



JULIA ZDRAHAL-URBANEK

## Über die Bedarfslage von Qualitätssicherungsprogrammen in der Bildungs- und Berufsberatung in Europa

### *Zur Bedarfslage in Österreich*

Der OECD-Bericht des „Comparative Review of National Policies for Career Guidance Services“ für das Land Österreich (OECD, 2003) bewertet die Professionalität der Bildungs- und Berufsberatung in Österreich als relativ gering. Besonders im Bereich der Erwachsenenberatung sei die Ausbildung der Berater oft sehr begrenzt. Der Bereich der Qualitätssicherung sei in der Bildungs- und Berufsberatung noch wenig entwickelt, folglich bestehe Bedarf für die Entwicklung von Qualitätskriterien und darüber hinaus Richtlinien, auf welche Weise diese Qualitätskriterien einhaltbar sind. Dies betonen auch Steinringer und Schwarzmayr, die im Rahmen zweier Publikationen festhalten, dass einerseits ein großer Bedarf an allgemein anerkannten Richtlinien für die Qualität der Bildungs- und Berufsberatung besteht und andererseits Möglichkeiten gesucht werden müssen, wie BeraterInnen individuelle Qualifizierungs- beziehungsweise Kompetenzdefizite kompensieren können (Steinringer, 2000; Steinringer & Schwarzmayr, 2001).

Über das Fehlen von Qualitätsstandards hinaus besteht in Österreich, wie in den meisten europäischen Ländern, keine gesetzliche Regelung der Berufsberechtigung von Bildungs- und BerufsberaterInnen, wobei mittlerweile mehrere Ausbildungsangebote für Bildungs- und BerufsberaterInnen wie zum Beispiel die „Ausbildung zum/zur Berufs- und BildungsberaterIn“ des WIFI Wien oder der Universitätslehrgang „Bildungs- und Laufbahnberatung“ an der Universität Klagenfurt existieren.

Der Bedarf, Qualitätsstandards in der Berufs- und Bildungsberatung zu entwickeln, resultiert vor allem aus der Tatsache, dass Bildungs- und Berufsberatung unter sehr voneinander abweichenden Bedingungen von sehr unterschiedlich qualifizierten Personen angeboten wird, die verschiedenen Aufgaben- und Tätigkeitsberei-

chen nachgehen und Bildungs- und Berufsberatung oft nur neben ihrer Haupttätigkeit durchführen. Daraus folgt, dass die Weiterbildungs- und Entwicklungsbedürfnisse der verschiedenen Bildungs- und BerufsberaterInnen zum Teil stark voneinander abweichen, und dass Bedarf nach entsprechenden Orientierungsrichtlinien für eine qualitativ hochwertige Bildungs- und Berufsberatung vor allem auf der Seite der BeraterInnen als auch auf der Seite beratungsanbietender Institutionen besteht.

### *Zur Bedarfslage in Europa*

Gemäß dem vom CEDEFOP erstellten Bericht „Zusammenfassung und Analyse der Konsultationen der Mitgliedsstaaten und EWR-Staaten zum Kommissionsmemorandum über lebenslanges Lernen“ (CEDEFOP, 1998) und dem OECD-Bericht „Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap“ (OECD, 2004) erkennen die EU-Mitgliedsstaaten/EWR-Länder die Notwendigkeit einer systematischen Einführung von Qualitätsstandards in den Bereichen der Bildungs- und Berufsberatung an. Der Dringlichkeit, international entwickelte Standards zu konzipieren, liegen in Europa vor allem sozioökonomische Trends, unter anderem die Tatsache, dass Erwerbstätige im Verhältnis zu Älteren immer weniger werden, zugrunde.

Schon bestehende Standards können für den internationalen Gebrauch zum Teil nicht verwendet werden, da sie nur auf nationaler Ebene gültig sind wie zum Beispiel die in Kanada entwickelten Qualitätsstandards (Ertelt & Schulz, 1997). Bereits bestehende Standards mit internationalem Fokus wie zum Beispiel die International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners (AIOGP, 2003) sollten hingegen in neue Standards integriert werden.

Im Rahmen eines Leonardo-Projekts, dessen Projektleitung das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

übernommen hat, wurde die Bedarfslage in den Ländern der Projektpartner analysiert, die wie folgt dargestellt ist.

*Deutschland.* Laut Bericht der OECD-Delegation im Rahmen des OECD-Projektes „Review of Policies for Career Information, Guidance and Counselling Services“ müsse der professionelle Standard der Beratung in Deutschland verstärkt werden. Das Ausbildungsniveau vieler BeraterInnen wird in dem Bericht als begrenzt beurteilt. Vor allem, aber nicht nur in Bezug auf den privaten Beratungssektor, seien konkrete Qualitätsstandards erforderlich. 1998 wurde in Deutschland das Beratungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit aufgehoben. Seither besteht keine gesetzliche Regelung dieses Bereiches, und man kann unabhängig von seiner Qualifikation im Bereich der Berufsberatung tätig sein (OECD, 2002).

*Italien.* In Italien bestehen keine zentralen Regelungen oder Gesetze darüber, welche Kompetenzen und Fähigkeiten Bildungs- und BerufsberaterInnen benötigen, um eine zufriedenstellende Beratung gewährleisten zu können. Ein Bedarf nach Qualitätsstandards und -kriterien besteht zum einen, um zufriedenstellende Beratungsergebnisse für die KlientInnen gewährleisten zu können. Zum anderen besteht seitens der BeraterInnen der Wunsch nach klaren Richtlinien für ihre Arbeit, betont der Projektpartner *RON-Aster*.

*Niederlande.* Der Bericht der OECD-Delegation im Rahmen des OECD-Projektes „Review of Policies for Career Information, Guidance and Counselling Services“ zeigt eine fehlende Qualitätssicherung in der Bildungs- und Berufsberatung in den Niederlanden auf. In den Niederlanden ist die Bildungs- und Berufsberatung dezentral organisiert. Die Regierung strebt eine Sicherung der Qualität der angebotenen Beratung durch entsprechende Überprüfungen an. Aus diesem Grund ist die Entwicklung qualitativ hochwertiger Qualitätskriterien sowie deren Verbreitung unter den BeraterInnen und deren KlientInnen sehr wichtig. (OECD, 2002).

*Polen.* In Polen wird Bildungs- und Berufsberatung in öffentlichen staatlichen oder regionalen Arbeitsämtern, in privaten Beratungsstellen, in Karriereberatungsstellen an Universitäten und im Sekundarschulwesen angeboten. Die Ausbildung der BeraterInnen erfolgt in Bachelor-Studiengängen oder in Form von Spezialisierungen in Master-Studiengängen der Psychologie und Erziehungswissenschaften. Da es jedoch für diese

Studiengänge keine durch das Bildungsministerium empfohlenen Lehrpläne gibt, unterscheiden sich die Inhalte der Ausbildung stark. Viele BeraterInnen im Sekundarschulbereich wurden während des kommunistischen Systems ausgebildet und haben folglich unzureichende Kenntnisse über den modernen Arbeitsmarkt. Eine Entwicklung von Qualitätsstandards sei für die Vereinheitlichung und Verbesserung der Qualität der Beratung unabdinglich, betont der Projektpartner *Wyzsza Szkoła Humanistyczno-Economiczna w Lodzi*.

*Rumänien.* Bildungs- und Berufsberatung wird in Rumänien überwiegend von öffentlichen Stellen angeboten. Es existieren jedoch keine beruflichen Standards. Bedarf an solchen Standards bestehen zum einen hinsichtlich der Notwendigkeit, die Beratungsergebnisse für die Klienten zu verbessern, und zum anderen, um in Hinblick auf eine Aufnahme Rumäniens in die EU einen europäischen Standard in der Beratung zu erreichen, betont das *Institute of Educational Science – Euroguidance Romania*.

