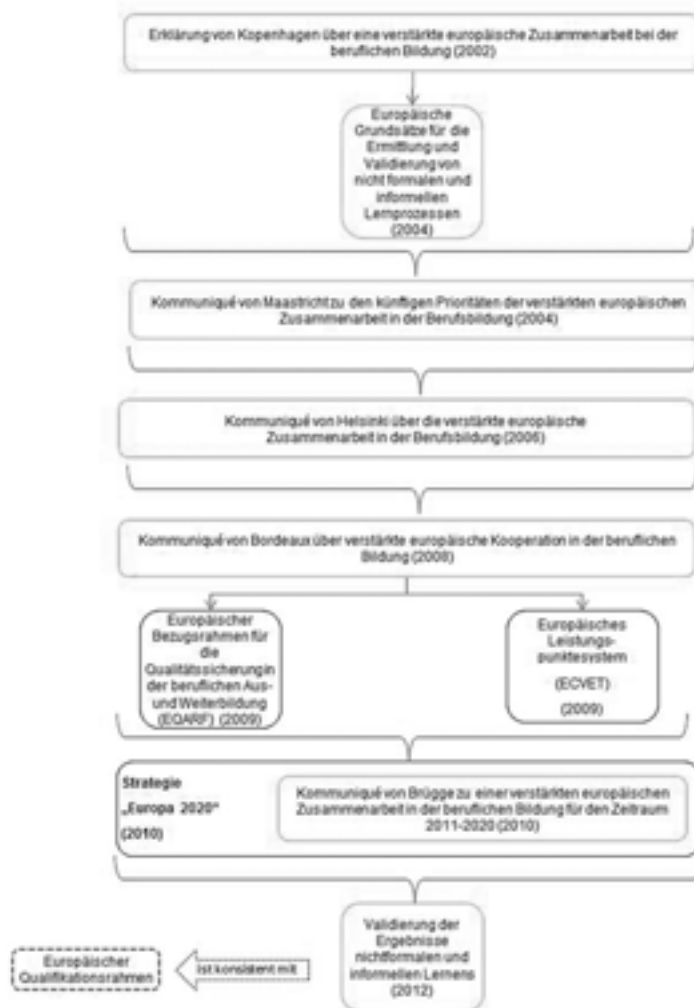
METHODIK UND EUROPÄISCHER KONTEXT DES HANDELNS AUF NATIONALER EBENE

Wird überlegt, welchen Einfluss die vielfältigen europäischen Prozesse und Dokumente auf die „Bildungs-

und Berufsberatung“ auf nationaler Ebene haben können, sind nicht nur jene Vorhaben heranzuziehen, die diese explizit thematisieren. Sie spielen zwar eine zentrale Rolle in diesem Zusammenhang, aber auch andere Instrumente – wie zum Beispiel der Europäische Qualifikationsrahmen – werden aller Voraussicht nach die Erbringung von Beratung auf nationaler Ebene beeinflussen.

Abbildung 5:

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IM KOPENHAGEN-PROZESS



Quelle: öibf

Methodik

Um diese potenziellen Einflussquellen zu identifizieren, wurde methodisch gesehen ein kombinierter Ansatz verfolgt.

Zum einen wurde eine Dokumentenanalyse durchgeführt, um

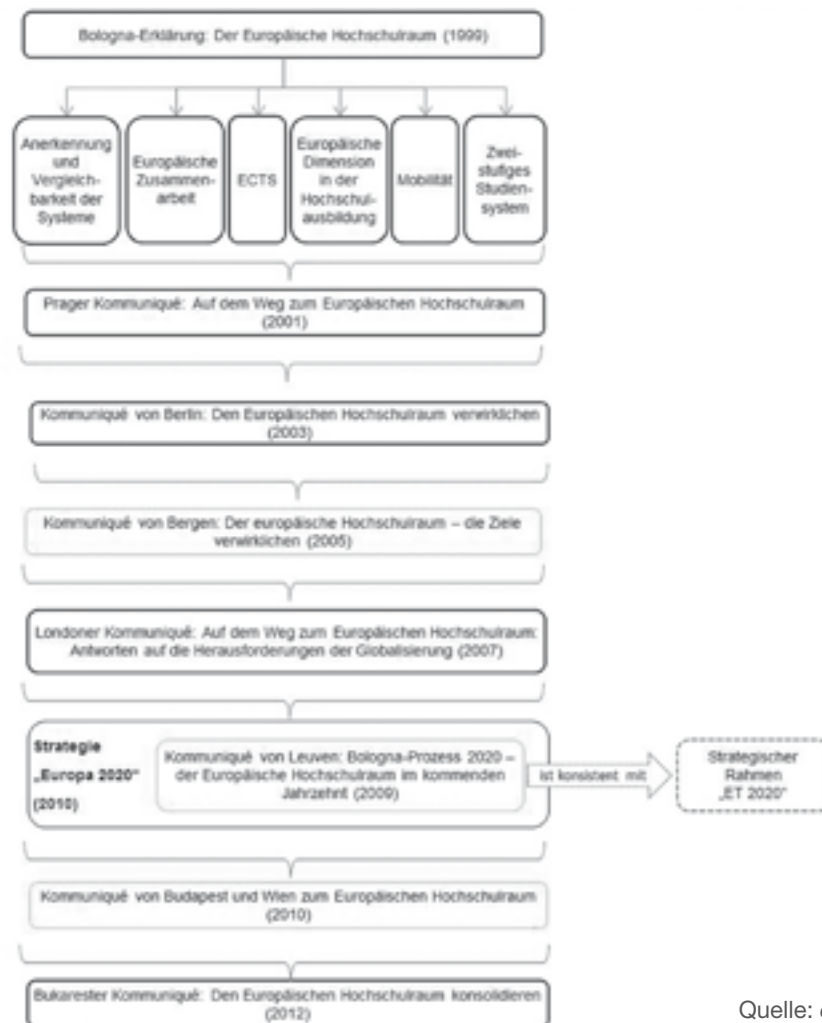
- ➔ die Konsequenzen der Platzierung des Themas „Bildungs- und Berufsberatung“ auf europäischer Ebene für die nationalen Akteure/Akteurinnen abzuleiten.

Hier wird insbesondere auf die Einflussquellen Bezug genommen, die unter Abschnitt 2 Eingang gefunden haben.

- ➔ eine mögliche Einflussnahme von europäischen Ergebnissen auf die Arbeit der Akteure/Akteurinnen der „Bildungs- und Berufsberatung“ auf nationaler Ebene zu beleuchten.

Abbildung 6:

„BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“ IM BOLOGNA-PROZESS



Quelle: öibf

METHODIK UND EUROPÄISCHER KONTEXT DES HANDELNS AUF NATIONALER EBENE

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

Dabei wurde sowohl auf die entsprechenden europäischen Dokumente selbst als auch auf sekundäre Analysen zurückgegriffen. Zum anderen wurden im Herbst 2012 leitfadengestützte ExpertInneninterviews mit Personen geführt, die in beratungsaktiven Einrichtungen, für „Bildungs- und Berufsberatung“ zuständigen Behörden oder behörden-nahen Institutionen tätig sind, vorrangig wenn ihre Arbeit auch Bezug zu europäischen Initiativen hat.

Verbindlichkeit der europäischen Prozesse

Die drei europäischen Prozesse, die in dieser Handreichung dargestellt wurden, involvieren jeweils unterschiedliche Länder und haben einen unterschiedlichen Grad von Verbindlichkeit hinsichtlich Beteiligung und Umsetzung. Dies hat wiederum direkte Folgen für die Abschätzung der Effekte der Entwicklungen auf europäischer Ebene auf das Handeln der Akteure/Akteurinnen auf nationaler, regionaler, lokaler oder institutioneller Ebene.

Im Rahmen der EU-gesteuerten Prozesse werden die 27 Mitgliedstaaten

- ☞ im Rahmen der offenen Methode der Koordinierung (OMK) involviert. Diese wird seitens der europäischen Institutionen als weicher Steuerungsmechanismus in den Bereichen eingesetzt, für die das Subsidiaritätsprinzip* gilt (siehe auch Irmer/Yollu-Tok 2012, S. 325 f.). Dies ist der Fall etwa im bildungs- und zum Teil im beschäftigungspolitischen Bereich. Demnach entstehen im Rahmen dieser Prozesse keine rechtlich verbindlichen Rechtsakte wie zum Beispiel Verordnungen oder Richtlinien, sondern unverbindliche Grundlagen wie zum Beispiel Empfehlungen oder Schlussfolgerungen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2012). Die Umsetzung von europäischen Zielen, Leitlinien oder Empfehlungen setzt politisches Handeln auf nationaler Ebene voraus. Durch die OMK soll entsprechend den Zielen und Leitlinien, die auf europäischer Ebene definiert wurden, die Einleitung von Maßnahmen zu ihrer Erreichung bzw. Einhaltung auf nationaler Ebene erzielt werden. Die Verbindlichkeit des wirksamen Tätigwerdens auf Ebene der Mitgliedstaaten wird durch Benchmarking bzw. Berichterstat-

tung für die europäische Ebene und die Formulierung von Empfehlungen an die einzelnen Mitgliedstaaten umgesetzt (Top-down-Steuerung). Ergänzend zu diesen Mechanismen ist zu erwähnen, dass in einer Bottom-up-Betrachtungsweise – auch nach der Meinung einzelner ExpertInnen – die Vorhaben auf nationaler Ebene zusätzliche Begründungen bzw. Rechtfertigung erhalten, wenn sie im Einklang mit den europäischen Entwicklungen sind. Dadurch kann möglicherweise damit gerechnet werden, dass die Vorhaben, die den europäischen Gedanken entsprechen, auf nationaler Ebene eine gesteigerte Durchsetzungswahrscheinlichkeit haben.

- ☞ durch die Strukturfondsförderung adressiert, der ein harter Steuerungsmechanismus zugrunde liegt (siehe auch Irmer/Yollu-Tok 2012, S. 327 f.). Die Strukturfondsförderung wird unter anderem durch europäische Verordnungen entsprechend dem Zyklus von siebenjährigen Förderphasen geplant und gesteuert. Diese Verordnungen haben bei der Inanspruchnahme zum Beispiel von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) verbindlichen Charakter. Die Spielräume der Mitgliedstaaten bestehen in der Gestaltung der entsprechenden Programmplanungsdokumente (zum Beispiel Operationelle Programmplanungsdokumente), die mit der Europäischen Kommission verhandelt werden und von ihr zu genehmigen sind. Ab diesem Zeitpunkt sind wiederum seitens der Europäischen Kommission Sanktionen bei Nichteinhaltung durch die Mitgliedstaaten möglich.

Im Rahmen der Bologna- und Kopenhagen-Prozesse sind die EU-Mitgliedstaaten und jeweils andere Länder grundsätzlich auf freiwilliger Basis beteiligt. Die Prozesse werden nicht direkt durch europäische Institutionen gesteuert, auch wenn diese in beiden Prozessen vertreten sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass der Wirkmechanismus zwischen den Entwicklungen auf europäischer Ebene und den Akteuren/Akteurinnen der „Bildungs- und Berufsberatung“ in den einzelnen europäischen Ländern eine Intervention der nationalen zuständigen Stellen (Behörden u. a.) zulässt bzw. sogar erfordert, entweder dadurch, dass die strategischen Rahmen und Instrumente im Rahmen

von weichen Steuerungsmechanismen entwickelt und angewandt werden, oder weil im Rahmen der Struktur-
fondsförderung auf nationaler Ebene Ausgestaltungen
vornehmen sind. Dies sollte in der Interpretation der
unten stehenden Ergebnisse berücksichtigt werden.
Die Konsequenzen der Entwicklungen auf europäi-
scher Ebene hängen somit immer mit der Reichwei-
te der auf nationaler Ebene ergriffenen Maßnahmen
zusammen. Die unterschiedlichen Akteure/Akteu-
rinnen auf Ebene der Mitgliedstaaten agieren in den
betroffenen politischen Bereichen entsprechend den
nationalen Gegebenheiten und mit unterschiedlichen
Zuständigkeiten.

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Merkmale der „Bildungs- und Berufsberatung“

Lebenslange Beratung

Der „Bildungs- und Berufsberatung“ im europäischen Kontext liegt ein sehr weitreichendes und umfassendes Konzept zugrunde. Bereits im Memorandum über Lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2000 wurde festgehalten, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ in einer lebenslangen Perspektive zu betrachten ist (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 20). Dieser Ansatz wird weiterhin insbesondere durch die europäischen Dokumente bekräftigt, die für die „Bildungs- und Berufsberatung“ eine zentrale Rolle spielen (vgl. Tabelle 1, Tabelle 2 in Verbindung mit Anhang 3, sowie TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess 2008, S. 9, 11, Rat der Europäischen Union 2010c, S. 14). „Bildungs- und Berufsberatung“ ist in der Folge als kontinuierlicher Prozess zu betrachten, der innerhalb jeder Lebensphase und an den Übergängen zwischen einzelnen Lebensphasen eine Rolle zu spielen hat. Es ist ferner davon auszugehen, dass im Rahmen von „Flexicurity*-Regimen“ – aufgrund der damit zusammenhängenden Brüche im Berufsleben – solche Übergänge vermehrt zustande kommen, wobei an diesen Stellen „Bildungs- und Berufsberatung“ unterstützend wirken kann (vgl. Sultana 2012, S. 10). Eine Häufung von Beratungsanlässen und eine Intensivierung des Beratungsbedarfs werden in solchen Regimen anzunehmen sein.

Aus der Perspektive des lebenslangen Lernens ergibt sich, dass Beratungsangebote sich an Individuen in unterschiedlichen Lebensphasen zu richten haben. Auf der Systemebene ist daher – auch nach der Meinung einzelner ExpertInnen – dafür Sorge zu tragen, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ Personen anspricht, die sich in unterschiedlichen Lebensphasen und daher Systemen befinden, etwa Kinderbetreuungseinrichtungen, (Hoch-)Schulen, Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen,

und dass auch nicht erwerbstätige Erwachsene, darunter ältere Menschen, erreicht werden. Die Bereitstellung von „Bildungs- und Berufsberatung“ in einer lebenslangen Perspektive bringt daher mit sich, dass sie in den Systemen implementiert wird, in denen diese Personengruppen sich befinden.

Auf der Beratungsebene bedeutet dies, dass die Angebote keine Personengruppe ausschließen und darüber hinaus Personen in jeder Lebensphase ansprechen sollten. Entsprechend ist nach Einschätzung eines Experten/einer Expertin davon auszugehen, dass Angebote mit einer grundsätzlichen Offenheit für alle notwendig sind, aber soweit es zur Erreichung und Zugangserleichterung für bestimmte Gruppen notwendig ist, auch zielgruppenspezifische Angebote (etwa für ältere Menschen oder andere) vorhanden sind. Die politischen Diskussionen und ihre Thematisierung in der Öffentlichkeit durch die Medien zielen darauf ab, ein gewisses Bewusstsein dafür zu schaffen, dass lebenslange bildungs- und berufsbezogene Weiterentwicklung notwendig ist. Dieses Bewusstsein sollte wiederum auch nach Einschätzung einzelner ExpertInnen eine steigende Nachfrage nach „Bildungs- und Berufsberatung“ durch BürgerInnen in unterschiedlichen Lebenslagen schaffen.

Befähigung der Ratsuchenden zur Selbstgestaltung der Bildungs- und Berufswege

Seit der Entschließung des Rates aus dem Jahr 2004 steht im europäischen Diskurs auch im Vordergrund, dass die Rolle der „Bildungs- und Berufsberatung“ über das Angebot einer punktuellen Unterstützung bei einer Entscheidungsfindung hinausgehen soll. Vielmehr wird betont, dass die Individuen befähigt werden sollten, ihren Bildungs- und Berufsweg vermehrt selbst zu gestalten (vgl. Tabelle 1, Anhang 1 betreffend Rat der Europäischen Union 2004a, S. 26). Vor allem in der Entschließung des Rates aus dem Jahr 2008 wird die Bedeutung dieses Ansatzes hervorgehoben, da er zu einer der vier Prioritäten wird (vgl. Tabelle 2 in Verbindung mit Anhang 3). „Bildungs- und Berufsberatung“ hat dementsprechend den Erwerb der hierzu notwendigen Kompetenzen – der sogenannten „Career Management Skills“ (CMS)* – zu unterstützen (siehe auch weiter unten). Damit sollte die Inanspruchnahme von „Bildungs- und Berufsberatung“ zu einer Aktivierung der Ratsuchenden führen und zu

einem Lernerlebnis werden. Aus diesem Anlass sind in den „Bildungs- und Berufsberatungs“-Angeboten gegebenenfalls auch die methodischen Ansätze anzupassen. Dies wurde auch von einzelnen ExpertInnen festgestellt. Beratung wird als eine gemeinsame Aktivität aufgefasst, die Beratungsanbieter, NutzerInnen und weitere einschlägige Akteure/Akteurinnen involviert (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 14).

Zugang und Zielgruppenorientierung

Seit dem Memorandum über Lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2000 wird wiederholend betont, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ für alle BürgerInnen zugänglich gemacht werden sollte (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000, S. 4, Rat der Europäischen Union 2002a, S. 163, Rat der Europäischen Union 2004b, S. 2, 8, TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess 2008, S. 5, Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008, S. 5–6). In der Entschließung von 2008 werden die Beratungsdienste als Dienste von allgemeinem Interesse deklariert, wodurch sie für alle – unabhängig von den Ausgangsfähigkeiten der Einzelnen – zugänglich sein sollten. Daraus ergeben sich für die Beratungsdienste besondere Herausforderungen in Bezug auf die Erreichung der – nach europäischer Begrifflichkeit – „schwächsten Bevölkerungsgruppen“ oder „Personen mit besonderen Bedürfnissen“. In Fragen des Zugangs zu den Beratungsdiensten sollten daher insbesondere Personen angesprochen werden, die von sozialer Exklusion bedroht sind, wie Personen ohne Pflichtschulabschluss oder ohne schulische Qualifikationen, Personen aus ethnischen oder sprachlichen Minderheiten, Personen mit Behinderungen, ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund und arbeitslose Menschen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 18). Damit ergibt sich – auch nach Ansicht einzelner ExpertInnen – für die Akteure/Akteurinnen auf Systemebene eine doppelte Herausforderung. Zum einen sollte dafür gesorgt werden, dass der Zugang für alle ermöglicht wird. Zum anderen erfordert der Zugang von benachteiligten Personenkreisen, dass der „Bildungs- und Berufsberatungs“-Sektor Angebote vorsieht, die differenziert genug sind, um den spezifischen Bedürfnissen einzelner Zielgruppen Rechnung zu tragen, in der Ansprache dieser Menschen, der Zugänglichkeit und auch im konkreten Beratungsangebot.

Diese Anforderungen zielen auf unterschiedliche Ebenen ab:

- Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008, S. 6) sollten den Bekanntheitsgrad der Beratungsdienste stärken. Für Transparenz – auch des Rechts auf „Bildungs- und Berufsberatung“ – sollte gesorgt werden (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 14, 18).
- Im Rahmen des Bologna-Prozesses wird betont, dass die Zugangsmöglichkeiten zur Hochschulausbildung insbesondere für benachteiligte Menschen erweitert werden sollten (vgl. Anhang 5 bzw. Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister 2005, S. 5).
- In der ESF-Förderung sollen insbesondere benachteiligte Zielgruppen erreicht werden, wobei durch den Mitteleinsatz ein gewisser sozialer Ausgleich geleistet werden soll. Da die Erreichung benachteiligter Zielgruppen klare Herausforderungen mit sich bringt, ist – nach Einschätzung der hierzu befragten ExpertInnen – davon auszugehen, dass ohne einen solchen finanziellen Anreiz diese Personenkreise nicht explizit angesprochen oder erreicht werden können.

Die Umsetzung einer konsistenten Politik zur Verbreiterung der Zugangsmöglichkeiten zu Beratungsdiensten könnte folgende Elemente vorsehen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 35–38):

- Den Übergang zu einem Beratungsangebot, das unterschiedliche Formen und Medien nutzt, sich an einzelne oder alle Zielgruppen richtet, umfassende Aktivitäten vorsieht, sich in Bezug auf die örtliche und zeitliche Gestaltung an den Erwartungen der NutzerInnen orientiert, in unterschiedlichen Sprachen möglich ist und die BürgerInnen in Validierungsverfahren begleitet (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 37). So ist der Einsatz neuer Technologien zu fördern (vgl. Tabelle 1). Die zeitliche Dimension der Angebote („Öffnungszeiten“) ist ebenfalls so zu gestalten, dass ein breiter Zugang möglich ist (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 35).
- Weiterentwicklung zu einem System, in dem Daten über die Nutzung und potenzielle Nachfrage gesammelt und auf unterschiedlichen Ebenen ausgewertet

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

werden, um Beratungsangebot und Politik entsprechend den unterschiedlichen Zielgruppen zu gestalten (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 37).

- ➔ Regelmäßige Informationstätigkeiten über Wesen und Nutzen von lebenslanger Beratung auf unterschiedlichen Ebenen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 38).

