

Das Berufsbildungssystem in Irland

Kurzbeschreibung

FÁS

Cedefop Panorama series; 87

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

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

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

ISBN 92-896-0286-4

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2004
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Belgium

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.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Foras Áiseanna Saothair (FÁS)
Irische Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde

Roger Fox
Dymphna Harpur

Herausgegeben von:

Cedefop
J. Michael Adams,
Eleonora Schmid, Projektkoordinatoren

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellvertretender Direktor

Einleitung

Die vorliegende Kurzbeschreibung des Berufsbildungssystems in Irland ist Teil einer Publikationsreihe, in der die berufliche Bildung in verschiedenen Ländern porträtiert wird. Sie wurde aus Anlass des irischen Ratsvorsitzes der EU ausgearbeitet. Außerdem reiht sie sich in die fortlaufenden Arbeiten des Cedefop in Bezug auf die Darstellung der Berufsbildungssysteme in den EU-Mitgliedstaaten ein, deren Schwerpunkt sich allmählich von der vorwiegenden Erstellung von Hardcopy-Beschreibungen der einzelstaatlichen Systeme⁽¹⁾ zu einem elektronischen Berichterstattungssystem hin verlagert.

eKnowVET, die neue Datenbank des Cedefop, bietet online abrufbare Informationen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in den Partnerländern. Eine gemeinsame Eingabestruktur ermöglicht länderspezifische wie länderübergreifende Abfragen zu elf Themenbereichen sowohl im Überblick („thematic overviews“) wie auch im Detail. Die Datenbank wird regelmäßig vom Fachwissens- und Referenznetzwerk des Cedefop (ReferNet) aktualisiert.

Bei diesem Dokument handelt es sich um eine gekürzte und überarbeitete Fassung des „thematic overview“ über Irland, der von der irischen Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde FÁS während des Jahres 2003 geliefert wurde. Der resultierende Text, der vom Cedefop erstellt wurde, durchlief daraufhin einen kurzen Konsultationsprozess zwischen dem Cedefop, der FÁS und den irischen Mitgliedern des Cedefop-Verwaltungsrates.

In Anbetracht der gebotenen Knappheit war es nicht möglich, sämtliche interessanten Aspekte des irischen Berufsbildungssystems zu berücksichtigen. Wir haben uns dafür entschieden, den Politik- und Entwicklungsfragen gegenüber ausführlicheren beschreibenden Informationen über die Funktionsweise des Systems den Vorrang zu geben. Weitere Einzelheiten in Bezug auf Letztere können der eKnowVET-Datenbank⁽²⁾ entnommen werden. Ausführlichere Informationen über das Bildungssystem können von Eurybase, der Website von Eurydice⁽³⁾, abgerufen werden.

Stavros Stavrou
Stellvertretender Direktor
Cedefop

Januar 2004

Roger Fox
Direktor, Abteilung für Planung, Forschung
und EU-Angelegenheiten, FÁS

⁽¹⁾ <http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp>

⁽²⁾ http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_Resources/nationalvet/

⁽³⁾ Eurydice, das Informationsnetz in Bezug auf die Bildungssysteme in Europa:
<http://www.eurydice.org/Eurybase/frameset.eurybase.html>

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
Inhaltsverzeichnis	3
1. Der allgemeine politische Kontext	7
1.1. Politische und administrative Strukturen	7
1.2. Bevölkerung	7
1.3. Wirtschaft, Erwerbsbevölkerung und Arbeitslosigkeit	8
1.4. Bildungsstand der Bevölkerung	9
2. Politische Entwicklungen	11
2.1. Ziele und Prioritäten	11
2.2. Rahmenbedingungen und Kompetenzverteilung	13
3. Institutioneller Rahmen	15
3.1. Verwaltungsstruktur	15
3.1.1. Vermittlungsorgane	15
3.2. Der rechtliche Rahmen	18
3.3. Die Rolle der Sozialpartner	19
4. Das Erstausbildungssystem	21
4.1. Übersicht	21
4.2. Vorschulerziehung	22
4.3. Primarstufe	22
4.4. Sekundarstufe	22
4.4.1. Junior Cycle	22
4.4.2. Senior Cycle	23
4.5. <i>Youthreach</i>	24
4.6. Alternierende Ausbildung	25
4.6.1. Die Lehrlingsausbildung	25
4.6.2. <i>Traineeships</i>	27
4.7. Postsekundäre nicht-tertiäre Bildung	27
4.7.1. <i>Post-Leaving-Certificate</i> -Kurse (im Rahmen des Bildungssystems)	27
4.7.2. Andere Angebote für junge Arbeitsuchende	28
4.8. Hochschulbildung	29
5. Berufliche Weiterbildung für Erwachsene	31
5.1. Politikübersicht	31
5.2. Angebote und Anbieter	32

5.2.1.	Weiterbildung für beschäftigte Arbeitnehmer.....	33
5.2.2.	Weiterbildung für Arbeitslose.....	35
5.2.3.	Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten.....	36
5.2.4.	<i>Initiative Back to Education</i>	37
5.3.	Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und -programmen	38
6.	Die Ausbildung der Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung	39
6.1.	Ausbildung von Lehrkräften/Ausbildern in Bildungseinrichtungen	39
6.2.	Ausbildung von Ausbildern in Berufsbildungseinrichtungen	40
6.3.	Betriebliche Ausbilder.....	41
7.	Qualifikations- und Kompetenzentwicklung	42
7.1.	Verfahren zur Qualifikationsfrüherkennung	42
7.2.	Neue Bildungswege und neue Bildungspartnerschaften	43
8.	Validierung von erworbenen Kenntnissen: Anerkennung und Mobilität	44
8.1.	Nationale Behörde für Qualifikationsnachweise	44
8.2.	Erleichterung der Anerkennung von Qualifikationen	46
8.3.	Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen.....	47
9.	Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung	48
9.1.	Strategie und Angebote	48
9.2.	Beratung innerhalb des Bildungswesens	48
9.3.	Sonstige Beratungsangebote.....	50
9.4.	Bildungs- und Berufsberater.....	50
10.	Finanzierung: Investitionen in die Humanressourcen.....	52
10.1.	Allgemeine Übersicht und Finanzierungspolitik.....	52
10.2.	Finanzierung der beruflichen Erstausbildung ()	54
10.2.1.	Finanzierung der beruflichen Bildung in der Sekundarstufe.....	54
10.2.2.	Finanzierung der beruflichen Bildung im tertiären Bereich.....	55
10.2.3.	Finanzierung der Lehrlingsausbildung.....	55
10.3.	Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung für Erwachsene.....	55
10.4.	Finanzierung der betrieblichen beruflichen Weiterbildung.....	56
10.5.	Finanzierung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen und anderen sozial ausgesgrenzten Personen	57
11.	Internationale Dimension – auf dem Weg zu einem europäischen Raum des lebenslangen Lernens	58
11.1.	Nationale Strategien in Verbindung mit politischen Initiativen und Programmen auf EU-Ebene.....	58

11.2. Auswirkungen der Europäisierung/Internationalisierung auf Bildung und Berufsbildung	59
Anhang 1: Abkürzungen und Akronyme	61
Anhang 2: Weitere Informationsquellen	63
Anhang 3: Wichtige Organisationen	67

1. Der allgemeine politische Kontext

1.1. Politische und administrative Strukturen

Die Republik Irland (die im Folgenden als Irland bezeichnet wird) umfasst 26 der 32 Grafschaften (*counties*) der gesamten Insel Irland. Die übrigen sechs Grafschaften bilden zusammen Nordirland, das Teil des Vereinigten Königreichs ist.

Irland ist eine parlamentarische Demokratie. Das irische Parlament (*Oireachtas*) setzt sich zusammen aus dem Präsidenten und zwei Kammern, dem Abgeordnetenhaus (*Dáil Éireann*) und dem Senat (*Seanad*).

Das Bildungs- und Berufsbildungswesen fällt in die Zuständigkeit verschiedener Ministerien (*departments*). Bestimmte Aufgaben im Bildungs- und Berufsbildungsbereich wurden inzwischen auf regionale, kommunale und örtliche Institutionen übertragen, die im Laufe der letzten Jahre geschaffen wurden. Keine dieser Einrichtungen besitzt jedoch sehr weitreichende Befugnisse, und im Ganzen gesehen ist das irische Bildungssystem nach wie vor zentral organisiert.

Irland ist seit 1973 Mitgliedstaat der Europäischen Gemeinschaft und gehörte zur ersten Gruppe von Ländern, die im Januar 1999 der Europäischen Währungsunion beitrat. Im Laufe der letzten 15 Jahre hat Irland einen intensiven wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Wandel durchlaufen, der u. a. eine Umkehrung der lange vorherrschenden demografischen Trends, ein rapides Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum und eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen und Verhaltensweisen bewirkt hat. Während dieses Zeitraums bestand auf nationaler Ebene ein System der partnerschaftlichen Zusammenarbeit unter Beteiligung der Regierung, der Sozialpartner und anderer relevanter Interessengruppen. Dieses hat zum Abschluss einer Reihe von dreijährigen nationalen Abkommen geführt, in denen Fragen wie Löhne und Gehälter, Steuern, soziale Fürsorge und Sozialpolitik geregelt werden.

1.2. Bevölkerung

Über viele Jahre hinweg wurde in Irland eine hohe Geburtenrate durch hohe Auswandererzahlen ausgeglichen. Die Zahl der Geburten nahm in den 1980er Jahren ab, ist jedoch seit Mitte der 1990er Jahre wieder leicht gestiegen. Dieser Umstand hat in Verbindung mit einem deutlichen Rückgang der Auswanderung seit 1996 einen beträchtlichen Bevölkerungszuwachs herbeigeführt.

Die Gesamtbevölkerungszahl lag im April 2002 Schätzungen zufolge bei 3,917 Millionen. Dies entspricht einer Zunahme um 391 000 Personen seit 1991 und ist die höchste Bevölkerungszahl seit 1871.

Die größte Bevölkerungskonzentration Irlands findet sich in der Hauptstadt Dublin und der sie umgebenden Grafschaft mit 1,1 Millionen Einwohnern. Weitere bedeutende Städte sind Cork (123 000) und Limerick (54 000).

Im Gegensatz zu dem seit alters her vorherrschenden Auswanderungsüberschuss ist seit 1997 ein zunehmender Einwanderungsüberschuss zu verzeichnen. Der Anteil der Ausländer an der Erwerbsbevölkerung ist von 3,4 % im Jahre 1998 auf 6,3 % im Jahre 2003 gestiegen.

Tabelle 1: Bevölkerung nach Altersgruppen, 2001 und 2005

Altersgruppe	2001	2005	Veränderung
0-24	1 479 000	1 427 000	- 52 000
25-64	1 922 000	2 402 000	+ 480 000
65 +	426 000	734 000	+ 308 000
Gesamtzahl	3 827 000	4 563 000	+ 736 000

Quelle: ESRI (Irisches Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut), Medium-term Review, 2003

1.3. Wirtschaft, Erwerbsbevölkerung und Arbeitslosigkeit

Die irische Wirtschaft hat im Laufe der vergangenen zehn Jahre ein kräftiges Wachstum erlebt. Für 2002 wird die Zunahme des Bruttoinlandsprodukts (BIP) auf 7 % geschätzt. Diese schließt an Wachstumsraten von 11,2 % im Jahre 2001 und 14,6 % im Jahre 2000 an. Das reale Bruttoinlandsprodukt lag 2002 um 80 % höher als im Jahre 1996.

Das Pro-Kopf-BIP (zu Marktpreisen) wurde für das Jahr 2002 mit EUR 32 563 veranschlagt und ist damit gegenüber 1998 real um 33 % gestiegen. Ferner wurde für 2002 eine positive Handelsbilanz bei den Gütern und Dienstleistungen in Höhe von EUR 23,4 Milliarden (18,3 % des BIP) prognostiziert. Die Beschäftigungsstruktur nach Wirtschaftssektoren geht aus Tabelle 2 unten hervor.

Tabelle 2: Beschäftigung im April, 1998-2003 (in 1 000)

Sektor	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Landwirtschaft	131	129	130	123	121	120
Industrie	412	430	488	504	494	492
Dienstleistungen	852	880	1 075	1 114	1 150	1 154
Gesamtzahl	1 395	1 439	1 692	1 741	1 765	1 766

Quelle: Quarterly National Household Survey 2002 und ESRI Quarterly Economic Commentary

Die Beschäftigung nahm im Zeitraum von 1998 bis 2002 um 26,5 % zu. Das Tempo des Wachstums verlangsamte sich freilich in den Jahren 2001 und 2002. Die Gesamtbeschäftigtequote lag 2002 bei 65,0 % (74,7 % für Männer, 55,2 % für Frauen). Bis vor noch nicht allzu langer Zeit hatte Irland eine der höchsten Arbeitslosenquoten in der Europäischen Union. Wie jedoch aus Tabelle 3 hervorgeht, fiel die Quote in den letzten Jahren rasch ab und betrug im Jahre 2002 nur noch 4,4 % gegenüber einem EU-Durchschnitt von 7,7 %. Die Arbeitslosenquote der Männer lag mit 4,6 % leicht über der Arbeitslosenquote der Frauen, welche 4,2 % betrug.

Tabelle 3: Arbeitslosigkeit, Trends und Prognosen

	In 1 000	Als % der Erwerbsbevölkerung
1998	160	9,3
1999	148	8,3
2000	76	4,3
2001	71	3,9
2002	82	4,4
2003	100	4,8

Quellen: ESRI Quarterly Economic Commentary, Frühjahr 2003, FÁS Labour Market Quarterly Commentary, März 2003
(verschiedene Ausgaben)

Die Frauenerwerbsquote in der Altersgruppe 15–64 Jahre, die in früheren Zeiten stets sehr niedrig war, ist in den jüngsten Jahren stark gestiegen und lag 2002 mit 57,8 % nur geringfügig unter dem EU-Durchschnitt von 60,9 %.

1.4. Bildungsstand der Bevölkerung

Tabelle 4 unten zeigt den Bildungsstand der Bevölkerung Irlands im Vergleich zu einer Reihe weiterer Länder auf. Der prozentuale Anteil der Personen, die höchstens einen Abschluss der Sekundarstufe I vorweisen können, ist hoch, doch steigt der Bildungsstand der jungen Menschen kontinuierlich an. So hatten 2001 etwa 73 % der 25- bis 34-Jährigen wenigstens die Sekundarstufe II abgeschlossen, während nahezu 50 % der 25- bis 34-Jährigen 2001 eine tertiäre Bildung durchlaufen hatten – eine Quote, die nur noch von Kanada übertroffen wird (OECD, Bildung auf einen Blick, 2002, Schaubild A 2.3). Dabei handelte es sich allerdings verglichen mit anderen Ländern häufiger um zwei- bis dreijährige nichtuniversitäre Bildungsgänge im tertiären Bereich und eher seltener um Universitätsstudiengänge oder andere längere Studiengänge, die mit einem höheren Hochschulexamen abschließen.

Tabelle 4: Bildungsstand der Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren, 2000, in %

	Primar- oder Sekundarstufe I	Sekundarstufe II	Nicht-universitäre tertiäre Bildung	Universität
Irland	43	22	22	14
Vereinigtes Königreich	17	57	8	18
Schweden	19	49	15	17
Deutschland	18	55	15	13
Italien	55	33	2	10
Spanien	60	17	7	17
USA	13	50	9	28

Quelle: Bildung auf einen Blick, OECD, 2002, Tabelle A 3.1.a

2. Politische Entwicklungen

2.1. Ziele und Prioritäten

In Irland gilt die berufliche Bildung sowohl in politischer als auch in struktureller Hinsicht als eine der wichtigsten und unabdingbaren Stützen für die Heranbildung und Aufrechterhaltung einer hoch qualifizierten Erwerbsbevölkerung in einer Wissensgesellschaft.

Die Berufsbildungspolitik fällt in die Zuständigkeit verschiedener Ministerien. Es wurde bislang noch keine übergreifende politische Grundsatzerklärung in dieser Beziehung vorgelegt. Im Bereich des Bildungswesens waren die zwei wichtigsten Entwicklungen der letzten Jahre die Veröffentlichung des Weißbuchs zur Erwachsenenbildung, *Learning for Life*, im Jahre 2000 und die Einführung des neuen nationalen Qualifikationsrahmens. Im Arbeitsmarktbereich ist die Politik der Regierung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in den jährlich aufgestellten Nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung dargelegt worden, die jeweils im Gefolge der beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU erarbeitet wurden. Die dreijährigen nationalen irischen Partnerschaftsabkommen, die von der Regierung, den Sozialpartnern und weiteren gesellschaftlichen Akteuren geschlossen wurden, umfassten stets auch politische Maßnahmen in Bezug auf die allgemeine und berufliche Bildung. Im Partnerschaftsabkommen 2000 wurde ein besonderer Schwerpunkt auf das lebenslange Lernen gelegt. Dies führte zur Einrichtung einer Task Force zum lebenslangen Lernen, die 2002 ihren Bericht vorlegte. Dieses Thema wurde im anschließend vereinbarten *Programme for Prosperity and Fairness* („Programm für Wohlstand und Fairness“) noch wesentlich weiter ausgeführt.

Programme zur Förderung der Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung sind ein wesentlicher Bestandteil des nationalen Entwicklungsplans für den Zeitraum 2000–2006. Im *Employment and Human Resources Development Operational Programme* (EHRDOP) wird das ganze Spektrum der Programme und Angebote dargelegt, die zur Förderung des Wirtschaftswachstums, Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Bewältigung des Arbeits- und Fachkräftemangels und Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung bereitgestellt werden sollen. Neben den traditionellen Zielen der Berufsbildungspolitik wird in diesem Programm das Augenmerk auch auf eine Reihe von allgemeineren Zielsetzungen gerichtet, so z. B. auf die Entwicklung des ländlichen Raums, die Bekämpfung der Armut, den Schutz der Umwelt, die Förderung der Chancengleichheit sowie die Zusammenarbeit mit Nordirland.

Im jüngsten Regierungsprogramm, das von den Koalitionsparteien im Jahre 2002 vereinbart wurde, verpflichtet sich die Regierung dazu, ihre berufsbildungs- und beschäftigungspolitischen Maßnahmen einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen, um sicherzustellen, dass diese auf die Bedürfnisse der am stärksten marginalisierten und benachteiligten Gruppen ausgerichtet sind und diesen dabei helfen, in den offenen Arbeitsmarkt einzutreten. Ferner ist die Einführung neuer Fördermaßnahmen vorgesehen, darunter die Bereitstellung von finan-

ziellen Beihilfen für die Berufsbildung in Höhe von bis zu 2500 EUR pro Person für Bürger, die unter schwerwiegenden Beschäftigungshindernissen leiden.

Die Entwicklungen während der letzten zehn Jahre haben die Notwendigkeit gewisser Veränderungen an den Systemen der beruflichen Bildung aufgezeigt, so beispielsweise die Notwendigkeit:

- (a) einer flexibleren Gestaltung der Unterrichtszeiten,
- (b) der Ausrichtung des Angebots auf eine breitere Altersgruppe,
- (c) der Schaffung von Zugangsmöglichkeiten auf verschiedenen Stufen,
- (d) der Einführung eines integrierten und transparenten Systems zur Anrechnung von Qualifikationen.

In Anbetracht der für die Einführung des nationalen Qualifikationsrahmens gesetzten Frist bis zum Juni 2006 und der großen Zahl von Gruppen, die die Diskussion über verschiedene Aspekte der Berufsbildungspolitik voranbringen, dürften die Berufsbildungsprogramme und -angebote im Laufe der kommenden fünf Jahre sehr wahrscheinlich noch weitere Veränderungen im Hinblick auf die Verbesserung des Zugangs, die Förderung der Ausbildungsprogression und die Erhöhung der Transparenz und Übertragbarkeit von Qualifikationsnachweisen durchlaufen.

Das Programm *The New Deal – A Plan for Educational Opportunity*, („Das neue Angebot – ein Plan zur Förderung der Bildungschancen“), das vom Bildungsministerium 1999 ins Leben gerufen wurde, umfasste eine Reihe von Initiativen auf allen Stufen des Bildungssystems von der fröhkindlichen Erziehung bis hin zur Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener und dem tertiären Bildungsbereich, die während des Zeitraums 2000–2002 durchgeführt werden sollten.

Ein Weißbuch zur Erwachsenenbildung, *Learning for Life* („Fürs Leben lernen“), erschien im Jahre 2000. Dieses setzte sich mit der Rolle der Erwachsenenbildung in der Gesellschaft auseinander und steckte politische Grundsätze, Maßnahmen und Strategien ab, die an den überaus weitreichenden Konsultationsprozess im Gefolge der Veröffentlichung des Grünbuchs *Adult Education in an Era of Lifelong Learning* („Erwachsenenbildung im Zeitalter des lebenslangen Lernens“) im Jahre 1998 anknüpften.

Die darin skizzierten politischen Vorgehensweisen wurden durch die Arbeit der Task Force zum lebenslangen Lernen ergänzt, die vom Ministerium für Gewerbe, Handel und Beschäftigung in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft eingerichtet wurde und 2002 ihren Bericht vorlegte. Acht Ministerien mit Zuständigkeiten in den Bereichen Bildung, sektorale Aus- und Weiterbildung, soziale Sicherheit und Förderung der gesellschaftlichen und sozialen Entwicklung waren in der Task Force vertreten, ebenso wie Interessenvertreter des Bildungswesens, des Berufsbildungsbereichs, der Sozialpartner, der gemeinnützigen Einrichtungen und Freiwilligenverbände und der Wirtschaftsförderungsagenturen.

Im Mittelpunkt des Berichts der Task Force standen die arbeitsmarktpolitischen Aspekte des lebenslangen Lernens, so u. a.:

- (a) die Entwicklung und Verwirklichung eines nationalen Qualifikationsrahmens;
- (b) Maßnahmen zur Sicherstellung, dass alle Bürger die Grundfertigkeiten erwerben;
- (c) die Bereitstellung von umfassenden Beratungs-, Orientierungs- und Informationsangeboten;
- (d) die Auseinandersetzung mit den Angebotsformen, Zugangsmöglichkeiten und Finanzierungsmaßnahmen;
- (e) die Schaffung besserer Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz und zur Weiterbildung für beschäftigte Arbeitnehmer.

2.2. Rahmenbedingungen und Kompetenzverteilung

Dem Minister für Bildung und Wissenschaft obliegt die Verantwortung für das Berufsbildungsangebot (hauptsächlich Erstausbildungs-, aber auch Weiterbildungsmaßnahmen) an den Schulen und Bildungseinrichtungen der Sekundarstufe I und II sowie im Bereich der weiterführenden Bildung und des Hochschulwesens.

Der Minister für Gewerbe, Handel und Beschäftigung ist für politische Maßnahmen zur Anhebung der Qualifikationen und Kompetenzen der erwachsenen Bevölkerung im Rahmen des lebenslangen Lernens zuständig. Diese Maßnahmen werden unter anderem durch die staatliche Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde (FÁS) umgesetzt. Andere Ministerien tragen die Verantwortung für bestimmte Aspekte der Berufsbildung in einzelnen Wirtschaftszweigen, so z. B. in der Landwirtschaft, der Fischerei und im Fremdenverkehrsgewerbe.

