

Berufsbildung in Slowenien

Kurzbeschreibung



Cedefop

Berufsbildung in Slowenien

Kurzbeschreibung

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit.

Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
Homepage: www.cedefop.europa.eu
Interaktive Webseite: www.trainingvillage.gr

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2008
ISBN 978-92-896-0511-3

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2008
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

‘Ob specifičnem znanju, ki ga šola da dijaku za posamezen poklic, je potrebno dati tudi široko paleto splošnih kompetenc, saj ni mogoče pričakovati, da bodo mladi delali celo življenje na enem področju ali celo na istem delovnem mestu, zato se bodo njihove poklicne poti nepredvidljivo spreminjaše in za prilagajanje bo potrebna široka paleta splošnih kompetenc.’

„Junge Menschen benötigen nicht nur berufsspezifische Kenntnisse, die sie in der Schule erwerben, sondern auch sehr vielfältige allgemeine Kompetenzen. Niemand darf davon ausgehen, dass die Angehörigen der jungen Generation lebenslang im selben Arbeitsbereich oder gar im selben Beruf arbeiten werden. Und da auch niemand vorhersagen kann, wohin ihre berufliche Laufbahn sie führen wird, benötigen sie ein breites Spektrum allgemeiner Kompetenzen, um sich darauf einstellen zu können.“

Milan Zver, Minister für Bildung und Sport, Dezember 2007

Danksagung

Das Cedefop möchte Sylvie Bousquet danken, der Projektleiterin für die Kurzbeschreibungen, die diese Veröffentlichung über das slowenische Berufsbildungssystem erstellt und dazu die von den slowenischen Partnern gelieferten Originaltexte kommentiert und überarbeitet hat.

Ferner möchte das Cedefop den folgenden Autoren für ihre wertvollen Beiträge zu dieser Veröffentlichung danken: Tomaž Kraigher vom Institut für makroökonomische Analyse und Entwicklung (*Urad za makroekonomskie analize in razvoj*), Slava Pevec Grm vom Nationalen Institut für Berufsbildung (*Center RS za poklicno izobraževanje*), Boštjan Zgonc vom Ministerium für Bildung und Sport (*Ministrstvo za šolstvo in šport*), Andrej Žižmond und Tatjana Plevnik von der Eurydice-Informationsstelle Slowenien (*Eurydice enota Slovenija*), Angelca Ivančič vom Slowenischen Erwachsenenbildungszentrum (*Andragoški center Slovenije*), Bojana Sever vom Nationalen Institut für Berufsbildung, Olga Drofenik vom Slowenischen Erwachsenenbildungszentrum (*Andragoški center Slovenije*) und Saša Niklanovič vom Arbeitsamt der Republik Slowenien (*Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*). Ausgehend vom thematischen Überblick, den sie im Namen des slowenischen ReferNet als Beitrag zur eKnowVet-Datenbank erarbeitet hatten, haben sie die erste Textfassung erstellt. Dieser Bericht wurde im Nationalen Institut für Berufsbildung (Direktorin: Metka Zevnik) unter der Federführung von Mojca Cek von der nationalen Beobachtungsstelle für Berufsbildung (*Nacionalni observatorij Slovenije*) abgefasst.

Unser Dank für ihre Kooperation und hilfreichen Anmerkungen gilt auch den Kollegen im Cedefop und insbesondere Irene Psifidou vom eKnowVet-Team, die den thematischen Überblick zum slowenischen System redigiert hat.

Einleitung

Das slowenische Berufsbildungssystem wird derzeit reformiert, um es an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel anzupassen. In diesem Kurzbericht haben wir versucht, die wichtigsten Merkmale des Systems zu erfassen, wie sie sich in einem fortschreitenden Prozess darstellen.

Die gegenwärtigen Reformen sollen den Staat von seiner dominierenden Rolle im Berufsbildungssystem entlasten. Sie legen auch wichtige Ziele für das System selbst fest: Anhebung des Grundbildungsniveaus, damit eine effektive Beschäftigung möglich wird, Förderung der Selbstständigkeit und der Befähigung zur Teamarbeit, Ausbau des Fremdsprachenerwerbs, Entwicklung privater Initiativen und bessere Verzahnung von Bildung und Arbeitsumfeld.

Diese Ziele erfordern, dass Slowenien seine Lehr- und Lernprozesse modernisiert, die Angebotsqualität verbessert, die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Lernpfaden fördert, nicht formales und informelles Lernen anerkennt, Individualität und Flexibilität entwickelt, attraktiver wird und insbesondere durch sachdienliche Partnerschaften und Finanzierungsverfahren moderne Entscheidungs- und Verwaltungsstrukturen erhält. Letztlich besteht das Hauptziel dieser ehrgeizigen Reform darin, das Berufsbildungssystem zu einem entscheidenden Faktor für Beschäftigungsfähigkeit, Beschäftigung und Unternehmertum in einer modernen, technologisch fortgeschrittenen, globalisierten und wettbewerbsfähigen Volkswirtschaft zu entwickeln.

Unter dem slowenischen Ratsvorsitz beginnt der zweite Dreijahreszyklus (2008-2010) der überarbeiteten Lissabon-Strategie. Ein entscheidender Schlüssel für den Erfolg sollte die konsequente Fortsetzung des Prozesses und die Durchführung der nationalen Reformprogramme sein. Der slowenische Ratsvorsitz wird deshalb in den Bereichen Forschung und Innovation, Entwicklung eines wettbewerbsfähigen Geschäftsumfelds, Anpassung des Arbeitsmarktes und demografischer Wandel den strategischen Prioritäten der Lissabonner Strategie auch weiterhin folgen.

Der vorliegende Bericht über das Berufsbildungssystem in Slowenien ist erarbeitet worden, damit er unter slowenischem Vorsitz im Rat der Europäischen Union veröffentlicht werden kann. Er gehört in eine Reihe von Kurzbeschreibungen nationaler Berufsbildungssysteme, die das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) regelmäßig herausgibt⁽¹⁾. Informationen zu diesem Thema sind auch in den Cedefop-Datenbanken mit ihren länderspezifischen Daten zu finden, die regelmäßig über das ReferNet⁽²⁾ aktualisiert

⁽¹⁾ Diese Veröffentlichungen können unter der folgenden Adresse heruntergeladen oder bestellt werden: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=22

⁽²⁾ Das vom Cedefop betriebene Europäische Fachwissens- und Referenznetzwerk für die Berufsbildung.

werden. Außerdem lassen sich auf der Webseite des Cedefop verschiedene Beschreibungen der nationalen Berufsbildungssysteme („*Thematic Overviews*“, „*Thematic Analyses*“ usw.) abrufen (siehe das Europäische Berufsbildungsdorf) (³).

Aviana Bulgarelli

Direktorin

(³) www.cedefop.europa.eu und www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/

Inhaltsverzeichnis

Danksagung.....	1
Einleitung	3
Inhaltsverzeichnis.....	5
Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder	7
1. Allgemeiner politischer Kontext – Rahmen für die Wissensgesellschaft	9
1.1. Politisches System und Verwaltungsstruktur.....	9
1.2. Bevölkerung und Demografie	9
1.3. Wirtschaft und Arbeitsmarkt – Indikatoren	10
1.4. Bildungsstand der Bevölkerung	11
2. Politische Entwicklungen	13
2.1. Die wichtigsten Ziele und Prioritäten der Berufsbildungspolitik	13
2.2. Quantitative Ziele	14
2.3. Maßnahmen	14
3. Institutioneller Rahmen	18
3.1. Verwaltungsstruktur	18
3.2. Rechtsrahmen	20
3.3. Rolle der Sozialpartner.....	22
4. Berufliche Erstausbildung	24
4.1. Überblick	24
4.2. Berufsbildung in der Sekundarstufe II	26
4.3. Sonstige Jugendprogramme und alternative Bildungsgänge	31
4.4. Postsekundäre (nichttertiäre) Berufsbildung.....	31
4.5. Höhere Berufsbildung	31
5. Berufliche Weiterbildung	33
5.1. Hintergrundinformationen.....	33
5.2. Öffentlich geförderte Weiterbildung für alle	34
5.3. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und andere von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedrohte Personen.....	40
5.4. Berufliche Weiterbildung auf Initiative von Unternehmen oder Sozialpartnern.....	42
5.5. Berufliche Weiterbildung auf Initiative Einzelner	44
6. Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung.....	45
6.1. Arten von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung	45

6.2.	Ausbildung, Evaluierung und Anerkennung von Lehrkräften und Ausbildern	46
6.3.	Ausbildung vor Dienstantritt und berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrkräften in Programmen der Erwachsenenbildung.....	50
7.	Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen.....	51
7.1.	Prognose von Qualifikationserfordernissen	51
7.2.	Mobilität zwischen den Bildungsgängen	51
7.3.	Gestaltung der Curricula	52
8.	Validierung und Zertifizierung von Lernerfahrungen	54
8.1.	Validierung und Zertifizierung formal erworbener Kenntnisse	54
8.2.	Validierung und Zertifizierung des nichtformalen/ informellen Lernens	55
8.3.	Auswirkungen der politischen Zusammenarbeit mit der EU	56
8.4.	Förderung der EU-weiten Mobilität.....	57
9.	Orientierung und Beratung	58
9.1.	Strategie und Angebot.....	58
9.2.	Zielgruppen und Lehrangebote	60
9.3.	Orientierungs- und Beratungspersonal.....	61
10.	Finanzierung von Berufsbildung	64
10.1.	Hintergrundinformationen.....	64
10.2.	Finanzierung der beruflichen Erstausbildung	64
10.3.	Finanzierung der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung.....	65
10.4.	Mittel für die Bildung von Arbeitslosen und anderen Risikogruppen	69
10.5.	Perspektiven und Probleme: Investitionen in Humanressourcen statt Finanzierung.....	70
11.	Die europäische und die internationale Dimension.....	72
11.1.	Nationale Strategien für Politikbereiche und Programme der EU	72
11.2.	Folgen der Internationalisierung für Aus- und Weiterbildung.....	74
Anhang 1	Akronyme und Abkürzungen.....	77
Anhang 2	Glossar	78
Anhang 3	Rechtsvorschriften	80
Anhang 4	Literaturhinweise	84
Anhang 5	Wichtige Organisationen.....	91

Verzeichnis der Tabellen und Schaubilder

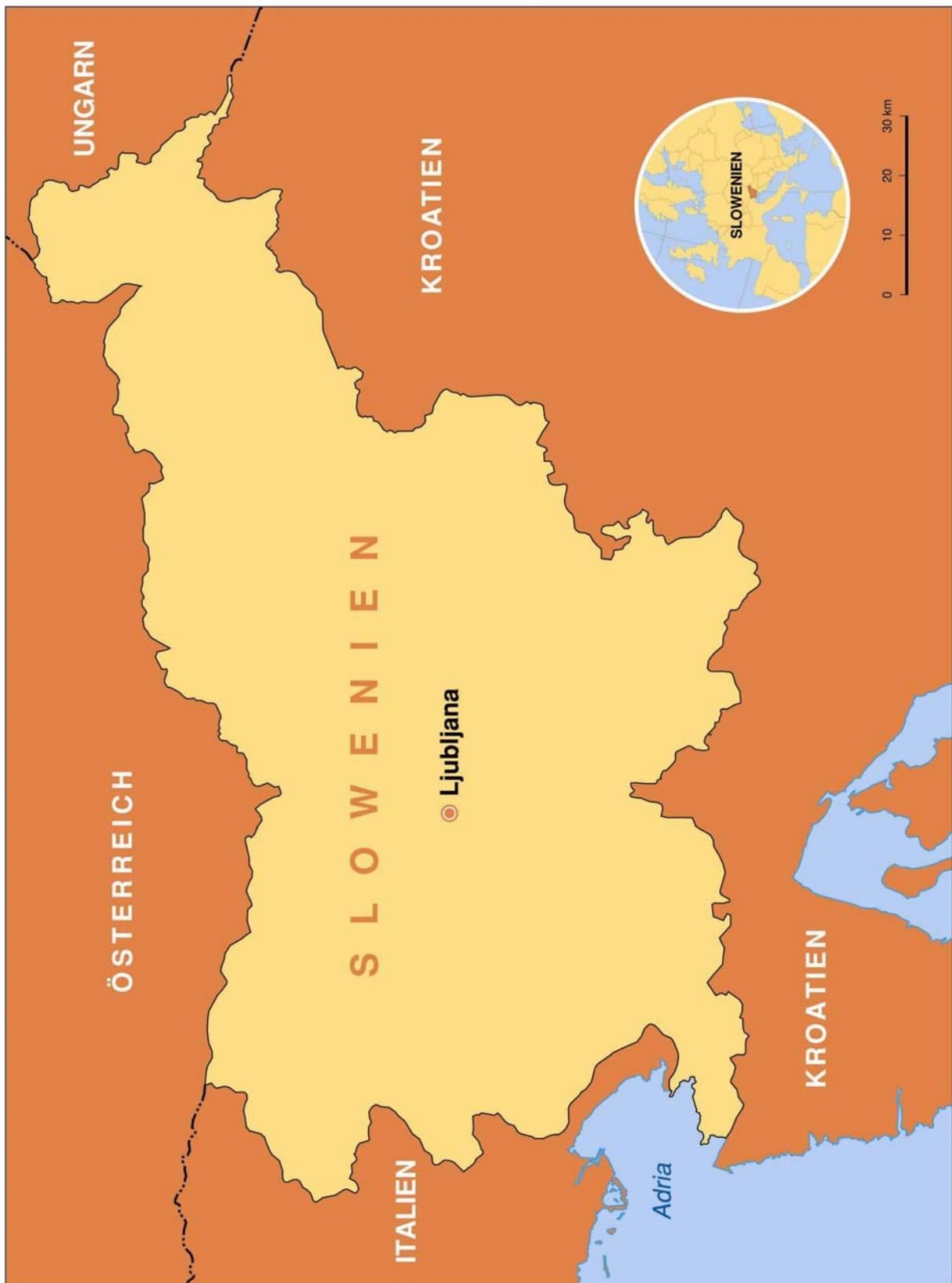
Tabellen

Tabelle 1:	Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren, 1995 bis 2006 (in %)	11
Tabelle 2:	Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad in EU-27, 2006 (in %).....	12
Tabelle 3:	Anmeldungen in allen Stufen und Zweigen der Sekundarstufe II und der postsekundären nichttertiären Bildung (Jugendliche) von 2001/2002 bis 2005/2006	30
Tabelle 4:	Absolventen der Sekundarstufe II und der postsekundären nichttertiären Bildung (Jugendliche) von 2001/2002 bis 2005/2006	30
Tabelle 5:	An Fachhochschulen eingeschriebene Studierende (von 2000/2001 bis 2005/2006).....	32
Tabelle 6:	Teilnahme von Erwachsenen an sekundären Bildungsprogrammen nach Art der Programme und Bildungsbereiche, Ende des Schuljahres 2004/2005 (in %)	37
Tabelle 7:	Teilnahme von Arbeitslosen an Bildungsmaßnahmen, 2005	41
Tabelle 8:	Öffentliche Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Arbeitslose (in 1000 SIT).....	70

Schaubilder

Abbildung 1:	Bevölkerung und Bevölkerung nach Altersgruppen (in Mio. und %) – 1995 bis 2025.....	10
Abbildung 2:	Verwaltung der allgemeinen und beruflichen Bildung in Slowenien.....	19
Abbildung 3:	Entscheidungsprozess für Bildungsinhalte	21
Abbildung 4:	Der Aufbau des Bildungssystems in Slowenien, 2006/2007	23
Abbildung 5:	Teilnahme von Erwachsenen an formalen sekundären Bildungsprogrammen nach Art der Programme und Geschlecht der Teilnehmer, Ende des Schuljahres 2004/2005.....	36
Abbildung 6:	Anbieter nichtformaler Bildungsmaßnahmen in Slowenien, Schuljahr 2004/2005 (%)	38
Abbildung 7:	Anteile der durchgeführten nichtformalen Programme, Unterrichtsstunden und Teilnehmer nach Hauptanbietern, Schuljahr 2004/2005 (%)	39
Abbildung 8:	Anteile aller Programme, Unterrichtsstunden und Teilnehmer nach Fächern der nichtformalen Bildung, Schuljahr 2004/2005 (%).....	39

Slowenien



1. Allgemeiner politischer Kontext – Rahmen für die Wissensgesellschaft

1.1. Politisches System und Verwaltungsstruktur

Slowenien ist eine demokratische Republik. Staatsoberhaupt ist der Präsident der Republik, der im Wesentlichen repräsentative Aufgaben wahrnimmt. Das Parlament besteht aus der Nationalversammlung (*Državni zbor*) als höchstem gesetzgebenden Organ mit 90 Mitgliedern, die alle vier Jahre in allgemeinen Wahlen gewählt werden, und dem Nationalrat (*Državni svet*), der in erster Linie ein Beratungsgremium ist und sich aus Vertretern der verschiedenen sozialen Interessengruppen zusammensetzt. Die Regierung besteht aus dem Ministerpräsidenten und 16 Ministern. Sie muss sich für ihre Politik vor der Nationalversammlung verantworten. 2004 ist Slowenien EU-Mitglied geworden.

Slowenien ist in 210 Gemeinden gegliedert, bei denen es sich um lokale autonome Kommunen handelt. Sie werden im Anschluss an ein Referendum der Einwohner des gegebenen Gebiets per Gesetz gebildet. Folglich nimmt die Zahl der Gemeinden in regelmäßigen Abständen zu. Eine Rechtsgrundlage für die Einrichtung von 14 Provinzen durchläuft das parlamentarische Verfahren, ist aber noch nicht verabschiedet worden. Die staatlichen Aufgaben auf lokaler Ebene werden von 58 Verwaltungseinheiten wahrgenommen.

2005 hat die Regierung eine Entwicklungsstrategie für Slowenien mit definierten Zielen, Entwicklungsrioritäten und zugehörigen Aktionsplänen beschlossen (⁴). Eine dieser Prioritäten ist die Verbesserung der Bildungsqualität und die Förderung des lebenslangen Lernens.

1.2. Bevölkerung und Demografie

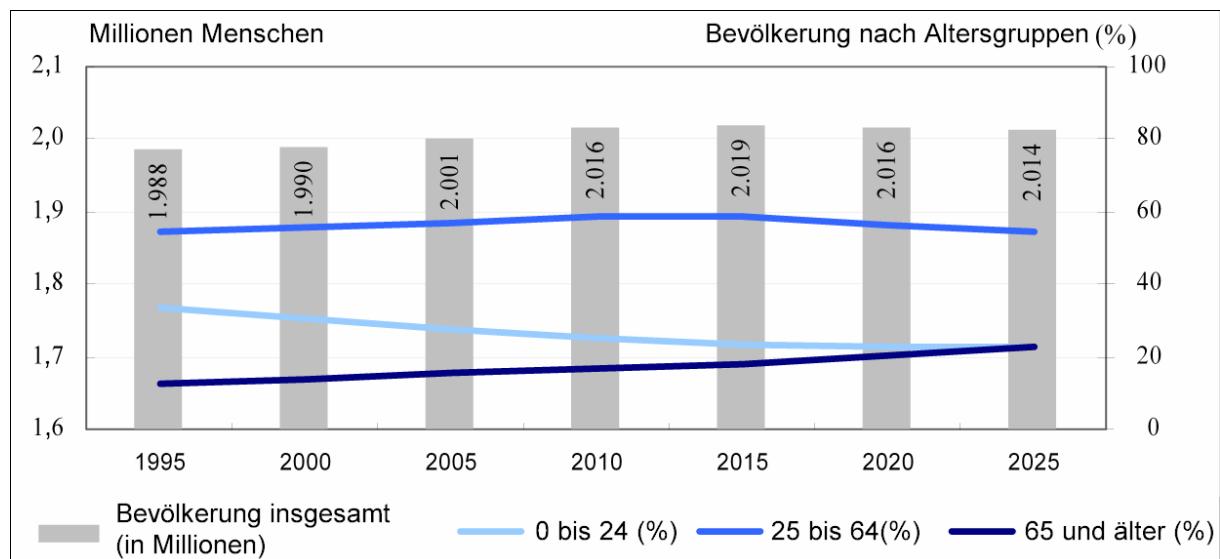
Slowenien besitzt eine Fläche von 20 273 km² und hat 2 008 516 Einwohner (Stand: 30. Juni 2006). Die Amtssprache ist Slowenisch, in Gemeinden mit italienischen und ungarischen Minderheiten auch Italienisch und Ungarisch.

Seit 1999 ist die slowenische Bevölkerung alljährlich gewachsen; dies ist eine Folge der Nettozuwanderung, die 2005 einen Wert von 3,2 je 1000 Einwohner erreicht hat. Nach den neuesten Zahlen ist die Nettoeinwanderung 2006 auf demselben Niveau geblieben oder hat sogar noch zugenommen. Das natürliche Bevölkerungswachstum ist seit 1997 negativ (-0,3 je 1000 im Jahr 2005). Die Fruchtbarkeitsziffer, die seit 1980 nahezu kontinuierlich rückläufig war, hat 2004 wieder zugenommen, ist aber immer noch gering (1,26 im Jahr 2005). Die Lebens-

⁴) Institut für makroökonomische Analyse und Entwicklung, 2005. Siehe Anhang 4.

erwartung nimmt demgegenüber weiterhin zu (74,1 Jahre für Männer und 81,3 Jahre für Frauen). Das hat zur Folge, dass die slowenische Bevölkerung altert. Wegen der wachsenden Nettozuwanderung wird der Anteil der Erwerbsbevölkerung bis 2010 noch zunehmen, dann aber rückläufig werden (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Bevölkerung und Bevölkerung nach Altersgruppen (in Mio. und %) – 1995 bis 2025



Quelle: Statistisches Amt der Republik Slowenien, Bevölkerungsstatistik, 2007; Eurostat, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Online-Datenbank, 2007; Berechnungen durch das Institut für makroökonomische Analyse und Entwicklung, Ljubljana.

1.3. Wirtschaft und Arbeitsmarkt – Indikatoren

Das slowenische Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist seit mehr als einem Jahrzehnt um jährlich etwa 4 % gewachsen. 2005 hat Slowenien deshalb 87 % des durchschnittlichen Pro-Kopf-BIP der EU-27 in Kaufkraftstandards erreicht. Das BIP-Wachstum hat sich 2006 fortgesetzt (5,2 %). Die Beschäftigungsstruktur entwickelt sich zu einer stärker dienstleistungsorientierten Wirtschaft, auch wenn dieser Prozess noch vergleichsweise langsam ist. Die Beschäftigungsquoten nehmen seit 2004 zu, also seit dem Beitritt Sloweniens zur EU. Bei den Männern liegen die slowenischen Beschäftigungsquoten durchgehend etwas unter, bei den Frauen etwas über den EU-Durchschnittswerten. In der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen ist die Beschäftigungsquote immer noch niedrig (32,5 % im Jahr 2006). Die Arbeitslosenquote ist 2005 auf 6,5 % angestiegen, hauptsächlich wegen des wachsenden Anteils der Erwerbsbevölkerung, der 2006 weiter zugenommen hat, während die Arbeitslosenquote auf 6,0 % zurückging. In den letzten zehn Jahren hat die Arbeitslosenquote von Frauen durchgehend über der von Männern gelegen, und dieser Abstand wächst (siehe Tabelle 1).

Die staatlichen Bildungsausgaben in Slowenien sind vergleichsweise hoch. 2004 beliefen sie sich auf 5,85 % des BIP (EU-27: 5,07 %), und nur vier EU-Mitgliedstaaten (Dänemark,

Schweden, Finnland und Belgien) haben einen größeren Teil ihres BIP auf die Bildung verwendet. Dies lässt sich einerseits durch die hohe Einschulungsquote und andererseits durch die starke öffentliche Subventionierung des privaten Sektors erklären, die aber rückläufig ist. Die privaten Bildungsausgaben in Slowenien, die ebenfalls hoch sind, beliefen sich 2003 auf 0,9 % des BIP; sie entfallen überwiegend auf die Hochschulbildung und auf Vorschuleinrichtungen.

Tabelle 1: Ausgewählte Arbeitsmarktindikatoren, 1995 bis 2006 (in %)

	1995		2000		2005		2006	
Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen (%)	Slowenien	EU-27	Slowenien	EU-27	Slowenien	EU-27	Slowenien	EU-27
Landwirtschaft	14,2	9,3	11,9	7,9	10,1	6,4	9,7	6,3
Industrie und Bauwesen	39,9	27,9	38,1	26,5	35,4	25,2	35,1	25,0
Dienstleistungen	45,9	62,8	50,0	65,6	54,5	68,4	55,3	68,6
Beschäftigungsquote insgesamt in der Altersgruppe 15-64 Jahre (%)	61,6*	:	62,8	62,2	66,0	63,4	66,6	64,4
Männer	66,0*	:	67,2	70,8	70,4	70,8	71,1	71,6
Frauen	57,1*	:	58,4	53,7	61,3	56,2	61,8	57,2
Arbeitslosenquote insgesamt in der Altersgruppe 15+ Jahre (%)	6,9*	:	6,7	8,6	6,5	8,9	6,0	8,2
Männer	7,0*	:	6,5	7,8	6,1	8,3	4,9	7,6
Frauen	6,7*	:	7,0	9,8	7,0	9,6	7,2	8,9
15 bis 24-Jährige	17,5*	:	16,3	17,4	15,9	18,3	13,9	13,9

(:) Daten nicht verfügbar.

(*) Daten für 1996.

Quelle: Arbeitsmarktstatistiken (unterschiedliche Quellen), Statistisches Amt der Republik Slowenien; Eurostat, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Online-Datenbank, 2007.

1.4. Bildungsstand der Bevölkerung

Die Bildungsstruktur der slowenischen Bevölkerung verbessert sich, da junge Menschen wie Erwachsene in wachsendem Maße sekundäre und tertiäre Bildungseinrichtungen besuchen. Der Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren, der einen tertiären Bildungsgang absolviert hat, nimmt zu und erreicht langsam den Durchschnittswert in der EU, während der Bevölkerungsanteil, der die Primarstufe nicht abgeschlossen oder seinen Schulbesuch mit einem Primarstufenabschluss beendet hat, rückläufig ist. Die Quote junger Menschen und Erwachsener, die am formalen Bildungssystem teilnehmen, wächst weiter; dies gilt insbesondere für die Hochschulbildung (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Bevölkerung im Alter zwischen 25 und 64 Jahren nach dem höchsten erreichten Bildungsgrad in EU-27, 2006 (in %)

	ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6		ISCED 0-2	ISCED 3-4	ISCED 5-6
EU-27	30	47	23	Litauen	20	57	22
EU-25	30	46	23	Luxemburg	39	40	21
Belgien	36	36	28	Ungarn	27	58	15
Bulgarien	31	51	18	Malta	72	17	11
Tschechische Republik	16	72	11	Niederlande	32	41	26
Dänemark	25	45	29	Österreich	25	60	15
Deutschland	25	55	20	Polen	21	64	15
Estland	21	52	27	Portugal	71	17	12
Irland	35	36	26	Rumänien	32	58	10
Griechenland	42	40	19	Slowenien	23	59	18
Spanien	50	22	26	Slowakei	19	69	12
Frankreich	35	41	23	Finnland	26	45	29
Italien	50	39	11	Schweden	20	50	25
Zypern	34	39	28	Vereinigtes Königreich	26	42	26
Lettland	24	58	18				

ISCED: International Standard Classification of Education (Internationaler Standard für die Bildungsklassifikation)

ISCED 0-2: Vorschulstufe, Primarbereich, Sekundarbereich I, einschließlich 3c kurz (berufsvorbereitende und berufliche Bildung unter zwei Jahren)

ISCED 3-4: Sekundarbereich II ohne 3c kurz, postsekundäre nichttertiäre Bildung

ISCED 5-6: Tertiärbereich

Quelle: Eurostat, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Online-Datenbank, 2007

2. Politische Entwicklungen

Nach dem Beitritt zur EU im Jahr 2004 und der Einführung des Euros im Jahr 2007 hat sich Slowenien rasch zu einer Dienstleistungswirtschaft und -gesellschaft entwickelt, in der das Hauptgewicht auf Wissen und Kreativität liegt. 2006 hat die slowenische Regierung den Rahmen für wirtschaftliche und soziale Reformen zur Förderung des Gemeinwohls in Slowenien verabschiedet (siehe Anhang 3), in dem die wirksame Entwicklung neuer Kenntnisse, das lebenslange Lernen, der bidirektionale Wissensfluss zur wirtschaftlichen Entwicklung und sozialen Einbeziehung sowie qualitativ hochwertige Arbeitsplätze eine zentrale Rolle spielen. Dies spiegelt sich auch in den neuen Rechtsvorschriften (siehe Kapitel 3). Im Bildungsbereich wurden die folgenden neuen Gesetze verabschiedet: das Gesetz über die berufliche und technische Bildung, das Gesetz über die postsekundäre berufliche Bildung und das Gesetz über die Veränderung und Vervollständigung der nationalen Berufsqualifikationen und des nationalen Programms für die Erwachsenenbildung (siehe Anhang 3).

2.1. Die wichtigsten Ziele und Prioritäten der Berufsbildungspolitik

Mit den neuen Rechtsvorschriften werden nachstehende Ziele verfolgt:

- (a) Förderung der Berufsbildung in einer Weise, die den Erfordernissen der modernen technologischen und sozialen Entwicklungen sowie den Bedürfnissen und den Interessen der daran Beteiligten entspricht, und unter Berücksichtigung der wachsenden Bedeutung von internationaler Zusammenarbeit und multikultureller Vielfalt;
- (b) Verbesserung der Schulqualität, der Qualität des arbeitsgestützten Lernens und der internationalen Vergleichbarkeit von beruflicher und technischer Bildung bzw. von beruflichen und technischen Qualifikationen;
- (c) stärkere Flexibilisierung von Programmen der beruflichen und technischen Bildung in der Sekundarstufe II durch Modularisierung und Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die Berufsbildung sowie Öffnung der Lehrpläne für regionale Erfordernisse. Angestrebgt wird die Erstellung flexibler Lehrpläne mit offenen Strukturen, die es Lernenden und insbesondere Erwachsenen ermöglichen, schrittweise Bildung zu erwerben, indem sie Module mit Kompetenzen kombinieren, die sie in formalen, nichtformalen und informellen Umfeldern erworben haben;
- (d) Weiterentwicklung der Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens sowie nichtformaler und informeller Kompetenzen sowie Ausbau der Verbindung zum formalen Bildungssystem innerhalb des nationalen Qualifikationsrahmens (⁵);

(⁵) Grundlage hierfür ist das Dekret zur Einführung und Nutzung eines Klassifizierungssystems für die allgemeine und berufliche Bildung (Klasius) (siehe 2.2.4).

- (e) Stärkung der sozialen Partnerschaften auf allen Ebenen und in allen Phasen der Planung, Entwicklung und Durchführung von Berufsbildungsprogrammen;
- (f) Entwicklung neuer Lehr- und Lernmethoden und Schaffung anderer Bildungsbedingungen in Schulen der Sekundarstufe II und in Unternehmen, um Frühinterventionen zu verbessern und die Abbrecherquote in der beruflichen und technischen Bildung zu senken;
- (g) Ermöglichung des Übergangs zwischen unterschiedlichen Schulformen, insbesondere zwischen dem beruflichen, technischen und allgemeinbildenden Sekundarbereich, bei gleichzeitiger systematischer Bereitstellung von Angeboten zum Qualifikationserwerb in verschiedenen Berufen (berufsbildende Lehrgänge);
- (h) Förderung des Unternehmergeistes durch Ausbau der Verbindung zwischen Bildung und Arbeitsleben, Weiterbildung der Lehrkräfte im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie Gewährleistung besserer Lehrinhalte und –methoden;
- (i) Bereitstellung von individueller Unterstützung und Anleitung insbesondere für Schüler mit besonderen Bildungsbedürfnissen und für Immigranten;
- (j) Ausbau der Rechenschaftspflicht und Verantwortung von Anbietern durch Einrichtung eines neuen Finanzierungssystems für die Berufsbildung und
- (k) Kompetenzentwicklung bei Lehrkräften und Ausbildern.

2.2. Quantitative Ziele

- (a) Gewährleistung, dass bis 2010 alle junge Menschen ihre berufliche Erstausbildung abschließen oder mindestens eine Teilqualifikation erwerben, die so genannte nationale Berufsqualifikation (siehe Glossar),
- (b) Gewährleistung, dass der Anteil der 18- bis 22-Jährigen mit mindestens einem Sekundarabschluss bis 2013 auf 95 % ansteigt. Das Ziel für 2007 liegt bei 91 % (Ministerium für Bildung und Sport), und
- (c) Gewährleistung, dass alle Berufsbildungsanbieter bis 2013 ein Qualitätsentwicklungs- und –sicherungssystem verwenden.

2.3. Maßnahmen

Um diese zentralen Ziele zu erreichen, wird das Ministerium für Bildung und Sport folgende Maßnahmen einleiten:

2.3.1. Lehrplanreform

Seit 2002 läuft ein umfassendes Reformprogramm, das aus ESF-Mitteln kofinanziert wird. Neue Berufsbildungsprogramme stützen sich auf Berufsstandards und spiegeln den in der Wirtschaft festgestellten Bedarf an neuen Kenntnissen und Kompetenzen wider. Die nationalen Lehrpläne des neuen Rahmens besitzen eine modulare Struktur, stützen sich auf Kompetenzen und werden nach Leistungspunkten bewertet (Leistungspunktesystem). Rund 20 % des Lehrplans sind flexibel und hängen von den örtlichen Erfordernissen ab. Die Lernergebnisse werden anhand der erworbenen beruflichen Kompetenzen spezifiziert (Verbindung von Theorie und Praxis); sie bauen auf Schlüsselkompetenzen und allgemeinen Kenntnissen auf. Neue Programme erlauben Lernenden einen leichteren vertikalen und horizontalen Übergang zwischen Programmen und Einrichtungen und Erwachsenen einen schrittweisen Bildungserwerb, damit sie in der Weiterbildung anerkannte Nachweise nichtformaler Kenntnisse erhalten, indem Module und in nichtformalen oder informellen Umfeldern bereits erworbene Kenntnisse miteinander kombiniert werden.

2.3.2. Entscheidungs- und Verwaltungsstrukturen allgemein- und berufsbildender Einrichtungen

Im Jahr 2004 hat das Ministerium für Bildung und Sport mit der Modernisierung der Finanz- und Verwaltungssysteme im Sekundarbereich begonnen. Grundlage des derzeitigen/neuen Systems ist die Finanzierung nach Pauschalbeträgen pro Kopf. Sie ermöglicht den Schulen eine größere fachliche und finanzielle Selbstständigkeit; auch können sie auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und ihrer Umgebung schneller reagieren. Gleichzeitig übernehmen sie größere Verantwortung für die Bildungsergebnisse und werden zur Suche nach Lösungen ermutigt, die sowohl ihr Bildungsangebot als auch ihre wirtschaftliche Lage verbessern. Das Projekt ist in einem Pilotversuch eingeführt worden, und die Zahl der teilnehmenden Schulen wächst von Jahr zu Jahr. 2006/2007 haben 31 Berufsschulen teilgenommen und Ende 2007 werden es etwa 55 sein.

2.3.3. Qualitätssicherungssysteme

Für die Berufsbildung ist ein umfassendes Qualitätssicherungssystem entwickelt worden. Es schließt bereits geltende, nationale Standards, Lehrpläne, Qualifikationen, Bildungsgänge für Lehrkräfte, Schuleinträge in das Register, Abschlussprüfungen und das Fachabitur mit ein und ergänzt diese Elemente durch Selbstbewertungen, die obligatorische Einrichtung von Qualitätsmanagementgruppen in den Schulen und jährliche Fortschrittsberichte. Im Oktober 2007 hat der Nationale Sachverständigenrat für berufliche und technische Bildung Indikatoren für die Qualitätsüberwachung verabschiedet (siehe 3.1).

2.3.4. Entwicklung eines nationalen Qualitätsrahmens

Die Regierung hat 2006 ein Dekret über die Einführung und Nutzung eines Klassifizierungssystems für die allgemeine und berufliche Bildung (Klasius)⁽⁶⁾ erlassen, das eine der formalen Grundlagen für die Schaffung eines slowenischen Qualifikationsrahmens bildet. Die Klassifizierung erfolgt in acht Stufen, die alle Qualifikationen von der Grundschule bis zur Promotion erfassen. In die Klassifikationen gehen Unterrichtsmaßnahmen, Lernergebnisse, Zulassungsbedingungen und die Kursdauer ein.

2.3.5. Entwicklung von Lernpartnerschaften mit Interessengruppen

Die neuen Lehrpläne (von denen 20 % offen und flexibel sind) ermutigen die Schulen, intensiv mit der örtlichen Wirtschaft und mit örtlichen Unternehmen zusammenzuarbeiten. Mit Hilfe von ESF-Mitteln sind Regionalräte für die Entwicklung von Humanressourcen gegründet worden, in denen Arbeitnehmer, Schulen, regionale Entwicklungsgesellschaften und Handelskammern vertreten sind.

2.3.6. Allgemeine und berufliche Bildung von Lehrkräften und Ausbildern

Seit 2003 wurden verschiedene Projekte entwickelt, um die Fähigkeiten und Kompetenzen von Lehrkräften systematisch auszubauen. Diese Projekte werden meistens aus ESF-Mitteln kofinanziert; sie befassen sich mit Teamplanung und Durchführung von Schullehrplänen, der Beratung und Unterstützung von Einzelpersonen beim Erwerb neuer Kenntnisse (individualisierte Lehrpläne und Portfolios), der Einführung des projekt- und problemorientierten Lernens, dem Lernen, wie man lernt, der IKT-Nutzung, Lese- und Schreibfähigkeit, der Einführung des elektronischen Lernens sowie der Vernetzung von Schulen, Unternehmen und Lehrkräften. Außerdem sind Kooperationsprogramme zwischen Schulen und örtlichen Betrieben entwickelt und eingeführt worden, in denen das Hauptgewicht auf der Fortbildung von Lehrkräften und Mentoren zur Unterstützung der praktischen Arbeit liegt.

2.3.7. Lebenslanges Lernen – Verbesserung von Zugang und Angeboten für Erwachsene und benachteiligte Gruppen

Das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales verbessert den Zugang zum Lernen für benachteiligte Gruppen (Arbeitslose, Behinderte, Roma und Personen mit besonderen Beschäftigungshemmisse) und die einschlägigen Angebote durch Maßnahmen des Programms für eine aktive Beschäftigungspolitik, darunter auch Aktionen, an denen örtliche Organisationen und Personalabteilungen mitwirken (siehe Anhang 3).

⁽⁶⁾ Dekret zur Einführung und Nutzung eines Klassifizierungssystems für die allgemeine und berufliche Bildung (Klasius) (*Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije izobraževanja*). Statistisches Amt der Republik Slowenien (*Statistični urad RS*). Im Internet verfügbar unter <http://www.stat.si>.

Alle Maßnahmen werden im Rahmen des Operativprogramms Entwicklung von Humanressourcen 2007-2013 weiterentwickelt (allgemeine und berufliche Bildung für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit, Stimulierung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitsuchenden und Nichterwerbstätigen, Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Stärkung der sozialen Eingliederung) (siehe 11.1).

3. Institutioneller Rahmen

3.1. Verwaltungsstruktur

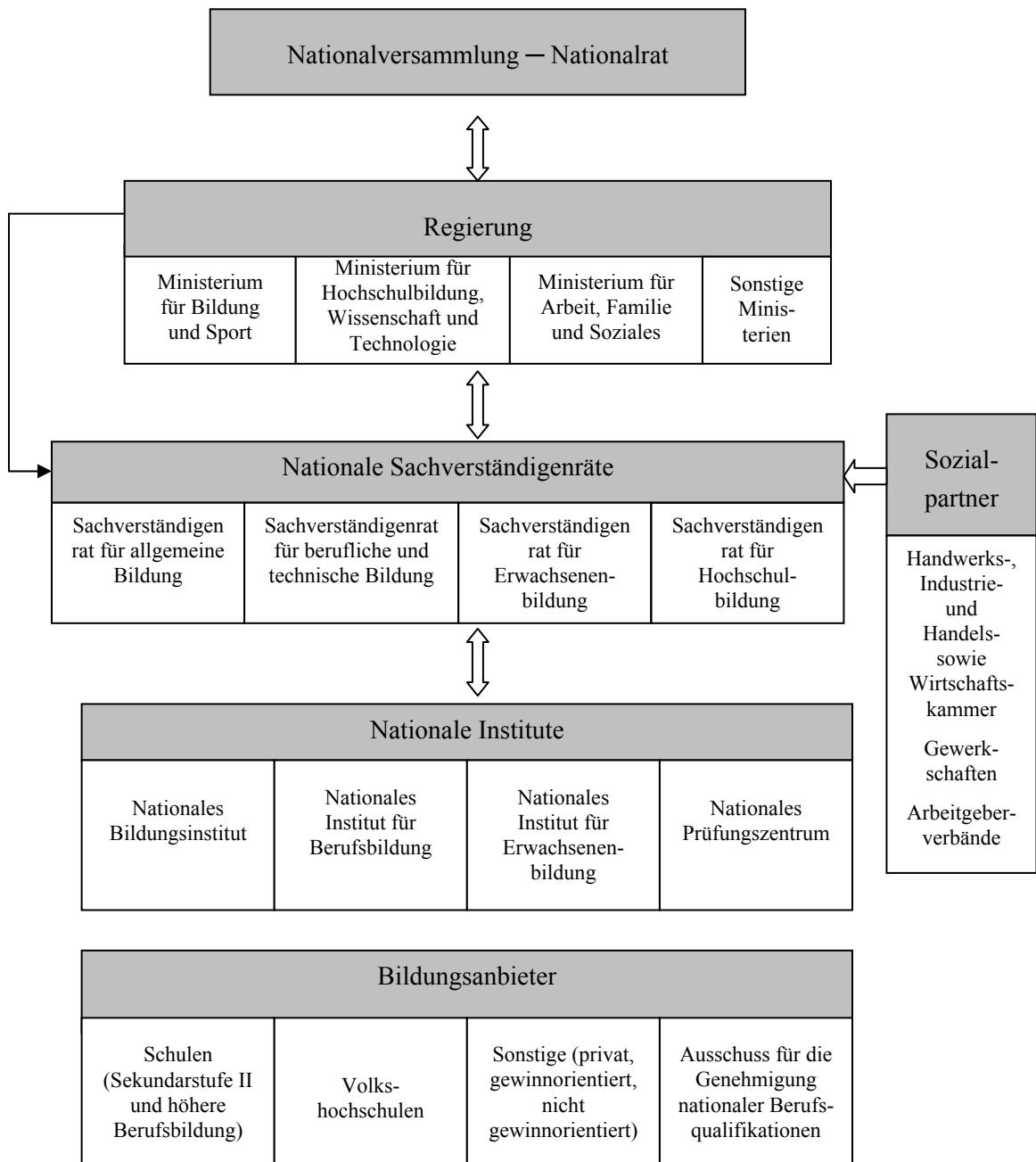
(Siehe Abbildungen 2 und 3)

Die Zuständigkeit für die Verwaltung des Bildungswesens liegt teils bei den nationalen Behörden, teils bei den kommunalen Behörden und teils bei den Schulen. Das frühere Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport ist Anfang 2005 in zwei neue Ministerien geteilt worden: das Ministerium für Bildung und Sport und das Ministerium für Hochschulbildung, Wissenschaft und Technologie. Das Ministerium für Bildung und Sport ist für die Entwicklung der voruniversitären Bildungspolitik, für Inspektionsverfahren, die Zuweisung von Mitteln und für die Umsetzung von Rechtsvorschriften und administrativen Beschlüssen zuständig, die sich auf Vorschulen, Pflichtschulen, Schulen der Sekundarstufe II und auf höhere Berufsschulen beziehen. Für die Verwaltung der Vor- und Grundschulen sind die kommunalen Behörden verantwortlich. Die Schulbeiräte (*sveti šol*) handeln autonom auf kommunaler Ebene und spielen im Prozess der administrativen Dezentralisierung eine wichtige Rolle. Die Aufsichtsbehörde für Bildung untersteht der nationalen Aufsichtsbehörde für Bildung und Sport, die ihrerseits dem Ministerium für Bildung und Sport untersteht. Das Ministerium für Hochschulbildung, Wissenschaft und Technologie ist für das Hochschulwesen zuständig: Universitäten und einzelne Hochschuleinrichtungen (Fachbereiche und berufsbildende Hochschulen).

Von der Regierung der Republik Slowenien sind vier Nationale Sachverständigenräte eingerichtet worden: der Sachverständigenrat für allgemeine Bildung, der Sachverständigenrat für Erwachsenenbildung, der Sachverständigenrat für Hochschulbildung und der Sachverständigenrat für berufliche und technische Bildung. Die Räte helfen bei Entscheidungsprozessen. Außerdem sind sie für die Vorbereitung neuer Rechtsvorschriften und Bestimmungen zuständig.

Die Hauptzuständigkeiten der Räte sind: Erlass neuer, öffentlich anerkannter Lehrgänge im Bildungsbereich und Zusammenarbeit im Entscheidungsprozess für neue Lehrgänge (etwa Aufstellung des neuen Curriculum), Entscheidungen über neue Lehr- und Schulbücher, Beschlüsse über die Standards für Privatschulen und Vorbereitung von Änderungsvorschlägen für den Minister für Bildung und Sport. Die Sachverständigenräte können in ihren verschiedenen Zuständigkeitsbereichen Sonderkommissionen als Arbeitsgremien einsetzen.

Abbildung 2: Verwaltung der allgemeinen und beruflichen Bildung in Slowenien



Quelle: Gruppe des ReferNet-Konsortiums, 2007.

Sachverständigen- und Forschungsarbeiten im Bereich der voruniversitären Bildung leisten die folgenden drei öffentlichen Einrichtungen: das Nationale Bildungsinstitut im Bereich der allgemeinen Bildung, das Slowenische Erwachsenenbildungszentrum und das Nationale Institut für Berufsbildung. Für die Durchführung der Reifeprüfungen in der allgemeinen und technischen Bildung ist das Nationale Prüfungszentrum zuständig. Außerdem hat es folgende

Aufgaben: Durchführung staatlicher Prüfungen in der Pflichtschule (zusammen mit dem Nationalen Bildungsinstitut) und Entwicklung von Methoden und Verfahren für die Bewertung und Validierung beruflicher Kenntnisse und Kompetenzen. Als übergeordnete Stelle überwacht es die Arbeit der Prüfstellen, die für die Bewertung und Validierung der nationalen Berufsqualifikationen zuständig sind, und es bereitet die Prüfungen vor, in denen der Stand der Fremdsprachenkenntnisse ermittelt wird, und führt sie durch. Die Nationalen Sachverständigenräte legen Wissensstandards fest, billigen neue Programme und empfehlen sie der Regierung zur Bestätigung. Sie bestimmen die Inhalte von Bildungsprogrammen, genehmigen Lehrbücher und Unterrichtsmaterial, und sie schlagen Kriterien und Standards für die Schulausstattung vor.

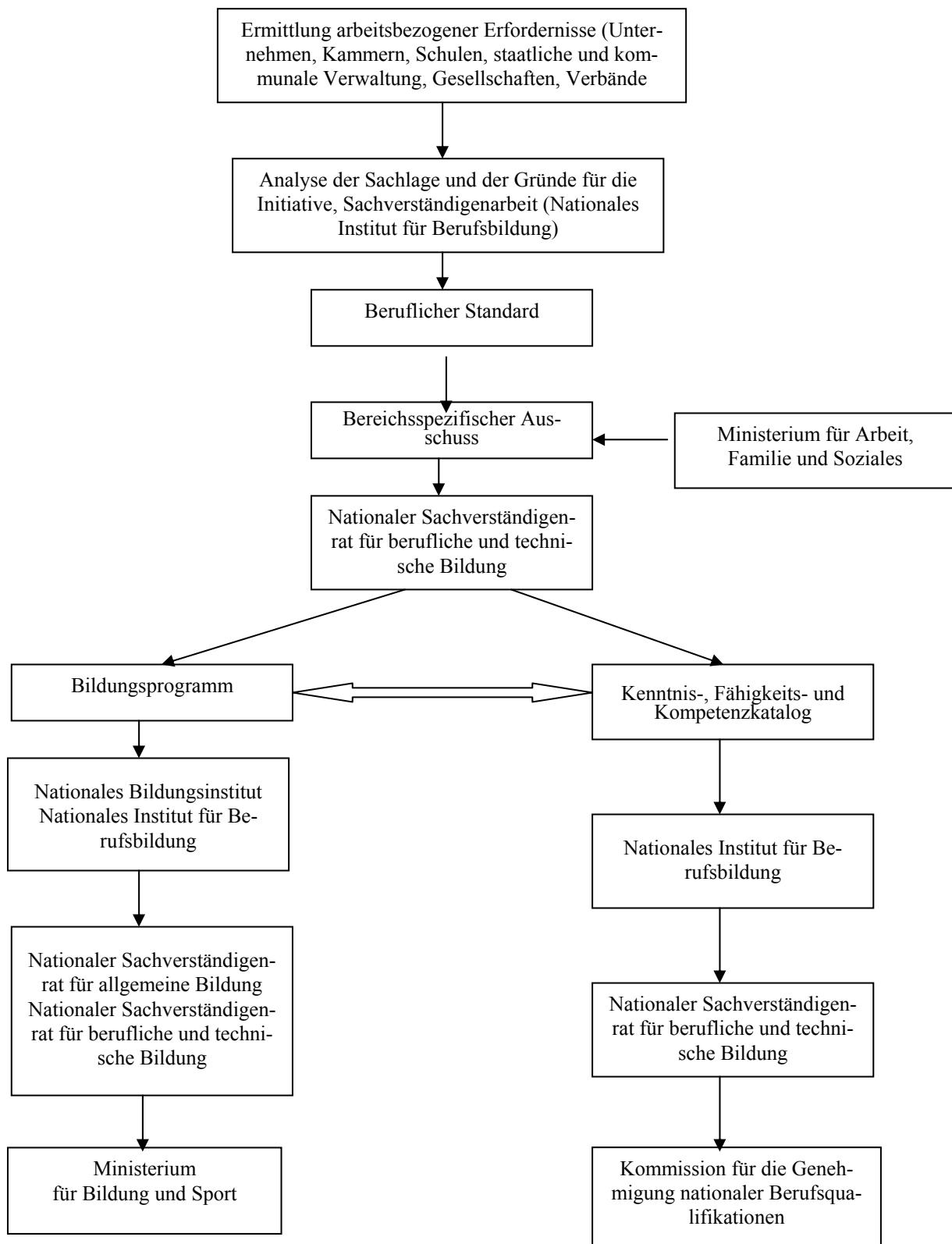
Bei der Aus- und Weiterbildung spielt auch das Arbeitsamt der Republik Slowenien eine wichtige Rolle, da es der wichtigste Veranstalter, Koordinator und Anbieter von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und entlassene Arbeitnehmer ist.

3.2. Rechtsrahmen

Es gibt im Wesentlichen vier Gesetze, die das öffentlich anerkannte Zertifizierungsverfahren in der Berufsbildung regeln: das Gesetz über die Organisation und Finanzierung des Bildungswesens, das Gesetz über die berufliche und technische Bildung, das Gesetz über die postsekundäre berufliche Bildung und das Gesetz über die Erwachsenenbildung. Außerdem befasst sich ein ganzes Paket von Gesetzen aus den Bereichen Beschäftigung, Sozialpolitik und Industrie mit bestimmten Aspekten der nichtformalen allgemeinen und beruflichen Bildung sowie der staatlich regulierten beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen, indem es von den in diesem Bereich Tätigen Genehmigungen, Nachweise beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzen usw. fordert (zu den Rechtsvorschriften siehe Anhang 3).

Die Rechte und Pflichten bestimmter sozialer Gruppen beim Zugang zur Ausbildung werden hauptsächlich durch das Beschäftigungs- und Sozialrecht geregelt (siehe Anhang 3). Das Gesetz über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (42/2002) legt fest, dass beschäftigte und entlassene Arbeitnehmer ein Recht auf Fortbildung besitzen, und welche Rolle Tarifvereinbarungen bei der Durchsetzung dieses Rechtes in der Praxis spielen. Das Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung begründet das Recht von Menschen mit Behinderungen auf berufliche Rehabilitierung, während das Gesetz über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenversicherung die Rechte Arbeitsloser auf allgemeine und berufliche Bildung sowie die damit verbundenen Pflichten regelt. Das zuletzt genannte Gesetz definiert auch die Grundsätze einer aktiven Beschäftigungspolitik sowie den Status und die Zuständigkeiten der verschiedenen daran beteiligten Akteure. Eine wichtige Rolle spielen schließlich auch Rechtsvorschriften zur Reglementierung einzelner wirtschaftlicher Aktivitäten. Darin werden die Bedingungen für die Ausübung einer Tätigkeit oder eines Berufes festgelegt, darunter in den meisten Fällen eine höhere berufliche Bildung.

Abbildung 3: Entscheidungsprozess für Bildungsinhalte



Quelle: Gruppe des ReferNet-Konsortiums, 2007.

3.3. Rolle der Sozialpartner

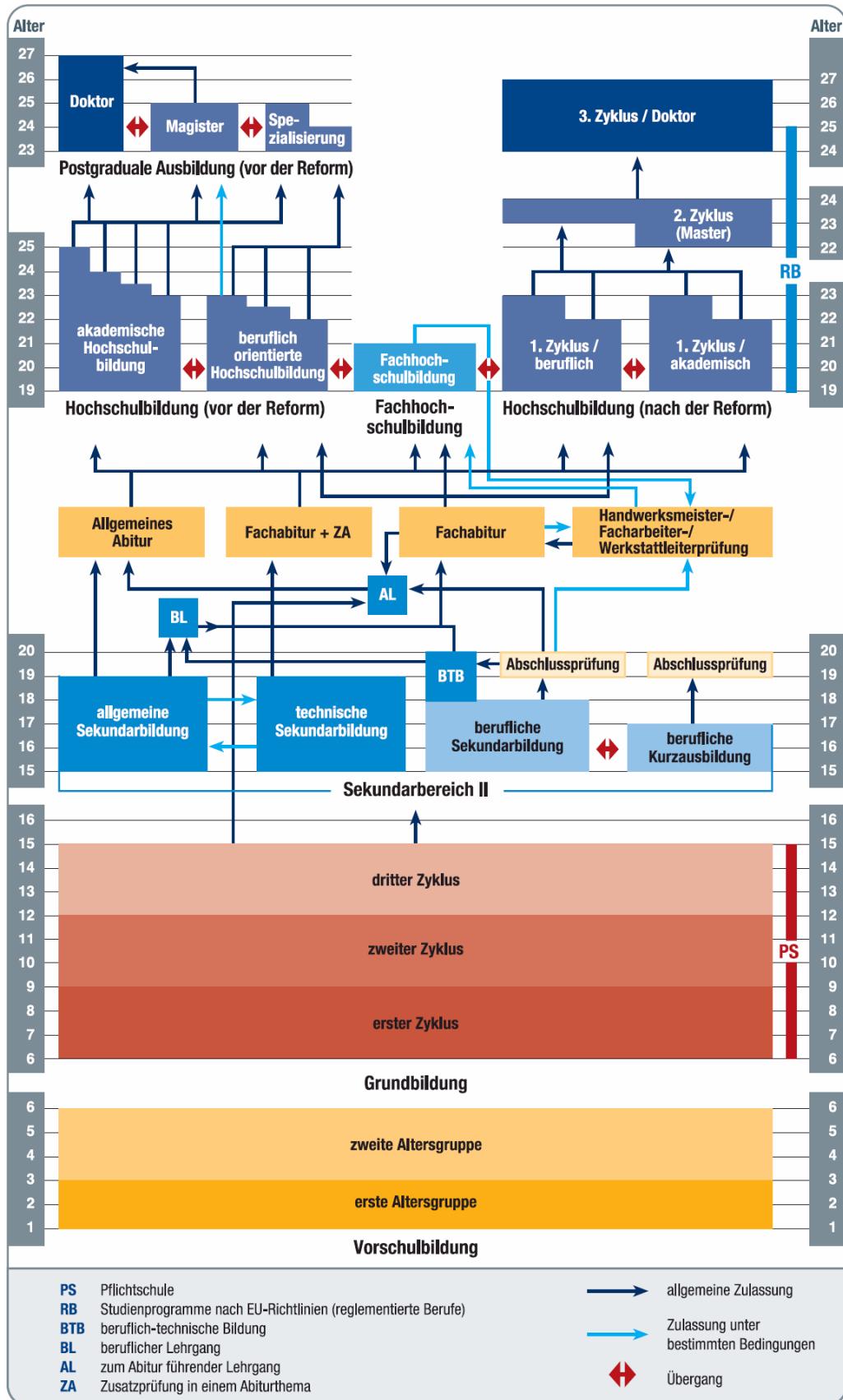
Die Rolle der Sozialpartner im Bereich der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung sowie ihre Beteiligung daran wird vom Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales koordiniert. Dieses Ministerium ist auch dafür zuständig, die Methodik der Kenntnisse und Fähigkeiten im Zertifizierungssystem zu erarbeiten, und es regelt die Bewertungs- und Zertifizierungsverfahren für nationale Berufsqualifikationen, die im Zertifizierungssystem erworben werden.

Die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern Sloweniens vertreten als Arbeitgeberorganisationen die Arbeitgeber im sozialen Dialog und leisten im Bereich der Berufsbildung technische, Entwicklungs- und Beratungsarbeit. Sie erarbeiten die Wissens- und Qualifikationsstandards für das Zertifizierungssystem, und sie veranstalten Prüfungen für Handwerksmeister, Facharbeiter und Werkstattleiter, d. h. für besonders verbreitete Bereiche der beruflichen Weiterbildung. Außerdem veranstalten sie Prüfungen und erteilen Zeugnisse über Qualifikationen in handwerksnahen Tätigkeiten, für die keine Meisterprüfung erforderlich ist. Beide Kammern organisieren und bieten außerdem nichtformale Berufsbildungsmaßnahmen an, für die keine national gültigen Zeugnisse erteilt werden.

Gewerkschaften sind gesetzlich darauf beschränkt, am Zertifizierungsverfahren für nationale Berufsqualifikationen als Partner teilzunehmen. Für ihre Mitglieder veranstalten und bieten sie unabhängige Bildungsmaßnahmen an.

Mit der Einführung von sozialen Partnerschaften in der Berufsbildung spielen die Vertreter von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die auch in den nationalen Organen vertreten sind, eine Rolle von zunehmender Bedeutung.

Abbildung 4: Der Aufbau des Bildungssystems in Slowenien, 2006/2007



Quelle: Nach Eurydice, 2007

4. Berufliche Erstausbildung

4.1. Überblick

Das slowenische Bildungssystem besteht aus folgenden Elementen: Vorschule, Pflichtschule (einer einheitlichen Struktur aus Primarbereich und Sekundarbereich I), Sekundarbereich II, Fachhochschule und Hochschule (siehe Abbildung 4). Im Schuljahr 2005/2006 erreichte der Anteil von Vorschuleinrichtungen in Privatbesitz 2,3 %, darin wurde 1,5 % der Kinder Vorschulbildung vermittelt. 2007 gab es in Slowenien nur eine private Grundschule (die Waldorf-Schule). Im Sekundarbereich II gibt es nur sechs private Gymnasien (*gimnazije*) (vier katholische, die Waldorf-Schule und die Europäische Schule), aber keine privaten berufsbildenden oder technischen Sekundarschulen. Der Anteil der privaten höheren Berufsschulen beträgt 58 % (2007/2008).

4.1.1. Pflichtschule (*osnovna šola*)

Die Pflichtschule (einheitliche Struktur aus Primarbereich und Sekundarbereich I – *osnovna šola*) dauert neun Jahre. Sie ist in drei Zyklen gegliedert:

- erster Zyklus (Altersgruppe 6 bis 9 Jahre, Klassen 1 bis 3)
- zweiter Zyklus (Altersgruppe 9 bis 12 Jahre, Klassen 4 bis 6)
- dritter Zyklus (Altersgruppe 12 bis 15 Jahre, Klassen 7 bis 9)

Der Zugang zur Pflichtschule ist für alle Kinder kostenlos, deren sechster Geburtstag in das Jahr fällt, in dem sie in die erste Klasse kommen. Die Eltern sind rechtlich verpflichtet und berechtigt, zwischen einer öffentlichen oder einer privaten Schule oder dem Hausunterricht zu wählen. Die Schule, die im Schuldistrikt ihres Wohnsitzes liegt, ist zur Einschulung ihrer Kinder verpflichtet; Eltern können sich aber für eine andere Grundschule ihrer Wahl entscheiden, wenn diese Schule ihre Zustimmung erteilt. Schüler, die ihre Pflichtschule beenden und mindestens sieben Klassen erfolgreich durchlaufen haben, können ihre Ausbildung mit einem berufsbildenden Kurzlehrgang fortsetzen.

In der Sekundarstufe I gibt es keine berufliche Erstausbildung.

4.1.2. Sekundarstufe II und postsekundäre Bildung

Die Sekundarstufe II ist gebührenfrei und für Jugendliche im Alter von 15 bis 19 Jahren bestimmt.

In der Sekundarstufe II gibt es folgende Schulformen:

- allgemeinbildende Schulen des Sekundarbereichs II (*gimnazija*) (vier Jahre) – Altersstufe 15 bis 19 Jahre;
- technische Schulen des Sekundarbereichs II (vier Jahre) – Altersstufe 15 bis 19 Jahre;
- berufsschulen des Sekundarbereichs II (drei Jahre) – Altersstufe 15 bis 18 Jahre;
- berufsorientierte/technische Schulen des Sekundarbereichs II (drei + zwei Jahre) – Altersstufe 15 bis 20 Jahre;
- Schulen für berufsorientierte Kurzlehrgänge des Sekundarbereichs II (zweieinhalb Jahre) – Altersstufe 15 bis 17/18 Jahre.

Allgemeinbildende Schulen des Sekundarbereichs II (*gimnazija*)

Die Bildungsreformen in der Mitte der neunziger Jahre haben die allgemeinbildenden, technischen und berufsorientierten Schulen der Sekundarstufe II klar voneinander geschieden. Es wurden wieder Gymnasien (*gimnazija*) eingeführt, die zunächst nur allgemeine und klassische Programme als Vorbereitung auf ein weiterführendes Studium anboten. Zum Abschluss des Gymnasiums müssen die Schüler eine externe Prüfung in fünf Fächern bestehen, das so genannte Abitur (*matura*), das 1995 als Ersatz für die früheren Abschlussprüfungen eingeführt worden ist. Es dient gleichzeitig als Eingangsprüfung für ein Hochschulstudium. Gymnasialschüler, die ihren Bildungsgang aus gleich welchen Gründen nicht fortsetzen wollen, können in den Arbeitsmarkt eintreten, indem sie an einem berufsorientierten Lehrgang (*poklicni tečaj*) teilnehmen und sich im gewählten Beruf qualifizieren.

Berufsorientierte und technische Schulen des Sekundarbereichs II und postsekundäre Bildung

Die berufsorientierte und technische Erstausbildung hat folgende Bestandteile: berufsbildende Kurzlehrgänge (zweieinhalb Jahre), sekundäre Berufsbildung (drei Jahre), technische Bildung (vier Jahre), berufsorientiert-technische Bildung (zwei Jahre nach der sekundären Berufsbildung) und postsekundäre nichttertiäre berufsbildende Lehrgänge (*poklicni tečaji*) – bis zu einem Jahr).

4.1.3. Höhere Berufsbildung

Die höhere Berufsbildung wird von den Fachhochschulen (*višje strokovne šole*) bereitgestellt, die zweijährige Lehrgänge auf einem Niveau unterhalb des Diploms anbieten (Kurzstudium, ISCED 5B). Das Gesetz über die höhere Berufsbildung (2004) regelt die Organisation der Fachhochschulen und siedelt sie im tertiären Bildungsbereich an, indem sie Verbindungen zu anderen berufsorientierten Studiengängen auf Graduiertenebene durch das Angebot herstellt, mit 120 vertikalen Leistungspunkten einen akademischen Grad zu erwerben. Die Fachhochschulen stellen ein Diplom aus, das die Art des Bildungsgangs benennt, und einen Diplomzusatz in Slowenisch und in einer EU-Sprache.

Bedingung für die Zulassung zur Fachhochschule ist der Abschluss einer geeigneten vierjährigen technischen Sekundarschule oder eines Gymnasiums. Der Besuch einer Fachhochschule ist auch nach einem geeigneten dreijährigen berufsorientierten Sekundarschullehrgang oder nach drei Jahren einschlägiger praktischer Arbeit möglich, wenn zusätzlich eine Zulassungsprüfung abgelegt wird.

In Fachhochschulen wird das Studium mit einer Diplomprüfung abgeschlossen (*diplomski izpit*). Absolventen können in bestimmten Berufen arbeiten. Ab 1998/1999 ist auch der Wechsel in das zweite Jahr einer berufsorientierten Hochschulausbildung möglich.

4.1.4. Hochschulbildung

Hochschulbildung wird von Universitäten und einzelnen Hochschuleinrichtungen angeboten: Fachbereiche und berufsbildende Hochschulen. Universitäten und einzelne Hochschuleinrichtungen bieten in der Regel akademische und berufsorientierte Studiengänge an, berufsbildende Hochschulen dagegen hauptsächlich berufsorientierte Studiengänge. Wenn sie hinsichtlich Lehrkräften und Ausstattung den akademischen Standards entsprechen, können sie auch die Zulassung für Promotionsstudiengänge erhalten; andernfalls müssen sie solche Studiengänge in Zusammenarbeit mit Hochschuleinrichtungen durchführen. Nach der Änderung des Gesetzes über das Hochschulwesen (2004) wird die neue Struktur der Hochschulbildung nach Maßgabe des vorgeschlagenen Bologna-Musters schrittweise umgesetzt (siehe Abbildung 4). Die neue Struktur ist nicht mehr als binär zu klassifizieren. Sie besteht aus dem ersten Zyklus (entspricht dem Bachelor), d. h. drei bis vier Jahren eines theoretischen oder berufsorientierten Studiums, die beide zu den Masterprogrammen des zweiten Zyklus führen. Im Prinzip bieten alle neuen Masterstudiengänge Gelegenheit zum Studium auf Promotionsniveau. Die neue Struktur kommt ohne Spezialisierungsprogramme aus. Für den Beginn des Hochschulstudiums ist ein allgemeines Abiturzeugnis (*matura*) erforderlich. Alternativ kann der Zugang zu akademischen Studiengängen auch über das Fachabitur (*poklicna matura*) mit einer Zusatzprüfung zum Abschluss der technischen Sekundarstufe erfolgen. Kandidaten mit Fachabitur haben Zugang zur berufsorientierten Hochschulbildung. Dabei ist zu beachten, dass die berufsorientierte Hochschulbildung auch Kandidaten mit allgemeinem Abitur offensteht. Wenn für bestimmte Kurse spezifische Fähigkeiten erforderlich sind, werden auch die Ergebnisse von speziellen Befähigungs- und Begabungsprüfungen berücksichtigt.

4.2. Berufsbildung in der Sekundarstufe II

Die berufliche und technische Erstausbildung der Sekundarstufe II besteht aus folgenden Elementen:

- berufsbildende Kurzlehrgänge (zweieinhalb Jahre),
- sekundäre Berufsbildung (drei Jahre),

- technische Bildung (vier Jahre) und
- berufsorientiert-technische Bildung (zwei Jahre nach der sekundären Berufsbildung).

4.2.1. Berufsbildende Kurzlehrgänge

Zu den berufsbildenden Kurzlehrgängen werden Kandidaten zugelassen, die die Grundschule oder ein modifiziertes Bildungsprogramm für Kinder mit besonderen schulischen Erfordernissen erfolgreich abgeschlossen haben, sowie Kandidaten, die die Grundschule zwar neun Jahre besucht, aber nicht erfolgreich abgeschlossen haben. In der Regel dauern diese Lehrgänge zweieinhalb Jahre und enden mit einer Abschlussprüfung. Die Schüler bauen die allgemeinen Kenntnisse aus, die sie in den letzten Jahren der Grundschule erworben haben, und sie gewinnen neue allgemeine und berufliche Kenntnisse und Qualifikationen für einfache Aufgaben hinzu. Mit dem Abschlusszeugnis können die Schüler in den Arbeitsmarkt oder in das erste Jahr einer anderen Schule der Sekundarstufe II wechseln.

4.2.2. Sekundäre Berufsbildung

Wenn Schüler die Grundschule erfolgreich abgeschlossen haben, können sie an einem dreijährigen Berufsbildungsprogramm teilnehmen. Diese Programme werden entweder von den Berufsschulen allein oder in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern als ein duales System von Lehre und Schulunterricht angeboten. Sie dauern üblicherweise drei Jahre und enden mit einer Abschlussprüfung. Mit dem Abschlusszeugnis können die Schüler in den Arbeitsmarkt wechseln oder ihre Ausbildung mit einem zweijährigen berufsorientiert-technischen Lehrgang fortsetzen, der mit dem Fachabitur (*poklicna matura*) abschließt und zu einer Qualifikation auf dem Niveau der technischen Sekundarschule führt. Die neuen Ausbildungsgänge der sekundären Berufsbildung schließen eine mindestens 24-wöchige praktische betriebliche Ausbildung ein und sind nach den Grundsätzen von Modulen und offenen Curricula gestaltet worden.

Für Absolventen der dreijährigen sekundären Berufsbildung wird ergänzend noch eine zweijährige technische Ausbildung angeboten. Dieser Kurs führt zum Bildungsstand der technischen Vierjahreslehrgänge. Die Gleichwertigkeit wird durch den Inhalt und die Zahl der allgemeinen und technischen Fächer sowie durch den Inhalt der Abschlussprüfung gesichert.

Andererseits können Absolventen, die unmittelbar nach Abschluss ihrer dreijährigen Berufsbildung einen Arbeitsplatz finden, nach mindestens dreijähriger Beschäftigung ihre Ausbildung fortsetzen, um sich auf dem Niveau der technischen Sekundarschule zu qualifizieren. Dazu müssen sie eine Prüfung ablegen. Bestehen sie die Prüfungen für Handwerksmeister, Facharbeiter und Werkstattleiter, weisen sie einen höheren Kompetenzgrad in ihrem Beruf nach. Wenn sie außerdem Prüfungen in den allgemeinen Fächern des Fachabiturs bestehen, können sie an einer Fachhochschule studieren.

4.2.3. Technische Bildung

Die technischen Lehrgänge dauern vier Jahre und sollen hauptsächlich der Vorbereitung auf die Fachhochschule und die berufsorientierte Hochschulbildung dienen. Sie enden mit dem Fachabitur (*poklicna matura*), einer Abschlussprüfung in vier Fächern, die zum Teil extern vorbereitet, aber intern bewertet wird. Mit diesem Kurs erhalten die Lernenden Zugang zu berufsorientierten Formen der Hochschulbildung; bestehen sie noch eine Prüfung in einem zusätzlichen Fach des allgemeinen Abiturs, können sie auch an einigen akademischen Studiengängen teilnehmen. Das berufliche und technische Bildungssystem bietet die Wahl zwischen verschiedenen Bildungsgängen zu beruflichen Qualifikationen. Auch ein Wechsel zwischen beruflichen und technischen Bildungsgängen ist zulässig. Um von den technischen Lehrgängen zu einem akademischen Hochschulstudium zu wechseln, ist die Teilnahme an einem Abitur-Lehrgang (*maturitetni tečaj*) erforderlich.

Die Curricula der vierjährigen technischen Ausbildung gelten zwei zentralen Zielen:

- Vorbereitung auf die berufsorientierte Hochschulbildung und
- Vermittlung von ausreichenden Kenntnissen für den Arbeitsmarkt, um dort eine Tätigkeit in der Industrie, im Handel oder im Dienstleistungsbereich aufnehmen zu können.

4.2.4. Wechsel der Ausbildungsgänge und -zweige

Der Wechsel zwischen den Programmen und Zweigen der beruflichen und technischen Bildung ist eindeutig geregelt.

Nach dem Abschluss eines berufsbildenden Kurzlehrgangs können Schüler in den Arbeitsmarkt oder in das erste Jahr einer anderen Schule der Sekundarstufe II wechseln.

Absolventen der dreijährigen Berufsbildungsgänge haben mehrere Möglichkeiten:

- sie können in den Arbeitsmarkt eintreten,
- sie können ihre Ausbildung mit einem zweijährigen berufsorientiert-technischen Lehrgang fortsetzen (dem so genannten 3+2-Schema) und nach Bestehen einer Fachabiturprüfung den Abschluss der technischen Sekundarstufe erwerben, und
- sie können nach mindestens dreijähriger Arbeitserfahrung ihre Ausbildung fortsetzen und den Abschluss der technischen Sekundarstufe erwerben, indem sie die Prüfungen für Handwerksmeister, Facharbeiter und Werkstattleiter oder die Prüfung in den allgemeinen Fächern des Fachabiturs bestehen; alternativ können sie auch an einem Abitur-Lehrgang teilnehmen.

Nach Abschluss eines vierjährigen technischen Bildungsgangs haben Lernende folgende Optionen:

- sie können in den Arbeitsmarkt eintreten,

- sie können ihre Ausbildung in Fachhochschulgängen oder einem Programm der berufsorientierten Hochschulbildung fortsetzen, und
- sie können zusätzlich zum Fachabitur eine Prüfung in einem Fach des allgemeinen Abiturs ablegen und dann an akademischen Hochschulstudien für Nichtgraduierte teilnehmen, die einen solchen Wechsel zulassen.

4.2.5. Bewertung und Zeugnisse

Das Schuljahr ist in drei Bewertungszeiträume gegliedert. Bewertungen und Prüfungen erfolgen normalerweise mündlich, schriftlich und numerisch. Die Notenskala reicht von 1 bis 5, wobei 1 bedeutet, dass der Kenntnisstand des Schülers unbefriedigend ist. Am Ende des Schuljahrs wird eine Gesamtnote vergeben, die von allen Noten in den einzelnen Fächern abhängt. Schüler werden in die nächste Klasse versetzt, wenn sie in allen Fächern bestanden haben und alle sonstigen Anforderungen des Lehrplans erfüllen. Am Ende des Schuljahres können Schüler ihre Prüfungen in höchstens drei Fächern wiederholen, in denen sie nicht bestanden haben.

4.2.6. Teilnahme Jugendlicher

In den letzten Jahren haben mehr als 98 % der Schüler mit Pflichtschulabschluss ihre Ausbildung in der Sekundarstufe II fortgesetzt. Dabei war der Anteil der in den berufsbildenden Kurzlehrgängen und in der sekundären Berufsbildung angemeldeten Schüler über die letzten Jahre rückläufig, während bei den Anmeldungen im allgemeinbildenden Sekundarbereich (*gimnazija*) ein bedeutender Zuwachs zu verzeichnen war.

Tabelle 3: Anmeldungen in allen Stufen und Zweigen der Sekundarstufe II und der postsekundären nichttertiären Bildung (Jugendliche) von 2001/2002 bis 2005/2006

Programm	2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen	Insgesamt	Frauen
Berufsbildende Kurzlehrgänge	2 872	773	2 539	699	2 358	591	2 121	544	1 804	454
Sekundäre Berufsbildung	22 801	8 850	20 895	7 903	19 566	7 194	18 137	6 396	17 077	5 911
Technisch	30 896	15 747	30 740	15 485	31 773	15 830	31 841	15 946	32 049	15 683
Allgemein (gimnazija)	35 676	21 086	36 368	21 510	37 978	22 605	38 009	22 575	38 368	22 558
Berufsorientiert/technisch	7 727	3 592	7 071	3 142	7 135	3 103	7 132	2 971	6 897	2 813
Berufsorientiert/postsekundär (poklicni tečaj)	153	132	218	144	260	169	242	155	334	200
Allgemein postsekundär (maturitetni tečaj)	484	308	937	611	1 062	746	1 096	744	1 356	923
Insgesamt	100 609	50 488	98 768	49 494	100 132	50 238	98 578	49 331	97 885	48 542

Quelle: Statistisches Amt der Republik Slowenien, 2007.

Tabelle 4: Absolventen der Sekundarstufe II und der postsekundären nichttertiären Bildung (Jugendliche) von 2001/2002 bis 2005/2006

Programm	2001/02		2002/03		2003/04		2004/05		2005/06	
	Insgesamt	Frauen								
Berufsbildende Kurzlehrgänge	842	216	798	226	742	203	672	212	601	153
Sekundäre Berufsbildung	6 422	2 657	5 912	2 396	5 801	2 332	5 447	2 122	5 054	1 945
Technisch	6 616	3 767	6 198	3 456	6 675	3 535	6 442	3 480	6 725	3 608
Allgemein (gimnazija)	7 546	4 476	7 674	4 628	8 375	5 046	8 223	5 103	8 269	5 290
Berufsorientiert/technisch	2 543	1 240	2 629	1 233	2 589	1 251	2 637	1 242	2 355	1 098
Berufsorientiert/postsekundär (poklicni tečaj)	72	69	95	72	124	95	94	70	176	121
Allgemein postsekundär (maturitetni tečaj)	220	156	376	273	582	398	494	350	481	340
Insgesamt	24 261	12 581	23 682	12 284	24 888	12 860	24 009	12 579	24 021	12 555

Quelle: Statistisches Amt der Republik Slowenien, 2007.

4.3. Sonstige Jugendprogramme und alternative Bildungsgänge

(Zur Beschreibung alternativer Bildungsgänge siehe Kapitel 5 und Kapitel 9).

4.4. Postsekundäre (nichttertiäre) Berufsbildung

Zur postsekundären nichttertiären Bildung gehören Kurse, mit denen die Wissensgrundlage der Lernenden erweitert werden soll. Der Abitur-Lehrgang (*maturitetni tečaj*) wendet sich an Schüler, die das Gymnasium nicht abgeschlossen haben, aber zum Studium eines akademischen Fachs eine Hochschule besuchen wollen. Dieser Kurs dauert ein Jahr.

Berufsbildende Lehrgänge (*poklicni tečaji*) sind für diejenigen bestimmt, die die Abiturprüfung nicht bestanden haben und eine berufliche Qualifikation erwerben und eine Beschäftigung suchen möchten. Diese Lehrgänge dauern ein Jahr.

An den Prüfungen für Handwerksmeister (*mojstrski izpiti*) können diejenigen teilnehmen, die einen dreijährigen berufsorientierten Sekundarschullehrgang abgeschlossen haben und über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung verfügen. Wenn Handwerksmeister diese Prüfung und eine kurze „Überbrückungsprüfung“ zu Themen der allgemeinen Bildung bestanden haben, können sie sich an einer Fachhochschule anmelden.

4.5. Höhere Berufsbildung

Höhere Berufsbildung wird an Fachhochschulen (*višje strokovne šole*) vermittelt. Sie bieten eine zweijährige postsekundäre Berufsbildung unterhalb des Diplomniveaus an (Kurzstudium, ISCED 5B). Das neue Gesetz über die höhere Berufsbildung (2004) regelt diese Stufe der Berufsbildung gesondert von der Sekundarstufe II. Dabei ordnet es die höhere Berufsbildung eindeutig dem tertiären Bildungsbereich zu und stellt Verbindungen zu anderen berufsorientierten Studiengängen auf Graduiertenebene durch das Angebot her, mit 120 vertikalen Leistungspunkten einen akademischen Grad zu erwerben.

Die höhere Berufsbildung wandelt sich durch die neue Rechtsgrundlage und die neuen „Ausgangspunkte für Studienprogramme im Bereich der höheren Berufsbildung“ (2006). Der Bologna-Prozess wurde auf die höhere Berufsbildung ausgedehnt: Die Programme werden modularisiert und inhaltlich breiter angelegt, enthalten Pflicht- und Wahlfächer, und sie werden durch das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) erfasst. Das Qualitätssicherungssystem der höheren Berufsbildung soll harmonisiert und mit den anderen Bereichen der tertiären Bildung verknüpft werden.

Tabelle 5: An Fachhochschulen eingeschriebene Studierende (von 2000/2001 bis 2005/2006)

	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
Einschreibungen insgesamt	4 760	6 170	8 796	11 099	12 621	14 246
Vollzeit	1 966	2 361	2 974	3 470	4 096	4 785
Teilzeit	2 794	3 809	5 822	7 629	8 525	9 461
Neuzugänge insgesamt	2 994	3 773	5 216	6 110	6 765	8 210
Vollzeit	1 277	1 335	1 774	2 158	2 541	3 057
Teilzeit	1 717	2 438	3 442	3 952	4 224	5 153
Graduierte	215	413	873	1 250	1 829	2 330
Vollzeit	121	181	308	374	465	480
Teilzeit	94	232	565	876	1 364	1 850

Quelle: Statistisches Amt der Republik Slowenien, 2007. Im Internet verfügbar unter
http://www.stat.si/pxweb/Database/Dem_soc/Dem_soc.asp#09)

5. Berufliche Weiterbildung

5.1. Hintergrundinformationen

Die Anhebung des Bildungs- und Qualifikationsniveaus der Bevölkerung mittels lebenslangen Lernens stehen in den Politikbereichen Wirtschaft, Soziales und nachhaltige Entwicklung landesweit an vorderster Stelle. Weiterführende Informationen dazu finden sich in Papieren zum Arbeitsmarkt und zum Bildungswesen⁽⁷⁾ sowie aus anderen Bereichen (Gesundheit, Kultur usw.).

Die Erwachsenenbildung ist im Jahr 2004 vom slowenischen Parlament in seinem Masterplan zur Erwachsenenbildung⁽⁸⁾ zum Schlüsselement des lebenslangen Lernens erklärt worden. Dieser Masterplan legt die strategischen Ziele (Verbesserung der allgemeinen Erwachsenenbildung, Erhöhung des Bildungsniveaus, zwölfjähriger erfolgreicher Schulbesuch als grundlegender Bildungsstandard, Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, der Lernangebote und der Teilnahme an der Bildung) und die operativen Ziele (messbare strategische Ziele) der Erwachsenenbildung bis zum Jahr 2010 fest.

5.1.1. Die wichtigsten Formen der Weiter- und Erwachsenenbildung

Erwachsene können sich formal bilden oder ihre Kompetenzen erweitern, indem sie an bestimmten Programmen teilnehmen (spezielle Programme für Erwachsene, auf junge Menschen zugeschnittene Programme, die an die Bedürfnisse Erwachsener angepasst wurden, und Module oder Programmteile, die zu einer nationalen Berufsqualifikation führen), oder indem sie im beruflich-technischen Bildungsbereich einen neuen Titel erwerben. Die Zulassungskriterien für die Teilnahme an formalen Bildungsprogrammen sind für junge Menschen und Erwachsene mit Berufserfahrung dieselben.

Das Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen aus dem Jahr 2006 ermöglicht es Erwachsenen außerdem, nationale Berufsqualifikationen durch Anerkennung früher erworbbener Kenntnisse zu gewinnen (siehe Anhänge 2 und 3).

Der größte Teil der Erwachsenen- und der beruflichen Weiterbildung wird in nichtformalen Programmen oder Kursen sowie durch Lehr- und Lernaktivitäten bereitgestellt. Etwa ein Drittel der nichtformalen Bildung besteht aus öffentlich anerkannten Schulungsprogrammen zugelassener nationaler Stellen, an denen die Sozialpartner und Vertreter des Staates beteiligt sind. Den Rest bilden Programme und Lehrgänge unterschiedlicher Länge, die häufig auf be-

⁽⁷⁾ Strategie des lebenslangen Lernens (2007), Nationalstrategie zur Erhöhung der Alphabetisierungsquote (2005) und Bildungsstrategie für die Roma in der Republik Slowenien (2004).

⁽⁸⁾ Entschließung zum Nationalprogramm für die Erwachsenenbildung in der Republik Slowenien bis 2010 (siehe Anhang 3).

stimmte Zielgruppen zugeschnitten sind. Nichtformale Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen einer aktiven Beschäftigungspolitik bilden einen wichtigen Teil der beruflichen Weiterbildung, die auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet ist.

Nach einer Studie des Slowenischen Erwachsenenbildungszentrums zur Teilnahme von Erwachsenen an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen, die 2004 mit einer repräsentativen Stichprobe der Bevölkerung im Alter zwischen 16 und 64 Jahren durchgeführt worden ist, haben 8 % der Erwachsenen an formalen und etwa 34 % an nichtformalen Maßnahmen teilgenommen (Mohorčič Špolar et al., 2005a).

5.1.2. Auf besondere Bedürfnisse ausgerichtete neue Lernformen

In den letzten Jahren sind die besonderen, auf bestimmte marginalisierte Gruppen ausgerichteten Bildungsprogramme weiterentwickelt oder modernisiert worden (Lernprojekt für junge Erwachsene – PUM, Alphabetisierungsprogramme für verschiedene Zielgruppen und Computerlehrgänge). Um diesen Gruppen den Bildungszugang zu erleichtern, wurde ein Netz aus spezialisierten Lehrkräften und Mentoren aufgebaut. Außerdem wurden 15 lokale Informations- und Beratungszentren für Erwachsene zu einem Netz zusammengeschlossen, das jetzt ganz Slowenien abdeckt. Auch die Entwicklung des elektronischen Lernens wurde stark gefördert. Aus den für 2005/2006 verfügbaren Daten geht hervor, dass bei 22 Anbietern von Erwachsenenbildung etwa 110 E-Programme verfügbar und überwiegend (56 %) anerkannt waren (Zagmajster, 2006). Darüber hinaus waren 2005 neun Anbieter von E-Programmen im Webportal WWW.e-studij.net vertreten. Die wichtigsten E-Learning-Anbieter sind private Organisationen und Volkshochschulen. Der Bildungszugang für die Hauptzielgruppen wurde ferner durch 13 Zentren für das lebenslange Lernen verbessert, die in 11 der 12 slowenischen Regionen eingerichtet worden sind.

5.2. Öffentlich geförderte Weiterbildung für alle

5.2.1. Zielgruppen

Zur durch öffentliche Mittel finanzierten oder kofinanzierten oder durch besondere staatliche Anreize geförderten Weiter- und Erwachsenenbildung liegen keine gesonderten Daten vor. Eine Ausnahme bilden die vom Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales unterstützten Bildungsmaßnahmen, die sich im Rahmen der aktiven Beschäftigungspolitik an Arbeitslose, Behinderte, Abbrecher, entlassene Arbeitnehmer und Arbeitnehmer wenden, die wegen unzureichender Qualifikationen von Entlassung bedroht sind.

In der Regel werden öffentliche Mittel eingesetzt, um die Entwicklung des Bildungsangebots zu unterstützen; in der Zuständigkeit des Bildungs- und Sportministeriums gilt dies hauptsächlich für die folgenden Bereiche: Grundfertigkeiten, IKT-Fähigkeiten, kommunikative Qualifikationen, Verbesserung des Bildungsniveaus, Weiterentwicklung beruflicher Qualifi-

kationen von Erwerbstäigen und Entwicklung einer angemessenen Infrastruktur, um wichtigen politischen Vorgaben gerecht zu werden.

Auch wenn Slowenien sein Engagement in allen Bereichen des Bildungswesens verstärkt hat, gibt es einige Gruppen mit sehr geringen Beteiligungsquoten. Dabei handelt es sich um schlecht ausgebildete Erwachsene, Senioren, Bürger mittleren Alters mit niedrigem Bildungsniveau und andere benachteiligte Gruppen innerhalb und außerhalb des Arbeitsmarktes (Behinderte, Abbrecher usw.).

Die richtungsweisenden slowenischen Strategie- und Entwicklungspapiere der letzten Jahre betonen, wie wichtig es ist, für bestimmte Zielgruppen Bildungsangebote zu entwickeln und Mechanismen zu schaffen, die ihnen den Zugang zur Bildung erleichtern. Hier sind beispielsweise Alphabetisierungsprogramme für einige neue Zielgruppen zu erwähnen (Menschen im ländlichen Raum, Menschen mit besonderen Bedürfnissen und Menschen, die wegen der Anforderungen des Arbeitsplatzes Hilfe benötigen). Außerdem wurde mit beträchtlichem Aufwand versucht, die Generationenlücke bei den IKT-Fähigkeiten zu schließen. Auch die Senioren sind als vorrangige Zielgruppe anerkannt worden. Ihren Erfordernissen haben sich in Slowenien bis vor kurzem nur die so genannten „Universitäten des dritten Lebensalters“ gewidmet. Inzwischen gibt es 31 kommunale Universitäten des dritten Lebensalters, an deren Bildungsprogrammen und –aktivitäten 17 000 Senioren teilnehmen.

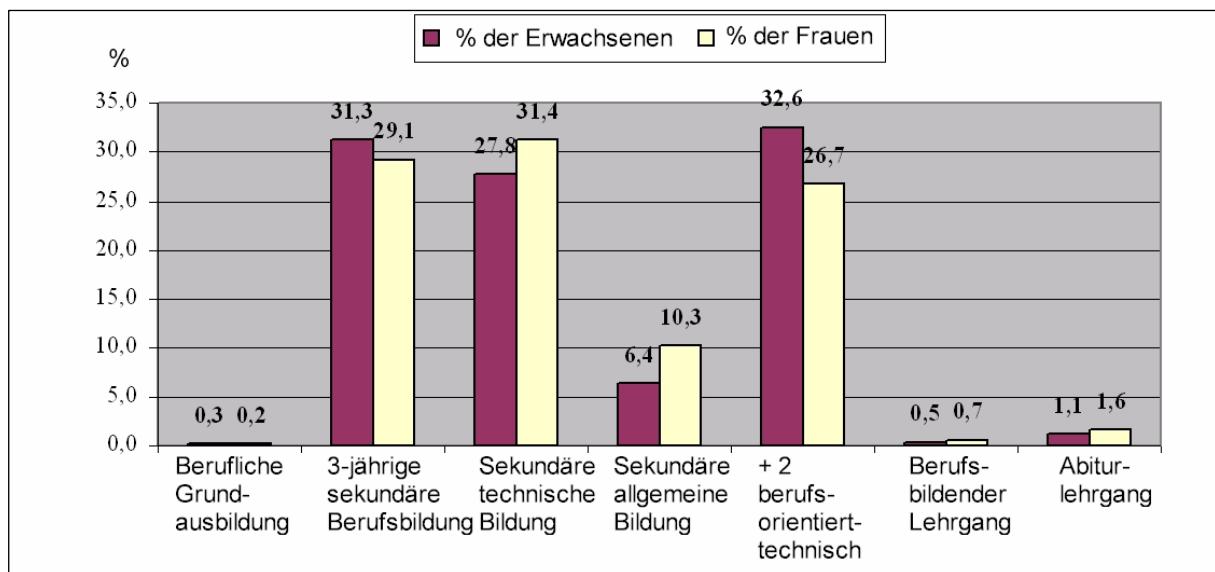
5.2.2. Arten der Anbieter und der Lehrgänge/Qualifikationen

5.2.2.1. Formale Bildung

Die Daten zum Programmangebot in der Erwachsenenbildung zeigen, dass die Zahl der Lehrgänge zugenommen hat, die den Erwerb eines Zeugnisses oder eines Diploms innerhalb des formalen Bildungssystems ermöglichen, und zwar von 373 im Jahr 1999 auf 1040 im Jahr 2006 (das sind 17 % des gesamten Programmangebots in der Erwachsenenbildung). Nach den statistischen Daten ⁽⁹⁾ haben am Ende des Schuljahres 2004/2005 insgesamt 18 942 Erwachsene an formalen sekundären Bildungsprogrammen teilgenommen, davon 32,6 % an sekundären berufsorientiert-technischen Lehrgängen, 31,3 % an dreijährigen sekundären berufsorientierten Lehrgängen und 27,8 % an sekundären technischen Lehrgängen (siehe Abbildung 5).

⁽⁹⁾ Statistisches Amt der Republik Slowenien, *Rapid Reports*, Nr. 203/2006.

Abbildung 5: Teilnahme von Erwachsenen an formalen sekundären Bildungsprogrammen nach Art der Lehrgänge und Geschlecht der Teilnehmer, Ende des Schuljahres 2004/2005



Quelle: Statistisches Amt der Republik Slowenien, *Rapid Reports*, Nr. 203/2006.

2004/2005 lag der Anteil der Frauen an den insgesamt an sekundären Bildungsmaßnahmen teilnehmenden Erwachsenen bei 47 %, davon entfielen auf die Wirtschaft 63 %, das Gesundheitswesen 12 %, das Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe 9 %, die Ausbildung zu Lehrkräften etwa 8 % und auf die Landwirtschaft 7 %. In den technischen Fächern waren über 90 % der Lernenden Männer (s. Tabelle 6).

Stichprobengestützte Untersuchungen zeigen, dass etwa die Hälfte aller an formalen Bildungsprogrammen teilnehmenden Erwachsenen sich für ein tertiäres Studium eingeschrieben hat (Mohorčič Špolar et al., 2005a). Der Statistik zufolge sind etwa 29 % der Studierenden (59 678 Personen), die an höheren Berufsbildungs- und Hochschulprogrammen teilnehmen, Teilzeitstudierende, während dieser Anteil in der postsekundären Berufsbildung bei zwei Dritteln aller Studierenden liegt (SURS, *Rapid Reports*, Nr. 114/2006).

Tabelle 6: Teilnahme von Erwachsenen an sekundären Bildungsprogrammen nach Art der Programme und Bildungsbereiche, Ende des Schuljahres 2004/2005 (in %)

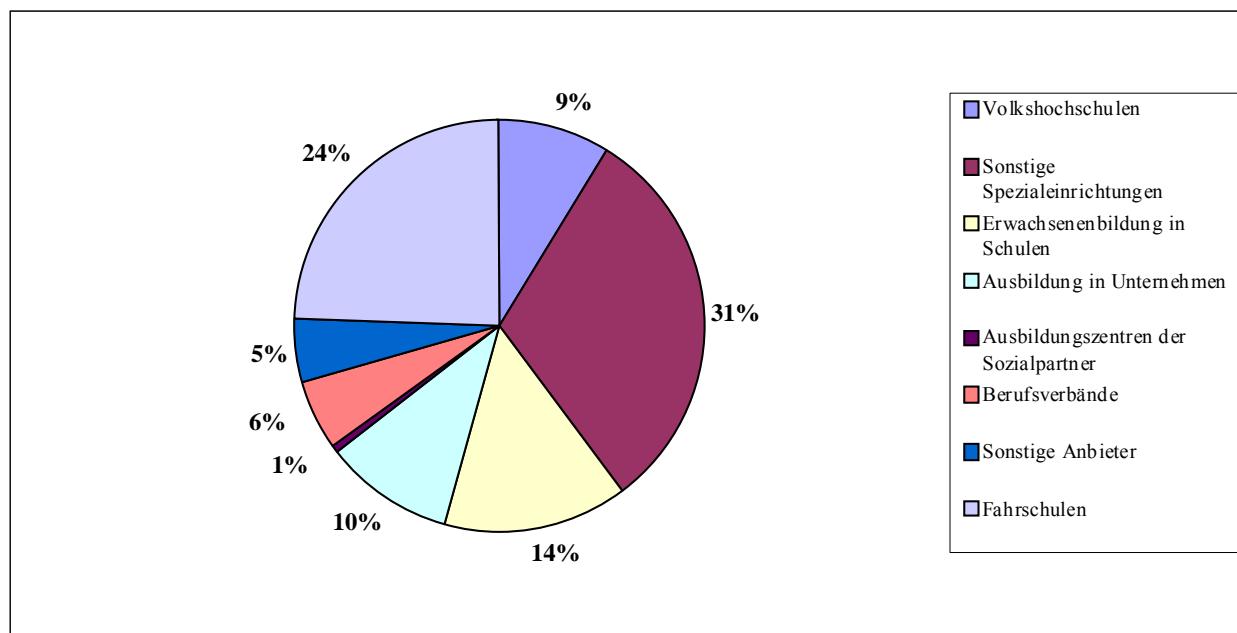
Bildungsbereich	Insgesamt						Frauen					
	Berufl. Kurz-lehr-gang	3 Jahre sek. Beruf	4-5 Jahre sek.	+2 beruflich-technisch	Beruf + Abitur-Lehrgang	Insgesamt	Berufl. Kurz-lehr-gang	3 Jahre sek. Beruf	4-5 Jahre sek.	+2 beruflich-technisch	Beruf + Abitur-Lehrgang	Insgesamt
Landwirtschaft	8,3	9,2	2,5	5,9	5,9	5,7	14,3	13,6	2,1	7,0		6,7
Forstwirtschaft		0,2	0,2			0,2						
Textil- und Bekleidungsgewerbe		0,3	0,0	0,5	0,5	0,3		0,7	0,1	1,3		0,6
Chemische Industrie, Pharmazeutik, Gummi- und Kunststoffwaren, Glasgewerbe, Keramik usw.		0,1	1,0			0,4		0,2	0,9			0,4
Holzgewerbe	66,7	1,5	0,9	1,6	1,6	1,5	85,7	0,3	0,2	0,1		0,3
Baugewerbe		1,9	0,7	1,6	1,6	1,4		0,1	0,2	0,1		0,1
Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe		14,1	8,7	6,1	6,1	9,4		14,5	8,5	5,7		9,3
Wirtschaft		42,9	46,6	50,2	50,2	46,2		60,1	52,8	84,3	29,8	62,8
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe		0,0	0,1	0,0	0,0	0,1		0,0	0,1	0,1		0,1
Elektrotechnik und Datenverarbeitung		3,7	6,2	8,5	8,5	6,0		0,2	0,2	0,5		0,2
Metallerzeugung und Metallerzeugnisse	25,0	10,1	2,1	18,9	18,9	10,1		1,8	0,1	1,3		0,9
Verkehr und Nachrichtenübermittlung		4,8	4,7	3,2	3,2	4,2		0,2	1,4	0,6		0,8
Bergbau		0,1		0,3	0,3	0,1						
Gesundheitswesen		9,8	7,3	3,0	3,0	6,6		19,7	10,9	6,1		11,9
Ausbildung von Lehrkräften			10,6			3,9			17,4		24,5	7,8
Sozialwissenschaften			0,4			0,1			0,6			0,2
Kultur			2,0			0,7			1,9			0,8
Gymnasien			5,7			2,8			4,7		45,7	3,0
Persönliche Dienstleistungen		1,1				0,4		2,2				0,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Quelle: SURS, Rapid Reports, Nr. 2003/2006.

5.2.2.2. Nichtformale Bildung

Nichtformale Bildungsmaßnahmen waren 2004/2005 bei 272 auf Erwachsenenbildung spezialisierten Anbietern und bei 80 Fahrschulen verfügbar (siehe Abbildung 6). Die verbleibenden Anbieter waren NRO, Museen, Bibliotheken und andere Gelegenheitsanbieter.

Abbildung 6: Anbieter nichtformaler Bildungsmaßnahmen in Slowenien, Schuljahr 2004/2005



Quelle: SURS, *Rapid Reports*, Nr. 205/2006.

Diese Anbieter haben insgesamt 18 406 Ausbildungs- und Lehrgänge durchgeführt, davon 20 % Sprachkurse und 10 % Fahrschulunterricht.

36,6 % aller Bildungsprogramme wurden von privaten Anbietern durchgeführt. Ihnen folgen die Unternehmen mit 29,6 % und die Volkshochschulen mit 11 %, während die Anteile der anderen Anbieter sehr viel kleiner sind.

Von allen 2004/2005 durchgeführten nichtformalen Ausbildungskursen sind 22,3 % amtlich zugelassen worden.

Im selben Schuljahr haben 303 864 Personen an nichtformalen Bildungsmaßnahmen teilgenommen. Davon besuchten 84 % arbeitsbezogene Maßnahmen und 11 % Maßnahmen, die ihren Interessen und Bedürfnissen entsprachen. Die höchste Beteiligung (Männer und Frauen) war in der Altersgruppe 25-29 Jahre zu verzeichnen (17,5 % bzw. 15,3 %). In den anderen Altersgruppen lag die Beteiligung zwischen 13 und 14 % (SURS, *Rapid Reports*, Nr. 205/2006).

Abbildung 7: Anteile der durchgeführten nichtformalen Programme, Unterrichtsstunden und Teilnehmer nach Hauptanbietern, Schuljahr 2004/2005 (%)

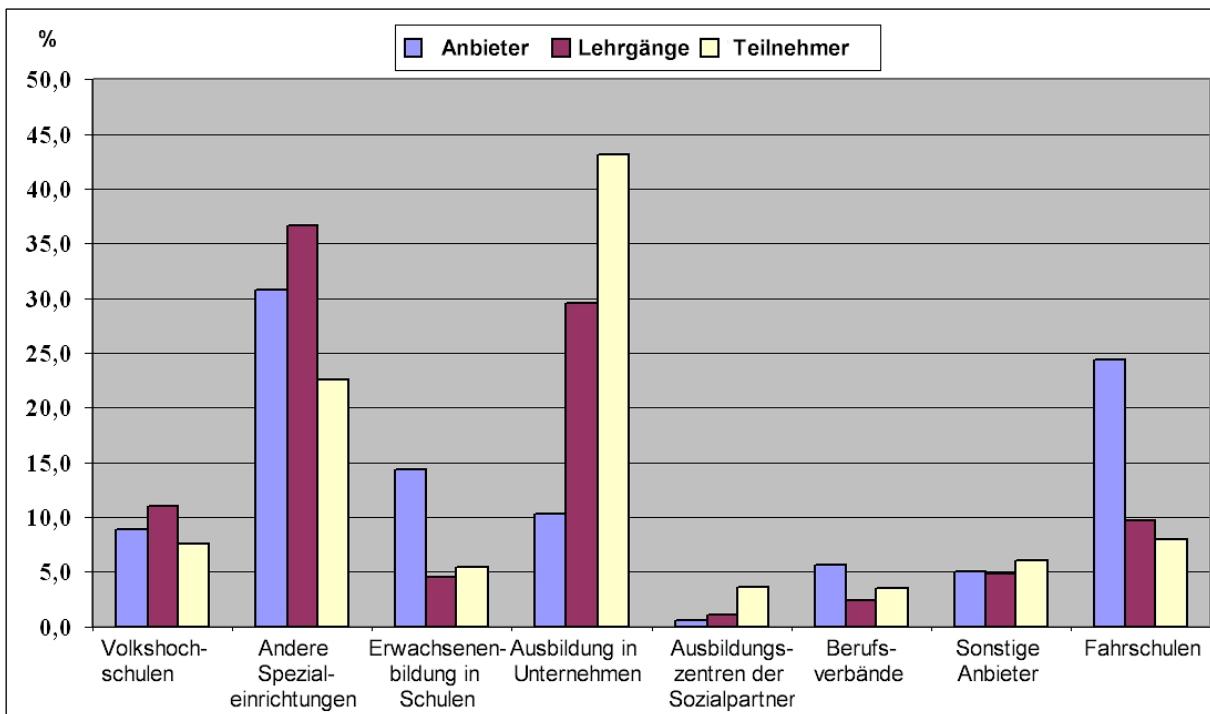
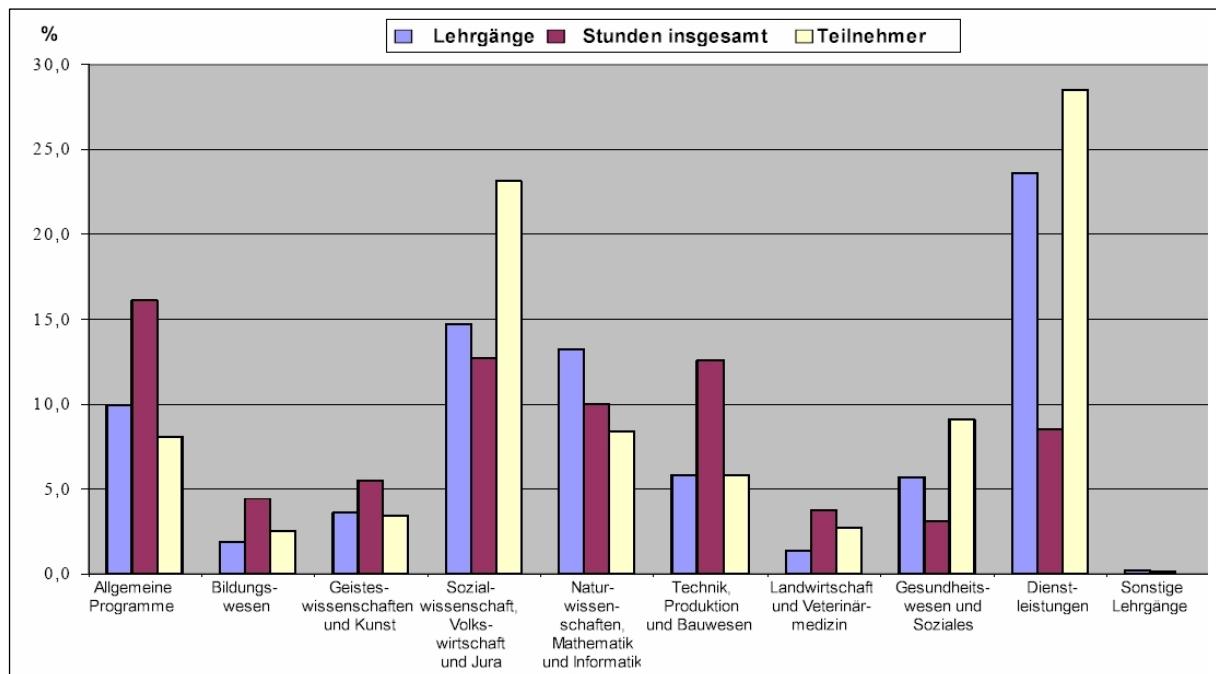


Abbildung 8: Anteile aller Programme, Unterrichtsstunden und Teilnehmer nach Fächern der nichtformalen Bildung, Schuljahr 2004/2005 (%)



Quelle: SURS, *Rapid Reports*, Nr. 205/2006, eigene Berechnungen.

5.2.2.3. *Ausbildungsarten und Qualitätssicherung*

Die Qualitätssicherungssysteme der formalen Bildungsgänge (die zu einem nationalen Zeugnis oder Diplom führen), der öffentlich anerkannten nichtformalen Lehrgänge und der nichtformalen Bildung ohne öffentliche Anerkennung unterscheiden sich erheblich. Dagegen gibt es keine Unterschiede zwischen den Qualitätssicherungssystemen der formalen beruflichen Weiterbildung und der Erstausbildung.

Öffentlich anerkannte Programme müssen den gesetzlichen und besonderen Leitlinien des Ministers entsprechen. Anbieter solcher Programme müssen anerkannt und in das nationale Register eingetragen sein, das vom Bildungs- und Sportministerium geführt wird. Zur Anerkennung müssen die erforderlichen Kapazitäten (Lehrkräfte, Räumlichkeiten) für die Durchführung der Programme nachgewiesen werden.

In jüngerer Zeit haben sich außerdem vom Europäischen Sozialfonds unterstützte Projekte auf die Selbstbewertung der Anbieter konzentriert. Für Organisationen und Einzelpersonen, die Außerordentliches für die Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung geleistet haben, wird jetzt ein Sonderpreis vergeben.

Bei nichtformalen, nicht öffentlich anerkannten Bildungsmaßnahmen besteht häufig ein Zusammenhang zwischen Qualitätssicherung und öffentlicher Finanzierung. Die zuständigen Ministerien legen die Durchführungsbestimmungen fest und überwachen ihre Einhaltung. Anbieter von öffentlich finanzierten nichtformalen Bildungsmaßnahmen werden üblicherweise auf Grundlage von öffentlichen Ausschreibungen ausgewählt.

5.3. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und andere von Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt bedrohte Personen

Für die Bereitstellung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und andere bedrohte Gruppen des Arbeitsmarktes ist hauptsächlich das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales zuständig. Die Rechte der einzelnen Erwachsenenzielgruppen und ihr Zugang zu Bildungsprogrammen werden durch das Arbeits- und Sozialrecht⁽¹⁰⁾ und in den Programmen der aktiven Beschäftigungspolitik geregelt. Für die Programmdurchführung ist das Arbeitsamt der Republik Slowenien (ZRSZ) zuständig. Das ZRSZ wählt die Anbieter alljährlich in öffentlichen Ausschreibungen aus.

Das Ausbildungsangebot für Arbeitslose und andere bedrohte Gruppen des Arbeitsmarktes besteht aus formalen und nichtformalen Bildungsprogrammen sowie aus informellen Lern-

⁽¹⁰⁾ Gesetz über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern, Gesetz über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenversicherung sowie das Gesetz über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung behinderter Personen (siehe Anhang 3).

programmen. Einige nichtformale Lehrgänge sind ausschließlich auf Arbeitslose ausgerichtet. Häufig gibt es ein „Standard“-Programmangebot (formal und nichtformal), das sich an die Bedürfnisse und besonderen Merkmale des Arbeitslosen anpassen lässt. Nach Möglichkeit richten die Anbieter formaler Aus- und Weiterbildungsprogramme besondere Klassen für Arbeitslose ein.

Tabelle 7: Teilnahme von Arbeitslosen an Bildungsmaßnahmen, 2005

Art der Bildungsmaßnahmen	Anzahl	%
INSGESAMT	22 840	100
Hilfe bei der Laufbahnplanung und bei Bewerbungen	4 985	21,8
Klubs für Arbeitsuchende	1 278	5,6
Informationszentren	2 078	9,1
Arbeitserprobung	1 897	8,3
Institutionalisierte Bildungsmaßnahmen	3 981	17,4
Formale Bildungsprogramme und Programme zum Erwerb nationaler Qualifikationen	6 087	26,7
Schulung am Arbeitsplatz	2 064	9,0
Lernprojekte für junge Erwachsene und Vermittlung von Lese- und Schreibfähigkeiten	470	2,1

Quelle: <http://www.ess.gov.si>

Arbeitslosen werden die folgenden Arten von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen angeboten:

- Aus- und Weiterbildung zur beruflichen und persönlichen Entwicklung. Die Programme haben eine Laufzeit von bis zu 12 Monaten bzw. von bis zu 18 Monaten für Behinderte und Langzeitarbeitslose.
- Formale Aus- und Weiterbildungsprogramme und Vorbereitung auf den Erwerb von nationalen Berufsqualifikationen. Die Durchführung erfolgt im Rahmen des „Programms 10 000+“.
- Schulung am Arbeitsplatz und integrierte Ausbildungsprogramme.
- Das Lernprojekt für junge Erwachsene (PUM), das speziell auf Abbrecher ausgelegt ist, und der europäische Champion der Sozialpolitik 2007 (¹¹).

(¹¹) <http://www.regionalreview.eu/categories/default.htm>

- Alphabetisierung und Vermittlung von Schlüsselkompetenzen für Arbeitslose mit weniger als 10 Jahren Ausbildung, mit speziellen Bedürfnissen und solche aus weniger entwickelten Gebieten. Die Programme werden von speziell für die Vermittlung von Lese- und Schreibfähigkeiten ausgebildeten Lehrkräften durchgeführt.
- Beratung und Hilfe in Beschäftigungsangelegenheiten wie Hilfe bei der Laufbahnplanung und bei Bewerbungen, Kurzlehrgänge, Lehrvorträge, Workshops und Klubs für Arbeitsuchende usw.

5.3.1. Programm 5 000 / 10 000+

Das Regierungsprogramm 10 000+ ist eine besonders bemerkenswerte staatlich geförderte Maßnahme, die Arbeitslosen den Zugang zur formalen Bildung erleichtert. Bei seiner Durchführung, mit der 1997 (ursprünglich als Programm 5 000) begonnen wurde, arbeiten das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales, das Ministerium für Bildung und Sport und die Sozialpartner zusammen. Die Hauptzielgruppe sind Arbeitslose: junge Abbrecher ohne berufliche Qualifikationen oder mit beruflichen Qualifikationen, die am Markt nicht nachgefragt werden, die länger als 6 Monate arbeitslos waren, sowie Arbeitslose, die am Ende eines Ausbildungsvertrages freigesetzt worden sind. Das Programm 10 000+ steht unter der Kontrolle und Aufsicht einer speziellen Lenkungsgruppe, in der die für diesen Bereich wichtigsten nationalen Behörden vertreten sind.

5.3.2. Aus- und Weiterbildung von Behinderten

Arbeitslose Behinderte können an allen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, die das Arbeitsamt der Republik Slowenien im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Beschäftigungspolitik anbietet. Außerdem wurden spezielle Maßnahmen zur Eingliederung behinderter Menschen eingeführt. Mit ihrer Hilfe sollen die Arbeitskompetenzen Behindeter erhalten und ausgebaut werden; ferner soll die Beschäftigungsquote erhöht, die soziale Eingliederung gestärkt und die Entwicklung neuer Arbeitsplätze gefördert werden. Nach den Daten des Arbeitsamts der Republik Slowenien haben 2005 insgesamt 1 528 behinderte Menschen an dieser Sondermaßnahme teilgenommen, darunter 29 Personen in Schulungen am Arbeitsplatz und integrierten Ausbildungsprogrammen für Behinderte. 156 Personen wurden in Unterrichtsworshops und Bildungsunternehmen geschult, 1 124 haben an Rehabilitierungsprogrammen teilgenommen und 273 arbeitslose Behinderte waren an Programmen zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit beteiligt (ZRSZ, *Jahresbericht 2005*).

5.4. Berufliche Weiterbildung auf Initiative von Unternehmen oder Sozialpartnern

Die Sozialpartner stellen in Slowenien keine spezifischen Bildungsfonds zur Unterstützung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern bereit. Es gibt auch keine staatlichen Mittel

oder andere Anreize, die es Arbeitgeber erleichtern würden, in die Aus- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer zu investieren. Eine Ausnahme bildet der Handwerkerausbildungsfonds, der die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern im handwerklichen Bereich fördert. Er wurde von Handwerkern eingerichtet, die ihn dadurch finanzieren, dass sie 1 % des Bruttoeinkommens ihres Personals an ihn abführen.

Die wichtigste Rechtsgrundlage für Investitionen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern in die Aus- und Weiterbildung ist das Gesetz über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (siehe Kapitel 10).

Arbeitgeber bieten ihrem Personal Weiterbildungsmaßnahmen an, die je nach Sachlage intern, extern oder in gemischter Form durchgeführt werden. Formale Bildungsmaßnahmen werden von öffentlichen oder privaten Einrichtungen in anerkannten Programmen angeboten, die dann nationale Zeugnisse oder Diplome ausstellen. Demgegenüber werden nichtformale Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen hauptsächlich von privaten Anbietern durchgeführt, und zwar entweder allein oder zusammen mit den betreffenden Unternehmen.

Nach der dritten Erhebung über die betriebliche Weiterbildung im Jahr 2005 (CVTS3) haben 66,7 % der befragten Unternehmen ihr Personal formal oder nicht formal weitergebildet (slowenisches Statistisches Amt 2007). Hiervon entfielen 53,8 % auf Ausbildungskurse; im Vergleich zu 1999 bedeutet das einen Zuwachs um 11,3 %. Ein Anstieg der Ausbildungsteilnahme lässt sich in fast allen Wirtschaftszweigen ausmachen, am deutlichsten in den Finanzdienstleistungen. Der Bergbau ist der einzige Wirtschaftszweig mit einer leicht rückläufigen Ausbildungsteilnahme.

Klammert man den öffentlichen Sektor aus, so stellt sich die Lage etwas anders dar; der Anteil der fortbildenden Unternehmen sinkt auf 58,6 % und der der an Fortbildung beteiligten Arbeitnehmer auf 49 % aller Mitarbeiter dieser Unternehmen.

Aus europäischer Sicht betrachtet, holt Slowenien auf bestimmten Gebieten auf. 1999 verbrachten die Mitarbeiter fortbildender Handelsunternehmen noch 12 Stunden in Fortbildung, womit Slowenien im europäischen Vergleich recht weit hinten lag, während dieser Wert 2005 auf 17 Stunden stieg, womit Slowenien in die Nähe von Ländern wie Frankreich, Belgien und Norwegen rückte.

Der Anteil der Arbeitnehmer, die an Fortbildungen teilnehmen, steigt mit der Unternehmensgröße. In Unternehmen mit über 1000 Mitarbeitern nahmen rund 73 % an Fortbildungen teil; in Unternehmen mit 50 bis 249 Mitarbeitern lag ihr Anteil bei 51 % und in Unternehmen mit weniger als 20 Angestellten bei rund 28 %. Andererseits war die Zahl der bezahlten Ausbildungsstunden pro Mitarbeiter höher in kleinen Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten, nämlich 48 statt 43 Stunden. Die wenigsten Ausbildungsstunden – nämlich rund 28 – waren in Unternehmen mit 250 bis 999 Mitarbeitern zu verzeichnen. Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern bezahlten rund 33 Ausbildungsstunden pro Teilnehmer. Der Durchschnitt für alle Unternehmen lag bei 31,6. Diese Zahlen sind auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Mittlere und vor allem große Unternehmen haben zumeist eine Abteilung für Personal-

entwicklung und entsprechend ausgebildetes Fachpersonal und können damit die Mitarbeiterfortbildung systematischer angehen. So veranstalten sie oft kürzere, hausinterne Ausbildungen für viele ihrer Mitarbeiter. Außerdem verfügen sie über die nötige Personalausstattung, um die im Zuge der aktiven Beschäftigungspolitik bereitgestellten öffentlichen Mittel oder einschlägige EU-Subventionen in Anspruch zu nehmen.

Kleinen Unternehmen hingegen fehlen oft die finanziellen und personellen Mittel für die systematische Personalentwicklung und Mitarbeiterfortbildung. So hängen sie in weit stärkerem Maße vom externen Ausbildungsmarkt ab, was die Aus- und Fortbildung ihrer Mitarbeiter teurer macht.

5.5. Berufliche Weiterbildung auf Initiative Einzelner

Zu Einzelpersonen, die ihre Weiterbildung selbst bezahlen, sind keine amtlichen Daten verfügbar. So sind hier auf Grundlage nationaler Untersuchungen nur vorläufige Schlussfolgerungen möglich. Nach den von Mohorčič Špolar et al. vorgelegten Ergebnissen (2005a, S. 39) tragen etwa zwei Drittel der Erwachsenen, die an einer formalen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, deren Kosten selbst. Der Anteil von Einzelpersonen, der die Kosten seiner nicht-formalen Weiterbildung trägt, ist sehr viel kleiner und liegt zwischen 16 % und 20 % (a. a. O., S. 68.).

6. Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung

6.1. Arten von Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung

In der beruflichen Erst- und Weiterbildung sind dieselben Lehrkräfte und Ausbilder tätig. Folgende Lehrer- und Ausbilderkategorien werden in den Rechtsgrundlagen des Bildungswesens anerkannt:

- Lehrer und Anleiter an Berufsschulen,
- Lehrer für allgemeine Fächer,
- Lehrer für berufsorientierte theoretische Fächer,
- Lehrer für die praktische Ausbildung,
- Laborassistenten, Anleiter und Leiter der praktischen Ausbildung sowie
- Ausbilder: Handwerksmeister, Facharbeiter und Werkstattleiter, die in Unternehmen für die Lehrlingsausbildung zuständig sind.

Mitarbeiter von Unternehmen, die als Anleiter, Ausbilder und Mentoren in unterschiedlichen Formen tätig sind, werden in den Rechtsgrundlagen des Bildungswesens nicht erfasst.

Lehrer und Anleiter in Berufsschulen müssen in der Regel einen Abschluss aus dem zweiten Zyklus besitzen und über einige Jahre Berufserfahrung verfügen. Dann müssen sie ein spezielles Bewerbungsverfahren durchlaufen, in dem ihre Qualifikationen und Leistungen sorgfältig geprüft werden. Die Unterrichtsverpflichtung von Lehrern beläuft sich auf 16 und die von Anleitern auf 20 Unterrichtseinheiten pro Woche.

Lehrer für allgemeine Fächer können in allen Abteilungen und Schulen unabhängig vom Gebiet oder der Dauer des Berufsbildungsprogramms unter denselben Bedingungen unterrichten. Die Anforderungen an ihren Abschluss sind zum größten Teil dieselben wie an den eines Gymnasiallehrers – ein Hochschulabschluss. Berufserfahrung ist nicht erforderlich. Herkömmlicherweise sind sie an Hochschulen mit starkem fachspezifischen Gewicht auf Kenntnissen der akademischen Disziplin, auf allgemeinen pädagogischen Kenntnissen und auf der Unterrichtsmethodik ausgebildet worden. Manchmal unterrichten sie auch berufsorientierte theoretische Fächer (z. B. können Physiklehrer berufsorientierten Unterricht in Maschinenbau erteilen).