Auf der Beratungsebene selbst bringt das Ziel der Erreichung bestimmter Personengruppen Herausforderungen für die „Bildungs- und Berufsberatungs“-AnbieterInnen in zweifacher Hinsicht mit sich. Die Gestaltung der Leistungen sollte es ermöglichen, benachteiligte Zielgruppen zu erreichen. Dazu kommt die Herausforderung, Personen in jedem Lebensabschnitt zu erreichen. In weiterer Folge bedeutet dies, dass

- ➔ im Falle von zielgruppenspezifischen Angeboten spezifische Kompetenzen des Beratungspersonals notwendig sein können.
- ➔ zur Verbesserung der Zielgruppenerreichung die Zusammenarbeit mit Gatekeepern erforderlich werden kann, womit Partnerschaften sich auf eine entsprechende Struktur stützen sollten (siehe auch weiter unten).
- ➔ entsprechende Beratungskonzepte entwickelt und umgesetzt werden müssen. Die Angebote müssen nach Angaben der interviewten ExpertInnen niederschwellig gestaltet werden. Dies kann zum Beispiel die Verwendung von differenzierten Sprachniveaus und/oder eine Flexibilisierung der zeitlichen Gestaltung der Angebote und/oder spezifische Beratungsarrangements betreffen. So bieten sich aufsuchende Ansätze an (vgl. Tabelle 1), die zum Beispiel den Zugang für regional Benachteiligte erleichtern. Auch eine Beratung im Rahmen anderer Institutionen, wo sich die Menschen aus anderen Gründen aufhalten, sollte vermehrt ermöglicht werden (vgl. Anhang 3).
- ➔ die Angebote eine grundsätzliche Zielgruppenoffenheit vorsehen sollten, wobei auch zielgruppenspezifische Angebote erforderlich sein werden. Es gilt in diesem Zusammenhang den Hinweis eines Experten/einer Expertin zu bedenken, dass ausschließlich zielgruppenspezifische Angebote auch stigmatisierend wirken und von bestimmten Menschen abgelehnt werden könnten.

Das Thema „Early School Leavers“ wird aktuell auf europäischer Ebene an vorderster Stelle der bildungspoliti-

schen Handlungsfelder platziert. Zum Beispiel haben die europäischen Staats- und Regierungschefs im Rahmen der Strategie „Europa 2020“ für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum als Ziel festgelegt, dass europaweit die Schulabbruchsquote auf unter 10 % im Jahr 2020 reduziert werden sollte. Damit eng verbunden ist ein präventiver Ansatz von „Bildungs- und Berufsberatung“. Daraus kann sich auf nationaler Ebene eine stärkere Gewichtung dieses Themas ergeben, soweit dort diesen Weichenstellungen entsprechend Rechnung getragen wird. Dies bedeutet wiederum für die Systemebene, dass vom Abbruch gefährdete SchülerInnen oder Jugendliche zum passenden Zeitpunkt angesprochen werden müssen. Auf der Beratungsebene könnten neue Konzepte und Methoden zur Zielerreichung notwendig werden.

Ratsuchende im Mittelpunkt

Wie es von einzelnen ExpertInnen bestätigt wurde, sollte die Beratung nach europäischem Verständnis von einer Analyse der Wünsche und Bedürfnisse der BürgerInnen ausgehen (vgl. Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008, S. 6). Damit ergibt sich eine Orientierung an den Ratsuchenden, also eine möglichst individualisierte, passgenaue Beratung, wobei beraterische Leistungen als Spektrum von Einzel- und kollektiven Angeboten konzipiert werden können (vgl. Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008, S. 4). Auch die beraterischen Komponenten im Zusammenhang mit der Anerkennung und Validierung der Ergebnisse des formalen*, nichtformalen und informellen Lernens, aber auch diese Angebote bzw. Möglichkeiten selbst sind in diesem Zusammenhang einzubeziehen (siehe auch weiter unten).

Die Orientierung an den NutzerInnen bringt mit sich, dass die Beratung (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 14)

- ➔ die Wahlfreiheit der NutzerInnen in Bezug auf die berufliche und persönliche Entwicklung berücksichtigt (Unabhängigkeit).
- ➔ sich ausschließlich nach den Interessen der NutzerInnen richtet und von den Interessen der anbietenden Organisationen nicht beeinflusst wird. Sie ist darüber hinaus nicht diskriminierend (Objektivität).

- ➔ vertraulich bleibt.
- ➔ allen BürgerInnen die gleichen Chancen bietet (Chancengleichheit*).
- ➔ dem persönlichen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Kontext der Entscheidungsfindung Rechnung trägt.
- ➔ in einer freundlichen Atmosphäre stattfindet.

Kompetenz- und Lernergebnisorientierung

Auf europäischer Ebene wurde eine Reihe von Vorhaben eingeleitet, die einen kompetenz- oder lernergebnisorientierten Ansatz in der Bildungspolitik verankern und auf dieser Ebene eng zusammenhängen. Dabei handelt es sich vor allem um die Definition von Schlüsselkompetenzen, um die Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens und um die Schaffung von Verfahren zur Validierung von informellen bzw. nichtformalen Lernergebnissen.⁶ Vor allem seit der Entschließung des Rates von 2004 wird betont, dass Lernprozesse in allen Lebensbereichen durch „Bildungs- und Berufsberatung“ unterstützt werden sollten (vgl. Tabelle 1). Dementsprechend versteht sich diese als eine holistische Leistung und hat sich mit Bedürfnissen, „Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen“ aus und für alle(n) Lebensbereiche(n) zu befassen:

„Vor dem Hintergrund des lebensbegleitenden Lernens erstreckt sich Beratung auf eine Vielzahl von Tätigkeiten, die Bürger jeden Alters in jedem Lebensabschnitt dazu befähigen, sich Aufschluss über ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu verschaffen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen sowie ihren persönlichen Werdegang bei der Ausbildung, im Beruf und in anderen Situationen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben und/oder eingesetzt werden, selbst in die Hand zu nehmen“ (vgl. Rat der Europäischen Union 2004b, S. 2).

In der Folge wird der kompetenzbasierte Ansatz, eine Fokussierung auf die Lernergebnisse, allein inputgesteuerten Verständnissen im Bildungswesen vorgezogen. Auf der Beratungsebene kann und soll sich dieser Ansatz ebenfalls widerspiegeln. So wäre konsequenterweise auch dort der/die BürgerIn mit seinen/ihren Kompetenzen in den Vordergrund zu stellen. Dies bedeutet für die „Bildungs- und Berufsberatung“, dass die Angebote

entsprechend einem kompetenz- oder ressourcenorientierten Ansatz zu gestalten sind. Es sind also Phasen im Beratungsprozess oder spezifische Leistungen vorzusehen, in denen die Kompetenzen reflektiert, benannt bzw. erfasst werden, um schließlich darüber beraten können, wie sie weiterentwickelt werden könnten.

Wenngleich BeraterInnen in den allermeisten Fällen keine unmittelbare Rolle bei der Referenzierung von Qualifikationen zu den Nationalen Qualifikationsrahmen (NQRs)* und schon gar nicht zum EQR haben werden, sollten sie deren Prinzipien und Verfahren dennoch kennen und den Ratsuchenden vermitteln können. Eine entsprechende flächendeckende Qualifizierung für BeraterInnen müsste eine logische Konsequenz sein, sollten sie keine oder wenig Erfahrung mit solchen Verfahren und Methoden mitbringen.

Dies betrifft in besonderer Weise den dem gesamten Referenzierungsverfahren zugrunde gelegten Lernergebniszugang, der erhebliche Potenziale für die Beratung bietet. Denn insbesondere die Weiterbildung oder bisher wenig curricular aufgebaute Bildungsprogramme werden dadurch transparenter hinsichtlich der Lernerträge. Dies ist für Ratsuchende insofern von Bedeutung, als sie ein deutlicheres, detaillierteres Bild des erwartbaren persönlichen Nutzens erhalten können. Die BeraterInnen sollten diesen Innovationsprozess kompetent begleiten, um die Implementierung und Verbreitung der NQRs zu befördern.

Inhalte von „Bildungs- und Berufsberatung“

Lebensphasen und Lifelong Guidance

Wie bereits eingangs erwähnt, deckt Lifelong Guidance (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) eine Reihe von Aktivitäten ab, die in der vorliegenden Handreichung mit dem Oberbegriff „Bildungs- und Berufsberatung“ erfasst werden.

Im Memorandum über Lebenslanges Lernen aus dem Jahr 2000 wurde bereits betont, dass die Aufgabe eines Beraters/einer Beraterin darin besteht, „Menschen auf ihrem individuellen Lebensweg zu begleiten und zu motivieren, relevante Informationen bereitzustellen und die Entschei-

⁶ Wie bereits eingangs erwähnt, wird der Kompetenzbegriff dort nicht konsistent genutzt, sodass von einer allgemeineren Definition (wie im Glossar) auszugehen ist.

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

dungsfindung zu erleichtern“ (vgl. Anhang 1). In der weiteren Konkretisierung werden 2002 sowohl Erwerbstätigkeit als auch Bildung, aber auch Freiwilligenarbeit unter einem der Orientierungsaspekte berührt (vgl. Anhang 1). Damit entspricht nach Angaben der interviewten ExpertInnen das zugrunde liegende Beratungsverständnis keinem reinen Matching-Zugang zum Beispiel im Sinne einer Kursvermittlung (Matching von Bildungsangebot und -nachfrage), sondern einem breiteren Konzept, das eben mit „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ beschrieben werden kann. Unter anderem daraus resultieren für die „Bildungs- und Berufsberatung“ folgende typische Aktivitäten: „Information, Ratschläge, Beurteilung von Fähigkeiten, Unterstützung sowie Vermittlung der für Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung erforderlichen Kompetenzen“ (vgl. Tabelle 2).

Mit der Entschließung des Rates aus dem Jahr 2008 wurde darüber hinaus festgehalten, dass „berufliche Eingliederung und die Funktionsweise des Arbeitsmarktes auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene“ besondere Berücksichtigung verdienen (vgl. Anhang 3), womit auch die Verwertung von Bildungsabschlüssen und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt stärker in den Vordergrund gestellt wurde. Jenseits jeder Wertung ist dabei hervorzuheben, dass dieser Aspekt per se und von jeher eine herausragende Dimension der „Bildungs- und Berufsberatung“ darstellt(e) und sich vermutlich auch die Nachfrage seitens der Ratsuchenden vielfach so darstellt.

Diese Priorisierung kann wahrscheinlich zum Teil darauf zurückgeführt werden, dass die Europäische Beschäftigungsstrategie entsprechend ihrem Handlungsfeld das Ziel der „Bildungs- und Berufsberatung“ für Arbeitssuchende und arbeitslose Menschen in der Eingliederung in den Arbeitsmarkt sieht. Dies wird im Rahmen der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten spezifiziert (vgl. Anhang 2). Seit dem Jahr 2010 ist „Bildungs- und Berufsberatung“ auch in der übergreifenden Wachstumsstrategie Europas bzw. in den damit zusammenhängenden Leitinitiativen mit einem arbeitsmarktpolitischen Bezug verankert (vgl. Anhang 2). Die wahrgenommene Dominanz der beschäftigungspolitischen Dimension ergibt sich auch daraus, dass die Europäische Union, wie ein Experte/eine Expertin angemerkt hat, im beschäftigungspolitischen und vor allem im wirtschaftlichen Bereich mehr Kompetenzen besitzt als im Bildungsbereich.

Im Zusammenhang mit der Etablierung von Verfahren zur Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen* wird der „Bildungs- und Berufsberatung“ eine begleitende Rolle zuerkannt (vgl. Anhang 1 und 4), womit sich für sie in vielen Fällen neue Aufgaben abzeichnen, die wiederum für die BeraterInnen selbst entsprechende Kompetenzen erfordern. Diese verstärkten Validierungsbemühungen werden durch die Entschließung des Rates aus dem Jahr 2008 bestätigt, wobei auch hier ein enger Bezug zur Verwertung der Lernergebnisse auf dem Arbeitsmarkt hergestellt wird, da die Anerkennungs- und Validierungsverfahren zum Erhalt der Beschäftigung bzw. Beschäftigungsfähigkeit eingesetzt werden sollten (vgl. Anhang 3).

Demnach ist auf der Systemebene zu gewährleisten, dass das Bildungsberatungsangebot insgesamt die Aufgaben in Bezug auf Information, Orientierung und Beratung im weiteren Sinn wahrnehmen kann. Da die zur Leistungserbringung notwendigen Qualifikationen der BeraterInnen sehr unterschiedlich ausfallen, erfordert dies unter Umständen die Einbindung von AnbieterInnen mit unterschiedlichem Erfahrungsschatz.

Kompetenzentwicklung und Nachfrage

Gehen die beraterischen Leistungen vermehrt über klassische Informationsangebote hinaus, rückt die individuell passgenaue Kompetenzentwicklung der Ratsuchenden stärker in den Vordergrund. Die Frage nach der Auswahl der zu entwickelnden Kompetenzen hängt eng mit den Zielen der Ratsuchenden zusammen. Im Kontext der europäischen Dokumente wird die Verwertbarkeit von Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt und als Grundlage für die politische Teilhabe besonders unterstrichen. Das Wesen des Kompetenzbegriffs ist es jedoch, dass es keine eindeutigen Verwertungszusammenhänge geben kann, denn gerade die sozialen und persönlichen Kompetenzen besitzen erhebliche überfachliche Transferpotenziale und stiften Nutzen für berufliche wie private Zwecke.

Um Unterstützung dabei bieten zu können, jene Kompetenzen zu entwickeln, die in Bezug auf den Arbeitsmarkt oder die persönliche Laufbahn relevant sind, sind auf der Beratungsebene gezielte Formate und Instrumente (Selbsttests, Assessments*, psychometrische Verfahren u. v. m.) zur Anwendung zu bringen oder auch zu entwickeln. Ergänzend dazu sind nach Angaben einzelner

GesprächspartnerInnen objektive Verfahren der Abschätzung der bildungsabhängigen Arbeitsnachfrage zu nutzen und gegebenenfalls zu entwickeln.

Besonders auf europäischer Ebene wird die Vermittlung von „Career Management Skills“ durch die „Bildungs- und Berufsberatung“ hervorgehoben (siehe auch oben). Schlüsselkompetenzen sind in diesem Zusammenhang die Lernkompetenz, die soziale Kompetenz bzw. Bürgerkompetenz (einschließlich interkultureller Kompetenz) sowie Eigeninitiative und Unternehmergeist (siehe Anhang 3). In Anbetracht sich etablierender „Flexicurity-Regime“ besteht darüber hinaus eine Aufgabe der „Bildungs- und Berufsberatung“ darin, eine gewisse Offenheit für Veränderungen im gesamten Leben zu entwickeln und zu wahren (vgl. Sultana 2012, S. 10).

Für die zuständigen Behörden bzw. für die Akteure/Akteurinnen auf Systemebene bedeutet die Vermittlung von „Career Management Skills“, dafür zu sorgen, dass die entsprechenden Kompetenzen in unterschiedlichen Lebensphasen und möglichst früh (schon im Pflichtschulzusammenhang) vermittelt werden. In den Schulen sollten zum Beispiel die Curricula* insoweit angepasst werden, als die Vermittlung von CMS verpflichtend wird (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 17–18, 25).

Ein konsistenter Ansatz zur Implementierung einer entsprechenden Politik könnte folgende Schritte vorsehen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 24):

- Übergang von einer optionalen zu einer verpflichtenden Vermittlung der entsprechenden Inhalte
- Übergang von einem einheitlichen zu einem individuell maßgeschneiderten Angebot
- Entwicklung einer partnerschaftlichen Vermittlung durch spezifisch qualifiziertes Personal und unter Verwendung von spezifischem Lehrmaterial und innovativer Methoden
- Begleitung der Umsetzung durch Monitoring und Evaluation, Bewertung und Berichterstattung

Bildungssysteme und Nachweise als Beratungsthemen

Vor allem der Bologna-Prozess hat zu weitreichenden Umstellungen in den Bildungssystemen im tertiären Bereich geführt. Die Einführung des dreistufigen Systems

im Hochschulbereich (Bachelor*, Master*, Doktorat) hat bei (potenziellen) Studierenden einen erhöhten Beratungsbedarf erzeugt, da – wie ein Experte/eine Expertin bemerkte – diese Veränderungen Einfluss auf die Rahmenbedingungen des Studiums genommen haben, etwa auf die neue Studienarchitektur (Modularisierung u. a.), aber auch auf viele Studienpläne, die gleichzeitig überarbeitet oder neu konzipiert wurden. Die zu erwartende Beratungsnachfrage bezieht sich erstens auf die Bildungsangebote der Hochschulen und ihre Gestaltung. Zweitens ist in den Ländern, in denen der Bologna-Prozess zu veränderten Bedingungen im Studienbetrieb geführt hat, zu erwarten, dass Studierende mehr Rat suchen, wie „effizienter“ studiert werden kann. Schließlich haben Veränderungen der Bildungssysteme auch Konsequenzen in Bezug auf gegebenenfalls während des Studiums gewährte Förderungen, die wiederum in der Beratung thematisiert werden.

In diesem Zusammenhang hat der Bologna-Prozess auch zur Einführung des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS)* geführt, das im internationalen wie nationalen Kontext zum Leistungsnachweis herangezogen werden kann und daher – wie ein Experte/eine Expertin bestätigte – Thema in der Beratung von (potenziellen) StudentInnen sein kann. Für den Bereich der beruflichen Bildung ist eine vergleichbare Nachfrage im Hinblick auf das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET)* zu erwarten.

Auch aufgrund des Aufbaus von Nationalen Qualifikationsrahmen* kann davon ausgegangen werden, dass neue Impulse die Inhalte der „Bildungs- und Berufsberatung“ betreffend entstehen werden. Die Auseinandersetzung mit den und die Anwendung der jeweiligen Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) werden auf Beratungsebene in vielfacher Hinsicht relevant:

- Der NQR wird nach Einschätzung einzelner ExpertInnen ein Instrument zur Einstufung der (formal, nicht-formal und informell) erworbenen Qualifikationen (im Sinne des NQR) sein. Der Zuordnungsprozess und die Kriterien werden für BeraterInnen und mehr noch für die Ratsuchenden transparent zu machen sein.
- Der NQR kann – durch die Transparenzwirkung – Wege aufzeigen, in welche Richtung die persönliche Entwicklung gehen könnte.

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

- ➔ Im internationalen Kontext wird die Einstufung in den NQR bzw. EQR für Transparenz sorgen und in der Beratung von Personen mit (europäischem) Migrationshintergrund oder Personen, die sich grenzüberschreitend entwickeln wollen, an Relevanz gewinnen.
- ➔ Langfristig ist auch nach Einschätzung einzelner interviewter ExpertInnen davon auszugehen, dass die Einstufung von Qualifikationen im jeweiligen NQR, die Verwertung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt und auch damit verbundene Berechtigungen (oder Erwartungen diesbezüglich) in der Beratung thematisiert werden. Insbesondere könnten in Verbindung mit nationalen Validierungsstrategien und -verfahren informell und nichtformal erlangte Lernergebnisse besser sichtbar oder interpretierbar werden.

Auf der Beratungsebene entstehen daher mit Blick auf die Nutzung europäischer Instrumente neue Herausforderungen für die Bildungs- und BerufsberaterInnen, die einen deutlichen Qualifizierungsbedarf in dieser Hinsicht mit sich bringen (siehe auch weiter unten).

Weitere europäische (mobilitätsfördernde) Instrumente

Die europäischen Entwicklungen haben eine Reihe von Mobilitätsinstrumenten zur Verfügung gestellt, die bereits zu Beratungsanliegen werden oder werden können, vor allem in der Beratung von Personenkreisen, die vermutlich am mobilsten sind, etwa Studierende oder SchülerInnen.

Vergleichsweise stark in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird zum Beispiel der Europass*, der mit Blick auf den Einstieg bzw. Verbleib auf dem Arbeitsmarkt eine standardisierte Form der Kompetenzdarstellung ermöglicht. Der Europass kann daher in weiterer Folge zu gezielten Beratungsanliegen führen, die Vorkenntnisse seitens der BeraterInnen erfordern.

Inwieweit die europäische Integration dazu geführt hat, dass sich in der Beratung mehr Personen mit europäischem Migrationshintergrund mit den entsprechenden Fragen zur Anerkennung von Prüfungen und beruflichen Befähigungen, zur Anrechnung* von Leistungen oder zum nationalen Bildungssystem finden, bleibt an dieser Stelle unbeantwortet.

Strukturen der „Bildungs- und Berufsberatung“

Einbindung aller Akteure/Akteurinnen

Das europäische Beratungsverständnis mit seinen Inhalten und Merkmalen stellt neue Herausforderungen an die Strukturen von „Bildungs- und Berufsberatung“, was auch in den europäischen Schlüsseldokumenten zum Thema gemacht wird. Auch in diesem Zusammenhang haben die beiden Entschlüsse des Rates (2004, 2008) Meilensteine gesetzt. Die Entwicklung von kooperativen bzw. koordinierenden Strukturen, die alle einschlägigen Akteure/Akteurinnen (siehe Tabelle 1, Tabelle 2 und Anhang 3) einbeziehen, wird diesbezüglich als künftige Notwendigkeit gesehen, um

- ➔ die Effizienz der allen Zielgruppen zugänglichen Angebotsnetze zu steigern (vgl. Tabelle 2). Bei knappen Ressourcen gilt es – auch nach Auffassung einzelner interviewter ExpertInnen – Doppelgleisigkeiten zu vermeiden. Dies ist deswegen notwendig, weil sich die unterschiedlichen Zielgruppen in parallel bestehenden Systemen befinden.
- ➔ die Strukturen für die Politik- und Systementwicklung zu festigen (vgl. Tabelle 1).
- ➔ den Zugang zur lebensumspannenden Beratung zu erleichtern (vgl. Tabelle 2 in Verbindung mit Anhang 3), was daraus resultiert, dass sich bestimmte Gruppen in unterschiedlichen Kreisen bewegen und gegebenenfalls durch spezifische Akteure/Akteurinnen abzuholen sind.
- ➔ die Entwicklung einer gemeinsamen Kultur der zuständigen Beratungsdienste auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zu fördern (vgl. Anhang 3).