Fragen zur Umsetzung der Politik werden von den staatlichen Ministerien im Dialog mit den Sozialpartnern behandelt. Durch nationale Foren zur Unterstützung dieser Prozesse wurde die Zusammenarbeit zwischen dem Bildungswesen, dem Berufsbildungsbereich, Interessenvertretern der Wirtschaft und der gesellschaftlichen und gemeinnützigen Institutionen sowie örtlichen Einrichtungen (z. B. Gremien zur Förderung der regionalen/kommunalen Entwicklung, regionale Partnerschaften) gefördert und somit eine Integration des Bildungs- und Berufsbildungsangebots auf lokaler Ebene ermöglicht.

1999 wurde der *Qualifications (Education and Training) Act* (Gesetz über Bildungsabschlüsse und Qualifikationsnachweise) verabschiedet. Dieses führte zur Einrichtung der *National Qualifications Authority of Ireland* (NQAI: nationale irische Behörde für Qualifikationsnachweise). Der Aufgabenschwerpunkt dieses Organs liegt auf der Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens für nichtuniversitäre Bildungsabschlüsse im weiterführenden und tertiären Bildungsbereich unter Berücksichtigung der Interessen des Bildungswesens, des Berufsbildungsbereichs, der Sozialpartner, der gemeinnützigen Organisationen und der Bildungsteilnehmer. Zwei Gremien wurden gemäß den Bestimmungen des Gesetzes eingerichtet:

der *Further Education and Training Awards Council* (FETAC: Rat zur Vergabe von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen) und der *Higher Education and Training Awards Council* (HETAC: Rat zur Vergabe von Hochschulabschlüssen). Diesen obliegt in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen die Festlegung des Kenntnis- und Qualifikations- bzw. Kompetenzstands, den die Lernenden erreicht haben müssen, um den betreffenden Abschluss zuerkannt zu bekommen. Das Gesetz sieht für die beiden Vergaberäte und die Behörde für Qualifikationsnachweise gesonderte, jedoch in wechselseitiger Abhängigkeit zueinander stehende Aufgaben vor. Den Räten kommt dabei die Aufgabe zu, Verfahrensweisen und Kriterien für die Vergabe von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungs- bzw. Hochschulabschlüssen und die Validierung von Bildungsgängen im Bereich der weiterführenden Bildung und Ausbildung bzw. im Hochschulbereich zu entwickeln und diese umzusetzen (vgl. hierzu auch Abschnitt 8).

Im Hinblick auf die Weiterentwicklung des lebenslangen Lernens und der Erwachsenenbildung wurde ein *National Adult Learning Council* (nationaler Erwachsenenbildungsrat) eingerichtet. Sowohl im nationalen Entwicklungsplan (2000–2006) als auch im nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 2000 ist die Bereitstellung beträchtlicher finanzieller Mittel für die Verbesserung der Bildungs- und Berufsbildungsangebote und ihrer Zugänglichkeit vorgesehen, z. B. durch Ausbau der Teilzeitangebote im Rahmen der Programme PLC, *Youthreach* und VTOS (nähtere Einzelheiten hierzu vgl. Abschnitt 4). Der nationale Aktionsplan für Beschäftigung ist in erster Linie auf die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen ausgerichtet. Indem dieser Personengruppe dabei geholfen wird, ins Erwerbsleben zurückzufinden, hofft man, dem Arbeits- und Fachkräftemangel begegnen zu können.

Durch das Gesetz über den *National Training Fund Act* (nationalen Berufsbildungsfonds) aus dem Jahre 2000 wurde ein spezieller Fonds für Beschäftigte und Arbeitsuchende geschaffen. Dieser wird durch eine von den Arbeitgebern erhobene Ausbildungsabgabe finanziert (vgl. hierzu Abschnitt 10.1). Im Hinblick auf eine bessere Abstimmung des Bildungs- und Berufsbildungsangebots auf den zukünftigen Qualifikationsbedarf wurde eine *Expert Group on Future Skill Needs* (Expertengruppe zur Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse) eingerichtet, die sich aus Interessenvertretern der Wirtschaft und des Bildungsbereichs zusammensetzt (vgl. hierzu Abschnitt 7.1).

Dienstleistungen für behinderte Personen sind inzwischen durchweg in die regulären Angebote integriert worden. Seit der Abschaffung des *National Rehabilitation Board* (staatliches Amt für berufliche Rehabilitation) im Jahre 2000 werden Dienstleistungen für Behinderte von einer Vielzahl von Organisationen bereitgestellt, wobei der FAS die Zuständigkeit für Maßnahmen im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung und Beschäftigung obliegt. Der *Equality Act* (Gesetz für Chancengleichheit) von 1998 weitete die Gesetzgebung zur Chancengleichheit auf neun Personenkategorien aus. Ferner wurde eine *Equality Authority* (Behörde für Chancengleichheit) gegründet, die sich mit einschlägigen Fragen befassen soll. Infolgedessen sind Chancengleichheitsfragen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung noch stärker in den Blickpunkt gerückt.

3. Institutioneller Rahmen

3.1. Verwaltungsstruktur

In Irland gibt es keine bedeutenden regionalen Verwaltungsbehörden. Dementsprechend wird die große Mehrzahl der Entscheidungen in Bezug auf die Berufsbildung und ihre Finanzierung von den Ministerien und Organen auf zentralstaatlicher Ebene getroffen.

Berufsbildungsmaßnahmen werden von einer Vielzahl von Einrichtungen veranstaltet, die vom Staat entweder direkt oder über Vermittlungsorgane finanziert werden. Zu diesen Einrichtungen zählen Universitäten, *Institutes of Technology* (Fachhochschulen), *Further Education Colleges* (weiterführende Bildungseinrichtungen), örtliche Berufsbildungszentren, sogenannte *Youthreach Centres* (Ausbildungszentren für jugendliche Schulabgänger ohne Abschluss) und *Traveller Training Centres* (Zentren für jugendliche Nichtsesshafte), von der FÁS betriebene *Community Training Workshops* (örtliche Lehrwerkstätten) und branchenspezifische Ausbildungszentren, z. B. im Bereich der Landwirtschaft oder des Fremdenverkehrs gewerbes. Darüber hinaus gibt es ein breites Spektrum von privaten Anbietern, darunter auch einige private tertiäre Bildungseinrichtungen und gewerbliche Berufsbildungsveranstalter. Das Gros der beruflichen Bildungsmaßnahmen erfolgt jedoch in staatlicher Regie.

Abbildung 1 zeigt die Verwaltungsstruktur, die in drei Ebenen unterteilt ist:

- (a) Ministerien, die die politischen Vorgaben und die allgemeine Ausrichtung festlegen;
- (b) Vermittlungsorgane, die etwa an der Verteilung von finanziellen Mitteln mitwirken oder in anderer Weise zur Umsetzung der Politik der Regierung beitragen;
- (c) die hauptsächlichen Anbieter von Berufsbildungsmaßnahmen.

3.1.1. Vermittlungsorgane

Die ***Higher Education Authority*** (HEA: Hochschulbehörde) ist das staatliche Organ, das gesetzlich für die Finanzierung von Universitäten und ausgewählten tertiären Bildungseinrichtungen zuständig ist. Zu ihren laut Gesetz (*Higher Education Authority Act*) von 1971 vorgesehenen Aufgaben gehören u. a. der Ausbau des Hochschulwesens entsprechend den Bedürfnissen der Bevölkerung sowie die Wahrnehmung einer beratenden Funktion in Bezug auf das gesamte tertiäre Bildungswesen. Auch die pädagogischen Hochschulen werden durch die HEA finanziert.

Bei den ***Vocational education committees*** (VEC: Berufsbildungsausschüsse) handelt es sich um gesetzlich vorgesehene Ausschüsse, die von den Grafschaftsverwaltungen und bestimmten anderen kommunalen Behörden eingesetzt werden. Für jede Grafschaft und Kreisstadt Irlands gibt es jeweils einen Berufsbildungsausschuss, insgesamt 33 an der Zahl. Diese Ausschüsse arbeiten nach Maßgabe der Bestimmungen des *Vocational Education Act* (Berufsbildungsge-

setz) von 1930 und dessen Novellen, die ihnen die Befugnis übertragen, örtliche Berufsbildungserfordernisse zu ermitteln und diesen nachzukommen. Für die Finanzierung ihrer Ausgaben sind sie allerdings größtenteils von der Staatskasse abhängig. Sie bieten ein breites Spektrum von Bildungs-, Berufsbildungs- und Unterstützungsmaßnahmen in den örtlichen Gemeinden an, darunter Bildungsgänge der Sekundarstufe, Erwachsenenbildungsmassnahmen, Volksbildungsmassnahmen und Bildungsgänge der zweiten Chance, *Post-Leaving-Certificate*-Kurse (an den Abschluss der Sekundarstufe II anschließende Ausbildungsgänge) sowie Bildungsangebote für Gefängnisinsassen und Nichtsesshafte (d. h. die nomadisierende Bevölkerungsgruppe der *Travellers*).

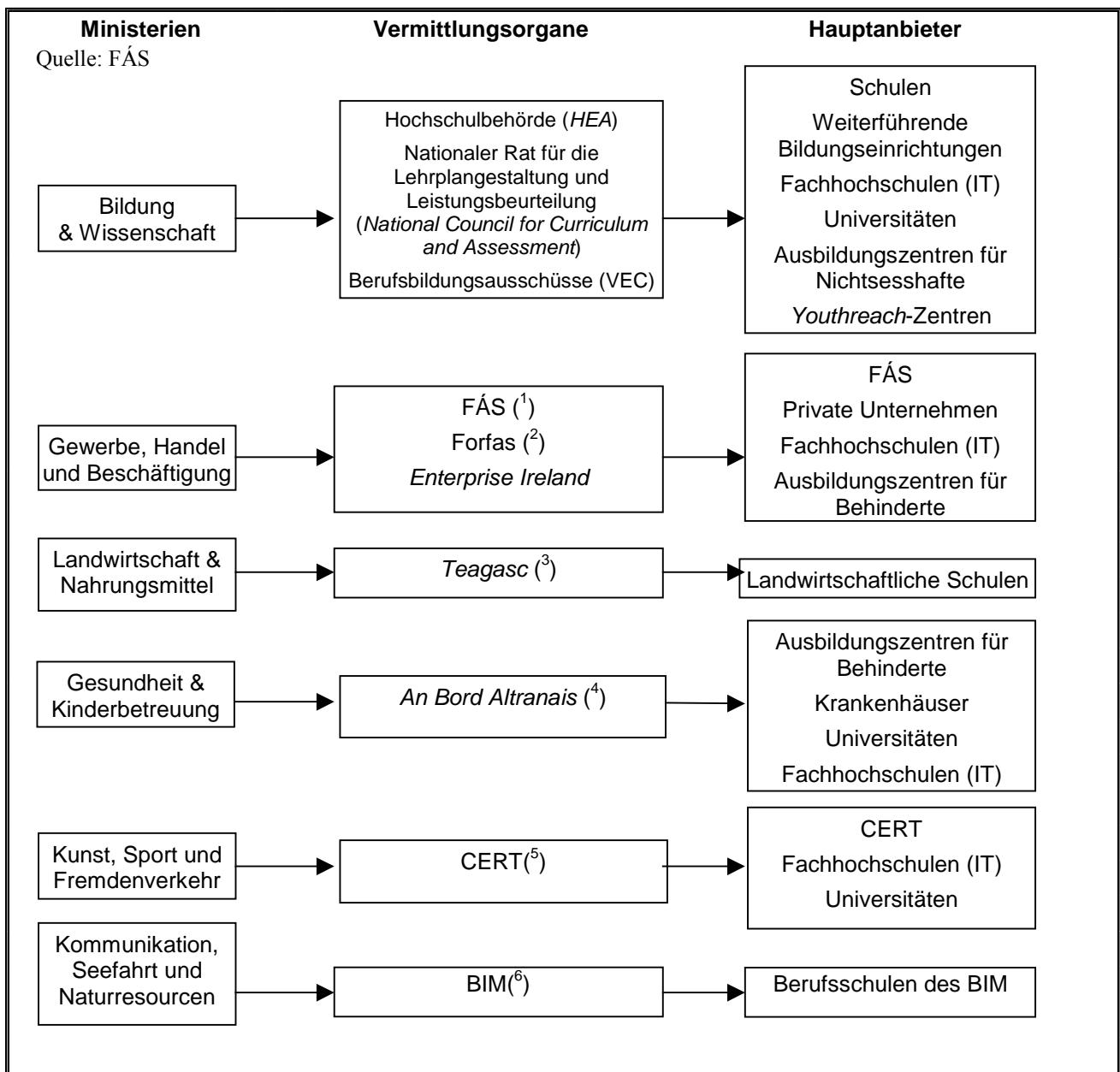
FÁS ist die nationale Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde. Sie unterhält 20 Ausbildungszentren und organisiert zudem Berufsbildungsmassnahmen durch andere Berufsbildungsanbieter per Auftragsvergabe. Die Behörde bietet Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung, Ausbildungsmassnahmen für Arbeitslose und berufliche Weiterbildungsmassnahmen an. Im Blickpunkt ihrer Strategie für den Zeitraum 2002–2005 stehen vor allem die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von sowohl Erwerbstätigen wie Arbeitslosen, die Notwendigkeit der verstärkten Ausrichtung von Angeboten auf beschäftigte Arbeitnehmer sowie die Wichtigkeit besonderer Maßnahmen für die am stärksten benachteiligten Gruppen.

CERT – seit 2003 ***Fáilte Ireland*** – trägt die Verantwortung für die Berufsbildung und Beschäftigung von Arbeitskräften im Fremdenverkehrsgewerbe. Diese Behörde bietet entweder direkt oder in Zusammenarbeit mit *Institutes of Technology* (Fachhochschulen) berufliche Erstausbildungsmassnahmen, Ausbildungsmassnahmen für Arbeitslose und Unterstützungsmaßnahmen für die berufliche Weiterbildung im Fremdenverkehr an. Sie unterhält eine kleine Zahl von eigenen Ausbildungszentren; die überwiegende Mehrzahl der Ausbildungsmassnahmen findet jedoch an Fachhochschulen oder in Betrieben statt.

Bord Iascaigh Mhara (BIM) veranstaltet Berufsbildungsmassnahmen für das Fischereigewerbe. **Teagasc** ist die staatliche Einrichtung, die die Verantwortung für die berufliche Bildung im Bereich der Landwirtschaft obliegt.

Bei der Mehrzahl der von der öffentlichen Hand geförderten Berufsbildungsmassnahmen handelt es sich um Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung oder um Aus- und Weiterbildungsgänge für Arbeitslose. Allerdings fällt die Gewichtung der drei Hauptformen der Berufsbildung – berufliche Erstausbildung, Ausbildung für Arbeitslose und berufliche Weiterbildung – je nach Institution unterschiedlich aus.

Abbildung 1: Berufliche Bildung: Verwaltungsstruktur



Legende:

- (1) Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde
- (2) Nationaler Politik- und Beratungsausschuss für Gewerbe, Handel, Wissenschaft, Technologie und Innovation
- (3) Behörde für die Entwicklung der Landwirtschaft und des Nahrungsmittelgewerbes
- (4) Behörde für den Pflegebereich
- (5) Behörde für die Ausbildung und Beschäftigung im Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe, inzwischen *Fáilte Ireland*.
- (6) Hochseefischereiamt

3.2. Der rechtliche Rahmen

Die Gesetzgebung fällt in die Zuständigkeit des irischen Parlaments. Sie steckt den äußeren Arbeitsrahmen für die Bildungstätigkeiten ab und wird im Allgemeinen durch sekundärrechtliche Vorschriften (ausführliche Verwaltungsvorschriften und Ministerialverordnungen) umgesetzt.

Der wichtigste Gesetzestext in Bezug auf die berufliche Bildung innerhalb des Bildungswesens ist das Berufsbildungsgesetz von 1930 einschließlich seiner späteren Novellen (vgl. Abschnitt 3.1.1 oben). Hinsichtlich der übrigen Formen der beruflichen Bildung beziehen sich die bedeutendsten Gesetzestexte auf die Einrichtung einer Reihe von staatlichen Organen in den 1960er und frühen 1970er Jahren. Das Gesetz, durch das 1967 die Behörde für gewerbliche Ausbildung AnCO ins Leben gerufen wurde, war das erste, das den Arbeitgebern eine Ausbildungsabgabe auferlegte. 1988 wurde die nationale Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde FÁS gegründet. In der jüngeren Vergangenheit wurde durch ein Gesetz von 1994 ein Abgabensystem zur Finanzierung der Lehrlingsausbildung eingeführt. Dieses ist mittlerweile jedoch durch den *National Training Fund Act* (Gesetz über den nationalen Berufsbildungsfonds) aus dem Jahre 2000 abgelöst worden.

Der *Education Act* (Bildungsgesetz) von 1998 regelt die Bildung aller Bürger in Irland, einschließlich aller Behinderten und Personen mit anderweitigen sonderpädagogischen Erfordernissen, und enthält allgemeine Bestimmungen in Bezug auf die Bildung in der Primar- und der Sekundarstufe, die Erwachsenenbildung und allgemeine Weiterbildung sowie die berufliche Bildung. Das Gesetz sieht insbesondere die Förderung der Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene vor, vor allem für diejenigen, die als Kinder nicht in den Genuss einer schulischen Bildung gekommen sind bzw. keinen Nutzen daraus ziehen konnten.

Der *Qualifications (Education and Training) Act* (Gesetz über Bildungsabschlüsse und Qualifikationsnachweise) von 1999 legte die Strukturen für einen nationalen Qualifikationsrahmen fest und trat im Juni 2001 vollständig in Kraft (vgl. Abschnitt 8).

Der *Education Welfare Act* (Bildungssozialgesetz) von 2000 schafft einen Rahmen für die Förderung des regelmäßigen Schulbesuchs und die Bekämpfung der Probleme des häufigen Fernbleibens vom Unterricht und des vorzeitigen Schulabbruchs. Es ist ein wichtiger Bestandteil der Politik der Regierung zum Abbau von sozialen Benachteiligungen in der irischen Gesellschaft. Durch dieses Gesetz wurde die Schulpflicht bis zum vollendeten 16. Lebensjahr bzw. bis zur Vollendung der ersten drei Jahre der Sekundarstufe I verlängert, je nachdem, welcher dieser Umstände später eintritt; des Weiteren wurde ein *National Welfare Board* (nationales Gremium für soziale Belange) eingerichtet.

3.3. Die Rolle der Sozialpartner

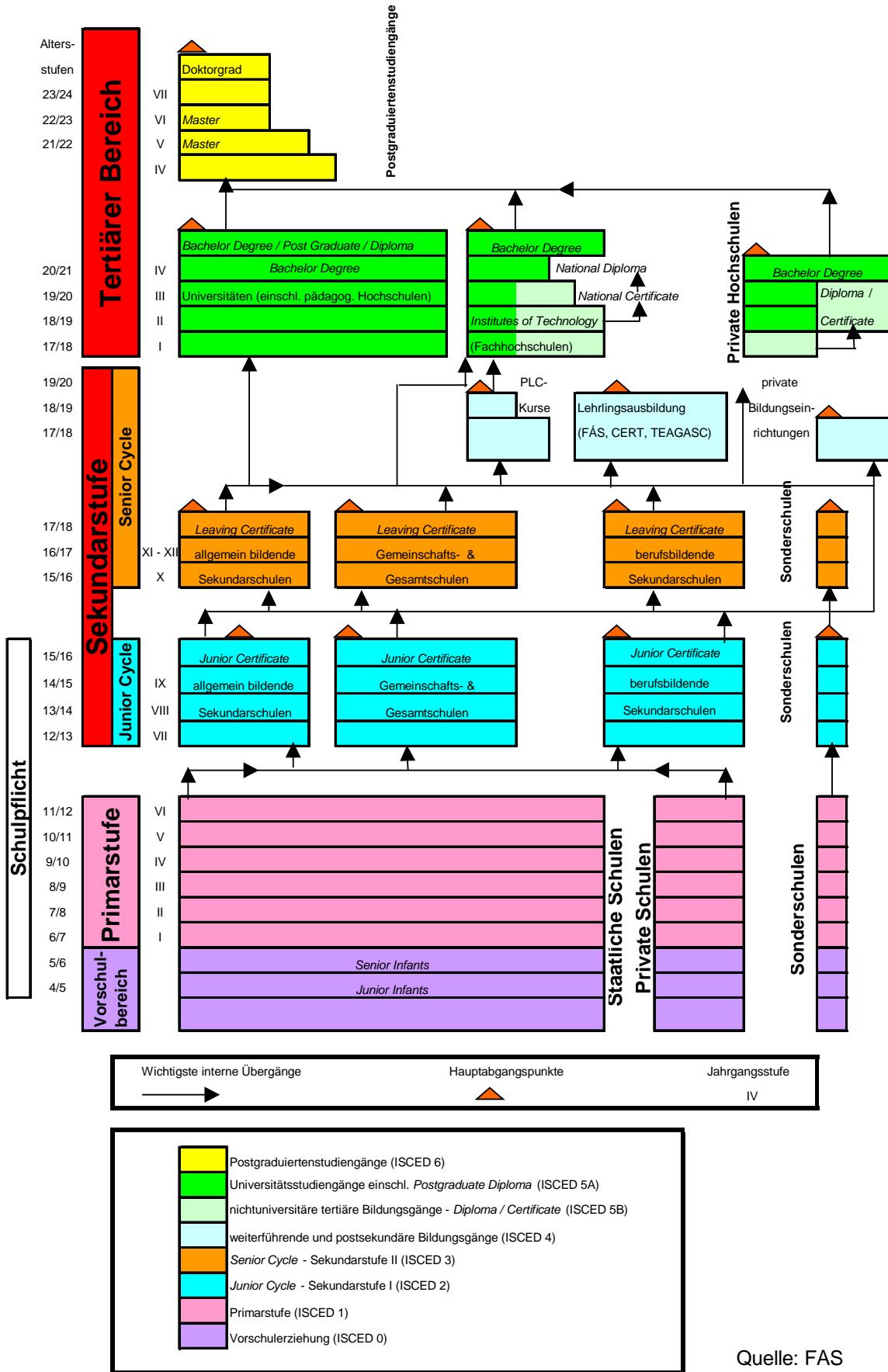
Den Sozialpartnern kommt im irischen Berufsbildungswesen eine Schlüsselrolle zu. Sie nehmen in den vom Staat zur Erfüllung der Berufsbildungserfordernisse des Landes geschaffenen Strukturen einen festen Platz ein. Insbesondere sind die Sozialpartner im Verwaltungsrat und in den beratenden Gremien der Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde FÁS sowie in den entsprechenden Gremien anderer sektoraler Berufsbildungsorgane vertreten. Sie nehmen wichtige Aufgaben in Bezug auf die durch das Gesetz über Bildungsabschlüsse und Qualifikationsnachweise von 1999 geschaffenen Abschlussvergabegremien wahr. Ebenso sind sie in der Expertengruppe zur Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse vertreten (vgl. hierzu Abschnitt 7.1 unten).

Seit 1987 wurden in Irland in regelmäßiger Folge dreijährige *national partnership agreements* (nationale Partnerschaftsabkommen) geschlossen, in denen eine Reihe von wirtschafts- und sozialpolitischen Fragen aufgegriffen wird. Diese Abkommen wurden von der Regierung und den Sozialpartnern ausgehandelt und geben allgemeine politische Zielsetzungen in einer Reihe von Bereichen vor, so u. a. auch auf dem Gebiet der beruflichen Bildung, z. B. Maßnahmen in Bezug auf die Lehrlingsausbildung, die Erfordernisse von Schulabbrechern, Behinderten und Langzeitarbeitslosen. Das Abkommen für den Zeitraum 2000–2002 enthielt einen gesonderten Abschnitt zum Thema des lebenslangen Lernens. Die Partnerschaftsabkommen sind zwar nicht rechtlich bindend, haben jedoch eine wichtige orientierende Funktion für die weitere Politikgestaltung.

Die Rolle der Sozialpartner als direkte Berufsbildungsanbieter konzentriert sich von jeher auf Schulungen in Bezug auf die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und Personalfragen. In den letzten Jahren haben die Sozialpartner jedoch ihr Engagement im Hinblick auf das Angebot von Berufsbildungsmaßnahmen im Rahmen von Pilotprojekten ausgebaut, um der Allgemeinheit den Gedanken der Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz nahe zu bringen. Dies wird etwa durch die *Training Awareness Campaign* (Kampagne zur Steigerung des Ausbildungsbewusstseins) veranschaulicht, die gemeinsam vom *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU: irischer Gewerkschaftsbund) und der *Irish Business and Employers Confederation* (IBEC: Verband irischer Unternehmer und Arbeitgeber) im Rahmen des ADAPT-Programms veranstaltet wird.

Zwei konkrete Initiativen wurden in den vergangenen Jahren ins Leben gerufen. Das *Skillnets*-Programm ist eine Initiative der Wirtschaft, die darauf abzielt, die Gründung von Unternehmensnetzwerken zur Ermittlung und Bewältigung von betrieblichen Aus- und Weiterbildungserfordernissen zu fördern (vgl. Abschnitt 5.2.1 unten). Ferner wurde 1993 die Firma *Education and Training Services Trust (Ltd.)* von den Gewerkschaften als Gesellschaft ohne Erwerbszweck gegründet, die Betrieben und Gewerkschaften in Irland Schulungen zu den Themen Arbeitsschutz, technische Entwicklung, partnerschaftliche Zusammenarbeit und Organisationsentwicklung anbietet.

Abbildung 2: Aufbau des irischen Bildungssystems



4. Das Erstausbildungssystem

4.1. Übersicht

Die Schulpflicht beginnt im Alter von sechs Jahren und endet mit der Vollendung des 16. Lebensjahres. Die Primarschule kann ab einem Alter von 4,5 Jahren besucht werden und umfasst 8 Jahrgangsstufen bis zum Alter von 11 oder 12 Jahren. Die Sekundarbildung setzt im Alter von 12 Jahren ein und dauert 5 bis 6 Jahre; sie ist in einen dreijährigen *Junior Cycle* und einen anschließenden zwei- bis dreijährigen *Senior Cycle* (grob vergleichbar mit den Sekundarstufen I und II) unterteilt.

Bis in die 1960er Jahre hinein ging die Mehrzahl der Irren bereits am Ende der Primarstufe von der Schule ab. Die Schülerzahlen in der Sekundarstufe stiegen jedoch im Gefolge der Abschaffung des Schulgelds beträchtlich an. Die daraus resultierende wachsende Nachfrage nach Bildungsgängen auf höherer Stufe hat dazu geführt, dass die schulischen/akademischen Leistungen inzwischen immer stärker ins Gewicht fallen. Auch die Ausrichtung auf die Berufswelt nimmt zu.

Tabelle 5: Zahl der Personen in Vollzeitausbildung nach Bildungsstufe, 2000/2001

	ISCED Stufe	Anzahl
Vorschulerziehung	0	1 165
Primarstufe	1	443 617
<i>Junior cycle</i> – Sekundarstufe I	2	180 998
<i>Senior cycle</i> – Sekundarstufe II	3	140 519
Weiterführende und postsekundäre Bildungsgänge	4	27 757
Nichtuniversitäre tertiäre <i>Certificate-/Diploma-</i> Studiengänge	5B	40 174
Universitätsstudiengänge einschl. <i>Postgraduate Diploma</i>	5A	83 694
Postgraduiertenstudiengänge	6	2 432
	Gesamtzahl	920 356

Anm.: ISCED – Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen

Quelle: Irisches Bildungsministerium, statistischer Bericht 2000/2001

Das Bildungssystem ist sehr breit angelegt. Die Schulen können ihre Lehrpläne aus einer Palette von mehr als dreißig Fächern zusammenstellen, die staatsbürgerliche, soziale, persönliche, kulturelle, akademische und berufliche Aspekte berücksichtigen.

Seit dem Jahre 2000 richtet die irische Regierung ihr Augenmerk verstärkt auf die Bedeutung des Schulunterrichts in naturwissenschaftlichen Fächern. So werden im gegenwärtigen und im kommenden Staatshaushalt zusätzliche Gelder für die Verbesserung der schulischen Einrichtungen für den Unterricht in naturwissenschaftlichen Fächern bis Ende der Sekundarstufe II bereitgestellt.

4.2. Vorschulerziehung

Die Teilnahme an der Vorschulerziehung ist nicht verpflichtend. Vor der Veröffentlichung des Weißbuchs zur frühkindlichen Erziehung im Jahre 1999 stand die vorschulische Erziehung vorwiegend im Ermessen der Eltern und musste in der Regel auch von diesen finanziert werden. Heute gibt es eine Reihe von Erziehungsprogrammen für Dreijährige. In den Gemeinden bestehen umfassende vorschulische Bildungs- und Betreuungsangebote, die oft mit öffentlichen Geldern teilfinanziert werden. Außerdem gibt es ein umfangreiches privates Vorschulerziehungswesen, das steuerliche Anreize erhält.

4.3. Primarstufe

Der Primarschulbesuch ist kostenlos und dauert in etwa acht Jahre. Alle Schüler werden nach einem vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft herausgegebenen nationalen Lehrplan unterrichtet. Dieser hat die individuelle Entfaltung des Kindes zum Ziel, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf kindzentrierte Lernverfahren gelegt wird. Schüler mit sonderpädagogischen Erfordernissen werden weitgehend in die regulären Primarschulen integriert; lediglich eine kleine Minderheit wird in Sonderschulen oder in Sonderklassen innerhalb von regulären Primarschulen unterrichtet.

4.4. Sekundarstufe

Die Sekundarschulbildung erfolgt im Rahmen von (teils nichtstaatlichen) allgemein bildenden Sekundarschulen, *vocational schools* (berufsbildende Sekundarschulen), *community schools* (Gemeinschaftsschulen) sowie *comprehensive schools* (Gesamtschulen). Die sogenannten *voluntary secondary schools* werden in privater Trägerschaft geführt. Bei den Schulträgern handelt es sich in den meisten Fällen um religiöse Gemeinschaften oder Kuratorien. Berufsbildende Sekundarschulen werden von den Berufsbildungsausschüssen verwaltet (vgl. Abschnitt 3.1.1), wohingegen die Gemeinschafts- und Gesamtschulen von Verwaltungsgremien geleitet werden, die mit Vertretern unterschiedlicher Interessengruppen aus dem örtlichen Umfeld besetzt sind.

4.4.1. Junior Cycle

Der so genannte *Junior Cycle* (der in etwa der Sekundarstufe I entspricht) umfasst drei Jahrgangsstufen, die im Alter von 12 bis 15/16 Jahren durchlaufen werden. Dieser Bildungsgang soll den Schülern in erster Linie ein umfassendes, ausgewogenes und in sich geschlossenes Curriculum vermitteln, das sich aus einer Vielfalt von Kursen zusammensetzt, die sowohl Kernfächer als auch fakultative Fachgebiete abdecken. Am Ende des *Junior Cycle* wird eine Prüfung zum Erwerb des *Junior Certificate* abgelegt. Es handelt sich hierbei um eine landesweite staatliche Prüfung, die schriftliche Arbeiten und mündliche/auditiv sowie praktische

Prüfungen umfasst. Für gewöhnlich legen die Schüler diese Prüfung in sieben bis zehn Fächern ab, darunter Irisch, Englisch, Mathematik, Geschichte und Erdkunde. Die Schulen bieten eine Fülle von weiteren Unterrichtsfächern an, z. B. Fremdsprachen, Kunst, Musik, Hauswirtschaft, Werkstofftechnik (Holz), Werken mit Holz, Werken mit Metall und technisches Zeichnen. Alle Schüler des *Junior Cycle* erhalten zudem eine soziale, persönliche und gesundheitliche Erziehung. Ferner werden Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen sowie Sportunterricht veranstaltet. Im Schuljahr 1999/2000 befanden sich 180 998 Kinder und Jugendliche im *Junior Cycle*.

Die Mehrzahl der Schüler geht danach in den *Senior Cycle* (in etwa: Sekundarstufe II) über, wobei aber auch ein beträchtlicher Anteil eine Lehrlingsausbildung aufnimmt (vgl. hierzu Abschnitt 4.6).

4.4.2. Senior Cycle

Nach dem Ende der Pflichtschulbildung treten die meisten Schüler in den *Senior Cycle* ein. Dieser umfasst ein (freiwilliges) *Transition Year* (Übergangsjahr), gefolgt von einem der drei unterschiedlich angelegten zweijährigen Bildungsgänge, die zum Erwerb des *Leaving Certificate* (Abschlusszeugnisses der Sekundarstufe II) führen.

Im *Transition Year* (Übergangsjahr) liegt das Schwergewicht auf einem aktiven Lernprozess, der vornehmlich die persönliche und soziale Entwicklung fördern und Gelegenheiten zum Lernen durch praktische Erfahrung bieten soll. Die Schüler werden dazu ermutigt, ihre eigenen speziellen Studien-, Freizeit-, Laufbahn- und Berufsinteressen zu erforschen sowie ihr persönliches, gesellschaftliches und kulturelles Bewusstsein für schulische, soziale und allgemeine Fragen zu erweitern. Dieses Programm wird inzwischen von der Mehrzahl der Schüler eines Jahrgangs gewählt und von den meisten Schulen der Sekundarstufe angeboten; die Absolvierung ist jedoch nach wie vor freiwillig.

Es gibt drei verschiedene Bildungsgänge, die zum Erwerb des *Leaving Certificate* führen:

- (a) Der traditionelle *Leaving-Certificate*-Bildungsgang (**LCP**) wird von der Mehrzahl der Schüler gewählt. Dieser bildet die allgemein anerkannte Grundlage für den Eintritt in Bildungseinrichtungen des tertiären Bereichs. Der Lehrplan kann aus einer breiten Palette von Fächern zusammengestellt werden, die u. a. Sprachen, musiche Fächer, Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften und Technik umfassen. Im Normalfall legen Schüler die *Leaving-Certificate*-Prüfung in sechs bis acht Fächern ab.
- (b) Das *Leaving Certificate Vocational Programme* (**LCVP**) ist ein Bildungsgang mit stärkerer beruflicher Ausrichtung. Das LCVP soll den Schülern die Gelegenheit zum selbstgesteuerten Lernen bieten und Innovation und Unternehmergeist fördern. Diese Ziele werden hauptsächlich durch zwei verbindliche aktivitätsgesteuerte (verschiedene Fächer verknüpfende) Unterrichtsmodule erreicht – „Lernbereich Unternehmen“ und „Vorbereitung auf die Arbeitswelt“. Im Rahmen dieser Module sollen die Schüler kommunikative Kompetenzen, Fertigkeiten im Recherchieren und Verfassen von Berichten und Team-

fähigkeit entwickeln. In sämtlichen Fächern und Lernbereichen des LCVP-Curriculums wird die Anwendung von aktiven Lehr- und Lernmethoden gefördert. Die Absolvierung des LCVP wird als Grundlage für den Eintritt in den tertiären Bereich voll anerkannt.

- (c) Das Programm ***Leaving Certificate Applied*** (**LCA**) ist ein gesonderter, anders angelegter und innovativer Bildungsgang für Schüler, die nicht unmittelbar in den tertiären Bildungsbereich übergehen wollen. Wesentliche Prinzipien, die diesem Bildungsgang zugrunde liegen, sind ein tätigkeitsbezogenes Lernen und Lehren und die höchstmögliche Einbeziehung des Schülers in das örtliche Umfeld. Eine kontinuierliche Leistungsbeurteilung fließt zu rund zwei Dritteln in die Abschlussprüfungsnote ein. Diejenigen, die diesen Bildungsgang erfolgreich absolvieren, erwerben damit die Zugangsberechtigung zu einer breiten Palette von *Post-Leaving-Certificate*-Kursen, von denen aus sie später gegebenenfalls in den tertiären Bereich überwechseln können.

Die Verteilung der Schüler auf die drei Bildungsgänge des Senior Cycle sah im Schuljahr 2000/2001 wie folgt aus: traditioneller *Leaving-Certificate*-Bildungsgang: 67 %, LCVP: 27 %, LCA: 6 %.

4.5. *Youthreach*

Das Programm *Youthreach* ist eine gemeinsame Initiative des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft und des Ministeriums für Gewerbe, Handel und Beschäftigung. Es wurde 1989 eingeführt und vermittelt jungen Menschen in der Altersgruppe zwischen 15 und 20 Jahren, die die Schule vorzeitig ohne formale Qualifikationen oder eine berufliche Ausbildung verlassen haben, eine zweijährige integrierte allgemeine und berufliche Bildung in Verbindung mit praktischer Berufserfahrung. Diese jungen Menschen machen etwa 7 % der betreffenden Alterskohorte aus. Das Programm gliedert sich in zwei gesonderte Phasen:

- (a) eine *Foundation Phase* (grundlegende Phase), in der Lernschwierigkeiten überwunden, das Selbstvertrauen gestärkt und eine Reihe von Kompetenzen, die für die weitere Ausbildung erforderlich sind, entwickelt werden sollen;
- (b) eine *Progression Phase* (weiterführende Phase), in der spezifischere Fertigkeiten durch eine Palette von allgemein bildenden und berufsbildenden Maßnahmen und Arbeitspraktika entwickelt werden.

Die Ausbildungsgänge erfolgen in Vollzeitform mit 35 Wochenstunden und werden das ganze Jahr über angeboten. Den Teilnehmern wird eine Ausbildungsbeihilfe gezahlt. Das Schwerpunkt der Ausbildung liegt auf der persönlichen Entwicklung unter besonderer Berücksichtigung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, der Sammlung praktischer Arbeitserfahrungen und der Aneignung von berufsbezogenen Kompetenzen (z. B. im Friseurhandwerk, in der Gastronomie, Tischlerei- und Metallarbeiten) sowie von Kompetenzen im Bereich der neuen Technologien.

Das Programm wird an über 100 Orten im ganzen Land angeboten und wird auf örtlicher Ebene von den Berufsbildungsausschüssen und der jeweiligen Regionalverwaltung der FÁS verwaltet. Im Rahmen der Initiative „Zurück auf die Schulbank“ (Bildungsmaßnahmen in Teilzeitform) wird derzeit die Einführung von flexibleren Angebotsformen in die Wege geleitet. Besonderes Gewicht wird auf die persönlichen Erfordernisse des Einzelnen gelegt. Der mit Abstand größte Teil der Plätze wird von jungen Menschen aus benachteiligten Gebieten in Anspruch genommen, die die primäre Zielgruppe des Programms bilden.

Die Ausgaben für das Programm *Youthreach* beliefen sich 2002 in den vom Bildungswesen unterhaltenen Ausbildungszentren auf 24,5 Millionen EUR sowie in den örtlichen Lehrwerkstätten (*Community Training Workshops*) und sonstigen Einrichtungen der FÁS auf 29,1 Millionen EUR. Über 2600 Schulabbrecher nahmen an dem Programm in *Youthreach*-Zentren teil, und rund 3300 schlossen Berufsbildungsgänge der FÁS ab. Sie haben die Möglichkeit zum Erwerb von landesweit anerkannten Ausbildungsabschlüssen der FETAC-(bzw. NCVA-) Grundstufe und -Stufe 1 (vgl. hierzu Abschnitt 8); auch Kurse aus dem *Junior-Certificate*- und dem *Leaving-Certificate-Applied*-Programm stehen zur Wahl.

4.6. Alternierende Ausbildung

In diesem Abschnitt werden die zwei Hauptformen der alternierenden Ausbildung beschrieben: das Lehrlingsausbildungssystem und das neue *Traineeship*-System, das von der FÁS entwickelt wurde.

4.6.1. Die Lehrlingsausbildung

Die Lehrlingsausbildung ist das anerkannte Verfahren zur Heranbildung von Facharbeitern. Anfang der 1970er Jahr wurde ein neues, auf der Absolvierung einer festgelegten Ausbildungszeit basierendes Lehrlingsausbildungssystem eingerichtet und für Lehrlinge im Baugewerbe und in einer Reihe weiterer industriell-gewerblicher Berufe eingeführt. Dadurch wurde die Ausbildungsdauer auf vier Jahre verkürzt und ein außerbetriebliches erstes Vollzeitausbildungsjahr etabliert.

1991 wurde auf Initiative des Arbeitsministers ein neues Lehrlingsausbildungssystem eingeführt, das sich auf die Erreichung vorgegebener Standards gründet. Dieses System wird von der FÁS mit Unterstützung des *National Apprenticeship Advisory Committee* (nationaler Beratungsausschusses für die Lehrlingsausbildung) verwaltet, der sich aus Vertretern der Sozialpartner, der FÁS und des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft zusammensetzt.

Eine Lehrlingsausbildung dauert im Normalfall vier Jahre. Bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung wird dem Lehrling das vom Rat zur Vergabe von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen FETAC ausgestellte *National Craft Certificate* (staatlicher Facharbeiterbrief) verliehen (vgl. Abschnitt 8). Die Curricula für die Lehrlingsausbildung gründen sich auf einheitliche vorgegebene Standards, die mit der betreffenden Branche vereinbart

wurden. Sie werden von Experten ausgearbeitet, die von Arbeitgebern, Gewerkschaften, dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft und der FÁS ernannt werden.

Die auf den Standards basierende Lehrlingsausbildung umfasst sieben Ausbildungsphasen, drei außerbetriebliche und vier innerbetriebliche. Die 1., 3., 5. und 7. Phase finden in einem Ausbildungsbetrieb statt, während die 2., 4. und 6. Phase außerbetrieblich erfolgen. Die Dauer der außerbetrieblichen Ausbildungsphasen beträgt insgesamt rund 40 Wochen.

Die erste (innerbetriebliche) Ausbildungsphase beinhaltet eine Einführung in die Lehrlingsausbildung, Arbeitsschutzmaßnahmen, die Arbeitswelt im Allgemeinen und die grundlegenden Fertigkeiten des jeweiligen Berufszweigs. In den verbleibenden betrieblichen Ausbildungsphasen werden die in den außerbetrieblichen Ausbildungsphasen erlernten Kompetenzen angewandt und weiterentwickelt. Jede außerbetriebliche Phase wird an ein und derselben Bildungseinrichtung durchlaufen, damit eine Verzahnung der praktischen Ausbildung mit den erforderlichen theoretischen, mathematischen und naturwissenschaftlichen Kenntnissen, Fertigkeiten im technischen Zeichnen und persönlichen Kompetenzen gewährleistet ist.

Lehrlinge werden von Betrieben angeworben und eingestellt und erhalten eine Lehrlingsvergütung, die einem (unterschiedlich hohen) prozentualen Anteil des vollen Facharbeiterlohns entspricht. Lehrlinge müssen mindestens das 16. Lebensjahr vollendet und das *Junior Certificate* oder einen gleichwertigen Abschluss erworben haben.

Die FÁS bietet Arbeitgebern zweckgebundene finanzielle Beihilfen an, um diese dazu zu bewegen, mehr weibliche Lehrlinge einzustellen. Dennoch ist die Zahl der weiblichen Lehrlinge nach wie vor sehr gering.

Es gibt 26 von der FÁS festgelegte Ausbildungsberufe im Rahmen des auf Standards bezogenen Lehrlingsausbildungssystems. Wie aus Tabelle 6 hervorgeht, war in den letzten Jahren eine rasche Zunahme der Zahl der registrierten Lehrlinge von 21 004 im Jahre 1999 auf 25 380 im Jahre 2002 zu verzeichnen. Rund 10–15 % aller Schulabgänger absolvieren eine Lehrlingsausbildung in einem der festgelegten Ausbildungsberufe.

Außerdem gibt es eine dreijährige landwirtschaftliche Lehre, die von der Behörde für die Entwicklung der Landwirtschaft und des Nahrungsmittelgewerbes, *Teagasc*, verwaltet wird. Diese Form der Lehre dient der Ausbildung von landwirtschaftlichen Führungskräften. Voraussetzung für die Teilnahme ist die Absolvierung eines einjährigen Kurses an einer landwirtschaftlichen Internatsschule und das erfolgreiche Bestehen der im Rahmen dieses Kurses abgelegten Prüfungen. Die Auszubildenden arbeiten dabei jeweils ein Jahr lang nacheinander an drei verschiedenen Übungsbauernhöfen (*master farms*). 2001 nahmen insgesamt 105 junge Menschen eine landwirtschaftliche Lehre auf. Darüber hinaus organisieren viele Berufsverbände ebenfalls Ausbildungsgänge nach dem Prinzip der dualen Lehre, die eine Vollzeitbeschäftigung und tageweise Freistellung zum Besuch einer Fachschule oder den Besuch von Abendkursen beinhalten. Die Verbände stellen dafür in ihrem jeweiligen Berufsfeld, z. B. im Bereich des betrieblichen Rechnungswesens oder der Rechtspflege, Standards auf und halten Prüfungen ab.

Tabelle 6: Zahl der Lehrlinge nach Gewerbezweigen, 1999 bis 2002

Gewerbezweig	1999	2000	2001	2002
Baugewerbe	13 658	16 043	17 825	18 028
Maschinenbau	3 887	4 112	3 946	3 539
Kfz-Gewerbe	2 366	2 577	2 668	2 604
Möbelherstellung	783	1 031	1 119	1 046
Druckereigewerbe	302	259	213	162
Sonstige	8	6	4	1
Gesamtzahl	21 004	24 028	25 775	25 380

Quelle: FÁS Annual Report

4.6.2. Traineeships

Die *Traineeships* gründen sich auf eine Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern und der FÁS im Rahmen eines dualen Berufsausbildungssystems, das zum Erwerb von formalen Qualifikationen führt. Die Ausbildungsinhalte und beruflichen Leistungsanforderungen werden in Rücksprache mit den Arbeitgebern festgelegt und führen zum Erwerb eines von FETAC ausgestellten Abschlusszeugnisses. Bei den *Traineeships* wird eine betriebliche Ausbildung mit formalem außerbetrieblichem Unterricht in einem Ausbildungszentrum der FÁS verbunden. Im Ausbildungsbetrieb erhält jeder Trainee einen Betreuer (*mentor* oder *skills coach*), der die Ausbildung am Arbeitsplatz anhand eines festgelegten betrieblichen Ausbildungsplans überwacht, der den Trainees Gelegenheit gibt, ihre im FÁS-Ausbildungszentrum erworbenen Kompetenzen weiter auszubauen.

Die Dauer der *Traineeships* schwankt zwischen sechs und 24 Monaten. 2002 schlossen rund 1400 Personen *Traineeships* ab. Das Programm verzeichnet jedoch gegenwärtig einen beträchtlichen Zuwachs mit über 2000 Ausbildungsanfängern im Jahre 2002 und Ausgaben der FÁS in Höhe von 14,9 Millionen EUR.

4.7. Postsekundäre nicht-tertiäre Bildung

Nach dem Abschluss des *Senior Cycle* steht ein breites Spektrum von Ausbildungsmöglichkeiten zur Wahl. Die beiden umfangreichsten Programme sind die *Post-Leaving-Certificate*-Kurse (PLC-Kurse), die von den Berufsbildungsausschüssen (VEC) und einigen Sekundarschulen veranstaltet werden, sowie Berufausbildungsmaßnahmen der FÁS und bestimmter sektoraler Organisationen für junge Arbeitsuchende.

4.7.1. Post-Leaving-Certificate-Kurse (im Rahmen des Bildungssystems)

Post-Leaving-Certificate-Kurse wurden 1985 mithilfe von Mitteln des Europäischen Sozialfonds eingeführt und sollen eine Brücke zwischen der Schule und der Arbeitswelt für diejenigen schlagen, die eine berufliche Ausbildung benötigen, um ihre Chancen auf den Eintritt in

ein Beschäftigungsverhältnis zu erhöhen. Die Ausbildungsgänge dauern ein oder zwei Jahre und führen in den meisten Fällen zum Erwerb eines vom Rat zur Vergabe von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen (FETAC) ausgestellten Abschlusszeugnisses. PLC-Kurse werden zu 92 % von den Berufsbildungsausschüssen (VEC, vgl. Abschnitt 3.1.1) veranstaltet. Die Reichweite dieses Programms hat seit 1985 erheblich zugenommen, und mittlerweile sind 40,8 % aller Teilnehmer älter als 21 Jahre. Dementsprechend sind diese Ausbildungsgänge eine wichtige Route für den Wiedereinstieg Erwachsener in das Bildungssystem und nehmen überdies rund 18 % aller Schulabgänger jedes Jahrgangs auf. Ferner bieten PLC-Kurse die Möglichkeit zum Übergang in den tertiären Bildungsbereich. Gegenwärtig sind jährlich rund 1000 Studienplätze an den *Institutes of Technology* (Fachhochschulen) für Bewerber mit FETAC-Abschlüssen reserviert. Dadurch erhalten auch Personen, die im Normalfall geltenden Zulassungsvoraussetzungen für die Aufnahme eines Studiums nicht erfüllen, Zugang zu Bildungsgängen im Hochschulbereich.

Das Programm nimmt weiterhin an Umfang zu und umfasst heute eine Angebotspalette von mehr als 1000 Kursen in rund 229 Ausbildungszentren. Diese Kurse bieten sowohl inhaltlich als auch im Hinblick auf das Ausbildungskonzept eine Alternative zu den im Hochschulbereich angebotenen Studiengängen. Manche PLC-Kurse werden als Einstiegswege in den Hochschulbereich anerkannt. Im Jahre 2001 belief sich die Zahl der Vollzeitteilnehmer an PLC-Kursen, die diese erfolgreich abschlossen, auf 21 819.

Die *Post-Leaving-Certificate*-Kurse gehen von einem integrierten Ausbildungsansatz aus, bei dem der Erwerb von Fachkenntnissen, Kernkompetenzen und Arbeitserfahrungen im Mittelpunkt steht. Nahezu 50 % der gesamten Ausbildungszeit ist bei diesen Kursen der Aneignung von beschäftigungsbezogenen Kenntnissen und Kompetenzen gewidmet, weitere 25 % sind für das Sammeln von einschlägigen betrieblichen Arbeitserfahrungen vorgesehen. Ein wesentliches Merkmal dieser Kurse ist eine Herangehensweise, die es den Schulen und Bildungseinrichtungen ermöglicht, flexibel auf die Erfordernisse des örtlichen Umfelds zu reagieren.

Für die Teilnahme an PLC-Kursen werden keine Gebühren erhoben, und seit dem Schuljahr 1998/99 haben die Teilnehmer die Möglichkeit, während des Besuchs eines PLC-Kurses staatliche Ausbildungsbeihilfen zu beziehen. Hierfür gelten die gleichen Bedingungen und Sätze wie für Studiengänge im tertiären Bereich (vgl. Abschnitt 4.8 unten).

4.7.2. Andere Angebote für junge Arbeitsuchende

Die FAS veranstaltet Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitslose und andere Arbeitsuchende in ihren eigenen Ausbildungszentren sowie im Rahmen von Programmen, die in ihrem Auftrag durch externe Ausbildungsanbieter durchgeführt werden. Das Ausbildungsangebot reicht von der Vermittlung von spezifischen Fachkenntnissen über unternehmerische Schulungen für Existenzgründer und Selbstständige bis hin zu Förderunterricht/Grundlagenschulungen für sozial Benachteiligte. Diese Kurse sind unterschiedlich lang, dauern jedoch für gewöhnlich etwa vier bis sechs Monate. Alle Ausbildungskosten einschließlich der Ausbildungsbeihilfen

werden von der FÁS getragen. Bei den Vollzeitteilnehmern handelt es sich überwiegend um junge Menschen, wenngleich die Kurse allen Altersgruppen offen stehen. 2002 nahmen rund 10 000 Personen Schulungen dieser Art auf.

Fáilte Ireland, die staatliche irische Behörde für den Fremdenverkehr, bietet Vollzeit-, Tages- und Blockkurse für Auszubildende und angehende Führungskräfte im Hotel-, Gaststätten- und Fremdenverkehrsgewerbe an. Diese Kurse sind in erster Linie für junge Berufsanfänger (im Alter von 17 bis 24 Jahren) konzipiert, die eine Laufbahn in der Fremdenverkehrsbranche, der Gastronomie oder in verwandten Berufen einschlagen wollen. Die Ausbildungsdauer beträgt ein bis vier Jahre, je nachdem, ob es sich um Vollzeit-, Block- oder Tageskurse handelt. 2002 nahmen insgesamt 2282 Personen an solchen Kursen teil.

Teagasc veranstaltet Ausbildungsgänge für junge Menschen, die eine berufliche Laufbahn im Bereich der Landwirtschaft einschlagen wollen. Das am meisten genutzte Programm ist der Ausbildungsgang *Certificate in Farming – General Agriculture*, der zum Erwerb eines allgemeinen landwirtschaftlichen Ausbildungsabschlusses führt. Darüber hinaus bietet die Behörde ein breites Spektrum von Ausbildungsgängen in den Bereichen Landwirtschaft, Gartenbau, ländliche Entwicklung und Nahrungsmittelerzeugung an. Im Jahre 2001 wurde die Ausbildung im Bereich der Landwirtschaft und des Gartenbaus erstmals in das reguläre Bildungswesen eingebunden. Sämtliche *Teagasc*-Kurse wurden inhaltlich erweitert und staatlich anerkannt. Eine wichtige Komponente des neuen Systems ist die Möglichkeit der Fortsetzung der Ausbildungslaufbahn bis zum Erwerb eines Universitätsabschlusses.

Die Zahl der Teilnehmer an diesen Ausbildungsgängen lag im Schuljahr 2001/2002 bei gut 900. *Teagasc* bietet überdies eine umfassende Palette von kurzen Lehrgängen für erwachsene Landwirte an. Insgesamt 5907 Personen nahmen im Jahre 2002 an solchen Kursen teil.

Bord Iascaigh Mhara (BIM), das irische Hochseefischereiamt, bietet Ausbildungsgänge für das Fischereigewerbe und die Fischverarbeitungsindustrie an. Diese finden in speziellen Einrichtungen und mobilen Ausbildungseinheiten statt. Im Jahre 2002 betrug die Zahl der Ausbildungsteilnehmer an den Ausbildungszentren des BIM 1867. Die Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmern in der Forstwirtschaft wird von der staatlichen Forstwirtschaftsbehörde **Coillte** organisiert, während das **Equine Institute** (Institut für Pferdewirtschaft) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte im Bereich der Pferdezucht und Pferdehaltung durchführt.

4.8. Hochschulbildung

Die von der öffentlichen Hand finanzierte tertiäre Bildung erfolgt in sieben Universitäten, 14 *Institutes of Technology* (Fachhochschulen, früher *regional technical colleges*) und anderen spezialisierten Einrichtungen, u. a. fünf pädagogischen Hochschulen, zwei höheren Hauswirtschaftsschulen und einer Sporthochschule, die der Universität Limerick angegliedert ist.

Kunstlehrer werden an der staatlichen Hochschule für Kunst und Design (*National College of Art and Design*) in Dublin ausgebildet.

Die *Institutes of Technology* stehen unter der Leitung von unabhängigen Verwaltungsgremien, erhalten jedoch erhebliche finanzielle Mittel und Weisungen vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft. Ihre Hauptaufgabe besteht in der Veranstaltung von beruflicher Erstausbildung auf höherer Stufe für junge Menschen. Alle nichtuniversitären tertiären Bildungseinrichtungen haben den spezifischen Auftrag, der Wirtschaft zu dienen, Beziehungen zur Wirtschaft zu unterhalten und geschäftliche Innovationen zu fördern.

Um die Studienplätze an Universitäten und Hochschulen herrscht ein harter Wettbewerb, insbesondere in einigen besonders beliebten Studienrichtungen. Die Zulassung zum tertiären Bildungsbereich gründet sich auf die Leistungen in der Abschlussprüfung des *Senior Cycle (Leaving Certificate examination*, vgl. Abschnitt 4.4.2), die anhand eines Punktesystems auf der Grundlage der in jedem Fach erzielten Noten bewertet werden.

Studiengänge, die mit einem vollen Hochschulexamen (*Degree*) abschließen, dauern normalerweise drei oder vier Jahre; zum Erwerb der niedriger eingestuften tertiären Abschlüsse *Certificate* und *Diploma* werden zwei bzw. drei Jahre benötigt. Die Zahl der Vollzeitstudierenden im tertiären Bildungsbereich wuchs von 18 500 im Jahre 1965 auf 119 991 im Studienjahr 2000/2001. Davon waren 54 % an Universitäten eingeschrieben. Die große Mehrzahl der Studierenden im tertiären Bereich besucht Einrichtungen, die von der öffentlichen Hand finanziert werden. Im Studienjahr 2000/2001 waren 6309 Studierende an nicht subventionierten tertiären Bildungseinrichtungen eingeschrieben (d. h. Gebühren erhebende Hochschulen, die ausschließlich mit privaten Mitteln finanziert werden).

1995 beschloss die Regierung die Abschaffung der Studiengebühren in den staatlichen Bildungseinrichtungen des tertiären Bereichs. Studierende aus Familien mit niedrigem Einkommen, die die akademischen Leistungskriterien und Förderbedingungen erfüllen, erhalten weiterhin Beihilfen zur Besteitung ihrer Lebenshaltungskosten.

Die staatliche *Higher Education Authority* (HEA: Hochschulbehörde) legte 2001 eine Studie zum Thema Studienabbrecher in den Universitätsstudiengängen des ersten Zyklus vor. Wie aus diesem Bericht hervorgeht, schlossen von denjenigen, die im Studienjahr 1992/1993 erstmals ein Universitätsstudium aufnahmen, 67,9 % ihren Studiengang in der Regelstudienzeit ab, und weitere 15,3 % erworben ihren Abschluss mit einiger Verzögerung. Dies entsprach einer Gesamtabchlussquote von 83 %. Im Gefolge eines 2001 abgehaltenen landesweiten Seminars zum Thema Studienabschlussquoten im Hochschulbereich hat das Bildungsforschungszentrum (*Educational Research Centre*) weitere Untersuchungen mit Blick auf die Entwicklung angemessener Strategien zur Bewältigung dieses Problems durchgeführt, und es wurden in dieser Hinsicht mittlerweile neue Initiativen in die Wege geleitet.

5. Berufliche Weiterbildung für Erwachsene

5.1. Politikübersicht

Infolge des raschen wirtschaftlichen und technologischen Wandels und der Anerkennung der wachsenden Bedeutung des lebenslangen Lernens hat die berufliche Weiterbildung in den letzten Jahren auf der politischen Tagesordnung einen höheren Stellenwert errungen. Zwar besteht in Irland keine scharfe Abgrenzung zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung, doch erfolgt in der Politik der Regierung eine Unterscheidung zwischen Programmen für:

- (a) Jugendliche und junge Erwachsene, Schüler und Studierende,
- (b) Arbeitslose (sowohl ältere als auch jüngere),
- (c) beschäftigte Personen.

Das Weißbuch zur Erwachsenenbildung aus dem Jahre 2000 *Learning for Life* hob besonders auf die Bereitstellung von neuen und besseren Lernangeboten sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Erwachsene ab. Mit diesem Dokument wurde das lebenslange Lernen zum Leitgedanken der Bildungspolitik erhoben, und es wurde somit offiziell anerkannt, dass sich die Bildungsverpflichtung des Staates nicht nur auf Schüler und Studierende erstreckt, sondern auch auf diejenigen, die das grundlegende Schul- bzw. Hochschulwesen mittlerweile hinter sich gelassen haben.

Aus wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Sicht gründet sich die Politik der Regierung bereits seit langem auf den Grundsatz, dass die Verantwortung für die Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmern in erster Linie den Arbeitgebern zufällt. Der Staat sollte die Arbeitgeber dabei unterstützen und dazu ermutigen, dieser Verantwortung nachzukommen.

Die nationalen Partnerschaftsabkommen der letzten Jahre erkennen die Bedeutung des arbeitsplatzbezogenen und lebenslangen Lernens an. Im Rahmen des *Programme for Prosperity and Fairness* (Programm für Wohlstand und Fairness, 2000–2002) vereinbarten die Regierung und die Sozialpartner eine Reihe von Maßnahmen zur Ausweitung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung. Im jüngsten nationalen Abkommen – *Sustaining Progress* (Aufrechterhaltung des Fortschritts) – beschlossen die Sozialpartner, die Empfehlungen des Berichts der Task Force zum lebenslangen Lernen von 2002 umzusetzen, in dem folgende Faktoren als wesentlich für die Entwicklung von zugänglichen, strukturierten Angeboten in diesem Bereich herausgestellt wurden:

- (a) die Entwicklung und Umsetzung des nationalen Qualifikationsrahmens;
- (b) Maßnahmen zur Sicherstellung, dass alle Bürger die Grundfertigkeiten erwerben;
- (c) die Bereitstellung von umfassenden und zusammenhängenden Beratungs- und Informationsangeboten;

- (d) die Auseinandersetzung mit den Angebotsformen, Zugangsmöglichkeiten und Finanzierungsfragen;
- (e) die Schaffung besserer Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz und für beschäftigte Arbeitnehmer im Allgemeinen.

Die Regierungspolitik in Bezug auf die berufliche Weiterbildung fällt primär in den Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Gewerbe, Handel und Beschäftigung, das hauptsächlich aus einer wirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Perspektive an diese Frage herangeht. Die Entwicklung der Politik erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft. Andere Ministerien wirken an der Politikgestaltung in ihren jeweiligen Fachbereichen mit – beispielsweise im Hinblick auf die Landwirtschaft, die Fischerei oder den Fremdenverkehr.

Was die Setzung von Prioritäten betrifft, will die Regierung im Rahmen ihrer Politik ein besonderes Augenmerk auf benachteiligte Bevölkerungsgruppen und Personen mit niedrigem Bildungsstand richten. So werden etwa im Weißbuch zur Erwachsenenbildung aus dem Jahre 2000 umfangreiche Investitionen in die Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener gefordert, und im Rahmen der *Back to Education Initiative* (BTEI: „Zurück auf die Schulbank“-Initiative) erfolgt gegenwärtig ein beträchtlicher Ausbau der Teilzeitangebote, die in erster Linie auf Personen mit einem Bildungsstand unterhalb der Sekundarstufe II abzielen.

5.2. Angebote und Anbieter

Zahlreiche Organisationen sind an der Bereitstellung und Veranstaltung von Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung beteiligt. Ihre Angebote sind auf Personen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und unterschiedlicher Beschäftigungssituation zugeschnitten (z. B. Arbeitslose, Beschäftigte oder sonstige) und jeweils auf unterschiedliche Inhalte und Kompetenzen ausgerichtet, z. B. auf Lese- und Schreibfertigkeiten, EDV-Kenntnisse oder branchenspezifische Kompetenzen.

Die wichtigsten Anbieter von beruflichen Bildungsmaßnahmen sind die *Vocational Education Committees* (VEC: Berufsbildungsausschüsse) und die FÄS. Die VEC veranstalten eine Reihe von Maßnahmen und Programmen, u. a. Kurse zur Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener, Bildungsgänge der zweiten Chance für Arbeitslose, *Post-Leaving-Certificate*-Kurse für Schulabgänger und Erwachsene sowie Bildungsangebote für Gefängnisinsassen und Nichtsesshafte. In Bezug auf die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen bietet die FÄS ein umfassendes Spektrum von Ausbildungsgängen und Kursen an. Darüber hinaus veranstalten die Unternehmen in großem Umfang Weiterbildungsmaßnahmen für ihre eigenen Beschäftigten, und in jüngster Zeit haben sich Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammengeschlossen, um gemeinsam berufliche Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in einigen Bereichen anzubieten.

5.2.1. Weiterbildung für beschäftigte Arbeitnehmer

Die Arbeitgeber bilden ihre Belegschaften im Allgemeinen nach Maßgabe ihrer jeweiligen betrieblichen Anforderungen und Erfordernisse weiter und beauftragen dazu überwiegend private Berufsbildungsanbieter. Unter bestimmten Bedingungen können sie jedoch auch finanzielle Beihilfen von der FÁS oder von *Enterprise Ireland*, der staatlichen irischen Unternehmensförderungsgesellschaft, beziehen (siehe unten).

Wie die europaweite Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) ergab, fanden im Jahre 1999 in 79 % der irischen Unternehmen Weiterbildungsmaßnahmen irgendwelcher Art statt. Nahezu alle Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten bildeten Mitarbeiter weiter. Am meisten weitergebildet wurde im verarbeitenden Gewerbe und in der Finanz-/Unternehmensdienstleistungsbranche, während Unternehmen im Baugewerbe und im Transport-, Verkehrs- und Fernmeldewesen deutlich weniger Weiterbildung veranstalteten. Auch wenn die Betriebsgröße und die Branche mit berücksichtigt wurden, wurde in Niederlassungen ausländischer Unternehmen in größerem Umfang weitergebildet als in Betrieben in irischem Besitz.

Rund 41 % aller beschäftigten Arbeitnehmer nahmen im Laufe des Jahres an formalen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Beschäftigte in größeren Unternehmen absolvierten dabei vergleichsweise häufiger eine formale Weiterbildung. Insgesamt betrachtet nahmen prozentual mehr Frauen als Männer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Es wurden 1,4 Millionen Schulungstage registriert; dies entspricht 2,4 Schulungstagen pro Arbeitnehmer. Führungs- und Fachkräfte und Angestellte in Büro-/Dienstleistungsberufen durchliefen vergleichsweise häufiger Weiterbildungsmaßnahmen, ob formaler oder anderer Art, als Handwerker und sonstige Beschäftigte mit manuellen Tätigkeiten.

In einigen Fällen vereinen Betriebe ihre Kräfte, um die Ermittlung und Bewältigung von Aus- und Weiterbildungserfordernissen gemeinsam anzugehen. 1999 lief eine von der Privatwirtschaft geleitete Initiative unter dem Namen *Skillnets* („Kompetenznetze“) an, die derartige Kooperationen fördern und unterstützen soll. Das in diesem Rahmen gestartete Pilotprogramm zur Schaffung von Aus- und Weiterbildungsnetzen hat in den letzten Jahren einen bedeutenden Beitrag zur innerbetrieblichen Weiterbildung geleistet. Seit 1999 wurden 40 Aus- und Weiterbildungsnetze und 20 Forschungsnetzwerke durch das Programm finanziert. Über 2300 Unternehmen waren hieran beteiligt, und mehr als 12 800 Menschen sind dadurch in den Genuss von Weiterbildungsmaßnahmen gekommen.

Insgesamt 456 Schulungen wurden durch die Aus- und Weiterbildungsnetze veranstaltet. Bei 129 davon handelte es sich um neu entwickelte Lehrgänge, und 218 dieser Maßnahmen waren auf spezifische Erfordernisse zugeschnitten. Nahezu 25 % aller Schulungen/Module führten zum Erwerb eines Qualifikationsnachweises. Das Programm hat erhebliche Wirkung im Hinblick darauf gezeigt, kleine und mittlere Betriebe zu Weiterbildungsinvestitionen zu ermutigen – 73 % der teilnehmenden Unternehmen hatten weniger als 50 Beschäftigte, 38 % weniger als 10. Ursprünglich sollte das Programm Ende März 2002 auslaufen, doch angesichts der

positiven Ergebnisse der Programmevaluierung wurde beschlossen, die *Skillnets*-Initiative bis Ende 2005 weiterzuführen.

Enterprise Ireland ist eine staatliche Organisation mit dem Auftrag, die Entwicklung irischer Unternehmen zu fördern. Sie arbeitet partnerschaftlich mit Unternehmen im produzierenden Gewerbe und im international operierenden Dienstleistungsbereich zusammen. Dabei bietet sie Dienstleistungen in verschiedenen Bereichen der Personalentwicklung an und betreibt ein Mentorennetzwerk, in dessen Rahmen erfahrene Unternehmensmanager jungen Klein- und Mittelbetrieben beratend zur Seite stehen. Darüber hinaus stellt diese Einrichtung ausgewählten Unternehmen finanzielle Beihilfen als Teil eines Unternehmensentwicklungsplans bereit.

Die FÁS bietet in verschiedenen Wirtschaftszweigen eine Reihe von Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer und somit der Leistungsfähigkeit der Unternehmen an. Im Rahmen des so genannten *Training Support Scheme* (Weiterbildungsförderprogramm) wurden bis 2002 finanzielle Zuschüsse für Klein- und Mittelbetriebe (mit bis zu 150 Beschäftigten) bereitgestellt, die die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter auf allen innerbetrieblichen Ebenen verbessern wollten. Im Jahre 2002 wurden aus diesem Programm insgesamt 2133 Unternehmen Beihilfen für die Weiterbildung von 10 316 Arbeitnehmern gezahlt. Neben dem Weiterbildungsförderprogramm (das sich 2002 auf Unternehmen in den Bereichen Handel, Finanzdienstleistungen und Transportwesen erstreckte) unterhielt die FÁS ebenfalls ein *Training Incentive Scheme* (Weiterbildungsanreizprogramm) für Betriebe im Baugewerbe. 2002 wurden 34 710 Beschäftigte im Rahmen dieses Programms weitergebildet.

Die FÁS hat es sich in hohem Maße zur Aufgabe gemacht, die Entwicklung von Unternehmen durch Personalentwicklung zu fördern. *Excellence through People* (ETP) – „Spitzenleistungen durch Menschen“ – heißt der nationale irische Qualitätsstandard für die Personalentwicklung. Diese freiwillige Initiative zielt darauf ab, die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens durch Personalfortbildung und die Verbesserung der Kommunikation mit den Beschäftigten und ihrer Mitwirkung im Betrieb zu steigern.

In Zusammenarbeit mit Vertretern der Wirtschaft beteiligt sich die FÁS außerdem an der Ermittlung sektoraler Aus- und Weiterbildungserfordernisse sowie, um diesen nachzukommen, an der Entwicklung von angemessenen Berufsbildungsmaßnahmen, die durch finanzielle Anreize gefördert werden. Im Jahre 2003 startete die FÁS ein neues Kompetenzentwicklungsprogramm, das die Anhebung des Kompetenzstands von beschäftigten Arbeitnehmern in Bezug auf die Schlüsselqualifikationen zum Ziel hat. Dieses Programm wird auf eine begrenzte Zahl von festgestellten Erfordernissen an Schlüsselqualifikationen ausgerichtet sein und sich vornehmlich an Arbeitnehmer wenden, die ihren Kompetenzstand erhöhen, branchenübergreifende Kompetenzen erwerben und übertragbare Kompetenzen entwickeln müssen. Für die im Rahmen dieses Programms ermittelten Qualifikationserfordernisse werden finanzielle Zuschüsse bereitgestellt, die die Kosten für die Teilnahme an anerkannten Schulungen reduzieren sollen.

5.2.2. Weiterbildung für Arbeitslose

Ausbildungsmaßnahmen für junge Arbeitslose wurden in Abschnitt 4.7 beschrieben. In diesem Abschnitt wird auf Maßnahmen eingegangen, die auf ältere Arbeitslose ausgerichtet sind. Es muss hier jedoch darauf hingewiesen werden, dass die meisten Aus- und Weiterbildungsprogramme der FÁS sowohl von jüngeren als auch von älteren Menschen genutzt werden.

Zwei von der FÁS organisierte Berufsbildungsprogramme werden vor allem von älteren Personen in Anspruch genommen – die Programme *Return to Work for Women* (Rückkehr von Frauen ins Erwerbsleben) und *Enterprise Training* (Unternehmensgründerausbildung). Erstere richtet sich an Frauen, die vor einiger Zeit aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind (in aller Regel um sich der Kinderbetreuung zu widmen) und die nun wieder ins Erwerbsleben einsteigen möchten. Das Programm dauert für gewöhnlich zwölf Wochen und soll den Teilnehmerinnen soziale und zwischenmenschliche Kompetenzen vermitteln, ihr Selbstvertrauen stärken und gegebenenfalls ihre Qualifikationen auf den aktuellen Stand bringen. Die Teilnehmerinnen gehen nach Abschluss der Schulung entweder in eine Beschäftigung über oder nehmen eine Weiterbildungsmaßnahme auf. Das *Enterprise Training* soll arbeitslosen Personen dabei helfen, sich beruflich selbstständig zu machen. Im Normalfall bringen die Teilnehmer an diesem Kurs die hierzu erforderlichen fachlichen Kompetenzen und Erfahrungen mit, benötigen jedoch eine Schulung zu Aspekten der Planung, des Marketings, der Finanzierung und des Unternehmensrechts.

Die FÁS unterhält zudem ein umfassenderes Programm namens *Community Employment* (Gemeinnützige Beschäftigung) für Langzeitarbeitslose und andere sozial benachteiligte Gruppen (z. B. Behinderte und Alleinerziehende). Diese erhalten für ein Jahr eine Teilzeitstelle in einer von zahlreichen Freiwilligenorganisationen und gemeinnützigen Einrichtungen. Zu den ausgeführten Tätigkeiten gehören etwa bauliche/ökologische Verbesserungsmaßnahmen, Hilfsätigkeiten in Krankenhäusern, persönliche Dienstleistungen, kommunale Beratungsdienste sowie sportliche, künstlerische und schauspielerische Aktivitäten. Die Ausbildung erfolgt dabei in zwei Formen: als strukturierte projektbezogene Ausbildung und als Kernkompetenzschulung. Obgleich das Programm „Gemeinnützige Beschäftigung“ auf die Gruppe der am schwersten vermittelbaren Erwerbspersonen ausgerichtet ist, hat es vielen Menschen erfolgreich zu einer Beschäftigung verholfen, und eine bedeutende Minderheit davon trat später in ein reguläres Beschäftigungsverhältnis ein oder nahm eine weiterführende Bildung oder Berufsausbildung auf. Ende 2002 nahmen rund 25 000 Personen an diesem Programm teil.

Das **Programm Vocational Training Opportunities Scheme** (VTOS: Berufsbildungschancen) bietet Langzeitarbeitslosen über 21 Jahren, die seit wenigstens sechs Monaten Arbeitslosengeld beziehen, eine zweite Chance zur Absolvierung einer allgemeinen und beruflichen Grundbildung. Auch Alleinerziehende, abhängige Ehegatten und Behinderte, die diese Kriterien erfüllen, sind zur Teilnahme an dem Programm berechtigt. Das Programm dauert ein bis zwei Jahre. Die Teilnehmer beziehen währenddessen anstelle von Leistungen aus der Sozialversicherung eine Ausbildungsbeihilfe.

Die VEC erhalten Beihilfen zur Bestreitung der Kosten für *community education programmes* (Volksbildungsmaßnahmen) und besonderer Initiativen für beteiligte Erwachsene, um diesen Lernmöglichkeiten zu geringen Kosten oder völlig gebührenfrei anbieten zu können. Die hierfür bereitgestellten Mittel, die sich im Jahre 2002 auf 6,28 Millionen EUR beliefen, werden überwiegend dazu verwendet, Kursgebühren zu vergüten und Unterrichtsstunden für eine Reihe von Volksbildungsmaßnahmen zu finanzieren. Diese Maßnahmen werden entweder direkt von den Berufsbildungsausschüssen oder von örtlichen Interessengruppen und gemeinnützigen Organisationen veranstaltet.

5.2.3. Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten

Wie die Ergebnisse der 1995 durchgeführten internationalen Stichprobenerhebung zu den Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener gezeigt hat, ist die Lese- und Schreibkompetenz bei rund 25 % der irischen Bevölkerung auf der niedrigsten Stufe anzusiedeln. Aus der Erhebung ging hervor, dass das Lese- und Schreibfertigkeitsniveau der älteren Bevölkerungsgruppen und von Personen mit niedrigem formalem Bildungsstand deutlich unter dem der Bevölkerung im Allgemeinen lag. Doppelt so viele Arbeitslose erzielten schlechtere Ergebnisse als erwerbstätige Personen, doch ergab die Untersuchung ebenso, dass eine mangelnde Lese- und Schreibkompetenz auch eines der entscheidendsten Kompetenzdefizite vieler beschäftigter Arbeitnehmer bildete. Freilich waren sich nur 5 % bewusst, dass dies ihrem beruflichen Fortkommen hinderlich war.

Maßnahmen zur Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener werden von den VEC angeboten (vgl. Abschnitt 3.1.1 oben) und vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft finanziert. Jeder VEC beschäftigt so genannte *adult education organisers* (Erwachsenenbildungskoordinatoren), denen die Verwaltung des gesamten Angebots an Erwachsenenbildungsmaßnahmen in ihrem jeweiligen Gebiet obliegt, sowie spezielle *adult literacy organisers* (Koordinatoren für die Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener), die die auf die Lese- und Schreibfertigkeiten ausgerichteten Maßnahmen verwalten. *Literacy tutors* (Lese- und Schreibfertigkeitstutoren) erteilen Gruppenunterricht und bilden Freiwillige aus, die kostenlosen Einzelunterricht anbieten sollen.

Die *National Adult Literacy Agency* (NALA: nationale Agentur für die Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener) ist eine vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft finanzierte gemeinnützige Einrichtung, die in Fragen der Qualität berät und Fortbildungsmaßnahmen für die Mitarbeiter einer Reihe von Einrichtungen durchführt, insbesondere für Mitarbeiter der VEC, der FÁS, der Landwirtschaftsbehörde *Teagasc* und der Beschäftigungs- und Sozialdienste. NALA vergibt Forschungsaufträge und unterhält ein umfassendes Netzwerk von Kontakten zu ähnlichen Einrichtungen in anderen Ländern.

Die im Bildungswesen für die Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener bereitgestellten finanziellen Mittel stiegen von ursprünglich 0,85 Millionen irischen Pfund (ca. 1 Million EUR) im Jahre 1997 auf 17,9 Millionen EUR im Jahre 2003, was eine beträchtliche Ausweitung und Flexibilisierung der Lernangebote ermöglichte. Die Zahl der jährlichen Teil-

nehmer erhöhte sich von 5000 im Jahre 1997 auf über 28 000 im Dezember 2002. Zu den besonderen Zielgruppen, die Lese- und Schreibfertigkeitsschulungen in Anspruch nehmen können, gehören Familiengruppen, an denen Erwachsene zusammen mit ihren Kindern teilnehmen, Nichtsesshafte, Ausländer und Arbeitslose in sozialen Beschäftigungsprogrammen. Inzwischen wurde auch ein landesweites Verzeichnis der Angebote im Bereich der Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener veröffentlicht und verbreitet.

Die Lese- und Schreibfertigkeiten haben sich ferner als ein besonders zu beachtender Schlüsselfaktor für viele beschäftigte Arbeitnehmer erwiesen. Im Hinblick auf die Bewältigung dieses Problems arbeitet die NALA gemeinsam mit Unternehmen an der Entwicklung von geeigneten Maßnahmen an den betrieblichen Arbeitsplätzen. Überdies gibt es noch zahlreiche weitere Initiativen, an der unterschiedliche Organisationen beteiligt sind (darunter Schulen, Bildungseinrichtungen, Ausbildungszentren der FÁS, Arbeitnehmervereinigungen, Gewerkschaften und örtliche Entwicklungsgesellschaften).

Diesbezügliche Maßnahmen und Programme werden landesweit angeboten, und die Zahl der Teilnehmer stieg zwischen 1997 und 2000 von 5000 auf 13 000. Familiengruppen zur Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten, an denen sowohl Erwachsene als auch deren Kinder teilnehmen, laufen erfolgreich, und es werden gegenwärtig eine Reihe von offenen Lernzentren sowie Lese- und Schreibfördergruppen für Wanderarbeitnehmer und Nichtsesshafte eingerichtet. Maßnahmen für Arbeitslose stehen Teilnehmern der gemeinnützigen Beschäftigungsprogramme der FÁS offen (vgl. hierzu Abschnitt 5.2.2). Im nationalen Entwicklungsplan für den Zeitraum 2000–2006 sind 73,8 Millionen EUR für Bildungsmaßnahmen zur Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten vorgesehen.

5.2.4. Initiative *Back to Education*

Die Initiative *Back to Education* (BTEI: „Zurück auf die Schulbank“) umfasst eine Reihe von Bildungs- und Ausbildungsangeboten der zweiten Chance für Erwachsene, die ins Erwerbsleben zurückkehren oder ihre Kompetenzen parallel zu einer Erwerbstätigkeit verbessern möchten. Das Schwergewicht liegt hierbei auf der Flexibilität der Angebotsformen, und ein besonderes Augenmerk gilt Schulungen im IKT-Bereich und in technischen Fachgebieten.

Vorrangige Zielgruppe sind die rund eine Million Erwachsenen mit einem Bildungsstand unterhalb der Sekundarstufe II. Teil des Programms ist ein IKT-Kompetenzmodul für Erwachsene. Die Teilnahme an den Schulungen ist für Sozialhilfeempfänger, die einer Bedürftigkeitsprüfung unterzogen wurden, kostenlos. Arbeitslose mit einem Bildungsstand unterhalb der Sekundarstufe II erhalten eine 30-prozentige Gebührenermäßigung. Alle anderen Teilnehmer entrichten Kursgebühren.

Im Jahre 2002 wurden im Rahmen der *Back-to-Education*-Initiative 6000 Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Diese Zahl wird schrittweise angehoben, und bis zum Jahre 2006 sollen jährlich jeweils 20 000 zusätzliche Plätze geschaffen werden.

5.3. Zugang zu Weiterbildungsmaßnahmen und -programmen

Die gegenwärtige Politik in Bezug auf das lebenslange Lernen und die Erwachsenenbildung zielt darauf ab, Strukturen zu schaffen, die es jedem Menschen ungeachtet seines Alters, seines Bildungsstands oder seiner Beschäftigungssituation ermöglichen, eine für ihn geeignete Bildungschance wahrzunehmen, wann immer er dies wünscht (vgl. hierzu auch Abschnitt 8).

Es besteht kein Rechtsanspruch auf Bildungs- oder Weiterbildungsurlaub. Allerdings bieten einige der größeren Unternehmen ihren Beschäftigten die Möglichkeit zur bezahlten Freistellung von der Arbeit für die Teilnahme an anerkannten Schulungen. Im Bericht der Task Force zum lebenslangen Lernen (vgl. Abschnitt 2.1) wurde angemerkt, dass nach Auffassung der Mehrzahl der Task-Force-Mitglieder gute Gründe für die Einführung eines gesetzlich verbrieften Rechts auf Bildungsurlaub sprechen.

Es gelten besondere Regelungen für den Zugang zu Bildungsangeboten des tertiären Bereichs für ältere Studienbewerber. Dazu gehören die Bewertung des individuellen Leistungsstands und eine Beurteilung des potenziellen Nutzens der Maßnahme für die betreffende Person.

Sowohl die FAS als auch die Berufsbildungsausschüsse bieten eine umfangreiche Palette von Abendkursen an. Im Jahre 2002 besuchten 12 518 Personen Abendkurse der FAS. 4 098 dieser Teilnehmer erwarben Zeugnisse. Im Schuljahr 1999/2000 durchliefen insgesamt 140 409 Personen Teilzeitbildungsmaßnahmen für Erwachsene an berufsbildenden Sekundarschulen, Gemeinschaftsschulen oder Gesamtschulen.

6. Die Ausbildung der Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung

6.1. Ausbildung von Lehrkräften/Ausbildern in Bildungseinrichtungen

Der *Teaching Council of Ireland* (irischer Lehrerrat), der durch den *Teaching Council Act* von 2001 gesetzlich geregelt wird, hat die Aufgabe, den Lehrerberuf zu fördern und sicherzustellen, dass für die Ausbildung einer ausreichenden Zahl von Lehrkräften in den verschiedenen Unterrichtsfächern Prioritäten gesetzt werden. Er soll die Weiterentwicklung der Lehrkräfte fördern, zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Unterrichtsqualität beitragen und dafür Sorge tragen, dass Qualitätsmaßstäbe, politische Strategien und Verfahrensweisen für die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften festgelegt werden.

Inzwischen ist ein Pilotprojekt zur Einführung von Nachwuchslehrkräften in den Beruf angelaufen. Außerdem gibt es umfangreiche Programme im Bereich des Förderunterrichts und der Sonderpädagogik, die weiterhin Vorrang genießen.

Alle Organisationen, die für die Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften zuständig sind, bemühen sich um die regelmäßige Aktualisierung des Qualifikationsstands der Lehrkräfte in Bezug auf neue Kompetenzen und Entwicklungen, indem sie laufend berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahmen veranstalten.

Ein breites Spektrum von berufsbegleitenden Entwicklungsmöglichkeiten wird im Rahmen des *Employment and Human Resources Development Operational Programme 2000–2006* (operationelles Programm zur Förderung der Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung 2000–2006) angeboten. Diese umfassen auch die Unterstützung von Lehrkräften im Zusammenhang mit Veränderungen der Lehrpläne und der schulischen Bildungsgänge. Ein spezielles Programm zur Förderung von Führungsqualitäten wurde für Schulleiter und stellvertretende Schulleiter in der Primarstufe und den darauf folgenden Schulstufen entwickelt. Das Programm zur Verhinderung des Drogenkonsums wurde ausgeweitet, wobei ein besonderes Gewicht auf die Einrichtung örtlich umgrenzter Bezirke zur Drogenbekämpfung gelegt wurde.

Primarschullehrer werden an den speziell hierfür konzipierten *colleges of education* (pädagogische Hochschulen) ausgebildet. Die Studienplätze werden nach dem gleichen Punktesystem vergeben, das auch zur Vergabe der Studienplätze an Universitäten und anderen tertiären Bildungseinrichtungen angewandt wird. Die Ausbildung beinhaltet ein vierjähriges, zum Erwerb eines vollwertigen akademischen Abschlusses (*degree*) führendes Studium, das auch die Ableistung von Unterrichtspraktika an Schulen umfasst.

Sekundarschullehrer absolvieren ein Universitätsstudium in den Fächern, die sie später unterrichten möchten, und im Anschluss daran ein einjähriges Aufbaustudium, das zum Erwerb eines *higher diploma in education* (höheres Hochschuldiplom in Erziehungswissenschaften) führt. Dieses einjährige Aufbaustudium umfasst auch eine praktische Unterrichtstätigkeit an Schulen, die begleitet wird und deren Bewertung in die Gesamtexamensnote mit einfließt. Anerkannte Lehrkräfte an den in privater Trägerschaft geführten Sekundarschulen müssen beim *Registration Council for Secondary Teachers* (Erfassungsstelle für Sekundarschullehrer) eingetragen sein. Andere Lehrkräfte der Sekundarstufe werden nach der Ausschreibung von freien Stellen für den Unterricht in bestimmten Fächern eingestellt; unabdingbare Einstellungsvoraussetzung ist auch hier der Besitz eines einschlägigen tertiären Abschlusses (*diploma* oder *degree*) in den betreffenden Unterrichtsfächern. Lehrkräfte in **berufsbildenden Sekundarschulen** müssen nachgewiesene fachliche Kompetenzen und Qualifikationen sowie einen tertiären Abschluss in der Fachtheorie ihres jeweiligen Unterrichtsgegenstands besitzen.

Es gibt keinen formal anerkannten Ausbildungsgang für Personen, die eine Laufbahn als Lehrkraft (Tutor, Dozent) im **tertiären Bereich** des Bildungswesens einschlagen möchten. Allerdings werden für die Ausübung einer solchen Tätigkeit Mindestanforderungen gestellt. Diese sind der Besitz eines *degree*, gefolgt von einem *Masters*-Abschluss und der Nachweis von veröffentlichten Forschungsarbeiten im jeweiligen Fachgebiet des Bewerbers. Im Hochschulbereich tätigen Lehrkräften stehen zahlreiche weitere Möglichkeiten zur Fortbildung, Kompetenzschulung und Weiterentwicklung zur Verfügung. Diese sollen das Lehrpersonal dazu befähigen, sich an neue technische, wissenschaftliche und organisatorische Anforderungen anzupassen, die im Gefolge der Ausweitung der Hochschulangebote entstehen.

6.2. Ausbildung von Ausbildern in Berufsbildungseinrichtungen

Es besteht kein landesweites System für die Ausbildung und berufsbegleitende Weiterbildung von außerhalb des Bildungswesens beschäftigten Ausbildern und Lehrkräften. Die Mehrzahl derjenigen, die in einer solchen Funktion tätig sind, wurden aufgrund des Besitzes einer Lehrbefähigung für die Sekundarstufe oder eines beruflichen Fachabschlusses eingestellt. Erhebliche Anstrengungen wurden in jüngster Zeit vonseiten der FAS in Bezug auf die Ausbildung der Ausbilder, die Registrierung von anerkannten Ausbildern und die Einrichtung eines Ausbildungernetzwerks unternommen.

Einzelne Universitäten veranstalten von Zeit zu Zeit Studiengänge für Ausbilder, die mit bestimmten Zielgruppen arbeiten (z. B mit Behinderten). Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft hat zertifizierte berufsbegleitende Fortbildungsgänge für Lehrkräfte finanziert, die im Rahmen von *Youthreach*, Lese- und Schreibfertigkeitsangeboten usw. mit gesellschaftlichen Randgruppen arbeiten. Im Weißbuch *Learning for Life* (vgl. Abschnitt 2 oben) wurde die Notwendigkeit anerkannt, die Realisierbarkeit eines universellen Ausbildungsgangs auszuloten, welcher zunächst in modularer Form als berufsbegleitende Fortbildung erfolgen, später jedoch auch als eigenständiger Ausbildungsgang angeboten werden sollte, der vor Aufnahme einer entsprechenden Berufstätigkeit absolviert werden kann.

Von der FÁS beschäftigte Ausbilder und Lehrkräfte sind staatliche Bedienstete, die die in den entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen festgelegten Anforderungen erfüllen müssen. Ausbilder, die bei der FÁS eingestellt werden, müssen einen beruflichen Befähigungsnachweis (Facharbeiterbrief) in dem Fach besitzen, in dem sie als Ausbilder tätig sein werden, oder aber, wenn es sich um einen „nichthandwerklichen“ Beruf handelt, eine Qualifikation auf dem Niveau eines *undergraduate diploma* (d. h. eines nichtuniversitären tertiären Abschlusses) erworben und in der Folge weitere berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahmen durchlaufen haben.

Darüber hinaus entwickelt die FÁS gegenwärtig in Zusammenarbeit mit der *National University of Ireland* (NUI) in Maynooth einen tertiären Abschluss auf dem Gebiet der sozialen Eingliederung. Es handelt sich dabei um ein Konzept, in das die aus dem Programm „*Foundation in Training*“ gewonnenen Erfahrungen und die vom Staatlichen Amt für berufliche Rehabilitation geleistete Arbeit einfließen werden, im Hinblick auf die Einrichtung eines Studiengangs, der die Befähigung zur Ausbildung von Behinderten verleihen soll.

In den letzten Jahren haben zahlreiche Organisationen Maßnahmen und Programme für die Aus- und Weiterbildung ihrer Ausbilder entwickelt. Die FÁS bietet mittlerweile eine Reihe von Fortbildungsmaßnahmen an, die sich auf offenes Lernen gründen und Ausbildern dabei helfen, ihre Kompetenzen auszubauen und anerkannte Befähigungsnachweise zu erwerben.

6.3. Betriebliche Ausbilder

Bei der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen müssen die betreuenden Ausbilder selbst einen Facharbeiter- oder Meisterbrief besitzen. Es werden jedoch keine pädagogischen oder berufspädagogischen Qualifikationen vorausgesetzt.

Zwar gibt es keinen formalen Ausbildungsweg für diejenigen, die als Ausbilder in der Privatwirtschaft tätig werden wollen, doch wird Arbeitnehmern, die eine entsprechende Befähigung unter Beweis stellen oder Interesse an einer solchen Tätigkeit zeigen, in vielen Unternehmen eine einschlägige innerbetriebliche Weiterbildung angeboten. Analog dazu bringen betriebliche Führungskräfte, die in ihrem Unternehmen für die Organisation von Ausbildungsmaßnahmen zuständig sind, zu Beginn ihrer Tätigkeit oft kaum formale „Ausbilderqualifikationen“ mit, erwerben jedoch in der Folge entsprechende Qualifikationen auf Teilzeitbasis.

Das *Irish Institute of Training and Development* (IITD: irisches Institut für Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung) wurde 1968 gegründet und hat die Aufgabe, Standards im Bereich der Aus- und Weiterbildung zu entwickeln und zu überwachen. Es organisiert Teilzeitstudiengänge zum Erwerb von *certificates* und *diplomas* im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung in Zusammenarbeit mit einer Reihe von *Institutes of Technology* (Fachhochschulen).

7. Qualifikations- und Kompetenzentwicklung

7.1. Verfahren zur Qualifikationsfrüherkennung

Die Bestimmungen des nationalen Zertifizierungssystems setzen in zunehmendem Maße voraus, dass die allgemeinen/beruflichen Bildungseinrichtungen die von ihnen angebotenen Bildungsgänge systematisch auf die ermittelten Erfordernisse abstimmen.

Die *Expert Group on Future Skill Needs* (Expertengruppe zur Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse) wurde von der Regierung 1998 in Anbetracht der wachsenden Besorgnis über einen drohenden Arbeits- und Fachkräftemangel in Irland eingesetzt. Diese Sachverständigengruppe nimmt Forschungs- und Koordinationsaufgaben auf nationaler Ebene wahr und ist gleichermaßen dem Minister für Gewerbe, Handel und Beschäftigung und dem Minister für Bildung und Wissenschaft unterstellt. Sie umfasst Vertreter der Sozialpartner, verschiedener Ministerien, Wirtschaftsförderungsorganisationen und Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen. Die Expertengruppe hat Forschungsarbeiten in Bezug auf zahlreiche verschiedene Qualifikationsfelder durchgeführt, so u. a. zu den Bereichen IKT, Maschinenbau, Biotechnologie, Baugewerbe, Arzneimittelherstellung, E-Business, Forschung und zum Arbeitsmarkt insgesamt. Ihre Empfehlungen hatten einen nachhaltigen Einfluss auf die Erhöhung der öffentlichen Investitionen im Bereich der IKT und in anderen naturwissenschaftlichen Gebieten. Generell hat sich die Expertengruppe bei ihrer Arbeit auf Fragen im Hinblick auf die Zahl der benötigten Fachkräfte konzentriert, sich jedoch nicht mit curricularen Einzelheiten befasst.

Bildungs- und Berufsbildungsorganisationen wenden zur Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse eine Kombination von formalen Beratungen, informellem Feedback und Forschungsarbeiten an.

Die FÁS unterhält bereits seit langem eine Planungs- und Forschungsabteilung. Diese hat eine Reihe von Studien zu Beschäftigungstrends und Qualifikationsentwicklungen durchgeführt, oft auf sektoraler Ebene und in Zusammenarbeit mit dem irischen Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut ESRI (*Economic and Social Research Institute*). Die von FÁS/ESRI erstellten Arbeitskräfteprognosen beschreiben die Beschäftigungstrends in rund 40 verschiedenen Berufsgruppen über Zeiträume von fünf bis zehn Jahren. 2001 wurde bei der FÁS eine Qualifikations- und Arbeitsmarktforschungsabteilung eingerichtet, die als Forschungsstelle für die Expertengruppe zur Ermittlung zukünftiger Qualifikationserfordernisse fungieren soll. Diese Abteilung hat eine umfassende Datenbank zum Thema Qualifikationen und Beschäftigung in Irland angelegt und beabsichtigt die Erstellung einer Reihe von vorausblickenden Studien in Bezug auf verschiedene Berufsgruppen.

Die Gesamtentwicklung des Lehrlingsausbildungssystems wird vom *National Apprenticeship Co-ordination Committee* (nationaler Koordinationsausschuss für die Lehrlingsausbildung) koordiniert. Dieser fungiert als beratendes Forum für die FÁS, das Ministerium für Bildung

und Wissenschaft und Vertreter der Arbeitgeber und der Gewerkschaften. Von Zeit zu Zeit überprüft dieser Ausschuss die Standards und Curricula der Lehrlingsausbildung.

7.2. Neue Bildungswege und neue Bildungspartnerschaften

Es besteht eine gewisse Notwendigkeit, im Bildungs- und Berufsbildungsbereich flexiblere Unterrichts- und Angebotsformen zu entwickeln. Viele Menschen haben jedoch keinen regelmäßigen Zugang zum Internet, und die Entwicklungskosten für die Schaffung von geeigneten Bildungsgängen auf der Grundlage offener Lernverfahren darf keineswegs unterschätzt werden. Offene Lern- und Fernlehrmethoden müssen, um vollkommen effektiv zu sein, durch Unterstützungsstrukturen ergänzt werden, die einen direkten Kontakt zwischen Lehrenden und Lernenden gestatten.

Es gibt gegenwärtig zwei Hauptanbieter von offenen Ausbildungen und Fernlehrgängen: das *National Distance Education Centre* (OSCAIL: nationales Fernlehrzentrum) und die *Open University* (Fernuniversität). Das OSCAIL, das an der *Dublin City University* untergebracht ist, wurde Anfang der 1980er Jahre als kooperative Einrichtung für Hochschulen und andere Bildungsanbieter gegründet. Im Bericht eines Symposions über die Zukunft der offenen Bildungsangebote und des Fernunterrichts im Hochschulbereich, der im Juli 2000 veröffentlicht wurde, wird die Einrichtung eines nationalen Zentrums für die offene Ausbildung und Fernlehre im tertiären Bildungsbereich empfohlen. Dieses Zentrum sollte von keiner einzelnen Hochschuleinrichtung abhängig sein, und in seine Verwaltung sollten Vertreter aller zentralen institutionellen Interessengruppen einbezogen werden, darunter auch die Sozialpartner.

In ihrem *Statement of Strategy 2002–2005* (Strategieerklärung für den Zeitraum 2002–2005) hat die FÁS ihre Absicht bekannt gegeben, weiter in den Ausbau ihres *Net College* zu investieren, das als Mittel zur Förderung der zunehmenden Nutzung des E-Learning dienen soll. Diese internetbasierte Bildungseinrichtung bietet eine Palette von Kursen überwiegend im EDV-Bereich an, die gegen Entrichtung einer Gebühr oder – von bestimmten Gruppen, z. B. Arbeitslosen – auch kostenlos absolviert werden können. Im Jahre 2002 nahmen 3170 Personen an solchen Kursen teil.

Eine weitere Maßnahme zur Verbesserung des verfügbaren Bildungs- und Berufsbildungsangebots war die Gründung der *National Qualifications Authority of Ireland* (NQAI: nationale irische Behörde für Qualifikationsnachweise) (vgl. Abschnitt 8 unten).

8. Validierung von erworbenen Kenntnissen: Anerkennung und Mobilität

8.1. Nationale Behörde für Qualifikationsnachweise

Eine der Lücken im beruflichen Bildungsangebot Irlands war bis vor kurzem das Fehlen einer einheitlichen, umfassenden Rahmenstruktur für die Validierung und Zertifizierung von erworbenen Kenntnissen. Durch den *Qualifications (Education and Training) Act* (Gesetz über Bildungsabschlüsse und Qualifikationsnachweise) von 1999 wurde eine nationale irische Behörde für Qualifikationsnachweise, die *National Qualifications Authority of Ireland* (NQAI) geschaffen. Der Aufgabenbereich dieser Behörde umfasst die weiterführende und tertiäre Bildung; sie nimmt dabei drei Hauptfunktionen wahr:

- (a) die Einrichtung und Aufrechterhaltung eines Qualifikationsrahmens, der sich auf Maßstäbe für die von den Lernenden zu erwerbenden Kenntnisse, Fertigkeiten oder Kompetenzen gründet, ungeachtet dessen, wo, wann oder wie diese erworben wurden, ob in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, am Arbeitsplatz oder durch gesellschaftliche Tätigkeiten;
- (b) die Erleichterung des lebenslangen Lernens durch Förderung des Zugangs zur Bildung sowie der Möglichkeiten zum Wechsel zwischen verschiedenen Bildungsgängen und zur Weiterführung der Ausbildung auf höherer Stufe für alle Lernenden, einschließlich solcher mit speziellen Erfordernissen;
- (c) die Festlegung und Förderung der Aufrechterhaltung und Verbesserung der Leistungsmaßstäbe der im weiterführenden und tertiären Bildungs- und Ausbildungsbereich vergebenen – nichtuniversitären – Abschlüsse und die Zusammenarbeit mit Einrichtungen außerhalb Irlands im Hinblick auf die gegenseitige länderübergreifende Anerkennung von Abschlüssen.

Der nationale Qualifikationsrahmen ist eine völlig neu entwickelte Struktur und nicht etwa nur ein bloßes Amalgam aus bereits zuvor bestehenden Abschlüssen und Systemen. Es handelt sich hierbei um einen ergebnisbezogenen Ansatz zur Anerkennung von erworbenen Kenntnissen. Dieser verkörpert eine Sichtweise des Lernens, bei der sämtliche Lernaktivitäten im Laufe des Lebens anerkannt werden, die dem Ziel dienen, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in einer persönlichen, staatsbürgerlichen, gesellschaftlichen und/oder beschäftigungsbezogenen Perspektive zu verbessern.

Im Mittelpunkt stehen dabei primär die Erfordernisse der Lernenden, und durch die Festsetzung von zusammenhängenden und transparenten Leistungsmaßstäben für die Vergabe von Abschlüssen fördert diese Struktur die Qualität sowohl der Bildungs- und Ausbildungsgänge als auch der vergebenen Abschlüsse. Der Qualifikationsrahmen schafft ein zusammenhängendes und verständliches System zur Koordinierung und zum Vergleich von Abschlüssen. Er

wird internationale Vergleiche zwischen Abschlüssen erleichtern. Dadurch dass er die Möglichkeiten zur Anerkennung von erworbenen Kenntnissen erweitert, begünstigt der Qualifikationsrahmen den Zugang zur Bildung, den Wechsel zwischen verschiedenen Bildungsgängen und die Weiterführung der Ausbildung auf höherer Stufe und somit das lebenslange Lernen.

Am 11. Juni 2001 traten die noch verbliebenen Bestimmungen des Gesetzes in Kraft, indem der *Further Education and Training Awards Council* (FETAC: Rat zur Vergabe von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen) und der *Higher Education and Training Awards Council* (HETAC: Rat zur Vergabe von Hochschulabschlüssen) gegründet wurden. Diese beiden neuen Gremien stellen landesweit anerkannte Qualifikationsnachweise für alle Bildungs- und Ausbildungsgänge innerhalb des staatlichen Bildungswesens aus, mit Ausnahme von Bildungsabschlüssen im Bereich der Primar- und Sekundarstufenzbildung und den vom *Dublin Institute of Technology* (Fachhochschule Dublin) und den Universitäten vergebenen Abschlüssen.

Die beiden Vergaberäte haben drei Hauptaufgaben:

- (a) die Festlegung der Verfahrensweisen und Kriterien für die Vergabe von Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen und die Validierung von Bildungsgängen;
- (b) die Festlegung der Kenntnis-, Qualifikations- oder Kompetenzstandards, die der Lernende erreicht haben muss, um einen Abschluss von einem der Räte zu erwerben oder anerkannt zu bekommen;
- (c) die Vergabe und Anerkennung von Abschlüssen an Personen, die die geforderten Leistungsmaßstäbe erfüllen.

Den beiden Räten fallen gesonderte, jedoch in wechselseitiger Abhängigkeit zueinander stehende Aufgaben zu. Den Gremien gehören unter anderem Bildungsteilnehmer und Anbieter von weiterführenden und tertiären Bildungs- und Ausbildungsgängen sowie Vertreter der Sozialpartner an. Gemäß den Bestimmungen des Gesetzes ist jeder Bildungsanbieter berechtigt, bei einem der beiden Räte die Validierung eines angebotenen Bildungs- oder Ausbildungsgangs zu beantragen, unabhängig davon, wo dieser veranstaltet wird und ob er in Teilzeit- oder Vollzeitform erfolgt. Der Sicherstellung der Qualität der vergebenen Abschlüsse kommt eine zentrale Bedeutung zu. Die ausgestellten Qualifikationsnachweise sollten sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene voll anerkannt sein, um den Absolventen die Weiterführung ihrer Ausbildung oder den Wechsel in einen anderen Bildungsgang an einer Bildungseinrichtung oder Universität bei vollständiger Anrechnung ihrer bisher erbrachten Bildungsleistungen zu ermöglichen.

Der Aufgabenbereich von **FETAC** umfasst die Validierung von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsgängen sowie die Festlegung von Qualitätssicherungsverfahren. Auch die Validierung von Kompetenzen, die im Rahmen früherer Ausbildung, durch Erfahrung, am Arbeitsplatz und/oder durch Volksbildungsmaßnahmen und Bildungsmaßnahmen privater Veranstalter erworben wurden, fällt in die Zuständigkeit dieses Rates. Er übernimmt damit die Aufgaben des früheren *National Council for Vocational Awards* (nationaler Rat zur Vergabe

von Berufsbildungsabschlüssen) und die Zertifizierungsfunktionen der wichtigsten Berufsbildungsinstitutionen.

Der Rat zur Vergabe von Hochschulabschlüssen, **HETAC**, der die Aufgaben des früheren *National Council for Educational Awards* (nationaler Rat zur Vergabe von Bildungsabschlüssen) übernimmt, ist das Vergabegremium für Abschlüsse im nichtuniversitären tertiären Bildungsbereich. Er wird künftig ebenso wie FETAC für die Validierung von Bildungsgängen und die Festlegung und Durchsetzung von Leistungsstandards zuständig sein. Er soll dafür Sorge tragen, dass die Verfahren zur Beurteilung der Leistungen der Studierenden innerhalb der Bildungseinrichtungen angemessen sind und konsequent angewandt werden, und Studierenden an privaten Bildungseinrichtungen des tertiären Bereichs, die von HETAC validierte Studiengänge anbieten, eine akademische und finanzielle Absicherung bieten.

8.2. Erleichterung der Anerkennung von Qualifikationen

Eine wichtige Zielsetzung des Qualifikationssystems besteht in der Verbesserung des Bildungszugangs und der Möglichkeiten zum Wechsel des Bildungsgangs sowie zur Weiterführung der Ausbildung. Die nationale irische Behörde für Qualifikationsnachweise, NQAI, hat zur Erreichung ihrer diesbezüglich gesteckten Ziele konkrete Strategien, Maßnahmen und Verfahrensweisen festgelegt. Diese werden vier Themenbereichen zugeordnet:

- (a) Anrechnung von Bildungsleistungen,
- (b) Möglichkeiten zum Wechsel und zur Weiterführung von Bildungsgängen,
- (c) Zulassungsregelungen,
- (d) Bereitstellung von Informationen.

Eine nationale Herangehensweise im Hinblick auf die **Anrechnung von Bildungsleistungen** soll den Erfordernissen der Lernenden im Kontext des lebenslangen Lernens entgegenkommen, indem sie das Ansammeln und die Übertragung von Bildungsleistungen sowie die Verfahren zur Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen erleichtert.

Unter dem Thema **Möglichkeiten zum Wechsel und zur Weiterführung von Bildungsgängen** sollen Lernende durch den Erwerb von Qualifikationsnachweisen die Berechtigung erhalten, in einen anderen Bildungsgang zu wechseln oder ihre Ausbildung auf einer höheren Stufe weiterzuführen. Alle vergebenen Abschlüsse sollten gewisse Möglichkeiten zum Wechsel oder zur Weiterführung der Ausbildung bieten und den Lernenden den Wechsel oder die Weiterführung ihres jeweiligen Bildungsgangs ermöglichen.

Unter der Überschrift **Zulassungsregelungen** will die NQAI durch ihr Vorgehen den Zugang zu Bildung und Ausbildung erweitern und das Konzept des Bildungszugangs vornehmlich auf den Erwerb eines Qualifikationsnachweises ausrichten (anstatt auf die Zulassung zu einem Bildungs- oder Ausbildungsgang), indem die für eine erfolgreiche Teilnahme erforderlichen Faktoren definiert werden.

Und schließlich sollen die Verfahren zur **Bereitstellung von Informationen** gewährleisten, dass alle relevanten Einrichtungen und Organisationen zur Versorgung der Lernenden mit qualitativ hochwertigen, umfassenden und zugänglichen Informationen beitragen.

8.3. Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen

Im Weißbuch zur Erwachsenenbildung wurde die Notwendigkeit von Verbesserungen in diesem Bereich anerkannt, indem insbesondere auf den Volksbildungsbereich und die Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz Bezug genommen wurde. Neben der Entwicklung von Zertifizierungssystemen wurde im Weißbuch auch auf den Bedarf an systematisierten Unterstützungsstrukturen zur Betreuung der Lernenden verwiesen. Wenn das lebenslange Lernen seine volle Wirkung erzielen soll, muss der Wert jeglicher Kenntnisse bzw. Kompetenzen anerkannt werden, unabhängig davon, wie diese erworben wurden. Deshalb hat die NQAI Verfahrensweisen eingeführt, die gewährleisten sollen, dass durch nicht formale Lernprozesse erworbene Kompetenzen anerkannt und gebührenderweise bescheinigt werden. Insbesondere müssen Anbieter von weiterführenden und tertiären Bildungsgängen eine Reihe von Verfahrensweisen befolgen, darunter die Festschreibung von Regelungen in Bezug auf:

- (a) die Zulassungskriterien;
- (b) die Beurteilung der individuellen Zulassungsvoraussetzungen;
- (c) ggf. weitere Auswahlverfahren;
- (d) die Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen als Qualifikation für die Zulassung zu jedem der angebotenen Bildungsgänge und den Erwerb eines Abschlusses;
- (e) die Möglichkeiten zum Wechsel bzw. zur Weiterführung des jeweiligen Bildungsgangs;
- (f) die Lernfördermaßnahmen, die für spezielle Gruppen von Lernenden angeboten werden, beispielsweise für Behinderte oder für Lernende, deren Muttersprache nicht Englisch ist.

9. Bildungs-, Berufs- und Beschäftigungsberatung

9.1. Strategie und Angebote

Beratungsmaßnahmen werden in Irland sowohl in Bezug auf den Bildungsbereich als auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt innerhalb von Bildungseinrichtungen und von den Arbeitsvermittlungsstellen angeboten. Im Arbeitsmarktbereich ist laut Gesetz die FÁS für das Angebot an Beratungsdienstleistungen zuständig (vgl. Abschnitt 9.3 unten).

Die primären Zielgruppen für das Angebot von Berufsberatungsmaßnahmen sind:

- (a) Schulabbrecher;
- (b) Langzeitarbeitslose;
- (c) freigestellte Arbeitnehmer;
- (d) Personen, die nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt ins Erwerbsleben zurückkehren;
- (e) Beschäftigte, die den Arbeitsplatz wechseln möchten.

9.2. Beratung innerhalb des Bildungswesens

In der **Sekundarstufe** des Bildungswesens besteht gemäß dem Bildungsgesetz von 1998 ein allgemeiner Anspruch auf Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen. Jeder Schule werden für die Bereitstellung von Beratungsangeboten zusätzliche Unterrichtsressourcen zur Verfügung gestellt; diese reichen von rund acht Wochenstunden in kleineren Schulen (< 250 Schüler) bis zur Schaffung von etwa zwei zusätzlichen Vollzeitstellen in Schulen mit mehr als 1000 Schülern. Die Bildungs- und Berufsberatung ist im *senior cycle* der Sekundarstufe durch das *Transition Year Programme* (TYP: Übergangsjahr), das Programm *Leaving Certificate Applied* (LCA) und das *Leaving Certificate Vocational Programme* (LCVP) integrierter Bestandteil des Lehrplans (vgl. hierzu Abschnitt 4.4.2 oben). Im Rahmen der *Guidance Enhancement Initiative* (Initiative zur Verbesserung der Beratungsangebote) im Jahre 2001 hatten Schulen die Möglichkeit, Vorschläge im Hinblick auf die Bereitstellung von zusätzlichen personellen Ressourcen für Beratungszwecke einzureichen. 103 Schulen konnten hiervon profitieren. Besonders berücksichtigt wurden Vorschläge, durch die Kontakte zum lokalen Umfeld und der örtlichen Wirtschaft geschaffen wurden, die Wahl von naturwissenschaftlichen Fächern im *senior cycle* gefördert wurde und Benachteiligungen angegangen wurden.

Im Bereich der **weiterführenden Bildung** werden Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen innerhalb des Berufsbildungswesens und im Rahmen von Volksbildungseinrichtungen angeboten. Berufsbildende Sekundarschulen erhalten die gleichen Mittelzuweisungen für Beratungsangebote wie die allgemein bildenden Sekundarschulen. Darüber hinaus werden die

Schüler über *Post-Leaving-Certificate*(PLC)-Kurse (vgl. Abschnitt 4.7.1 oben) und Angebote im Rahmen der Volksbildung von den Kursbetreuern informiert.

Alle **Universitäten** und die meisten **Institutes of Technology** (IT: Fachhochschulen) unterhalten Berufs- und Bildungslaufbahnberatungsdienste für Schüler und Studenten.

Im **Erwachsenenbildungsbereich** steht eine breite Palette von Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Die Leistungsstandbewertung hilft den Teilnehmern, zu einem systematischen Verständnis ihrer persönlichen Weiterentwicklung zu gelangen. Ebenso wird ein Beratungsdienst angeboten, der den Betreffenden dabei helfen soll, ihre Gedanken und Gefühle in Bezug auf ihre gegenwärtige Situation zu erforschen und die Möglichkeiten auszuloten, die sich ihnen für die Zukunft eröffnen.

Beratungsangebote in der Primarstufe, der Sekundarstufe und im Bereich der tertiären Bildung sind kostenlos; Gleiches gilt für Beratungsmaßnahmen im Erwachsenenbildungsbereich. Daneben gibt es eine kleine Zahl von privaten Beratungsdienstleistern, die Gebühren erheben; letztere werden für gewöhnlich für professionelle Beratung und Orientierung in Bezug auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten jeweils individuell berechnet.

Das **National Centre for Guidance in Education** (NCGE: nationales Zentrum für die Bildungs- und Berufsberatung im Bildungswesen), eine Agentur des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, fördert und entwickelt praktische Beratungsangebote in allen Bereichen des Bildungswesens und leistet einen Beitrag zur Politikgestaltung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Im Weißbuch zur Erwachsenenbildung aus dem Jahre 2000 schlug die Regierung die Einrichtung eines *National Adult Guidance and Counselling Service* (nationaler Bildungs- und Berufsberatungsdienst für Erwachsene) vor, für den für den Zeitraum 2000–2006 35 Millionen EUR bereitgestellt werden sollten. Der geplante Dienst soll persönliche Orientierungs-, Bildungs- und Berufsberatungsmaßnahmen anbieten und in der Phase vor dem Eintritt in die Erwachsenenbildung, bei Beginn des jeweiligen Bildungsgangs, während des Bildungsgangs und unmittelbar vor dessen Abschluss verfügbar sein.

Im Bericht der Task Force zum lebenslangen Lernen von 2002 wurde die Entwicklung einer einzigen landesweiten Bildungsinformationsstelle empfohlen (der „nationalen Bildungs-Hotline“ – *National Learning Line*). Dieser Dienst sollte Informationen in Bezug auf das lebenslange Lernen zusammentragen und diese über eine telefonische Hotline und im Internet sowie in behindertengerechten Medien bereitstellen. Die Website zum Thema Lernen sollte auch Links zu weiteren relevanten Websites enthalten.

9.3. Sonstige Beratungsangebote

Die FÁS unterhält landesweite Arbeitsvermittlungsstellen an über 134 Standorten sowie 25 weitere Dienststellen in benachteiligten Gebieten. Berufsberatungs- und Orientierungsmaßnahmen werden den von der FÁS betreuten Personen als allgemeiner Grundanspruch bereitgestellt. Die Berufsberatung umfasst individuelle Interviews, IKT – Berufsinformationssdatenbanken, telefonische Auskünfte, psychologische Tests und berufliche Praktika.

Zu den in jüngster Zeit ergriffenen Initiativen gehören die Einrichtung eines landesweiten internetbasierten Callcenters zur Meldung von freien Stellen, CALLNET, und die Entwicklung eines multimedialen Softwarepaketes zur Berufslaufbahnberatung – *Career Directions*. Letzteres wurde 2002 aktualisiert und umfasst jetzt eine umfangreiche Datenbank mit Berufsinformationen. Dieses interaktive Programm ermöglicht dem Benutzer die Vornahme von Selbstbewertungen und bietet Zugriff auf eine Berufsdatenbank, die Informationen zu über 720 Berufslaufbahnen enthält. *Career Directions* ist als Multimedia-CD erhältlich und außerdem online unter www.careerdirections.ie und über die Website der FÁS abrufbar.

Es gibt über 30 *Youth Information Centres* (YIC: Jugendinformationszentren) in ganz Irland, die von verschiedenen Jugendorganisationen verwaltet werden. Die Jugendinformationszentren geben Auskünfte zu einer Fülle von Themen, darunter auch Beschäftigungsfragen, kommunale Dienstleistungen und Bildungs- und Berufsbildungsangebote. Im Rahmen des *Youthreach*-Programms für Schulabbrecher (vgl. Abschnitt 4.5) läuft ein Pilotprojekt zur Bereitstellung von Beratungs-, Orientierungs- und psychologischen Betreuungsmaßnahmen.

9.4. Bildungs- und Berufsberater

In den Schulen der Sekundarstufe tätige Berufsberater sind ausgebildete Lehrer (vgl. Abschnitt 6.2), die nach Abschluss ihrer Lehrerausbildung eine Zusatzqualifikation im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung erworben haben. Sie werden als Lehrkräfte beschäftigt und nehmen unter Umständen während eines Teils ihrer Arbeitszeit normale Unterrichtsaufgaben wahr.

Das 1968 gegründete *Institute of Guidance Counsellors* (Vereinigung der Bildungs- und Berufsberater) ist ein Berufsverband, der über 900 an Schulen der Sekundarstufe und in anderen Bereichen tätige Bildungs- und Berufsberater repräsentiert. Die Vereinigung fungiert als Verbindungsorgan und Interessenvertretung gegenüber Ministerien, Unternehmerorganisationen und Gewerkschaften, nationalen Elternvereinigungen, Hochschulen und Fachausbildungseinrichtungen, Beschäftigungs- und Berufsbildungsagenturen, Vertretern der Wirtschaft und einem breiten Spektrum von Nichtregierungsorganisationen. Die Vereinigung der Bildungs- und Berufsberater hat einen eigenen Verhaltenskodex und setzt sich für die Anwendung von Leistungsmaßstäben für die Zulassung zum Beruf ein. Sie fördert die berufliche Weiterentwicklung ihrer Mitglieder durch berufsbegleitende Fortbildungsmaßnahmen.

Die Mitarbeiter der Arbeitsvermittlungsstellen der FÁS verfügen selbst über Berufserfahrung aus der Arbeitswelt. Sie besitzen eine besondere Eignung zur diesbezüglichen Beratung und Orientierung, doch werden von ihnen nicht unbedingt formale Qualifikationen vorausgesetzt. Dennoch hat die FÁS in Zusammenarbeit mit der *National University of Ireland* (NUI) in Maynooth einen staatlichen Befähigungsnachweis im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung und einen tertiären Abschluss (*Diploma/Higer Diploma*) im Fach Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene entwickelt. Den Mitarbeitern der FÁS wird der Erwerb dieser Qualifikationen empfohlen und ermöglicht.

Die Mitarbeiter des Programms *Youthreach* wurden in nicht formalen Beratungskompetenzen im Rahmen der EU-Beschäftigungsinitiative geschult.

10. Finanzierung: Investitionen in die Humanressourcen

10.1. Allgemeine Übersicht und Finanzierungspolitik

Die Berufsbildung junger Menschen vor dem Eintritt ins Erwerbsleben und Berufsbildungsmaßnahmen für Arbeitslose werden zum größten Teil aus Mitteln der öffentlichen Hand finanziert. Diese Mittel werden hauptsächlich über das Ministerium für Bildung und Wissenschaft und das Ministerium für Gewerbe, Handel und Beschäftigung verteilt. Diese beiden Ministerien erhalten eine jährliche Mittelzuweisung, die vom Finanzminister bekannt gegeben und vom Parlament genehmigt wird. Die Gelder werden von den Ministerien ihrerseits an verschiedene Vermittlungsorgane weitergeleitet (vgl. Abschnitt 3.1.1), die diese entweder unmittelbar für die Veranstaltung von Berufsbildungsmaßnahmen verwenden oder Berufsbildungsanbietern auf einer untergeordneten Ebene zur Verfügung stellen.

Irland bezieht zudem finanzielle Mittel von der Europäischen Union, die vom Europäischen Sozialfonds im Rahmen des *Employment and Human Resources Development Operational Programme* (EHRDOP: operationelles Programm zur Förderung der Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung) bereitgestellt werden. Letzteres ist Teil des nationalen Entwicklungsplans/gemeinschaftlichen Förderkonzepts 2000–2006.

Die Politik der Regierung gründet sich auf den Grundsatz, dass die Verantwortung für die Weiterbildung von Arbeitnehmern in erster Linie den Arbeitgebern zufällt. Demgemäß tragen die Arbeitgeber den Hauptteil der Kosten für die Personalfortbildung, wenngleich für einige Formen der betrieblichen Weiterbildung auch öffentlichen Beihilfen bereitgestellt werden (vgl. hierzu Abschnitt 5.2.1).

Durch den *National Training Fund Act* (Gesetz über den Nationalen Berufsbildungsfonds) aus dem Jahre 2000 wurde ein spezieller Fonds zur Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitsuchende eingerichtet. Abschnitt 7 dieses Gesetzes regelt die Auszahlung von Mitteln aus dem Fonds zu folgenden Zwecken:

- (a) zur Anhebung des Qualifikationsstands von Arbeitnehmern;
- (b) zur Veranstaltung von Berufsbildungsmaßnahmen für diejenigen, die Qualifikationen im Hinblick auf die Aufnahme einer Beschäftigung erwerben möchten;
- (c) zur Bereitstellung von Informationen in Bezug auf existierende oder wahrscheinliche zukünftige Qualifikationserfordernisse der Wirtschaft.

Der *National Training Fund* (NTF: Nationaler Berufsbildungsfonds) wird durch eine von den Arbeitgebern erhobene Abgabe in Höhe von 0,7 % des Einkommens der Arbeitnehmer finanziert. Sie umfasst rund 75 % aller versicherungspflichtigen Beschäftigten und wird als Teil der einkommensbezogenen staatlichen Sozialversicherungsabgaben entrichtet, die vom Ministeri-

um für Soziales und Familie verwaltet werden. Im Jahre 2002 wurden aus dem Fonds insgesamt 204,5 Millionen EUR für anerkannte Berufsbildungsmaßnahmen gezahlt, die von Organisationen wie der FÁS und *Enterprise Ireland* verwaltet wurden. Auch unter der Führung von Unternehmen laufende Programme, so z. B. diejenigen im Rahmen der *Skillnets* (vgl. Abschnitt 5.2.1 oben), werden mit Mitteln des nationalen Berufsbildungsfonds gefördert. Die förderungswürdigen Maßnahmen werden vom Minister für Gewerbe, Handel und Beschäftigung genehmigt. Die Höhe der für die verschiedenen Maßnahmen bereitzustellenden Geldbeträge wird daraufhin vom Finanzminister gebilligt.

In Irland werden keine umfassenden statistischen Daten über Ausgaben für die Berufsbildung erhoben. Allerdings ist der überwiegende Teil der Berufsbildungsmaßnahmen in den nationalen Entwicklungsplan/EHRDOP 2000–2006 einbezogen. In Tabelle 7 unten sind sämtliche im Rahmen des EHRDOP laufenden Maßnahmen erfasst, mit Ausnahme solcher, die primär der Beschäftigung dienen, wie etwa das Programm *Community Employment* (Gemeinnützige Beschäftigung) oder beschäftigungsfördernde Maßnahmen. Die Maßnahmen werden grundsätzlich nach den vier Aktionsschwerpunkten der Europäischen Beschäftigungsleitlinien geordnet. Im Großen und Ganzen erfassen diese Daten alle öffentlich finanzierten Berufsbildungsaktivitäten für Arbeitslose, postsekundäre weiterführende Bildungsmaßnahmen und nichtuniversitäre tertiäre Bildungsgänge. Die Gesamtausgaben beliefen sich im Jahre 2002 auf 1,507 Milliarden EUR verglichen mit 1,137 Milliarden EUR im Jahre 2000.

Tabelle 7: Finanzierung von Berufsbildungsmaßnahmen über das operationelle Programm zur Förderung der Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung (EHRDOP) 2000-2006, in Millionen Euro

Aktions-schwerpunkt	Gesamtausgaben			ESF-Fördermittel		
	2000	2001	2002	2000	2001	2002
Beschäftigungsfähigkeit	362	502	560	89	88	62
Unternehmergeist	30	18	21	11	7	8
Anpassungsfähigkeit	402	400	420	15	20	24
Chancengleichheit	0	1	2	0	0	1
Sonstige	342	509	504	0	0	0
Insgesamt	1 137	1 430	1 507	115	115	95

Quelle: FÁS

Der Schwerpunkt **Beschäftigungsfähigkeit** bezieht sich auf die Vorbereitung von Menschen auf die Aufnahme einer Beschäftigung – in der Regel sind dies entweder junge Menschen oder Arbeitslose. Die Entwicklung des **Unternehmergeistes** beinhaltet sowohl die Unterstützung von Unternehmensgründungen als auch die Förderung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in bestehenden Unternehmen. Die Förderung der **Anpassungsfähigkeit** umfasst verschiedene Maßnahmen, die im weitesten Sinne auf das lebenslange Lernen oder die allgemeine oder berufliche Weiterbildung ausgerichtet sind. Der Aktionsschwerpunkt **Chancengleichheit** ist eine sehr kleine Maßnahme, durch die spezielle Initiativen finanziert werden.

Reguläre Initiativen zur Förderung der Chancengleichheit der Geschlechter sind in die anderen drei Schwerpunktbereiche eingegliedert. Die „**sonstigen**“ Maßnahmen beziehen sich in erster Linie auf Investitionen in die bauliche und materielle Infrastruktur des Bildungswesens.

10.2. Finanzierung der beruflichen Erstausbildung⁽⁴⁾

10.2.1. Finanzierung der beruflichen Bildung in der Sekundarstufe

Die innerhalb des Bildungswesens erfolgende berufliche Erstausbildung wird vorwiegend vom Staat finanziert. Einen bedeutenden finanziellen Beitrag leistet ferner der Europäische Sozialfonds, während ein geringerer Betrag von einzelnen Bürgern und Unternehmen aufgebracht wird.

Im Falle der allgemein bildenden Sekundarschulen und Gemeinschafts-/Gesamtschulen bezieht jedes Schulverwaltungsgremium finanzielle Mittel unmittelbar vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft. Im Falle der berufsbildenden Sekundarschulen erfolgt die Zuweisung der Mittel über die VEC (Berufsbildungsausschüsse, vgl. Abschnitt 4.2 oben), die sie an die berufsbildenden Sekundarschulen in ihrem Zuständigkeitsbereich verteilen. Im Rahmen eines jährlichen Antragsverfahrens beantragen die Schulen bzw. die VEC beim Ministerium für Bildung und Wissenschaft die Bereitstellung einer bestimmten Zahl von Ausbildungsplätzen und erhalten hierfür vom Ministerium eine Genehmigung. Die Zuweisung der Mittel zur Finanzierung erfolgt anhand einer Formel, die sich auf eine genormte Schüler-Lehrer-Relation gründet.

Die Schulen sind verpflichtet, einen bestimmten Prozentsatz der nicht für die Vergütung von Lehrkräften bestimmten staatlichen Mittelbewilligungen als „örtlichen Beitrag“ selbst zu beschaffen. Ebenso müssen sie für den ersten Teil des Gehalts jeder Lehrkraft selbst aufkommen. Die hierzu erforderlichen Gelder werden durch verschiedene Spendenaktionen beschafft, die von den Schulverwaltungsgremien organisiert werden, und können auch Beiträge aus kirchlichen Quellen umfassen. Schulen in der Trägerschaft der VEC erhalten einen kleinen (zusätzlichen) finanziellen Beitrag aus den Haushalten der VEC. Gelegentlich nehmen Schulen und insbesondere tertiäre Bildungseinrichtungen auch Geld- oder Sachspenden von örtlichen Unternehmen entgegen.

⁽⁴⁾ Die für spezielle Berufsbildungsmaßnahmen und -programme aufgewendeten Beträge sind oft an anderer Stelle in diesem Dokument aufgeführt, vor allem in den Abschnitten 4 und 5 oben.

10.2.2. Finanzierung der beruflichen Bildung im tertiären Bereich

Jedes *Institute of Technology* (IT: Fachhochschule) stellt einen strategischen Fünfjahresplan auf. Vor der Einführung neuer Studiengänge muss das betreffende IT die Genehmigung des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft einholen. Jedes Jahr wird jedem IT vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft eine bestimmte Anzahl von Studienplätzen und eine entsprechende personelle Ausstattung bewilligt. Ferner erhält das jeweilige IT eine Mittelzuweisung, die die nicht durch die Vergütung von Lehrkräften bedingten Kosten decken soll, sowie einen Pauschalzuschuss für jeden Studierenden, der gemeinhin als „*ESF tuition fee*“ („ESF-Studiengebühr“) bezeichnet wird.

Den an einem IT Studierenden und Teilnehmern an *Post-Leaving-Certificate*-Kursen können nach einer Bedürftigkeitsfeststellung Unterhaltsbeihilfen gewährt werden. Jeder Gemeindeverwaltung obliegt die Zahlung von Unterhaltsbeihilfen an die in ihrem Zuständigkeitsbereich wohnhaften Studierenden und Kursteilnehmer; die Kosten für diese Beihilfen werden den örtlichen Behörden vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft zurückerstattet. Behinderte haben Anspruch auf besondere finanzielle Förderung. Außerdem gibt es zusätzliche Beihilfen für Studierende und Kursteilnehmer aus gesellschaftlich extrem benachteiligten Gruppen.

10.2.3. Finanzierung der Lehrlingsausbildung

Die Lehrlingsausbildung wird vom Staat, von den Arbeitgebern und indirekt von den Auszubildenden selbst finanziert. Lehrlinge werden von Unternehmen auf der Grundlage eines Lehrlingsausbildungsvertrags beschäftigt. Sie erhalten eine Lehrlingsvergütung, die je nach Ausbildungsjahr unterschiedlich hoch ist und einem bestimmten prozentualen Anteil des vollen Lohns eines (erwachsenen) Facharbeiters entspricht. In den betrieblichen Ausbildungssphasen zahlt der Arbeitgeber die Lehrlingsvergütung und trägt alle sonstigen in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten. Während der außerbetrieblichen Bildungs- und Ausbildung斯phase zahlt der Staat über die FAS den Lehrlingen eine Ausbildungsvergütung in Höhe ihrer betrieblichen Lehrlingsvergütung. Die Kosten für die Lehrlingsausbildung werden durch den nationalen Berufsbildungsfonds finanziert. Die Gesamtausgaben der öffentlichen Hand für das Lehrlingsausbildungssystem lagen im Jahre 2002 bei 159 Millionen EUR, wovon sich 131 Millionen EUR auf die FAS und 28 Millionen EUR auf das Bildungswesen verteilten.

10.3. Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung für Erwachsene

Im Allgemeinen werden die Kosten der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung von Erwachsenen von den einzelnen Bürgern selbst getragen. Es existiert kein umfassendes System der bezahlten Freistellung zu Bildungs- oder Ausbildungszwecken (Bildungsurlaub). Erwachsene, die an Teilzeit- oder Abendkursen teilnehmen, tragen im Normalfall selbst die vollen Kosten. Die Hauptausnahmen hiervon bilden Fälle, in denen der Arbeitgeber die Kosten über-

nimmt oder der Bildungsteilnehmer arbeitslos ist oder einer anerkannten benachteiligten Gruppe angehört (siehe unten). Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft stellt Mittel für eine Reihe von Programmen zur Förderung der Lese- und Schreibfertigkeiten Erwachsener mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds bereit. Alle Maßnahmen dieser Art werden gebührenfrei angeboten.

Eine Förderung für die Teilnahme an Teilzeitkursen im tertiären Bildungsbereich wird den Bürgern in Form von Einkommensteuerermäßigungen gewährt. Im Rahmen der Maßnahmen des nationalen Entwicklungsplans zur Förderung der sozialen Eingliederung ist im Zeitraum 2000–2006 die Bereitstellung von Mitteln in Höhe von 120 Millionen EUR zur Ermöglichung des Zugangs zum tertiären Bildungsbereich für Studierende aus benachteiligten Gebieten, ältere Studierende und behinderte Studierende vorgesehen.

Eine Reihe weiterer Sozialversicherungsleistungen wird derzeit zur Verfügung gestellt, und die Zahl der Studierenden, die Anspruch auf eine Förderung im Rahmen dieses Programms haben, dürfte sich im Studienjahr 2002/03 voraussichtlich auf 7000 verdoppeln.

10.4. Finanzierung der betrieblichen beruflichen Weiterbildung

Die Veranstaltung von innerbetrieblichen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen erfolgt vollkommen freiwillig. Allerdings stellt der Staat finanzielle Mittel zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung zur Verfügung. Bis Ende 2002 unterhielt die FÁS ein Weiterbildungsförderprogramm (*Training Support Scheme*) für kleine und mittlere Unternehmen in bestimmten Wirtschaftszweigen. Im Rahmen dieses Programms wurden Zuschüsse zu den Kosten der Weiterbildung an anerkannten Ausbildungszentren gezahlt. Der Umfang dieser finanziellen Beihilfen fiel je nach Betriebsgröße unterschiedlich aus und bewegte sich zwischen 70 % für Kleinbetriebe und 50 % für Betriebe mit 51 bis 150 Beschäftigten. Ein ähnliches Förderprogramm bestand auch im Baugewerbe. Diese Programme wurden im Jahre 2003 durch ein neu geschaffenes *Competency Development Programme* (Kompetenzentwicklungsprogramm) ersetzt, mit dem die Weiterbildung von beschäftigten Arbeitnehmern in einer Reihe von Wirtschafts- und Gewerbezweigen gefördert werden soll (vgl. hierzu Abschnitt 5.2.1).

Enterprise Ireland stellt Zuschüsse zur Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen eines Unternehmensentwicklungsplans in anerkannten Betrieben im produzierenden Gewerbe und im international operierenden Dienstleistungsbereich bereit. Die Höhe der Beihilfen ist von einer Reihe von Faktoren abhängig, so u. a. der Region, der Betriebsgröße und dem Entwicklungsstadium des Unternehmens.

Wie aus der zweiten europaweiten Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS 2, vgl. Abschnitt 5.2.1 oben) hervorging, wendeten im Jahre 1999 irische Betriebe 364 Millionen EUR für Weiterbildungsmaßnahmen auf. Dies entsprach 2,4 % der betrieblichen Personalkosten. Die durchschnittlichen Ausgaben pro beschäftigten Arbeitnehmer lagen bei 600 EUR. Der größte Teil der Kosten entfiel auf die Vergütung von betriebsexternen Ausbildungsanbietern (118 Millionen EUR), die Lohn- und Gehaltskosten für Beschäftigte

während ihrer Schulungsteilnahme (145 Millionen EUR) und die Lohn- und Gehaltskosten für die mit Schulungsaufgaben betrauten Betriebsangehörigen (85 Millionen EUR). Außerdem zahlten Unternehmen 5 Millionen EUR an Abgaben an die FÁS und erhielten 9 Millionen EUR in Form von Beihilfen und Subventionen.

10.5. Finanzierung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitslosen und anderen sozial ausgegrenzten Personen

Im Allgemeinen erhalten Arbeitslose und andere gesellschaftlich ausgegrenzte Personen eine finanzielle Unterstützung zur Ermöglichung ihrer Teilnahme an allgemeinen und beruflichen Bildungsmaßnahmen. Im Rahmen der Initiative *Back to Education* („Zurück auf die Schulbank“) (vgl. Abschnitt 5.2.4 oben) wird bestimmten Personen, z. B. Arbeitslosen, Alleinerziehenden und Behinderten, eine finanzielle Beihilfe zur Absolvierung eines tertiären Bildungsgangs oder *Post-Leaving-Certificate*-Kurses in Vollzeitform gewährt. Darüber hinaus erhalten die Bezieher dieser Beihilfe einen zusätzlichen Geldbetrag, der jegliche weitere mit der Ausbildung verbundene Kosten abdecken soll.

Das Programm „Berufsbildungschancen“, VTOS, (vgl. Abschnitt 5.2.2 oben) stellt Arbeitslosen und anderen sozial benachteiligten Gruppen finanzielle Beihilfen für die Teilnahme an Bildungsgängen der Sekundarstufe II oder im Bereich der weiterführenden Bildung bereit. Arbeitslosen wird hierbei eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe des maximalen Arbeitslosengeldes gezahlt. Andere Kategorien von Sozialleistungsempfängern erhalten ihre jeweiligen Leistungen weiter. Personen, die seit mehr als einem Jahr Sozialhilfe beziehen, wird eine zusätzliche Prämie gezahlt. Im Jahre 2002 wurden 46,814 Milliarden EUR zur Förderung von 5708 Personen bereitgestellt, die dieses Programm in Anspruch nahmen.

Die FÁS zahlt Ausbildungsbeihilfen an alle nicht erwerbstätigen Personen, die an ihren Vollzeitausbildungsgängen teilnehmen. Der Beihilfesatz entspricht dabei ungefähr der Höhe des Arbeitslosengeldes; Personen mit abhängigen erwachsenen Familienangehörigen oder Kindern erhalten zusätzliche Zahlungen. Auch für die von *Fáilte Ireland* veranstalteten Kurse für Arbeitslose gelten die Grundsätze der Gebührenfreiheit und Gewährung von Ausbildungsbeihilfen, die an die Arbeitslosengeldsätze gekoppelt sind.

Die Zuteilung der finanziellen Mittel für diese Leistungen erfolgt über den üblichen Verfahrensweg vom Finanzministerium an das jeweils zuständige Ministerium und von dort aus an die auszahlende Einrichtung.

Im Laufe der letzten Jahre erfolgte eine Ausweitung der Palette von Programmen zur Zahlung von Beihilfen, durch die eine größere Zahl von gesellschaftlich benachteiligten Personen dazu ermutigt werden soll, eine Aus- oder Weiterbildung aufzunehmen oder wieder aufzunehmen. Ein weiterer Trend war die wachsende Erkenntnis, dass die Kosten für die Kinderbetreuung ein potenzielles Hindernis für die Bildungsteilnahme darstellen, was zu einer wachsenden Bereitschaft geführt hat, öffentliche Gelder zur Bestreitung dieser Kosten zur Verfügung zu stellen.

11. Internationale Dimension – auf dem Weg zu einem europäischen Raum des lebenslangen Lernens

11.1. Nationale Strategien in Verbindung mit politischen Initiativen und Programmen auf EU-Ebene

Die EU spielt im Bereich der beruflichen Bildung in Irland eine bedeutende Rolle. Sie ist zugleich einer der wichtigsten Geldgeber für die Berufsbildung (vgl. Abschnitt 10.1) und leistet wesentliche Beiträge zur Berufsbildungspolitik. Dies erfolgt in Form der Erörterung, Festlegung und Überwachung von Programmen zur Verteilung der Fördergelder aus den Strukturfonds sowie durch die Förderung von Innovationen und der Anwendung bewährter Verfahrensweisen, die aus verschiedenen EU-Programmen, so z. B. Leonardo da Vinci und dessen Vorgängern, hervorgegangen sind. Ebenso übt die Berufsbildungspolitik der EU, die von der Europäischen Kommission entwickelt und in den Politikdokumenten des Rates einvernehmlich festgelegt wird, einen nachhaltigen Einfluss auf die politischen Entscheidungsträger in Irland aus.

Der nationale Entwicklungsplan für den Zeitraum 2000–2006 steckt die Entwicklungsstrategie der Regierung ab, insbesondere die Bereiche, die mit Mitteln der Europäischen Union gefördert werden. Allgemeine und berufliche Bildungsmaßnahmen sind Teil des *Employment and Human Resources Development Operational Programme 2000–2006* (EHRDOP). Dieses Programm wurde in hohem Maße von der europäischen Beschäftigungsstrategie beeinflusst.

Im Juni 1999 unterzeichneten die in Bologna versammelten europäischen Bildungsminister eine programmatische Erklärung mit Blick auf die Einrichtung eines europäischen Hochschulraums bis zum Jahre 2010. Seit Bologna sind in Bezug auf die Entwicklung eines auf zwei Studienzyklen basierenden Hochschulbildungssystems, die Einführung eines Systems von leicht verständlichen und vergleichbaren Abschlüssen, die Entwicklung eines Leistungspunktesystems, die Förderung der Qualitätssicherung, die Förderung der Mobilität und die Förderung der europäischen Dimension der Hochschulbildung erhebliche Fortschritte erzielt worden. In Irland wurden mittlerweile Maßnahmen in die Wege geleitet, die diese Ziele unterstützen und Beiträge zur weiteren Zusammenarbeit im Rahmen des Bologna-Prozesses leisten sollen.

Analog dazu sieht die Entschließung von Kopenhagen (2002) einen europaweiten Prozess der Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung vor. Diese umfasst Arbeiten in Bezug auf die Transparenz, die Beratung und Orientierung, die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, die Anrechnung von Ausbildungsleistungen, die Qualitätssicherung und die Entwicklung der europäischen Dimension der beruflichen Bildung. Irland trägt zu den Tätig-

keiten in diesen Bereichen bei, und zwar vor allem zur Anrechnung von Ausbildungsleistungen und zur Qualitätssicherung.

Das Memorandum der Europäischen Kommission über lebenslanges Lernen aus dem Jahre 2000 hat die Arbeit der politischen Entscheidungsträger in Irland nachhaltig beeinflusst. In Bezug auf das Memorandum wurde ein weitreichender Konsultationsprozess in Gang gesetzt, der auch einen Orientierungspunkt für die Arbeit der Task Force zum lebenslangen Lernen lieferte (vgl. Abschnitt 2.1).

11.2. Auswirkungen der Europäisierung/Internationalisierung auf Bildung und Berufsbildung

Wenngleich sich die allgemeine und berufliche Bildung in Irland gemeinhin an national vorgegebenen Curricula orientiert, gab es doch in der Vergangenheit zahlreiche Kooperations-Initiativen kleineren Maßstabs mit anderen EU-Staaten. Viele dieser Initiativen wurden im Rahmen von EU-Programmen wie z. B. Leonardo da Vinci, Sokrates und Adapt entwickelt. Im Hinblick auf die Förderung des Fremdsprachenlernens im Hochschulbereich werden Studierende dazu ermutigt, ein Studienjahr im Ausland zu absolvieren, und erhalten hierfür finanzielle Unterstützung. Einige Teilnehmer des Übergangsjahres im *senior cycle* der Sekundarstufe (vgl. Abschnitt 4.4.2 oben) erhalten vonseiten ihrer Schule die Möglichkeit, zur Verbesserung ihrer Fremdsprachenkenntnisse bis zu einem Monat in einem anderen europäischen Land zu verbringen. Auch einige Programme der FÁS, die ein bis zu drei Monate langes Auslandspraktikum umfassen, bieten Gelegenheit zum Fremdsprachentraining.

Bei einer Reihe von Maßnahmen ist die Sammlung von Berufserfahrungen im Ausland zum Zwecke der persönlichen Weiterentwicklung vorgesehen. So werden beispielsweise Hochschulabsolventen auf Auslandsstellen vermittelt, wo sie durch ihre Arbeit Gelegenheit erhalten, ihre Fremdsprachenkenntnisse auszubauen und wertvolle berufliche Auslandserfahrungen zu sammeln. Sowohl der irische Arbeitgeberverband (IBEC) als auch die FÁS sind an Initiativen dieser Art beteiligt.

Das Programm *Wider Horizon* (Horizonerweiterung) ist ein Ausbildungs- und Arbeitspraktikumsprogramm für benachteiligte junge Menschen zwischen 18 und 28 Jahren. Es zielt in erster Linie darauf ab, die Beziehungen zwischen den verschiedenen Gemeinschaften in Nordirland und mit der Republik Irland zu fördern. Im Rahmen des Programms durchlaufen gemischte Gruppen von Auszubildenden eine vorbereitende Ausbildung und im Anschluss daran ein Ausbildungs-/Arbeitspraktikum im Ausland. Im Jahre 2001 liefen 54 derartige Projekte mit 1130 jungen Menschen. Die Auslandspraktika wurden in den USA, Kanada und Australien absolviert. Eine weitere grenzüberschreitende Initiative in diesem Bereich ist das *Interact*-Programm, das auf extrem benachteiligte 16- und 17-jährige Jugendliche ausgerichtet ist. Das Schwergewicht dieser Maßnahme, die insgesamt 30 Tage dauert, liegt auf der Vermittlung einer allgemeinen grundlegenden Ausbildung.

Der Europäische Computerführerschein (ECDL) hat sich mittlerweile zum Standardqualifikationsnachweis für Personen entwickelt, die anwendungsbezogene EDV-Kurse absolvieren. Die FÁS bietet allen Kursteilnehmern an ihren Ausbildungszentren die Möglichkeit an, den Europäischen Computerführerschein entweder als Teil ihres regulären Kursprogramms oder über das internetbasierte *FÁS Net College* zu erwerben.

Anhang 1: Abkürzungen und Akronyme

AnCO	(frühere) Behörde für gewerbliche Ausbildung (später FÁS)
BTEI	<i>Back to Education Initiative</i> (Initiative „Zurück auf die Schulbank“)
CERT	<i>Council for Education, Recruitment and Training (Hotels, Catering and Tourism Industry)</i> (Staatliche Behörde für die Ausbildung und Beschäftigung im Fremdenverkehrsgewerbe, seit kurzem <i>Fáilte Ireland</i>)
ECDL	Europäischer Computerführerschein
EHRDOP	<i>Employment and Human Resources Development Operational Programme</i> (Operationelles Programm zur Förderung der Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung)
ESRI	<i>Economic and Social Research Institute</i> (Wirtschafts- und Sozialforschungsinstitut)
FÁS	<i>Foras Áiseanna Saothair</i> (Berufsbildungs- und Beschäftigungsbehörde)
FETAC	<i>Further Education and Training Awards Council</i> (Rat zur Vergabe von weiterführenden Bildungs- und Ausbildungsabschlüssen)
Forfás	<i>National Policy and Advisory Board for Enterprise, Trade, Science, Technology and Innovation</i> (Nationaler Politik- und Beratungsausschuss für Gewerbe, Handel, Wissenschaft, Technologie und Innovation)
HEA	<i>Higher Education Authority</i> (Staatliche Hochschulbehörde)
HETAC	<i>Higher Education and Training Awards Council</i> (Rat zur Vergabe von Hochschulabschlüssen)
IBEC	<i>Irish Business and Employers Confederation</i> (Verband irischer Unternehmer und Arbeitgeber)
ICTU	<i>Irish Congress of Trade Unions</i> (Irischer Gewerkschaftsbund)
IITD	<i>Irish Institute of Training and Development</i> (Irisches Institut für Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung)
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologien
ISCED	Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen

IT	<i>Institute of Technology</i> (Fachhochschule)
LCA	<i>Leaving Certificate Applied</i> (zum Abschluss der Sekundarstufe II führender praktischer Ausbildungsgang)
LCVP	<i>Leaving Certificate Vocational Programme</i> (zum Abschluss der Sekundarstufe II führender beruflicher Ausbildungsgang)
NALA	<i>National Adult Literacy Agency</i> (Nationale Agentur für die Förderung der Les- und Schreibfertigkeiten Erwachsener)
NALC	<i>National Adult Learning Council</i> (Nationaler Erwachsenenbildungsrat)
NCGE	<i>National Centre for Guidance in Education</i> (Nationales Zentrum für die Bildungs- und Berufsberatung im Bildungswesen)
NCVA	<i>National Council for Vocational Awards</i> (Nationaler Rat zur Vergabe von Berufsbildungsabschlüssen) (inzwischen durch FETAC abgelöst)
NQAI	<i>National Qualifications Authority of Ireland</i> (Nationale irische Behörde für Qualifikationsnachweise)
NTCB	<i>National Tourism Certification Board</i> (Nationale Stelle für die Vergabe von Zeugnissen im Fremdenverkehrsgewerbe)
NTF	<i>National Training Fund</i> (Nationaler Berufsbildungsfonds)
NUI	<i>National University of Ireland</i> (Nationale Universität Irlands)
Oscail	Nationales Zentrum für Fernunterricht
PLC	<i>Post Leaving Certificate</i> (an den Erwerb des Abschlusses der Sekundarstufe II anschließende Kurse)
Teagasc	<i>Agriculture and Food Development Authority</i> (Behörde für die Entwicklung der Landwirtschaft und des Nahrungsmittelgewerbes)
VEC	<i>Vocational Education Committee</i> (Berufsbildungsausschuss)
VTOS	<i>Vocational Training Opportunities Scheme</i> (Programm „Berufsbildungschancen“)
YIC	<i>Youth Information Centre</i> (Jugendinformationszentrum)

Anhang 2: Weitere Informationsquellen

A. Rechtsvorschriften

Agriculture Research, Training and Advice Act, 1988
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA18Y1988.html>

Education Act, 1998
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA51Y1998.html>

Education (Welfare) Act, 2000
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA22Y2000.html>

Employment Equality Act, 1998
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA21Y1998.html>

Equal Status Act, 2000
<http://www.gov.ie/bills28/acts/2000/a800.pdf>

Intermediate Education (Ireland) Act, 1914
(nicht in elektronischer Form erhältlich)

Industrial Training Act, 1967
http://www.irishstatutebook.ie/1967_5.html

Labour Services Act, 1987
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA15Y1987.html>

National Tourism Development Authority Act, 2003
(noch nicht in elektronischer Form erhältlich)

National Training Fund Act, 2000
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA41Y2000.html>

Qualifications (Education and Training) Act, 1999
<http://www.irlgov.ie/bills28/acts/1999/a2699.pdf>

Regional Technical Colleges Act, 1992
http://www.irishstatutebook.ie/1992_16.html

Regional Technical Colleges Act, 1992 (change of name of college) order, 1998
http://www.bailii.org/ie/legis/num_reg/rtca1992onoco1998436.txt

Teaching Council Act, 2001
<http://www.irishstatutebook.ie/ZZA8Y2001.html>

Universities Act, 1967
http://www.irishstatutebook.ie/1997_24.html

Vocational Education Act, 1930
<http://193.120.124.98/ZZA29Y1930.html>

Vocational Education (Amendment) Act, 2001
<http://www.irlgov.ie/bills28/acts/2001/a2301.pdf>

B. Ausgewählte Literatur

Adult education in an era of lifelong learning: green paper on adult education / Department of Education and Science. Dublin: Stationery Office, 1998.

An Agreed Programme for Government between Fianna Fáil and the Progressive Democrats/
Dublin: Department of the Taoiseach, 2002.
<http://www.taoiseach.gov.ie/upload/publications/1480.pdf>

Aventur, François; Möbus, Martine. *Formation professionnelle initiale et continue en Europe: visa pour l'avenir : une étude réalisée par le CEREQ à la demande du groupe Elf Aquitaine.*
2. Auflage. Paris: Magnard Vuibert Multimédia, 1999.

Die Erklärung von Bologna vom 19. Juni 1999: Gemeinsame Erklärung der europäischen Bildungsminister http://www.bologna-berlin2003.de/pdf/bologna_deu.pdf

Bildung auf einen Blick: OECD-Indikatoren 2003 / Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, OECD. Centre for Educational Research and Innovation, CERI.
Paris: OECD, 2003.

Employment and Human Resources Development Operational Programme, 2000–2006 / Department of Enterprise, Trade and Employment. Dublin: Stationery Office, 2000.

Employment and human resources development operational programme: evaluation of provision and targeting of measures / erstellt für die NDP/CSF Evaluation Unit durch Fitzpatrick Associates, Economic Consultants, in Zusammenarbeit mit ECOTEC Research and Consulting. Dublin: NDP/CSF Evaluation Unit, 2002.

Final report [of the] Training Networks Programme / Skillnets. Dublin: Skillnets, 2003.

Fox, Roger. *The CVTS2 survey: principal results for Ireland and other European countries /*
Training and Employment Authority – FÁS. Dublin: FÁS, 2002.

Fox, Roger; McGinn, Kathy. *The financing of vocational education and training in Ireland: financing portrait*. Luxemburg: EUR-OP, 2000. (Cedefop Panorama, 5107).

Freeman, Eileen; Holmes, Bryn; Tangey, Brendan. ICT for learning: an international perspective on the Irish learning initiative. In: *Proceedings of the Twelfth International Conference of the Society for Information Technology and Teacher Education (SITE 2001), March 2001*. Dublin: CRITE, 2001. Im Internet abrufbar:

<http://www.cs.tcd.ie/crite/publications/sources/site-01-policy.rtf> [Stand: 12.12.2003]

From early learning to e-learning: education and training for employability / Chambers of Commerce of Ireland, CCI. Dublin: CCI, 2000.

Aspects of post-compulsory education and training in Ireland: international report from the Inspectorate : 1990-00 / Further Education Funding Council – FEFC. Coventry : FEFC, 2000. Im Internet abrufbar:

http://www.fefc.ac.uk/documents/inspectionreports/pubs_insp/ireland.pdf [Stand: 12.12.2003]

Gallaher, L. *Das Berufsbildungssystem in Irland*. Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, Cedefop. Luxemburg : EUR-OP, 1996

Heraty, Noreen; McCarthy, Alma; Morley, Michael J: Vocational education and training in the Republic of Ireland: institutional reform and policy developments since the 1960s. In: *Journal of Vocational Education and Training*, 52/2, S. 177–198. Wallingford, Oxfordshire: Triangle Journals, 2000.

National Employment Action Plan 2003-2005, Ireland / Department of Enterprise, Trade and Employment. Dublin: The Department, 2003. Im Internet abrufbar:

<http://www.entemp.ie/lfd/empactplan03.pdf> [Stand: 12.12.2003]

Kotsikis, Vangeli. *Isagogi stin epangelmatikis ekpaidefsis kai katartisis Sistimata epangelmatikis ekpaidefsi kai katartisi* 3. Auflage. Athen: Ekdoseis Ellin, 2000.

Labour market commentary, March 2003 / Training and Employment Authority (FÁS). Dublin: FÁS, 2003.

Learning for life: White Paper on Adult Education / Department of Education and Science. Dublin: Stationery Office, 2000. Im Internet abrufbar:

http://www.education.ie/servlet/blobservlet/fe_adulted_wp.pdf [Stand: 12.12.2003]

Martínez, María Jesús. Los sistemas de Formación Profesional europeos a examen : desafíos, innovaciones y perspectivas de cambio para un entorno cambiante / In: *Revista Española de Pedagogía*, Nr. 219 (August 2001), S. 301–330. Madrid: Instituto Europeo de Iniciativas Educativas, 2001.

Memorandum über Lebenslanges Lernen / Kommission der Europäischen Gemeinschaften. Generaldirektion Bildung und Kultur. Brüssel: Europäische Kommission, 2000.

Morgan, Mark. *Education 2000: International Adult Literacy Survey: results for Ireland*. Department of Education and Science. Dublin: Stationery Office, 1997.

The Irish Labour Market Review 2003, challenges facing the Irish labour market / FÁS. Dublin: FÁS, 2003

Fitzgerald, John. Medium term review 2003–2010. Dublin: ESRI, 2003

Ireland National Development Plan 2000-2006 / Government. Ireland. Dublin: Stationery Office, 1999. Im Internet abrufbar: http://www.ndp.ie/newndp/r/NDP_complete_text.PDF [Stand: 12.12.2003]

The National Framework of Qualifications, an overview / National Qualifications Authority of Ireland – NQAI. Dublin: NQAI, 2003. Im Internet abrufbar: <http://www.nqai.ie/overview.pdf> [Stand: 12.12.2003]

Reibold, Dieter K.; Schröder, Ulrike. *Die Berufsausbildung in Europa: ein internationaler Vergleich: ein Kurzüberblick über die allgemeine und berufliche Bildung in über 25 Staaten Europas*. Renningen: Expert, 1998.

Report on Symposium on open and distance learning 29-30 March 2000 / Higher Education Authority. Dublin: HEA, 2000. http://www.hea.ie/pub_rep/index.htm

Report of the Taskforce on Lifelong Learning / Taskforce on Lifelong Learning. Dublin: Stationery Office, 2002. Im Internet abrufbar: <http://www.entemp.ie/lfd/lifelong.pdf> [Stand: 12.12.2003]

Statement of strategy 03-05 / Department of Enterprise, Trade and Employment. Dublin: Department of Enterprise, Trade and Employment, 2003. Im Internet abrufbar: http://www.entemp.ie/0238_ET&E_Strategy.pdf [Stand: 12.12.2003]

Statement of strategy 2002-2005 / FÁS. Dublin: FÁS, 2001.

Sustaining progress: social partnership agreement 2003-2005 / Government of Ireland. Dublin: Stationery Office, 2003. Im Internet abrufbar: <http://www.taoiseach.gov.ie/upload/publications/2123.pdf> [Stand: 12.12.2003]

The New Deal: a plan for educational opportunity / Department of Education and Science. Dublin: Department of Education and Science, 1999.

Anhang 3: Wichtige Organisationen

A. Ministerien

Department of Education and Science
[Ministerium für Bildung und Wissenschaft]
Marlborough Street
IRL-Dublin 1.
Tel: (353-1) 873 47 00
Fax: (353-1) 878 79 32
Website: <http://www.education.ie>

Department of Enterprise, Trade and Employment
[Ministerium für Gewerbe, Handel und Beschäftigung]
Kildare Street
IRL-Dublin 2.
Tel: (353-1) 631 21 21
Fax: (353-1) 631 28 27
Website: <http://www.entemp.ie>

B. Vermittlungsorgane und sektorale Organisationen

Fáilte Ireland,
89-91 Amiens Street,
IRL-Dublin 1.
Tel: (353-1) 1850 256 256
Website (vorläufige Adresse): <http://193.95.150.11>
E-Mail: info@failteireland.ie

FÁS – Training and Employment Authority,
27-33 Upper Baggot Street,
IRL-Dublin 4.
Tel: (353-1) 607 05 00
Fax: (353-1) 607 06 00
Website: <http://www.fas.ie>
E-Mail: info@fas.ie

FETAC – Further Education and Training Awards Council,
East Point Plaza,
East Point Business Park,
IRL-Dublin 3.
Tel: (353-1) 865 9500
Fax: (353-1) 865 0067
Website: <http://www.fetac.ie>
E-Mail: information@fetac.ie

HETAC – Higher Education and Training Awards Council,
26-27 Denzille Lane,
IRL-Dublin 2.
Tel: (353-1) 631 4567
Fax: (353-1) 631 4577
Website: <http://www.hetac.ie>
E-Mail: info@hetac.ie

Higher Education Authority (HEA),
Marine House,
Clanwilliam Court,
IRL-Dublin 2.
Tel: (353-1) 661 2748
Fax: (353-1) 661 0492
Website: <http://www.hea.ie>
E-Mail: info@hea.ie

National Qualifications Authority of Ireland (NQAI),
Jervis House, (5th Floor),
Jervis Street,
IRL-Dublin 1.
Tel: (353-1) 887 15 00
Fax: (353-1) 887 15 95
Website: <http://www.nqai.ie>
E-Mail: info@nqai.ie

Teagasc – Agriculture and Food Development Authority,
19 Sandymount Avenue,
IRL-Dublin 4.
Tel: (353-1) 637 6000
Fax: (353-1) 668 8023
Website: <http://www.teagasc.ie>
E-Mail: info@hq.teagasc.ie

C. Organisationen der Sozialpartner

Irish Business and Employers Confederation (IBEC),
Confederation House,
84-86 Lower Baggot Street,
IRL-Dublin 2.
Tel: (353-1) 605 15 00
Fax: (353-1) 638 15 00
Website: <http://www.ibec.ie>

Irish Congress of Trade Unions (ICTU),
31-32 Parnell Square,
IRL-Dublin 1.
Tel: (353-1) 889 77 77
Fax: (353-1) 887 20 12
Website: <http://www.ictu.ie>
E-Mail: congress@ictu.ie

D. Sonstige Organisationen

Economic and Social Research Institute
4 Burlington Road,
IRL-Dublin 4.
Tel: (353-1) 667 1525
Fax: (353-1) 668 6231
Website: <http://www.esri.ie>
E-Mail: admin@esri.ie

Irish Vocational Education Association (IVEA),
McCann House,
99 Marlborough Road,
Donnybrook,
IRL-Dublin 4.
Tel: (353-1) 496 60 33
Fax: (353-1) 496 64 60
Website: <http://www.ivea.ie>
E-Mail: ivea@indigo.ie

Léargas – The Exchange Bureau

189-193 Parnell Street,

IRL-Dublin 1.

Tel: (353-1) 873 1411

Fax: (353-1) 873 1316

Website: <http://www.leargas.ie>

E-Mail: info@leargas.ie

National Centre for Guidance in Education (NCGE),

42-43 Prussia Street,

IRL-Dublin 7.

Tel: (353-1) 869 07 15

Website: <http://www.ncge.ie>

E-Mail: info@ncge.ie

National Centre for Technology in Education (NCTE)

Dublin City University,

IRL-Dublin 9.

Tel: (353-1) 700 82 00

Fax: (353-1)700 8210

Website: <http://www.ncte.ie>

E-Mail: info@ncte.ie

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Das Berufsbildungssystem in Irland: Kurzbeschreibung

FÁS

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004

2004 – VI, 70 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 87 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0286-4

Kat.-Nr.: TI-58-04-829-DE-C

Kostenlos – 5145 DE –

Das Berufsbildungssystem in Irland

Kurzbeschreibung

Nirgendwo in Europa war das Tempo des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandels in den vergangenen zehn Jahren höher als in Irland. In welchem Maße haben sich die Bildungs- und Berufsbildungsstrukturen verändert, um den Anforderungen dieses Wandels gerecht zu werden? In welchem Maße bildeten sie einen Faktor, der zur Ermöglichung des Wandels und der raschen Entwicklung beigetragen haben könnte? Dies sind Fragen, die in dieser kurzen Überblicksdarstellung nicht beantwortet werden können. Sie soll vielmehr die gegenwärtigen Strukturen des beruflichen Bildungssystems darstellen und die wichtigsten Trends im Bereich der Politikentwicklung aufzeigen. Sie bezeugt, dass sich in Irland eine enorme Expansion der Bildungsangebote vollzogen hat. Letztere spiegelt sich etwa im deutlich gestiegenen Bildungsstand der jüngeren Generation wider. Im vorliegenden Dokument wird kurz auf die Bemühungen um die Schaffung neuer Qualifikationssysteme eingegangen, die sicherstellen sollen, dass alle erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen anerkannt werden, unabhängig davon, ob sie berufsspezifisch oder allgemeinerer Natur sind und ob sie auf formalem, nicht formalem oder informellen Wege erworben wurden. Durch die Einführung der Perspektive des lebenslangen Lernens ist die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung in den Vordergrund gerückt und die wichtige Rolle der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung unterstrichen worden.