



Education and Culture DG

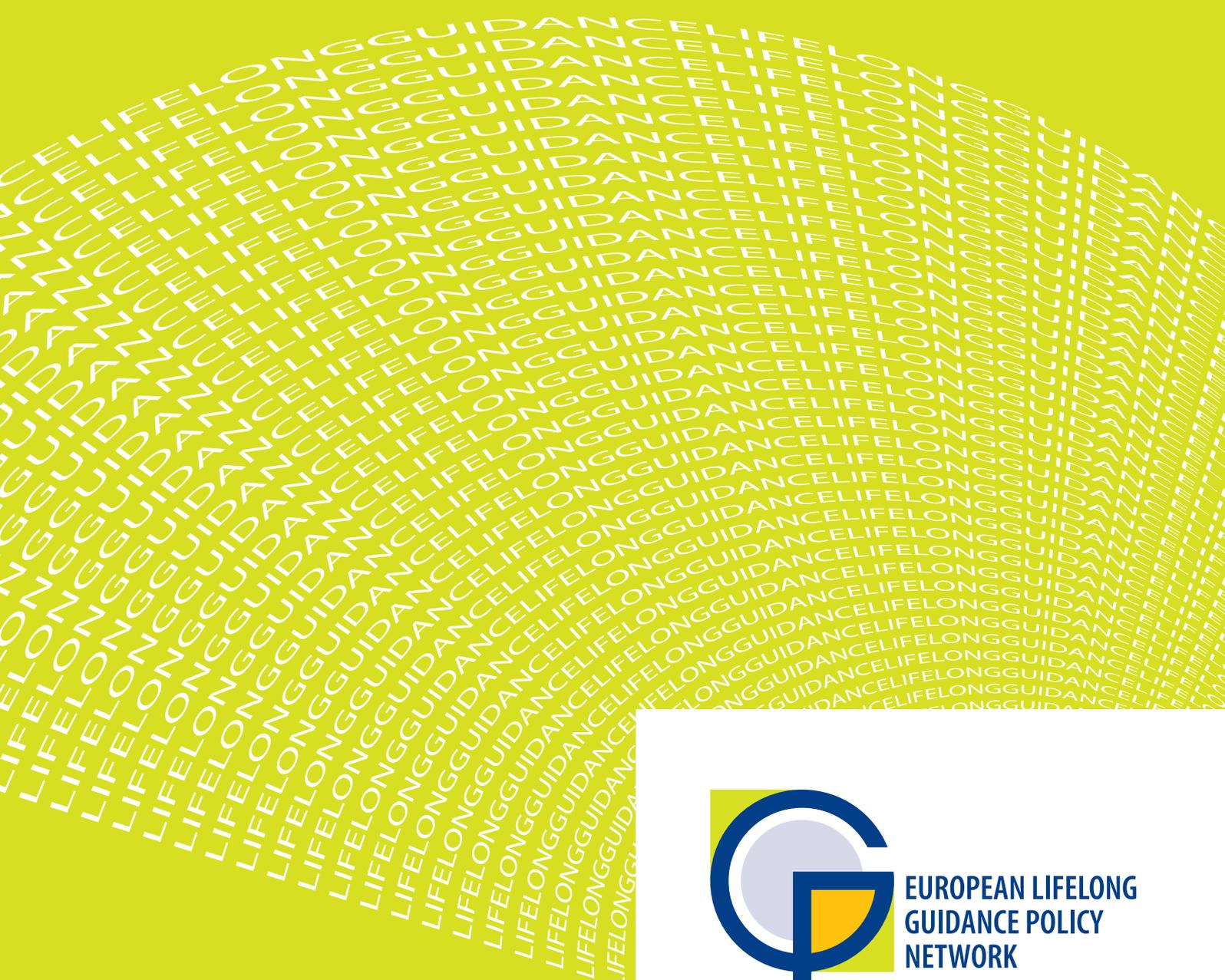
Lifelong Learning Programme

With the support of the Lifelong Learning Programme of the European Union

ELGPN TOOLS

INFORMATION, BERATUNG, ORIENTIERUNG FÜR BILDUNG UND BERUF RESSOURCEN-SAMMLUNG: EUROPÄISCHE INSTRUMENTE ZUR SELBSTBEWERTUNG

CAREER MANAGEMENT SKILLS



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

ELGPN TOOL NR. 1.2.

Dies ist ein unabhängiger Bericht, erstellt vom European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN), einem finanziell von der EU unterstützten Netzwerk der Mitgliedsstaaten im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen. Die zum Ausdruck gebrachten Sichtweisen sind jene des ELGPN und geben nicht notwendiger Weise die offizielle Haltung der Europäischen Kommission oder einer Person wieder, die im Namen der Kommission tätig ist.

© The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Koordinator 2011 - 2012:

Universität von Jyväskylä, Finnland

Finnisches Institut für Bildungsforschung (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Verfasser: Dr Raimo Vuorinen / Finnisches Institut für Bildungsforschung &
Professor Anthony G. Watts / National Institute for Careers Education and Counselling, UK
Übersetzung: DDDr. Micolini, Übersetzungs- & Dolmetschbüro Mag. A. Kulac, Graz
Adaptiert von: Dr. Peter Härtel, Dr.in Michaela Marterer, STVG

Deckblatt und grafische Gestaltung: Martti Minkkinen / Finnisches Institut für Bildungsforschung (FIER)

Layout: Kaija Mannström / Finnisches Institut für Bildungsforschung (FIER)

Layout: Grundlayout: Kaija Mannström / Finnisches Institut für Bildungsforschung (FIER)

Adaptiertes Layout: Studio Lannach, SL Multimedia GmbH

ISBN 978-3-200-02952-1

Druck: Studio Lannach, SL Multimedia GmbH
Jyväskylä, Graz, Wien 2012

INFORMATION, BERATUNG, ORIENTIERUNG FÜR BILDUNG UND BERUF

RESSOURCEN-SAMMLUNG:
EUROPÄISCHE INSTRUMENTE ZUR SELBSTBEWERTUNG

CAREER MANAGEMENT SKILLS

EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE
POLICY NETWORK

2012



Inhalt

4. Career Management Skills	5
4.1 Einleitung	5
4.2 Grundsätzliche und strategische Themen	5
4.3 Fragen, die von Strategien, Politiken und Programmen zu berücksichtigen sind	6
4.4 Programmatische Schritte	7
4.5 Auswirkungen auf die programmatischen Sektoren	9
Anhang C: Leitlinien für die Entwicklung der Career Management Skills	19



Career Management Skills

4.1 Einleitung

Dieser Abschnitt behandelt Fragen zu Politiken in Bezug auf die Entwicklung von Career Management Skills (CMS). CMS beziehen sich auf eine Reihe von Kompetenzen, die für Einzelpersonen und Gruppen strukturierte Wege bieten, um selbst Bildungs- und Berufsinformationen zu sammeln, zu analysieren und in Beziehung zu setzen, sowie auf die Fähigkeit, Entscheidungen und Übergänge selbst zu bestimmen und zu gestalten. Sie sind deshalb wertvoll für Einzelpersonen im Hinblick auf den Aufbau und die Umsetzung eines Lebensweges, in dem Arbeit und Beruf – sei es als Angestellte/r oder Selbstständige/r – einen zentralen Platz einnehmen. Eine Reihe von EU-Mitgliedsstaaten hat in die Entwicklung von CMS-Programmen für Schüler/innen, sowie in weiterführenden und tertiären Bildungseinrichtungen, für Jugendliche und Erwachsene in solchen Kontexten Ressourcen in Form öffentlicher Arbeitsmarktservices eingesetzt. Wenn es das Ziel lebenslanger Beratungsprogramme ist, Einzelpersonen bei der Planung und Gestaltung ihrer Bildungs- und Berufswege zu unterstützen, dann definieren CMS die angestrebten Ergebnisse für solche Programme.

Der Abschnitt ist in vier Unterabschnitte unterteilt: Grundsätzliche und strategische Themen (Abschnitt 4.2); Fragen, die von Strategien, Politiken und Programmen zu berücksichtigen sind (Abschnitt 4.3); programmatische Schritte (Abschnitt 4.4) und die Auswirkungen auf sechs programmatische Sektoren – Schulen (Abschnitt 4.5.1), Berufsbildung (VET) (Abschnitt 4.5.2), tertiäre Bildung (Abschnitt 4.5.3), Erwachsenenbildung (Abschnitt 4.5.4), Arbeitsmarkt (Abschnitt 4.5.5) und soziale Inklusion (Abschnitt 4.5.6).

4.2 Grundsätzliche und strategische Themen

- Bürgerinnen und Bürger müssen im Lauf ihres Lebens diverse Herausforderungen bewältigen, wie etwa häufigere Wechsel und Veränderungen ihrer Arbeits- und Berufswege. Dafür benötigen sie ausreichend entwickelte Career Management Skills, insbesondere in Zeiten hoher Arbeitslosenraten und zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit. In vielen Ländern kommen solche Fähigkeiten jedoch in Bildungs- und Ausbildungsprogrammen nicht ausgeprägt vor, oder sie werden in einer Weise vermittelt, die weder Zugang zu noch Beherrschung von Kompetenzen für alle sicher stellen. Wenn überhaupt, so haben nur wenige Länder einen Rahmen entwickelt, der klar die Überlegungen artikulieren, die dem Erlernen von CMS zugrunde liegen, oder der den Inhalt von CMS-Programmen für unterschiedliche Alters- und Zielgruppen definiert.
- Im Pflichtschulbereich gehen die Tendenzen dahin, dass Career Management Skills entweder als eigenständige, im Stundenplan ausgewiesene Fächer, oder in Form von fächerübergreifenden Themen, oder als Aktivitäten außerhalb des Lehrplans unterrichtet werden. Entscheidende Herausforderungen für Strategien und Politiken, die für alle Arten der Entwicklung von CMS relevant sind, schließen ein: Die Bereitstellung spezifischer Ausbildung für jene, die CMS-Programme durchführen; die Wahl jener Pädagogik, die effektives Lernen fördert; und der Einsatz von Verfahren zur Bewertung, die Belege über die erworbenen

Fähigkeiten liefern. Wenn CMS in Curricula integriert ist, sollten auch Verfahren entwickelt werden, die sicherstellen, dass Lernende diese integrierten Elemente der Career Management Skills erkennen, die in den einzelnen Fächern vorkommen, und das Erwerben dieser Career Management Skills sollte entsprechend unterschiedlicher Herausforderungen des Lebens angeregt werden.