*Vereinigtes Königreich.* Das Anbieten von Bildungs- und Berufsberatung ist in Großbritannien an keine Qualifikationsnachweise gebunden. Neben einem gut entwickelten System unabhängiger Beratungsstellen mit der Zielgruppe der 16- bis 19jährigen, in denen die Beratung durch ausgebildete Fachkräfte erfolgt, entstehen in letzter Zeit viele Beratungseinrichtungen für Erwachsene, deren BeraterInnen über keine entsprechende Fachausbildung verfügen. Die Entwicklung von Qualitätsstandards würde eine Grundlage für die Steigerung der Professionalität in diesen Beratungseinrichtungen bieten, betont *Careers Europe*.

### *Bereits bestehende gesetzliche Regelungen und Qualitätsstandards*

Wie bereits erörtert, bestehen, wenn man von ethischen Standards wie dem kanadischen Ethik-Codex<sup>1</sup> oder den ethischen Standards der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (IVSBB/AIOSP)<sup>2</sup> (Ertelt & Schulz, 1997) absieht, in

<sup>1</sup> Der kanadische Ethik-Codex, der sich stark an Vorbildern der USA orientiert, definiert zum Beispiel wie folgt (Artikel 10): „Ein Berater sollte eine allgemein anerkannte Formalqualifikation in seinem Beruf besitzen und sich um die Erhaltung seiner professionellen Kompetenz durch permanente Weiterbildung bemühen“ (Ertelt & Schulz, 1997).

<sup>2</sup> In den Ethischen Standards der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung heißt es unter Anderem: „Die Mitglieder der IVSBB durchlaufen die entsprechende Ausbildung und erhalten einen ständigen Lernprozess auf allen

keinem EU-Land gesetzliche Regelung bezüglich der Qualifizierung in der Bildungs- und Berufsberatung. Gesetzliche Regelungen sind soweit in Europa nur in der Schweiz zu finden, wo das Gesetz eine berufliche Tätigkeit in der Bildungs- und Berufsberatung nur dann vorsieht, wenn man eine Ausbildung in dem Bereich abgeschlossen hat beziehungsweise sich in einer solchen Ausbildung befindet. Die Ausbildungsmöglichkeiten umfassen mehrere berufsbegleitende oder Vollzeitstudien, die an verschiedenen Schweizer Universitäten und anderen Institutionen, darunter zum Beispiel der Schweizerische Verband für Berufsberatung, angeboten werden. Je nach Ausbildungsanbieter wird die Matura, ein Abschluss einer höheren Lehranstalt, ein Abschluss in einem Psychologiestudium oder eine abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung für die Teilnahme an der Ausbildung vorausgesetzt (Quelle: Schweizerischer Verband für Berufsberatung).

In der Schweiz wurde darüber hinaus 1999 auf Initiative der IAEVG<sup>3</sup> ein vierjähriges Projekt gestartet, das die Festlegung internationaler Kompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen durch ein internationales Expertenteam (insgesamt acht Komitees aus allen Kontinenten) zum Ziel hatte. Die Projektidee basierte auf dem Hintergrund, dass Richtlinien soweit nur auf nationaler Ebene, zum Beispiel in Kanada, entwickelt worden waren, und der Anspruch auf solche Richtlinien aus den bereits beschriebenen Gründen ständig wuchs (AIOSP, 2003).

Die schließlich 2003 in Bern verabschiedeten *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners* setzen sich aus Hauptkompetenzen und spezifischen Kompetenzen zusammen. Während die AIOSP vorsieht, dass alle in der Bildungs- und Berufsberatung tätigen BeraterInnen über die Hauptkompetenzen verfügen (zum Beispiel arbeitsmarktspezifisches Know-How), beinhalten die spezifischen Kompetenzen Zusatzfähigkeiten oder zusätzliches Wissen wie zum Beispiel Informationsmanagement oder Forschung und Evaluation, die in Abhängigkeit von der jeweiligen Institution und der Zielgruppe der BeraterInnen individuell vorhanden sein sollten.

