

Magazin

erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Ausgabe 9, 2010

Guidance und
Kompetenzbilanzierung
Konzepte, Beispiele und Einschätzungen

„Career Management Skills“ –
ein Kernelement der Strategien
zu Lifelong Guidance

Gerhard Krötzl



„Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance

Gerhard Krötzl

Gerhard Krötzl (2010): „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance.

In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Ausgabe 9, 2010. Wien.

Online im Internet: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf>.

Druck-Version: Books on Demand GmbH: Norderstedt.

Schlagworte: Career Management Skills, Lifelong Guidance, Strategie, Bildungspolitik, Berufs- und Bildungsberatung, IBOBB

Abstract

Durch gut begleitete erste Bildungs- und Berufsentscheidungsprozesse erwerben junge Menschen wichtige Grundkompetenzen, z.B. die Fähigkeit zur Selbstreflexion, zur Informationsverarbeitung und -bewertung und die Entscheidungsfähigkeit. Dies ist eine Lernerfahrung, die auch für spätere Entscheidungsprozesse genutzt werden kann. Entsprechende schulische Maßnahmen sind vor allem dann wirksam, wenn sie unterschiedlicher Natur sind, aber gut koordiniert werden und sich ergänzen. Wichtig sind hier vor allem Maßnahmen der Information, der individuellen Beratung sowie zusätzliche Initiativen und Kooperationen mit außerschulischen PartnerInnen. Dieses österreichische Modell der Vermittlung von „Career Management Skills“ als Teil der nationalen Strategie für „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ wird im vorliegenden Beitrag vor dem Hintergrund der gegenwärtigen europäischen Strategiedebatte zu „Lifelong Guidance“ erläutert. Im Anschluss an den Artikel erläutert Regina Barth die Spezifika der Umsetzung der Lifelong Guidance Strategie im Bereich der Erwachsenenbildung in Österreich.

08

„Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance

Gerhard Krötzl

Bei einem umfassenden Verständnis von „Lifelong Guidance“ geht es um ein Gesamtkonzept von unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen, die vor allem den Fokus auf Prävention haben: BürgerInnen jeden Alters sollen befähigt werden, Bildungs-, Berufs- und Lebensentscheidungen selbstständig und eigenverantwortlich vorbereiten und treffen zu können.

In der internationalen Diskussion um geeignete Strategien im Bereich Bildungs- und Berufsberatung ist es – vor allem im Zusammenhang mit der Erkenntnis, dass das Prinzip des lebensbegleitenden Lernens mit allen daraus zu folgernden Konsequenzen in den Mittelpunkt bildungspolitischer Zielsetzungen zu rücken ist – zu großen Änderungen gekommen. Diese werden vielfach als Paradigmenwechsel bezeichnet, der sich auch im neu geschaffenen, eng an das Leitprinzip „Lifelong Learning“ angelehnten Begriff „Lifelong Guidance“ abbildet. Bei einem umfassenden Verständnis von „Lifelong Guidance“ geht es nicht mehr primär um Intervention in Form von meist individuellen Hilfestellungen („face to face“ Beratung) für Personen, die aktuell vor einer Bildungs- oder Berufsentscheidung stehen, sondern um ein Gesamtkonzept von unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen¹, die vor allem den Fokus auf Prävention haben: BürgerInnen jeden Alters sollen befähigt werden, Bildungs-, Berufs- und Lebensentscheidungen selbstständig und eigenverantwortlich vorbereiten und treffen zu können. Die dafür notwendigen Kompetenzen werden in

der internationalen Diskussion häufig als „Career Management Skills“ bezeichnet. Dieser Paradigmenwechsel in der Berufsberatung wird eindrucksvoll von Jarvis (2003) beschrieben (siehe Tab. 1): In einem Maßnahmenplan des italienischen Bildungsministeriums wird – dazu passend – das Ziel verfolgt, SchülerInnen dazu zu befähigen, die „ProtagonistInnen ihres eigenen Lebensprojekts“ zu sein (siehe Centro Risorso Europeo per l’Orientamento 2005).

