



CEDEFOP

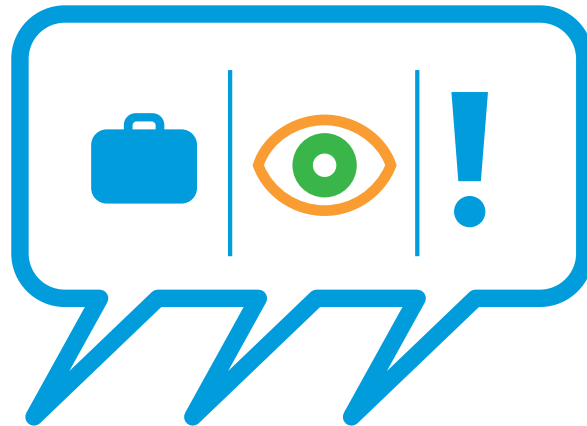
Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung



GD Bildung und Kultur

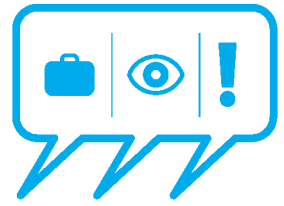
Programm für lebenslanges Lernen

DE



Gehen, sehen, verstehen – und weitersagen

Ergebnisse der Studienbesuche 2005 bis 2007





Gehen, sehen, verstehen – und weitersagen

Ergebnisse der Studienbesuche
2005 bis 2007



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

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen
der Europäischen Gemeinschaften, 2009

ISBN 978-92-896-0613-4

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2009
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

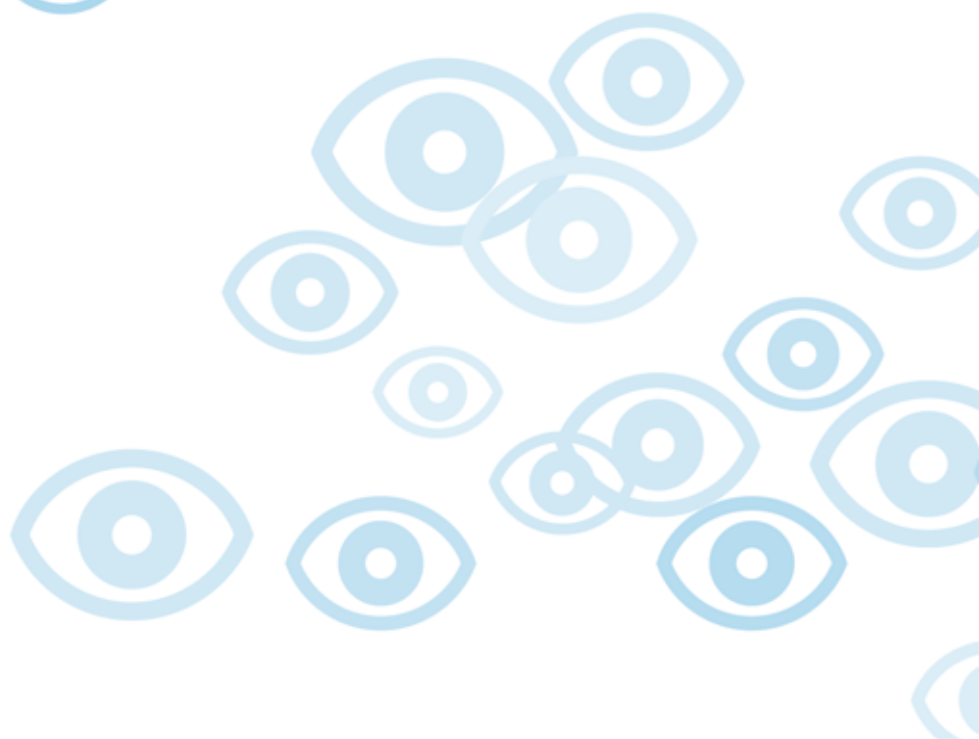
Designed by Rooster Design, Greece
Printed in the European Union

**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, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Cedefop – Studienbesuche
Tel. +30 2310490154, Fax +30 2310490044
E-Mail: studyvisits@cedefop.europa.eu
<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>

Aviana Bulgarelli, *Direktorin*
Christian Lettmayr, *stellvertretender Direktor*
Juan Menéndez-Valdés,
Vorsitzender des Verwaltungsrates



Vorwort

Seit 2008 koordiniert das Cedefop das Studienbesuchsprogramm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute, das eine der Kernkomponenten des europäischen Programms für lebenslanges Lernen (2007-2013) darstellt. Das Studienbesuchsprogramm ist eine wirksame Plattform für die Weiterentwicklung und Zusammenarbeit in der Bildungs- und Berufsbildungspolitik in Europa. Das Programm bietet für ein breites Spektrum von Bildungs- und Berufsbildungsfachleuten und politischen Entscheidungsträgern ausgezeichnete Gelegenheiten für Gespräche und Diskussionen, den Austausch von Ideen und Vorgehensweisen, die Vernetzung und künftige Zusammenarbeit.

In Kooperation mit wichtigen Akteuren auf europäischer und nationaler Ebene will das Cedefop eine verstärkte Reflexion und Debatte durch die Analyse von Herangehensweisen und durch gegenseitiges Lernen zu relevanten Themen auf europäischer Ebene anregen. Da wir derzeit das speziell auf Berufsbildungsfachleute ausgerichtete Studienbesuchsprogramm, das Teil des Programms Leonardo da Vinci war, abschließen und mit der Koordinierung des konsolidierten Studienbesuchsprogramms beginnen, möchten wir allen an der Berufsbildung in Europa Interessierten einige Projekte vorstellen, die von Teilnehmern an Studienbesuchen im Zeitraum 2005 bis 2007 ausgewählt wurden.

Ich hoffe, dass diese Veröffentlichung zu einem besseren Verständnis der Herangehensweise einzelner Länder an bestimmte Berufsbildungsthemen beitragen wird. Außerdem sollte sie Organisatoren und Teilnehmern von Studienbesuchen, Sachverständigen und Fachleuten aus der Praxis helfen, im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen (2007-2013) Partner für europäische Kooperationsprojekte zu finden und innovative Ideen zu entwickeln.

Das Cedefop wird weiterhin die Ergebnisse von Studienbesuchen sammeln und verbreiten, denn wir sind zutiefst davon überzeugt, dass interessante Erkenntnisse von Teilnehmern während eines Studienbesuchs politischen Entscheidungsträgern und Berufsbildungsfachleuten bekannt gemacht werden sollten. Damit wird eine gute Basis für weiteres gegenseitiges Lernen und eine erfolgreiche Zusammenarbeit geschaffen.

Aviana Bulgarelli
Direktorin des Cedefop



Danksagung

Die Ausarbeitung dieser Broschüre war eine Teamleistung. Dank gebührt den Berichterstatern und Teilnehmern der Studienbesuche in den Jahren 2005, 2006 und 2007. Diese haben die Initiativen und Projekte in ihren Gruppenberichten publik gemacht. Weiterhin danken wir den Organisatoren der Studienbesuche und Vertretern der gastgebenden Institutionen, die an den Beschreibungen mitgearbeitet haben, und den nationalen Koordinatoren und Verbindungspersonen, die den Kontakt zu den gastgebenden Einrichtungen herstellten und beim Zusammentragen der Informationen behilflich waren.

Das Cedefop dankt Irina Jemeljanova, die diese Arbeit koordiniert hat, und Angela Musca aus dem Studienbesuchsteam, die die Informationen zusammengetragen und für die Veröffentlichung aufbereitet hat.

Inhalt

Vorwort	1
Danksagung	2
Inhalt	3
Einführung	4
Attraktivität der beruflichen Bildung	6
Englisch als Arbeitssprache im naturwissenschaftlichen und technischen Unterricht	6
Kooperation zwischen allgemein bildendem und berufsbildendem Sekundarbereich II im Kreis Jyväskylä	7
Übergangsjahr	8
Förderung des Unternehmergeistes bei Jugendlichen und Erwachsenen	9
Zusammenarbeit zwischen Landwirten und Beratungsdienst	9
Förderung des Unternehmergeistes vom Kindergarten bis zu Studentenfirmen Niki Agathocleous Ltd	10
Programm Crece	11
Gleiche Chancen in der Berufsbildung für benachteiligte Gruppen	12
Berufsbildungsprogramme für benachteiligte Schüler in Ungarn	13
Odense Produktions-Højskole (Produktionsschule Odense)	14
IKT in der Berufsbildung	15
IKT zur Unterstützung der Ausbildung im Gesundheitsbereich in Norwegen (Sekundar- und Tertiärbereich)	15
Förderung der Beteiligung von Erwachsenen an der Berufsbildung	16
Restaurierung des historischen Erbes von Porche de San Antonio	16
Anerkennung früher erworbener Kenntnisse (APL)	17
Lebensbegleitende berufliche Beratung und Orientierung	18
Beratungsdienst für Erwachsenenbildung (AEGS) in Dublin City South West	18
Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs	20
Ausbildung für den Arbeitsmarkt	21
Edströmska Mälardalens Fordons- och Transportutbildninga (Edströmska-Schule für die Automobil- und Transportindustrie)	21
Futureskills Scotland	22
Von der Industrie gelenkte Ausbildung in Schweden	23
Beitrag der Sozialpartner zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit	24
Union learning representatives (Bildungsbeauftragte der Gewerkschaften)	24
Zentrum für lebenslanges Lernen für Angestellte im öffentlichen Dienst	26
Zentrale Anlaufstelle für Unternehmen Castilla – La Mancha – Toledo	27

Einführung

Die Europäische Kommission hat die wertvolle Arbeit des Cedefop bei der Koordinierung des Programms für Berufsbildungsfachleute anerkannt und das Zentrum damit beauftragt, das konsolidierte Studienbesuchsprogramm 2008-2013 zu koordinieren. Die Studienbesuche für Bildungsfachleute – im Rahmen des so genannten Arion-Programms – und das vom Cedefop koordinierte Studienbesuchsprogramm für Berufsbildungsfachleute, die früher getrennt durchgeführt wurden, werden jetzt im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen zusammengeführt. Mit dem Studienbesuchsprogramm werden drei Hauptziele verfolgt:

- (a) Vertiefung des Wissens der Teilnehmer über spezifische Aspekte der Berufsbildungspolitik und über Themen von gemeinsamem Interesse in anderen Ländern;
- (b) fortgesetzter Austausch von Ratschlägen, Ideen und Informationen zwischen allen Programmteilnehmern (sowohl Besuchern als auch Gastgebern);
- (c) Verbesserung des Informationsflusses zwischen den Teilnehmerländern und auf EU-Ebene.

Das Studienbesuchsprogramm dient der Anregung und Förderung des gegenseitigen Lernens und der Zusammenarbeit in der Bildungspolitik. Studienbesuche bieten eine ausgezeichnete Gelegenheit, Experten und Spezialisten aus unterschiedlichen Zusammenhängen aus anderen Ländern kennenzulernen und über Fragen von gemeinsamem Interesse im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu diskutieren.

Jeder Studienbesuch umfasst Präsentationen und Besuche bei verschiedensten Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen und -organisationen vor Ort. Bei jedem Studienbesuch arbeiten die Teilnehmer Gruppenberichte aus, die als Anregung für Überlegungen und Diskussionen dienen und die Ergebnisse zum Thema des Besuchs zusammenfassen. In den meisten Gruppenberichten nennen die Teilnehmer Initiativen, Projekte und Maßnahmen, die sie als gute Praxisbeispiele in der Bildung und Berufsbildung betrachten und die eingehender untersucht und verbreitet werden sollten.

Die Berichte bieten in der Regel interessante Einblicke darin, wie das Gastgeberland und auch der Teilnehmerländer an bestimmte Themen und Probleme herangehen. Deshalb sollte diese wertvolle Information an diejenigen weiter verbreitet werden, die nicht an einem Besuch teilnehmen können, aber Informationen zu einem Land oder einem Thema suchen oder an der Entwicklung eines Projekts interessiert sind und dafür einen Partner suchen. Durch Kenntnis konkreter Beispiele von Bildungs- oder Berufsbildungsmaßnahmen in anderen Ländern lässt sich die Gestaltung der Politik in diesem Bereich verbessern.

Das Studienbesuchsteam des Cedefop hat Informationen aus Berichten über Studienbesuche zusammengetragen, die im Zeitraum 2005 bis 2007 stattgefunden haben (Eckdaten siehe folgende Tabelle). Über 100 Maßnahmen, Initiativen und Projekte wurden von den Teilnehmern als Beispiele guter Praxis zu bestimmten Themen beschrieben. Ungefähr 40 wurden ausgewählt und kontaktiert, um weitere Informationen zu erhalten. Schließlich wurden 20 Initiativen aus Dänemark, Finnland, Irland, Island, den Niederlanden, Norwegen, Österreich, Schweden, Spanien, Ungarn, dem Vereinigten Königreich und Zypern für diese Publikation ausgewählt.

Eckdaten zu den Studienbesuchen 2005-2007

	2005	2006	2007
Zahl der Studienbesuche	66	68	59
Teilnehmerzahl	760	842	764
Länder:			
• gastgebende Länder	26	29	26
• Teilnehmer entsendende Länder	32	30	30

Die Beschreibung der einzelnen Initiativen ist einheitlich aufgebaut: Thema, Titel und Zweck der Initiative, Dauer, Zielgruppe, Hauptaktivitäten und erzielte Ergebnisse.

Die Initiativen wurden folgenden acht Themen zugeordnet:

- Attraktivität der beruflichen Bildung;
- Förderung des Unternehmergeistes bei Jugendlichen und Erwachsenen;
- Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen;
- IKT in der Berufsbildung;
- Förderung der Beteiligung von Erwachsenen an der Berufsbildung;
- lebensbegleitende berufliche Beratung und Orientierung;
- Ausbildung für den Arbeitsmarkt;
- Beitrag der Sozialpartner zur Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit.

Die Initiativen richten sich an vielfältige Gruppen, wie Jugendliche und Erwachsene, Lehrer, Unternehmer, Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die Initiativen stehen im jeweiligen nationalen, regionalen oder lokalen Kontext, der berücksichtigt werden muss, um zu verstehen, warum und im Hinblick auf welche Probleme sie eingeleitet wurden, und Überlegungen zu ihrer Übertragbarkeit anzustellen.

Die Beschreibungen enthalten außerdem Kontaktinformationen der gastgebenden Einrichtungen und die Adresse einer Kontaktperson, für den Fall, dass Interessierte mehr erfahren oder eine Kooperation aufbauen möchten.

ATTRAKTIVITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG

Englisch als Arbeitssprache im naturwissenschaftlichen und technischen Unterricht

WO?

HTBL u. VA BULME Graz-Gösting
 Ibererstrasse 15-21
 8051 Graz, ÖSTERREICH
 Tel. +43 3166081-218, Fax +43 316684604
 E-Mail: willkommen@bulme.at

KONTAKTPERSON
 Frau **Ingrid Tlapak**
 Schulleiterin
 E-Mail: tl@bulme.at

WARUM?

Das PEA-Projekt „Englisch als Arbeitssprache im naturwissenschaftlichen und technischen Unterricht“ ist ein integraler Bestandteil der Abteilung Elektrotechnik an der Höheren Technischen Lehranstalt BULME in Graz, da technisches Wissen und gut entwickelte Softskills für eine bessere Qualifizierung für den Arbeitsmarkt sorgen.

WANN?

Dieses innovative Modell des integrierten Fremdsprachen- und Sachfachlernens wurde in den letzten 15 Jahren von einem Team aus Sprach- und Fachlehrern entwickelt.

FÜR WEN?

Schüler von höheren technischen Lehranstalten in Österreich.

WAS/WIE?

Ein praxisnaher Ansatz in naturwissenschaftlichen und technischen Fächern in Kombination mit der Nutzung des Englischen als Arbeitssprache im fachpraktischen Unterricht trägt dazu bei, die Sprachkenntnisse der Schüler während ihrer fünfjährigen Ausbildung deutlich zu verbessern. Außerdem werden die Schüler ermutigt, die Abschlussprüfung in ihren Wahlfächern in englischer Sprache abzulegen. Das hat dazu geführt, dass der Englischunterricht für alle Klassen der Abteilung technische Informatik verdoppelt wurde und neue Fächer wie technisches Englisch (*English for technical purposes* – ETP) eingeführt wurden. BULME organisiert außerdem

regelmäßig fachübergreifende Kooperationen und Projektwochen, in deren Rahmen öffentliche Präsentationen in englischer Sprache gehalten werden und gleichzeitig moderne Methoden des *Project Engineering* (Planung und Steuerung von Entwicklungsprojekten) vorgestellt werden. Fachübergreifendes Team-Teaching wurde eingeführt, Sprachwochen im Ausland sowie umfassende externe Sprachen-Zertifizierung wurden zum Standard.

ERGEBNISSE

Seit 1999 können die Schüler ein Zertifikat des Cambridge University Examination Board (ESOL) erwerben. Alle Schüler des vierten Jahres der Projektklassen legen die Prüfung zum *First Certificate in English (FCE)* ab; die Erfolgsquote beträgt 87 % (siehe folgende Tabelle).

Jahr	Klasse	SZ (¹)	B (²)	Grade A	Grade B	Grade C	Erfolgsquote (%)
1999	4AEH	19	19	0	4	15	100
2002	4BEH	22	21	2	8	11	95
2005	4EEH	30	20	1	5	14	67
2006	4EEH	24	23	4	10	9	96
2007	4EEH	19	17	3	6	8	90
2008	4EHETI	23	18	2	3	13	78
Insgesamt		219	189	24	54	111	87

(¹) SZ: Schülerzahl

(²) B: bestanden

Ferner haben 13 Fachlehrer im Bereich Elektrotechnik und Naturwissenschaften seit 1998 ihre FCE-Prüfungen mit der außergewöhnlichen Erfolgsquote von 100 % bestanden.

ATTRAKTIVITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG

Kooperation zwischen allgemein bildendem und berufsbildendem Sekundarbereich II im Kreis Jyväskylä

WO?	
<p>Jyväskylä college (Jyväskylän ammattiopisto) P.O. Box 472, FI-40101 Jyväskylä, FINNLAND Tel. +358 403416150, Fax + 358 403416189 Website: www.jao.fi</p>	
<p>KONTAKTPERSON Frau Kirsti Kosonen Schulleiterin E-Mail: kirsti.kosonen@jao.fi</p>	

WARUM?

Üblicherweise werden in berufsbildenden Schulen des Sekundarbereichs II in erster Linie berufliche Kompetenzen vermittelt, die im Arbeitsleben benötigt werden. Zusätzlich vermitteln dreijährige Ausbildungsgänge die allgemeine Zugangsberechtigung zu Studiengängen an Universitäten und Fachhochschulen. Auch ein System mit zwei Abschlüssen ist in Finnland vorgesehen: im Rahmen einer Doppelqualifizierung wird gleichzeitig ein beruflicher Abschluss auf der Ebene des Sekundarbereichs II und der Abschluss des allgemeinbildenden Sekundarbereichs II (Abitur) abgelegt. Am Jyväskylä College soll diese theoretische Möglichkeit verwirklicht und jedem Schüler angeboten werden.

WANN?

Die Initiative begann 1997.

FÜR WEN?

Schüler in der berufsbildenden Ausbildung am Jyväskylä College und Schüler an Schulen des allgemeinbildenden Sekundarbereichs II.

WAS/WIE?

Ausbildungsgänge mit Doppelabschlüssen wurden am Jyväskylä-College in Zusammenarbeit mit der allgemeinbildenden Jyväskylä-Sekundarschule für Erwachsene auf der Grundlage des Lehrplans für die allgemeinbildende Sekundarschule für Erwachsene eingerichtet. Anfangs wurde eine gemeinsame regionale Auswahl von Fächern angeboten.

Von 2001 bis 2004 wurden Mittel aus dem ESF für zwei Finanzierungszeiträume gewährt, in denen ein System entwickelt wurde, das es Schülern der berufsbildenden Oberschule ermöglichte, einen Ausbildungsgang mit Doppelabschluss nach dem Lehrplan des allgemeinbildenden Sekundarbereichs II zu belegen, und für Schüler aus dem allgemeinbildenden Sekundarbereich die Möglichkeit schuf, speziell für sie konzipierte Berufsbildungskurse zu absolvieren.

Seit 2005 werden zu Doppelabschlüssen führende Ausbildungsgänge für Berufsschüler in Zusammenarbeit mit regionalen allgemein bildenden Sekundarschulen durchgeführt und vom Jyväskylä College koordiniert.

Der Schwerpunkt liegt heute auf berufsbildenden Blöcken und beruflichen Qualifikationen für Schüler an allgemeinbildenden Sekundarschulen („dreifache Qualifizierung“).

ERGEBNISSE

Derzeit belegen 50 Schüler aus dem allgemeinbildenden Zweig Berufsbildungsblöcke, um berufliche Qualifikationen zu erwerben, und ihre Zahl wächst von Jahr zu Jahr.

ATTRAKTIVITÄT DER BERUFLICHEN BILDUNG

Übergangsjahr


WO?

Transition year support service
Blackrock Education Centre
 Kill Avenue, Dun Laoghaire, Co.
 Dublin, IRLAND
 Tel. +353 12365023, Fax +353 12365070
 Website: <http://ty.slss.ie/>

 **KONTAKTPERSON**
 Herr **Michael O'Leary**
 Nationaler Koordinator des Übergangsjahrs,
 Unterstützungsdienst für den
 Sekundarbereich II
 E-Mail: michaeloleary@slss.ie

WARUM?

Das Übergangsjahr wurde an Schulen eingeführt, um den Schülern eine breit gefächerte und ausgewogene Bildung ohne den Druck zu bieten, der durch einen auf die Abschlussprüfung ausgerichteten Lehrplan entsteht. Ziel des Übergangsjahrs ist es, den persönlichen, sozialen, beruflichen und schulischen Entwicklungsprozess der Schüler zu fördern und sie auf ihre Aufgabe als selbstständige, aktive und verantwortungsbewusste Mitglieder der Gesellschaft vorzubereiten.

WANN?

Das Übergangsjahr wurde 1973 an drei Schulen als Pilotprojekt eingeführt. Bis 1994, als es zur Regel wurde, boten ungefähr 150 Schulen dieses Programm an.

FÜR WEN?

Schüler, die das *Junior Certificate* (Abschlusszeugnis des Sekundarbereichs I) abgelegt haben.

WAS/WIE?

Das Übergangsjahr ist eine Jahrgangsstufe, die nach dem *Junior Certificate* beginnt und eine Zwischenphase vor den beiden Jahrgangsstufen bildet, die zum *Leaving Certificate* (Abschlussprüfung des Sekundarbereichs II) hinführen. Das *Junior Certificate* ist der erste landesweite staatliche Schulabschluss in Irland, das *Leaving Certificate* die landesweite staatliche Abschlussprüfung des Sekundarbereichs. Sobald die Schüler die *Junior Certificate*-Prüfung abgelegt haben, können sie mit dem Übergangsjahr beginnen, wenn die Schule es anbietet und genügend Plätze vorhanden sind. Die Schüler folgen einem breit angelegten und ausgewogenen Lehrplan, der die folgenden Lernbereiche umfasst:

- Kernfächer (Mathematik, Irisch, Ethik, Sport);
- Schnuppermodule (eine europäische Fremdsprache, Naturwissenschaften, Betriebswirtschaftslehre, Technik);
- übergangsjahrspezifische Fächer/Module (Fragen der psychischen Gesundheit, gesunde Ernährung, Verkehrssicherheit, Tourismus mit seinen Chancen);
- Veranstaltungen im Übergangsjahr (Praktika, Musical- oder Theaterproduktionen, Reisen, Gastvorträge usw.).

Am Ende dieses Jahrs treten die Schüler wieder in den regulären Bildungsgang ein und bereiten sich in den folgenden beiden Jahrgangsstufen auf das *Leaving Certificate* vor.

ERGEBNISSE

Das Übergangsjahr wird derzeit an etwa 550 Schulen (über 75 % der Sekundarschulen in Irland) angeboten. Derzeit nehmen pro Jahr etwa 27 000 Schüler an diesem Programm teil, was ungefähr 50 % der Schülerjahrgänge entspricht. Untersuchungen haben gezeigt, dass diese Schüler bei den Abschlussprüfungen um circa 10 bis 15 % besser abschneiden und auch im Tertiärbereich bessere Ergebnisse erzielen.

Das Programm bewirkt bei den Schülern mehr Reife, Selbstvertrauen, Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf Lernen und Entscheidungen, bessere Leistungen und Prüfungen sowie Zuwächse in der sozialen und persönlichen Entwicklung und der Kompetenzentwicklung.

FÖRDERUNG DES UNTERNEHMERGEISTES BEI JUGENDLICHEN UND ERWACHSENEN

Zusammenarbeit zwischen Landwirten und Beratungsdienst

 WO?	
Dalum agricultural college Landbrugsvej 65 DK 5260 Odense S, DÄNEMARK Tel. +45 6613 2130 Website: www.dalumls.dk	
	KONTAKTPERSON Herr Ove Gejl Christensen Internationaler Koordinator E-Mail: ogc@dalumls.dk

WARUM?

Die Initiative für diese Maßnahme wurde von der Landwirtschaftsschule Dalum ergriffen, um den Landwirtschaftsschülern nahezubringen, wie und warum Landwirte das tun, was sie tun, und wie sie relevante Informationen und Beratung zu verschiedenen landwirtschaftlichen Fragen erhalten können.

Enge Kontakte mit landwirtschaftlichen Akteuren sind wichtig, und einer davon ist der Beratungsdienst. Dalum stellte den Kontakt mit Centrovic her (einem Beratungsdienst für Landwirte, der von Landwirten betrieben und finanziert wird). Die Landwirtschaftsschüler wurden zu neuen Kunden des Beratungsdienstes, und der Beratungsdienst war sehr an einer Kooperation mit der Landwirtschaftsschule Dalum interessiert.

WANN?

Die Maßnahme läuft bereits seit vielen Jahren. Die Kooperation zwischen dem Beratungsdienst und Dalum besteht seit mehreren Jahrzehnten. In den letzten zehn Jahren wurden die Aktivitäten in den Bereichen strategische Planung und Humanressourcen ausgebaut, weil die Betriebe größer geworden sind und die Kompetenzen der Beschäftigten in den landwirtschaftlichen Betrieben wichtiger sind denn je.

FÜR WEN?

Alle Schüler in den landwirtschaftlichen Ausbildungsgängen in Dalum.

WAS/WIE?

Es besteht eine dreiseitige Kooperation zwischen Beratungsdienst, Landwirten und Landwirtschaftsschülern zu Themen wie Betriebsplanung, Bruttogewinnspannen-Berechnung in allen Produktionsbereichen, Verwaltungsaspekte, Futtermittelanalysen, Investitionsplanung und Tierschutz.

Während ihrer Ausbildung in Dalum erhalten die Schüler die neuesten Informationen und diskutieren ihre Theorien mit den Beratern von Centrovic; die Berater decken jeweils einen landwirtschaftlichen Fachbereich ab und bewerten die Theorien der Schüler. Sehr oft besuchen die Schüler die von Centrovic empfohlenen Betriebe, um sie im Rahmen der Diskussion über ihre Theorien als Partner zu befragen, und sie beziehen diese Betriebe auch oft in fachübergreifende Projekte ein.

Die Landwirte öffnen ihre Betriebe, einschließlich der Buchführung, für weitere Analysen. Sehr häufig machen die Schüler Vorschläge, auf die die Landwirte nicht gekommen wären, und die Landwirte nutzen diese Vorschläge bei ihrer künftigen strategischen Planung. Die Schüler müssen einen Geschäftsplan aufstellen, der möglichst aktuell und realistisch ist. Sie können diesen Geschäftsplan auch bei den Verhandlungen mit Banken über ihre finanzielle Planung verwenden.


ERGEBNISSE

Die Schüler werden darin geschult, mit den Banken über Darlehen und Finanzierungen und beim Verkauf oder Kauf von Produkten über Preise zu verhandeln. Die Landwirtschaftsschüler sind es gewohnt, mit dem Beratungsdienst zusammenzuarbeiten, was wichtig ist, wenn sie ihren eigenen Betrieb aufbauen wollen. Es gibt einige Beispiele von Schülern, die ihre Berichte oder Prüfungsprojekte als Geschäftsplan genutzt haben – zum Aufbau ihres eigenen Betriebs oder zur Weiterentwicklung des Betriebs, in dem sie arbeiten.


Immer mehr Landwirte fangen ihre Landwirtschaftsausbildung in Dalum an. Sie sehen es als Gewinn an, wenn ihr Betrieb von Landwirtschaftsschülern untersucht wird, die die bisherige Betriebsführung vielleicht mit anderen Augen sehen.

FÖRDERUNG DES UNTERNEHMERGEISTES BEI JUGENDLICHEN UND ERWACHSENEN

Förderung des Unternehmergeistes vom Kindergarten bis zu Studentenfirmen


WO?

**Department of Education
Nordland County Council**
Fylkeshuset
N 8048 Bodø, NORWEGEN
Tel. +47 75650200, Fax +47 75650201
E-Mail: jsp@nfk.no

 **KONTAKTPERSON**
Herr **Jann S. Pettersen**
Durchführungsbeauftragter
E-Mail: jsp@nfk.no

WARUM?

Innovation und Unternehmergeist im Bildungssystem von Anfang an

Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt im Bezirk Nordland bedeuteten das Aus für viele traditionelle Berufe. Daher war das Bezirksparlament 2001 gezwungen, eine neue Perspektive für den Bezirk zu entwickeln. Dahinter stand die Absicht, zur innovativsten Provinz Norwegens zu werden. Schon vorher hatte das nationale Parlament einen Plan zur Förderung des Unternehmergeistes vorgestellt: „Chancen erkennen und realisieren!“ Um wettbewerbsfähig zu sein, benötigen Handel und Industrie hoch qualifizierte Beschäftigte. Die geschätzte Lebensdauer von Unternehmen und Produkten ist im Abnehmen begriffen, Nordland braucht mehr kleine Unternehmen. Neue Unternehmen werden nicht entstehen, wenn junge Menschen nicht wissen, wie sie ein Unternehmen gründen können. Daher wurde eine gemeinsame Strategie zur Förderung des Unternehmergeistes entwickelt, die vom Kindergarten bis zur Universität eingesetzt wird. Es geht darum, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten bei jedem Menschen zu fördern.

WANN?

Das Konzept wurde 2001 entwickelt, und das Projekt startete im September 2006.

FÜR WEN?

Lehrkräfte auf allen Bildungsstufen, Schüler und Studierende vom Kindergarten bis zum Hochschulbereich.

WAS/WIE?

Seit der Annahme eines Aktionsplans im April 2006 durch die Provinz wurde Folgendes umgesetzt:

- ein Studienprogramm „Unternehmerische Pädagogik“ startete an drei Universitäten im Herbst 2006, um die Wettbewerbsfähigkeit und Kompetenzen der Lehrkräfte auf allen Bildungsebenen zu steigern;
- in Nordland wurden in mehreren Schulen und Kindergärten Schulunternehmen eingerichtet;
- es wurden Forschungsprogramme eingerichtet, die erste von drei Doktorandinnen und Doktoranden hat ihre Forschungsarbeit zum Unternehmertum im Herbst 2008 begonnen, und der Aufbau eines landesweiten Netzwerks von Doktoranden im Bereich Unternehmertum wurde eingeleitet;
- Maßnahmen für Jugendliche – im Rahmen von Unternehmerprogrammen für Jugendliche wurden die Projekte „*innovation camps*“ (Innovationszentren) und „*founders camps*“ (Gründerzentren) entwickelt, an denen sich immer mehr Schüler des Sekundarbereichs II beteiligen. Besondere Aufmerksamkeit gilt den weiblichen Jugendlichen, für die ein Ausbildungskurs für künftige weibliche Führungskräfte „*female future*“ (weibliche Zukunft) angeboten wird.

ERGEBNISSE

Die statistischen Zahlen für 2007 zeigen, dass 16,1 % der jungen Menschen, die in der Schule an einer Initiative zur Förderung des Unternehmergeistes teilgenommen haben, ihr eigenes Unternehmen gründen (in Norwegen gründen im Durchschnitt etwa 11 % der Bevölkerung ihr eigenes Unternehmen). Das zeigt, dass die verschiedenen Initiativen zu mehr unternehmerischem Denken beitragen.

FÖRDERUNG DES UNTERNEHMERGEISTES BEI JUGENDLICHEN UND ERWACHSENEN

Niki Agathocleous Ltd

WO?	
<p>Niki Agathocleous Ltd Triantafillou 5, Agros Limassol, ZYPERN Tel. +357 25521400, Fax +357 25521717</p>	
	<p>KONTAKTPERSON Frau Niki Agathocleous Geschäftsführende Direktorin E-Mail: nikiagathocleous@gmail.com</p>

WARUM?

Niki Agathocleous hatte ursprünglich mit der Herstellung von Süßwaren begonnen, weil es ihr Spaß machte und sie den Bedarf ihrer eigenen Familie decken wollte. Dann wurde aus dem Hobby ein kleines Heimgewerbe zur Aufbesserung des Familieneinkommens.

WANN?

Das 1986 begonnene Gewerbe entwickelte sich so gut, dass Niki Agathocleous 1989 eine Firma, die Niki Agathocleous Ltd., gründete, um die Produktion weiter auszubauen und zu diversifizieren.

FÜR WEN?

Unternehmer

WAS/WIE?

1989 nutzte das Unternehmen ein zinsgünstiges Darlehen in Höhe von 11 960 EUR, das für junge Unternehmer in ländlichen Gegenden für den Bau und die Ausstattung neuer Gebäude angeboten wurde. Der nächste Schritt bestand darin, Personal einzustellen, um die Produktion auszuweiten.

2003 setzte sich Niki Agathocleous eine Reihe neuer Ziele. Sie baute neue Räumlichkeiten mit einem Zuschuss des Ministeriums für Handel und Industrie in Höhe von 15 % für den Bau neuer Anlagen und den Kauf neuer Maschinen. Sie begann mit der Umsetzung eines HACCP-Konzepts (Risikoanalyse und kritische Kontrollpunkte), um die Qualität der Produkte zu steigern. Sie erweiterte ihre Produktpalette und führte beispielsweise *soutzioukos* und ähnliche Produkte ein. Sie fing an, ihre Erzeugnisse im Ausland zu bewerben.

Niki Agathocleous investierte in eine Verwaltungsschulung und setzte Managementprogramme zur Steigerung der Effizienz ein. Außerdem investierte sie in die Ausbildung des Personals, indem sie es über die Human Resources Development Authority (Behörde für Humanressourcenentwicklung) im Umgang mit HACCP-Programmen schulen ließ.

ERGEBNISSE

Die Verkaufszahlen sind beständig gestiegen: der bescheidene ursprüngliche Umsatz von 854 Euro pro Jahr hat sich weiterentwickelt, das Unternehmen gibt jetzt einen jährlichen Gewinn von 170 860 Euro jährlich bekannt. Dieser Erfolg ist auf die erstklassige Qualität ihrer Produkte, die Erweiterung ihrer Produktpalette und den ausgezeichneten Kundenservice zurückzuführen.

Derzeit beschäftigt das Unternehmen 18 Vollzeitkräfte, betreibt sein eigenes Verteilungsnetz und hat drei Vertretungen in verschiedenen Städten auf Zypern, um den zyprischen Markt zu bedienen. Es führt außerdem seine Produkte in sieben Länder aus, unter anderem nach Australien, Frankreich, Japan, das Vereinigte Königreich und die USA. Die Verkaufsstelle des Produktionsbetriebs zieht nach wie vor Besucher aus Zypern und der ganzen Welt an. In der Zwischenzeit hat sich eines der Kinder der Familie entschlossen, in das Geschäft einzutreten. Daher hat das Unternehmen ein Programm des Landwirtschaftsministeriums mit dem Ziel, junge Menschen auf dem Land zu halten, in Anspruch genommen und ein neues Darlehen in Höhe von 37 589 EUR in seinem Namen aufgenommen.

FÖRDERUNG DES UNTERNEHMERGEISTES BEI JUGENDLICHEN UND ERWACHSENEN

Programm Crece

	WO?
<p>Fundación EOI C./ Gregorio del Amo, 6 28040 Madrid, SPANIEN Tel. +34 913495600, Fax +34 915542394 E-Mail: luissanchez@eoi.es Website: www.eoi.es</p>	
	<p>KONTAKTPERSON Herr Luis Sánchez Leiter des Programms E-Mail: luissanchez@eoi.es</p>

WARUM?

Das Programm Crece wurde aufgelegt, um die Gründung und Konsolidierung von Unternehmen in Spanien zu unterstützen.

WANN?

Die Initiative startete offiziell 1994 mit Unterstützung durch den Europäischen Sozialfonds, der in der Folge für die Finanzierungszeiträume 1994-1999, 2000-2006 und 2007-2013 Mittel bereitstellte.

FÜR WEN?

Alle, die ein Unternehmen gründen oder das Management des Unternehmens, das sie leiten oder in dem sie arbeiten, verbessern wollen.

WAS/WIE?


Die Schule für Unternehmenswirtschaft EOI hat eine dreistufige Methode entwickelt, mit der sie ihre Ziele erreichen konnte. Als erstes wird den künftigen Unternehmern ein Ausbildungsprogramm im Umfang von 500 Stunden mit individueller Anleitung angeboten, um sie bezüglich ihres Geschäftsvorhabens zu beraten. Wenn sie den Kurs abgeschlossen haben, werden sie weiter betreut, indem ihnen technische Unterstützung bei der Gründung ihres Unternehmens angeboten wird. Nach der Gründung der Unternehmen können die Unternehmer dem Netzwerk Redepyme beitreten, das derzeit mehr als 3500 kleine und mittlere Unternehmen in ganz Spanien umfasst und das Ziel verfolgt, diese zu festigen und ihnen zu mehr Wachstum zu verhelfen. Das Netzwerk bietet Mentoring für Unternehmen, Workshops, einen virtuellen Raum und eine Jahreskonferenz.

ERGEBNISSE


Seit 1994 haben über 28 000 Menschen am Programm teilgenommen und mehr als 13 000 Unternehmen wurden gegründet oder konsolidiert.

GLEICHE CHANCEN IN DER BERUFSBILDUNG FÜR BENACHTEILIGTE GRUPPEN

Berufsbildungsprogramme für benachteiligte Schüler in Ungarn

 **WO?**

Vocational School and Special Technical Vocational School of the National Children and Youth Public Foundation
 Nyírjespuszta 5
 2660 Balassagyarmat-Nyírjes, UNGARN
 Tel. +36 35300585
 E-Mail: zsigna.judit@gmail.com
 Website: <http://www.ngyiknyirjes.extra.hu/>



KONTAKTPERSON
 Frau **Judit Siketné Zsiga**
 Schulleiterin
 E-Mail: zsigna.judit@gmail.com

WARUM?

Es war von Anfang an geplant, dass ein komplexes Rehabilitationszentrum für Jugendliche und Erwachsene mit einer psychischen und/oder körperlichen Behinderung entstehen sollte, damit unsere Schüler mit psychischen und/oder körperlichen Beeinträchtigungen dabei unterstützt werden können, sich auf möglichst hohem Niveau in die Gesellschaft zu integrieren.

WANN?

Die Schule wurde 1998 gegründet.

FÜR WEN?

Kinder und Jugendliche im Alter zwischen 14 und 25 Jahren mit körperlicher oder psychischer Behinderung und sozialen Problemen.

WAS/WIE?

Die Schule bietet berufliche Ausbildung in sechs verschiedenen Berufen und ein Rehabilitationsprogramm an, um die Schüler dabei zu unterstützen ihre allgemeinen Kompetenzen zu entwickeln, damit sie die meisten Alltagsaufgaben selbst meistern können. Eines der Schlüsselemente des Rehabilitationsprogramms besteht darin, ihr Interesse an einer Verbesserung dieser Kompetenzen zu steigern, damit sie eine Chance auf ein selbstständiges Leben haben. Selbstverständlich spielt der Einsatz kooperativer Arbeitsmethoden bei der Entwicklung der persönlichen und sozialen Kompetenzen der Schüler eine wesentliche Rolle.

Vor zwei Jahren wurde in allen Kompetenzbereichen eine kompetenzgestützte Bildung eingeführt. Um Niveau und Wettbewerbsfähigkeit der beruflichen Bildung zu verbessern, ist damit begonnen worden, eng mit der regionalen integrierten Berufsbildungsorganisation des Bezirks Nógrád zusammenzuarbeiten.

Die Verantwortlichen sind entschlossen, das Niveau der beruflichen Bildung zu verbessern, indem sie einen immer stärkeren Schwerpunkt auf eine kompetenzbasierte Ausbildung legen. Um die materiellen, finanziellen und personellen Ressourcen der Einrichtung zu verbessern, werden verfügbare regionale, nationale und internationale Mittel genutzt.

Gleichzeitig besteht eine wichtige Aufgabe darin, die Bekanntheitsgrad dieser Schule durch PR-Maßnahmen durch Teilnahme an Berufsmessen und Ausstellungen und engere Kontakte mit verschiedenen Organisationen für Menschen mit Behinderungen und natürlich mit den Eltern der Schüler zu steigern.

ERGEBNISSE

Seit der Gründung dieser Schule konnte sie sowohl in professioneller als auch in struktureller Hinsicht weiterentwickelt werden. Heute hat sie über 150 Schüler – eine enorme Steigerung im Vergleich zu den 35 Schülern im ersten Jahr.

GLEICHE CHANCEN IN DER BERUFSBILDUNG FÜR BENACHTEILIGTE GRUPPEN

Odense Produktions-Højskole (Produktionsschule Odense)


WO?

Elsesminde (Odense Produktions-Højskole)
 Sanderumvej 117
 DK 5250 Odense SV, DÄNEMARK
 Tel. +45 66170843, Fax +45 63174800
 E-Mail: elsesminde@elsesminde.dk
 Website: www.elsesminde.dk



KONTAKTPERSON
 Frau **Vibeke Nørby Mouridsen**
 Schulleiterin
 E-Mail: vnm@elsesminde.dk

WARUM?

Elsesminde, die Produktionsschule von Odense, bietet eine Gelegenheit für junge Menschen im Alter von 17 bis 25 Jahren herauszufinden, was sie mit ihrem Leben anfangen wollen: sie können die Arbeit in einer Werkstatt ausprobieren, ihre beruflichen, persönlichen oder sozialen Kompetenzen entwickeln, bevor sie eine Ausbildung oder eine berufliche Tätigkeit beginnen, und sie können ihr Selbstvertrauen stärken.

WANN?

–

FÜR WEN?

Junge Menschen mit wenig Selbstvertrauen, Problemen mit der Polizei, mit besonderem Betreuungs- und Unterstützungsbedarf oder mit Problemen beim Erzielen eines Schulabschlusses.

WAS/WIE?

Das Programm der Schule besteht aus Unterricht, Produktion, Gemeinschaft und Betreuung. Elsesminde verfügt über verschiedene Werkstätten/Tätigkeitsfelder: Musik, Küche, Medien, Metall, Zimmererei, Textil, Bauernhof. In der Schule kommen die Schüler zusammen und verfolgen eine gemeinsame Aktivität zusammen mit den anderen Schülern und den Werkstatt-Lehrern. Sie erlernen die Herstellung von Produkten, erhalten eine allgemeine Bildung und werden persönlich betreut. Jeder hat die Gelegenheit, Praktika in privaten oder öffentlichen Unternehmen zu absolvieren. Das trägt zu einer besseren Vorbereitung auf eine Ausbildung oder eine berufliche Tätigkeit bei.

Die Schüler erhalten für ihre Arbeit in den Werkstätten eine Vergütung, von der Essensgeld und Versicherungsbeiträge abgezogen werden.

Ein weiteres Programm, das Elsesminde anbietet, ist EGU (berufliche Grundausbildung). EGU richtet sich an junge Menschen im Alter zwischen 16 und 30 Jahren, die nicht in der Lage sind, einen normalen Schul- oder Berufbildungsabschluss zu erreichen, jedoch mit ihren Händen arbeiten möchten und am besten durch praktische Arbeit lernen. Diese Ausbildung dauert 1,5 bis drei Jahre und umfasst schulische und arbeitspraktische Einheiten. Die Ausbildung kann an die persönlichen Voraussetzungen angepasst werden. Nach Abschluss einer EGU wird ein Zertifikat ausgestellt. Während der arbeitspraktischen Einheiten erhalten die Schüler eine Vergütung.

ERGEBNISSE

Die folgenden Aussagen vermitteln einen Eindruck von der Wirkung des Programms:

- *Wenn die Produktionsschule nicht wäre, würde ich heute gar nichts tun. Es ist schön, morgens aufzustehen und etwas zu tun zu haben. Als ich von der Schule abgegangen bin, wusste ich nicht, was ich tun wollte. Meine Mutter hörte von der Produktionsschule und jetzt bin ich seit 18 Monaten hier. Jetzt weiß ich, was ich machen will, ich will Malerin werden (Anna).*
- *Ich bin von der Folkeskole abgegangen und habe einige Arbeiten ausprobiert, z. B. als Koch, aber das gefiel mir nicht. Ich habe dann mit der Produktionsschule angefangen und bin jetzt überzeugt, dass ich Maler werden will. Ich bin reifer geworden und habe Verantwortungsgefühl entwickelt, das ich vorher nicht hatte (Søren).*

IKT IN DER BERUFSBILDUNG

IKT zur Unterstützung der Ausbildung im Gesundheitsbereich in Norwegen (Sekundar- und Tertiärbereich)

WO?

Rogaland Training and Education Centre
(RKK Rygjabø)
P.O. Box 130, Rogaland, NORWEGEN
Tel. +47 51516737, Fax +47 51523860
E-Mail: post@rkk.no
Website: www.rkk.no

 **KONTAKTPERSON**
Herr **Ole Imsland**
Geschäftsführender Direktor
E-Mail: imslan@rkk.no

WARUM?

Das RKK Rygjabø Study Centre for Health and Care ist ursprünglich entstanden, um den wachsenden Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften im Gesundheitsbereich und an Ausbildungsangeboten für Gesundheitsberufe im Sekundarbereich, vor allem für erwachsene Arbeitnehmer, zu decken. Gleichzeitig wollten weniger Jugendliche eine Ausbildung im Gesundheitsbereich beginnen, was dazu führte, dass einige hoch qualifizierte Fachlehrkräfte arbeitslos wurden. Alle diese Lehrkräfte wurden von RKK Rygjabø aufgefordert, Kurse im Gesundheitsbereich für Erwachsene zu entwickeln.

RKK wollte ein internetbasiertes Ausbildungsangebot für den Gesundheitsbereich entwickeln, das auch in den ländlichen Gegenden der Region verfügbar gemacht werden konnte. Neben den geografischen Bedingungen waren es auch die Erfordernisse von berufstätigen Erwachsenen, die ihre Arbeit und Familie mit der Ausbildung vereinbaren mussten, die optimale Flexibilität erforderten.

WANN?

Das Zentrum hat im Herbst 2000 seine Arbeit aufgenommen. Im Anschluss an die Reform „Förderung des Wissens“ 2007 wurde ein neues Curriculum für die Berufsbildung integriert und die Initiative wird kontinuierlich weiterentwickelt, um neuen Marktanforderungen, Normen und Rechtsvorschriften gerecht zu werden.

FÜR WEN?

Berufstätige Erwachsene und erwachsene Lernende, die an einer theoretischen und (obligatorischen) praktischen Ausbildung in den Bereichen Gesundheitsberufe, Kinderpflege und Jugendarbeit teilnehmen möchten.

WAS/WIE?

Heute bietet RKK Rygjabø berufliche Aus- und Weiterbildung auf der Sekundarstufe und auf Hochschulniveau in den

Bereichen Beratung, psychische Erkrankungen, Altenpflege, Rehabilitation sowie Krebsbehandlung und Palliativmedizin an. Die formellen Ausbildungsgänge werden ergänzt durch verschiedenste Spezialisierungskurse, wie Erste Hilfe, Erste Hilfe für Suizidgefährdete, Sprachkurse für ausländische Arbeitskräfte im Gesundheitswesen, Ausbildung für die Ausbilder von Lehrlingen usw.

IKT ist von entscheidender Bedeutung für die möglichst flexible und barrierefreie Gestaltung der Ausbildung. Die Ausbildung bei RKK ist stark geprägt durch eine extensive Nutzung der IKT, um den Lernprozess im Rahmen eines gemischten Lernansatzes mit Einsatz eines Online-Lernmanagementsystems, Video-Konferenzen und Video-Streams zu unterstützen.

Das Lernverwaltungssystem (LMS) ermöglicht uns die Verwaltung der Kurse und Ausbildungsangebote. Die Infrastruktur von RKK für verteiltes Lernen beruht auf dem Gedanken, dass die Lernenden ein einzige Anlaufstelle haben sollen, über die sie zentral alle Lernressourcen und -aktivitäten abrufen können. Daher ist das LMS das Zentrum, um das herum sich alles entwickelt. Hier werden den Teilnehmern alle Informationen und Dokumente zur Verfügung gestellt (Portfolio und Prozess). Alle für Live-Videoaufnahmen von Vorlesungen, gestreamte Datenpräsentationen usw. erforderlichen Technologien werden über die LMS-Plattform verbreitet. Wir betonen außerdem die Aufgabe der Betreuer und halten über das LMS und Video sehr engen Kontakt mit den Kursteilnehmern. In unseren neuen Ausbildungskursen im Gesundheitsbereich besuchen die Teilnehmer nur alle drei Wochen gemeinsame Vorlesungen und bleiben über das Internet in Kontakt mit ihrem Betreuer.

Es ist das ganze Jahr über möglich, in die Kurse einzusteigen. Daher sind die Teilnehmer nicht auf einen Beginn im Herbst festgelegt, sie können beginnen, wann es ihnen passt und sind so noch flexibler.

ERGEBNISSE

Im Laufe der Jahre hat das Zentrum eine große Erfolgsgeschichte erlebt. Heute ist es der größte Ausbildungsanbieter Norwegens für Erwachsene im Gesundheitsbereich. Die Zahl der angebotenen Ausbildungsgänge ist auf sieben gestiegen, und das Zentrum bietet Ausbildung sowohl auf der Ebene des Sekundarbereichs als auch des Tertiärbereichs an.

Es ist uns gelungen, ältere Lehrkräfte umzuschulen und weiterzubilden, so dass sie in einer IKT-basierten Lernumgebung arbeiten können. Unser LMS ist zum Instrument und Modell für verschiedene andere Einrichtungen in unserer Region geworden. Wir haben erfolgreiche Ausbildungsangebote auf regionaler und nationaler Ebene bereitgestellt, die auch durch NOKUT, die norwegische Agentur für Qualitätssicherung in der Bildung, anerkannt wurden.

FÖRDERUNG DER BETEILIGUNG VON ERWACHSENEN AN DER BERUFSBILDUNG

Restaurierung des historischen Erbes von Porche de San Antonio


WO?

Concejalia de empleo y desarrollo local del Ayuntamiento de Lorca
 (Stadtratsamt für Beschäftigung und lokale Entwicklung der Gemeinde Lorca)
 Alameda de Menchirón, 4
 Lorca, SPANIEN
 Tel. +34 968 464122, Fax +34 968 444122
 Website: <http://www.concejaliadeempleo.lorca.es/>



KONTAKTPERSON
 Herr **Antonio Bastida Peñas**
 Leiter des Stadtratsamts für Beschäftigung und lokale Entwicklung
 E-Mail: antonio.bastida@lorca.es

WARUM?

Das wichtigste Anliegen dieses Projekts bestand darin, Arbeitslose durch Berufsbildungsmaßnahmen und Praktika in verschiedenen Berufen auszubilden und beruflich zu qualifizieren und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Die Arbeitsaufgaben dieses Projekts im Zusammenhang mit der Bewahrung des historischen Erbes bestanden darin, die Umgebung eines Abschnitts der Mauer des Porche de San Antonio zu restaurieren und die Calle Gigante (Gigante-Straße) und die Umgebung des Porche de San Antonio zu pflastern.

WANN?

Das Projekt lief über ein Jahr (16. Dezember 2005 bis 15. Dezember 2006).

FÜR WEN?

30 Arbeitslose im Alter von über 25 Jahren, darunter fünf Frauen, die eine Ausbildung zur archäologischen Assistentin absolvierten.

WAS/WIE?

Es wurden Ausbildungsmaßnahmen in folgenden Berufsfeldern angeboten: Maurerarbeit (15 Teilnehmer), Steinmetzarbeit (sieben Teilnehmer) und archäologische Assistenz (acht Teilnehmer). Die Teilnehmer erhielten außerdem zusätzliche Grundlagen-Ausbildung in den folgenden Bereichen: Unfallschutz am Arbeitsplatz, Arbeitsuche und Selbstständigkeit, neue Technologien und Umweltschutz. Die Ausbildung war jeweils kombiniert mit praktischer Arbeit.

ERGEBNISSE

55 % der Projektteilnehmer haben im Anschluss an das Projekt Arbeit gefunden.

FÖRDERUNG DER BETEILIGUNG VON ERWACHSENEN AN DER BERUFSBILDUNG

Anerkennung früher erworbener Kenntnisse (APL)

WO?

ROC Midden Nederland
 PO Box 3065 3502GB, Utrecht, NIEDERLANDE
 Tel. +31 302852700, Fax +31 302852705
 E-mail: n.ruepert@rocmn.nl
 Website: www.rocmn.nl

 **KONTAKTPERSON**
 Herr **Norbert Ruepert**
 Leiter des internationalen Büros
 E-Mail: n.ruepert@rocmn.nl

WARUM?

Die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse oder auch APL – *Accreditation of prior learning* – ist die gängige Bezeichnung für den Prozess der Anerkennung der Kompetenzen, die eine Person durch formales, informelles oder nicht formales Lernen in verschiedenen Umfeldern erworben hat. Das bedeutet, dass berufliche Kompetenzen, die durch Lernen am Arbeitsplatz, zuhause oder bei ehrenamtlicher Arbeit erworben werden, im Prinzip vergleichbar sind mit den durch formale Berufsbildung erworbenen Kompetenzen. Zudem umfassen Kompetenzen mehr als nur Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen. Sie beziehen sich implizit auch auf die Fähigkeit, sich an Veränderungen anzupassen, also auf die Flexibilität bzw. Einsatzfähigkeit einer Person. Daher beinhalten Kompetenzen nicht nur berufliche, sondern auch soziale und persönliche Fähigkeiten.

WANN?

Das Projekt startete an der Bildungseinrichtung ROC Midden Nederland am 1. Januar 2005 als schulübergreifendes Vorhaben für (erwachsene) Schüler, Unternehmen und Beschäftigungsagenturen.

FÜR WEN?

Erwachsene, die aufgrund von Arbeitslosigkeit oder weil sie ihre Arbeit nicht mehr ausüben können, sich beruflich weiterentwickeln oder einen neuen Beruf ergreifen wollen.

WAS/WIE?

Anerkennung bedeutet die Verleihung von Zertifikaten oder Zeugnissen auf der Grundlage eines allgemein anerkannten Standards, wie beispielsweise die Qualifikationsstruktur der beruflichen Bildung. Offensichtlich gibt es auch weitere Standards in Bezug auf den Arbeitsmarkt, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer als relevant betrachten. Externe Legitimierung ist die wichtigste Voraussetzung für die Anerkennung.

Die Bewerber durchlaufen ein APL-Verfahren und eine Bewertung ihrer Kompetenzen durch speziell hierfür ausgebildetes Personal. Das wird in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Berufsbildungsteilungen vorgenommen.

Nach Durchlaufen des APL-Verfahrens bestehen in der Regel drei Optionen:



- Alle für einen Abschluss erforderlichen Kompetenzen werden anerkannt, es ist keine weitere Ausbildung notwendig.
- Einige für einen Abschluss erforderliche Kompetenzen werden anerkannt, aber weitere Ausbildungseinheiten müssen angeschlossen werden.
- Es werden keine Kompetenzen anerkannt, ein kompletter Ausbildungsgang ist erforderlich.

ERGEBNISSE

Derzeit durchlaufen etwa 250 Erwachsene jährlich dieses Verfahren und erhalten einen beruflichen Abschluss, wobei in den meisten Fällen zusätzliche Ausbildungseinheiten belegt werden müssen.

LEBENSBEGLEITENDE BERUFLICHE BERATUNG UND ORIENTIERUNG

Beratungsdienst für Erwachsenenbildung (AEGS) in Dublin City South West

WO?	
	<p>Crumlin College of Further Education Crumlin Road Dublin 12, IRLAND Tel. +3531 4547193, Fax +3531 4540704 E-Mail: aegs@ccfe.cdvec.ie</p>
	<p>KONTAKTPERSON Frau Anne Smyth Koordinatorin Erwachsenenbildung und Beratung E-Mail: anne.smyth@ccfe.cdvec.ie</p>

WARUM?

„Beratung und Orientierung ermöglicht es Menschen, ihr gesamtes Leben hindurch ihre eigenen Entscheidungen in den Bereichen Bildung, Berufsbildung und Berufsleben ebenso wie in den persönlichen, sozialen und ihr gesamtes Leben betreffenden Bereichen zu treffen und zu verantworten, so dass sie ihr volles Potenzial ausschöpfen und zur Entwicklung einer besseren Gesellschaft beitragen können (National Guidance Forum 2007)“.

Die *Adult education guidance initiative (AEGI – Initiative Beratung in der Erwachsenenbildung)* wurde vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft im Rahmen des nationalen Entwicklungsplans 2000 bis 2006 als Reaktion auf den Vorschlag *Learning for Life 2000: White Paper on adult education (July 2000)* (Lernen für das Leben 2000: Weißbuch zur Erwachsenenbildung (Juli 2000)) offiziell eingerichtet.

Mit dem Weißbuch wurde zum ersten Mal ein Engagement für das lebenslange Lernen als Grundprinzip der irischen Bildungspolitik festgeschrieben und anerkannt, dass die Beratung Erwachsener zunehmend zum Dreh- und Angelpunkt im Modell des lebenslangen Lernens wird, da sie es Erwachsenen ermöglicht, in einer sich schnell verändernden technologiebasierten Informationsgesellschaft Übergänge in ihrem Leben, ihrer Bildung und ihrer Arbeit zu bewältigen.

WANN?

Der Beratungsdienst Dublin City South West AEGS, einer von vier Diensten, den der Berufsbildungsausschuss der Stadt Dublin betreibt, wurde 2002 eingerichtet.

FÜR WEN?

Erwachsene, die sich für eine Teilnahme an der Grundbildung für Erwachsene, Sozialbildungsmaßnahmen, einschließlich der Initiative „Zurück zur Schule“ (*back to education initiative – BTEI*) in Südwest-Dublin interessieren oder bereits an ihnen teilnehmen.

WAS/WIE?

Beratung in der Erwachsenenbildung zielt darauf ab, Informationen, Beratung und Unterstützung für Erwachsene anzubieten, die daran interessiert sind, sich weiterzubilden, sich in einer Weiterbildung befinden bzw. noch nicht an einer Bildungsmaßnahme teilnehmen. Informationen, Beratung und Orientierung können telefonisch, durch persönliche Treffen mit einem Berater und/oder auch in Gruppensitzungen angeboten werden.

Eine persönliche Beratungssitzung gibt den Ratsuchenden Zeit und Raum, alle Optionen einer Rückkehr auf die Schulbank und der Möglichkeiten einer künftigen beruflichen Laufbahn zu erkunden. Der Berater nimmt sich Zeit für sein Gegenüber, um über dessen Neigungen, Bedenken und möglicherweise künftige Laufbahnaussichten zu sprechen. Die Beratungssitzungen finden nach Terminvereinbarung in einer privaten und vertraulichen Umgebung statt, um dem Einzelnen zu helfen, die besten Möglichkeiten für seinen künftigen Bildungsweg auszuloten. Unter bestimmten Umständen werden zusätzlich weitere Beratungsinstrumente genutzt, z. B. ein *Careers interest inventory* (Fragebogen zur Ermittlung beruflicher Interessen) für Menschen, die ihre Interessen nicht kennen oder wenig Bildungs- bzw. Berufserfahrung haben.

Ein wichtiges Tätigkeitsfeld sind Gruppenberatungssitzungen für Gruppen aus dem Bereich der Sozialbildung, die an Weiterbildungskursen teilnehmen. Diese Gruppen setzen sich aus Erwachsenen zusammen, die an sozialen Weiterbildungsprogrammen teilnehmen und aus interkulturellen Gruppen, die an lokalen Grundschulen Englisch lernen. Die Sitzungen finden je nach den Anforderungen der Gruppe einmalig oder über mehrere Wochen einmal wöchentlich statt.

2007 führte unser Dienst einen Grundlagenkurs für die Fortbildung ein (*„foundation for further learning“ course*). Der Kurs wurde von uns für Erwachsene konzipiert, die eine Vollzeit-Ausbildung absolvieren wollen. Vermittelt bzw. verwendet werden unter anderem Lernkompetenzen, Zeitmanagement, Lernstile und Mind-Mapping. Die Teilnehmer werden ermutigt, alle Bedenken, die sie bezüglich der Rückkehr in eine Ausbildung haben, in diesem Kurs zu thematisieren. Die Sitzungen werden gemeinsam von den Weiterbildungsberatern geleitet. Der Kurs dauert sechs Wochen (von Mitte Mai bis Ende Juni), die Gruppen kommen einmal wöchentlich zusammen.

ERGEBNISSE

Der Dienst wird kontinuierlich erweitert und richtet sich jetzt auch an benachteiligte Menschen, die bisher keine Bildung genossen haben. Der Grundlagenkurs für die Fortbildung wurde 2008 mit mehr Teilnehmern wiederholt und erwies sich als erfolgreich für den Abbau von Ängsten und die Vermittlung von Kompetenzen, die es den Teilnehmern ermöglichten, die gewählte Ausbildung bis zum Abschluss durchzuhalten. Wir haben 2009 mit weiteren Einstellungen begonnen und die entsprechende Liste aus unseren derzeitigen Klienten zusammengestellt.

LEBENSBEGLEITENDE BERUFLICHE BERATUNG UND ORIENTIERUNG

Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs

	WO?
<p>Ungdommens Uddannelsesvejledning København (Bildung und Berufsberatung für Jugendliche – Kopenhagen) Korsgade 30 DK 2200 Kopenhagen, DÄNEMARK Tel. +45 39207500, Fax +45 39170760 E-Mail: jvk@buf.kk.dk Website: www.uu.kk.dk</p>	
	<p>KONTAKTPERSON Herr John Vinter Knudsen Abteilungsleiter E-Mail: jvk@buf.kk.dk</p>

WARUM?

Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs zielen darauf ab, den Schülern eine Gelegenheit zu geben, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen im Hinblick auf die Anforderungen der höheren Bildungsstufen zu bewerten, ihre künftige Bildungsplanung aktiv und eigenverantwortlich zu gestalten und realistische Entscheidungen bezüglich ihres weiteren Bildungswegs zu treffen.

WANN?

Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs werden in Dänemark seit 1997 durchgeführt.

FÜR WEN?

Schüler, die konkretere Einblicke in die verschiedenen Bildungssparten benötigen.

WAS/WIE?

Die Schüler verbringen eine oder auch zwei Wochen mit den Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs. Während einer (oder zwei) speziell dafür eingeplanten Woche(n) des Schuljahres besuchen die Schüler des Sekundarbereichs I (9. und 10. Klasse) einen oder mehrere Bildungsgänge des allgemeinbildenden Sekundarbereichs II sowie verschiedene Berufsbildungsgänge. Die Schüler können sich die Bildungsgänge innerhalb eines bestimmten Rahmens anschauen.

Den Schülern werden im theoretischen und praktischen Unterricht speziell für Jugendliche konzipierte Fachinhalte vermittelt. Wenn sie ihre Woche in einem Berufsbildungsgang verbringen, stellen sie häufig ein Produkt her.

ERGEBNISSE

Die meisten Schüler sind sehr zufrieden mit den Aktivitäten zur Erleichterung des Übergangs und etwa 50 % geben an, dass diese Maßnahmen ihnen eine bessere Grundlage für ihre künftigen Bildungsentscheidungen verschafft haben.

AUSBILDUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT

Edströmska Mälardalens Fordons- och Transportutbildninga (Edströmska-Schule für die Automobil- und Transportindustrie)

 **WO?**

Edströmska
 Eskadergatan 24
 72187 Västerås, SCHWEDEN
 Tel. +46 21397500, Fax +46 21397599
 Website:
www1.vasteras.se/edstromska/english/english.shtml

 **KONTAKTPERSON**
 Herr **Thomas Malmgren**
 Internationaler Koordinator
 E-Mail: Thomas.malmgren@vasteras.se

WARUM?

Das Edströmska Gymnasiet entstand als Reaktion auf die Nachfrage der Automobil- und Transportindustrie nach einer zentralen Fachschule für Jugendliche mit Interesse an Automobilen und Lastkraftwagen. Zuvor war der Ausbildungsgang für Mechaniker/Techniker am Wenströmska Gymnasiet angesiedelt und die Ausbildungsgänge für Transportwesen am Hässlö Gymnasiet.

WANN?

Das Edströmska Gymnasiet wurde 2004 eröffnet.

FÜR WEN?

Jugendliche im Alter von 16 bis 19 Jahren, die einen neuen Beruf erlernen möchten.

WAS/WIE?

Mit einem modernen Schulgebäude und von der Industrie bereitgestellten neuesten technologischen Einrichtungen sollte Edströmska die fortschrittlichste beruflich-technische Schule ihrer Art werden.

Die Edströmska-Schule ist insofern einzigartig unter den öffentlichen Schulen in Schweden, als sie ein aktives Leitungsgremium hat, das aus Vertretern der Automobilindustrie und den beiden Schulleitern besteht. Das Gremium tritt vier Mal im Jahr zusammen, um über technologische Neuerungen, Änderungen im Lehrplan und allgemeine Angelegenheiten der Branche zu diskutieren.

In den verschiedenen Ausbildungsgängen werden 400 Jugendliche und über 150 Erwachsene ausgebildet. Dadurch entsteht eine einzigartige Atmosphäre, in der Jung und Alt Seite an Seite lernen und miteinander in konstruktiver Weise interagieren.

Durch mehr als 100 schriftliche Verträge mit lokalen Unternehmen bietet die Schule ihren Auszubildenden zahlreiche Möglichkeiten, ihre Ausbildung in Form von Praktika und betrieblichen Ausbildungsphasen abzurunden. Die Auszubildenden verbringen mindestens 17 Wochen ihrer dreijährigen Ausbildung in verschiedenen Unternehmen. Diejenigen, die in den theoretischen Teilen ihrer Ausbildung besonders gute Leistungen erbringen, haben die Möglichkeit, noch mehr Zeit in den Betrieben zu verbringen.

Als Teil der laufenden Kooperation mit der Automobilindustrie stellt Edströmska ihre Ausbildungsbereiche den Unternehmen für die Fortbildung ihrer Beschäftigten zur Verfügung. Dazu gehört auch die Nutzung der Räumlichkeiten für die interne Ausbildung der Firmen, sowie Kurse zum Führen von Gabelstaplern und Schwerlastfahrzeugen, die von gut ausgebildetem Personal der Edströmska-Schule durchgeführt werden.


Um auf den Bedarf eines offeneren Arbeitsmarktes in der EU zu reagieren, ist Edströmska aktiv geworden und hat internationale Verbindungen in ganz Europa geknüpft. Sie hat einen funktionierenden Austausch mit Finnland und Dänemark. Im Frühjahr beginnen Programme mit einer englischen Schule. Außerdem werden derzeit Vorbereitungen für Mobilitätsvorhaben mit ähnlichen Schulen in Ungarn, Frankreich und Russland gestartet.

ERGEBNISSE


Da sich die Schule kontinuierlich auf den Bedarf der Branche einstellt, haben die Absolventen von Edströmska alle erforderlichen Qualifikationen, um direkt in den Beruf einzusteigen. Tatsächlich haben 90 % der Absolventen bereits am Tag ihrer Abschlussprüfung einen Arbeitsvertrag in der Tasche. Viele der Abgänger dieser Schule können sich für eine Fortsetzung ihrer Ausbildung auf Universitäts-ebene bewerben und möglicherweise ihr Wissen bezüglich der Automobilindustrie vertiefen, um eines Tages Ingenieur zu werden.

AUSBILDUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT

Futureskills Scotland


WO?

Futureskills Scotland
 The Scottish Government (die schottische Regionalregierung)
 Meridian Court
 5 Cadogan Street, Glasgow G2 6AT
 Schottland, VEREINIGTES KÖNIGREICH
 Tel./Fax +441 412420272
 E-Mail: futureskills@scotland.gsi.gov.uk



KONTAKTPERSON
 Frau **Adele McAnuff**
 Forschungsbeauftragte
 E-Mail: Adele.mcanuff@scotland.gsi.gov.uk

WARUM?

Die schottischen Minister haben Futureskills Scotland (FS) eingerichtet, um den schottischen Arbeitsmarkt zu analysieren und dadurch Input für die Politikgestaltung zu gewinnen und die Verfügbarkeit, Qualität und Konsistenz von arbeitsmarktbezogenen Informationen und Erkenntnissen zu verbessern.

WANN?

Futureskills Scotland (FS) wurde im November 2002 gestartet. Im April 2008 wurde Futureskills Scotland im Rahmen einer Umstrukturierung des öffentlichen Sektors in Schottland in die schottische Regionalregierung verlagert.

FÜR WEN?

Eine breite Nutzergruppe: vom Berufsanfänger bis zum Experten.

WAS/WIE?

Futureskills Scotland ist ein Team, das aus vier Fachkräften besteht. Das Team erstellt eine Reihe von Grundlagenberichten, die den Rahmen für detailliertere Studien mit Bezug auf den schottischen Arbeitsmarkt abstecken:

- ein internationaler Vergleich der Leistung des schottischen Arbeitsmarkts;
- eine Analyse der aktuellen Probleme auf dem schottischen Arbeitsmarkt;
- eine Untersuchung der Ansichten schottischer Arbeitgeber zu Kompetenzen, Einstellungen und Ausbildung;
- eine Einschätzung, wie der schottische Arbeitsmarkt in zehn Jahren aussehen wird.

Futureskills Scotland bietet einen verbesserten Zugang zu Wissen und Informationen über den Arbeitsmarkt durch zwei Websites mit Schlüsselindikatoren und Untersuchungen bzw. Studien (www.keyindicators.org.uk; www.researchonline.org.uk).

Futureskills Scotland gibt außerdem Forschungsarbeiten zu spezifischen Aspekten des schottischen Arbeitsmarkts und Expertenbriefings in Auftrag und veröffentlicht sie, um die Debatte anzuregen; außerdem steht das Team durch kontinuierlichen Dialog und die Mitarbeit in strategischen Gruppen mit unseren wichtigsten Akteuren im Kontakt.

Sämtliche Materialien sind auf unserer Website kostenlos abrufbar. Wir bemühen uns, unsere Analysen, für die wir verlässliche und stichhaltige Informationen nutzen, benutzerfreundlich, klar und in zugänglichem Format zu präsentieren. FS strebt ein sehr hohes Niveau an Korrektheit und Klarheit in allen Produkten an. Es wird außerdem eine jährliche Nutzerbefragung durchgeführt, um Feedback einzuholen und Input für künftige Dienstleistungen zu gewinnen.

ERGEBNISSE

In der Kompetenzstrategie der schottischen Regionalregierung (2007) wurde der Erfolg von FS in der Bereitstellung von fundierten nationalen Analysen ausdrücklich anerkannt.

AUSBILDUNG FÜR DEN ARBEITSMARKT

Von der Industrie gelenkte Ausbildung in Schweden

 WO?	
<p>Scania Industrial Upper Secondary School S-151 87, Södertälje, Sweden Tel. +46 855383038, Fax +46 855383640 Website: www.scania.com/industrigymnasiet</p>	
	<p>KONTAKTPERSON Herr Birger Gunnarsson Schulleiter E-Mail: birger.gunnarsson@scania.com</p>

WARUM?

Scanias Industriegymnasium ist eine Privatschule, die Scania CV AB gehört und komplett vom Unternehmen finanziert wird. Sie erhält keinerlei finanzielle Mittel vom Staat oder der Gemeinde. Die Aufgabe der Schule besteht darin, den Beschäftigten von Scania eine fachlich-technische Ausbildung zu anbieten, die Aktivitäten des Unternehmens im Bereich der Pflichtschule und der Sekundarstufe II zu koordinieren und sonstige schulische Aktivitäten zu bieten, um das Interesse an Technik und Naturwissenschaften in jungen Jahren zu steigern.

WANN?

Die Schule wurde 1941 als Industrieschule gegründet, seit 1992 ist sie eine offizielle Industrie-Sekundarschule.

FÜR WEN?

Schüler – künftige Industrietechniker für den Einsatz in Scania-Produktionsbetrieben – und Beschäftigte von Scania.

WAS/WIE?

Die Schule bildet Industrietechniker für die Produktionsbetriebe von Scania aus. Die Schüler werden in Bearbeitungs-, Montage- und logistischen Verfahren ausgebildet. Dazu gehört auch eine gute Ausbildung in Team- und Projektarbeit. Die Lehrkräfte kennen sich sehr gut mit Produktionsprozessen, technischen Verfahren und Arbeitsmethoden aus.

Schüler, die ein genau definiertes Zulassungsverfahren durchlaufen haben, werden vom ersten Tag an eingestellt und erhalten eine Vergütung. Pro Jahr werden etwa 48 Schüler zugelassen. 2008 betrug die Zahl der Bewerber 247. Der Frauenanteil beträgt 20 %.

Das Programm umfasst 5000 Stunden Unterricht/Ausbildung (im Vergleich zu 2500 Stunden in staatlichen Schulen des Sekundarbereichs II). Darin sind insgesamt 43 Wochen Produktionspraxis in drei Produktionsbetrieben von Scania eingeschlossen. Die Arbeitswoche der Schule umfasst 37 Stunden. Die Schule eröffnet die Möglichkeit, sich für ein Universitätsstudium zu bewerben.

ERGEBNISSE

80 % der Schüler arbeiten nach zehn Jahren nach wie vor bei Scania. Scania ist einer der weltweit größten Hersteller von Lastkraftfahrzeugen. Eine der größten Stärken von Scania sind dessen technisch führenden Lkw und Busse. Eine weitere Stärke ist die hochmoderne Produktion und natürlich die gut konzipierten Ausbildungsmaßnahmen.

BEITRAG DER SOZIALPARTNER ZUR ERHALTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Union learning representatives (Bildungsbeauftragte der Gewerkschaften)



WO?

Unionlearn

33 Park Place
Leeds LS1 2RY, VEREINIGTES KÖNIGREICH
Tel. +440 1132454909, Fax +440 1132441161
E-Mail: unionlearnyandh@tuc.org.uk
Website: www.unionlearn.org.uk



KONTAKTPERSON

Herr **Peter Amphlett**
Regionalentwickler
E-Mail: pamphlett@tuc.org.uk

WARUM?

Die *Union learning representative (ULR) initiative* wurde gestartet, um das Kompetenzniveau der Beschäftigten im Vereinigten Königreich anzuheben. Ein Bericht von Lord Moser (1999) an die Regierung zeigte, dass die Arbeitnehmer im Vereinigten Königreich, vor allem auf den Gebieten Lesen, Schreiben und Rechnen, schlechtere Ergebnisse zeigten als in vielen vergleichbaren Ländern. Die Regierung hatte außerdem den *Union learning fund (ULF – Bildungsfonds der Gewerkschaften)* eingerichtet, an den sich Einzelgewerkschaften wenden konnten, um kleine Projekte zu finanzieren, die auf den Kompetenzbedarf in den Betrieben reagieren. Die Mittel für den ULF wurden von Jahr zu Jahr erhöht (und beliefen sich 2008 auf etwa 14 Mio. GBP), da die Gewerkschaften Pläne für Netzwerke von Projektmitarbeitern aufstellten, die ganze Regionen oder das ganze Land abdeckten. Die Projektmitarbeiter assistierten bei der Auswahl und Ausbildung von *Union learning representatives (ULR – Bildungsbeauftragte der Gewerkschaften)* und unterstützten sie bei ihrer Arbeit, die in der Einrichtung von Bildungsmöglichkeiten vor Ort bestand. Das Hauptziel bestand darin, Bildung als Hauptaufgabe der Gewerkschaftstätigkeit zu etablieren, die mit den Kernaufgaben Vergütung, Renten, Gesundheit und Sicherheit auf einer Stufe steht.

WANN?

Die Initiative startete im Jahr 2000. Im Jahr 2002 erhielten die ULR das Recht, Ausbildung und Tätigkeit für die Initiative im Rahmen ihrer bezahlten Arbeitszeit wahrzunehmen. 2003 richtete die Regierung 25 Sector skills councils (SSCs – Kompetenzausschüsse der Branchen), ein, um den Kompetenz- und Bildungsbedarf in einzelnen Branchen zu ermitteln und anzugehen.

FÜR WEN?

Beschäftigte im Vereinigten Königreich.

WAS/WIE?

Die Bildungsbeauftragten der Gewerkschaft wurden darin ausgebildet, den Kompetenz- und Lernbedarf bei ihren Kollegen zu erkennen und zusammen mit ihren Arbeitgebern und Kollegen Möglichkeiten zu schaffen, um deren Kompetenzen, vor allem im Lesen, Schreiben, Rechnen und in den IKT, weiterzuentwickeln. Durch den Anspruch auf eine bezahlte Freistellung für diese Aufgaben wurde ihre Arbeit viel besser organisiert und effizienter.

Die Bildungsbeauftragten führen vertrauliche Erhebungen unter den Beschäftigten durch, um zu erfahren, wo es ihnen an Fähigkeiten mangelt oder wo vorhandene Kenntnisse wieder aufgefrischt werden müssten. Sie werden dafür ausgebildet, Menschen zu erreichen, die seit vielen Jahren nicht mit Lernen in Berührung gekommen sind oder in der Schule schlechte Erfahrungen gemacht haben. Beispielsweise können sie Schnupperkurse ohne Tests oder Prüfungen einrichten, die auf das Lernen neugierig machen sollen. Drei Schnupperstunden sollen die Teilnehmer in andere, oftmals formelle Kurse locken. Die ULR arbeiten mit Kollegen zusammen, um Kurse einzurichten, die am Arbeitsplatz und zu Zeiten stattfinden, die in die Zeitpläne der Beschäftigten passen. Die Bildungsbeauftragten sollen herausfinden, welche Barrieren verhindern, dass ihre Kollegen Zugang zum Lernen finden. Anschließend sollen sie mit Partnern zusammenarbeiten, um diese Probleme zu bewältigen.

Unionlearn stellt Verbindungen mit einer breiten Palette von Organisationen her, die bei dieser Arbeit helfen können, beispielsweise Agenturen für Regionalentwicklung, Bildungs- und Kompetenzausschüsse, sowie Fach- und Hochschulen, Universitäten und private Ausbildungsanbieter. Unionlearn-Kommissionen untersuchen, welchen Nutzen Einzelne und Arbeitgeber aus der Verbesserung der Kompetenzen ziehen können. Wichtige Argumentationshilfen für die Bildungsbeauftragten bei der Suche nach Unterstützung und Partnerschaften in Unternehmen sind der Nachweis einer Verbesserung der Rentabilität, niedrigerer Fehlerquoten und weniger Personalwechsel.

ERGEBNISSE

Ungefähr 85 % der britischen Arbeitskräfte sind gewerkschaftlich organisiert, die Gewerkschaften sind in den Kompetenzausschüssen der einzelnen Branchen vertreten. Unionlearn hilft den Gewerkschaften, das arbeitsplatzspezifische Wissen der ULR zu nutzen, um durch die Kompetenzausschüsse der Branchen den jeweiligen Lern- und Kompetenzbedarf zu ermitteln. Bis zum Jahr 2008 hat die *Union learning representative initiative* zur Ausbildung von mehr als 20 000 ULR geführt. Diese ULR haben dazu beigetragen, dass allein 2008 über 200 000 Beschäftigte den Weg in Lernmaßnahmen gefunden haben. Das Ziel für 2010, das sich Unionlearn selbst gesetzt hat, sind 22 000 Bildungsbeauftragte, die pro Jahr 250 000 Beschäftigte helfen in Lernmaßnahmen einzusteigen.

BEITRAG DER SOZIALPARTNER ZUR ERHALTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Zentrum für lebenslanges Lernen für Angestellte im öffentlichen Dienst


WO?

Starfsmennt Fræðslusetur
 (Zentrum für lebenslanges Lernen für Staatsangestellte)
 Grettisgata 89, 105 Reykjavik, ISLAND
 Tel. +354 5258395, Fax +354 5258399
 E-Mail: smennt@smennt.is
 Website: www.smennt.is



KONTAKTPERSON
 Frau **Hulda A. Arnljotsdottir**
 Leiterin
 E-Mail: hulda@smennt.is

WARUM?

Das Starfsmennt Zentrum für lebenslanges Lernen für Angestellte im öffentlichen Dienst ist aus der Kollektivvereinbarung zwischen den Trägern, dem Finanzministerium als Arbeitgeber und der Mehrheit der Gewerkschaften innerhalb des Dachverbands der staatlichen und kommunalen Angestellten (BSRB), hervorgegangen. Die Initiative hat zwei Hauptziele und reflektiert die Dimension der Trägerschaft. Sie soll das Personal, die Leiter und die Institutionen dabei unterstützen, den schnell wachsenden Bedarf, der durch vielfältige Veränderungen in der Gesellschaft und in der Arbeitswelt entsteht, zu bewältigen. Starfsmennt zielt darauf ab, die berufliche Bildung der Mitarbeiter in staatlichen Institutionen, die keinen Hochschulabschluss besitzen, auf den neuesten Stand zu bringen und zu verbessern. Der Erhebung zufolge, die für die größte Gewerkschaft innerhalb der BSRB unternommen wurde, sind 70 % ihrer Mitglieder Frauen in der Mitte ihrer Laufbahn und 36 % haben mindestens zwei Jahre des Sekundarbereichs II abgeschlossen. Nur 7 % der Mitglieder haben einen Universitätsabschluss.

WANN?

Das Zentrum wurde 2001 errichtet. Der Vertrag wurde alle vier Jahre erneuert.

FÜR WEN?

Personal in staatlichen Institutionen.

WAS/WIE?

Starfsmennt bietet lebenslanges Lernen in berufsbezogenen Fächern auf der Grundlage eines Curriculums, das Lenkungsgruppen konzipieren, in denen Leiter und Personal zusammenarbeiten. Das Curriculum ist variabel. Es kann von 20 bis zu 180 Stunden umfassen und an den aktuellen oder künftigen Bedarf am Arbeitsplatz angepasst werden.

Starfsmennt setzt vielfältige Methoden ein, unter anderem spezifische Ausbildung, persönliche Beratung und einen webbasierten Überblick über die Kurse für jeden Teilnehmer. Starfsmennt hat eine recht einzigartige webbasierte Plattform für Bildungsmaterialien, Registrierung und Akkreditierung entwickelt, über die es das Curriculum an verschiedenste Vertragspartner im ganzen Land weitergeben kann, ohne dass ein Qualitätsverlust entsteht.

Starfsmennt bietet den Institutionen außerdem die Dienste von Personalfachleuten an, die sich mit bestimmten Aufgaben befassen, um die Arbeitszufriedenheit innerhalb der gesamten Institution zu steigern. Starfsmennt unterstützt die Institutionen bei der Entwicklung von Methoden der Laufbahnentwicklung und der Umsetzung von kompetenzbasierten Konzepten. Alle Kurse, die Starfsmennt anbietet, werden als integraler Teil der Arbeit gesehen und laufen daher während der täglichen Arbeitszeit islandweit. In manchen Fällen sind sie als Motivation zur Aktualisierung und zur Steigerung der Teilnahme an beruflicher Bildung mit speziellen Vergütungsregelungen verbunden.

ERGEBNISSE

Durch seine Flexibilität und das Angebot einer Plattform für die Zusammenarbeit verschiedener Akteure hat Starfsmennt sein Ziel erreicht, sowohl Einzelne als auch Institutionen mit den erforderlichen Personalverwaltungstechniken zur Bewältigung des Wandels auszustatten. Starfsmennt hat seine Aktivitäten über die Jahre ständig ausgeweitet und plant dies auch weiterhin. Kürzlich hat das Zentrum eine nationale Auszeichnung für herausragende Leistungen im Bereich seines an Schulen und Bildungsanbieter gerichteten Berufsbildungsangebots erhalten.

BEITRAG DER SOZIALPARTNER ZUR ERHALTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Zentrale Anlaufstelle für Unternehmen Castilla – La Mancha – Toledo

WO?	
Industrie- und Handelskammer Toledo C/ Del Angel, 21 Cp 45001 Toledo, Spain Tel. +34 925283070, Fax +34 925256201 E-Mail: cpita@vue.es	
	KONTAKTPERSON Frau Maria Fernanda Conde Beauftragte für die Unternehmensförderung E-Mail: cpita@vue.es

WARUM?

Der Dienst wurde eingerichtet, um künftige Unternehmer umfassend zu verschiedenen Aspekten einer Unternehmensgründung zu informieren und zu beraten.

WANN?

Die zentrale Anlaufstelle für Unternehmen wurde in Toledo im Dezember 2001 eröffnet.

FÜR WEN?

Unternehmer

WAS/WIE?

Die zentrale Anlaufstelle sorgt für mehr Bürgernähe in der Verwaltung. Die Anlaufstelle bietet Unterstützung bei der Unternehmensgründung, Informationen über die entsprechenden Verfahren (einschließlich den Anforderungen der Steuerbehörde, des zentralen Schatzamts der Sozialversicherung, der autonomen Gemeinschaften und des Gemeinderats), mögliche Rechtsformen, Finanzierungsarten sowie öffentliche Unterstützung und Zuschüsse für neue Unternehmen. Dieses Angebot ist gebührenfrei.

ERGEBNISSE

Die Vorbereitungszeit für die Gründung eines Unternehmens ist kürzer geworden und es ist gewährleistet, dass alle erforderlichen Verfahren durchgeführt werden. Die Anforderungen einzelner Unternehmer werden individuell behandelt.



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Gehen, sehen, verstehen – und weitersagen

Ergebnisse der Studienbesuche
2005 bis 2007

Luxemburg:
Amt für amtliche Veröffentlichungen
der Europäischen Gemeinschaften

2009 – VI, 27 S. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0613-4

Kat.-Nr.: T1-80-09-691-DE-C

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich

Publikationsnummer: 4087 DE

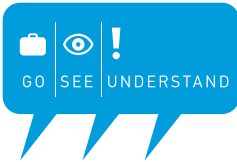


GD Bildung und Kultur

Programm für lebenslanges Lernen

DE

Das Studienbesuchsprogramm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute ist Teil des Programms für lebenslanges Lernen (2007-13) und eine Initiative der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission. Das Cedefop koordiniert das Programm auf europäischer Ebene, während die nationalen Agenturen für die Durchführung des Programms in den Mitgliedstaaten zuständig sind.



Diese Veröffentlichung stellt 20 Maßnahmen, Initiativen und Projekte aus 12 Ländern vor, die 2005 bis 2007 Gegenstand von Studienbesuchen waren. Diese Initiativen sollen den verschiedenen Akteuren und einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden und dazu beitragen, dass Berufsbildungsfachleute Partner für den Aufbau von europäischen Kooperationsprojekten in anderen Ländern finden können. Die einzelnen Initiativen wurden auf der Grundlage der Erfahrungen von Studienbesuchsteilnehmern in den Gastländern und ihres Feedbacks in den Gruppenberichten ausgewählt. Jede Beschreibung enthält das Thema, den Titel und den Zweck der Initiative sowie die Dauer, Zielgruppe, Haupttätigkeiten und erzielten Ergebnisse. Die Initiativen wurden jeweils in einen spezifischen Kontext gestellt und acht Themen zugeordnet.

TL80-09-691-DE-C



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich 4087 DE



Amt für Veröffentlichungen

Publications.europa.eu

ISBN 978-92-896-0613-4



9 789289 606134 >