

# Best Practice - Beispiele in der Bildungs- und Berufsberatung



Projekt Leonardo da Vinci Second  
Chance – Individual Learning  
and Career Paths in Vocational  
and Educational Training



**Leonardo da Vinci**

Herausgegeben von Nina Kaiser  
Berufsbildungswerk des DGB  
September 2005

herausgegeben vom:

Berufsbildungswerk



Education and Culture

## **Leonardo da Vinci**

Gemeinnützige Bildungseinrichtung des DGB GmbH (bfw)

Competence Center EUROPA

Im Neuenheimer Feld 582

69120 Heidelberg

Tel.: ++49-6221-50257 30

Fax: ++49-6221-50257 44

E-mail: [nina.kaiser@bfw.EU.com](mailto:nina.kaiser@bfw.EU.com)

Dieses Projekt wurde mit Mitteln der Europäischen Kommission (Programm Leonardo da Vinci II) gefördert. Der Inhalt des Projektes reflektiert nicht notwendigerweise die Position der Europäischen Kommission oder ihrer Nationalen Agentur und schließt keinerlei Verantwortung ihrerseits ein.

<http://www.secondchance.utu.fi>

© Second Chance Partnerschaft

# Inhalt:

1. Vorwort.....	5
2. Einführung: Bildungs- und Berufsberatung in der Europäischen Union .....	6
Das Wesen der Bildungs- und Berufsberatung:.....	8
Die Adressaten der Bildungs- und Berufsberatung:.....	8
Die Zeitpunkte, zu denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird: .....	9
Die Orte, an denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:.....	9
Die Anbieter der Bildungs- und Berufsberatung: .....	9
Die Arten, in denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:.....	10
3. Best Practices: europäische Beispiele der Bildungs- und Berufsberatung .....	11
3.1 Berufliche Beratung für junge Menschen.....	12
Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele .....	12
Pädagogischer Ansatz.....	14
Überschneidung mit dem existierenden Bildungs- und Berufsberatungssystem..	18
Die Rolle des/der Beraters/in .....	19
3.2 Beratungsdienste für arbeitslose Erwachsene.....	21
Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele.....	21
Pädagogischer Ansatz.....	22
Überschneidung mit dem existierenden Bildungs- und Berufsberatungssystem..	24
Die Rolle des/der Beraters/in .....	26
3.3 Laufbahnberatung in der Hochschulbildung.....	28
Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele.....	29
Pädagogischer Ansatz.....	31
Überschneidung mit dem existierenden Bildungs- und Berufsberatungssystem..	35
Die Rolle des/der Beraters/in .....	37
4. Gemeinsame Qualitätsstandards der Bildungs- und Berufsberatungsdienstleistungen .....	41
5. Resümee .....	46
6. Literaturverzeichnis .....	47

**SECO  
CHAN**

## I. Vorwort

Dies ist die erste Veröffentlichung im Rahmen des Leonardo da Vinci-Projektes „Second Chance – Individual Learning and Career Path“ ([www.secondchance.utu.fi](http://www.secondchance.utu.fi)). Es ist eine Synthese der Erfahrungen der Projektpartner im sehr heterogenen europäischen Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Mit dieser Arbeit soll das Verständnis für nationale Entwicklungen und Ansätze ermöglicht werden, damit transnationale Kooperationen in diesen Bereichen zukünftig erleichtert werden.

Die Vielfalt der Beratungsansätze und -modelle ist eine gute Grundlage für Austausch und gegenseitiges Lernen. Aus diesen Erfahrungen lassen sich Muster für qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung zu definieren.

An dem „Second Chance-Projekt“ sind Projektpartner aus den unterschiedlichen Bereichen der Bildungs- und Berufsberatung (Schulen, Bildungsträger und Universitäten) beteiligt. Die Internationalität der Zusammenarbeit (die Partner stammen aus Finnland, Litauen, Polen, Deutschland, den Niederlanden, Spanien, Portugal, Italien und Dänemark) ermöglicht Einblicke in die unterschiedlichen nationalen bzw. organisationsspezifischen Bildungs- und Berufsberatungsansätze.

Diese Darstellung, mit den Erfahrungsberichten und Best Practice Beispielen, erhebt nicht den Anspruch, für die jeweiligen Länder repräsentativ zu sein.

Vielmehr liegt der Nutzen dieser Sammlung darin, eine wertvolle Informationsquelle über Erfahrungen mit der alltäglichen Beratungsarbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen und Zielsetzungen zu erhalten. Darüber hinaus verdeutlichen die jeweiligen Berichte, gemeinsame ähnliche Ansätze, Stärken und Entwicklungen in der Bildungs- und Berufsberatungsangebote für unterschiedliche Zielgruppen.

In der nächsten Projektphase werden die Schlussfolgerungen – vor allem die im 4. Kapitel beschriebenen „lessons learned“ reflektiert und in das zu entwickelnde aktivierende<sup>1</sup> pädagogische Beratungsmodell integriert.

---

<sup>1</sup> Unter „aktivierend“ wird eine Beratungsform verstanden, die selbst bestimmte Entscheidungen über den eigenen Bildungsweg und die eigene berufliche Laufbahn fördert.

## 2. Einführung: Bildungs- und Berufsberatung in der Europäischen Union

Im Projekt „Second Chance – Individual Learning and Career Path“ wird der Begriff „Bildungs- und Berufsberatung“ in Anlehnung an den Synthesebericht der CEDEFOP folgendermaßen definiert: „Bildungs- und Berufsberatung bezieht sich auf eine Reihe von miteinander verzahnten Dienstleistungen, die das Angebot von Informationen und Unterstützung in strukturierter Form zum Ziel haben, damit Einzelpersonen und Gruppen dazu befähigt werden, unabhängig von ihrem Alter und dem jeweiligen Zeitpunkt in ihrem Leben Entscheidungen in Bezug auf ihre Bildungs-, Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu treffen und ihren Lebensweg effektiv zu steuern.“ (R. Sultana, *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa*. CEDEFOP 2004, S. 31).

Die Bedeutung der Bildungs- und Berufsberatung nimmt in den europäischen Staaten zu.

Auf der Ratstagung in Lissabon (2000) wurde das Ziel formuliert, Europa bis zum Jahre 2010 zum wettbewerbsfähigsten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Wesentliche Voraussetzungen dafür sind lebenslanges Lernen, soziale Teilhabe, Effizienz des Arbeitsmarktes und wirtschaftliche Entwicklung. Einer leistungsfähigen Bildungs- und Berufsberatung kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu.

Im Entwurf des Zwischenberichts über die Umsetzung der Ziele der Lissabon-Strategie<sup>2</sup>, wird die Bildungs- und Berufsberatung als eine der vier wichtigsten Maßnahmen im Hinblick auf die Schaffung von offenen, attraktiven und zugänglichen Lernumfeldern genannt. Der Bericht plädiert für eine Stärkung der Rolle, Qualität und Koordinierung von Beratungsdienstleistungen. Ihre Aufgabe sei es, das Lernen in jedem Alter und in jeder Form zu fördern und die Bürger zu befähigen, ihr Lernen und Arbeiten sinnvoll selbst zu steuern. Europäische Entwicklungen und Grundsätze sollen in die Gestaltung der nationalen Politiken zur Bildungs- und Berufsberatung aufgenommen werden.

Die Ziele der Bildungs- und Berufsberatung im Kontext des lebenslangen Lernens (LLL) können wie folgt zusammengefasst werden:

“Die Beratung baut das Selbstvertrauen auf und befähigt den Einzelnen zur Selbstbestimmung und bringt den Bürgern zudem Lernangebote,

<sup>2</sup> Allgemeine und berufliche Bildung 2010: die Dringlichkeit von Reformen für den Erfolg der Lissabon-Strategie (2004).

Erwerbsmöglichkeiten, Möglichkeiten zur staatsbürgerlichen Betätigung und zur Freizeitgestaltung ins Bewusstsein.

Sie fördert die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit, indem sie den Menschen dabei hilft, laufbahnbezogene Entscheidungen sowohl im Hinblick auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt als auch im Hinblick auf eine berufliche Veränderung zu treffen.

Ebenso kann die Bildungs- und Berufsberatung die Leistungsfähigkeit und Effizienz des allgemeinen und beruflichen Angebots und der arbeitsmarktpolitischen Instrumente verbessern, indem sie dazu beiträgt, dass die Bedürfnisse des Einzelnen und die des Arbeitsmarktes besser aufeinander abgestimmt werden und die Zahl der Ausbildungsabbrecher zurückgeht.“ (Sultana, R. CEDEFOP 2004, Seite 5).

Die Kommission und die Mitgliedstaaten sehen in der Bildungs- und Berufsberatung eine zentrale Komponente zur Umsetzung der Lissabon-Strategie. Die EU-Kommission hat sich an internationalen Studien beteiligt, um vergleichende Informationen zu diesem Themenfeld zu erhalten.

An einer Studie über Strategien zur Laufbahninformation, -beratung und -orientierung, die 2001 von der OECD in die Wege geleitet wurde, nahmen ursprünglich 14 Länder teil. Auf Ersuchen der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission dehnten das CEDEFOP und die Europäische Stiftung für Berufsbildung die Studie 2002 auf die übrigen und die künftigen Mitgliedstaaten aus. Ebenfalls im Jahre 2002 initiierte die Weltbank eine ähnliche Studie zu den Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen in sieben Ländern mit mittlerem Einkommensniveau. Mit Erlaubnis der OECD erfolgten die von CEDEFOP, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und der Weltbank durchgeführten Studien auf der Grundlage des von der OECD entwickelten Fragebogens. Insgesamt wurden 37 Länder erfasst (eine Mischung aus europäischen Ländern, Ländern mit mittlerem Einkommensniveau und hoch entwickelten Ländern außerhalb Europas). Durch die Erhebung – die dabei alle das gleiche Umfrageinstrument verwendeten und ihr Vorgehen durch regelmäßige Zusammenkünfte im Rahmen verschiedener Foren miteinander koordinierten – wurde der bislang umfangreichste harmonisierte internationale Datenbestand zur Bildungs- und Berufsberatung zusammengetragen, der insgesamt 37 Länder erfasst<sup>3</sup>.

Die enorme Bedeutung, die die Europäische Union qualitativ hochwertigen Beratungsdiensten im Rahmen des lebenslangen Lernens beimisst, wird auch in vielen weiteren Veröffentlichungen

---

<sup>3</sup> Der Bericht kann unter <http://www.trainingvillage.gr> heruntergeladen werden.

dokumentiert<sup>4</sup>. Die EU unterstützt die Politikentwicklung, Reflektion und Erfahrungsaustausch im Bereich der Bildungs- und Berufserfahrung durch zahlreiche Initiativen. Dies sind u.a.:

- Gründung der *Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung* innerhalb der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission  
[http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/expertgroup/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/expertgroup/);
- Ausweitung der OECD-Studie zu Strategien in der Bildungs- und Berufsberatung auf alle EU-Mitgliedstaaten und zusätzlich auf die Beitritts- und Kandidatenländer  
[http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/Career\\_Guidance\\_survey/](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/Career_Guidance_survey/);
- Vergabe von finanziellen Mitteln für diverse Projekte innerhalb der Programme zur Förderung von Bildung, Beschäftigung und sozialer Integration
- Gründung des EUROGUIDANCE-Netzwerkes.  
<http://www.euroguidance.org.uk/>

Die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verfügen über unterschiedliche Ansätze und Strukturen. Diese Spannweite der nationalen Bildungs- und Berufsberatungspraxis wird in der folgenden Zusammenfassung des Syntheseberichts des CEDEFOP (Sultana, R. CEDEFOP 2004, S. 138ff.) deutlich:

#### Das Wesen der Bildungs- und Berufsberatung:

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

#### Die Adressaten der Bildungs- und Berufsberatung:

- Von einer Dienstleistung, die sich hauptsächlich an Schüler der Sekundarstufe wendet ... zu einer Dienstleistung, die auf die Bedürfnisse aller Lernenden zugeschnitten ist

<sup>4</sup> weitere Informationen in *Overview of relevant EU policy developments* [http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/eu\\_policy\\_context.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/eu_policy_context.asp).

- Von einer Dienstleistung, die arbeitslosen Jugendlichen und Erwachsenen offen steht ... *zu einer Dienstleistung, die auch bei beruflichen Veränderungen in Anspruch genommen werden kann*
- Von einer Randdienstleistung, die auf Risikogruppen abzielt ... *zu einer regulären Dienstleistung, die breiteren Bevölkerungsschichten zugänglich ist*

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

- Von einer Dienstleistung, die in erster Linie an entscheidenden Übergängen angeboten wird ... *zu einer Dienstleistung, die das ganze Leben über in Anspruch genommen werden kann*
- Von einer Dienstleistung, die kurativen Charakter hat und in Krisensituationen angeboten wird ... *zu einer Dienstleistung, die lehrreich ist, den Bürgern Lernkompetenzen und die Fähigkeit zum selbstständigen Laufbahnmanagement vermittelt und sie darauf vorbereitet, über ihre gesamte Lebensspanne hinweg kluge Entscheidungen zu treffen*

Die Orte, an denen Bildungs- und Berufsberatung angeboten wird:

- Von einer Dienstleistung, die nur an institutionellen Stellen angeboten wird ... *zu einer Dienstleistung, die auch in Freizeiteinrichtungen, gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen und zu Hause genutzt werden kann*
- Von einer Dienstleistung, die in Zeit und Raum formal gebunden ist ... *zu einer Dienstleistung, die allgegenwärtig ist*

Die Anbieter der Bildungs- und Berufsberatung:

- Von einer Dienstleistung, die ausschließlich vom Staat angeboten wird ... *zu einer Dienstleistung, die auch von gemeinnützigen örtlichen Einrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgebern und anderen privaten Veranstaltern erbracht wird*
- Von einer Dienstleistung, die nur von Laufbahnberatern erbracht wird ... *zu einer Dienstleistung, zu der auch Interessengruppen und andere Beiträge leisten*
- Von einer Dienstleistung, die von fachlich nicht auf das Gebiet spezialisierten Mitarbeitern erbracht wird ... *zu einer Dienstleistung, die eine einschlägige Ausbildung und berufsbegleitende Fortbildung voraussetzt*
- Von einer Dienstleistung, deren Schwergewicht zumeist auf der persönlichen und bildungsbezogenen Beratung liegt... *zu einer Dienstleistung, die der beruflichen Bildungs- und Berufsberatung gebührende Bedeutung beimisst*

- Von einer Dienstleistung, die kaum professionalisiert ist ... zu einer Servicestruktur mit ausgeprägten beruflichen Einstiegs- und Aufstiegswegen
- Von einer Dienstleistung, die von Mitarbeitern der gleichen Stufe erbracht wird ... zu einer Dienstleistung, die von unterschiedlichen Personalkategorien erbracht wird, u. a. auch von semiprofessionellen Hilfskräften

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

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

### 3. Best Practices: europäische Beispiele der Bildungs- und Berufsberatung

Das nachfolgende Kapitel beschreibt einige ausgewählte Ansätze der Bildungs- und Berufsberatung in europäischen Ländern. Dies sind Erfahrungen, die die Institutionen gemacht haben, die an dem Projekt “Second Chance – Individual Learning and Career Path” mitwirken.

