



Education and Culture DG

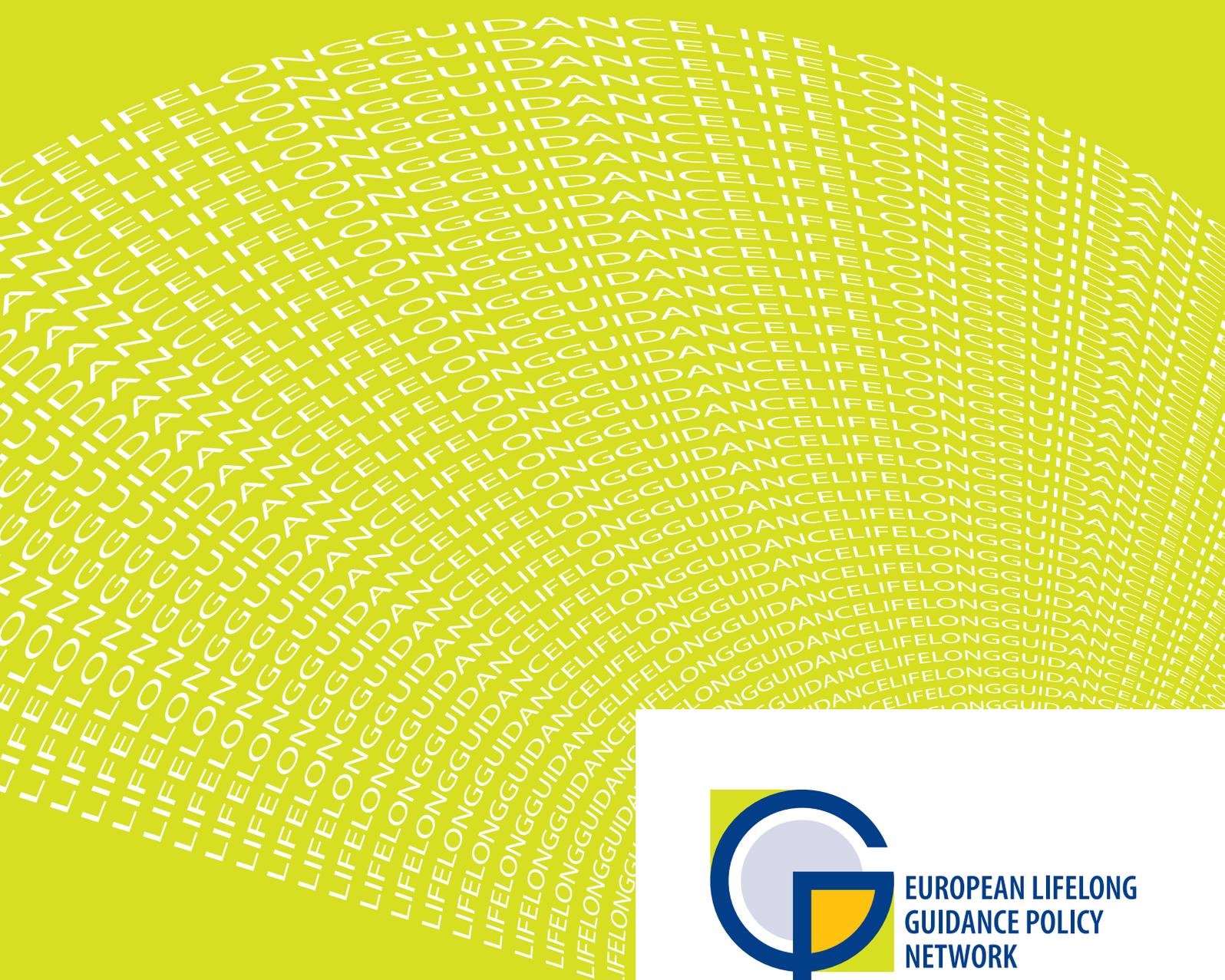
Lifelong Learning Programme

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

ÜBERBLICK UND EINFÜHRUNG



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK

INFORMATION, BERATUNG, ORIENTIERUNG FÜR BILDUNG UND BERUF

RESSOURCEN-SAMMLUNG:
EUROPÄISCHE INSTRUMENTE ZUR SELBSTBEWERTUNG

ÜBERBLICK UND EINFÜHRUNG

EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE
POLICY NETWORK

2012



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

Inhalt

Vorwort	5
1. Einleitung	7
1.1 Einleitung	7
1.2 Grundsätzlicher Kontext	7
1.3 Ausgangspunkte der Ressourcen-Sammlung	8
1.4 Struktur der Ressourcen-Sammlung	8
1.5 Anwendung der Ressourcen-Sammlung	9
2. Ziele und Grundsätze	11
2.1 Einleitung	11
2.2 Was bedeutet Lifelong Guidance?	11
2.3 Ziele von Lifelong Guidance	11
2.4 Grundsätze des Angebots von Lifelong Guidance	12
3. Schlüsselmerkmale eines Systems zu Lifelong Guidance	15
3.1 Einleitung	15
3.2 Allgemeine Merkmale von Lifelong Guidance Systemen	15
3.3 Merkmale der Career Management Skills	15
3.4 Merkmale für den Zugang zu Beratungsangeboten	16
3.5 Merkmale zu Qualität und Evidenz	16
3.6 Merkmale der Kooperation und Koordination	16
3.7 Fallstudien	17
Anhang A: Das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)	19
Anhang B: Sonstige relevante EU-Instrumente und Netzwerke	21

Vorwort

Rasche ökonomische und technologische Veränderungen drängen die Menschen dazu, im Lauf ihres Erwerbslebens mehrere Arbeitsplatzwechsel vorzunehmen. Das Modell des „Ein Arbeitsplatz für’s ganze Leben“ wird durch Berufslaufbahnen mit mehreren Arbeitsplatz Erfahrungen sowie Lernperioden oder Zeiten mit familiären Aufgaben verdrängt. Zur Unterstützung von Personen beim Umgang mit ihren Berufslaufbahnen wird „Lifelong Guidance“ zunehmend wichtiger, in jeder Altersstufe und an jedem Punkt des Lebens: Wenn Career Management Skills in Schulen unterrichtet werden, bei der Wahl eines Bildungsweges (z.B. Berufsausbildung, tertiäre Bildung, Weiterbildung), bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder bei Arbeitsplatz- bzw. Berufswechsel, dem Umgang mit der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und dem Bestreben nach sozialer Inklusion, z.B. im Fall eines Ausstiegs aus Bildungswegen oder nach Langzeitarbeitslosigkeit oder Wiedereinstieg.