Da weiterhin die Beratungsstrategie in die übergreifende Bildungspolitik und zum Teil auch in beschäftigungspolitische Maßnahmen eingebettet ist, wird eine bereichsübergreifende Koordination auch nach Einschätzung der ExpertInnen auf Ebene der Mitgliedstaaten notwendig. Die Einrichtung von nationalen bzw. regionalen Foren oder ähnlichen Mechanismen kann als ein Weg gesehen werden, diesem Anspruch gerecht zu werden.

Umsetzungstechnisch wurden drei Handlungsbereiche definiert, um die entsprechenden Strukturen weiterzuentwickeln. Das ELGPN hat dafür folgende Bewertungs-

tools definiert bzw. herangezogen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 69 ff.):

- ➔ In Bezug auf die Modalitäten der Entwicklung der Politiken und Systeme zur lebenslangen Beratung: Relevante Aspekte sind das Bestehen partnerschaftlicher Verbindungen zwischen den politischen AkteurInnen, die finanzielle Mittelzuteilung und Beteiligung, die Einbettung der Politiken zur lebenslangen Beratung in andere Politikbereiche, die Berücksichtigung von Monitoring- und Evaluationsergebnissen sowie die Dokumentations- und Austauschpraxis (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 70).
- ➔ In Bezug auf die Funktionsweise der Foren oder vergleichbarer Mechanismen für Politiken zur lebenslangen Beratung: Von Bedeutung sind dabei die Einbettung der Politiken zur lebenslangen Beratung in andere politische Bereiche, eine einheitliche Begrifflichkeit, die Verfahren zur Auswahl der eingebundenen Akteure/Akteurinnen sowie deren Gewicht, deren Aufgaben und Rolle, die Leitung des Forums, die Beziehungen zu Regierungsstellen, das Vorhandensein eines unabhängigen Sekretariats, das Bewusstsein für Interessenkonflikte sowie die Zugrundelegung der Sicht der BürgerInnen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 71–72).
- ➔ In Bezug auf die Formen der operativen Zusammenarbeit innerhalb der Foren oder vergleichbarer Mechanismen: Dabei wird zwischen Kommunikation, Kooperation und Koordination unterschieden (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 73).

Auch auf der Beratungsebene sollte dafür gesorgt werden, dass alle einschlägigen Akteure/Akteurinnen einbezogen werden. Die „Bildungs- und Berufsberatungs“-AnbieterInnen sollten sich auf lokaler Ebene vernetzen, um zum Beispiel den Zugang für die NutzerInnen zu erleichtern (vgl. Anhang 3). So erscheint ein vernetztes Zusammenarbeiten mit Gatekeepern zur Erreichung bestimmter Zielgruppen sinnvoll. Zum Beispiel kann es zur Erreichung von Personen mit Migrationshintergrund notwendig sein, sich mit MigrantInnenstellen zu vernetzen. Auch die Zusammenarbeit mit Personen, die in der Sozialarbeit aktiv sind, erscheint zur Erreichung von bildungsfernen Personen zweckmäßig. Von integrierten Beratungsdiensten ist in der jüngsten Zeit die Rede (vgl. Anhang 4, European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 17). So ergeben sich neue Verbindungen

zwischen den BeratungsanbieterInnen, die – in der Wahrnehmung einzelner ExpertInnen – die Bildungsberatungslandschaft verändern. Durch diese ermöglichte bzw. anzustrebende Netzworfbildung können in der Beratungsszene Communitys entstehen, die es ansonsten vielleicht nicht geben würde.

Die Schaffung von vernetzten Strukturen spiegelt sich auch in der Gestaltung der Initiativen wider, die durch ESF-Mittel finanziert werden. So wurden zum Beispiel im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL Partnerschaften gefördert. Dadurch hatten nach Angaben eines Experten/einer Expertin die teilnehmenden Mitgliedstaaten die Möglichkeit, die Zusammenarbeit in vernetzten Angebotsstrukturen zu erproben. Diese Netzwerkbstrukturen können sich in der aktuellen Strukturfondsförderung wiederfinden, da sie mit den europäischen Ansätzen höchst kompatibel sind.

Internationales Lernen und internationale Vernetzung

Die Europäische Union bietet eine Reihe von Möglichkeiten bzw. Unterstützungen, sich auf unterschiedlichen Ebenen an einem internationalen Austausch zu beteiligen.

Das Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens bietet mit seinen unterschiedlichen Programmen verschiedene Möglichkeiten für Personen und Institutionen, an einem grenzüberschreitenden Austausch (auch durch Mobilität) teilzunehmen (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2006c). In jedem der vier Einzelprogramme (Comenius, Leonardo da Vinci, Erasmus und Grundtvig) sowie durch Studienbesuche kann Personal aus beratungsaktiven Einrichtungen als Programmzielgruppe fungieren. Dies bringt bedeutende und – nach Einschätzung der befragten ExpertInnen – wertvolle Möglichkeiten zum gegenseitigen Lernen für die Einrichtungen bzw. ihr Personal. Denn so wird ein europäischer Wissenstransfer ermöglicht und es können neue Ideen für die Arbeit der Einrichtungen entstehen, die wiederum für Innovation sorgen können. Der Nutzen eines solchen Austauschs ist durch die zuständigen Stellen auf nationaler Ebene zu transportieren bzw. innerhalb der beratungsaktiven Einrichtungen für die BeraterInnen zu fördern und zu ermöglichen.

Daneben bestehen auf der ExpertInnenebene institutionalisierte Netzwerke wie das ELGPN, das – auch wenn

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

seine Zielsetzung weit darüber hinausgeht – ausführliche Möglichkeiten zum Austausch und europäischen Wissenstransfer bietet. Dort werden die teilnehmenden Länder (EU-Mitgliedstaaten und einzelne Länder aus dem europäischen Wirtschaftsraum sowie Beitrittskandidaten) durch Teams vertreten, die in Verbindung mit den nationalen Foren oder ähnlichen Mechanismen stehen, in denen alle nationalen Akteure/Akteurinnen vertreten sein sollen. Damit kann der Wissenstransfer zwischen der europäischen und der nationalen Ebene sowie innerhalb der nationalen Ebene stattfinden.

Das vom Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens geförderte Netzwerk Euroguidance verfolgt ebenfalls das Ziel, die europäische Dimension in der „Bildungs- und Berufsberatung“ zu implementieren. So pflegt Euroguidance eine europäische Datenbank (Ploteus), die über die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Europa informiert und auf die in der „Bildungs- und Berufsberatungs“-Arbeit bei entsprechenden Anliegen zurückgegriffen werden kann, wobei das vermutlich nur in bestimmten Segmenten der „Bildungs- und Berufsberatungs“-Arbeit tatsächlich zustande kommt. Auch dies gehört zu den Instrumenten, die für die Bildungs- und BerufsberaterInnen einem Professionalisierungsbedarf entsprechen können.

Tangierte Handlungsfelder für die „Bildungs- und Berufsberatungs“-Akteure/-Akteurinnen

Professionalisierung des Personals in den beratungskativen Einrichtungen

Die Veränderungen, die aufgrund der europäischen Prozesse in den nationalen Beratungsszenen wahrnehmbar sind bzw. sein werden, stellen neue Herausforderungen an die Bildungs- und BerufsberaterInnen bzw. an die Organisationen, die für ihre Professionalisierung zuständig sind.

Die Kompetenzorientierung auf europäischer Ebene (siehe oben) bringt zum Beispiel mit sich, dass die BeraterInnen in der Lage sein sollen, Kompetenzen zu erkennen, zu erfassen und unter Berücksichtigung des Befähigungsansatzes (siehe auch CMS) für ihre Weiterentwicklung Wege – in einer lebenslangen Perspektive – aufzuzeigen. Ein Referenzrahmen zu den Kompetenzen, über den BeraterInnen verfügen sollen, wurde in europäischer Zusammenarbeit entwickelt

Er unterscheidet zwischen Grund-, Interaktions- und Unterstützungs-kompetenzen (vgl. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung 2010)⁷.

In der kompetenzorientierten Beratungsarbeit können auch die entsprechenden europäischen Instrumente unterstützend wirken, indem sie – wie einzelne ExpertInnen hervorgehoben haben – Referenzrahmen bieten. Dabei handelt es sich insbesondere um den Nationalen Qualifikationsrahmen, die Definition der Schlüsselkompetenzen und die Verfahren zur Validierung* von nichtformalen und informellen Lernergebnissen. Dies setzt allerdings voraus, dass die BeraterInnen die Möglichkeit hatten, sich – zum Beispiel im Rahmen von Professionalisierungsvorhaben – mit diesen Instrumenten auseinanderzusetzen.

Im Zusammenhang mit dem Bildungsnachweis sind die Bildungs- und BerufsberaterInnen dahingehend gefordert, dass diese Fragen sich auch im nationalen Kontext verändern, zum Beispiel mit der Einführung des ECTS bzw. in Zusammenhang mit dem Europass. Im europäischen Kontext werden in einzelnen Bereichen Fragen der Anerkennung von im Inland bzw. Ausland erworbenen Qualifikationen häufiger thematisiert.

Daneben wird in bestimmten Bereichen, etwa im Hochschulbereich, immer notwendiger werden, dass die Bildungs- und BerufsberaterInnen über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im europäischen Ausland Auskunft geben können, womit sie nach Angaben einzelner ExpertInnen in der Lage sein sollten, auf die entsprechenden Informationen zurückzugreifen und Datenbanken wie Ploteus zu nutzen.

Aus der Sicht der Einrichtungen ist – wie ein Experte/eine Expertin betont hat – ebenfalls relevant, dass die Vergabe europäischer Förderungen an bestimmte Qualifikationen des Beratungspersonals gebunden sein kann und sich dadurch neue Notwendigkeiten zur Professionalisierung ergeben. Die Qualifikation der BeraterInnen wird natürlich auch in engem Zusammenhang mit den Maßnahmen zur Qualitätssicherung gesehen (siehe unten).

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Entwicklungen auf europäischer Ebene bestimmte Inhalte für Professionalisierungsvorhaben definiert haben. Im weiteren Sinn der Professionalisierung können unterschiedliche einander ergänzende Wege die Weiterbildungsmöglichkeiten und das Wissensmanagement

⁷ Hier ist anzumerken, dass die Cedefop-Studie die Definition der Laufbahnberatung seitens der OECD zugrunde legt.

betreffend in Betracht gezogen werden. Die Gestaltung von Lehrgängen könnte sich wiederum an die aus dem Bologna-Prozess stammende Struktur anlehnen und einen Bachelor bzw. Master anbieten, womit der Bologna-Prozess sich auch in der Weiterbildung der BeraterInnen niederschlagen könnte.

Qualitätssicherung und -entwicklung

Qualitätssicherung und -entwicklung wird auf europäischer Ebene als eine der höchsten Prioritäten gesehen. Qualitätssicherung in Bezug auf das Beratungsangebot wird bereits in der Entschließung des Rates von 2004 an prominenter Stelle genannt, da sie als eine von sechs Prioritäten definiert wird (vgl. Tabelle 1). Diese grundsätzliche Haltung wird auch durch die Entschließung des Rates aus dem Jahr 2008 bestätigt, in der Qualitätssicherung als einer von vier Schwerpunktbereichen bezeichnet wird (vgl. Anhang 3). Ausschlaggebend erscheinen folgende Merkmale:

- ➔ Die Sicht des Bürgers/der Bürgerin sollte zugrunde gelegt werden (vgl. Tabelle 1). Das bringt mit sich, dass diese in die Planung und Bewertung des Angebots einzubeziehen sind. Die BürgerInnen sollten das Recht haben, sich gegebenenfalls zu beschweren (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 15).
- ➔ In Bezug auf die „Beratung über berufliche Laufbahnen“ spielt neben der Orientierung an den BürgerInnen auch die Berücksichtigung der Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt (Beschäftigungsangebot, Qualifikationslücken) und in der Region eine besondere Rolle (vgl. Anhang 3).
- ➔ Die Berufsprofile und Standardqualifikationen des Beratungspersonals sind maßgebend (vgl. Anhang 3). Fortbildungen sollten ermöglicht werden. Das Beratungspersonal sollte über akkreditierte Kompetenzen verfügen, um die Bedürfnisse der BürgerInnen zu erkennen und anzusprechen, gegebenenfalls um die BürgerInnen weiterzuverweisen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 15). Die Standards, die sich auf das Beratungspersonal beziehen, sollten durch Organisationsstandards ergänzt werden (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 18).
- ➔ Es sollten eine datengestützte Wirksamkeitsmessung und die Definition von Qualitätsstandards, die das

Angebot, die Ziele bzw. die Bedürfnisse der NutzerInnen und die Methode bzw. das Verfahren festhalten, veranlasst werden (vgl. Anhang 3).

- ➔ Dadurch, dass die Interessen der Ratsuchenden im Mittelpunkt stehen (sollen), ist in den Qualitätssicherungssystemen und -verfahren dafür zu sorgen, dass Anbieterneutralität gegeben ist.
- ➔ Schließlich sollte eine Kultur der ständigen Verbesserung entwickelt werden (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 15).

Die zuständigen Behörden haben dafür zu sorgen, dass die Qualität der Beratungsangebote gesichert ist (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 15). Darüber hinaus haben politische Orientierungen datengestützt zu erfolgen. Dementsprechend sind verschiedene Daten systematisch zu erheben: über den Ressourceneinsatz und die Finanzierung der „Bildungs- und Berufsberatungs“-Angebote, über Anliegen, Personen, Zufriedenheit und Effekte unterschiedlicher Beratungsformen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 18). Eine begleitende Forschung sollte ebenfalls veranlasst werden (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 18). Entsprechend wäre bei der Umsetzung einer qualitätssichernden Politik zu einem System zu tendieren, in dem (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 52)

- ➔ reglementierte Zulassungsmodalitäten zur Ausübung der Beratung eingeführt werden,
- ➔ hoch organisierte (datengestützte und umfassende) Qualitätssicherungssysteme, die die NutzerInnen involvieren, vorhanden sind,
- ➔ die kurz-, mittel- und langfristigen „wirtschaftlichen und sozialen Erträge“ ermittelt werden,
- ➔ der Einfluss differenzierter Formen der Beratung auf individuelle Verläufe nachvollziehbar ist.

Vergleichbarkeit und Evaluation

Auf der europäischen Ebene werden vergleichende Evaluierungen bzw. Studien veranlasst, die auf unterschiedlichen Ebenen Akteure/Akteurinnen im „Bildungs- und Berufsberatungs“-Bereich mit ihren Ergebnissen konfrontieren. Dies ist – wie ein Experte/eine Expertin anmerkt – zum Beispiel der Fall durch die Evaluierung der ESF-Förderung, durch die unterschiedliche Projekte mit

VON DEN EUROPÄISCHEN ENTWICKLUNGEN BETROFFENE DIMENSIONEN VON „BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG“

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

gemeinsamen Zielen evaluiert und verglichen werden können. Dadurch, dass Ergebnisse vergleichbar gemacht werden, ist ein gewisser Handlungsdruck zu erwarten. Die Impulse, die daraus entstehen, kommen letztendlich der Bildungs- und Beratungsqualität zugute.

Die Tatsache, dass die europäischen Vorhaben grundsätzlich wissenschaftlich begleitet werden, kann – nach Einschätzung einzelner ExpertInnen – die Durchsetzung von beratungsrelevanten Vorhaben unterstützen, die mit dem europäischen Verständnis von Beratung mit ihren Strukturen, Aufgaben und Merkmalen im Einklang sind. Eine datengestützte und wissenschaftliche Untermauerung der Rolle bzw. im Idealfall der Wirkungen von Beratungsangeboten kann sich auf Einrichtungs- bzw. nationaler Ebene förderlich auf die entsprechenden Vorhaben auswirken. Um dies zu nutzen, sind allerdings auf allen Ebenen Kenntnisse über die europäischen Prozesse bzw. die vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse notwendig. Dies setzt voraus, dass auf Beratungsebene die dafür notwendige Zeit eingeräumt wird.

tungsaktivitäten zu fördern, kann nach Feststellung einzelner ExpertInnen eine neue Dynamik in der „Bildungs- und Berufsberatungs“-Landschaft auslösen. Die schwerpunktbezogene ESF-Förderung bzw. die entsprechenden Verordnungen sehen vor, dass „Bildungs- und Berufsberatung“ als explizit förderfähige Maßnahme fungiert (vgl. Anhang 2). Damit obliegt es den Mitgliedstaaten, ESF-Mittel mit entsprechender nationaler Kofinanzierung und unter Einhaltung der mit der ESF-Förderung zusammenhängenden Vorschriften der „Bildungs- und Berufsberatung“ zu widmen, da die Mitgliedstaaten in Abstimmung mit der Europäischen Kommission den Einsatz der ESF-Mittel durch Programmplanungsdokumente gestalten. Wenn dies erfolgt, findet eine ESF-eingeleitete Verbreitung der „Bildungs- und Berufsberatungs“-Angebote statt, die wiederum die Präsenz und den Stellenwert der „Bildungs- und Berufsberatung“ insgesamt steigert und damit die Bewusstseinsbildung unterstützt, die zur späteren Umsetzung und letztlich Inanspruchnahme durch die BürgerInnen notwendig ist.

Stellenwert und Umfang der „Bildungs- und Berufsberatung“ auf nationaler Ebene

Insbesondere nach dem in Lissabon deklarierten Ziel, die Europäische Union zum „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu entwickeln, hat die Betonung der Rolle des „Wissens“ (hier im weiteren Sinn zu interpretieren) dazu geführt, dass bildungspolitisch relevante Themen auf der europäischen Szene an Bedeutung gewonnen haben. Entsprechend wurden umfangreiche Prozesse eingeleitet (siehe Abschnitt 2.2), die auch den Stellenwert der „Bildungs- und Berufsberatung“ hervorheben, was sich je nach Reaktion der nationalen Instanzen in den einzelnen Mitgliedstaaten niederschlägt. Mit der Ernennung des lebenslangen Lernens zu einer der höchsten Prioritäten auf europäischer Ebene wurde die Rolle der (lebenslangen) Bildungsberatung unterstrichen, womit – nach Einschätzung einzelner ExpertInnen – auch auf der Ebene einzelner Mitgliedstaaten das Thema an Bedeutung gewann. Es ist davon auszugehen, dass beratungsrelevante Vorhaben sowohl auf der nationalen Ebene als auch auf der Ebene der Einrichtungen daraus Nutzen ziehen konnten.

Auch die Tatsache, dass auf europäischer Ebene Mittel grundsätzlich zur Verfügung gestellt wurden, um Bera-

RESÜMEE – ANKNÜPFUNGSPUNKTE, ALARMSIGNALE UND CHANCEN FÜR GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT LIFELONG GUIDANCE

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

RESÜMEE – ANKNÜPFUNGSPUNKTE, ALARMSIGNALE UND CHANCEN FÜR GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT LIFELONG GUIDANCE

Vergleichende Studien zu den nationalen Politiken im Zusammenhang mit Beratung für Bildung und Beruf haben gezeigt, dass sich bei allen zu erkennenden Unterschieden und kontextabhängigen Ausprägungen dennoch gewisse Gemeinsamkeiten erkennen lassen. So weisen etwa Watts und Sultana in einer Metaanalyse der Reviews zu nationalen Beratungspolitiken in 37 Ländern (vgl. Watts/Sultana 2004), die durch die OECD, die Europäische Kommission und die Weltbank unter diesem Fokus durchgeführt wurden, darauf hin, dass sich die Beratungsangebote in jenen Ländern als besonders entwickelt zeigen, die eine gute Einkommensstruktur aufweisen. In allen betrachteten Ländern wird Beratung aber als ein öffentliches Gut, verbunden mit politischen Zielen in den Bereichen Lernen, Arbeitsmarkt und soziale Gerechtigkeit, angesehen. Und schon 2004 glauben die Autoren erkennen zu können, dass diese Ziele im Lichte der Strategien für lebenslanges Lernen in Verbindung mit aktiver Arbeitsmarktpolitik und dem Konzept der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit operationalisiert werden.

In enger Beziehung damit steht, dass unter Beibehaltung (oder sogar Ausbau) vielfältiger und unterschiedlicher Angebotsformen auch Strategien zur Verbreiterung des Zugangs zu Beratungsangeboten formuliert werden und die Umsetzung eingeleitet wird. Eine wichtige Konsequenz daraus ist, dass Beratung nicht nur für SchülerInnen, Studierende, SchulabgängerInnen und Arbeitslose zugänglich sein soll, sondern für jeden/jede und prinzipiell zu jedem Zeitpunkt im Leben.

Insgesamt, so analysiert die OECD ihre Daten selbst (vgl. OECD 2004), lassen sich drei Zielbereiche erkennen, die in unterschiedlicher Weise und unter Beteiligung verschiedener Akteure/Akteurinnen durch Beratungsansätze angesprochen werden.

Zunächst sind dies Lernziele, die vorrangig auf die Steigerung der Effektivität von Bildungs- und Lernangeboten und -systemen abstellen, auch hinsichtlich gelingender Übergänge ins Arbeitsleben. Weiters sind es arbeitsmarktpolitische Ziele, die eine bessere Abstimmung von

Angebot und Nachfrage befördern und die Produktivität zu steigern versuchen, und zwar durch passende Qualifikationen und die Berücksichtigung individueller Interessen und Ziele. Und drittens die Sicherstellung von Chancengerechtigkeit und die Förderung von sozialer Inklusion.