Die europäischen Partnerinstitute arbeiten mit spezifischen Zielgruppen. Daher werden die nationalen Ansätze der Bildungs- und Berufsberatung in folgenden Personengruppen-Clustern beschrieben:

- Berufsberatung für junge Menschen
- Beratungsdienste für arbeitslose Erwachsene
- Laufbahnberatung im Hochschulbereich

Die unterschiedlichen Ansätze der angebotenen Beratungsdienste, werden in einem gemeinsamen definierten Strukturraster beschreiben.

Die Aspekte

- Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele
- Pädagogischer Ansatz
- Überschneidung mit den existierenden Systemen der Bildungs- und Berufsberatung
- Rolle des/der Beraters/in waren von zentralem Interesse für die Projektpartner.

In dem vergleichenden Bericht gibt es zwei besondere Beispiele, die über die Zielgruppenstruktur hinausgehen. Es werden die nationalen Systeme der Bildungs- und Berufsberatung beschrieben, einschließlich diverse Bildungsebenen und Zielgruppen. Der umfassende Bericht zur Bildungs- und Berufsberatung von *AMT Spanien* beschreibt die Verbindungen zwischen der Berufsbildung und der Arbeitswelt. Hierunter werden die existierenden nationalen und transnationalen Beratungen für Lernende im formalen Berufsschulsystem sowie für Arbeitslose, Beschäftigte und Universitätsstudierende aufgeführt.

Die von Biuro Obslugi Inicjatyw Europejskich (*Büro für Europäische Initiativen und Programme*) durchgeführte polnische Studie zur Bildungs- und Berufsberatung beschreibt analog zur Studie von *AMT Spanien* ein sehr komplexes nationales Berufsberatungssystem.

Um die Struktur des vergleichenden Berichts transparent und verständlich zu machen, gleichzeitig zwischen den verschiedenen

Ansätzen differenzieren zu können, wurde auf jeweils eine Zielgruppe pro Land fokussiert und entsprechend der ausgewählten Gruppe nur ein Typ der angebotenen Beratungsdienste präsentiert.

Das polnische Best Practice Beispiel konzentriert sich primär auf die Beratungsdienste, die sich zumeist an Arbeitslose mit speziellem Unterstützungsbedarf richtet. Daher ist die Beschreibung dieser Zielgruppe unter dem Unterpunkt “Berufsberatung für Arbeitslose“ zu finden (3.2).

*AMT Spanien* ermöglicht es, interkulturelle Fähigkeiten und Sprachkompetenzen durch betriebliche Trainings im Ausland zu erwerben. Dieses Angebot dient als Beispiel für Beratungsdienste für Universitätsstudenten und soll unter “Karriereberatung im Hochschulbereich” beschrieben werden. Die vom *AMT Spanien* angebotene Dienstleistung kann als interessantes und ergänzendes Beispiel für Beratungsdienste an außeruniversitären Organisationen, welche als Vermittlungsinstanz zwischen Bildungsbehörden und der Arbeitswelt fungieren, betrachtet werden.

### 3.1 Berufliche Beratung für junge Menschen

Der Fokus in diesem Kapitel liegt auf den „Best Practice“ Beispielen aus Finnland, Dänemark, Spanien und Deutschland, die im Bereich der Berufs- und Weiterbildung angesiedelt sind. Die Beispiele zielen auf die soziale und berufliche Integration von jungen Menschen in- und außerhalb von Bildungseinrichtungen durch praxisorientierten Unterricht und/oder individuelle Beratungsdienste.

Lebenswege sind heutzutage äußerst komplex und unvorhersehbar. Daher ist die Wahrscheinlichkeit, im Laufe des Lebens mehrfach an Trainings- und Schulungsmaßnahmen teilzunehmen, sehr hoch. Da es bei der Zielsuche immer mehr an traditionellen Leitbildern fehlt, wird besonderes Gewicht darauf gelegt, mehr junge Menschen durch individuelle Angebote auf ihrem Entwicklungsweg zu unterstützen.

#### Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele

Die finnischen<sup>5</sup>, dänischen<sup>6</sup>, deutschen<sup>7</sup> und spanischen<sup>8</sup> Best Practice Beispiele weisen auf die Wichtigkeit von teilnehmerzentrierten Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche hin.

<sup>5</sup> Savonlinna ammatti- ja aikuisopisto – *Berufskolleg in Savonlinna*

<sup>6</sup> Skive Tekniske Skole – *Technische Berufsschule in Skive*

<sup>7</sup> *Berufsbildungswerk des DGB*

<sup>8</sup> Instituto de Formación y Estudios Sociales Fundación – *Institut für Bildung und Sozialstudien*

Sie betonen die Notwendigkeit, die Integration in den Bildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern.

Alle aufgeführten Beispiele sind im Rahmen von Entwicklungsinitiativen und/oder innerhalb von lokalen Behörden wie der Universität Kuopio, dem Bildungsministerium und den Arbeitsagenturen entstanden. Sie wurden in Kooperationen zwischen Beratungs-, Bildungs- und Jugendorganisationen unter Federführung des jeweiligen Projektträgers entwickelt.

Die nationalen Zielgruppen in den Beispielen sind Jugendliche mit folgenden Charakteristiken:

- Jugendliche mit Lernschwierigkeiten / Jugendliche, die ihr Potential nicht ausreichend nutzen
- Abbrecher/innen aus dem Berufs- und Weiterbildungssystem
- Geringqualifizierte Arbeitnehmer/innen
- Sozial benachteiligte Jugendliche
- Jugendliche mit Migrationshintergrund
- Arbeitslose, die bei der Integration in den Arbeitsmarkt Unterstützung und Berufsberatung benötigen

Bei den Best Practice Beispiele lassen sich folgende Ziele identifizieren:

- Ausbau der beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen der Teilnehmenden
- Verbesserung der Kompetenzen in der Lebensplanung und der sozialen und beruflichen Interaktion zur Förderung der sozialen Identität
- Entwicklung der Potentiale der Teilnehmenden
- Lernen, die Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen
- Sichern der beruflichen und sozialen Integration
- Stärkung der (Langzeit-)Beschäftigungsfähigkeit.

*Berufskolleg in Savonlinna (Finnland), Technische Berufsschule in Skive (Dänemark) und der werkstattbasierte Unterricht im Berufsfortbildungswerk des DGB (Deutschland)* stellen Maßnahmen der beruflichen Vorbereitung dar und bieten Unterstützung und Beratung bei der beruflichen Qualifizierung und der Arbeitsmarktintegration an.

Das berufsbezogene Beratungsangebot vom *Institut für Bildung und Sozialstudien (Spanien)* fokussiert auf einen Beratungsprozess, der bei der Arbeitssuche unterstützt und die Integration in den Arbeitsmarkt fördert.

## Pädagogischer Ansatz

Die Best Practice Beispiele basieren auf einem teilnehmerzentrierten Ansatz, in dem jede/r Teilnehmende als individueller Fall gesehen wird und es darauf ankommt, flexibel auf seine individuellen Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse zu reagieren.

Mehrere Tests, die an der *Technischen Berufsschule Skive (Dänemark)* durchgeführt wurden, weisen nach, dass ein teilnehmerzentrierter Beratungsansatz zu erhöhter Motivation führt. Sie verdeutlichen auch, dass dieser Ansatz die Motivation und den Wunsch zu lernen erhöht. Durch die Beratung wird es für die Individuen leichter, ihre eigene berufliche Rolle, Stärken und Schwächen zu identifizieren, welches eine wichtige Kompetenz für die Eingliederung in das jeweilige Unternehmen ist. Denn die Anforderungen an die Individuen in einem Unternehmen, in der Schule oder einem auf Gruppenarbeit basierenden Projekt ändern sich. Der Wandel von Industrie- und Produktionsgesellschaft zur Wissensgesellschaft erfordert immer stärker die Selbstorganisationskompetenzen und Innovationsfähigkeit der Menschen.

Wichtige Elemente bei teilnehmerzentrierten Ansätzen sind Analysen und individuelle Bildungspläne. Profilanalyse und Eingangsanalyse zeigen den individuellen Entwicklungsstand und die Bildungs- und Schulungsbedürfnisse auf. Die Analysen sind zusammen mit den individuellen Lern-, Lehr-, Qualifizierungs- oder Bildungsplänen die Instrumente zur Planung und Ausgestaltung der individuellen Berufswege der Teilnehmenden.

Die Schulungen und Beratungen sind individualisiert. Die pädagogischen Ansätze enthalten:

- Spezielle Lernarrangements
- Interdisziplinäre Kooperationen
- Problemorientierte und projektbasierte Lehrformen (z.B. Präsentation konkreter Beispiele, themenspezifische Tagen, Lernmethoden, die an die konkrete Alltagssituation anschließen)
- Flexible Lernumgebungen (z.B. Studienreisen, Aufgaben, die bei der Arbeit oder in der Schule zu erledigen sind) sowie
- Diverse Beratungs- und Diagnosemethoden (z.B. standardisierte und psychologische Tests, gezielte Verhaltensbeobachtungen, verhaltens- und kommunikationsspezifische Methoden wie Zwei-Personen-Gespräche, Selbsteinschätzungsmethoden).

Im Falle des *Berufskollegs Savonlinna*, der *Technischen Berufsschule Skive* und der werkstattbasierten Schulung des *Berufsfortbildungswerks des DGB* zielen der individuelle Schulungsplan (mit individuellem Zeitplan) auf eine abzuschließende berufliche Qualifikation. Das Berufsberatungsangebot vom *Institut für Bildung und Sozialstudien* fokussiert hingegen primär auf die Suche nach individuellen Wegen für die Arbeitsmarktintegration.

Der individuelle Schulungs- und Beratungsansatz hängt maßgeblich von der Kooperation zwischen Schulungskräften, Beratern/innen und Management ab. Die Aufgaben sind oftmals derart komplex und vielseitig, dass eine Lehrkraft alleine sie nicht bewältigen kann. Das gesamte Team bietet den Teilnehmenden individuelle Beratung, Unterweisung und Betreuung in Schule und Arbeitsumgebung an wie beispielsweise in Form von Praktika oder Arbeitsplätzen, um so die besten Resultate für jede/n einzelne/n zu erzielen.

### Konzept Dänemark

Dem teilnehmerzentrierten Ansatz des *Technischen Instituts Skive* liegt das Konzept „*der vielen Intelligenzen*“ von Howard Gardner's<sup>9</sup> zugrunde. In der Projektarbeit werden unterschiedliche dieser Intelligenzen aktiviert, dies gewährleistet einen besseren und breiter gefächerten Lernprozess der Schüler/innen. Die Projektarbeit in diesem Beispiel folgt einem rationalen, didaktischen Prinzip aus konstruktivistischer Perspektive. Aufgrund dieses theoretischen Ausgangspunkts finden die Schüler/innen eine Lernumgebung vor, in der ihr besonderes Intelligenzprofil angesprochen und aktiviert wird. Dank dieses positiven Lernerlebnisses sind sie bestrebt, Lernbereiche, in denen sie bislang noch keine oder nicht ausreichend Kompetenzen erworben haben, (weiter) auszubauen.

Den Ausgangspunkt des Beratungssystems der *Technischen Berufsschule Skive* (Dänemark) bilden der/die Lernbetreuer/in und der/die Kontaktlehrer/in. Der Schwerpunkt in der pädagogischen Praxis wird auf die Entwicklung der beruflichen und persönlichen Kompetenzen des/der Schülers/in gelegt. Dies bedeutet, dass die Rollen der Lehrkräfte, Kontaktlehrer und Lernbetreuer eng aufeinander abgestimmt sein müssen, damit diese Entwicklungsziele erreicht werden. Ebenso notwendig ist die Berücksichtigung des persönlichen Lernplans des/der Schülers/in, in dem verschiedene Formen des Dialogs auf den Ausbau der darin aufgezeigten Kompetenzen zielen. Durch verschiedene Typen von Auswertungsgesprächen, Coachings und Beratungsgesprächen

---

<sup>9</sup> Weitere Informationen zu Gardners Theorie finden sich beispielsweise unter: <http://www.infed.org/thinkers/gardner.htm>

reflektiert der/die Schüler/in den eigenen Lernprozess und den Aufbau und Ausbau von Kompetenzen. Im Anschluss ist er/sie besser darauf vorbereitet, den Bildungsanforderungen zu entsprechen sowie andere Herausforderungen im Leben zu meistern. Der/die Schüler/in wird sich der eigenen Stärken und Schwächen bewusst und nimmt an der Entwicklung des eigenen Entwicklungsplans im beruflichen, persönlichen und sozialen Bereich teil. Dieser Bildungsplan stellt eine systematische Reflexion des eigenen Lernens sicher und ist ein Instrument für alle Personen und Lehrkräfte / Beratenden, die die Lernenden beruflich begleiten.

