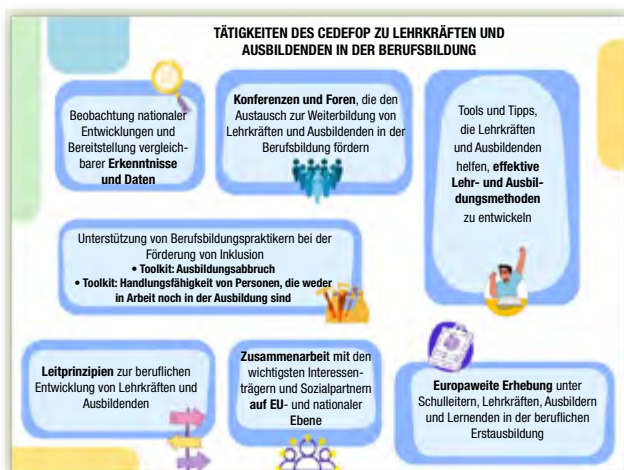




LEHRKRÄFTE UND AUSBILDENDE BRAUCHEN UNTERSTÜTZUNG, UM VERÄNDERUNGEN MITZUGESTALTEN

Die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden in der Berufsbildung ist von entscheidender Bedeutung, um sie bei der Erfüllung ihrer zahlreichen Aufgaben zu unterstützen

Lehrkräfte und Auszubildende stehen in der beruflichen Erstausbildung an vorderster Front ⁽¹⁾. Angesichts der beispiellosen Herausforderungen, die durch die Pandemie und den Krieg in der Ukraine entstanden sind, waren und sind ihr Engagement und ihre Kreativität entscheidend für die Aufrechterhaltung des Lehr- und Lernbetriebs in Schulen und Unternehmen. Lehrkräfte und Auszubildende spielen eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der Handlungsfähigkeit junger Menschen, deren Leben und Hoffnungen durch die Lockdown-Maßnahmen besonders stark beeinträchtigt wurden, und der Integration von Flüchtlingen in die europäischen Arbeitsmärkte.



Quelle: Cedefop.

Die Ausbildung und Arbeitsmarktintegration von **jungen Menschen, die weder in Arbeit noch in Aus-**

⁽¹⁾ Während einige Länder die berufliche Erstausbildung, anders als die berufliche Weiterbildung, nicht eigens geregelt haben (z. B. Irland, Polen, Slowakei), betrachten die meisten Länder die berufliche Erstausbildung als einen gesonderten Weg zur einer Qualifikation und einem Beruf, der jungen Menschen einen Zugang zum Arbeitsmarkt bietet.

bildung sind, sowie **Flüchtlingen**, Asylbewerbern und anderen schutzbedürftigen Gruppen bilden heute den Eckpfeiler qualitativ hochwertiger beruflicher Bildung ⁽²⁾ und fordern besondere **psychosoziale** und interkulturelle Kompetenzen von Lehrkräften und Auszubildenden.

Gleichzeitig bringen die Ökologisierung der europäischen Wirtschaft und die **rasche Digitalisierung vieler Arbeitsplätze**, einschließlich des Lehrerberufs selbst, weitere neue Qualifikationsanforderungen mit sich. Deshalb ist es für Lehrkräfte und Auszubildende heute wichtiger denn je, ihre eigenen Fähigkeiten zu verbessern und auf den neuesten Stand zu bringen, damit sie ihrerseits den Lernenden, Praktikanten und Auszubildenden (Selbst-)Vertrauen einflößen und ihnen zeitgemäße Kenntnisse und Fertigkeiten vermitteln können. In diesem Kurzbericht werden neue Erkenntnisse vorgestellt, die das Cedefop zur Erst- und Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden zusammengetragen hat, einschließlich vieler praktischer Beispiele ⁽³⁾.