Diese Ziele selbst sind nicht oder nicht grundsätzlich problematisch. Oftmals ist aber ein wachsames Auge auf die konkrete Umsetzung zu richten, nämlich, ob die eingesetzten Maßnahmen oder die Bedingungen, unter denen sie umgesetzt werden, dem Ziel tatsächlich zuträglich sind oder in allzu verkürzter Sichtweise durch mangelnde Ressourcen nicht nur eine suboptimale Zielerreichung bedingen, sondern gar andere Effekte oder nicht intendierte Wirkungen entfalten. Dazu im Folgenden einige Beispiele.

Beratung zwischen öffentlichem Gut und dem Anspruch auf Effizienz der Systeme

Wenngleich die Strategien und Teilpolitiken hinsichtlich „Bildungs- und Berufsberatung“ demnach vielfach öffentliche Politiken betreffen oder den öffentlichkeitsnahen Strukturen zuzurechnen sind, ergeben sich durch die enge Verknüpfung mit Fragen des Arbeitsmarktes und auch der persönlichen Entwicklung im Zusammenhang mit Berufstätigkeit vielfache Berührungspunkte mit gewerkschaftlicher Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, mit Bildungsarbeit, aber auch mit der Interessenvertretung von im Bildungs-/Beratungswesen Beschäftigten.

Durch die Europäische Sozialagenda, die im Dezember 2000 vom Europäischen Rat in Nizza angenommen wurde, wurde „Flexicurity“ zu einem Begriff im Rahmen eines europäischen Sozialmodells, zum Bestandteil des Lissabon-Prozesses, deklariert. Der Kunstbegriff soll die widerstrebenden Interessen von zunehmender Flexibilisierung und Sicherung für den Einzelnen/die Einzelne abbilden, eventuell auch verdecken. Beratungsleistungen werden im Zusammenhang mit Flexibilisierung vielfach als relevantes Angebot, manchmal sogar als Erfüllungsgehilfe dieses Ansinnens gesehen und auch entsprechend präsentiert, oder ihr Erfolg wird allein daran gemessen. Und tatsächlich muss man genau hinschauen, welchen Zielen bestimmte Beratungsangebote oder -formate letztlich verpflichtet sind. Wenn sie allein ein Matching von Bildungsangebot und -nachfrage oder

RESÜMEE – ANKNÜPFUNGSPUNKTE, ALARMSIGNALE UND CHANCEN FÜR GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT LIFELONG GUIDANCE



BESSERE CHANCEN FÜR
BILDUNG UND BERUF
DURCH BERATUNG

Arbeitsmarktanforderungen in den Vordergrund stellen, ohne die Interessenlage der Ratsuchenden in gebührender Weise zu würdigen, können sie tatsächlich dazu neigen, die Risiken des sozialen Wandels auf die Individuen abzuwälzen, ja, gelegentlich gar als Marketinginstrument für nicht oder schlecht ausgelastete Bildungsprogramme zu dienen. Auch Probleme mit einem Fachkräftemangel in bestimmten Berufsbereichen wären in dem einen oder anderen Fall durch eine verbesserte Einkommenssituation der Beschäftigten nachhaltiger zu bewältigen als durch eine eventuell gar unter Sanktionsandrohung stattfindende Zuweisungs- oder Vermittlungspraxis in diese Bereiche.

Die Ansatzpunkte für gewerkschaftliche Arbeit müssen in diesem Zusammenhang die Beschäftigungs- und Lohnpolitik sowie die Weiterentwicklung sozialer Sicherheit sein. Es sollte nicht durch „Problembewältigung“ mit Beratung eine Problemverlagerung auf die Ebene der Individuen unterstützt werden.

Daneben kann qualitätsvolle Beratung, wenn „Entscheidungen von Menschen über ihre individuelle Kompetenzentwicklung sowie professionell begleitete Reflexion dieser Entwicklung [...] unter Wahrung der persönlichen Souveränität erfolgen“ (vgl. Schlögl 2012, S. 46), ein wertvolles Angebot sein. „Arbeitsmarkt-, sozial- oder bildungspolitische Zielsetzungen sollen tatsachenbasiert Eingang in Beratungsprozesse finden, die individuelle Entscheidungsfindung aber keinesfalls determinieren oder überstimmen“ (ebd.), denn die prognostische Belastbarkeit dieser Einschätzungen ist begrenzt verlässlich.

Ein zunehmender Ausbau der „Career Management Skills“ auch schon als curriculares Element im Pflichtschulbereich ist kein grundsätzliches Problemfeld, wenn er ein „Empowerment“ in den Vordergrund stellt und darauf abzielt, ein selbstbewusstes und nicht nur ein unternehmerisches Selbst (vgl. Bröckling 2007) zu fördern.

Zugang erleichtern und sichern

Selbst Fachleute stellt die Dynamik im Bildungswesen vor ständige Herausforderungen. Laufend entstehen neue Bildungsträger und noch mehr -angebote. Umso mehr trifft dies auf Menschen zu, die unregelmäßig oder gar zum ersten Mal Orientierung in der Vielfalt, der Unübersichtlichkeit suchen. Vielen Menschen ist außerdem

gar nicht bewusst, dass es einschlägige Informations- oder Beratungsdienste gibt. Und jene Personengruppen, die Beratungseinrichtungen aufsuchen, sind nicht repräsentativ für die Bevölkerung. So sind das zu einem großen Anteil jene, die eine überdurchschnittliche Bildungsbeteiligung aufweisen und sie bereits als eine taugliche Bewältigungsstrategie für persönliche und berufliche Herausforderungen erkannt haben. Daran ist nichts Verwerfliches, aber es bedarf innovativer Methoden und Formate, die auch andere Gruppen erreichen. Nämlich jene, für die Bildung und Qualifizierung erfahrungsgemäß einen Beitrag zu einer Verbesserung oder Stabilisierung leisten.

Dass in diesen Fällen kommerzielle Beratungsangebote nicht die Lösung sein werden, ist unstrittig. Aber auch „klassische“ Beratungseinrichtungen, die ja grundsätzlich „für alle offen“ sind, werden in der Regel wenige zusätzliche Zielgruppen ansprechen. Aufsuchende Zugänge, die Kontaktaufnahme an Orten, an denen diese Personengruppen erreichbar sind bzw. sozialraumorientierte Ansätze bieten hier innovatives Potenzial. Der Arbeitsplatz ist diesbezüglich ein ganz wesentlicher Kontaktpunkt und bietet für gewerkschaftliche Bildungsarbeit einen guten Anknüpfungspunkt. In der Handreichung zum Beratungs-ort Betrieb des „Guidance Dialogue“-Projektes wurden Zugänge und Umsetzungsbeispiele aufbereitet. Aber auch andere bestehende Strukturen könnten dafür genutzt werden (Kindertagesstätten, Schulen, Parks u. v. m.).

In beiden Fällen, dem angebotsorientierten Beratungsarrangement und der aufsuchenden Beratung, stellt sich aber bei bildungsfernen Gruppen ein Faktor als erfolgskritisch dar. Dieser ist die Kontinuität des Angebots. Die Entscheidung, Bildungsprozesse aufzunehmen oder vorzubereiten, ist oftmals überraschend langwierig (bei bestimmten Gruppen wurden mehrjährige Prozesse festgestellt, etwa bei Alphabetisierungskursen für Erwachsene). Bei Beratungsangeboten, die jedenfalls einen gewissen Grad an Vertrauen und Verlässlichkeit erfordern, sollte daher gerade für die Erreichung von bildungsfernen Personen die Kontinuität im Vordergrund stehen.

Insofern lässt sich eine gewisse Parallelität von Innovationsbedarf und Kontinuität erkennen, die den Beratungssystemen abzuverlangen sind. Im Umkehrschluss sollten bei der Steuerung der Systeme und im Rahmen der vielfach eingerichteten Foren in den Mitgliedstaaten die Gewerkschaften dies kritisch verfolgen und gegebenenfalls einfordern.

RESÜMEE – ANKNÜPFUNGSPUNKTE, ALARMSIGNALE UND CHANCEN FÜR GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT LIFELONG GUIDANCE

Manon Irmer, Peter Schlögl || GEW, ÖGB, ZNP in Kooperation mit öibf und bfw

Analyse individueller Fähigkeiten – ja, aber ...

Im Rahmen der erwachsenenbildungspolitischen Dokumente der EU wird neben der grundsätzlichen Förderung der Entwicklung von Systemen für unabhängige Informationen und Ratschläge und der Erleichterung des Zugangs zu Beratungsdiensten zunehmend die Rolle von Beratungsleistungen im Zusammenhang mit der Analyse der individuellen Fähigkeiten angesprochen. Dies ist gut und richtig, sofern es nicht primär auf eine „Vermessung“ der Menschen bzw. eine unkommentierte (Fremd-)Diagnose mit fraglichem Nutzen abstellt. Es zeigt sich, dass erst in einem Reflexionsprozess ein klares und kommunizierbares Selbstbild der persönlichen Kompetenzen möglich wird. Diese Reflexion benötigt je nach Anspruch und Person unterschiedlichen Umfang und Intensität an beraterischer Begleitung.

Wenngleich das persönliche Kompetenzprofil bisher wohl bei den allermeisten Beratungen für Bildung und Beruf – und in besonderem Maße bei Erwachsenen – Bedeutung hatte, zeigt sich, dass die systematische oder verfahrensgestützte, kompetenzorientierte Arbeit im Beratungsprozess besondere Anforderungen an BeraterInnen (aber auch Ratsuchende) stellt. Soll dies nicht in ein mechanisches Formulieren von Standardbeschreibungen münden, sondern einen tatsächlichen Lern- und Reflexionsprozess auslösen, bedarf es qualifizierter und erfahrener BegleiterInnen und passender Rahmenbedingungen, insbesondere entsprechender Zeitfenster und Instrumente (ohne zusätzliche Kosten für die Ratsuchenden). Authentische Selbstbeschreibungen können das Ergebnis sein, die eine Unterstützung in Bewerbungsprozessen darstellen können, eine passendere Bildungsentscheidung untermauern können oder einfach ein reflektierteres Selbstbild befördern, ohne den Anspruch, unmittelbar darauf aufbauend weitere Schritte zu setzen. In welcher Intensität diese Leistungen als öffentliche Aufgabe anzusehen sind (etwa bis hin zu vollständigen Kompetenzenbilanzen), muss wohl vor dem Hintergrund der gesamten Guidance-Struktur eines Landes und der besonderen Bedürfnisse bestimmter Personengruppen entschieden werden. Aber auch moderne Beratungsformate, die in gewissem Grad auf die Stärkung der CMS der Ratsuchenden setzen, kommen mit weniger aufwendigen Interventionen (keine komplette Bilanzierung) zu tauglichen Ergebnissen.

Validierung als Herausforderung für gewerkschaftliche Kapazitäten

Zunehmend werden Beratungsleistungen auch in Verbindung mit der Validierung von nichtformalem und informellem Lernen gesehen (vgl. Europäische Kommission 2012b). Weiters sollen entsprechend geplante nationale Validierungsstrategien ein kohärenter und integraler Bestandteil sein, im Einklang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen stehen und folglich mit den in den Mitgliedstaaten realisierten Qualifikationsrahmen sowie der entsprechenden Praxis der Referenzierung zum EQF* (ebd., S. 15) in Verbindung stehen.

Beratung ist diesbezüglich in zweifacher Weise angesprochen. Zunächst zur Information und Orientierung über die Validierungsmöglichkeiten früherer (nicht zertifizierter) Lernleistungen, aber auch als Element der Validierungsprozesse. Ersteres stellt im Wesentlichen eine Erweiterung der Informationspalette der Beratungsorganisationen bzw. BeraterInnen dar. Zweiteres knüpft an die kompetenzorientierten Beratungsleistungen an, geht aber über sie hinaus. Denn damit werden Fremdbewertungen und nationale Berechtigungslogiken berührt, die Beratungsangebote und -leistungen in einen stärkeren Systembezug bringen. Ein sorgsamer Umgang und gegebenenfalls eine strukturelle Trennung von unabhängigen und allein an den Interessen der Ratsuchenden ausgerichteten Leistungen wären zu prüfen. Unbestritten hat qualitätsvolle Beratung hier ihren Platz, aber es scheint, dass es sich um ein neues Betätigungsfeld handelt, das sich zu entwickeln beginnt.

Daran lässt sich ablesen, dass abgesehen von der Einbindung der Sozialpartnerorganisationen auf europäischer Ebene in die Bildungsagenden und die Gestaltungsaufgaben wie den Europäischen Qualifikationsrahmen jedenfalls auch neue Aufgaben auf der Ebene der Mitgliedstaaten angestoßen werden. Und zwar auch für die Gewerkschaften, wollen sie in den sich entwickelnden Validierungsstrategien eine aktive Rolle spielen und diese nicht allein technokratischen oder unternehmensbezogenen Anerkennungsverfahren überlassen. Der bisherige Grad der Einbindung in die (Berufs-)Bildungssysteme ist ein Indikator für die auf die Gewerkschaften zukommenden Aufgaben. Denn wie so oft bei Prozessen mit der offenen Methode der Koordinierung soll auf der Ebene der Mitgliedstaaten „im

RESÜMEE – ANKNÜPFUNGSPUNKTE, ALARMSIGNALE UND CHANCEN FÜR GEWERKSCHAFTLICHE BILDUNGSPOLITIK IM ZUSAMMENHANG MIT LIFELONG GUIDANCE



BESSERE CHANCEN FÜR
BILDUNG UND BERUF
DURCH BERATUNG

Einklang mit der nationalen Gesetzgebung und Praxis“
gehandelt werden.

Die vielfältigen und kleinteiligen Verfahren sowie die zunehmend diverser werdenden beruflichen Anforderungen stellen wohl alle Organisationen der Arbeitswelt vor Herausforderungen. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind fachliche und zeitliche Kapazitäten, um hier aktive oder zumindest mitgestaltende Aufgaben zu übernehmen, wohl eine besondere Herausforderung. Dies gilt es bei der nationalen Konzeption der Validierungsstrategie, die nun bald in den Mitgliedstaaten begonnen werden soll, zu bedenken und nach Möglichkeit zu berücksichtigen.

GLOSSAR

Akkreditierung	Verfahren, das die Qualität von Bildungseinrichtungen und Bildungsangeboten prüft und anerkennt. Ziel der Akkreditierung ist es, <ul style="list-style-type: none"> ➤ zu prüfen, ob Bildungsangebote vorgegebene Mindeststandards erfüllen, ➤ Bildungsangebote vergleichbar zu machen (im Inland und im Ausland).
Anerkennung	Anerkennung von Prüfungen und Berufsbefähigungen. Diese Anerkennungen können sowohl nur im Inland als auch in anderen Ländern gelten. Als Nachweis für die Anerkennung gelten Zeugnisse, Diplome, Urkunden ...
Anerkennungsrichtlinie	Die Richtlinie 2005/36/EG dient zur Anerkennung von bestimmten Berufsbefähigungen. Diese Richtlinie gilt für alle Personen aus EU-Mitgliedstaaten, die eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, aber diesen Beruf in einem anderen Mitgliedstaat ausüben möchten. Geregelt Berufe sind zum Beispiel: Ärzte/Ärztinnen, Heilmasseure/Heilmasseurinnen, KrankenpflegerInnen, ZiviltechnikerInnen und ArchitektInnen.
Anrechnung	Teile einer Ausbildung, die im Ausland gemacht wurden, können im Inland angerechnet werden, wenn sie ähnlich sind.
Assessment	Oberbegriff für verschiedene Verfahren, die die Leistung von Einzelpersonen bzw. Gruppen beurteilen/bewerten. Es geht darum, festzustellen, was eine Person/Gruppe kann. Diese Verfahren werden auch in Firmen bei der Personalsuche angewendet.
Bachelor(studiengänge)	Bachelor ist in Europa der erste Abschluss auf Hochschulniveau. Während des Studiums werden grundlegende fachliche und methodische Kompetenzen sowie ein Überblick über die Zusammenhänge der gewählten Studienrichtung erworben. Die Regelstudienzeit von Bachelorstudiengängen beträgt mindestens drei und höchstens vier Jahre. Auf ein erfolgreich absolviertes Bachelorstudium kann ein Masterstudium (siehe dort) folgen.
Berufsbildung/berufliche Bildung	Ausbildungen, die Fähigkeiten für einen bestimmten Beruf vermitteln.
Beschäftigungsfähigkeit	Von Beschäftigungsfähigkeit spricht man, wenn eine Person fähig ist, einen Arbeitsplatz zu finden und ihn auch zu behalten.
Bologna-Länder	Die 47 Länder, die am Bologna-Prozess teilnehmen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Vereinigtes Königreich, Zypern, Tschechische Republik, Estland, Ungarn, Litauen, Lettland, Malta, Polen, Slowenien, Slowakische Republik, Bulgarien, Rumänien, Kasachstan, Albanien, Andorra, Armenien, Aserbaidshan, Bosnien-Herzegowina, Kroatien, Mazedonien, Georgien, Heiliger Stuhl, Island, Liechtenstein, Moldawien, Montenegro, Norwegen, Russische Föderation, Serbien, Schweiz, Türkei, Ukraine.

Bologna-Prozess	Bologna-Prozess bedeutet, dass bestimmte Ziele im Hochschulbereich in ganz Europa erfüllt werden. Dieser Prozess heißt so, weil es eine Erklärung der zuständigen MinisterInnen für das Hochschulwesen aus 29 Ländern in Europa gibt und diese Erklärung in der Stadt Bologna unterschrieben wurde.
Cedefop	Abkürzung für das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Seine Aufgaben sind: Unterstützung der Europäischen Kommission zur Förderung der Berufsbildung und der ständigen Weiterentwicklung auf europäischer Ebene. Schwerpunkte der Tätigkeit: Dokumentation, Forschung und Information.
Chancengleichheit	Bedeutet gleiche Rechte und Achtung für ALLE Menschen. Es darf niemand aufgrund seiner Herkunft, Religion, Behinderung oder seines Geschlechtes benachteiligt werden.
CMS – Career Management Skills	„Unter ‚Career Management Skills‘ ist ein Bündel von Kompetenzen zu verstehen, die es Individuen und Gruppen ermöglichen, sich in systematischer und zielgerichteter Weise Informationen über sich selbst sowie Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu besorgen, diese zu analysieren, zusammenzufassen und zu organisieren, als auch die Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und umsetzen zu können sowie die damit zusammenhängenden Veränderungen positiv zu bewältigen“ (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012a, S. 21, zitiert in Krötzl 2010, S. 27).
Curriculum	Lehrplan. Darin werden Lerninhalte, Lernmethoden und Lernergebnisse für Angebote der allgemeinen und beruflichen Bildung festgelegt.
Deskriptor(en)	Ein Deskriptor ist eine bestimmte (vorgegebene) Bezeichnung, mit der man etwas beschreiben kann. Deskriptoren verwendet man im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR). Dabei beschreibt man, was jemand mit einer bestimmten Ausbildung kann, und ordnet das Zeugnis den Niveaus des EQR (siehe dort) zu.
Diploma Supplement	Zusätzliche schriftliche Erklärung zum Diplom, Anhang zum Prüfungszeugnis mit Erläuterungen. Wurde im Zusammenhang mit dem einheitlichen Europäischen Hochschulraum eingeführt. Das Diploma Supplement ist eine öffentliche Urkunde. Sie wird meistens in englischer Sprache und zusätzlich in jeder gewünschten Sprache geschrieben. Im Diploma Supplement wird der Studiengang erklärt, besonders: Zulassung zum Studium, Ziele (was soll man danach können), Studieninhalte. Es gibt den Nachweis über den Abschluss eines Studiums nach den Prinzipien des ECTS (siehe dort).
Diplomzusatz	Siehe Diploma Supplement.
Diversity-Management	Heißt auf Deutsch „Leitung und Verwalten von Vielfalt“. Der Begriff kommt aus den USA. Er bedeutet, dass Unterschiede in Geschlecht, Alter, Herkunft, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, sexueller Orientierung, Religion und Weltanschauung kein Problem, sondern ein Gewinn oder eine Stärke sind. Diese Stärke können Betriebe, Organisationen und ihre MitarbeiterInnen nutzen. Soziale Vielfalt wird als nutzbarer Faktor gesehen.