Der Vorteil dieses Ansatzes ist die verstärkte Motivation der Teilnehmenden, denn der Schwerpunkt liegt auf der Individualität der Teilnehmenden und ihrer jeweilige Situation. Die Schwierigkeit dieses Ansatzes besteht jedoch darin, den Teilnehmenden aufzuzeigen, dass sie darüber hinaus selbst die Herausforderungen im Bildungssystem und im ihrem Leben konstruktiv regeln müssen.

### **Konzept Deutschland**

Entscheidende Faktoren in der werkstattbasierten Schulung im Berufsfortbildungswerk des DGB sind die konstante Unterstützung eines/r Beraters/in sowie die Stärkung Eigenverantwortlichkeit der Schüler/innen für den zukünftigen beruflichen Weg. Ein individueller Ansatz unterstützt die Teilnehmenden dabei, ihre Lebensführungskompetenzen und Lern- und Schulungsmotivation weiter auszubauen.

Die Teilnehmenden weisen in der Regel Merkmale auf, die ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Das Fehlen eines stabilen sozialen Hintergrunds und Mangel an sozialen Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Pünktlichkeit und Konfliktfähigkeit sind einige problematische Aspekte. Die Teilnehmenden müssen im Umgang mit der Arbeitswelt und der Kooperation mit anderen unterstützt und motiviert werden. Bei Problemen und Defiziten im Hinblick auf die Lebensplanungskompetenzen besteht die Möglichkeit, externe Unterstützung in Anspruch zu nehmen. In besonderen Schulungen können die Fähigkeiten im Umgang mit der Arbeitswelt sowie in Alltagssituationen ausgebaut werden.

### **Konzept Finnland**

In dem praxisorientierten Schulungsbeispiel von Savonlinna (*Finnland*), sind die berufsbezogenen Aufgaben als Bestandteil des Alltagsberufslebens der Teilnehmenden konzipiert. Das Beratungsteam ist gemeinsam mit einem gut funktionierenden multiprofessionellen Netzwerk der wichtigste Akteur in diesem Prozess. Das Netzwerk wird aus den entsprechenden lokalen Organisationen und Institutionen wie

den Sozialämtern, der Polizeibehörde, dem städtischen Jugendamt, der Gemeinde, dem Arbeitsamt und dem Schülerwohnheim gebildet.

### Profiling – individuelle Lernpläne – Arbeitsmarktintegration

Die europäischen Konzepte der teilnehmerorientierten Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen sind in ihrer Anlage ähnlich.

Eine frühe Identifikation der möglichen Lernschwierigkeiten ist meistens die beste Methode für eine anschließende Verbesserung. Die Lernschwierigkeiten und/oder sozialen Defizite können von Beginn des Unterrichts an durch individuelles Profiling der Teilnehmenden identifiziert werden<sup>10</sup>. Das Profiling ist auch der Ausgangspunkt für die Entwicklung eines persönlichen Arbeitsprogramms im *Savonlinna Berufskolleg*. Im Falle der *Technischen Berufsschule Skive* werden bereits Vorschulkinder auf die Berufswahl vorbereitet. Auftretende Probleme werden während des täglichen Lernens aufgedeckt.

Die Betreuungsperson, die den Schüler/die Schülerin am besten kennt, wird in der Regel den Lernplan (*best study plan*) anfertigen. Im Falle des *Berufskollegs in Savonlinna* (Finnland) und der *Technischen Berufsschule Skive* (Dänemark) ist diese Person der/die Klassen- oder Kontaktlehrer/in. Im Falle des werkstattbasierten Trainings in Deutschland liegt die Verantwortung für den Qualifizierungsplan in den Händen des/der Beraters/in. In allen Fällen aber ist die Entwicklung des Lernplans ein gemeinsamer Prozess von Lehrkräften, Beratern und Schülern. Dieser Plan ist die wichtigste Informationsquelle für die individuelle Beratung, Lehrtätigkeit und Beurteilung.

In dem dänischen Ansatz wird der individuelle Lernplan mindestens zweimal in jedem Schuljahr aktualisiert (*Berufskolleg Savonlinna*). Im deutschen Beispiel findet eine Überprüfung der Lernplans nach dem Übergang von einer Qualifizierungsphase zur nächsten statt. Alle Entwicklungen des/der Schülers/in werden dokumentiert. In einigen Fällen wird spezielle sozialpädagogische Unterstützung angeboten.

Der nutzerzentrierte Ansatz in der Bildungs-/Berufsberatung und Qualifizierung ist durch verschiedene Formen des Profilings und durch individuelle Bildungspläne gekennzeichnet. Er ermöglicht es, junge Menschen so zu unterrichten, zu unterstützen und zu begleiten, dass es ihnen dabei hilft, ihre eigenen Berufswünsche und ihren Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt zu identifizieren.

In den meisten Fällen kann die Arbeitsmarktintegration durch die durch die enge Kooperation zwischen Schulen, Bildungszentren

<sup>10</sup> Eignungsanalyse im deutschen Fall oder Eingangsdiagnose im Falle von IFES (Spanien)

und Arbeitgebern erreicht werden. Die Vermittlung auf Arbeits- oder Praktikumsplätze oder der Übergang in eine Bildungseinrichtung mit dualem System (Dänemark, Deutschland) sind für die jungen Menschen der Eintritt in die Arbeitswelt. Auch in dieser Phase wird die Betreuung durch die Beratungs- und Bildungsinstitutionen fortgesetzt (etwa durch wöchentliche Besuche am Arbeitsplatz).

### Überschneidung mit dem existierenden Bildungs- und Berufsberatungssystem

Die nationalen Bildungs- und Berufsberatungssysteme bilden den Rahmen für die Arbeit der Bildungs- und Beratungsinstitutionen.

In Finnland ist die Beratung Teil der Unterstützungsangebote für Schüler/innen in der Sekundarstufe. Die Beratung basiert auf

- dem Berufsbildungsgesetz (L1998/630)
- der Berufsbildungsverordnung (A811/98)
- nationalen Curricula
- des vom Bildungsanbieter erstellten qualifikationsspezifischen Curriculums sowie
- dem neuesten nationalen Entwicklungsplan für Bildung und Wissenschaft.

Die Entwicklung einer für lebenslanges Lernen gerechten Lernumgebung und die persönliche Weiterentwicklung durch Anspruchnahme von qualitativ hochwertigen Beratungsdienstleistungen werden hier in den Vordergrund gestellt.

Das deutsche Modell der Ausbildungsvorbereitung basiert auf der Initiative der Bundesagentur für Arbeit und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung „Neue Förderstrukturen für Zielgruppen mit Bedarf an spezieller Unterstützung“. Die Initiative greift die Änderungen des nationalen Berufsbildungsgesetzes (BBiG) auf. In diesem Zusammenhang spielt ebenfalls das „Zweite Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2002) eine Rolle.

Das Beratungssystem in Dänemark ist unterteilt in die allgemeine Bildung und die Berufsberatung. Die Aufgaben werden zentral vom Bildungsministerium festgelegt, die Umsetzung findet dezentral in Schulen und in den für die Weiterbildung verantwortlichen regionalen Beratungszentren statt. Auf Basis der zentralen Ziele entscheidet jede Schule über die pädagogischen Konzepte der Beratung. Die Beratung von den speziell qualifizierten Kontaktlehrkräften wird durchgeführt.

Für den/die allgemeine Lernberater/in wäre es nicht in im selben Maße möglich, die mit dem persönlichen Bildungsplan verbundenen Aufgaben auszuführen.

Soweit uns bekannt ist, arbeiten alle Berufsbildungsinstitutionen in Dänemark mit Kontaktlehrern, auch wenn die Aufgaben und deren Organisation teilweise sehr stark variieren. Das Kontaktlehrer/innen-System entspricht den durch das Ministerium festgelegten Anforderungen.

Die Berufsberatungsmaßnahme des *Instituts für Bildung und Sozialstudien* in Spanien wurde im Bildungsministerium entwickelt und in der lokalen Geschäftsstelle in Melilla angeboten. Dieses Beratungssystem, welches außerhalb des formalen Bildungs- und Unterrichtssystems angeboten wird, ist relativ neu und kann als Pilotprojekt betrachtet werden. Bis jetzt wurden diese Erfahrungen nur auf lokaler Ebene gemacht, da es keine national anerkannten Gesetze zur Bildungs- und Berufsberatung gibt.

#### Die Rolle des/der Beraters/in

In allen hier beschriebenen Best Practice Beispielen haben die Beratenden eine ähnliche Rolle. Ein/e Berater/in entwickelt, kontrolliert, und modifiziert gemeinsam mit den Teilnehmenden den Qualifizierungs-, Lehr-, Bildungs- oder Arbeitsmarktintegrationspläne. Er integriert in den Qualifizierungsprozess weitere wichtige Akteure wie Berufsschullehrer/innen, Lehrkräfte, Eltern, Schulpsychologen/innen, Verantwortliche der lokalen Arbeitsagenturen oder Mitarbeiter/innen aus anderen Behörden in.

Basierend auf den individuellen Bedürfnissen bietet der/die Berater/in in der Regel zusätzliche Unterstützung an, z.B. zu Gerichtsverfahren, Schulden, Kindererziehung, Obdachlosigkeit, etc.

Die Aufgaben der klassischen sozialen und bildungsspezifischen Unterstützung sind:

- Beratung und Unterstützung der Teilnehmenden im Ausbildungsprozess und insbesondere bei der Verbesserung ihrer Arbeits- oder Lerneinstellungen, so dass sie positiv ins Arbeits- oder Ausbildungsleben treten können
- Beratung bei der Wahl eines adäquaten Ausbildungswegs, unter Berücksichtigung der Fähigkeiten, Interessen, Schwierigkeiten der Teilnehmenden etc.
- Identifizierung von individuellen Integrationsschwierigkeiten und sozialen Problemen
- Psychologische Unterstützung der Individuen und Förderung der Problemlösungsfähigkeiten

- Unterstützung der Teilnehmenden dabei, Selbstwertgefühl zu entwickeln, erhöhen bzw. stabilisieren
- Vermittlung von Lernmethoden
- Koordination der Curricula-Anpassung.

Der teilnehmerzentrierte Ansatz bedarf einer engen Zusammenarbeit mit den Jugendlichen und den anderen Beteiligten und Institutionen. Daher ist es notwendig für die Berater/innen, über Kenntnisse und Erfahrungen in folgenden Bereichen verfügen:

- Solide pädagogische Kenntnisse (Lernstile, Nutzung von technischen, sozialen und persönlichen Kompetenzen, besondere pädagogische Unterstützung, etc.)
- Netzwerkmanagement (Kontakt zu verschiedenen Institutionen und Behörden)
- Akquisition/Integration in den Ausbildungs-/Arbeitsmarkt (z.B. Kenntnisse über Bedarfe auf dem Arbeitsmarkt, Unternehmensanforderungen)
- Soziale und pädagogische Beratungsmethoden und -instrumente (Coaching, Profiling, Assessment, Kommunikationstechniken, etc.) und unterschiedliche Arbeitsformen (Teamwork, intensive Beratung in individuellen Fällen)
- Bildungsprogramme, Berufsbildungsmaßnahmen, Gesetze
- Soziale Kompetenzen
- Administrative Aufgaben
- Reflektion ihrer/seiner eigenen Arbeit und Bewusstsein für Grenzen.

Die Berufsberatungsmaßnahme des *Instituts für Bildung und Sozialstudien (Spanien)*, die stärker auf Arbeitsmarktintegration als auf Qualifizierung oder persönlicher Entwicklung fokussiert, kombiniert individuelle und aktivitätsfördernde Maßnahmen mit klassischen Angeboten (z.B. eine Datenbank mit Arbeitsstellenangeboten). Ein/e Berater/in ist für folgende Aufgaben verantwortlich:

- Individuelle Beratung
- Gruppeninformation / Schulungsaktivitäten
- Pflege und Nutzung von Datenbanken.

Die Notwendigkeit, mit diesen unterschiedlichen Aufgaben zurechtzukommen, setzt die Fähigkeit voraus, in erfahrenen

multidisziplinären Teams arbeiten zu können. Zu diesen Teams können aus folgenden Funktionsträgern bestehen:

- Allgemeine/r Vorgesetzte/r,
- Psychologen/Pädagogen, die für die Entwicklung der individuellen Beratungsaktion und für die Koordination der Gruppenprozesse verantwortlich sind,
- Mitarbeiter/innen, die die individuellen und Gruppeninformationsveranstaltungen organisieren und bei der Arbeitssuche, der Kontaktaufnahme mit Unternehmen und lokalen Behörden behilflich sind
- sowie Personen, die mit der Pflege und Nutzung der Datenbanken betraut sind.

### 3.2 Beratungsdienste für arbeitslose Erwachsene

Der folgende Abschnitt beschreibt Beispiele der Bildungs- und Berufsberatung für arbeitslose Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf: (Langzeit-)Arbeitslose (Litauen und Polen), Arbeitslose, Personen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sowie Personen mit geringer formaler Qualifizierung (Finnland, Portugal).

#### Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele

Die Aufgabe der Berufsberatung und -information (außerhalb der Bildungsinstitutionen) ist im Wesentlichen die zeitnahe Vermittlung von arbeitslosen Erwachsenen in Bildung und Arbeit. Die Best Practice Beispiele aus Litauen und Polen sind Beratungsangebote für Arbeitslose mit dem Ziel der beruflichen (Re)Integration sowie einer angepassten Karriereplanung. Der Beratungsansatz basiert auf der persönlichen Diagnose und Selbstbeurteilung der Arbeitssuchenden. Die Anbieter sind öffentliche Arbeitsagenturen<sup>11</sup>. Begleitung und Beratung wird hier als effektives Instrument zur Unterstützung der Arbeitssuchenden gesehen. Das Ziel ist auch immer mehr die "Aktivierung" von Kunden/in, die mit der Unterstützung der Mitarbeiter/innen der Arbeitsagenturen einen persönlichen Aktionsplan entwickeln müssen.

In den Beispielen aus Finnland und Portugal wird als Ziel der Berufsbildung die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit genannt. Hierfür werden Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten und adäquate Unterstützungen für die Auszubildenden angeboten.

<sup>11</sup> Öffentliche Arbeitsagentur in Polen und Arbeitsmarktbildungsstellen in Litauen

## Pädagogischer Ansatz

Die Beispiele aus Polen und Litauen basieren auf dem Prinzip der Aktivierung, Motivation und Unterstützung von (zumeist langzeit-)arbeitslosen jungen Menschen zu deren Vorbereitung auf das Arbeitsleben. Das litauische Programm für Beschäftigungsmöglichkeiten gehört zur Gruppe von Programmen, in denen berufliche Vorstellungen ermittelt werden. Die Teilnehmenden werden bei Karriereentscheidungen und Karriereplanung in einem vierphasigen Selbstbeurteilungstraining unterstützt. Während individueller Veranstaltungen und Gruppensitzungen definieren die Teilnehmenden ihre beruflichen Ziele, Wünsche und Fähigkeiten. Schließlich planen sie ihren weiter beruflichen Werdegang.

Die wichtigste Arbeitsmethode während des Beratungsprozesses in polnischen Arbeitsagenturen ist die Selbstbeurteilung. Sie wird als kontinuierliche Evaluation und Diagnose der eigenen beruflichen und persönlichen Potentiale und Kompetenzen (meist in Form von Tests) durchgeführt, sowie. In Gruppenmeetings und individuellen Beratungen erfahren die Teilnehmenden soziale Unterstützung und die Hilfe des/der Beraters/in. Diese Auseinandersetzungen sind ein bedeutsamer Faktor für die Verbesserung der Lebensführungskompetenzen und der Motivation, für die Identifizierung möglicher Lernschwierigkeiten und die Verbesserung der Arbeitsmarktintegration. Die berufliche Potentialanalyse kann dann zur Entwicklung des Aktionsplans in der weiteren Ausbildung genutzt werden. Darüber hinaus wird an der Erstellung eines individuellen beruflichen Entwicklungsplans und die Entwicklung eines effektiven Motivationssystems gearbeitet.

Ein aktiver und individueller Lernprozess (konstruktivistischer Ansatz) hat im finnischen Projekt JOKERI Priorität. Es unterstützt Erwachsene ohne Berufsabschluss dabei, eine berufliche, kompetenzbasierte Qualifikation zu erwerben.

Nach der konstruktivistischen Lerntheorie wird Wissen durch individuelle Informationsverarbeitung erlangt. Aktives Lernen wird sowohl durch Motivation und herausfordernde Lernaufgaben als auch durch die Ziele erzeugt, die sich die Individuen im Lernprozess gesetzt haben. Ebenso bestimmend für die mentalen Konstruktionsprozesse sind die sich auf die Steuerungs- und Lernprozesse beziehenden metakognitiven Fähigkeiten. Durch sie reflektieren die Schüler/innen ihre Aktivitäten, passen diese an und verbessern dadurch die Qualität des Lernens. Wenn auch der Konstruktivismus auf das individuelle Lernen abhebt, so sind soziale Interaktionen und der physische Kontext notwendig für das Lernen. Der sozial-konstruktivistische Ansatz bildet den Ausgangspunkt für die sozial-dynamische Beratung. Im Rahmen von

JOKERI, bekommen Schüler/innen Gruppen- und individuelle Beratung. Die Gegenstände der Beratungen sind das Lernen (Lernmethoden und -stil, Zeitplanung), die Lebensführung, die Identifizierung von Lernschwierigkeiten und die Arbeitsmarktintegration. Der Beratungstyp hängt von den Ergebnissen der Beurteilung der Kompetenzen und Potentiale der Schüler/innen ab. Wichtige Komponenten der Strategie, die diese Ziele sicherstellen sind:

- Übungen zur der Stärkung der internen Motivation, Selbstbewusstsein oder soziale Kompetenzen
- Lösungsorientierte Beratung
- Verbesserung der Kenntnisse zu Informations- und Kommunikationstechnologien
- Berufsvorbereitung: On-the-job Training, Schulung in der Arbeitssuche, Information zu Unternehmensgründung.

Eine weitere teilnehmerzentrierte Form des pädagogischen Ansatzes wurde von Instituto de Soldadura e Qualidade/ ISQ (*Institut für Schweißtechnik und Qualität*) in Portugal gewählt. ISQ hat die so genannte E-Learning basierte F@do-trainings-Methode entwickelt. Die Beratungsaktivitäten sind in einen Prozess eingebaut, in dem der/die E-Learning Tutor/in (e-tutor) und lokalen Vermittler/innen den Trainees dabei helfen, den besten persönlichen Entwicklungsplan in einem Blended Learning Prozess zu finden. Auch helfen sie dabei, die richtige Wahl bezüglich Ausbildungsmodul, Zeitplan und Unterrichtseinheit zu treffen. Sie unterstützen die Möglichkeiten der kooperativer Lerngemeinschaft wahrzunehmen sowie nach geeigneten Wegen zu suchen, Arbeit, Familien-, Privatleben und Ausbildung zu kombinieren.

Jede/r Teilnehmende wird durch mindestens eine/n E-Tutor/in und eine/n lokale/n Vermittler/in durch einen täglichen Motivations- und „Patenschafts“prozess unterstützt.

Entsprechend der F@do Methode sind die Lernenden der wichtigste Faktor im gesamten Unterrichts- und Beratungsprozess, der ebenfalls als teilnehmerzentrierter Prozess bezeichnet werden kann. Ziel ist es:

- zu gewährleisten, dass die Teilnehmenden während der Schulung unterschiedliche Alternativen haben, ihre Lernbedürfnisse zu erfüllen
- persönliche Charakteristiken zu respektieren, die wichtig sind für den Lernprozess, z.B. unterschiedliche Lernstile, unterschiedliche Fähigkeiten und Lernmotivation, etc.

- individuelle Kompetenzen und Wissen zu verbessern, um die persönliche Beschäftigungsfähigkeit, die Motivation bei der Arbeitssuche und die Lebensführungskompetenzen zu verbessern.

Im portugiesischen Fall ist das Profiling der Fähigkeiten und Defizite der Lernenden ein wichtiger Ausgangspunkt um die Lebensführungskompetenzen und die Motivation zu stärken. Ein wichtiger Meilenstein in dem E-Learning Prozess ist es, die Lernenden dabei zu unterstützen, die wesentlichen Barrieren während der gesamten Schulung zu identifizieren. Eine der Komponenten der F@do-Methode ist der so genannte Spiegelraum, virtuell in dem die/der E-Tutor/in seine/ihre Kursteilnehmenden trifft und mit ihnen über ihre Probleme bezüglich der beruflichen Wahl, der Lernschwierigkeiten und möglicherweise im Privatleben spricht. E-Tutoren/innen gebrauchen dynamische pädagogische Übungen, in denen die Teilnehmenden dabei unterstützt werden, sich zu öffnen und über ihre Probleme zu sprechen.

Die hier beschriebenen Beispiele zeigen, dass der Ansatz der Teilnehmerzentrierung sehr nahe an den Menschen herangeht. Thematisiert werden u.a.:

- Lernschwierigkeiten (Finnland)
- Lebensführungskompetenzen (Polen)
- E-Learning-Spiegelraum: Probleme im Bereich Arbeit, Familien, oder Privatleben (Portugal)

Solche individualisierten Ansätze erfordern spezielle Qualifikationen von dem pädagogischen Personal (siehe Kapitel 4)

### **Überschneidung mit dem existierenden Bildungs- und Berufsberatungssystem**

Ähnlich wie die in Kapitel 3.1. beschriebenen Best Practice Beispiele, sind die Beispiele für Beratungsangebote für Arbeitslose Teil der nationalen Strategien zur Beschäftigungs- und Bildungsschulung. Die verantwortlichen Träger sind die Arbeitsagentur (Polen), die Arbeitsmarktschulungsbehörde (Litauen), der Nationale Bildungsausschuss (Finnland) und das Nationale Bildungs- und Beschäftigungsinstitut (Portugal).

In Finnland gibt es zwei etablierte Beratungssysteme, die sich im Hinblick auf Ziele und Funktionen ergänzen. Das eine System betrifft die Beratung und Begleitung von Schulen, das andere die berufliche und karrierespezifische Beratung durch Arbeitsbehörden.

Die Arbeitsverwaltung hat außerdem einen Informationsservice zu den Themen Bildung, Schulungen und Jobs entwickelt. Im öffentlichen Sektor wird Beratung hauptsächlich durch den Bildungsausschuss und die Arbeitsverwaltung angeboten, im Falle der Schulen zumeist durch Gemeinden aber auch durch Bildungs- und Weiterbildungsanbieter. Die Arbeitsteilung zwischen diesen beiden Systemen ist eindeutig. Die Institutionen sind verantwortlich für die Beratung und Begleitung von Schülern/innen. Die berufliche und karrierespezifische Beratung der Arbeitsagenturen steht dabei allen offen und ergänzt die Beratungsangebote der Institutionen.

Ein sehr ähnliches Bildungs- und Berufssystem kann in Polen identifiziert werden, mit zwei Ministerien – dem Ministerium für Nationale Bildung und Sport und dem Wirtschafts- und Arbeitsministerium – als verantwortliche Organisationen. Das Ministerium für Nationale Bildung und Sport ist mit allen Aufgaben im Bereich der beruflichen Bildung und Begleitung von Kindern und Jugendlichen betraut. Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium ist verantwortlich für die Beratung von Erwachsenen. Das Ministerium für Nationale Bildung und Sport organisiert psychologische und pädagogische Angebote in Schulen, das Wirtschafts- und Arbeitsministerium beauftragt die öffentlichen Arbeitsagenturen mit der Beratung von Erwachsenen.

Das litauische arbeitsmarktspezifische Schulungs- und Beratungssystem besteht aus der litauischen Arbeitsmarktschulungsbehörde, sieben regionalen Arbeitsmarktschulungs- und Beratungsstellen, und 14 Arbeitsmarktschulungszentren. Zurzeit gibt es sieben litauische Ämter zur Arbeitsmarktschulung, welche den nationalen Arbeitsmarkt- und Beratungsämtern zugeordnet sind und sich an Kunden/innen im ganzen Land richten. Sie bieten die folgenden Dienstleistungen an:

- Berufsinformationen
- Karriereplanung
- Berufsberatung
- Psychologische Beratung
- Motivation und Aktivierung auf dem Arbeitsmarkt
- Psychologische Diagnose
- Berufliche Kurse
- Vorbereitung und Implementierung von beruflichen Kursen und Beratungsprogrammen.

Zurzeit werden 31 Programme zur aktiven Arbeitssuche und beruflichen Kompetenzentwicklung für Gruppenberatungen vorbereitet. Sie sind entsprechend ihrer Ziele in drei Gruppen unterteilt:

Gruppe I – Programme zur beruflichen Bestimmung und Karriereplanung

Gruppe II – Programme zur Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen

Gruppe III – Programme zur Stärkung des Selbstbewusstseins und zur aktiven Arbeitssuche.

Die Schulungs- und Beratungsprogramme wurden für verschiedene Zielgruppen vorbereitet: Schüler/innen, Arbeitslose, Beschäftigte, andere sozial benachteiligte Gruppen, Minderheiten, Schüler/innen und ihre Eltern, Lehrer/innen, Straftäter, Menschen mit Behinderung.

Das Programm für Beschäftigungsmöglichkeiten gehört zur Gruppe I und wurde für die Berufsberatung von Langzeitarbeitslosen entwickelt. Jedoch kann es auch für andere Zielgruppen genutzt werden.

Der portugiesische nationale Aktionsplan für Beschäftigung sieht Schulung, Beschäftigung oder individuelle Beratung für Jugendliche und Erwachsene, die seit sechs oder zwölf Monaten arbeitssuchend sind, vor. Hierfür entwickelt das Nationale Schulungs- und Beschäftigungsinstitut (IEFP) Maßnahmen zur Verbesserung der Beratungsaktivitäten in den Arbeitsämtern und den Bildungszentren. Zwei Typen von Aktionen sind in diesem Kontext vorgesehen: die Berufsberatung, mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit anzukurbeln sowie Beratung zur Existenzgründung. Die F@do-Methode, in welcher Beratung als Bestandteil des Schulungsprozesses integriert wird, ist ein innovativer Ansatz in der nationalen Bildungs- und Berufsberatungsstrategie und ergänzt das vorherige System.

### **Die Rolle des/der Beraters/in**

Alle Beschreibungen, die hier zusammengefasst sind, betreffen die Rolle des/der Beraters/in und betonen den teilnehmerzentrierten Ansatz als wichtigstes Merkmal zur Gewährleistung von qualitativ hochwertigen Beratungsangeboten.