LEHRKRÄFTE UND AUSBILDENDE: UNTERSCHIEDLICHE PROFILE UND UNTERSCHIEDLICHE QUALIFIKATIONSANFORDERUNGEN

Die Fachkräfte, die Lernende in der beruflichen Erst-

⁽²⁾ In der **Osnabrücker Erklärung** von 2020 heißt es: „Eine exzellente und inklusive europäische Berufsbildung ist auch für die Wettbewerbsfähigkeit europäischer Unternehmen und einen gut funktionierenden Arbeitsmarkt notwendig“, und es wird betont, dass es sich um die beiden Seiten derselben Medaille handelt.

⁽³⁾ Er basiert auf den **Länderberichten der nationalen ReferNet-Partner** des Cedefop zum Thema „Lehrer*innen und Ausbilder*innen in einer sich verändernden Welt“, die in der **ReferNet-Sammlung „Thematische Perspektiven“** verfügbar sind, sowie auf dem gerade erschienenen **Synthesebericht** des Cedefop.

ausbildung unterrichten und ausbilden, lassen sich in der Regel danach unterscheiden, wo und wie sie ihre Aufgaben wahrnehmen:

- Lehrkräfte, die allgemeinbildende Fächer an berufsbildenden Schulen unterrichten;
- Lehrkräfte, die berufsbezogene Fächer an berufsbildenden Schulen unterrichten. Der Unterricht der berufsbezogenen Fächer besteht aus einem theoretischen Teil, der in Schulungsräumen unterrichtet wird, und einem berufspraktischen Teil, der in Werkstätten stattfindet;
- Auszubildende, die an betrieblichen Arbeitsplätzen unterrichten.

Für diese unterschiedlichen Gruppen von Fachkräften sind unterschiedliche Qualifikationen erforderlich. Zudem benötigen sie eine maßgeschneiderte Mischung von Kompetenzen, um ihre Aufgaben ziel führend wahrnehmen zu können.

BERUFLICHE ENTWICKLUNG VON LEHRKRÄFTEN UND AUSBILDENDEN

Alle europäischen Länder verfügen über gesetzliche oder sonstige Bestimmungen, die den beruflichen Status, die Arbeit und die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften an beruflichen Schulen und – in geringerem Maße – von Auszubildenden an betrieblichen Arbeitsplätzen regeln.

Während sich die Qualifikationsanforderungen und die Erstausbildung von Lehrkräften an beruflichen Schulen und von betrieblichen Auszubildenden unterscheiden, gibt es gemeinsame Aspekte bei ihrer beruflichen Weiterbildung. Sie wird in vielen Umgebungen, darunter Seminare, Workshops, Praktika und Studienbesuche, in physischen, Online- und Hybridformaten angeboten und deckt in der Regel drei Arten von Fähigkeiten ab:

- technische oder fachliche Fähigkeiten;
- pädagogische/didaktische Fähigkeiten;
- transversale Fähigkeiten, einschließlich der zunehmend wichtigen Vermittlung von Soft Skills wie Kommunikations- und Sozialkompetenz.

Die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden wird meist von beruflichen Schulen, Ausbildungszentren und Handelskammern wahrgenommen. Auch Unternehmen, nationale und regionale Behörden und Agenturen können je nach Land hierbei eine Rolle spielen.

KASTEN 1. DAS CEDEFOP UND DER KONTEXT DER EUROPÄISCHEN POLITIK

Die maßgebliche Rolle und der berufliche Status von Lehrkräften und Auszubildenden in der beruflichen Bildung stehen seit 20 Jahren im Mittelpunkt der [verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung](#). Seit der Erklärung von Kopenhagen aus dem Jahr 2002 steht daher auch ihre berufliche Entwicklung ganz oben auf der europäischen politischen Agenda und wurde in den meisten nachfolgenden Communiqués und Schlussfolgerungen des Rates erörtert.

Das Cedefop hat den politischen Prozess auf europäischer Ebene über all die Jahre hinweg unterstützt. Von 1998 bis 2011 betrieb es ein Netzwerk für Lehrkräfte und Auszubildende (Teachers and Trainers Network, TTNNet), dessen Schwerpunkt auf der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen und Auszubildenden in den Betrieben lag. Anschließend koordinierte das Cedefop zusammen mit der Europäischen Kommission die Arbeitsgruppe ET-2020 zur beruflichen Entwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden, in die die Aktivitäten des TTNNet integriert wurden. Heute stellt die Agentur nicht nur eine Fülle von Online-Ressourcen zur Verfügung, sondern trägt auch zur Arbeit der [thematischen Arbeitsgruppen für den neuen Zyklus bis 2030](#) „Wege zum Schulerfolg“ und „Digitale Bildung: Lernen, Lehren und Bewerten“ im Rahmen des Europäischen Bildungsraums bei.

Quelle: Cedefop.

Ausbildung von Lehrkräften an Berufsschulen

In den meisten Ländern müssen Berufsschullehrer, die allgemeinbildende oder berufstheoretische Fächer unterrichten, über einen Hochschulabschluss (Bachelor oder Master) in einem verwandten Fachgebiet verfügen. Für den Unterricht von berufspraktischen Fächern reicht häufig ein berufsqualifizierender Abschluss oder ein Abschluss des Sekundarbereichs II aus. In elf europäischen Ländern wird außerdem Berufserfahrung ⁽⁴⁾ und in sechs Ländern eine staatliche Prüfung oder ein Auswahlverfahren verlangt ⁽⁵⁾. Nur sechs EU-Länder bieten spezielle Erstausbildungsprogramme für künftige Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen an ⁽⁶⁾.

Alle EU-Mitgliedstaaten sowie Island und Norwegen verlangen von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen neben dem Hochschulabschluss in einem bestimmten Studienfach eine pädagogisch-didakti-

⁽⁴⁾ Deutschland, Griechenland, Frankreich, Kroatien, Italien, Zypern, Litauen, Malta, Österreich, Polen, Slowenien und Finnland.

⁽⁵⁾ Deutschland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Malta und Slowenien.

⁽⁶⁾ Deutschland, Griechenland, Frankreich, Kroatien, Niederlande und Österreich.

sche Qualifikation. Die Ansätze der einzelnen Länder unterscheiden sich jedoch in Bezug auf die Art der Fächer, die Gegenstand dieser pädagogischen Qualifikation sind, und das Niveau, auf dem sie vermittelt werden.

Die fortlaufende berufliche Weiterbildung von Berufsschullehrkräften ist in 19 EU-Mitgliedstaaten Pflicht ⁽⁷⁾. Hierbei sind viele hinsichtlich des Zeitrahmens und/oder des Inhalts flexibel. In Österreich z. B. müssen die Lehrkräfte 15 Stunden an beruflicher Weiterbildung außerhalb der Unterrichtszeit pro Schuljahr besuchen, wobei es keine inhaltlichen Vorgaben gibt.

Ausbildung von Ausbildenden in arbeitsbasierten Umgebungen

Die Aufgaben von Ausbildenden in arbeitsbasierten Umgebungen sind unterschiedlich und reichen von der Ausbildung am Arbeitsplatz, z. B. von Auszubildenden, bis hin zu externen Beratungs- und Aufsichtsaufgaben. Ihre Qualifikationsanforderungen sind weniger eindeutig geregelt als die von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen. In Ungarn müssen betriebliche Ausbildende über einen staatlich anerkannten beruflichen Abschluss auf Sekundarebene verfügen, mindestens fünf Jahre Berufserfahrung nachweisen und eine praktische Prüfung ablegen, die von der zuständigen Handwerks- oder Industriekammer organisiert wird. Polen verlangt neben der beruflichen Qualifikation und Erfahrung auch eine pädagogische Qualifikation. Nur acht europäische Länder ⁽⁸⁾ haben spezifische Kompetenzprofile und nationale Qualifikationen festgelegt.

In zehn Ländern ⁽⁹⁾ gibt es Bestimmungen für die fortlaufende Weiterbildung von betrieblichen Ausbildenden. In Kroatien und Deutschland werden die Fortbildungsinhalte für Ausbildende von staatlichen Einrichtungen ([Kroatische Agentur für Berufsbildung](#) und [Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB](#)) festgelegt. In Estland, Rumänien und Finnland liegt diese Aufgabe bei den berufsbildenden Schulen, in Ungarn bei den Kammern, in Norwegen bei den regionalen Behörden und in Island bei der [Direktion für Bildung](#).

DIE ROLLEN VON LEHRKRÄFTEN UND AUSBILDENDEN ENTWICKELN SICH WEITER

⁽⁷⁾ Belgien, Bulgarien, Tschechien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Kroatien, Italien, Zypern, Lettland, Litauen, Luxemburg, Ungarn, Malta, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien und Schweden.

⁽⁸⁾ Tschechien, Estland, Frankreich, Deutschland, Lettland, Litauen, Norwegen und Polen.

⁽⁹⁾ Belgien, Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Kroatien, Italien, Lettland, Ungarn, Polen und Slowenien.

An der Schnittstelle zwischen Berufsbildung und Arbeit

In ihrer zentralen Stellung zwischen Arbeitsmarkt und Berufsbildung teilen Lehrkräfte und Ausbildende ihr Wissen aus beiden Welten und tragen so zur Qualität und Relevanz des Berufsbildungsangebots bei. Um ihren vielfältigen Aufgaben gerecht zu werden und den aktuellen und neuen Anforderungen gerecht zu werden, benötigen sie jedoch die richtige Mischung von Fähigkeiten.

KASTEN 2. AUSBILDERQUALIFIKATION AUF HOCHSCHULEBENE

In Deutschland können betriebliche Ausbildende zwei weiterführende berufliche Qualifikationen erwerben, die an ihr berufliches Umfeld gebunden sind: [Geprüfte Aus- und Weiterbildungspädagogin/Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge](#) (EQR-Niveau 6) und [Geprüfte Berufspädagogin/Geprüfter Berufspädagoge](#) (EQR-Niveau 7). Beide bieten Pädagogik- und Managementkompetenzen und berechtigen Ausbildende, zusätzliche Aufgaben zu übernehmen, wie z. B. die Auswahl von Auszubildenden oder die Leitung der Ausbildung. Zu den Berufsprofilen gehören Online-Tutoring, Erstellung von Lehrmaterial, Qualitätsmanagement, Kompetenzzermittlung, Durchführung von Prüfungen, Betreuung und Führung von Ausbildenden und Facharbeitern, die die Ausbildung durchführen.

Quelle: [ReferNet Deutschland/Cedefop](#).

Um das Berufsbildungsangebot besser mit dem Bedarf und den Möglichkeiten des Arbeitsmarktes zu verknüpfen, fördern viele europäische Länder Partnerschaften zwischen berufsbildenden Schulen und Unternehmen. Die häufigste formale Verbindung ist eine von beiden Parteien unterzeichnete Vereinbarung, die die Koordinierung und Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Ausbildenden und berufsbildenden Schulen ermöglicht. In Frankreich, Luxemburg, den Niederlanden und Finnland umfasst die Zusammenarbeit Praktikumsvereinbarungen und Lehrverträge, während sie in Deutschland gemeinsame Prüfungsausschüsse umfasst und in Polen die Anwesenheit betrieblicher Ausbilder im Lehrerausschuss einer Schule ermöglicht.

In ganz Europa gibt es zahlreiche Initiativen, die Lehrkräften an berufsbildenden Schulen die Möglichkeit bieten, praktische Erfahrungen in Unternehmen zu sammeln. Die österreichische [Seitenwechsel-Initiative](#) erlaubt es Lehrkräften, 12 Monate lang umfassende praktische Erfahrungen in einem Unternehmen zu sammeln, bevor sie an ihre Schule zurückkehren. Finnland bietet ähnliche Vermittlungsprogramme für Lehrkräfte an. Das französische Programm [Ingenieurs pour l'école](#) funktioniert in umgekehrter Richtung: es ermöglicht die Entsendung von Ingenieuren

und Führungskräften eines Unternehmens an eine Schule für bis zu drei Jahren, damit sie ihre praktische Berufserfahrung in den Dienst der Lernenden stellen können.