<p>Dublin Descriptors</p>	<p>Das ist eine Beschreibung dafür, was Studierende können müssen, die einen Bachelor- oder einen Masterabschluss (siehe dort) haben. Dies gilt unabhängig davon, welches Studium sie machen.</p>
<p>EBS – Europäische Beschäftigungsstrategie</p>	<p>Die Europäische Beschäftigungsstrategie zielt darauf ab, Beschäftigung in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten zu fördern und somit vordefinierte europäische Ziele zu erreichen. Mithilfe von verschiedenen Instrumenten (integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung, nationale Reformprogramme der einzelnen Länder, Jahresbericht der Kommission über Wachstum und Beschäftigung sowie Empfehlungen des Rates) werden unter anderem die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten koordiniert. Die Einleitung von beschäftigungspolitischen Maßnahmen bleibt allerdings in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten.</p>
<p>ECTS – European Credit Transfer System</p>	<p>Bei diesem System werden Leistungspunkte (engl.: credit points) erworben. Leistungspunkte sind Anrechnungseinheiten. Man bekommt sie durch Leistungsnachweise an der Hochschule. Dieses System hilft, die Leistungen von Studierenden des Europäischen Hochschulraumes zu vergleichen. Es hilft auch bei einem Hochschulwechsel, die Leistungen der Studierenden anzurechnen. ECTS wurde als EU-Projekt seit 1989 erprobt und ist durch den Bologna-Prozess zu einem offiziellen europäischen System geworden. Nun wird das System nicht nur zum Vergleich von Studienleistungen benutzt, sondern auch zur Sammlung von Studienleistungen. Daher heißt das ECTS inzwischen auch „European Credit Transfer and Accumulation System“, auf Deutsch „Europäisches System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen“ oder kurz „Leistungspunktesystem“.</p>
<p>ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training</p>	<p>Vergabe von Leistungspunkten für das, was man in einer beruflichen Ausbildung gelernt hat, und für die berufliche Erfahrung. Dadurch ist es einfacher, den Beruf oder die Ausbildung in anderen Ländern anzuerkennen. Wichtig dabei ist nicht nur, wie lange man gelernt hat, sondern auch, was man nach der Ausbildung kann. Das ECVET wird in Niveaus eingeteilt nach:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dauer der Ausbildung ➤ Art der Ausbildung ➤ Ziele und Ergebnisse der Ausbildung, das heißt, welche Fähigkeiten man mit der Ausbildung erworben hat ➤ was man können muss, um bestimmte Tätigkeiten (Arbeiten) machen zu dürfen ➤ Höhe der Stellung, die man in einer Firma/einem Beruf mit der Ausbildung erreichen/einnehmen kann (z. B. HilfsarbeiterIn, ArbeiterIn, PolierIn ...)
<p>EHR – Europäischer Hochschulraum</p>	<p>Der Europäische Hochschulraum wurde in der Bologna-Erklärung festgelegt. Zu ihm gehören nicht nur Länder der Europäischen Union. Der Zweck des EHR ist es, die Ausbildung an den Hochschulen besser vergleichbar zu machen und den Wettbewerb zwischen den Hochschulen zu fördern. Die Forschung an den einzelnen Hochschulen in Europa soll dadurch angeglichen werden.</p>

<p>ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network</p>	<p>ELGPN ist ein Netzwerk, das die Europäische Kommission und 29 europäische Länder (einschl. der 27 Mitgliedstaaten) in der Umsetzung der Entschlüsse zur lebensbegleitenden Beratung in Europa (2004, 2008) unterstützt. Die VertreterInnen der teilnehmenden Staaten können aus Behörden oder nicht staatlichen Organisationen kommen (vgl. European Lifelong Guidance Policy Network 2012b).</p>
<p>Empowerment</p>	<p>Heißt auf Deutsch „Ermächtigung“. Menschen sollen dazu ermächtigt werden, mehr Einfluss auf das zu nehmen, was ihr Leben bestimmt: Einfluss auf und Kontrolle über Entscheidungen, die Verwendung von Ressourcen (eigene Stärken, Umwelt ...), die Nutzung von Rechten, Politik und Verfahren, die das Leben der einzelnen Menschen bestimmen. Vor allem Menschen mit Benachteiligungen (Personen mit wenig Bildung oder wenig Einfluss) sollen selbst bestimmen können, wie sie leben wollen und wie ihre Umwelt aussehen soll. Diese Hilfe kann Beratung, Bildung und Ausbildung sein, oder rechtliche Absicherung. Empowerment hilft und unterstützt auch beim Zusammenschluss mehrerer Menschen, die gemeinsam etwas erreichen wollen oder sich gegen etwas wehren wollen.</p>
<p>EQARF – Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</p>	<p>Dabei handelt es sich um „ein neues Instrument [...], das den Mitgliedstaaten der Europäischen Union helfen soll, die kontinuierliche Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme voranzutreiben und zu überwachen. [...] [Der] Bezugsrahmen [...] beschreibt, welche Aufgaben die Akteure der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf den verschiedenen Ebenen übernehmen sollen und wie sich die Leistungen der Berufsbildung überprüfen lassen“ (vgl. Forschungsinstitut betriebliche Bildung 2012).</p>
<p>EQF – European Qualifications Framework</p>	<p>Englische Bezeichnung für EQR – Europäischer Qualifikationsrahmen (siehe dort). Manchmal wird auch im deutschsprachigen Raum die englische Abkürzung EQF verwendet.</p>
<p>EQR – Europäischer Qualifikationsrahmen</p>	<p>Der EQR soll helfen, die verschiedenen Ausbildungen in den einzelnen Ländern zu vergleichen, damit Ausbildungen und berufliches Können leichter in anderen Ländern anerkannt werden. Die Regierungschefs der EU haben 2005 die Schaffung eines EQR gefordert. Er soll freiwillig sein, keine Pflicht.</p>
<p>Erwachsenenbildung</p>	<p>Bildungsangebote (z. B. Kurse) für Erwachsene, die bereits eine Erstausbildung haben. Diese Bildungsangebote können für den Beruf oder für persönliche Zwecke (Privates) genutzt werden. Ziele der Erwachsenenbildung sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Erwachsenen zu ermöglichen, etwas zu lernen, das für sie besonders interessant ist (z. B. im Rahmen der offenen Universität, wo jeder/jede an Veranstaltungen an der Universität teilnehmen kann, auch wenn er/sie keine Reifeprüfung hat) ➤ das „Nachlernen“, was man in der Erstausbildung an wichtigen Dingen nicht gelernt hat: z. B. Rechtschreiben, Lesen, Rechnen (das heißt Erwerb von Grundkompetenzen*) ➤ den Menschen den Zugang zu Ausbildungen (Qualifikationen) zu ermöglichen, die sie in ihrer Erstausbildung nicht erwerben konnten ➤ zusätzliches Wissen und Können auf ganz bestimmten Gebieten zu erwerben, auszubauen oder zu aktualisieren, das heißt auf den neuesten Stand zu bringen

<p>ESF – Europäischer Sozialfonds</p>	<p>„Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist einer der Strukturfonds der EU, die eingerichtet wurden, die Unterschiede bei Wohlstand und Lebensstandard in den Mitgliedstaaten und Regionen der EU abzubauen und dadurch den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu fördern. Der ESF dient der Förderung der Beschäftigung in der EU. Er steht den Mitgliedstaaten zur Seite, wenn es darum geht, Europas Arbeitskräfte und Unternehmen für die neuen und globalen Herausforderungen zu rüsten“ (vgl. Europäische Kommission 2012e).</p>
<p>EU-Mitgliedstaaten – Mitgliedstaaten der Europäischen Union</p>	<p>Es gibt seit 2007 27 Mitgliedstaaten in der Europäischen Union (Beitrittsjahr): Belgien (1952), Bulgarien (2007), Dänemark (1973), Deutschland (1952), Estland (2004), Finnland (1995), Frankreich (1952), Griechenland (1981), Irland (1973), Italien (1952), Lettland (2004), Litauen (2004), Luxemburg (1952), Malta (2004), Niederlande (1952), Österreich (1995), Polen (2004), Portugal (1986), Rumänien (2007), Schweden (1995), Slowakei (2004), Slowenien (2004), Spanien (1986), Tschechische Republik (2004), Ungarn (2004), Vereinigtes Königreich (1973), Zypern (2004) (vgl. Europäische Union 2012b).</p>
<p>Euroguidance</p>	<p>„Das Euroguidance Netzwerk ist das Netzwerk nationaler Euroguidance-Zentren in Europa. Euroguidance fördert Mobilität, indem es Bildungs- und Berufsberater/innen und Interessierte über die Möglichkeiten, die sich europäischen Bürgern innerhalb Europas bieten, informiert. Die Euroguidance-Zentren</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ schaffen eine Verbindung zwischen den Bildungs- und Berufsberatungssystemen der einzelnen Länder ➤ stellen Information zu Bildung und Beruf bereit ➤ beantworten individuelle Anfragen“ (vgl. Nationalagentur Lebenslanges Lernen 2012).
<p>Europa 2020</p>	<p>„Europa 2020 ist die auf zehn Jahre angelegte Wachstumsstrategie der Europäischen Union. [...] Um dies[e] zu konkretisieren, hat sich die EU fünf Kernziele gesetzt, die sie bis Ende des Jahrzehnts erreichen möchte. Diese Ziele umfassen die Bereiche Beschäftigung, Bildung, Forschung und Innovation, soziale Eingliederung und Armutsbekämpfung sowie Klimawandel und Energie“ (vgl. Europäische Kommission 2012a).</p>
<p>Europäische Kommission</p>	<p>„Die Europäische Kommission wird oft der Motor der Europäischen Integration genannt, weil sie bei der Ausübung ihrer Befugnisse unabhängig ist. Sie handelt allein im Interesse der Gemeinschaft und unterliegt keinerlei Weisungen von den Mitgliedstaaten. Die Kommission besitzt das alleinige Initiativrecht, es ist daher ihre Aufgabe, dem Rat und dem Parlament Gesetzesvorschläge in den gemeinschaftlichen Politikbereichen vorzuschlagen. Als Hüterin der Verträge wacht die Kommission über die korrekte Anwendung der Verordnungen und Richtlinien, die von Europäischen Parlament und Rat beschlossen werden“ (vgl. Europäisches Parlament 2012b).</p>
<p>Europäischer Gerichtshof</p>	<p>„Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften mit Sitz in Luxemburg sichert eine einheitliche Auslegung und Anwendung des Gemeinschaftsrechts und ist dadurch die höchste Rechtsinstanz in der EU. Er kann gegen Mitgliedstaaten, Gemeinschaftsorgane und Unternehmen vorgehen, wenn sie gegen eine Verpflichtung aus den Verträgen verstoßen“ (vgl. Europäisches Parlament 2012b).</p>

Europäischer Rat	„Beim Europäischen Rat, der seit 1975 existiert, legen die Staats- bzw. Regierungschefs der Mitgliedstaaten die großen Leitlinien der EU fest. [...] Der Europäische Rat ist Impulsgeber für die wichtigsten politischen Initiativen der Union und Schiedsorgan für Streitfragen“ (vgl. Europäisches Parlament 2012b).
Europäisches Parlament	„Das Parlament ist gemeinsam mit dem Rat Gesetzgeber auf europäischer Ebene: Es wirkt an der Ausarbeitung der Richtlinien und Verordnungen der Gemeinschaft mit, indem es zu den Vorschlägen der Kommission Stellung nimmt und diese unter Umständen auffordert, ihren Vorschlag unter Berücksichtigung der Stellungnahme des Parlaments zu ändern“ (vgl. Europäisches Parlament 2012b).
Europäisches Semester	„Die Europäische Kommission [hat] einen jährlichen Zyklus für die Koordinierung der Wirtschaftspolitik eingerichtet, das ‚europäische Semester‘. Jedes Jahr nimmt die Kommission eine eingehende Analyse der Wirtschafts- und Strukturreformprogramme der EU-Länder vor und gibt ihnen Empfehlungen für die nächsten 12 bis 18 Monate. Das europäische Semester beginnt, wenn die Kommission – in der Regel gegen Jahresende – ihren Jahreswachstumsbericht annimmt, in dem sie die wachstums- und arbeitsmarktpolitischen Prioritäten der EU für das kommende Jahr darlegt“ (vgl. Europäische Kommission 2012c).
Europass	<p>Der Europass besteht aus fünf Dokumenten. Darin können europäische BürgerInnen angeben, was sie in der Schule, an der Universität oder bei Auslandsaufenthalten gelernt haben. Die im Europass enthaltenen Dokumente sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Europass-Lebenslauf (eine einheitliche Vorlage, nach der man seinen Lebenslauf gestalten kann; darin gibt die Person einen Überblick über ihre Ausbildung und ihre Arbeitserfahrungen) ➤ Europäischer Sprachenpass (darin wird festgehalten, welche Sprachen man beherrscht und auf welchem Niveau man sie bisher verwendet hat) ➤ Europäischer Mobilitätsnachweis (darin kann man festhalten, wo und was man in einem anderen Land, das an der Europass-Aktion teilnimmt, gelernt oder gearbeitet hat) ➤ Europass-Zeugniserläuterung (Beschreibung zum Berufsabschlusszeugnis über Kompetenzen und Qualifikationen – das heißt, was man kann und welche Berufe man damit ausüben darf)
Flexicurity	„Flexicurity ist eine integrierte Strategie zur gleichzeitigen Stärkung von Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt. Sie soll den Bedarf der Arbeitgeber an flexiblen Arbeitskräften mit den Anforderungen der Arbeitnehmer an die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes vereinen, sodass diese keine langen Phasen der Arbeitslosigkeit fürchten müssen“ (vgl. Europäische Kommission 2012d).
Formales Lernen	Lernen, das in einer organisierten und planmäßigen Umgebung (z. B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, präzise als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung (siehe dort).

Gender	Gender ist die englische Bezeichnung für das soziale Geschlecht (im Gegensatz zum biologischen Geschlecht „sex“). In unserer Gesellschaft werden Männern und Frauen unterschiedliche Rollen, Normen und Verhaltensweisen zugeschrieben. Das wird als Gender bezeichnet. Das biologische Geschlecht ist angeboren. Das soziale Geschlecht ist nicht angeboren, sondern erlernt. Es kann also auch verändert werden.
Genderkompetenz	Genderkompetenz ist das Wissen, was die Erziehung und der Umgang mit Menschen je nach Geschlecht bewirken. Auch wie sich Männer und Frauen verhalten und ihre Einstellung muss man bedenken, damit beide Geschlechter gleich viele Möglichkeiten in Schule, Beruf und privat haben. Zur Genderkompetenz gehört auch das Wissen um Unterschiede zwischen den Geschlechtern, Unterschiede in ihrer Sprache, ein Grundwissen über den Aufbau der Gesellschaft und Geschlechtertheorien.
Gender-Mainstreaming	Die deutsche Übersetzung lautet: „integrierte Geschlechtergleichstellung“. Sie wird von der Europäischen Kommission definiert als „Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft“. Das heißt, die Chancengleichheit von Frauen soll nicht nur durch Sondermaßnahmen erreicht werden. Die Gleichberechtigung soll bei allen politischen Konzepten und Maßnahmen bedacht werden. Schon während der Planung sollen PolitikerInnen bedenken, welche Auswirkungen ein Beschluss auf Männer und Frauen hat. Bei politischen Beschlüssen müssen diese Auswirkungen berücksichtigt werden.
Grundkompetenzen	Grundkompetenzen sind das, was man braucht, um in der heutigen Gesellschaft zu leben. Dazu gehört z. B. ein Gespräch führen (reden und zuhören), lesen, schreiben und rechnen. Andere Bezeichnungen für Grundkompetenzen sind: Grundfertigkeiten, Basis- oder Kernqualifikationen.
IBOBB – Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf	IBOBB hilft Menschen bei Entscheidungen. Das können Entscheidungen sein, die die Bildung betreffen, berufliche oder persönliche. Danach hilft IBOBB, diese Entscheidungen auch umzusetzen. Das kann vor oder auch nach dem Einstieg in die Arbeitswelt sein.
Informelles Lernen	Informelles Lernen ist Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, in der Familie oder in der Freizeit geschieht. Meistens ist Lernen dabei gar kein Ziel des Lernenden, es passiert nebenbei. Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung sind beim informellen Lernen nicht festgelegt.
Input	Input ist Englisch und heißt Eingabe, Einspeisung. Input kennt man zum Beispiel aus der EDV: die Eingabe von Daten in ein Computerprogramm durch ein Eingabegerät. Im Bildungsbereich ist der Input: Ausbildungsdauer, Finanzierung, Ausbildungspläne, Lerninhalte und das Wissen und Können der LehrerInnen.
ISCED – International Standard Classification of Education	Der Standard ISCED ist von der UNESCO eingeführt worden. Damit kann man Schulen und Schulsysteme vergleichen. Man unterscheidet zwischen mehreren Stufen (Ebenen) von Ausbildungen.

Kompetenz	<p>„Können“ oder „Befähigung“. Kompetenz ist ein Begriff, der immer wichtiger wird. Für bestimmte Anforderungen in einem Beruf oder einer Arbeit werden die Fachkompetenzen genau angeführt. Oft wird „Können“ auch für Entscheidungen verwendet, mit denen es Menschen schaffen, ihren Alltag zu bewältigen und mit anderen zu kommunizieren. Diese Befähigungen kann man dann nur in bestimmten Situationen sehen und überprüfen.</p> <p>Den Begriff „Kompetenz“ verbindet man mit anderen Begriffen, um zu sagen, worin jemand befähigt ist, was jemand kann, wie z. B. Handlungskompetenz, Lese- und Schreibkompetenz, Medienkompetenz, Sozialkompetenz.</p>
Kopenhagen-Prozess	<p>Die BildungsministerInnen der EU, der EEA- und EFTA-Staaten und die Sozialpartner wollen bei der beruflichen Bildung stärker zusammenarbeiten. Dazu haben sie am 30. 11. 2002 die Kopenhagener Erklärung verabschiedet. Am 14. 12. 2004 war in Maastricht die Folgekonferenz der 32 BildungsministerInnen, der Sozialpartner und der Europäischen Kommission. Dabei wurden die Fortschritte seit dem Treffen in Kopenhagen diskutiert und festgelegt, was in Zukunft besonders wichtig ist.</p>
Learning Outcome	Siehe Lernergebnisse.
Lebensumspannendes Lernen	<p>Alles, was ein Mensch in seinem Leben lernt, z. B. Tätigkeiten im Haushalt, Tätigkeiten in der Arbeit; Wissen, das man sich aneignet, z. B. über Politik, Kultur, Hobbys. Dieses Lernen kann die persönlichen Lebensbereiche betreffen, aber auch die sozialen, gesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Bereiche.</p>
Leistungspunktesystem	Siehe ECTS und ECVET.
Leitinitiativen für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum (im Rahmen von Europa 2020, siehe dort)	<p>„[Die Leitinitiativen] geben einen Rahmen vor, in dem die EU und die nationalen Verwaltungen ihre Maßnahmen zur Unterstützung der Prioritäten von Europa 2020 gegenseitig verstärken können. Zu den Prioritäten gehören Innovation, digitale Wirtschaft, Beschäftigung, Jugend, Industriepolitik, Armutsbekämpfung und Ressourceneffizienz“ (vgl. Europäische Kommission 2012a).</p>
Lernergebnisse	<p>Ein oder mehrere festgelegte und festgestellte Ergebnisse eines bewussten oder auch unbewussten Lernprozesses, die etwa durch die erfolgreiche Teilnahme an einem Kurs oder einer Schulung erreicht werden. Dies sind zum Beispiel konkrete Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten, die man erwirbt und auch nachweisen kann. Diese Ziele werden genau beschrieben.</p>
Lerninhalt	Alle Angebote und Lernstoffe, die in einer Schulung oder einem Bildungsangebot vermittelt werden.
Level	<p>Schwierigkeitsstufe. Beschreibt einen bestimmten Leistungsstand. Im Europäischen Qualifikationsrahmen (siehe dort bzw. bei Niveau) werden alle Ausbildungen und Befähigungen in acht Schwierigkeitsstufen unterteilt. Diese reichen von grundlegenden allgemeinen Kenntnissen und Fertigkeiten (Stufe 1) bis zur Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets (Stufe 8). Sie sind in allen europäischen Ländern gleich. Damit können Befähigungen/Ausbildungen von Personen in unterschiedlichen Ländern besser verglichen werden.</p>

Lifelong Guidance – lebensbegleitende Beratung	Bildungs- und Berufsberatung als Leistung, die in jeder Lebensphase in Anspruch genommen werden kann. Siehe Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf.
Lissabon-Strategie	Ein strategischer Rahmen, der im März 2000 in Lissabon von der EU beschlossen wurde. Das Ziel dieses Programms war, dass die EU bis 2010 ein Wirtschaftsraum werden sollte, der weltweit am dynamischsten und am wettbewerbsfähigsten ist.
LLL – Lebenslanges Lernen	Damit ist jedes Lernen in jedem Lebensalter gemeint. Jeder Mensch soll die Möglichkeit haben, eigenständig während seines ganzen Lebens zu lernen. Die Lernorte können sehr unterschiedlich sein: in Schulen, zu Hause, in der Freizeit, in Volkshochschulen, in Kursen, am Arbeitsplatz. Jeder Mitgliedstaat der EU erarbeitet einen Plan, der das lebenslange Lernen für jeden Menschen ermöglichen soll.
Master	Das Masterstudium ist ein Hochschulabschluss mit Berufsqualifizierung. Masterstudiengänge dauern ein bis zwei Jahre.
Mobilität	Damit ist die Fähigkeit einer Person gemeint, sich in ein neues berufliches Umfeld zu begeben und sich dort anzupassen. Dies soll vor allem auch in fremden Ländern möglich sein. Gefördert werden soll insbesondere die Mobilität von Lehrenden, Forschenden und Studierenden.
Modul	Ein Baustein, der zu einer größeren Einheit gehört. Bei Studiengängen an Hochschulen ist damit eine Lehreinheit gemeint, die aus mehreren Lehrveranstaltungen besteht. Solch eine Lehreinheit (= Modul) dauert ein bis drei Semester und wird mit verschiedenen mündlichen und schriftlichen Prüfungen abgeschlossen. Der Zeitaufwand, der benötigt wird, um an einer Lehreinheit teilzunehmen, wird in Leistungspunkten ausgedrückt und in einer „Modulabschlussbescheinigung“ benotet.
MultiplikatorIn	Darunter wird eine Person verstanden, die spezielles Wissen weiterverbreitet. Sie gibt Informationen und erworbene Kenntnisse an andere interessierte Personen weiter.
Nichtformales Lernen	Damit ist Lernen gemeint, das nicht in Schulen oder Einrichtungen für (Berufs-) Bildung stattfindet. Bei diesen Lernangeboten gibt es trotzdem festgelegte Lernziele, eine festgesetzte Lerndauer und auch konkrete Lernmittel und Methoden.
Niveau	Der Begriff „Niveau“ kann unterschiedliche Bedeutungen haben und wird zum Beispiel für die acht Niveaus (Leistungsstufen) im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) verwendet. Alle Qualifikationsnachweise (das sind Zeugnisse, Prüfungsbestätigungen, Zertifikate) werden im NQR einem bestimmten Niveau von 1 bis 8 zugeordnet. Auf Niveau 1 befinden sich sehr einfache Qualifikationen, auf Niveau 8 würde z. B. der Abschluss eines Doktorats eingeordnet werden. Damit sollen die Qualifikationen unterschiedlicher Länder besser vergleichbar werden, sodass Menschen mit ihrer Ausbildung leichter in einem anderen europäischen Land arbeiten können.