Lehrer für berufsorientierte theoretische Fächer müssen entweder einen Hochschulabschluss oder einen Berufsabschluss und Berufserfahrung besitzen. Ihre Ausbildung erfolgt üblicherweise in zwei Schritten. Zuerst erwerben sie ihren nichtpädagogischen Abschluss, finden am Arbeitsmarkt eine Stelle und entscheiden sich nach einigen Jahren Berufserfahrung für eine Tätigkeit als Lehrkraft. Ihre pädagogische Spezialisierung erfolgt später – oft erst, wenn sie bereits zu unterrichten begonnen haben. In der Regel unterrichten sie ihr Spezialfach in einem mehrstufigen Schulzentrum für mehrere Fächer. Die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitberufsschullehrern für allgemeine und berufsorientierte theoretische Fächer beträgt 40 Stunden und die wöchentliche Unterrichtszeit 20 Unterrichtseinheiten (je 45 Minuten).

Lehrer für die berufliche Praxis, Laborassistenten, Leiter der praktischen Ausbildung und Lehrlingsausbilder sind üblicherweise vorher praktisch tätig gewesen (erfahrene Techniker, Handwerksmeister, Facharbeiter, Werkstattleiter usw.), obwohl es Ausnahmen von dieser Regel gibt. In einigen Bereichen der Berufsbildung (z. B. veterinärmedizinische Berufe oder Landwirtschaft) wird der praktische Unterricht auch von Lehrkräften mit Hochschulabschluss erteilt. Die Hauptunterschiede zwischen Lehrern und Ausbildern in der Berufsbildung betreffen die rechtlichen Anforderungen an ihre Qualifikationen, ihre Berufserfahrung, ihre Arbeitszeit und ihre Entlohnung.

Lehrer für die berufliche Praxis und Laborassistenten unterrichten üblicherweise in einem schulischen Umfeld, manche aber auch im Arbeitsumfeld. Die wöchentliche Arbeitszeit von Vollzeitkräften beträgt 40 Stunden, die wöchentliche Unterrichtszeit 25 Unterrichtseinheiten. In der Regel besitzen sie eine höhere technische Qualifikation.

Lehrlingsausbilder müssen mindestens die Qualifikation eines Handwerksmeisters (Facharbeiter oder Werkstattleiter) besitzen, die sie nach dreijähriger Berufserfahrung in einem einschlägigen Betrieb oder Unternehmen erwerben können, indem sie eine spezielle Prüfung ablegen. Ihre wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, und sie müssen die arbeitsplatzspezifischen Rechtsvorschriften beachten.

Zu den Qualifikationen von nicht-schulischem Ausbildungspersonal (Anleiter, Ausbilder und Mentoren unterschiedlicher Art in Unternehmen) gibt es keine Rechtsvorschriften, gegebenenfalls aber unternehmensinterne Regelungen.

6.2. Ausbildung, Evaluierung und Anerkennung von Lehrkräften und Ausbildern

In Slowenien sind die Ausbildungssysteme für Lehrkräfte in der beruflichen Erstausbildung und solche in der beruflichen Weiterbildung nicht voneinander getrennt. Alle in der Berufsbildung tätigen Lehrkräfte werden unabhängig davon, ob sie allgemeine oder berufsorientierte theoretische Fächer unterrichten oder ob es sich um Lehrer und Ausbilder handelt, an Hochschulen ausgebildet.

Die Lehrkräfteausbildung beginnt mit der meistens universitären Erstausbildung vor dem Eintritt in den Schuldienst, die entweder parallel oder stufenweise organisiert ist. Dieser Phase schließt sich der Vorbereitungsdienst als „On-the-job“-Schulung an, der gleichzeitig die letzte Qualifizierungsphase darstellt, die mit der Lehrerprüfung (*Strokovni izpit v vzgoji in izobraževanju*) vor dem staatlichen Prüfungsausschuss endet.

Für alle Lehrkräftekategorien erfolgt die Ausbildung vor dem Eintritt in den Schuldienst in Hochschuleinrichtungen (Universitäten und berufsbildende Hochschulen). Für die Zulassung zum Hochschulstudium ist das Abitur (externe Prüfung in fünf Fächern am Ende des Gymnasiums) oder das Fachabitur (kombinierte interne/externe Prüfung am Ende der technischen Ausbildung in der Sekundarstufe II) und eine Prüfung des allgemeinen Abiturs in einem zusätzlichen Fach erforderlich. Für die Zulassung zum Studium an der Fachhochschule ist mindestens das Fachabitur erforderlich.

Lehrlingsausbilder werden vor dem Eintritt in den Schuldienst auf Ebene der Sekundarstufe II ausgebildet. Kandidaten, die in ihrer Erstausbildung ein mindestens dreijähriges Berufsbildungsprogramm abgeschlossen haben und über eine mindestens dreijährige Berufserfahrung verfügen, können sich an die örtliche Kammer wenden und sich bestätigen lassen, dass ihr Qualifikationsniveau dem eines Handwerksmeisters entspricht. Für eine Tätigkeit als Ausbilder müssen folgende Bedingungen erfüllt sein: Abschluss eines dreijährigen Berufsbildungsgangs, mindestens dreijährige Berufserfahrung, berufliche Kompetenz, erfolgreicher Abschluss eines pädagogischen Vorbereitungskurses und Meisterprüfung.

In Slowenien gibt es in allen Lehrkräftekategorien einen Zusammenhang zwischen berufsbegleitenden Fortbildungsprogrammen und dem Beförderungssystem. Die Beteiligung an der Weiterbildung ist freiwillig, außer sie dient der Umsetzung von Reformmaßnahmen. Das Bildungs- und Sportministerium schreibt die berufsbegleitenden Fortbildungsprogramme alljährlich öffentlich aus. Ein spezieller ministerieller Programmrat für die berufliche Entwicklung von Lehrkräften trifft eine qualifizierte Auswahl aus den angebotenen berufsbegleitenden Fortbildungsprogrammen und bestimmt ihren Wert in Form von Beförderungspunkten. Der Minister entscheidet abschließend über die Programme, die dann ganz oder teilweise vom Ministerium finanziert werden. Die ausgewählten Programme werden am Anfang des Schuljahres in einem speziellen Katalog veröffentlicht, um Schulen und Lehrer über diese Angebote zu informieren.

Wie die jährlichen internen Evaluierungen des Systems zeigen, nimmt seine Qualität von Jahr zu Jahr weiter zu. Zu den Prioritäten gehören neue Formen und Konzepte für Weiterbildungsprogramme, berufsbegleitende Fortbildungsprogramme sowie die Einführung neuer Bildungsprogramme, die Ausbildung von Mentoren für neue Lehrkräfte und von Mentoren in Unternehmen, die Entwicklung und Umsetzung eines offenen Lehrplans, neue Ansätze für die Bewertung und Prüfung, die Entwicklung von Unterrichtsmaterial, Orientierung und Berufsberatung, neue Fähigkeiten und Kompetenzen sowie die Ausbildung der Ausbilder.

Zu den neu entwickelten Ansätzen gehört die stärkere Beteiligung der Lehrkräfte an der Schaffung und Planung von Weiterbildungsangeboten, darunter auch die Veranstaltung von Arbeitskursen in Schulen. Neue Partnerschaften müssen gebildet werden – zwischen den Lehrer- und Ausbilderorganisationen und Schulen, Lehrergewerkschaften und beteiligten Verbänden. Kurse im Zusammenhang mit den neuen Lehrplaninhalten werden von den Schulbehörden in Auftrag gegeben. Kurse zur ständigen beruflichen Entwicklung von Lehrkräften (mit Angeboten zum Erwerb neuer Kompetenzen, zur Laufbahnentwicklung usw.) werden über öffentliche Ausschreibungen bereitgestellt, die auch Schulen, anderen Organisationen, privaten Einrichtungen usw. offenstehen. Zu den kürzlich eingeführten Änderungen gehören soziale Partnerschaften (Integration von Arbeit und Lernen), die Bereitschaft zur Reaktion auf die Erfordernisse des Arbeitsmarktes und die wirksame Umsetzung eines breiten Maßnahmenspektrums in der praktischen Ausbildung, für das verhältnismäßig unterschiedliche Unterrichtsmethoden und ein Konzept des Lehrprozesses erforderlich sind. Auf Grundlage der Anregungen von Lehrkräften wurde ein Programm zur berufsbegleitenden Fortbildung erarbeitet und in Unternehmen erfolgreich umgesetzt. Die Projekt- und Forschungsarbeit wurde ausgedehnt. Eines der erfolgreichsten Projekte, mit dem bereits hervorragende Ergebnisse erzielt wurden, sind die so genannten „verborgenen Schätze“. Die Teilnehmer – Berufsschullehrer, Lernende und die Sozialpartner – suchen nach den besten Praktiken und Entwicklungen und führen sie direkt in ihren Schulen ein. Durch die Vernetzung gelingt ein solcher Transfer schnell und effektiv.

Lehrkräfte in berufsorientierten theoretischen und praktischen Fächern halten über so genannte Studiengruppen (*Študijske skupine*) Kontakt, die vom Bildungs- und Sportministerium finanziert und vom Nationalen Institut für Berufsbildung unterstützt werden. In den Studiengruppen veranstalten die Lehrer für ihren beruflichen Bildungsbereich einschlägige Seminare, Workshops, Vorlesungen und Studienbesuche, beteiligen sich an der Modernisierung von Curricula, Lehrbüchern, didaktischem Material und der Ausstattung von Klassenräumen, bereiten Prüfungsaufgaben vor, und sie nehmen an innovativen Vorhaben, Wissenswettbewerben und internationalen Projekten teil. Im Rahmen des Schulnetzprojekts werden neben der Vernetzung der Schulen neue berufsbildende Konzepte, Schlüsselkompetenzen und Schlüsselqualifikationen entwickelt.

Die Evaluierung der Ausbildungsstunden ist obligatorisch. Am Ende des jeweiligen Lehrgangs füllen die Teilnehmer das vorgeschriebene Evaluierungsformular aus. Alle Kurse sind von den Teilnehmern nach dem ersten Abschluss und an ihrem Ende zu evaluieren. Dazu gehören auch Belege für die Rückmeldungen der Teilnehmer.

Für die Zulassung von Ausbildungseinrichtungen für Lehrkräfte und ihre interne Evaluierung gibt es Bestimmungen, die für die gesamte Hochschulbildung gelten. Die Lehrerverbände sind an diesem Prozess beteiligt.

- Der Bildungs- und Sportminister ist für die Festlegung geeigneter Studienfächer für die künftigen Fachlehrer zuständig. Der Minister trifft seine Entscheidung nach Stellungnahme des Sachverständigenrats für allgemeine Bildung (bei Lehrkräften für allgemeine Fächer)

und des Sachverständigenrats für berufliche und technische Bildung (bei Berufsschullehern).

- Für die akademische Validierung sind die Hochschulen zuständig. Die Senate der Hochschuleinrichtungen beschließen die Lehrpläne nach dem Anerkennungsverfahren, das der Sachverständigenrat für Hochschulbildung festgelegt hat. Dieser Rat entscheidet über die berufliche Eignung der Programme, während das Ministerium für Bildung und Sport nur als Arbeitgeber tätig ist und Stellung dazu nimmt.
- Für die internen Evaluierungen sind die Hochschuleinrichtungen und ihre Qualitätsbewertungskommissionen zuständig, die jährlich Selbstevaluierungsberichte abfassen. Bei dieser Aufgabe werden sie von der Nationalen Kommission für Qualitätsbewertung der Hochschulbildung unterstützt.
- Für externe Evaluierungen ist der Sachverständigenrat für Hochschulbildung zuständig.

Damit Lehrkräfte anerkannt werden, müssen sie die Lehrerprüfung ablegen. Ein Bestandteil dieser Prüfung ist eine mündliche Prüfung, in der es um Kenntnisse in den folgenden Bereichen geht: Verfassung, Rechtsgrundlagen der Menschen- und Kinderrechte und der Grundfreiheiten, Rechtsvorschriften zum Bildungswesen und amtliche Unterrichtssprache. Für die Bewertung der Unterrichtspraxis sind die Schulleiter und Mentoren zuständig. Bevor die Lehrerprüfung abgelegt werden kann, müssen mindestens 30 Unterrichtsstunden des neuen Lehrers evaluiert worden sein. Den abschließenden Evaluierungsbericht übermittelt ein Mentor an den staatlichen Lehrerprüfungsausschuss. Der Bericht enthält eine zusammenfassende Bewertung, welche Leistungen der neue Lehrer in den 30 evaluierten Unterrichtsstunden erbracht hat, welche Fortschritte erzielt wurden und inwieweit er zum selbstständigen Unterricht befähigt ist.

Das Berufsbildungsgesetz ist 2006 geändert worden. Die wichtigsten Änderungen betreffen eine umfassendere Ausbildung am Arbeitsplatz, eine stärkere Position der dort Tätigen, die Ausweitung des berufsbegleitenden Lernens und die stärkere Betonung der sozialen Partnerschaft. Die Kammern sollen eine wichtigere Rolle spielen, und zwar insbesondere bei der Abnahme der Meisterprüfungen und bei der Bewertung des praktischen Teils der Abschlussprüfung. Außerdem sollen die durch nichtformales und informelles Lernen erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen im Prozess der formalen Bildung Anerkennung finden.

Über Ausbilder, die außerhalb des Schulsystems tätig sind, liegen nur bruchstückhafte und unzuverlässige Informationen vor. Diese Ausbilder, Anleiter und Mentoren unterschiedlicher Prägung überwachend lernende Arbeitnehmer während ihrer Schulung am Arbeitsplatz oder erteilen Arbeitnehmergruppen Unterricht. Ihre Vorbildung und die Zulassungsbedingungen zeigen eine erhebliche Spannweite von ISCED 3 bis ISCED 6. Die Qualifikationen reichen vom Meister bis zum Doktortitel.

Ende 2004/2005 wurden 1 025 Lehrkräfte in Organisationen beschäftigt, die Bildungsprogramme anbieten, während 8 515 Lehrer, Berater, Manager und sonstige Fachkräfte an Einrichtungen tätig waren, die Programme zur Weiterbildung von Erwachsenen anboten.

Von diesen sind die meisten Teilzeitlehrer (etwa 60 % in den Bildungsprogrammen). Bei den Programmen zur Weiterbildung von Erwachsenen ergibt sich ein ähnlicher Wert (Teilzeitbeschäftigte oder externe Mitarbeiter).

Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer aus- und weiterbilden, haben im Jahr 2000 mehr als 4 000 Personen für die Organisation dieser Maßnahmen beschäftigt, davon knapp 900 in Vollzeit. Den an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Arbeitnehmern wurden von den Unternehmen dafür 28 Arbeitsstunden vergütet.

6.3. Ausbildung vor Dienstantritt und berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrkräften in Programmen der Erwachsenenbildung

Lehrkräfte in Erwachsenenbildungsprogrammen üben einen reglementierten Beruf aus. Diese Reglementierung ist einer der Schlüsselmechanismen für die Qualitätssicherung im Bildungswesen. In der Erwachsenenbildung tätige Lehr- und Fachkräfte, die in genehmigten oder aus öffentlichen Mitteln kofinanzierten Bildungsprogrammen Unterricht erteilen, müssen den in den Rechtsvorschriften für das Bildungswesen festgelegten Kriterien entsprechen, also in der Regel einen Hochschulabschluss besitzen und eine Berufsausbildung mit einer Prüfung abgeschlossen haben. Soweit sie während ihres Hochschulstudiums keine pädagogischen/andragogischen Kenntnisse erworben haben, müssen sie an einem einjährigen pädagogischen/andragogischen Lehrgang teilnehmen, der von dazu zugelassenen Fachbereichen veranstaltet wird.

Die (berufsbegleitende) Weiterbildung von Lehr- und Fachkräften in der Erwachsenenbildung erfolgt unter Aufsicht des Ministeriums für Bildung und Sport im Rahmen des vollständig marktwirtschaftlich orientierten Systems für die ständige berufliche Weiterbildung von Bildungsfachkräften. Systembestandteile sind Weiterbildungs- und fortgeschrittene Weiterbildungsprogramme, Pflichtprogramme, modernisierte Programme für spezifische Berufsfelder, themenbezogene Konferenzen und die Bildung in Netzen. Die Teilnahme am System für die ständige berufliche Weiterbildung ist freiwillig (außer bei Pflichtprogrammen, in denen Lehrkräfte spezielle Kenntnisse nach Maßgabe eines Ministererlasses und der Bestimmungen eines individuellen verifizierten Bildungsprogramms für Erwachsene vermittelt werden), bringt aber für die Beförderung wichtige Punkte.

Das Nationale Institut für Erwachsenenbildung, das Nationale Institut für Berufsbildung und die Nationalschule für Führungskräfte im Bildungswesen spielen bei der ständigen beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften eine bedeutende Rolle. Die vom Slowenischen Erwachsenenbildungszentrum angebotenen Programme sind für Lehrkräfte und Mentoren obligatorisch, die verschiedene öffentlich finanzierte Entwicklungsprojekte in den Bereichen Qualitätssicherung, Beratung, unabhängiges Lernen, Vermittlung von Lese- und Schreibfähigkeiten, Lernprojekte für junge Menschen usw. durchführen möchten. Die Programme haben einen Umfang zwischen 16 und 200 Stunden. Auch für Schulleiter ist eine spezielle, von der Nationalschule für Führungskräfte im Bildungswesen angebotene Ausbildung obligatorisch.

7. Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen

7.1. Prognose von Qualifikationserfordernissen

Das Arbeitsamt der Republik Slowenien (ZRSZ) verfolgt seit Langem den aktuellen Bedarf und die kurzfristigen Erfordernisse des Arbeitsmarktes; es ist deshalb in der Lage, auf Abruf einschlägige Daten zu liefern. Zu den verfügbaren Daten gehören die von Arbeitgebern gemeldeten freien Stellen und die Ergebnisse eines Fragebogens zum Jahresbedarf des Arbeitsmarktes, der sich an Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten wendet. Die Daten zu den Erfordernissen des Arbeitsmarktes werden durch Daten zu Ausländern ergänzt, die eine Arbeitserlaubnis erhalten haben.

Vergleicht man die Bedarfsdaten mit der Zahl der Arbeitslosen (aktuelles Angebot), erhält man Informationen zu den kurzfristigen bildungs- und berufsbezogenen Diskrepanzen des Arbeitsmarktes. Damit ist das Bild aller von den Arbeitgebern benötigten Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen aber noch nicht vollständig. Das Arbeitsamt befasst sich nicht mit mittel- und langfristigen Prognosen der Arbeitsmarkterfordernisse, und es gibt in Slowenien auch keine Forschungsinstitute oder sonstigen Einrichtungen, die sich mit dieser Frage systematisch beschäftigen. Das Institut für makroökonomische Forschung und Entwicklung erarbeitet Arbeitsmarktprognosen und Trendbewertungen auf Makro- und Aggregatebene, die es in seinen Veröffentlichungen zu kurz- und langfristigen Entwicklungen vorstellt (siehe Anhang 4).

7.2. Mobilität zwischen den Bildungsgängen

Mit der umfassenden Curriculareform, die 2002 eingeleitet wurde und vom ESF kofinanziert wird, sollen in allen Bereichen neue berufliche Standards entwickelt werden (siehe Abschnitt 2.1.1). Die neuen nationalen Curricula stützen sich auf Module und Kompetenzen und sehen die Vergabe von Leistungspunkten vor.

Die Wahl der Module bietet die Möglichkeit, umfassende allgemeine und berufliche Kenntnisse zu erwerben und dabei mit der Spezialisierung auf ein Fachgebiet zu beginnen. 20 % des Curriculums sind flexibel und lassen sich an regionale und lokale Erfordernisse anpassen; dies stärkt die Zusammenarbeit zwischen Schulen und örtlichen Unternehmen. In der Regel werden neue Programme zur Ermittlung der Lernergebnisse entwickelt, die für den Erwerb beruflicher Kompetenzen vorausgesetzt werden (dabei wird großes Gewicht auf die Verbindung zwischen Theorie und Praxis gelegt – die Ausbildung in Unternehmen ist obligatorisch); außerdem sollen sie die Schlüsselkompetenzen und die allgemeinen Kenntnisse, für die auf allen Ebenen Standards entwickelt werden, auf den neuesten Stand bringen. Außerdem wer-

den die Lernergebnisse (Kenntnisse, Qualifikationen und Kompetenzen) der einzelnen Module und die Zahl der dafür vergebenen Leistungspunkte festgelegt. Die neuen Lehrgänge sind so strukturiert, dass zwischen ihnen vertikale und horizontale Übergänge möglich sind. Lernende mit geringen Kenntnissen, die einen allgemeinbildenden Lehrgang nicht erfolgreich abschließen können, können aber auf Grundlage erfolgreich abgeschlossener Module ein Zeugnis für eine nationale Berufsqualifikation erhalten (siehe das Glossar in Anhang 2). Durch die Verknüpfung von Schulen und Zertifizierungssystemen können Erwachsene auf einem Zeugnis, das sie durch die Zertifizierung nicht formal erworbener Kenntnisse erhalten haben, bei ihrer Weiterbildung aufbauen. Die vertikale und horizontale Mobilität zwischen den Bildungsgängen stellt eine solide Grundlage für das lebenslange Lernen dar, da man so „verlustfrei“ in das Bildungssystem eintreten und es mit einer Berufsqualifikation wieder verlassen kann, und verschafft dem Einzelnen die Möglichkeit, grundlegende und berufliche Kenntnisse und Qualifikationen vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens einfacher auf den neuesten Stand zu bringen.

7.3. Gestaltung der Curricula

Für die Entwicklung von Berufsbildungsprogrammen ist das Nationale Institut für Berufsbildung zuständig, das dabei die Rechtsvorschriften für die Berufsbildung berücksichtigt. Das zuständige Ministerium ist das Ministerium für Bildung und Sport (siehe Kapitel 3 und Anhang 3).

Das Schulcurriculum dokumentiert die Abläufe und Entwicklungen in den Schulen. Es erfasst alle Aspekte, die mit der Vorbereitung didaktischer und schulischer Prozesse in Zusammenhang stehen. Grundlage für die Erstellung eines Curriculums ist ein beruflicher Standard, der die Erfordernisse des Arbeitsmarktes widerspiegelt. Seine Grundbestandteile sind

- die Schulentwicklungsstrategie (pädagogisches und didaktisches Konzept der Schule sowie strategische Überlegungen, wie die angestrebten Ergebnisse erreicht werden können),
- die jährliche Vorbereitung des Unterrichtsablaufs, einschließlich des offenen Curriculums,
- der Bewertungsplan und
- die regelmäßige Überwachung auf Grundlage der Selbstevaluierung.

In allen Schulen wird ein Projektteam eingerichtet, an dem sich alle Lehrkräfte und Ausbilder beteiligen. Sie übersetzen die Lernziele in Lerneinheiten, definieren Inhalte, Dauer sowie Lern-, Lehr- und Bewertungsmethoden, organisieren die Einheiten in einem integrierten Konzept (theoretische Kenntnisse, praktische Ausbildung in der Schule, Schlüsselkompetenzen und Zusammenarbeit mit Betrieben), entwickeln organisatorische Modelle und bewerten und unterstützen die Lernenden.

Die unabhängige Entwicklung der Curricula ist für die Schulen ein völlig neuer Vorgang, der in der Schule und bei allen Lehrkräften zu einem umfassenden Paradigmenwechsel und zu

Veränderungen des Arbeitsstils führt. Der Mehrwert der neuen Programme ergibt sich aus dem Teamkonzept, das die Einbindung von Kenntnissen und des Peer-Learnings verstärkt und das Curriculum im Hinblick auf die Abläufe formt; dabei fördert es die fachliche Verzahnung, die Planung und Durchführung des Lehrens und Lernens und die Öffnung gegenüber dem örtlichen Umfeld, zu dem stärkere Bindungen aufgebaut werden.

Die Bildungsreform legt großes Gewicht auf Konzepte, bei denen der Lernende im Mittelpunkt steht, auf Individualisierung und Lernhilfen für den Einzelnen (Erarbeitung individueller Lernpläne) und auf die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen (IKT, Wirtschaftskompetenzen und Lernen, wie man lernt). Immer mehr Schulen werden zu lernenden Organisationen. Sie bauen ihre Zusammenarbeit mit Unternehmen aus und gehen kooperative Partnerschaften mit der örtlichen Wirtschaft ein.

8. Validierung und Zertifizierung von Lernerfahrungen

8.1. Validierung und Zertifizierung formal erworbener Kenntnisse

Das Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen (2007, siehe Anhang 3) sieht vor, dass Berufsqualifikationen im Rahmen des formalen Bildungssystems oder aber durch Validierung nicht formaler Lernerfahrungen erworben werden können. Nach diesem Gesetz besteht außerdem die Möglichkeit, Teile von nationalen Berufsqualifikationen zu erwerben. Bildungsprogramme, die sich auf berufliche Standards stützen und zu Berufsqualifikationen führen, werden in Berufsschulen, in Schulen des beruflichen und technischen Sekundarbereichs und in postsekundären Berufsschulen angeboten. Berufsqualifikationen können jetzt auch in Hochschulstudiengängen erworben werden (in bestimmten Fachbereichen und an Fachhochschulen). An der Erarbeitung von beruflichen Standards wirken die Sozialpartner aktiv mit, indem sie die Inhalte der Bildungsgänge festlegen (mit Ausnahme von allgemeinbildenden Studiengängen). Die meisten Berufe sind nicht reglementiert; eine Ausnahme bilden hauptsächlich Berufszweige von allgemeinem Interesse: Gesundheit, Sicherheit und soziale Dienste.

An der Vorbereitung und Annahme der Bildungsprogramme wirken folgende Einrichtungen und Stellen mit:

Sachverständigengruppe für die Vorbereitung des Bildungsgangs	Programmplanung: Analyse des Bildungsstandards und Modulbildung
Sachverständigengruppe für die Vorbereitung des Bildungsgangs	Vorschlag des Bildungsgangs mit Kenntnis-, Qualifikations- und Kompetenzkatalogen sowie Zeugniserläuterung
Sachverständigenrat für berufliche und technische Bildung	Genehmigung des Bildungsgangs
Ministerium für Bildung und Sport	Annahme und öffentliche Bekanntgabe des Bildungsgangs

Bei der beruflichen und technischen Bildung sieht das Gesetz über die berufliche und technische Bildung (siehe Anhang 3) eine auf Leistungspunkte gestützte Bewertung vor. Außerdem

ist geplant, es mit dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET))⁽¹²⁾ zu harmonisieren.

Gemäß dem Gesetz über die berufliche und technische Bildung (2006, Art. 14) wurde ein Leistungspunktesystem entwickelt, das sich auf die Kompetenzen und Arbeitsleistung der Lernenden stützt (siehe Anhang 3). Nach Maßgabe dieses Gesetzes besitzen die neuen beruflichen und technischen Ausbildungsprogramme eine modulare Struktur. Ein Modul oder Fach ist die kleinste Einheit eines Bildungsprogramms bzw. einer Qualifikation, der unter folgenden Aspekten Leistungspunkte zugeordnet werden: Wert der Summe der Lernergebnisse, Aufwand und Lernaktivitäten (mit unterschiedlichen Anleitungsformen, Übungen und praktischer Ausbildung in der Schule oder im Betrieb, laufende Arbeiten, Projektarbeiten und Prüfungsvorbereitung). Einem Modul/Fach wird eine anteilige Punktzahl von der Punktzahl für die Gesamtqualifikation zugeordnet. Der Sachverständigenrat für berufliche und technische Bildung evaluiert die beruflichen und technischen Ausbildungsprogramme und bewertet sie mit Leistungspunkten (siehe Kapitel 3).

Nach dem Gesetz über die berufliche und technische Bildung werden Ausbildungsprogrammen je nach der Art der Qualifikation, zu der sie führen, Leistungspunkte zugeordnet:

- berufliche Grundqualifikation: 120 Leistungspunkte
- sekundäre berufliche Qualifikation: 180 bis 240 Leistungspunkte
- sekundäre technische Qualifikation: 240 bis 300 Leistungspunkte
- berufsorientierte/technische Qualifikation: 120 Leistungspunkte
- Berufslehrgang: 60 bis 90 Leistungspunkte

Meister-, Facharbeiter- und Werkstattleiterprüfungen werden mit 60 Leistungspunkten bewertet. Nach dem Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen (ABl. RS 1/2007) gilt ein ähnliches System auch für die Bewertung und Anerkennung informell erworbbener Kenntnisse, bei denen aber größeres Gewicht auf den tatsächlichen oder geschätzten Aufwand für das Erreichen der Lernergebnisse gelegt wird.

8.2. Validierung und Zertifizierung des nichtformalen/informellen Lernens

Das Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen ermöglicht Kandidaten den Nachweis von Berufsqualifikationen durch Vorlage einer Mappe mit Belegen zu formalen und nichtformalen Bildungsmaßnahmen und zu informellen oder gelegentlichen Lernerfahrungen. Strategie und Vorgehensweise werden auf nationaler Ebene vom Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales festgelegt und mit den Sozialpartnern und den Berufszweigen abgestimmt. Die

⁽¹²⁾ Siehe http://ec.europa.eu/education/ecvt/index_de.html

Sozialpartner sind außerdem an den Einrichtungen beteiligt, die für die Anerkennung von beruflichen Standards und Katalogen zuständig sind.

Die Bewertung und Validierung nichtformaler und informeller Lernerfahrungen von Personen, die an formalen Bildungsmaßnahmen teilnehmen möchten, kann auf unterschiedliche Weise erfolgen. Diese Fragen werden teilweise in den Rechtsvorschriften zum Bildungswesen behandelt, teilweise aber auch, und sogar ausführlicher, in verschiedenen Durchführungsbestimmungen wie Regelsammlungen, Leitlinien, methodischen Ausgangspunkten und Leitlinien für die Anpassung von Bildungsprogrammen an Erwachsene. Das Gesetz über die berufliche und technische Bildung ermöglicht es, zuvor erworbene Kenntnisse und Qualifikationen zu ermitteln und zu validieren. In der Praxis sind diese Mechanismen aber immer noch vergleichsweise unflexibel, da detailliert vorgeschrieben wird, welcher Art die Nachweise sein und von welchen Bildungseinrichtungen sie ausgestellt werden müssen, damit sie berücksichtigt werden können.

Die Umsetzung des Verifizierungs- und Validierungssystems hat zu verstärkten Beratungsaktivitäten durch Schulen und andere Bildungseinrichtungen, durch das Arbeitsamt der Republik Slowenien, durch Unternehmen usw. geführt. Die für das System der nationalen Berufsqualifikationen zuständigen Berater mussten deshalb an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Auch die Mitglieder der für die Verifizierung und Validierung nationaler Berufsqualifikationen zuständigen Kommissionen mussten geschult werden. Bei ihnen handelt es sich um Sachverständige, die bestimmte Kriterien erfüllen und dazu ausgebildet wurden, in einer Kommission nach vorgegebenen Regeln und Gesetzen Belegmappen und andere Dokumente zu bewerten, mit denen Kenntnisse und Qualifikationen nachgewiesen werden sollen. Außerdem haben sie verschiedene Verfahren zur Verifizierung und für die Arbeit mit den Kandidaten kennengelernt. In Slowenien gibt es etwa 300 zugelassene Kommissionsmitglieder für verschiedene Qualifikationen und etwa 200 Berater mit speziellen Kenntnissen des Zertifizierungssystems und der Zertifizierungsverfahren.

8.3. Auswirkungen der politischen Zusammenarbeit mit der EU

Das Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen sieht die Einrichtung eines Qualifikationsrahmens vor, um die horizontale und vertikale Übertragbarkeit zwischen Qualifikationen sowohl im formalen Bildungssystem als auch im Verifizierungs- und Zertifizierungssystem für nationale Berufsqualifikationen zu ermöglichen. Dabei soll besonders auf die Ausgewogenheit zwischen umfassenden Qualifikationen, die hauptsächlich im formalen Bildungssystem erworben werden, und unabhängigen, hauptsächlich über das Zertifizierungssystem erworbenen Qualifikationen geachtet werden.

Artikel 14 des Gesetzes über die berufliche und technische Bildung sieht im Bereich der Berufsbildung außerdem eine auf Leistungspunkte gestützte Bewertung vor. Sie soll mit dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (*European Credit Transfer Sys-*

tem for Vocational Education and Training – ECVET)) und mit den bereits anerkannten Grundsätzen für die Bewertung informeller und gelegentlicher Lernerfahrungen des Europäischen Qualifikationsrahmens, des Europasses und des Europäischen Qualitätssicherungsrahmens für die Berufsbildung harmonisiert werden (siehe Kapitel 11).

Im Bereich der postsekundären Bildung wird die Bewertung nach dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System – ECTS*) von Artikel 24 des Gesetzes über die postsekundäre berufliche Bildung geregelt (siehe Anhang 3). In der Praxis ist das Leistungspunktesystem in diesem Bereich aber noch nicht funktionsfähig. Während die Umstellung der Programme noch vorbereitet wird, erkennen einzelne Bildungseinrichtungen durch nichtformale oder gelegentliche Lernerfahrungen erworbene Kenntnisse und Qualifikationen aber bereits an, häufig als Teil einer abgeschlossenen praktischen Ausbildung und seltener als Teil eines theoretischen Fachs.

Die Zuständigkeit für die auf Leistungspunkte gestützte Bewertung nichtformaler und gelegentlicher Lernerfahrungen im Zertifizierungssystem der nationalen Berufsqualifikationen sowie für ihre Umsetzung erhalten voraussichtlich das Nationale Prüfungszentrum, das Nationale Institut für Berufsbildung, die Sozialpartner und die nationalen Sachverständigenräte. Im formalen Bildungssystem werden einzelne Bildungseinrichtungen, deren Tätigkeit von einem zuständigen Ministerium koordiniert wird, für die Validierung nationaler Berufsqualifikationen zuständig sein.

Da das Leistungspunktesystem noch nicht umgesetzt worden ist, hängt die vertikale Übertragbarkeit vom Abschluss der vorigen Bildungsstufe ab. Ist die Zulassung zu einem Programm beschränkt, wird die Zahl der erworbenen Punkte berücksichtigt. Eine genauere Beschreibung der Übertragbarkeit und der Teilnahmemöglichkeiten enthält Abschnitt 4.2.4.

8.4. Förderung der EU-weiten Mobilität

Im November 2007 wurde das Gesetz über die Anerkennung der Bildungsabschlüsse von Bürgern der EU-Mitgliedstaaten zur Ausübung reglementierter Berufe oder reglementierter beruflicher Tätigkeiten in der Republik Slowenien (s. Anhang 3) mit der Richtlinie für die Anerkennung von Berufsqualifikationen aus dem Jahre 2005⁽¹³⁾ durch eine Anpassung der bestehenden Rechtsvorschriften harmonisiert (s. Anhang 3).

Von einzelnen Ministerien, die für die Reglementierung bestimmter Berufe zuständig sind, wird festgelegt, welche Kriterien Bürger der EU, des EWR und der Schweiz (und Bürger anderer Nicht-EU-Länder), die in den Mitgliedstaaten Bildungsabschlüsse erworben haben, erfüllen müssen, damit sie anerkannt werden.

⁽¹³⁾ Richtlinie 2005/36/EC des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Dezember 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen; ABl. L 255 vom 30. September 2005, S. 22. Im Internet unter: <http://europa.eu/scadplus/leg/de/cha/c11065.htm> (Stand: 4.01.2008).

9. Orientierung und Beratung

9.1. Strategie und Angebot

Die wichtigsten Anbieter von Berufsberatung in Slowenien sind Schulen und das Arbeitsamt der Republik Slowenien (ZRSZ). In beiden Umfeldern werden professionelle Berater beschäftigt, die ein breites Spektrum von Beratungsdiensten bereitstellen (persönliche, soziale und berufliche). Die Beratung in Schulen wird von Schulberatern bereitgestellt, die im Schulberatungsdienst tätig sind. Schulen haben mindestens einen Schulberater, größere Schulen auch zwei oder drei.

Die Beratung durch das Arbeitsamt der Republik Slowenien erfolgt in den örtlichen und regionalen Ämtern, die über ganz Slowenien verteilt sind, und wird von der Abteilung Berufsberatung des Zentralamts koordiniert. Das erste Berufsinformations- und Berufsberatungszentrum (CIPS) ist 1999 entstanden. Jetzt sind weitere CIPS im Rahmen des ZRSZ tätig (davon zwei größere Zentren), und zwei arbeiten mit anderen Partnern zusammen. An die ZRSZ- und CIPS-Berufsberater wenden sich hauptsächlich Arbeitslose und Studierende. Im Prinzip stehen die Beratungsdienste zwar auch anderen (beschäftigten) Erwachsenen offen, in der Praxis stellen diese aber nur 2 % aller Beratungssuchenden.

Seit 2001 sind im Rahmen der Erwachsenenbildung kleine Beratungszentren eingerichtet (ISIO) eingerichtet worden. Sie werden vom Slowenischen Erwachsenenbildungszentrum (ACS) koordiniert und beraten Erwachsene während und nach ihrer Teilnahme an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen. Die Erwachsenenbildungszentren beschäftigen Vollzeitberater (in den ISIO-Zentren), aber auch die anderen Mitarbeiter des Zentrums sind beratend tätig. Das ACS hat Berufsgrundsätze entwickelt, unterhält eine Datenbank zum Bildungs- und Beratungsangebot und bildet ISIO-Berater aus.

Im Beratungsbereich sind auch andere Organisationen tätig. So ist die Handwerkskammer für das Lehrlingssystem (Handwerker) zuständig. Sie hat die Aufgabe, geeignete Arbeitgeber zu finden, sie zuzulassen, Verträge abzuschließen, Ausbildungsstellen zu besetzen usw. Die Kammer gibt auch Informationsmaterial über Ausbildungsverhältnisse heraus (Lehrlingssystem, Lernmöglichkeiten) und setzt sich aktiv für Handwerksberufe und Beschäftigungsaussichten (Messen usw.) ein. Die Industrie- und Handelskammer ist dagegen im Beratungsbereich nicht sonderlich aktiv. Die meisten Kontakte zwischen Schulen und Arbeitgebern werden ohne ihre Mitwirkung hergestellt. In den letzten Jahren hat die Kammer aber wachsendes Interesse an der Beratung gezeigt und sich an Beratungsprojekten beteiligt. Zu einem wichtigen Akteur im Beratungsbereich hat sich das Berufsbildungsinstitut (CPI) entwickelt; es liefert Informationsmaterial zu Berufen und zur Berufsbildung. Das CPI fördert verschiedene Beratungsprojekte und beteiligt sich sehr aktiv am nationalen Projekt zur Senkung der Abbrecherquote.

Im Hochschulwesen ist Beratung (speziell für Studierende) nur begrenzt oder gar nicht verfügbar. Studierende können beim Arbeitsamt der Republik Slowenien und bei den Berufsinformations- und Berufsberatungszentren (CIPS) Orientierung und Beratung, aber keine speziell auf diese Gruppe zugeschnittene Hilfe erhalten.

Die Zuständigkeit für die Leitung der Beratungsdienste ist geteilt: Das Ministerium für Bildung und Sport finanziert den Schulberatungsdienst (es zahlt die Gehälter der Berater), während das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales den Beratungsdienst des Arbeitsamts der Republik Slowenien finanziert. Für die sonstigen Beratungsaktivitäten an Schulen gibt es keinen speziellen Haushalt. Es hängt deshalb von den Schulen selbst ab, wie viele Mittel sie auf Beratungsaktivitäten (Informationsmaterial usw.) verwenden. Außerdem gibt es einen speziellen Haushalt für Beratungsaktivitäten (Produktion, Sammlung und Verbreitung von Informationen, IKT, Schulung usw.) mit einem nationalen Beitrag für das Nationale Ressourcenzentrum für Berufsberatung (NCIPS), das im ZRSZ-Zentralamt ansässig ist. Auch das Arbeitsamt der Republik Slowenien bietet eine begrenzte Zahl von Beratungsmaßnahmen für Primar- und Sekundarstufenschüler an.

Anfang der neunziger Jahre sind einige private Beratungsagenturen entstanden, die sich hauptsächlich mit Berufsbildung oder Stellenvermittlung befassen, aber auch einige Beratungsmaßnahmen anbieten. Verschiedene größere Unternehmen bieten Berufsberatungsdienste für ihre Mitarbeiter an.

Die Berufsberatung gehört in Slowenien nicht zu den Ausbildungsberufen. Dies liegt an der mangelnden Entwicklung der Berufsberatung, die auch nicht in den schulischen Lehrplan integriert ist.

Seit 2005 haben beide Ministerien Maßnahmen zur besseren Koordinierung und schnelleren Entwicklung der Beratungsdienste in Slowenien eingeleitet. Dazu zählt erstens ein Projekt, in dem ein Konzept für Zentren des lebenslangen Lernens und der Berufsberatung entwickelt werden soll. Zweitens wurde 2005 das Nationale Forum für Berufsberatungspolitik im Rahmen eines gemeinsamen Aktionsprojekts mit dem gleichen Namen gegründet. Das wichtigste Ergebnis des Forums ist ein Vorschlag zur Weiterentwicklung der slowenischen Beratungsdienste mithilfe des Europäischen Sozialfonds (Operativprogramm zur Entwicklung der Humanressourcen 2007 – 2013). Mit der Umsetzung wird im Januar 2007 begonnen. Eine dritte wichtige Maßnahme ist der Beitritt Sloweniens zum kürzlich gegründeten *European Lifelong Guidance Policy Network* (ELGPN – Europäisches Netz für die Politik der lebensbegleitenden Beratung) im Jahr 2007. Dieses Netz soll Politik und Praxis der Beratung auf Ebene der Mitgliedstaaten entwickeln und leistet außerdem Beiträge zur Entwicklung einer wirksamen Beratungspolitik auf EU-Ebene.

9.2. Zielgruppen und Lehrangebote

Schüler in Primar- und Sekundarschulen

Alle öffentlichen Schulen bieten einen Schulberatungsdienst an, der sich an Auszubildende, Schüler, Studierende, Lehrkräfte und Eltern wendet und mit Tutoren, Lehrkräften und der Schulleitung zusammenarbeitet, um die Entwicklung der Schule zu planen, zu verfolgen und zu evaluieren, erzieherische Aufgaben wahrzunehmen und Berufsberatung bereitzustellen. Die Aufgaben der Schulberatung werden von Schulberatern übernommen. Bei der Bereitstellung der Berufsberatung arbeiten die Schulberatungsdienste mit dem Arbeitsamt der Republik Slowenien (ZRSZ) zusammen.

Maßnahmen zur Berufsberatung sind Bestandteil des jährlichen Schulplans, der zwar von Schule zu Schule verschieden ist, in der Regel aber folgende wesentliche Elemente enthält: Besuche bei Arbeitgebern, ein Besuch beim örtlichen Berufsinformations- und Berufsberatungszentrum (CIPS), individuelle Beratungsgespräche und Hilfe beim Anmeldungsverfahren (beim Übergang von der Primar- zur Sekundarschule). Einige Schulen organisieren zusätzliche Aktivitäten wie etwa Praktika, Arbeit mit Eltern usw.

Studierende an Hochschulen

An slowenischen Hochschuleinrichtungen ist nur wenig Beratung und gelegentlich gar keine verfügbar. Es gibt aber auch Beispiele für eine vorbildliche Beratungspraxis. Wo Beratungsaktivitäten verfügbar sind, beschränken sie sich auf Besuche der Studierenden bei potenziellen Arbeitgebern oder auf Diskussionen zwischen Studierenden und Angehörigen einschlägiger Berufe. In einigen wenigen Fällen suchen auch private Vermittler Arbeitsplätze für Studierende an Hochschulen.

Universitäten und andere Hochschuleinrichtungen stellen für ihre Studierenden in der Regel keine spezielle Berufsberatung bereit. Es gibt aber zwei Ausnahmen: Der Fachbereich Wirtschaft der Universität Ljubljana mit seinem Berufsberatungszentrum für Studierende (CERS) und die Universität Maribor mit einem weiteren Zentrum (derzeit im Aufbau).

Verhältnismäßig aktiv im Bereich der Berufsberatung sind die Studierendenorganisationen. Sie veranstalten Beratungsmessen (Student Arena, GetWork usw.), die bei den Hochschulstudierenden immer beliebter werden. Die Zahl der Beratungsmessen für Studierende hat 2006 zugenommen, da private Agenturen neue Messen veranstaltet haben.

Arbeitslose

Arbeitslose sind die Hauptzielgruppe des Arbeitsamts der Republik Slowenien. Für die Beratung Arbeitsloser werden hauptsächlich die folgenden Methoden eingesetzt:

- **Information:** Das ZRSZ veröffentlicht ein breites Spektrum von Informationsmaterial (Faltblätter, Broschüren usw.) zu ZRSZ-Aktivitäten, Berufen und Stellenangeboten. Das Informationsmaterial ist in den örtlichen Arbeitsämtern und teilweise auch über die Me-

dien (Zeitungen) verfügbar. Außerdem betreibt das ZRSZ ein Internetportal, über das Arbeitslose und andere Interessenten Informationen zu freien Stellen, ZRSZ-Aktivitäten, Angeboten für Arbeitslose und deren Pflichten abrufen können. Der Umfang der Informationsaktivitäten ist mit der Einführung der Berufsinformations- und Berufsberatungszentren (CIPS), die in der Regel vom ZRSZ betrieben werden, gewachsen.

- Beratung: Das ZRSZ stellt seine Berufsberatung auf zwei Ebenen bereit. Für die erste Ebene, die so genannte Beschäftigungsberatung, sind Beschäftigungsberater zuständig, die auch Arbeitsplätze vermitteln. In einem Gespräch ermittelt der Berater, ob es gegebenenfalls Beschäftigungshindernisse gibt. Erkennt er Probleme bei der Berufswahl (fehlende Informationen, Unentschlossenheit bei der Berufswahl, mangelnde Befähigung zur Laufbahnplanung usw.), verweist er den Arbeitslosen an einen Berufsberater (die zweite Beratungsebene). Zwei Monate nach der Anmeldung erstellt der Berater zusammen mit dem Arbeitslosen einen „Beschäftigungsplan“.
- Gruppeninformationssitzungen: Die Gruppeninformationssitzungen sind für Arbeitslose obligatorisch und werden üblicherweise von Beschäftigungsberatern veranstaltet. In diesen Sitzungen, die in der Regel in den örtlichen Arbeitsämtern stattfinden, werden Informationen zu den Angeboten des ZRSZ vermittelt. Eine weitere Form von Informationssitzungen sind Treffen mit potenziellen Arbeitgebern.
- Seminare zur Arbeitsplatzsuche: Die (zweitägigen) Seminare zur Arbeitsplatzsuche werden teilweise von Beschäftigungs- oder Berufsberatern des ZRSZ, teilweise von externen Anbietern veranstaltet.
- Beratung zu Beschäftigungsprogrammen: Ein beträchtlicher Teil der Beratungsdienstleistungen für Arbeitslose wie Weiterbildung und andere Beschäftigungsprogramme wird von externen Anbietern erbracht. Dabei handelt es sich meistens um private Agenturen, die auf Grundlage öffentlicher Ausschreibungen vom ZRSZ finanzierte Beratungsdienste bereitstellen.

Erwachsene

Das Gesetz über die Erwachsenenbildung (1996) bezeichnet Beratung in Artikel 24 als Maßnahme, die Bestandteil des von der Regierung alljährlich beschlossenen Jahresprogramms für die Erwachsenenbildung ist. Artikel 29 desselben Gesetzes regelt die Finanzierung des Beratungspersonals.

9.3. Orientierungs- und Beratungspersonal

Schulen

In Schulen wird die Beratung durch Vollzeit-Schulberater bereitgestellt. Die Bildungsprofile der Schulberater sind durch Rechtsvorschriften geregelt. Schulberatungsdienste können von

Psychologen, Pädagogen, Sozialarbeiter, Sozialpädagogen und Therapeuten erbracht werden.

Für Schulberater gibt es ein spezielles Ausbildungssystem, in dem viele für ihre Arbeit relevanten Themen behandelt werden (Eltern-Kind-Beziehung, Drogenmissbrauch usw.), und zwar üblicherweise in Form von Kurzlehrgängen, die von den Beratern je nach Interessenlage und Erfordernissen gewählt werden können. Einige dieser Lehrgänge sind wichtig für die Berufsberatung (wie Beratungstechniken usw.), andere nicht. Spezielle Lehrgänge zur Berufsberatung sind selten. Einige Beratungsaspekte wie etwa die Kenntnis des Arbeitsmarktes werden von den verfügbaren Lehrgängen überhaupt nicht abgedeckt.

Zur Weiterbildung der Schulberater werden außerdem so genannte „Studiengruppen“ veranstaltet, die das Nationale Bildungsinstitut koordiniert. Berater, die an einer Studiengruppe teilnehmen, wählen ein Thema, das sie interessiert, und arbeiten darüber.

Arbeitsamt der Republik Slowenien

Beschäftigungsberater verfügen traditionell über eine Hochschulausbildung (dreijährige postsekundäre Bildung), die Zahl der Berater mit einem vierjährigen Hochschulabschluss nimmt aber zu.

Die Berufsberater des Arbeitsamts der Republik Slowenien (ZRSZ) sind abgesehen von einigen Mitarbeitern, die schon seit vielen Jahren in diesem Bereich tätig sind, meistens Psychologen. In den Berufsinformations- und Berufsberatungszentren (CIPS) gibt es an den Informationsschaltern eine sehr kleine Zahl von Mitarbeitern mit Sekundar- oder Hochschulabschluss (wenn alle anfallenden Aufgaben von nur einer Person erledigt werden). Sie informieren die Beratungssuchenden, helfen ihnen bei der Suche nach Informationsquellen, verweisen sie an Berater usw. (für die Berufsberatung in den CIPS sind ZRSZ-Berater zuständig).

In den letzten Jahren (1999 bis 2005) haben alle ZRSZ-Berufsberater an einschlägigen Intensivkursen teilgenommen, deren Dauer im Zeitraum 1997 bis 1999 drei Wochen pro Jahr (im Rahmen des PHARE-Pilotprojekts Berufsinformation und Berufsberatung) und im Zeitraum 2000 bis 2005 eine Woche pro Jahr betrug. Für die Berufsberatung wurden fünf Schulungsmodule entwickelt: Beratungsgespräche, Erwachsenenberatung, Arbeitsmarktschulung, Modul für die Anwendung einer neuen Beratungsmethode (das rechnergestützte Berufsberatungsinstrument „*Kam in kako*“) und ein Modul für die Ausbildung von Ausbildern. ZRSZ-Sachverständige haben noch weitere Schulungsmodule wie z. B. Module zu den psychologischen Theorien der Laufbahnentwicklung usw. erarbeitet. 1998 ist eine Gruppe von vier internen Ausbildern eingerichtet worden, die alle Beschäftigungs- und Berufsberater des ZRSZ schulen sollen. Die Zahl der Schulungstage wurde 2005 wegen Haushaltskürzungen reduziert, und derzeit ist ein einziger interner Ausbilder im ZRSZ tätig.

Beratungszentren in der Erwachsenenbildung

Die Berater in den Zentren für Erwachsenenberatung (ISIO-Zentren) besitzen einen Hochschulabschluss in den Fächern Andragogik, Pädagogik, Soziologie oder Psychologie.

Für die Erstausbildung und die Weiterbildung dieser Berater ist das Slowenische Erwachsenenbildungszentrum zuständig. 50 Stunden ihrer Arbeitszeit werden jährlich auf die Weiterbildung der Berater verwendet.

10. Finanzierung von Berufsbildung

10.1. Hintergrundinformationen

Die wichtigsten Rechtsgrundlagen für die Finanzierung der beruflichen und technischen Aus- und Weiterbildung sind das Gesetz über die Organisation und Finanzierung des Bildungswesens (2005) und das Gesetz über die Erwachsenenbildung (2006).

Lohnpolitische Regelungen haben einen starken Einfluss auf die Finanzierung der beruflichen und technischen Aus- und Weiterbildung. Gehälter bilden in Schulen nämlich den größten Ausgabeposten (mehr als 80 % aller Mittel) (Nationale slowenische Beobachtungsstelle für Berufsbildung, 2003).

10.2. Finanzierung der beruflichen Erstausbildung

Als öffentliche Einrichtungen werden die öffentlichen berufsorientierten und technischen Schulen Sloweniens aus dem nationalen Haushalt finanziert. Das Ministerium für Bildung und Sport stellt die Mittel aus seinem Finanzplan bereit, der ein integraler Bestandteil des nationalen Haushalts ist. Die Schulen melden dem Ministerium die Zahl der Schüler und schlagen eine Arbeitsplatzsystematik vor, die den einschlägigen Normen und Standards entspricht. Wenn diese Arbeitsplatzsystematik gerechtfertigt ist, erklärt sich das Ministerium damit einverstanden und ermittelt die Gehälter nach den einschlägigen Vorschriften und dem entsprechenden Tarifvertrag anhand von Quoten und den zugehörigen Zulagen. Auf Grundlage der Arbeitsplatzsystematik und der Zahl der Klassen erhalten die Schulen dann monatlich Mittel für die Gehälter und die Betriebskosten.

Investitionen und Erhaltungsaufwendungen werden auf Vorschlag der Schulen in einem Jahresplan festgelegt, den das Bildungs- und Sportministerium auf Grundlage bestimmter Prioritäten und der im nationalen Haushaltplan verfügbaren Mittel erstellt. Für diese Zwecke beschließt die Regierung spezielle Jahres- und Haushaltspläne.

Nach dem Gesetz können Schulen als öffentliche Einrichtungen auch Tätigkeiten ausführen, die nicht als öffentliche Dienstleistungen gelten. Der Umfang dieser Tätigkeiten hängt von den räumlichen und personellen Kapazitäten der jeweiligen Schulen ab. So können Schulen sich zusätzliche Mittel beschaffen, indem sie ihre Produkte und Dienstleistungen am Markt vertreiben. Auf diese Weise eingenommene zusätzliche Mittel sollten auf die Verbesserung des eigentlichen Schulbetriebs verwendet werden (Betriebskosten, Erhaltung und Investitionen). Nach Absprache mit dem Minister kann ein Teil dieser zusätzlichen Mittel aber auch für Gehälter verwendet werden.

Auch andere Bereiche des Staates, Einzelpersonen und Unternehmer/Betriebe tragen zur Finanzierung der Berufsbildung bei. Das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales ist für die Gewährung von Schülerstipendien zuständig. Und über die Handwerkskammer und die Industrie- und Handelskammer stellt auch das Wirtschaftsministerium Mittel bereit, damit Lehrlinge in Unternehmen eine praktische Ausbildung erhalten.

10.3. Finanzierung der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung

Die öffentlichen Bildungsausgaben beliefen sich 2004 auf 5,96 % des BIP und waren damit gegenüber 6,02 % im Jahr 2003 rückläufig (SURS, 2004; siehe Anhang 4). Demgegenüber belaufen sich die Ausgaben für die berufliche Weiterbildung und für die Erwachsenenbildung nach Schätzungen auf weniger als 0,1 % des BIP (1999).

Die einzigen direkten und indirekten Kosten, die vollständig aus öffentlichen Mitteln finanziert werden, sind die der Grundschulbildung für Erwachsene und der Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen. Die gesamte sonstige Erwachsenenbildung wird im Wesentlichen aus drei Quellen finanziert, nämlich von den Arbeitgebern, den Betroffenen selbst und aus öffentlichen Mitteln. Zur Höhe der Beiträge, die von den einzelnen Quellen geleistet werden, gibt es keine zuverlässigen Belege. Nach den Daten der Internationalen Studie zur Lese- und Schreibfähigkeit der Bevölkerung (International Adult Literacy Survey - IALS) und den Untersuchungen des Slowenischen Erwachsenenbildungszentrum (ACS) aus dem Jahr 2004 tragen die Arbeitgeber mit fast 70 % in den Jahren 1998 und 2004 und die Betroffenen mit 25 % im Jahr 1998 und 20 % im Jahr 2004 den größten Teil der Aus- und Weiterbildungskosten.

10.3.1. Öffentlich finanzierte berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung

Die für die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung bestimmten Mittel stammen aus verschiedenen öffentlichen Quellen; sie werden von den verschiedenen Ministerien verwaltet und zugewiesen, die für die Entwicklung von Humanressourcen zuständig sind. Die Ministerien für Bildung und Sport und für Arbeit, Familie und Soziales entscheiden über die Mittelverwendung (einschließlich europäischer Mittel) in dem von der Regierung beschlossenen jährlichen Erwachsenenbildungsplan. 2005 hat das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales 5 419 Mio. SIT (davon 2 607 Mio. SIT aus dem Europäischen Sozialfonds und aus dem PHARE-Programm) und das Ministerium für Bildung und Sport 1 698 Mio. SIT (davon 302 Mio. SIT aus dem Europäischen Sozialfonds) (¹⁴) aufgewendet.

(¹⁴) Haushaltsrechnung 2005 der Republik Slowenien. Im Internet unter:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_ZRDP14.htm.

Als Verteilungsinstrumente dienen die Programme öffentlicher Einrichtungen, so das Arbeitsamt für den Bereich des Arbeitsmarkts und das Slowenische Institut für Erwachsenenbildung, das Nationale Institut für Berufsbildung, das Nationale Prüfungszentrum und andere Einrichtungen für den der Erwachsenen- und Weiterbildung. Außerdem werden öffentliche Ausschreibungen und öffentliche Aufforderungen zur Interessenbekundung für die Verteilung von Mitteln genutzt.

Die Mittel, die der Zuständigkeit des Bildungs- und Sportministeriums unterliegen, fließen ausschließlich zur Angebotsseite, nämlich zu den Anbietern von Bildungsprogrammen oder zu Einrichtungen aus dem Forschungs- und Entwicklungsbereich. Auch die Entwicklung neuer Ausbildungsprogramme/Lehrgänge und neuer Konzepte für die Erwachsenenbildung sowie Infrastrukturmaßnahmen und dergleichen werden aus dieser Quelle finanziert (¹⁵).

Die Mittel des Ministeriums für Arbeit, Familie und Soziales fließen zur Nachfrageseite (Einzelpersonen und/oder Unternehmen, z. B. Reisekosten, didaktisches Material, Mahlzeiten, Beiträge zu Maßnahmen usw.) und zur Angebotsseite (Entwicklung neuer Initiativen, Programme und Projekte usw.).

Im Jahr 2007 sind der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung mit einem neuen Fonds neue Mittel zugewiesen worden – dem Öffentlichen Fonds für die Entwicklung von Humanressourcen und für Stipendien (Öffentlicher Fonds). Über den Öffentlichen Fonds werden in den Haushaltsplänen verschiedener Ministerien (Arbeit, Bildung, Hochschulwesen, Wissenschaft und Technologie sowie Industrie) vorgesehene Mittel mit dem Ziel vergeben, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, Spitzenleistungen in der Wissenschaft zu fördern und die Zusammenarbeit mit Industrie und Wissenschaft auszubauen. Außerdem werden daraus Stipendien finanziert. Zusätzlich zum Öffentlichen Fonds gibt es Pläne, Mittel von Unternehmen, europäischen Fonds und aus anderen Quellen einzuwerben. Die wichtigsten Instrumente des Öffentlichen Fonds sind darauf ausgerichtet, Wissen zu fördern und in die Praxis umzusetzen; es ist deshalb abzusehen, dass berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung weiterhin am Rande stehen und die entscheidenden Probleme der Finanzierung und der Mittelverteilung für diese Bereiche ungelöst bleiben.

Für die Entwicklung eines wissensbasierten Wirtschaftsraums ist es von großer Bedeutung, dass die Lücke im Bildungszugang zwischen höher und geringer Qualifizierten geschlossen wird; dazu müssen die Finanzierungsmechanismen geeignete Prioritäten setzen. Auch das Problem, das Bildungsniveau von Erwachsenen zu heben, muss über die Finanzierung gelöst werden. Die unzureichende Mittelzuweisung für die Weiter- und Erwachsenenbildung stellt für die Gewährleistung von Qualität, Zugang und Gleichheit ein bedeutendes Hindernis dar. Die beiden Finanzinstrumente, mit denen der Erwachsenenbildung Mittel zugewiesen werden,

(¹⁵) Selbst Gutscheine für Fremdsprachenunterricht pflegen an die Anbieter und nicht an die lernenden Erwachsenen ausgegeben zu werden. Das hat sich geändert, und jetzt werden Erwachsenen die Kosten für Sprachprüfungen, die sie bei vom Nationalen Prüfungszentrum zugelassenen Anbietern bestanden haben, erstattet.

nämlich die Jahrespläne und die öffentlichen Ausschreibungen, haben sich als Behinderung der im Masterplan für die Erwachsenenbildung klar vorgegebenen Ziele und der Maßnahmen erwiesen, die auf eine Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit durch Aus- und Weiterbildung ausgerichtet sind. Die Verfahren für die Genehmigung der Jahrespläne und die Durchführung der öffentlichen Ausschreibungen dauern mehrere Monate (bis zu acht oder neun Monate) und bringen die Anbieter in eine schwierige Lage, und zwar sowohl bei der Programmdurchführung (für einige bleiben nur noch wenige Monate) als auch im Hinblick auf ihre finanziellen Verhältnisse (sie werden für mehrere Monate nicht bezahlt und müssen Bankkredite aufnehmen). Die Ineffizienz der Mittelzuweisung spiegelt sich auch im Vollzug des nationalen Haushalts wider: 2005 hat das Bildungs- und Sportministerium 76 % und das Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales weniger als 70 % der jeweiligen Mittel für die Weiter- und Erwachsenenbildung verteilt und ausgegeben, und zwar hauptsächlich wegen des geringen Rückgriffs auf die Mittel des Europäischen Sozialfonds (s. Fußnote ⁽¹⁴⁾).

Dasselbe Problem einer ineffizienten Finanzierung und instabiler Arbeitsbedingungen ist bei den nichtfinanziellen Anreizen zur Weiter- und Erwachsenenbildung zu beobachten (z. B. beim Netz der Informations- und Beratungsdienste, bei der Qualitätssicherung und bei der Ausbildung von Lehrkräften für die Erwachsenen- und Berufsbildung).

10.3.2. Von Unternehmen / Sozialpartnern finanzierte Bildungsmaßnahmen

Die Umstrukturierung von Firmen und Unternehmen in der Übergangszeit hat dazu geführt, dass die Investitionen der Arbeitgeber in die Ausbildung der Arbeitnehmer stark zurückgegangen sind. Wie die amtlichen Statistiken zeigen, ist das Bildungsangebot für die im öffentlichen Sektor Beschäftigten am besten. 2005 haben mehr als 70 % der im Bereich öffentliche Dienstleistungen, Finanzdienstleistungen und Bildungswesen Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen, während die Beteiligung in den Bereichen Landwirtschaft, Produktion und Baugewerbe deutlich unter dem nationalen Mittelwert lag (zwischen 20 und 30 %).

Nach dem Gesetz über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern sind Arbeitnehmer berechtigt und verpflichtet, wegen der Anforderungen des Arbeitsprozesses, zur Pflege und Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen und zur Erhaltung ihrer Beschäftigung an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, für ihr Personal Weiterbildungsmaßnahmen bereitzustellen, wenn der Arbeitsprozess dies erfordert und wenn sie zum Erhalt der Arbeitsplätze beitragen. Das Gesetz über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern befasst sich aber nicht direkt, sondern nur indirekt mit der Frage, wie die Weiterbildung der Beschäftigten zu finanzieren ist. Welche Arten von Weiterbildungskosten von den Arbeitgebern und welche von den Arbeitnehmern zu tragen sind, bleibt tariflichen Regelungen überlassen.

Die Arbeitgeber sind durch Tarifverträge zur Übernahme der direkten Kosten (Unterrichtsgebühren, didaktisches Material, Reise- und Aufenthaltskosten) und der indirekten Kosten (Zahlung der Löhne und Gehälter während der weiterbildungsbedingten Fehlzeiten) von Weiter-

bildungsmaßnahmen verpflichtet, die sie veranlassen. Arbeitnehmer finanzieren Weiterbildungsmaßnahmen hauptsächlich dann, wenn sie nicht im Interesse ihrer Arbeitgeber liegen. Manchmal müssen sie aber auch Weiterbildungsmaßnahmen kofinanzieren, die für ihre Arbeit erforderlich sind.

Finden die Weiterbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit statt, müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer darauf einigen, wer die einschlägigen Kosten trägt. Um die indirekten Weiterbildungskosten zu senken, versuchen Arbeitgeber, Weiterbildungsmaßnahmen in die arbeitsfreie Zeit zu verlegen und die Kosten auf die Arbeitnehmer abzuwälzen.

Daten zur Weiterbildung in Unternehmen sind 1999 in der CVTS2-Erhebung des Statistischen Amtes der Republik Slowenien gesammelt worden, und dieselbe Methode wurde 2005 noch einmal eingesetzt (Eurostat, 2006). Der Vergleich zeigt, dass mehr Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen anbieten (Anstieg von 48 % auf 66,7 % aller Unternehmen), dass mehr Arbeitnehmer sich daran beteiligen (Anstieg von 43 % auf 54 %), dass aber gleichzeitig auf die formale und nichtformale Weiterbildung der Erwerbstätigen insgesamt 0,17 % weniger Mittel verwendet werden (Rückgang von 1,3 % auf 1,13 % der Arbeitskosten insgesamt), und dass die durchschnittlichen Weiterbildungskosten je Teilnehmer von 64 000 SIT um 15 % auf 54 583 SIT zurückgegangen sind. Im Durchschnitt haben die Arbeitgeber 2005 etwa 17 Stunden pro Arbeitnehmer und etwa 32 Stunden pro Teilnehmer an der Weiterbildung bezahlt (SURS, 2005). Aus den CVTS2-Daten ergibt sich weiter, dass 38 % der Firmen und Unternehmen entsprechend ihren globalen Strategien für die Entwicklung von Humanressourcen in die Qualifikationen ihrer Beschäftigten investieren; etwa 40 % der Organisationen hatten solche Strategien organisationsintern entwickelt (SURS, *Rapid Reports*, Nr. 83/2002). In der Regel entscheiden Arbeitgeber und Manager, welche Form der Weiterbildung im Interesse des Unternehmens liegt, und wer sie durchführen soll. Jüngere Untersuchungen zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der von Arbeitgebern finanzierten (formalen und nichtformalen) Weiterbildungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Arbeit steht (Mohorčič Špolar et al., 2001).

Dieselben Untersuchungen zeigen auch, dass Arbeitgeber vorwiegend in den Stamm ihrer Mitarbeiter investieren, von denen sie den größten Beitrag zur Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens erwarten. Schlecht ausgebildete Arbeitnehmer in weniger qualifizierten Positionen, die einfach zu ersetzen sind, haben nur begrenzten Zugang zu bezahlter Weiterbildung. Es gibt keine vom Staat oder den Sozialpartnern geförderte Maßnahmen als Anreiz für Arbeitnehmer, in die Qualifikation der zuletzt genannten Kategorie stärker zu investieren.

Die Kofinanzierung aus öffentlichen Mitteln ist auf Arbeitnehmergruppen ausgerichtet, die in Gefahr sind, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, oder die bereits vorübergehend oder dauerhaft freigesetzt worden sind. Es gibt keine gemeinsamen Fonds der Sozialpartner, die speziell der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten gewidmet sind. Nur das Handwerk verfügt über einen privaten Fonds. Er wird ausschließlich von den Arbeitgebern finanziert, die 1 % des Bruttogewinns an ihn abführen.

Der Sozialvertrag 2007-2009 (siehe Anhang 3), der 2007 von Vertretern der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften unterzeichnet worden ist, könnte zu neuen Entwicklungen und höheren Investitionen in die unternehmensinterne Aus- und Weiterbildung führen. Im Bereich der finanziellen Unterstützung für die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen der Arbeitnehmer beispielsweise gibt es durch die Einrichtung eines Bildungsfonds der Arbeitgeber und die weitere Umsetzung des Standards „Investoren in Menschen“ neue Anreize für Arbeitgeber, in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren.

10.4. Mittel für die Bildung von Arbeitslosen und anderen Risikogruppen

Mit dem Status der Arbeitslosigkeit sind bestimmte Rechte verbunden, darunter auch das auf Aus- und Weiterbildung. Die hierfür anfallenden Kosten werden aus öffentlichen Mitteln finanziert, die teilweise aus den Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteilen der Sozialversicherungsbeiträge stammen, teilweise aus anderen Quellen des staatlichen Haushalts (ungefähr 10 % der Mittel, die für die Finanzierung der mit der Arbeitslosigkeit verbundenen Rechte erforderlich sind, werden auf diesem Wege erhoben). In der Regel werden alle direkten und indirekten Kosten von Bildungsmaßnahmen für Arbeitslose aus öffentlichen Mitteln gedeckt.

Die Maßnahmen und die öffentlichen Mittel für die Aus- und Weiterbildung Arbeitsloser werden im Haushaltsplan des Ministeriums für Arbeit, Familie und Soziales festgelegt und im Programm für eine aktive Beschäftigungspolitik⁽¹⁶⁾ sowie im zugehörigen Durchführungsplan und in den Durchführungsbestimmungen genauer ausgearbeitet: Das Arbeitsamt der Republik Slowenien (ZRSZ) ist (auf Grundlage der oben genannten Dokumente) für die Erstellung des Maßnahmenkatalogs der aktiven Beschäftigungspolitik zuständig. Die Mittel für die Durchführung der Maßnahmen werden an das ZRSZ gezahlt, das für die Auswahl der Arbeitslosen, die an den Bildungsmaßnahmen teilnehmen, und die Auswahl der Anbieter dieser Bildungsmaßnahmen verantwortlich ist. Die Anbieter werden über öffentliche Ausschreibungen, Aufforderungen zur Interessenbekundung oder direkt vom ZRSZ ausgewählt, während die Rechte Arbeitsloser auf Aus- und Weiterbildung sich aus ihrem individuellen Beschäftigungsplan ergeben.

Teilnehmer an diesen Programmen haben Anrecht auf eine kostenlose Unfall- und Krankenversicherung. Da sie ihren Status als Arbeitslose verlieren, erhalten sie auch die mit diesem Status verbundene finanzielle Unterstützung nicht mehr. Als Lernende können sie aber ein Stipendium erhalten, das nach den Vorschriften für Stipendien in der Erstausbildung gewährt wird. Der Maßnahmenkatalog der aktiven Beschäftigungspolitik enthält ein neues Instrument für die Beschäftigung Arbeitsloser, das so genannte Aktivitätsstipendium, das alle Arbeitslo-

⁽¹⁶⁾ Der vom Programm für eine aktive Beschäftigungspolitik abgedeckte Zeitraum ist von einem Jahr (2006 und früher) auf sieben Jahre verlängert worden (Programm für eine aktive Beschäftigungspolitik 2007-2013). Die Geltungsdauer der Durchführungsdocumente beträgt zwei Jahre.

sen zur Teilnahme an einem Programm der aktiven Beschäftigungspolitik berechtigt, wenn es länger als 100 Stunden dauert (ohne Beschäftigung) (17).

Wer die Ausbildung vor dem Abschluss des Programms aus nicht gerechtfertigten persönlichen Gründen abbricht, muss die Programmkosten ganz oder teilweise zuzüglich der dafür festgelegten Zinsen zurückzahlen.

Tabelle 8: Öffentliche Finanzierung von Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Arbeitslose (in 1000 SIT)

	Betrag
1997	2 031 882
2004 insgesamt	2 153 435
Aus- und Weiterbildung zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit	1 732 498
Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten	420 938
2005 insgesamt	1 153 255
Aus- und Weiterbildung zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit	853 334
Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten	299 921

Quelle: Jahrespläne, ZRSZ 2003-2005.

10.5. Perspektiven und Probleme: Investitionen in Humanressourcen statt Finanzierung

Zwar gehört Slowenien zu den Ländern, die einen vergleichsweise hohen BIP-Anteil für Bildung ausgeben, doch muss betont werden, dass Slowenien auch ein Land ist, in dem die öffentlichen Bildungsausgaben insgesamt rückläufig sind, während sie in zwei Bereichen - primäre und tertiäre Bildung – zunehmen. Dieser negative Trend lässt sich auch bei den Kosten beobachten, die von den Unternehmen getragen werden. Der Abstand zwischen den Empfehlungen, die eine substanzelle Erhöhung der Mittel für die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung vorsehen, und den tatsächlichen Investitionen wird größer, und bei den öffentlichen Ausgaben hat die (primäre und tertiäre) Erstausbildung Vorrang. Der Wert, den Slowenien bei der beruflichen Weiterbildung und der Erwachsenenbildung erreicht, dürfte bei etwa 1,5 bis 2 % des BIP liegen.

Die ungenügenden öffentlichen Investitionen in die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung gehen mit ineffizienten Mechanismen für die Mittelzuweisung einher. Weder die berufliche Weiterbildung noch die Erwachsenenbildung besitzen eine stabile Finanzierung; die Investitionen hängen zu großen Teilen von den jährlich verfügbaren öffentli-

(17) Das bedeutet, dass Arbeitslose im Jahr 2006 48 EUR erhalten haben (d. h. 20 % des Mindestlohnes) (Amtsblatt Nr. 114/2006).

chen Mitteln ab, und dies selbst bei Risikogruppen, die von den nationalen Strategien als vorrangig eingestuft werden.

Auch bei der veränderten Finanzierung der Bildung von Jugendlichen und bei der Dezentralisierung sind die berufliche Weiterbildung und die Erwachsenenbildung außer Acht gelassen worden.

Charakteristisch ist ferner, dass der Staat noch immer keine Regelungen für Abgaben, Steuererleichterungen, individuelle Lernkonten und dergleichen eingeführt hat, um Arbeitgeber und Einzelpersonen zu größeren Investitionen in die Entwicklung von Humanressourcen zu ermutigen, obwohl der Masterplan für die Erwachsenenbildung (2004) einige Projekte beschrieben hat, mit denen Unternehmen, Kommunen und Einzelpersonen zu stärkeren Investitionen angeregt werden können. Die Bemühungen um die Einführung des „Investoren in Menschen“-Standards sind schon ganz am Anfang seiner Umsetzung gescheitert (¹⁸), während die individuellen Lernkonten über eine Entwicklungsphase nicht hinausgekommen sind. Zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen sind auch keine privaten Ausbildungsfonds eingerichtet worden (eine Ausnahme bildet das Handwerk).

Neben den EU-Indikatoren werden einige nationale (finanzielle) Indikatoren für Investitionen in die Bildung benötigt, um die wichtigsten nationalen Besonderheiten zu erfassen. Besonders dringend aber sind Maßnahmen, die zu höheren Investitionen von Unternehmen und öffentlicher Hand in die Erwachsenen- und Weiterbildung führen, die Effizienz und Stabilität der Mittelverteilung sichern und so für mehr Gleichheit sorgen, und die nationalen Ziele erreichen, wie sie im Masterplan für die Erwachsenenbildung (2004) und in der Strategie des lebenslangen Lernens in Slowenien festgeschrieben worden sind (Ministerium für Bildung und Sport, 2007).

⁽¹⁸⁾ Teilgenommen haben neun Unternehmen, von denen acht den „Investoren in Menschen“-Standard anerkannt haben.

11. Die europäische und die internationale Dimension

11.1. Nationale Strategien für Politikbereiche und Programme der EU

Im Mittelpunkt des Einheitlichen Programmplanungsinstruments als Durchführungsgrundlage für die vom Strukturfonds unterstützen Maßnahmen im Zeitraum 2004-2006 stand die Umsetzung des Konzepts des lebenslangen Lernens.

Ein im Januar 2007 von Slowenien erarbeiteter Entwurf für eine kohärente Strategie des lebenslangen Lernens wurde der Öffentlichkeit zur Diskussion vorgelegt (¹⁹). Im Frühjahr 2007 ist dieser Strategieentwurf von den drei höchsten Sachverständigengremien im Bildungsbereich erörtert worden, nämlich dem Sachverständigenrat für allgemeine Bildung, dem Sachverständigenrat für berufliche und technische Bildung und dem Sachverständigenrat für Erwachsenenbildung (siehe 3.1).

Die vorgeschlagene Strategie führt zur Umsetzung der lebenslangen und lebensumspannenden Dimension des Lernens „strategische Kernziele“ an:

- eine umfassende systemische Gestaltung und die Kohärenz allen Lernens,
- ein Spektrum von Lernangeboten und Lernzwecken,
- das Lernen in seiner lebensumspannenden Dimension,
- die Vielfalt und Flexibilität seiner Bereitstellung,
- der individuell maßgeschneiderte Zugang zum Lernen,
- Schlüsselkompetenzen für das Lernen und persönliche Wachsen,
- Lernen für erfolgreiche Qualitätsarbeit und für die berufliche Laufbahn,
- Lernen als Quelle und Antriebskraft für die Entwicklung der Gemeinschaft,
- Möglichkeiten zur Validierung und Anerkennung aller Kenntnisse und Kompetenzen, gleich, wie diese erworben wurden,
- Beratung sowie
- beratende Hilfestellung und Informationsversorgung.

Die Strategie regt folgende Maßnahmen an:

(¹⁹) Ministerium für Bildung und Sport, 2007. Siehe Anhang 4.

- Qualitätsverbesserung der Aus- und Weiterbildung durch Modernisierung von Programmen, Lehrplänen und Wissenskatalogen unter den Gesichtspunkten des lebenslangen Lernens im Verbund mit der Entwicklung von Bildungs- und Unterrichtsstrategien und der qualitativ hochwertigen Schulung der Lehrkräfte,
- Entwicklung unterschiedlicher Lernformen, Lernmethoden und Bildungsgänge sowie geeigneter Systeme für die Anerkennung erworbenen Wissens,
- Verbesserung des Zugangs zu Bildung und Lernen,
- Schaffung eines geeigneten normativen Umfelds,
- Stärkung von Forschung und Entwicklung und des nichtstaatlichen Sektors als Partner des Staates sowie
- Schaffung einer geeigneten Infrastruktur, Bereitstellung der finanziellen Mittel und Vorbereitung der operativen Programme für die Durchführung der Maßnahmen und die Förderung der Strategie.

In der Strategie wird die Notwendigkeit betont, Investitionen und insbesondere private Investitionen in das Lernen anzuregen. Für eine größere Effizienz des Bildungswesens und die Entwicklung der Schlüsselkompetenzen lässt sich durch Anpassung der Organisation des lebenslangen Lernens und die Entwicklung innovativer Lehrmethoden und -techniken sorgen, die auf die Bedürfnisse des Einzelnen oder individueller sozialer Gruppen eingehen. Für benachteiligte Gruppen sind Sondermaßnahmen erforderlich, die zu ihrer stärkeren Beteiligung an verschiedenen Formen des lebenslangen Lernens führen. Ähnlich notwendig ist die Aufteilung der Zuständigkeit für die Bildung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sowie die Stärkung der Gleichheit in der Aus- und Weiterbildung.

Diese Strategie bildet den Rahmen für das Operativprogramm zur Entwicklung von Humanressourcen 2007-2013 (allgemeine und berufliche Bildung für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungsfähigkeit, Stimulierung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitsuchenden und Nichterwerbstätigen, Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt und Stärkung der sozialen Eingliederung), das vom ESF kofinanziert wird.

Im Bereich der Berufsbildung werden neue Lehrpläne entwickelt, die den wichtigsten Grundsätzen der Kopenhagener Erklärung und der Communiqués von Maastricht und Helsinki entsprechen. Sie sind flexibel, modularisiert und kompetenzgestützt. Die größere Transparenz bei der Festlegung der Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen) für die Qualifikation (als Ganzes wie für ihre Einheiten – Module –, die zwischen Berufsbildungsgängen übertragbar sind und sich zur Gesamtqualifikation ansammeln lassen) ermöglicht mehr Flexibilität und bietet den Lernenden viele Vorteile. Offen strukturierte nationale Lehrpläne unterstützen Entwicklungen und Innovationen auf der schulischen Ebene, indem sie auf Teamarbeit und Peer-Learning von Lehrkräften und Schulen abzielen. Das flexible Berufsbildungssystem unterstützt individualisierte Bildungsgänge, und die Schulen sind verpflichtet, den Einzelnen persönlicher zu unterstützen (individualisierte Lehrpläne). Für alle neuen Berufsbildungssysteme werden Zeugniserläuterungen entwickelt. Nach dem neuen Be-

rufsbildungsgesetz sind alle Lernenden berechtigt, ihre nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen validieren und anerkennen zu lassen, wenn sie in das Schulsystem eintreten. Alle Qualifikationen werden nach Klasius eingestuft (dem Klassifizierungssystem für die allgemeine und berufliche Bildung, das von der Regierung 2006 eingeführt worden ist) (siehe 2.2.4).

Die Einführung der Transparenzinstrumente verläuft erfolgreich. Das Nationale Institut für Berufsbildung stellt Europass-Zeugniserläuterungen aus. Es wurde ein Europasszentrum eingerichtet und eine nationale Projektgruppe für die Umsetzung des Europasses gebildet. An der Förderung und Koordinierung eines einheitlichen Rahmens für die Transparenz des Europasses wird gearbeitet.

Das Nationale Institut für Berufsbildung dient außerdem als Netzkontaktstelle (z. B. für das ReferNet und das TTnet des Cedefop). Für die Umsetzung des integrierten Aktionsprogramms im Bereich des lebenslangen Lernens (Europäisches Parlament, Rat der Europäischen Gemeinschaften, 2006) ist das Zentrum für internationale Mobilität und internationale Programme (CMEPIUS) zuständig.

Slowenische Bildungseinrichtungen und –organisationen haben sich aktiv am Programm Leonardo da Vinci beteiligt und großen Nutzen aus der länderübergreifenden Mobilität und dem europaübergreifenden Aufbau von Partnerschaften gezogen; es war damit möglich, die Qualität der Aus- und Weiterbildung zu verbessern, Innovationen anzuregen und zu übertragen sowie die Europäische Dimension und den Kenntnis- und Kompetenzerwerb in einem anderen Umfeld auszubauen. Die internationale Mobilität bildet ein wichtiges Element des Operativprogramms zur Entwicklung von Humanressourcen 2007-2013 und des integrierten Aktionsprogramms im Bereich des lebenslangen Lernens (siehe Anhang 4).

11.2. Folgen der Internationalisierung für Aus- und Weiterbildung

Die Internationalisierungsaspekte der beruflichen Aus- und Weiterbildung sollen ihre Qualität verbessern, das slowenische Aus- und Weiterbildungssystem mit seinen Qualifikationen transparenter machen und es an den europäischen Arbeitsmarkt anpassen.

Die für die slowenischen Bildungseinrichtungen typische Vielzahl und Vielfalt der internationalen Kooperationen ist das Ergebnis einer systematischen Ermutigung und Unterstützung auf nationaler Ebene und hat beim Beitritt Sloweniens zur Europäischen Union eine bedeutende Rolle gespielt. Für die Bildungseinrichtungen ist die internationale Zusammenarbeit zu einem konstituierenden Element ihrer kurz- und langfristigen Arbeitsplanung geworden, die inhaltliche, organisatorische und finanzielle Aspekte sowie Aspekte der Entwicklung von Humanressourcen berücksichtigt.

Die Zusammenarbeit im Kopenhagen-Prozess hat bedeutende Auswirkungen auf die derzeitige Lehrplanreform in der Berufsbildung. Die neuen Berufsbildungslehrpläne sind flexibel, modular und kompetenzgestützt, wobei den Modulen Leistungspunkte zugeordnet sind. Den Lernenden können frühere Lernerfahrungen an anderen Einrichtungen angerechnet werden, wenn sie in den Lehrplan passen. Das System zur Anrechnung von Studienleistungen ermöglicht die Gestaltung integrierter Lernpfade, in die sich auch Auslandsstudien einschließen lassen.

Stärkung der europäischen Dimension, Vorbereitung der Lernenden auf die Arbeit in einem internationalen Umfeld und Entwicklung von Schlüsselkompetenzen (Fremdsprachenbeherrschung und Toleranz) gehören zu den Zielen des nationalen Kernlehrplans im Bereich der beruflichen und technischen Bildung. In der beruflichen und technischen Ausbildung der Sekundarstufe II sind die folgenden sprachlichen Pflichtfächer vorgesehen: Heimatsprachen und mindestens eine Fremdsprache. Der offene Lehrplan ermöglicht es den Schulen, entsprechend den Interessen von Schülern und Industrie noch weitere Fremdsprachen anzubieten. Außerdem wird ein Modul zur interkulturellen Kompetenz vorbereitet, das Schulen bei der Vorbereitung Lernender auf die internationale Mobilität helfen soll, indem diese weitere Sprachqualifikationen und kulturelle Kenntnisse aus dem Land erwerben, in dem sie ausgebildet werden.

Anhang 1 Akronyme und Abkürzungen

ACS	<i>Andragoški center Slovenije</i> Slowenisches Erwachsenenbildungszentrum
BIP	Bruttoinlandsprodukt
CIPS	<i>Center za informiranje in poklicno svetovanje</i> Berufsinformations- und -beratungszentrum
CPI	<i>Center RS za poklicno izobraževanje</i> Nationales Institut für Berufsbildung
CVET	<i>Continuing Vocational Education and Training</i> Berufliche Weiterbildung
CVTS	<i>Continuing Vocational Training Survey</i> Erhebung über berufliche Weiterbildung
ECTS	<i>European Credit Transfer System</i> Europäisches System zur Anrechnung von Studienleistungen
ELGPN	<i>European Lifelong Guidance Policy Network</i> Europäisches Netz für die Politik der lebensbegleitenden Beratung
EU	Europäische Union
ISCED	<i>International Standard Classification of Education</i> Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen
IVET	<i>Initial Vocational Education and Training</i> Berufliche Erstausbildung
MDDSZ	<i>Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve</i> Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales
NCIPS	<i>Nacionalni center za informiranje in poklicno svetovanje</i> Nationales Ressourcenzentrum für Berufsberatung
PUM	<i>Projektno učenje mladih</i> Lernprojekt für junge Erwachsene
RS	<i>Republika Slovenija</i> Republik Slowenien
SIT	Slowenischer Tolar (seit 1. Januar 2007 abgelöst vom Euro)
SURS	<i>Statistični urad Republike Slovenije</i> Statistisches Amt der Republik Slowenien
VET	<i>Vocational Education and Training</i> Berufsbildung
ZRSZ	<i>Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje</i> Arbeitsamt der Republik Slowenien

Anhang 2 Glossar

Abbrecherquote (*osip, stopnja osipa*): Prozentsatz der Teilnehmer, die ein Aus- oder Weiterbildungsprogramm vorzeitig verlassen.

Abitur (*matura*): Eine Prüfung am Ende der Sekundarstufe, mit der die Leistungen der Schüler ausgewiesen, bestätigt und öffentlich anerkannt werden sollen. Dabei ist zwischen dem allgemeinen Abitur und dem Fachabitur zu unterscheiden.

Ausbildungsprofil (*izobraževalni profil*): Beschreibung der Ausbildung, die für eine bestimmte Beschäftigung oder einen bestimmten Beruf erforderlich ist.

Berufliche Fähigkeiten (*poklicne spretnosti*): Die Kenntnisse und Erfahrungen, die für die Ausführung einer bestimmten Aufgabe oder Tätigkeit erforderlich sind.

Diplom (*diploma*): Ein amtliches Dokument, das dem Inhaber die erfolgreiche Teilnahme an einem Bildungsprogramm bescheinigt. Außerdem ein amtliches Dokument zum Nachweis, dass der Inhaber seine Ausbildung auf postsekundärem Niveau erfolgreich abgeschlossen hat.

Erwachsenenbildung (*izobraževanje odraslih*): Bildungsmaßnahmen für Erwachsene, die häufig eher allgemeinen als beruflichen Zwecken dienen sollen.

Kompetenz (*kompetenca*): Befähigung zur Anwendung von Kenntnissen, Know-how und Fähigkeiten in einer gewohnten oder sich ändernden Situation.

Mentor (*mentor*):

1. Ein Pädagoge, der Schüler anleitet und sie berät.
2. Ein Facharbeiter, der für die praktische Ausbildung bei Arbeitgebern zuständig ist.

Nationale Berufsqualifikation (*nacionalna poklicna kvalifikacija*): Formale / national anerkannte Fähigkeiten und Kenntnisse, die für die effiziente Ausübung eines bestimmten Berufes erforderlich sind.

Nationaler Kompetenzrahmen (*nacionalni sistem kompetenc*): Vorgabe von Kompetenzen, die für die Besetzung bestimmter Arbeitsplätze und die Ausübung bestimmter Berufe auf dem (nationalen) Arbeitsmarkt erforderlich sind.

Nationales Berufsqualifikationssystem (*nacionalni poklicni sistem*): Legt den rechtlichen Rahmen, einschließlich Verfahren und wichtigsten Partnern, für die Entwicklung, Verifizierung und Genehmigung von nationalen Berufsqualifikationen fest.

Prüfungskatalog (*izpitni katalog*): Ein wesentlicher Bestandteil des Bildungsprogramms, das die Kenntnisstandards festlegt, die für die Schulabschlussprüfung erforderlich sind (allgemeines oder Fachabitur).

Sozialpartner (*socialni partnerji*): Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bilden die beiden Seiten, die am (zweigeteilten) sozialen Dialog teilnehmen.

Staatsexamen (*strokovni izpit*): Prüfung, die Lehrkräfte nach Abschluss ihres Vorbereitungsdienstes ablegen. Außerdem eine Pflichtprüfung, die Vorbedingung für eine Beschäftigung im Bildungswesen als Lehrer, Berater usw. erforderlich ist. Die Einzelheiten werden vom Minister festgelegt. Das Staatsexamen besteht aus drei Teilen: fachlicher Teil, sprachlicher Teil und Rechtsgrundlagen.

Transparenz (*transparentnost*): Das Ausmaß, in dem sich der Wert von Qualifikationen ermitteln lässt und diese mit denen der (sektoralen, regionalen, nationalen oder internationalen) Arbeits- und Ausbildungsmärkte verglichen werden können.

Weiterbildung (*nadaljevalno izobraževanje usposabljanje*): Bildungsmaßnahmen nach der Erstausbildung oder dem Eintritt ins Arbeitsleben, die den Teilnehmern helfen sollen, ihre Kenntnisse und/oder Qualifikationen zu verbessern oder auf den neuesten Stand zu bringen, neue Qualifikationen für einen Karriereschritt oder eine Umschulung zu erwerben und ihre persönliche und berufliche Entwicklung fortzusetzen.

Zeugnis (*certifikat*): Bescheinigung über den Erwerb einer Berufsqualifikation im nationalen Berufsqualifikationssystem (siehe dort), die in einem vom Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen festgelegten Verfahren erworben werden kann. Die Kandidaten erwerben nur eine nationale Berufsqualifikation und keinen vollständigen Berufsabschluss.

Anhang 3 Rechtsvorschriften

Asylgesetz (*Zakon o azilu (uradno prečiščeno besedilo)*) /ZAzil-UPB1/, OJ RS 51/2006. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO4867.html (Stand 4.01.2008).

Dekret zur Einführung und Nutzung eines Klassifizierungssystems für die allgemeine und berufliche Bildung (Klasius) (*Uredba o uvedbi in uporabi standardne klasifikacije izobraževanja*). Im Internet verfügbar unter: <http://www.stat.si> (Stand 4.01.2008).

Entschließung zum Nationalprogramm für die Erwachsenenbildung in der Republik Slowenien bis 2010 (*Resolucija o nacionalnem programu izobraževanja v Republiki Sloveniji do leta 2010*). OJ RS 70/2004. Im Internet verfügbar unter: <http://zakonodaja.gov.si> (Stand 4.01.2008).

Gesetz über das Hochschulwesen (*Zakon o izobraževanju odraslih*), OJ RS 100/2004. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO3901.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Anerkennung der Qualifikationen von Bürgern der EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf den Zugang zu reglementierten Berufen und beruflichen Tätigkeiten in der Republik Slowenien (*Zakon o postopku priznavanja kvalifikacij drzavljanom drzav clanic Evropske unije za opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji*), OJ RS 21/2002. Im Internet unter:

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAK03189.html (Stand 4.01.2008)

Gesetz über die Anerkennung und Bewertung von Bildungserfahrungen (*Zakon o priznavanju in vrednotenju izobraževanja*). OJ RS 73/2004. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4071.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Arbeitsvermittlung und die Arbeitslosenversicherung (*Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti*), OJ RS 107/2006. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r04/predpis_ZAKO4944.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die berufliche Rehabilitation und die Beschäftigung behinderter Personen (*Zakon o zaposlitveni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov, uradno prečiščeno besedilo*), OJ RS 16/2007. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO4581.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die berufliche und technische Bildung (*Zakon o poklicnem in strokovnem izobraževanju*), OJ RS 12/1996, 44/2000, 86/2004-ZVSI, 79/2006-ZPSI-1. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO982.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Beschäftigung und Tätigkeit von Ausländern (*Zakon o zaposlovanju in delu tujcev*). OJ RS 66/2000. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r07/predpis_ZAKO4777.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Beziehungen zwischen den Sozialpartnern (*Zakon o delovnih razmerjih*). OJ RS 42/2002, 79/2006-ZZZPB-F, 46/2007 Odl.US: U-I-45/07, Up-249/06-22, 103/2007. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAKO1420.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Erwachsenenbildung (*Zakon o izobraževanju odraslih*), OJ RS 12/1996, 86/2004-ZVSI, 69/2006. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_ZAKO449.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die höhere Berufsbildung (*Zakon o višjem strokovnem izobraževanju*), OJ RS 86/2004. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO4093.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Kernentwicklungsprogramme in Bildung und Wissenschaft für den Zeitraum 2003-2008 (*Zakon o temeljnih razvojnih programih na področju izobraževanja in znanosti v letih 2003-2008 (ZTRPIZ)*), OJ RS 96/2002. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO3433.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die nationalen Berufsqualifikationen (*Zakon o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah – ZNPK*), OJ RS 1/2007. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_ZAKO3756.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Organisation und Finanzierung des Bildungswesens (*Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja*), OJ RS 23-2/1996, 16/2007. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r05/predpis_ZAKO445.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die postsekundäre berufliche Bildung (*Zakon o višjem strokovnem izobraževanju*), OJ RS 86/2004. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO4093.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Renten- und Invaliditätsversicherung (*Zakon o pokojninskem in invalidskem zavarovanju*), OJ RS 106/1999, 72/2000, 81/2000, 124/2000, 109/2001, 83/2002 Odl.US: U-I-178/02-14, 108/2002, 110/2002-ZISDU-1, 112/2002 Skl.US: U-I-307/98-38, 40/2003 Odl.US: U-I-273/00-13, 63/2003, 63/2003 Odl.US: U-I-57/00-51, 133/2003 Odl.US: U-I-36/00-52, 135/2003, 2/2004-ZDSS-1 (10/2004 – popr.), 54/2004-ZDoh-1 (56/2004, 62/2004, 63/2004-popr.), 63/2004-ZZRZI, 136/2004 Odl.US: U-I-273/01-21, 68/2005 Odl.US: U-I-29/04-19, 72/2005, 69/2006, 112/2006 Odl.US: U-I-358/04-13, 114/2006-ZUTPG, 91/2007 Skl.US: U-I-325/05-5. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO1431.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über die Veränderung und Vervollständigung der nationalen Berufsqualifikationen (*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o nacionalnih poklicnih kvalifikacijah*), Amtsblatt der Republik Slowenien (OJ RS) 118/2006. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_ZAKO1626.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über kriegsversehrte Soldaten (*Zakon o vojnih invalidih*), OJ RS 63/95. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r01/predpis_ZAKO961.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (*Zakon o varnosti in zdravju pri delu*), OJ RS 56-2652/1999. Im Internet verfügbar unter:
http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO1308.html (Stand 4.01.2008).

Gesetz zur Änderung des Gesetzes über die Anerkennung der Qualifikationen von Bürgern der EU-Mitgliedstaaten in Bezug auf den Zugang zu reglementierten Berufen und beruflichen Tätigkeiten in der Republik Slowenien (*Zakon o spremembah in dopolnitvah Zakona o postopku priznavanja kvalifikacij drzavljanom drzav clanic Evropske unije zu opravljanje reguliranih poklicev oziroma reguliranih poklicnih dejavnosti v Republiki Sloveniji*), OJ RS 92/2007. Im Internet unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r00/predpis_ZAK5030.html (Stand 4.01.2008) ⁽²⁰⁾

Programm für eine aktive Beschäftigungspolitik 2006. Programm für eine aktive Beschäftigungspolitik 2007-2013 (*Program ukrepov aktivne politike zaposlovanja za leto 2006. Program ukrepov zaposlovanja za obdobje 2007-2013*). Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales. Im Internet verfügbar unter: <http://www.mdds.z.si> (Stand 4.01.2008).

Rahmen für wirtschaftliche und soziale Reformen zur Förderung des Gemeinwohls in Slowenien (*Okvir gospodarskih in socialnih reform za povečanje blaginje v Sloveniji, sprejeto na seji Vlade*), von der Regierung am 16.3.2006 beschlossen. Im Internet verfügbar unter: <http://www.vlada.si> (Stand 4.01.2008).

Richtlinien für die berufsbegleitende Weiterbildung von Lehrkräften (*Pravilnik o nadalnjem izobraževanju in usposabljanju strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju*), OJ RS 64/2004, 83/2005, 27/2007. Im Internet verfügbar unter:
http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/kadri/pdf/pravilnik_izobrazevanje_usposabljanje_13_4_07.pdf (Stand 4.01.2008).

Richtlinien zur Änderung der Richtlinien zu den Standards für die Berufsklassifikationen (*Pravilnik o spremembah in dopolnitvah Pravilnika o nomenklaturi poklicev*), OJ RS 85/2007 (Stand 4.01.2008).

Sozialhilfegesetz (*Zakon o socialnem varstvu*), OJ RS 36/2004, 41/2007. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r02/predpis_ZAKO4082.html (Stand 4.01.2008).

Sozialvertrag 2007-2009 (*Socialni sporazum za obdobje 2007-2009*). Im Internet verfügbar unter: http://www.gsv.gov.si/fileadmin/gsv.gov.si/pageuploads/Express_Conversion_Socialni_sporazum.pdf (Stand 4.01.2008).

Tarifvertrag für den Bildungssektor der Republik Slowenien (*Kolektivna pogodba za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji*), OJ RS 52/1994, 49/1995, 34/1996 (45/1996 – popr.), 51/1998, 28/1999, 39/1999, 39/2000, 56/2001, 64/2001 (78/2001 – popr.),

⁽²⁰⁾ OJ RS = Amtsblatt der Republik Slowenien

56/2002. Im Internet verfügbar unter: http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_KOLP19.html (Stand 4.01.2008).

Verfassung der Republik Slowenien (*Ustava Republike Slovenije*), OJ RS 33I/1991-I, 42/1997, 66/2000, 24/2003, 69/2004, 69/2004, 69/2004, 68/2006. Im Internet verfügbar unter: <http://www.up-rs.si/up-rs/uprs-ang.nsf/dokumentiweb/063E5907BE5B679CC1256FB20037658C?OpenDocument> (Stand 4.01.2008).

Anhang 4 Literaturhinweise

Brenk, Erika. *Pregled ponudbe izobraževanja in učenja odraslih v Sloveniji v šolskem letu 2006/2007: poročilo in analiza*. [Überblick über das Angebot an Erwachsenenbildung im Schuljahr 2006/2007]. Ljubljana: ACS, 2006. Im Internet verfügbar: <http://porocila.acs.si> [Stand 4.1.2008].

Cedefop; Lipinska, Patrycja; Schmid, Eleonora. *Zooming in on 2010: reassessing vocational education and training*. Luxembourg: Publications Office, 2007. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/474/4060_de.pdf [Stand 4.1.2008].

Cedefop. *Vier Jahre danach – am Ball bleiben: von Kopenhagen nach Helsinki: Fortschritte in der Modernisierung der Berufsbildung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2006. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/444/8020_de.pdf [Stand 4.1.2008].

Cedefop. *National VET systems (database)*. Thessaloniki: Cedefop, 2006. Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/NationalVet/ [Stand 4.1.2008].

Cedefop; Le Moullour, Isabelle. *Europäische Ansätze zu Credit-Systemen in der Berufsbildung (Systeme für die Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Lernleistungen)*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2005. (Cedefop Dossier; 16). Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/424/6014_de.pdf [Stand 4.1.2008].

Cedefop; Tessaring, Manfred; Wannan, Jennifer. *Berufsbildung – der Schlüssel zur Zukunft: Lissabon-Kopenhagen-Maastricht: Aufgebot für 2010: Synthesebericht des Cedefop zur Maastricht-Studie*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2004. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/cedefop_en.pdf [Stand 4.1.2008].

Cedefop; Tissot, Philippe. *Terminology of vocational training policy: a multilingual glossary for an enlarged Europe*. Luxembourg: Amt für Veröffentlichungen, 2004. (Cedefop publication, 4030). Im Internet verfügbar: http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=369 [Stand 4.1.2008].

Cek, Mojca; Vranješ, Petra. *Modernisation of VET in Slovenia*. Ljubljana: National VET Observatory, 2003.

Rat der Europäischen Union. Detailliertes Arbeitsprogramm zur Umsetzung der Ziele der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung in Europa. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, C 142, S. 1-22. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2002. Im Internet verfügbar: http://eur-lex.europa.eu/pri/de/oj/dat/2002/c_142/c_14220020614de00010022.pdf [Stand 15.1.2007].

Cvetek, Nataša. Slovenia: a final report to education and culture of the EC. In: *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning*, 2005, S. 257.

Dobrovoljc, A.; Orešnik, J. *Centri za vseživljensko učenje: nove možnosti za vse*. [Zentren für lebenslanges Lernen – neue Chancen für alle, Schülerplattform]. Študentska arena, 2006.

ESS – Employment Service of Slovenia. *Annual reports for individual years*. Im Internet verfügbar: <http://www.ess.gov.si/eng/AnnaulReport/AnnualReport.htm> [Stand 4.1.2008].

ETF – Europäische Stiftung für Berufsbildung. *Financing vocational education and training in the EU new member States and candidate countries*. Luxembourg: Publications Office, 2005. Im Internet verfügbar: [http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/3AD39E01E3BA762AC125712A0064D1BB/\\$File/NOTE6MNPHG.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/3AD39E01E3BA762AC125712A0064D1BB/$File/NOTE6MNPHG.pdf) [Stand 4.1.2008].

European Commission. *Implementing the 'Education and training 2010' work programme – 2005 progress report: Portugal*. Brussels: European Commission, 2006. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/natreport/pt_en.pdf [Stand 4.1.2008].

European Commission. *Progress towards the Lisbon objectives in education and training: report 2006*. Brussels: European Commission, 2006. (SEC(2006) 639). Im Internet verfügbar: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/progressreport06.pdf> [Stand 4.1.2008].

Europäische Kommission. *Kommuniqué von Helsinki: über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung: Kommuniqué der für Berufsbildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission: Überprüfung der Prioritäten und Strategien des Kopenhagen-Prozesses in Helsinki am 5. Dezember 2006*. Brüssel: Europäische Kommission, 2006. Im Internet

verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/helsinkicom_de.pdf [Stand 4.1.2008].

Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union. Beschluss Nr. 1720/2006/Eg des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, L 327, S. 45-68. Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:DE:PDF> [Stand 4.1.2008].

Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union. Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, L 255, S. 22-142. Im Internet verfügbar: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:DE:PDF> [Stand 4.1.2008].

Eurydice. *National summary sheets on education systems in Europe and ongoing reforms: Slovenia 2007*. Brussels: Eurydice, 2007. Im Internet verfügbar: http://www.eurydice.org/ressources/eurydice/pdf/047DN/047_SI_EN.pdf [Stand 4.1.2008]

Institute of Macroeconomic Analysis and Development (Urad za makroekonomske analize in razvoj). *Poročilo o razvoju 2006 in 2007* [Development reports 2006 and 2007]. Ljubljana: UMAR, 2006 and 2007.

Institute of Macroeconomic Analysis and Development (Urad za makroekonomske analize in razvoj). *Strategija razvoja Slovenije* [Slovenia's Development Strategy]. Ljubljana: UMAR, 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.sigov.si/zmar/projekti/srs/StrategijarazvojaSlovenije.pdf> [Stand 4.1.2008].

Institute of Macroeconomic Analysis and Development (Urad za makroekonomske analize in razvoj). *Zaključni račun proračuna Republike Slovenije za leto 2005* [Rechnungsabschluss des Landeshaushalts 2005]. Ljubljana: UMAR, 2005. Im Internet verfügbar: http://www.sigov.si/mf/slov/proracun/zakljucni_racun.htm [Stand 4.1.2008].

Jelenc, S. *ABC izobraževanja odraslih* [Das ABC der Erwachsenenbildung]. Ljubljana: Slovensches Institut für Erwachsenenbildung, 1996.

Jelenc Krašovec, Sabina; Kump, Sonja. Širjenje socialnih mrež starejših ljudi s pomočjo izobraževanja: socialno delo [Mit Bildung soziale Netze für ältere Menschen spannen]. *Social work*, 2006, Nr. 3/5, S. 143-151.

Jouhette, S.; Romans, F. *EU-Arbeitskräfteerhebung: Hauptergebnisse für 2005*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2006. (Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen, 13/2006). Im Internet verfügbar: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-06-013/DE/KS-NK-06-013-DE.PDF über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens. *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, L 327 [Stand 4.1.2008].

Leney et al. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the European Commission*. Brussels: European Commission, 2004. Im Internet verfügbar: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/studies/maastricht_en.pdf [Stand 4.1.2008].

Ministerium für Bildung und Sport. *Strategija vseživljenskega učenja*. [Strategie des lebenslangen Lernens]. Ljubljana: Pedagoški Inštitut, 2007.

Ministerium für Bildung und Sport. *Katalog programov nadaljnega izobraževanja in usposabljanja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju za šolsko leto 2006/2007*. [Liste der Weiterbildungsgänge für Arbeitnehmer im Bildungsbereich 2006/2007]. Im Internet verfügbar: <http://193.2.248.53/katis/> [Stand 4.1.2008].

Ministerium für Bildung und Sport. *Program izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji za leto 2006*. [Nationales Programm der Erwachsenenbildung 2006]. Ljubljana: MSS, 2006. Im Internet verfügbar: http://www.mss.gov.si/fileadmin/mss.gov.si/pageuploads/podrocje/odrasli/letni_program_izob_odrasli_13_6_06.pdf [Stand 4.1.2008].

Ministerium für Bildung und Sport. *Strategija vzgoje in izobraževanja Romov v Republiki Sloveniji*. [Bildungsstrategie für Roma in der Republik Slowenien]. Ljubljana: MSS, 2004.

Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales. *Katalog ukrepov Aktivne politike zaposlovanja 2007/2008*. [Liste der Programme der aktiven Beschäftigungspolitik]. Im Internet verfügbar: http://www.mdds.gov.si/fileadmin/mdds.gov.si/pageuploads/dokumenti_pdf/katalog_apz_07_08.pdf [Stand 4.1.2008].

Mohorcic Špolar, V. et al. *Družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot podlaga za razvoj modela poklicne kariere*. [Wirkungen der Bildungsteilnahme Er-

wachsener als Grundlage für ein Modell der beruflichen Laufbahnentwicklung]. Ljubljana: Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung, 2006.

Mohorčič Špolar, V. et al. *Pismenost in ključne življenjske veščine v družbi znanj: družbeno skupinski vplivi udeležbe odraslih v izobraževanju kot dejavnik razvoja družbe znanja. Ciljni raziskovalni program »Konkurenčnost Slovenije 2001-2006«. Zaključno poročilo* [Lese- und Schreibfähigkeit und Schlüsselkompetenzen in der Wissenschaftsellschaft. Schlussbericht]. Ljubljana: Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung 2005. Im Internet verfügbar: <http://porocila.acs.si/> [Stand 4.1.2008].

Mohorčič Špolar, V. et al. *Spremljanje doseganja strateških ciljev izobraževanja odraslih do leta 2006: preučevanje vzorcev izobraževanja odraslih: Ciljni raziskovalni program "Konkurenčnost Slovenije 2001-2006": zaključno poročilo.* [Inwieweit wurden bis 2006 strategische Ziele in der Erwachsenenbildung erreicht: Untersuchung ausgewählter Beispiele. Gezieltes Forschungsprogramm: "Wettbewerbsfähigkeit in Slowenien". Abschlussbericht]. Ljubljana: Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung, 2005a. Im Internet verfügbar: <http://porocila.acs.si/> [Stand 4.1.2008].

Mohorčič Špolar, V. et al. *Udeležba prebivalcev Slovenije v izobraževanju odraslih.* [Teilnahme an Erwachsenenbildung]. Ljubljana: Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung, 2001.

Nationales Institut für Berufsbildung. *The training needs analysis (2005/2006).* Ljubljana: CPI, 2007. Im Internet verfügbar: <http://www.cpi.si/> [Stand 4.1.2008].

Nationales Institut für Berufsbildung. *Forums for views and experience exchanges.* Im Internet verfügbar: <http://cpiforum.cpi.si/login.asp> [Stand 4.1.2008; Kennwort erforderlich].

Nationale Beobachtungsstelle Berufsbildung. *Financing of vocational education and training.* Ljubljana: Nationale Beobachtungsstelle Berufsbildung, 2003.

Nestler, K.; Kailis, E. *Betriebliche Weiterbildung in der Europäischen Union und Norwegen (CVTS2).* Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen, 2002. (Statistik kurz gefasst: Bevölkerung und soziale Bedingungen, 3/2002). Im Internet verfügbar: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-02-003/DE/KS-NK-02-003-DE.PDF [Stand 18.2.2008].

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. *Education at a glance: OECD indicators 2006.* Paris: OECD, 2006.

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. *Economic survey – Slovenia*. Paris: OECD, 1997. Im Internet verfügbar:
http://www.oecd.org/document/5/0,3343,en_2649_201185_1894213_1_1_1,00.html [Stand 4.1.2008].

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. *Labour Market Policies in Slovenia*. Paris: OECD, 1997. Im Internet verfügbar:
<http://www.oecdbookshop.org/oecd/display.asp?sf1=identifiers&lang=EN&st1=141997091p1> [Stand 4.1.2008].

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. *Reviews of National Policies for Education – Slovenia*. Im Internet verfügbar:
<http://www.oecd.org/dataoecd/60/57/2664577.pdf> [Stand 4.1.2008].

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning – Background Report for Slovenia*. Im Internet verfügbar:
<http://www.oecd.org/dataoecd/33/28/34258475.pdf> [Stand 4.1.2008].

Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung. *Letni delovni in finančni načrt ACS za leto 2007*. [Annual work programme of the Slovenian Institute for AE in 2007]. Ljubljana: ACS, 2007. Im Internet verfügbar:
http://zarisce.acs.si/datoteke/letna_porocila/2006/LDN_2007_sprejet.pdf [Stand 4.1.2008].

Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung. *Financial report 2005*. Im Internet verfügbar:
<http://www.e-studij.net> [Stand 4.1.2008].

Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung. *Nacionalna strategija za zviševanje ravni pis-menosti*. [Nationale Strategie zur Anhebung der Lese- und Schreibkompetenz]. Ljubljana: Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung, 2005. Im Internet verfügbar:
<http://pismenost.acs.si/datoteke/komisija/strategija.pdf> [Stand 4.1.2008].

SORS – Statistisches Amt der Republik Slowenien (Statistični urad Republike Slovenije). SI-STAT podatkovni portal [SI-Stat Datenportal] und verschiedene Publikationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt wie *Izdatki za formalno stopenjsko izobraževanje* [Ausgaben für formale Bildung], 2004; *Continuing vocational education and training in enterprises and other organisations*, 2005; *Rapid reports*, No. 83/2002; *Izobraževanje* [Bildung]; *Rapid reports*, No. 114/2006; und *Srednješolsko izobraževanje mladine in odraslih* [Postsekundare Bildung junger Menschen und Erwachsener] 2005/2006 and 2006/2007, 2007. Im Internet verfügbar: <http://www.stat.si> [Stand 4.1.2008].

Zagmajster M. *Pregled študija na daljavo na področju izobraževanja odraslih v Sloveniji. [Überblick über die Fernlehre in der Erwachsenenbildung in Slowenien]*. 2006. Im Internet verfügbar: <http://www.ris.org> [Stand 4.1.2008].

Zorić, M.; Klemenčič, S.; Možina, T. *Poročilo o evalvaciji programa usposabljanja za uporabo modela za presojanje in razvijanje kakovosti Ponudimo odraslim kakovostno izobraževanje – POKI* [Evaluierung des Projekts Bereitstellung von Qualität in der Erwachsenenbildung]. Ljubljana: Slowenisches Institut für Erwachsenenbildung, 2006. Im Internet verfügbar: <http://porocila.acs.si> [Stand 4.1.2008].

ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje. *Letno poročilo 2005*. [Jahresbericht 2005]. Ljubljana: ZRSZ, 2006. Im Internet verfügbar:
<http://www.ess.gov.si/slo/Predstavitev/LetnaPorocila/lp05/Slovenia/Slo/> [Stand 4.1.2008].

ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje. *Napoved zaposlovanja za leto 2006 (rezultati ankete LPZAP, april 2006)*. [Prognose des Qualifikationsbedarfs 2006 (auf der Grundlage der LPZAP-Erhebung, April 2006)]. Im Internet verfügbar:
<http://www.ess.gov.si/SLO/Dejavnost/Analize/2006/LPZAP2006.pdf> [Stand 4.1.2008].

ZRSZ – Zavod RS za zaposlovanje. *Program Ukrepov aktivne politike zaposlovanja 2007-2013*. Im Internet verfügbar:
http://www.ess.gov.si/slo/Dejavnost/Programi/apz_2007_2013.pdf [Stand 4.1.2008].

Anhang 5 Wichtige Organisationen

Ministerien

Ministerium für Bildung und Sport
(*Ministrstvo za šolstvo in šport*)
Kotnikova 38
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 478 42 00
gp.mss@gov.si
<http://www.mss.gov.si/>

Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales
(*Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve*)
Kotnikova 5
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 478 34 50,
<http://www.gov.si/mddsz/>

Verwaltungsstellen und öffentliche Institute

Nationales Institut für Berufsbildung
(*Center RS za poklicno izobraževanje*)
Ob železnici 16
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 586 42 00
info@cpi.si
<http://www.cpi.si/>
<http://www.refernet.si/>

CMEPIUS – Zentrum der Republik Slowenien für
Mobilität und europäische Bildungsprogramme;
Leonardo-da-Vinci-Programm
(*Center Republike Slovenije za mobilnost in ev-
ropske programe izobraževanja in usposabljanja;
Leonardo da Vinci programme*)
Ob železnici 16
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 586 42 51
info@cmepius.si
<http://www.cmepius.si/>

Arbeitsamt der Republik Slowenien (ZRSZ)
(*Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje*)
Glinška ulica 12
p.p. 2962, 1001 Ljubljana
Tel. (386-1) 200 23 50
info@ess.gov.si
<http://www.ess.gov.si/>

Institut für makroökonomische Analyse und Ent-
wicklung
(*Urad za makroekonomske analize in razvoj*)
Gregorčičeva 27
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 478 10 12
gp.umar@gov.si
<http://www.gov.si/zmar/splosno/splosinf.php>

Eurydice-Informationssstelle Slowenien
(*Eurydice enota Slovenija*)
Kotnikova 38
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 478 42 83
eurydice@gov.si
<http://www.mszs.si/eurydice/>

Slowenisches Erwachsenenbildungszentrum
(*Andragoški center Slovenije*)
Šmartinska 134a
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 584 25 60
info@acs.si
<http://www.acs.si>

Nationales Bildungsinstitut
(*Zavod RS za šolstvo*)
Poljanska cesta 28
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 300 51 00
info.zrss@zrss.si
<http://www.zrss.si>

Nationales Prüfungsamt
(*Državni izpitni center*)
Ob železnici 16
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 548 46 00
info@ric.si
<http://www.ric.si>

Statistisches Amt der Republik Slowenien
(*Statistični urad RS*)
Vožarski pot 12
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 241 51 00
gp.surs@gov.si
<http://www.stat.si>

Sozialpartner

Slowenische Industrie- und Handelskammer
(*Gospodarka zbornica Slovenije*)
Dimičeva 13
SI-1504 Ljubljana
Tel. (386-1) 589 80 00
infolink@gzs.si
<http://www.gzs.si>

Slowenische Handwerkskammer
(*Obrtna zbornica Slovenije*)
Celovška cesta 71
1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 583 05 00
info@ozs.si
<http://www.ozs.si>

Slowenischer Arbeitgeberverband
(*Združenje delodajalcev Slovenije g.i.z.*)
Dimičeva ulica 9
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 563 48 80
delodajalci@zds.si
<http://www.zds.si>

Slowenischer Verband freier Gewerkschaften
(*Zveza svobodnih sindikatov Slovenije*)
Dalmatinova 4
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 434 12 00
zsss@sindikat-zsss.si
<http://www.sindikat-zsss.si>

Slowenischer Arbeitgeberverband des Hand-
werks
(*Združenje delodajalcev obrtnih dejavnosti Slo-
venije*)
Celovška 71
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 583 05 72
zdods@zdods-giz.si
<http://www.zdods-giz.si/>

Slowenischer Gewerkschaftsverband PERGAM
(*PERGAM konfederacija sindikatov Slovenije*)
Trg Osvobodilne fronte 14
SI-1000 Ljubljana
Tel. (386-1) 230 22 46
pergam@siol.net
<http://www.sindikat-pergam.si/>

Slowenische Gewerkschaft für Bildung, Wis-
senschaft und Kultur
(*Sindikat vzgoje in izobraževanja (SVIZ)*)
Oražnova 3, p.p. 196
SI-1102 Ljubljana
Tel. (386-1) 244 09 00
info@sviz.si
<http://www.sviz.si>

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Berufsbildung in Slowenien. Kurzbeschreibung

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften

2008 – IV, 92 S. – 21 x 29,7 cm

ISBN 978-92-896-0511-3

Kat.-Nr.: TI-70-07-152-DE-C

Kostenlos – 4072 DE –

Berufsbildung in Slowenien

Kurzbeschreibung

Globalisierung und EU-Mitgliedschaft stellen Slowenien vor neue Herausforderungen. Die damit verbundenen Reformen wirken sich auch auf die berufliche Bildung aus. Im Sinne einer modernen, technologisch fortgeschrittenen, globalisierten und wettbewerbsfähigen Volkswirtschaft muss das Berufsbildungssystem für den Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, für mehr Beschäftigung und die Förderung des Unternehmertums sorgen.

Dieser Bericht vermittelt einen Überblick über die wichtigsten Merkmale des slowenischen Berufsbildungssystems zum jetzigen Zeitpunkt des Reformprozesses. Er beschreibt das institutionelle und pädagogische Umfeld sowie die jüngsten Entwicklungen in der Berufsbildungspolitik (Qualität, Übergangsmöglichkeiten, Anerkennung nicht formaler und informeller Lernerfahrungen, Individualisierung und Flexibilität, Attraktivität sowie Entscheidungs- und Verwaltungsstrukturen). Außerdem werden einige Besonderheiten des slowenischen Berufsbildungssystems vorgestellt, darunter die Ausbildung der in der Berufsbildung tätigen Lehrkräfte und Ausbilder, die Rolle der Sozialpartner und das Beratungs- und Orientierungssystem. Zu den wichtigsten, hier kurz umrissenen Entwicklungen gehören die Einführung von Europass und eines Qualifikationsrahmens sowie Mittelumschichtungen zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Industrie und Wissenschaft.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europa 128, GR-570 01 Thessaloniki (Ptyra)
PO Box 22427, GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (+30) 23 10 49 01 11, Fax: (+30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu



Amt für Veröffentlichungen

4072 DE – Kostenlos
Auf Anforderung beim Gedatop erhältlich

978-92-696-0531-3



9 789289 605113 >