Lifelong Guidance ist eine wesentliche Komponente moderner Bildungs- und Ausbildungssysteme, mit der jüngere und ältere Generationen zum Erwerb jener Fähigkeiten hingeführt werden soll, die im 21. Jahrhundert benötigt werden. In der aktuellen Situation mit hoher Arbeitslosigkeit kann Beratung helfen, das Bewusstsein der Menschen, gleich welchen Alters und welcher Bildungsstufe, dafür zu wecken, welche Lernmöglichkeiten es gibt, die zur Entwicklung neuer Fähigkeiten führen, die am Arbeitsmarkt dringend benötigt werden. Auch Selbstständigkeit und Unternehmergeist können geweckt werden. Auf diese Weise trägt Lifelong Guidance zu den Kernzielen von Europa 2020 bei, was die Verringerung frühzeitiger Schulabbrüche, die zunehmende Beteiligung an tertiärer Bildung, den Kampf gegen Arbeitslosigkeit und gegen soziale Ausgrenzung angeht. Wie in der Entschließung des Rates 2008 über die bessere Integration der Lifelong Guidance in lebenslange Lernstrategien zum Ausdruck gebracht wurde, stellt die Beratung eine wesentliche Dimension des lebenslangen Lernens und des Lernens in allen Lebensbereichen dar. Beratung am Lernstandort hilft Lernenden nicht nur dabei, ihre

Lernentscheidungen für künftige Arbeitsplätze zu fällen, sondern verhindert zum Teil auch, dass Lernende einen Bildungsweg vorzeitig aufgeben. Sie liefert Anregungen dazu, höhere Bildungs- und Ausbildungsziele anzustreben.

Nach den ersten fünf Jahren seines Bestehens und durch intensive Arbeitsprozesse zwischen den Mitgliedern des Netzwerks legt das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) nunmehr diese Europäische Ressourcen-Sammlung vor, mit einer Anleitung für die Mitgliedsstaaten zur Bewertung und Überprüfung ihrer nationalen, regionalen und lokalen Strategien, Politiken und Praktiken auf dem Gebiet von Lifelong Guidance, sowohl innerhalb der einzelnen Sektoren als auch in übergreifender Form, und für die Planung der künftigen Entwicklung. Illustriert durch zahlreiche Beispiele innovativer und erfolgreicher Praktiken, behandelt die Ressourcen-Sammlung übergreifende Aspekte im Bezug auf Career Management Skills, den Zugang zu Beratungsangeboten, Qualitätssicherung und Koordination zwischen unterschiedlichen Akteuren und Beteiligten in der Beratung. Sie umfasst zudem eine sektorale Dimension mit spezifischer Analyse in Bezug auf Schulen, Berufsbildung (VET), Erwachsenenbildung, tertiäre Bildung, Arbeitsmarkt sowie soziale Inklusion.

Die Kommission begrüßt diese Ressourcen-Sammlung und ist von ihrem Wert für die Unterstützung der Mitgliedsstaaten bei deren Anstrengungen überzeugt, Lifelong Guidance in die Realität umzusetzen. Wir haben die Arbeit des Netzwerks stets sehr geschätzt und sind erfreut über die erfolgreiche Bestätigung der Anstrengungen des ELGPN in Form eines so nützlichen Werkzeugs. Nunmehr liegt die Herausforderung darin, die Ressourcen-Sammlung als Werkzeug ständig aktuell zu halten und sie auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene effektiv umzusetzen. Ich wünsche dem ELGPN für die Zukunft jeden nur erdenklichen Erfolg!

Jan Trzuszczński
Generaldirektor für Bildung und Kultur
Europäische Kommission



Einleitung

1.1 Einleitung

Diese Ressourcen-Sammlung wurde entwickelt, um Entscheidungsträger/innen und andere Beteiligte 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.

1.2 Grundsätzlicher Kontext

Die Bedeutung von Lifelong Guidance wird sowohl auf europäischer, als auch auf nationaler Ebene zunehmend wahrgenommen. Sie ist als wesentliche Dimension des lebenslangen Lernens anerkannt, die sowohl soziale als auch ökonomische Ziele unterstützt: Insbesondere die Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Bildung, Ausbildung und des Arbeitsmarktes durch ihren Beitrag zur Verringerung von Drop-Out-Raten, der Vorbeugung von verfehlten Berufsentscheidungen und der Förderung der Produktivität, sowie auch durch die Behandlung von Fragen sozialer Gerechtigkeit und der sozialen Inklusion.

Zwei Entschlüsse des Europäischen Rates für Bildung und Kultur (2004¹ und 2008²) haben den Bedarf an wirksamen Beratungsangeboten über die gesamte

Lebenszeit unterstrichen. Dadurch sollen Bürgerinnen und Bürger die Fähigkeit erlangen, ihre Lern- und Berufsziele sowie die Übergänge zwischen und innerhalb ihrer Bildung/Ausbildungswege und Berufslaufbahnen selbst zu gestalten. Diese Entschlüsse hoben vier Prioritäten hervor: Die Entwicklung der Career Management Skills, den Zugang zu Beratungsangeboten, Qualitätssicherung und eine Evidenzgrundlage für die Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen, sowie die Koordination von Angeboten. Die Mitgliedsstaaten wurden eingeladen, zu handeln und ihre Strategien und Systeme zu Lifelong Guidance zu modernisieren und zu stärken.

Das Bewusstsein für den Bedarf an Lifelong Guidance ist in vielen neueren EU-Dokumenten explizit oder implizit verdeutlicht, sowohl im Bildungs- als auch im Beschäftigungssektor. Es ist außerdem eng mit der Strategie Europa 2020 verknüpft, die strategische Grundsatzleitlinien zur Belegung des Wirtschaftswachstums in intelligenter, nachhaltiger und integrativer Weise darlegt.

Im Rahmen dieses breiten Kontextes kann Lifelong Guidance Entscheidungsträgern bei der Inangriffnahme einer Reihe politischer Ziele nützlich sein:

- **Effiziente Investition in Bildung und Ausbildung:** Erhöhung der Beteiligungs- und Abschlussraten in Bildung und Ausbildung durch besseres Verständnis und bessere Abstimmung von persönlichen Interessen und Fähigkeiten mit den Lernmöglichkeiten.

¹ Rat der Europäischen Union (2004). Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life. 9286/04. EDUC 109 SOC 234.

² Rat der Europäischen Union (2008). Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

- **Arbeitsmarkteffizienz:** Verbesserung der Arbeitsleistung und Motivation, der Dauer des Arbeitsverhältnisses, kürzere Arbeitssuche und Arbeitslosigkeit durch besseres Verständnis und bessere Abstimmung von individuellen Kompetenzen und Interessen mit Arbeits- und Karriereentwicklungsmöglichkeiten durch verstärktes Bewusstsein aktueller und künftiger Beschäftigungs- und Lernmöglichkeiten, einschließlich Selbstständigkeit und Unternehmertum, sowie geografische und berufliche Mobilität.
- **Lebenslanges Lernen:** Erleichterung der persönlichen Entwicklung und Beschäftigungsfähigkeit von Bürgerinnen und Bürgern aller Altersgruppen durch nachhaltiges Engagement im Bereich Bildung und Ausbildung; Unterstützung bei zunehmend diversifizierten, jedoch miteinander verknüpften Bildungswegen zur Ermittlung ihrer übertragbaren Fähigkeiten, sowie Erleichterung der Validierung ihrer nicht-formalen und informellen Lernerfahrungen.
- **Soziale Inklusion:** Unterstützung der bildungsmäßigen, sozialen und ökonomischen Integration und Reintegration aller Bürgerinnen und Bürger sowie Gruppen, einschließlich frühzeitige Schulabbrecher/innen und Bürgerinnen und Bürger von Drittstaaten, insbesondere jener, die Schwierigkeiten beim Zugang und Verständnis von Informationen über Lernen und Arbeit haben. Ziele sind die soziale Inklusion, aktives Bürgertum und eine Reduzierung von Langzeitarbeitslosigkeit und Armutsspiralen.
- **Soziale Gerechtigkeit:** Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger bei der Überwindung geschlechtsbezogener, ethnischer, altersbezogener, behinderungsbedingter und sozialer Klassenbarrieren und institutioneller Barrieren beim Lernen und Arbeiten.
- **Wirtschaftliche Entwicklung:** Unterstützung höherer Beteiligungsraten in der Arbeitswelt und Verbesserung der Kompetenzen der Arbeitskräfte hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft.

1.3 Ausgangspunkte der Ressourcen-Sammlung

Diese Ressourcen-Sammlung baut auf einem Handbuch auf, das 2004 gemeinsam von der OECD und der Europäischen Kommission veröffentlicht wurde.³ Dieses Handbuch aus dem Jahr 2004 bezog sich auf Überprüfungen von Strategien und Politiken in einer großen Zahl von OECD-

Ländern und europäischen Ländern.⁴ Es enthielt eine Anzahl an so genannten Common Reference Tools (CRT), die von der Expertengruppe der Europäischen Kommission zu Lifelong Guidance entwickelt wurden. Diese CRT wurden für die Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen auf nationaler und regionaler Ebene entwickelt, sowie für gemeinsame Lernaktivitäten auf europäischer Ebene. Ihre zentralen Elemente wurden durch die erste EntschlieÙung des Rates zu Lifelong Guidance (2004) gestärkt. Mit dieser wurden die EU-Mitgliedsstaaten eingeladen, ihre nationalen Systeme zu Lifelong Guidance aus dem Blickwinkel der Befunde der Kommission, der OECD und der Weltbank zu überprüfen. Cedefop erstellte in weiterer Folge eine Broschüre⁵, um die Verwendung dieser Tools bei Studienbesuchen und gemeinsamen Lernaktivitäten in unterschiedlichen EU-Programmen zwischen den Mitgliedsstaaten zu unterstützen.

Die vorliegende Ressourcen-Sammlung enthält einige Elemente aus dieser früheren Arbeit (insbesondere Abschnitt 2), aktualisiert und erweitert diese jedoch. Sie wurde im Zuge einer intensiven Zusammenarbeit von den Mitgliedern des European Lifelong Guidance Policy Network entwickelt (siehe Anhang A).

1.4 Struktur der Ressourcen-Sammlung

Abschnitt 2 der Ressourcen-Sammlung benennt die gemeinsamen Ziele, Grundsätze und Prinzipien zu Lifelong Guidance (übernommen aus den CRT im Handbuch 2004); Abschnitt 3 beschreibt die Schlüsselfunktionen eines Systems zu Lifelong Guidance (adaptiert aus der Version 2004, mit einigen Änderungen).

Die Abschnitte 4-7 beruhen auf den vier Kernthemen, die in den EU-EntschlieÙungen 2004 und 2008 benannt sind:

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

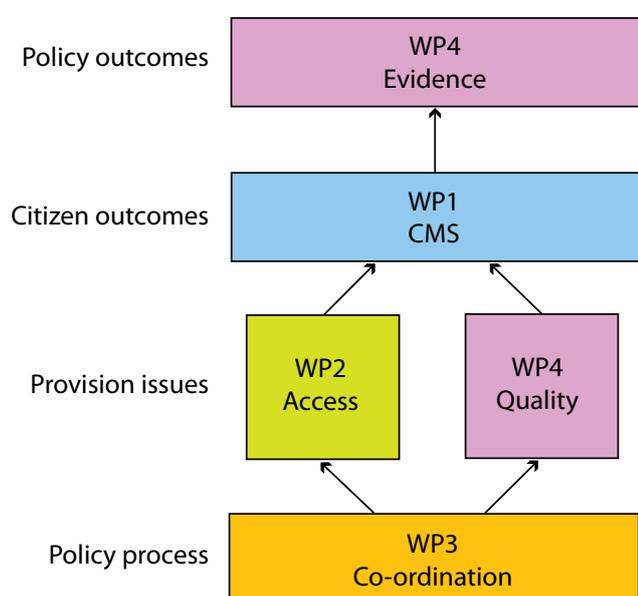
³ Organisation for Economic Co-operation and Development & European Commission (2004). Career Guidance: a Handbook for Policy Makers. Paris: OECD.

⁴ Organisation for Economic Co-operation and Development (2004). Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. Paris: OECD. Sultana, R.G. (2004). Guidance Policies in the Knowledge Society. Cedefop Panorama Series 85. Luxembourg: Büro für Offizielle Publikationen der Europäischen Gemeinschaften.

⁵ Cedefop (2005). Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools. Thessaloniki: Cedefop.

Die Querverbindungen zwischen diesen vier Themen werden in Abbildung 1.1. dargestellt. Zusammengefasst behandelt Thema 3 (Kooperations- und Koordinationsmechanismen) den strategischen Entwicklungsprozess; Thema 2 (Zugang) und der erste Teil von Thema 4 (Qualität) untersuchen die beiden zentralen, sektorübergreifenden Fragen; Thema 1 (Career Management Skills) behandelt die angestrebten Ergebnisse für die Bürgerinnen und Bürger, und der andere Teil von Thema 4 (Evidenzgrundlage) behandelt die angestrebten politischen Ergebnisse.

Abbildung 1.1: Modell zur Darstellung der Querverbindungen zwischen den vier Kernthemen



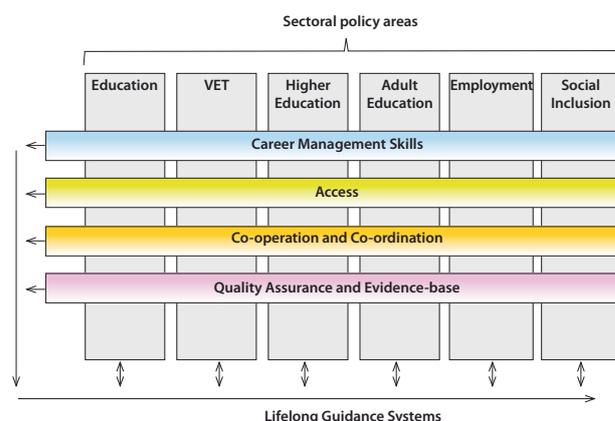
Im Kontext der Ziele von Europa 2020, nämlich eines intelligenten Wachstums (Entwicklung einer auf Wissen und Innovation aufbauenden Wirtschaft), nachhaltigen Wachstums (Förderung einer Ressourcen-schonenderen, grüneren und wettbewerbsfähigeren Wirtschaft) und eines integrativen Wachstums (Förderung einer Wirtschaft mit hoher Beschäftigung und ökonomischer, sozialer und territorialer Kohäsion), strebt die Ressourcen-Sammlung die Behandlung relevanter strategischer Bereiche auf Ebene der EU und der Mitgliedsländer an.