Nostrifikation	Anerkennung von Zeugnissen, Schul- oder postsekundären Studienabschlüssen (z. B. Kolleg), die man im Ausland erworben hat. Diese sind dann Zeugnissen oder Abschlüssen im Inland gleichgestellt.
Nostrifizierung	Ein Studienabschluss, den man im Ausland gemacht hat, wird als inländisches Studium mit gültigem Abschluss anerkannt.
NQR – Nationaler Qualifikationsrahmen	In jedem EU-Land werden Ausbildungen und Befähigungen im Berufs- und Bildungsbereich in acht Stufen (siehe Niveau und Level) eingeteilt und hierzu werden Standards festgelegt. Diese sollen dann EU-weit vergleichbar sein. Damit wird die Vergleichbarkeit und Anerkennung von Ausbildungen/Befähigungen am europäischen Arbeits- und Bildungsmarkt ermöglicht.
OMK – Offene Methode der Koordinierung	Die offene Methode der Koordinierung ist ein weicher Steuerungsmechanismus und wird seitens der Europäischen Union folgendermaßen beschrieben: „Die ‚offene Koordinierungsmethode‘ wird fallweise angewandt. Sie fördert die Zusammenarbeit, den Austausch bewährter Verfahren sowie die Vereinbarung gemeinsamer Ziele und Leitlinien von Mitgliedstaaten, die manchmal wie im Falle der Beschäftigung und der sozialen Ausgrenzung durch Aktionspläne von Mitgliedstaaten unterstützt werden. Diese Methode beruht auf einer regelmäßigen Überwachung der bei der Verwirklichung dieser Ziele erreichten Fortschritte und bietet den Mitgliedstaaten die Möglichkeit, ihre Anstrengungen zu vergleichen und aus den Erfahrungen der anderen zu lernen“ (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001a, S. 26).
Output	Messbares Ergebnis einer Ausbildung oder Schulung.
Peer	Peer ist das englische Wort für Menschen, die ähnliches Wissen und ähnliche Fähigkeiten haben oder in einem ähnlichen Beruf arbeiten und in einem ähnlichen Umfeld leben.
Peer-Lernen	Siehe Peer-Learning.
Peer-Learning	Menschen, die ähnliches Wissen und ähnliche Fähigkeiten haben, lernen miteinander und voneinander.
Peer-Review	LehrerInnen werden von KollegInnen besucht. Diese begutachten den Unterricht und beurteilen verschiedene Bereiche der Schule.
PhD	Bezeichnung für den Titel des „Doktors“, der „Doktorin“. Der Titel PhD wird in den englischsprachigen Ländern (vor allem England, Nordamerika, Australien) verwendet. Diesen Titel erhält man, wenn man spezielle Studien an Universitäten abschließt. Die Studiendauer beträgt in den meisten Ländern drei bis vier Jahre. In Europa ist PhD seit Juni 2006 die zunehmend bedeutsame Bezeichnung für das Doktorat (zumeist im Rahmen strukturierter Studienprogramme).
Portfolio	Eine Sammlung von Zeugnissen, Kursbestätigungen, Tests einer Person. Damit kann man zeigen, was man bisher gelernt hat. Es kann alles gesammelt werden, was anderen zeigt, welche Fähigkeiten und welches Wissen man in seinem Leben bisher erworben hat.

Positive Diskriminierung	Alle Angebote, die Diskriminierung verhindern bzw. ausgleichen sollen. Dazu zählt z. B. die Quotenregelung. Manchmal wird dafür auch der Begriff „positive Maßnahmen“ verwendet.
Qualifikation	Umfasst zwei Aspekte: 1. Nachweise über Befähigungen wie z. B. Zeugnisse, Diplome, Zertifikate. Diese Befähigungen werden an vorgegebenen Standards gemessen. Eine zuständige Stelle (z. B. Ausbildungsstelle, Schule oder Behörde) bestätigt, dass die Person nötige Fähigkeiten und Fertigkeiten besitzt, um bestimmte Tätigkeitsbereiche auszuführen. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen ganz bestimmten Beruf auszuüben (z. B. VolksschullehrerIn, InstallateurIn). 2. Kenntnisse, Eignungen und Fähigkeiten, die jemand erworben hat. Damit kann diese Person spezielle Aufgaben durchführen, die an einem bestimmten Arbeitsplatz erforderlich sind.
Qualifikationsrahmen	Ein Instrument für die Entwicklung und Einteilung von Befähigungen/Eignungen. Es werden hierfür Kriterien bestimmt. Diese sind für die festgelegten Niveaus (siehe dort) von Lernergebnissen anwendbar.
Qualitätsmanagement	Damit sind alle Aktivitäten gemeint, die Maßnahmen zur Entwicklung und Sicherung von Qualität planmäßig umsetzen. Für diese Umsetzung werden ganz konkrete Abläufe und Strukturen festgelegt und beschrieben.
Qualitätssicherung	Planmäßige Kontrolle aller Tätigkeiten und Führungsbereiche eines Unternehmens/einer Organisation und ihrer Ergebnisse. Ziel ist es, die bereits erreichte Qualitätsstufe zu erhalten.
Rat der Europäischen Union	„Der Rat der Europäischen Union, auch Ministerrat genannt, ist neben dem Europäischen Parlament das wichtigste Entscheidungs- und Gesetzgebungsorgan in der EU. Er setzt sich aus den für das jeweilige Thema der Tagesordnung zuständigen Ministern der 27 Mitgliedstaaten zusammen. So gibt es den Rat der Außenminister, der Landwirtschaftsminister, der Verkehrsminister und der Umweltminister etc. [...] Die Vertreter der Mitgliedstaaten beschließen im Rat alle wesentlichen Rechtsakte, d. h. Verordnungen, Richtlinien und Beschlüsse, und teilen diese Rechtssetzungskompetenz je nach Politikbereich mit dem Europäischen Parlament [...]“ (vgl. Europäisches Parlament 2012b).
Register	Planmäßige Sammlung und Eintragung von Informationen. Im Zusammenhang mit dem EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen, siehe dort) wird überlegt, ob es nationale Eintragungen für Zeugnisse und Befähigungsnachweise geben soll.
Reglementierte Berufe	Dazu zählen Handwerksberufe, ärztliche und nichtärztliche Gesundheitsberufe, ZiviltechnikerInnen, ArchitektInnen etc. Diese und viele andere Berufsbefähigungen sind anerkannt. Es gibt eine Datenbank der Europäischen Kommission für reglementierte Berufe: http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.welcome .

Schlüsselkompetenzen	<p>Summe von Fertigkeiten, die in der modernen Wissensgesellschaft* benötigt werden. Acht dieser Schlüsselkompetenzen (Fertigkeiten) sind von der EU genannt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Kommunikation in der Muttersprache ➔ Kommunikation in Fremdsprachen ➔ mathematische, wissenschaftliche und technologische Kompetenz ➔ Computerkompetenz ➔ Lernkompetenz ➔ zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenz, BürgerInnenkompetenz ➔ unternehmerische Kompetenz ➔ kulturelle Ausdrucksfähigkeit
Sozialer Dialog	Austausch zwischen den Sozialpartnern (siehe dort). Ziel sind der Gedankenaustausch, Diskussionen und Tarifverhandlungen.
Sozialpartner	Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände.
Subsidiaritätsprinzip	<p>Ein politisches Prinzip, das in Artikel 5 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft definiert ist. „Das Subsidiaritätsprinzip verfolgt zwei gegenläufige Ziele. Einerseits erlaubt es der Gemeinschaft, tätig zu werden, wenn ein Problem durch eigene Maßnahmen der Mitgliedstaaten nicht ausreichend gelöst werden kann. Andererseits will es die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten in den Bereichen wahren, die durch ein gemeinschaftliches Vorgehen nicht besser geregelt werden können. Infolge der Einführung dieses Prinzips in das Europäische Vertragswerk sollen Beschlüsse innerhalb der Gemeinschaft möglichst bürgernah getroffen werden“ (vgl. Europäisches Parlament 2012a).</p>
Tertiäre Bildung	<p>Akademische Studiengänge, die unterschiedlichen Zielen dienen können: Typ A: allgemeinbildende und theoretische Studiengänge; diese eröffnen den Zugang zu höheren wissenschaftlichen Befähigungen. Typ B: berufsorientierte Studiengänge; diese sind meist kürzer als Studiengänge des Typs A und bereiten direkt auf den Einstieg ins Erwerbsleben vor.</p>
Unit	Meist wird darunter eine Lerneinheit verstanden. Gemeint ist aber eigentlich das Ergebnis einer Lerneinheit, das heißt ein Teil einer Befähigung (Qualifikation, siehe dort).
Validierung	Im Bildungsbereich sind damit Verfahren (z. B. Prüfungen, Tests) gemeint, mit denen man Lernergebnisse (Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse) von Personen bewertet. Von einer zuständigen Behörde/Stelle wird bestätigt, dass diese Ergebnisse nach festgesetzten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen vorgegebener Richtwerte entsprechen.
Valorisierung	Anerkennung von Lernbeteiligung und Ergebnissen des Lernens. Ziel ist es, Lernleistungen sichtbar zu machen, zu belohnen und den Wert des Lernens für alle Beteiligten zu steigern.

Wissen	Ergebnis der Aufnahme von Informationen durch Lernen. Gerüst von Tatsachen, Grundsätzen, Theorien und Verfahren, das zu einem Studien- oder Arbeitsbereich gehört.
Wissensgesellschaft	Gesellschaft, deren Prozesse und Verfahren auf der Erzeugung, Verbreitung und Anwendung von Wissen basieren.
Workload	<p>Ein Begriff, der auch in der Computertechnik zu finden ist (und dort die Rechenleistung von Prozessoren beschreibt). Hier ist er am besten mit „Arbeitszeitaufwand“ zu übersetzen.</p> <p>„Workload“ beschreibt, welcher (zeitliche) Aufwand erfahrungsgemäß erforderlich ist, um ein bestimmtes Wissen oder bestimmte Fertigkeiten zu erwerben. Dieser Arbeitsaufwand wird in Zeitstunden gemessen und kann sich aus folgenden Faktoren zusammensetzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➔ Kontaktstunden (Präsenzzeit in Lehrveranstaltungen) ➔ Selbststudium ➔ Vor- und Nachbereitung einer Veranstaltung ➔ Prüfungsvorbereitung ➔ Erstellung von Studien- und Abschlussarbeiten ➔ sonstige studienrelevante Aktivitäten (Praktika, Exkursionen etc.)
Zertifizierung	Bescheinigung von erworbenen Befähigungen und/oder einer abgeschlossenen Aus- und Weiterbildung als (anerkanntes) schriftliches Dokument (Zeugnis, Befähigungsnachweis, Diplom, Zertifikat). Dieses wird von einer offiziellen (akkreditierten, unabhängigen) Stelle verliehen. Durch die Zertifizierung können sowohl Resultate des formalen Lernens wie auch des nichtformalen oder informellen Lernens überprüft werden.

LITERATUR

- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): *EU-Bildungspolitik – Rechtlicher Kontext*, http://www.eu-bildungspolitik.de/politischer_und_rechtlicher_kontext_19.html (Abruf am 29. 11. 2012)
- Europäische Kommission (2010a): *Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung*, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 23. 11. 2010, KOM(2010) 682, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Europäische Kommission (2010b): *„Jugend in Bewegung“: Eine Initiative zur Freisetzung des Potenzials junger Menschen, um in der Europäischen Union intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erzielen*, Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2010) 477 endgültig, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:DE:PDF> (Abruf am 11. 12. 2012)
- Europäische Kommission (2012a): *Europa 2020 im Überblick*, http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/index_de.htm (Abruf am 7. 12. 2012)
- Europäische Kommission (2012b): *Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens*, COM(2012) 485 final/2012/0234 (NLE), http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/informal/proposal2012_de.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Europäische Kommission (2012c): *Praktische Umsetzung – Europäisches Semester*, http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/index_de.htm (Abruf am 7. 12. 2012)
- Europäische Kommission (2012d): *Flexicurity*, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=de> (Abruf am 11. 12. 2012)
- Europäische Kommission (2012e): *Der ESF als Mittel zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen*, <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=de> (Abruf am 12. 12. 2012)
- Europäische Union (2012a): *Der Kopenhagen-Prozess: Intensivierung der europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung*, http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/ef0018_de.htm (Abruf am 4. 12. 2012)
- Europäische Union (2012b): *Die EU-Mitgliedstaaten*, http://europa.eu/about-eu/countries/index_de.htm (Abruf am 9. 12. 2012)
- Europäisches Parlament (2012a): *Das Subsidiaritätsprinzip*, http://www.europarl.europa.eu/factsheets/1_2_2_de.htm (Abruf am 4. 12. 2012)
- Europäisches Parlament (2012b): *Organe*, <http://www.europarl.at/view/de/EUROPA/organs.html;jsessionid=2A318BE406F78ACB5FAB22F0B7CD430A> (Abruf am 7. 12. 2012)
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (1999): *Verordnung (EG) Nr. 1784/1999 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Juli 1999 betreffend den Europäischen Sozialfonds*, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 13. 8. 1999, L 213, 5–9, http://www.esf.de/portal/generator/590/property=data/verordnung__1784__1999.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2004): *Entscheidung Nr. 2241/2004/EG vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)*, Amtsblatt der Europäischen Union vom 31. 12. 2004, 6–20, http://europass.cedefop.europa.eu/img/dynamic/c1399/type.FileContent.file/EuropassDecision_de_DE.PDF (Abruf am 17.12.2012)
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2006a): *Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens*, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 24. 11. 2006, L327, 45–68, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:DE:PDF> (Abruf am 30. 11. 2012)
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2006b): *Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999*, Amtsblatt der Europäischen Union vom 31. 7. 2006, L210, 12–18, http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/L_210/L_21020060731de00120018.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2006c): *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen*, 2006/962/EG, Amtsblatt der Europäischen Union vom 30. 12. 2006, L 394, 10–18, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:DE:PDF> (Abruf am 12. 12. 2012)
- Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union (2008): *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen*, 2008/C 111/01, Amtsblatt der Europäischen Union vom 6. 5. 2008, C 111, 1–7, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:de:PDF> (Abruf am 12. 12. 2012)
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2005): *Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2008): *Von der Politik zur Praxis – Ein systemischer Wandel der lebensbegleitenden Beratung in Europa*, Cedefop Panorama Series 154, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (2010): *Professionalisierung der Laufbahnberatung – Praxiskompetenz und Qualifikationswege in Europa*, Cedefop Panorama Series 174, Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Union, http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5193_de.pdf (Abruf am 12. 12. 2012)

- European Lifelong Guidance Policy Network (2012a): *European Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit, ELGPN Tools 1*, Saarijärvi
- European Lifelong Guidance Policy Network (2012b): *The European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN*, <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn> (Abruf am 7. 12. 2012)
- Forschungsinstitut betriebliche Bildung (2012): *European Quality Assurance Reference Framework for Vocational Education and Training (EQARF)*, <http://www.ecvet.de/c.php/ecvetde/eqarf/eqarf.rsys> (Abruf am 7. 12. 2012)
- Irmer, Manon; Yollu-Tok, Aysel (2012): *Die Europäischen Institutionen als Drahtzieher der Arbeitsmarktpolitik in Deutschland*, in: Silke Bothfeld, Werner Sesselmeier, Claudia Bodegan (Hg.): *Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Vom Arbeitsförderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch II und III*, Wiesbaden: Springer VS Verlag für Sozialwissenschaften, 323–337
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2000): *Memorandum über Lebenslanges Lernen, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, SEK(2000) 1832*, Brüssel, <http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/MemorandumDe.pdf> (Abruf am 30. 11. 2012)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001a): *Europäisches Regieren – Ein Weißbuch, KOM(2001) 428* endgültig, Brüssel
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2001b): *Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001, Dokument 500PC0548*, <http://www.labournet.de/diskussion/arbeit/realpolitik/eu-bm.html> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2005): *Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche, Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen SEK(2005) 268*, Brüssel
- Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007): *Aktionsplan Erwachsenenbildung – Zum Lernen ist es nie zu spät, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2007) 558*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0558:FIN:DE:PDF> (Abruf am 30. 11. 2012)
- Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister (2005): *Der europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen, Communiqué vom 19.–20. Mai 2005, Bergen*, http://bologna.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/elearning/2005_Bergen_Communique_German.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister (2009): *Bologna-Prozess 2020 – der Europäische Hochschulraum im kommenden Jahrzehnt, Communiqué, Leuven/Louvain-la-Neuve, 28. und 29. April 2009*, http://www.bmbf.de/pubRD/leuven_communique.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister (2012): *Unser Potenzial bestmöglich nutzen: den Europäischen Hochschulraum konsolidieren, Bukarester Communiqué*, http://www.bmbf.de/pubRD/Bukarest-Kommunique_2012.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Krötzel, Gerhard (2010): *„Career Management Skills“ als Kernelement in der Umsetzung der österreichischen Lifelong Guidance Strategie*, in: *Lifelong Guidance Fachtagung: „Career Management Skills in allen Lebensphasen“ – Dokumentation, Wolkersdorf/Igls, September 2010, 27–34*, http://www.oead.at/fileadmin/lll/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/veranstaltungen/va_euroguidance/02_llg_dokumentation.pdf (Abruf am 7. 12. 2012)
- Nationalagentur Lebenslanges Lernen (2012): *Euroguidance Österreich*, http://www.lebenslanges-lernen.at/home/nationalagentur_lebenslanges_lernen/euroguidance_berufsberatung_europaweit/ (Abruf am 7. 12. 2012)
- OECD (Hg.) (2004): *Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap*, Paris: OECD
- Rat der Europäischen Union (2002a): *Entscheidung des Rates vom 27. Juni 2002 zum lebensbegleitenden Lernen, 2002/C 163/01, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 9. 7. 2002, C163, 1–3*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:163:0001:0003:DE:PDF> (Abruf am 30. 11. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2002b): *Entscheidung des Rates vom 19. Dezember 2002 zur Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 18. 1. 2003, 2003/C 13/02, 2–4*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2003:013:0002:0004:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2003): *Beschluss des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, Amtsblatt der Europäischen Union vom 5. 8. 2003, L 197, 2003/578/EG, 13–21*, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/community_employment_policies/c11319_de.htm (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2004a): *Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – Die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie, Gemeinsamer Zwischenbericht des Rates und der Kommission über die Maßnahmen im Rahmen des detaillierten Arbeitsprogramms zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa, 6905/04/EDUC 43*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/nationalreport08/joint04_de.pdf (Abruf am 30. 11. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2004b): *Entwurf einer Entscheidung 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 vom 18. Mai 2004, 9286/04/EDUC 109/SOC 234*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/guidance/resolution2004_de.pdf (Abruf am 30. 11. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2004c): *Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen, 9600/04, EDUC 118, SOC 253*
- Rat der Europäischen Union (2005): *Entscheidung des Rates vom 12. Juli 2005 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, Amtsblatt der Europäischen Union vom 6. 8. 2005, L 205, 2005/600/EG, 21–27*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:205:0021:0027:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)

- Rat der Europäischen Union (2007): Entschließung des Rates vom 15. November 2007 zu den neuen Kompetenzen für neue Beschäftigungen, Amtsblatt der Europäischen Union vom 4. 12. 2007, C190, 2007/C 290/01, 1–3, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2007:290:0001:0003:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2008): Schlussfolgerungen des Rates vom 22. Mai 2008 zur Erwachsenenbildung, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 6. 6. 2008, 2008/C 140/09, 10–13, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:140:0010:0013:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2009): Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“), Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 28. 5. 2009, 2009/C 119/02, 2–10, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2010a): Beschluss des Rates vom 21. Oktober 2010 über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 24. 11. 2010, L 308, 2010/707/EU, 46–51, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2010b): Mitteilung der Kommission: EUROPA 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum, 7110/10, CO EUR-PREP 7 POL-GEN 28, AG 3, ECOFIN 136, UEM 55, SOC 174, COMPET 82, RECH 83, ENER 63, TRANS 55, MI 73, IND 33, EDUC 40, ENV 135, AGRI 74, <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/E/eu-kommission-mitteilung-europa-2020,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2010c): Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu den Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung im Zeitraum 2011–2020, 15010/10 / EDUC 176 / SOC 662, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/council10_de.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union (2011): Entschließung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung, Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 20. 12. 2011, 2011/C 372/01, 1–6, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:372:0001:0006:DE:PDF> (Abruf am 3. 12. 2012)
- Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten (2008): Entwurf einer Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen, 2008/C 319/02, Amtsblatt der Europäischen Union vom 13. 12. 2008, C319, 4–7, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:DE:PDF> (Abruf am 30. 11. 2012)
- Schlögl, Peter (2012): Forderungen zur Subjektorientierten Beratung für Bildung, Beruf und Weiterbildung aus gewerkschaftlicher Sicht, in: GEW, ÖGB, ZNP (Hg.): *Subjektorientierte Beratung*, Wien, 46–47
- Sultana, Ronald G. (2012): *Flexicurity – Implications for Lifelong Career Guidance*, ELGPN Concept Note No. 1, Saarijärvi
- TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess (2004): *Kommuniqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung*, http://www.refernet.de/images_content/communique_maastricht_de_141204_final.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess (2006): *Kommuniqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/helsinki_de.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess (2008): *The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bordeaux_en.pdf (Abruf am 3. 12. 2012)
- TeilnehmerInnen am Kopenhagen-Prozess (2009): *Kommuniqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011–2020*, http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf (Abruf am 19. 12. 2012)
- Watts, A. G.; Sultana, Ronald G. (2004): *Career Guidance Policies in 37 Countries: Contrasts and Common Themes*, *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2004/01/01, 105–122

