



*Institut für sozialwissenschaftliche Beratung*

Thomas Stahl

## **Internationales Monitoring zum Programmteil „Lernen im sozialen Umfeld“ (LISU)**

Regionale und lokale Lernagenturen

Statusbericht 10: 31.03.2004

Schlagworte: Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen, Karriereberatung, Lernberatung, Intermediäre Agenturen, Career-counselling, Cooperative Extension Service

Das Internationale Monitoring ist Bestandteil des Forschungs- und Entwicklungsprogramms "Lernkultur Kompetenzentwicklung". Das Programm wird gefördert aus Mitteln des Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.

Der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e.V. (ABWF)/Projekt Qualifikations-Entwicklungs-Management (QUEM) ist die Durchführung des komplexen Programmmanagements übertragen worden.

## **Gliederung:**

0	Einleitung .....	3
1	Career counselling, Career guidance.....	3
1.1	Die Bedeutung von „Career guidance“ im sozialen Wandel .....	4
1.2	Career-guidance als notwendige Dienstleistung.....	6
1.3	Lebenslange Karriereberatung im lebenslangen Lernen .....	6
1.4	Private-public Partnership in der Karriereberatung .....	7
1.5	Rolle und Professionalisierung von Career-guidance Personal .....	8
2	Cooperative Extension Service: ein alternativer Ansatz für Tätigkeits- und Lernagenturen.....	9
3	Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen in ihrer strukturellen Verankerung der sektoralen Wirtschaftspolitik und der Beschäftigungspolitik .....	11
	Literatur.....	12

## Regionale und lokale Lernagenturen

### 0 Einleitung

Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen verkörpern als Modellprojekt unter LISU einen wesentlichen Aspekt möglicher neuer Infrastrukturleistungen für das lebenslange Lernen aller Bürger in den unterschiedlichsten Lebens- und Tätigkeitsräumen. Dieses Konzept von Intermediären wird unter LISU in acht Regionen Deutschlands erprobt und wissenschaftlich begleitet.<sup>1</sup> Zugleich findet in Europa und in allen Mitgliedsstaaten im „Lissabon-Prozess“ eine breite Debatte um Neuorientierung und Reform in allen Bereichen von Bildung und Lernen statt (Memorandum, offene Koordination, neue Programme)<sup>2</sup>, die derartige Leistungen von intermediären Agenturen als Forderung thematisieren.

Angesichts größerer Eigenverantwortung für den individuellen Lerner und dessen Notwendigkeit sich in Übergangsmärkten zu bewegen wird berufliche Umorientierung und Kompetenzerwerb wie Kompetenzanwendung immer weniger über staatliche Langfristplanung in institutionellen Curricula zu leisten sein.

Statt dessen geht es darum, den Individuen in jeder Phase ihrer (beruflichen) Biografie eine adäquate Infrastruktur verfügbar zu machen, der sie sich zum Zwecke des Lernens, der Kompetenzentwicklung und schließlich zur Lösung ihrer beruflichen und außerberuflichen Probleme bedienen können.

Insbesondere in der fünften und sechsten Botschaft des Memorandums der EC zum lebenslangen Lernen sowie in allen Stellungnahmen an Mitgliedsstaaten, NROs und Verbände werden diese Infrastrukturnotwendigkeiten betont. Im wesentlichen geht es dabei um die lokale und regionale Öffnung und Vernetzung bestehender Bildungsinstitutionen für alle Formen des Lernens im Prozess lebenslangen und lebensumspannenden Lernens<sup>3</sup> sowie um die Verfügbarkeit ganzheitlicher Beratungs- und Informationsdienstleistungen im lokalen Kontext. Letztere Forderung, die im Memorandum als „Umdenken in Berufsberatung und Berufsorientierung“ firmiert, ist eine wesentliche Voraussetzung für den individuellen Lerner, um sich die neue, horizontal und vertikal vernetzte Infrastruktur von Lern- und Tätigkeitsmöglichkeiten zu erschließen.

Umgekehrt sind diese Informations- und Beratungsleistungen aber auch die Schnittstelle zur bedarfsgerechten Ausrichtung der Lerninfrastruktur und aller ihrer Protagonisten im lokalen und regionalen Kontext.

Diese Notwendigkeit einer neuen Schnittstellenfunktion in einer gewandelten Welt der Berufstätigkeit und des Lernens wird sowohl in den Tätigkeits- und Lernagenturen, die von LISU analysiert und gefördert werden zum Ausgangspunkt für Entwicklungs- und Forschungstätigkeit, als auch in anderen Entwicklungsmustern der Beschäftigungspolitik (EQUAL, Art. 6 ESF, ...) und der Bildungspolitik (Lernende Regionen).

Die Absicht des vorliegenden Statusberichts 10 zum Internationalen Monitoring LISU ist die Aufnahme einiger Konzepte und Erfahrungen in anderen europäischen und außereuropäischen Ländern, die vergleichbare Ansätze zu „Tätigkeits- und Lernagenturen“ vorweisen.

### 1 Career counselling, Career guidance

Bei aller Unterschiedlichkeit der unter LISU geförderten Entwicklungsvorhaben zu regionalen Tätigkeits- und Lernagenturen (TLA) ist allen Ansätzen gemeinsam, dass sie eine Schnittstelle zu

---

<sup>1</sup> Vgl. abwf (Hrsg.) (2002): Das Modellprojekt „Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen“, Berlin

<sup>2</sup> Vgl. Statusbericht 1, 2, etc.

<sup>3</sup> Vgl. Statusbericht 1, S. 26 etc.

den Lernbedarfen, Lernnotwendigkeiten oder Lernwünschen von Individuen aktivieren, die in deren spezifischen beruflichen oder außerberuflichen Lebensumständen virulent werden.

Hier wird die w.o. angesprochene Funktion von Lern- und „Karriereberatung“ aktiviert, die das Memorandum vorsieht. Insbesondere im angelsächsischen Raum (UK, USA, Australien, Neuseeland) finden wir gegenwärtig eine breite Debatte und konkrete politische Umsetzungen der Funktion „Career counselling“ oder „Career guidance“, deren Kenntnis für TLA nützlich sein kann.

Zunächst ist außerhalb der LISU-Perspektive bedeutsam, dass die neuere Debatte um „Career“ wenig mit der deutschen Übersetzung „Karriere“, im Sinne von Berufskarriere, zu tun hat. Vielmehr wird dieser Begriff (entsprechend den Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt) heute wesentlich weiter gefasst:

„... writers began to expand the concept of career by including recognition of pre-occupational, occupational, and post-occupational roles.“<sup>4</sup>

Dem entspricht auch die entsprechende Definition im Handbuch zum „Career counselling“ der UN:

„Career. The interaction of work roles and other life roles over a person's lifespan including both paid and unpaid work in an individual's life. People create career patterns as they make decisions about education, work, family and other life-roles.“<sup>5</sup>

Dieser Ansatz von „Career“, der sowohl berufliche als auch außerberufliche Tätigkeit von Menschen als integrierten Ansatzpunkt für Entwicklung begreift und konstruktivistische Konzepte von Persönlichkeit damit verknüpft, ...

„... career is now viewed as a creation of an individual“ (Collin und Watts, 1966; Herr, 1992)<sup>6</sup>

führt zu entsprechend ganzheitlichen Vorstellungen von „Career development“.

„... the acknowledgement of a broad range of influences such as family, society, school, social policy and the labour market that impact career development.“<sup>7</sup>

Ohne weiter auf die ausufernde Literatur zu „Career“ und „Career development“ einzugehen<sup>8</sup>, sollen im Fortgang vor allem auf die Zusammenhänge von Career und Lernen sowie die Ansätze zu „Career guidance“ oder „Career counselling“ eingegangen und ihre Entsprechung zu TLA bestimmt werden.

## 1.1 Die Bedeutung von „Career guidance“ im sozialen Wandel

In allen Publikationen zum Thema „Career guidance“ wird auf die Bedeutsamkeit von Beratung oder Beratungsinstitutionen in einer Welt der Patchwork-Biografien und Übergangsarbeitsmärkte hingewiesen, als welche sich die Wissensgesellschaft mehr und mehr herausstellt.

In einem ersten Argumentationsstrang wird von den entsprechenden Berufsverbänden<sup>9</sup> ebenso wie von Wissenschaftlern oder Regierungsstellen auf die zunehmende Bedeutung der angesprochenen „Karriereberatung“ in Wissensgesellschaften der globalen Ökonomie verwiesen.

<sup>4</sup> McMahan, Tatham (2002): Career, more than a job, DETYA, p. 2

<sup>5</sup> UNESCO (2002): Handbook on career counselling, Paris

<sup>6</sup> McMahan, Tatham, a.a.O., p. 2

<sup>7</sup> McMahan, Tatham, a.a.O., p. 3; oder Sears (1982): The total constellation of economic, sociological, psychological, educational, physical and chance factors that combine to shape one's career.

<sup>8</sup> Vgl. Zusammenfassend: McMahan, Tatham, a.a.O., p. 4 ff; UNESCO, a.a.O., p. 13 F.

<sup>9</sup> Vgl. AECRC (Australien), NBEET (Neuseeland), CICA (Australien), etc.

„As countries participate in the global economy, career opportunities expand for individuals and the pool of available workers broadens. New technology and trends towards knowledge skills mean changes for careers. For some people these changes will be challenging and restrictive. Many western countries are beginning to realise this and the provision of career development services must take into account the changing nature of economies.

In the knowledge society individuals have to find their own way in education and occupational life, without the unquestioned support of the traditional cultural and societal forces. The role of the career guidance profession is to help individuals develop competencies to manage their career in the knowledge society. (Wijers and Meijers, 1996)<sup>10</sup>

Diese Erläuterungen des neuseeländischen Career-Service zum Zusammenhang von Wissensgesellschaft und Career-counselling stehen stellvertretend für andere Aussagen.

Insbesondere die darin eingeschlossenen Konsequenzen für die sich verändernde „Arbeitsgesellschaft“ und neue Notwendigkeiten zur Karriereberatung werden weiter besprochen.

McMahon, Tatham verweisen zunächst auf die Tatsache, dass die Vorstellung eines „Lebensberufs“ oder eines „jobs for life“ nicht länger gültig ist. Vielmehr ist das neue Verhältnis von Individuen und beschäftigenden Organisationen eher durch ökonomisch motivierte Kurzzeitverträge charakterisiert (Patton, McMahon, 1999).

„Thus the incorporation of paid employment into people’s careers may take many focus, for example short-term contracts, casual work, portfolio careers, or job-sharing. In addition, it is likely that people’s careers will feature periods of underemployment and unemployment. Thus, many permutations and combinations of career are possible.“<sup>11</sup>

Aus dieser Diagnose ergeben sich Konsequenzen für Karriere wie für gezielte Entwicklung von Karrieren:

- größere Selbstverantwortung der Individuen für ihr „Schicksal“ (Rayman, 1999)
- Karrieren werden eher durch Selbstbilder und den Wunsch nach „psychologischem Erfolg“ denn durch äußere Erfolgsmaßstäbe bestimmt (Hall, 1996; Dwyer, 2000);
- „Sein und Tun“ vermischen sich in der Wahrnehmung eigener Karrieren und
- Lernen wird von der Karrierevorbereitung zum wesentlichen Karrierebestandteil.

„... new career will require „learning a living“ (Mireis, Hall 1996) rather than simply earning a living.“<sup>12</sup>

Insbesondere der letztere Aspekt wird in Verbindung mit den TLA in seiner Multidimensionalität wichtig:

„Learning needs to include all forms of learning, not just that achieved through the formal education system, and employment needs to include all forms of employment including unpaid work and self-employment.“<sup>13</sup>

„Consideration needs to be given to the nature of learning. Learning occurs within individuals in a holistic process involving thinking, feeling, perceiving, and behaving that results in the creation of knowledge and meaning through the medium of language.“<sup>14</sup>

---

<sup>10</sup> Career Service (2002): [www.careers.govt.nz](http://www.careers.govt.nz), Part 1: Concepts and theories from the international arena, S. 1

<sup>11</sup> McMahon, Tatham, a.a.O., S. 7

<sup>12</sup> Career Service, a.a.O., S. 2

<sup>13</sup> Career Service, a.a.O., S. 2

<sup>14</sup> Patton, W. & McMahon, M. (1999): Career development and systems theory: A new relationship, Brooks/Cole.

Dieses Verständnis von integrierten Prozessen des Tuns und Lernens als Grundmuster menschlichen Seins entspricht nicht nur dem konzeptionellen Ausgangsverständnis von LISU, es hat auch weitreichende Konsequenzen für die Dienstleistung des Career-counselling.

## 1.2 Career-guidance als notwendige Dienstleistung

Nach Watts (1996) sind die folgenden sechs Unterstützungsleistungen der öffentlichen Hand erforderlich, um den Bürgern die erfolgreiche Bewältigung der neuen Herausforderungen der Wissensgesellschaft zu ermöglichen:

- stärkere Anreize für Lernprozesse;
- ein flexibleres und kundenorientiertes System des Lernens;
- ein nationaler Rahmen von Qualifikationen;
- die lebenslange Verfügbarkeit von „Karriereberatung“;
- stärkere intermediäre Organisation zwischen Individuen und Arbeitgebern;
- flexiblere Infrastrukturleistungen.

„He (Watts) argues that these policy supports, which include career information, advice and guidance as the core factor, are required if the changes are to be empowering rather than disabling. (Watts, 1996, P. 31)“<sup>15</sup>

Die „neue“ Arbeitsgesellschaft mit ihren Chancen, Herausforderungen, Unsicherheit und Problemen für das selbstverantwortliche Individuum als Lerner und Akteur verlangt im Urteil der Wissenschaft und der verantwortlichen Administration in vielen Ländern der Erde nach einer Beratungsinfrastruktur, die erfolgreiches Agieren dieser Individuen zu allererst ermöglicht. Selbstverantwortung in der Wissensgesellschaft macht erst unter dieser Voraussetzung Sinn und „Career guidance“ als komplexe Dienstleistung gehört entsprechend zum Instrumentarium des „Empowerment“ für die Bürger.

„If individuals are to take responsibility for their career development, career guidance is essential in order to: help individuals with their aspirations, ensure their decisions are based on accurate labour market information, empower individuals in negotiations with their employers. National strategies will be required if life-long career development is to be available for all.“<sup>16</sup>

Bewertung, Orientierungshilfen und Unterstützung durch die Dienste des Career-counselling (-guidance) sollen 3 wesentliche Dimensionen sicherstellen:

- Beratung und Navigation als integrierte Bestandteile aller Bildungsaktivitäten;
- Beratung und Navigation als integrierte Bestandteile des Beschäftigungssystems;
- kontinuierliche Verfügbarkeit derartiger Beratungsleistungen auf neutraler Basis.

Insbesondere zum lebenslangen Lernen gehören diese skizzierten Dienstleistungen als notwendiges Element dazu.

## 1.3 Lebenslange Karriereberatung im lebenslangen Lernen

Die politisch anerkannte Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen als Voraussetzung für den Aufbau der Wissensgesellschaft und damit als entscheidender Standortfaktor in der internationalen Konkurrenz auf der einen Seite, sowie die angestrebte Selbstverantwortung der Bürger für ihre eigenen Prozesse des Lernens und der Kompetenzentwicklung werden in der internationalen Debatte um „Career-guidance“ als Herausforderungen für derartige Beratungssysteme begriffen.

---

<sup>15</sup> Career Service, a.a.O., S. 2

<sup>16</sup> Career Service, a.a.O., S. 3

„Many western countries now agree that lifelong learning is essential to building a knowledge economy. However, this lifelong learning needs to be managed carefully by the individual. Learning to enhance career opportunities needs to take into account a number of factors which include: the expense of education and training courses, the diverse array of courses and models of study, and the opportunity cost of education in terms of lost wages and work experience.“<sup>17</sup>

In dieser Aussage wird der Umfang der notwendigen Beratungsleistungen umrissen. Für den Ansatz der TLA ist bedeutsam, dass es nicht nur um Beratung bezüglich der Finanzierung des Lernens und der Herstellung einer Transparenz auf der Angebotsseite geht, sondern dass in einem ganzheitlichen Sinn Lerngelegenheiten bezeichnet, angeregt und mit entwickelt werden.

Bereznicki und McGowan (1996) machen deutlich, dass neue Modelle der Karriereberatung Lernen und Lernberatung ins Zentrum ihres Leistungsspektrums zu stellen haben. Dabei spielen auch das Ausprobieren und Entwickeln neuer Lerngelegenheiten eine wesentliche Rolle.

„Under this model the role of guidance is as a lubricant – being a catalyst, motivator and multiplier. This means moving towards a model of career guidance that is an inextricable component of a learning driven culture and economy with the concept of career as holistic and continuing – not as a synonym for employment.“<sup>18</sup>

Diese Fassung von Lernberatung und Career-guidance, als wesentliches Element der regionalen Lernkultur – mehr noch als einer „Kultur und Ökonomie, deren Antrieb Lernen ist“ – kommt dem Verständnis der TLA bei LISU sehr nahe.

#### **1.4 Private-public Partnership in der Karriereberatung**

Gerade die o.a. politische Wendung, weg von quasi-vikarischer „Lernvorsorge“ durch den Staat und hin zur Selbstverantwortung der Individuen für ihre eigene Lern- und Tätigkeitsbiografie, rückt Lern- und Karriereberatung ins Zentrum neuerer Überlegungen zum lebenslangen Lernen. Verantwortung und Dienstleistungsbereitstellung werden dabei in der Kooperation zwischen privatem und öffentlichem Sektor gesehen.

„Watts (1997) believes, that a mixture of government and market models will be appropriate in order to have efficient provision while at the same time recognising the public good nature of career guidance. Under this scenario there would be a role for the public, private and voluntary sectors, with the state’s primary role as a funder, regulator or facilitator. Watts sees guidance as brokerage between individual needs and societal needs.“<sup>19</sup>

Diese Überlegungen könnten durchaus einen Entwicklungspfad für institutionelle Anbindung bzw. Finanzierung von TLA anzeigen:

Unter den geschilderten Bedingungen der Wissensgesellschaft wird die Bereitstellung von regionalen (lokalen) Tätigkeits- und Lernagenturen zu einer staatlichen Verpflichtung auch im Eigeninteresse an günstigen Standortvoraussetzungen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Beratungsleistung durch staatliche Institutionen erbracht werden. Vielmehr übernimmt der Staat die Finanzierung und Qualitätssicherung der Funktion TLA, die durchaus von privaten Trägern erbracht werden kann.

Diese offene Form der Organisation der Beratungsleistung in Career-guidance führt in den gegenwärtig angebbaren Realisierungsformen zu gänzlich unterschiedlichen Lösungen in den verschiedenen Ländern.

---

<sup>17</sup> Career Service, a.a.O., S. 3

<sup>18</sup> Bereznicki, C & McGowan, A. (1996): Careers Guidance and the Learning Society, in: Careers Guidance Today, Vol 4, No. 1, Journal of Institute of Careers Guidance, UK.

<sup>19</sup> Career Service, a.a.O., S. 4

Eine kurze Zusammenstellung dieser Ansätze stellt der Career Service in Neuseeland für die folgenden Länder zusammen:

- Irland
- Finnland
- Kanada
- United Kingdom
- Vereinigte Staaten und
- Australien.

Für all diese Länder sehen die Fachleute aus Neuseeland Entwicklungen,

„... to improve the provision of career guidance, recognising the link between career guidance and learning and employment outcomes.

Technology is being used, national standards are being set, and national strategies are being developed with the aim of ensuring everyone has access to quality, impartial career information, advice and guidance. Career guidance is seen on integral part of a wider move towards countries investing in their most important resource – people.“<sup>20</sup>

In Europa ist das schottische System des „Career Service“ besonders gut dokumentiert.<sup>21</sup> Schottland verfügt zu dieser Funktion von Berufs-, Lern- und Lebensberatung über umfangreiche Erfahrungen und es gibt eine breite öffentliche Debatte zur Modernisierung und lokalen Verankerung von „Career Service“.

### **1.5 Rolle und Professionalisierung von Career-guidance Personal**

Ausgehend von der veränderten Funktion von „Karriereberatung“ ergeben sich notwendigerweise neue Anforderungen an das Rollenbild des Personals, welches diese Beratungsleistung erbringt.

Career-counsellor müssen sich verabschieden von ihrer Rolle als „test and tell“-Experten, die ihren Klienten Karrierewege vorzeichnen.<sup>22</sup> Vielmehr müssen sie ihre Rolle als Unterstützer und Teilnehmer eines Systems lebenslangen Lernens begreifen:

„Thus career development practitioners are being urged to rethink their roles and view their clients as lifelong learners, themselves as facilitators of learning and their interaction as a learning system.“<sup>23</sup>

Die Rolle des Kunden für „Karriereberatung“ hat sich zum aktiven Teilnehmer und selbst verantwortlich Handelnden im eigenen Lernprozess gewandelt und entsprechend verändert sich die Leistungserwartung an den Career-counsellor, der diese Aktivitäten unterstützen soll. Darin eingeschlossen ist der Übergang von der Beratung bezüglich beruflicher Karriere zur „Lebensberatung“.

„Traditionally the goal of Career counselling was career choice, but in the light of the changing nature of the world of work and more recent understandings about career counselling should be to help people create satisfying lives for themselves“.<sup>24</sup>

Ausgehend von den gewandelten und zugleich komplexer werdenden Ansprüchen des Career counselling gibt es eine breite Debatte und erste Konsequenzen Ausbildung und Qualifizierung des entsprechenden Personals sowie zur Professionalisierung dieser Funktion in der Wissensge-

---

<sup>20</sup> Career Service, a.a.O., S. 4

<sup>21</sup> Career Service Review Committee (2002): Report, Edinburgh (Duffner-Report), <http://www.scotland.gov.uk/library3/employment/csr.pdf>

<sup>22</sup> Meyers (2000):, p. 33

<sup>23</sup> Crites, J.O. (1981): Career counseling: Models, methods, and materials. New York., p. 49

<sup>24</sup> Patton, McMahon (1999), a.a.O.

<sup>24</sup> Krumboltz, J.D. (1998): Counsellor actions needed for the new career perspective, in: British Journal of Guidance and Counselling, 26, pp. 560.



sellschaft. Eine Fülle an Literatur betont die Entwicklungsnotwendigkeiten des entsprechenden Personals in verschiedenen Ländern.<sup>25</sup>

Des Weiteren gibt es in diesen Ländern staatliche Vorgaben für die geforderten Kompetenzen dieses Personals und Berufsverbände tragen zur Professionalisierung der Funktion des „Career counsellors“ bei.<sup>26</sup>

Als Beispiel für diese Bemühungen sei auf einen Studiengang der Universität Melbourne hingewiesen, der den Titel des „Master of Training and Development“ verleiht und gezielt auf die intermediäre Funktion der Karriereberatung vorbereitet.<sup>27</sup>

CICA, ein Konsortium in Australien, welches die genannten Berufsverbände zusammenfasst, beschreibt die Aufgabe dieser Vereinigung von Berufsverbänden als:

- Optimieren der Ergebnisse einer Karriereentwicklung für alle Individuen, lebenslang und lebensumspannend;
- Entwickeln des Verständnisses in lokalen und übergreifenden Gemeinschaften für das Konzept, den Nutzen und den Mehrwert von „Karriereentwicklung“;
- Schaffen von mehr Kollegialität innerhalb der „Karriereindustrie“, um gemeinsame Ziele zu erreichen;
- Beratung und Zusammenarbeit mit den wesentlichen Betroffenen und Interessengruppen (stakeholder), um die Vision zu erreichen;
- Berufliche Standards und Praktiken innerhalb der „Karriereindustrie“ zu verbreiten.<sup>28</sup>

## **2 Cooperative Extension Service: ein alternativer Ansatz für Tätigkeits- und Lernagenturen**

Die oben geschilderten Ansätze zur „Karriereberatung“ haben ihre Genesis in Mainstream-Strukturen zu klassischer Berufsberatung in Schule, Universität und Arbeitsverwaltung. In den letzten 10 Jahren haben sich hieraus ganzheitliche Herangehensweisen im Sinne einer „Lebensberatung“ entwickelt, die vergleichbar zu TLA intermediäre Leistungen zwischen Individuen, den gesellschaftlichen Beschäftigungsmöglichkeiten und den Bildungs- und Lerngelegenheiten realisieren um den selbst verantwortlichen Bürgern Wege zu befriedigenden Tätigkeits- und Lernkarrieren zu öffnen.

Der aus den USA stammende Extension Service an Universitäten stellt ursprünglich eine Leistung für die Landwirtschaft dar und entwickelt sich mittlerweile in vielen Ländern ebenfalls zu einem ganzheitlichen Unterstützungskonzept für Lernen und Entwicklung (vorwiegend) in ländlichen Räumen.

Im Statusbericht 9 wurde auf dieses System unter Bezug auf die „Individualisierung des Lernens“ kurz Bezug genommen.

Ausgehend von Untersuchungen zur Diffusion von Innovationen im ländlichen Bereich (Modernisierung der Landwirtschaft) bereits in den 30iger Jahren des vergangenen Jahrhunderts wurde in den 50iger Jahren auf Bundesebene der „Cooperative State Research Education, and Extension Service“ gegründet. Diese Bundesbehörde fördert sogenannte „Extension Services“ an Universitäten in allen Bundesstaaten, die Entwicklung im ländlichen Umfeld ihres Campus befördern sollen.

---

<sup>25</sup> z.B. Australien: AECRC (1991); McCowan, McKenzie (1997); NBEET (1992); Splete, Hutton (1995); Europe: CEDEFOP (1993); Splete, Hutton (1995); Watts, Van Esbroeck (1998)

<sup>26</sup> Patton, W. & McMahon, M. (1999), a.a.O., S. 3

<sup>27</sup> [www.edfac.unimelb.edu.au/courses/postgraduate/Courses.mtd.shtml](http://www.edfac.unimelb.edu.au/courses/postgraduate/Courses.mtd.shtml)

<sup>28</sup> Patton, W. & McMahon, M. (1999), a.a.O., S. 3 f.

Forschung, Weiterbildung und Innovationstransfer sind die wesentlichen Aufgaben der Behörde und ihrer Partneruniversitäten.

Die folgenden Leitgedanken sind programmatisch:

“Vision:

Landwirtschaft ist ein wissensbasiertes globales Unternehmen, welches über Innovationen durch Wissenschaft und Bildung Nachhaltigkeit erhält.

Mission:

Wissen verfügbar machen für die Landwirtschaft, deren Umwelt, die Gesundheit der Menschen und ihr Wohlbefinden sowie für die ländlichen Gemeinden.

Wesentliche Funktionen:

1. Programmverantwortung: Identifikation, Entwicklung und Management von Programmen, die universitäre und außeruniversitäre Forschung, Weiterbildung und Innovationstransfer unterstützen.
2. Gerechte, effektive und effiziente Verwaltung der Bundesmittel, die Forschung, Bildung und Innovationsverbreitung mittels Subventionen implementieren.“ ([www.reeusda.gov](http://www.reeusda.gov), Übersetzung T. Stahl)

Dabei wandeln sich die Aufgaben der „Extension Educators“ von fachspezifischen Weiterbildnern der Landwirte zunehmend zu Lernunterstützern im ländlichen Raum. Es geht neben landwirtschaftlichen Themen um Fragen der „Community“, um soziale Fragen, um Fragen des ländlichen Vereinslebens, etc. Patterson (1991) beschreibt die künftige Rolle der universitären Extension Educators als Kombination aus

1. einem autonomen Lerner;
2. einem effektiven Kommunikator und
3. einem Systemdenker.

Die Homepage von CSREES (Cooperative State Research Education, and Extension Service), der nationalen Struktur zu den lokalen universitären Agenturen des „Extension Service“ macht den Ansatz und den Umfang der Aktivitäten USA-weit deutlich.<sup>29</sup>

Diese Dienstleistung von Universitäten ist in allen amerikanischen Bundesstaaten verankert und bietet ein Spektrum, welches zumindest partiell den Ansätzen der TLA in den LISU-Projekten entspricht.

Anders als bei existierender TLA gibt es eine Konzentration dieser Dienste auf den ländlichen Raum und als Ankerinstitution fungiert immer eine regionale Universität als Träger der Dienstleistung. Die anfänglich auf landwirtschaftliche Produktion ausgerichtete Funktion des Intermediärs zwischen universitärem Wissen und praktischer Tätigkeit und Kompetenzentwicklung ist seit einigen Jahren zunehmend einem ganzheitlichen Konzept der Beratung und Betreuung lebenslangen Lernens im ländlichen Raum gewichen. Tätigkeiten in Familie, in der Gemeinde, in kleinen Unternehmen, etc. und die dort stattfindenden Lernprozesse gehören inzwischen zum Repertoire des Extension Service in den USA.

Vergleichbare Dienstleistungen werden in Kanada, durch die FAO (UN Organisation für Lebensmittel und Agrikultur) durch die Weltbank und in Neuseeland verfügbar gemacht.<sup>30</sup>

In Europa gibt es in Dänemark und Irland ähnliche Strukturen.<sup>31</sup> Allerdings scheint hier die sektorale Fixierung auf Lernen und Entwickeln in der Landwirtschaft zu dominieren.

---

<sup>29</sup> [www.reeusda.gov](http://www.reeusda.gov)

<sup>30</sup> Vgl. Agriculture Extension Service, [www.oneglobe.com/agriculture/extension.html](http://www.oneglobe.com/agriculture/extension.html)

<sup>31</sup> Vgl. Danish Information Network in the Agricultural Sciences (DINA), [www.dina.kvl.dk](http://www.dina.kvl.dk) oder Irish Agriculture and Food Development (teagasc), [www.teagasc.ie/training/index.htm](http://www.teagasc.ie/training/index.htm)

### **3 Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen in ihrer strukturellen Verankerung in der sektoralen Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik**

Die dargestellten Systeme zur „Karriereberatung“ und zum „Extension Service“ entsprechen nur in Teilen dem Ansatz Regionaler Tätigkeits- und Lernagenturen unter LISU.

Die Beschäftigung mit diesen Dienstleistungssystemen ist dennoch lohnend, weil hier mögliche Antworten zu finden sind auf eine offene Frage der TLA: ihre institutionelle Anbindung. So ist die Herkunft des angelsächsischen Systems der „Career guidance“ oder des „Career counselling“ sicher das traditionelle Konzept der Berufsberatung und der Studienberatung, die auch in Deutschland in unterschiedlichen Institutionen existieren. Die Bundesagentur für Arbeit, Schulen und Universitäten halten solche Dienstleistungen für je unterschiedliche Ziele (Bildungskarriere, Berufskarriere, Berufswechsel, etc.) vor.

Der entscheidende qualitative Schritt zur neueren „Karriereberatung“ in den USA, in Australien, Neuseeland, UK etc. ist der Übergang zu einem ganzheitlichen Ansatz dieser Beratungs- und Vermittlungsleistung.

Angesichts einer veränderten Arbeitswelt in der Wissensgesellschaft mit Übergangsmärkten und Patchworkbiografien muss Karriereberatung in stärkerem Maße „lebensumspannende“ Aspekte von Tätigkeit und Lernen in ihrer Kombination mit Berufstätigkeit zum Gegenstand ihrer Leistung machen. Dem entspricht eine Organisationsform dieser Funktion, die Career-Agenturen als „one-stop-shops“ (zuständig für alle intermediären Leistungen zu individuellem Lernen und Tun) anlegt, die verwirrenden Vielfachstrukturen vermeidet und (zunächst lokal) die unterschiedlichen Beratungsdienste integriert oder vernetzt. Der Ansatz von TLA in LISU vertritt von Anfang an diesen integrativen Anspruch, allerdings befinden sich die existierenden Realisierungsformen bislang im Erprobungsstadium. Die Nachhaltigkeit im Sinne einer Anbindung an Ankerinstitutionen muss noch gelingen. Hierfür könnte das Vorgehen des „Career-Service“ ein Modell sein.

Das alternative Modell des „Extension Service“ an amerikanischen Universitäten kommt ursprünglich aus dem Versuch gezielter wissenschaftlich-pädagogische Unterstützung des Agrarsektors durch spezielle Agenturen an ortsnahen Hochschulen zu geben. Die neueren Entwicklungen des „Cooperative Extension Service“ in den USA und in anderen Ländern kennzeichnen auch hier einen Übergang von der „Tätigkeits- und Lernagentur“ für die Landwirtschaft, hin zur TLA für den ländlichen Raum insgesamt, mit all den beruflichen und außerberuflichen Aktivitäten der selbst verantwortlichen Lerner in ihren Tätigkeitsfeldern.

Derartige Aktivitäten deutscher Universitäten für ihre lokalen oder regionalen Einzugsbereiche sind bisher eher die Ausnahme, punktuell und unsystematisch. Gleichwohl finden wir in der gegenwärtigen Reformdebatte (auch unter dem Aspekt der Drittmittelbeschaffung) der Universitäten derartige Überlegungen. Insofern gibt das Modell des „Extension Service“ durchaus Argumente her, die für eine Anbindung der TLA an Universitäten sprechen.

## Literatur

- abwf (Hrsg.) (2002): Das Modellprojekt „Regionale Tätigkeits- und Lernagenturen“, Berlin
- American School Counselor Association (1994): The emerging role of the school counselor. The ASCA Counselor.
- Anderson, D. (1997): Student Perceptions of Career Development and Employment Services in TAFE, in: Australian Journal of Career Development, Vol 6, No. 3.
- Arnold, J. & Jackson, C. (1997): The New Career: Issues and Challenges, in: British Journal of Guidance & Counselling, Vol 25, No. 4.
- Australian Education Council (1991): Young people's participation in post-compulsory education and training. Canberra.
- Australian Education Council (1992a): Career education in Australian Schools: National goals, Student, school and system outcomes and evaluative arrangements. Canberra.
- Australian Education Council (1992b): Hobart declaration on schooling. Canberra.
- Bandura, A. (1997): Self-efficacy: The exercise of control, New York.
- Bereznicki, C & McGowan, A. (1996): Careers Guidance and the Learning Society, in : Careers Guidance Today, Vol 4, No. 1, Journal of Institute of Careers Guidance, UK.
- Bezanson, L. & Hiebert, B. (1996): Career development in Canada: An emerging national strategy, in: Feller, R. & Walz, G. (Eds.): Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers, pp. 349-362, Greensboro, NC.
- Bimrose, J. & Wilden, S. (1994): Supervision in careers guidance: Empowerment or control, in: British Journal of Guidance and Counselling 22, pp. 373-383.
- Brown, D. & Brooks, L. (1996): Introduction to theories of career development and choice. in: Brown, D. & Brooks, L (Eds.): Career choice and development (3<sup>rd</sup> ed., pp. 1-30), San Francisco.
- Burnett, P.C. (1997): The future face of school guidance and counselling: What will it look like in 25 years?, in: Australian Journal of Guidance and Counselling, pp. 23-33.
- Bysshe, S. (1998): Role of Guidance in Tackling Long-Term Unemployed, in: International Association for Educational and Vocational Guidance Newsletter.
- Career Education Association of Victoria/Dusseldorp Skills Forum (1997): Care education and guidance for the next millennium, Melbourne
- Career Service Review Committee (2002): Report, Edinburgh  
(Duffner-Report), <http://www.scotland.gov.uk/library3/employment/csr.pdf>
- Career Service (2002): [www.careers.govt.nz](http://www.careers.govt.nz), Part 1: Concepts and theories from the international arena
- Charland, W. (1996): Careers in changing times: Learning what comes next. in: Feller, R. & Walz, G. (Eds.): Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers, pp. 125-134. Greensboro, NC.
- Collin, A. & Watts, A.G. (1996): The Death and Transfiguration of Career – and of Career Guidance?, in: British Journal of Guidance and Counselling, Vol 24, No. 3.
- CRAC (Careers Research and Advisory Centre)/NICED (National Institute for Careers Education and Counselling) (1998): Individual Learning Accounts: The Role of Information, Advice and Guidance, Conference Briefing.
- Crites, J.O. (1981): Career counseling: Models, methods, and materials. New York.
- Curriculum Corporation (2000): OZJAC – The Australian careers and courses database. Melbourne.
- Davis, D. & Braithwaite, R. (1990): Career education in Australian schools, Sydney.
- Denham, J. (2000): Career planning and management workshop. Unpublished manuscript.
- Department of Education (1999): Undergraduate Academic Outcomes for 1992 Commencing Students – Occasional Paper Series 99G, Australia.
- Department of Labour (1999): Human Capability Framework: Discussion Draft
- Donohue, R. & Patton, W. (1998): The Effectiveness of a Career Guidance Program with Long-Term Unemployed Individuals, in: Journal of Employment Counselling, Vol 35.
- Dwyer, P. (2000): Destinations and destiny – New career patterns of young Australians. Unpublished manuscript.

- Education Queensland (1999): Review of the provision of career guidance, in: Education Queensland schools. Brisbane, Australia.
- Ellyard, P. (1998): Ideas for the new millennium. Melbourne.
- Figler, H. & Bolles, R.N. (1999): The Career Counselors Handbook, Berkely, CA.
- Furness, J. (1999): Incolink: Training, Employment and Careers unit. in: Australian Journal of Career Development, 8, pp. 5-8.
- Ginsberg, E. & Ginzburg, S.W. et.al. (1951): Occupational choice. An approach to general theory, New York.
- Gothard, B. (1996): The mid-life transition and career counselling in Britain, in: Journal of Career Development, 23, pp. 167-174.
- Government of New Zealand (1998): Tertiary Education Review White Paper, Ministry of Education.
- Hall, D.T. (ed.) (1996): The career is dead – long live the career: A relational approach to careers. San Francisco.
- Hansen, L.S. (1996): ILP: Integrating our lives, shaping our society, in: Feller, R. & Walz, G. (Eds.): Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers, pp. 21-30, Greensboro, NC.
- Hart, G. & Morgan, C. (1977): National Career Education Conference report, Canberra.
- Herr, E.L. (1992): Emerging trends in career counseling, in: International Journal for the Advancement of Counseling, 15, pp. 255-288.
- Herr, E. (1996): Perspectives of Ecological Context, Social Policy, and Career Guidance, in: The Career Development Quarterly, Vol 45, No. 1.
- Harpur, C. (1998): Investors in People: The UK "People" Quality Standard and Its Implementation in Northern Ireland, in: Career Planning and Adult Development Journal, Vol 14, No. 3.
- Hirsh, W. & Jackson, C. et.al. (1996): Strategies for Career Development: Promise, practice and Pretence, The Institute for Employment Studies.
- Hirsh, W.; Kidd, J. & Watts, A.G. (1998): Constructs of Work Used in Career Guidance: NICEC Project Report.
- Holland, J.L. (1973): Making vocational choice: A theory of careers, Englewood Cliffs, NJ
- Holland, J.L. (1985): The Self-Directed Search: A guide to educational and vocational planning, Odessa.
- Holland, J.L. (1992): Making vocational choice, 2<sup>nd</sup> ed., Odessa.
- Jackins, H. (1966): The Nature of the Learning Process, Seattle.
- Jackson, C.; Arnold, J.; Nicholson, N. & Watts, A.G. (1996): Managing Careers in 2000 and Beyond, The Institute for Employment Studies.
- Jacobsen, G. (1999): One-Third of Students Quit, in: Sydney Morning Herald, 5 June 1999.
- Jarvis, P.S.: Career Information and Counselling in the Internet Era.
- Kolb, D.A. (1984): Experiential learning. Englewood Cliffs, NJ
- Killeen, J. (1996): The Learning and Economic Outcomes of Guidance, in: Watts, Law, Killeen, Kidd & Hawthorn: Rethinking Careers Education and Guidance.
- Killeen, J.; White, M. & Watts, A.G. (1992): The Economic Value of Careers Guidance, Policy Studies Institute.
- Krumboltz, J.D. (1979): A social learning of career decision making, in: Mitchell, A.M.; Jones, G.B. & Krumboltz, J.D. (Eds.): Social learning and career decision making, pp. 19-49, Cranston.
- Krumboltz, J.D. (1996): A learning theory of counselling, in: Savickas, M.L. & Walsh, W.B. (Eds.): Handbook of career counselling theory and practice, pp. 55-80, Palo Alto.
- Krumboltz, J.D. (1998): Counsellor actions needed for the new career perspective, in: British Journal of Guidance and Counselling, 26, pp. 559-564.
- Law, B. (1996a): Careers education in a curriculum, in: Watts, A.G.; Law, B. et.al. (Eds.): Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice, pp. 210-2232, London.
- Law, B. (1996b): A career-learning theory, in: Watts, A.G.; Law, B. et.al. (Eds.): Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice, pp. 46-71, London
- Law, B. & Watts, A.G. (1977): Schools, careers and community, London.
- McCowan, W. & Hyndman, K. (1998): A career advisory system for Australia? in: Australian Journal of Career Development, 7, pp. 35-41.
- McCowan, C. & McKenzie, M. (1997): The guide to career education, 2<sup>nd</sup> ed., North Sydney.

- McCrinkle, M. (2000): Activities Update, in: Australian National Training Authority, Fast Facts No. 104.
- McCrossin, P. (1994): An overview of career assessment instruments in use in Australia, in: Bulletin of the Australian Psychological Society, 16, pp. 5-8.
- McManus, G. (1999): Ladders to Nowhere, in: Management.
- McMahon, M. & Carroll, J. (1999a): Constructing a framework for a K-12 developmental career education program, in: Australian Journal of Career Development, 8(2), pp. 42-46.
- McMahon, M. & Carroll, J. (1999b): Implementing a K-12 developmental career education program, in: Australian Journal of Career Development, 8(3), pp. 38-45.
- McMahon, M. & Patton, W. (1997): School as an influence on the career development of students, in: Australian Journal of Career Development, 6(1), pp. 23-26.
- McMahon, M. & Patton, W. (2000a): Career counsellors, support and lifelong learning: A case for lifelong learning, in: International Journal for the Advancement Counselling, 22, pp. 157-169.
- McMahon, M. & Patton, W. (2000b): Beyond 2000: Incorporating the constructivist influence into career guidance and counselling, in: Australian Journal of Career Development, 9(1), pp. 25-29.
- McMahon, M. & Tatham, P. (2001): Career guidance understandings informing the development of the National Career Information System. Unpublished paper.
- McMahon, Tatham (2002): Career, more than a job, DETYA
- Meyers, H. (2000): The confluence of career development in organisations, in: Australian Journal of Career Development, 9(1), pp. 30-34.
- Miller, J.V. (1996): A career counselling collage shaping the next century: Professional issues shaping career development, in: Feller, R. & Walz, G. (Eds.): Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers, pp. 395-403, Greensboro, NC.
- Miller-Tiedeman, A.L. (1988): Lifecareer: The quantum leap into a process theory of career, Vista, CA.
- Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs Care Education Taskforce (1998): Draft report, Canberra.
- Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs (1999): The Adelaide declaration on national goals for schooling in the twenty-first century. Canberra.
- Ministerial Council for Employment, Education, Training and Youth Affairs (2000): Report. Canberra.
- Ministry of Education (1999): New Zealand's Tertiary Education Sector: Profile & Trends 1998.
- Mirvis, P.H. & Hall, D.T. (1996): New organizational forms and the new career, in: Hall, D.T. (Ed.): The career is dead – Long live the career, pp. 72-100, San Francisco.
- Mitchell, L.K. & Krumboltz, J.D. (1990): Social learning approach to career decision making: Krumboltz's theory, in: Brown, D. & Brooks, L. (Eds.): Career choice and development: Applying contemporary theories to practice, 2<sup>nd</sup> ed., pp. 145-196, San Francisco.
- Mitchel, K.E.; Levin, A.S. & Krumboltz, J.D. (1999): Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities, in: Journal of Counseling and Development, 77, pp. 115-124.
- Mollerup, C. (2000): What is good information?, Idaho Career Information System (CIS), available: <http://www.sde.state.id.us/cis/goodinfo.htm>.
- Morgan, C. & Hart, G. (1977): Career education in Australia. Cambridge, UK.
- National Advisory Council of Careers & Educational Guidance (NACCEG) (1996): Consultation paper on a National Strategy for Adult Guidance, UK.
- National Board of Employment, Education and Training (1991): Strengthening careers education in schools. Canberra.
- National Board of Employment, Education and Training (1992): A national training framework for careers coordinators: A proposal. Canberra
- NICEC (National Institute for Careers Education and Counselling) (1992): Briefing: Economic Benefits of Careers Guidance, UK.
- NICEC (1999): Briefing: Social Benefits of Career Guidance.
- NICEC & ICG (The Institute of Careers Guidance) (1998): Briefing: Career Guidance Mentoring for Disengaged Young People, UK.

- Ozanne, E. (in press): Lifelong career development: First, second and third generation retirement programs in an ageing society, in: Patton, W. & McMahon, M. (Eds.): Career development programs: Preparation for lifelong career decision making. Camberwell
- Parsons, F. (1909): Choosing a vocation. Boston
- Patton, W. (1996): Career Guidance with the Long-Term Unemployed, in: Australian Journal of Career Development.
- Patton, W. (2000a): Perceptions of training needs of career guidance personnel before and after a university program, in: Journal of Career Development, 26, pp. 170-190.
- Patton, W. (2000b): The nexus between vocational education and career education: In competition or each defining a place for the other?, in: Australian Journal of Career Development, 9(3), pp. 34-39.
- Patton, W. & Donohue, R. (1998): The Effectiveness of a Career Guidance Programme With Long-Term Unemployed Individuals, in: Journal of Employment Counselling, Vol 35
- Patton, W. & McMahon, M. (1999): Career development and systems theory: A new relationship, Brooks/Cole.
- Peavy, R.V. (1998): Sociodynamic counselling: A constructivist perspective. Victoria, Canada.
- Phillips, S.D. (1997): Toward an expanded definition of adaptive decision making, in: The Career Development Quarterly, 45, pp. 275-287.
- Prideaux, L.; Creed, P.; Muller, J. & Patton, W. (2000): A review of career interventions from an educational perspective: Have investigations shed any light?, in: Swiss Journal of Psychology, 59(4), pp. 227-239.
- Prideaux, L. & Creed, P. (2001): A review of career development research in Australia and New Zealand from 1995-2000, in: International Journal of Educational and Vocational Guidance, in press.
- Rayman, J.R. (1999): Career services imperatives for the next millennium, in: The Career Development Quarterly, 48, pp. 175-184.
- Richardson, M.S. (1993): Work in people's lives: A location for counselling psychologists, in: Journal of Counseling Psychology, 40, pp. 425-433.
- Richardson, M.S. (1996): From career counselling to counselling/psychotherapy and work, jobs and career, in: Savickas, M.L. & Walsh, B.W. (Eds.): Handbook for career counselling theory and practice, pp. 347-360, Palo Alto.
- Santic, S. (2000): Career development program in Queensland Transport: A career study, in: Australian Journal of Career Development, 9(1), pp. 3-7.
- Savickas, M. (1999): The transition from school to work: A developmental perspective, in: The Career Development Quarterly, 4, pp. 326-336.
- Savickas, M.L. (2000): Renovating the psychology of career, in: Collin, A. & Young, R.A. (Eds.): The future of career, pp. 53-68, Cambridge.
- Savickas, M.L. & Lent, R.W. (Eds.) (1994): Convergence in career development theories: Implications for science and practice. Palo Alto.
- Savickas, M.L. & Walsh, W.B. (Eds.) (1996): Handbook of career counselling theory and practice. Palo Alto.
- Sears (1982): The total constellation of economic, sociological, psychological, educational, physical and chance factors that combine to shape one's career.
- Sennett, R. (1998): The Corrosion of Character – The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York
- Shears, M. (1996). Career education state by state, in: Australian Journal of Career Development, 5, pp. 3-4
- Splete, H. & Hutton, D. (1995): Training needs of career development counsellors and facilitators: American and Australian perspectives, in: Australian Journal of Career Development, 4, pp. 43-46.
- Super, D.A. (1980): A life-span, life-space approach to career development, in: Journal of Vocational Behavior, 16, pp. 282-298.
- Super, D.A. (1990): A life-span, life-space approach to career development, in: Brown, D. & Brooks, L. (Eds.): Career choice and development: Applying contemporary theories to practice, 2<sup>nd</sup> ed., pp. 197-261, San Francisco.
- Super, D.A. (1992): Toward a comprehensive theory of career development, in: Montross, D.H. & Shinkman, C.J. (Eds.): Career development: Theory and practice, pp. 35-64, Springfield.

- Tapsell, S. (1999): Train to Retrain, in: Management.
- The Department of Education, Training and Youth Affairs (2000): Job Guide 2000.
- The GALTUN Network: Report on Active Policies for Labour Market Management, Co-ordinated by The HOST Consultancy for European Commission Research Action Projects.
- UNESCO (2002): Handbook on career counselling, Paris
- Van Beek, H. (2000): Strengthening the links: Career education and VET schools. Presentation to International Career 2000 Conference, Perth.
- Van Beek, H. (2001): ECEF. Presentation to ECEF Research Forum, Sydney.
- Vondracek, F.W.; Lerner, R.M. & Schulenberg, J.E. (1983): The concept of development in vocational theory and intervention, in: *Journal of Vocational Behavior*, 23, pp. 170-202.
- Vondracek, F.W.; Lerner, R.M. & Schulenberg, J.E. (1986): *Career development: A life-span development approach*. Hillsdale, NJ.
- Walz, G. & Feller, R. (1996): The summing up and a leap to the future, in: Feller, R. & Walz, G. (Eds.): *Career transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers*, pp. 395-403, Greensboro, NC.
- Watts, A.G. (1994): *A Strategy for Developing Careers Guidance Services for Adults*, CRAC Publications.
- Watts, A.G. (1995): *Applying Market Principles to the Delivery of Careers Guidance Services: A Critical Review*, in: *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol 23, No. 1.
- Watts, A.G. (1996a): *Careerquake: Policy Supports for Self-Managed Careers*. London.
- Watts, A.G. (1996b): *Toward a Policy for Lifelong Career Development: A Transatlantic Perspective*, in: *Career Development Quarterly*, Vol 45(1)1996.
- Watts, A.G. (1996c): *The changing concept of career: Implications for career counselling*, in: Feller, R. & Walz, G. (Eds.): *Career Transitions in turbulent times: Exploring work, learning and careers*, pp. 229-236, Greensboro, NC.
- Watts, A.G. (1997a): *Where to from Here? Closing Address at International Conference on Career Planning*, Wellington.
- Watts, A.G. (1997b): *The Role of Career Guidance in Societies in Transition*, Plenary address to International Association for Educational and Vocational Guidance conference on "Career: Chance or Planning?", Brasov, Romania.
- Watts, A.G. (1997c): *Careerquake*, in: *Australian Journal for Career Development*, Vol 6, No. 2.
- Watts, A.G. (1997d): *The Role of the Market in Career Counselling Delivery*, in: *Australian Journal of Career Development*, Vol 6, No. 3.
- Watts, A.G. (1998): *Reshaping Career Development for the 21<sup>st</sup> Century*, Inaugural Lecture, University of Derby.
- Watts, A.G. (1999): *The Economic and Social Benefits of Career Guidance*, paper presented at the International Conference "Turning Points: Managing Career Change", Wellington.
- Watts, A.G. (2000): *The new career and public policy*, in: Collin, A. & Young, R.A. (Eds.): *The future of career*, pp. 259-275, Cambridge.
- Watts, A.G.; Law, B.; Killeen, J.; Kidd, J.M. & Hawthorn, R. (Eds.) (1996): *Rethinking careers education and guidance: Theory, policy and practice*. London.
- Watts, A.G. & Hawthorn, R. et. al. (1997): *Developing Local Lifelong Guidance Strategies*, in: *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol 25, No. 2.
- Watts, A.G. & Van Esbroeck, R.V. (1998): *New Skills for new Futures: Higher education guidance and counselling services in the European Union*, Brussels.
- Wijers, G.A. & Meijers, F. (1996): *Careers Guidance in the Knowledge Society*, in: *British Journal of Guidance and Counselling*, Vol 24, No. 2
- Wolfe, D.M. & Kolb, D.A. (1980): *Career development, personal growth, and experiential learning*, in: Springer, J.W. (Ed.): *Issues in career and human resource development*, pp. 1-11, Madison, American Society for Training and Development.