Dies bedeutet für das finnische JOKERI-Projekt, in dem die Lehrenden in einer doppelten Rolle agieren - als Berufslehrer/in und als Berufsberater/in -, dass die Aufgabe des/der Beraters/in darin besteht, den Schülern/innen zuzuhören und sie im Hinblick auf den eigenen Lösungsweg zu beraten. Es werden keine vorgefertigten Lösungen auf die Personen übertragen. Der/die Beratungslehrer/in sollte die unterschwelligen Variablen (individuelle, kommunale, soziale) und deren Effekt auf die jeweilige Handlung und Wahl kennen. Beratung sollte realistisch sein aber ebenso die Meinung der/des Schülers/in

berücksichtigen. Die beratende Person und der/die Beratende sind gleichwertig, aber die Rolle der beratenden Person ist es, den/die Schüler/in mit Mitteln zur Zieldefinition und -erreicherung aufzuzeigen.

Beratung im Sinne des selbstbestimmten Lernens ist auch von zentraler Bedeutung für die Berufsberatung in Portugal, die die Blended Learning F@do-Methode entwickelt hat. Ein/e Berater/in muss mit verschiedenen individuellen Profilen (soziale Einstellungen, berufliche Fähigkeiten, Lernstile und -barrieren, Hobbies, Lebensweisen, Motivationen, etc.) umgehen können, um eine Kooperation mit den Kunden/innen / Teilnehmenden aufzubauen und bei der Entwicklung von geeigneten individuellen Lernentwicklungsplänen zu helfen. Der Blended Learning Prozess wird dann an die in dem individuellen Entwicklungsplan aufgeführten individuellen Bedürfnisse angepasst. Hier sind Kompetenzen im Umgang mit den Informationstechnologien von Bedeutung.

Die in den Best Practice Beispielen beschriebenen Beratungskompetenzen aus Polen und Litauen entsprechen den internationalen Kompetenzen, die vom Internationalen Bildungs- und Berufsberatungsverein (<http://www.iaevg.org>) definiert werden. Die Kompetenzen konzentrieren sich auf Fähigkeiten, Wissen und Einstellungen, wobei es zwei allgemeine Kategorien von Kompetenzen gibt:

- *Basiskompetenzen* sind obligatorisch für alle Berater/innen, unabhängig davon, in welchem Bereich sie arbeiten;
- *Besondere Kompetenzen* sind nur für einige Berater/innen von Belang, abhängig davon, in welchem Bereich sie arbeiten.

Basiskompetenzen beinhalten:

- Ethisches und persönliches Verhalten
- Unterstützung der Kunden im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Bedürfnisse bezogen auf bildungsspezifische und persönliche Probleme und die Entwicklung ihrer Karriere
- Bewusstsein und Akzeptanz der kulturellen Unterschiede zwischen Kunden
- Fähigkeit, Theorien und wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis einzubringen
- Entwicklung, Implementierung und Evaluation von Beratungsprogrammen
- Bewusstsein für berufliche Grenzen/Restriktionen
- Kommunikationsfähigkeit

- Bewusstsein für und Updates von momentane/n Entwicklungen in Unterrichtstheorien and -methoden
- Soziale und interkulturelles Verständnis
- Bewusstsein für die Bedürfnisse für effektive Kooperation in Beratungsteams
- Wissen bezogen auf die verschiedenen Stufen der Laufbahnentwicklung.

Besondere Kompetenzen schließen ein:

- Assessment
- Beratung
- Begleitung
- Berufliche Karriereentwicklung
- Informationsmanagement
- Beratung und Koordination
- Recherche und Evaluation
- Programme und Dienstleistungsmanagement
- Soziale Potentialentwicklung
- Den Weg der Kunden zum Job

### 3.3 Laufbahnberatung in der Hochschulbildung

Dieses Kapitel fokussiert auf die Beratungsdienstleistungen im Bereich der Hochschulbildung.

Nach einem Bericht der OECD<sup>12</sup> ist die Zahl der Studierenden an Hochschulen im vergangenen Jahrzehnt signifikant gestiegen. Die Studierenden sind zu einer noch heterogeneren Gruppe geworden, denn sie unterscheiden sich immer mehr im Hinblick auf das Alter, die Erfahrungen und den sozialen Hintergrund. Daher ist es immer wichtiger geworden, ein breites Programm an Beratungsdiensten anzubieten um den teilweise divergierenden Beratungsbedürfnissen der Studierenden nachzukommen (vgl. Sultana, 2004: 52). In Europa wird die Mobilität der Studierenden – durch Programme wie Socrates und Leonardo, dem European Credit Transfer System (ECTS) und der Harmonisierung der

<sup>12</sup> Sultana, R. *Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen und Herangehensweisen in Europa*, CEDEFOP 2004.

Abschlussstruktur als Teil des Bologna Prozesses – aktiv gefördert und es befinden sich immer mehr ausländische Studierende und Austauschstudenten/innen mit besonderen Beratungswünschen in den Universitäten in ganz Europa.

Die Anzahl der Hochschuleinrichtungen sowie die Vielfalt der Institutionstypen steigen an. Viele Institutionen haben modulare Strukturen für ihre Kursangebote entwickelt, die den Studierenden – basierend auf ihren Lernbedürfnissen und Berufszielen – mehr Flexibilität im Gestalten ihres eigenen Studienprogramms ermöglichen. Durch diese individualisierten Studienwege werden die Verbindungen zwischen den Kursen und dem Arbeitsmarkt immer konkreter. Diese Differenzierungen der Möglichkeiten schaffen neue Herausforderungen für die Karriereberatung.

### Allgemeine Ziele der Best Practice Beispiele

Bildungs- und Berufsberatung in der Hochschule wurden europaweit bereits entwickelt, z.B. Turun Akateemisten Rekryointipalvelujen/*Akademisches Zentrum für Karriereberatung* in Turku/Finnland, Universität Windesheim/ (Niederlande) oder werden aktuell entwickelt (italienisches Tutorenprojekt oder die spezialisierten Schulungsmodule an der Universität von Valladolid/ Spanien).

Es bestehen große Unterschiede im Hinblick auf die Form und den Ort der in den Hochschulinstitutionen angebotenen Beratungsdienste. Manchmal bestehen diese aus separaten Dienstleistungen, die von einer Abteilung in Kooperation mit anderen Universitäten/Fachhochschulen angeboten werden oder von einer Beschäftigungsagentur wie im Falle des *Akademischen Zentrums für Karriereberatung* in Turku.

Bildungs- und Berufsberatungsdienstleistungen werden auch in Fakultäten oder Instituten angeboten (z.B. Italien, Spanien). Im Pilotprojekt der *Universität von Mailand und Rom* wurde ein neuer Beratungsservice entwickelt, welcher die Studierenden beim individuellen Profiling und die Graduierten bei der Arbeitsmarktintegration unterstützt.

Blended Learning basierte Beratungsmodule werden an der *Universität Valladolid* angeboten und gehen auf die Voraussetzungen der Teilnehmenden (im wesentlichen Studierende und Graduierte der Fakultät für Bildung, Sozialarbeit und Künste) ein. Beratungsgegenstand sind Theorie und Praxis der Unternehmensgründung. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Unternehmen im Sozialsektor.

Das wesentliche Ziel all dieser Angebote an Hochschulen ist die Unterstützung der Arbeitsmarktintegration und Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden und Graduierten. Gleichzeitig wird die Kooperation zwischen den Akteuren aus den Universitäts- und Arbeitsmarktsystemen

durch die Entwicklung neuer Curricula bzw. der Anpassung der vorangetrieben.

Die oben beschriebenen Aspekte sollen die Interaktion zwischen Studium und Arbeitsleben verbessern und die relevanten Anforderungen des Arbeitslebens aufzeigen.

Das Fallbeispiel der spezialisierten Kurse für Laufbahnberater/innen an der Turku Polytechnic - *Fachhochschule Turku* in Finnland beschreibt Bildungs- und Berufsberatung aus einer anderen Perspektive. Die spezialisierten Kurse, die im Rahmen des finnischen Bildungssystems angeboten werden, sind ein Beispiel für die berufliche Fortbildung. Die Zielgruppe sind zukünftige Berufsberater/innen, denen aktuelle Inhalte, Kenntnisse und Entwicklungen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung vermittelt werden.

Die Ziele dieser spezialisierten Kurse für die Laufbahnberater/innen beinhalten:

- Erweiterung neuer beruflicher Kompetenzen als Laufbahnberater/in
- Umgang mit schwierigen Teilnehmern
- Den Lernprozess fördernde und stärkende Methoden
- Erhöhung des Selbstbewusstseins der Teilnehmenden
- Maßnahmen der Problemlösung bei der Arbeit
- Grundlegendes Verständnis der rehabilitativen Arbeit
- Verleihung eines Fachhochschul-Zertifikats für die Fortbildung

*AMT Spanien* bietet den Studierenden eine interessante und ergänzende Beratungsdienstleistung an. Als externe Organisation bildet *AMT* eine Art "Brücke" zwischen den Bildungsbehörden und der Arbeitswelt und ermöglicht es, Arbeitserfahrungen mittels innerbetrieblicher Trainingsmodule (in-company training modules - ICTM) im Ausland zu erwerben. Dadurch können interkulturelle Kompetenzen und Sprachwissen verbessert bzw. erworben werden.

Diese ICTM werden normalerweise auf nationaler Ebene durch die Institutionen organisiert, bei denen Lernenden ihre spezifischen Bildungskurse belegen (meistens höheres Berufsbildungsniveau oder an Universitäten). Die für den Kurs verantwortliche Person ist der/die Kurs- oder Gruppentutor/in / -betreuer/in („Berufsbildungstutor/in“), der/die normalerweise als Gruppenbetreuer/in in dem entsprechenden Institut beschäftigt ist. Die Institution baut eine eigene Datenbank mit lokalen öffentlichen und privaten Unternehmen auf, in denen die Lernenden ihre ICTM absolvieren können. Eine Datenbank der Bildungsbehörden ist ebenfalls zugänglich.

Wenn die ICTM im Ausland absolviert werden, wird das Prozedere komplizierter, da zwischengeschaltete Organisationen (wie *AMT Spanien*) einbezogen werden müssen und zusätzliche Sprachkompetenzen und interkulturelle Fähigkeiten erforderlich sind. Reise-, Unfall- und Haftpflichtversicherung müssen ebenfalls von der zwischengeschalteten Organisation abgeschlossen werden, wenn die Lernenden ihre ICTM im Ausland absolvieren.

Entsprechend der ICTM vor Ort, müssen alle durch die Bildungsbehörden spezifizierten Voraussetzungen erfüllt werden. Folglich gibt es eine/n innerbetriebliche/n Tutor/in aus dem Zielland in dem Betrieb, eine/n Tutor/in des Herkunftslandes, der/die die Aufgaben erfüllt, die in der Regel von dem/der Bildungstutor/in in Spanien erfüllt werden sowie dem/der Repräsentanten von *AMT Spanien*, der versendenden Partnerorganisation. Der/die Bildungstutor/in in der Schule in Spanien spielt noch immer eine wichtige Rolle, da die Abschlussevaluation des ICMT und das zu dokumentierende Praxis-Projekt in ihren Verantwortungsbereich fällt.

#### Pädagogischer Ansatz

Die hier dokumentierten pädagogische Ansatz der Beratungsmethoden im Karriereservice der Hochschulen basieren ebenfalls auf der Theorie des Konstruktivismus und sind teilnehmerzentriert sowie ergebnisorientiert. Diese Ansätze stärken die Eigenverantwortlichkeit der Klienten/innen, welche die Möglichkeit und Unterstützung erhalten:

- ihr persönliches und berufliches Profil zu identifizieren
- ihren eigenen Lernpfad hinsichtlich der identifizierten Bedarfe zu entwerfen
- Entscheidungen zu treffen im Hinblick auf den Weg der Integration in den Arbeitsmarkt.

Das *Akademische Zentrum für Karriereberatung in Turku* und die *Universitäten in Mailand und Rom* betrachten Begleitung als interaktiven Prozess. Die Studierenden werden darin unterstützt, den eigenen Studien- und Aktionsplan auf der Basis der eigenen Bedürfnisse, Fähigkeiten des sozialen Hintergrunds, der Werte und Ziele zu definieren und auszubauen. Karriereberater/innen und Psychologen/innen in den finnischen oder italienischen Beispielen helfenden Studierenden dabei, ihr Studium zu strukturieren und bereiten sie mittels Gruppen- und Einzelarbeit auf das Arbeitsleben vor.

Die Angebote des Akademischen Zentrum für Karriereberatung in Turku umfassen Karriereberatung, Rekrutierung, Einstellung, Eingangsanalyse, Arbeitsmarktinformationen, Job Center, Kurse zur Arbeitssuche und Informationen zur Unternehmensgründung.

Ähnlich wie im finnischen Beispiel, konzentriert sich das italienische Pilotprojekt im Bereich der Karriereberatung auf die Unterstützung der Studierenden bei der Entwicklung von Selbst-orientierungs- und Selbstvermarktungskompetenzen als auch bei der Verknüpfung der universitären Schulung mit den externen Informationen und Erfahrungen.

In beiden Best Practice Beispielen werden die folgenden Methoden in der Beratung in schwierigen Situationen (Lebensführungskompetenzen und Motivationsunterstützung) eingesetzt:

- Aktive Diskussionen mit Laufbahnberatern/innen
- Evaluation der persönlichen Eignung und der Arbeitsfähigkeit in Teilnehmerprofilen
- Entwicklung des persönlichen Arbeits-/Aktionsplans
- Beratung in Unternehmensgründung
- Peer Unterstützung
- Informationsveranstaltungen für Arbeitssuchende
- Gruppendiskussionen zu Karriereplanung
- Workshops

In Finnland werden spezielle psychologische Beratungsangebote entwickelt um den Studierenden bei der Identifizierung ihrer Lernschwierigkeiten zu unterstützen.

Auch die spezialisierenden Schulungen für Laufbahnberater/innen an der *Fachhochschule Turku* weisen Möglichkeiten für die Studierenden auf, ihren persönlichen Lernpfad zu strukturieren. Ihre individuellen Unterschiede und Bedürfnisse werden in dem Individuellen Studienplan (ISP) berücksichtigt.

Die *Universität für berufliche Bildung in Windesheim* basiert auf dem didaktischen Konzept des selbstbestimmten Lernens. Der Grund dafür ist, dass der Arbeitsmarkt und die Gesellschaft sich ständig verändern. Selbstbestimmtes Lernen passt besser zum aktuellen Arbeitsmarkt und den sozialen Rahmenbedingungen, da es auf den Erwerb von Kompetenzen fokussiert. Die Lernenden akquirieren ihre beruflichen Kompetenzen effizienter, da sie selbst den eigenen Lernprozess - abgestimmt auf ihre Umgebung - bestimmen. Die Lernenden akquirieren die Lern- und Karrierekompetenzen auch mittels Selbstanalyse, ihre

Studien und den Arbeitsmarkt. Diese Lern- und Karrierekompetenzen sind ausschlaggebend für das lebenslange Lernen und die kontinuierliche Beschäftigungsfähigkeit.

Das Trainingsmodul der *Universität Valladolid* fokussiert auf das Thema “Wie finde ich Wege der Unternehmensgründung?”. Das Trainingsmodul ist optional. Es unterscheidet sich in seinem pädagogischen Ansatz von den anderen Beratungsangeboten. Es kann als Blended Learning-Methode betrachtet werden, die den Studierenden ermöglichen soll, ihre Unternehmensideen anhand von Evaluationsmaterialien, Fallbeispielen und diversen Übungen zu entwickeln, zu präzisieren und zu evaluieren.

Auf diese Weise kann die Integration in den Arbeitsmarkt und eine Reduktion der Abbruchquote erzielt werden.

*AMT Spanien* bietet eine Möglichkeit der ersten Orientierung und internationalen Arbeitserfahrung. Die Organisation ist spezialisiert auf die Vermittlung nationaler und transnationaler Praktika in Europa und bietet hauptsächlich Programme zum Erwerb von Arbeitserfahrungen und ICTM an. Die meisten Teilnehmenden sind Universitäts-/ Fachhochschulstudierende oder Gymnasiasten/innen und bekommen ein Praktikum über eines der Europäischen Bildungsprogramme (z.B. Leonardo da Vinci, Socrates, Comenius und Lingua, etc.).

Der Beratungsansatz ist teilnehmerzentriert, da es eine individuelle Beziehung zwischen Teilnehmenden und Bildungsberater/innen, welche die Teilnehmenden während des gesamten Trainingsprozesses beraten. Der intensive Sprachkurs zielt darauf ab, die soziale und arbeitsmarktspezifische Integration zu erleichtern. Er wird als Gruppenkurs angeboten, ist jedoch nicht Lehrer-/Trainerzentriert, denn der Sprachkurs erfolgt gesprächsbasiert mit einem hohen Anteil an Gruppen- und Paararbeit.

Die Lebensführungskompetenzen können im Laufe des im Ausland absolvierten ICTM wesentlich verbessert werden. Die Lernenden verfassen einen Lebenslauf und ein Anschreiben in einer Fremdsprache und nehmen in dieser Sprache an einem Vorstellungsgespräch teil. Sobald der ICTM beginnt, üben sie den Umgang mit Vorgesetzten und Kollegen/innen und (hin und wieder) mit der Öffentlichkeit. Neben der Arbeit lernen sie die Bewältigung einfacher Gesprächssituationen im sozialen Kontext, so dass sich ihre Lebensführungskompetenzen insgesamt verbessern.

Was die Arbeitsmarktintegration betrifft, so sind Arbeitserfahrungen vorteilhaft für die Lernenden. In einigen Fällen wird den Teilnehmenden direkt nach den ICTM eine bezahlte Beschäftigung in dem Betrieb angeboten oder es kann ein Arbeitsplatz in ihrem näheren Umfeld gefunden werden. Selbst wenn sie nicht unmittelbar eine Beschäftigung

finden, wird ihnen die Tür geöffnet zu einem erweiterten Arbeitsmarkt, denn sie sind nicht länger auf die nationale Arbeitssuche begrenzt. Auch aus Sicht der Arbeitgeber kann es gewinnbringend sein, Mitarbeitende mit Arbeitserfahrungen zu rekrutieren, da sie den Job mit wenig Einarbeitung ausüben können.

Der gesamte Prozess mit Lernenden in ICTM im Ausland erhöht die Motivation der Lernenden erheblich, vorausgesetzt, sie steigen nicht in das erstbeste Flugzeug und begeben sich auf den Weg zurück nach Hause (was gelegentlich passiert). In den meisten Fällen ist der wichtigste Motivationsfaktor die Möglichkeit, in einem anderen Land zu leben, zu arbeiten und nach Jahren des Lernens eine Fremdsprache auch wirklich anzuwenden.

Innerhalb des Konzeptes des selbstbestimmten Lernens an der *Universität Windesheim* ist der Lernende der Ausgangspunkt. Vor diesem Hintergrund stellt der Erwerb der erforderlichen Kompetenzen einen individuellen Prozess dar, welcher auf den von den Lernenden selbst formulierten Lernbedürfnissen basiert. Die Lernenden dokumentieren dies in einem Persönlichen Entwicklungsplan (PEP). Auch wenn sie Eigentümer/innen (Verantwortliche) ihres eigenen Lernwegs sind und den Lernprozess selbst steuern, können nicht immer alle Lernbedürfnisse erfüllt werden. Priorität besteht dann darin, dass der Lernweg einen Beitrag leisten muss zum Kompetenzerwerb und das berufliche Profil konsequent ergänzt. Auf diese Weise kann die Beziehung zwischen dem persönlichen Lernweg und den Anforderungen an die berufliche Schulung gesichert werden. Jedoch ist die Entwicklung dieses persönlichen Lernwegs keine Aktivität, die vom Lernenden allein zu erbringen ist. Trainer coachen die Studierenden bei der Entwicklung ihres persönlichen Lernwegs und unterstützen sie während des gesamten Lernprozesses. Bei der Entwicklung dieser Lernwege basieren die Lernerfordernisse auf Erfahrung, Interessen, Reflektionen, berufliche Orientierung, Lernbedürfnissen und der eigenen Wahl innerhalb einer komplexen Lernumgebung. In der Ausgestaltung des selbstbestimmten Lernens an der *Universität Windesheim* werden vier Konzepte angewandt:

- Prozesseignerschaft: Der Studierende steuert seinen eigenen Lernprozess. Der Studierende übernimmt Verantwortung für das Training, sein Lernverhalten und die Lernergebnisse.
- Partnerschaft: der Student und der Berater sind gleichwertige Partner.
- Unterschiedlichkeit: jeder Student hat seinen persönlichen Lernstil und seine eigene Persönlichkeit.
- Lernkompetenzen: jeder Student hat seine persönlichen Lernfähigkeiten und mit diesen muss gearbeitet werden.

## Überschneidung mit dem existierenden Bildungs- und Berufsberatungssystem

Alle hier beschriebenen Best Practice Beispiele sind Bestandteil der nationalen Bildungssysteme (Beratung an Universitätsinstituten, Pilotprojekte oder Trainingsmodule an Fakultäten von Universitäten, berufliche Fort- und Weiterbildung) und sind dadurch Teil der nationalen institutionellen Beratungsstrategien und -politik.

Da das allgemeine Finnische Bildungs- und Berufsberatungssystem bereits in Kapitel 3.2. beschrieben wurde, soll hier auf das Beratungssystem im Finnischen Hochschulbereich fokussiert werden.

Die als Netzwerk organisierten akademischen Karriereberatungsangebote namens Aarresaari (<http://www.aarresaari.net>) werden von fast allen Universitäten in Finnland angeboten. Das Netzwerk agiert auf verschiedenen Aktivitätsebenen und ist über eine Website zugänglich. Neben der Website bearbeitet das Netzwerk Themen wie Marketing, Qualitätssicherung und berufliche Entwicklung. Das *Akademische Zentrum für Karriereberatung* in Turku war von Anfang an ein aktiver Partner in dem Netzwerk.

Seit Beginn des neuen Millenniums hat das *Akademische Zentrum für Karriereberatung* seine Kooperation mit Fakultäten und Instituten im Hinblick auf die arbeitsmarktspezifischen Bedürfnisse ausgebaut. Das Konzept der Beschäftigungsfähigkeit wurde insbesondere während des Bologna-Prozesses diskutiert. Seitdem hat das nationale Netzwerk Aarresaari speziell auf die Themen Beratung und Arbeitsplatz/Praktikum/Training fokussiert.

Das Angebotsspektrum ergänzt die bislang unzulänglichen Bildungs- und Berufsberatungsangebote im Hinblick auf die Laufbahnplanung. Das Beratungssystem an jeder Universität basiert auf der Kooperation und Interaktion zwischen verschiedenen Akteuren, dadurch wird sichergestellt, dass es weder Überschneidungen noch Lücken gibt.

- Auf der Ebene der Institute/Fakultäten wird die Beratung durch Studienberater/innen, Tutoren/innen (sowohl Studierende als auch Lehrende) und Lehrkräfte angeboten.
- Auf der Ebene der Universität wird die Beratung von Laufbahnberatern/innen und einem/einer Psychologen/in für Studierende mit Lernschwierigkeiten angeboten
- Darüber hinaus können andere Beratungsanbieter (außerhalb der Universitätsverwaltung) für Studierende und Graduierte erwähnt werden, wie zum Beispiel Studentenvereinigungen, dem Finnischen Gesundheitsservice für Studierende und Gewerkschaften.

Da es eine Vielzahl an Auswahlmöglichkeiten und Akteuren im Berufsberatungssektor gibt, ist es wichtig, eine effektive Kooperationsstruktur sicherzustellen. In seinen Aktivitäten ruft das *Akademische Zentrum für Karriereberatung* in Turku die Anbieter zur Interaktion auf, sofern dies möglich ist.

Im Weiterbildungsbereich in Finnland fällt die Bildungs- und Berufsberatung in den Aufgabenbereich des/der verantwortlichen Lehrers/in oder Dozenten/in. Die Beratungspraktiken unterscheiden sich hinsichtlich des Bildungsbereichs und -themas. Ein Teil der Studierendenberatung in den Kursen wird gemeinsam organisiert. So werden beispielsweise Informationsveranstaltungen am Anfang des Kurses angeboten, in denen die Fachhochschule den Studierenden als Lernumgebung vorgestellt wird. Ihnen werden die Bibliothek und der Informationsservice vorgestellt.

In den spezialisierenden Kursen für Karriereberatung besteht die allgemeine Beratung am Beginn des Kurses hauptsächlich in Gruppenberatungen. Im weiteren Verlauf des Kurses werden die Beratungen individualisiert. Es wird von den Lernenden erwartet, selbstbestimmt zu arbeiten und ihre Lernfähigkeiten auf Basis des vorherigen Bildungswegs anzuwenden. Mindestvoraussetzung für die spezialisierten Kurse ist ein Diplom der Berufsakademie. Die Kombination aus Arbeit und Studieren setzen die Bereitschaft zu selbstbestimmtem Lernen voraus.

Die an den spanischen und italienischen Universitäten angebotene Bildungs- und Berufsberatungsservice befinden sich im Aufbau und zielen auf die Entwicklung bzw. Verbesserung der Beratungsdienste hin.

In Spanien werden die Beratungsdienste in Laufbahnberatungsstellen auf dem Campus angeboten. Diese Beratungsstellen beraten und unterstützen die Studierenden und Graduierten und vermitteln Individuen bzw. Gruppen primär Informationen zu den Themen Karriere- und Bildungswegen, Arbeitssuche und Lebensführungskompetenzen.

Ein weiterer Service, der an den meisten Universitäten angeboten wird besteht in der Vermittlung von Informationen zu Kursangeboten und entsprechenden Zugangsbedingungen.

Diese Aktivitäten beinhalten:

- Besuche und Treffen von Abitur- und Berufsschulklassen sowie der Schulleitung und Beratenden
- Individuelle Stunden
- Organisierte Universitätsbesuche für Berater/innen und Lehrkräfte.

Einige Universitäten bieten entsprechende Beratungsdienste für bestimmte Zielgruppen an, z.B. für weibliche Studierende in technischen Fächern.

Das Trainingsmodul “Wie gründe ich ein Unternehmen?” wird nicht von einer externen Beratungsstelle angeboten, sondern an der *Universität in Valladolid* selbst und ist ein zusätzliches Qualifizierungsmodul. Dieses fakultative Angebot ist eingebettet in das universitäre Curriculum. Das Beratungsangebot richtet sich an Studierende der Sozial-, Human- und Kunstwissenschaften, die vorhaben, als Freiberufler/in zu arbeiten bzw. ein eigenes Unternehmen gründen möchten.

Die von *AMT Spanien* angebotenen betrieblichen Trainingsmodule im Ausland, sind Alternativen zu den innerbetrieblichen nationalen Trainingsmodulen. Die Teilnahme an diesen nationalen Trainingsmodulen ist verpflichtend und sie werden meistens gemeinsam mit dem Abschlussprojekt (nur in einigen spanischen Regionen) während des letzten Semesters des spezifischen Berufsbildungskurses belegt.

Das Best Practice Beispiel aus Italien ist eine Pilotinitiative mit dem Ziel, einen neuen Berufsberatungsservice für Studierende zu entwickeln und zu implementieren. Die Einführung dieses Services und eines neuen beruflichen Beratungsprofils werden als Instrumente gesehen, um die Effektivität des Universitätssystems hinsichtlich der Arbeitsmarktanforderungen zu verbessern. Das Best Practice Beispiel ist eingebettet in die nationale Beratungspolitik des Arbeits- und Sozialministeriums und fokussiert auf den individualisierten Beratungsprozess.

#### Die Rolle des/der Beraters/in

Die Kompetenzen und Rollen des/der Beraters/in unterscheiden sich nicht wesentlich von den anderen Good Practice Beispielen aus dem Hochschulbereich. Die pädagogischen Ansätze basieren auf denselben Prinzipien, d.h. es geht darum, die Entscheidungsfähigkeit der Kunden zu stärken, indem ihnen relevante und genaue Informationen vermittelt werden und ihnen Alternativen bewusst gemacht und reflektiert werden. Langzeitwirkungen einer guten Beratung sind ein höheres Selbstbewusstsein und -vertrauen, das zu verbesserten Karriere- und Lebensführungskompetenzen führt.

Das Anforderungsprofil an die Beratenden kann wie folgt skizziert werden:

- Begleitung Einzelner: die Fähigkeit, gut zuhören zu können; Basiskompetenzen der Beratungsmethode; soziale/interpersonale Fähigkeiten (wie Empathie, Freundlichkeit etc.)
- Gruppenführung: die Fähigkeit, gut zuhören zu können; Basiskompetenzen der Beratungsmethode; soziale/interpersonale Fähigkeiten (wie Empathie, Freundlichkeit etc.) sowie pädagogische Kompetenzen, Präsentationsfähigkeiten

- Kooperationsfähigkeit mit anderen Akteuren/innen (andere Behörden, Arbeitgeber/innen, soziale Institutionen etc.); soziale/interpersonale Kompetenzen, Kommunikations- und Marketingkompetenzen, Arbeitsmarktkenntnisse
- Arbeitsmarktkenntnisse; Kenntnisse über Rekrutierungsprozesse
- Computerkenntnisse
- Fähigkeit zur strategischen Planung; zukunftsorientierte und innovative Orientierung; Managementkompetenzen, konzeptionelle Fähigkeiten
- Interpersonale Kompetenzen, Organisationsfähigkeit
- Dienstleistungsmentalität.

Einige Länder haben bereits mit der Entwicklung von persönlichen Beratungsprofilen im Hochschulbereich begonnen (z.B. Italien). In anderen Ländern gibt es keine formalen Einstiegsvoraussetzungen für die Beraterposition (Finnland).

An den Universitäten in Mailand und Rom agieren didaktische Tutoren/innen als Beratungsexperten/innen/-repräsentanten/innen in der Fakultät und haben folgende Aufgaben:

- Qualitätssteigerung der universitären Angebote
- Reduzierung der Abbruchquote
- Erkennen von Veränderungen in der Arbeitswelt und Entwicklung von zukünftigen beruflichen Profilen
- Ausstattung des Teilnehmenden mit den Informationen zu dem von ihm/ihr gewählten Berufsweg

Der finnische Beratungsansatz (Spezialisierungskurses für Laufbahnberater/innen) fokussiert auf die Entwicklung eines ausgewogenen Lehr- und Lernprozesses. Der Lehrkraft oder dem/der Berater/in kommt die Aufgabe zu, das individuelle und gruppenbasierte Lernen der Teilnehmenden aufrechtzuerhalten. Gleichzeitig sollte der/die Trainer/in kritisch beurteilen, welche Art des Lehrens und Beratens die Individuen und die Lerngruppe benötigen. Während der Kontakttage sollten die Lernenden einerseits Wissen vermittelt bekommen, auf der anderen Seite sollte genügend Raum für das individuelle und gruppenbasierte Lernen eingeräumt werden. Der/die Trainer/in beobachtet das Feedback der Gruppe und verhandelt mit ihr, wie gearbeitet werden soll. Gleichzeitig beurteilt er/sie, welche Beratungs- und Begleitungslösungen für das Lernen geeignet sind.

Ein ähnlicher Beratungsansatz kann an der *Universität von Valladolid* beobachtet werden, wo ein/e Berater/in zunächst als „Trainingserleichter/

in“ fungiert und die Studierenden in der fortgeschrittenen Trainingsphase dann bedarfsgerecht unterstützt und begleitet.

Die Rolle der transnationale Beratung bei *AMT Spanien* besteht im Wesentlichen in der Begleitung und Unterstützung der Studierenden vor, während und nach dem transnationalen ICTM. Eine wichtige Aufgabe ist außerdem die Kooperation mit den im Trainingsprogramm involvierten Partnern (die Partnertutoren/innen und innerbetrieblichen Tutoren/innen zugestellt bekommen). Der Beratungsprozess beginnt mit einer Gruppenübung – ein Treffen zu allgemeinen Themen, in dem die Lernenden einen Informationsordner mit sämtlichen Informationen über Ziel, Unterricht, Unterbringung etc. erhalten. Während dieses Treffens werden die in dem Ordner enthaltenen Informationen von den AMT Mitarbeiter/innen und Repräsentanten/innen der Bildungsbehörde „Junta de Andalucía“ erklärt.

Während der praxisbezogenen Phase nehmen die Partnertutoren/innen alle zwei Wochen an einem Treffen mit den innerbetrieblichen Tutoren/innen am Arbeitsplatz teil, wobei beide ein formales Schreiben mit einer Auflistung der Aktivitäten und Pflichten des Lernenden in den vergangenen zwei Wochen unterzeichnen. Die folgenden zwei Wochen werden die Lernenden einen Tag von der Arbeit freigestellt, um ihn bei der Partnerorganisation zu verbringen und an ihrem Abschlussprojekt zu arbeiten, sowie eine allgemeine Beratung zu Fragen des Trainings, der Kultur und der Sprache zu erhalten.

Ein Repräsentant von AMT und der regionalen Bildungsbehörde stattet mindestens einen Besuch pro Partnereinrichtung und Unternehmen ab, um mit dem/der Lernenden über ihren Aufenthalt zu sprechen. Während dieses Besuchs füllen die Lernenden einen Fragebogen über ihre ICTM aus und es wird alles, vom Arbeitsplatz bis zur Unterbringung, beobachtet.

Nach der Trainingsdauer und der Rückkehr der Lernenden nach Spanien erstellt der Betrieb auf Basis des Arbeitstagebuchs, welches von beiden Tutoren/innen ausgefüllt und unterschrieben wurde, einen abschließenden Evaluationsbericht. Dieser wird gemeinsam mit dem von dem/der Partnertutoren/in erstellten Abschlussbericht an AMT Spanien gesendet. Er beinhaltet Informationen zu allen Aspekten des Aufenthalts, während der Bericht des/der innerbetrieblichen Tutors/in sich nur auf den ICTM selbst bezieht. Diese Dokumente werden dann an die Bildungsbehörde in dem Herkunftsland geschickt und von dem/der Bildungs-Tutoren/in begutachtet. Die Lernenden erhalten außerdem ein Zertifikat für ihren Sprachkurs sowie ein Schulungsdiplom. Obwohl es nicht vorgeschrieben ist, haben alle bisherigen Teilnehmenden einen Europass mitgenommen, den sie ebenfalls ausgefüllt, signiert und gestempelt zurück erhalten.

Während der gesamten Trainingsperiode kann der/die Lernende jederzeit eine/n Repräsentanten/in oder Mitarbeiter/in aus der Gast-Partnerorganisation kontaktieren.

Die Studienanfänger an der *Universität Windesheim* benötigen Zeit und Beratung, um sich mit den Studienanforderungen vertraut zu machen. Eines der ersten Fächer, die unterrichtet werden, ist Gruppendynamik und Diskussionstechniken. Um die Beratung so passend wie möglich anzubieten, hat jede/r Studierende seinen/ihren eigenen Lernprozess-Tutoren/in. Diese/r Tutor/in hält den individuellen Kontakt mit dem/der Studierenden aufrecht und diskutiert den persönlichen Entwicklungsplan mit dem/der Studierenden. Das Verfassen der persönlichen Entwicklungspläne ist in der Regel sehr zeitaufwendig. In diesem Prozess ist der/die Lernprozess-Tutor/in sehr wichtig. Der/die Lernprozess-Tutor/in stimuliert und unterweist den/die Studierende/n mehr und mehr darin, selbstbestimmt zu lernen. Im Beratungs- und Begleitungsprozess werden folgende Angebote gemacht, um bei Lernschwierigkeiten zu unterstützen:

- Beratung des Lernprozesses durch eine/n Lernprozess-Tutoren/in
- Intevision: Gruppenberatung um Lern- und Arbeitsprobleme zu diskutieren
- Supervision: die Aufmerksamkeit richtet sich auf die beruflichen Einstellungen der Lernenden
- Arbeitsberatung: der/die Studierende hat auch eine/n Arbeitsberater/in am Arbeitsplatz. Jährliche Beratungen finden statt mit dem/der Arbeitsberater/in, dem/der Lernprozess-Tutoren/in und dem/der Studierenden, um den Studienfortschritt zu diskutieren.

Im ersten akademischen Jahr ist die „Intevision“ (Gruppenberatung unter den Kommilitonen/innen) sehr wichtig. In der Anfangsphase zielt die Intevision darauf ab, die Lernenden mit ihrem Studienablauf/ Studienrhythmus bekannt zu machen, die Curricula zu erklären, ein Gruppenzugehörigkeitsgefühl bei den Lernenden aufzubauen und ihnen einen regelmäßigen Austausch zu ermöglichen. Die späteren Intevisionssitzungen entwickeln sich zu einer von allen Teilnehmenden genutzten Lernberatung.

An einem späteren Punkt in dem Training bekommen die Lernenden eine Supervision. In einem theoretischen ethischen und normativen Rahmen wird die berufliche Einstellung / Haltung thematisiert.

Während des Studienwegs wird eine enge Verbindung zu dem beruflichen Hintergrund garantiert. Im dualen Programm findet der Lernprozess berufsbegleitend statt. Das Arbeitsgebiet beeinflusst die Art und Weise, in der der/die Lernende/Mitarbeiter/in das Lernen erfährt. Die Teilnehmenden lernen selbstbestimmt und es finden intensive Diskussionen über die erforderlichen Kompetenzen eines/einer Schülers/in / Mitarbeiters/in statt. Daher üben die Menschen, die in diesem Bereich arbeiten, einen direkten Einfluss auf das Studienprogramm der Schüler/innen aus.

## 4. Gemeinsame Qualitätsstandards der Bildungs- und Berufsberatungsdienstleistungen

Das Ziel dieses Kapitels ist es, die in den vorhergehenden Kapiteln dargestellten Schlussfolgerungen und die so genannten „lessons learned“ zusammenzufassen. Dieser reichhaltige Fundus an bewährten und interessanten europäischen Verfahrensweisen im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung soll als Ausgangspunkt für die Erarbeitung in der nächsten Projektphase eines proaktiven pädagogischen Modells dienen.

Im Folgenden werden die wichtigsten in dieser Vergleichsstudie dargestellten Merkmale der Bildungs- und Berufsberatung zusammengefasst:

- Das gemeinsame Ziel der Beratung ist es, die Beschäftigungsfähigkeit zu fördern, den Laufbahnmanagement und die individuelle persönliche sowie soziale Weiterentwicklung zu unterstützen, die Abbruchquoten durch Aktivierung, Motivation und proaktive Beratung zu reduzieren.
- Bildungs- und Berufsberatungsdienstleistungen sollen auf einem ganzheitlichen Ansatz beruhen, d.h. die Beratung betrachtet als ein lebenslanger Prozess soll alle individuellen Bedürfnisse der Beratungskunden mit einbeziehen und neben ihrer beruflichen Laufbahnentwicklung und Arbeitsmarktintegration auch ihre sozialen und psychologischen Bedürfnissen berücksichtigen.

Eine geeignete Grundlage könnte für einen solchen individuellen kundenzentrierten Ansatz die Theorie des Konstruktivismus bilden.

- Die Beratungsdienstleistungen sollen unter Berücksichtigung von individuellen Bedürfnissen der Kunden die folgenden Elemente umfassen:
  - o Information (z.B. über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten, Arbeitsmarktprogramme, soziale Leistungen, etc)
  - o Laufbahnberatung (z.B. Berufsorientierungsveranstaltung)
  - o Psychologische Beratung (proaktive Beratungsgespräche, Entwicklung eines individuellen Handlungsplans mit dem Beratungskunden unter Anwendung von unterschiedlichen Beantwortungsmethoden wie (Selbst)Einschätzung, Tests, Beobachtung, Interviews, individuelle und Gruppensitzungen)
  - o Gute Verbindung zwischen den Beratungsträgern und der Arbeitswelt

- Bildungs- und Berufsberatung soll in einem multidisziplinären Netzwerk mit heterogenen Akteuren (Schulen, Sozialpartnern, Bildungsträgern, Arbeitgebervertretern, Vertretern lokaler Behörden und Verwaltung, z.B. Arbeitsagenturen) verankert sein. Die Beratungsdienstleistungen sollen dezentral entworfen und dadurch an die lokalen Bedingungen angepasst werden. Nichtsdestotrotz sollen sie als Teil des Beratungssystems erkennbar sein. Verbindungen zur Arbeitswelt sind für das Beratungsnetzwerk unabdingbar.

In den verschiedenen Beispielen lassen sich wie oben beschrieben Ähnlichkeiten in den pädagogischen Konzepten feststellen.

Ebenso deutlich ist aber auch erkennbar, wie verschieden die institutionellen Settings in der Bildungs- und Berufsberatung sind. Manche dieser Länder haben eine lange Berufsberatungstradition, meistens in den Phasen des Übergangs zwischen Schule – Beruf bzw. weiterführende Schule und zwischen Hochschulstudium – Beschäftigung (z.B. Deutschland, Finnland, Dänemark, Niederlande). Andere verfügen über gut strukturierte Informations- und Beratungssysteme sowohl für junge Menschen als auch Erwachsene (Polen, Litauen, Spanien). In vielen Ländern sind diese Beratungsdienstleistungen Teil der öffentlichen Verwaltung, in anderen werden sie von privaten Trägern (z.B. AMT Spanien) angeboten, die ihre Beratungsangebote meistens an bestimmte Zielgruppen richten.

Der Fokus mancher Beratungsdienstleistungen liegt darin, ausgewählte Zielgruppen/Nutzer zu bedienen (z.B. Das *Akademische Zentrum für Karriereberatung, Universität Valladolid, Universität Mailand und Rom, AMT Spanien*); andere Angebote werden an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ausgerichtet (Polen, Litauen, *Institut für Bildung und Sozialstudien/ Melilla*).

Auch das Bildungs- und Beratungspersonal in Europa zeichnet sich durch eine große Vielfalt aus, und zwar im Hinblick auf die durchlaufene grundlegende Berufsausbildung, die für den Eintritt in diesen Tätigkeitsbereich vorausgesetzt wird, die unterschiedlichen Kompetenzen, die die Berater beherrschen und im Beruf anwenden müssen, die Überschneidung mit ihrer Aufgaben mit anderen Aufgaben und die angebotenen Fortbildungs- und Aufstiegswege.

Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Institutionen, Professionalisierungsgraden und Traditionen konnten die Projektpartner ein gemeinsames Verständnis von den Anforderungen und Aufgaben der Berater, die für eine qualitativ wertvolle Beratungsarbeit entwickeln und beschreiben.

In der unten aufgeführten Tabelle werden die von der Partnerschaft als wichtig eingestuften Kompetenzen der Berater zusammengeführt:

KOMPETENZ	ERKLÄRUNG
<b>SOZIALE UND KOMMUNIKATIVE KOMPETENZEN</b>	Obligatorisch für jede/n Bildungs- und Berufsberater/in unabhängig von dem Arbeitsplatz und der Zielgruppe
Problemlösungskompetenzen	Dies ist die wichtigste Aufgabe der Bildungs- und Berufsberater/in. Der/die Kunde/in erwartet dies von ihm/ihr. Der/die Berater/in sollte wissen, wo er/sie die richtige Information zur Lösung von Problemen finden kann.
Hilfsbereitschaft	Menschen zu helfen ist ein wichtiger Aspekt in der Arbeit des/der Bildungs- und Berufsberaters/in. Auch wenn er/sie die Antwort nicht unmittelbar kennt, muss er/sie dem/der Kunden/in versichern, dass er/sie daran arbeitet. Er/sie muss sich um die Lösungsfindung bemühen.
Empathie	Ein/e Bildungs- und Berufsberater/in muss auf die Gefühle, Einstellungen, Werte und Bedenken anderer eingehen können.
Fähigkeit, jemanden zu stärken und zu motivieren	Der/die Bildungs- und Berufsberater/in sollte es verstehen, Menschen zu stärken und zu ermutigen, an ihre eigenen Fähigkeiten zu glauben und Wandlungsprozesse erfolgreich zu meistern.
Verbale Fähigkeiten (oral und geschrieben)	Der/die Bildungs- und Berufsberater/in muss es verstehen, schwierige Dinge in einfachen Worten zu beschreiben. Er/sie vermag es, Informationen in strukturierter Form zu geben.  Der/die Bildungs- und Berufsberater/in muss es verstehen, Briefe und Informationstexte in klarer und leicht verständlicher Form zu verfassen. Briefe und Artikel müssen professionell aussehen.
Sinn für Verantwortung	Der Rat, den der/die Bildungs- und Berufsberater/in gibt, ist entscheidend für die Kunden/innen. Sie hängen von diesem Rat ab. Falsche Informationen oder Ratschläge können ernsthafte Konsequenzen für den/die Kunden/in haben.
Kontaktfähigkeit	Der Kontakt mit den Kunden/innen ist eine Hauptaufgabe des/der Bildungs- und Berufsberaters/in. Empathie ist unabdingbar. Der/die Berater/in muss ein/e gute/r Zuhörer/in sein. Er/sie sollte Vertrauen in den Kunden/innen erwecken.
Optimistische und positive Einstellung	Der/die Bildungs- und Berufsberater/in sollte die Stärke von Situationen und Menschen betonen.
Logisches Verständnis	Der/die Bildungs- und Berufsberater/in muss fähig sein, die Gesetze auf die konkreten Situationen anzuwenden. Er/sie muss fähig sein, komplexe Probleme der Kunden/innen zu verstehen und geeignete Lösungen zu finden.
Konzentrationsfähigkeit	Kunden/innen erzählen häufig detaillierte Geschichten, auf die sich mehrere Fragen stellen lassen. Der/die Bildungs- und Berufsberater/in sollte aufmerksam sein, um die wesentlichen Fragen von den zusätzlichen Fragen unterscheiden zu können.
Aufmerksamkeit	Es ist wichtig, Fragen zu entdecken, die nicht explizit gestellt wurden.

Gedächtnis	Trotz der vielen Kontakte, muss jeder Kontakt zu den Kunden/innen persönlich sein. Der/die Bildungs- und Berufsberater/in sollte so viel wie möglich von seinen/ihren Kunden/innen im Gedächtnis behalten.
Interkulturelle Sensibilität	Bewusstsein und Akzeptanz kultureller Unterschiede zwischen Kunden/innen ist sehr wichtig. Der/die Bildungs- und Berufsberater/in muss sensible sein für kulturelle, regionale und geographische Unterschiede und in die Fähigkeiten von Menschen glauben, Veränderungen erfolgreich zu meistern.
Persönliches Erscheinungsbild	Ein angemessenes gepflegtes Äußeres hilft dabei, einen vertraulichen und professionellen Eindruck zu hinterlassen.
Selbstmotivation	Der/die Bildungs- und Berufsberater/in sollte mit Supervision arbeiten, Entscheidungen unabhängig treffen und offen für Herausforderungen sein.
<b>ORGANISATORISCHE UND ADMINISTRATIVE KOMPETENZEN</b>	Der/die Bildungs- und Berufsberater/in muss die Fähigkeit besitzen, seine/ihre Arbeit zu organisieren. Er/sie muss einplanen, wie und wann er/sie seine/ihre Aufgaben erledigt. Zusätzlich muss ein/e Bildungs- und Berufsberater/in fähig sein, Informationstreffen und Schulungskurse zu organisieren.
Computerkenntnisse	Ein Computer und entsprechende Computerkenntnisse sind erforderlich, um Informationen zu finden und zu anfordern, für Kundenkontakte und Dienstleistungen, für Briefe und Texte. Internet und Email, Text- und Datenverarbeitung mit Word und eventuell Kenntnisse in Access und Excel erleichtern die Arbeit des/der Bildungs- und Berufsberaters/in. Die Computerkenntnisse ermöglichen die Bildungs- und Berufsberater/innen den Zugang der Kunden/innen zu Service- und Informationsangeboten zu erleichtern, auf dem neusten Stand zu sein bzgl. der relevanten angebotenen Praktiken und Dienstleistungen und den Kunden/innen zu helfen, relevante Computerressourcen und -mittel zu nutzen und relevante Informationen zu haben und sich mit anderen auszutauschen.
Flexibilität	Der/die Berater/in muss fähig sein, zwischen verschiedenen Aufgaben zu wechseln. Oftmals wissen Berufsberater/innen vorher nicht, was im Laufe des Arbeitstages passieren wird, da es unerwartete Fragen und Aufgaben auftauchen mögen. Er sollte die Fähigkeit haben, seinen Plan an die aktuellen Bedarfe anzupassen.
Netzwerkmanagement	Kontakt mit verschiedenen Institutionen, Behörden, Arbeitgebern; Kommunikations- und Marketingfähigkeiten; Strategisches Planen sind unabdingbar.
Kenntnisse über den Arbeitsmarkt, das Berufsklassifizierungssystem, Bildungs- und Schulungsprogramme, Gesetze	Eine Menge an Fragen der Kunden/innen betreffen diese Punkte. Basiswissen in diesem komplexen Bereich ist erforderlich. Für besondere Fragen kann der/die Bildungs- und Berufsberater/in auf besondere Angebote verweisen aber er/ sollte auch wissen, wo er/ sie die relevanten Informationen findet. Wissen über die aktuellen Bedarfe, Entwicklungen und Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Der/die Berater/in sollte über Kenntnisse über die Möglichkeiten und Schwierigkeiten in diesem Bereich verfügen.

<b>PÄDAGOGISCHE KOMPETENZEN</b>	Solide pädagogische Kenntnisse sind ein wichtiger Ausgangspunkt für jede/n Berater/in, unabhängig von der Zielgruppe, mit der er/sie arbeitet
Allgemeine Pädagogikkenntnisse	Z.B. Lerntheorien, Lernstile, Methodische Fähigkeiten, besondere pädagogische Unterstützung, Lehr- und Gesprächstechniken, etc.
Fähigkeit, Theorien und Rechercheergebnisse in der Praxis zu nutzen	Der/die Berater/in muss anpassungsfähig sein, d.h. fähig sein, sich an neue Wege, Dinge zu tun, anpassen, positiv auf Veränderungen reagieren und Kongruenz zwischen Praxis und Theorie bewahren - um hohe Qualität der Dienstleistungen zu gewährleisten
Entwicklung, Implementierung, und Evaluation der Beratungsansätze und -programme	Fähigkeit den ganzen Beratungsprozess unter Zuhilfenahme von geeigneten Methoden zu planen.
Berufliche Reflexion und Selbst-Evaluation	Reflexion und Evaluation der eigenen Einstellungen, der Philosophie und des Handelns; Bewusstsein und Anerkennung der beruflichen Grenzen.
<b>KOMPETENZBERATUNG, Z.B.</b>	Wichtig für Bildungs- und Berufsberater/innen abhängig von der Zielgruppe, mit der sie arbeiten
Informationsverarbeitung in der Karriereberatung	Ein/e Bildungs- und Berufsberater/in sollte folgende Fähigkeiten haben: - Theorien und Modelle im Bereich der Beratung, Karriereentwicklung und -veränderung erklären - Barrieren der Karriereentwicklung erklären - Computer-basierte Planungssysteme und Informationsressourcen beschreiben - Bildungstypen, -möglichkeiten und -ressourcen beschreiben - Umgang mit Arbeitsmarktinformationen
Anwendung von Methoden in der Interaktion mit den Kunden/innen	Ein/e Bildungs- und Berufsberater/in sollte folgende Fähigkeiten haben: - die Praxismethode auf Basis von bestehenden Ideen zu entwickeln - Aufbau und Pflege von kollaborativen Beziehungen zu den Kunden/innen - Dingen auf den Grund zu gehen (den Ressourcen des/der Kunden/in und Anbietern auf dem Arbeitsmarkt) um einen adäquaten Beratungsprozess zur persönlichen und beruflichen Entwicklung des/der Kunden/in aufzubauen - einen Prozess zur Erreichen der Ziele der Kunden/innen aufzubauen und zu implementieren, der mit der praxisbezogenen Beratungsmethode im Einklang steht - Monitoring des Prozesses

## 5. Resümee

Nach dem gemeinsamen Verständnis der Projektpartner kann eine qualitativ hochwertige Beratungsarbeit nur mit professionellen Beratern gewährleistet werden, die nach anerkannten Qualitätsstandards arbeiten.

Diese Professionalisierung ist vor dem Hintergrund der europaweit angewandten anspruchsvollen teilnehmerzentrierten Ansätze notwendig.

Ansätze für gemeinsame Qualitätsstandards in den Bildungs- und Berufsberatungsdienstleistungen wurden im vorangegangenen Kapitel skizziert.

In Übereinstimmung mit der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB, <http://www.iaevg.org>) schlägt die Projektpartnerschaft daher vor, internationale Standards im Hinblick auf die Qualifikation von Beratern zu entwickeln. Ziel dessen soll es sein, die Qualität der Beratung zu sichern und den Prozess der weiteren Professionalisierung in unterschiedlichen Ländern entsprechend dem dortigen Entwicklungsstand von Beratung voranzubringen<sup>13</sup>.

Diese Best-Practice-Studie im Rahmen des Leonardo da Vinci-Projektes "Second Chance – Individual Learning and Career Path" hat gezeigt, dass die unterschiedlichen europäischen Bildungs- und Berufsberatungssysteme vergleichbare Ansätze zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen, Langzeitarbeitslosen und Hochschulabsolventen hervorbringen. Gelingt es auf dieser Basis, einen europäischen Professionalisierungs- und Standardisierungsprozess (vor dem Hintergrund der Best-Practice-Erfahrungen) zu initiieren, kommt die Europäische Union der erfolgreichen Umsetzung der Lissabon-Strategie deutlich näher.

Das Projekt "Second Chance – Individual Learning and Career Path" wird u.a. mit der Entwicklung und Veröffentlichung eines Pädagogischen Modells der Beratung und Begleitung, das im nächsten Projektschritt erarbeitet wird, zur Erreichung dieses Ziel beitragen.

---

<sup>13</sup> In vielen Ländern findet man nationale Anforderungen für die Ausbildung, Fortbildung und Supervision von Beratern. Gegenwärtig gibt es aber keine solchen international anerkannten Standards für Berater.

## 6. Literaturverzeichnis

- Overview of relevant EU policy developments  
[http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects\\_Networks/Guidance/eu\\_policy\\_context.asp](http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Guidance/eu_policy_context.asp)
- Strategien zur Bildungs- und Berufsberatung: Trends, Herausforderungen, Herangehensweisen in Europa, R. G. Sultana, CEDEFOP 2004.
- Draft Resolution of the Council and of the representatives of the Member States meeting within the Council on Strengthening Policies, Systems and Practices in the field of Guidance throughout life in Europe
- Lifelong Vocational Guidance European Case Studies. Chioussis, S. & Werquin, P. CEDEFOP 1999.
- “Resource Package on Counselling in Adult Education” – Handbuch erstellt im Rahmen des Grundtvig I-Projektes “The development of Psychopedagogical and Professional Counselling Services”

COND  
ANCE