ANHANG

Anhang 1: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten zur Schaffung eines europäischen Raumes des lebenslangen Lernens (chronologisch)

Dokument	Dokumentenart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Memorandum über Lebenslanges Lernen	Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen, (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000)	2000	Informations- und Beratungsangebote, Berufsberatung, Berufsorientierung „Aufgabe des Beraters ist, die Menschen auf ihrem individuellen Lebensweg zu begleiten und zu motivieren, relevante Informationen bereitzustellen und die Entscheidungsfindung zu erleichtern“ (S. 20). Konkretisiert wird dies durch (S. 20): – einen proaktiveren Ansatz, d. h. auf die Menschen aktiv zugehen – positive Aktionen, um Lernverweigerung oder einen Abbruch der Ausbildung zu verhindern – ganzheitliche Berufsberatung und Berufsorientierung, d. h., man will „einen breiten Bereich von Bedürfnissen und Erfordernissen und eine Vielzahl von Zielgruppen abdecken“ – lokale Zugänglichkeit	Die „Gewährleistung eines besseren Zugangs zu hochwertigen Informations- und Beratungsangeboten über Lernmöglichkeiten in Europa und während des gesamten Lebens für alle“ ist eines von sechs Grundbotschaften (S. 4).	Öffentlicher Sektor, Unternehmen, Sozialpartner	Alle europäischen BürgerInnen, benachteiligte Zielgruppen
Entschließung des Rates zum lebensbegleitenden Lernen	Entschließung des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2002a)	2002	Information, Beratung, Orientierung	Als vorrangiges Anliegen wird definiert: „hochwertige und allgemein zugängliche Informationen für bestimmte Zielgruppen, Beratung und Orientierung über Möglichkeiten des lebensbegleitenden Lernens und ihre Vorteile“ (S. 2). Der Rat ersucht: – die Mitgliedstaaten, „Informationen, Beratung und Orientierung für	Mitgliedstaaten unter Einbeziehung aller relevanten Beteiligten, insbesondere der Sozialpartner, der Zivilgesellschaft sowie der örtlichen und regionalen Behörden, Europäische Kommission	„Für bestimmte Zielgruppen“

<p>Einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass)</p>	<p>Entscheidung des Europäischen Parlaments und des Rates (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2004)</p>	<p>2004</p>	<p>Information und Beratung</p>	<p>Die Nationalen Europass-Zentralstellen „erleichtern die Bereitstellung von Informationen und Beratung über Lernangebote in ganz Europa, über die Struktur der Systeme der allg. und beruflichen Bildung und über sonstige Fragen in Verbindung mit dem relevanten Mobilität, insbesondere in enger Abstimmung mit den zuständigen Dienststellen der Gemeinschaft und nationalen Stellen, und stellen den Bürgern gegebenenfalls zur Ersterorientierung einen Mobilitätsführer zur Verfügung“ (S. 8).</p>	<p>Europäische Kommission, Mitgliedstaaten, Sozialpartner, andere relevante Interessengruppen auf europäischer Ebene, einschließlich Ausbildungseinrichtungen</p>	<p>bestimmte Zielgruppen zu entwickeln und insbesondere geeignete Instrumente vorzusehen, mit denen die Informationen über Aus- und Weiterbildungsangebote sowie über Beschäftigungsmöglichkeiten zugänglich gemacht werden können“ (S. 3) – die Kommission, „Informations- und Beratungsmaßnahmen für bestimmte Zielgruppen zu fördern, die dazu führen sollen, dass Lern- und Arbeitschancen in ganz Europa besser wahrgenommen werden“ (S. 3)</p>
--	---	-------------	---------------------------------	---	---	--

Dokument	Dokumentenart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Allgemeine und berufliche Bildung 2010 – die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie	Beratungsergebnisse des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2004a)	2004	Information und Beratung	„Lebenslanges Lernen Realität werden lassen“ ist einer von drei Schlüsseln zum Erfolg. Dabei wird angeführt: – „Die Rolle, die Qualität und die Koordinierung von Informations- und Beratungsdiensten sollte gestärkt werden, so dass diese Dienste das Lernen in jedem Alter und in jeder Form fördern, die Bürger befähigen, ihr Lernen und Arbeiten sinnvoll zu steuern, insbesondere indem sie es ihnen leichter machen, bestimmte Lern- und Karrieremöglichkeiten wahrzunehmen und erfolgreich zu nutzen“ (S. 26). – Die „Bereitstellung von Beratung“ wird zum wichtigen Aspekt des LLL deklariert (S. 28).	Mitgliedstaaten, Wirtschaft, Sozialpartner und Bildungsrichtungen auf allen Ebenen	Alle BürgerInnen, insbesondere benachteiligte Gruppen
Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens	Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2006a)	2006	Information und Beratung „Beratung: verschiedene Tätigkeiten wie Information, Einstufung, Orientierung und Erteilung von Ratschlägen, um Lernende, Ausbilder und anderes Personal dabei zu unterstützen, Entscheidungen in Bezug auf Bildungs- oder Berufsbildungsprogramme sowie Beschäftigungsmöglichkeiten zu treffen“ (S. 50).	Dadurch, dass lebenslanges Lernen auch den Einsatz von Beratungsdiensten explizit vorsieht, sind Aktivitäten in Zusammenhang mit „Bildungs- und Berufsberatung“ im Rahmen der sechs Einzelprogramme förderfähig. Im Programm Comenius ist zusätzlich die	Potenzielle Akteure/Akteurinnen sind alle Personen oder Einrichtungen, die Zugang zum Programm haben können (vgl. S. 51).	Keine Angaben zu den Zielgruppen der Beratung (nur Angaben zu den Zielgruppen des Programms)

<p>Aktionsplan Erwachsenen- bildung Zum Lernen ist es nie zu spät</p>	<p>Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, die Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2007)</p>	<p>2007</p>	<p>Information und Beratung</p>	<p>In drei von fünf Gruppen von Maßnahmen wird Beratung explizit angesprochen: – „Hochwertige Informationen und Beratung müssen dem Lernenden näher gebracht werden. Dies lässt sich durch lokale oder betriebliche Dienste erreichen. Es herrscht weitgehend Einigkeit, dass dieses Angebot für die Zielgruppen dieses Aktionsplans kostenlos sein sollte“ (S. 7). – „Es muss einen flexiblen Zugang zu Bewertung, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen geben, der Zertifizierung und formale Qualifikation ermöglicht. Unterstützend müsste eine entsprechende Beratung hinzukommen“ (S. 7). – „Der Einzelne muss ermutigt werden, [...] in die eigene Bildung zu investieren. [...] Die Beratung spielt hier</p>	<p>Mitgliedstaaten, Europäische Kommission</p>	<p>Erwachsene</p>	
---	---	-------------	---------------------------------	--	--	-------------------	--

Dokument	Dokumententart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Schlussfolgerungen des Rates zur Erwachsenenbildung	Schlussfolgerungen des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2008)	2008	Lebenslange Bildungsberatung, Laufbahnberatung	<p>eine wesentliche Rolle; sie hilft den Erwachsenen, die Angebote von Unternehmen, Sozialdiensten und anderen Einrichtungen richtig zu nutzen“ (S. 7). Im Aktionsplan selbst wird – unter der Rubrik „Verbesserung der Qualität des Angebots im Sektor Erwachsenenbildung“ das Beratungspersonal explizit erwähnt. Für 2009 ist die „Entwicklung von Standards für die Fachkräfte in der Erwachsenenbildung, einschließlich Beratung, auf der Grundlage bewährter Verfahren“ vorgesehen (S. 9). – unter der Rubrik „Verbesserung der Möglichkeiten für Erwachsene, eine Stufe höher zu gehen, also das nächsthöhere Qualifikationsniveau zu erreichen“, die Rolle der Beratung explizit erwähnt (S. 9).</p>	Mitgliedstaaten, Europäische Kommission, „alle interessierten Gruppen sowohl auf lokaler als auch	Erwachsene

<p>Schlussfolgerungen des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“)</p>	<p>Rat – Informationen der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union – Schlussfolgerungen des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2009)</p>	<p>2009</p>	<p>Beratung</p>	<p>Vier strategische Ziele werden definiert, darunter das Ziel der „Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität“. Dabei wird festgelegt, dass „es weiterer Anstrengungen [bedarf], um die Erwachsenenbildung zu fördern, die Qualität der Beratungssysteme zu verbessern und Lernen generell attraktiver zu machen“ (S. 3). Als Maßnahmen für 2009–2011 wird zu den Strategien für lebenslanges Lernen festgehalten, dass die Mitgliedstaaten „die Umsetzung der nationalen Strategien für lebenslanges Lernen abschließen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf die Validierung von nicht formaler und informeller Bildung und Beratung zu legen ist“ (S. 9).</p>	<p>Erwachsenen unabhängige Informationen und Ratschläge, Analysen der individuellen Fähigkeiten und eine persönliche Laufbahnberatung anbieten können“ (S. 12).</p>	<p>auf regionaler Ebene, die Sozialpartner und NGO“ (S. 11)</p>	<p>Alle BürgerInnen, insbesondere Benachteiligte</p>
<p>Mitgliedstaaten, Europäische Kommission. Im Zusammenhang mit der Förderung von Innovation sollten „Partnerschaften zwischen Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und Unternehmen, Forschungsinstitutionen, kulturellen Akteuren und kreativen Industriezweigen“ entwickelt werden (S. 10).</p>							

Dokument	Dokumentenart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Entschließung des Rates über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung	Entschließung des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2011)	2011	Bildungsberatung	Der Rat fordert dazu auf, „die Entwicklung wirksamer Systeme der lebenslangen Bildungsberatung sowie integrierter Systeme zur Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens zu fördern“ (S. 3).	Mitgliedstaaten unter Beteiligung der zuständigen Ministerien, Sozialpartner, Unternehmen, einschlägige Nichtregierungsorganisationen und Organisationen der Zivilgesellschaft, Europäische Kommission	Erwachsene
Vorschlag für eine Empfehlung des Rates zur Validierung der Ergebnisse nichtformalen und informellen Lernens	Vorschlag für eine Empfehlung des Rates (vgl. Europäische Kommission 2012b)	2012	Information und Beratung	Nach einer von sieben Maßnahmen sollen die „Mitgliedstaaten [...] in der ihren jeweiligen Rahmenbedingungen angemessenen Form dafür sorgen, dass Informationen über Validierungsmöglichkeiten einem breiten Publikum (insbesondere benachteiligten Gruppen) zugänglich sind, dass ein Validierungsverfahren für alle Antragsteller erschwinglich ist, dass alle an einem Validierungsverfahren interessierten Zugang zu einer angemessenen und erschwinglichen Beratung haben und dass transparente Mechanismen der Qualitätssicherung existieren und auf das	Mitgliedstaaten, Europäische Kommission, BildungsanbieterInnen, Sozialpartner und sonstige einschlägige Interessenträger, nationaler Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Handelskammern, Industrie- und Handwerksverbände, an der Anerkennung von Berufsqualifikationen beteiligte nationale Stellen, Arbeitsvermittlungen,	Breites Publikum (insbesondere benachteiligten Gruppen)

	<p>Jugendverbände, JugendbetreuerInnen sowie Organisationen der Zivilgesellschaft</p>	<p>Validierungssystem angewandt werden [...]“ (S. 8). Einer von elf Grundsätzen sieht vor, dass „[diejenigen], die ein Validierungsverfahren durchlaufen wollen, eine angemessene und erschwingliche Beratung in Anspruch nehmen“ können (S. 15). In den zusammengefassten Leitlinien wird festgehalten, dass – „[das] mehrstufige Validierungsverfahren [...] den Einzelnen viele Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der künftigen Ausrichtung ihrer Validierung [bietet]. Die entsprechenden Entscheidungen sollten durch Information und Beratung erleichtert werden“ (S. 21). – „[w]ie effektiv Validierungsverfahren ablaufen, [...] im Wesentlichen vom professionellen Beitrag derjenigen [abhängt], die als Berater, Berater oder Verwaltungsfachleute in das Validierungsverfahren eingebunden sind. Der Aus- und Fortbildung dieser Fachleute kommt entscheidende Bedeutung zu“ (S. 22).</p>				
--	---	---	--	--	--	--

Anhang 2: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten im Zusammenhang mit der EBS, der Strategie „Europa 2020“ und dem ESF (chronologisch)

Dokument	Dokumentenart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Verordnung betreffend den Europäischen Sozialfonds	Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates (vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 1999)	1999	Beratung, Orientierung	Das Europäische Parlament und der Rat stellen fest, dass „dafür Sorge zu tragen [ist], daß der Fonds auch weiterhin die Beschäftigung und die beruflichen Qualifikationen durch die Förderung von Vorausschau – soweit möglich –, Beratung, Vernetzung und Ausbildungsmaßnahmen gemeinschaftsweit verstärkt“ (S. 6). Einer von fünf Politikbereichen wird folgendermaßen beschrieben: „Förderung und Verbesserung – der beruflichen Bildung, – der allgemeinen Bildung sowie – der Beratung“ (S. 6). Dementsprechend wird eine von neun förderungsfähigen Aktivitäten wie folgt beschrieben: „Allgemeine Bildung und berufliche Bildung – einschließlich der beruflichen Bildung, die der Pflichtschulbildung entspricht –, Lehrausbildung, vorbereitende Ausbildung, einschließlich Vermittlung und Verbesserung der grundlegenden Kenntnisse, berufliche Rehabilitation,	Europäische Kommission, Mitgliedstaaten	

<p>Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001</p>	<p>Vorschlag für eine Entscheidung des Rates (vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2001b)</p>	<p>2000</p>	<p>Berufsberatung, Berufsorientierung</p>	<p>Unter Leitlinie 1 wird festgehalten, „dass allen arbeitslosen Jugendlichen innerhalb von sechs Monaten und allen arbeitslosen Erwachsenen innerhalb von zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme – bei Bedarf ergänzt durch individuelle Berufsberatung und Berufsorientierung – ermöglicht wird. Angestrebt wird die effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt.“</p>	<p>Europäische Kommission, Mitgliedstaaten, Sozialpartner</p>	<p>Arbeitslose Menschen</p>
<p>Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2003–2005)</p>	<p>Beschluss des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2003)</p>	<p>2003</p>	<p>Beratung</p>	<p>Unter einer von zehn Leitlinien wird vorgesehen, „dass die Bedürfnisse aller Arbeitssuchenden in einem Frühstadium ihrer Arbeitslosigkeit ermittelt werden und ihnen</p>	<p>Europäische Kommission, Mitgliedstaaten, Sozialpartner</p>	<p>Arbeitsuchende</p>

Dokument	Dokumententart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (2005–2008)	Entscheidung des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2005)	2005	Beratung, Berufsberatung	Leitlinie 19 sieht „aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne“, vor (S. 25). Leitlinie 24 zielt darauf ab, „den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formen der Kostenteilung für alle [zu] erleichtern und diversifizieren“ (S. 27).	Europäische Kommission, Mitgliedstaaten, Sozialpartner	
Verordnung des Europäischen Parlaments	Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates	2006	Beratung	Fünf Schwerpunkte werden definiert. Unter dem Schwerpunkt „Verbesserung des	Mitgliedstaaten, Verwaltungsbehörden, Akteure/	

<p>und des Rates über den Europäischen Sozialfonds und zur Aufhebung der Verordnung (EG) Nr. 1784/1999</p>	<p>(vgl. Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union 2006b)</p>			<p>Zugangs [...] zum Arbeitsmarkt und Verbesserung [der] dauerhaften Eingliederung [...], Vermeidung der Arbeitslosigkeit, [...] Förderung des aktiven Alters, [...] Erhöhung der Beteiligung am Arbeitsmarkt“ werden „gezielte Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und somit der besseren sozialen Eingliederung der Migranten, Erleichterung der geographischen und beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer und Integration grenzübergreifender Arbeitsmärkte, auch durch Beratung, Sprachschulung und Anerkennung von Kompetenzen und erworbenen Fähigkeiten“ (S. 14), als möglicher Weg gesehen.</p>	<p>Akteurinnen auf der geeigneten Gebietsebene, Sozialpartner, NGOs</p>	
<p>Entschließung des Rates zu den neuen Kompetenzen für neue Beschäftigten</p>	<p>Entschließung des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2007)</p>	<p>2007</p>		<p>Es werden 10 Punkte (in drei Kapiteln) definiert. Einer davon sieht die „Unterstützung von Arbeit Suchenden durch Berufsberatung und Erstellung eines persönlichen Ausbildungsplans, der im Falle von Qualifikationsdefiziten die Kompetenzmodule ausweist, die für einen Wechsel zu einer neuen Beschäftigung erforderlich sind“ (S. 2), vor.</p>	<p>Europäische Kommission, Mitgliedstaaten</p>	<p>Arbeitsuchende</p>

Dokument	Dokumententart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Benannte Akteure/ Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum	Mitteilung der Kommission (vgl. Rat der Europäischen Union 2010b)	2010	Orientierung, Beratung	Eine Leitinitiative („Jugend in Bewegung“) von sieben nennt als eine von vier Aufgaben der Mitgliedstaaten, dass „die Berufseinsteigenden junger Menschen durch integrierte Maßnahmen, zu denen u. a. Orientierung, Beratung und Praktika zählen“ (S. 16), verbessert werden sollen.	EU-Organe und Ausschüsse, Mitgliedstaaten, „nationale Parlamente, regionale, nationale, regionale und kommunale Verwaltungen, Sozialpartner, sonstige Beteiligte sowie die Zivilgesellschaft“ (S. 7)	Junge Menschen
Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung	Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (vgl. Europäische Kommission 2010a)	2010	Beratung, Berufsberatung, Kundenberatung (Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen) (Berufs-)Beratung wird insbesondere als Aufgabe der öffentlichen Arbeitsverwaltungen gesehen.	Unter einer von vier Schlüsselprioritäten („kompetentere Arbeitskräfte“) wird festgestellt, dass „Investitionen in die Systembildung, die Antizipierung der geforderten Kompetenzen sowie Abstimmungs- und Beratungsleistungen [...] von entscheidender Bedeutung [sind], wenn die Produktivität, die Wettbewerbsfähigkeit, das Wirtschaftswachstum und letztlich die Beschäftigung gesteigert werden sollen“ (S. 2–3.) In der Konkretisierung der vier Schlüsselprioritäten erscheint die „Bildungs- und Berufsberatung“ im Rahmen folgender Prioritäten: – Stärkung der vier Flexicurity-Komponenten: „[I]n stark segmentierten Arbeitsmärkten wäre die Ausweitung der Verwendung von vertraglichen Vereinbarungen ohne Laufzeitende [...] Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen, Anspruch auf lebenslanges Lernen und Berufsberatung für alle Beschäftigten [...] ein möglicher	Mitgliedstaaten, Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner, Strukturfonds (insb. ESF)	Beschäftigte, Bildungsbeteiligte, Arbeitslose werden nicht explizit genannt, aber als Zielgruppe der aktiven Arbeitsmarktpolitik einbezogen, Unternehmen (auch KMUs)

		<p>Weg“ (S. 5). Darüber hinaus soll die „Integration von Lern- und Berufsberatungssystemen“ den Zugang zum LLL erleichtern (S. 6). Im Zusammenhang mit benachteiligten ArbeitnehmerInnen wird festgehalten, dass die „öffentlichen Arbeitsverwaltungen (ÖAV) [...] Berufsberatungen durchführen [sollten]“ (S. 6, siehe auch S. 8, wo auch ArbeitgeberInnen- und Arbeitgeberberatung erwähnt wird). Als aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollten Berufsberatungsmaßnahmen gestärkt werden (S. 7).</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bereitstellung der richtigen Kompetenzen für den Arbeitsmarkt: „Kompetenzbewertung, Profiling-Prozesse, Schulungen, Zusammenarbeit mit Schulungsanbietern, Berufsberatung und Kundenberatung (einschließlich Arbeitgeberberatung)“ werden mit Blick auf Beschäftigungsmöglichkeiten als Aufgaben der Arbeitsverwaltungen definiert (S. 13). Darüber hinaus sollte „die Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsverwaltungen und den Beratungszentren im Bildungsbereich [...] verstärkt werden“ (S. 13). „Ebenso sind Beratung, Anreize und Unterstützung für Unternehmen, auch KMU, von Bedeutung, um ihnen dabei zu helfen, sich zu entwickeln, und die Kompetenzen am Arbeitsplatz bestmöglich zu nutzen“ (S. 13). <p>Strukturfonds können zur Förderung der Benachteiligten in Bezug auf Beratung auch hinsichtlich selbstständiger Tätigkeiten genutzt werden (S. 24).</p>			
--	--	---	--	--	--

Dokument	Dokumentenart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Benannte Akteure/ Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
„Jugend in Bewegung“ – Eine Initiative zur Freisetzung des Potenzials junger Menschen, um in der Europäischen Union intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erzielen	Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen (vgl. Europäische Kommission 2010b)	2010		Unter zwei von vier Handlungsschwerpunkten wird „Bildungs- und Berufsberatung“ erwähnt: – Unter dem Schwerpunkt „Ausarbeitung moderner Systeme für die allgemeine und berufliche Bildung, die Schlüsselkompetenzen vermitteln und Exzellenz hervorbringen“ wird festgehalten, dass „qualitativ hochwertige Berufsorientierungs- und Berufsberatungsdienste [...] weiter ausgebaut werden“ müssen (S. 5). – Unter dem Schwerpunkt „Ein Rahmen für Jugendbeschäftigung“ wird unterstrichen, dass „die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine wichtige Rolle [spielen], indem sie junge Arbeitssuchende über unternehmerische Möglichkeiten und Wege in die Selbständigkeit informieren und entsprechend beraten“ (S. 17).	Öffentliche Arbeitsverwaltungen, Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen, Einrichtungen der allgemeinen Bildung, Sozial- und Berufsberatungsinstitutionen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände	Jugendliche
Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen	Beschluss des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2010a)	2010	Bildungs- und Berufsberatung	Unter einer von vier Leitlinien wird festgehalten, dass im „Zusammenwirken mit Sozialpartnern und Unternehmen [...] die Mitgliedstaaten den Zugang zur Ausbildung verbessern und die Bildungs- und Berufsberatung ausbauen“ sollten (S. 50).	Mitgliedstaaten, Sozialpartner, Unternehmen	

Anhang 3: Schwerpunktbereiche im Rahmen der Entschließung des Rates zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008)

– Auszug –

„SCHWERPUNKTBEREICH 1: FÖRDERUNG DER FÄHIGKEIT ZUR PLANUNG DER BERUFLICHEN LAUFBAHN IN JEDEM LEBENSABSCHNITT

Die Fähigkeit zur Planung der beruflichen Laufbahn spielt eine entscheidende Rolle dafür, die Bürger in die Lage zu versetzen, ihren Werdegang bei Bildung, Ausbildung und Eingliederung sowie ihre berufliche Laufbahn selbst zu gestalten. Diese Fähigkeit, die während des gesamten Lebens erhalten werden sollte, beruht auf Schlüsselkompetenzen, insbesondere auf der Lernkompetenz, auf sozialer Kompetenz und Bürgerkompetenz – einschließlich interkultureller Kompetenzen – sowie auf Eigeninitiative und Unternehmersinn. Zur Fähigkeit zur Planung der beruflichen Laufbahn gehört – insbesondere in den Übergangsphasen – Folgendes:

- Erwerb von Wissen über wirtschaftliches Umfeld, Unternehmen und Berufe,
- Fähigkeit zur Selbstbeurteilung, richtige Selbsteinschätzung und Fähigkeit zur Beschreibung der im Rahmen von formaler, informeller und nicht formaler Bildung erworbenen Kompetenzen,
- Verständnis der Bildungs-, Ausbildungs- und Qualifikationssysteme.