Anpassung an den Wandel

Auch die Ökologisierung und Digitalisierung vieler Arbeitsplätze, die durch die Pandemie beschleunigt wurde, verändert den Qualifikationsbedarf der Arbeitskräfte. Um darauf reagieren zu können, müssen Lehrkräfte und Auszubildende in ganz Europa ihre entsprechenden Fähigkeiten und Kenntnisse auf den neuesten Stand bringen. Gleichzeitig verändert der zunehmende Einsatz digitaler Werkzeuge und Technologien bei ihrer Arbeit die Art und Weise, wie sie mit den Lernenden kommunizieren, und ermöglicht dank neuer Online- und gemischter Ausbildungsformate eine flexible und personalisierte Interaktion.

KASTEN 3. GRÜNE KOMPETENZEN FÜR LEHRKRÄFTE UND AUSBILDENDE IN KROATIEN

Die kroatische [Agentur für Berufsbildung und Erwachsenenbildung](#) bietet Lehrerschulungen zu „grünen“ Kompetenzen an, insbesondere durch die Organisation von Konferenzen und Webinaren für Berufsbildungslehrkräfte, sektorspezifische Schulungen und durch die Bereitstellung von Informationen auf ihrem Webportal. Zu den Themen gehören Kreislaufwirtschaft, das Internet der Dinge, nachhaltiges und energieautarkes Bauen, biologische Vielfalt, Biokraftstoffe, Kunststoffabfälle, nachhaltige Mode, Solar- und Elektrofahrzeuge und Biotechnologie.

Quelle: ReferNet Kroatien/Cedefop.

KASTEN 4. DIGITALE AUSBILDUNG VON LEHRKRÄFTEN UND AUSBILDENDEN IN SPANIEN

Das [Nationale Institut für Bildungstechnologien und Lehrerbildung \(INTEF\)](#) bietet Lehrkräften und Auszubildenden digitale Bildung an – sowohl in Form von Kursen mit Tutoren als auch in Form von [offenen Online-Kursen zum Selbststudium](#) und in Form von [Nanokursen](#). Sie fördert auch:

- den Austausch von Erfahrungen und Ressourcen zwischen Lehrkräften über berufliche Netzwerke;
- die Entwicklung und Verbreitung von Lehrplanmaterialien und anderen Begleitunterlagen für Lehrkräfte;
- die Konzeption von Modellen für die Lehrerausbildung;
- die Konzeption und Durchführung von Ausbildungsprogrammen in Zusammenarbeit mit den autonomen Regionen.

Quelle: ReferNet Spanien/Cedefop.

KASTEN 5. LETTLAND UNTERSTÜTZT DIE DIGITALE WEITERQUALIFIZIERUNG VON AUSBILDENDEN

Als Lettland Anfang 2020 von der Pandemie heimgesucht wurde, reagierten die Behörden auf neue Unterrichtserfordernisse von Lehrkräften und Auszubildenden. Es wurden rasch Kurse organisiert, um ihnen zu helfen, über Online-Plattformen zu unterrichten, interaktive Lernmaterialien zu erstellen und Online-Präsentationen mithilfe von visuellen Tools zu gestalten. Außerdem wurden Schulungen angeboten, um die Soft Skills von Lehrkräften und Auszubildenden zu stärken und ihnen Instrumente und Strategien an die Hand zu geben, die ihnen dabei helfen, mit dem neuen Ausbildungsumfeld konstruktiv umzugehen und Burnout zu vermeiden.

Quelle: ReferNet Lettland/Cedefop.

Die Handlungsfähigkeit von Lernenden stärken

Inklusive Bildung in schulischen und arbeitsbasierten Umgebungen ist eine wichtige Aufgabe für Berufsschullehrer und betriebliche Ausbilder. Sie sind in einer zentralen Position, wenn es darum geht, [junge abbruchgefährdete Lernende zu erkennen](#) und ihnen dabei zu helfen, [ihre Motivation aufrechtzuerhalten](#). Um Lehrkräfte und Auszubildende in die Lage zu versetzen, diese wichtige Rolle wahrzunehmen, [haben viele Länder Schulungsprogramme entwickelt](#), die ihnen die [psychosozialen](#) und interkulturellen Kompetenzen vermitteln, die sie benötigen, um an Schulen und Arbeitsplätzen ein [inklusives Lernumfeld](#) zu schaffen ⁽¹⁰⁾.

In der beruflichen Bildung tätiges Lehrpersonal und Auszubildende müssen sich auf bereichsübergreifende Netze stützen können, die es ihnen ermöglichen, Lernende an andere Dienste zu verweisen, wie z. B. Beratungsdienste, aufsuchende Sozialarbeit, Maßnahmen der zweiten Chance, Unterstützung im Bereich der psychischen Gesundheit und Unterstützung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen oder sonstigem besonderen Schulungsbedarf.

KASTEN 6. PSYCHISCHE GESUNDHEIT UND PRÄVENTION EINES VORZEITIGEN AUSSCHIEDENS

Norwegen hat ein Fortbildungsprogramm und ein Toolkit für Lehrkräfte und Auszubildende in der beruflichen Erstausbildung entwickelt, das praktische Hilfestellung für den angemessenen Umgang mit jungen erwachse-

⁽¹⁰⁾ Das Cedefop hat zwei Toolkits für politische Entscheidungsträger und Praktiker entwickelt, eines zur [Stärkung der Handlungsfähigkeit junger Menschen, die weder erwerbstätig noch in Aus- oder Weiterbildung sind](#), und ein weiteres zur [Bekämpfung von Schul- oder Ausbildungsabbruch](#), die eine Fülle von Beispielen für bewährte Verfahren, auch zur digitalen Inklusion, aus allen EU-Mitgliedstaaten enthalten. Weitere Informationen zur beruflichen Weiterentwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden finden Sie [hier](#).

nen Lernenden mit [Asperger-Syndrom](#) bietet. Es zeigt ihnen Wege auf, wie sie deren Lernergebnisse optimieren und so die Unterschiede zwischen neurotypischen Lernenden und Lernenden mit Asperger-Syndrom minimieren können.

Quelle: [ReferNet Norwegen/Cedefop](#).

KASTEN 7. EIN GANZES SYSTEM ZUR UNTERSTÜTZUNG GEFÄHRDETER LERNENDER

In den Niederlanden hat die berufliche Bildung eine lange Tradition der Prävention/Verhinderung von Schulabbruch und der Wiedereingliederung von Schulabbrechern. Parallel dazu hat das Land die Trends und Ursachen des Phänomens erforscht und ein [Basisregister für Bildung](#) eingerichtet, in dem alle jungen Menschen erfasst sind, die in der allgemeinen oder beruflichen Bildung eingeschrieben sind. Damit können die Behörden ihren Werdegang verfolgen und erkennen, wer aus dem Bildungs- und Ausbildungssystem herausfällt. Vierzig regionale Koordinierungsnetze unterstützen potenzielle und tatsächliche Schul- oder Ausbildungsabbrecher, bieten Beratung an und helfen den jungen Menschen bei der Suche nach Arbeit oder einem Ausbildungsplatz. Die Lehrkräfte und Auszubildenden in der Berufsbildung können sich bei ihrer täglichen Arbeit auf diese Infrastruktur stützen.

Quelle: [ReferNet Niederlande/Cedefop](#).

BESTANDSAUFNAHME UND AUSBLICK

Angesichts der wichtigen Rolle und Aufgaben von Lehrkräften und Auszubildenden setzen sich die europäischen Länder dafür ein, ihren beruflichen Status und ihre berufliche Weiterentwicklung weiter zu stärken. In vielen Strategiepapieren der EU wird darauf hingewiesen, dass die Länder motivierte und gut ausgebildete Lehrkräfte und Auszubildende brauchen, doch aus den Berichten von ReferNet geht hervor, dass nur wenige deren Weiterbildungsbeteiligung mit beruflichem Aufstieg und letztlich höherem Gehalt belohnen. Spanien hat Lehrkräfte in der beruflichen Bildung mit Lehrkräften des allgemeinbildenden Sekundarbereichs gleichgestellt, Deutschland hat ihnen Karriereaussichten bis zum EQR-Niveau 7 eröffnet, und Irland verleiht erfolgreichen Teilnehmenden an der beruflichen Weiterbildung Zertifikate, die im irischen [Qualifikationsrahmen](#) enthalten sind.

Technologien, Arbeitsmethoden und Qualifikationsbedarf entwickeln sich ständig weiter. Beispiele bewährter Praxis zeigen, dass Lehrkräfte und Auszubildende, die parallel in Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen, also sozusagen „hybrid“ arbeiten, dazu beitragen können, das Berufsbildungsangebot enger an die Bedürfnisse der Arbeitgeber anzubinden. Sie bringen nicht nur Innovationen in die Schule,

sondern tragen auch dazu bei, den Mangel an Lehrkräften in der beruflichen Bildung zu beheben. Das Konzept bietet interessante Karriereaussichten für den Einzelnen und kommt sowohl den Schulen als auch den Unternehmen zugute, z. B. durch die Teilung von Lohnkosten.

Die Untersuchungen des Cedefop zeigen, dass die Fortbildung von Lehrkräften und Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung durch gezieltere Bedarfsanalysen und strengere Evaluierungs- und Beurteilungsverfahren weiter verbessert werden kann. Eine (Selbst-)Evaluierungskomponente könnte die Gestaltung bedarfsgerechterer Programme unterstützen.

Nur wenige Länder stellen betrieblichen Auszubildenden spezielle Weiterbildungsangebote bereit. Die Öffnung von Weiterbildungskursen in berufsbildenden Schulen für betriebliche Auszubildende und umgekehrt das Angebot einer betrieblichen Ausbildung für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen könnte den Erfordernissen beider Seiten gerecht werden und zum beidseitigen Vorteil gereichen. Die Einbeziehung der Lehrkräfte und Ausbilder in die gemeinsame Gestaltung ihrer beruflichen Weiterbildung würde ihre Motivation zur Teilnahme erhöhen.

Der ökologische Wandel in Europa schreitet voran, und viele Arbeitsplätze und Qualifikationen werden entsprechend angepasst oder neu geschaffen. Frankreich hat eine Reihe von Berufsbildungsabschlüssen in den Bereichen Landwirtschaft, Energie, Abfall- und Wasserwirtschaft überarbeitet. Während grüne Kompetenzen in eine wachsende Zahl von Berufsbildungsprogrammen und -qualifikationen integriert wurden, zeigen ReferNet-Berichte, dass abgesehen von einigen vielversprechenden Initiativen und Programmen bislang wenig getan wurde, um diese Zukunftskompetenzen systematischer in die Ausbildung des Lehr- und Ausbildungspersonals zu integrieren.

Schließlich mangelt es an Daten über die Wirksamkeit der beruflichen Weiterbildung von Lehrkräften und Auszubildenden. Dies gilt insbesondere für arbeitsbasierte und hybride Unterrichtsformen und die Messung ihrer Ergebnisse. Außerdem sind die verfügbaren Daten häufig nicht von Land zu Land vergleichbar, was die Analyse auf europäischer Ebene erschwert ⁽¹⁾. Eine bessere Überwachung und Bewertung beruflicher Weiterbildung, unternehmensin-

⁽¹⁾ Um ein detaillierteres und aktuelleres Bild des beruflichen Weiterbildungsbedarfs von Lehrkräften und Auszubildenden zu erhalten, hat das Cedefop eine Machbarkeitsstudie durchgeführt, um eine neue europaweite Erhebung bei Personal und Teilnehmenden der Berufsbildung, d. h. Schulleitern, Lehrkräften, Lernenden und betrieblichen Auszubildenden zu starten. In diesem Zusammenhang organisierte das Zentrum im November 2022 ein [Politik-Lernforum](#).

terne Leistungsüberprüfungen und Umfragen zur Zufriedenheit der Lernenden sind wertvolle Instrumente für die Politikgestaltung. Und gezieltere Ansätze für die berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Auszubildenden werden zu besseren Kompetenzen und einer höheren Arbeits- und Lebenszufriedenheit dieser Fachkräfte und letztlich zu besseren Lernergebnissen ihrer Schüler und Auszubildenden führen.