- Im Universitätssektor hat die Entwicklung hin zur Ergebnisorientierung und zur verbesserten Beschäftigungsfähigkeit, entsprechend dem Bolognaprozess, zu einer größeren Vielfalt an CMS-Aktivitäten und -Modellen auf der Ebene der Universitäten und von Fakultäten geführt. Abhängig vom Kontext wurden solche Initiativen entweder von Fakultäten, von Beratungsanbietern und/oder von Studierenden selbst umgesetzt. Einige Universitäten bewerten solche CMS-Programme mit akademischen Credits, während andere solche Programme als Teil ihres Angebots außerhalb des Studienplans betrachten. Die zentrale Herausforderung für Politiken in diesem Sektor ist es, die Fragmentierung zu überwinden und bestehende Bottom-Up- und Top-Down-Prozesse in eine strategische Perspektive zusammen zu führen. Eine solche Strategie sollte die Ansprüche an studierenden-zentriertes Lehren und Lernen, an die Unterstützung von Studierenden und an die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit in sinnvoller Weise miteinander verbinden und das Potential von Career Management Skills zur Verbesserung der Lehr- und Lernqualität im Europäischen Hochschulraum nutzen.
- CMS werden auch von jungen Menschen in anderen Bildungs- und Ausbildungswegen nach der Pflichtschulzeit benötigt. Nur wenige Institutionen bieten diesbezüglich jedoch spezifische Angebote an, oder sie tun es, ohne dass damit formale Anerkennungen hinsichtlich CMS bzw. Credits dafür erworben werden können. Dies verstärkt tendenziell den Eindruck, dass den CMS nur eine nebensächliche Bedeutung zukommt.
- Öffentliche Arbeitsmarktservices bieten häufig Programme an, die arbeitslose junge Menschen und Erwachsenen dabei unterstützen, Career Management Skills zu entwickeln. Hier liegt die Herausforderung darin, über den kurzfristigen Effekt einer sofortigen Job-Vermittlung hinaus Career Management Skills in Hinblick auf längerfristige Überlegungen der Planung und Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufslaufbahn zu entwickeln.
- Andere Personengruppen, die eine Rolle in der Förderung und Verbreitung von CMS einnehmen, schließen Arbeitgeber/innen ein, insbesondere durch die Rolle, die sie in der Ausbildung wahrnehmen, sowie in Erstausbildung und Weiterbildung, beispielsweise dann, wenn sie Lehrplätze und Praktikumsstellen anbieten.
- Verschiedene Bevölkerungsgruppen stehen bei der Abstimmung von Bedürfnissen im beruflichen und privaten Leben vielfältigen Herausforderungen gegenüber. In vielen Fällen sind CMS-Programme jedoch nicht so gestaltet, um auf die Vielfalt der Bedürfnisse der Bürger/innen Antworten zu geben. Oft sind sie daher bestenfalls nur sehr eingeschränkt wirksam.
- Kinder, junge Menschen und Erwachsene erwerben jene Fähigkeiten, um Arbeits- und Lebensansprüche in unterschiedlichen Kontexten aufeinander abzustimmen, oft auf Wegen, die nicht zur formalen Bildung und Ausbildung zählen. Es ist also wichtig, auch Potentiale bei jenen Partnern und Einzelpersonen zu stärken, die den Erwerb von Career Management Skills in nicht-formalen Umfeldern beeinflussen können. Dazu zählen Eltern, Vereine und freiwillige Organisationen.

4.3 Fragen, die von Strategien, Politiken und Programmen zu berücksichtigen sind

- Was sind jene Kompetenzen, die Bürger/innen aller Altersgruppen benötigen, um ihre Bildungs- und Berufswege in einer lebenslangen Perspektive effektiv zu gestalten? Wie können solche Kompetenzen innerhalb eines Rahmens gegliedert sein, der von der Substanz und von den Entwicklungsbedingungen her sinnvoll ist?
- Wie können solche Kompetenzen in Bildungs- und anderen Kontexten sowohl für alle Bürger/innen effektiv gelehrt werden, in Verbindung mit einem sensiblen Eingehen auf unterschiedliche Herausforderungen in der persönlichen Entwicklung und auf spezifische Anliegen einzelner Gruppen und Personen mit verschiedenen sozialen, ökonomischen, kulturellen und sonstigen Bedürfnissen?
- Wie können unterschiedliche Anbieter zusammenarbeiten, um CMS-Programme effektiver auf Wegen anzubieten, die das Nutzen ihres spezialisierten Wissens in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt am Besten ermöglichen?

- Wer sollte CMS-Trainings anbieten, und welche Rolle haben Berater/innen bei der Entwicklung und Vermittlung von CMS-Programmen in unterschiedlichen Kontexten und Situationen wahrzunehmen?
- Welche grundsätzlichen strategischen Entscheidungen müssen getroffen werden, damit der Zugang zu CMS-Angeboten verbreitert wird, deren Qualität gesichert ist, und garantiert wird, dass alle Bürger/innen die Möglichkeit haben, wesentliche Career Management Competences effektiv einzusetzen?
- Welche pädagogischen/andragogischen Strategien und Ressourcen befähigen am effektivsten zur Beherrschung der Career Management Competences, und wie kann die Beherrschung von Career Management Competences in einer Weise bewertet und anerkannt werden, die die Entwicklung von Bildungs- und Berufslaufbahnen in unterschiedlichen Phasen des Lebens unterstützt? Wie können CMS-Mitarbeiter/innen so ausgebildet werden, dass sie Bürger/innen effektiver beim Erwerb von CMS unterstützen können?
- Wie können wir sicherstellen, dass Bürger/innen in der Lage sind, die Welt um sie herum zu verstehen, und dass sie befähigt werden, jene Schlüsselkompetenzen zu entwickeln, welche ihre Bildungs- und Berufslaufbahnen unterstützen, aber auch ihr kritisches Bewusstsein für jene ökonomischen Bedingungen entwickeln, die ihre eigenen Optionen und Handlungsmöglichkeiten einschränken, und sie nicht vermuten, sie seien persönlich für strukturelles und systemisches Versagen in Wirtschaft und Gesellschaft verantwortlich?
- Wie können solche Career Management Skills mit beschäftigten und arbeitslosen Personen in AMS-Kontexten so entwickelt werden, dass sie unterschiedliche Wechsel und Übergänge sowie die spezifischen Bedürfnisse und Anliegen von Gruppen und Personen mit unterschiedlichem Alter, sozialem, wirtschaftlichen, kulturellem und sonstigem Hintergrund unterstützen?
- Welche Rolle sollten Arbeitgeber/innen und Sozialpartner bei der Unterstützung von Bürger/innen in der Entwicklung von Career Management Competences wahrnehmen, die Prozesse von Wechsel und Übergängen in ihrem Lebens erleichtern?
- Welche Kriterien sollten angewandt werden, um die Qualität von CMS-Programmen zu evaluieren?
- Welche Art von Daten sollte aufbereitet werden, um die Auswirkung von CMS-Programmen zu bewerten?

4.4 Programmatische Schritte

Jeder Kontext, ob regional, national oder anderweitig, verfügt über seine eigenen spezifischen Merkmale. Es ist daher schwierig und eventuell sogar nicht richtig, zu versuchen, eine einzige programmatische Vorgangsweise in der Umsetzung von CMS-Programmen zu verfolgen, die auf unterschiedliche Kontexte anwendbar sein soll, oder auch nur auf unterschiedliche Sektoren innerhalb desselben Kontextes. Wenn man, ungeachtet dessen, davon ausgeht, dass ein strukturiert geplantes Programm zur Verbesserung des Erwerbs von CMS sinnvoll ist, so kann es hilfreich sein, eine Reihe programmatischer Schritte auf unterschiedliche Stadien der Entwicklung hin zu überprüfen, wie in Tabelle 4.1 dargestellt.

Tabelle 4.1:

Entwicklungscontinuum programmatischer Schritte zur Implementierung von Career Management Skills

Merkmal 1: Die Lern- und Entwicklungserfahrung	
Beliebig, optionaler Inhalt, ohne strategischen und politischen Rahmen Berufsorientierung / Berufsinformation optional; CMS im Lehrplan nicht erwähnt; keine Angebote für CMS im AMS angeboten	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Organisierter, verbindlicher Inhalt Berufsorientierung / Berufsinformation verbindlich; CMS in eigenem Unterrichtsfach gelehrt, oder als fächerübergreifendes Thema, oder beides, Schulen/Kollegs können CMS als Fach oder ein fächerübergreifendes Modell des CMS-Unterrichts wählen; CMS als Intervention, eingebunden in AMS
One-size-fits-all - Ein einziges Modell für Alle	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Schwerpunkt auf Individualisierung und Kunden/innen und Klienten/innen-gerechte Entwicklung
Keine spezielle Ausbildung Keine Ausbildung für Mitarbeiter/innen von CMS-Angeboten; keine Kooperation mit externen Partnern	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Angebote von ausgebildetem Personal, in Partnerschaften Angebote und Einrichtungen für den CMS-Erwerb werden durch Lehrer/innen oder Berater/innen koordiniert. Belege für Ausbildung von Personal für CMS-Unterricht; Schule/Kolleg und AMS-Mitarbeiter/innen wird ausgebildet, CMS wird in Kooperation mit externen Partnern gelehrt.
Traditionelle Lehr- und Unterrichtsmethoden Traditioneller Ansatz für Unterricht und Ausbildung überwiegt; Unterricht beschränkt sich auf didaktische Unterweisung; Keine spezifischen Lehr- und Lernunterlagen für CMS	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Pädagogisch/andragogisch anregend und entsprechend ausgestattet Evidenz der Verwendung von CMS-Unterlagen und innovativer Methoden, einschließlich früherer Lernerfahrungen sowohl innerhalb als auch außerhalb schulischer Aktivitäten
Merkmal 2: Beobachtung und Bewertung von Ergebnissen	
Keine Aufsicht, keine Qualitätsstandards Es existiert kein System zur Beobachtung und Evaluierung von CMS-Aktivitäten	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Programm wird überwacht und beaufsichtigt Ein System zur Beobachtung und Evaluierung von CMS-Aktivitäten ist vorhanden; die Überwachung führt zur progressiven Steigerung deren Qualität und Wirkung
Begrenztes Blickfeld auf Ergebnisse CMS ist nicht explizit als Ergebnis für Lernen und Entwicklungen festgelegt	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Erwerb von CMS ist wesentlicher Bestandteil der Bürger/innenkompetenzen CMS ist explizit als Ergebnis für Lernen und Entwicklungen festgelegt, entweder eigenständig oder innerhalb relevanter Fächer oder Maßnahmen
Bewertung fehlt oder ist bloße Formalität Keine Belege einer formalen CMS-Bewertung vorhanden	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Verlässliche Bewertung, passend zur Aufgabenstellung Belege einer systematischen und hoch entwickelten, gestaltenden Bewertung von CMS; Bewertung wird als didaktisches Instrument für die eigene persönliche Entwicklung eingesetzt
Kein regelmäßiges Berichtswesen	▶ ▶ ▶ ▶ ▶ Regelmäßiges Berichtswesen Institutionalisierte Bildungs-, Ausbildungs- und AMS-Berichte mit dokumentierten Belegen, zusammengefasst in einer nationalen Datenbank und evaluiert; jährlich veröffentlichter nationaler Bericht, mit Empfehlungen; Empfehlungen werden in weitere Reformen von Strategien und Politiken und Maßnahmenpläne eingearbeitet.

4.5 Auswirkungen auf die programmatischen Sektoren

4.5.1 Schulen

- Schulen bieten Entscheidungsträgern äußerst wertvolle Gelegenheiten, um sicherzustellen, dass alle Bürger/innen ausreichend CMS erwerben können, da Schüler/innen im Pflichtschulbereich jedenfalls verlässlich im Unterricht erreicht werden können.
- Die Integration von CMS in und/oder quer durch Lehrpläne sollte jedoch geplant und gestaltet und weniger „ad hoc“ – also beliebig – durchgeführt werden, nach verbindlichen Grundsätzen für die Gestaltung von Lehrplänen, wie Relevanz, Fortschritt, Zielgruppenorientierung und Flexibilität.
- Ein gutes Beispiel eines solchen geplanten und gestalteten Ansatzes für einen CMS-Rahmen, der im Kern-Curriculum eines Landes integriert ist, stammt aus Finnland (siehe Fallstudie 4.1).
- Viele Länder entwickeln derzeit innovative Lehr- und Bewertungsmethoden, um Lernende bei der kritischen Reflexion im Übergang von der Schule zur Arbeitswelt und bei der Entwicklung ihrer Career Management Skills zu unterstützen. Ein gutes Beispiel einer solchen Lehrplaninitiative ist der deutsche Berufswahlpass (siehe Fallstudie 4.2). Andere Beispiele wären die „STOP & GO“-Initiative in Luxemburg (Fallstudie 4.3) und „Job Exposure“ in Malta (Fallstudie 4.4).
- Jene Personen, die CMS-Programme vermitteln, sollten sowohl Einblick in die Welt der Bildung und Ausbildung als auch in die Arbeitswelt haben: Das beinhaltet, dass sie spezielle Vorbereitungen auf ihre Aufgaben benötigen, einschließlich der Fähigkeiten, partnerschaftlich mit anderen in und außerhalb von Schulen zusammen zu arbeiten.

Fallstudie 4.1: Finnlands Kern-Curriculum und die Förderung von CMS

In Finnland ist Beratung in den Gemeinschafts-Schulstufen 1-6 in andere Fächer integriert. In den Schulstufen 7-9 haben Schüler/innen insgesamt 95 Stunden Beratung, diese sind im Stundenplan wie jeder andere Gegenstand fix vorgesehen. In der höheren allgemeinen Sekundarstufe haben Schüler/innen 38 Stunden an Pflichtkursen und wahlweise 38 Stunden an Beratungs-Spezialkursen. In höheren berufsbildenden Schulen ist ein entsprechendes Modul in alle berufsbildenden Gegenstände integriert. Die Hauptziele der Lehrplanrichtlinien (2004) für Beratung und Orientierung lauten:

- Persönliches Wachstum und Entwicklung von Schüler/innen zu fördern;
- Die Entwicklung von Lernfähigkeiten zu fördern und bei Lernschwierigkeiten zu helfen;
- Schüler/innen für Bildungs- und Berufsfragen zu orientieren

Die Leitlinien für die Lehrpläne betonen die Wichtigkeit der Nutzung unterschiedlicher Informationsquellen, wobei dem Umgang mit dem Computer zur Nutzung des Internets eine besonders wichtige Rolle zugemessen wird. Beratungs- und Orientierungsangebote im Bildungsbereich können als Prozesse beschrieben werden, durch die Lernende auf aktive Übergänge und für die Zukunft vorbereitet werden. Dies befähigt Bürger/innen, genügend Informationen über Bildungsmöglichkeiten zu haben, aus Erfahrung zu verstehen, wie die Arbeitswelt funktioniert, und sich adäquate Informationen über unterschiedliche Berufe zu verschaffen.

Fallstudie 4.2: Der Berufswahlpass:

Ein Portfolio-Ansatz zur Unterstützung der CMS in allgemeinbildenden Schulen in Deutschland

In Deutschland wird in allen Bundesländern schon seit langem eine systematische Berufsvorbereitung und -Orientierung als Spezialfach unterrichtet, unter verschiedenen Titeln (z.B. Lektionen zur Arbeit oder Arbeit-Wirtschaft-Technik), oder durch Einbindung in andere Fächer. Berufsorientierung und CMS sind Schlüsselkomponenten. Zur Unterstützung des Lernprozesses ist das Portfolio „Berufswahlpass“ in Unterrichtsstunden in 12 der 16 Bundesländer integriert. Es enthält Informationen zur Berufsorientierung, hilft persönliche Stärken und Interessen durch Selbstbeurteilung und externe Beurteilung zu evaluieren und zu bewerten und liefert Checklisten, um Berufsorientierung und persönliche Stärken abzustimmen. Das Portfolio unterstützt also dabei, das Erlernen eines Berufs einzuschätzen und die kritische Reflexion sowie den Austausch mit anderen Lernenden zu fördern. Durch den ressourcenorientierten Portfolio-Ansatz werden Selbstbewusstsein, Selbstwertgefühl und Selbsteffizienz gestärkt. Der Berufsorientierungsprozess und der Erwerb von CMS wird ferner durch Berufsberater/innen unterstützt und bewertet, die im Rahmen von Kooperationen mit dem Arbeitsagentur-Beratungsdienst angeboten werden. Der Pass hilft Schüler/innen, die Schritte ihres Berufswahlprozesses zu dokumentieren und relevante Dokumente zu verwalten und zu bewerten. Er wurde als Teil eines „Schule/Wirtschaft- und Arbeit“-Programms entwickelt, das vom Bundesministerium für Unterricht und Forschung finanziert wurde. Seit 2005 ist er in etwa 80 % der allgemeinen Schulen großflächig in Verwendung. Ständige Entwicklung wird durch eine Arbeitsgruppe der Bundesländer sichergestellt, die auch die dazugehörige Website betreibt und diesbezügliche Aktivitäten organisiert.

Fallstudie 4.3: „STOP & GO“-Programm, Luxembourg

Das „STOP & GO“-Programm konzentriert sich auf die persönliche Orientierung, Entwicklung und Berufsberatung, indem es Lehrkräfte innerhalb der Schule mit externen anregenden Angeboten von Mitarbeiter/innen aus dem künstlerischen, kulturellen und therapeutischen Umfeld in Kontakt bringt. Das Programm zielt auf Schüler/innen im Alter zwischen 14-15 im Übergang von der Unterstufe zur Oberstufe (hauptsächlich berufsbildend - VET). Ziel ist es, die Erfahrungen kreativer Arbeit in das Alltagsleben zu integrieren und die Entwicklung der fächerübergreifenden Fähigkeiten von Schüler/innen zu unterstützen: Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl und nachhaltige Leistungsfähigkeit, eingeschlossen der Fähigkeit, Entscheidungen zu treffen und flexibel zu handeln. „Lebensphasen-Workshops“ sind in die wöchentliche Kursarbeit integriert und unterstützen bei der Entwicklung sozialer und persönlicher Fähigkeiten während des Schuljahres, während intensive künstlerische Workshops dabei unterstützen, die gestaltenden und künstlerischen Fähigkeiten zu entwickeln. Die Evaluierung durch die Universität Trier (Deutschland) kommt zu dem Schluss, dass das Programm jungen Menschen dazu befähigt hat, ihr biografisches und körperliches Bewusstsein zu entwickeln und mit sozialen Situationen besser umzugehen.

Fallstudie 4.4: Job Exposure in Malta

Job Exposure ist ein nationales Projekt, bei dem eine Auswahl an Schüler/innen der 4. Klasse (14-15 Jahre alt) eine Woche lang an einen Arbeitsplatz im Finanzsektor (z.B. Bank oder Versicherungsunternehmen), im Gesundheitsbereich (z.B. Krankenhaus oder Gesundheitszentrum), oder im EDV-Bereich (z.B. Softwareunternehmen) zu verbringen. Die Schüler/innen beobachten und begleiten Mitarbeiter/innen im Betrieb und führen auch kleinere Aufgaben aus. Ein Logbuch hilft bei der Reflexion persönlicher und arbeitsplatzbezogener Fragen. Sie werden außerdem durch ein wöchentliches E-Mail-Tutorium zu folgenden vier Themen vorbereitet: Wie kommt man zu wirtschafts- und gesundheitsbezogenen Informationen; wie macht man einen guten ersten Eindruck; wie plant man seinen Weg zum Arbeitsplatz; wie nutzt man das Logbuch am Besten? Die Fragen werden nachbetreut und es wird entsprechende Beratung geboten.

Job Exposure unterstützt Schüler/innen, konkret über ihren Berufsweg nachzudenken. Es erweitert ihr Bewusstsein hinsichtlich ihrer Berufsmöglichkeiten. Es hilft Schüler/innen auch, die Zusammenhänge zu verstehen zwischen dem, was sie in der Schule lernen und der Möglichkeiten in der Arbeitswelt. Daher werden Schüler/innen in der Folge ihre Arbeit in der Klasse aufmerksamer betreiben und ein positives Bild von ihrer Zukunft entwickeln. Sie werden sich auch bewusst, wie wichtig es ist, eine Reihe sogenannter „soft skills“ zu beherrschen. Konkreter Kontakt mit dem Arbeitsmarkt spielt bei der Vorbereitung junger Menschen auf ihren Umstieg in eine Beschäftigung und bei der Überbrückung der Kluft zwischen Schule und Arbeitswelt eine wichtige Rolle.

4.5.2. Berufsbildung

- Es wird oft irrtümlich angenommen, dass Schüler/innen in beruflichen Bildungswegen bereits bewusste Entscheidungen darüber getroffen haben, welchen Bildungs- und Berufsweg sie einschlagen möchten, und dass sie Career Management Skills durch ihre Erfahrung in der Lehrzeit, durch Ferienarbeit oder Nebenjobs erworben hätten.
- Dies widerspricht eklatant den Fakten und der Erfahrung, die zeigen, dass Schüler/innen im berufsbildenden Sektor oftmals nicht durch bewusste Entscheidung dort hingelangen, sondern bedingt durch den allgemeinen Trend des Bildungssystems dorthin gelenkt wurden, oder keine anderen Optionen vorfanden. Manchmal sind Schüler/innen in beruflichen Bildungswegen auf der richtigen Spur, aber in der falschen Ausbildung: Solche Schüler/innen hätten von Beratung profitieren können.
- Schüler/innen haben oft negative Schulerfahrungen hinter sich, sehen wenig Bezug zwischen formalem Lernen und der Arbeitswelt und bedürfen häufig der Fähigkeiten, um die zunehmend komplexen und „nicht-linearen“ Übergänge zwischen Bildung, Ausbildung und Arbeit besser zu gestalten.
- Häufiger Wandel in der Arbeitswelt und in der Wirtschaft, in Verbindung mit wachsender Arbeitsplatzunsicherheit, verstärken die Notwendigkeit, dass Schüler/innen in beruflichen Bildungswegen ebenso Career Management Skills entwickeln sollten, und zwar in einer lebenslangen Perspektive. Dies unterstreicht auch den Bedarf an CMS nicht nur in der Erstausbildung, sondern auch in der weiterführenden beruflichen Ausbildung, da diese Fähigkeiten Mitarbeiter/innen bei der Planung ihrer beruflichen Entwicklung und zur Gestaltung ihrer Laufbahn langfristig nützlich sein können. Die Fallstudie 4.5 zeigt, wie in Italien eine Dokument über die berufliche Ausbildung eingeführt wurde, um Übergänge zu unterstützen indem Bürger/innen dabei geholfen wird, ihr berufliches Lernen auszudrücken und für die Gestaltung von beruflichen Laufbahnen transparenter zu machen.

Fallstudie 4.5: Berufliches Lernen wird in Italien transparenter gemacht

Das Libretto formativo del cittadino („Persönliches Ausbildungsprotokoll“) ist ein Instrument zur Sammlung, Zusammenfassung und Dokumentation unterschiedlicher Lernerfahrungen und Fähigkeiten, die von Bürgern/innen im Lauf von beruflichen Ausbildungen bei der Arbeit oder im täglichen Leben erworben wurden. Ziel ist es, Transparenz und Einsetzbarkeit von Fähigkeiten und Beschäftigbarkeit zu erhöhen. Das „Persönliche Ausbildungsprotokoll“ wurde von nationalen Institutionen (Interministerielles Dekret vom 10. Oktober 2005) festgelegt und wird von den Regionen und autonomen Provinzen als Teil ihrer Zuständigkeit für die Berufsausbildung und für die Bestätigung erworbener Fähigkeiten herausgegeben und verwaltet. Ursprünglich wurde es nur in einigen Regionen eingeführt und in Pilotversuchen getestet. Diese Pilotversuche waren im Rahmen eines abgestimmten Arbeitsplans auf die unterschiedlichen Realitäten in jeder Region ausgerichtet. Am Ende der Pilotphase wird das „Persönliche Ausbildungsprotokoll“ für all jene Bürger/innen zur Verfügung stehen, die es wünschen. Es kann innerhalb des Bildungs- und Ausbildungssystems und auf dem Arbeitsmarkt verwendet werden. Es ist primär ein Instrument zur Hervorhebung der Fähigkeiten, Qualitäten und Leistungen einer Person. Es schafft Transparenz und Anerkennung, um Bürger/innen in Übergangssituationen zu unterstützen.

4.5.3 Tertiäre Bildung

- Universitäten und andere tertiäre Bildungseinrichtungen erkennen zunehmend an, dass sie neben ihrer Verantwortung für Forschung, für die Vermittlung von Wissen und für die Entwicklung von Fähigkeiten in spezifischen Bereichen und Disziplinen auch eine wichtige Rolle bei der Unterstützung von Übergängen für junge Menschen und für Erwachsene in den Arbeitsmarkt haben und dafür, junge Menschen dabei zu unterstützen, ihre Fähigkeiten zur Gestaltung ihrer längerfristigen Berufswege zu entwickeln.
- In einigen Fällen nehmen Studierende an CMS-Programmen teil, die sich gemäß ihres Wesens außerhalb der Studienpläne befinden. Sie können nützlich und effektiv sein, werden jedoch bisweilen als „Spielerei“ angesehen.
- Andere tertiäre Bildungseinrichtungen vergeben jedoch Credits an Studierende, die solche Programme absolvieren. In einigen Fällen wurden substanzielle Lehr- und Bewertungsstrategien entwickelt, die ein starkes Lernumfeld für Studierende bieten und die es ihnen ermöglichen, darüber nachzudenken, wie sie das Lernen in unterschiedlichen Lebenssituationen aktivieren können, um ihre eigene berufliche Entwicklung zu unterstützen.
- Eine solche Initiative wird in Fallstudie 4.6 vorgestellt. Dort wird illustriert, wie Portfolios verwendet werden können, um eine persönliche Maßnahmenplanung, eine bewusstere Selbsteinschätzung und die Entscheidungsfähigkeit zu stärken.
- Ein Beispiel für die Begleitung von Berufswahlprozessen als Kernstück des Angebotes zur Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen für Studierende in tertiärer Bildung wird in Fallstudie 4.7. vorgestellt. Ein Beispiel eines Selbstmanagementseminars für Berufswege an einer Universität findet sich in Fallstudie 4.8.

Fallstudie 4.6: Portfolio von Erfahrungen und Kompetenzen (PEC) in Frankreich

Seit 2008 entwickelten 20 französische Universitäten im Rahmen eines nationalen Programms Career Management Skills durch Unterstützung von Studierenden in der Bewertung ihrer Erfahrungen und Kompetenzen. Diese Validierung ist so strukturiert, dass sie zu einem akademisch hoch relevanten Bildungsprozess wird. Sie wird von Lehrenden und Forschenden von Universitäten begleitet, die für diesen Ansatz ausgebildet wurden. PEC (le Portfeuille d'Expériences et de Compétences) bereitet junge Menschen nicht nur darauf vor, über sich selbst in Bezug auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen zu sprechen, die sie für den Übergang in die Arbeitswelt benötigen, es ist auch ein Instrument, das sie dabei unterstützt, im theoretischen Lernen durch Reflexion ihrer Tätigkeiten einen Sinn zu erkennen. Studierende intensivieren ihr Lernen im Kontext der Universität, indem sie befähigt werden, ihr Wissen in einen sozialen und beruflichen Kontext zu übertragen.

Das Programm umfasst Ausbildungseinheiten, persönliche Beratung sowie Instrumente auf einer digitalen Plattform. Die Fakultäten kooperieren dadurch, dass sie diesen Ansatz in ihre Studienprogramme und in die Entwicklung von Modulen zur Unterstützung dieses Prozesses integrieren. Eines der langfristigen PEC-Ziele ist es, Studierenden ein „Gerüst“ für mehr Selbstständigkeit mitzugeben, im Hinblick auf die Anforderungen der Wirtschaft. Auf diese Weise leistet das PEC-Projekt einen bedeutenden Beitrag zur Umsetzung der drei wesentlichen Ziele des Europäischen Hochschulraums: Studierenden-zentriertes Lernen, Beschäftigungsfähigkeit und Ausrichtung auf Lernergebnisse/Kompetenzen.

Fallstudie 4.7: Modell für Begleitung von Berufswahlprozessen für Studierende in tertiären Bildungswegen in Litauen

In Litauen wurde das Modell zur Begleitung von Berufswahlprozessen für Studierenden in tertiären Bildungswegen vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Jahr 2011 genehmigt. Es wurde als Teil eines von der EU finanzierten Projektes, das von der Universität Vilnius in Partnerschaft mit 27 weiteren tertiären Bildungseinrichtungen in Litauen umgesetzt wurde, entwickelt. Es beschreibt das System der Begleitung von Berufswahlprozessen in tertiären Bildungseinrichtungen: Ihre Mission, Vision, Ziele, Aufgaben und Evaluierungskriterien, sowie deren Hauptleistungen und Grundsätze, einschließlich organisatorischer und finanzieller Fragen. Diese Angebote beinhalten:

1. Berufswahlunterricht – Entwicklung der Career Management Competences der Studierenden (Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen).
2. Laufbahnevaluierung – Unterstützung für Studierende beim Erwerb und bei der Anwendung von Wissen über persönliche Eigenschaften, die für die berufliche Entwicklung relevant sind.
3. Berufsberatung - Unterstützung für Studierende bei der Lösung ihrer Laufbahnprobleme.
4. Erkundung beruflicher Möglichkeiten - Unterstützung für Studierende beim Erwerb und bei der Anwendung von Wissen über berufliche Möglichkeiten im Entwicklungsprozess der beruflichen Laufbahn.
5. Arbeitsplatzsuche – Unterstützung für Studierende beim Erwerb von Fähigkeiten für die Arbeitsplatzsuche gemäß ihrer persönlichen Ziele und Bedürfnisse.

Das Modell bezieht sich auf den Berufswahlunterricht als elementares Angebot für die Planung der Berufslaufbahn für Studierende in tertiären Bildungseinrichtungen.

Fallstudie 4.8: Selbstmanagementseminare für Berufswege an einer Universität in Portugal

Seminare zum Selbstmanagement für Bildungs- und Berufswege wurden von Lehrenden und Forschenden aus dem Bereich Psychologie des Berufsberatungs- und Orientierungszentrums der Universität von Minho entwickelt und umgesetzt. Eines zielt darauf ab, das Selbstmanagement für Berufswege von Vordiplomanden zu unterstützen (Erkundung beruflicher Möglichkeiten, Zielsetzung, Planung und Umsetzung von Maßnahmenplänen, Überwachung und Feedback): Es besteht aus acht Interventionssitzungen mit je 120 Minuten Länge, die wöchentlich in Seminarräumen oder im Berufszentrum mit Kleingruppen von 8-10 Studierenden aus unterschiedlichen Hauptfächern absolviert werden. Ein weiteres Seminar richtet sich an Doktoranden und Inhaber/innen von Forschungsstipendien bezüglich des Erwerbs oder der Entwicklung von strategischen beruflichen Verhaltensweisen: Es besteht aus sieben Interventionssitzungen zu je 90 Minuten Länge und findet wöchentlich im Berufszentrum mit Kleingruppen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen statt. Beide Seminare wurden in drei Hauptsitzungsblöcke untergliedert, um die drei Komponenten des Prozesses zur Gestaltung der beruflichen Laufbahn zu reflektieren: Berufspersönlichkeit, Anpassung der Laufbahn und Fragen des persönlichen Lebens. Besonders betont werden dabei Ressourcen zur Anpassung der Laufbahn. Der Prozess und die Ergebnisse werden in Checklisten, Fragebögen und in strukturierten Interviews bewertet.

4.5.4 Erwachsenenbildung

- Das Thema des lebenslangen Lernens kommt heute überall vor, da Erwachsene zunehmend dabei bestärkt werden, sich in unterschiedlichen Phasen ihres Lebens wieder in Bildung und Ausbildung zu engagieren.
- Manchmal ist ein Wiedereinstieg in Bildung und Ausbildung deswegen erforderlich, weil der Arbeitsplatz verloren geht, oder weil der Wunsch besteht, die berufliche Laufbahn zu verändern.
- Oft wählen Erwachsene jedoch Bildungs- und Ausbildungswege aus Gründen, die nicht unbedingt mit dem Berufsweg verknüpft sind, sondern eher mit dem Bemühen in Zusammenhang stehen, Berufs- und Privatleben besser in Einklang zu bringen, die Freizeit besser zu nutzen und neue soziale Kontakte zu finden.
- Bildung und Ausbildung stellen daher auch Möglichkeiten dar, das eigene Leben so zu gestalten, dass Perspektiven zur persönlichen Entwicklung und für mehr Erfüllung im eigenen Leben gefunden werden können.
- Jene Kompetenzbereiche, die normalerweise mit Career Management Skills in Verbindung gebracht werden – Selbstbewusstsein, Bewusstsein für Möglichkeiten, Treffen von Entscheidungen und Fähigkeiten zur Gestaltung von Übergängen – werden durchwegs von Erwachsenenbildungsprogrammen potentiell ausgebaut und können in der Tat ein integraler Bestandteil solcher Programme sein. Fallstudie 4.9 zeigt beispielsweise, wie informelle Bildung erkannt, anerkannt und innerhalb eines Erwachsenenbildungsprogramms bewertet werden kann, mit dem Ziel, eine solide Basis für die Planung und Entwicklung von weiteren Bildungs- und Berufswegen zu schaffen.
- In anderen Initiativen der Erwachsenenbildung können spezifische Career Management Skills in individualisierter Form erstellt werden, um auf unterschiedliche Bedürfnisse von Erwachsenen einzugehen, einschließlich vertikaler und horizontaler beruflicher Mobilität, um mit Phasen von Arbeitslosigkeit, mit dem Wechsel zu Teilzeitarbeit und mit Pensionierung umzugehen.

Fallstudie 4.9: Anerkennung früherer Lernerfolge in der Erwachsenenbildung in Schweden

Die schwedische Regierung unterstützt Anbieter von Erwachsenenbildung (EB) in der Organisation von Beratungskursen, um die Anerkennung früherer Lernerfolge (APL) zu erleichtern. Ein Kurs, der einem 10-wöchigen Vollzeitstudium entspricht, kann mit staatlichen Mitteln gefördert werden. Der Kurs kann unterschiedliche Formate aufweisen: Er kann für Einzelpersonen oder für eine Gruppe organisiert sein, in Vollzeit oder in Teilzeit. Das Bildungsgesetz führt an, dass jedem/er Antragsteller/in vor dem Start eines EB-Kurses eine Bildungs- und Berufsberatung zur Planung des individuellen Studienplans angeboten werden muss. Wenn Bildungs- und Berufsberater/innen die Optionen basierend auf APL identifiziert haben, können sie Antragsteller/innen dabei bestärken, um einen maßgeschneiderten Beratungskurs anzusuchen. Bei solchen Kursen ist es üblich, mit einer allgemeinen Auflistung von Kompetenzen zu beginnen, gefolgt von einer detaillierteren Kompetenz-Portfolio-Dokumentation, oft in Kooperation mit Fachkräften aus der Praxis. Die Studierenden nehmen an diesem Prozess teil, und ein Arbeitsplatztutor sowie eine Lehrkraft aus dem berufsbildenden Bereich bauen auf die Ergebnisse auf, gemeinsam mit dem/ der Berufsberater/in in der Funktion des/der Koordinators/in. Die Ergebnisse aus APL können verwendet werden, um die Zeit, die zur Erreichung des Diplommiveaus benötigt wird, abzukürzen. Die Ergebnisse helfen den Teilnehmenden auch, ihre Career Management Skills zu verbessern: Wissen über den Wert vorhandener Kompetenzen und wie man sie weiter entwickeln kann.

4.5.5 Arbeitsmarkt

- Analysen von Beschäftigungstrends zeigen eine Entwicklung in Richtung von Arbeitsmärkten im Übergang. Junge Menschen und Erwachsene finden es immer schwieriger, Arbeit zu finden und diese zu behalten und erleben immer öfter „prekäre“ und unsichere Arbeitsverhältnisse, sowohl durch die Art des Arbeitsvertrages, der angeboten wird, als auch durch die Umstrukturierung und Umbildung von Unternehmen (auf der Suche nach ständig mehr Rentabilität durch den steigenden Wettbewerb). Dies erfordert das ständige Erneuern und Erweitern von Fähigkeiten.
- Anstrengungen werden unternommen, um gerechtere und sozial ausgewogenere Wege für den Umgang an Flexibilität zu finden, sowohl auf Seiten der Unternehmen (bei der Einstellung und Entlassung von Mitarbeiter/innen, bei der Weiterentwicklung von Anforderungsprofilen in Hinblick auf neue Herausforderungen, und durch Anpassung der Verfügbarkeit ihrer Arbeitskraft durch Arbeitszeitgestaltung und kurzfristige Arbeitsvereinbarungen), als auch auf Seiten der Beschäftigten (Anpassung der arbeitsbezogenen und privaten Verpflichtungen bei der Obsorge für Kinder und der Pflege für ältere Menschen), als Sicherheit für Bürger/innen und Unternehmen durch die Entwicklung von Flexicurity-Vereinbarungen, die sowohl für Arbeitgeber/innen als auch Arbeitnehmer/innen annehmbar sind.
- In solchen Kontexten wird der Bedarf an der Entwicklung von Career Management Skills für junge Menschen und Erwachsene noch dringender. Mehrere öffentliche Arbeitsmarktservices in ganz Europa versuchen sicherzustellen, dass deren Klienten/innen besser befähigt sind, um die ihnen bevorstehenden Herausforderungen bewältigen zu können. Fallstudie 4.10 liefert ein Beispiel einer solchen Initiative.

Fallstudie 4.10: Entwicklung von Career Management Skills in Unternehmen während der Umstrukturierung in Portugal

Das portugiesische öffentliche Arbeitsmarktservice hat ein Programm für Unternehmen entwickelt, die sich im Prozess der Umstrukturierung befinden, um die Auswirkungen dieser Veränderungen zu mildern und mit Arbeitslosigkeit umzugehen. Diese Initiative liegt in den Händen von Praktiker/innen der Berufsberatung die als Teil eines größeren professionellen Teams tätig sind, das eng mit verschiedenen Einrichtungen und Organisationen zusammenarbeitet. Ziel ist es, Arbeiter/innen bei der Umschulung zu unterstützen und zugleich deren Beschäftigungsfähigkeit zu stärken hauptsächlich durch Förderung der Career Management Skills, damit sie nicht nur diesen Übergang bewältigen, sondern auch weiterhin ihre Berufslaufbahn auch eigenständig gestalten können. Arbeiter/innen erwerben typischerweise immer Wissen, das auch auf andere Arbeitsumfelder übertragen werden kann. Eine „Kompetenzbilanz“ kann dabei helfen, die im Lauf des Lebens in unterschiedlichen Kontexten erworbenen Fähigkeiten zu identifizieren, zu bewerten und zu verbessern, und auch Lücken aufzudecken. Dies unterstützt Bemühungen zur Wiedereingliederung von Arbeiter/innen in ein Beschäftigungsverhältnis, im direkten Zusammenhang mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes.

Nach Erstellung der „Kompetenzbilanz“ wird ein Plan entworfen, um die Career Management Skills zu stärken. Dies kann die Entwicklung entsprechender Fähigkeiten, Lösungen für konkrete Probleme, Informationsmanagement, Lernfähigkeiten und Teamwork mit einschließen. Andere Aspekte, die behandelt werden können, betreffen die Einstellung zu Veränderungen und zum Unternehmertum. Strategien zur Arbeitssuche sind ebenso oft Teil des Programms, sowie Bemühungen zur Förderung des Selbstbewusstseins.

4.5.6 Soziale Inklusion

- Viele programmatische Initiativen leiden tendenziell an einem Ansatz nach dem Motto „One-size-fits-all - Ein einziges Modell für Alle“ und erkennen nicht die unterschiedlichen Lebensumstände diverser Gruppen.
- Das trifft auf viele CMS-Programme zu, die Schülern/innen, Studierenden, jungen Menschen und Erwachsenen angeboten werden. Aspekte wie Inhalt (d.h. die Auswahl der Kompetenzen), Pädagogik/Andragogik (d.h. der Ansatz des Lehrens) und Bewertung (d.h. die Methoden, die zum Testen der Beherrschung von Fähigkeiten verwendet werden) berücksichtigen nicht die spezifischen Bedürfnisse unterschiedlicher Zielgruppen.
- Dies trifft beispielsweise auch auf Frauen zu (unter anderem auch solche, die nach längerer Abwesenheit durch Kinderbetreuung oder als Opfer häuslicher Gewalt nach dem Verlassen eines Partners wirtschaftlich auf sich gestellt und damit verletzbar sind), auf ehemalige Straftäter/innen, Suchtmittelabhängige, Immigranten/innen, Personen ohne ständigem Wohnsitz, ethnische Minderheiten und Personen mit Behinderungen.
- Jede Gruppe wird von Kernbereich der Career Management Skills Nutzen ziehen, die für alle Bürger/innen wertvoll sind, bedarf jedoch eigener Aspekte, die für deren besonderen Lebensumstände maßgeschneidert sind.
- Alle Gruppen profitieren vom Zugang zu gut entwickelten Rahmenbedingungen für das Lernen. Diese Rahmenbedingungen – Lernumfelder - müssen jedoch an die speziellen Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe angepasst sein.
- Die Fallstudien 4.11 und 4.12 bieten Beispiele solcher maßgeschneiderter Programme und sind entwickelt beispielsweise für Roma oder Personen mit Behinderungen.

Fallstudie 4.11: Der IQ-Roma-Service - Das Zentrum für Beratung und Beschäftigung in der Tschechischen Republik

Der IQ-Roma-Service, eine Bürger-Vereinigung, ist seit 1997 in Brünn aktiv. Diese NGO (Nicht-Regierungs-Organisation) ist in diversen Netzwerken tätig. Dazu zählen Regierungs- und Nicht-Regierungspartner. Ihre Ziele werden also als Teil breiterer bürgerlicher Prozesse zur Entwicklung der Gesellschaft umgesetzt. Das Zentrum für Beratung und Beschäftigung, ein integraler Teil der Vereinigung, bietet eine breite Palette an Angeboten im Bereich Beschäftigung und füllt eine Lücke in den staatlich finanzierten Angeboten. Für die Kooperation mit Klienten/innen bei der aktiven Jobsuche werden Werbung und eine eigene Arbeitgeberdatenbank verwendet. Diese Aktivität basiert auf einer klar definierten Beschäftigung, die ein/e Klient/in erhalten möchte, sowie auf der Spezifikation besonderer Umstände, unter denen Klienten/innen arbeiten möchten. Die intensive Kooperation mit Klienten/innen beruht auf individuellen Maßnahmenplänen, auf die ein Prozess folgt, der von Klienten/innen mit dem Ziel definiert wird, den gewünschten Arbeitsplatz zu erhalten. Unterstützende Angebote konzentrieren sich auf die Erstellung von Lebensläufen und Initiativbewerbungen, sowie auf die Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch oder den Beginn eines Arbeitsverhältnisses. Das Angebot umfasst Beratung, eine langfristige Nachbetreuung von beschäftigten Klienten/innen mit dem Ziel, den neuen Arbeitsplatz zu behalten, sowie Angebote von Mediation und Bildung/Ausbildung, wo dies passend ist.

Fallstudie 4.12: Partnerschaftliches Career Management Skills-Modell für Personen mit Behinderungen in Kroatien

Die Strategie der Chancengleichheit für Personen mit Behinderungen in Kroatien (2007 – 15) umfasst die Bestimmung „Personen mit Behinderungen Zugang zur Gestaltung von Berufslaufbahnen zu ermöglichen“. Das kroatische Arbeitsmarktservice hat in Kooperation mit URIHO (Organisation zur Rehabilitation) ein Modell für eine verbesserte Beschäftigungsfähigkeit arbeitsloser Personen mit Behinderungen entwickelt, um deren Fähigkeiten zur Berufsplanung mit maßgeschneiderten arbeitsbezogenen Aktivitäten zu verbessern. Das Modell umfasst Gruppenaktivitäten, Einzelsitzungen und soziale Aktivitäten. Diese behandeln die Bewertung und Verbesserung beruflicher Kompetenzen und Schlüsselkompetenzen (Kommunikation in der Muttersprache, Mathematik und EDV-Kompetenz, initative Haltung und Unternehmergeist, soziale Fähigkeiten und Fähigkeiten bei der Arbeitssuche). Es gibt auch Möglichkeiten zur Selbstevaluierung mittels „My Choice“, einer Berufsberatungssoftware. Zusätzlich führt individuelle Beratung zu beruflichen Möglichkeiten dazu, dass die Betroffenen ihre berufliche Laufbahn besser gestalten können. Eine Evaluierung gibt an, dass die Teilnehmenden nach 6 Monaten ihr Arbeitspotential verbessert hatten, sowie auch ihre Fähigkeit, ihre berufliche Laufbahn zu gestalten. Laut einer Nachfolgestudie haben 45 % der arbeitslosen Personen mit Behinderungen, die URIHO-Einrichtungen nutzten, anschließend eine Stelle im Arbeitsmarkt gefunden haben.

***Weitere Details zu allen Fallstudien in dieser Ressourcen-Sammlung sind in der ELGPN-Datenbank abrufbar.
(<http://elgpn.eu>)***

Anhang C: Leitlinien für die Entwicklung der Career Management Skills

Einleitung

Diese Leitlinien für die Entwicklung der Career Management Skills wurden aus einer Analyse der Daten über die CMS-Politik und der Praxisentwicklung in Ländern, die am ELGPN-Arbeitspaket 1 (Career Management Skills) teilnehmen, entwickelt. In den teilnehmenden Ländern wurden umfangreiche Daten zu CMS-bezogenen Politiken und Praktiken gesammelt, basierend auf der Vielfalt ihrer Erfahrungen und Arbeitszugänge.

Diese Leitlinien stellen einen Versuch dar, die gemeinsamen Merkmale der CMS-Entwicklung auf europäischer Ebene zu ermitteln und sie mit entsprechenden Beispielen zu illustrieren. Dieser Ansatz hat bestimmte Einschränkungen:

- Die Leitlinien beruhen auf einer geringen Anzahl von Rückmeldungen. Relevante Erfahrungen in anderen europäischen Ländern, die nicht am Arbeitspaket 1 teilgenommen haben, wurden nicht mit einbezogen. Um die Leitlinien zu validieren, wäre eine Erweiterung der empirischen Basis durch Beiträge anderer europäischer Länder erforderlich.
- Trotz des Umstandes, dass alle zur Verfügung gestellten Daten für die Entwicklung der Leitlinien wichtig waren, konnte nur eine begrenzte Anzahl von Beispielen aus den Ländern ausgewählt werden, um typologische Arbeitszugänge darzustellen.
- Die aktuelle Version der Leitlinien konzentriert sich auf mögliche Szenarien der Entwicklung von CMS-Politiken und Praktiken und bietet somit Hinweise für jene Länder, die CMS-Lernprogramme entwickeln oder andere Aktivitäten umsetzen wollen, die zur Entwicklung von Career Management Skills beitragen könnten.

Künftige Versionen der Leitlinien sollten einen Katalog von Career Management Skills oder einen Rahmen für die Entwicklung von CMS enthalten, innerhalb dessen die Komponenten von Career Management Skills (Wissen, Fähigkeiten, Haltungen) sowie Fortschritts- und Entwicklungsaspekte (CMS für unterschiedliche Altersgruppen und Sektoren) stärker reflektiert werden. Damit kann man sich stärker auf die individuellen Ebenen von CMS als auf organisatorische Fragen in Bezug zur Entwicklung von CMS konzentrieren.

Inhalt

Die Leitlinien umfassen eine Liste von Themenbereichen und Aussagen in Form von Deskriptoren, die mögliche Szenarien für die Entwicklung CMS-bezogener Politiken und Praktiken in unterschiedlichen Situationen darstellen, auch um diese mit bestimmten Formen von CMS zu veranschaulichen, die mit diesen Szenarien verbunden sind.

Definition

Career Management Skills (CMS) beziehen sich auf eine Reihe von Kompetenzen, die für Einzelpersonen und Gruppen strukturierte Wege bieten, um selbstständig Informationen zu Bildungs- und Berufswegen zu sammeln, zu analysieren und miteinander in Beziehung zu setzen, sowie auf die Fähigkeit, Entscheidungen, Übergänge und Veränderungen selbstbestimmt zu gestalten und umzusetzen.

Struktur

Die Leitlinien enthalten zwei mögliche Szenarien der Entwicklung von Career Management Skills, wobei das zweite in zwei Unterkategorien gegliedert ist (siehe Tabelle C.1):

1. Lehren und Lernen zur Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen als Bildungsaktivität, die sich explizit auf die Entwicklung von Career Management Skills konzentriert

Hauptmerkmale dieses Szenarios sind: Strukturierte, zusammenhängende Gestaltung des formalen Lernprozesses; klarer Schwerpunkt auf einem System von Fähigkeiten, die für die Entwicklung von Bildungs- und Berufslaufbahnen wichtig sind; konsistente Struktur der für die Entwicklung der Bildungsaktivitäten verwendeten CMS; und CMS als klar definierte sowie mess- und bewertbare Ergebnisse der geplanten Bildungsaktivität.

2. Aktivitäten, die implizit auf die Entwicklung von Career Management Skills bezogen sind:

Hauptmerkmale dieser Szenarien sind: Das allgemeine Ziel der organisierten Aktivität (Lernerfahrung oder Beratungsangebote) ist breiter als jene Fähigkeiten, die für die Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen wichtig sind, obwohl bestimmte Ergebnisse der Bildungsaktivität als Career Management Skills bezeichnet werden können.

2.1. **Lernerfahrung** (formal, nicht formal, informell).

2.2. **Beratungsangebote und Aktivitäten, die auf Beratung bezogen sind.**

Für die Entwicklung von CMS in Bildungssituationen (bezogen auf die Umsetzung eines Lehrplans) sind die folgenden organisatorischen Fragen von Bedeutung (unabhängig vom Szenario, das zur Entwicklung von CMS umgesetzt wird):

- CMS als spezifischer Bereich des Lernens/der Intervention im Lehrplan (eigenes Fach im Lehrplan).
- CMS als integrativer, fächerübergreifender Ansatz eines Lernprogramms/einer Intervention (in allen in Lehrplänen enthalten).
- CMS als Aktivität außerhalb der Lehrpläne.
- Kombiniertes Ansatz.

Anbieter von und Verantwortliche für Beratungsleistungen sollten sich auf ein gemeinsames Verständnis jener Kernelemente der Career Management Skills einigen, die Bürger/innen jeden Alters im Lauf ihres Lebens in allen Lebensbereichen entwickeln könnten (und damit Aspekte der Entwicklung von CMS für alle Phasen und Ausprägungen des Lebens) und diese in Form eines Rahmens für CMS beschreiben.

Ein solcher Rahmen für CMS könnte auf einem soliden theoretischen Hintergrund aufbauen (z.B. Lerntheorie), sollte aus mehreren CMS-Ebenen bestehen, den Entwicklungsaspekt und kontinuierlichen Fortschritt darstellen (z.B. entsprechend der Altersgruppen), und sollte unterschiedliche thematische Bereiche widerspiegeln, welche die Grundzüge der Entwicklung von CMS betreffen (z.B. Persönlichkeitsentwicklung, Lern- und Arbeitserfahrung, Gestaltung von Bildungs- und Berufslaufbahnen). Dieses Rahmenwerk könnte dabei helfen, einen kontinuierlichen und transparenten Prozess der Entwicklung von CMS in unterschiedlichen Situationen sicher zu stellen. Szenarien für Politiken und Praktiken der Entwicklung von CMS, insbesondere die Ergebnisse hinsichtlich CMS, bewirkt durch die gewählten Aktivitäten, können dann im Hinblick auf diesen Rahmen für CMS geplant werden. Ein Beispiel eines solchen Rahmens, der in Portugal entwickelt wurde, wird in Tabelle C.2 dargestellt, mit ergänzender Beschreibung.

Verknüpfungen zwischen den Szenarien und Beschreibungen von CMS:

- Career Management Skills sind vom ihrem Wesen her komplex. Sie werden von Bürger/innen in unterschiedlichen Situationen erworben und entwickelt, oft mit einigen sich wiederholenden und einander überlappenden Elementen.
- Nationale Politiken zu Lifelong Guidance, die auf CMS bezogen sind, spiegeln oft eine Kombination von Szenarien zu CMS mit spezifischen Beschreibungen von Career Management Skills wider.

Verwendung der Leitlinien

Die Leitlinien für die Entwicklung der Career Management Skills wurden erstellt, um politische Entscheidungsträger und Anbieter im Bereich Lifelong Guidance über mögliche Wege zur Entwicklung von Politiken und Praktiken zu Lifelong Guidance bezogen auf die Entwicklung von Career Management Skills zu informieren. Dabei werden die Bedürfnisse von Bürger/innen aller Alterstufen berücksichtigt, ebenso die sechs programmatischen Sektoren, in denen Career Management Skills erworben und entwickelt werden können (Schulen, Berufsbildung (VET), tertiäre Bildung, Erwachsenenbildung, Arbeitsmarkt und soziale Inklusion).

Die Nutzer der Leitlinien sollten sich dessen bewusst sein, dass diese nicht als normatives Instrument erstellt wurden. Das detaillierte Modell aus einem bestimmten Land (Tabelle C.2) ist als eine Illustration eingefügt.

Tabelle C.1. Szenarien der Entwicklung von Career Management Skills

<p>1. Szenario</p>	<p>Lehren und Lernen zur Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen als Bildungsaktivität, die sich explizit auf die Entwicklung von Career Management Skills konzentriert Hauptmerkmale dieses Szenarios sind: Strukturierte, zusammenhängende Gestaltung des formalen Lernprozesses; klarer Schwerpunkt auf einem System von Fähigkeiten, die für die Entwicklung von Bildungs- und Berufslaufbahnen wichtig sind; konsistente Struktur der für die Entwicklung der Bildungsaktivitäten verwendeten CMS; und CMS als klar definierte und mess- und bewertbare Ergebnisse der geplanten Bildungsaktivität.</p>
<p>Ziel</p>	<p>Personen bei der systematischen Entwicklung von Career Management Skills zu unterstützen, die zusammenhängende Elemente von Fähigkeiten umfassen, die für deren Bildungs- und Berufslaufbahn wichtig sind</p>
<p>Theoretischer Rahmen</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • DOTS (Selbstbewusstsein, Wahrnehmung von Möglichkeiten, Entscheidungsfähigkeit erwerben, Übergänge gestalten) • Entwicklungsbezogene, sozio-konstruktivistische Lerntheorie
<p>Zusammenhängende Elemente von CMS</p>	<p>Zum Beispiel: Lehren und Lernen zur Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen bezogen auf drei zentrale Bereiche von Wissens- und Fähigkeiten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Die persönliche Wahl 2. Bildung, Ausbildung und Berufe 3. Der Arbeitsmarkt <p>Die Ziele für die Lernenden sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung beruflicher, sozialer und persönlicher Kompetenzen; • Treffen einer reflektierten und realistischen Auswahl bei Bildungs- und Ausbildungswegen; • Verstehen des Wertes lebenslangen Lernens; • In der Lage sein, mit Bedingungen in hinsichtlichlich auf Bildung, Ausbildung, Berufe und Arbeitsmarkt umzugehen • „Bildungsfähigkeit“. <p>(Dieses Beispiel stammt aus „Career Education“ in Dänemark für Schüler/innen zwischen 7-16)</p> <p>Schlüsselkompetenzen für die Berufswahl (Bildungsbereich „Menschen und Arbeitswelt“) sind wie folgt definiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positive Arbeitshaltung • Verstehen von Aktivitäten in Arbeit und Beruf als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung, persönlicher Weiterentwicklung und Entwicklung von unternehmerischem Denken; • Orientierung in verschiedenen Tätigkeitsbereichen, einschließlich verschiedener Formen manueller und geistiger Arbeit; • Erwerb des notwendigen Wissens und jener Fähigkeiten, die für die Wahl eines bestimmten Berufes wichtig sind, sowie für die weitere Orientierung in Leben und Beruf und für das Bestehen auf dem Arbeitsmarkt. <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Bildungsrahmenprogramm für die Primärstufe in der Republik Tschechien.)</p> <p>Im Kern des „Career Education Programme“ stehen die Kompetenzen von Laufbahnentwicklung– Wissen und Verständnis, Fähigkeiten und Haltungen, die zum Erkennen der persönlichen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, zur Laufbahnplanung, zur Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufswege und zur Vereinbarung dieser anderen Aspekten des Lebens erforderlich sind.</p> <p>Drei Hauptbereiche von Kompetenzen zu Bildungs- und Berufswegen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sich selbst kennen und sich behaupten: <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Stärken und Schwächen kennen • Persönliche Interessen, Werte und Anlagen kennen • Positives Selbstbild entwickeln • Positive Beziehung zu Anderen entwickeln

	<p>2. Erkunden möglicher Bildungs- und Berufswege:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finden, Verarbeiten und Anwenden von Information • Lebenslanges Lernen • Erkunden möglicher Bildungs- und Berufswege • Erkunden des sozialen Umfeldes <p>3. Laufbahn spezifische Kompetenzen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laufbahnentscheidungen treffen • Einen Plan zu persönlichen Bildungs- und Berufswegen entwickeln • Adäquate Bildungs-, Berufs- und Lebensziele definieren • Anwenden von Wissen und Fähigkeiten zur Umsetzung von Bildungs-, Berufs- und Lebenszielen • Übergänge gestalten (von der Schule zu weiteren Bildungswegen oder in den Arbeitsmarkt) • Beschäftigungsfähigkeit (für Schüler/innen an berufsbildenden Schulen) <p>(Dieses Beispiel stammt vom Modell für „Career Education“ für Schüler/innen in allgemein bildenden Schulen und berufsbildenden Schulen (VET) in Litauen.)</p> <p>Berufliche Orientierung wird als Wahlfach d.h. nicht verpflichtend oder als lehrplanübergreifendes Thema angeboten. Career Management Skills sind in den erwarteten Schüler/innenleistungen des Nationalen Rahmenlehrplanes, in individuellen Bildungszyklen für die Bereiche der Geistes- und Sozialwissenschaften, aufgelistet. Teile der allgemeinen Bildungsziele werden wie folgt definiert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung wirksamer Haltungen und Fähigkeiten bezüglich Lernen aus allen verfügbaren Quellen; • Bereitschaft zu lebenslangem Lernen; • Übernahme der Verantwortung für das eigene Lernen und die eigene Berufsentwicklung. <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem Nationalen Rahmenlehrplan in Kroatien.)</p> <p>Lektionen zu „Career Education“ (insgesamt 6 Stunden) für alle Schüler/innen der 4. Schulstufe in 10 staatlichen Kollegs; sie behandeln drei Hauptbereiche der Kompetenzen für Bildungs- und Berufswege:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Selbstbewusstsein – Bestärkung der Schüler/innen zur Selbstreflexion, ebenso zur Reflektion über ihre Erwartungen hinsichtlich, Bildungs- und Berufswege, die für sie besonders interessant erscheinen. Das unterstützt Schüler/innen auch dabei, sich jener Werte, Interessen und Fähigkeiten bewusst zu werden, die für die Erkundung der Arbeitswelt erforderlich sind. 2. Bewusstsein hinsichtlich Gelegenheiten – mit Schwerpunkt auf der Unterstützung für Schüler/innen beim Erwerb von Fähigkeiten auf der Suche nach und der Bewertung von Informationen, die sie über Bildungs- und Berufswege, Ausbildungen und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt sammeln. Schüler/innen werden außerdem auf die Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen dem Schulbetrieb und der Arbeitswelt und die neuen Herausforderungen aufgrund der Globalisierung sowie die Bedeutung des lebenslangen Lernens bewusst gemacht. 3. Fähigkeiten zur Gestaltung von Übergängen - mit Schwerpunkt auf Fähigkeiten für die Arbeitssuche sowie auf Informationen über den Nationalen Qualifikationsrahmen. Schüler/innen erhalten die Möglichkeit ein Bewerbungsschreiben und einen Lebenslauf gemäß dem Europass-Modell zu erstellen. Auch die Vorbereitung und Trainieren eines Bewerbungsgesprächs wird thematisiert. <p>(Dieses Beispiels stammt aus dem „Career Guidance Programme“ in Malta.)</p>
<p>Praktiker/innen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrer/innen für Berufsorientierung, Bildungs- und Berufswahl, Bildungs- und Berufsberatung • Lehrer/innen in anderen Gegenständen • Trainer/innen • Lektor/innen • Praktiker/innen aus der Bildungs- und Berufsberatung
<p>Methoden und Organisation der Entwicklung von CMS</p>	<p>Zum Beispiel:</p> <p>Pädagogischer Ansatz und Methoden (vorherrschende), auf der Grundlage der Vermittlung regelmäßiger Lernerfahrungen in Form verpflichtender oder optionaler Lektionen zur Bildungs- und Berufswahl. Diese können im Rahmen eines Lehrplans umgesetzt werden, können aber auch Aktivitäten außerhalb des Lehrplans umfassen (Seminare, Projekte, Workshops; Realbegegnungen, z.B. Hospitationen, Besichtigungen, Berufsmessen, Job-Ausstellungen, Schnuppertage, Gespräche mit Vertreter/innen post-sekundärer Institutionen, Gespräche/Vorträge mit Arbeitgeber/innen), gemeinsam mit ergänzenden Angeboten (Information, Beratung, Orientierung).</p>

Methoden der Evaluierung der CMS	Zum Beispiel: Evaluierung der Ergebnisse des Lehrens und Lernens zur Bildungs- und Berufswahl (d.h. erworbene Kompetenzen aus CMS) durch ein Portfolio, durch persönliche Aufzeichnungen und die Anwendung weiterer Techniken und Instrumente zur Evaluierungen. CMS sollten innerhalb der erwarteten Leistungen von Schüler/innen in individuellen Bildungszyklen dokumentiert und evaluiert werden.
Altersspezifische Aspekte	Typisches Alter der Teilnehmenden an Angeboten zu Lehren und Lernen für Bildungs- und Berufswahl sind Schüler/innen der Primarstufe und der Sekundarstufe, ebenso im berufs bildenden Bereich (VET) und tertiärer Bildung. Mögliche höhere Intensität von Programmen zur Bildungs- und Berufswahl (Anzahl der Stunden) für Altersgruppen an Schnittstellen und Übergängen (z.B. von der Pflichtschule zu berufs bildenden Schulen (Sekundarstufe), d.h. im Alter von 14-16.
Sektorspezifische Aspekte	Lehren und Lernen zur Bildungs- und Berufswahl findet üblicherweise in der primären und sekundären Bildung statt, kann jedoch auch in beruflichen Bildung (VET) oder in der tertiären Bildung organisiert werden.
2. Szenario	Aktivitäten, die implizit auf die Entwicklung von Career Management Skills bezogen sind: Hauptmerkmale dieser Szenarien sind: Das allgemeine Ziel der organisierten Aktivität (Lernerfahrung oder Beratungsangebote) ist breiter als jene Fähigkeiten, die für die Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen wichtig sind, obwohl bestimmte Ergebnisse der Bildungsaktivität als Career Management Skills bezeichnet werden können.
2.1. Szenario	Lernerfahrung (formal, nicht formal, informell).
Ziel	Einzelpersonen bei der Entwicklung jener fächerübergreifende Fähigkeiten (Soft Skills, Meta-Skills) zur unterstützen, die für das Leben und für Bildungs- und Berufswege wichtig sind.
Theoretischer Rahmen	Zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Lebensrelevanz im Lehrplan • Persönlichkeitsentwicklung und entsprechende Lernmethoden • DOTS (Selbstbewusstsein, Wahrnehmung von Möglichkeiten, Entscheidungsfähigkeit erwerben, Übergänge gestalten)
Zusammenhängende Elemente von CMS	Zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegende Kompetenzen (Selbstreflexion, Entscheidungen treffen, Informationen suchen und bewerten, Ziele definieren und verfolgen) • Persönliche Fähigkeiten (Selbstwirksamkeit, Förderung des Selbstbewusstseins, Selbstvertrauen) • Soziale Fähigkeiten (Kommunikation, Teamarbeit, Umgang mit zwischenmenschlichen Konflikten) <p>Career Management Skills stellen einen Teil der persönlichen und sozialen Fähigkeiten dar, beschrieben als:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbst-Management-Fähigkeiten (einschließlich Fähigkeiten zu: Kommunikation, Führung, Selbsterkenntnis und Selbsteinschätzung d.h. Verstehen der eigenen Fähigkeiten und Interessen; Selbstvertrauen/Selbstwirksamkeit, Problemlösung, Treffen von Entscheidungen) • Fähigkeiten zur Wahrnehmung von Gelegenheiten (einschließlich der Fähigkeiten für die Suche nach und die Bewertung von Informationen im Zusammenhang mit Bildungs- und Berufswegen, Ausbildung und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt) • Fähigkeit zur Gestaltung von Übergängen (einschließlich Fähigkeiten zur Planung eigenen Handelns Maßnahmenplanung; zur Arbeitsplatzsuche, Bewerbungen schreiben, Lebenslauf verfassen, Bewerbungsgespräche führen, sich präsentieren, Bewusststein zur Arbeitshaltung) <p>(Dieses Beispiels stammt aus dem Persönlichen-Sozialen Entwicklungsprogramm in Malta.)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskompetenzen • Beschäftigungsfähigkeit; Fähigkeiten zur Arbeitsplatzsuche • Problemlösungsfähigkeit • Unternehmerische Kompetenzen • Erwerb der grundlegenden Information zu Bildungs- und Berufswegen, Lernen über Informationsquellen zu Bildungs- und Berufswegen, Lernen, wie mit Information zur Bildungs- und Berufswegen umzugehen ist

Praktiker/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Lehrer/innen für Berufsorientierung, Bildungs- und Berufswahl, Bildungs- und Berufsberatung • Trainer/innen • Lektor/innen • Tutoren/innen • Mitarbeiter/innen im Arbeitsmarktservice • Sozialarbeiter/innen (insbesondere im NGO-Sektor, die in Programmen und Maßnahmen zur Integration und Inklusion mit benachteiligten Personen im Bildungswesen und am Arbeitsmarkt befasst sind)
Methoden und Organisation der CMS-Entwicklung	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pädagogischer Ansatz und Methoden (vorherrschend) • Lehrplanübergreifende Themen und Gegenstände • Umfang und Dauer von Themen: kurzfristige Kurse/Seminare (z.B. für Arbeitslose, mit Schwerpunkt auf Wiedereinstieg, Arbeitsplatzsuche), Trainingseinheiten (z.B. bezüglich Fähigkeiten zur Arbeitsplatzsuche und Kompetenzen, die von Arbeitgebern gefordert werden) • Unterrichtseinheiten mit thematischem Bezug zu Career Management Skills (z.B. Wirtschaft, Psychologie, sonstige) • Job-Clubs • Praktika (um Arbeitssuchende beim Sammeln von Arbeitserfahrungen zu bestärken)
Methoden der Evaluierung von CMS	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Wirksamkeit der Lernerfahrung (des Programms) in Bezug auf dessen Ziele (durch Portfolio oder andere Methoden) • Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL), einschließlich Career Management Skills
Alterspezifische Aspekte	<p>Schüler/innen in der Primarstufe und Sekundarstufe, im berufsbildenden Bereich (VET) und in tertiärer Bildung, meistens junge Erwachsene und Erwachsene. Gruppen von Nutzer/innen, die spezielle Prozesse zur Entwicklung von Bildungs- und Berufswegen und zum Erwerb von Career Management Skills benötigen, um sie bei der Überwindung von Hindernissen in Bildungs- und Berufswegen zu unterstützen (z.B. Personen, die mehrere Jahre ohne formale Bildung in ungelerten Berufen tätig waren).</p>
Sektorspezifische Aspekte	<p>Lernerfahrung findet im Umfeld von Bildung und Beschäftigung statt (in der Sekundarstufe; auch in Berufsbildung (VET) und in tertiärer Bildung, in Einrichtungen zu Maßnahmen des Arbeitsmarktservice (AMS), Jugendzentren, sonstige)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundkompetenzen • Soziale Kompetenzen • Persönliche Fähigkeiten • Selbstmanagement-Kompetenzen • Führungskompetenzen <p>werden häufiger in Hinblick auf den Bildungssektor erwähnt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsfähigkeit • Problemlösungsfähigkeit • Unternehmerische Kompetenz <p>werden häufiger in Hinblick auf den Beschäftigungssektor erwähnt.</p> <p>Im NGO-Sektor ist die Förderung und Entwicklung von Career Management Skills ein integraler Bestandteil von Sozialarbeit und zielt auf die Unterstützung von Gruppen und Einzelpersonen mit Behinderungen und sozialer Benachteiligung ab; anderen Aspekten, die mit CMS zusammenhängen, sind eigenständiges Handeln hinsichtlich Wohnen, der Finanzen und sozio-kulturelle Fragen.</p>

2.2. Szenario	Beratungsangebote und Aktivitäten, die auf Beratung bezogen sind.
Ziel	Unterstützung für individuelle Prozesse zur Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen durch Beratung, Information, Coaching und andere Beratungsangebote, ebenso als Beitrag zur Entwicklung von fächerübergreifender Fähigkeiten (Soft Skills, Meta-Skills), die für das Leben und für Bildungs- und Berufswege wichtig sind. CMS werden üblicherweise als „positiver Zusatzeffekt“ der Beratungsangebote beschrieben.
Theoretischer Rahmen	Zum Beispiel: Sozio-konstruktivistische Theorie. In einigen Fällen sind traditionelle Theorien zur Beratung vorherrschend, wie etwa Anpassungstheorien (Eigenschaft/Faktor). Unterschiedliche Modelle der Bewertung von Leistung und Persönlichkeit (Theorien von Guilford, Thurstone, Holland, Bujas, Cattell, Glasser, Plutchick, Eysenck, etc.) Im Beschäftigungssektor werden Career Management Skills eher aus der Kenntnis und aus den Ansätzen der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt.
Zusammenhängende Elemente von CMS	<p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbstwirksamkeit • Selbstwertgefühl • Aufbau von Selbstvertrauen • Treffen von Entscheidungen • Besseres Wissen über Lernmöglichkeiten, den Arbeitsmarkt, etc. <p>Ein Rahmen für Lifelong Guidance identifiziert jenes Wissen, jene Haltungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Kinder, Jugendliche und Erwachsene benötigen, um ihre Bildungs- und Berufswege und ihre Entscheidungen im Laufe ihres Lebens effektiv zu gestalten. Kompetenzen, die zu entwickeln sind, schließen unter anderem ein:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines positiven Selbst-Konzeptes • Effektives Interagieren • Umgang mit Informationen • Umgang mit Veränderungen • Treffen von Entscheidungen • Zugang zum Arbeitsmarkt <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem „Lifelong Guidance Framework“ in Portugal – siehe Tabelle C.2)</p> <p>Gruppenberatung für beschäftigungslose Personen umfasst Module zur Entwicklung von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsfähigkeiten: <ul style="list-style-type: none"> • Verfassen eines Bewerbungsschreibens und eines Lebenslaufs • Techniken der aktiven Arbeitsplatzsuche, • Vorbereitung für Bewerbungsgespräche, • Selbstbewertung beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten • Selbstmanagement Kompetenzen • Fähigkeiten zum Treffen von Entscheidungen • Selbstbewusstsein • Selbstvertrauen • Selbstwertgefühl • Kommunikationsfähigkeiten • Selbstpräsentationsfähigkeiten <p>(Dieses Beispiel stammt aus einem Modell zur Gruppenberatung für beschäftigungslose Personen in Kroatien.)</p>

	<p>Innerhalb des Bildungssektors werden unterschiedliche Aspekte von Career Management Skills durch folgende Aktivitäten zur Laufbahnberatung auf nationaler Ebene unterrichtet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praxiserfahrungen in der Arbeitswelt • Besichtigungen zur Berufsorientierung • Karriere-Tage/Messen/Gespräche • Ausstellungen zu Bildung und Lernen • Beispiele zu Übungen einzelner Gegenstände • Übungen zur Gestaltung von Übergängen <p>(Dieses Beispiel stammt aus dem „Career Guidance Programme“ für die Pflichtschule in Malta.)</p>
Praktiker/innen	<ul style="list-style-type: none"> • Berater/innen (Psychologen/innen, Sozialarbeiter/innen, Schulberater/innen, sonstige) • Berufspsychologen/innen • Berufsberater/innen • Mitarbeiter/innen des Arbeitsmarktservice
Methoden und Organisation der CMS-Entwicklung	<p>Zum Beispiel: Einzel- und Gruppenberatungen, ebenso Einführungskurse und Übergangsmodelle</p> <p>Die Instrumente, die für unterschiedliche Aspekte der CMS innerhalb der Beschäftigung verwendet werden, sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Persönliches/berufliches Profil • Plan zur Laufbahnentwicklung • Portfolio • Berufsberatungs-Software „My Choice“ • AMS-Portal • Leitfaden für Berufe • Bewertung der Leistungsfähigkeit, dies kann psychologische Tests einschließen • Berufswechsel • E-Information <p>(Dieses Beispiel stammt aus einem Modell zur Gruppenberatung für beschäftigungslose Personen in Kroatien.)</p>
Methoden der Evaluierung von CMS	<p>Zum Beispiel: Evaluierung der Ergebnisse aus angebotenen Beratungsleistungen (z.B. Erfolg des Überganges zu Bildung, Ausbildung oder Beschäftigung)</p>
Altersspezifische Aspekte	<p>Angebote für alle Altersgruppen (Lifelong Guidance)</p>
Sektorspezifische Aspekte	<p>Im Bildungssektor: Schwerpunkt auf Entscheidung über künftige Bildungs- und Berufswege, basierend sowohl auf einer Bildungs- und Berufswahl und der Entwicklung fächerübergreifender Fähigkeiten, die für das Leben und für Bildungs- und Berufswege wichtig sind.</p> <p>Im Arbeitsmarktsektor: Schwerpunkt auf Beschäftigung, dem Wissen über sich selbst auf der Basis von Eigenschaften/Faktoren, welches zum Aufbau von Kompetenzen führt, was wiederum die Beschäftigungsfähigkeit verbessert.</p>

Tabelle C.2. Rahmen für Career Management Skills in Portugal

Kompetenzen	GRAD DES ERFOLGS			
	Erkunden	Analysieren	Handeln	Bewerten
Entwicklung eines positiven Selbst-Konzeptes	Identifizieren der persönlichen Charakteristiken und sich seiner selbst bewusst werden	Analyse des Einflusses der eigenen Persönlichkeit in unterschiedlichen Kontexten von Leben und Verhaltensweisen, die darauf einwirken	Anwenden von Strategien zur Stärkung eines adäquaten Selbst-Konzepts, das eine solide Identität stützt	Bewertung angewandter Strategien und Verhaltensweisen
Effektives Interagieren	Identifizieren der Bedeutung von Kommunikation in unterschiedlichen Lebenskontexten	Analysieren und internalisieren von Strategien zum Aufbau positiver Beziehungen	Anwenden von Strategien für förderliche Interaktion in unterschiedlichen Lebenskontexten	Bewertung angewandter Strategien und Verhaltensweisen
Umgang mit Informationen	Identifizieren von Art und Herkunft von Informationen, die zur Gestaltung von Bildungs- und Berufslaufbahnen/ des Lebens benötigt werden	Analysieren und Validieren von Strategien zur effektiven Umgang mit Informationen	Anwenden von Strategien für eigenständigen Umgang mit Informationen hinsichtlich Wirtschaft, Gesellschaft und Möglichkeiten für Bildung und Arbeit	Bewertung angewandter Strategien und Verhaltensweisen
Umgang mit Veränderungen	Identifizieren von Schnittstellen und Übergängen im Lauf des Lebens und von Wegen diese zu gestalten	Analyse von Prozessen der Veränderung / des Übergangs und des Mehrwerts sich damit vorausschauend aktiv zu werden	Anwenden von Strategien zur Unterstützung bei Übergängen in unterschiedlichen Kontexten des Lebens als „Gestalter von Veränderung“	Bewertung angewandter Strategien und Verhaltensweisen
Treffen von Entscheidungen	Ermitteln der zugrunde liegenden Prinzipien von Entscheidungsvorgängen	Analyse des Verhältnisses zwischen dem Treffen von Entscheidungen und der Gestaltung von Bildungs- und Berufswegen	Anwenden förderlicher Strategien für das Treffen von Entscheidungen	Bewertung angewandter Strategien und Verhaltensweisen
Zugang zum Arbeitsmarkt	Identifizieren der erforderlichen Strategien und Fähigkeiten für den Zugang zum Arbeitsmarkt	Analyse von Strategien für Eingliederung und Verbleib im Arbeitsmarkt	Anwenden passender Strategien für die Eingliederung und Verbleib im Arbeitsmarkt	Bewertung angewandter Strategien und Verhaltensweisen

Der **Rahmen für Lifelong Guidance** in Portugal identifiziert jenes Wissen, jene Einstellungen, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die Kinder, Jugendliche und Erwachsene benötigen, um ihre Bildungs- und Berufswege und Entscheidungen im Lauf ihres Lebens effektiv zu gestalten. Es stellt das Ergebnis einer gemeinsamen Entwicklung der Generaldirektion für Bildung, dem Institut für Beschäftigung und Berufsausbildung, der Nationalagentur für Qualifikation und Berufsbildung und dem Institut für Berufsberatung der Universität von Lissabon dar.

Mit der Umsetzung dieses Rahmens werden Einzelpersonen dafür befähigt ihr Lebensprojekt zu verstehen, sich dafür einzusetzen und dafür

Verantwortung zu übernehmen. Damit können sie eine positive Wahrnehmung ihrer eigenen Identität erlangen, unabhängig von den Rollen, die sie im Laufe ihres Lebens übernehmen werden. Kompetenzen, die es zu entwickeln gilt, sind: Entwicklung eines positiven Selbst-Konzepts, effektives Interagieren, Umgang mit Informationen, Umgang mit Veränderungen, Treffen von Entscheidungen und Zugang zum Arbeitsmarkt.

Vier Leistungsebenen wurden für jede dieser Kompetenz identifiziert:

Erkunden – Auf dieser ersten Ebene erkunden Einzelpersonen Informationen und erwerben das für

künftiges Handeln erforderliche Wissen, Informationen zu finden sind, Themen zu untersuchen, Konzepte zu erkunden und Situationen veranschaulichen und vieles mehr. Dies schließt folgenden Handlungen ein: Identifizieren, entdecken, erkennen, erklären, ausdrücken, suchen, auswählen, und an Beispielen veranschaulichen.

Analysieren–Auf dieser Ebene entwickeln Einzelpersonen ein Verständnis für die gesammelten Informationen, durch Verifizierung, Klassifizierung, durch Hinterfragen und Veranschaulichung von Informationen. Dies schließt folgenden Handlungen ein: Planen, erstellen, organisieren, kategorisieren, vergleichen, Rückschlüsse ziehen, differenzieren, Prioritäten setzen – durch Analyse (Denken in Beziehungen und organisatorischen Grundsätzen) sowie durch Synthese (Standards setzen) innerhalb von kognitiven Bereichen, und durch Rückmeldung (Befindlichkeit und Zufriedenheit als Reaktion) in emotionalen Bereichen.

Handeln – Auf dieser Ebene zeigen Einzelpersonen jenes Wissen, jene Einstellungen und Fähigkeiten, die sie zuvor erworben haben, wie etwas das Planen und Entwickeln von Projekten/Aufgaben, Lösen von Problemen und/oder die Anwendung erworbenen Wissens.

Bewerten–Auf dieser Ebene vertiefen Einzelpersonen ihr Wissen, ihre Einstellungen und Fähigkeiten und bewerten diese. Als ein Ergebnis dieser Bewertung können sie Wissen umformen, es in neuen Prozessen des Erkundens und Entdeckens anwenden. Dies schließt folgenden Handlungen ein: In Bezug setzen, überlegen, kritisch Hinterfragen, in Betracht ziehen, empfehlen, bewerten, entscheiden.



DAS EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) hat sich zum Ziel gesetzt, die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (und deren Nachbarländer, die für das Programm Lebenslanges Lernen in Frage kommen) sowie die Europäische Kommission in der Entwicklung einer europäischen Kooperation zu Lifelong Guidance sowohl im Bereich Bildung als auch im Bereich Arbeitsmarkt zu unterstützen. Zweck ist die Förderung und Entwicklung von Kooperationen und Systemen auf der Ebene der Mitgliedsländer bei der Umsetzung der Prioritäten, die in der EU 2020-Strategie und in den EU-Entschlüssen über Lifelong Guidance (2004; 2008) genannt werden. Das Netzwerk wurde 2007 von den Mitgliedsstaaten gegründet. Die Kommission unterstützt seine Aktivitäten gemäß dem Programm für Lebenslanges Lernen.

Diese Ressourcen-Sammlung wurde entwickelt, um Entscheidungsträger/innen und anderen Beteiligten bei der Überprüfung bestehender Strategien, Politiken und Praktiken zu Lifelong Guidance in ihren Ländern oder Regionen zu unterstützen und zu behandelnde Probleme und Lücken aufzuzeigen, indem man von Praktiken in anderen europäischen Ländern lernt. Lifelong Guidance umfasst sämtliche Tätigkeiten, die Einzelpersonen an jedem beliebigen Punkt ihres Lebens dabei unterstützen sollen, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen und ihre Bildungs-, Berufs- und Lebenslaufbahn zu gestalten. Die Ressourcen-Sammlung beruht auf den vier Kernthemen, die in den EU-Entschlüssen 2004 und 2008 benannt sind:

- Career Management Skills.
- Erweiterung des Zugangs, einschließlich Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL).
- Kooperation- und Koordinationsmechanismen bei der Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen.
- Qualitätssicherung und Evidenzgrundlagen für die Entwicklung von Strategien, Politiken, Systemen und Angeboten.

Die Ressourcen-Sammlung wurde von Mitgliedern des European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) entwickelt. Das ELGPN repräsentiert eine bedeutende Entwicklung in der Unterstützung der nationalen Politiken zu Lifelong Guidance und deren Weiterentwicklung in Europa. Das ELGPN zählt gegenwärtig 29 Mitgliedsländer (AT, CY, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IS, IT, LV, LT, LU, MT, NL, NO, PL, PT, RO, SE, SI, SK, TR, UK), mit 2 zusätzlichen Ländern, die Beobachterstatus haben (BE, BG). Die teilnehmenden Länder entsenden ihre Vertreter/innen in das Netzwerk, es ist vereinbart, sowohl Regierungs- als auch Nicht-Regierungsvertreter/innen mit einzubeziehen. Als ein Netzwerk, das von den Mitgliedsstaaten betrieben wird, stellt das ELGPN eine innovative Form der offenen Methode der Koordinierung innerhalb der Europäischen Union (EU) dar.