Eine übergreifende Übersicht über die Entwicklung von Strategien und Politiken zu Lifelong Guidance bleibt gewahrt, gleichzeitig ist die Konzeption darauf angelegt, entscheidende Schnittstellen mit sektoralen politischen Entwicklungen in sechs Hauptbereichen zu unterstützen:

- Schulen
- Berufsbildung (VET)
- Tertiäre Bildung
- Erwachsenenbildung
- Arbeitsmarkt
- Soziale Inklusion

Die Verbindungen zwischen den Kernthemen und den sektoralen politischen Bereichen werden in Abbildung 1.2 unten dargestellt.

Abbildung 1.2: Verbindungen zwischen den Kernthemen und den sektoralen politischen Bereichen



Dem gemäß sind die Abschnitte 4 – 7 in einer Standardform strukturiert:

- Strategische und politische Fragen (transversal).
- Fragen, die von den Strategien und Politiken zu behandeln sind (transversal).
- Strategische und politische Schritte (transversal).
- Auswirkungen auf die politischen Sektoren.

Es ist wichtig, darauf hinzuweisen, dass auch dort, wo Beratungsangebote *innerhalb* eines Sektors angesiedelt sind (was oft der Fall ist), diese Angebote Einzelpersonen auch in deren Mobilität *über Sektoren hinweg* unterstützen.

1.5 Anwendung der Ressourcen-Sammlung

Zu den möglichen Anwendungen der Ressourcen-Sammlung zählen:

- Nationale, regionale oder lokale Foren für Lifelong Guidance (oder andere Koordinationsmechanismen) zur Überprüfung des gesamten Angebots von Lifelong Guidance im jeweiligen Land/der Region/ dem Gebiet.

- Entscheidungsträger/innen und/oder Beteiligte in einzelnen Sektoren, zur Überprüfung ihrer Strategien und Politiken, Angebote oder Programme innerhalb des Kontexts von Lifelong Guidance.
- Entscheidungsträger/innen und/oder Beteiligte bei der Überprüfung relevanter Entwicklungen in anderen Ländern.
- Innerhalb von Ausbildungsprogrammen für Praktiker/innen für Lifelong Guidance, um deren Verständnis des strategischen und politischen Kontextes ihrer Arbeit zu erhöhen.



Ziele und Grundsätze

2.1 Einleitung

Der nachfolgende Text stellt ein Set gemeinsamer Ziele und Prinzipien für Angebote von Lifelong Guidance dar, die ursprünglich unter der Auspizien des Arbeitsprogramms „Allgemeine und Berufliche Bildung 2010“ der Europäischen Union vereinbart worden waren. Die Entwicklung allgemeiner Ziele und Prinzipien für das Angebot von Lifelong Guidance auf europäischer Ebene zur Unterstützung der Entwicklung nationaler Strategien, Politiken und Systeme wurde in der EntschlieÙung des Rates vom Mai 2004 (Bildung/Jugend) über die Stärkung der Strategien, Politiken, Systeme und Praktiken für Lifelong Guidance in Europa festgehalten. Diese EntschlieÙung stellt die Einzelperson/die Lernenden in den Mittelpunkt des Angebots solcher Dienstleistungen, sowie die Notwendigkeit (i) Einzelpersonen bei der Entwicklung ihrer Karrierekompetenz zu unterstützen, (ii) den Zugang zu Angeboten zu erweitern und (iii) die Qualität dieser Angebote zu verbessern. Die Grundsätze für Angebote für Lifelong Guidance, die daraus folgen, sind gemäß dieser Prioritäten gruppiert.

2.2 Was bedeutet Lifelong Guidance?

Lifelong Guidance bezieht sich auf eine Reihe von Aktivitäten⁶, die Bürgerinnen und Bürger jeden Alters an jedem Punkt ihres Lebens zu Folgendem befähigen: Ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu ermitteln; sinnvolle Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen; ihren individuellen Lebensweg hinsichtlich Lernen, Arbeit und anderer Gegebenheiten, in denen diese

Fähigkeiten und Kompetenzen erworben oder angewendet werden, zu gestalten. Lifelong Guidance wird in einer Reihe von Umfeldern angeboten: Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt, Gemeinwesen und privat.

2.3 Ziele von Lifelong Guidance

Lifelong Guidance hat folgende Ziele:

- **Bürgerinnen und Bürger** zu befähigen, ihre Bildungs- und Berufslaufbahnen gemäß ihrer Lebensziele zu gestalten und zu planen, sowie ihre Kompetenzen und Interessen auf die Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarktmöglichkeiten oder auch Selbstständigkeit hin auszurichten und damit zu ihrer persönlichen Entfaltung beizutragen.
- **Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen** dabei zu unterstützen, motivierte Schüler/innen, Studierende und Schulungsteilnehmer/innen zu haben, die Verantwortung für ihr eigenes Lernen übernehmen und sich eigene Ziele setzen.
- **Unternehmen und Organisationen** dabei zu unterstützen, motivierte, arbeits- und entwicklungsfähige Mitarbeiter/innen zu haben, die in der Lage sind, Lernangebote innerhalb und außerhalb ihres Arbeitsplatzes in Anspruch zu nehmen und zu nutzen.

⁶ Beispiele für solche Tätigkeiten sind u.a. Information und Beratung, Beratungsdienste, Kompetenzbewertung, Mentoring, Fürsprache, Vermittlung von Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung und zur Planung der beruflichen Laufbahn. Da in den Mitgliedstaaten eine Vielzahl von Bezeichnungen für die Dienste im Zusammenhang mit diesen Tätigkeiten verwendet werden, wie z.B. Bildungs-, Berufs- oder Laufbahnberatung, Beratung und Orientierung, Dienste für berufliche Beratung/Orientierung usw., wird zur Vermeidung von Zweideutigkeiten in diesem Text durchgängig die Bezeichnung „Beratung“ als Oberbegriff für alle diese Dienste verwendet; Der Begriff „lebenslange Beratung“ parallel zu „lebenslangem Lernen“ weist auf die Absicht hin, eine solche Beratung auf lebenslanger Basis verfügbar zu machen.