Gebieten des Wissens und der Fähigkeiten aufrecht, die erforderlich sind, um ein/e kompetente/r Bildungs- und BerufsberaterIn zu sein“ (Ertelt & Schulz, 1997).

<sup>3</sup> International Association for Education and Vocational Guidance

### *Die Forderung von Qualitätsstandards in der Bildungs- und Berufsberatung*

Die bisher erwähnten Quellen beinhalten alle denselben Appell, nämlich dass Qualitätsstandards in der Bildungs- und Berufsberatung konzipiert werden sollen und dass dadurch eine Optimierung und Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberatung stattfinden soll. Dazu sollen internationale Expertenteams Qualitätsstandards entwickeln, die internationale Gültigkeit haben. Ferner soll festgelegt werden, welche einzelnen Kompetenzen jeder Standard beinhaltet beziehungsweise welche Kompetenzen jede(r) individuelle Bildungs- und BerufsberaterIn zu erwerben oder nachzuweisen hat. Um diese erforderlichen Kompetenzen so transparent wie möglich darzustellen, soll darüber hinaus klar dargelegt werden, wie jede einzelne Kompetenz auf verschiedenen Levels zu erreichen ist.

Um diesen Forderungen nachzukommen, wurde vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft gemeinsam mit mehreren internationalen Partnerorganisationen ein Leonardo da Vinci Projekt initiiert, im Rahmen dessen die oben aufgelisteten geforderten Schritte durchgeführt werden. Die Projektwebsite <http://www.mevoc.net> informiert über die einzelnen Projektschritte. Ferner werden auf der Website laufend sämtliche Projektergebnisse bis zum Projektende (Oktober 2005) präsentiert.

### *Literatur*

AIOSP (2003) (Hrsg.). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*. Final report to the General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance. Bern: AIOSP.

CEDEFOP (1998). *Training for Changing Society – A Report on Current Vocational Education and Training Research in Europe*. Thessaloniki: CEDEFOP.

CEDEFOP (2001). *Zusammenfassung und Analyse der Konsultationen der Mitgliedstaaten und EWR-Staaten zum Kommissionsmemorandum über lebenslanges Lernen*. Thessaloniki: CEDEFOP.

Ertelt, B.-J. (2000). Europäische Standards in der Qualifizierung von BerufsberaterInnen. In K. Schober (Hrsg.), *Beratung im Umfeld beruflicher Bildung*, S. 47-57. Bielefeld: Bertelsmann.

Ertelt, B.-J- & Schulz, W. E. (1997). *Beratung in Bildung und Beruf*. Leonberg: Rosenberger.

Kircher, A. (2004). Berufsorientierung in der Arbeitsmarktpolitik. Vortrag im Rahmen der Tagung *Qual der Wahl im Infodschungel* am 30.4.2004 (GPA, AMS).

OECD (2002) (Hrsg.). *OECD Review of Career Guidance Policies, Germany*.

OECD (2002) (Hrsg.). *OECD Review of Career Guidance Policies, Niederlande*.

OECD (2003) (Hrsg.). *OECD Review of Career Guidance Policies, Austria*.

OECD (2004) (Hrsg.). *Career Guidance and Public Policy – Bridging the Gap*.

Steinringer, J. (2000). *Bildung und Wirtschaft 11: Bildungs- und Berufsinformation in Österreich*. Wien: ibw.

Steinringer, J. & Schwarzmayr, E. (2001). *Qualifizierung von Beraterinnen und Beratern in Bildung und Beruf*. Unveröffentlichter Bericht des ibw an das Leonardobüro in Wien.