



# EIN NEUER BLICK AUF DIE FACHKOMPETENZ VON BERUFSBERATERN

## Aufgaben definieren und Kompetenzen erkennen: zentrale Punkte bei der Gestaltung der Politik für lebensbegleitende Beratung

Lockdowns und Abstandsregeln haben die Digitalisierung europäischer Arbeitsmärkte beschleunigt, während die Nutzung neuer Technologien durch europäische Unternehmen und öffentliche Einrichtungen wiederum deren Arbeitsmuster und Qualifikationserfordernisse verändert hat.<sup>(1)</sup> Die Aufbau- und Resilienzpläne mehrerer EU-Länder zeigen, dass Weiterqualifizierung, Umschulung und Berufsberatung wichtiger sind denn je, da sie den Menschen helfen, ihre Bildungs- und Arbeitskarrieren sinnvoll zu gestalten.

Einige EU-Mitgliedstaaten haben unterdessen umfassende IKT-gesteuerte Systeme zur lebensbegleitenden Berufsberatung und Laufbahnentwicklung auf den Weg gebracht, die u.a. fortgeschrittene Informationsressourcen zu Kompetenzanalytik integrieren. Diese Systeme vernetzen öffentliche Arbeitsverwaltungen, Unternehmen und Bildungsanbieter mit Nutzern, die Arbeits- oder Lernangebote suchen, und fangen auch Menschen auf, die soziale oder finanzielle Unterstützung brauchen.

### KASTEN 1. AUFBAU VON KENNTNISSEN ÜBER DIE BERUFSBERATUNG

Das Cedefop befasst sich seit mehr als 20 Jahren mit der Qualitätssicherung von Berufsberatungssystemen. Die mit der 2009 veröffentlichten *Studie über berufliche Standards und den Entwurf eines Rahmens* begonnene Arbeit des Cedefop zur Fachkompetenz in der Berufsberatung wurde in den letzten Jahren wieder intensiviert.

In der jüngsten, 2020 vom Cedefop bereitgestellten Online-Übersicht *Inventory of lifelong guidance systems and practices* finden sich länderspezifische Informationen zu Berufsberatungssystemen, -strategien und -verfahren. Die Übersicht enthält auch

<sup>(1)</sup> Siehe den kürzlich vom Cedefop veröffentlichten *Kurzbericht über den Wandel bei Arbeitsplätzen und Kompetenzen*.

Abschnitte zu den Themen Qualitätssicherung, Qualifikationen sowie Aus- und Fortbildung der Berater, Nutzerzugang, Koordination zwischen Diensten und Kooperation zwischen Interessenträgern, IKT-Nutzung, Hinweise für bestimmte Gruppen und Situationen sowie Indikatoren für soziale Inklusion.

Mit dem *CareersNet* hat das Cedefop ein Netzwerk unabhängiger Experten mit ausgewiesener Sachkenntnis im Bereich der lebensbegleitenden Berufsberatung und Laufbahnentwicklung in und außerhalb der EU eingerichtet. Dieses Netzwerk verfolgt und dokumentiert, wie die Länder ihre Strategien zur Erreichung der Ziele in der *Entschließung des Rates zur lebensumspannenden Beratung* aus dem Jahr 2008 und in den *Europäischen Leitlinien für die Entwicklung politischer Strategien und Systeme lebensbegleitender Beratung* aus dem Jahr 2015 umsetzen.

Angesichts des raschen Wandels haben sich politische Entscheidungsträger auf europäischer und nationaler Ebene erneut den Aufgaben und Kompetenzen von Berufsberatern sowie deren Qualifikationsbedarf und beruflicher Weiterbildung zugewandt. Der vorliegende Kurzbericht bietet neue Einblicke dazu, wie Länder ihre Berufsberatungssysteme und angebote derzeit modernisieren. Einen zentralen Aspekt bildet dabei die Fachkompetenz der Berater, die auch digitale Kompetenzen umfasst.<sup>(2)</sup>

## WELCHE KOMPETENZEN BENÖTIGEN BERUFSBERATER?

Bereitstellung und Steuerung der Berufsberatung in Europa unterscheiden sich stark von Land zu Land, ebenso wie Berufsbild und Qualifikation der Berater.

<sup>(2)</sup> Die Informationen und Beispiele zu bewährten Verfahren in diesem Kurzbericht stammen aus Beiträgen der nationalen *CareersNet*-Partner des Cedefop, die kürzlich in einer Sammlung von Arbeitspapieren zum Thema *Digital transitions in lifelong guidance* veröffentlicht wurden.

Viele haben einen Hochschulabschluss in Verhaltens-, Erziehungs- und/oder Sozialwissenschaften, einschließlich Wirtschaftswissenschaft, häufig in Kombination mit einer speziellen Ausbildung zum Berufsberater vor oder während der Anstellung. Die unterschiedlichen beruflichen Zugangswege zu diesem Beruf hängen mit der Verschiedenheit der Berufsberatungssituationen und den vielfältigen Aufgaben und benötigten Kompetenzen der Berater zusammen.

Die dynamischen Entwicklungen im Gefolge der Pandemie zwingen die EU-Länder allerdings dazu, die Berufsbilder der Berater neu zu definieren und bis zu einem gewissen Grad zusammenzuführen und ihnen Umschulungs- und Weiterbildungsangebote zu unterbreiten.

Je nach Dienstleistungsumfeld, Länderkontext und Zielgruppen bestehen derzeit folgende Anforderungen an die Kompetenzen von Berufsberatern:

- Umfassende und aktuelle Kenntnis ihres Fachgebiets, darunter zu Laufbahntheorien, sowie gute digitale Kompetenzen zur Navigation von Datenbanken mit einschlägigen Informationen, unter anderem zu neu entstehenden Berufen sowie Berufen, die dem digitalen Wandel unterliegen;
- Beherrschung der neuesten Beratungstechniken, darunter Fernberatungen und kombinierte Ansätze, die menschliche Ansprache, kollaborative Methoden und gemeinsame Karriereplanung in Gruppendiskussionen umfassen;

## POLITISCHER HINTERGRUND IN EUROPA



© Shutterstock

Bereits 2008 wurden alle EU-Mitgliedstaaten in einer Entschließung des Rates dazu aufgefordert, die lebensumspannende Beratung durch universellen Zugang und eine gemeinsame, qualitätsbasierte Kultur bei den verschiedenen auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene zuständigen Dienstleistern besser in ihre Strategien zum lebenslangen Lernen einzubinden.

Die Europäische Kompetenzagenda 2020 erinnert die Regierungen an die Notwendigkeit, allen Personen Zugang zu hochwertigen Unterstützungsleistungen wie der Berufsberatung zu gewähren. In der **Europäischen Säule sozialer Rechte** ist zudem das Recht auf Arbeit und auf lebenslanges Lernen verankert, während sich die **Empfehlung des Rates zum Thema „Eine Brücke ins Arbeitsleben – Stärkung der Jugendgarantie“ von 2020** die Berufsberatung und Kompetenzbewertung vornimmt. Die Bedeutung offener und inklusiver Beratungssysteme wird klar bestätigt.

Eine bemerkenswerte Zahl neuer Strategien, Prioritäten und Initiativen der EU weist die 2020er-Jahre als „**digitale Dekade**“ aus. In diesem Jahrzehnt muss die europäische Arbeitnehmerschaft für das digitale Zeitalter fit gemacht werden, etwa mit Hilfe von dem **aktualisierten Aktionsplan für digitale Bildung**, dem **Gesetz über digitale Dienste**, der **Koalition für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze<sup>(3)</sup>**, dem **Programm „Digitales Europa“** und der **Plattform für digitale Kompetenzen und Arbeitsplätze**, die allen Personen auf der Suche nach digitalen Karrieremöglichkeiten Online-Tools und -Ressourcen zur eigenen Orientierung bietet. Auch die neue **Europass-Mehrzweck-Plattform** gehört in diese neue Landschaft. Im **Europäischen Kompetenzpakt** und der zugehörigen Charta werden öffentliche, private und zivilgesellschaftliche Akteure zur Zusammenarbeit und zur Unterstützung all dieser verbundenen Initiativen aufgerufen.

Auch die **Umstellung auf eine grüne Wirtschaft** wirkt sich auf die Aus- und Weiterbildung von Berufsberatern aus. Einige öffentliche Arbeitsverwaltungen (ÖAV) haben die Wandlung hin zu „grünere“ Arbeitsmärkten bereits in ihre Strategien aufgenommen und Sensibilisierungsmaßnahmen ergriffen, um ihre Beschäftigten auf die erwarteten Änderungen in der Arbeitswelt und die verstärkte Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen vorzubereiten.<sup>(4)</sup>

(3) Sie ist den digitalen Kompetenzen in vier Arbeitnehmergruppen gewidmet und sieht unter anderem Maßnahmen im Bereich der Berufsberatung vor.

(4) Siehe die 2020 veröffentlichte Studie des Europäischen ÖAV-Netzwerks zur grünen Umgestaltung des Arbeitsmarktes.

- ausgeprägte, nutzerorientierte Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift sowie Kenntnisse der „Netiquette“ in sozialen Medien, um in verschiedenen Beratungsumgebungen auf die beruflichen und persönlichen Bedürfnisse jedes Einzelnen eingehen zu können;
- Kenntnis von Screening- und Bewertungsverfahren, um Kenntnisstand und Bedarf der Kunden ermitteln und sie an Stellen weiterverweisen zu können, die deren Vorbildung anhand geltender Standards validieren;
- Fähigkeit zu strategischer Arbeit im Rahmen kooperierender kommunaler Dienststellen, unter Einbeziehung von Sozialarbeitern;<sup>(5)</sup>
- Ein hohes Maß an psychologischen, sozialen und emotionalen Kompetenzen, etwa zum Erkennen besonderer Erfordernisse oder individueller Probleme, die das Lernen und Arbeiten erschweren, sowie die Fähigkeit, gemäß Grundsätzen der Berufsethik zu handeln.

## BERUFLICHE WEITERBILDUNG VON BERUFSBERATERN

Obwohl die Priorität bei der stärkeren Professionalisierung der Berufsberatung auch weiterhin auf der Erstausbildung der Berater liegt, sind deren fortlaufende Weiterbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz oder im Kollegenkreis gleichermaßen wichtig. Dienstleister wie etwa die Berufsberater in öffentlichen Arbeitsverwaltungen müssen ihre Kenntnisse und Kompetenzen regelmäßig aktualisieren, damit sie hochwertige, maßgeschneiderte und datenbasierte Beratungsdienste anbieten können. Dennoch fehlen in vielen Ländern trotz der sich mehrenden Rufe nach höheren Investitionen in die Fachkompetenz von Berufsberatern nach wie vor Belege für deren systematische Weiterbildung.

Doch es zeichnet sich ein Wandel ab. Internationale Daten aus dem Jahr 2019 weisen auf verstärkte nationale und lokale Anstrengungen zur qualitativen Verbesserung der Berufsberatung hin, mit Schwerpunkt auf der Ausbildung und Qualifizierung der Berater. Um die Kompetenz der Berater zu erhöhen, haben viele Länder Berufsstandards und Ausbildungsvorgaben definiert, die sich an verschiedenen Bezugssystemen wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen orientieren.

## FESTLEGUNG VON QUALIFIKATIONSSTANDARDS

Die Qualifikationsstandards für Berufsberater lassen sich auf verschiedene Weise festlegen, etwa durch

<sup>(5)</sup> Siehe den vom Cedefop 2019 veröffentlichten [Kurzbericht zur Karriereförderung dank digitaler Innovation](#).

gesetzliche Vorgaben. In Europa haben insgesamt 17 Länder einschlägige Gesetze erlassen, die allerdings oftmals vage im Detail bleiben. Nur wenige Länder wie Finnland, Island und Irland haben das Qualifikationsniveau und die berufliche Weiterbildung von Beratern eindeutig definiert.<sup>(6)</sup>

In Dänemark, Griechenland und Frankreich sind die Qualifikations- und Ausbildungsstandards durch Durchführungsverordnungen und Leitlinien geregelt. Irland hat einen normativen Rahmen mit Kriterien erarbeitet, die Anbieter von Erstberatungsschulungen erfüllen müssen,<sup>(7)</sup> wenn sie ihre Absolventen unter der Ägide des [Bildungsministeriums](#) auf die Arbeit als Berufsberater von Jugendlichen und Erwachsenen vorbereiten.

Manche Länder haben den Status von Berufsberatern durch die Aufnahme von Qualitätsstandards in ihre regionalen oder lokalen Aus- und Weiterbildungsstrategien angehoben. In Österreich wird die Qualität der Aus- und Weiterbildung durch die Zertifizierung der Anbieter gewährleistet. In Belgien müssen Berufsberatungszentren unter Aufsicht der *Cité des Métiers* allen Beschäftigten ein Professionalisierungskonzept und einen jährlichen Weiterbildungsplan garantieren.

In anderen Ländern sind Berufsverbände in die Gestaltung verbindlicher oder freiwilliger Qualitätsstandards für die Berufsberatung und die Ausbildung der Berater eingebunden. In Ungarn wird die fachliche Kompetenz der Berater durch übergeordnete nationale Qualitätsstandards für die Berufsberatung gesichert. In Deutschland existiert ein freiwilliges [Beratungsqualitätskonzept](#), das ein Kompetenzprofil und einen Rahmen für die Qualitätsentwicklung in öffentlichen und privatwirtschaftlichen Einrichtungen umfasst.

Andere Länder gehen andere Wege zur Anerkennung der beruflichen Kompetenzen von Berufsberatern und setzen, wie etwa Estland, auf die Validierung anhand der im Berufsqualifikationssystem definierten Standards oder, wie Italien, auf die Vergabe digitaler Abzeichen.

Der vom Cedefop ausgearbeitete [Kompetenzrahmen für Laufbahnberater](#) und das [Europäische Referenzprofil zu den Kompetenzen von ÖAV- und EURES-Beratern](#) der Kommission sind Meilensteine, die die Verwendung europäischer Kompetenzstandards unterstützen.

<sup>(6)</sup> Siehe die [Studie der Europäischen Kommission zur Politik und Praxis der lebensbegleitenden Beratung von Barnes et al., 2020](#).

<sup>(7)</sup> In Irland wird der Begriff „guidance counselling“ verwendet, um die Berufsberatung von anderen Formen der Beratung zu unterscheiden.

## KASTEN 2. BERUFSBERATUNG: WEGBEREITER FÜR INDIVIDUELLE LERNKONTEN

Im Jahr 2021 arbeitete die Europäische Kommission verstärkt an einer Empfehlung zu **individuellen Lernkonten (ILA)**, die als Kernpriorität in der neuen Europäischen Kompetenzagenda angesehen werden. Die Berufsberatung und die Validierung könnten die ILA-Initiative wesentlich voranbringen, um insbesondere die Erwachsenen zu erreichen, die am stärksten von Umschulung und Weiterqualifizierung profitieren würden. Ohne kompetente Berufsberater wird es nicht gelingen, Erwachsene dazu zu bringen, sich dieser Möglichkeiten wirksam zu bedienen.

Um die Kommission zu unterstützen, wird das Cedefop einen maßnahmenorientierten Rahmen für individuelle Lernkonten entwickeln und das Potenzial integrierter Konzepte und Systeme erforschen.

## STATT VIELER TÜREN NAHTLOSE DIENSTLEISTUNGEN

Ähnlich wie die berufliche Weiterbildung der Berater<sup>(8)</sup> ist auch die Bereitstellung der Berufsberatung über zahlreiche Dienste und Umgebungen hinweg stark zersplittert. Positiv daran ist, dass die Dienste flexibel und kontextbezogen erbracht und an die Bedürfnisse der jeweiligen Zielgruppe und Kommune angepasst werden können. Negativ schlägt zu Buche, dass diese Zersplitterung integrierte, dienststellenübergreifende Leistungen und damit die Ausweitung regionaler Erfolgskonzepte behindert. Zusätzlich erschwert wird dies, wenn die Anbieter der verschiedenen Dienstleistungen nicht über die strategischen Kompetenzen und Ressourcen zu deren Koordinierung verfügen.

Für die Nutzer ist eine solch fragmentierte Leistungserbringung nicht nur verwirrend, sondern auch ein mögliches Zugangshindernis. Der Wettbewerb unter den Anbietern, ob um Kunden oder finanzielle Mittel, kann ihre Zusammenarbeit behindern, was den Nutzern zum Nachteil gereicht. Bei der Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungspolitik muss der horizontale, übergreifende Charakter der lebensbegleitenden Beratung im Blick behalten werden, der in breit gefächerten Partnerschaften und der Zusammenarbeit über Branchen und Anbieter hinweg verankert ist. Ist die Beratung gut mit anderen einschlägigen Strategien und Dienstleistungen vernetzt, lässt sie sich besser auf die Erfordernisse der Nutzer und Arbeitsmärkte abstimmen und kann sogar helfen, spezifische Lücken in einzelnen Branchen zu schließen.<sup>(9)</sup>

Darüber hinaus ermöglicht ein solches stärkeres

<sup>(8)</sup> Siehe [das gemeinsame Papier von Cedefop und ETF zur Berufsbildung im kommenden Jahrzehnt](#).

<sup>(9)</sup> Siehe auch den [Cedefop-Kurzbericht Die Menschen zum Umgang mit Veränderungen befähigen von 2020](#).

Zusammenwirken der Dienststellen es den nationalen, regionalen und lokalen Akteuren, eine gemeinsame Vision und Strategie für die Integration bestehender und neu aufkommender Technologien im Bereich der Beratung zu entwickeln und sicherzustellen, dass die Auswahl der gebotenen Modalitäten dem Bedarf der Nutzer entspricht.

## VERBESSERUNG DER DIGITALEN KOMPETENZEN DER BERATER

Man kann nicht über Fachkompetenz in einem so wichtigen Bereich wie der Berufsberatung reden ohne die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) mit einzubeziehen. Deren Auswirkungen betreffen neben zahlreichen Berufen und Wirtschaftszweigen auch das Tagesgeschäft der Berater, da sie ihnen eine Vielzahl neuer Ressourcen und Kommunikationsmittel erschließen.<sup>(10)</sup>

Der in der Berufsberatung einsetzende digitale Wandel hat den Charakter der Arbeit von Berufsberatern schon jetzt tiefgreifend verändert. Welche Schulungen sind nötig, damit Berater digitale Technologien (zunehmend) in ihre tägliche Arbeit integrieren können? Und wie steht es um die Themen Qualität der Dienstleistungserbringung, gleichberechtigter Zugang, Datenschutz, Unvoreingenommenheit und mögliche ethische Dilemmas?

Berufsberater müssen heute in der Lage sein, für die Kommunikation mit ihren Klienten neue Online-Tools zu verwenden. Gleichzeitig muss es ihnen möglich sein, Arbeitsmarktdaten (Statistiken, Big Data) zu finden, abzurufen, zu bewerten und zu verwalten und die Ergebnisse fortlaufend in ihre Arbeit einzubinden. Ohne diese Fähigkeit riskieren sie, einen zentralen Aspekt der Leistungen, die sie ihren Klienten bieten, einzubüßen – nämlich die besondere Beziehung, die sie seit jeher zum Arbeitsmarkt pflegen.

Big Data, künstliche Intelligenz und innovative Tools wie Chatbots ermöglichen zwar eine dynamische, mobile und flexible Herangehensweise an Karrieregestaltung und selbstbestimmtes Lernen; dennoch ist eine fundierte, ganzheitliche Berufsberatung, die fachkundige, situationsgerechte menschliche Eingriffe umfasst, Maschinen ohne Zweifel überlegen. Aus diesem Grund werden kombinierte Ansätze stets angeboten werden. Berater sollten besser darauf vorbereitet werden, die positiven Veränderungen, die digitale Tools in Kombination mit menschlicher, an den Bedürfnissen der Klienten orientierter Interaktion bieten, anzunehmen und sogar an ihrer Entwicklung

<sup>(10)</sup> Das Cedefop hat ein [Handbuch der IKT-Verfahren in der Berufsberatung](#) zusammengestellt, das politischen Entscheidungsträgern hilft, das Potenzial von IKT freizusetzen, und eine Reihe von [Online-Ressourcen und -Tools für Fach- und Führungskräfte](#) zusammengetragen.



beteiligt werden. Um die Auswirkungen dieser Entwicklungen bewerten und die Technologien bestmöglich auf die Ziele der Berufsberatung abstimmen zu können, sind weitere Daten nötig.

In vielen Ländern sind digitale Kompetenzen bei Berufsberatern noch nicht selbstverständlich, zudem betrachten Berater digitale Werkzeuge oft mit einer gewissen Scheu, da sie glauben, dass Selbstnutzungstools und zunehmend auch künstliche Intelligenz ihre Aufgaben übernehmen werden. Zur Überwindung dieser Haltung sind Weiterbildung, neue Allianzen zwischen Dienstleistungsanbietern und vor allem eine vorausschauende Denkweise bei allen Interessenträgern und Dienstleistern gefragt.

### KASTEN 3. EIN IKT-SCHULUNGSPROGRAMM FÜR BERUFSBERATER

Das **Finnische Institut für Bildungsforschung**, die **Universität Malmö**, die **dänische E-Beratungseinrichtung eVejledning** und die **Universität von Island** haben gemeinsam eine IKT-Schulung für Berufsberater erdacht und angewandt, um das Berufsprofil der Berater zu schärfen und sie in die Lage zu versetzen, in einem digitalen Umfeld effizienter auf die Bedürfnisse ihrer Klienten einzugehen. Die Schulung sollte die Berater in erster Linie dazu befähigen, Informationen über Social-Media-Kanäle zu verbreiten, weshalb folgende Fähigkeiten vermittelt wurden:

- Kompetente Nutzung von Online-Inhalten
- Versierte und durchdachte schriftliche Kommunikation
- Einleitung und Aufrechterhaltung eines konstruktiven Online-Dialogs
- Schaffung einer sichtbaren und vertrauensvollen Online-Präsenz

## EINE GEMEINSAME VISION MODERNER BERUFSBERATUNG

Kein Dienstleister, keine Berufsgruppe und keine Organisation ist für sich allein in der Lage, auf die sich rasch wandelnden Bedürfnisse immer vielschichtiger werdender Zielgruppen zu reagieren. Deswegen haben immer mehr Länder die lebensbegleitende Beratung mit ihren Strategien zum lebenslangen Lernen verwoben, um bei der Konzeptentwicklung und Dienstleistungserbringung stärkere Synergien zu erzielen. In den **Schlussfolgerungen des estnischen Ratsvorsitzes zum Thema lebensbegleitende Beratung von 2017** ist zu lesen, dass die Ausweitung des Zugangs zu gut abgestimmten Diensten politische Koordination, Partnerschaften, den Austausch von Arbeitsmarktdaten sowie die Integration und Professionalisierung der Dienstleistungsanbieter erfordert.

Der von der Internationalen Vereinigung für Bildungs- und Berufsberatung (IAEVG) erstellte und

2018 aktualisierte **Kompetenzrahmen für Laufbahnberater** fördert neben den vom Cedefop 2009 definierten Kompetenzbereichen das strategische Denken auf dem Gebiet der Berufsberatung, da die Partner und Anbieter auf kommunaler Ebene zur Zusammenarbeit und zum Wissensaustausch aufgefordert werden. Die Berater sind zur aktiven Mitarbeit in Netzwerken lokaler Interessenträger aufgerufen, um den Bedarf an örtlicher Berufsberatung und das vorhandene Angebot zu bewerten und die verfügbaren Ressourcen bestmöglich zu nutzen.

Eine solche dienststellenübergreifende Zusammenarbeit hilft allen kommunalen Interessenträgern – Berufsberatern und Beschäftigten in den Sozialdiensten, Bildungsanbietern, politischen Entscheidungsträgern, Systementwicklern und privaten Einrichtungen –, die Gestaltung, Abstimmung, Bereitstellung und Bewertung ihrer Leistungen zu koordinieren. Die enge Zusammenarbeit aller Interessenträger kann ihrerseits eine gemeinsame Vision kohärenter, nahtlos integrierter kommunaler Dienstleistungen inklusive einer innovativen IKT-gestützten Berufsberatung schaffen und deren fortlaufende Verbesserung fördern. Eine solch systemische Herangehensweise an die Zusammenarbeit der Dienste kann bei einer umfassenden Nutzung digitaler Technologien das Potenzial freisetzen, das eine proaktive, ausgewogene lebensbegleitende Berufsberatung in sich birgt.

In einer Zeit, da digitale Technologien neue Horizonte eröffnen und die Länder Europas immer mehr nach gemeinsamen Ansätzen und Lösungen streben, kann die Kompetenzentwicklung von Berufsberatern auch durch Mobilität und internationalen Austausch untermauert werden. „Global denken – lokal handeln“ ist zweifellos ein zentraler Aspekt beim strategischen Denken in der Berufsberatung.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum  
für die Förderung der Berufsbildung

Kurzbericht – 9161 DE

Kat.- Nr.: TI-BB-21-006-DE-N

ISBN 978-92-896-3201-0, doi:10.2801/618998

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), 2021

Creative Commons Attribution 4.0 International

Die Kurzberichte erscheinen in Englisch, Französisch, Deutsch, Griechisch, Italienisch, Polnisch, Portugiesisch und Spanisch sowie in der Sprache des Landes, das den europäischen Ratsvorsitz innehat. Wenn Sie diese regelmäßig erhalten möchten, registrieren Sie sich bitte unter:

[www.cedefop.europa.eu/es/user/register](http://www.cedefop.europa.eu/es/user/register)

Weitere Kurzberichte und Veröffentlichungen des Cedefop sind abrufbar unter: [www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx](http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications.aspx)

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND

Postanschrift: Cedefop Service Post, 57001, Thermi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020

Email: [info@cedefop.europa.eu](mailto:info@cedefop.europa.eu)

[www.cedefop.europa.eu](http://www.cedefop.europa.eu)