- **Entscheidungsträger/innen** ein wirksames Instrument zur Erreichung einer breiten Palette an öffentlichen politischen Zielen zur Verfügung zu stellen.
- Lokale, regionale, nationale und europäische **Wirtschaftsräume** durch Entwicklung der erwerbstätigen Bevölkerung und Anpassung an sich ändernde ökonomische Anforderungen und soziale Umstände zu unterstützen.
- Die Entwicklung einer **Gesellschaft** zu unterstützen, in denen Bürgerinnen und Bürger aktiv zu ihrer sozialen, demokratischen und nachhaltigen Entwicklung beitragen.

2.4 Grundsätze des Angebots von Lifelong Guidance

Das Angebot von Lifelong Guidance fußt auf den nachstehenden Grundsätzen:

Klienten/innen und Lernende stehen im Mittelpunkt:

- **Unabhängigkeit** – Angebote zu Lifelong Guidance respektieren die Freiheit der Berufswahl und der persönlichen Entwicklung der Bürgerinnen und Bürger und der Klienten/innen.
- **Unparteilichkeit** – Angebote zu Lifelong Guidance sind ausschließlich im Interesse der Bürgerinnen und Bürger und der Klienten/innen und werden nicht vom Anbietern, institutionellen oder finanziellen Interessen beeinflusst. Es gibt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, sozialen Klassen, Qualifikationen, Fähigkeiten etc.
- **Vertraulichkeit** – Bürgerinnen und Bürger und Klienten/innen haben ein Recht auf die Geheimhaltung ihrer persönlichen Informationen, die sie im Zuge des Beratungsprozesses einbringen.
- **Chancengerechtigkeit** – Angebote zu Lifelong Guidance fördern die Chancengerechtigkeit hinsichtlich Lernen und Arbeit für alle Bürgerinnen und Bürger und Klienten/innen.
- **Ganzheitlicher Ansatz** – der persönliche, soziale, kulturelle und ökonomische Kontext der Entscheidungen eines Bürgers / einer Bürgerin und der Klienten/innen wird bei Angeboten zu Lifelong Guidance berücksichtigt.

Bürgerinnen/Bürger und Klienten/innen befähigen

- **Aktive Einbindung** – Beratung ist eine gemeinsame Aktivität zwischen Bürgerinnen und Bürgern,

Klienten/innen und Anbietern und anderen wichtigen Akteuren (z.B. Ausbildungsanbietern, Unternehmen, Familienmitgliedern, gesellschaftlichen Interessen u.a.) und baut auf der aktiven Beteiligung der Mitbürger/innen und Klienten/innen auf.

- **Empowerment** – Angebote zu Lifelong Guidance unterstützen Bürgerinnen und Bürger, sowie Klienten/innen, in der Planung und Gestaltung ihrer Lern- und Berufslaufbahnen und der Übergänge zwischen diesen selbst kompetent zu werden.

Den Zugang verbessern

- **Transparenz** – das Wesen der Angebote zu Lifelong Guidance ist für die Bürger/innen sofort erkennbar.
- **Freundlichkeit und Verständnis** – Mitarbeiter/innen in Beratungsstellen schaffen für die Bürger/innen eine einladende Atmosphäre.
- **Kontinuität** – die angebotene Beratung unterstützt Bürger/innen während ihrer lern- und arbeitsbedingten, gesellschaftlichen und persönlichen Übergangsphasen.
- **Verfügbarkeit** – alle Bürger/innen haben ein Anrecht auf Zugang zu Angeboten zu Lifelong Guidance⁷ zu jedem Zeitpunkt ihres Lebens.
- **Zugänglichkeit** – die angebotene Beratung ist in flexibler und benutzerfreundlicher Weise zugänglich, wie etwa durch persönliche Gespräche, per Telefon, E-Mail oder Besuche, und ist zu Zeiten und an Orten erreichbar, die den Bedürfnissen der Bürger/innen entgegen kommen.
- **Anpassungsfähigkeit** – Beratung wird mittels einer breiten Palette an Methoden angeboten, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Bürger/innen zu entsprechen.

Qualitätssicherung

- **Angemessenheit der Beratungsmethoden** – die verwendeten Beratungsmethoden haben eine theoretische und/oder wissenschaftliche Grundlage, die für den verwendeten Zweck relevant ist.
- **Kontinuierliche Verbesserung** – Angebote zur Beratung verfügen über eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung. Dies umfasst regelmäßiges Feedback von Bürger/innen und

⁷ Europäische Sozialcharta (überarbeitete Fassung 1996) Artikel 9 – Das Recht auf Berufsberatung: „Um die wirksame Ausübung des Rechts auf Berufsberatung zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien, einen Dienst einzurichten oder zu fördern – soweit dies notwendig ist –, der allen Personen, einschließlich der Behinderten, hilft, die Probleme der Berufswahl oder des beruflichen Aufstiegs zu lösen, und zwar unter Berücksichtigung ihrer persönlichen Eigenschaften und deren Beziehung zu den Beschäftigungsmöglichkeiten; diese Hilfe soll sowohl Jugendlichen einschließlich Kindern schulpflichtigen Alters als auch Erwachsenen unentgeltlich zur Verfügung stehen.“

Möglichkeiten für Mitarbeiter/innen, sich ständig weiter zu bilden.

- **Anspruch auf Rechtsmittel** – Bürgerinnen und Bürger sind berechtigt, über ein formelles Verfahren Beschwerde vorzubringen, wenn sie der Ansicht sind, dass die erhaltene Beratung nicht zufriedenstellend war.
- **Kompetente Mitarbeiter/innen** – Berater/innen verfügen über national akkreditierte Beratungskompetenzen, um die Bedürfnisse der Bürger/innen zu ermitteln und zu behandeln und – wo angemessen – die Bürger/innen an geeignetere Dienste zu verweisen.



Schlüsselmerkmale eines Systems zu Lifelong Guidance

3.1 Einleitung

Dieser Abschnitt beschreibt die Schlüsselmerkmale eines Systems zu Lifelong Guidance. Die Absicht ist, dass es von Entscheidungsträgern/innen und Beteiligten als Checkliste zur eigenen und gemeinsamen Analyse auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene verwendet wird. Es stellt ein ideales Modell eines Systems zu Lifelong Guidance dar, an Hand dessen die Merkmale bestehender Systeme bewertet werden können. Es ist dafür vorgesehen, in Verbindung mit den allgemeinen Zielen und Grundsätzen für Lifelong Guidance in Abschnitt 2 verwendet zu werden.

3.2 Allgemeine Merkmale von Lifelong Guidance Systemen

- Lebenslanges Lernen und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit sind die leitenden Rahmenbedingungen für die Entwicklung der Strategien, Politiken, Systeme und Praktiken für Lifelong Guidance.
- Lifelong Guidance ist ein integraler Bestandteil von Politiken und Programmen in Bezug auf Bildung, Ausbildung, Arbeitsmarkt und soziale Inklusion, einschließlich Fragen wie die Gleichberechtigung der Geschlechter, Personalentwicklung, aktives Altern, regionale und ländliche Entwicklung sowie die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen.
- Das System von Lifelong Guidance umfasst Angebote an Schulen, Kollegs, Universitäten, Bildungseinrichtungen, Arbeitsmarktservices, Arbeitsplätze und in anderen öffentlichen Bereichen.

- Es umfasst dementsprechend auch den öffentlichen Sektor, den privaten Sektor sowie den freiwilligen und gemeinschaftlichen Sektor.
- Da der Zugang zu qualitätsgesicherter Beratung sowohl ein öffentliches, als auch ein privates Gut darstellt, kommt der Regierung nicht nur eine wichtige Rolle als Anbieter von Lifelong Guidance, sondern auch für die Entwicklung eines offenen Marktes und der Qualitätssicherung in diesem zu.
- Politiken und Strategien in Bezug auf Lifelong Guidance werden in koordinierter Weise auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene sowie auf institutioneller Ebene entwickelt, mit Finanzierungsstrukturen und rechtlichen Regelungen in Bezug auf unterschiedliche Sektoren und Strukturen, in denen sie angesiedelt sind.

3.3 Merkmale der Career Management Skills

- Bürgerinnen und Bürger werden unterstützt, zu erlernen, wie sinnvolle Bildungs- und Berufsentscheidungen getroffen werden und wie der eigene Lern- und Arbeitsfortschritt gestaltet werden kann.
- Programme zur Entwicklung solcher Career Management Skills werden allen jungen Menschen schon während der Pflichtschulzeit angeboten.
- Die kontinuierliche Entwicklung dieser Career Management Skills bildet Grundlage für alle nachfolgenden Angebote zu Lifelong Guidance.

3.4 Merkmale für den Zugang zu Beratungsangeboten

- Bürgerinnen und Bürger haben während ihres gesamten Lebens Zugang zu Beratung, insbesondere an entscheidenden Übergangspunkten.
- Dazu zählt der Zugang zu umfassenden und integrierten Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktinformationen.
- Diese Beratung wird zu Zeiten und an Orten und in jener Form angeboten, die den unterschiedlichen, individuellen Bedürfnissen der Bürgerinnen und Bürger entspricht und umfasst den Zugang zu Angeboten, die von den Interessen von Institutionen, Anbietern oder Unternehmen unabhängig sind.
- Besondere Aufmerksamkeit wird der Sicherstellung des Zugangs zu relevanter Beratung für Gruppen gewidmet, die von sozialer Ausgrenzung bedroht sind, wie etwa: Personen ohne Schulabschluss; Mitglieder sprachlicher oder anderer Minderheiten; Personen mit Behinderungen; Arbeitslose u.a.
- Systeme des Angebots von Lifelong Guidance schließen Initiativen zur Anerkennung von Kompetenzen mit ein, die aus nicht-formalen und informellen Lernprozessen gewonnen wurden, auch um weitere Lern- und Arbeitsmöglichkeiten auf Basis dieser Erfahrungen wählen zu können.
- Systeme des Angebots von Lifelong Guidance stimmen den Grad der persönlichen Unterstützung (punktuelle Intervention oder prozesshafte Begleitung) hinsichtlich der jeweiligen persönlichen Bedürfnisse und Gegebenheit ab.
- Technologie wird effektiv in persönliche Angebote integriert, um den Zugang zu Beratung zu erweitern und zu unterstützen.
- Ansprüche auf Beratung sind klar definiert und für die Bürgerinnen und Bürger transparent.

3.5 Merkmale zu Qualität und Evidenz

- Klare professionelle Standards sind für Berater/innen festgelegt, die in einer Vielzahl unterschiedlicher Rollen in verschiedenen Sektoren tätig sind.
- Diese Standards sind mit beruflichen Perspektiven für Berater/innen verknüpft. Dazu zählt die berufliche Weiterentwicklung in und aus verwandten Berufen.
- Die Standards für Berater/innen werden durch organisatorische Qualitätsstandards ergänzt.
- Kontinuierliche Verbesserung in der Gestaltung und Umsetzung von Beratungsangeboten und Beratungsinstrumenten und –Produkten wird durch die Einbindung von Bürger/innen und Klienten/innen und durch die Anwendung von

Qualitätssicherungsprozessen gefördert.

- Entscheidungsträger/innen werden an Hand einer Evidenzbasis informiert, die systematisch gesammelte Daten über die finanziellen und personellen Ressourcen umfasst, die für die Lifelong Guidance aufbereitet sind (einschließlich Kosten-Nutzen-Aufstellungen für Behörden und Einzelpersonen), sowie Daten über Klientenbedürfnisse und deren Nachfrage, über Merkmale von Klienten/innen, über die Klientenzufriedenheit und die Ergebnisse sowie die Kosteneffektivität unterschiedlicher Formen von Lifelong Guidance (einschließlich Online- und Offline-Angeboten).
- Forschung unterstützt die Entwicklung der Strategien, Politiken und Systeme auf Basis der Evidenzen.

3.6 Merkmale der Kooperation und Koordination

- Strategien, Politiken und Programme werden in koordinierter Weise übergreifend über Bildungs-, Ausbildungs-, Arbeitsmarkts- und öffentliche Sektoren entwickelt.
- Die Rollen und Zuständigkeiten all jener, die Politiken, Strategien, Systeme und Programme zu Lifelong Guidance entwickeln, sind klar definiert.
- Strategien und Politiken für Lifelong Guidance werden mittels Beteiligung von Interessengruppen an Foren oder anderen Kooperations-/Koordinationsmechanismen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene formuliert. Relevante Interessengruppen, einschließlich Ministerien, Sozialpartner, Anbieter, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Berater/innen sowie Nutzer/innen der Angebote (z.B. Eltern, Jugendliche).
- Formelle Netzwerke und Partnerschaften von Anbietern zu Lifelong Guidance werden auf lokaler Ebene eingerichtet.
- Vertreter/innen der Sozialpartner und anderer Interessengruppen sind in die zuständigen Gremien für die Leistung öffentlich finanzierter Beratungsangebote integriert.

3.7 Fallstudien

Zwei Beispiele systematischer Bestrebungen zur Entwicklung eines Systems zu Lifelong Guidance sind in den Fallstudien 3.1 und 3.2 dargestellt. Andere Länder suchten mit anderen Mitteln ein kohärenteres System zu Lifelong Guidance zu entwickeln, z.B. übergreifende Qualitäts- und Evidenzinitiativen (siehe Fallstudie 6.13 in Deutschland in Abschnitt 6.5.7).

Fallstudie 3.1: Entwicklung des Systems von Lifelong Guidance in Ungarn

Die systematische Entwicklung des Systems von Lifelong Guidance in Ungarn began 2008 mit EU-Mitteln im Rahmen des sogenannten Social Renewal Operative Programme, geleitet vom öffentlichen Arbeitsmarktservice. Die erste Phase endete im Juni 2011 und umfasste:

- Aufbau eines Kernnetzwerkes von professionellen Berater/innen, mit einem vereinheitlichten Verfahren und einer neu entwickelten nationalen Kompetenzmatrix.
- Aufbau eines breiteren Netzwerkes von Anbietern zu Lifelong Guidance (einschließlich Lehrkräften, Sozialarbeiter/innen und anderen Fachkräften).
- Schaffung eines neuen Webportals, einschließlich Filmen und Broschüren zu Berufen, einer größeren Anzahl an Selbstbewertungs-Fragebögen (über Fähigkeiten, Interessen, Werte, Berufspräferenzen, etc.) und eine erweiterte Anzahl an Datenbanken für alle Sektoren der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten, sowie eine virtuelle Gemeinschaft von Praktiker/innen.
- Unterstützung für 83 Personen beim Beginn eines Master-Studiums in Laufbahnberatung an zwei Universitäten.
- Kurzurse für Lehrkräfte, Sozialarbeiter/innen und andere zur Schulung in grundlegenden Beratungskompetenzen, auf der Basis eines 10-Module-Programms, das für diesen Zweck entwickelt wurde (mit 2.000 Teilnehmer/innen).
- Entwicklungen über den Nationalen Rates für Lifelong Guidance in Bezug auf die rechtliche Regelung der Beratung, die Auswirkungen und Kosteneffektivität von Lifelong Guidance, die Entwicklung von Leistungsindikatoren für Lifelong Guidance und für die Sichtweise der Nutzer/innen der Beratungsangebote.

Fallstudie 3.2: Recht der Bürgerinnen und Bürger auf Lifelong Guidance in Frankreich

Seit 2009 sieht ein französisches Gesetz einen Anspruch jedes Bürgers/ jeder Bürgerin auf Lifelong Guidance vor, einschließlich Berufsinformation. Dieses Gesetz schuf die Stelle eines interministeriellen Abgeordneten, der dem Premierminister bezüglich Lifelong Guidance berichtet. Die Rolle des Delegierten besteht darin Maßnahmen von Bildungsangeboten, Studentenservices, Angebote des Arbeitsmarktservices sowie der Ausbildung der Jugend- und Berufsausbildung zu koordinieren. Dazu zählen

- Setzen von Prioritäten bezüglich nationaler Politiken zur Berufsinformation und zu Bildungs- und Laufbahnberatung.
- Festlegung von Qualitätsstandards.
- Koordination von Strategien Politiken auf regionaler Ebene.

Drei Hauptmaßnahmen werden gefördert:

- Die Auszeichnung mit einem Qualitätszeichen „Beratung für Alle“ (orientation pour tous) an Organisationen oder Anbieter, die in der Lage sind, individuelle Beratung zu bieten, und die sich bereit erklärt haben, als koordinierendes Netzwerk tätig zu sein.
- Ein kostenloser Online-Dienst (www.orientation-pour-tous.fr) der 200.000 Dateien zu Ausbildung, mehr als 1.000 zu Qualifikationen und mehr als 2.000 zum Arbeitsmarkt umfasst. Es listet außerdem alle Beratungsanbieter auf, die das Qualitätszeichen erhalten haben.
- Eine nationale Hotline (0811-703939), die kostenlos Informationen und Unterstützung zu Bildungs- und Laufbahnberatung bietet. Wenn die Telefonberater/innen eine Frage nicht beantworten können, wird der Anruf an einschlägige Berater/innen weitergeleitet.

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

Anhang A: Das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)

Das European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) wurde 2007 mit dem Ziel gegründet, seine Mitgliedsländern und die Europäische Kommission bei der Entwicklung der europäischen Kooperation auf dem Gebiet „Lifelong Guidance“ zu unterstützen, sowohl im Bereich Bildung als auch im Bereich Beschäftigung.

Die Rolle und die Ziele des Netzwerks wurden in der zweiten EU-Ratsentschließung zu Lifelong Guidance (2008) bekräftigt.

Sein Arbeitsprogramm wurde rund um jene vier thematischen Aktivitäten aufgebaut, die in den Entschlüssen 2004 und 2008 benannt wurden (siehe Einleitung):

- Career Management Skills (Arbeitspaket 1).
- Erweiterung des Zugangs, einschließlich Anerkennung früherer Lernerfahrungen (APEL) (Arbeitspaket 2).
- Kooperation- und Koordinationsmechanismen bei der Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen (Arbeitspaket 3).
- Qualitätssicherung und Evidenzgrundlagen für die Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen (Arbeitspaket 4).

Die aktuellen Mitglieder des ELGPN sind alle EU-Mitgliedsstaaten, einschließlich einiger Länder des Europäischen Wirtschaftsraums und EU-Kandidatenländern. Jedes wird durch ein Team vertreten, das die relevanten Ministerien (üblicherweise Bildung und Arbeitsmarkt) sowie relevante Nicht-Regierungsorganisationen umfasst und ist mit einem nationalen Forum oder einem anderen Koordinierungsmechanismus verknüpft. Auf diese Weise wird eine breite Palette an Sozialpartnern und anderen Interessengruppen zusammengeführt. Zusätzlich umfasst das ELGPN Vertreter/innen einer Reihe von Partnerorganisationen: Die Internationale Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVB), das Europäische Forum für Hochschulberatung (Fedora) (nun fusioniert mit der Europäischen Vereinigung für Internationale

Bildung), Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), das Internationale Zentrum für Berufsentwicklung und Öffentliche Politik (ICCDPP), das Europäische Netzwerk der Arbeitsmarktservice-Organisationen (PES), Euroguidance, Europäischer Gewerkschaftsbund (ETUC) und das Europäische Jugendforum. Das Netzwerk wird von den Mitgliedsstaaten geleitet und mit Geldern der Europäischen Kommission unterstützt.

Die Ressourcen-Sammlung wurde von Mitgliedern des ELGPN entwickelt, die in ihren vier Arbeitspaketen (AP) tätig sind:

AP1: Career Management Skills

Leitendes Land: Tschechische Republik

Berater: Professor Ronald Sultana (Malta)

AP2: Erweiterung des Zugangs

Leitende Länder: Frankreich, Island

Beraterin: Professor Fusun Akkök (Türkei)

AP3: Kooperation- und Koordinationsmechanismen bei der Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen

Leitendes Land: Österreich

Berater: Professor Peter Plant (Dänemark)

AP4: Qualitätssicherung und Evidenzgrundlagen für die Entwicklung von Strategien, Politiken und Systemen

Leitendes Land: Ungarn

Beraterin: Dr. Deirdre Hughes (Vereinigtes Königreich)

Die Erstellung der Ressourcen-Sammlung wurde koordiniert von Dr. Raimo Vuorinen (Finnland) (ELGPN-Koordinator) und Professor Tony Watts (Vereinigtes Königreich) (ELGPN-Berater), mit Unterstützung durch Françoise Divisia (Frankreich) (ELGPN-Beraterin).

Anhang B: Sonstige relevante EU-Instrumente und Netzwerke

1. Instrumente in Bezug auf Transparenz und die Anerkennung von Qualifikationen, zur Unterstützung der Mobilität

Europass ist ein Rahmen zur Transparenz von Fähigkeiten und Qualifikationen für Personen, die nach einem Arbeitsplatz oder einer Ausbildung suchen, ob in ihrem eigenen Land oder im Ausland, und die ihre Qualifikationen und Fähigkeiten in klarer und lesbarer Form darlegen müssen.

Das Europass-Portfolio, das in 26 Sprachen verfügbar ist, besteht aus fünf Dokumenten:

- Lebenslauf mit den Kenntnissen und Fähigkeiten der Person, einschließlich jener, die außerhalb formaler Bildung und Ausbildung erworben wurden.
- Sprachenpass mit einer Selbstbeurteilung der Sprachkenntnisse. Entwickelt vom Europarat als Teil des European Language Portfolio, das aus drei Dokumenten besteht: Dem Sprachenpass, der Sprachenbiografie und dem Dossier.
- Der Europass Mobilität vermerkt Wissen und Fähigkeiten, die durch Erfahrung in anderen europäischen Ländern erworben wurden (Praktikum, Arbeit, Universitätsaustausch, Volontariate, etc.).
- Der Zertifikatszusatz (CS, Certificate Supplement) beschreibt den Inhalt der beruflichen Qualifikationen. Dies sind Zusätze zu den Informationen, die bereits im offiziellen Zertifikat enthalten sind und erleichtern das Verständnis, insbesondere für Arbeitgeber oder Institutionen außerhalb des Ausstellungslandes. Das CS wird von Vergabebehörden ausgestellt und kann von deren Websites heruntergeladen werden.
- Der Diplomzusatz (Diploma Supplement) wird Absolventen tertiären Bildungseinrichtungen gemeinsam mit ihrem Titel oder Diplom ausgestellt und enthält die studierten Fächer. Damit kann sichergestellt werden, dass höhere Bildungsqualifikationen leichter verstanden werden, insbesondere außerhalb des Landes, in dem sie erworben wurden.

Mit Ende 2012 werden alle Europass-Benutzer/innen die Möglichkeit haben, einen elektronischen Europäischen Fähigkeitspass zu erstellen, um den Lebensläufen weitere Belege anzufügen (Zeugnisse, Referenzschreiben etc.).

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF): Dies ist ein gemeinsames europäisches Bezugssystem, das als Übersetzungswerkzeug fungiert, damit Qualifikationen über Ländergrenzen hinweg verstanden und verglichen werden können. Es behandelt die allgemeine, berufliche und tertiäre Bildung. Es ist in acht Stufen strukturiert, beruhend auf den Lernergebnissen und definiert in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Es unterstützt die Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen.

Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET) ist ein Referenzrahmen für politische Entscheidungsträger auf der Grundlage eines vierstufigen Qualitätszyklus, der Zielsetzung und Planung, Umsetzung, Evaluierung und Überprüfung umfasst. Es dient der Unterstützung nationaler Ansätze zur Verbesserung der Qualitätssicherungssysteme, die alle relevanten Interessengruppen umfassen.

Das Europäische Credit System für die Berufsbildung (ECVET) ist ein technischer Rahmen für den Transfer, die Anerkennung und Akkumulation von Lernerfolgen von Personen im Hinblick auf die Erlangung einer Qualifikation. Es soll die Anerkennung von Lernerfolgen im Einklang mit der nationalen Gesetzgebung erleichtern, um die Mobilität für den Erwerb einer Qualifikation zu unterstützen.

Das Europäische System zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) ermöglicht es, „Lernerfolge“ (d.h. was Studierende wissen, verstehen und zu tun in der Lage sein müssen) und die „Arbeitsbelastung“ (d.h. die Zeit, die Studierende für gewöhnlich benötigen, um diese Erfolge zu erreichen) in so genannten „Credits“ auszudrücken, wobei die Arbeitsbelastung für einen Studierenden zwischen 1.500 und 1.800 Stunden je akademisches Jahr reicht, also 60 ECTS-Credits (ein Credit entspricht im Allgemeinen

25-30 Arbeitsstunden). ECTS macht das Unterrichten und Lernen in tertiären Bildungseinrichtungen in ganz Europa transparenter und erleichtert die Anerkennung von Studien. Das System unterstützt die Übertragung von Lernerfahrungen zwischen unterschiedliche Institutionen. Es ermöglicht größere Mobilität unter Studierenden und flexiblere Wege zu Studienabschlüssen.

2. Initiativen zur Unterstützung verbesserter Information und Transparenz auf dem Arbeitsmarkt

EUROGUIDANCE ist ein Netzwerk, das Berufsberater/innen unterstützt und ihnen Informationen, Unterlagen und Schulungen bietet.

PLOTEUS ist ein Portal, das Studierenden, Arbeitsplatzsuchenden, Arbeitern, Eltern, Berater/innen und Lehrkräften hilft, Informationen über das Studieren in Europa zu finden.

EURES ist ein Portal, das Informationen über das Arbeiten in der EU liefert. Es enthält eine Arbeitsplatzsuchfunktion, eine Lebenslauf-Datenbank (durchsuchbar nach Arbeitgebern) und Informationen zur Berufsberatung.

Die Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe (ESCO) ist eine mehrsprachige Systematik der Fähigkeits- und Qualifikationsbegriffe, die in allen Berufsbereichen verwendet werden. Wenn dieses fertiggestellt sein wird, bietet es ein gemeinsames Vokabular für Bildung und Ausbildung sowie für Beschäftigung. Es soll von Personen bei der Beschreibung ihrer Erfahrungen in der Bildung, bei der Arbeit und im Leben allgemein unterstützen, in Bezug zu unterschiedlichen Berufen. Der Inhalt von Beratungen kann auf diese Weise erweitert werden, von Berufen hin zu einem detailreicheren Bild der zugrunde liegenden Fähigkeiten und Kompetenzen.

EU Skills Panorama ist ein Online-Instrument, das ab Ende 2012 bis 2020 aktualisierte Prognosen über verfügbare Fähigkeiten und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes enthalten wird, sowie Ungleichgewichte bei den Fähigkeiten. Diese Informationen werden nach Ländern, Sektoren und Berufen aufgeschlüsselt und weisen auf Engpässe am Markt sowie auf spezifische Wachstumspotentiale hin. Dadurch soll sich die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt für Arbeitsuchende, Arbeiter/innen, Unternehmen und/oder öffentliche Einrichtungen verbessern.

(Mehr Einzelheiten zur Beziehung von Lifelong Guidance und Initiativen der EU-Politik finden sich in Abschnitt 3 der Lifelong Guidance - Politiken und Strategien: Fortschrittsbericht 2011-12.)



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.