Um in diesem Schwerpunktbereich Fortschritte zu erzielen, sollten die Mitgliedstaaten je nach ihrer besonderen Situation folgende Maßnahmen in Betracht ziehen:

- Aufnahme von Lehrtätigkeiten und Lernmaßnahmen für die Herausbildung von Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn in die Bildungs-, Berufsbildungs- und Hochschulbildungsprogramme,
- Vorbereitung der Lehrkräfte und Ausbilder auf diese Tätigkeiten und Unterstützung bei der Wahrnehmung dieser Aufgabe,
- Ermutigung der Eltern, sich mit Fragen der Beratung zu befassen,

- stärkere Einbeziehung der Organisationen der Zivilgesellschaft und der Sozialpartner,
- Erleichterung des Zugangs zu Informationen über Ausbildungsgänge und ihr Verhältnis zu den jeweiligen Berufen sowie über den voraussichtlichen Qualifikationsbedarf in einem bestimmten Gebiet,
- Entwicklung von Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn in den Programmen für Erwachsenenbildung,
- Aufnahme der Beratung in die Zielsetzungen von Schulen, Berufsbildungsanbietern und Hochschulen. Besondere Berücksichtigung verdienen die berufliche Eingliederung und die Funktionsweise des Arbeitsmarkts auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene.

SCHWERPUNKTBEREICH 2: ERLEICHTERUNG DES ZUGANGS ALLER BÜRGER ZU DEN BERATUNGSDIENSTEN

Als Dienste von allgemeinem Interesse müssen die Beratungsdienste allen Bürgern unabhängig von ihrem Informationsstand und ihren Ausgangsfähigkeiten Zugang bieten und leicht verständlich und sachdienlich sein. Dabei sind besondere Anstrengungen zu unternehmen, um den Zugang der schwächsten Bevölkerungsgruppen und von Personen mit besonderen Bedürfnissen zu diesen Diensten zu verbessern. Um in diesem Schwerpunktbereich Fortschritte zu erzielen, sollten die Mitgliedstaaten je nach ihrer besonderen Situation folgende Maßnahmen in Betracht ziehen:

- aktive Öffentlichkeitsarbeit zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads der Beratungsdienste unter Einsatz aller Informations- und Kommunikationsmittel,
- Bereitstellung eines transparenten und leicht zugänglichen Angebots an Diensten ausgehend von einer Analyse der Wünsche und Bedürfnisse der Bürger unter Berücksichtigung ihres Lebens- und Arbeitsumfelds,
- Hilfeangebote für die Bürger in Bezug auf die Validierung und Anerkennung von Ergebnissen des formalen, nicht formellen und informellen Lernens auf dem Arbeitsmarkt zum Erhalt ihrer Beschäftigung und ihrer Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere in der zweiten Hälfte des Berufslebens,
- Förderung des freien Zugangs zu Dokumentationsmitteln, der Hilfe bei der Suche nach Informationen, der individuellen Beratung und der Beratung in Institutionen.

SCHWERPUNKTBEREICH 3: ENTWICKLUNG DER QUALITÄTSSICHERUNG IN DEN BERATUNGSDIENSTEN

Die Entwicklung hochwertiger Beratungsdienste ist ein gemeinsames Ziel der Mitgliedstaaten. Um Fortschritte in diesem Schwerpunktbereich zu erzielen, sollten die Mitgliedstaaten je nach ihrer besonderen Situation folgende Maßnahmen in Betracht ziehen:

- Verbesserung der Qualität der Informationen und der Beratung über berufliche Laufbahnen und Gewährleistung von deren Objektivität, wobei den Erwartungen der Nutzer und den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt Rechnung zu tragen ist,
- Gewährleistung, dass Information, Beratung und Hilfe auf die Bedürfnisse der jeweiligen Adressaten zugeschnitten sind,
- Entwicklung von Instrumenten zur Prognostizierung des Beschäftigungsangebots und der Qualifikationslücken gestützt auf die nationalen Ressourcen wie auch auf die gemeinsamen Ressourcen der Europäischen Union, insbesondere auf das Cedefop,
- Ausrichtung der Information über das Ausbildungsangebot und die Funktionsweise des Arbeitsmarktes auf die jeweilige Region,
- Verbesserung des Berufsprofils und der Standardqualifikation des Beratungspersonals, unter anderem durch Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, und Erweiterung von dessen Kompetenzen und Fähigkeiten, insbesondere in den Bereichen Information, Beratung und Hilfe, damit den Bedürfnissen und Erwartungen der Bürger wie auch der politischen Entscheidungsträger besser entsprochen wird,
- Messung der Wirksamkeit der Beratung, gegebenenfalls durch Sammlung zuverlässiger Daten über die Wahrnehmung dieser Dienste durch die Nutzer als auch über den Nutzen, den diese mittelfristig daraus ziehen,
- Festlegung von Qualitätsstandards für die Beratungsdienste, in denen das Angebot definiert und sowohl auf die Ziele und Ergebnisse für die Empfänger als auch auf die Methoden und Verfahren eingegangen wird.

SCHWERPUNKTBEREICH 4: FÖRDERUNG VON KOORDINIERUNG UND ZUSAMMENARBEIT ZWISCHEN DEN VERSCHIEDENEN AKTEUREN AUF NATIONALER, REGIONALER UND LOKALER EBENE

Die Beratung richtet sich an verschiedene Zielgruppen in der Bevölkerung: Schüler, Studienanfänger an Hochschulen, Arbeitssuchende, Personen in Berufsausbildung und Beschäftigte, was zu unterschiedlichen Systemen führt. Die verschiedenen Bereiche sollten einander stärker ergänzen und besser koordiniert werden, wobei die nationalen und die lokalen Behörden, die Unternehmen, die für diesen Bereich zuständigen Stellen, die Sozialpartner und die örtlichen Gemeinschaften zusammenarbeiten sollten, damit die Effizienz der allen Zielgruppen zugänglichen Angebotsnetze verbessert wird. Um Fortschritte bei diesem Schwerpunkt zu erzielen, sollten die Mitgliedstaaten je nach ihrer besonderen Situation folgende Maßnahmen in Betracht ziehen:

- Entwicklung von wirksamen und langfristig angelegten Mechanismen zur Koordinierung und Kooperation zwischen den Hauptakteuren der lebensumspannenden Beratung auf nationaler und regionaler Ebene,
- Erleichterung einer solchen Koordinierung und Zusammenarbeit durch die Aufnahme eines die Beratung betreffenden Teils in die nationalen Strategien für lebenslanges Lernen und für den Arbeitsmarkt entsprechend den von den einzelnen Mitgliedstaaten gewählten Konzepten,
- Förderung einer partnerschaftlichen Politik und der lokalen Vernetzung der Dienste für lebensumspannende Beratung u. a. durch Zusammenfassung von Diensten, wenn auf diese Weise der Zugang für die Nutzer vereinfacht werden kann,
- Entwicklung einer gemeinsamen Kultur innerhalb der verschiedenen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zuständigen Dienste, auch mittels Qualitätssicherung.“

(vgl. Rat der Europäischen Union und im Rat vereinigte Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten 2008, S. 6–7)

Anhang 4: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses (chronologisch)

Dokument	Dokumententart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/ Akteurinnen
Entschließung des Rates zur Förderung einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung	Entschließung des Rates (vgl. Rat der Europäischen Union 2002b)	2002	Information, Beratung und Orientierung „insbesondere in Fragen, die den Zugang zum Lernen, die berufliche Bildung und die Übertragbarkeit und Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen betreffen, um die berufliche und geografische Mobilität der Bürger innerhalb Europas zu unterstützen“ (S. 4).	Eines von acht vorrangigen Anliegen besteht im „Ausbau von Politiken, Systemen und Praktiken zur Förderung von Information, Beratung und Orientierung in den Mitgliedstaaten auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Beschäftigung“ (S. 4).	Mitgliedstaaten, Europäische Kommission, Sozialpartner, Beratender Ausschuss für die Berufsbildung
Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen	Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten (vgl. Rat der Europäischen Union 2004c)	2004	Information, Beratung und Orientierung	Die Grundsätze sind in vier Rubriken untergliedert. Unter einer davon steht, dass die „Akteure [...] im Einklang mit ihren Rechten, Zuständigkeiten und Befugnissen Systeme und Ansätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen festlegen [sollten]. [...] Einzelpersonen sollten seitens der Akteure Orientierung, Beratung und Informationen in Bezug auf diese Systeme und Ansätze erhalten“ (S. 5).	Mitgliedstaaten, Europäische Kommission, weitere Akteure/ Akteurinnen in diesem Bereich

Dokument	Dokumentenart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/ Akteurinnen
Kommunique von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten Europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung	Kommunique (vgl. TeilnehmerInnen am Kopenhagener Prozess 2004)	2004	Lebenslange Beratung, Berufsorientierung, Beratung	Unter den acht Prioritäten zur Erreichung der Lissabon-Ziele wird der „Einsatz gemeinsamer Instrumente, Bezugspunkte und Grundsätze, um die Reform und Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme und der Berufsbildungspraxis zu unterstützen, z. B. im Hinblick auf Transparenz (EUROPASS), lebenslange Beratung, Qualitätssicherung [...]“ (S. 3), genannt. Daneben wird die „Entwicklung und Umsetzung offener Lernansätze, die den Menschen die Möglichkeit bieten, mit geeigneter Unterstützung durch Berufsorientierung und Beratung ihren persönlichen Bildungs- und Berufsweg zu planen“, vorgesehen (S. 3)	Teilnehmende Länder (Berufsbildungssysteme, Institutionen, Unternehmen, Sozialpartner)
Kommunique von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung	Kommunique (vgl. TeilnehmerInnen am Kopenhagener Prozess 2006)	2006	Lebensbegleitende Beratung, berufliche Orientierungshilfen, Information, Beratung	Unter einem Ziel wird die „Verbesserung der lebensbegleitenden Beratung, um den Möglichkeiten, die berufliche Bildung und die Arbeitswelt bieten, und den Anforderungen, die sie stellen, stärker Rechnung zu tragen, einschließlich verstärkter beruflicher Orientierungshilfen, Information und Beratung in Schulen sowie für Familien, um fundierte Bildungsentscheidungen zu unterstützen“, als eine von sechs Prioritäten definiert (S. 6).	Teilnehmende Länder (Sozialpartner, Sektororganisationen)
The Bordeaux Communiqué on enhanced European cooperation in vocational education and training	Kommunique (vgl. TeilnehmerInnen am Kopenhagener Prozess 2008)	2008	Guidance and counselling	Als Ziel wird deklariert: „Pupils and adults in difficulty should have easy access to guidance and counselling services, tailored to their needs“ (S. 5). Unter dem Ziel „Heightening the quality and attractiveness of vocational education and training systems“ wird als einer von elf Maßnahmenbereichen definiert: „Facilitating access to information, lifelong guidance and counselling services through successful implementation of the Council Resolution on better integrating guidance in lifelong learning strategies adopted on 21 November 2008. Action should be taken to promote guidance systems which help young people and adults to cope better with transitions, within education and training and all along their career paths“ (S. 9). Unter dem Ziel „Improving the links between vocational education and training and the labour market“ wird als einer von sieben Maßnahmenbereichen definiert: „Improving guidance and counselling services to ease the transition from training to employment, and thus contribute to the objectives set out in the Council Resolution of 28 May 2004 on strengthening policies, systems and practices in the field of guidance throughout life in Europe; participating actively in the European Lifelong Guidance Policy Network“ (S. 11).	Teilnehmende Länder, Staaten, Sozialpartner, BürgerInnen, lokale Akteure/ Akteurinnen

Dokument	Dokumententart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/ Akteurinnen
<p>Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu den Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung im Zeitraum 2011–2020 – Annahme</p>	<p>Vermerk des Generalsekretariats des Rates für den Ausschuss der Ständigen Vertreter (vgl. Rat der Europäischen Union 2010c)</p>	<p>2010</p>	<p>Information und Beratung, Orientierung, Unterstützung „Es ist entscheidend, dass die beteiligten Dienstanbieter leicht und objektiv in der Lage sind, Informationen auszutauschen und die Qualität der Orientierungsdienste weiterzuentwickeln“ (S. 14).</p>	<p>Als Teil der globalen Vision für 2020 werden „leicht zugängliche und sehr gute Informations- und Beratungsangebote während des gesamten Berufslebens, die ein kohärentes Netz bilden und es den europäischen Bürgern ermöglichen, fundiertere Entscheidungen zu treffen und sich bei der Gestaltung ihrer Lern- und Berufswege von überkommenen Geschlechterrollen zu lösen“, vorgesehene (S. 9). Es werden fünf Hauptziele definiert. Unter dem Ziel – „Verbesserung der Qualität und Effizienz der beruflichen Bildung, Erhöhung ihrer Attraktivität und Relevanz“ wird Folgendes vorgesehene: „Förderung praktischer Aktivitäten sowie sehr gute Informations- und Beratungsangebote, mit deren Hilfe schulpflichtige Kinder verschiedene Berufsfelder und mögliche Laufbahnen kennenlernen können“ (S. 10). – „Lebenslanges Lernen und Mobilität als Realität“ sollten die Mitgliedstaaten „sowohl für junge Menschen wie auch für Erwachsene Übergänge von der Bildung in die Arbeitswelt und von einem Arbeitsplatz zum anderen erleichtern, indem sie integrierte Orientierungsdienste (Arbeitsvermittlungsteilen und Beratungsdienste) anbieten und Fähigkeiten zur Planung der beruflichen Laufbahn vermitteln“ (S. 14). – „Förderung von Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt und aktivem Bürgersinn“ sollten die Mitgliedstaaten „durch eine Kombination von Präventiv- und Abhilfemaßnahmen dafür sorgen, dass die berufliche Bildung so viel wie möglich zur Senkung der Schulabbrecherquote auf weniger als 10 % beiträgt. Erreichen lässt sich dies beispielsweise durch [...] wirkungsvolle Orientierung und Beratung“ (S. 17). Als kurzfristige Ziele wird festgehalten, dass – zur Erreichung des Hauptziels „Lebenslanges Lernen und Mobilität als Realität“ die „Bereitstellung von integrierten Beratungsdiensten (Bildung, Ausbildung, Beschäftigung), die sich eng an den Arbeitsmarkterfordernissen orientieren“ (S. 23), vorzusehen ist. Daneben sollte die „Entwicklung und Förderung von Verfahren zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens, unterstützt durch EQR/NQR und Beratung“, stattfinden (S. 23). – zur Erreichung des Hauptziels „Förderung von Gerechtigkeit, sozialem Zusammenhalt und aktivem Bürgersinn“ der „Einsatz geeigneter Beratungs- und Unterstützungsdienste“ vorgesehene ist (S. 25).</p>	<p>„[N]ational[e] Regierungen, [...] Sozialpartner, [...] Arbeitgeber und sonstig[e] einschlägig[e] Akteure, beispielsweise [...] sektorspezifisch[e] Organisationen, Berufsbildungseinrichtungen, Lehrer und Ausbilder sowie [...] Lernend[e]“ (S. 5)</p>

Anhang 5: „Bildungs- und Berufsberatung“ in den europäischen Dokumenten im Rahmen des Bologna-Prozesses (chronologisch)

Dokument	Dokumententart (Quelle)	Jahr	Beratungsfelder bzw. Beratungsverständnis	Statement und Gewicht im Dokument	Genannte Akteure/ Akteurinnen	Zielgruppen der Beratung
Der Europäische Hochschulraum – die Ziele verwirklichen	Kommunique (vgl. Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister 2005)	2005	Beratungs- und Orientierungshilfen	Die „soziale Dimension“ ist einer von vier Schwerpunkten, die über die Bologna-Ziele hinaus hier erklärt wurden: „Die soziale Dimension beinhaltet staatliche Maßnahmen zur finanziellen und wirtschaftlichen Unterstützung insbesondere von sozial benachteiligten Studierenden sowie Beratungs- und Orientierungshilfen im Hinblick auf erweiterte Zugangsmöglichkeiten“ (S. 5).	Am Bologna-Prozess beteiligte Länder	(Potenzielle) Studierende
Bologna-Prozess 2020 – der Europäische Hochschulraum im kommenden Jahrzehnt	Kommunique (vgl. Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister 2009)	2009	Beratungsdienstleistungen in Bezug auf Beruf und Karriere Unterstützungs- und Beratungsstrukturen	Unter dem Punkt „Beschäftigungsfähigkeit“, der einen von zehn Schwerpunkten darstellt, wird festgehalten, dass die Hochschulen [...] die Bereitstellung, die Zugänglichkeit und die Qualität ihrer Beratungsdienstleistungen in Bezug auf Beruf und Karriere für Studierende und Alumni verbessern“ müssen (S. 3). Unter einem weiteren Punkt („Studienzentriertes Lernen und der Lehrauftrag der Hochschulen“) wird festgestellt, dass „[s]tudienzentriertes Lernen [...] wirksame Unterstützungs- und Beratungsstrukturen [...]“ erfordert (S. 3).	Regierungen, Behörden, Arbeitgeber, Hochschulen	Studierende
Unser Potenzial bestmöglich nutzen: den Europäischen Hochschulraum konsolidieren	Kommunique (vgl. Konferenz der für die Hochschulen zuständigen europäischen Ministerinnen und Minister 2012)	2012	Unterstützung und Beratung	Im Zusammenhang mit der sozialen Dimension als einem Aspekt des Punktes „Qualitativ hochwertige Hochschulbildung für alle“ erklären die Bologna-Länder, dass sie „adäquate Unterstützung und Beratung für Studierende“ bieten wollen (S. 2).		Studierende

AUTORINNEN

Manon Irmer, Wien, studierte Wirtschaftswissenschaften in Bordeaux (F) und Birmingham (UK) und promovierte 2001 in Darmstadt (D). Ihre Arbeitsschwerpunkte im arbeitsmarktpolitischen Bereich umfassten hauptsächlich die Europäische Beschäftigungsstrategie, die Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie arbeitsmarkt- bzw. sozialpolitische Dienstleistungen. Sie ist derzeit im Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung als wissenschaftliche Mitarbeiterin mit dem Arbeitsschwerpunkt „Bildungs- und Berufsberatung“ beschäftigt.

www.oeibf.at

Peter Schlögl, Wien, studierte Biologie und Philosophie in Wien. Er ist geschäftsführender Institutsleiter des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung. Seine Forschungsschwerpunkte sind „Bildungs- und Berufsberatung“, Bildungswegentscheidungen und lebenslanges Lernen.

www.oeibf.at