Im Folgenden wird über die einschlägige internationale (vor allem europäische) Diskussion sowie damit zusammenhängende Konzepte und Maßnahmen in Österreich berichtet. Eine besondere Bedeutung kommt hier der Schule zu.² Da das österreichische Bildungssystem bekanntermaßen stark gegliedert ist und viele – auch schon frühe – Wahlmöglichkeiten vorsieht, müssen SchülerInnen bereits in ihrer Schullaufbahn immer wieder Bildungswegentscheidungen treffen. Wenn diese gut begleitet und vorbereitet werden, können daraus Lernerfahrungen resultieren: das Wissen, wie spätere Entscheidungsprozesse, die sich im Laufe des Lebens

1 Dementsprechend wurde in Österreich die Übereinkunft erzielt, den Begriff „Lifelong Guidance“ mit „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ zu beschreiben, um damit die Vielzahl der Herangehensweisen zu dokumentieren.

2 Besonderheiten für den Bereich der Erwachsenenbildung werden im Anschluss an den Artikel von Regina Barth dargestellt; Anm.d.Red.

Tab. 1: Paradigmenwechsel in der Bildungs- und Berufsberatung (nach Jarvis 2003)

Klassisches Modell der Berufsberatung	Career Management Paradigma
<ol style="list-style-type: none"> 1. Erforsche deine Interessen, Fähigkeiten, Werte etc. (oft mit Tests und professioneller Hilfe) 2. Erforsche das Arbeitsleben und die beruflichen Möglichkeiten 3. Suche nach einer bestmöglichen Übereinstimmung zwischen deinen persönlichen Voraussetzungen und den Berufsmöglichkeiten 4. Entwickle einen Plan, wie du zu deinem ausgewählten Berufsziel kommst 5. Schließe deine Ausbildung ab, wähle eine sichere Anstellung, arbeite hart und mache Karriere 6. Gehe so früh als möglich (ohne Abzüge) in Pension 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Weiß über dich selbst Bescheid, glaube an dich und folge deiner Intuition. 2. Konzentriere dich auf den Weg und nicht das Ziel. Werde ein guter Reisender. 3. Du bist nicht allein. Wende dich an deine Kolleg/innen und sei ein/e gute/r Kollege/in. 4. Es gibt immer Änderungen, und diese schaffen neue Möglichkeiten. 5. Lernen ist lebensbegleitend. Wir sind von Natur aus wissbegierig und höchst lebendig, wenn wir lernen. <p>(Anm.: Punkt 1 beinhaltet natürlich auch die ersten vier Punkte des „klassischen Modells“)</p>

Quelle: Jarvis 2003, o.S.

ergeben, gestaltet werden können und auf welche Hilfen man dabei zurückgreifen kann.

Kompetenzen für Bildungs-, Berufs- und Lebensplanung in internationalen Strategiepapieren

Die Bedeutung von Kompetenzen innerhalb der Konzepte zur Verbesserung der Berufs- und Bildungsberatung zeigt sich in wichtigen internationalen Schlüsseldokumenten:

- Die OECD (2003) empfiehlt, jenen Beratungssystemen den Vorzug zu geben, die die Selbstbefähigung der BürgerInnen in den Mittelpunkt stellen: „priority to systems that develop career self-management skills“ (siehe OECD 2003).
- Die Resolution des EU-Bildungsministerrates aus dem Jahr 2004 zu Lifelong Guidance spricht klar von einer Änderung der Schwerpunktsetzung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung hin zu einer deutlichen Fokussierung auf Kompetenzen, die zur Gestaltung persönlicher Bildungs- und Berufswege notwendig sind: „refocusing provision on the competences to manage career and learning“ (siehe EU Bildungsministerrat 2004).
- Die neuerliche Guidance-Resolution des EU-Bildungsministerrates aus dem Jahr 2008 nennt

schließlich die Förderung des lebenslangen Erwerbs von „Career Management Skills“ als erstes von vier prioritären Handlungsfeldern bei der Entwicklung von umfassenden lebensbegleitenden Systemen der Berufs- und Bildungsberatung im Sinne von „Lifelong Guidance“ (siehe EU Bildungsministerrat 2008). Die weiteren betreffen die Verbesserung des Zugangs zu Beratungsdiensten, die Entwicklung von entsprechenden Qualitätssicherungssystemen sowie die Koordination und Kooperation auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Genau diese vier Schwerpunktsetzungen finden sich auch im Arbeitsprogramm 2009/2010 des European Lifelong Guidance Policy Networks (ELGPN), einem Zusammenschluss von 30 europäischen Staaten zum Zwecke des Austausches und der Entwicklung von Konzepten zur Etablierung von umfassenden Systemen von „Lifelong Guidance“.

Die in den Konzepten zu Lifelong Guidance zum Ausdruck gebrachten Zielsetzungen und Ansätze stehen natürlich nicht zufällig in engem Zusammenhang mit anderen bildungspolitischen europäischen Strategien und den entsprechenden Umsetzungsinstrumenten, z.B. der Philosophie des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) mit den Bemühungen um Erfassung und Validierung auch auf informellem Wege erworbener Qualifikationen und Kompetenzen und Kompetenzerfassungsinstrumenten wie dem Europass und vor allem den Schlüsselkompetenzen

für lebensbegleitendes Lernen (siehe 2006/962/EG). Von den hier genannten wichtigen bereichsübergreifenden Kompetenzen, über die europäische BürgerInnen im Hinblick auf die Teilnahme am lebenslangen Lernen und die damit verbundenen Chancen verfügen sollten, weist besonders die siebente, als Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz („entrepreneurship“) bezeichnete einen besonders engen Bezug zu „Career Management Skills“ auf: Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz wird als Fähigkeit des/der Einzelnen, Ideen in die Tat umzusetzen, bezeichnet. *„Dies erfordert Kreativität, Innovation und Risikobereitschaft sowie die Fähigkeit, Projekte zu planen und durchzuführen, um bestimmte Ziele zu erreichen. Unternehmerische Kompetenz hilft dem Einzelnen nicht nur in seinem täglichen Leben zu Hause oder in der Gesellschaft, sondern auch am Arbeitsplatz, sein Arbeitsumfeld bewusst wahrzunehmen und Chancen zu ergreifen; sie ist die Grundlage für die besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die diejenigen benötigen, die eine gesellschaftliche oder gewerbliche Tätigkeit begründen oder dazu beitragen“* (2006/962/EG, S. 8).

„Career Management Skills“ – die gegenwärtige europäische Diskussion

Im Rahmen des European Lifelong Guidance Policy Networks (ELGPN) ist – wie bereits berichtet – ein eigenes Arbeitspaket dem Thema „Career Management Skills“ gewidmet. Einige Ergebnisse aus der laufenden Diskussion³ sind:

- Aufgrund der verschiedenen Begrifflichkeiten, die auch im Zusammenhang mit unterschiedlichen gesellschaftlichen und kulturellen Traditionen stehen, ist eine einheitliche europäische Definition von „Career Management Skills“ (CMS) schwierig. Über folgende Rahmendefinition wurde aber Übereinkunft erzielt: *„Unter ‚Career Management Skills‘ ist ein Bündel von Kompetenzen zu verstehen, die es Individuen und Gruppen ermöglichen, sich in systematischer*

und zielgerichteter Weise Informationen über sich selbst sowie Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu besorgen, diese zu analysieren, zusammenzufassen und zu organisieren, als auch die Fähigkeit Entscheidungen zu treffen und umsetzen zu können sowie die damit zusammenhängenden Veränderungen positiv zu bewältigen (Sultana 2009, S.3⁴; Übersetzung G.K.).

- Besonders weil es sich hier um Kompetenzen – ein breiterer Begriff als „Fähigkeiten“ – handelt, gibt es große Unterschiede in den Auffassungen, wie diese vermittelt werden können. Diese verschiedenen Zugänge basieren auf unterschiedlichen pädagogischen Traditionen, wie z.B. auf der stark an Inhalten orientierten französischen Tradition im Gegensatz zu der vorwiegend an Entwicklungsprozessen ausgerichteten Humboldt'schen Tradition im deutschsprachigen Raum und der stark am Ergebnis (dem „Outcome“) orientierten angelsächsischen Tradition. Das weiter unten vorgestellte österreichische prozessorientierte Umsetzungskonzept spiegelt dies wider. Aufgrund dieser Breite erscheint auch die Adaptierung der in den USA, in Kanada und Australien entwickelten ausgefeilten Konzepte und Instrumente zur systematischen Vermittlung bestimmter für die Lebens- und Berufsplanung als notwendig erachteter Fähigkeiten (z.B. Canadian Blueprint 1998, Australian Blueprint 2008) als einheitlicher curricularer Rahmen für Europa als nicht geeignet.
- Ebenso ist zu beachten, dass, wenn man „Career Management Skills“ als notwendige Kompetenzen für BürgerInnen unserer Gesellschaft ansieht, man damit implizit einige Annahmen trifft, wie z.B. dass Arbeit ein zentraler Bestandteil der persönlichen Identität ist, Selbstbestimmung und Selbstverwirklichung anzustrebende Werte sind, Einzelne für sich selbst wirksam sein können und sich dann als wertvoll empfinden, wenn sie am Arbeitsmarkt gefragt sind. Schon diese Annahmen zeigen, dass ein Konzept von „Career Management Skills“ immer Abbild gegenwärtiger

³ Ein Abschlussbericht wird im Herbst 2010 vorliegen und auf der Website des Netzwerks unter <http://elgpn.eu> öffentlich zugänglich sein.

⁴ Im englischen Original: „Career management skills refer to a whole range of competences which provide structured ways for individuals and groups to gather, analyse, synthesise and organise self, educational and occupational information, as well as the skills to make and implement decisions and transitions“; Anm.d.Red.

gesellschaftlicher Sichtweisen und Spielregeln ist, die sich im Laufe eines Lebens durchaus ändern können. Da aber eine wesentliche Zielsetzung des Erwerbes darin gesehen wird, dass diese Kompetenzen eben nicht nur in einem bestimmten Anlassfall, sondern „lebensbegleitend“ wirksam werden können, wird hier ein gewisser Widerspruch sichtbar, der sich dadurch auflösen lässt, dass man eben eine entsprechende Wandlungsbereitschaft und -fähigkeit als notwendige „Metakompetenz“ definiert.

- Vorsicht ist in diesem Zusammenhang auch dahingehend geboten, dass man durch das Konzept von notwendig zu erwerbenden „Career Management Skills“ nicht die gesamte Verantwortung für den Berufs- und Lebenserfolg auf das Individuum verlagert, z.B. unter dem Motto: „Du bist arbeitslos, weil du dir nicht die notwendigen Kompetenzen zur Berufs- und Lebensplanung angeeignet hast.“

Die österreichische Lifelong Guidance Strategie

In Österreich wurde 2005 eine nationale Steuerungsgruppe zur nationalen Koordination und Strategieentwicklung im Bereich „Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ eingerichtet. Unter Federführung des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur wurde mit VertreterInnen aller auf Bundesebene für Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf zuständigen Ministerien und Institutionen im Jahr 2006 eine nationale Lifelong Guidance Strategie erarbeitet, die folgende fünf programmatische Hauptziele definiert:

1. Implementierung der Grundkompetenzen für Bildungs- und Lebensplanung in allen Curricula: Bei möglichst vielen Bildungsmaßnahmen soll die Vermittlung und der Erwerb wichtiger Grundkompetenzen für das Treffen von selbstverantwortlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen bewusst intendiert werden.
2. Fokus auf Prozessorientierung und Begleitung: Qualitätsvolle Entscheidungsprozesse sind die Voraussetzung für das Gelingen von treffsicheren Bildungs- und Berufsentscheidungen in

allen Lebensphasen. Daher sollen sich alle Unterstützungsmaßnahmen an diesen Prozessen orientieren. Dem begleitenden Aspekt soll daher besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

3. Professionalisierung der BeraterInnen, TrainerInnen: Verbesserung und Intensivierung der Aus-, Fort- und Weiterbildung von BeraterInnen, TrainerInnen, LehrerInnen, die im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in den verschiedenen Sektoren tätig sind. Gemäß dem umfassenden Verständnis von „Lifelong Guidance“ müssen sie – je nach Art des konkreten Angebots – speziell über ausreichende persönliche Kompetenzen für die Erfüllung ihrer Aufgabe verfügen.
4. Qualitätssicherung und Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen: Zum Aufbau eines wirksamen „Lifelong-Guidance-Systems“ ist es notwendig, die Qualität von Angeboten, Prozessen und Strukturen im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf systematisch zu analysieren und weiterzuentwickeln. Insbesondere der Ausrichtung an den tatsächlichen Bedürfnissen der BürgerInnen ist dabei besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Die Wirksamkeit der eingesetzten Methoden sollte evaluiert werden.
5. Zugang verbreitern – Angebote für neue Zielgruppen schaffen: Die Angebote sollten so gestaltet und ausgerichtet sein, dass sie tatsächlich diejenigen Personen erreichen, die dieser Unterstützung besonders bedürfen. Ebenso ist zu überprüfen, für welche spezifischen Problemstellungen es überhaupt keine bzw. zu wenige Angebote gibt.

Die Strategie wurde in den folgenden Jahren zahlreichen Maßnahmenplanungen zugrunde gelegt. Einige Beispiele dafür:

- Ausbau anbieterneutraler Angebote im Bereich Bildungsberatung für Erwachsene mit gleichzeitig verbesserter Koordination und Maßnahmen zur weiteren Professionalisierung der BeraterInnen (Projekt „bib-innovation-network 2007-2010“)
- Intensivierung der MaturantInnenberatung im Rahmen der Initiative „key2success“ sowie des

Kooperationsprojektes mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung „Studienchecker“

- Förderung von Projekten zur Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf in und in Kooperation mit Schulen im Rahmen der Umsetzung des Operationellen Programms des ESF-Ziel2 (2007-2013)
- Etablierung von bereichsübergreifenden Koordinations- und Kooperationsmechanismen im Bereich Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf auf regionaler sowie auf Bundesebene (nationales Forum für Lifelong Guidance)

Ein österreichisches Konzept von „Career Management Skills“

Schwerpunkt Schule

In der ersten programmatischen Zielsetzung der österreichischen Lifelong Guidance Strategie wird gleichsam ein österreichisches Konzept von „Career Management Skills“ beschrieben: Es geht um die Vermittlung und den Erwerb wichtiger Grundkompetenzen für das Treffen von selbstverantwortlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen. Hervorgehoben werden dabei besonders die folgenden:

- Fähigkeit zur Selbstreflexion (insbesondere hinsichtlich der Fähigkeiten, Interessen, Leistungsfähigkeit, Wünsche)
- Entscheidungsfähigkeit (inklusive Fähigkeit zur Gestaltung von Entscheidungsprozessen und Umgang mit mehrdimensionalen, teils auch widersprüchlichen Entscheidungsgrundlagen)
- Informationsrecherche und -bewertung
- Fähigkeit, eigene Ziele definieren und verfolgen zu können

Bei der Frage der Umsetzung dieser Zielsetzung im Rahmen von konkreten Maßnahmenplanungen ist zu beachten, dass es sich bei den oben beschriebenen Fähigkeiten tatsächlich mehrheitlich um

Kompetenzen handelt, deren Wesen es ist, dass die Personen, die über sie verfügen, sie in unterschiedlichen Kontexten selbstgesteuert und gebündelt einsetzen können. Solche Kompetenzen sind nicht direkt lehrbar. Man kann aber sehr wohl deren Entwicklung unterstützen: durch die Vermittlung von Erfahrungen sowie gut und vielfältig begleitete Anwendungsprozesse.

Dementsprechend wird derzeit auf Initiative des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur versucht, im Rahmen von umfassenden, prozessbegleitenden Modellen der Unterstützung von Bildungs- und Berufswahlentscheidungen in Schulen die Entwicklung solcher „Career Management Skills“ zu fördern. Die entsprechenden schulischen Maßnahmen (im Bereich des Unterrichts Information, individuelle Beratung sowie zusätzliche Initiativen und Kooperationen mit außerschulischen PartnerInnen) werden jeweils in den letzten beiden Schuljahren vor Übergängen gesetzt und sollen ihre Wirksamkeit vor allem dadurch erlangen, dass sie unterschiedlicher Natur sind, aber gut koordiniert und einander ergänzend.

Die Unterstützung des Bildungs- und Berufsentscheidungsprozesses setzt auf folgenden Ebenen an:

- Unterricht
- Schulprojekte, die sich an den verschiedenen Stadien des Entscheidungsprozesses von SchülerInnen orientieren
- Beratung
- Vermittlung von Erfahrung
- Information

„Career Management Skills“ können nur durch eigene Lernerfahrungen in einer realen Situation erworben werden. Die Rolle von Schule kann dabei nicht sein, alle dazu notwendigen Unterstützungen selbst anzubieten. Damit wäre sie auch überfordert. Schule sollte ihre Aufgabe jedoch darin sehen, SchülerInnen bei der Gestaltung ihrer Entscheidungsprozesse zu begleiten und zu beraten und über zur Verfügung stehende andere Unterstützungen zu informieren. Oder zusammenfassend gesagt, vor allem „Guidance für Guidance“ anzubieten. Und genau das könnte auch die Rolle von Bildungsinstitutionen in der Erwachsenenbildung sein.

Die Umsetzung der Lifelong Guidance Strategie in der Erwachsenenbildung

Fünf Fragen an Regina Barth, bm:ukk, Abt. Erwachsenenbildung II/10

1.) Welche Rolle spielt die österreichische LLG-Strategie für die österreichische Erwachsenenbildungsszene?

In der LLG-Strategie wurden fünf programmatische Hauptziele erarbeitet, denen zufolge Bildungsberatung (darunter ist im Folgenden Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf zu verstehen) in den nächsten Jahren schwerpunktmäßig weiterzuentwickeln ist.

Damit konnten Initiativen in diesem Bereich, die von 1999 bis 2006 von der Abteilung Erwachsenenbildung mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds gesetzt wurden, in einen nationalen bzw. europäischen Kontext gebracht werden, und die Notwendigkeit des Ausbaus bzw. der Weiterentwicklung wurde damit evident.

In die Entwicklung und Umsetzung der Strategie waren und sind Stakeholder aus den unterschiedlichen Bereichen (Schule, Universitäten, andere Ministerien, Sozialpartner, AMS, Erwachsenenbildung usw.) eingebunden und dadurch wird der Bildungsberatung – auch im Bereich Erwachsenenbildung – inzwischen eine höhere Bedeutung beigemessen.

Die österreichische Vision von Lifelong Guidance wurde beim Dialog lebenslanges Lernen (2007) im Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang (bifeb) von den TeilnehmerInnen auf folgende Weise definiert: „Selbstbewusst“ und „selbstbestimmt“ das Leben und das Berufsleben gestalten und wissen, wo Hilfen sind. Guidance sollte als persönliches und öffentliches Gut betrachtet werden. Und die Angebote von LLG, einer Blumenwiese ähnlich, müssen sowohl auf individueller Ebene wie auch auf globaler Ebene greifen.

2.) Welche Maßnahmen zu LLG gibt es in Österreich speziell für Erwachsene?

Die gesetzten Maßnahmen im Bereich Erwachsenenbildung möchte ich an drei Hauptzielen der LLG-Strategie darstellen, wobei die Prozessorientierung und Begleitung eine wesentliche Rolle spielt:

Zugang verbreitern – Angebote für neue Zielgruppen schaffen:

Durch die Umsetzung eines leistungsfähigen, flächendeckenden und anbieterunabhängigen Systems der Bildungsberatung soll der Zugang zur Erwachsenenbildung für alle erleichtert werden. Es geht um die Etablierung von Erstanlaufstellen, die in jeder Hinsicht barrierefrei (universal design) für alle Menschen offen stehen. Dieses System soll mit vorhandenen Bildungsberatungsstellen in enger Kooperation und Abstimmung und unter Nutzung vorhandener Ressourcen arbeiten. Dabei spielt auch die Einbindung von Organisationen, die mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten (Jugendliche, MigrantInnen, Frauen usw.) eine große Rolle.

Zur Umsetzung werden seit 2007 in allen neun Bundesländern vom bm:ukk und ESF mit Unterstützung der Länder Projektnetzwerke finanziert. Die Länder haben unterschiedliche Ausgangssituationen. Bereits erprobte regionale Maßnahmen werden systematisch ausgebaut und weiterentwickelt. In manchen Ländern wurden Konzepte (regional, städtischer Raum) einer anbieterübergreifenden Bildungsberatung entwickelt, die in den nächsten Jahren umgesetzt werden. Mithilfe von Netzwerksynergien erfolgt ein Know-how-Transfer zwischen Regionen und AkteurInnen. Das Wissensmanagement wird durch die Entwicklung neuer webbasierter interaktiver Instrumente (wie z.B. bib-wiki) unterstützt und ergänzt.

Qualitätssicherung und Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen:

Im Rahmen des Verbundprojekts Bildungsberatung wurde ein Konzept zur externen Qualitätssicherung erarbeitet, das bei allen anbieterunabhängigen Bildungsberatungsprojekten umgesetzt wird.

Die Evaluation von Angeboten, Prozessen und Strukturen ist Teil der Gesamtevaluierung des ESF im Bereich Erwachsenenbildung.

Professionalisierung der BeraterInnen:

Die Qualifizierung und Weiterbildung von BildungsberaterInnen spielt gesamtstrategisch eine wesentliche Rolle, um eine nachhaltige Verbesserung der Bildungsberatung zu erreichen.

Zur Etablierung einheitlicher Qualifikation im Bereich Beratung wurde im Rahmen der Weiterbildungsakademie ein Standardisierungs- und Anerkennungsverfahren entwickelt, in dem Kompetenzen nach definierten Standards überprüft, bereits erworbene Kompetenzen anerkannt und zu einem Abschluss gebündelt werden. Bis 2013 soll zumindest die Hälfte der im Bereich Bildungsberatung tätigen Personen über ein Diplom bzw. über einen spezifischen universitären Lehrgangsabschluss verfügen.

Das Bundesinstitut für Erwachsenenbildung St. Wolfgang, das auch einen Lehrgang universitären Charakters für BildungsberaterInnen anbietet, wird im April 2010 zum ersten Mal eine wissenschaftliche Fachtagung zum Thema „Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung – Praxis trifft Forschung“ durchführen. Dabei sollen die vielfältigen Aspekte der Bildungsberatung von WissenschaftlerInnen und PraktikerInnen diskutiert werden.

Zur Vernetzung der BildungsberaterInnen hat das bib-infonet wesentlich beigetragen, das durch jährliche Treffen in unterschiedlichen Regionen eine kontinuierliche Vernetzung fördert, den Erfahrungsaustausch anregt und der Diskussion über das Berufsfeld der BildungsberaterInnen dient.

3.) Welche Rolle spielen hierbei die „Career Management Skills“ und was ist darunter für die Erwachsenenbildung zu verstehen?

Inhaltlich betrachtet spielen die „Career Management Skills“ eine große Rolle, als Begriff hingegen werden sie im Kontext der Erwachsenenbildung nicht so häufig verwendet. Die Vermittlung und der Erwerb von Grundkompetenzen (wie Fähigkeit zur Selbstreflexion, Informationsverarbeitung und -bewertung, Entscheidungsfähigkeit) für selbstverantwortliche Bildungs- und Berufsentscheidungen, die Stärkung und Erweiterung der Handlungsfähigkeit, Hilfe zur Selbsthilfe (Lernen lernen), Empowerment, Kompetenzerfassung mithilfe von qualitativen Verfahren (Kompetenzprofil, Kompetenzenbilanz etc.), Lernberatung, Orientierungshilfe in Form von Clearing usw. sind Teil von umfassenden und prozessbegleitenden Beratungs-, Orientierungs- oder Weiterbildungsmaßnahmen.

4.) Wie bewähren sich die Maßnahmen der LLG-Strategie im Feld der Erwachsenenbildung bisher?

Die bisher gesetzten Maßnahmen dienen als Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Bildungsberatung im Bereich Erwachsenenbildung. Die Evaluation wird zeigen, inwieweit die gesetzten Ziele umgesetzt werden können. In einer Draftversion des ersten Zwischenberichts der Evaluation (Dezember 2009) weist das Institut für Höhere Studien auf folgende Punkte hin: Stark bildungsbenachteiligte Zielgruppen für die Bildungsberatung zu erreichen, erweist sich als sehr schwierig und aufwändig. Ratsuchenden sollte bei Bedarf prozessorientierte Begleitung angeboten werden, wobei die Verfahren in der Methodik den unterschiedlichen Zielgruppen

anzupassen sind und das Angebot für Bildungsbenachteiligte auch leistbar sein muss. Es wird als Notwendigkeit hervorgehoben, dass alle Projekte eine Strategie vorsehen, um (auch) denjenigen/diejenige aus der Zielgruppe mit dem höchsten Bedarf an einer Teilnahme zu erreichen.

5.) Welche Entwicklungen erwarten Sie in diesem Zusammenhang für die nächsten Jahre?

Ich erwarte mir (oder hoffe auf) eine noch stärkere öffentliche Wahrnehmung. Bildungsberatung soll als öffentlich zugängliches Gut jederzeit in Anspruch genommen werden können – für alle leistbar und zugänglich sein.

Literatur

Verwendete Literatur

2006/962/EG: Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates (Dezember 2006) zu den Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Amtsblatt der Europäischen Union (2006/962/EG). Online im Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:DE:PDF> [Stand: 2010-02-02].

Sultana, Ronald (2009): Work Package 1: Career Management Skills. Peer Learning Event held in Vilnius, 5-7 May 2009. Reflection Note. Online im Internet: http://ktl.jyu.fi/img/portal/14962/WP1_Vilnius_Reflection_Note-Final.pdf [Stand: 2010-02-02].

Weiterführende Literatur

Centro Risorse Europeo per l'Orientamento (2005): Lifelong Guidance. Online im Internet: <http://www.euroguidance.it/prodotti/PASSPORdef.pdf> [Stand: 2010-02-02].

EU Bildungsministerrat (2004): Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa (9286/04). Online im Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf [Stand: 2010-02-02].

EU Bildungsministerrat (2008): Entschließung des Rates vom 21. November 2008 und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen (2008/C 319/02). Online im Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=C:2008:319:0004:0007:DE:PDF> [Stand: 2010-02-02].

Jarvis, Philip S. (2003): Career Management Paradigm Shift: Prosperity for Citizens, Windfall for Governments. Online im Internet: <http://www.contactpoint.ca/natcon-conat/2003/pdf/pdf-03-15.pdf> [Stand: 2010-02-02].

OECD (2003): Career Guidance and Public Policy. Bridging the Gap. Online im Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/33/45/34050171.pdf> [Stand: 2010-02-02].

Weiterführende Links

„bib-innovation-network 2007-2010“: <http://www.bib-infonet.at>

European Lifelong Guidance Policy Networks (ELGPN): <http://elgpn.eu>

key2success: <http://key2success.schulpsychologie.at>

Lifelong Guidance Strategieentwicklung in Österreich: <http://www.lifelongguidance.at>

„Studienchecker“: <http://www.studienchecker.at>



Foto: Hartlauer

MinR Dr. Gerhard Krötzl

gerhard.kroetzl@bmukk.gv.at
+43 (0)1 53120-2582
<http://www.bmukk.gv.at>

Gerhard Krötzl ist Schulpsychologe, Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe und Leiter des Referates I/15a (Grundsatzangelegenheiten der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf) im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Zudem ist er der österreichische Government Representative im European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) und Leiter der nationalen Steuerungsgruppe für Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf.

Impressum/Offenlegung

MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk
Projektträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Koordination: Institut EDUCON – Mag. Wilfried Hackl

erscheint 3 x jährlich online, mit Parallelausgabe im Druck

Online: www.erwachsenenbildung.at/magazin

Herstellung und Verlag der Druck-Version:
Books on Demand GmbH, Norderstedt

ISSN: 1993-6818 (Online)
ISSN: 2076-2879 (Druck)
ISSN-L: 1993-6818
ISBN: 9783839153802

Medieninhaber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A-1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A-5350 Strobl

HerausgeberInnen der Ausgabe 9, 2010

Mag.^a Marika Hammerer (Gastherausgeberin)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

HerausgeberInnen des MAGAZIN erwachsenenbildung.at

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)
Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Mag. Wilfried Hackl (Geschäftsführender Hrsg., Institut EDUCON)

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)
Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Universität Klagenfurt)
Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)
Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)
Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)
Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Online-Redaktion, Satz

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)
Andreas Brandstätter (/andereseiten / grafik.layout)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design

Karin Klier (tür 3))) DESIGN)

Website

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das „MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs“ enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind, sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des MAGAZIN erwachsenenbildung.at sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll durch das MAGAZIN der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden. Die eingelangten Beiträge werden einem Review der Fachredaktion unterzogen. Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Als Online-Medium konzipiert und als solches weitergeführt, ist das MAGAZIN erwachsenenbildung.at beginnend mit der Ausgabe 7/8, 2009 zusätzlich in Druckform erhältlich.

Urheberrecht und Lizenzierung

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „MAGAZIN erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt. Nähere Informationen unter www.creativecommons.at.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar elektronisch an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die angegebene Kontaktadresse.

Kontakt und Hersteller

MAGAZIN erwachsenenbildung.at
p.A. Institut EDUCON,
Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz
redaktion@erwachsenenbildung.at
<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin>