

Der Meilenstein von Maastricht

EU-Gipfel bildet für die europäische Berufsbildung nach Kopenhagen eine weitere wichtige Etappe auf dem Weg zum Ziel von Lissabon.

Auf dem Feld der allgemeinen und der beruflichen Bildung gibt es innerhalb der europäischen Union bislang noch zu viele Hürden. Sie aus dem Weg zu räumen, war Ziel des EU-Berufsbildungsgipfels vom 13. bis zum 16. Dezember 2004 in Maastricht.

Am 14. Dezember nahmen die Bildungsminister 32 europäischer Länder – neben den 25 EU-Mitgliedstaaten die vier Beitrittskandidaten Bulgarien, Kroatien, Rumänien und Türkei sowie Norwegen, Island und Liechtenstein – Vertreter der Sozialpartner, der Europäischen Kommission und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung das Maastricht-Kommuniqué an. Zuvor hatte das Cedefop seinen Synthesebericht zur Maastricht-Studie vorgelegt und erläutert. Die anschließend verabschiedete Erklärung zeigt die Fortschritte im Kopenhagen-Prozess auf und weist mit neuen Prioritäten den Weg zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung.

Im Anschluss an die Ministertagung folgte im Rahmen einer Pressekonferenz der Vorab-Start des neuen Europasses zur Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen. Am Nachmittag öffnete die Leonardo-da-Vinci-Ausstellung ihre Pforten, in der auch das Cedefop an einem gemeinsamen Stand mit der Europäischen Kommission und der Europäischen Stiftung für Berufsbildung vertreten war. Die Präsentation zeigte 32 der von den Leonardo-da-Vinci-Nationalagenturen vorgeschlagenen 165 Erfolgsprojekte als beste Praxisbeispiele der Berufsbildung.

Unter der Regie der niederländischen Ratspräsidentschaft in Kooperation mit der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission trafen sich rund 600 Ex-

perten, um die Fortschritte seit dem 2002 begonnenen Kopenhagen-Prozess zu überprüfen und diesen Prozess weiterzubringen. Das Ziel hatte der Europäische Rat im Jahr 2000 in Lissabon formuliert: die Union bis zum Jahr 2010 zum weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen.

Die verstärkte europäische Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung war das zentrale Thema der Veranstaltungsreihe. An der Spitze der hochrangigen Teilnehmer standen Ján Figel, neuer EU-Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Sprachenvielfalt, sowie Maria van der Hoeven, niederländische Ministerin für Bildung, Kultur und Wissenschaft. Zu den Gastreferenten gehörten unter anderem Nikolaus van der Pas, Generaldirektor für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, Wim Kok, Vorsitzender der Hochrangigen Sachverständigenengruppe zur Evaluierung der Lissabon-Strategie, und Barry McGaw, OECD-Direktor für Bildung.

Am dritten Veranstaltungstag beschäftigten sich die Teilnehmer mit den Beiträgen des Leonardo-da-Vinci-Programms und anderen Instrumenten und Initiativen zur Umsetzung der Maastricht-Erklärung. Workshops der Berufsbildungsexperten drehten sich um Fortschritte nationaler Bildungssysteme, neue Lern- und Lehrmethoden und Zuständigkeiten für die Errichtung eines europäischen Ausbildungsmarktes. Mit einem Informationstag zu dem Leonardo-da-Vinci-Programm und seiner Erfolgsgeschichte klang der Bildungsgipfel am 16. Dezember aus.

Quelle: Cedefop/SK

Weitere Informationen zur Konferenz finden sich unter:

<http://www.vetconference-maastricht2004.nl/>

Von der Website gibt es direkte Links zum Maastricht-Kommuniqué und zur Maastricht-Studie. Beide stehen im Volltext in deutscher, englischer und französischer Sprache bereit.

Ferner wurden Presseberichte und Bilder sowie eine weitere Dokumentation zum Thema in die Site gestellt.



Maastricht Exhibition & Congress Centre (MECC)



Tom Leney, Mitautor der Maastricht-Studie, und Johan van Rens, Direktor des Cedefop

Die treibende europäische Kraft braucht nationale Dynamik

Maastricht-Studie markiert den Standort beruflicher Bildung in Europa.

Wie steht es um die Berufsbildung in Europa? Ist sie vorangekommen auf dem Weg zu den Zielen von Lissabon und Kopenhagen? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt der im Auftrag der Europäischen Kommission 2004 vorgelegten Maastricht-Studie. In einem Synthesebericht beleuchtet das Cedefop die wichtigsten Ergebnisse dieser Untersuchung, vergleicht den Stand der Berufsbildung in Europa mit Wettbewerberländern wie den USA und Australien und gibt Handlungsempfehlungen.

Der europäische Rat von Lissabon legte im Jahr 2000 die Messlatte für das kommende Jahrzehnt hoch: Er gab als strategisches Ziel bis 2010 vor, „die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.“ Zwei Jahre später formulierte der Rat in Barcelona die bildungspolitische Aufgabe, die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung zu einer weltweiten Qualitätsreferenz zu machen. In der Kopenhagener Erklärung präzisierte er die Konse-

quenzen für die berufliche Bildung und forderte ausdrücklich eine engere Zusammenarbeit in den Schwerpunktbereichen europäische Dimension, Transparenz, Anerkennung von Qualifikationen und Qualitätssicherung.

Die Mitgliedstaaten vereinbarten, bis 2006 kohärente Strukturen lebenslangen Lernens mit Berufsbildung als Schlüsselement zu entwickeln. Doch gelungen ist das bisher nur vereinzelt. Noch fehlen in den meisten europäischen Ländern die grundlegenden Voraussetzungen für eine hochwertige Ausbildung: verbesserter Status der Ausbilder, Systeme zur Qualitätssicherung, intensive Beratung und Unterstützung der Lernenden, Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Bildungswegen.

Als Wissensgesellschaft wirtschaftliche Leistungsfähigkeit mit sozialer Integration zu verbinden, ist Europas große Vision. Dazu bedarf es allerdings noch erheblicher Kraftanstrengungen auf dem Gebiet der Qualifizierung. Rund 80 Millionen EU-Bürger gelten als gering qualifiziert, während bis 2010 schätzungsweise 85 bis 90 Prozent der neu geschaffenen Arbeitsplätze mindestens einen Schulabschluss der Sekundarstufe II erfordern.

Zwar ist die Europäische Union der Ratsvorgabe von 2003, mindestens 85 Pro-

Weiter auf Seite 3

Weichen für wissensbasierte Wettbewerbsfähigkeit

Das Maastricht-Kommuniqué legt neue Prioritäten verstärkter europäischer Zusammenarbeit in der Berufsbildung fest.

Mit der Erklärung von Maastricht haben die EU-Bildungsminister am 14. Dezember 2004 künftige Prioritäten für eine verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung vor allem auf nationaler Ebene festgelegt. Gleichzeitig stellten sie den zwei Jahre zuvor in Gang gebrachten „Kopenhagen-Prozess“, der die Lissabon-Strategie ergänzt, auf den Prüfstand.

Die Europäische Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen, legte der Europäische Rat im Jahr 2000 in Lissabon als strategisches Ziel bis 2010 fest. In Kopenhagen verabschiedeten im November 2002 insgesamt 31 Minister der EU-Mitgliedstaaten, der EWR-/EFTA-Mitgliedstaaten und der Beitrittsländer sowie die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission die Kopenhagener Erklärung. Darin setzten sie hinsichtlich der geforderten verstärkten Zusammenarbeit auf dem Gebiet beruflicher Bildung Schwerpunkte in der europäischen

Dimension, der Transparenz, Information und Orientierung, der Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen sowie der Qualitätssicherung.

„Seit November 2002“, so die Minister im Kommuniqué von Maastricht, „hat der Rat über eine Reihe konkreter Ergebnisse aus der verstärkten Zusammenarbeit in der Berufsbildung und beim lebenslangen Lernen politische Einigung erzielt, insbesondere im Hinblick auf das Humankapital als Hebel für den sozialen Zusammenhalt und die Wettbewerbsfähigkeit, lebenslange Beratung, Grundsätze für die Ermittlung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens, die Qualitätssicherung in der Berufsbildung und den einheitlichen Europass-Rahmen für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen.“ Mit dem Kopenhagen-Prozess sei es innerhalb von zwei Jahren gelungen, Stellenwert und Profil der Berufsbildung in Europa zu erhöhen.

Das Kommuniqué bezeichnet die Stärkung der Berufsbildung auf europäischer und nationaler Ebene ausdrücklich als „einen wesentlichen Faktor für die Vollendung eines echten europäischen Arbeitsmarktes und eine wettbewerbsfähige Wirtschaft“, die den Lissabon-Zielen entsprechen. Deren Umsetzung auf nationaler Ebene sei mehr Gewicht

Weiter auf Seite 2

Brief des Direktors

Die hochrangige Konferenz und die damit verbundene Ministerkonferenz, die zum Abschluss der niederländischen EU-Ratspräsidentschaft im Dezember in Maastricht stattfanden, stellten nicht nur einen weiteren Meilenstein der Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung in Europa dar (siehe auch Leitartikel in dieser Ausgabe von Cedefop Info). Sie machten auch deutlich, welche entscheidende Funktion dem Cedefop in diesem Zusammenhang zukommt. Die „Maastricht“-Studie und die Publikation des „Maastricht“-Berichts waren das Ergebnis einer neuen Form der Zusammenarbeit zwischen Europäischer Kommission und Cedefop. Eine Schlüsselrolle spielten hierbei auch die Mitglieder des vom Cedefop betriebenen Fachwissens- und Referenznetzwerk (ReferNet). Dass die finnische Präsidentschaft bereits eine vergleichbare Veranstaltung zum Ende des Jahres 2006 ins Auge fasst, ist ein vielversprechendes Zeichen. Und zwischen der Europäischen Kommission und dem Cedefop laufen schon Gespräche darüber, in welcher Form 2005/2006 ein vergleichbares Projekt realisiert werden könnte, dessen Zeithorizont aber weiter gefasst sein sollte als bei Erstellung des „Maastricht“-Berichts.

Ján Figel, der EU-Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Sprachenvielfalt, spielte auf der Veranstaltung in Maastricht eine wichtige Rolle. Auch an der Konferenz, auf der im Rahmen der luxemburgischen Ratspräsidentschaft am 31. Januar der Startschuss für den neuen Europass fiel, nahm Herr Figel teil. Die Konferenz in Luxemburg war eine sehr lebhaftere Veranstaltung, auf der die Teilnehmer zahlreiche sachdienliche Fragen bezüglich Nützlichkeit und Relevanz eines solchen Instruments für die Erleichterung der Mobilität formulierten. Nähere Informationen zum Europass bietet der Artikel zum Thema auf Seite 6. Die Nachfrage nach dem Europass entwickelte sich in der kurzen Zeit, in der dieser verfügbar war, äußerst vielversprechend. Wir mussten die an sich schon sehr umfangreichen Zugangskapazitäten zu unseren elektronischen Systemen noch einmal verdoppeln.

Der Verwaltungsrat des Cedefop genehmigte auf seiner Sitzung im letzten November das Arbeitsprogramm 2005. Ein Artikel auf Seite 4 stellt das diesjährige Arbeitsprogramm, das auf unserer Homepage unter www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4043_en.pdf verfügbar ist, im Überblick vor. Auf Anfrage ist das Arbeitsprogramm auch in gedruckter Form erhältlich.

Außerdem berief der Verwaltungsrat auf der Sitzung im November Dr. Christian Lettmayr zum stellvertretenden Direktor des Cedefop. Am 1. April hat Dr. Lettmayr (nähere Informationen entnehmen Sie bitte dem Artikel auf Seite 5) die Arbeit im Cedefop aufgenommen. Er folgt in dieser Position Dr. Stavros Stavrou, dessen Amtszeit abgelaufen ist. An dieser Stelle möchte ich Dr. Stavrou meinen ganz persönlichen Dank für die entscheidende Arbeit aussprechen, die er über mehr als zehn Jahre hinweg für die Entwicklung des Cedefop und der europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung geleistet hat. Erinnerung sei in diesem Zusammenhang insbesondere an seine Rolle bei der Integration des Cedefop an dessen neuen Sitz in Thessaloniki nach der schwierigen Verlegung von Berlin nach Griechenland sowie an seine unermüdliche Arbeit, die schließlich im Mai 2004 zur Einbeziehung der zehn neuen Mitgliedstaaten in die Tätigkeiten des Cedefop führte.

2005 ist ein Jahr der Rückbesinnung. Genau dreißig Jahre ist es her, dass das Cedefop offiziell errichtet wurde, und vor genau zwanzig Jahren wurde das Studienbesuchsprogramm eingeführt. 2005 ist aber auch ein Jahr der Umbrüche: Im Cedefop nimmt eine neue Direktion die Arbeit auf, die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission wird umstrukturiert, und aller Voraussicht nach wird ein neues einheitliches und integriertes Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens eingeführt.

Zu guter Letzt möchte mich hier stellvertretend für Sie, die Info-Leser, von Michael Adams verabschieden. Michael war Redaktionsmitglied der ersten Stunde bei Cedefop Info und hat seine Aufgaben stets mit großer Umsicht und viel Geschick wahrgenommen. Wir wünschen ihm einen aktiven, ausgefüllten Ruhestand bei weiterhin bester Gesundheit.

Johan van Rens
März 2005

Weichen für wissensbasierte Wettbewerbsfähigkeit

Fortsetzung von Seite 1

beizumessen. Auf der Grundlage des Zwischenberichtes „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, den der Europäische Rat und die Kommission im Februar 2004 vorlegten, nennt die Maastricht-Erklärung Schwerpunkte notwendiger Reformen und Investitionen:

Durch eine Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung sei die Teilnahme an beruflicher Aus- und Weiterbildung zu erhöhen. Erst qualitativ und innovativ hochwertige Berufsbildungssysteme könnten die europäische Berufsbildung global wettbewerbsfähig machen. Nötig sei außerdem die Verknüpfung von Berufsbildung und Arbeitsmarktnachfrage, angesichts des demografischen Wandels, nicht zuletzt durch Aktualisierung und Weiterentwicklung der Kompetenzen älterer Beschäftigter. Stärker zu berücksichtigen seien auch die Bedürfnisse der EU-weit rund 80 Millionen gering qualifizierten und benachteiligten Menschen, um Arbeitsmarktbeteiligung und sozialen Zusammenhalt zu fördern.

An erster Stelle der Prioritäten auf nationaler Ebene, auf die das Kommuniqué das Hauptgewicht legt, steht der Einsatz gemeinsamer Instrumente, Referenzen und Grundsätze zur Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme, etwa hinsichtlich Transparenz, Beratung, Qualitätssicherung, nicht formalen und informellen Lernens. Die Akteure sollen diese Instrumente stärker miteinander verknüpfen und die Betroffenen in den Mitgliedstaaten von der nationalen über die regionale bis zur lokalen Ebene dafür sensibilisieren, um so für mehr Klarheit und gegenseitiges Verständnis zu sorgen. Verbessern lasse sich auch die beschäftigungs- und ausbildungsfördernde Wirkung der Steuer- und Sozialsysteme.

Der Europäische Sozialfonds und der Europäische Fonds für regionale Entwicklung könnten bei der Weiterentwicklung der Berufsbildung helfen. Das gelte auch für die EU-Strukturfonds. Entsprechend ihrer politischen Ausrichtung von 2007 bis 2013 sollen sie die zentrale Rolle der Bildung und Berufsbildung für die Wirtschaftsentwicklung und das Sozialgefüge unterstützen, dabei vor allem auf die Bedürfnisse kleiner und mittlerer Unternehmen eingehen und dazu beitragen, Fähigkeiten und Fertigkeiten einer alternierenden Bevölkerung zu aktualisieren.

Überdies müssten sich die nationalen Berufsbildungssysteme stärker derjenigen annehmen, die hinsichtlich Arbeitschancen und Sozialstatus ins Abseits zu geraten drohen: gering Qualifizierte, Migranten, Menschen mit Behinderungen, Arbeitslose. Ihnen soll eine Kombination von gezielten Investitionen, Bewertung früherer Lernerfahrungen und maßgeschneiderten Lernangeboten helfen. Offene Lernansätze sollen den Menschen die Planung eines persönlichen Bildungsweges ermöglichen, flexible Rahmenbedingungen die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und allgemeiner Bildung erhöhen und größere Mobilität zulassen.

Zu Qualitätssicherung der Berufsbildung betrachten es die Minister in ihrer Erklärung als unerlässlich, auf allen Ebenen systematisch alle wichtigen Partner einzubeziehen. Besondere Aufmerksamkeit müsse der frühzeitigen Ermittlung nachgefragter Kompetenzen und der Angebotsplanung in der beruflichen Bildung gelten. Eine Qualitätssteigerung der Ausbildung sei durch den Ausbau lernfördernder Umgebungen in Ausbildungseinrichtungen und am Arbeitsplatz zu erreichen, etwa durch die Unterstützung selbstorganisierten Lernens mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien sowie e-Learning. Die Forderung nach ständiger Weiterbildung der Lehrer und Ausbilder vervollständigt die Liste der Prioritäten auf nationaler Ebene.

Auf europäischer Ebene geben die Minister der Konsolidierung der Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses und der Umsetzung der konkreten Ergebnisse in der Maastricht-Erklärung Vorrang. Ein offener und flexibler europäischer Qualifikationsrahmen auf der Basis von Transparenz und gegenseitigem Vertrauen soll als gemeinsame Referenz für die Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen dienen. Er soll die Durchlässigkeit der Bildungssysteme verbessern, die Validierung informell erworbener Kompetenzen erleichtern und zum effizienten Funktionieren der Arbeitsmärkte beitragen. Auf europäischer Ebene vereinbarte Qualitätssicherungsmechanismen sollen das nötige gegenseitige Vertrauen schaffen.

Eine weitere Priorität setzt das Kommuniqué in der Entwicklung und Umsetzung des Europäischen Anrechnungssystems für die Berufsbildung (ECVET), das auf Kompetenzen und Lernerfolgen basiert und die Erfahrungen aus

dem Europäischen Anerkennungssystem für Studienleistungen (ECTS) einbezieht. Die praktische Umsetzung soll die Ausarbeitung freiwilliger Vereinbarungen zwischen Berufsbildungsanbietern in ganz Europa einschließen. Die Minister fordern in der Erklärung außerdem zu untersuchen, wie sich Lernbedürfnisse und Rolle der Lehrkräfte in der Berufsbildung verändert haben und wie sich der Ausbilderberuf attraktiver machen lässt. Sie schlagen einen kohärenten Rahmen zur Unterstützung der Qualitätsverbesserung des beruflichen Unterrichts und der Ausbildung vor. Schließlich fordern sie eine Verbesserung der Berufsbildungsstatistiken hinsichtlich ihrer Genauigkeit und Zuverlässigkeit, um Fortschritte besser erkennen und bewerten zu können.

Die Minister appellieren in der Maastricht-Erklärung ausdrücklich an alle Akteure der Berufsbildung, zu einer wirksamen Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses beizutragen, indem sie nationale Netze einrichten. Sie fordern außerdem die Rationalisierung von Bildungs- und Berufsbildungsprozessen sowie die umfassende Beteiligung des Beratenden Ausschusses für Berufsbildung an Umsetzung und Follow-up. Es seien Vorschläge für einen europäischen Qualifikationsrahmen und ein europäisches Anrechnungssystem in der Berufsbildung zu entwickeln.

Eine intensivere Zusammenarbeit sei unter anderem im Hochschulbereich, in der europäischen Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sowie beim Austausch von Innovationen und erfolgreichen Beispielen aus Politik und Praxis nötig. Der zweijährige Bericht über „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ soll auch über Fortschritte und geplante Entwicklungen der Berufsbildung auf nationaler Ebene informieren und so den Erfahrungsaustausch auf transnationaler Basis anregen. Mit den europäischen Sozialpartnern, die sich 2002 einen gemeinsamen Aktionsrahmen für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen gegeben haben, sollen engere Verbindungen auf europäischer, nationaler, regionaler und sektoraler Ebene aufgebaut werden.

Um die Reform der Berufsbildung zu forcieren, fordert die Maastricht-Erklärung die effiziente und umfassende Nutzung des Leonardo-da-Vinci-Programms und des künftig integrierten Aktionsprogramms im Bereich des lebenslangen Lernens. Das Cedefop und die Europäische Stiftung für Berufsbildung haben die Aufgabe, Berichterstattung, Beobachtung der Fortschritte und Erfahrungsaustausch zu unterstützen. Das soll vor allem durch die Verbreitung vorbildlicher Politik und Praxis im Bereich des lebenslangen Lernens, durch eine Bestandsaufnahme sektoraler Aktivitäten und den Einsatz von Studienbesuchen im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms geschehen.

Quelle: Cedefop/SK



Ján Figel, Mitglied der Europäischen Kommission, zuständig für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Sprachenvielfalt, und Johan van Rens, Direktor des Cedefop.

Die treibende europäische Kraft braucht nationale Dynamik

Fortsetzung von Seite 1

zent der 22-jährigen Europäer bis 2010 auf dieses Bildungsniveau zu bringen, näher gekommen. Doch es gibt erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Das Ziel erreicht haben schon jetzt die Tschechische Republik, Finnland, Ungarn, Irland, Norwegen, Polen, Slowenien, die Slowakei und Schweden. Doch Spanien, Italien, Luxemburg, Malta und Portugal sind mit nicht einmal 70 Prozent noch weit von der geforderten Quote entfernt. In anderen Ländern ging der Anteil der Bildungsabschlüsse sogar zurück, etwa in Deutschland von 74,6 Prozent 1999 auf 72,5 Prozent im Jahr 2003.

Die Gesamtzahl der gering Qualifizierten, hauptsächlich Schul- und Ausbildungsabrecher, ist europaweit nach wie vor zu hoch. Gerade die Berufsbildung kann hier wirkungsvoll gegensteuern. Ein verstärktes Angebot an beruflichen Ausbildungsgängen kann der Maastricht-Studie zufolge die Zahl der Schulabbrecher verringern.

In Zukunft wird es weniger Arbeitnehmer geben, und sie werden älter sein, das belegen alle demografischen Daten. Es wird deshalb darum gehen, möglichst viele der 33 Millionen arbeitslosen oder aus anderen Gründen nicht berufstätigen Menschen in den 25 EU-Mitgliedstaaten als Arbeitskräfte zu aktivieren. Dazu sind die Überwindung der strukturellen Arbeitslosigkeit und die Erhöhung des Qualifikationsniveaus, unter anderem durch freien Zugang zu Lernmöglichkeiten, erforderlich.

„Qualifikation und Ausbildung dürfen nicht einer kleinen Elite vorbehalten sein, sondern müssen allen offen stehen“, warnt der Synthesebericht vor einer wachstumshemmenden und die Volkswirtschaft belastenden sozialen Ausgrenzung benachteiligter und gefährdeter Gruppen. Dazu ist aber auch die Anpassung der Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote an moderne Anforderungen, etwa mit Blick auf die sich ständig wandelnden neuen Technologien, nötig.

Es mangelt an konstruktiven Strategien zur Förderung lebenslangen Lernens auf nationaler Ebene, das ist ein eindeutiges Ergebnis der Maastricht-Studie. Besonderer Schwachpunkt ist die berufliche Weiterbildung. Zwar steigt das Interesse in den meisten Ländern, doch das Angebot ist immer noch mager, die Beteiligung erreicht in der EU nicht einmal zehn Prozent. Noch immer begreifen Unternehmen Ausgaben für Aus- oder Weiterbildung nicht als Investitionen in die Leistungsfähigkeit ihres Betriebes, sondern als Kostenfaktor.

Helfen können, so die Studie, finanzielle Anreize und intensive individuelle Beratung sowohl der einzelnen Arbeitnehmer als auch der Betriebe. Studien der OECD, des Cedefop, der Europäischen Stiftung für Berufsbildung und der Weltbank zur Berufsberatung in 37 Ländern haben ergeben, dass Europas Beratungsdienste für eine Wissensgesellschaft bei weitem nicht ausreichen. Konzeption und Praxis bedürfen dringend einer Reform. Besondere Unterstützung bei der Bereitstellung von Weiterbildungskursen brauchen kleine und mittlere Unternehmen. Fortschritte lassen sich auch durch die Verankerung lebenslangen Lernens in Tarifverträgen, lernfördernde Umgebungen und flexiblere Lernmöglichkeiten erreichen.

Von der Entstehung eines europäischen Arbeitsmarktes kann bisher noch keine Rede sein, es fehlt an grenzüberschreitender



Maastricht Exhibition & Congress Centre (MECC)

Mobilität. Um genügend qualifizierte Arbeitnehmer dorthin zu holen, wo sie gebraucht werden, fordert der Synthesebericht eine „selektive Einwanderungspolitik“. Darüber hinaus sollen Auslandsaufenthalte und die Anerkennung dabei erworbener Qualifikationen Grenzüberschreitungen selbstverständlicher machen.

Wichtige Instrumente zur Verwirklichung größerer Mobilität und Transparenz sind der Europäische Qualifikationsrahmen, der neue Europass Berufsbildung, der in diesem Jahr in Kraft tritt, und ein größeres Angebot an Auslandspraktika. Im Vergleich zu den Universitäten steckt die Berufsbildung mit ihren Internationalisierungsstrategien bisher noch in den Kinderschuhen. Doch davon hängt die Entwicklung eines europäischen Arbeitsmarktes unmittelbar ab. Mitgliedstaaten und Sozialpartner sind deshalb aufgefordert, den neuen Europass – die einheitliche Bescheinigung sämtlicher Ausbildungsabschnitte und Befähigungen eines EU-Bürgers – anzuerkennen. Regelmäßige Kontrolle, Evaluierung und Rückmeldung sollen die Fortschritte auf diesem Gebiet deutlich machen.

Von entscheidender Bedeutung für das Erreichen der Lissabon-Ziele ist eine höhere Investition in die Qualität der Berufsbildung. Die EU-Länder geben im Durchschnitt weniger Geld für die Primar- und Sekundarbildung aus als Wettbewerberländer wie die USA und Australien. Nur Österreich, Belgien, Irland und Rumänien verfügen bisher über Qualitätssicherungssysteme. Doch solche Systeme mit eindeutigen Ausbildungsplänen, genau definierten Zielen und messbaren Erfolgskriterien sind die Voraussetzung für höhere Investitionserträge, eine effizientere Berufsbildung und damit auch eine größere wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit entsprechend der Lissabonner Strategie. Hier müssen die Mitgliedstaaten ihre Hausaufgaben noch erledigen und könnten dabei unter anderem den gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmen (CQAF) nutzen.

Die Qualität der Berufsbildung steht und fällt mit der Qualität der Berufsschullehrer und Ausbilder. Ihnen fällt immer stärker auch die Rolle des Entwicklers und Begleiters von Lernaktivitäten und Innovationen zu. In vielen Ländern fehlt es an Berufsschullehrern und Ausbildern. Kein Wunder – ihre Bezahlung ist so niedrig wie ihr Ansehen. Angesichts ihrer Schlüsselfunktion ist eine Verbesserung ihres Sozialstatus ebenso erforderlich wie eine weitere Professionalisierung der Lehrtätigkeit und eine flexible Einstellungspolitik.

Die Ergebnisse der Maastricht-Studie machen deutlich, dass nach den zahlreichen Vereinbarungen, gemeinsam gesteckten Zielen und Rahmen und der Entwicklung praktischer Instrumente nun konkrete nationale und regionale Aktivitäten folgen müssen, um tatsächlich etwas zu bewirken. Die Be-

Inhalt

Belgien 8, 13, 16 • Dänemark 14, 17 • Deutschland 10, 15, 20 • Zypern 16 • Finnland 15 • Frankreich 12 • Irland 6, 12, 18 • Italien 7, 14 • Luxemburg 20 • Niederlande 7, 13 • Norwegen 15, 18 • Österreich 11, 19 • Polen 11, 18 • Portugal 10, 11 • Slowakei 9 • Spanien 8 • Tschechische Republik 10, 17 • Vereinigtes Königreich 7, 8, 9, 11, 14

Cedefop/Europa

1-5

Der Meilenstein von Maastricht • Die treibende europäische Kraft braucht nationale Dynamik • Weichen für wissensbasierte Wettbewerbsfähigkeit • Brief des Direktors • Einige Aspekte des Arbeitsprogramms 2005 • Bildungs- und Berufsberatung: Aufbau und Austausch von Wissen über die Grenzen Europas hinaus • Bildungs- und Berufsberatung: Ein Handbuch für politische Entscheidungsträger • Europäisches Aktionsprogramm für die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens • Der neue stellvertretende Direktor des Cedefop • Eurydice: An Europas Sekundarschulen kommen fünf Sprachen für 95 % des Fremdsprachenunterrichts auf

Internationalisierung der Berufsbildung

6-7

Gelungener Start für Europass • Irland/Cedefop/EU: Früherkennung von Qualifikationsbedarf • Vereinigtes Königreich: Internationale Strategie für Bildung • Niederlande: Lebenslanges Lernen verwirklichen • Italien: Die Ziele von Lissabon: eine Standortbestimmung

Bildungspolitik

8-9

Belgien: Strategieabkommen für die Bildung • Spanien: Landesweite Bildungsdebatte • Vereinigtes Königreich: Schulreform Altersgruppe 14-19 - Abschlussbericht veröffentlicht • Ausgewählte Publikationen

Berufsbildung

9

Slowakei: Die beruflichen Sekundarschulen wollen nicht zur B-Liga gehören • Vereinigtes Königreich: Betriebliche Bildung für alle

Erstausbildung

10

Tschechische Republik: Neues Schulgesetz: Das Schlüsselwort heißt Unabhängigkeit

Berufliche Weiterbildung

10-11

Deutschland: Meistertitel im Kurs gefallen • Portugal: Weiterbildung für Hochschulabsolventen • Vereinigtes Königreich: Lernen ohne Lektionen • Österreich: Investors in People - bewährtes Erfolgsrezept, jetzt auch in Österreich • Portugal: Ausbildung und Qualifizierung in der öffentlichen Verwaltung • Polen: Schulungen für Ausbildungsprüfer

Beschäftigungspolitik

12-13

Frankreich: Das frankophone „Humankapital“ entwickeln • Irland: Behörde für Ausbildung und Beschäftigung überprüft Arbeitskräftebedarf • Belgien: Erneuerter Zukunftsvertrag für Wallonien

Qualität der Berufsbildung - Zertifizierungssysteme

13-14

Niederlande: Arbeitsmarktpass in Anlehnung an das europäische Lebenslaufmuster • Italien: Landesweit Übergangsmöglichkeiten zwischen den (Aus)bildungssystemen • Dänemark: Validierung konkreter Kompetenzen • Vereinigtes Königreich: Arbeitgeber als Schlüssel für die Zukunft der Weiterbildung

Neue Ausbildungsorganisationen und -programme

15

Norwegen: Neue Berufsbildungszeitschrift

Spezielle Zielgruppen

15-16

Deutschland: Bausteine schließen Wissenslücken • Finnland: Unterschiedliche Lernende - eine gemeinsame Schule • Belgien: „Compas“: Ausrichtung der Kompetenzen auf die Stellenprofile • Zypern: Beschäftigungsfähigkeit für alle?

Berufsberatung

17-18

Dänemark: Mentoren helfen, Schulabbrecherquote zu senken • Dänemark: Eltern steuern die Zukunft ihrer Kinder • Tschechische Republik: Beratungszentren ebnen Schülern den Weg ins Berufsleben • Polen: Berufsberatung und Laufbahninformationen

Sozialpartner

18-19

Irland: Arbeitgeber fordern ein größeres Fortbildungsangebot für Beschäftigte • Norwegen: Neuordnung stärkt Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern • Österreich: Zertifizierung als Bestandteil kollektivvertraglicher Vereinbarungen: Ein vielversprechender Ansatz

Die Ecke der Studienbesuche

19

Stimmen zu den Studienbesuchen

20

Luxemburg: Die Reform der Berufsbildung ist eingeleitet • Deutschland: Ausbildungspakt: Partner halten Wort • Cedefop-Publikationen

berufsbildungspolitik spielt dabei auf Grund ihrer engen Verbindung zu Beschäftigung und Wirtschaft eine Schlüsselrolle. Um ihr gerecht zu werden, können die Mitgliedstaaten auch weiterhin auf die Unterstützung der EU setzen, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch hinsichtlich Information und Erfahrungsaustausch. Sie sind jedoch im Gegenzug gehalten, zur Entwicklung der Berufsbildung die finanziellen Möglichkeiten der Strukturfonds und der neuen Programme für allgemeine und berufliche Bildung voll auszuschöpfen. Auf dem Weg zu einem wissensbasierten Wirtschaftsraum, so das Fazit der Studie, braucht Europa eine Innovationsstrategie, die auf die effektivere Nutzung der Ressourcen, eine zu-

kunftsorientierte Berufsbildung und neue Lernansätze in der Schule und am Arbeitsplatz zielt.

Quelle: Cedefop/SK



Berufsbildung - der Schlüssel zur Zukunft Lissabon-Kopenhagen-Maastricht: Aufgebot für 2010

Synthesebericht des Cedefop zur Maastricht-Studie 4041 Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-57-03-475-DE-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Einige Aspekte des Arbeitsprogramms 2005

Das Arbeitsprogramm 2005 des Cedefop fügt sich ein in die mittelfristigen Prioritäten 2003-2006 und damit in das übergeordnete Ziel der Förderung eines europäischen Raums des lebenslangen Lernens in einer erweiterten europäischen Union.

Das im Jahr 2000 vom Europäischen Rat in Lissabon ausgerufene Ziel, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, hat weitreichende Folgen für die Bildungs- und Berufsbildungspolitik – und damit für den Arbeitsbereich des Cedefop. So war das Cedefop denn auch aktiv an der Erarbeitung der Grundlagen der Ministerkonferenz in Maastricht vom Dezember 2004 beteiligt (s. Artikel S. 1) und sein Arbeitsprogramm 2005 steht deutlich im Zeichen der Folgemaßnahmen zu dieser programmatischen Konferenz, auf der insbesondere die Notwendigkeit einer nachhaltigen Qualifizierung der europäischen Bürger herausgestellt wurde.

So zieht sich denn auch das lebenslange Lernen wie ein roter Faden durch die meisten Projekte des Cedefop, seien es seine Forschungsvorhaben, sein Berichterstattungs-Instrumentarium oder sein Engagement im Bereich e-Learning. Das Cedefop beteiligt sich an der Ermittlung von guten Beispielen aus Politik und Praxis und der aktiven Verbreitung einschlägiger Informationen.

Am 30. Januar 2005 wurde unter luxemburgischem Ratsvorsitz das neue umfassende gemeinschaftliche Rahmenkonzept für den Europass auf den Weg gebracht (s. Artikel S. 6). Schon jetzt herrscht reges Interesse am Europass, und das Cedefop rechnet damit, in diesem Jahr viel mit der praktischen Umsetzung zu tun zu haben.

2005 wird das Cedefop weiterhin diverse Arbeits- und Expertengruppen der Europäischen Kommission unterstützen, u. a. auf dem Gebiet der e-Skills, der Qualität beruflicher Bildung und des informellen Lernens. Flankierend kommen hier auch die entsprechenden virtuellen Gemeinschaften des Cedefop zum Einsatz.

Einen Schwerpunkt der Arbeit des Cedefop bildet – wie schon im letzten Jahr – der weitere Ausbau des Wissensmanagement-Systems KMS. Dieses internetbasierte System liefert einen nach Themenbereichen abrufbaren aktuellen Wissensbestand zur beruflichen Bildung, in dem Politik, Forschung und Praxis zusammenfließen, und wird auch 2005 weiter ausgebaut werden. Gespeist wird dieses System über das ReferNet, das Fachwissens- und Referenznetzwerk des Cedefop, das Informationen aus sämtlichen EU- und EWR-Mitgliedstaaten liefert.

Der dritte Bericht des Cedefop zum aktuellen Stand der Berufsbildungsforschung ist abgeschlossen und erscheint im Frühjahr 2005, zunächst in englischer Sprache, später im Jahr in deutscher und französischer Übersetzung. Eine Zusammenfassung wird in 20 Sprachen im Berufsbildungsdorf verfügbar gemacht werden. Einzelheiten zum Berufsbildungsforschungsbericht und zu den Beiträgen der einzelnen Autoren waren in der letzten Ausgabe des Cedefop Info (Nr. 3/2004) unter dem Titel „Der Wert des Lernens“ zu finden.

Die Unterstützung der Sozialpartner wird auf Betreiben unseres Verwaltungsrates 2005 entschieden im Vordergrund stehen: so wird das Projekt zu sektoralen Qualifikationen und Kompetenzen weitergeführt. Auch das vom Cedefop verwaltete Studienbesuchsprogramm (s. Rubrik S. 19) wird verstärkt Studienbesuche und Workshops zu diesem Thema anbieten und sich noch aktiver um die Einbeziehung der Sozialpartner bemühen.

Die Tätigkeiten der Netzwerke werden 2005 fortgesetzt. Das Netzwerk für die Ausbildung von Ausbildern (TTNet) konzentriert sich in diesem Jahr besonders darauf, in Deutschland besser Fuß zu fassen, und betreibt daneben seinen weiteren Ausbau in den neuen EU-Mitgliedstaaten. Überhaupt werden die zehn „neuen Länder“ immer stärker in die Projekte und die Berichterstattung des Cedefop einbezogen. Umgekehrt bemüht sich das Cedefop, immer mehr Informationen in den Sprachen dieser Länder zugänglich zu machen.

Schließlich wird auch die europaweite und internationale Zusammenarbeit mit der OECD, der IAO, Unevoc, dem Europarat, dem *European Schoolnet* und der EVTA ausgebaut, und in altbewährter Manier wird das Cedefop die den Ratsvorsitz innehabenden Länder durch die Bereitstellung von Informationen unterstützen, in diesem Jahr Luxemburg und das Vereinigte Königreich.

Das Arbeitsprogramm ist abrufbar unter:
www.cedefop.eu.int/download/current_act/wp2005.pdf,
www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/4043_en.pdf (Summary)

Quelle: Cedefop/ef

Work programme 2005
4037

Kat.-Nr.: TI-AC-05-001-EN-C

Work programme 2005
SUMMARY

4043

Kat.-Nr.: TI-AG-05-001-EN-C

Sprache: en
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427
GR-551 02 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: Info@Cedefop.eu.int
Homepage: www.Cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Büro Brüssel
20, Av. d'Auderghem
B-1040 Brüssel
Tel. (32-2) 230 19 78
Fax (32-2) 230 58 24
E-Mail: info.be@Cedefop.eu.int

Cedefop Info erscheint in unregelmäßiger Folge in DE-, EN- und FR-Sprache. Es enthält Informationen über die berufliche Bildung in Europa, insbesondere die Arbeitsergebnisse des Cedefop, und Berichte von Sozialpartnern und aus den EU-Mitgliedstaaten.

Das Cedefop Info ist auch im Internet verfügbar: <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/publications.asp?section=24>. Die elektronische Version enthält oft zusätzliche Artikel, die in der Print-Version keinen Platz finden.

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop.

Die Inhalte wurden von Mitarbeitern des Cedefop ausgewählt und redigiert. Die Darstellungen in den Artikeln geben nicht notwendigerweise die Ansichten des Cedefop wieder. Artikel, die sich auf Tätigkeiten und Ereignisse auf EU-Ebene beziehen, insbesondere auf solche, an denen das Cedefop beteiligt ist, werden für gewöhnlich von Bediensteten des Cedefop verfasst, deren Namen und Kontaktadressen aufgeführt sind. Die meisten Artikel, die sich auf die Mitgliedstaaten oder andere EWR-Staaten beziehen, wurden dem Cedefop von den Mitgliedern des ReferNet-Netzwerks (siehe Cedefop Info 2/2002) übermittelt. Die Kontaktdaten der ReferNet-Mitglieder – u. a. Namen und Anschriften, E-Mail- und Web-Adressen – können unter der Adresse <http://www.cedefop.eu.int/directory.asp?refernet> abgerufen werden. Artikel, die sich auf die Beitrittsländer beziehen, wurden über die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) von dem von dieser unterhaltenen Netzwerk von nationalen Beobachtungsstellen eingereicht.

Auch unverlangt eingesandte Manuskripte, Bücher und anderes Material werden sorgfältig ge-

prüft und ausgewertet. Kontaktanzeigen, Konferenzankündigungen und sonstige Mitteilungen werden gerne entgegengenommen. Für deren Richtigkeit übernimmt das Cedefop jedoch keine Gewähr.

Der vollständige oder auszugsweise Nachdruck von Beiträgen dieser Veröffentlichung ist kostenlos und mit Quellenangabe gestattet – ausgenommen zu kommerziellen Zwecken.

Verantwortliche Herausgeber:
Johan van Rens, Direktor
Stavros Stavrou, stellv. Direktor

Redaktion:
J. Michael Adams, jma@cedefop.eu.int
Corinna Frey, cf@cedefop.eu.int
Philippe Tissot, pht@cedefop.eu.int

Koordination: J. Michael Adams,
Corinna Frey, Dagmar Wolny
Übersetzung: Corinna Frey, cf@cedefop.eu.int

Konzeption/Layout/Grafik:
Panos Haramoglou, M. Diamantidi S.A.,
Thessaloniki, Griechenland

Redaktionsschluss: 28.2.2005

Printed in Spain 2005
Katalognummer: TI-AD-05-001-DE-C

Bildungs- und Berufsberatung: Aufbau und Austausch von Wissen über die Grenzen Europas hinaus

Das internationale Zentrum für Karriereentwicklung und öffentliche Politik (*International Centre for Career Development and Public Policy*, ICDP) entstand im Rahmen eines Pilotprojekts im November 2004. Seine Tätigkeit erstreckt sich auf drei Felder:

- Förderung der Laufbahnentwicklung als integraler Bestandteil staatlicher Politik in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und soziale Eingliederung im internationalen Rahmen;
- Förderung und Unterstützung der Übertragung von Wissen und bewährten Praktiken im internationalen Rahmen zur Unterstützung von staatlichen politischen Strategien, Systemen und Verfahren für Laufbahnentwicklung;
- Förderung von Methoden und Ressourcen für evidenzbasierte Politikgestaltung auf dem Gebiet der Laufbahnentwicklung durch internationale Zusammenarbeit.

Aufgabe des Zentrums ist es, politische Entscheidungsträger und Wissenschaftler zusammen mit Sozialpartnern und Berufspraktikern auf dem Gebiet der Laufbahnentwicklung bei der Verbesserung von Sys-

temen für die Laufbahnentwicklung zu unterstützen, die zur Verwirklichung der Ziele des lebenslangen Lernens und der Entwicklung der Arbeitskräfte beitragen.

In den ersten Jahren seines Bestehens wird das Zentrum in den Brüsseler Räumlichkeiten des Cedefop untergebracht. Unterstützung erhält es von der Europäischen Kommission, der OECD und der Weltbank, der Internationalen Vereinigung für Schul- und Berufsberatung (*International Association for Educational and Vocational Guidance*, IAEVG) und den Staaten Kanada, Australien, Neuseeland, Finnland, Vereinigtes Königreich und Irland. Das irische Ministerium für Bildung und Wissenschaft hat den Leiter des nationalen Zentrums für Schulberatung in Irland (*National Centre for Guidance in Education in Ireland*), John McCarthy, mit der Aufgabe der Einrichtung des Zentrums betraut. Weitere internationale Hilfestellung von Institutionen, Verbänden und Ländern ist willkommen.

Nähere Informationen können angefordert werden bei: ICDP, Cedefop, 20 Av. d'Auderghem, Brüssel, B-1049, Belgien, Tel. (322) 233 38 46, Fax (322) 230 58 24, E-Mail: jmc@cedefop.eu.int.

Bildungs- und Berufsberatung: Ein Handbuch für politische Entscheidungsträger

Dieses von der Europäischen Kommission und der OECD gemeinsam herausgegebene Handbuch ist soeben in englischer und französischer Sprache erschienen. Es geht auf eine Initiative der Expertengruppe der Kommission zu Fragen der lebenslangen Beratung (siehe Cedefop Info Nr. 3/2004) zurück und enthält eine Reihe von Vorschlägen für politische Maßnahmen, die eine Antwort auf die nationalen, regionalen und lokalen Anforderungen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung und Beschäftigung geben sollen.

Das Handbuch gliedert sich in vier Teile, von denen die ersten beiden die Verbesserung des Angebots für verschiedene Zielgruppen von Jugendlichen und Erwachsenen betreffen. Der dritte Teil ist dem Problem der Zugangsverbesserung gewidmet. Im vierten Teil werden für alle Zielgruppen bedeutsame Querschnittsthemen, wie Qualitätssicherung und Führung, behandelt.

Jedes der 14 Kapitel des Handbuchs ist nach dem folgenden Muster aufgebaut: Beschreibung der Herausforderungen, denen sich die politischen Entscheidungsträger stellen müssen, Aspekte, die die politischen

Entscheidungsträger bei ihren Überlegungen beachten sollten, politische Alternativen der Problemlösung und Beispiele guter Praxis.



Career Guidance, a handbook for policy makers, gemeinsame Veröffentlichung des Amtes für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften (EUR-OP) und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). ISBN 92-894-8265-6 (EUR-OP); ISBN 92-64-01519-1 (OECD). Preis: EUR 24, in Englisch und Französisch anzufordern bei:

http://publications.eu.int/others/sales_agents_de.html oder bei http://oecdpublications.gfi-nb.com/isroot/OECDBookShop/Static_html/ab_8.htm.

Ab März dürfte das Handbuch in Spanisch und Deutsch vorliegen, allerdings nur bei EUR-OP.

2005 kann eine Übersicht/Zusammenfassung mit Bemerkungen über das Handbuch in weiteren Sprachen unter folgender Adresse aus dem Internet heruntergeladen werden: <http://oecdpublications.gfi-nb.com/isroot/OECDBookShop.storefront/>, wobei „career guidance“ in das Suchfeld einzugeben ist. Mehrere Länder (Norwegen, Finnland, Portugal, Spanien-Katalonien) haben die OECD und die Kommission informell auf eine Übersetzung und die Veröffentlichung des Handbuchs in ihren jeweiligen Sprachen angesprochen, wofür sie die Kosten übernehmen würden.

Quelle: Cedefop/jmc

Allgemeine und berufliche Bildung 2010, Reform von Beratung und Orientierung in Europa, Umgestaltung von Strategien, Systemen und Verfahren

Die Europäische Kommission hat soeben diese achtseitige Broschüre in Englisch, Französisch und Deutsch veröffentlicht, mit der sie sich an politische Entscheidungsträger, Führungskräfte in Bildungseinrichtungen, Berufspraktiker und Wissenschaftler wendet. Die Broschüre umfasst eine Beschreibung der jüngsten Entwicklungen auf dem Gebiet der lebenslangen Bildungs- und Berufsberatung in Europa, informiert über den politischen Hintergrund dieser Entwicklungen, gibt einen Überblick über die Schwer-

punkte für Maßnahmen und über die bisher erzielten Fortschritte und enthält nützliche Hinweise. Sie kann unter folgender Adresse aus dem Internet heruntergeladen werden:

http://europa.eu.int/comm/dgs/education_culture/publ/educ-form_de.html.

Quelle: Cedefop/jmc



Europäisches Aktionsprogramm für die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens

TRANSFINE (Transfer zwischen formaler, informeller und nicht formaler Bildung) war eines der ersten gemeinsamen Aktionsprojekte, das von der Europäischen Kommission finanziert wurde und einen deutlichen Einfluss auf die Entwicklung in diesem Bereich gehabt hat. Hauptziel dieses vom 1. Mai 2002 bis 31. Juli 2003 finanzierten Projekts war die Ausarbeitung einer europäischen Architektur für die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens. Die Projektgestaltung erfolgte im Rahmen einer einzigartigen Partnerschaft zwischen europäischen Vereinigungen aus den verschiedenen Bildungsbereichen. Auftragnehmer des Projekts war die *Université des Sciences et Technologies*, Lille (Frankreich), koordiniert wurde es vom Europäischen Netzwerk für universitäre Weiterbildung EUCEN. Projektpartner waren die EAEA (Europäische Vereinigung für Erwachsenenbildung), die FIEEA (Internationale Vereinigung für Jugendaustausch), die EVTA (Europäische Vereinigung für Berufsbildung) und die SEFI (Europäische Gesellschaft für Ingenieurausbildung).

Es wurden Fallstudien in fünf Ländern Europas (Großbritannien, Estland, Frankreich, Norwegen und Italien) durchgeführt, um die laufenden Entwicklungen näher zu untersuchen und zusammen mit Schlüsselakteuren die Umsetzbarkeit eines europäischen Rahmens für die Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens zu prüfen.

Auf der Grundlage dieser Arbeit wurde der Hauptvorschlag für einen europäischen Rahmen aus einer Perspektive der Lernenden entwickelt, wobei darauf bestanden wurde, dass alle Vorkehrungen Teil eines für jedermann offenen und freiwilligen Prozesses des lebenslangen Lernens sein sollten, der Möglichkeiten für eine persönliche Entwicklungsplanung bietet und in einen Beratungs-, Orientierungs- und Unterstützungsrahmen eingebettet ist. Der vorgeschlagene Rahmen umfasst einen Satz Grundprinzipien, einen Satz Werkzeuge, eine gemeinsame Sprache, ein Qualitätssicherungssystem, die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren in verschiedenen Bereichen sowie Mechanismen für den Erfahrungsaustausch. Einige der langfristigeren Vorschläge, darunter zum Beispiel die Einführung eines Kreditpunkte-Anrechnungssystems und eines Rahmens für Qualifikationsebenen, werden nun auch

in verschiedenen Arbeitsgruppen der Europäischen Kommission aufgegriffen.

Ein weiteres, ebenfalls im Rahmen des Aktionsprogramms finanziertes Projekt - REFINE (Anerkennung von formaler, nicht formaler und informeller Bildung) - ist im Januar 2004 für eine Dauer von zwei Jahren (bis Dezember 2005) angelaufen. Im ersten Jahr haben die Projektpartner mit dem von TRANSFINE entwickelten Instrumentarium experimentiert und sie an echten Kandidaten erprobt - beteiligt waren bislang über 200 Lernende aus zehn Ländern. Auftragnehmer ist wiederum die Universität Lille, koordiniert wird das Projekt vom Netzwerk EUCEN; weitere Teilnehmer sind die Vereinigungen EAEA, FIEEA sowie der französische Erwachsenenbildungsverband AFPA. Getestet wurde bislang in 13 Ländern Europas. In jedem Land gibt es ein Team, in dem die Hochschulen, die Erwachsenenbildung, die berufliche Bildung, die Jugend und Nichtregierungsorganisationen vertreten sind - insgesamt rund 70 Einrichtungen, alles Stätten des formalen, nicht formalen und informellen Lernens.

Das zweite Jahr des Projekts ist bereits im Gange und konzentriert sich nun auf einen Vergleich der Experimente und ihrer Ergebnisse, über alle Bereiche und Werkzeuge hinweg, sowohl national als auch transnational. Im Abschlussbericht soll ein Satz Werkzeuge für den Einsatz auf europäischer Ebene vorgeschlagen werden, die entsprechend ergänzt und angepasst in allen Sektoren angewendet werden können.

Weitere Informationen:
zu TRANSFINE: www.eucen.org/transfine
zu REFINE: www.eucen.org/refine
Ansprechpartner: Pat Davies, pat.davies@univ-lille1.fr

Quelle: Pat Davies

Der neue stellvertretende Direktor des Cedefop



Nach seiner Ernennung durch den Verwaltungsrat im November vergangenen Jahres hat Christian F. Lettmayr am 1. April 2005 seine Stelle als neuer stellvertretender Direktor des Cedefop angetreten.

Christian Lettmayr, 53, stammt aus Österreich und war seit 2001 bei der Europäischen Kommission Leiter des Referats Wettbewerbsfähigkeit und Wirtschaftsreformen der Generaldirektion Unternehmen und Industrie. Dort befasste er sich insbesondere mit Politik-Benchmarking, der Festlegung quantitativer Ziele sowie der Förderung von Peer-Reviews in Unternehmen.

Von 1995 bis August 2001 leitete er das Österreichische Institut für Gewerbe- und Handelsforschung (später: KMU-Forschung Austria), ein Institut für angewandte Forschung, dessen stellvertretender Direktor er schon seit 1987 gewesen war.

Christian Lettmayr hat 1976 ein Wirtschaftsstudium (Magister rer.soc.oec.) an der Wirtschaftsuniversität Wien abgeschlossen und darüber hinaus als Fulbright-Stipendiat an der University of Illinois 1980 einen Master-Abschluss in beruflicher und technischer Bildung (M.Ed.) erworben.

Auf die Frage nach seinen Erwartungen in Verbindung mit seiner neuen Aufgabe beim Cedefop antwortet Christian Lettmayr: „Ich arbeite seit 1976 im Bereich der beruflichen Bildung, die eine der wichtigsten übergreifenden Prioritäten auf der Lissabon-Agenda darstellt. Und als stellvertretender Direktor des Cedefop freue ich mich sehr darauf, an diesem Prozess teilhaben zu können. In gewisser Weise ist es eine Herausforderung, auf die ich mich, so mein Gefühl, mein Leben lang vorbereitet habe.“

Quelle: Cedefop

An Europas Sekundarschulen kommen fünf Sprachen für 95 % des Fremdsprachenunterrichts auf

In der Europäischen Union, die nicht weniger als 20 Amtssprachen zählt, von den unzähligen Regional- oder Minderheitensprachen und den Sprachen der Immigranten ganz zu schweigen, wird der Fremdsprachenunterricht immer wichtiger. Die Wahrung der Sprachenvielfalt und die allgemeine Beherrschung von Fremdsprachen stehen schon lange im Mittelpunkt der europäischen Zusammenarbeit. 2002 bestätigte der Europäische Rat von Barcelona die Notwendigkeit nachhaltiger Anstrengungen „zur Verbesserung der Aneignung von Grundkenntnissen, insbesondere durch Fremdsprachenunterricht in mindestens zwei Sprachen vom jüngsten Kindesalter an“.

Der erste Eurydice-Sonderbericht mit Schlüsseldaten über den Fremdsprachenunterricht in Europas Schulen enthält 37 Indikatoren, die einen Überblick über 30 europäische Länder vermitteln.

Außer in Irland und Schottland ist es in allen Ländern Europas Pflicht, mindestens eine Fremdsprache in der Schule zu erlernen. In der Regel beginnt dieser Fremdsprachenunterricht in der Grundschule. Mit Ausnahme von Wales und Italien müssen alle Schüler mindestens bis zum Ende ihrer Schulpflicht

eine Fremdsprache erlernen. Der Unterricht in einer zweiten Fremdsprache ist in der Regel ab der Sekundarstufe vorgeschrieben. In den meisten europäischen Ländern müssen die Schüler während ihrer Schulpflicht mindestens ein Jahr lang in zwei Fremdsprachen unterrichtet werden.

In der Sekundarstufe I lernen nur in Irland und Großbritannien (England) über 10 % der Schüler keine Fremdsprache. Die durchschnittliche Anzahl der erlernten Fremdsprachen schwankt, über die meisten Länder gerechnet, zwischen 1 und 1,9. Mindestens zwei Fremdsprachen lernen bereits in der Sekundarstufe I über 70 % der Schüler in Estland, Griechenland, Litauen, Luxemburg, den Niederlanden, Finnland, Schweden und Island.

Im Gegensatz zu den meisten der zehn neuen EU-Mitgliedstaaten ist in über der Hälfte der früheren 15 Mitgliedstaaten vorgeschrieben, welche Fremdsprache als erste gelernt werden soll. Dabei handelt es sich in der Regel - und dies schon lange - um Englisch. In einigen wenigen Ländern sind aus historischen oder politischen Gründen andere Sprachen vorgeschrieben.

Englisch ist die am meisten unterrichtete

Fremdsprache in der Grundschule, außer in Belgien und Luxemburg. Das gleiche gilt für die Sekundarstufe, außer in den beiden eben genannten Ländern und Rumänien. Der Anteil der Schüler, die in der Sekundarstufe Englisch gelernt haben, ist zwischen 1998 und 2002 deutlich gestiegen, insbesondere in den Ländern Mittel- und Osteuropas. Europaweit entfallen 95 % des Fremdsprachenunterrichts in der Sekundarstufe auf nur fünf Sprachen (Englisch, Französisch, Deutsch, Spanisch und Russisch). Deutsch und Französisch teilen sich den zweiten Platz in der Rangliste der am meisten unterrichteten Fremdsprachen: Deutsch ist stärker in Nord-, Mittel- und Osteuropa vertreten, während Französisch mehr in Südeuropa und den deutschsprachigen Ländern unterrichtet wird. Russisch hält den zweiten Platz in den baltischen Staaten und Bulgarien. Nur in vier Ländern liegt eine andere Sprache auf dem zweiten Platz: Spanisch in Frankreich, Italienisch in Malta, Schwedisch in Finnland und Dänisch in Island. In den beiden letztgenannten Ländern ist diese zweite Fremdsprache vorgeschrieben.

In der Pflichtschule auf Sekundarebene ist das Fremdsprachenunterrichts-Soll in fast der

Hälfte der europäischen Länder über die letzten zehn Jahre leicht angestiegen. Im Durchschnitt entfallen 90 Stunden Unterricht pro Jahr auf eine Fremdsprache bzw. über 200 Stunden in Dänemark, Luxemburg, Malta und an deutschen Gymnasien. Über die gesamte Pflichtschulzeit gerechnet, entfallen im allgemeinen 10-15 % des Unterrichts auf eine Fremdsprache als Pflichtfach. In den Ländern, in denen zwei Fremdsprachen vorgeschrieben sind, werden für die erste Fremdsprache in der Regel mehr Unterrichtsstunden aufgewendet. Dieser Unterschied im Zeitaufwand kann in Frankreich, Litauen, Ungarn und Liechtenstein (Realschule) um einen Faktor zwischen eins und zwei, in Deutschland (Gymnasien) sogar noch mehr, schwanken.

Schlüsseldaten zum Fremdsprachenunterricht in der Schule in Europa - Ausgabe 2005, Eurydice. Verfügbar auf der Eurydice-Website: http://www.eurydice.org/Doc_intermediaires/Indicateurs/en/frameset_key_data.html

Weitere Informationen:
Eurydice European Unit, Avenue Louise, 240, B-1050 Brüssel
Tel. (32-2) 600 53 53, E-Mail: info@eurydice.org
<http://www.eurydice.org>

Quelle: Eurydice



Gelungener Start für Europass

Der offizielle Startschuss für den neuen Europass ist auf einer von der luxemburgischen EU-Ratspräsidentschaft organisierten Sitzung gefallen, die am 31. Januar und am 1. Februar diesen Jahres im Großherzogtum Luxemburg stattfand. Neben Ján Figel, dem Europäischen Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Sprachenvielfalt war zu diesem Anlass auch die luxemburgische Bildungs- und Berufsbildungsministerin Mady Delvaux-Stehres zugegen.

Der Europass ist das neue einheitliche europäische Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen. Er soll die europaweite Beschäftigung und Mobilität der Bürger fördern, indem er dem Einzelnen hilft, die eigenen Qualifikationen und Kompetenzen in klar verständlicher und allgemein nachvollziehbarer Form auszuweisen und zu präsentieren. Der Europass beinhaltet fünf Dokumente, die seit dem Ende der 1990er Jahre auf europäischer Ebene entwickelt wurden: den europäischen Lebenslauf, den Sprachenpass, den Europass-Mobilitätsnachweis, die Zeugniserläuterung und den Diplomzusatz.

Grundlage für den Europass bildet eine von der Europäischen Kommission erarbeitete Entscheidung⁽¹⁾, die das Europäische Parlament und der Rat am 15. Dezember 2004 verabschiedet haben.

Zugang zu den Europass-Angeboten erhalten die Bürger durch ein Internet-Portal⁽²⁾, das das Cedefop in enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission entwickelt hat. Das derzeit nur in englischer und französischer Sprache zugängliche Europass-Portal wird in Kürze in 25 Sprachen – den Sprachen der EU-Mitgliedstaaten, der EWR-Staaten und der Beitrittsländer – verfügbar sein. Es bietet den Bürgern Zugang zu fünf Instrumenten:

Zwei Instrumente – den Lebenslauf und Sprachenpass – kann der Bürger unmittelbar selbst nutzen.

Das **Europass-Lebenslaufmuster** ist das Kernstück des Europasses. Er stellt eine optimierte Neuauflage des europäischen Le-

benslaufmusters dar, den seit seiner Einführung im Jahr 2002 mehr als zwei Millionen Nutzer über das Internet heruntergeladen haben. Das Europass-Lebenslaufmuster bietet den Bürgern die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zur Geltung zu bringen. Dabei ist es unerheblich, ob sie diese im Rahmen ihrer Ausbildung, durch Berufserfahrung oder auf nicht formalen Wegen (z. B. im Rahmen des Vereins- und Verbandslebens usw.) erworben haben.

Das Europass-Portal eröffnet den Nutzern die Möglichkeit, den Europass-Lebenslauf online auszufüllen und gibt ihnen zu diesem Zweck eine detaillierte Anleitung mit Beispielen und anderen Hilfen an die Hand. Anschließend kann der Nutzer den so erstellten Lebenslauf in einem Format seiner Wahl herunterladen.

Der **Europass-Sprachenpass** ist als Ergänzung zum Europass-Lebenslauf gedacht und bietet den Bürgern die Möglichkeit, die eigenen Sprachkenntnisse detailliert darzustellen. Er wurde vom Europarat auf der Grundlage des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen entwickelt, und zwar als Teil des aus insgesamt drei Teilen bestehenden Europäischen Sprachenportfolios⁽³⁾ (das neben dem Sprachenpass eine Sprachbiografie und ein Dossier umfasst).

Wie der Lebenslauf kann auch der Sprachenpass über das Europass-Portal online ausgefüllt werden.

Die Einbindung des Sprachenportfolios in das Europass-Rahmenkonzept und der Zugang zum Europass-Sprachenpass via Internet werden dazu beitragen, dass sich der gemeinsame europäische Referenzrahmen für Sprachen zum anerkannten Standardinstrument für die Beschreibung sprachlicher Kenntnisse und Kompetenzen entwickelt.

Drei weitere Instrumente – der Europass-Mobilitätsnachweis, die Zeugniserläuterung und der Diplomzusatz – werden den Bürgern durch die jeweils zuständigen Stellen ausgestellt.

Das Europass-Portal stellt auch zu diesen drei Instrumenten des Europass-Rahmenkonzepts Informationen bereit (Präsentation

der Instrumente sowie Beispiele, Links und Ressourcen).

Der Europass-Mobilitätsnachweis dient dazu, die Fähigkeiten und Kompetenzen, die eine Person – unabhängig von Alter, Bildungsniveau und beruflichem Status – während eines Aufenthaltes zu Lernzwecken in einem anderen europäischen Land (d. h. in einem Mitgliedstaat der EU, einem EFTA- oder EWR-Staat bzw. einem Beitrittsland) erworben hat, formal und detailliert zu erfassen.

Der **Europass-Mobilitätsnachweis** ist das Resultat partnerschaftlicher Zusammenarbeit zwischen einer Entsendeorganisation und einer Gastorganisation (einer Hochschule, einer Ausbildungseinrichtung, eines Betriebs usw.). Er ersetzt den im Jahr 2000 eingeführten Europass-Berufsbildung. Die Struktur des neuen Dokuments erlaubt insbesondere eine eingehendere Beschreibung der Mobilitätsprojekte sowie der Kompetenzen und erschließt das Instrument (durch Einbeziehung des Hochschulbereichs sowie nicht formaler Lernaktivitäten) einem breiteren Nutzerkreis.

Die **Europass-Zeugniserläuterung** stellt ergänzende Informationen zu dem eigentlichen beruflichen Abschlusszeugnis bzw. Befähigungsnachweis bereit und erleichtert so insbesondere Arbeitgebern und Organisationen im Ausland eine solide Einschätzung des Originalabschlusses.

Die Zeugniserläuterung liefert eine Beschreibung der beruflichen Qualifikation, auf die sie sich bezieht. Allen Inhabern der betreffenden Qualifikation werden also im Prinzip identische Zeugniserläuterungen ausgestellt. Sobald die nationalen Datenbanken mit Europass-Zeugniserläuterungen aufgebaut sind, stehen im Europass-Portal einschlägige Links zur Verfügung.

Der **Europass-Diplomzusatz** wird erfolgreichen Absolventen eines Hochschulstudiengangs ergänzend zu ihrem Originalabschlusszeugnis ausgestellt. Er trägt zur besseren Verständlichkeit der Hochschulabschlüsse insbesondere außerhalb des jeweiligen Ausstellungslandes bei. Entwickelt wurde der Diplomzusatz in Zusammenarbeit mit der Unesco und dem Europarat.

Der Europass-Diplomzusatz ist ein persönliches Dokument und enthält Informationen über den spezifischen Hochschulstudiengang des jeweiligen Inhabers. Ausgestellt wird er von der Einrichtung, die das betreffende Hochschulabschlusszeugnis verleiht. Die Struktur des Abschlusszeugnisses und das Procedere bei der Verleihung des betreffenden Zeugnisses verändern sich durch die Einbindung des Diplomzusatzes in das Europass-Rahmenkonzept nicht.

Sonstige Europass-Ressourcen

Darüber hinaus bietet das Europass-Portal Zugang zu einer Reihe weiterer Ressourcen (Links, Kontaktstellen). Am wichtigsten ist hier sicherlich das Netz der nationalen Europass-Zentralstellen, die derzeit eingerichtet werden und künftig für die koordinierte Umsetzung des Systems in den Mitgliedstaaten zuständig sind. Außerdem ist das Portal über Links mit anderen mobilitäts- und transparenzbezogenen Initiativen vernetzt.

⁽¹⁾ Entscheidung Nr. 2241/2004/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. Dezember 2004 über ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen (Europass), Amtsblatt der Europäischen Union L 390 vom 31. Dezember 2004.

⁽²⁾ siehe <http://europass.cedefop.eu.int>

⁽³⁾ siehe <http://www.coe.int/portfolio>

Weitere Informationen: <http://europass.cedefop.eu.int>
Ansprechpartner: Philippe Tissot (pht@cedefop.eu.int)

Quelle: Cedefop/pht

IRLAND/CEDEFOP/EU

Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Im November 2004 fand in Dublin eine Konferenz statt, die sich mit den Systemen, institutionellen Rahmenbedingungen und Verfahren zur frühzeitigen Ermittlung von Qualifikationsbedarf beschäftigte. Organisatoren waren die Gruppe "Skillsnet" des Cedefop (siehe Cedefop Info Nr. 1/2004), die mit dem künftigen Qualifikationsbedarf befasste Expertengruppe der irischen Regierung und FÁS, die irische Behörde für Ausbildung und Beschäftigung. Die rund 90 Konferenzteilnehmer kamen aus 22 Ländern.

Gegenstand der Konferenz war die Untersuchung der Vor- und Nachteile der verschiedenen systematischen, institutionellen, politischen und sonstigen Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarf in verschiedenen Ländern. Auf der Konferenz wurde der Versuch unternommen, unter anderem folgende Fragen zu beantworten:

- Welche einzelstaatlichen Systeme zur frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarf gibt es?

- Welche Vor- und Nachteile haben sie?
- Wie gestaltet sich die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen mit der Erkennung von Qualifikationsbedarf befassten Ebenen (der nationalen, regionalen und sektorbezogenen Ebene)?
- In welchem institutionellen Umfeld erfolgt die Erforschung der frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarf, und wie werden die Ergebnisse dieser Arbeit in Politik und Praxis umgesetzt?

Im Zentrum der Konferenz standen Präsentationen der Systeme, institutionellen Rahmenbedingungen und Verfahren für die frühzeitige Erkennung von Qualifikationsbedarf. Eine Vielzahl von Ländern lieferte Beiträge zur Konferenz, unter anderem viele Länder der Europäischen Union, wie Deutschland, das Vereinigte Königreich, Irland, Frankreich und die Niederlande. Darüber hinaus stellten Vertreter einiger neuerer bzw. künftiger Mitgliedstaaten Mittel- und Osteuropas, beispielsweise Estlands, Rumäniens und der Tschechischen Republik, die in ihren Ländern

eingerrichteten Systeme vor. Auch die Erfahrungen der Vereinigten Staaten von Amerika wurden beleuchtet.

Im Anschluss an die Vorstellung einzelstaatlicher Systeme und Einrichtungen für die frühzeitige Erkennung von Qualifikationsbedarf fanden zwei Workshops statt, die sich mit Ansätzen zur frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarf auf unterschiedlichen Ebenen und als Bestandteil des nationalen Systems sowie mit der Umsetzung der bei der Bedarfsermittlung gewonnenen Erkenntnisse in Politik und Praxis beschäftigten. Die Beiträge der Teilnehmer machten deutlich, dass sich die regionale und sektorbezogene Erkennung von Qualifikationsbedarf einerseits in das jeweilige nationale System einfügen muss, dass andererseits jedoch eigene Methoden angewandt werden müssen. Ferner widmeten sich mehrere Redner der Umsetzung der Ergebnisse aus der Erforschung des Qualifikationsbedarfs in Politik und Praxis.

Schließlich wurden die Konferenzteilneh-

mer in Berichten über die Aktivitäten der Europäischen Union und anderer internationaler Einrichtungen in Bezug auf die Erkennung von Qualifikationsbedarf unterrichtet. Es wurde die Frage aufgeworfen, ob ein EU-weites System zur frühzeitigen Erkennung von Qualifikationsbedarf möglich oder überhaupt wünschenswert sei.

Nähere Informationen können bei John McGrath angefordert werden (E-Mail: john.mcgrath@fas.ie, Tel. (353-1) 607 7431).

Quelle: FÁS



Identifying skill needs for the future
From research to policy and practice
Cedefop Reference series 3037
Sprache: en
Preis: EUR 25
Kat.-Nr.: TI-57-03-475-EN-C
Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU

Internationale Strategie für Bildung

Das englische Bildungsministerium DfES (*Department for Education and Skills*) hat im November 2004 seine Strategie zur Verstärkung der Verbindungen zwischen englischen Schulen und ihren Pendanten in Übersee veröffentlicht. Die *International Strategy for Education, Skills and Children's Services* umfasst Pläne für die Sicherstellung einer starken internationalen Dimension quer durch das britische Bildungssystem, für den Austausch der jüngsten Bildungskonzepte mit internationalen Partnern, für das Angebot von Bildungsförderprogrammen für Entwicklungsländer sowie für die Maximierung des Beitrags der Bildung zur Wirtschaft. Die Strategie verfolgt drei Schlüsselziele:

- Kinder und Erwachsene durch die curricular verankerte Förderung eines weltumspannenden Bürgersinns auf ein Leben in der globalen Gesellschaft und ein Arbeiten in einer globalen Wirtschaft vorzubereiten; für alle Schulen über ein globales Internet-Gateway eine Partnerschule in Übersee finden; Umsetzung der nationalen Sprachstrategie, damit alle Kinder in der Schlüsselstufe 2 (*) Sprachen lernen; Förderung besserer Möglichkeiten für Studien- und Arbeitsaufenthalte im Ausland während der Hochschul- und Weiterbildung; und Bemühungen innerhalb von Europa um eine bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen;
- internationale Partnerschaften einzugehen, um gemeinsame Bildungsziele zu erreichen, zum Beispiel durch eine Zusammenarbeit mit EU-Partnern, damit die EU zum weltweit wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum wird; Know-how und Ressourcen zu teilen, um zu einer Verbesserung des Bildungs- und Dienstleistungsangebots für Kinder in den Entwicklungsländern, insbesondere in Afrika, beizutragen;
- Maximierung des Beitrags des Bildungs-, Ausbildungs- und Hochschulsektors zu Außen-

handel und Inlandsinvestitionen; Ausbau der 10 Mrd. GBP (ca. 14,5 Mrd. EUR), den der Sektor bereits zur britischen Wirtschaft beiträgt, indem sich das Land im Bereich der IKT für Bildung zu einem international führenden Anbieter entwickelt; Förderung der Rolle der Hochschulen als internationale Drehscheiben für Lehre und Forschung; Ermöglichung der Bildungs- und Ausbildungsanbieter zu internationalen Partnerschaften mit der Wirtschaft.

Das Bildungsministerium gibt jedes Jahr 36 Mio. GBP (ca. 52 Mio. EUR) für internationale Arbeit aus, und auch zahlreiche andere Organisationen und Ministerien investieren in diesen Bereich. Die Regierung wird nun mit allen zentralen Bildungsakteuren zusammenarbeiten, um diese Ausgaben zu bündeln und die Strategie in einen detaillierten Plan für die Veränderungen und das Angebot der Zukunft zu entwickeln. Die Strategie versteht sich nicht als neuer Anforderungskatalog für Schulen, Colleges und Universitäten, sondern strebt vielmehr einen Wandel an, der allen Schülern und Studenten innerhalb bestehender Strukturen und Programme zugute kommt.

(*) Internationale Strategie für Bildung, Qualifikationen und Dienstleistungen für Kinder, veröffentlicht im November 2004 auf der Website des Bildungsministeriums: <http://www.dfes.gov.uk/> sowie auf der TeacherNet Website: <http://publications.teachernet.gov.uk/default.aspx?PageFunction=productdetails&PageMode=publications&ProductId=DFES-1077-2004&>

Weitere Informationen:
Public Enquiries: Tel. (44) 870 000 2288 oder info@dfes.gsi.gov.uk

Quelle: OCA

(*) Schlüsselstufen des nationalen Lehrplans:
Schlüsselstufe 1 - Altersgruppe 5 bis 7
Schlüsselstufe 2 - Altersgruppe 7 bis 11
Schlüsselstufe 3 - Altersgruppe 11 bis 14
Schlüsselstufe 4 - Altersgruppe 14 bis 16
Die Schüler sollen am Ende jeder Schlüsselstufe nationale Prüfungen ablegen und von Lehrern beurteilt werden.

Die Ziele von Lissabon: eine Standortbestimmung

Nach der Bildungs- und Arbeitsmarktreform von 2003 wurde das Berufsbildungssystem im vergangenen Jahr deutlichen Veränderungen unterzogen. Erstes sichtbares Zeichen dieses Reformprozesses ist die Integration und Rationalisierung der Systeme.

In seinem letzten, im November vergangenen Jahres veröffentlichten Bericht analysiert und beschreibt das ISFOL die Ist-Situation sowie die noch notwendigen Maßnahmen: Einführung von Wohlfahrtsinstrumenten, Start der *borsa del lavoro* (Beschäftigungsbörse), Einbindung von Bedarfsanalysewerkzeugen auf regionaler Ebene, Umsetzung eines Beratungssystems und Sicherung der Qualität von Beschäftigungs- und Ausbildungsdiensten.

Die Analyse der Aus- und Weiterbildungssysteme weist für das vergangene Jahr signifikante Entwicklungsmerkmale aus, darunter insbesondere eine steigende Zahl von Absolventen, einen beständigen Rückgang der Studienabbrecherquote sowie eine Zunahme der Kurse, Ressourcen und Teilnehmer in der beruflichen Bildung.

Weitere relevante Daten über die höhere Bildung liefert der Censis-Bericht über die soziale Lage in Italien: so haben sich mehr Schüler für *licei* (Gymnasien) als für techni-

sche Schulen (-7,3 % über die letzten zehn Jahre) entschieden; und als Resultat der Reform, in der acht neue Typen des Gymnasiums vorgesehen sind, gibt es mehr ausländische Schüler (insgesamt 3 %), insbesondere im Norden.

Die quantitative und qualitative Entwicklung des Ausbildungsangebots und der wachsende Ausbildungsbedarf haben es dem italienischen System nicht erlaubt, die Lücke zu den anderen am besten entwickelten europäischen Staaten zu schließen, um bis Ende 2010 die Ziele von Lissabon zu erreichen. Am schwierigsten zu erreichen sind hierbei die 12,5 % Beteiligung von Erwachsenen am lebenslangen Lernen. Beim gegenwärtigen Stand von 4,6 % (eine Million Erwachsene) bedeutet dies eine Ausweitung der Beteiligung auf rund drei Millionen Erwachsene. Vorgesehen sind hierzu weitere Anstrengungen zur Entwicklung von Beratungsinitiativen für alle Bürger (insbesondere gering Qualifizierte und von Ausgrenzung Bedrohte), eine Aufstockung der finanziellen Mittel, die Anwendung neuer Zertifizierungsmodelle und neuer Werkzeuge zur Unterstützung von Lernprozessen.

Positive Trends für das Erreichen der Vorgaben von Lissabon sind eine wachsende

Lebenslanges Lernen verwirklichen

Bis zum Erreichen der Ziele von Lissabon ist es noch ein weiter Weg. Das lebenslange Lernen und die Weiterqualifizierung der Erwerbstätigen (insbesondere der älteren Beschäftigten) ist von entscheidender Bedeutung, um einer wahrhaft dynamischen Wissenswirtschaft der Spitzenklasse näher zu kommen. Die Strategie für lebenslanges Lernen in den Niederlanden soll durch eine Zusammenarbeit zwischen allen maßgeblichen Akteuren umgesetzt werden, namentlich die Ministerien für Bildung, Arbeitsmarkt, Integration und sozialen Zusammenhalt, die Sozialpartner, Bildungsorganisationen und zeitweilig eingesetzte *Task Forces* oder Plattformen zum Beispiel für Jugendarbeitslosigkeit, sozialen Zusammenhalt und Innovation. Die kürzlich eingesetzte *Task Force* für lebenslanges Lernen hat den Auftrag, all diese Akteure zusammenzubringen, um lebenslanges Lernen Wirklichkeit werden zu lassen.

Die Regierung will mit folgenden konkreten Aktivitäten in den kommenden Jahren zum lebenslangen Lernen beitragen:

- Unterstützung einer *Task Force* für lebenslanges Lernen; Einrichtung im Februar 2005, zunächst für zwei Jahre (2005/2006);
- Entwicklung und Einführung eines Online-„Marktplatzes“ für Bildung und Ausbildung;
- verstärkte Anerkennung und Anrechnung früher erworbener Kenntnisse;
- Einführung eines „Lernanspruchsystems“ in der höheren Bildung;
- Fortführung des Experiments mit individuellen Lernkonten (*Individual Learning Account*, ILA), allerdings verstärkt mit dem Ziel, die Wirksamkeit dieses Instruments bei schlecht ausgebildeten Menschen zu messen. Das Experiment soll vom Sozialministerium überwacht werden;
- Erforschung der Möglichkeiten für die Entwicklung und Anrechnung von Schlüsselkompetenzen wie innovative und unter-

nehmerische Fähigkeiten, Fremdsprachenkenntnisse und IKT-Kenntnisse. Im Juli 2004 hat das Kabinett einen Aktionsplan für Unternehmertum und Bildung vorgeschlagen, mit dem eine verstärkte Einbindung (und Anrechnung) von unternehmerischen Fähigkeiten in Bildungsprofile erreicht werden soll;

- Überprüfung der möglichen Rollen von Bildungsinstitutionen in der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen;
- Unterstützung und Stärkung von lokalen und regionalen Initiativen;
- Überprüfung der Wirksamkeit von aktuellen Ausbildungsinstrumenten.

Grundprinzipien

Für die Umsetzung der Strategie für lebenslanges Lernen setzt die Regierung auf einige wenige Grundprinzipien:

- Vorrangiges Prinzip ist die Mobilisierung des Einzelnen;
- spezielle Zielgruppen erhalten eine besondere Aufmerksamkeit (zum Beispiel Jugendarbeitslosigkeit, Erwerbsunfähigkeit, soziale Integration, Bildung für Unterqualifizierte, Innovation und regionale Partnerschaften);
- Unterstützung für Initiativen aus der Basis; die Weiterbildung und Schulung von Beschäftigten Arbeitslosen bleibt eine zentrale Aufgabe der Sozialpartner. Die Regierung sieht ihre Aufgabe in erster Linie darin, die Bürger in der Erstausbildung optimal auf den Arbeitsmarkt und ein lebenslanges Lernen vorzubereiten;
- Ausrichtung der Politik an den Zielen von Lissabon sowie Zusammenarbeit in der Hochschulbildung (Bologna-Prozess) und in der europäischen Wirtschafts- und Sozialpolitik (sozialer Zusammenhalt und Arbeitsmarkt).

Weitere Informationen: www.minocw.nl

Quelle: Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft / CINOP

Weitere Informationen:
www.isfol.it
www.welfare.gov.it
www.censis.it

Quelle: ISFOL/Alessandra Pedone





BELGIEN

Strategieabkommen für die Bildung

Gemeinsame Erklärung der Regierung der französischen Gemeinschaft, der Vertreterorganisationen der Akteure im Bildungsbereich und der Sozialpartner

Bildung stellt ein Schlüsselthema dar, denn sie ist sowohl heute als auch in Zukunft von erheblicher Bedeutung für die kulturelle, soziale, ökonomische und demokratische Entwicklung der Gesellschaft. Eine qualitativ hochwertige Bildung ist unabdingbare Voraussetzung für nachhaltige Entwicklung.

Am 29. November 2004 haben die Regierung der französischen Gemeinschaft, die Akteure im Bildungsbereich und die Sozialpartner eine gemeinsame Erklärung unterzeichnet (¹), die die Zielsetzungen und Prioritäten des Strategieabkommens für die Bildung festlegt.

Die gemeinsame Erklärung bindet die Akteure im Bildungsbereich und die Sozialpartner in ein kollektives, ehrgeiziges Projekt ein: kollektiv, weil die für die Schule geplanten Projekte nicht allein den Lehrern überantwortet werden können; ehrgeizig, weil die Ziele, die sich die Unterzeichner gesetzt haben, die Mobilisierung aller Akteure in ihrem jeweiligen Verantwortungsbereich erfordern. Dementsprechend findet zum ersten Mal eine sehr breit angelegte Diskussion über das Bildungswesen statt, in die sowohl die Akteu-

re im Bildungssystem als auch die wallonischen und Brüsseler Sozialpartner einbezogen sind.

Die gemeinsame Erklärung analysiert die Situation im Bildungswesen, steckt die anvisierten Ziele ab und legt den Rahmen fest, in dem das Strategieabkommen für die Bildung erstellt und umgesetzt werden muss.

Das Ergebnis der Analyse ist eindeutig: Die Unterzeichner weisen darauf hin, dass das Bildungswesen sich in einem Gesamtumfeld entwickelt, das erhebliche Auswirkungen auf seine Funktionsbedingungen hat. Die Bildung muss vorrangig Herausforderungen bewältigen wie die allgemeine Anhebung des Leistungsniveaus und den Kampf gegen Segregation, Ausgrenzung und Schulversagen.

Das Strategieabkommen lehnt eine allgemeine Absenkung des Anforderungsniveaus entschieden ab. Er soll allen Schülern ein hohes Bildungsniveau vermitteln und sicherstellen, dass möglichst viele von ihnen einen Abschluss erwerben können. Alle Schüler sollen einbezogen werden, wobei Schüler mit Lernschwierigkeiten besonders gefördert werden sollen, damit sie sich die geforderten Kompetenzprofile innerhalb des regulären Zeitrahmens aneignen können. In allen Schulen soll eine heterogene Schülerpopulation gefördert werden. Zudem soll die Wahl des

Schul- und Ausbildungszweigs künftig eine positive Entscheidung darstellen.

Um diese Ziele zu erreichen, um die Qualität und Gerechtigkeit des Bildungssystems zu erhöhen und um es effizienter zu organisieren, haben die Unterzeichner gemeinsam drei prioritäre Bereiche festgelegt, auf denen das Strategieabkommen für die Bildung aufbauen wird.

1. Eine Strategie zur Qualitätsverbesserung, die auf zwei Säulen ruht:

- Neuausrichtung des Unterrichts auf das Basiswissen;
- Wiederaufwertung der Unterrichts zur Verbesserung der Grundkenntnisse und -fertigkeiten.

2. Ein Programm zur Bekämpfung der mangelnden Chancengleichheit im Bildungswesen.

3. Ein Plan zur Modernisierung der Organisation des Bildungssystems.

Diese prioritären Bereiche basieren auf zwei Grundsätzen:

- Das Problem soll an der Wurzel gepackt werden: Das Strategieabkommen für die Bildung sieht einen Zeitraum von acht Jahren – von 2005 bis 2013 – vor, um die notwendigen Korrekturen vorzunehmen, damit jedem Schüler das geforderte Kompetenzprofil vermittelt werden und er die bei Schulabschluss geforderten Kompeten-

zen innerhalb des regulären Zeitrahmens erwerben kann;

- keine Generation soll geopfert werden: In den letzten beiden Klassen der Sekundarstufe sind unverzüglich Maßnahmen zu ergreifen, um den Schülerinnen und Schülern dieser Klassen die bestmöglichen Chancen auf ein selbstständiges Leben und soziale Eingliederung zu bieten.

Damit dieses Projekt gelingt, muss es von allen gemeinsam getragen werden. Die Organisation der Bildung muss genau geregelt werden, alle betroffenen Akteure müssen Verantwortung übernehmen und jede Maßnahme muss evaluiert werden.

Die Unterzeichner haben außerdem einen Arbeitsrahmen festgelegt – ständige gegenseitige Abstimmung – und einen Terminplan erstellt. Das Strategieabkommen für die Bildung wird Fristen für die Durchführung jeder Maßnahme setzen und die zu planenden Übergangslösungen festlegen. Die Einhaltung dieser Fristen wird halbjährlich von einem Strategieausschuss bewertet werden, der sich aus den Unterzeichnern zusammensetzt.

(¹) <http://www.agers.cfwb.be/profi/index.asp>

Quelle: FOREM - Abteilung für internationale Beziehungen (Département des Relations Internationales) (sigrid.dieu@forem.be)

SPANIEN

Landesweite Bildungsdebatte

Die Regierung hat sich vorgenommen, das derzeitige Bildungssystem einer Überprüfung zu unterziehen. Zu diesem Zweck stößt das Ministerium für Bildung und Wissenschaft zurzeit eine breit angelegte Diskussion über die notwendigen Reformen an, um zu einem Konsens in dieser Frage zu gelangen. Die Diskussion soll als Grundlage für die Ausarbeitung eines Gesetzesentwurfs dienen, den die Regierung dem Parlament vorlegen wird.

Zur Erleichterung dieser Diskussion und zur Sicherstellung eines geregelten Verlaufs hat das Ministerium ein Papier mit dem Titel „Qualitativ hochwertige Bildung für alle und mit allen - Diskussionsvorschläge“ (*Una educación de calidad para todos y entre todos. Propuestas para el debate*) vorbereitet, das sich in sieben verschiedene Blöcke gliedert.

Der erste Block enthält allgemeine Überlegungen zur Qualität von Bildung und zur Chancengleichheit. Es wird die Frage gestellt, was die Gesellschaft, Familien, Schüler und Lehrer gemeinsam unternehmen müssen, um zu gewährleisten, dass sich die Wahrnehmung des allgemeinen Rechts auf Bildung in Bildungsvorteilen für alle niederschlägt. Außerdem sollen die bildungspolitischen Ziele Spaniens den Zielen angenähert werden, die sich die Europäische Union für das Jahr 2010 gesteckt hat.

Im zweiten Block sind die Vorschläge zusammengefasst, die darauf abzielen, Vorschulerziehung und Primarunterricht zu stärken und diesen Bildungsstufen eine eigene Prägung zu geben.

Der dritte Block ist dem Teil der Sekundarstufe gewidmet, der unter die Schulpflicht fällt (*educación secundaria obligatoria*). Die diesbezüglichen Vorschläge zielen darauf ab, wie der Verschiedenartigkeit der Schüler Rechnung zu tragen ist und die schulischen Bildungswege dieser Vielfalt anzupassen sind, wobei besonderer Wert darauf gelegt wird, dass keiner der Bildungsgänge als Einbahnstraße angelegt ist oder zu Ausgrenzung führt.

Dem frühzeitigen Fremdsprachenunterricht und Umgang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien wird im vierten Block besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Ferner wird die Bildungsstufe nach Beendigung der Schulpflicht behandelt. Schließlich enthält dieser Block Vorschläge für die Reifeprüfung (*bachillerato*), die Berufsbildung und den Zugang zur Universität, die darauf abzielen, diese Etappen und Bildungsgänge den Anforderungen der Wissensgesellschaft anzupassen. Diese Vorschläge zählen im Wesentlichen auf eine flexible Organisation der genannten Bereiche und bessere Ver-

bindungen bzw. geregelte Übergänge zwischen ihnen ab.

Den Schwerpunkt des fünften Blocks bilden die Vermittlung von Werten und die staatsbürgerliche Erziehung. Die Vorschläge zielen darauf ab, bei jungen Menschen ein Bewusstsein für demokratische Werte und für die EU-Bürgerschaft zu wecken. In diesem Abschnitt des Diskussionspapiers wird auch erörtert, wie der Religionsunterricht im Rahmen der spanischen Verfassung und der Abkommen, die der Staat mit den verschiedenen Religionsgemeinschaften geschlossen hat, erteilt werden sollte.

Der sechste Block analysiert die neuen Anforderungen an die Lehrkräfte, denn diese sind ein wesentlicher Faktor für die Qualität von Bildung, was in allen internationalen Studien bestätigt und auch in den spanischen Bildungsgesetzen anerkannt wird. Die soziale Anerkennung der Lehrkräfte und die angemessene Wertschätzung der komplexen und überaus wichtigen Aufgaben, die sie erfüllen, sind von grundlegender Wichtigkeit.

Im siebten Block wird nach der Beteiligung der Bildungsfachleute am gesamtgesellschaftlichen Bildungsauftrag und ihrer diesbezüglichen Mitverantwortung gefragt. Unter dem Gesichtspunkt der Anforderungen an das öffentliche Bildungsangebot wird auf Fragen der Leitung, der Unabhängigkeit und der Bewertung von Bildungszentren als Orte des gesellschaftlichen Miteinanders und der Sozialisierung eingegangen.

Nachstehender Zeitplan wurde aufgestellt:

- Diskussion des Papiers: September-Dezember 2004;
- Vorstellung der Diskussionsergebnisse, Formulierung der Reformvorschläge und Ausarbeitung des Gesetzesentwurfs: Januar-Februar 2005;
- Parlamentsdebatte und Verabschiedung des Gesetzes: bis Beginn des Schuljahres 2005/06;
- Ausarbeitung der Vorschriften durch die verschiedenen Bildungsbehörden: Schuljahr 2005/06;
- Beginn der Umsetzung der Reformen: Schuljahr 2006/07.

Das genannte Diskussionspapier ist unter der Adresse <http://debateeducativo.mec.es> ins Internet gestellt worden und soll Lehrkräfte, Bildungseinrichtungen, Schüler und ihre Familien, die Sozialpartner sowie alle interessierten Bürger zur Teilnahme an der Diskussion ermuntern.

Quelle: Servicio Público de Empleo Estatal, INEM (Nationales Institut für Beschäftigung)

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Schulreform Altersgruppe 14-19 - Abschlussbericht veröffentlicht

Um den Sorgen der Arbeitgeber hinsichtlich der Grundbildungsstandards gerecht zu werden, wurden radikale Änderungen des Bildungssystems auf den Weg gebracht. Der Abschlussbericht zur Bildung der 14- bis 19-Jährigen, erstellt von einer Arbeitsgruppe der Regierung unter dem Vorsitz von Mike Tomlinson (siehe Cedefop Info 1/2004), wurde im Oktober 2004 veröffentlicht.

Der Bildungsminister hat mitgeteilt, dass die Regierung die vorgelegten Vorschläge begrüße, und hat für 2005 die Veröffentlichung eines Weißbuchs zur Curriculareform für die 14- bis 19-Jährigen angekündigt und diese hierbei als die „größte Einzelreform der Qualifikationen“ bezeichnet.

In seinem Bericht schlägt Tomlinson die Einführung eines vierstufigen Systems von miteinander verknüpften Abschlüssen vor, bei dem integrierte berufliche Qualifikationen die bisherigen A-Levels GCSE-Abschlüsse ersetzen sollen. Dies wurde vom Minister allerdings nicht bestätigt. Abgelehnt wurde zudem offenbar auch der Vorschlag der Arbeitsgruppe, die externe Beurteilung nach dem 16. Lebensjahr zu streichen, um Schüler und Lehrer von überflüssiger Arbeit zu entlasten.

Bei der Vorstellung seines Berichts sagte Tomlinson, dass eine vollständige Übernahme seiner Pläne wirksamer sein würde als ein gezieltes „Picken von Rosinen“ aus einzelnen Aspekten des Berichts.

In dem Bericht wird auch vorge schlagen, Rechnen/Mathematik, Kommunikation und Informatik zu Pflichtfächern zu machen.

Das Institut für Personal und Entwicklung CIPD (*Chartered Institute of Personnel and Development*) hat seine Unterstützung für die vorge-

schlagenen Änderungen geäußert. „Der Vorschlag, mehr auf Beschäftigungsfähigkeit ausgerichtete Lerninhalte einzuführen, ist ein wichtiger Schritt vorwärts“, so V. Gill, Beraterin beim CIPD für Lernen, Ausbildung und Entwicklung.

Die Vereinigung der britischen Industrie (CBI) hat jedoch gesagt, dass die Regierung die Wirtschaft davon überzeugen müsse, dass alle Ziele erreichbar sind. „Die Wirtschaft ist noch nicht davon überzeugt, dass die lebensnotwendigen Verbesserungen der Grund- und Schlüsselkompetenzen gleichzeitig mit einer radikalen Reform der Qualifikationen in Richtung Einheitsabschluss erreicht werden können. [...] Es ist ermutigend, dass Tomlinson eine neue Qualifikation in den Grundfertigkeiten sowie praxisnahe berufliche Qualifikationen vorschlägt“, so John Cridland, Stellvertretender Generaldirektor der CBI.

Als Reaktion auf den Tomlinson-Bericht hat das *Institute of Directors* (IoD) statt einer massiven Umkrempelung der Abschlüsse Verbesserungen der bestehenden Strukturen gefordert, um für bessere Qualifikationen der Schulabgänger zu sorgen. Hierzu Richard Wilson, Leiter des Bereichs Wirtschaftspolitik: „[...] 48 % der Mitglieder des IoD haben unlängst in einer Umfrage angegeben, dass in ihren Organisationen bei jüngeren Angestellten grundlegende Defizite bei der Rechen- und Lesefähigkeit festgestellt wurden.“

Weitere Information zum Tomlinson-Bericht und seine Arbeitsgruppe über die Schulreform in der Altersgruppe 14-19 siehe unter: <http://www.14-19reform.gov.uk/> Der Abschlussbericht wurde im Oktober 2004 veröffentlicht. Eine kostenlose Kopie des Dokuments gibt es unter: DfES Publications, PO Box 5050, Annesley, Nottinghamshire, NG15 0DJ, Tel. (44) 845 602 2260, E-Mail: dfes@prolog.uk.com Auszüge aus: 14-19 Reform Final Report - DfE-0976-2004 Quelle: OCA

Ausgewählte Publikationen

Nachstehend finden Sie eine Auswahl von aktuellen Dokumenten, die in jüngster Zeit zum Thema Berufsbildung erschienen sind. Diese Auswahl wurde vom Bibliotheks- und Dokumentationsdienst des Cedefop (Anne Waniart - E-Mail: anw@cedefop.eu.int) zusammengestellt.

Europäische Union

Unter der folgenden Adresse können Sie EU-Veröffentlichungeneinsehen und herunterladen. Druckveröffentlichungen sind bei den nationalen Vertriebsbüros des Amtes für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften erhältlich:

http://publications.eu.int/others/sales_agents_de.html

Die Herausforderung annehmen: die Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung Bericht der Hochrangigen Sachverständigengruppe unter Vorsitz von Wim Kok
Luxemburg: EUR-OP, 2004. - 61 S.
ISBN 92-894-7053-4
http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgesa/2004_0021_de.pdf

Fundamentals of a common quality assurance framework (CQAF) for VET in Europe / Fernanda Oliveira Reis
European Commission. Directorate General for Education and Culture
Technical Working Group Quality in VET - TG3.
Brüssel: Europäische Kommission, 2004
http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004_0011_en.doc

Kommuniqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung:

Überprüfung der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002
Brüssel: Europäische Kommission, 2004 - 7 S.
http://europa.eu.int/comm/education/news/ip/docs/maastricht_com_de.pdf

Andere europäische Einrichtungen

Distance learning and eLearning in European policy and practice: the vision and the reality. Policy paper
European ODL Liaison Committee
Budapest: EDEN, 2004 - 6 S.
http://www.odl-liaison.org/pages.php?PN=policy-paper_2004

Integrating immigrant children into schools in Europe
Bildungsinformationsnetz in Europa - EURYDICE
Brüssel: Eurydice, 2004 - 100 S.
ISBN 2-87116-376-6
http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/eurydice/2004_0003_en.pdf

Key Data on Information and Communication Technology in Schools in Europe
Bildungsinformationsnetz in Europa - EURYDICE
Brüssel: Eurydice, 2004 - 84 S.

ISBN 2-87116-370-7
<http://www.eurydice.org/Documents/KDICT/en/FrameSet.htm>
<http://www.eurydice.org/Documents/KDICT/fr/FrameSet.htm>

Identifying examples of good practice regarding Early Stage Researchers' (ESR) mobility through a web-based survey / Toni Galbaldon
The council for postgraduate Students and junior researchers in Europe - Eurodoc
[s.l.]: Eurodoc, 2004 - 8 S.
http://www.eurodoc.net/workgroups/mobility/survey_report.pdf

Quality in European e-learning: designing tools and frameworks for tomorrows quality development. Workshop European Quality Observatory
Essen: EQO, 2004 - 37 S.
http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/euorg/EQO_2004_0001_en.pdf

On the move: sharing experience on the Bologna process in the arts
The European League of Institutes of the Arts - ELIA
Brüssel: ELIA, 2004 - 41 S.
http://www.elia-artschools.org/elimages/pub/arch/On_the_Move.pdf

Report on matters arising from the application of the Bologna agreements / Jean-Paul Scalabre
Architects Council of Europe - ACE. Education and Research Task Force
Brüssel: ACE, 2004 - 2 S.
http://www.ace-cae.org/Public/fs/PublicNetwork_EN.html

International

Controlled vocabularies for learning object metadata: typology, impact analysis, guidelines and a web based vocabularies registry
Brüssel: CEN, 2004
http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/euorg/cen/2004_0002_en.pdf

Online Educa Berlin 2004: post conference report
Berlin: ICWE GmbH, 2005 - 12 S.
http://www.online-educa.com/pdf/post_conference_report_2004.pdf

Vocational education / Christopher Winch, Lorraine Foreman-Peck
In: Policy futures in education, Bd. 2, Nr. 1, 2004, S. 1-158
Oxford: Symposium Journals, 2004
ISSN 1478-2103
<http://www.worlds.co.uk/pfie/>

Berufsbildung

SLOWAKEI

Die beruflichen Sekundarschulen wollen nicht zur B-Liga gehören

Ein vom Bildungsministerium (!) kürzlich erlassenes Dekret hat unter Pädagogen lebhafte Diskussionen ausgelöst. Es bildet den rechtlichen Rahmen für ein neues Modell für die Sekundarschulabschlussprüfungen (*maturita*), das ab dem Schuljahr 2004/05 gelten soll. Ziel dieses Modells sind Zeugnisse, die für alle Schülerinnen und Schüler, Eltern, Arbeitgeber und Anbieter weiterführender Bildungsgänge - in erster Linie Hochschulen - valide, landesweit vergleichbare Informationen bieten. Die früheren schulinternen Prüfungen, bei denen die Lehrkräfte gleichzeitig Pädagogen und Prüfer sind, wurden als unhaltbar betrachtet, weil die Bewertung von Schule zu Schule nicht vergleichbar war, was zu einer Aufweichung der Qualitätsstandards geführt hat.

Zu den wichtigsten Veränderungen gehören eine zweiteilige Abschlussprüfung, bestehend aus einer internen und einer externen Komponente, und Prüfungsausschüssen auf drei Ebenen (zentral/landesweit, schulintern, fächerbezogen). Die interne Komponente folgt dem Modell der herkömmlichen schulinternen Prüfung, enthält aber einen neuen Rahmen für ihre Organisation und Inhalte. Die Prüfungsthemen werden von den Fachkommissionen anhand von im Anhang des Dekrets aufgeführten Wissens- und Kompetenzanforderungen sowie spezifizierten Merkmalen ausgearbeitet.

In den berufsbildenden Schulen kann nun ein/e Vertreter/in der Berufskammer ständiges Mitglied des Prüfungsausschusses werden, vorausgesetzt er oder sie erfüllt die einschlägigen beruflichen Voraussetzungen. Ein/e weitere/r Vertreter/in aus der Praxis, könnte aktives Mitglied des Ausschusses werden, allerdings ohne Mitspracherecht bei der Bewertung.

Die Schülerinnen und Schüler können aus insgesamt 36 Fächern wählen. In den berufsbildenden Schulen sind die slowakische Sprache und Literatur und die theoretischen und praktischen Teile der Berufsprüfung obligatorisch. Je nach Fachrichtung kann der theoretische Teil bis zu 25 Themen und der praktische Teil bis zu 15 Themen umfassen. An Schulen mit Unterrichtssprache Ungarisch oder Ukrainisch müssen die Schüler außerdem in der jeweiligen Sprache geprüft werden. Alle Schüler haben das Recht, sich auf Wunsch in zwei weiteren Fächern prüfen zu lassen. Eines dieser beiden Fächer muss eine Fremdsprache sein.

Die neue externe Komponente (derzeit nur für die Fächer Mathematik, Englisch und Deutsch) basiert auf standardisierten Tests. Das ist die Innovation, bezüglich der die größte Kontroverse besteht, vor allem aufgrund der hohen Ansprüche, denen sehr schwache Leistungen bei Probetests im Vorlauf gegenüberstehen. Sowohl die Schüler als auch die

Lehrer befürchten, dass in der Praxis nicht der erreichte Prozentsatz, sondern die erzielten Punkte als Anhaltspunkt für die Qualität genommen werden, obwohl die Reform das nicht beabsichtigt. In der Slowakei steht eine leidenschaftliche Debatte über die Erfahrungen dieser Reform bevor, wobei das Für und Wider von norm- und kriterienreferenzierten Prüfungen ein wesentliches Thema sein wird.

Die zweite heftig diskutierte Neuerung ist die Einführung von unterschiedlichen Anspruchsniveaus, nämlich A und B (bei Fremdsprachen außerdem C), für die Prüfung. Die Schüler dürfen gegebenenfalls ihr Anspruchsniveau frei wählen und dadurch ein Statement zu ihrem erworbenen Wissen und Kompetenzen abgeben. Beispielsweise stellt das Anspruchsniveau B die Gesamtheit der Anforderungen zu Wissen und Kompetenzen von Schülern dar, die im Rahmen der Lehrpläne (d. h. der zentral festgelegten Merkmale des jeweiligen Fachs) und der Zielerfordernisse (die im Dekret formuliert und durch den Katalog der Zielerfordernisse durch die Lehrplanbehörden operationalisiert werden) als Basisniveau eingeordnet wird. Tatsächlich wurde jedoch die Bestimmung des Anspruchsniveaus in bestimmten Fächern anhand der Wochenstundenzahl des Fachs im Lehrplan vorgenommen, d. h. Fächern mit geringer Wochenstundenzahl wurde unabhängig von der Kompetenz des einzelnen Schülers das Anspruchsniveau B zugewiesen. Als Prüfungsniveau an berufsbildenden Schulen wurde automatisch Anspruchsniveau B vorgegeben, überraschenderweise auch in den beiden beruflichen Prüfungsteilen bzw. -fächern.

Die Frustration, die sich an den berufsbildenden Schulen wegen Abschlussprüfungsfächern breit macht, die als „B“ eingeordnet werden, hätte verhindert werden können. Die Niveaus A und B können im Englischen als Abkürzung für *Advanced* und *Basic* ausgelegt werden, in der slowakischen Sprache ist dies aber nicht zwingend. Wenn man andere Buchstaben benutzt hätte, wäre diese Frustration vermeidbar gewesen. In einem sportbegeisterten Land wie der Slowakei bedeutet „B“ immer eine niedrigere Liga. Das ist aber definitiv nicht bei allen berufsbildenden Schulen der Fall. B-Absolventen können ausgezeichnete Schüler und erstklassige Fachleute sein. „Kein B-Kandidat sein“ ist der Slogan des Jahres 2005 für Absolventen der berufsbildenden Schulen in der Slowakei.

(!) Nr. 510/2004 Coll., verabschiedet im August 2004.

Weitere Informationen:
Vladimir.Repas@statpedu.sk
<http://www.statpedu.sk/>

Quelle: Juraj Vantuch, sno@netax.sk

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Betriebliche Bildung für alle

Das Bildungsministerium hat eine Beratungs- und Orientierungshilfe herausgebracht, die es Schulen ermöglichen soll, jungen Menschen wirtschaftliche Fertigkeiten wie Innovation, Kreativität, Risikomanagement und unternehmerisches Verständnis zu vermitteln. Diese Orientierung stützt sich auf den Beitrag von 700 Schulen, die an wegweisenden Projekten teilgenommen haben, und wird die Schulen beim Aufbau eines Angebots für betriebliche Bildung unterstützen. Sie ist Teil einer breiteren Strategie für betriebliche Bildung, die folgende Punkte umfasst:

- 60 Mio. GBP (ca. 86,5 Mio. EUR) ab September 2005 zur Finanzierung und Unterstützung eines neuen Schwerpunkts betriebliche Bildung, angekündigt im Zuge der Ausgabenüberprüfung 2002;
- wie in den Schulreformen des vergangenen Jahres für die Altersgruppe 14-19 festgelegt, wird ein Anspruch auf betriebliche Bildung ab September 2005 allen Schülern der Schlüsselstufe 4 (!) einen fünfjährigen Kurs oder ein entsprechendes Praktikum zur Vermittlung von unternehmerischen Fertigkeiten ermöglichen;
- betriebliche Berater, finanziert vom LSC (*Learning and Skills Council*), die bereits an fast 1000 Sekundarschulen in stark benachteiligten Gegenden mit den Klassenlehrern zusammenarbeiten, um Lehrern und Schülern unternehmerische Fertigkeiten näher zu bringen.

(!) Für die Schlüsselstufen siehe Artikel auf Seite 7.

Weitere Informationen:
<http://www.teachernet.gov.uk/teachingandlearning/14to19/ks4/enterpriseeducation/guidance/>

Quelle: QCA





TSCHECHISCHE REPUBLIK

Neues Schulgesetz: Das Schlüsselwort heißt Unabhängigkeit

Anfang 2005 ist ein neues Schulgesetz (*) in Kraft getreten, durch das wesentliche Veränderungen im Schulbetrieb eingeführt wurden.

Durch die Einführung von Referenzrahmen und schulbasierten Lehrplänen bietet das Gesetz mehr Spielraum für das Engagement der Lehrkräfte, insbesondere bei der Auswahl und Strukturierung fachlicher Inhalte sowie hinsichtlich der Entscheidung für bestimmte methodische Ansätze. In den vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport aufgestellten Referenzrahmen werden die obligatorischen Inhalte und Ziele der Bildungsgänge als erforderliche gemeinsame Basis festgelegt. Die Schulen können dann anhand des Referenzrahmens ihre eigenen Programme aufstellen. In einem Schulprogramm kann die Schule ihre eigenen Ziele und Pläne einbringen und ihr Bildungsangebot an lokale Bedürfnisse und die Erwartungen der Schüler und Schülerinnen sowie ihrer Eltern anpassen. Das neue Gesetz ermöglicht außerdem, dass einige Fächer an Schulen des Sekundarbereichs I und II in einer Fremdsprache unterrichtet werden. Es

bietet Raum für autonome Entscheidungen, den die Schulen und insbesondere die Lehrer nutzen können.

Ein wichtiges Merkmal der Bildung im Sekundarbereich ist die neue Definition der Bildungstufen und das neue Konzept für die Maturita-Prüfung am Ende des Sekundarbereichs II. Die Prüfung wird aus zwei Teilen bestehen: dem gemeinsamen Teil (der früher als „staatlich“ bezeichnet wurde) und dem „Profil“-Teil. Die neue Maturita-Prüfung wird erstmals im Schuljahr 2007/08 abgenommen.

Um die Durchlässigkeit des Bildungswesens im Rahmen des lebenslangen Lernens zu erleichtern, wurden durch das Gesetz Komponenten wie z. B. ein verkürzter Bildungsweg zum Sekundarbereichsabschluss (entweder im Form einer *Maturita* oder eines beruflichen Befähigungsnachweises) oder auch postsekundäre Spezialisierungskurse eingeführt. Der Einfluss der Sozialpartner wurde gestärkt, vor allem in der beruflichen Bildung. So ist beispielsweise vorgeschrieben, dass Fachleute aus der Arbeitswelt an den Abschlussprüfungen von Berufsbildungsgängen ohne *Maturita* teilnehmen müs-

sen und an den Abschlussprüfungen anderer Bildungsgänge an Sekundarschulen und Berufshochschulen teilnehmen dürfen.

Das Gesetz zielt außerdem auf eine Verbesserung der Qualität der Bildung an Berufshochschulen ab. Diese werden wie die Hochschulen Studiengänge anbieten, die vom Ministerium akkreditiert sind. In allen beruflichen Schulen sämtlicher Stufen (Grundbildung, Sekundarbereich und Hochschulbereich) werden unabhängig von der Trägerschaft Schulausschüsse eingerichtet. Ein Schulausschuss sollte ein unabhängiges Gremium sein, das die Beteiligung der Eltern, erwachsener Schüler, des Lehrkörpers und anderer Partner am Schulbetrieb erleichtert.

Die Schulautonomie wird dadurch gefördert, dass die Schulleiter einige neue Verantwortungsbereiche erhalten, für deren Wahrnehmung sie über entsprechende Instrumente verfügen müssen. Sie werden das Bildungs- und Dienstleistungsangebot der Schule verwalten und für minderjährige Schüler und Studierende sowie für die Entwicklung der schuleigenen Bildungsprogramme verantwortlich sein. Sie werden außerdem

für die Gestaltung der Arbeitsumgebung der Lehrer sorgen und über den Gebrauch öffentlicher Ressourcen entscheiden.

Kinder von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten erhalten dieselben Rechte, auch in Bezug auf die Nutzung schulischer Einrichtungen, wie die Kinder tschechischer Staatsbürger. Zudem verpflichtet das Gesetz die Regionen, Kindern von Staatsangehörigen der EU-Mitgliedstaaten mit einer langfristigen Aufenthaltserlaubnis kostenlose Kurse in tschechischer Sprache anzubieten und das Erlernen ihrer Muttersprache und Herkunftskultur zu fördern.

(*) Gesetz Nr. 561/2004 zur Bildung in Vor-, Primar- und Sekundarschulen sowie in Berufshochschulen und anderen Bereichen.

Weitere Informationen:
Alena Zukersteinova
National Observatory of Employment and Training - National Training Fund
Tel. (420-224) 50 05 43, Fax (420 224) 50 05 02
E-Mail: zukersteinova@nfv.cz
www.nfv.cz/observatory

Quelle: Abteilung Außenbeziehungen und Kommunikation des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

Berufliche Weiterbildung



DEUTSCHLAND

Meistertitel im Kurs gefallen

Kostspielige und zeitintensive Aufstiegsfortbildung im Handwerk verliert an Reiz. Weiterbildungsinitiative will gegensteuern.

Der Meistertitel, die Krönung beruflicher Bildung in Deutschland, hat deutlich an Reiz verloren. Nach Angaben des Institutes der deutschen Wirtschaft Köln wollten sich im Jahr 2003 nur noch 125 534 Prüfungskandidaten Brief und Siegel auf ihr Können geben lassen, ihre Zahl sank damit innerhalb von zehn Jahren um gut 26 %. Am stärksten ging die Meisterfortbildung im Handwerk zurück. Die sich abzeichnende und Anfang 2004 gesetzlich festgeschriebene Lockerung der Handwerksordnung dürfte den „Kursverfall“ des Meisterbriefes beschleunigt haben.

Die Gesetzesnovelle hat für 53 Handwerke den Meisterzwang abgeschafft, der zuvor den Meisterbrief zur Bedingung für die Gründung oder Übernahme eines Handwerksbetriebes gemacht hatte. Zu den zulassungsfreien Handwerksberufen gehö-

ren unter anderem Fliesen- und Estrichleger sowie Behälter- und Apparatebauer. Wer sich mit einem Handwerk selbstständig machen will, das Gesundheits- oder Lebensgefahr birgt oder aber besondere Ausbildungsleistungen erfordert, muss grundsätzlich zwar weiterhin einen Meisterbrief vorweisen. In den meisten dieser 41 zulassungspflichtigen Handwerksberufe ersetzt aber langjährige praktische Berufserfahrung in leitender Position den Meisterbrief. Außerdem ist das „Inhaberprinzip“ gefallen. Der Inhaber eines Unternehmens muss nicht mehr selbst Meister sein. Um einen Handwerksbetrieb gründen oder übernehmen zu können, genügt es, einen Betriebsleiter mit Meisterbrief einzustellen.

Zeit- und Kostenaufwand spielen eine ausschlaggebende Rolle bei der Entscheidung für oder gegen eine berufliche Weiterbildung zum Meister. Vollzeitlehrgänge verschlingen nicht selten 5000 Euro und mehr, abgesehen von den Aufwendungen für Lebensunterhalt, Reise- und Lehrmaterial. Wer sich berufsbegleitend zum Meister qualifizieren

will, muss viel Ausdauer mitbringen. Die zusätzliche Lehrzeit mit je nach Fach 400 bis 1000 Unterrichtsstunden kann sich zu mehr als zwei Jahren summieren. Die öffentliche Hand fördert diese Aufstiegsfortbildung seit 2002 durch das sogenannte „Meister-Bafög“. Dieses Angebot in Form eines Zuschusses zum Einkommen oder eines Kredites nutzten 2003 insgesamt 122 000 und damit 97 % aller Lehrgangsteilnehmer.

Rund 82 % der Kandidaten kamen 2003 ins Ziel. Während im Handwerk nahezu jeder Prüfling am Ende seinen Meisterbrief in der Tasche hatte, blieb unter den Bilanzbuchhaltern jeder Zweite auf der Strecke. Wer es schafft, profitiert auf der ganzen Linie, das ergab eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Er befragte in den Jahren 1997 und 2003 jeweils rund 11 000 Absolventen einer Kammerprüfung. Demnach verbuchten sieben von zehn Befragten einen beruflichen Aufstieg, jeder dritte verbesserte sich finanziell.

Einen kürzeren Weg zum Handwerksmeister erkundet das Land Nordrhein-West-

falen derzeit in einem Modellprojekt der Handwerkskammer Düsseldorf. Der „Meister-Express“ ist für Schulabgänger mit Abitur und Fachabitur gedacht, die berufliche Erstausbildung und Meisterlehrgang in dreieinhalb Jahren und damit deutlich schneller absolvieren. Bisher dauert allein die Meisterausbildung nach in der Regel dreijähriger Lehre mindestens zwei Jahre. Der „Meister im Turbogang“ ist Teil einer Weiterbildungsinitiative im Handwerk, die auch in kleineren und mittleren Betrieben mehr Beschäftigte für berufliche Weiterbildung gewinnen möchte.

Weitere Informationen bei den regionalen Handwerkskammern.

Quelle: iwD/ibv/Presseamt der Bundesregierung/Wirtschaftsministerium NRW/SK

PORTUGAL

Weiterbildung für Hochschulabsolventen

Das Erreichen von beschäftigungspolitischen Zielen erfordert mehr als eine rein rechnerische Anpassung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Gefordert ist vielmehr ein komplexer Ansatz unter Einbeziehung verschiedener branchenspezifischer Politikaspekte, darunter zum Beispiel Wirtschaftspolitik, Steuerpolitik, Bildung und Ausbildung, Innovation und soziale Sicherung.

Die wachsende Arbeitslosenquote bei Hochschulabsolventen erfordert eine rasche Anpassung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie eine Flexibilisierung

der hierfür vorgesehenen Mechanismen. Aus diesem Grund arbeitet die Regierung über das Ministerium für Wissenschaft, Innovation und Hochschulbildung an der Entwicklung von kurzfristigen Maßnahmen, mit denen die Beschäftigungschancen von Akademikern angehoben werden sollen, um den Kampf gegen Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit zu verstärken.

Das entsprechende Ausbildungsprogramm mit Schwerpunkt Wissenschaft, Technologie und Innovation (POCTI) bietet Absolventen in jenen Bereichen Unterstützung, in de-

nen die Beschäftigungslage derzeit ungünstig ist, indem es ihnen Umschulungskurse in Bereichen mit besseren Beschäftigungsaussichten eröffnet. Dieses Programm für Hochschulabsolventen, deren Eintritt bzw. Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt sich schwierig gestaltet, fügt sich in die im nationalen Aktionsplan vorgesehene aktive Beschäftigungspolitik ein und trägt zur Verstärkung des qualifizierten Ausbildungsinstrumentariums in Portugal bei.

Mit den nun vorgestellten Maßnahmen (*) sollen die technischen Voraussetzungen für

eine Koordinierung zwischen diesem Programm und dem System zur Absicherung gegen Arbeitslosigkeit geschaffen werden.

(*) Verordnung Nr.71/2005 vom 25. Januar, veröffentlicht von den Ministerien für Wirtschaft und Arbeit, für Wissenschaft, Innovation und Hochschulbildung und für soziale Sicherheit, Familie und Kinder. In: Diário da República, I Serie B, Nr. 17, 25. Januar 2005. Verfügbar auf Portugiesisch: <http://www.mcies.pt/docs/ficheiros/05700571.pdf>

Quelle: CID
Fatima.hora@deep.msst.gov.pt, Claudia.arriegas@deep.msst.gov.pt

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Lernen ohne Lektionen

Forschung zeigt, dass kleine Betriebe Betreuung und nicht Kurse verlangen

Ein nicht unerheblicher Teil des Lernens findet am Arbeitsplatz statt, wird aber oft nicht als „Lernen“ im klassischen Sinne erkannt, weil es informell erfolgt. In einem neuen Forschungsvorhaben der Agentur für Bildung und Qualifikationsentwicklung LSDA (*Learning and Skills Development Agency*) in Verbindung mit der Initiative für Mittelstandsentwicklung sollte der Unterstützungsbedarf von Menschen festgestellt werden, die in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Lernangebote bereitstellen. Untersucht wurde, auf welche Art und Weise das informelle und unstrukturierte Lernen derzeit in diesen Betrieben erfolgt, wie effektiv es ist und wie es am besten unterstützt und weiterentwickelt werden kann.

Die Studie zeigt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer in KMU am besten von ihren täglichen Erfahrungen lernen und informellem Lernen eine deutlich größere Bedeutung beimessen als Kursen oder strukturierten Schulungsprogrammen. Die im Bericht (!) *Learning without lessons* veröffentlichten Erkenntnisse belegen das Potenzial des Arbeitsplatzes als reichhaltige Quelle für Lernmöglichkeiten.

Ob formal oder informell, die Forscher stellten in den Mittelstandsbetrieben eine breite Vielfalt an Lernformen fest. Ein typisches Muster besteht darin, dass die Unternehmensleiter neben dem Tagesgeschäft ein formales Lernen absolvieren, nicht selten in anderen Fachgebieten. Dieses Lernen ist in der Regel weniger formal und hat mehr mit Gesprächen mit Kollegen oder Mitarbeitern anderer Unternehmen, mit dem Besuch von Präsentationen, mit der Lektüre von Büchern oder Zeitschriften oder mit dem Besuch von Konferenzen und Seminaren zu tun. Sowohl die Angestellten als auch die Inhaber wiesen auf die verschiedenen Arten des Lernens hin – durch Beobachtung, durch Probieren, durch „Osmose“ (unbewusstes „Aufschnappen“) oder durch eine Unterrichtseinheit. Oft genannt wurden die Methoden „Trial and Error“ und „Lernen durch Fehler“. Zudem wur-

de das Prinzip der Betreuung durch einen „Mentor“ einem strukturierten Lernen mit anerkanntem Abschluss vorgezogen.

Eine Schlüsselbotschaft ist, dass Lernanbieter - Colleges und Schulungsorganisationen - ihr Angebot präziser auf den Bedarf von KMU abstimmen müssen, um ihnen individuell zugeschnittene, aber dennoch sofort einsetzbare Dienste anbieten zu können. Eine zunehmende Marktspezialisierung bedeutet, dass der Bedarf an allgemeinen Kenntnissen in KMU abnimmt, während der Bedarf an Spezialkenntnissen, die nicht ohne Weiteres von Kollegen oder Schulungsorganisationen abgedeckt werden, zunimmt. Aus diesem Grund müssen die Lernanbieter die Art ihres Angebots dahingehend überdenken, dass sie den KMU helfen, betriebsinterne Kapazitäten weiterzuentwickeln und das Wissen und die Kompetenzen innerhalb der Organisation weiterzugeben. Nicht das Angebot von Standardkursen, sondern vielmehr die Entwicklung von Betreuern bzw. Kollegen als Mentoren ist ein Weg, mit dem dies erreicht werden kann, da es den Mitarbeitern hilft, sich innerhalb ihrer Organisation für das Lernen einzusetzen.

Hierzu Maria Hughes, Forschungsmanagerin bei der LSDA: „Die Art und Weise, in der Lernen in kleinen Betrieben erfolgt, ist oft eine organische und nicht so sehr eine strukturierte, und viele Kleinunternehmen wollen oder benötigen überhaupt keine formalen Ansätze für die Schulung und weitere Entwicklung ihrer Mitarbeiter. Alle Mitarbeiter verfügen – ungeachtet ihrer Qualifikationen und ihres Bildungsstands – über Kenntnisse und Wissen, das sie mit anderen teilen können.“

(!) *Learning without lessons - supporting learning in small businesses* von Lisa Doyle und Maria Hughes ist verfügbar bei: Information Services, LSDA, Regent Arcade House, 19-25 Argyll Street, London W1F 7LS.
Tel. (44-207) 297 91 23, E-Mail: enquires@LSDA.org.uk, ISBN 1-84572-028-8
Ansprechpartnerin für weitere Informationen: Anne Nicholls, Communication manager, LSDA, Tel. (44-207) 297 90 17, E-Mail: anicholls@LSDA.org.uk

Quelle: QCA

PORTUGAL

Ausbildung und Qualifizierung in der öffentlichen Verwaltung

Die portugiesische Regierung wird 2005 und 2006 im Rahmen des Aktionsprogramm für den öffentlichen Dienst (POAP) 140 Mio. EUR in die Reform der öffentlichen Verwaltung investieren. Das Programm wurde von der Europäischen Kommission im Dezember 2004 gebilligt und stellt neben 104,5 Mio. EUR an Gemeinschaftsmitteln 34,8 Mio. EUR aus nationalen öffentlichen Ressourcen bereit. Es ist Teil des 3. Gemeinschaftlichen Förderkonzeptes und soll verschiedene Produktiv- und Multiplikatorprojekte sowie Investitionen unterstützen, von denen erwartet wird, dass sie die treibende Kraft für den in der portugiesischen öffentlichen Verwaltung angestrebten Wandel bilden werden.

Erstes Ziel des POAP ist die Schulung und Qualifizierung von Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung. Laut Absicht der Regierung sollen sich mit 130 000 Arbeitnehmern rund 25 % des Verwaltungspersonals an beruflichen Bildungsmaßnahmen beteiligen. In der vorangegangenen Stufe des Programms

kamen 150 000 Beschäftigte des öffentlichen Diensts in den Genuss von Fortbildungsmaßnahmen, deren Dauer im Schnitt bei 27 Stunden lag. Schwerpunkte der Fortbildungen waren die Bereiche EDV und Informationstechnologie.

Der POAP umfasst zudem ein Konzept für Schulungsphasen, durch die der öffentliche Dienst erneuert und die Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt begünstigt werden soll. Ziel ist es hierbei, Menschen mit einem höheren Schulabschluss, Hochschulstudium oder postgradualen Abschluss, 4000 mittel- und langfristige Schulungsphasen anzubieten.

Weitere Informationen:
http://www.portugal.gov.pt/NR/rdonlyres/CB84880D-4DDA-413F-96C5-6F17ADC2D869/0/Ap_POAP_2004_2006.pdf
Fatima.hora@deep.msst.gov.pt
Claudia.arriegas@deep.msst.gov.pt

Quelle: CID/Fatima Hora/Claudia Arriegas

ÖSTERREICH

Investors in People – bewährtes Erfolgsrezept, jetzt auch in Österreich

Die Bedeutung gezielter Investitionen in den „Erfolgsfaktor MitarbeiterIn“ für die Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes sind Anlass für die Einführung des internationalen Qualitätslabels „Investors in People“ (IIP) in Österreich. Das Land übernimmt damit eine Pionierrolle in Mitteleuropa. Seit der Entwicklung des Modells Anfang der 1990er Jahre in Großbritannien wurde IIP in rund 37 000 Betrieben erprobt.

Impulsgeber ist die österreichische Industriellenvereinigung (IV). In Kooperation mit dem auch im osteuropäischen Raum tätigen Beratungsunternehmen Pendl & Piswanger unterstützt die IV mit dem Label Betriebe bei ihrer strategischen Personal- und Unternehmensentwicklung und bietet ihnen ein bewährtes Instrument, das sie zur Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einsetzen können. Das österreichische Pilotprojekt wird vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit unterstützt.

IIP ist ein flexibles Instrument, das dem Unternehmen mittels zwölf Indikatoren „einen Rahmen absteckt“. Die Indikatoren sind weit gefächert und reichen von Fragen der Planung über Motivation der Mitarbeiter und Qualität von Prozessen bis hin zur Organisation betrieblicher Abläufe. Der Evaluierung wird eine zentrale Bedeutung beigemessen. In ihrer Gesamtheit ermöglichen es die Indikatoren, die betriebliche Personalentwicklung systematisch zu organi-

sieren und auf das jeweilige Unternehmensziel hin auszurichten. Das auf IIP aufbauende Instrument IIP-Profil ermöglicht darüber hinaus ein internationales Benchmarking, das wiederum den Vergleich mit anderen IIP-Unternehmen derselben Branche erlaubt.

Seit der Startveranstaltung im Frühjahr 2004 beteiligen sich mehr als zehn Betriebe verschiedener Branchen, unterschiedlicher Größe und mit unterschiedlichem Bedarf in der Personalentwicklung an diesem Projekt. Die Bandbreite reicht von Dienstleistungsunternehmen im öffentlichen (regionaler Arbeitsmarktservice) und privaten Sektor über Mittelbetriebe in den Bereichen Metallwarenindustrie, Maschinenbau und Biotechnologie zu international tätigen Großbetrieben bzw. Konzernen. Die Initiatoren erhoffen sich eine möglichst breite Erfahrung in der Anwendung von IIP in unterschiedlichem Umfeld und somit eine rasche und reibungslose Verbreitung nach dem Ende der Pilotphase.

Ein „IIP-Circle“ dient als Plattform zum Erfahrungsaustausch zwischen den teilnehmenden Unternehmen. Die Betrieben werden außerdem durch Betreuungs- und Fortbildungsangebote unterstützt.

Weitere Informationen: www.investorsinpeople.at

Quelle: Helmut Hafner, ibw

POLEN

Schulungen für Ausbildungsprüfer

2004 wurden in Polen externe Prüfungen zur Bestätigung der erworbenen beruflichen Qualifikationen eingeführt. Damit wurde es notwendig, einen ganzen Stab von Prüfern zu schulen und die entsprechenden Schulungslehrpläne zu erstellen, um angehenden Prüfern zu vermitteln, wie die Leistungen in praktischen Übungen zu beurteilen sind – mit vergleichbaren Methoden und nach vereinbarten Kriterien und Benotungsprinzipien.

Die Schulung wird von regionalen Prüfungskommissionen organisiert, die auf der Grundlage des vom Ministerium für Gesundheit und Sport (!) entwickelten nationalen Rahmencurriculums detaillierte Programme ausarbeiten. Das 40-Stunden-Programm ist in zwei Teile gegliedert und nutzt das Zusatzmaterial, das zum Selbststudium im Voraus an die den Teilnehmer verteilt wird.

Der erste Teil umfasst 15 Schulungsstunden über zwei Tage und ist für alle Berufe einheitlich, für die Ausbildungsprüfungen durchgeführt werden. Er befasst sich zum Beispiel mit der Struktur und der Organisation der Prüfung.

Der zweite Teil umfasst 25 Stunden über drei Tage. Er ist mehr auf die Praxis ausgerichtet und verbindet Praxisunterricht mit einer Analyse der Standards für einen bestimmten Beruf (oder eine Gruppe von Berufen), gefolgt von der Beobachtung und Beurteilung einer praktischen Übung, bei der die vom Schüler erworbenen Kenntnisse geprüft werden. Während der Schulung üben die Kandidaten in folgenden Bereichen das Beurteilen der Aufgabenleistung anhand vorgegebener Kriterien:

(a) Planung der Aufgabenleistung anhand von Aufgabenleistungsformularen, die von

den Schülern in Probeprüfungen ausgefüllt werden;

(b) Organisation der Arbeitsstation anhand von Videoaufnahmen von Prüfungen;

(c) Aufgabenleistung anhand von Videoaufnahmen von Prüfungen, gefolgt von einer Beobachtung einer echten Prüfungsaufgabe; diese Aktivitäten finden in Gruppen von bis zu zehn Teilnehmern statt;

(d) Vorstellung der Ergebnisse anhand von Videoaufnahmen von Prüfungen.

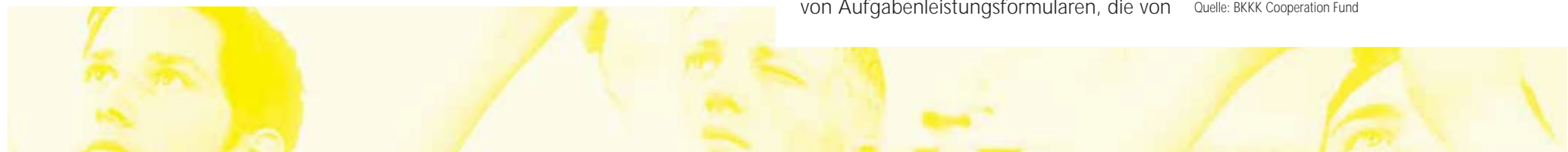
Eine der sechs Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss der Schulung ist ein zufrieden stellendes Ergebnis in der Beurteilung einer praktischen Aufgabe bei der Prüfung am Ende der Schulung. Diese Prüfungsaufgaben für Prüfungskandidaten werden vom zentralen Prüfungsrat (*Centralna Komisja Egzaminacyjna*) zusammengestellt. Die Kandidaten beobachten eine Prüfungssimulation einer Prüfungsaufgabe, die in Gruppen von bis zu sechs Teilnehmern durchgeführt wird. Je nach Beruf werden zwischen 180 und 240 Minuten für eine praktische Prüfungsaufgabe zugewiesen.

Derzeit werden für alle Prüfer in den so genannten Arbeiterberufen die Schulungslehrpläne erstellt, wobei nach Abschluss einer beruflichen Grundfortbildung maßgebliche Prüfungen abgehalten werden.

(!) Dargelegt in der Verordnung des Ministeriums für nationale Bildung und Sport vom 5. März 2004 über das Rahmencurriculum für die Schulung von Kandidaten zum Ausbildungsprüfer, über die Modalitäten der Erfassung der Prüfer in Verzeichnissen sowie über das Verfahren zur Aufnahme bzw. Streichung von Prüfern aus solchen Verzeichnissen (Gesetzesblatt Nr. 47/2004, Pkt. 452).

Weitere Informationen: Zentrale Prüfungskommission <http://www.cke.edu.pl> (Website nur auf Polnisch).
Ansprechpartner: Elzbieta Goźlińska, Zentrale Prüfungskommission, Tel. (48-22) 656 38 00

Quelle: BKKK Cooperation Fund





FRANKREICH

Das frankophone „Humankapital“ entwickeln

Der 10. Gipfel der Frankophonie, der am 26. und 27. November 2004 in Ouagadougou (Burkina-Faso) stattfand, gab allen Ländern, „die die französische Sprache gemeinsam haben“, Gelegenheit, sich erneut zu den von ihnen eingegangenen Verpflichtungen zu bekennen und ihre Bemühungen insbesondere zur Förderung der beruflichen Bildung zu verstärken.

„Wir bekräftigen erneut den Willen unserer Staaten und Regierungen, ihre Bildungssysteme verstärkt auf die berufliche Eingliederung von Jugendlichen und auf eine Anpassung der Ausbildung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes auszurichten.“ So lautet eine der Erklärungen aller Teilnehmer des Gipfels der Frankophonie in Ouagadougou. Die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedstaaten der Frankophonie beabsichtigen also die Maßnahmen zu intensivieren, die von den Verantwortlichen der Internationalen Organisation der Frankophonie (*Organisation Internationale de la Francophonie*, OIF) (*) und hier insbesondere von der Zwischenstaatlichen Agentur der Frankophonie (*Agence Intergouvernementale de la Francophonie*, AIF), in den letzten zwei Jahren durchgeführt wurden.

So stellen laut dem Bericht, der auf dem Gipfel vom Generalsekretär der OIF, dem ehemaligen senegalesischen Präsidenten Abdou Diouf, vorgestellt wurde, die allgemeine und berufliche Bildung „wichtige Teilbereiche nachhaltiger Entwicklung“ dar und gehörten „zu den Prioritäten der multilateralen

frankophonen Zusammenarbeit in den Jahren 2003 und 2004“.

Im Bereich der beruflichen und technischen Ausbildung (*formation professionnelle et technique*, FPT) wurde „eine Strategie der gegenseitigen Abstimmung und des Meinungsaustauschs auf regionaler und multilateraler Ebene umgesetzt, um die nationalen Strategien im Bereich der beruflichen und technischen Ausbildung zu unterstützen und um die Ausbildungsplanung und -gestaltung fortzuentwickeln“.

So wurden die Aktivitäten der regionalen und zwischenstaatlichen Partnerschaften im Rahmen der Reform der Ausbildungssysteme von der AIF betreut.

Diese veranstaltete 2003 für Zentralafrika Tagungen zu folgenden Themen: der „Programmansatz“ und die Autonomie der Ausbildungszentren, die Anpassung der Ausbildung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes, die Umsetzung des kompetenzorientierten Ansatzes in den Ausbildungseinrichtungen ... Im Anschluss an diese Zusammenkünfte initiierte sie im Juni 2004 in Brazzaville (Kongo) eine Tagung der für die Berufsbildung verantwortlichen Minister aus elf französisch sprechenden Ländern dieser Region sowie aus Madagaskar, um „einen gemeinsamen Rahmen für die regionale Kooperation“ in diesem Bereich zu vereinbaren.

In Westafrika organisierte die AIF 2003 in Dakar (Senegal) Schulungen für Ausbilder von Leitern von Ausbildungseinrichtungen. Rund weitere 30 Ausbilder für Direktoren sol-

cher Einrichtungen wurden im April und Mai 2004 geschult. Auf Initiative der Frankophonie begann eine Gruppe regionaler Experten mit „einer vergleichenden Bestandsaufnahme der Finanzierungsstrukturen der Berufsbildung“.

Die im Maghreb-Machrek durchgeführten Maßnahmen betrafen insbesondere die „Analyse des Arbeitsmarktes und des Ausbildungsangebotes“ (2003 in Beirut), die „Exzellenzzentren“ und den „kompetenzorientierten Ansatz“ (2004 in Tunis). In Mittel- und Osteuropa befassten sie sich mit Fragen der „Rechnungsführung“ und der „Harmonisierung der Bezugssysteme für Qualifikationen mit dem europäischen Arbeitsmarkt“. In Südostasien bemühte man sich um „die Vernetzung von Entscheidungsträgern und hochrangigen Verantwortlichen in der Berufsbildung“, um „die Verbesserung der Fähigkeiten der Leiter von Ausbildungseinrichtungen und der pädagogischen Fähigkeiten der Ausbilder“ sowie um die Entwicklung einer „regionalen Methodik für die Erarbeitung eines Bezugssystems für standardisierte Kompetenzen“. Die Maßnahmen in den Inselstaaten betrafen die „Analyse des Arbeitsmarktes, den gesetzlichen und regulatorischen Rahmen der Berufsbildung, die Ausbildung von Ausbildern für die Leitung von Ausbildungseinrichtungen und die Erarbeitung eines Rahmenabkommens für die Zusammenarbeit zwischen den Ländern der Region“.

Über diese Maßnahmen hinaus arbeiten die Experten der französisch sprechenden

Länder an der Planung und der Gestaltung von Berufsbildungssystemen. Das Ziel sei, so der Generalsekretär der OIF, „Arbeitsgruppen zu den strategischen Problemen zu bilden, vor denen die Berufsbildungssysteme stehen, und die frankophonen Erfahrungen nutzbar zu machen“. So berief die AIF eine multilaterale Gruppe frankophoner Experten, in der rund 60 Fachleute aus 20 Ländern der Frankophonie vertreten sind. Mithilfe dieser Gruppe werden themenbezogene Arbeiten durchgeführt (zur Finanzierung der Berufsbildung, zur französischen Sprache in der Berufsbildung, zur lokalen Organisation der Berufsbildung, zu Bildungsplanung und -gestaltung). 2004 hat die AIF in diesem Rahmen Tagungen von Gruppen in Paris (im März) und in Québec (im April) veranstaltet.

Außerdem wurde eine Datenbank über das „Wissen im frankophonen Raum“ entwickelt, „um den Berufsbildungssystemen Instrumente zur Zusammenarbeit zur Verfügung zu stellen und um den Zugang zu einer gemeinsamen Dokumentation zu ermöglichen“. Die erste Version der Website (<http://francophoniefpt.org>) ist seit März 2003 in Betrieb.

(*) In der OIF sind 51 Mitgliedstaaten und -regierungen sowie fünf Beobachter vertreten, die über 500 Millionen Menschen repräsentieren. Website: www.francophonie.org

Quelle: Centre INFFO, INFFO Flash, Nr. 648, 1.-15. Dezember 2004

IRLAND

Behörde für Ausbildung und Beschäftigung überprüft Arbeitskräftebedarf

In ihrer jüngsten jährlichen Arbeitsmarktanalyse (*) prognostiziert die Behörde für Ausbildung und Beschäftigung, FÁS, für das Jahr 2005 einen Anstieg der Beschäftigung in Irland um über 30 000 Arbeitsplätze. Sie weist allerdings warnend darauf hin, dass eine Reihe von politischen Initiativen ergriffen werden muss, um den Aufschwung bei Beschäftigung und Wirtschaftswachstum zu stützen. Die Behörde schlägt politische Maßnahmen in den Bereichen Einwanderung und Ausbildung sowie auf Arbeitslose ausgerichtete Maßnahmen vor.

Bereits seit einiger Zeit war die Bedeutung der Einwanderung für die Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots offensichtlich. Nahezu ein Viertel des zwischen 1999 und 2004 verzeichneten Gesamtzuwachses bei den Arbeitskräften entfiel auf Ausländer. Aus der Analyse geht hervor, dass Irland in den kommenden Jahren eine große Zahl von Einwanderern ins Land holen muss, um seinen Bedarf an hoch qualifizierten Arbeitnehmern und – bei Anhalten des raschen Beschäftigungswachstums – an Geringqualifizierten zu decken. In der Analyse wird die Forderung nach einer Zuwanderungsstrategie erhoben, bei der die Qualifikation als Kriterium herangezogen wird und die darauf abgestellt ist, eine ausreichend große Zahl von Fachleuten und Arbeitern mit den benötigten Qualifikationen anzusprechen, um die Eng-

pässe beim Wissen und bei der Infrastruktur zu beseitigen. Im Rahmen dieser Strategie würde ein System mit „Green Cards“ für Arbeitnehmer außerhalb der EU angewandt.

In Berichten über diesen Bereich der Politik, unter anderem in dem Bericht der *Enterprise Strategy Group* (**) (siehe Cedefop Info Nr. 3/2004), wird im Hinblick auf die Erreichung des wirtschaftlichen Ziels des Landes, demzufolge sich Irland zu einer „hoch qualifizierten, wissensbasierten Wirtschaft“ entwickeln soll, für eine stärkere Betonung der Entwicklung von Qualifikationen plädiert. In der Arbeitsmarktanalyse werden zwei Felder der Berufsbildung herausgestellt, die weiter ausgebaut werden sollten, und zwar das System der Lehrlingsausbildung und die Weiterbildung von Arbeitnehmern.

Die Behörde FÁS fordert in ihrer Analyse die Ausweitung der Lehrlingsausbildung auf eine breitere Palette von Berufen. Obwohl die Zahl der Personen, die eine Lehre beginnen, mit einem Anstieg der Gesamtzahl von 13 978 im Jahr 1997 auf 25 380 im Jahr 2002 rasch zugenommen hat, wird die Lehrlingsausbildung nach wie vor nur in wenigen Berufen angeboten. FÁS regt eine umfassende Beratung mit verschiedenen Vertretern der Industrie mit dem Ziel an, viele neue Lehrberufe zu entwickeln. Diese Form der Ausbildung sollte nicht auf handwerkliche Berufe beschränkt sein, sondern sowohl für Be-

rufe möglich sein, für die es zurzeit kaum formale Ausbildungen gibt, als auch für Berufe, die gegenwärtig eine Vollzeitausbildung außerhalb des Arbeitsplatzes erfordern.

Die Anforderungen der Wirtschaft und die im Wandel begriffene Bevölkerungsentwicklung bringen es mit sich, dass das Wachstum Irlands in den kommenden zehn Jahren zunehmend durch eine Steigerung der Produktivität der derzeitigen Erwerbstätigen bewirkt werden muss. In diesem Zusammenhang kommt der Investition in Berufsbildung eine entscheidende Bedeutung zu. Wie viele andere Länder auch hat Irland als besondere Schwachstellen die Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), Managemententwicklung und Fortbildung von Arbeitnehmern mit ungenügender Bildung und geringer Qualifikation. Ein in der Analyse unterbreiteter diesbezüglicher Vorschlag zielt auf die Schaffung eines neuen kostenlosen Angebots für die Ausbildung gering qualifizierter Arbeitnehmer außerhalb des Arbeitsplatzes ab. In Abstimmung mit sektorbezogenen und regionalen Einrichtungen sollten spezielle Maßnahmen für die Förderung der Managemententwicklung in KMU ergriffen werden. Diesen Bereich stufte die *Enterprise Strategy Group* in ihrem Bericht als problematisch ein. Eine allgemeine Empfehlung an die Behörde FÁS sieht die Aufstockung der Ausgaben für die Weiter-

bildung von Arbeitnehmern in den nächsten zwei bis drei Jahren um 20 bis 30 Millionen Euro jährlich vor.

Zu den Vorschlägen für Initiativen für Arbeitslose zählt auch eine neue Beschäftigungsbeihilfe in Höhe von 200 Euro pro Woche, die Arbeitgeber bei der Einstellung von Arbeitnehmern, die länger als zwei Jahre arbeitslos waren, erhalten sollten, sowie Maßnahmen, mit deren Hilfe sichergestellt werden sollte, dass Sozialhilfeempfänger bei der Aufnahme einer Beschäftigung keine finanziellen Nachteile erleiden.

(*) *The Irish Labour Market Review 2004* (Analyse des irischen Arbeitsmarktes 2004), FÁS - Training and Employment Authority (Behörde für Ausbildung und Beschäftigung), ISBN 0-9477-7629-X, Erhältlich bei: FÁS, Planning and Research, 27-33 Upper Baggot Street, IRL-Dublin 4, Tel. (353-1) 607 0526, Fax (353-1) 607 063, E-Mail: brian.mccormick@fas.ie

(**) *Ahead of the curve, Ireland's place in the global economy* (Einen Schritt voraus, Irlands Stellung in der globalen Wirtschaft), Enterprise Strategy Group, Dublin: Forfás, 2004, Dieser Bericht kann unter folgender Adresse im Internet abgerufen werden: http://www.forfas.ie/publications/esg040707/pdf/esg_ahead_of_the_curve_full_report.pdf

Quelle: FÁS

Erneuerter Zukunftsvertrag für Wallonien

Erklärung der wallonischen Regierung zur Regionalpolitik

Wallonien steht wieder auf! Ein erster Schritt hierzu war die Erklärung über die ergänzende Regionalpolitik von 1997. Im Januar 2000 verabschiedete die wallonische Regierung dann einen Zukunftsvertrag für Wallonien, der ein echtes Projekt zur langfristigen Regionalentwicklung darstellte. Wallonien setzte sich prioritäre Ziele, die die Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung berücksichtigten. Außerdem führte die Region ein neues Regierungsverfahren ein. Die wallonische Regierung wird als erste Regierung ihre Arbeit einem externen Evaluierungsverfahren unterziehen.

Aber obwohl Wallonien einen weiteren Niedergang vermeiden konnte, so bleibt die Arbeitslosenzahl im Lande doch zu hoch und das Bildungsniveau eines zu großen Teils der Erwerbsbevölkerung und der jugendlichen Schulabgänger zu niedrig. Der Umfang der privaten Investitionen ist nach wie vor unzureichend und die Zahl der Unternehmen zu gering.

Um den Aufschwung in Wallonien zu fördern, haben zahlreiche Akteure (Arbeitgeber, Gewerkschafter, Politiker, Verbände, Lehrer usw.) ihren Willen zu energischem und entschlossenem Handeln bekundet.

Dazu wurden die Schwerpunkte des künftigen erneuerten Zukunftsvertrags in der vorgenannten Erklärung der wallonischen Regierung zur Regionalpolitik umrissen. Diese umfasst zwei Teile: Der erste Teil betrifft die sektorenübergreifenden Strategien sowie das für ihre erfolgreiche Umsetzung erforderliche Regierungsverfahren; der zweite befasst sich mit den sektoralen Politiken, die die im ersten Teil beschriebenen sektorenübergreifenden Strategien ergänzen.

Der erneuerte Zukunftsvertrag kann als sinnvolles Mobilisierungsinstrument dienen und die regionalen Kräfte bündeln. Er wird den Zeitraum 2005-2015 abdecken. Der langfristige Ansatz bei der Festlegung der zu ergreifenden Maßnahmen und der Definition der Zielsetzungen ist eine Voraussetzung für effizientes Regieren. Er muss jedoch kombiniert werden mit kurzfristigen Zielen und prioritären, sofort umsetzbaren Aktionsplänen.

Der erneuerte Zukunftsvertrag basiert auf vier sektorenübergreifenden Strategieplänen, denn die verschiedenen Evaluierungs- und Konsultationsverfahren haben gezeigt, dass die öffentlichen Maßnahmen kohärenter gestaltet werden müssen. Folglich bedarf es unbedingt eines stärker sektorenübergreifend orientierten Vorgehens, um alle Maßnahmen besser aufeinander abzustimmen.

Die vier sektorenübergreifenden Strategiepläne betreffen:

- die Förderung der Wirtschaftstätigkeit;
- die Entwicklung des Humankapitals und von Kenntnissen und Fertigkeiten;
- soziale Inklusion;
- eine ausgewogene und nachhaltige Raumentwicklung.

Der zweite Schwerpunkt, der die Entwicklung der Kenntnisse und Fertigkeiten der Bürger beinhaltet, ist zentraler Bestandteil des Lissabon-Prozesses, der darauf abzielt, Europa zum ersten auf Wissen und wissenschaftlicher Forschung basierenden Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Die wallonische Regierung teilt dieses Bestreben voll und ganz.

Die Förderung der Wirtschaftstätigkeit in Wallonien, die Gegenstand des ersten Strategieplans ist, soll durch das Engagement von Facharbeitern, von anerkannten und geschätzten Wissenschaftlern, von entsprechend ausgebildeten Unternehmern und von Bürgern, die mit den Informations- und Kom-

munikationstechnologien vertraut sind, gestützt werden.

Das Wissen und die Fertigkeiten der Bürger sind von entscheidender Bedeutung. Die Maßnahmen der wallonischen Regierung setzen auf Langfristigkeit und Kontinuität. Die Regierung wird neue Partnerschaften mit der französischen Gemeinschaft Belgiens eingehen und die vorhandenen Synergien mit den Sozialpartnern verstärken. Was die Zusammenarbeit mit der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens angeht, so sollen die verschiedenen Maßnahmen an die Besonderheiten dieser Gemeinschaft angepasst werden. Der sektorenübergreifende Strategieplan „Entwicklung des Humankapitals und von Kenntnissen und Fertigkeiten“, der nach Konsultation der verschiedenen Akteure erstellt werden wird, soll in jedem Falle die folgenden sieben Aktionsbereiche umfassen:

- Verbesserung der Qualität des technischen und berufsbildenden Unterrichts und Neustrukturierung der Ausbildungsfelder und der alternierenden Ausbildungswege (Modularisierung des Unterrichts zur Verbesserung der Grundkenntnisse und -fertigkeiten, Verbesserung der Qualität dieses Unterrichts und der dafür zur Verfügung stehenden Ausstattung, alternierende Lernformen);
- Einführung des „diplôme du vécu“ (eines auf Erfahrungswissen basierenden Abschlusses) durch verstärkte Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen;
- bestmögliche Anpassung des Unterrichts und der Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Grundkenntnisse und -fertigkeiten an die Realität des Arbeitsmarktes;
- Verbesserung des Angebots an Unterricht und Ausbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Grundkenntnisse und -fertigkeiten durch Konzentration auf Bereiche wie: Ermittlung von Analphabetismus und Intensi-

vierung der Alphabetisierung, Bereitstellung von zusätzlichen Plätzen im Bereich der Vorklassifizierung und der Verbesserung von Grundkenntnissen und -fertigkeiten, Entwicklung des Fernunterrichts mithilfe der IKT, Entwicklung von Tutorats-Programmen, Entwicklung von Sozialklauseln, die an Ausschreibungen teilnehmende Unternehmen zum Ausbilden verpflichten, Entwicklung eines Ausbildungsangebots außerhalb der üblichen Termine;

- Verbesserung der Orientierung, Beratung und Ausbildung von Jugendlichen, Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern in beruflichen Übergangsphasen;
- Verbesserung der allgemeinen Zugangsmöglichkeiten zu den Instrumenten der Informationsgesellschaft durch Maßnahmen wie: weiterer Ausbau von Schulungsmaßnahmen zur Nutzung der vorhandenen IKT, wozu auch der Mobilisierungsplan für die IKT (*plan mobilisateur pour les TIC*, PMTIC) zählt; Ausbau der Internet-Zugangsmöglichkeiten; Demokratisierung des Zugangs zu der erforderlichen technischen Ausstattung;
- Förderung einer effizienten und integrierten Forschungs- und Innovationspolitik durch Einführung eines systematischen Forschungsmonitoring mit Definition quantitativer und qualitativer Indikatoren, die den auf europäischer Ebene verwendeten vergleichbar sind. Dabei soll eine laufende kriterienbezogene Evaluierung (*benchmarking*) angestrebt und mehr Synergieeffekte erzielt, Partnerschaften intensiviert und die Forschung verstärkt für internationale und interregionale Kooperationen geöffnet werden.

Zu ausführlicheren Informationen siehe: „Déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon“ <http://www.parlement-wallon.be>

Quelle: FOREM - Abteilung für internationale Beziehungen (Département des Relations internationales) (sigrid.dieu@forem.be)

Qualität der Berufsbildung - Zertifizierungssysteme

Arbeitsmarktpass in Anlehnung an das europäische Lebenslaufmuster

„Es gibt im Wesentlichen nur zwei Akteure: den Jobsuchenden und den Arbeitgeber.“

Beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, sei es unmittelbar nach Abschluss eines (beruflichen) Bildungswegs oder als Arbeitsloser auf Jobsuche, kommt es entscheidend darauf an, die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen. Im Jahr 2004 hat die *Task Force* gegen Jugendarbeitslosigkeit die Entwicklung eines Instruments vorgeschlagen, das (arbeitslosen) Stellensuchenden helfen soll, ihre Kompetenzen deutlicher sichtbar zu machen. Diese Initiative ist unmittelbar mit den europäischen Initiativen zur Anrechnung von früher erworbenen Kenntnissen und der Umsetzung des Rahmenkonzepts zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen Europass verknüpft. So basiert sie insbesondere auf dem europäischen Lebenslaufmuster. Die ersten Ergebnisse der Pilotprojekte waren durchaus vielversprechend.

Die Niederlande sind das erste Land, das eine gezielte Europass-Anwendung zur Unterstützung von Arbeitslosen bei der Jobsuche einführt. Der Arbeitsmarktpass ist ein Instrument für (arbeitslose) junge Menschen, in dem sie ihre Kompetenzen und berufliche Erfahrung beschreiben können und der ihnen hilft, sich besser auf eine Stellenbewerbung vorzubereiten. Darüber hinaus erkennen Arbeitgeber leichter, über welche der für den Job relevanten Kompetenzen der Bewerber verfügt. Diese spezielle Instrument wurde – basierend auf dem Bedarf des Ar-

beitsmarktes und der Arbeitgeber – unter verschiedenen Bedingungen in vier Pilotprojekten entwickelt.

Als Partner beteiligt waren Wiedereingliederungsstellen, der Bereich für die Anrechnung von früher erworbenen Kompetenzen, die Arbeitsämter, der Arbeitgeberverband für den Metallsektor, ein Projekt für arbeitslose Jugendliche und Schulabbrecher sowie der Beratungssektor. Zu den Schlussfolgerungen der Pilotprojekte gehörten:

1. junge Menschen wollen den Pass einsetzen und sind auch dazu fähig;
2. der Arbeitsmarktpass eröffnet den Menschen eine neue Sicht ihrer selbst - dies ist motivierend und steigert ihr Selbstvertrauen;
3. der Pass ist für junge Menschen ein gutes Mittel, um sich bei Arbeitgebern vorzustellen;
4. der Pass hilft ihnen, einen Job zu finden;
5. der Pass regt junge Menschen dazu an, ihre Kompetenzen weiterzuentwickeln. Sie gaben an, dass sie zusätzlich zur Ausfüllung des Arbeitsmarktpasses auch ihre Berufswahl testen möchten.

Für die weitere Entwicklung wird das System verwendet, das in einem der Pilotprojekte durch den Arbeitgeberverband des Metallsektors (*Koninklijke Metaalunie*) in Zusammenarbeit mit dem Lernpark Dordrecht und der Beratungsorganisation APS entwickelt wurde. Im Kern heißt dies, dass die Jugendlichen in einem Computerpro-

gramm angeben können, inwieweit sie über die sechs Kompetenzen verfügen, die von Arbeitgebern zur Besetzung einer Stelle bevorzugt berücksichtigt werden: die Fähigkeit zur Zusammenarbeit, Unabhängigkeit, Verantwortungsgefühl, Engagement und Sorgfalt, Initiativegeist und soziale Kompetenz

Arbeitgeber positiv

Wichtig in den Pilotprojekten war die Einbindung der Arbeitgeber. Sie äußerten sich in der Regel positiv über das europäische Lebenslaufmuster sowie über die Inhalte und die Einsatzmöglichkeiten des Arbeitsmarktpasses. Dieser verschafft ihnen einen schnellen und umfassenden Überblick über die Fähigkeiten eines Bewerbers.

Die Tatsache, dass junge Menschen motiviert sind, den Arbeitsmarktpass auszufüllen, wird von den Arbeitgebern als weiterer Vorteil angesehen, da es belegt, dass sie zu zusätzlicher Arbeit bereit sind, um einen Job zu finden.

Die *Task Force* gegen Jugendarbeitslosigkeit hat den nationalen Behörden Vorschläge für eine Weiterentwicklung des Arbeitsmarktpasses unterbreitet. So wurde dem Ministerium für Soziales empfohlen, die Zentren für Arbeit und Einkommen (Arbeitsämter) finanziell zu unterstützen, um sie in die Lage zu versetzen, den Arbeitsmarktpass für ihre Arbeit - den Abgleich zwischen Arbeitsmarktangebot und -nachfrage - ein-

zusetzen. Darüber hinaus hat sie als interessante Option angeregt, Arbeitslosen, die den Arbeitsmarktpass ausgefüllt haben, eine Berufsberatung und die Möglichkeit zu einem Test ihrer Berufswahl anzubieten. Das Ministerium für Bildung wurde aufgefordert, die Verknüpfungsmöglichkeiten zwischen diesem Punkt und dem Arbeitsmarktpass zu prüfen. Dem Ministerium für Bildung empfiehlt die *Task Force* abschließend, es allen Schulabgängern zu ermöglichen, die Schule nicht nur mit einem Abschluss, sondern auch mit einem ausgefüllten Arbeitsmarktpass zu verlassen.

Verknüpfung mit Europass

Die niederländischen Erfahrungen orientieren sich eng an den Zielen der Europäischen Kommission für die Entwicklung des Europass und dokumentieren deutlich den eingeschlagenen Weg. Von einem Experten der Europäischen Kommission wird die Schlussfolgerung betont, dass dieses digitale Instrument zwar über das Internet ausgefüllt werden sollte, für eine gute Umsetzung aber eine lokale Unterstützung unverzichtbar sei.

Weitere Informationen: www.werk.nl, www.arbeidsmarktspaspoort.nl oder (31-70) 333 50 60 (Task Force gegen Jugendarbeitslosigkeit).

Quelle: CINOP / Taskforce Jeugdwerkloosheid

Landesweit Übergangsmöglichkeiten zwischen den (Aus)bildungssystemen

In Italien wurde im Rahmen der Übergabe der Zuständigkeit für die Berufsbildung an die Regionen und Provinzen eine weitere wichtige Vereinbarung zwischen dem Bildungsministerium, dem Arbeitsministerium, den Regionen und den lokalen Körperschaften geschlossen, in der die Grundprinzipien festgelegt werden, nach denen die Zertifizierung von Bildungs- und Berufsbildungsgängen und die Anerkennung von Ausbildungsleistungen erfolgt, die beim Übergang von einem System ins andere angerechnet werden können. Die Konferenz von Staat, Regionen und lokalen Behörden (*Conferenza unificata Stato, Regioni e autonomie locali*) hat für die Anerkennung der Ausbildungsleistungen und die Qualität der Ausbildung im Hinblick auf die Transparenz der Qualifikationen und Kompetenzen (auch in Bezug auf Europass) einen klaren Bezugsrahmen abgesteckt. Um das gegenseitige Verständnis zwischen den verschiedenen Systemen zu erleichtern, wurde (von INVALSI und ISFOL) ein Glossar für die Erwachsenenbildung herausgegeben, das in ganz Italien als Bezugsrahmen zu verwenden ist.

Das neue Zertifizierungssystem bietet - abgesehen von der Möglichkeit, es auch auf lokaler Ebene anzuwenden - den Regionen ein italienweit gültiges Modell eines beruflichen Qualifikationsnachweises (*attestato di qualifica professionale*). Die darin ausgewiesenen Kompetenzen sind auch in Bezug auf europäische Parameter transparent, da die Bescheinigungen in drei Amtssprachen der EU übersetzt werden. Die wesentlichen Elemente der neuen Bescheinigung sind: Bezeichnung des Sekundarbereichsabschlusses, Inhalte des Kurses, Beruf oder Branche, Angaben zum Berufsprofil, den erworbenen Kompetenzen und dem Bildungsweg, einschließlich etwaiger Praktika.

In der Vereinbarung sind die landesweit gültigen Instrumente aufgeführt, die den Übergang aus dem Berufsbildungssystem und der Lehre in das allgemeine Bildungssystem und die damit verbundene, durch Verordnung des Bildungsministeriums festgeschriebene Anerkennung der Berufsleistung ermöglichen. Jugendliche, die der Ausbildungspflicht unterliegen, können daher auf der Grundlage ihrer in der Be-

rufsbildung oder in einer Lehre erworbenen Kenntnisse, Kompetenzen und Fertigkeiten in unterschiedliche Klassenstufen des allgemein bildenden Sekundarbereichs II aufgenommen werden, worüber eine Kommission entscheidet, die in jeder Schule bzw. jedem Schulnetz vorhanden ist und sich aus Lehrkräften und Fachleuten aus der Arbeitswelt und der Berufsbildung zusammensetzt.

Die Lehre wird noch weiter aufgewertet, da sie jetzt den einzigen Arbeitsvertrag mit Ausbildungskomponente darstellt, in dem, wie in einem Runderlass des Arbeitsministeriums (Runderlass 40/2004) bekräftigt wurde, die Ausbildung ein grundlegendes Vertragsmerkmal darstellt. Die neue Lehre wird somit im Rahmen der Strategien des lebenslangen Lernens zu einem Instrument, das dem Entwurf eines tatsächlich zwischen Ausbildung und Arbeit alternierenden Bildungswegs dient. Zu diesem Zweck wurden drei verschiedene Formen der Lehre vorgesehen: 1) die Lehre zur Erfüllung der Schul- und Ausbildungspflicht, 2) die berufsqualifizierende Lehre und 3) die Lehre zum Erwerb eines Abschlusses des Sekundarbereichs

bzw. im Rahmen von Ausbildungsgängen des Hochschulbereichs.

Die erste Art der Lehre führt zu einem berufsbildenden Abschluss, mit dem die Ausbildungspflicht erfüllt wird. Die zweite Form dient dem Erwerb einer beruflichen Qualifikation durch die betriebliche Ausbildung. Die dritte Form, die eine praktische Ausbildung im Betrieb mit einer schulisch-akademischen Ausbildung im Sekundar-, Universitäts- oder Hochschulbereich oder mit einer fachlichen Spezialisierung auf Hochschulebene kombiniert, führt zu einem weiterführenden Bildungsabschluss. Die neuen Formen der Lehre treten in Kraft, sobald die Regionen in Absprache mit den Sozialpartnern die entsprechenden Rechtsvorschriften verabschiedet haben.

Weitere Informationen: <http://www.welfare.gov.it>, <http://www.istruzione.it>

Quelle: ISFOL/Alessandra Pedone

DÄNEMARK

Validierung konkreter Kompetenzen

In Einklang mit den Bemühungen der EU um eine größere Transparenz in der allgemeinen und beruflichen Bildung und in Anbetracht der kontinuierlichen Entwicklung von Hilfsmitteln für die Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen zwischen verschiedenen Ländern legte die dänische Regierung dem Parlament im November 2002 eine Erklärung über die Validierung konkreter Kompetenzen vor.

Das Ziel dieser Erklärung ist die Anerkennung, Validierung und Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden. Am Arbeitsplatz, in Kursen und Seminaren, während Auslandsaufhalten oder auch bei der Ausübung ehrenamtlicher Tätigkeit erworbene Qualifikationen sollten das Fundament für die kontinuierliche Verbesserung der Kompetenzen des Einzelnen bilden.

Die Initiative trägt die Bezeichnung „Konkrete Kompetenz“ (*Realkompetence*), weil sie die tatsächlich vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnisse des Betreffenden betrifft. Mit ihrer Hilfe soll sichergestellt werden, dass alle Kompetenzen jederzeit und in jeder beliebigen Ausbildungs- oder Beschäftigungssituation Berücksichtigung finden, zum Beispiel bei der Gesamtbeurteilung im Hinblick auf die Zulassung zu Lehrgängen der allgemeinen und beruflichen Bildung oder bei der Entscheidung über eine Verkürzung der Studienzeit.

Als Standards für die Anerkennung werden die zurzeit im Bildungssystem geltenden Standards übernommen, beispielsweise Gesellenbrief, Abschlusszeugnis der Sekundarstufe II, Bachelor-Diplom oder andere an Hochschulen erworbene Diplomabschlüsse.

Individuelle Bewertung konkreter Kompetenzen

Mit dieser Initiative wird im Wesentlichen das Ziel verfolgt, allen Bürgern eine Bewertung und Validierung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen zu ermöglichen, falls sie dies wünschen. Diese Form der individuellen Bewertung konkreter Kompetenzen wird bereits bei arbeitsmarktbezogenen Bildungsmaßnahmen (für die Zulassung zu den so genannten Lehrgängen der Abteilung Ausbildung, AMU-Lehrgängen) angewandt, doch beabsichtigt die Regierung, sie für jedermann zugänglich zu machen.

Die Ergebnisse der Bewertung werden in einer Bescheinigung dokumentiert. Bei der Bewertung kommen Methoden zum Einsatz, die eine zuverlässige Bemessung der Qualifikationen und Kompetenzen des Einzelnen sicherstellen. Hierfür wird sachverständiges Personal der jeweiligen Schule oder Bildungseinrichtung eingesetzt, das als Maßstab die Ziele, die Bildungsstufe und die Voraussetzungen für die Zulassung zu dem Lehrgang, den der Betreffende absolvieren möchte, zugrunde legt.

Diese Initiative ist für die Anerkennung sowohl im Bildungssystem als auch auf dem Arbeitsmarkt von Bedeutung. Um das hohe Niveau von Bildung und Berufsausübung beizubehalten ist es wichtig, bei der Bewertung objektive Qualitätskriterien anzulegen.

Beteiligte

Wegen der Komplexität der Bewertung konkreter Kompetenzen haben vier Minister die Erklärung gemeinsam ausgearbeitet: die Minister der Ressorts Bildung, Wissenschaft, Technik und Innovation, Kultur sowie Wirtschaft und Unternehmen. Die Vorlage der Erklärung beim Parlament übernahm der Bil-

dingsminister. Im Dezember fand die Aussprache statt.

Die Akteure im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sind aufgefordert, sich aktiv an der Einführung, Entwicklung und Verwirklichung der Bewertung konkreter Kompetenzen zu beteiligen. Aus diesem Grunde werden Vertreter von Schulen und Bildungseinrichtungen, von lokalen Behörden und den Sozialpartnern unabhängig davon, ob sie bereits über Erfahrungen auf diesem Gebiet verfügen, in die Diskussion eingebunden, die während des ganzen Jahres 2005 in Unternehmen und Verbänden, in Bildungseinrichtungen und im privaten und politischen Raum geführt wird.

Als Einstieg in den Prozess und in die Diskussion war für Anfang 2005 eine Konferenz vorgesehen.

Die Erklärung „Anerkendelse af realkompetencer i uddannelsesnet“ kann (zurzeit nur in dänischer Sprache) unter folgender Adresse im Internet abgerufen werden: <http://pub.uvm.dk/2004/realkompetencer/>. Nähere Informationen erteilt: Svend-Erik Povelsen, Cirijs, Tel. (45-33) 95 70 99, E-Mail: sep@cirijsmail.dk.

Quelle: Cirijs

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Arbeitgeber als Schlüssel für die Zukunft der Weiterbildung

Im Juni 2004 kündigte der damalige Minister für Bildung und Ausbildung Charles Clarke seine Absicht an, bis April 2006 eine neue strategische Stelle einzurichten, um der Qualitätsverbesserung im Bildungs- und Ausbildungssektor einen neuen Schub zu geben. Nachdem das Bildungsministerium die Nutzung der für diese Aufgabe vorgesehenen Agentur für Bildung und Qualifikationsentwicklung LSDA (*Learning and Skills Development Agency*) geprüft hatte, kündigte Charles Clarke im November 2004 seine Absicht an, die LSDA umzustrukturieren, um sie die Rolle der neuen Stelle für Qualitätsverbesserung übernehmen zu lassen.

Diese neue Stelle ist die Antwort des Ministeriums auf wiederkehrende Klagen aus

dem Sektor darüber, dass es den gegenwärtigen Vorkehrungen bezüglich der Zuständigkeiten und der Qualitätsverbesserung an Klarheit und Stimmigkeit fehle. Sie bildet ein Schlüsselement in den Bemühungen um einen Abbau von Bürokratie und die Entlastung von Kapazitäten an der Front.

Der Minister für Bildung und Ausbildung hat den Weiterbildungssektor ermutigt, sich mit Blick auf eine erfolgreiche Zukunft verstärkt mit Arbeitgebern abzustimmen. Im Zuge des Beginns eines Anhörungsprozesses zur vorgeschlagenen Schaffung einer nationalen Behörde für Qualitätsverbesserung (*National Quality Improvement Body*, NQIB) im Jahr 2006 zur Verbesserung der Qualität in der Weiterbildung sagte der Minister:

„Die Rolle der branchenspezifischen Beiräte für Qualifikationserwerb (*Sector Skills Councils*) ist eine absolut zentrale. Sie liefern eine wichtige neue Stimme bei der Identifizierung der Fertigkeiten, die wir landesweit in allen Branchen weiterentwickeln müssen. Ich hoffe, dass die Colleges die Gelegenheit zur Zusammenarbeit mit den *Sector Skills Councils* und den *Regional Skills Partnerships* (regionale Partnerschaften für Qualifikationserwerb) nutzen werden, um für die Menschen und die Arbeitgeber ein stimmiges Kompetenzangebot zu schaffen.“

Der Anhörungsprozess ist mittlerweile im Gange. Daran beteiligt sind alle wichtigen Interessengruppen mit ihren Kommentaren über die Vision, die Aufgaben und die Zu-

ständigkeits der NQIB sowie über die Art ihrer Zusammenarbeit mit anderen Organisationen, die auch für die Verbesserung der Qualität in Bildung und Ausbildung zuständig sind.

Weitere Informationen unter: <http://www.dfes.gov.uk/consultations/>

Quelle: OCA



NORWEGEN

Neue Berufsbildungszeitschrift

Im November 2004 erschien in Norwegen die erste Ausgabe von „YRKE“, einer neuen Zeitschrift zum Thema Berufsbildung. Der Titel bedeutet „Handwerk“ oder „Beruf“, und Herausgeber der Zeitschrift ist der norwegische Verband für das Bildungswesen (*Utdanningsforbundet*). Die Berichterstattung wird um das gesamte Themenspektrum der Berufsbildung kreisen und unter anderem berufliche Erstausbildung in Schule und Unternehmen, Weiterbildung am Arbeitsplatz, postsekundäre und nicht tertiäre Berufsbildung in Schulen, Umschulung, Fortbildung für Erwachsene usw. umfassen.

Vor einigen Jahren hat die norwegische Vereinigung der Berufslehrer (*Norsk Faglærrelag*), die sich in der Zwischenzeit mit dem norwegischen Verband für das Bildungswesen zusammengeschlossen hat, eine Zeitschrift mit demselben Titel herausgegeben. Die neue Publikation wird allerdings nicht wie ihr Vorläufer eine Mitgliederzeitschrift sein. Bereits seit einiger Zeit vermissen die Angehörigen des Berufsbildungswesens in Norwegen ein solches Medium, und die neue Zeitschrift soll diese Lücke schließen. Während es für den Bereich der allgemeinen Bildung eigene Veröffentlichungen gibt, konn-

te der Sektor der Berufsbildung kein Forum für die regelmäßige und aktuelle Erörterung von Themen des Tages vorweisen. Mit dieser neuen Zeitschrift wird Berufspraktikern, wie Lehrkräften, Beratern, Ausbildern in Betrieben, Beamten der öffentlichen Verwaltung, Politikern, Sozialpartnern und Gewerkschaften, die Möglichkeit zur Diskussion und zur Unterrichtung über aktuelle Fragen geboten.

„YRKE“ wird vierteljährlich erscheinen und soll über für die Berufsbildung wichtige Entwicklungen in Unternehmen, Einrichtungen, Schulen, Werkstätten usw. informieren. Im

Mittelpunkt der Beiträge werden Gebiete wie Berufspädagogik, Politik für Berufsbildung und Gestaltung des Berufsbildungssystems in anderen Ländern stehen.

Nähere Informationen können (nur in Norwegisch) unter folgender Adresse im Internet abgerufen werden:
<http://www.utdanningsforbundet.no/>

Quelle: Nationales Institut für Technik, Norwegen

Spezielle Zielgruppen



DEUTSCHLAND

Bausteine schließen Wissenslücken

Förderung Benachteiligter: BIBB-Hauptausschuss fordert Betriebe auf, die Chancen der Berufsausbildungsvorbereitung intensiv zu nutzen.

Noch immer bleiben zu viele junge Leute mit Lernbeeinträchtigungen und sozialen Defiziten im Rennen um eine qualifizierte Berufsausbildung auf der Strecke. Nach Angaben des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) galt das 2003 für 1,36 Millionen 20- bis 29-Jährige, rund 15 Prozent dieser Altersgruppe. Sie brauchen besondere Unterstützung, um den Einstieg in Ausbildung und Beruf zu schaffen. Betriebe sollten die Möglichkeiten und Chancen der Berufsausbildungsvorbereitung intensiv nutzen, lautet denn auch das Credo des BIBB-Hauptausschusses. Das vierteljährlich mit Beauftragten der Arbeitgeber, Arbeitnehmer, des Bundes und der Länder besetzte Gremium berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung und hat zum Thema „Berufsausbildungsvorbereitung“ Empfehlungen beschlossen.

Auf eine Lehre vorbereitende Lehrgänge oder Praktika gelten bisher vielfach lediglich als Warteschleife und Versorgungslösung. Der Hauptausschuss plädiert entschieden dafür, die Berufsausbildungsvorbereitung kon-

kreter auf die jeweils angestrebte Berufsausbildung abzustimmen und als Vorstufe auszubauen. Ziel müsse es sein, Jugendliche ihren individuellen Voraussetzungen gemäß Schritt für Schritt so weit zu qualifizieren, dass sie anschließend einer regulären Berufsausbildung gewachsen sind.

Die seit 2003 gesetzlich verankerte Berufsausbildungsvorbereitung mit Qualifizierungsbausteinen bietet Betrieben die Möglichkeit, benachteiligten jungen Leuten durch eigene Vorbereitungsangebote ausbildungsrelevante Grundlagen und erste berufliche Erfahrungen zu vermitteln und sie an eine betriebliche Ausbildung heranzuführen. An der Praxis im Betrieb orientierte Qualifizierungsbausteine bieten jungen Leute Einblicke ins wahre Erwerbsleben und vermitteln ihnen eine realistische Vorstellung vom Lernen und Arbeiten unter Normalbedingungen.

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine zielt vor allem auf die Integration benachteiligter Jugendlicher in eine Berufsausbildung ab. Es handelt sich um inhaltlich und zeitlich begrenzte Lerneinheiten, denen der Lehrstoff anerkannter Ausbildungsberufe zugrunde liegt. Eine Berufsausbildung kann und will dieses Konzept nicht ersetzen. Erfolgreich absolvierte Bau-

steine könnten aber im Einzelfall zur Verkürzung einer anschließenden Berufsausbildung führen.

Der Hauptausschuss empfiehlt, Qualifizierungsbausteine auch im Unterricht der berufsbildenden Schulen einzusetzen. Ebenso sollte die Bundesagentur für Arbeit den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in von ihr geförderten berufsvorbereitenden Lehrgängen forcieren. Betriebe, Bildungsträger und berufsbildende Schulen fordert der Hauptausschuss zu frühzeitiger Abstimmung und engerer Kooperation auf, um ihre Kompetenzen und Ressourcen im Interesse benachteiligter Jugendlicher zu bündeln.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds unter anderem ein Projekt, in dem der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) gemeinsam mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) an bundeseinheitlichen Qualifizierungsbausteinen arbeitet. Die Akteure haben bisher insgesamt 84 solcher Bausteine für zahlenmäßig stark vertretene Ausbildungsberufe des Handwerks entwickelt. Für Ausbildungsberufe im Bereich der Industrie- und Handelskammern hat das BIBB beispielhafte Qualifizierungsbausteine erarbeitet. Die Nutzung dieser Beispiele legt der

BIBB-Hauptausschuss allen Berufsbildungspraktikern zur Ausbildungsvorbereitung Jugendlicher ans Herz, empfiehlt sie ihnen auch als Ausgangsbasis für möglicherweise nötige Anpassungen und Weiterentwicklungen. Das Gremium weist außerdem daraufhin, dass es beim *Good Practice Center* Benachteiligtenförderung (GPC) des BIBB eine Datenbank gibt, die alle bisher vorliegenden und von den zuständigen Stellen bestätigten Qualifizierungsbausteine dokumentiert. Diese Datenbank steht Kammern, Betrieben und Bildungsträgern im Internet unter www.god-practice.de/bbigbausteine zur Verfügung.

Die Bundesregierung gibt sich alle Mühe, privaten Arbeitgebern goldene Brücken für eine Beteiligung an der Berufsausbildungsvorbereitung zu bauen. So ist ihr Engagement in diesem Bereich nach dem im Oktober 2004 mit einer Laufzeit von drei Jahren aufgelegten Sonderprogramm „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ förderfähig. Außerdem übernimmt die Bundesagentur für Arbeit auf Antrag die Kosten für eine während der Berufsausbildungsvorbereitung nötige sozialpädagogische Begleitung der Jugendlichen.

Quelle: BIBB/ZWH/SK

FINNLAND

Unterschiedliche Lernende - eine gemeinsame Schule

Ziel dieses Projekts, das von der finnischen nationalen Bildungsbehörde initiiert wurde, war es, Mittel und Wege zu finden, um die Zahl der schlecht abschneidenden Schüler und Studenten zu reduzieren. Mit dem Projekt sollen auch Verfahren gefördert werden, die es Schülern ermöglichen, ihre Lernfähigkeiten optimal einzusetzen. Besondere Aufmerksamkeit gilt geschlechtsspezifischen Unterschieden beim Lernen. Das Projekt umfasst die Vorschule, die Grundschule, die allgemeine Sekundarstufe sowie die berufsbildende Sekundarstufe II. Es wurde im Frühjahr 2004 gestartet und läuft bis Ende 2006.

Die Qualität der Bildung in Finnland ist hoch. In der Pisa-Studie der OECD erreicht Finnland hervorragende Ergebnisse. Zudem sind die Abweichungen zwischen Schülern, Schulen und Regionen vergleichsweise gering. Dennoch scheinen einige Schüler und Studenten nicht gut genug abzuschneiden. Dies könnte zum Beispiel einer der Gründe für die beachtlichen Unterschiede zwischen dem durchschnittlichen Leistungsvermögen von Jungen und Mädchen sein: im Schnitt schneiden die Jungen eindeutig weniger gut ab als die Mädchen.

In Finnland hat die Gleichheit der Rechte lange Tradition. Die Schulen müssen in der Lage sein, Lernen und persönliches Weiterkommen so weit wie möglich zu unterstützen. Folglich ist es wichtig, die Gründe für den unterschiedlichen Lernerfolg der Geschlechter zu ermitteln und die weitere Entwicklung der Schul- und Lernkultur entsprechend zu steuern.

Drei Entwicklungsthemen

Das Projekt „Eine gemeinsame Schule für unterschiedliche Lernende“ wird zur Entwicklung von Umgebungen beitragen, in denen die Vielfalt der Lernenden gefördert, die Zusammenarbeit zwischen den Lehrern verbessert und die Zusammenarbeit zwischen Schule und Eltern gestärkt wird.

Das Projekt umfasst drei Entwicklungsthemen:

- 1) Stärkung der Lernfähigkeiten, Früherkennung von Lernschwierigkeiten und Frühintervention durch eine Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren (in der Vor- und Grundschule);
- 2) Entwicklung von Lernfähigkeiten;

3) Entwicklung einer Pädagogik, welche das Bewusstsein um die Vielfalt der Lernenden sowie Beratung und Orientierung betont.

Es wurde ein Netzwerk von 33 Bildungsanbietern aus verschiedenen Bildungsebenen eingerichtet. Das finnische Zentralamt für Unterrichtswesen koordiniert die Aktivitäten dieses Netzwerks, unterstützt die Bildungsanbieter bei der Selbstbeurteilung, stellt Informationen zur Steuerung des Projekts bereit und plant konkrete Maßnahmen in Zusammenarbeit mit den Bildungsanbietern und Hochschulexperten. Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit den anderen nordischen Ländern durchgeführt.

Abbau der Segregation in der beruflichen Bildung

Eines der Motive für das Projekt war auch die Tatsache, dass der Arbeitsmarkt in Finnland von stark geschlechtsspezifischen Mustern geprägt ist. Auch die Berufsbildung ist sehr in geschlechtsspezifische Bereiche unterteilt: über 90 % der Auszubildenden im Gesundheits- und Sozialwesen sind Frauen, während 85 % der Auszubildenden im Trans-

portwesen und im Technologiesektor Männer sind.

Dieser Segregation wird durch meist unbewusste Einstellungen Vorschub geleistet. Der erste Schritt zum Abbau der Segregation bei der Belegung von Wahlfächern besteht darin, dass die stereotypen Einstellungen erkannt werden. Entscheidend ist beispielsweise die Einstellung der Lehrer gegenüber einem Schüler mit dem „falschen Geschlecht“, da Lehrer mit ihrem Verhalten und ihrer Wortwahl unbewusst die Motivation der Schüler negativ beeinflussen können. Die Erkennung dieser versteckten Einstellungen und Botschaften in der eigenen Arbeit ist einer der Schwerpunkte dieses Projekts, insbesondere in der beruflichen Bildung.

Weitere Informationen unter (nur auf Finnisch):
<http://www.edu.fi/SubPage.asp?path=498,24009,24538,35413>

Quelle: NBE

„Compas“: Ausrichtung der Kompetenzen auf die Stellenprofile

Die Chancen von Arbeitsuchenden steigen, wenn die Unternehmen präzise und realitätsnah die Kompetenzen angeben, über die die Bewerber verfügen müssen. Dies haben vier Pilotprojekte gezeigt, die mithilfe der so genannten „Compas“-Methode durchgeführt wurden - eine Methode, die von Initiatoren aus fünf subregionalen paritätischen Ausschüssen für Beschäftigung und Ausbildung (*Comités paritaires subrégionaux de l'emploi et de la formation*, CSEF) entwickelt wurde.

Die „Compas“-Methode soll die berufliche Eingliederung von Bewerbern aus Risikogruppen, wie Langzeitarbeitslose ohne Ausbildung, Zuwanderer, Frauen und ältere Arbeitsuchende, fördern.

Um an dem Projekt teilnehmen zu können, muss ein Unternehmen folgende Kriterien erfüllen:

- es muss einen Mangel an Fachkräften nachweisen;
- die Methode muss der Eingliederung der Lehrgangsteilnehmer dienen;
- es müssen Lehrgangsteilnehmer aus den Risikogruppen eingestellt werden.

Ein Fallbeispiel für die Anwendung dieser Methode liefert der Bushersteller Van Hool de Lier in Flandern, der als eines der Pilotunternehmen an dem Projekt teilnahm.

Van Hool entschied sich, aktiv zu werden, weil im Unternehmen ein ständiger Mangel an qualifizierten Schweißern herrschte. Das Ziel: die Einstellung von Bewerbern, die an einer Ausbildung zum Schweißer interessiert waren, wobei verschiedene Rekrutierungswege genutzt werden sollten (VDAB [Flämisches Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung], Zeitarbeitsagenturen, Annoncen in der regionalen Presse). Der Bushersteller bietet außerdem Teilzeitausbildungsmaßnahmen für Jugendliche an und bildet Arbeitsuchende auf individueller Basis aus. Das Unternehmen, das 4000 Personen beschäftigt, von denen die meisten Arbeiter sind, verfügt somit über umfassende Erfahrungen im Bereich der Einstellung und Aus-

bildung von ungelernten Arbeitskräften, die als Risikogruppe gelten.

Außerdem nahmen noch drei weitere Unternehmen an dem Projekt teil: Eurobrookers (Lagerung und Vertrieb), Technicas (Reparatur von Containern und Metallpaletten) und die Klinik Sacré-Cœur in Tirlemont.

Das Einstellungsverfahren

Der subregionale paritätische Ausschuss für Beschäftigung und Ausbildung leitet ein Netzwerk von hunderten von Partnern, die mit der Ermittlung von Bewerbern beauftragt sind. Die für das Compas-Projekt Verantwortlichen wählen dann entsprechende Bewerber aus; mithilfe von Informationsveranstaltungen und anschließenden persönlichen Gesprächen können die Bewerber schließlich auf eine ihren Eignungen und den Bedarfen der Unternehmen entsprechende Ausbildung hin orientiert werden. Das Leitprinzip des Projekts: die Betreuung der neu Eingestellten im Unternehmen selbst.

Die Ausbildung

Das Programm umfasst neben einer fachlichen Ausbildung im Unternehmen eine Schulung im Hinblick auf das angemessene Verhalten bei der Arbeit sowie die Betreuung am Arbeitsplatz durch einen externen Ausbilder. Dank dieser Methode werden optimale Eingliederungschancen für die Bewerber geschaffen. Die Methode wurde von Initiatoren aus fünf subregionalen paritätischen Ausschüssen für Beschäftigung und Ausbildung mit Unterstützung der *Haute École* Charlemagne sowie der Direktion der Handelskammer Westflandern entwickelt und in den vier Pilotunternehmen getestet und angepasst.

Nach Abschluss der Ausbildung bietet das Unternehmen den Lehrgangsteilnehmern, die sich die erforderlichen Kompetenzen angeeignet haben, einen unbefristeten Arbeitsplatz an. Die Mitarbeiter des betreffenden Unternehmens sind aktiv in das Projekt eingebunden (Betreuung, Ausbildung, Evaluation).

Bei Van Hool begann die fachliche Ausbildung der Lehrgangsteilnehmer im Februar 2003. Sie verläuft in mehreren Etappen und beinhaltet zunächst eine zehnwöchige Fachausbildung in der Schweißerschule. Die Maßnahme umfasst zahlreiche praktische Ausbildungsstunden und einige Stunden fachtheoretischen Unterricht. Die Lehrgangsteilnehmer erhalten täglich eine Stunde theoretischen Unterricht, insbesondere über Schweißanlagen und Ausrüstungsgegenstände, sowie außerdem eine Anleitung zum Verständnis technischer Zeichnungen. Eine der Besonderheiten dieser Maßnahme liegt darin, dass sie auch eine wöchentliche zweistündige Schulung im Hinblick auf das angemessene Verhalten am Arbeitsplatz umfasst. Nach Ablauf dieser zehn Wochen wird die Ausbildung am Arbeitsplatz fortgesetzt, wo die Lehrgangsteilnehmer von einem Paten oder einer Patin betreut werden, die sie in die Arbeit einführen sollen.

Während ihrer Ausbildung werden die Lehrgangsteilnehmer im Rahmen eines FPI-Vertrags (*formation professionnelle individuelle dans une entreprise* - individuelle Berufsausbildung in einem Unternehmen) beschäftigt. Diese Art von Vertrag ermöglicht den Unternehmen, Arbeitsuchende direkt am Arbeitsplatz selbst auszubilden, ohne ein Gehalt oder Sozialbeiträge (ONSS) zahlen zu müssen. Der Arbeitgeber zahlt lediglich eine Produktivitätsprämie, deren Höhe dem Differenzbetrag zwischen der durchschnittlichen Arbeitslosenunterstützung und dem üblichen Gehalt in dem Beruf, in dem die Ausbildung absolviert wird, entspricht.

Beim Start des Projekts „Compas“ verfügte Van Hool noch nicht über ein formal erfasstes Kompetenzprofil. In Zusammenarbeit mit Fachleuten für Kompetenzplanung erstellten die Vorarbeiter der Firma ein verfeinertes Kompetenzprofil, wobei sie die Kenntnisse und Fähigkeiten berücksichtigten, über die ein guter Schweißer verfügen muss. Das Hauptauswahlkriterium bleibt die Motivation des Bewerbers, seine Bereitschaft,

diesen Beruf zu erlernen. Darüber hinaus werden auch Grundkenntnisse der niederländischen Sprache verlangt. Fachliche Kenntnisse sind von Vorteil, aber keine Bedingung. Bei diesem verfeinerten Berufsprofil für Schweißer wird besonderer Wert gelegt auf Kompetenzen wie Flexibilität, Verantwortungsbewusstsein, Teamfähigkeit, Sicherheitsbewusstsein und Kommunikationsfähigkeit. Eine weitere Neuerung ist eine Schulung für Teamleiter, die den Umgang mit dem heterogenen Publikum von Lehrgangsteilnehmern erleichtern soll.

Auf der Grundlage der Erfahrungen in den vier Pilotunternehmen wurde für die Unternehmen eine Anzahl praktischer Instrumente entwickelt, die Hilfestellung bei der Aufnahme, der Ausbildung, der Betreuung und der Begleitung der Lehrgangsteilnehmer auf ihrem Weg innerhalb des Unternehmens geben sollen. Außerdem liegt ein Handbuch mit CD-ROM für Vermittlungseinrichtungen vor, die im Bereich der Planung der Kompetenzen aktiv werden möchten (*Iedereen competent, Handleiding voor competentie-management dat werkt* - Kompetenz für alle, Handbuch für operationelle Kompetenzplanung, Lou Van Beirendonck, 2004). Dieses Handbuch ist in der Bibliothek des VDAB verfügbar.

Der flämische Minister für Arbeit, Bildung und Berufsbildung hält die erzielten Resultate für vielversprechend und möchte diesen Ansatz fördern. Er plant, die Mitarbeiter des VDAB, die für die Bereiche Betreuung und offene Stellen verantwortlich sind, im Rahmen des Compas-Ansatzes zu schulen. Ebenso sollen die Möglichkeiten einer effizienten Nutzung dieses Ansatzes bei der Arbeitsvermittlung erkundet werden.

Weitere Informationen: www.vdab.be

Quelle: VDAB (Flämisches Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung - Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding)

Beschäftigungsfähigkeit für alle?

Das Programm der EU-Gemeinschaftsinitiative (CIP) EQUAL für Zypern für den Zeitraum 2004-2006 wurde im April 2004 mit der Europäischen Kommission vereinbart; die offizielle Freigabe folgte im Juli 2004. Die finanzielle Ausstattung des Programms beträgt insgesamt 3,62 Mio. EUR, von denen die Hälfte vom ESF übernommen wird.

Die Initiative EQUAL für Zypern strebt eine größtmögliche Wirkung an, indem sie sich auf drei vorrangige Themenbereiche konzentriert: Beschäftigungsfähigkeit, Chancengleichheit für Männer und Frauen sowie Integration von Asylbewerbern. In allen Bereichen wird nach neuen und innovativen Ansätzen und Aktionen gesucht.

Beschäftigungsfähigkeit

Es soll der Zugang bzw. die Rückkehr in den Arbeitsmarkt für diejenigen erleichtert werden, die sich nur schwer eingliedern bzw. wiedereingliedern lassen; der Arbeitsmarkt soll für alle offen sein.

Zu den möglichen Ansätzen gehören die Förderung von langfristigen Fortbildungsprogrammen in ausgewählten Bereichen so-

wie die Verbindung einer mittel- oder langfristigen beruflichen Weiterbildung mit Stellenvermittlungen in Unternehmen und Organisationen. Von besonderem Interesse wären Stellen, die Aussicht auf eine Vollzeitbeschäftigung bieten.

Weitere mögliche Aktionen sind eine Förderung der Zusammenarbeit zwischen beschäftigungspolitischen Einrichtungen (z.B. die öffentlichen Arbeitsämter), privaten Stellenvermittlungen, lokalen Behörden, freiwilligen Organisationen und Sozialpartnern. Nützlich sind auch ein stärkeres Bewusstsein für Chancengleichheit sowie die Förderung der Nutzung der Arbeitsämter zur Einstellung von neuen Mitarbeitern.

Chancengleichheit

Hier wird angestrebt, Familien- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren sowie durch flexiblere und effektivere Formen der Arbeitsorganisation und durch gezielte Hilfen den Wiedereinstieg in das Berufsleben für Männer und Frauen zu erleichtern. Zu den möglichen Ansätzen gehört eine flexible Fortbildung (z. B. als Fernstudium) von Frauen, die wegen Kindererziehung einige

Jahre aus dem Arbeitsleben ausgestiegen sind.

Entwickelt werden könnten auch Maßnahmen zur Eliminierung geschlechtsspezifischer Vorurteile in der Familie. Dazu gehören: die Förderung des Rechts auf Erziehungsurlaub für Männer; die Förderung - bei jungen Menschen - einer Kultur der gleichen Beteiligung von Männern und Frauen an der Betreuung von Kindern und anderen Abhängigen; Bildungspakete, mit denen Vorurteile abgebaut werden können.

Integration von Asylbewerbern

Hier soll Asylbewerbern bis zur endgültigen Klärung ihres Antrags Hilfe angeboten werden. Dazu gehören Fortbildungsprogramme zur Verbesserung der Kompetenzen der Asylbewerber, damit sie qualifizierter sind, wenn sie in den zypriotischen Arbeitsmarkt eintreten, oder besser auf ihre Wiedereingliederung in ihr Heimatland vorbereitet sind, falls ihr Asylantrag abgelehnt wird. Ein weiterer Ansatz basiert auf Programmen für einen individuell gestalteten Stellensuchdienst. Über die gleichen Programme könnte neben Weiterbildungsmaß-

nahmen zur Entwicklung ihrer Qualifikationen der Unterricht in Griechisch und Englisch gefördert werden, um eine rasche Integration zu ermöglichen.

Bis Ende 2004 hatten 23 Organisationen ihre Anträge bei der zuständigen Behörde für EQUAL für Zypern eingereicht, um Entwicklungspartnerschaften zu bilden. Das Verfahren zur Bewertung und Auswahl der Entwicklungspartnerschaften sollte bis Mitte Januar 2005 abgeschlossen gewesen sein.

Weitere Informationen:
Behörde für EQUAL
Ansprechpartner: alexandros.alexandrou@planning.gov.cy
ESF Einheit/Nationale Unterstützungsstruktur: esf@mlsi.gov.cy
Tel. (357-22) 40 09 57.

Quelle: HRDA, Behörde für Humanressourcenentwicklung, Zypern



DÄNEMARK

Mentoren helfen, Schulabbrecherquote zu senken

Bis zu einem von vier Angehörigen einer Alterskohorte bricht die Schule vorzeitig ab. Trotz großer Anstrengungen, die Regierung und Schulen in den zurückliegenden Jahren unternommen haben, ist die Zahl der Schulabbrecher nach wie vor hoch. Am stärksten ist der Bereich der Berufsbildung von diesem Phänomen betroffen.

Aus diesem Grunde führt das Bildungsministerium zurzeit ein System der Betreuung durch Mentoren ein und möchte damit den Übergang von der Sekundarstufe I zur Berufsbildung erleichtern.

Jugendlichen wird ein Mentor zur Seite gestellt, der individuell Rat erteilt und erforderlichenfalls Unterstützung leisten kann, um dem jeweiligen Bildungsteilnehmer dabei zu helfen, die Schule beziehungsweise seine Ausbildung abzuschließen.

Die Zielgruppe dieser Initiative sind junge Menschen mit besonderen Bedürfnissen, die so große persönliche, soziale oder berufliche Probleme haben, dass es ihnen schwer fällt, ohne individuelle Unterstützung im Bildungssystem zurechtzukommen. Hierzu gehören Jugendliche, die sich noch nicht für eine Fortsetzung ihrer Ausbildung nach Abschluss der Sekundarstufe I entschieden haben, die eine Berufsausbildung abgebrochen haben oder bei denen die Gefahr des Abbruchs besteht. Diese Initiative richtet sich auch an die zweite Einwanderergeneration, da die Erfahrung lehrt, dass die Abbrecherquote in diesem Personenkreis deutlich höher ist als bei einheimischen Dänen.

Als Mentoren werden Lehrer, Berater, Sozialarbeiter und sonstige Personen eingesetzt, die über das notwendige pädagogi-

sche und beraterische Rüstzeug für die Erfüllung der Aufgabe verfügen und die in der Lage sind, eine auf gegenseitigem Vertrauen basierende Beziehung zu den Betroffenen aufzubauen.

Das Mentoringsystem ist eine positive Maßnahme. Neuere Forschungsarbeiten belegen, dass eine erhebliche Zahl von Jugendlichen die Schule aus Gründen, die im persönlichen Umfeld der Betroffenen liegen, frühzeitig verlässt, und dieser Aspekt wurde von der Regierung bei ihren bisherigen Bemühungen noch nicht berücksichtigt. Mithilfe des Mentoringsystems können kompetente und engagierte Erwachsene jungen Menschen Hilfestellung und Rat geben und dabei über den Bereich der Bildung hinaus in die Freizeit und in das persönliche Umfeld hineinwirken. In einigen Fällen dürfte der Mentor die Aufgabe übernehmen, die Eltern aus irgend einem Grund nicht erfolgreich erfüllen.

Es wird erwartet, dass sich das Mentoringsystem als ein in hohem Maße wirksames Instrument bei der Beseitigung der sozialen Erblast im Bereich Bildung erweisen wird. Der Beginn dieser Maßnahme war für Anfang 2005 vorgesehen und die Dauer auf zwei Jahre angesetzt. Für den gesamten Zeitraum sind sechs Millionen DKK (800 000 Euro) für das Projekt vorgesehen.

Nähere Informationen erteilt: Peter Hoier, Bildungsministerium, Tel. (45) 3392 5384, E-Mail: ph@uvm.dk.
Quelle: Cirijs



DÄNEMARK

Eltern steuern die Zukunft ihrer Kinder

Eine neue Umfrage (*), die im Dezember 2004 in Dänemark über den Einfluss von Eltern auf ihre Kinder bei der Entscheidung für einen Bildungsweg durchgeführt wurde, zeigt, dass Eltern in hohem Maße den künftigen Bildungsweg ihrer Kinder mitbestimmen.

Im Auftrag des Bildungsministeriums führte die Beraterfirma Rambøll Management die Umfrage *Undersøgelse af Forældre og Vejledning* durch. Hierbei sollten Beratungsmuster und die Profile von Bildungsteilnehmern im Alter von 13 bis 20 Jahren aufgezeichnet werden. Als wichtigste Aufgaben waren die Klärung der Rolle von Eltern bei der Wahl ihrer Kinder für einen Bildungsweg und einen Beruf sowie die Ermittlung der Informationsquellen und der mit der gefällten Entscheidung verbundenen Erwartungen vorgegeben. Ferner sollten die Erwartungen von Eltern an das System der Bildungs- und Berufsberatung untersucht werden.

Anlass für die Durchführung der Umfrage war die laufende Reform des Beratungssystems. Zurzeit wird eine neue Struktur mit lokalen Jugendberatungszentren (*Ungdommens Uddannelsesvejledning*) eingerichtet, in denen Jugendliche Rat bei der Entscheidung über den Besuch von Bildungseinrichtungen der Sekundarstufe II einholen können. Ähnliche Zentren (*Studievalg*) gibt es bereits für Studierende, die sich über ein Hochschulstudium informieren möchten. Mit der Umfrage sollten verschiedene Profile von Bildungsteilnehmern definiert werden, damit die Beratungstätigkeit den Bedürfnissen der jungen Menschen angepasst werden kann.

Wie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, sollte die Rolle der Eltern nicht vernachlässigt werden. Ein Drittel der befragten Eltern spricht mit den Kindern einmal wöchentlich über schulische oder berufliche Perspektiven, und 75 % möchten an der Entscheidung der Kinder über den künftigen Weg beteiligt werden. „Dies ist ein sehr nützlicher Hinweis auf die Bedeutung, die Eltern im Allgemeinen der Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder beimessen“, erklärt Noemi Katznelson, Forschungs koordinatorin des Zentrums für Jugendforschung im Lernlaboratorium Dänemark. „Die Umfrageergebnisse unterstreichen, wie wichtig es ist, bei der Behandlung des Themas Beratung die Eltern nicht zu vergessen“, ergänzt sie.

(*): 1400 Eltern von Kindern im Alter zwischen 13 und 20 Jahren nahmen an der Umfrage teil, bei der Fragebogen und telefonische Befragungen zum Einsatz kamen. Die Umfrage ergab auch, dass die Eltern ihre Informationen im Wesentlichen aus der eigenen beruflichen Erfahrung und aus dem Internet beziehen.

Der Bericht kann in dänischer Sprache von der Website des Bildungsministeriums unter folgender Adresse abgerufen werden: http://www.uvm.dk/nyheder/a_001_hm_MMtmp3f8a379d/rapportvejledning.pdf.

Nähere Informationen erteilen:
Nikolaj Ejler, Rambøll Management, Tel. (45) 2948 8164,
Noemi Katznelson, Learning Lab Denmark (Lernlaboratorium Dänemark), Tel. (45) 2068 6680,
Per Bredholdt Frederiksen, Bildungsministerium, Tel. (45) 3392 5394.

Quelle: Cirijs



TSCHECHISCHE REPUBLIK

Beratungszentren ebnen Schülern den Weg ins Berufsleben

Durch den Übergang zur Marktwirtschaft ist ein Bedarf an Berufs- und Laufbahnberatung entstanden: Junge Menschen und die breite Öffentlichkeit brauchen Informationen über den Arbeitsmarkt, Berufsbildungsmöglichkeiten und die einschlägigen Qualifikationen. Diese Aufgabe hat das Ministerium für Arbeit und soziale Angelegenheiten übernommen. Im Jahr 1990 haben die Arbeitsämter begonnen, Laufbahnberatungsdienste anzubieten. Bei den Arbeitsämtern wurden nach und nach Informations- und Beratungszentren (IPS) eingerichtet und im Rahmen des Phare-Programms der EU mit audiovisuellen Medien und Computern ausgestattet. Das Ziel der Laufbahnberatung besteht darin, Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten und entsprechende Berufsberatung anzubieten.

Die meisten „Kunden“ der IPS sind Schüler im achten und neunten Jahr der Pflichtschule. Die Schulen veranstalten zumeist Gruppenberatungen in einem so genannten „Forum“. Individuelle Beratungen dagegen richten sich normalerweise an Schüler in Begleitung ihrer Eltern. Die IPS bieten den Schulen vielfältige Programme zur Berufswahl. Von September bis Januar führen sie im Rahmen des Berufswahlprogramms Gespräche mit Schülern im neunten Jahr der Pflichtschule. Anfang November organisieren sie eine Messe, auf der die Berufsbildungs- und Studienmöglichkeiten vorgestellt

werden und die Berufsberater Nachmittags- oder Abendveranstaltungen für Eltern von Neuntklässlern abhalten. Von Februar bis Juni bieten die IPS das Programm „Meine Berufswahl“ für Achtklässler an, das sich in erster Linie auf die Selbsteinschätzung der Schüler konzentriert.

Die IPS bieten Videos zu verschiedenen Berufen und ihren Anforderungen in Bezug auf Qualifikationen, Gesundheit, körperliche und intellektuelle Voraussetzungen. Sie stellen Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten im Hinblick auf spezifische Kompetenzen zur Verfügung. Die Schüler erhalten Pläne und Karten mit der Beschreibung der verschiedenen Berufe. Sie können mithilfe von Computerprogrammen ihre beruflichen Interessen ermitteln. Außerdem gibt es in den IPS Druckmaterial und Broschüren, mit denen sich die verschiedenen schulischen Einrichtungen vorstellen.

Die Arbeitsämter verwenden das System *OK práce* (OK Arbeit), das Informationen zu ihren Tätigkeitsbereichen verarbeitet. Das System besteht aus miteinander verknüpften Modulen, die jeweils einen bestimmten Bereich abdecken. So enthält beispielsweise das Berufswahlmodul detaillierte Informationen zu fachlich-technischen Schulen und Berufsfachschulen im Sekundarbereich sowie zu Berufshochschulen, die Zahl der Bewerber und zugelassenen Schüler bzw. Studierenden, Zulassungsvoraussetzungen,

Schul- bzw. Studiengebühren usw. Es enthält auch Angaben zur Frage, ob die jeweiligen Bildungsgänge für Behinderte geeignet sind.

Um den Schülern zu helfen, die richtige Berufswahl zu treffen, gibt es bei den IPS Berufsberater und in den Schulen Schullaufbahnberater. Die Eltern, der Bekanntenkreis und die Medien können ebenfalls diesbezügliche Anregungen liefern. Im April und im Mai bieten die IPS einen speziellen Informationsdienst für Schüler, die in der ersten Runde der Zulassungsverfahren der Sekundarschulen abgelehnt wurden, und deren Eltern an. Es werden Informationen zu den verbleibenden Plätzen in den Berufsbildungsgängen der Schulen in der jeweiligen Region gegeben, und die Eltern können mit den Berufsberatern in Kontakt treten, um die aktualisierten Daten zu erfragen.

Im Januar 2005 wurde das Angebot der IPS-Dienste um die internet-basierte Beratung über die Webseiten der Arbeitsämter erweitert. Die Interessenten können im Internet nach Informationen über die verfügbaren Angebote suchen und mit ihren Berufsberatern selbst Kontakt aufnehmen. Webgestützte Beratungsdienste sind schnell, benutzerfreundlich und relativ anonym. Während Schüler Schwierigkeiten damit haben, ihre Anliegen am Telefon zu formulieren oder ihre Eltern für sie sprechen zu lassen, ist es in der Regel kein Problem für sie, eine Nach-

richt oder Anfrage zu tippen, da die meisten von ihnen in der Schule, zu Hause oder in einer Bibliothek Zugang zu einem Computer haben.

Die meisten Aktivitäten, die die IPS anbieten, finden im jeweiligen IPS statt, da die Zentren über die erforderlichen Einrichtungen und Ressourcen verfügen. In großen Regionen kann es für manche Schüler schwierig sein, zu ihrem IPS zu gelangen. In solchen Fällen besuchen die Berufsberater die Schulen.

Eine weitere Zielgruppe der IPS sind Schüler bzw. Studierende oder Absolventen von Ausbildungszentren und beruflichen Schulen im Sekundar- und im Hochschulbereich. Die Angebote der IPS richten sich auch an sonstige Einzelpersonen, u. a. Arbeitssuchende und Personen, die sich beruflich verändern oder ihre Qualifikationen verbessern wollen.

Weitere Informationen:
Bc. Jana Komárková
Information and Counselling Centre (IPS)
Benešova 70, CZ - 284 51 Kutná Hora
E-mail: jana.komarkova@up.mpsv.cz
Tel. (420-327) 58 01 41

Quelle: NVF

Berufsberatung und Laufbahninformationen

In den kommenden Jahren werden wissenschaftliche und technologische Entwicklungen maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsmarktes und die Entstehung neuer Berufe und Tätigkeitsfelder haben. Es wird erwartet, dass Kompetenzen zur Steigerung der Leistungsfähigkeit bei der Arbeit (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit oder Denken in Betriebswirtschafts- und Qualitätskategorien) an Bedeutung zunehmen werden, so wie auch die Fähigkeit, mit einem volatilen Arbeitsmarkt fertig zu werden.

Darüber hinaus ist zur Erhöhung der Akzeptanz des lebenslangen Lernens ein besserer Zugang zu Berufsberatung und allgemeinen Laufbahninformationen, sowohl während der formalen Ausbildung als auch später während des Berufslebens, erforderlich. Der Zugang zu karriererelevanten Informa-

tionen und die Unterstützung durch Berufsberater bei der Lösung arbeitspezifischer Probleme (z. B. erste Auswahl eines Berufs, Jobwechsel, Eintritt bzw. Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt) sollten den Menschen helfen, die richtige Wahl zu treffen und sich bewusst für eine Laufbahn zu entscheiden. Dies wiederum sollte mehr Zufriedenheit, Stabilität und Leistung am Arbeitsplatz mit sich bringen.

Um diesem Bedarf in Polen gerecht zu werden, wird ein Netzwerk von Berufsberatungs- und Laufbahninformationszentren aufgebaut. Dies geschieht durch die vermehrte Einrichtung von Berufsberatungsstellen sowie durch eine Ausweitung der Form und Inhalte ihrer Tätigkeit:

(a) 528 kommunale Informationszentren (*Gminne Centra Informacji*), die einen einfacheren Zugang zu modernen Kommunika-

tionstechnologien bieten und damit sowohl lokale Behörden unterstützen als auch die berufliche Mobilität junger Menschen fördern;

(b) 49 mobile Laufbahninformationszentren (*Mobilne Centra Informacji Zawodowej*) der „freiwilligen Arbeitsgruppen“ (OHP, *Ochotnicze Hufce Pracy*), die sich mit ihren Diensten in erster Linie an junge Menschen aus Kleinstädten wenden, wo es nur bedingt aktuelle Informationen über Bildungsangebote und den Arbeitsmarkt gibt;

(c) 254 Schullaufbahnzentren (Szkolne Ośrodkie Kariery) in Schulen der Sekundarstufe I und II, die Schülern einen Zugang zu IKT eröffnen, sie bei der Auswahl eines geeigneten Berufs- bzw. Karrierewegs unterstützen und Schulabgängern den Übergang in das Arbeitsleben erleichtern;

(d) 202 akademische Laufbahnbüros (*Akademickie Biura Karier*), die Studenten und

frische Hochschulabsolventen bei der Planung ihrer Karriere unterstützen.

Diese Einrichtungen kommen zum bestehenden Netzwerk von Arbeitsmarktinstitutionen hinzu, zu dem 338 lokale Arbeitsämter und 54 Laufbahnplanungs- und -informationszentren gehören, die auf regionaler Ebene innerhalb der Arbeitsämter der Provinzen entstanden sind und Erwachsenen (Arbeitslosen und Stellensuchenden) Berufsberatungsdienste anbieten.

Weitere Informationen: Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, www.mpips.gov.pl

Ansprechpartnerin: Cecylia Pielok, Abteilung Arbeitsmarkt, Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, Tel. (48-22) 461 60 00.

Quelle: BKKK Cooperation Fund

Sozialpartner



Arbeitgeber fordern ein größeres Fortbildungsangebot für Beschäftigte

Die Arbeitgeber in Irland haben die Regierung aufgefordert, die Mittel für die Fortbildung von Arbeitnehmern aufzustocken. Sie reagierte damit auf eine Umfrage⁽¹⁾ über Strategie und Praxis im Bereich der Humanressourcen, die vor kurzem unter den Mitgliedern des irischen Arbeitgeberverbandes, *Irish Business Employers' Confederation* (IBEC), stattgefunden hatte. Ungefähr 400 Unternehmen mit 145 000 Beschäftigten wurden befragt, wobei sich die Auskunftssubjekte gleichmäßig auf das verarbeitende Gewerbe und den Dienstleistungssektor verteilten. Die Umfrage zeigt, dass die Mitglieder des Dachverbands gegenwärtig Ausbildung und Fortentwicklung größere Bedeutung beimessen als Leistungs- und Managementbewertung.

Die vier wichtigsten Umfrageergebnisse in Zusammenhang mit der Bewertung der Wirksamkeit von Leistungsmanagement haben einen Bezug zu Kompetenzen – Entwicklung von Qualifikationen, verbesserte Qualität, Entwicklung von Kompetenzen und verbesserte Kundenbetreuung. Für die Bereiche Ausbildung und Fortentwicklung erbrachte die Umfrage Folgendes:

- Sieben von zehn Befragten gaben an, ein Budget für Weiterbildung zu haben. Im Ergebnis belaufen sich die Aufwendungen der Unternehmen für Ausbildungsmaßnahmen im Durchschnitt auf 3,15 % der Ausgaben für Löhne und Gehälter und werden je Arbeitnehmer durchschnittlich drei bis vier

Tage für Weiterbildung verwendet. Demgegenüber beträgt die durchschnittliche Anzahl Ausbildungstage im Vereinigten Königreich laut der jüngsten Erhebung des *Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) pro Jahr fünf bis acht Tage.

- Ungefähr 75 % der Befragten erarbeiten die Fortbildungsmaßnahmen direkt für ihre Mitarbeiter beziehungsweise führen die Maßnahmen direkt für die Mitarbeiter durch. 2002 waren es noch 68 %.
- Über zwei Drittel der Unternehmen nehmen eine Bewertung ihrer Fortbildungsmaßnahmen vor.
- Im Rahmen eines weiterreichenden Engagements für Ausbildung und Entwicklung beteiligen sich neun von zehn Unternehmen finanziell an verschiedenen Förder- und Bildungsmaßnahmen für Beschäftigte und unterstützen derartige Lehrgänge (durch Beurlaubung für Prüfungen/Bildungsurlaub), die auf den Erwerb fachlicher, allgemein bildender und beruflicher Qualifikationen abzielen.
- Die wichtigsten Gründe für Ausbildungsmaßnahmen stehen in Beziehung zu Gesundheit und Sicherheit, technischem Wandel und Kundendienst.

Bei der Vorstellung des Berichts erklärte der Leiter der Abteilung Humanressourcen des Dachverbands IBEC, Brendan McGinty, die Umfrage zeige, dass die Arbeitgeber konkrete Schritte unternahmen, um Irland zu einer „wissensbasierten Wirtschaft“ zu ma-

chen, und forderte die Regierung auf, diese Initiativen durch eine Aufstockung der Ausgaben für die betriebliche Fortbildung stärker zu unterstützen. Zurzeit werden jährlich 5 Mio. Euro für die betriebliche Fortbildung über Berufsbildungsnetze (*Skillsnets*) ausgegeben (siehe Cedefop Info Nr. 3/2003). Der Dachverband strebt eine Erhöhung dieses Betrags auf 20 Mio. Euro an.

Im weiteren Verlauf seiner Ausführungen nannte er eine Reihe von besonderen Maßnahmen zur Beschleunigung der Entwicklung zu einer wissensbasierten Wirtschaft und griff damit Vorschläge auf, die bereits in dem 2004 herausgegebenen Bericht des IBEC zur Bildungspolitik angesprochen worden waren.

- Die Regierung sollte die Gebühren für Teilzeitbildungsgänge im Tertiärbereich abschaffen und besonders die Personen fördern, die noch keine Tertiärbildung absolviert haben oder die ein niedriges Einkommen beziehen.
- Die Bildungsanbieter sollten in Bezug auf Ort, Zeit und Aufteilung von Lehrplänen in Einzelbausteine sowie bei den Unterrichtsformen (eLearning und Multimediaangebote) flexibler sein.
- In Einklang mit den Empfehlungen der *Task Force „Lebenslanges Lernen“* (siehe Cedefop-Info Nr. 1/2003) sollte die Schaffung einer Grundqualifikation in arbeitsplatzbezogenen Kompetenzen für Arbeitnehmer in Erwägung gezogen werden, und zwar unabhängig von dem Sektor oder Beruf.

Neben dem System der Lehrlingsausbildung besteht Bedarf an einer stärker formalisierten Anerkennung von Kompetenzen, unter anderem von früher erworbenen Kompetenzen, um das von Skillsnets unterstützte System der betrieblichen Bildung zusätzlich zu fördern und die Einführung berufsbezogener Qualifikationen auf eine breitere Basis zu stellen.

- Priorität sollten Initiativen erhalten, die sich mit den Bedürfnissen von Arbeitgebern in anfälligen Sektoren und denen von Arbeitnehmern mit unzureichenden Grundkenntnissen (Lesen, Schreiben und Rechnen) befassen, mit dem Umgang mit Informationstechnologie oder mit nicht übertragbaren Kompetenzen, der Ausweitung des Zugangs zur Fortbildung, insbesondere für gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer, den Bedürfnissen von Ausländern sowie den Bedürfnissen von Frauen als Berufsrückkehrerinnen.
- Die fachübergreifende Vermittlung von technischen Kompetenzen und von Kompetenzen auf den Gebieten Verkauf und Vermarktung muss verstärkt werden.

⁽¹⁾ *Human resources management survey 2004* / Anne Coughlan. Erhältlich bei: IBEC, Confederation House, 84-86 Lower Baggot Street, IRL-Dublin 4, Tel. (353-1) 605 1500, Fax (353-1) 638 1500, E-Mail: info@ibec.ie, Preis: EUR 250

Quelle: FAS

Neuordnung stärkt Zusammenarbeit zwischen Sozialpartnern

Im Anschluss an das im Juni 2004 angenommene Weißbuch „Kultur des Lernens“ (siehe Cedefop Info Nr. 2/2004) wurde das System der beruflichen Erstausbildung und insbesondere die Dreiparteienkooperation innerhalb dieses Systems neu gestaltet.

Die wichtigsten Änderungen bestanden in der Kürzung der Berufsbildungsgänge der Sekundarstufe II von zwölf auf neun und der Lehrplanmodule von über 100 auf unter 50. Als Folge dieser Neuerungen und aufgrund der mit der Reform gesteckten Qualitätsziele insgesamt werden alle Curricula einer um-

fassenden Umgestaltung unterzogen. Für jedes Modul wird eine spezielle „Kompetenzbasis“ definiert, und auch die Einzelheiten des Lehrplaninhalts werden überarbeitet.

Im Zuge der Anpassung an die neuen Bedingungen wurden die früheren Gremien, die über Inhalt und Struktur der Lehrpläne in der Berufsbildung entschieden haben, ersetzt. Der neue Kooperationsrat für Berufsbildung (*Samarbeidsrådet for yrkesopplæring*, SRY) trat an die Stelle des früheren Rats für Berufsbildung am Arbeitsplatz, und die Aufgaben der annähernd 30 ehemaligen Be-

ruftbildungsräte wurden neun neuen Handelsräten (*faglige råd*) übertragen, die nun den neun neuen Berufsbildungsgängen entsprechen.

Das Sekretariat des Kooperationsrates wird als die neue im Juni 2004 eingerichtete Direktion für Primar- und Sekundarbildung fungieren (siehe Cedefop Info Nr. 3/2004) und für die berufliche Erstausbildung in Norwegen verantwortlich sein.

Die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Behörden, den Verbänden von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf dem Ge-

biet der Berufsbildung ist in Norwegen eine feste Institution. Diese Tradition wird auch nach den organisatorischen Neuerungen fortgeführt, weshalb sich der Kooperationsrat aus Vertretern der drei genannten Gruppen zusammensetzt. Den Handelsräten gehören Mitglieder von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen an.

Quelle: Nationales Institut für Technik, Norwegen

Zertifizierung als Bestandteil kollektivvertraglicher Vereinbarungen: Ein vielversprechender Ansatz



Immer wieder wird über die mangelnde Bereitschaft der Unternehmen geklagt, ihren Mitarbeitern betriebliche Weiterbildung zu ermöglichen. Dabei wird oft vergessen, dass die Rahmenbedingungen gegen ein größeres Engagement der Unternehmen sprechen. In Österreich versucht man derzeit, einen originellen Beitrag zur Überwindung dieser Misere zu leisten.

Kollektivvertragliche Bestimmungen haben in Österreich eine große Bedeutung. Also lag es nahe, die Wirkung dieser Instrumente auch für das Thema Weiterbildung zu nutzen. Im Rahmen des Kollektivvertragsabschlusses 2004 für den IT-Bereich wurde die

Bildungszertifizierung erstmals im Kollektivvertrag verankert. Sie wird empfohlen für Unternehmen, die eine entsprechende Größe aufweisen. Das Bildungszertifikat ist österreichweit gültig und dokumentiert die Bereitschaft der Unternehmen und der Beschäftigten, eine aktive Rolle im Prozess des lebensbegleitenden Lernens verantwortungsvoll wahrzunehmen. Es wurde vom Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie der Wirtschaftskammer Österreich und der Gewerkschaft der Privatangestellten entwickelt. Die Kollektivvertragspartner haben darüber hinaus ein Handbuch für das Bildungszertifikat erstellt.

Jene Betriebe, die sich um das Zertifikat bemühen, stellen sich damit freiwillig der

Kontrolle ihrer Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen durch eine Audit-Kommission. Die Zertifizierung bedeutet auch eine Investition, sind für sie doch 1600 Euro plus Steuer aufzuwenden. Die Einhaltung der genau festgelegten Anforderungen wird auch nach der Vergabe des Zertifikates überprüft. Die Zertifizierung, die für drei Jahre gilt, ist freiwillig, wird den Betrieben im IT-Kollektivvertrag aber nachhaltig empfohlen. Der gewerbliche IT-Sektor mit seinen rund 20 000 Betrieben kann hier als Impulsgeber wirken, die teilnehmenden Betriebe könnten als gutes Beispiel für andere Branchen dienen.

Eines der Kriterien für das Zertifikat ist der diskriminierungsfreie Zugang zu Bildungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter, insbeson-

dere für Ältere. Dabei ist die Branche schon längst nicht mehr von den klassischen Jungprogrammierern dominiert. Wie die Erfahrung zeigt, ist der Anteil der über 50-Jährigen am IT-Sektor auf rund ein Drittel angestiegen. Dem entsprechen etwa 10 000 Arbeitnehmer. Mehr Informationen inklusive einer Liste der zertifizierten Unternehmen werden in Kürze über die Homepage www.bildungszertifizierung.at abrufbar sein.

Weitere Informationen:
Gewerkschaft der Privatangestellten: www.gpa.at
Wirtschaftskammer Österreich: www.ubit.at

Quelle: Helmut Hafner, ibw, und Michael Tolle, Bundesarbeiterkammer



Die Ecke der Studienbesuche

Stimmen zu den Studienbesuchen

Die Studienbesuche finden bei allen Teilnehmern große Resonanz. Mögen sie manchen zu kurz, anderen wiederum zu komprimiert erscheinen, so sind sie doch immer für Überraschungen gut, selbst wenn die Erwartungen nicht immer ganz erfüllt werden. Im Folgenden einige Beispiele:

Die Rolle der Universitäten und Hochschulinrichtungen in der Berufsbildung (Venedig, Italien)

Jeanne nahm in Venedig an ihrem ersten Studienbesuch mit dem Cedefop teil und kehrt ein wenig enttäuscht zurück. Die erfolgreichen Bemühungen der Italiener, Ausbilder und Arbeitgeber in einem Verband zusammenzuführen, hat sie als äußerst motivierende Anregung empfunden, doch bedauert sie, dass die konkreten Abläufe dieses Konzertierungsverfahrens erst am letzten Tag des Besuchs behandelt wurden. „Die Arbeitsgruppe, die wir in Nordwales gebildet haben, leidet unter einer zu schwachen Beteiligung der Arbeitgeber. Ihre Mitarbeit würde es ermöglichen, die Inhalte von Ausbildungsgängen, die zu einem formellen Abschluss führen, genauer festzulegen. In dieser Hinsicht konnten die Erfahrungen der Italiener Lösungen aufzeigen.“ Als Direktorin einer beruflichen Ausbildungseinrichtung, die 5000 Auszubildende und 18 000 Praktikanten betreut, ist Jeanne bestrebt, die gegenwärtige Abbrecherquote von 13 % zu senken. „Wenn die Arbeitgeber nicht hoch motiviert sind, werden wir sie nicht effizient in die Erarbeitung von Ausbildungsprogrammen einbinden können, die den Erfordernissen des Marktes entsprechen. Diese Arbeitsgruppe stellt eine echte Brücke zwischen Arbeitswelt und Lehrkörper dar. Letztlich muss uns diese Zusammenarbeit ermöglichen, die Antwort auf eine sehr einfache Frage zu finden: Welcher Abschluss wird benötigt?“ Jeanne hat im Studienbesuchskatalog eine Veranstaltung in Finnland zum gleichen Thema entdeckt. Sie hat fest vor, sich dafür anzumelden.

Die Auswirkungen der Berufsbildung auf die Qualität der Ausbildung im Straßentransportsektor (San Sebastian, Spanien)

Halfdan hatte in Spanien keinen so lebhaften Straßenverkehr erwartet - weder im Güter- noch im Personen-

transport. Er hat kürzlich das Ende seiner Berufslaufbahn erreicht und kennt sich daher auf diesem Gebiet aus. Dennoch zeigt er sich beeindruckt von der Art und Weise, wie die Spanier die Ausbildung organisieren. „Ich wäre froh, wenn wir in Norwegen künftig auch so effizient vorgehen würden. Ob uns das gelingt, wird sich rasch zeigen, wenn am 1. Januar 2005 tief greifende Veränderungen in unserem Ausbildungssystem in Kraft treten werden.“ Die inhaltliche Qualität des Studienbesuchs sei einhellig anerkannt worden. Dies gelte insbesondere für das Finanzierungssystem, das durch eine Übereinkunft der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften geschaffen worden sei. „Beide Seiten scheinen der Ausbildung ihrer Mitarbeiter größte Bedeutung beizumessen. Und meiner Meinung nach kann sich

Das gemeinschaftliche Studienbesuchsprogramm feiert in diesem Jahr sein 20-jähriges Bestehen. Es geht auf zwei Ratsentschlüsse des Jahres 1983 zurück, in denen die Kommission aufgefordert wurde, ein Studienbesuchsprogramm für Berufsbildungsfachleute zu entwickeln. Seit 1999 ist das Studienbesuchsprogramm offiziell Bestandteil des Leonardo-da-Vinci-Programms; seine Verwaltung wird vom Cedefop wahrgenommen. Die Jahrestagung der nationalen Verbindungspersonen, die im Mai dieses Jahres am Sitz des Cedefop in Thessaloniki (Griechenland) stattfindet, wird mit einer Veranstaltung zum 20-jährigen Jubiläum verknüpft: Vorgesehen sind ein hochrangig besetztes Rundtischgespräch zur Frage des pädagogischen Wertes von Mobilität und ein Kulturprogramm. Wir werden in unserer Sommerausgabe darüber berichten.

das nur positiv auf die Qualität der Arbeit (hinsichtlich Pünktlichkeit und Sicherheit) auswirken, aber auch auf die Gesundheit und Ausgeglichenheit der Arbeitnehmer. Der Transport von Gütern und Personen erfolgt zu irgendeinem Zeitpunkt immer auch auf der Straße. Daher ist die Ausbildung in diesem Sektor von höchster Wichtigkeit.“

Bedauern äußerte Halfdan, wie auch viele andere Teilnehmer, lediglich darüber, dass es zwei Arbeitssprachen auf diesem Besuch gab. Dies sei nicht von Nutzen gewesen, sondern habe im Gegenteil die informellen Kontakte beeinträchtigt, da die englisch- und die französischsprachigen Teilnehmer kaum untereinander kommuniziert hätten.

Erziehung durch Sport (Brüssel, Belgien)

Trotz einer im Allgemeinen eher günstigen Beurteilung kehrten die Teilnehmer dieses Studienbesuches ein wenig enttäuscht nach Hause zurück. Als erster Studienbesuch, der sich ausschließlich mit Sport befasste, war er thematisch wohl ein wenig zu eng angelegt, während die Erwartungen der Teilnehmer vielfältig waren. „Es fehlte an Zeit für Gespräche über die Referate der verschiedenen Teilnehmer zu ihren jeweiligen nationalen Gegebenheiten“, räumt Bert ein. „Dieser Besuch beleuchtete vor allem zwei Aspekte der Frage - zum einen die Wirkung des Sportunterrichts auf Kinder und Heranwachsende, zum anderen die soziale Eingliederung durch Sport -, was auf Kosten einer umfassenderen Betrachtung ging.“

Für Bert verdeutlichte der Besuch auch die Schwierigkeiten der Umsetzung der Kopenhagener Erklärung innerhalb ein und desselben Landes: „Es bleibt noch viel zu tun, bis eine echte Zusammenarbeit zwischen Flamen und Wallonen verwirklicht ist.“ Wie bei vielen anderen Studienbesuchen scheint hier der informelle Meinungsaustausch unentbehrlich für die Entwicklung einer europäischen Vision. Für die Organisatoren besteht die Schwierigkeit darin, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den für Besuche vorgesehenen Zeiten und den für Gespräche innerhalb der Gruppe bestimmten Phasen zu finden. Und Bert merkt an, dass dieser Besuch zusammen mit der Agora zum Thema Sport, die letzten Mai in Thessaloniki stattfand, einen guten Ansatz liefert, der im Jahr 2005 - das von den Vereinten Nationen zum „Internationalen Jahr des Sports und der Leibeserziehung“ ausgerufen wurde - fortgeführt werden kann.

Quelle: Marc Mangin, Journalist

Die Abteilung Studienbesuche des Cedefop stellt elektronische Dossiers zu allen Themen zusammen. Diese können über die Website www.studyvisits.cedefop.eu.int abgerufen oder beim Cedefop per E-Mail angefordert werden: ve@cedefop.eu.int. Die Website enthält weitere Informationen zum gemeinschaftlichen Studienbesuchsprogramm.



Die Reform der Berufsbildung ist eingeleitet

In den letzten Jahren hat Luxemburg eine Reihe von Initiativen zur allgemeinen Anpassung des Berufsbildungssystems ergriffen, um die Herausforderungen eines sich immer rascher wandelnden Umfeldes bewältigen zu können.

Das Großherzogtum verfügt derzeit noch nicht über ein geschlossenes, auf das lebenslange Lernen ausgerichtete Konzept für die allgemeine und berufliche Bildung. Die Berufsbildung in Luxemburg wird nach wie vor im Wesentlichen durch zwei Gesetze aus den Jahren 1945 und 1990 geregelt.

Mehrere aufeinander folgende Regierungen zeigten sich entschlossen, das System zu modernisieren, und haben eine Reform des Bildungssystems durch die Erschließung einer neuen Dimension – das lebenslange Lernen – eingeleitet.

Zwei Regierungserklärungen führten zur Erarbeitung eines Gesetzesentwurfs, der das System der beruflichen Bildung in den Rahmen des lebenslangen Lernens integriert. Im Zuge der Umsetzung dieser Reform sind eine Reihe von Maßnahmen vorgesehen.

Dabei sind vier Hauptbereiche zu unterscheiden:

1. Die Modularisierung der Ausbildung

Die Modularisierung ermöglicht eine Ausdifferenzierung und individuellere Gestaltung der Ausbildung und wirkt daher bei den Lernenden als Motivationsfaktor. Die daraus resultierende Flexibilität liefert dem Lernenden ständig Anreize, auf ein höheres Ausbildungsniveau hinzuarbeiten, und trägt damit zur konkreten Umsetzung des lebenslangen Lernens bei.

2. Die Validierung von durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen

Die Berücksichtigung von durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen erlaubt jeder Person, die ihren Bildungsweg unterbrochen hat, erneut eine Ausbildung zu beginnen; darüber hinaus eröffnet sie Personen, die über keinerlei Ausbildung verfügen, die Möglichkeit, eine Ausbildung aufzunehmen, ohne dabei einen vollständigen Ausbildungsgang absolvieren zu müssen.

3. Lebensbegleitende Orientierung und Beratung

Modularisierte Ausbildungsgänge und die Validierung von früher erworbenen Kenntnissen sind nur möglich, wenn eine geeignete, lebensbegleitende schulische und berufliche Beratung zur Verfügung steht. Neben den für die Orientie-

rung von Jugendlichen zuständigen Beratern sollen auch Berater für Erwachsene ausgebildet werden. Diese sollen Personen, die ihre Ausbildung unterbrochen haben, helfen, ihren Ausbildungsweg entsprechend ihrer Qualifikation und ihrem tatsächlichen Potenzial fortzusetzen.

4. Auf Erwachsene zugeschnittene pädagogische Methoden

Um den Zugang zum lebenslangen Lernen sicherzustellen, müssen die pädagogischen Methoden an die jeweiligen Zielgruppen angepasst und entsprechend ausdifferenziert werden. Um diesem Erfordernis Rechnung zu tragen, soll ein neues Berufsbild, das des Ausbilders für Erwachsene, geschaffen werden.

Kürzlich wurde den Sozialpartnern ein entsprechender Gesetzesentwurf zur Stellungnahme unterbreitet. Anschließend sollen die entsprechenden Arbeiten fortgesetzt werden, um einen Gesetzesentwurf zu erarbeiten, der allen beteiligten Parteien im Rahmen des formellen Konsultationsverfahrens vorgelegt und dann durch das Parlament verabschiedet wird.

Quelle: Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung (www.men.lu)

DEUTSCHLAND

Ausbildungspakt: Partner halten Wort

Die Zahl der Ausbildungsverträge ist zum ersten Mal seit Jahren wieder gestiegen. Die Akzeptanz der Einstiegspraktika lässt allerdings auf sich warten.

Als Erfolg auf der ganzen Linie bewerten Bundesregierung und Wirtschaftsverbände einhellig den im Sommer 2004 geschlossenen nationalen Ausbildungspakt. Mit diesem Bündnis und dem Versprechen, allen ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen jungen Leuten ein Angebot zu machen, hatten die Arbeitgeber die drohende gesetzliche Festschreibung einer Ausbildungsplatzabgabe abwenden können. Wirtschafts- und Bildungsministerium, die Bundesagentur für Arbeit sowie die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft sehen in der seit 1999 nun zum ersten Mal wieder gestiegenen Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge eine Trendwende am angespannten Ausbildungsmarkt und ziehen angesichts der aktuellen Zahlen eine positive Bilanz des Ausbildungspaktes.

Nach Angaben aller Kammern unterzeichneten bis Ende September 2004 knapp 573 000 Lehrlinge neue Ausbildungsverträge, rund drei Prozent mehr als ein Jahr zuvor. Den Berechnungen des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) zufolge schlossen Betriebe und öffentliche Verwaltung insgesamt rund 519 000 Ausbildungsverträge, 22 500 bzw. 4,5 % mehr als im Vorjahr. Allein die Bundesverwaltung stockte die Zahl ihrer Ausbildungsplätze um mehr als 20 % auf, 14 000 Plätze steuerte das Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost bei.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) konstatiert zwar im Rahmen des verabredeten Ausbildungspaktes einen Zuwachs an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Doch gleichzeitig, so der DGB, steige die Zahl der Schulabbrecher. Gemessen an der dadurch erhöhten Nachfrage sei das betriebliche Ausbildungsangebot für die einzelnen Bewerber unter dem Strich schlechter geworden, eine Trendwende für 2005 nicht in Sicht. Den zu Beginn dieses Jahres 15 000

noch unvermittelten Ausbildungsplatzbewerbern in den Karteien der Arbeitsagenturen standen 4200 unbesetzte Lehrstellen gegenüber. Darüber hinaus waren zu diesem Zeitpunkt noch 24 300 der insgesamt 31 500 Plätze für eine betriebliche Einstiegsqualifizierung frei. Diese Plätze fördert die Bundesregierung bis Ende 2007 mit insgesamt 270 Mio. Euro über das Sonderprogramm „Einstiegsqualifizierung Jugendlicher“ (EQJ). Aus diesem Topf bekommen Arbeitgeber bis zu 192 Euro plus einer Sozialversicherungspauschale von 102 Euro je Platz.

Bei jungen Leuten stoßen diese Einstiegspraktika nicht zuletzt der unattraktiven Dotierung wegen bisher auf wenig Gegenliebe. Viele jobben lieber oder drücken weiter die Schulbank. Wegweisende Perspektiven zu einer qualifizierten Berufsausbildung seien mit diesen Plätzen zur Einstiegsqualifizierung und den 116 400 Plätzen in berufsvorbereitenden Lehrgängen meist nicht verbunden, kritisiert der DGB.

Die Interessen der jungen Praktikanten und ihrer Arbeitgeber unter einen Hut zu bringen, sei in vielen Fällen schwierig, räumen auch Wirtschaft und Bundesregierung ein. Die Arbeitgeber hätten zum Teil Probleme, geeignete Bewerber zu finden. Eine Rolle spiele möglicherweise auch das Lebensalter der jetzt noch nicht vermittelten Bewerber: 45 % von ihnen seien 21 Jahre oder älter. Die Einstiegsqualifizierung sei jedoch noch ein neues Instrument, dessen Akzeptanz Zeit brauche.

Weitere Informationen u. a. auf der Site des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit: <http://www.bmwa.bund.de>

Quelle: BMBF/DGB/BIBB/SK

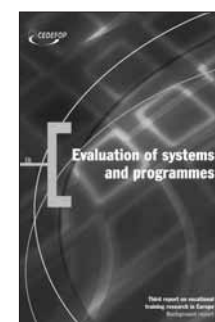
Cedefop-Publikationen



The foundations of evaluation and impact research
Third report on vocational training research in Europe
Background report
Cedefop Reference series 3040
Sprache: en
Preis: EUR 25

Kat.-Nr.: TI-21-03-002-EN-C

Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU



Evaluation of systems and programmes
Third report on vocational training research in Europe
Background report
Cedefop Reference series 3041
Sprache: en
Preis: EUR 25

Kat.-Nr.: TI-21-03-003-EN-C

Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU



Learning by leaving
Placements abroad as a didactic tool in the context of vocational education and training in Europe
Cedefop Reference series 3038
Sprache: en
Preis: EUR 25

Kat.-Nr.: TI-57-03-508-EN-C

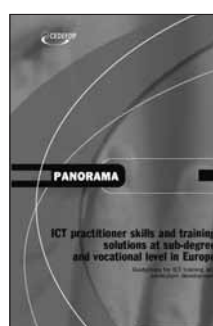
Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU



ICT practitioner skills and training:
automotive industry
Cedefop Panorama series 5147
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-AF-04-004-EN-C

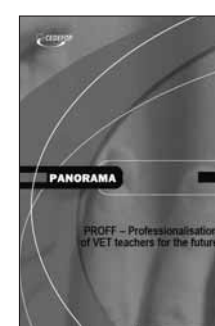
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



ICT practitioner skills and training solutions at sub-degree and vocational level in Europe
Guidelines for ICT training and curriculum development
Cedefop Panorama series 5150
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-AF-04-002-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



PROFF - Professionalisation of VET teachers for the future
Cedefop Panorama series 5156
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-58-04-942-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Disadvantaged groups in transnational placement projects
Cedefop Panorama series 5155
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-63-04-157-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop