

Cedefop – Wir über uns

In seinen kommenden Ausgaben wird das CEDEFOP INFO in lockerer Folge seine hausinternen Experten zu Worte kommen lassen: Je nach aktuellem Anlass geben sie im Gespräch mit den Info-Redakteurinnen Einblick in ihre Projektarbeit und ihre Tätigkeiten beim Cedefop.

Wir beginnen diese Reihe mit Mara Brugia, Leiterin des Arbeitsbereichs B beim Cedefop – Berichterstattung und Förderung eines konzertierten Ansatzes – und Koordinatorin des Netzwerks für die Ausbildung von Ausbildern TTnet.

Mara Brugia hat einen Universitätsabschluss in Jura, Wirtschaft und EU-Politik und ist seit 1994 als Expertin beim Cedefop.

Ihr Fachgebiet sind Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung. Seit 1999 koordiniert sie das Netzwerk für die Ausbildung der Ausbilder, TTNet, ein europaweit operierendes Netzwerk nationaler Teilnetze, das um die 400 lokale, regionale und nationale Einrichtungen umfasst. Sie ist Mitautorin mehrerer einschlägiger Cedefop-Publikationen und trägt die Gesamtverantwortung für die virtuelle Kooperation des Netzwerks.

Als Koordinatorin des Arbeitsbereichs B des Cedefop ist sie zuständig für die Berichterstattung über Entwicklungen in der beruflichen Bildung, Netzwerkaktivitäten und die Unterstützung der Europäischen Kommission bei der Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“.

CEDEFOP INFO:

Das TTnet ist mittlerweile acht Jahre alt und verfügt über 21 nationale Teilnetze. Welche Aufgaben und Ziele verfolgt das TTnet auf europäischer Ebene bzw. welche die Einzelnetze auf nationaler Ebene?

MARA BRUGIA:

Hauptanliegen von TTnet ist die berufliche Entwicklung von Lehrern und Ausbildern im Hinblick auf die sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen und die Erwartungen der Zielgruppen. Zu diesem Zweck fördert TTnet Erzeugung, Austausch und Verbreitung von Wissen zur Qualifizierung und beruflichen Entwicklung von Lehr- und Ausbildungspersonal. Ein wichtiger Durchbruch auf EU-Ebene, der unsere Arbeit auf festere institutionelle Füße stellt, war das Maastricht-Kommuniqué vom Dezember 2004: es nennt die ständige Weiterentwicklung der Kompetenzen der Lehrkräfte und Ausbilder in der Berufsbildung erstmals ausdrücklich als eine der Prioritäten der EU und ihrer Mitgliedstaaten im Berufsbildungsbereich.

CEDEFOP INFO:

Wie greift das ineinander: die einzelnen nationalen Netzwerke und TTnet auf europäischer Ebene?

MARA BRUGIA:

TTnet ist dezentral angelegt: die Leiter der nationalen Netze bestimmen ihre jeweiligen Schwerpunkte und sammeln und verbreiten in ihrem Land gute Beispiele aus der Praxis

zu diesen. Gemeinsame Tätigkeiten konzentrieren sich auf bestimmte Schwerpunkte, die wiederum mit der jeweiligen Politik der EU auf einer Linie liegen. Auf diese Art und Weise setzt sich das Cedefop für kohärente bzw. abgestimmte Tätigkeiten des gesamten Netzwerks und damit dessen gemeinschaftlichen Mehrwert ein. So interessierte sich das TTnet im Rahmen seines kürzlich abgeschlossenen Projekts PROFF für Professionalisierungstendenzen im Lehrerberuf in sechs Ländern und sammelt gute Beispiele aus der Praxis (?). Es untersuchte in sieben Ländern, ob und wie E-Learning und IKT sich auf die Tätigkeiten und Kompetenzen von Lehrern und Ausbildern auswirken (?). Noch ein anderes Projekt des Netzwerks wertet zur Zeit 30 Beispiele aus der Praxis zur Validierung nicht formal erworbener Kompetenzen von Lehrern und Ausbildern aus. In diesem Jahr wird das TTnet im Rahmen eines spannenden Versuchsprojekts fünf Berufsbilder auf dem Gebiet der Ausbildungsberufe nach dem Muster des Europäischen Qualifikationsrahmens definieren. Sie sehen, wir haben unsere Finger in verschiedenen Vorhaben gleichzeitig.

Ich möchte betonen, dass die Ergebnisse aller länderübergreifenden, thematisch angelegten Projekte von TTnet immer auf die Nutzer „zugeschnitten“ sind und Empfehlungen und Instrumente für praktisch Tätige und für politische Entscheidungsträger in dem jeweiligen Bereich bieten.

Gut funktionierende Kommunikationswege sind uns sehr, sehr wichtig. TTnet unterhält eine virtuelle Gemeinschaft mit derzeit rund 1300 Mitgliedern, die die Sichtbarkeit der nationalen Netze und die Diskussion über besonders wichtige Themen fördern soll.

CEDEFOP INFO:

Im November letzten Jahres in Berlin wurde das deutsche TTnet auf den Weg gebracht. Was erwarten sich die Deutschen von dem Netzwerk?

MARA BRUGIA:

Ich meine, TTnet wird wichtige Anliegen Deutschlands auf europäischer Ebene vorantreiben können. Berufsbildende Lehrer und Ausbilder sind ein entscheidender Erfolgsfaktor des deutschen dualen Systems. Unsere Bemühungen um eine stärkere Professionalisierung von Ausbildern, um die Erfassung bzw. Festschreibung von Ausbilderprofilen auf europäischer Ebene, kurz, die Frage nach der Identität des Ausbilders, die wir in den Mittelpunkt unserer Arbeit stellen – all dieses trägt zu einer Aufwertung dieser Berufsgruppe, auch in Deutschland, bei. Umgekehrt wird Deutschland im Hinblick auf arbeitsmarktrelevante Ausbildung von Ausbildern viel in das Netzwerk einbringen können. Mit anderen Worten: ich hoffe, das deutsche TTnet wird ein Forum zu den europäischen Themen bieten, die das TTnet in seiner Gesamtheit zur Zeit bewegen: Qualifizierung und Lernbedarf von Lehrern und Ausbildern, Ermittlung und Validierung nicht formal erworbener Kompetenzen, Europäischer Qualifikationsrahmen, E-Learning.



CEDEFOP INFO:

Interessant, die Frage nach der Identität des Ausbilders, die Sie eben stellten: ja, was ist eigentlich ein Ausbilder?

MARA BRUGIA:

Hinter dem Begriff des „Lehrers“ und noch mehr hinter dem des „Ausbilders“ verbirgt sich ein äußerst heterogenes Tätigkeitsfeld: sie sind Multiplikatoren, Unterweiser, Organisatoren, Menschenkenner und Konfliktlöser. Der Ausbilder wird heute mehr und mehr zum Moderator und Coach, der selbstständig plant, entwickelt, entscheidet. Wo es früher im Wesentlichen um die einseitige Vermittlung von Fachwissen ging, stehen heute – gerade auch in der betrieblichen Ausbildung – Informationsaustausch, Gruppenarbeit und Eigenverantwortung im Vordergrund.

Dem betrieblichen Ausbilder fällt die Aufgabe zu, die Arbeitsstruktur und die Lernstruktur zusammenzuführen und auch das Lernen voneinander zu fördern. Es muss ihm gelingen, Innovationen in Gesellschaft und Wirtschaft in die Ausbildung zu tragen und die Lernarrangements mit dem

Weiter auf Seite 3

Cedefop auf der Online Educa Berlin 2005

Die Online Educa Berlin, mittlerweile im elften Jahr, hat sich zur weltweit größten internationalen Konferenz für technologiegestütztes Lernen entwickelt. Vom 29. November bis zum 4. Dezember sind knapp 1900 Teilnehmer aus 73 Ländern zusammengekommen, um Meinungsmachern zuzuhören, Erfahrungen mit Kollegen auszutauschen, Kontakte zu knüpfen und von neuen Anregungen und Ideen zu profitieren.

Die Leiterin des Arbeitsbereichs B des Cedefop, Mara Brugia, hatte die Ehre, die erste Plenarsitzung der Veranstaltung zu eröffnen. In ihrer Eröffnungsrede fasste sie den Wandel in der E-Learning-Landschaft zusammen, den Europa seit fünf Jahren deutlich sichtbar erlebt. So habe an der ersten Generation noch – leider – der Makel der Unzufriedenheit der Anwender gehaftet. Aber inzwischen befasse sich die Industrie zunehmend mit den inhaltlichen Fragen und pädagogisch-methodischen Aspekten. Anstelle der anfänglichen Praxis, traditionelle Unterrichtsinhalte lediglich online verfügbar machen, sei die Erkenntnis getreten, dass Technik und auf den Lernenden ausgerichtete Technologien einen sehr viel größeren Einfluss auf die Art des Lernens haben als bislang angenommen.

Drei Tage lang wurde in einer Fülle von Workshops und Seminaren versucht, die zahlreichen und recht unterschiedlichen Aspekte und Themenbereiche rund um das E-Learning zu behandeln. Insgesamt gab es 4 Plenarsitzungen und 84 Parallelsitzungen. An drei Workshops war auch das Cedefop, vertreten durch Virginie Aimard, Franz Gramlinger und Colin Mc Cullough, aktiv beteiligt. Virginie Aimard referierte über kollaboratives E-Learning und Kompetenzentwicklung unter den speziellen Bedingungen einer virtuellen Lernumgebung und ihren Einfluss auf das Lernen im Allgemeinen und das Erlernen einer Fremdsprache im Besonderen. Franz Gramlinger beteiligte sich mit einem Beitrag über e-skills und E-Learning in Unternehmen an der Podiumsdiskussion und präsentierte die derzeitigen Aktivitäten zur Schaffung eines europäischen Metarahmens für e-skills. Colin Mc Cullough leitete eine Sitzung zum über die Konsequenzen von E-Learning für lebenslanges Lernen.

Weitere Informationen über die Konferenz und eine vollständige Zusammenfassung der Beiträge ist online verfügbar unter www.online-educa.com/pdf/post_conference_report_2005.pdf.

Quelle: Cedefop mb/vai/cmc

EUROPÄISCHE UNION

„Investiert mehr in die Aus- und Weiterbildung!“

„... modernisiert sie“: Mit dieser Aufforderung an die EU-Mitgliedstaaten zielen der Ministerrat und die Europäische Kommission nicht nur auf den Wirtschaftsfaktor (Aus)bildung ab, sondern immer mehr auch auf deren soziale Dimension in einem Europa, das um den Erhalt seines Sozialmodells ringt. Die Themen „Investitionen in das Humankapital“ und „bessere Anpassung der (Aus)bildungssysteme an die Qualifikationsanforderungen“ wurden daher auch in die Leitlinien für Beschäftigung integriert. Der Pakt für die Jugend (?) und das Grünbuch *Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen* vom März 2005 fordern dazu auf, Jugendliche beim Übergang von der (Aus)bildung in das Arbeitsleben besser zu unterstützen, ist doch die Jugendarbeitslosigkeit in der EU durchschnittlich doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenrate. Dazu bedarf es allerdings der Entwicklung übergreifender politischer Strategien.

Weiter auf Seite 6

Europäischer Qualifikationsrahmen kommt gut voran

Zusammenfassung der Stellungnahmen, die im 2. Halbjahr 2005 als Reaktion auf die Konsultation der Europäischen Kommission zum Europäischen Qualifikationsrahmen übermittelt wurden.

Das vorliegende Papier ⁽¹⁾ bietet eine Zusammenfassung der Antworten bzw. Stellungnahmen, die im Laufe des Konsultationsprozesses zum Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) übermittelt wurden. Es fußt auf einem vorläufigen Bericht, den der *Pôle Universitaire Européen de Lorraine* für die Europäische Kommission erstellt hat, und auf einer Analyse des Cedefop ⁽²⁾.

Die Europäische Kommission konsultierte die 32 am Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ teilnehmenden Länder, die europäischen Organisationen der Sozialpartner, europäische Verbände und NROs im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, europäische Wirtschafts- und Berufsverbände sowie Ausschüsse und Netzwerke der GD Bildung und Kultur (wie beispielsweise Euroguidance und NARIC). Auch die übrigen 13 am Bologna-Prozess beteiligten Länder wurden informiert.

Bei der Europäischen Kommission gingen rund 120 Stellungnahmen aus 31 europäischen Ländern ein (die auf der folgenden Website einzusehen sind:

http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/eqf/resultsconsult_en.html). Für den Löwenanteil (nämlich 35 %) der Stellungnahmen zeichnen nationale und regionale Behörden verantwortlich, gefolgt von Bildungsverbänden und NROs (23 %), den Sektoren (14 %) und den Sozialpartnern (auf die Arbeitgeber entfallen 8 % und auf die Gewerkschaften 4 % der übermittelten Antworten).

In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass den Stellungnahmen in den meisten Fällen umfassende einzelstaatliche und europaweite Konsultationsprozesse vorausgingen. Aus diesem Grund waren in den Konsultationsprozess zum Europäischen Qualifikationsrahmen weit mehr als die rund 120 Akteure eingebunden, die letztendlich die Stellungnahmen übermittelt haben.

Weithin konsensfähige Bereiche

Alles in allem wird der Europäische Qualifikationsrahmen als konstruktive Initiative betrachtet, die einen signifikanten Beitrag zur Transparenz, Übertragung und Anerkennung von Qualifikationen auf dem europäischen Arbeitsmarkt leisten kann. Darüber hinaus wird der Europäische Qualifikationsrahmen auch als Initiative gesehen, die geeignet ist, Reformprozesse auf nationaler und sektoraler Ebene anzuschieben und zu fördern. Wie die Antworten auf die Konsultation belegen, ist man sich in folgenden Punkten weitestgehend einig:

- Ein Europäischer Qualifikationsrahmen wird dringend benötigt und besitzt allgemeine Relevanz.
- Die Implementierung und Anwendung des Europäischen Qualifikationsrahmens sollte auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Der Europäische Qualifikationsrahmen sollte ein gemeinsamer Bezugs- bzw. Metarahmen sein, der als Übersetzungssystem auf europäischer Ebene fungiert.
- Der Europäische Qualifikationsrahmen muss sich auf Lernergebnisse (*learning outcomes*) stützen.
- Die vorgeschlagene Struktur, die acht Niveaustufen vorsieht, ist insgesamt annehmbar.
- Der Europäische Qualifikationsrahmen muss bestimmte Qualitätssicherungsgrundsätze vorsehen und diesen entsprechen.
- Ein praxistauglicher Europäischer Qualifikationsrahmen erfordert ein erhebliches Engagement der Akteure auf nationaler Ebene und könnte in den allermeisten Ländern die Schaffung eines übergreifenden nationalen Qualifikationsrahmens zur Folge haben. Dieses Feedback kann als gewichtiges Argument für die Weiterentwicklung und Implementierung des Europäischen Qualifikationsrahmens gewertet werden.

Klärungsbedarf und die Notwendigkeit zur Vereinfachung und Weiterentwicklung

Die oben umrissene breite Unterstützung für den Europäischen Qualifikationsrahmen wurde vorbehaltlich der weiteren Entwicklung und Verfeinerung dieses Instruments gewährt. Viele Stellungnahmen werten den Vorschlag als zu kompliziert und abstrakt und verweisen auf die Notwendigkeit zur Klärung, Vereinfachung und praktischen Erprobung.

Klärungsbedarf

Kopfzerbrechen bereitet offensichtlich die Klarheit der Begrifflichkeit, auf die sich der Vorschlag für den Europäischen Qualifikationsrahmen stützt. Insbesondere gilt dies für die Definition von Begriffen wie Qualifikation, Kompe-

tenz und Sektor. In vielen Stellungnahmen wird unterstrichen, dass eine gemeinsame und eindeutige Begrifflichkeit für die praktische Zusammenarbeit unabdingbar ist. Die Definitionen zum Begriff des (nationalen und Meta-) Qualifikationsrahmens wurden augenscheinlich angenommen und haben dazu beigetragen, dass klare Antworten formuliert werden konnten.

Vereinfachung und Konzentration auf die wesentlichen Ziele und Funktionen

In vielen der eingegangenen Stellungnahmen wird konstatiert, der Vorschlag sei zu komplex und versuche, zu viele Ziele und Funktionen zugleich zu berücksichtigen. Nach weit verbreiteter Auffassung wird dem Qualifikationsrahmen nur dann Erfolg beschieden sein, wenn seine zentrale Funktion als „Übersetzungsinstrument“ stärker in den Blickpunkt rückt.

Erprobung

In vielen Fällen wurde neben der Vereinfachung auch gefordert, eine Pilot- bzw. Erprobungsphase vorzusehen (dazu riefen unter anderem die Slowakei, Deutschland, Luxemburg, Finnland und die UNICE auf). Dies belegt die gemeinsame Ansicht, dass die Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens als langfristiges Projekt zu sehen ist, das Verbesserungen auf der Grundlage praktischer Erfahrungen erlaubt.

Die wichtigsten Bereiche für die weitere Entwicklungsarbeit

Neben dem allgemeinen Klärungsbedarf und der generellen Notwendigkeit zur Vereinfachung und Erprobung des Qualifikationsrahmens nehmen die Stellungnahmen verschiedene zentrale Themen ins Visier:

- Deskriptoren,
- die Verbindungen zum Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum und zum Bologna-Prozess,
- nationale Qualifikationssysteme und deren Verbindung zum Europäischen Qualifikationsrahmen und
- die Rolle der Sektoren.

Deskriptoren

27 % der Befragten sind der Auffassung, dass sich die Komplexität des lebenslangen Lernens mit den vorgeschlagenen Deskriptoren erfassen lässt, 44 % stimmen dieser Annahme nur bedingt zu und 5,5 % sind nicht dieser Meinung. Dies zeigt, dass die Deskriptoren überarbeitet und verfeinert werden müssen.

Auf Kritik stößt insbesondere die dritte Deskriptoren-Kategorie „persönliche und fachliche Kompetenzen im weiteren Sinne“. Nach dem Bekunden zahlreicher Befragter erfasst diese Kategorie zwar viele wichtige Lernergebnisse, ist (mit vier Teilkategorien) aber zu komplex und in der Praxis nur schwer handhabbar (wie soll man persönliche Kompetenzen „messen“, d. h. präzise ermitteln?). Dies könnte die Schwierigkeiten, auf die man bei der Inbezugsetzung nationaler Qualifikationen zum Europäischen Qualifikationsrahmen stößt, noch verschärfen, und wäre der Relevanz des Qualifikationsrahmens als Instrument für die praktische Zusammenarbeit sicherlich abträglich.

Nach Auffassung anderer Befragter (wie der Industrie- und Handelskammer von Paris) ist der Ansatz der Europäischen Kommission zu hierarchisch und linear ausgelegt und führt insofern zu konstruierten Ergebnissen, als er eine Person hinsichtlich ihrer „Kenntnisse“, „Fertigkeiten“ und „Kompetenzen“ - also über alle drei Kategorien von Deskriptoren hinweg - einer bestimmten Stufe zuordnet, auch wenn das Niveau des oder der Betreffenden in jeder der drei Kategorien ganz offensichtlich unterschiedlich einzustufen ist. Einige Akteure weisen auch auf ihrer Meinung nach bestehende Lücken bzw. Ungleichgewichte hin, z. B. auf eine mangelnde Berücksichtigung nicht formalen Lernens oder berufsfachlicher Kompetenzen.

Besondere Beachtung fanden die Deskriptoren auf den Stufen sechs bis acht des Qualifikationsrahmens. In manchen Stellungnahmen (Österreich, Malta) wird moniert, die Deskriptoren dieser Stufen orientierten sich zu sehr an hochschulischen Qualifikationen, was zu Lasten beruflicher Qualifikationen gehe. Andere wiederum sind der Auffassung, die Stufen sechs bis acht sollten ausschließlich der Hochschulbildung und dem Bologna-Prozess vorbehalten sein.

Die Beziehung zwischen Europäischem Qualifikationsrahmen und Bologna-Prozess

In den Stellungnahmen wurde angemahnt, die Beziehung zwischen Europäischem Qualifikationsrahmen und Bologna-Prozess (d. h. der Entwicklung eines europäischen Hoch-

schulraums) klarer zu fassen. Eine Reihe von Akteuren verließ der Besorgnis Ausdruck, der Europäische Qualifikationsrahmen könnte sich als Parallel-Entwicklung zum Bologna-Prozess erweisen oder mit dem Bologna-Prozess nicht kompatibel sein oder diesen sogar verdrängen und an dessen Stelle treten. Insbesondere Universitäten, aber auch verschiedene Länder – unter anderem die Niederlande, Irland, Dänemark und Kroatien – äußerten diese Befürchtung. Andere hingegen betonten, hochwertige Qualifikationen seien in allen Bereichen allgemeiner und beruflicher Bildung zu fördern, weshalb die Stufen sechs bis acht des Europäischen Qualifikationsrahmens auch für Qualifikationen des nicht-akademischen Bereichs von Relevanz sein sollten.

Nationale Qualifikationssysteme

Verschiedene Länder haben erklärt, sie hätten nicht die Absicht, einen nationalen Qualifikationsrahmen einzuführen, und dies sei auch nicht Vorbedingung für die Bezugnahme auf den Europäischen Qualifikationsrahmen. Die allermeisten Länder jedoch beabsichtigen, einen nationalen Qualifikationsrahmen als „relationales Bindeglied“ zu einem künftigen Europäischen Qualifikationsrahmen einzusetzen. Gemeint ist damit, dass die Zuordnung bzw. Inbezugsetzung einer bestimmten Qualifikation zu dem Europäischen Qualifikationsrahmen auf dem Weg über einen – entweder schon bestehenden oder noch zu entwickelnden – eigenen nationalen Qualifikationsrahmen erfolgt. Trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzung und Detailgewichtung lassen sich aus den als Reaktion auf das Konsultationsdokument übermittelten Stellungnahmen die folgenden einvernehmlichen Mindestvoraussetzungen ableiten, die ein Europäischer Qualifikationsrahmens erfüllen muss:

- Er muss sich auf Lernergebnisse (*learning outcomes*) stützen.
- Er erfordert einen Prozess der „Selbstzertifizierung“, um die Konsistenz und Vertrauensbildung zu fördern.
- Er erfordert die Einbeziehung und Akzeptanz aller nationalen Akteure nicht nur des Bildungs- und Ausbildungsbereich, sondern auch des Arbeitsmarkts.
- Er erfordert integrierte Systeme zur Validierung des nicht formalen und des informellen Lernens.
- Er erfordert verlässliche, transparente und vertrauenswürdige Qualitätssicherungsinstrumente.

Sektoren

In vielen Ländern befürchtet man, dass die Entwicklung und Förderung internationaler sektoraler „Qualifikationen“ die Transparenz mindern, die Qualität gefährden und das gegenseitige Vertrauen in staatlich anerkannte Qualifikationen unterminieren kann, die in die Zuständigkeit der nationalen Bildungs- und Ausbildungsbehörden fallen. Eine Reihe sektoraler Organisationen und Verbände vertreten eine gegenteilige Position und argumentieren, dass aufgrund des rasanten Wandels an den Märkten und im technischen Bereich europäische bzw. internationale Qualifikationen unabdingbar sind.

Weitere Themen

Neben den oben dargelegten Fragen, die in den meisten Stellungnahmen erörtert wurden, gab es eine Reihe weiterer Themen, die weniger Beachtung fanden:

- Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen: Die wenigen Akteure, die sich zu der Beziehung zwischen dem Europäischen Qualifikationsrahmen und der Richtlinie geäußert haben, unterstrichen die Notwendigkeit einer Komplementarität der beiden Instrumente;
- Übertragbarkeit und Anerkennung von Leistungsnachweisen: Die meisten Akteure, die zu diesem Thema Stellung genommen haben, vertraten die Auffassung, dass ein Leistungspunkte-System für einen praxistauglichen Europäischen Qualifikationsrahmen unverzichtbar ist;
- Europass: Die meisten Akteure, die zu diesem Thema Stellung genommen haben, waren der Auffassung, dass der Europäische Qualifikationsrahmen zum Europass in Bezug gesetzt werden sollte; die entschiedensten Fürsprecher fand dieser Gedanke unter den Ministerien und Regionalbehörden.

⁽¹⁾ Erstellt von Jens Bjørnåvold auf der Grundlage der nationalen Stellungnahmen; angenommen auf der EQF-Konferenz in Budapest am 28.2.2006.

⁽²⁾ Die Cedefop-Analyse floss auch in die Konferenzdokumente zu den Themen der Workshops (1-5) ein.

Weitere Informationen:
Jens Bjørnåvold, Projektleiter Cedefop (Jens.Bjornavold@cedefop.europa.eu)
Burkart Sellin, Projektleiter Cedefop (Burkart.Sellin@cedefop.europa.eu)

betrieblichen Leistungsprozess zu verkoppeln. Ähnliches gilt natürlich auch für die Lehrer in der Berufsbildung: auch deren Lehren ist heute handlungsorientiert; es folgt nicht mehr der Systematik eines Faches, sondern ist situationsbezogen. Die Schulen ermitteln und übernehmen Handlungsfelder aus den Betrieben und setzen sie für den Unterricht in Lernfelder um.

Dies alles bedeutet, dass die Lehrer und Ausbilder selbst sich heute permanent weiterbilden, d. h. lebensbegleitend lernen müssen. Dies erfordert keine starre curriculare Vorprogrammierung, sondern eine flexible, arbeitsplatzbegleitende Ausbilderweiterbildung, die mit den Veränderungen Schritt hält und stets situativ und problemorientiert ist. Eine Dynamisierung und stärkere Öffnung der Ausbildungskonzepte lässt sich heute in vielen EU-Mitgliedstaaten beobachten.

CEDEFOP INFO:

Inwieweit lassen sich gemeinsame Trends in den Ländern der EU feststellen?

MARA BRUGIA:

Natürlich ist der Kontext, in dem Ausbilder arbeiten und sich weiterbilden, in den verschiedenen Ländern sehr unterschiedlich und reicht vom Spannungsfeld zwischen den jeweiligen Interessengruppen bis hin zum sozialen Status und zur Entlohnung der Ausbilder. Dennoch lassen sich einige gemeinsame Trends, z. B. hin zu Dezentralisierung und mehr Autonomie für Bildungseinrichtungen, ausmachen. Diese größere Autonomie erfordert wiederum seitens der Lehrer und Ausbilder mehr Verantwortung für die Qualität der Bildungsprogramme und für die Erreichung der Lernziele. Damit erweitert sich ihr Aufgabenbereich von der Lehrplanerstellung zur Lernberatung. Die Anforderungen der Wirtschaft bedingen überall eine zunehmende Verzahnung fachlicher und pädagogischer Aspekte. Der Ausbau der Weiterbildung bzw. des lebenslangen Lernens für Lehrer und Ausbilder ist unabdingbar. Eng damit verknüpft ist auch die Diskussion über die Akademisierung der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Aus- bzw. Weiterbildern, die im Zuge des Bologna-Prozesses favorisiert wird, aber nicht unumstritten ist.

CEDEFOP INFO:

Wie stellt sich die Lage in den neuen EU-Mitgliedstaaten dar?

MARA BRUGIA:

Allgemein wurde die berufliche Bildung in diesen Ländern unter dem Druck der Markt- und Globalisierungskräfte der letzten 15 Jahre tiefgreifend umstrukturiert. Lebenslanges Lernen, Sozialpartnerbeteiligung, Dezentralisierung, stärkerer Praxisbezug – all dies hat innerhalb kürzester Zeit Eingang in die Curricula gefunden. Dem gegenüber stehen aber immer noch veraltete Lehrmaterialien, zu theoretischer Unterricht, unzureichende IT-Ausstattung und fehlende nationale Ausbildungsstandards. Die niedrigen Gehälter zwingen viele Ausbilder, zwei oder mehr Jobs gleichzeitig wahrzunehmen. Insgesamt geht es in allen diesen Ländern darum, die Balance zwischen den EU-Prioritäten einerseits und den jeweiligen Gegebenheiten auf nationaler Ebene andererseits zu halten.

CEDEFOP INFO:

... und die europäische Ebene? TTnet ist ja schließlich ein europäisches Netzwerk.

MARA BRUGIA:

Ja, wie ich schon sagte, hat sich in den letzten Jahren die EU in Fragen der Lehrer und Ausbilder bewegt. 2004 legten der Rat und die Europäische Kommission einen gemeinsamen Bericht über die Fortschritte am Arbeitsprogramm 2010 vor und machten darin deutlich, dass dessen erfolgreiche Umsetzung unmittelbar von der Qualität des Lehr- und Ausbildungspersonal abhinge. In diesem gemeinsamen Bericht erklärten Rat und Kommission bestimmte gemeinsame Grundsätze für die Qualifizierung und die Kompetenzen von Lehrern und Ausbildern erstmals ausdrücklich zu einem gemeinsamen Anliegen.

Daraufhin setzte die Kommission im Rahmen des Arbeitsprogramms Bildung und Aus-

bildung 2010 eine Arbeitsgruppe ein, die mit Blick auf die Verbesserung der Ausbildung von Lehrern und Ausbildern gemeinsame europäische Grundsätze für die Kompetenzen und Qualifikationen von Berufsschullehrern festlegte. Diese betreffen die fachliche und pädagogische Qualifikation von Lehrern, deren kontinuierliche berufsbegleitende Weiterbildung und Mobilität sowie die Förderung von Partnerschaften zwischen Lehrerfortbildungseinrichtungen, Schulen, lokalen Arbeitsumgebungen, Ausbildungsanbietern am Arbeitsplatz und anderen Interessengruppen.

Ausbilder werden von diesen Grundsätzen allerdings nicht erfasst. Dennoch werden auch sie zu einer Priorität für die Kommission: sie legte dem Beratenden Ausschuss für Berufsausbildung auf seiner letzten Sitzung im November 2005 Vorschläge für Maßnahmen zugunsten von Lehrern und Ausbildern in der Berufsbildung für die Jahre 2006 und 2007 vor.

Die Kommission hat für diese Tätigkeiten ausdrücklich die aktive Unterstützung von TTnet erbeten. Hierzu zählt auch die Einrichtung einer mit berufsbildungsrelevanten Themen befassten Untergruppe des so genannten *Clusters* „Lehrer und Ausbilder“ im Rahmen der Fachgruppen der Europäischen Kommission (erste Sitzung Ende März 2006).

CEDEFOP INFO:

Es ist deutlich geworden, dass die Bedeutung von TTnet in der letzten Zeit, vor allem seit dem Maastricht-Kommuniqué 2004, in dem die Ausbildung der Ausbilder erstmals als europäische Priorität verankert wurde, zugenommen hat.

MARA BRUGIA:

Man muss sich vor Augen halten, dass in den nächsten zehn Jahren EU-weit mit einem Bedarf an einer Million neuer Lehrer und Ausbilder zu rechnen ist. Daher ist die Frage nach der Ausbildung und der Weiterbildung von Lehrern und Ausbildern so enorm wichtig! Und deshalb machen wir uns so entschieden für eine deutlichere Professionalisierung dieser Berufsgruppe stark: hierzu zählt eine qualifizierende Erstausbildung und eine fortlaufende, möglichst stark auf die jeweilige Arbeitssituation zugeschnittene Weiterbildung. Beide müssen stets bescheinigt und anerkannt werden, denn nur so eröffneten sich den Ausbildern berufliche Laufbahnmöglichkeiten, die auch geografische und branchenübergreifende Mobilitätsaussichten bieten.

CEDEFOP INFO:

Worin sehen Sie, alles in allem, die wichtigste Aufgabe des TTnet?

MARA BRUGIA:

Vielleicht in seiner breiten Hebelwirkung: indem das TTnet die Probleme thematisiert und auf europäischer Ebene zusammenführt, fördert es das gegenseitige Verständnis, die Sichtbarkeit dieser Berufsgruppe – und damit letztlich das berufliche Selbstverständnis und die berufliche Identität dieser Gruppe.

CEDEFOP INFO:

Ich danke Ihnen für dieses Gespräch ⁽³⁾.

Inhalt

Belgien 8, 11, 15 • Bulgarien 7, 8 • Zypern 4, 18 • Dänemark 11 • Deutschland 13 • Estland 17 • Frankreich 14, 16 • Griechenland 11, 19 • Italien 11, 18 • Lettland 18 • Niederlande 5 • Österreich 17 • Polen 12 • Portugal 13, 14 • Rumänien 7 • Schweden 15, 17 • Slowakei 15 • Slowenien 9 • Spanien 9 • Tschechische Republik 14, 16 • Türkei 7 • Ungarn 9 • Vereinigtes Königreich 10, 12, 13

Cedefop/Europa

Cedefop – Wir über uns • Cedefop auf der Online Educa Berlin 2005 • „Investiert mehr in die Aus- und Weiterbildung!“ • Europäischer Qualifikationsrahmen kommt gut voran • Technisch-handwerkliche Fertigkeiten im Brennpunkt • Brief der Direktorin – Der Beitrag des Cedefop zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ • Zypern: Workshop über die Vorhersage von Qualifikationserfordernissen • Niederlande: Ja zu internationalen Vergleichen mittels EQF • Ältere Arbeitnehmer und lebenslanges Lernen • EU/Bulgarien/Rumänien/Türkei: Logbuch einer Eisenbahnkonferenz • Bulgarien/EU: Sozialpartner und lebenslanges Lernen

Internationalisierung der Berufsbildung

Europa: Budapester Konferenz setzt neue Zielmarken • Slowenien: Hindernisse für die Mobilität von Forschern abbauen

Berufsbildung

Ungarn: Educatio 2005 • Spanien: WEBPOL - Virtuelle Ausbildung für europäische Polizisten • Vereinigtes Königreich: Kompetenzen schaffen, Kriminalität bekämpfen: Ausbildung für Straftäter • Belgien: Flandern: Für eine gemeinsame Ausbildungsinfrastruktur in der Textilindustrie • Dänemark: Praktikum: Ausbildung mit Praxis am Arbeitsplatz verbinden • Italien: Reform des Berufszugangs

Erstausbildung

Griechenland: Reformvorschläge finden geteiltes Echo

Berufliche Weiterbildung

Polen: Neue Initiativen zur Verbesserung der Weiterbildung • Vereinigtes Königreich: Berufsschulen im Umbruch • Vereinigtes Königreich: Arbeitgeber sollen neue Kompetenzakademien ankurbeln

Bildungspolitik

Vereinigtes Königreich: Kompetenzen im Vereinigten Königreich: die langfristige Herausforderung

Lebenslanges Lernen

Portugal: Studie zur Evaluation der Strategien des lebenslangen Lernens • Deutschland: Lernen für das ganze Leben

Beschäftigungspolitik

Frankreich: Wenn die Babyboomer in Rente gehen... • Tschechische Republik: Strategie für Wirtschaftswachstum setzt auf Humanressourcen • Portugal: Praktika für Jugendliche im Öffentlichen Dienst

Finanzierung der Berufsbildung

Belgien: Sprachen lernen: erster spürbarer Erfolg des „Marshall-Plans“ in Wallonien • Slowakei: Investitionen in Bildung: Stimmt das Timing?

Qualität der Berufsbildung

Schweden: Validierungskommission entwickelt Standards und Methoden

Sozialpartner

Tschechische Republik: Arbeitgeber üben Einfluss auf Prüfungsstandards aus • Frankreich: Ein „persönliches Konto“ für das Recht auf Ausbildung

Spezielle Zielgruppen

Interkultureller Dialog in Berufsbildung und Beratung • Schweden: „Ideen-Schulen“ fester in ihr Umfeld einbetten • Österreich: Die integrative Berufsausbildung verbucht Erfolge

Berufsberatung

Estland: Jugend denkt über Karriere nach • Lettland: Innovationen in Beratung und Orientierung

Kurz notiert

Italien: Isfol-Bericht 2005: Das italienische Bildungssystem auf dem Weg nach Lissabon • Zypern: Europass-Einführung • Zypern: Mit Blick auf Lissabon

Die Ecke der Studienbesuche

Weiterbildung im Bankensektor im Rampenlicht • Griechenland: E-Learning bei der Alpha-Bank • Sich vor Ort kundig machen...

EUROPÄISCHE UNION

Technisch-handwerkliche Fertigkeiten im Brennpunkt

EuroSkills, ein europaweiter Wettbewerb, auf dem junge Leute der unterschiedlichsten technischen und handwerklichen Berufsgruppen aus ganz Europa ihre Fertigkeiten und Fähigkeiten unter Beweis stellen können, wird erstmals im Jahre 2008 stattfinden. Gastgeber werden die Niederlande sein, zum Austragungsort wurde Rotterdam bestimmt.

EuroSkills ist eine neue Initiative der Europäischen Kommission im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses für die verstärkte Zusammenarbeit bei der Berufsbildung; sie wird aktiv unterstützt von 32 europäischen Ländern. Ab 2007 werden aus dem zum Leonardo-Programm zählenden Integrierten Programm für lebenslanges Lernen Mittel für grenzübergreifende *EuroSkills*-Vorbereitungsprojekte bereitgestellt werden.

Als europäischer Wettbewerb bildet EuroSkills einen „regionalen Ableger“ des seit mehr als einem halben Jahrhundert stattfindenden Wettbewerbs *WorldSkills*: Seit der ersten *WorldSkills*-Veranstaltung 1950 in Spanien wurde dieser Wettbewerb 38-mal in verschiedenen Ländern rund um den Globus ausgetragen, zuletzt 2005 in Finnland.

Die nächsten *WorldSkills*-Gipfel sind 2007 in Japan und 2009 in Kanada geplant. Zur Vorbereitung auf WorldSkills veranstalten die an dem Wettbewerb teilnehmenden Länder – zurzeit sind es 14 der EU-Mitgliedstaaten – jährlich nationale Wettbewerbe, z. B. die Didacta in Deutschland oder *SkillsMasters* in den Niederlanden. Diese sollen nun durch *EuroSkills* „auf europäische Füße“ gestellt werden.

Die Kommission erhofft sich von *EuroSkills* eine stärkere Aufwertung der technischen und berufsbezogenen Ausbildung, natürlich auch angesichts des ehrgeizigen Ziels, das sie sich vor wenigen Jahren in Lissabon gesteckt hat, nämlich die Europäische Union bis 2010 zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Auch sollen die neuen EU-Mitgliedstaaten eingebunden werden, von denen bisher nicht einer der *WorldSkills*-Ländergruppe angehört.

Weitere Informationen: www.worldskills.org/site/public/index.php

Quelle: Cedefop/cf

⁽¹⁾ Die Ergebnisse sind nachzulesen in: Professional development of VET teachers and trainers (Cedefop Panorama series, Kat. Nr. TI-AF-04-006-EN-C).

⁽²⁾ Auch diese Projektergebnisse wurden vor Kurzem veröffentlicht: E-learning for VET teachers and trainers (Cedefop Reference series, Kat. Nr. TI-57-03-451-EN-C).

⁽³⁾ Diesem Interview liegen u. a. Diskussionen zugrunde, die auf der Agora-Konferenz in Berlin im November 2005 anlässlich des Starts von TTnet-Deutschland veranstaltet wurde. Website des TTNet: http://www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Net-works/TTNet/

Brief der Direktorin – Der Beitrag des Cedefop zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“



Liebe Leserinnen und Leser,

Die Unterstützung des Prozesses „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ zur Umsetzung der Agenda von Lissabon ist zentraler Bestandteil der Tätigkeiten des Cedefop. Das Zen-

trum selbst hat sich dieser Aufgabe verschrieben und die Ziele des Kopenhagen-/Maastricht-Prozesses zur Grundlage der eigenen mittelfristigen Prioritäten für den Zeitraum 2006-2008 und des Arbeitsprogramms 2006 gemacht.

Im zweiten Halbjahr 2005 gab es strukturelle Änderungen am Prozess „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, um dessen Kohärenz und Effizienz zu verbessern. Diese Änderungen beeinflussten auch die Art und Weise, wie das Cedefop seine Unterstützung organisiert und bereitstellt.

Als Ergebnis der Neuordnung des Prozesses „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ hat die europäische Kommission Anfang des Jahres 2006 acht thematische Cluster geschaffen, die die nationale Umsetzung von Initiativen und Instrumenten in Verbindung mit dem Programm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ fördern sollen. Die Cluster kamen im März 2006 zu einer Sitzung zusammen, um die bislang erreichten Ergebnisse zu sichten, ihre jeweils spezifischen Schwerpunkte und Ziele zu bestimmen und die Arbeitsmethoden auszuwählen, mit denen sich diese Ziele an wirksamsten verwirklichen lassen. Für übergreifende Themen wie die Qualitätssicherung im Berufsbildungsbereich, lebensbegleitende Beratung, den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF), die Anrechnung von Ausbildungsleistungen und Initiativen auf sektoraler Ebene sollen andere Instrumente eingesetzt werden, beispielsweise Netzwerke und Ad-hoc-Gruppen.

Der besonderer Beitrag des Cedefop zu diesem Prozess beinhaltet u. a. dies:

- Wo das Cedefop selbst hochkarätige Forschungs- und Entwicklungsarbeit geleistet hat, beispielsweise auf dem Gebiet der Validierung nicht formalen Lernens, der Anrechnung von Ausbildungsleistungen und des Europäischen Qualifikationsrahmens, hat es bei der Erarbeitung des konzeptionellen Rahmens, der politischen Schwerpunkte und der operativen Methoden für die Experten- und Facharbeitsgruppen eine Schlüsselrolle übernommen.
- Das Cedefop nutzte seine Verbreitungs-

instrumente dazu, die zu Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung geleistete Arbeit bekannt zu machen, und setzte seine Netzwerke, die Studienbesuche und die elektronischen Medien dazu ein, die Diskussion auf eine breitere Grundlage zu stellen und Akteuren aus der Berufsbildungsgemeinschaft im weiteren Sinne Gelegenheit zu geben, ihre Ansichten und Meinungen in den Prozess einzubringen.

- Als Agentur der EU half das Cedefop, innovative Entwicklungen einzuleiten und diese „auf den Prüfstand zu stellen“. So finanzierte und organisierte das Cedefop im Jahr 2004 beispielsweise Sitzungen zum Austausch von Erkenntnissen über die Qualitätssicherung in der Berufsbildung, von denen auch Impulse für die Hinwendung zu Clustern und Peerlearning-Aktivitäten ausgingen.
- Die vom Cedefop bereitgestellten Finanzmittel förderten die Tätigkeiten im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ und machten es möglich, bestimmte Aspekte der Arbeit vertiefend zu untersuchen, beispielsweise durch Vergabe von Forschungsaufträgen.
- Topaktuelle und themenrelevante Cedefop-Forschung zusammen mit dem durch Beteiligung von Experten des Zentrums investierten Zeitbudget beschleunigte in den Gruppen die Erarbeitung von konkreten Ergebnissen, beispielsweise von gemeinsamen Bezugsinstrumenten wie den Zielen und Grundsätzen für die lebensbegleitende Beratung.

- Vertreter des Cedefop sorgten in den Gruppen, bei denen in erster Linie die allgemeine Bildung im Blickpunkt stand, für die Berücksichtigung einer berufsbildungsbezogenen Perspektive, z. B. durch die Bildung von Untergruppen zu den Themen Qualitätssicherung im Berufsbildungsbereich und Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung. Auch zog das Cedefop Teilnehmer eigener Netzwerke heran.
- Das Cedefop deckte bestehende Lücken auf und brachte Maßnahmen auf den Weg, um diese zu decken. So hat es beispielsweise angesichts der Tatsache, dass seitens der Europäischen Kommission kein Cluster zum Thema Beratung vorgeschlagen wurde, eine Sitzungsreihe zum Erkenntnisaustausch über Schlüsselfragen der Beratung ins Leben gerufen.
- Und schließlich erstellte das Cedefop den Synthesebericht für die Ministertagung und die Konferenz in Maastricht im Dezember 2004, dessen Ergebnisse Eingang in das Communiqué von Maastricht gefunden haben.

Durch alle diese Beiträge konnte das Cedefop den Prozess im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung positiv mitgestalten. Diese Wirkung gilt es im Rahmen der neuen Strukturen des Prozesses noch auszubauen und zu intensivieren.

Zu den Stärken des Cedefop zählen u. a. das im Zentrum vorhandene Fachwissen zu verschiedenen Schlüsselthemen sowie die Forschungs- und Analysekapazitäten, die Netzwerkarbeit, die Datenbestände und die Verbreitungsinstrumente des Zentrums (elektronische Medien, Veröffentlichungen, Studienbesuche, Seminare). Dies alles prädestiniert das Cedefop dazu, Vorschläge zur Konzeption von Methoden und Verfahren zu unterbreiten, gezielte Forschungsarbeit zu leisten, wissenschaftliche Beratung anzubieten, Diskussionen zu moderieren, über erzielte Ergebnisse Bericht zu erstatten und diese Ergebnisse bekannt zu machen sowie technische und praktische Unterstützung zu leisten, z. B. durch die Ausrichtung von Sitzungen.

Neben der Rolle, die das Cedefop in den Clustern, Netzwerken und Ad-hoc-Gruppen spielt, wird das Zentrum seine oben genannten Stärken im Jahr 2006 mobilisieren, um den Prozess „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ in verschiedenerlei Weise zu unterstützen.

Das Cedefop wird als Teil der zweiten Fortschreibung der Prioritäten für den Kopenhagen- und Maastricht-Prozess einen Synthesebericht für die Ministertagung im Dezember 2006 in Helsinki erstellen. Der Bericht soll auf den Ergebnissen einer umfassenden Studie der Europäischen Kommission fußen, die die Fortschritte in den folgenden Themenbereichen analysiert, denen das Maastricht-Kommuniqué Priorität einräumt: Image und Attraktivität der Berufsbildung und Verbindungen zum Hochschulbereich, Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung durch die Berufsbildung sowie Investitions- und Finanzierungsmöglichkeiten auf dem Gebiet der Berufsbildung. Gemeinsam mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) wird auch das Cedefop an der Studie mitwirken.

CEDEFOP/ZYPERN

Workshop über die Vorhersage von Qualifikationserfordernissen

Die zypriotische Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen (*Human Resource Development Authority*) veranstaltete im Rahmen ihrer Teilnahme am europäischen Netzwerk für die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen (*Skillsnet*) einen zweitägigen europäischen Workshop mit Experten auf dem Gebiet der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. Als Organisatoren des Workshops traten das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), die Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen Zyperns und das Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt der Universität Maastricht (ROA) gemeinsam auf.

An dem Workshop, der im Oktober 2005 in Pafos stattfand, nahmen 30 Experten aus der Europäischen Union (Österreich, Zypern, der Tschechischen Republik, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Griechenland, den Niederlanden, Irland, Italien, Polen, Portugal, Rumänien und dem Vereinigten Königreich) und von internationalen Organisationen teil.

Der Workshop sollte die Gelegenheit bieten, Meinungen auszutauschen und Vorschläge zu unterbreiten, welche Methoden und Daten angewandt werden sollten bei

Zur Bereitstellung ergänzender Hintergrundinformationen für die Ministertagung in Helsinki wird das Cedefop zusammen mit der Europäischen Kommission und der ETF eine Befragung durchführen, die an die Generaldirektoren für Berufsbildung gerichtet ist, um die in den Mitgliedstaaten erreichten Fortschritte bei der Umsetzung der Prioritäten von Kopenhagen und Maastricht mitzuverfolgen.

Zur Unterstützung der weiteren Überprüfung und Anpassung des Prozesses „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ wird das Cedefop untersuchen, wie sich die Berufsbildungspolitik in den Wettbewerbsländern der EU darstellt, welche Perspektiven und Implikationen sich für die Berufsbildung aus dem demografischen Wandel ergeben und auf welche Weise die Berufsbildungspolitik die soziale und berufliche Integration von Migranten und ihren Nachkommen fördern kann. Außerdem wird der vierte Bericht des Cedefop über die Berufsbildungsforschung in Europa, der 2007/2008 zum Thema „Modernisierung der beruflichen Bildung“ erscheinen soll, die Maastricht-Prioritäten untersuchen und sich abzeichnende Fragen näher beleuchten, die die künftige Politik- und Forschungsagenda nach 2010 prägen könnten.

Insgesamt hat das Cedefop umfassendes Fachwissen mobilisiert und erhebliche Mittel aufgewendet, um den Prozess „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ zu unterstützen und zu fördern. Um die Wirkung seines Beitrags zu verbessern, wird sich das Cedefop weiter auf diejenigen Themen konzentrieren, zu denen es umfassendes Fachwissen beisteuern kann, das mit besonderem Mehrwert in berufsbildungsbezogene Entwicklungen auf EU-Ebene einfließen kann.

In gemeinsamer Arbeit werden wir das Ziel von Barcelona verwirklichen, die europäischen Bildungs- und Ausbildungssysteme bis 2010 zu einer weltweiten Qualitätsreferenz zu machen.

Aviana Bulgarelli



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.europa.eu
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

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: www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=24
Die elektronische Version enthält oft zusätzliche Artikel, die in der Print-Version keinen Platz fanden.

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:
Aviana Bulgarelli, Direktorin
Christian Lettmayr, stellv. Direktor

Redaktion:
Corinna Frey, Corinna.Frey@cedefop.europa.eu
Ioanna Nezi, Ioanna.Nezi@cedefop.europa.eu
Sylvie Bousquet, Sylvie.Bousquet@cedefop.europa.eu

Koordination:
Corinna Frey, Dagmar Wolny

Übersetzung: Corinna Frey

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

Redaktionsschluss: 7.3.2006

Printed in Spain 2006
Katalognummer: TI-AD-06-001-DE-C

Sachstand in der Frage nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) in Europa

Land	Entwicklungsstand	Erklärte Ziele	Strukturelle Charakteristika des NQR
Belgien (Flandern)	Ein NQR befindet sich in der Entwicklung und wird als notwendige Vorbedingung für den Europäischen Qualifikationsrahmen betrachtet; die zukünftige Planung setzt eine Konsultation auf nationaler Ebene voraus.	Ein NQR sollte die Zugänglichkeit verbessern, die Qualitätsentwicklung unterstützen und die Durchlässigkeit von Bildungs- und Ausbildungsangeboten insgesamt fördern.	Ein NQR muss auf Lernergebnissen basieren, alle Akteure des Bildungs- und Berufsbildungsbereichs sowie die Sozialpartner berücksichtigen. Der NQR wird die Übertragung und Anrechnung von Leistungsnachweisen fördern.
Belgien (Wallonien)	Ein NQR wird als notwendige Voraussetzung für einen Europäischen Qualifikationsrahmen betrachtet. Über die konkrete Entwicklung eines NQR muss noch entschieden werden.		Ein NQR erfordert gemeinsame Anstrengungen aller Akteure und eine starke Qualitätssicherungskomponente. Mit einfließen sollten auch die Erfahrungen aus dem Bologna-Prozess.
Bulgarien	Ein NQR wird als äußerst wichtig erachtet und kann auf Grundlage der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen entwickelt werden. Bulgarien erklärt, nach der endgültigen Entscheidung über den Europäischen Qualifikationsrahmen auf europäischer Ebene könnte ein NQR binnen eines Jahres implementiert werden.		Ein NQR müsste mit einem System zur Anrechnung von Leistungsnachweisen verbunden sein, würde die Verknüpfung mit Entwicklungen auf sektoraler Ebene erleichtern und wäre das wichtigste Entscheidungsinstrument für die Zuordnung nationaler Qualifikationen zum Europäischen Qualifikationsrahmen.
Dänemark	Die Einführung eines NQR wird erwogen. Ein Rahmen für die Hochschulbildung soll im Zeitraum 2007-2010 implementiert werden. Dabei soll auch die Einbeziehung anderer Systeme erwogen werden, insbesondere die Einbeziehung der beruflichen Bildung.		Die Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens wird in Dänemark aller Voraussicht nach die Arbeit an output-bezogenen Lernergebnissen ankurbeln und so eine Grundlage für die Ermittlung und den Vergleich von Qualifikationen schaffen.
Deutschland	Deutschland erklärt, es beabsichtige, einen übergreifenden NQR zu schaffen, der alle Formen von Bildung und Ausbildung erfasst. Da der NQR von Grund auf erarbeitet werden muss, erachtet man es als verfrüht, Angaben zur Form, zum Zeitpunkt der Einführung oder zur Beziehung zum Europäischen Qualifikationsrahmen zu machen.		Grundsätzlich erscheint es möglich, gestützt auf die im Europäischen Qualifikationsrahmen festgelegten Bezugsebenen/Stufen und Deskriptoren eine Vergleichbarkeit der Qualifikationen zu erreichen.
Estland	Der gesetzliche Rahmen des Bildungs- und Berufsbildungssystems wird derzeit einer Überprüfung unterzogen. Vorgesehen ist, dass ein neues Qualifikationssystem alle Lernkontexte einbezieht		Bei den Entwicklungen ist die Notwendigkeit von lernergebnisorientierten Bildungsgängen zu berücksichtigen.
Finnland	Sieht keinen Bedarf für einen übergreifenden NQR und wird die Arbeit an einem Rahmen für die Hochschulbildung sowie das kompetenzbasierte Berufsbildungssystem fortsetzen.	Finnland erklärt, es sollte den Mitgliedstaaten möglich sein, auch ohne eigenen einheitlichen, übergreifenden Rahmen Bezüge zum Europäischen Qualifikationsrahmen herzustellen. Es besteht die Befürchtung, dass die immense zusätzliche Arbeit in Verbindung mit der Entwicklung eines NQR andere notwendige bildungs- und berufsbildungsbezogene Entwicklungen bremsen (oder aus dem Blickpunkt rückt).	Selbst ohne übergreifenden NQR sieht Finnland für die Länder die Notwendigkeit, zu einer gemeinsamen Auffassung von Qualitätssicherung zu kommen.
Frankreich	In Frankreich wurde die Idee eines NQR bereits verwirklicht. Man ist deshalb sicher, dass sich der französische Rahmen relativ problemlos zu dem Europäischen Qualifikationsrahmen in Bezug setzen lässt.		
Griechenland	Ein übergreifender Rahmen wird als hilfreiches Mittel zur Optimierung der Bezüge zwischen den verschiedenen nationalen Bildungs- und Ausbildungs-Teilsystemen betrachtet. Eine Entscheidung darüber, wann und wie ein NQR entwickelt werden soll, steht aber noch aus.		
Irland	Verfügt bereits über einen NQR.		
Italien	Keine explizite Selbstverpflichtung zur Schaffung eines NQR. Betont wird aber, dass die jüngsten Bemühungen (2004/2005) zur Verbesserung der Kohärenz bei der Validierung und Zertifizierung auf nationaler und regionaler Ebene in voller Übereinstimmung mit den Zielen stehen, die der Europäische Qualifikationsrahmen vorgibt.		Wichtig sind der Bezug auf Lernergebnisse und die Einbeziehung von Akteuren auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene. Regionalen Akteuren kommt in Italien eine besonders wichtige Rolle zu.
Kroatien	Es wurden erste Schritte zur Entwicklung eines NQR unternommen. Die erforderliche Entwicklungszeit wird mit fünf Jahren angegeben (ab 2005/2006).	Der NQR soll mehr Mobilität gewährleisten.	
Lettland	Es wird vorgeschlagen, das bestehende Berufsbildungssystem (mit fünf Qualifikationsstufen) und das bestehende Hochschulsystem (mit drei Qualifikationsstufen) in einem umfassenden NQR zusammenzuführen.	Vorrangiges Ziel ist ein neuer Gesamtrahmen, da die derzeitigen Strukturen als unzureichend betrachtet werden.	
Litauen	Ein NQR befindet sich in der Entwicklung. Die Entwicklung erfolgt in Form eines auf drei Jahre angelegten Projekts (2006-2007; 2007 beginnt dann die Erprobung/Pilotphase).	Die derzeitige fünfstufige Qualifikationsstruktur wird als unzureichend betrachtet.	Der NQR soll auf Lernergebnissen basieren. Alle Akteure müssen einbezogen werden.
Luxemburg	Die Frage eines NQR befindet sich derzeit in der Diskussion. Das luxemburgische Ministerium für Erziehung und Berufsausbildung wird einen Vorschlag erarbeiten. Dieser soll dann mit den Sozialpartnern erörtert werden.		
Malta	Ein nationaler Qualifikationsrat soll die Funktionen eines NQR wahrnehmen.		
Niederlande	Geplant ist, die Koordination zwischen den verschiedenen Bildungs- und Berufsbildungsstrukturen zu optimieren und sich in wachsendem Maß auf Lernergebnisse zu beziehen.		Es besteht die Notwendigkeit nationaler Qualitätssicherungssysteme
Norwegen	Das zuständige Ministerium wird als Folgemaßnahme zu der Bologna-Entscheidung einen NQR für den Hochschulbereich schaffen und dafür Sorge tragen, dass dieser mit einem möglichen künftigen übergreifenden NQR kompatibel ist. Die Frage eines übergreifenden NQR bedarf allerdings der weiteren Erörterung auf nationaler Ebene.		
Österreich	Es wird ein einheitlicher übergreifender NQR vorgeschlagen. Ein bestimmter Zeitrahmen ist nicht vorgesehen und es wird erklärt, vorstellbar sei eine sukzessive Entwicklung des NQR, bei der zunächst die berufliche Bildung und später dann auch die allgemeine Bildung erfasst wird. Eine Erprobungsphase wird als notwendig erachtet.	Ein NQR sollte Qualität, Zugänglichkeit und Durchlässigkeit von Bildungs- und Ausbildungsangeboten verbessern und ein ausgewogeneres Verhältnis von beruflicher Bildung und akademischen Qualifikationen fördern. Außerdem könnte ein NQR die Validierung nicht formalen und informellen Lernens erleichtern.	Ein NQR muss auf Lernergebnissen (learning outcomes) basieren, alle Akteure berücksichtigen und eine bessere Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Ministerien bewirken.
Polen	Polen ist bereit, einen NQR zu erarbeiten, sieht aber auch, dass dies sicherlich erhebliche Anstrengungen erfordert, da der Rahmen von Grund auf neu entwickelt und erarbeitet werden muss. Die Arbeit wird mit dem nationalen Reformplan 2005-2007 verknüpft und soll 2007 aufgenommen werden. Vorgesehen ist eine zweijährige Entwicklungsphase.		Ein NQR erfordert klare Grundsätze und muss die Einbeziehung aller Akteure und die Integration des Rahmens für den Hochschulbereich vorsehen.

Land	Entwicklungsstand	Erklärte Ziele	Strukturelle Charakteristika des NQR
Portugal	Es wird ein einheitlicher, übergreifender NQR empfohlen. Die Entwicklung eines NQR wird schätzungsweise drei bis fünf Jahre in Anspruch nehmen.		Ein NQR sollte einfach und unbürokratisch gestaltet sein und sich auf die bereits (z. B. in Verbindung mit der Validierung nicht formalen und informellen Lernens) geschaffene rechtliche und institutionelle Basis stützen. Eine Beteiligung der verschiedenen Akteure wird - ebenso wie eine Erprobungs- und Pilotphase - als entscheidend erachtet.
Rumänien	Eine Planung für die Entwicklung eines NQR (im Zeitraum 2004-2006) liegt vor. Für die Validierung und Implementierung des so erarbeiteten Vorschlags werden fünf bis acht Jahren veranschlagt.		Der Europäische Qualifikationsrahmen und der Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum (EHR) müssen in einem kohärenten Zusammenhang stehen.
Schweden	Die Frage eines NQR wird im Frühjahr 2006 erörtert. Wie das Ergebnis aussehen wird, lässt sich derzeit nicht prognostizieren, da bezüglich Konzeption und Ausgestaltung des Rahmens unterschiedliche Optionen im Gespräch sind.	Ein NQR würde die Mobilität am Arbeitsmarkt fördern. Die Qualifikationsstufen könnten die Ausbildungsbeteiligung in der Weiterbildung positiv beeinflussen.	Ein NQR muss mit den Entwicklungen auf sektoraler Ebene verknüpft werden und alle Akteure einbeziehen. Die Positionierung nationaler Qualifikationen in Bezug auf den Europäischen Qualifikationsrahmen muss im Rahmen des nationalen Qualitätssicherungssystems erfolgen. Ein Validierungssystem bildet eine wichtige Komponente des Rahmens..
Slowakische Republik	Beabsichtigt, einen NQR zu entwickeln, was voraussichtlich drei bis vier Jahre dauern wird.		
Slowenien	Positive Einstellung bzgl. Entwicklung eines NQR - ein einschlägiges Projektteam wurde bereits aufgestellt. Zum Zeitrahmen wurden keine Angaben gemacht.		Ein NQR müsste auf den Grundsätzen basieren, die im Zusammenhang mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen formuliert wurden. Wichtig sind der lernergebnisorientierte Ansatz und die Einbeziehung aller Akteure, den Hochschulbereich eingeschlossen.
Spanien	Einen NQR für berufliche Qualifikationen und berufsqualifizierende Hochschulabschlüsse gibt es in Spanien bereits.		Ein übergreifender NQR muss auf Lernergebnissen basieren.
Tschechische Republik	Die Entwicklung eines NQR ist im Gange und soll 2007 abgeschlossen sein.	Ein NQR ist wesentlich für die Gleichwertigkeit von beruflicher Bildung und allgemeinbildend-akademischen Qualifikationen.	Ein NQR muss auf Lernergebnissen basieren, erfordert die Einbeziehung aller Akteure und muss auch von allen Akteuren akzeptiert werden.
Türkei	In der Türkei sind die wichtigsten Komponenten eines NQR bereits etabliert; die weitere Entwicklungsarbeit besteht u. a. darin, die verschiedenen Komponenten zusammenzuführen. Die Entwicklung eines NQR wird schätzungsweise drei bis fünf Jahre in Anspruch nehmen.		Lernergebnisse sind wesentlicher Bestandteil der Entwicklung eines NQR, im Bereich der beruflichen und der Hochschulbildung ist ein beträchtlicher Teil der erforderlichen Arbeit bereits geleistet. Der Europäische Qualifikationsrahmen und der Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum (EHR) müssen in einem kohärenten Zusammenhang stehen.
Ungarn	Selbstverpflichtung zur Entwicklung eines NQR. Teil eines nationalen Entwicklungsplans für den Zeitraum 2007-2013.	Ein NQR wird als unumgängliche Initiative zur Förderung des Engagements in der Politik und zur Verbesserung der Effizienz bei der Koordinierung der Politik auf nationaler Ebene betrachtet.	Lernergebnisse stellen eine Vorbedingung dar. Außerdem sind effizientere Qualitätssicherungssysteme erforderlich.
Vereinigtes Königreich - England und Nordirland	Verfügen bereits über einen NQR.		
Vereinigtes Königreich - Schottland	Verfügt bereits über einen NQR.		
Vereinigtes Königreich - Wales	Verfügt bereits über einen NQR.		
Zypern	Steht der Entwicklung eines NQR zurückhaltend gegenüber.		

NIEDERLANDE

Ja zu internationalen Vergleichen mittels EQF

In den vergangenen Monaten hat die niederländische nationale Konsultation zum Vorschlag der Europäischen Kommission für einen Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) stattgefunden. Daran beteiligt waren Vertreter von Bildungseinrichtungen, Branchenverbänden und Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Forscher und Experten aus den Bereichen Bildung und Beschäftigung.

Im Zusammenhang mit dem EQF hat die Bildungsgemeinschaft in den Niederlanden zwei nationale Ziele bestimmt:

1. die Anregung eines internationalen Vergleichs von nationalen Qualifikationen;
2. die Prüfung individueller Fertigkeiten im Hinblick auf lebenslanges Lernen.

Es wurde deutlich, dass beim ersten Ziel ein Konsens hergestellt werden wird. Die niederländischen Akteure sind bereit, die acht Stufen als Referenzmarke für einen internationalen Vergleich nationaler Qualifikationen anzuwenden; auch die Idee, Qualifikationen über Lernergebnisse zu definieren, wurde begrüßt.

Das zweite Ziel hingegen – die Prüfung individueller Fertigkeiten auf der Grundlage dieser Referenzstufen – scheint zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht umsetzbar zu sein; hierzu ist eine weitere Differenzierung auf nationaler Ebene und auf Branchenebene nötig. Es herrscht die Meinung vor, dass die Überprüfung und Anerkennung von persönlichen Kompetenzen auf nationalen Standards be-

ruhen sollte. Anerkannte Kompetenzen (d. h. Qualifikationen) lassen sich dann anhand des EQF mit denen anderer Länder vergleichen. Dies könnte durch Instrumente wie den Europass leichter gemacht werden. Die Schaffung einer wirksamen Verknüpfung zwischen den Referenzstufen und dem Europass stellt eine der großen Herausforderungen für die Weiterentwicklung des EQF dar.

Verbindung zwischen EQF und Praxis

Angesichts des Ziels des EQF, einen Mehrwert für den europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen, unterstreichen die niederländischen Akteure die Bedeutung der Schaffung von Verbindungen zwischen dem EQF und der Praxis. Hierzu wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- Feinabstimmung der Deskriptoren für die acht Referenzstufen unter Berücksichtigung ihres Stellenwerts für den Arbeitsmarkt;
- andere Länder aufzufordern, berufliche Anforderungen in ihre nationalen Qualifikationen zu integrieren;
- diverse Branchen auf europäischer Ebene aufzufordern, die Grundsätze des EQF auf ihre Branchenqualifikationen anzuwenden.

Dies würde zu einem besseren Verständnis des EQF auf dem Arbeitsmarkt führen und gleichzeitig verhindern, dass er zu einem rein bürokratischen Instrument wird.

Weitere Informationen: www.minocw.nl/documenten/European_Qualifications_Framework_letter_to_Figel.pdf

Quelle: Ministerium für Bildung und Kultur/Cinop

Ältere Arbeitnehmer und lebenslanges Lernen

Ein alterndes Europa

Die Alterung der Bevölkerung der Europäischen Union wird zu einer dramatischen Verschiebung des Gleichgewichts zwischen den verschiedenen Altersgruppen führen. Mit anderen Worten: Die älteren Altersgruppen werden sowohl absolut als auch proportional zur Gesamtbevölkerung deutlich wachsen. Die Konsequenzen dieser Entwicklung – eine steigende Anzahl älterer Arbeitnehmer und eine Verschiebung des Gleichgewichts zwischen Jüngeren und Älteren – sind bereits ansatzweise zu erkennen und werden sich über die kommenden 25 bis 50 Jahre verstärken.

Die Frage des „alternden Europas“ ist ein vielschichtiges Problem, das aus verschiedenen Perspektiven angegangen werden muss. Aus der Perspektive des Arbeitslebens betrachtet, ist eine neue Denkweise bezüglich der Stellung älterer Arbeitnehmer nötig. Nach traditioneller Auffassung sind ältere Menschen weniger produktiv sowie weniger lern- und/oder anpassungsfähig. Aus diesen Gründen setzten in der Vergangenheit viele Unternehmen auf Frühverrentung und Vorruhestand, um ältere Arbeitnehmer (ab 50) durch jüngere zu ersetzen. In vielen Fällen glaubten ältere Menschen, keine andere Wahl als den Vorruhestand zu haben, da ihr Beitrag in der Firma nicht mehr gefragt war. Inzwischen werden allerdings die traditionellen Annahmen über die Leistungs- und Lernfähigkeit älterer Arbeitnehmer durch die demografische Realität und die neuen Theorien über das Lernen als einem lebenslangen Entwicklungsprozess in Frage gestellt.

„Investiert mehr in die Aus- und Weiterbildung!“

Fortsetzung von Seite 1

Bildungspolitik also an der Schnittstelle von Wirtschafts, Beschäftigungs-, Sozial- und Jugendpolitik; lebenslanges Lernen als Rezept für ein wettbewerbsfähiges und soziales Europa. Soweit die Theorie, doch wie sieht es damit in der Praxis aus?

Dieser Frage geht die Mitteilung der Kommission an den Rat Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: ein elementarer Beitrag zum Wohlstand und zum sozialem Zusammenhalt in Europa nach. Sie beruht auf dem Zwischenbericht über die Fortschritte zum „Arbeitsprogramm Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, der wiederum auf nationalen Beiträgen fußt und im Frühjahr 2006 vom Rat angenommen werden soll. Seine Botschaft lautet: Gebt mehr Gas bei der Umsetzung der nationalen Reformen und Prioritäten!

Zwar bekennen sich die EU-Mitgliedstaaten (sowie die EFTA/EWR und die Beitrittskandidaten) zum gemeinsamen Arbeitsprogramm und setzen verstärkt auf eine koordinierte Vorgehensweise. Doch die Mitteilung der Kommission (fortan Mitteilung) macht deutlich, dass es einer noch engeren Kooperation und zahlreicherer Lernpartnerschaften zwischen allen Ebenen bedarf (Bildungseinrichtungen, Behörden, Sozialpartner, sektorale und lokale Organisationen, Unternehmen und Sozialpartner). Lehrer und Ausbilder könnten Zentralfiguren sein, um den Wandel voranzutreiben.

Eines der großen Mankos, so die Mitteilung, ist das Fehlen einer umfassenden und ausgewogenen Gesamtstrategie für das lebenslange Lernen (LLL). Eine Ausnahme bildet lediglich der skandinavische Raum. Die anderen Länder setzen einzelne Bausteine einer derartigen Gesamtstrategie um, die von der lebenslangen Beratung über die Anerkennung nicht formalen Lernens bis hin zur Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen reichen.

Die Zahlen sprechen für sich: nur rund zehn Prozent der 25- bis 64-Jährigen in Europa kommen in den Genuss lebenslangen Lernens (?). Es geschieht zu wenig, um die Bildungschancen Erwachsener, vor allem älterer Arbeitnehmer und gering Qualifizierter, zu verbessern. Insbesondere für Südeu-

Verbesserung der Potenziale älterer Arbeitnehmer durch lebenslanges Lernen

Bei traditionellen Umschulungsansätzen werden Erfahrung und Wissen der Lernenden oft nicht berücksichtigt. Dies trifft insbesondere auf ältere Menschen zu, bei denen davon ausgegangen wird, dass sie „ihren Zenit überschritten“ haben und „nicht mehr auf dem neusten Stand“ sind. Aber es sind neue Ideen entstanden, welche die traditionellen Auffassungen über die Lernfähigkeit älterer Menschen in Frage stellen. Damit verbunden ist eine neue Sichtweise des Lernens, weg von einem passiven Prozess des „Ausgebildet-Werdens“ und hin zu einem andauernden aktiven Prozess, bei dem in den verschiedenen Lebensabschnitten unterschiedliche Formen des Lernens anstehen.

So wird darauf hingewiesen, dass zwar die physischen Fähigkeiten mit zunehmendem Alter abnehmen können, dafür aber andere, immaterielle Fähigkeiten in der Regel erfahrungsbedingt zunehmen. Aus diesem Grund gibt es keinen stichhaltigen Grund für die Annahme, dass die Lernfähigkeit älterer Menschen generell nachlässt. Es gibt zwar Anzeichen dafür, dass ältere Arbeitnehmer einer Umschulung eher ablehnend gegenüberstehen, aber dies ist in gewisser Weise eine selbst erfüllende Prophezeiung, da Arbeitgeber schon im Vorfeld dazu neigen, die Leistung älterer Arbeitnehmer gering zu schätzen.

Nach den Prinzipien des lebenslangen Lernens werden ältere Menschen folglich nicht mehr so gesehen, dass sie für neue Aufgaben und Situationen weniger leistungs- bzw. anpassungsfähig sind als jüngere Menschen, sondern dass sie über bestimmte Ressourcen

ropa und die jüngsten Mitgliedstaaten stellt die Erhöhung der LLL-Beteiligung eine große Herausforderung dar. Trotz leicht gestiegener Investitionen in Humanressourcen seit 2000 hinkt Europa hinter seinen Konkurrenten her. „Mehr privat“ ist bei den Investitionen gefragt, insbesondere dort, wo der private Nutzen hoch ist. Während es z. B. mit Bildungsgutscheinen und steuerlichen Anreizen gelingt, die Investitionen der Lernenden in ihre eigene Aus- und Weiterbildung zu fördern, scheinen die Investitionen der Betriebe in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, also ihr Humankapital, zu stagnieren. Auf Seiten der Universitäten jedoch beginnt sich ein Trend zum Weiterbildungsangebot und zur Öffnung gegenüber nicht traditionellen Zielgruppen abzuzeichnen, ein Schritt in Richtung Anerkennung nicht formal und informell erworbener Qualifikationen.

Um bei den Hochschulen zu verweilen: Der „Bologna-Prozess“ hat sich offensichtlich als treibende Kraft für Reformen und Qualitätssicherung etabliert. Es fehlt aber an gezielten Strategien für die Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie/Wirtschaft – obwohl man sich einig ist, dass diese eine der Grundvoraussetzungen für Innovation und bessere Wettbewerbsfähigkeit bildet. Mit der Gründung von Spitzenforschungs- und High-Tech-Zentren schlagen diverse EU-Mitgliedstaaten neue Wege ein. Auch setzt man verstärkt auf moderne Managementstrukturen, Finanzierungsmechanismen und Instrumente der Ressourcenverteilung. Dennoch zeigt die Mitteilung auf, dass insbesondere die privaten Investitionen mit jenen in den USA beispielsweise nicht zu vergleichen sind. Allerdings warnt sie auch davor, Kosteneffizienz gegen Chancengleichheit auszuspielen: Bildungserfolg darf nicht am sozialen oder wirtschaftlichen Hintergrund der Lernenden scheitern.

Dies führt uns zum anderen Ende der Skala: Man halte sich vor Augen, dass 75 Millionen Unionsbürger gering qualifiziert sind! Nach wie vor verlassen zu viele Jugendliche frühzeitig das Bildungssystem mit geringem Bildungsstand. Nur 77 % der 18- bis 24-Jährigen haben die Sekundarstufe II abgeschlossen. Es fehlt ihnen oft an grundlegenden Schlüsselqualifikationen. Bildungseffizienz und Chancengleichheit wird daher

und Stärken sowie über bestimmte Lernfähigkeiten verfügen. Innerhalb einer Organisation kann diese Sichtweise zu einer Form des generationenübergreifenden Lernens führen, von dem jüngere Arbeitnehmer deutlich profitieren können.

Das Projekt Cedra

Die politischen Konsequenzen des lebenslangen Lernens sind für ältere Arbeitnehmer weit reichend. Neben der Einführung neuer Maßnahmen für das Lernen am Arbeitsplatz müssen in allgemeinen und beruflichen Bildungseinrichtungen auch Weiterbildungsprogramme entworfen werden, mit denen die Werte des lebenslangen Lernens gefördert werden.

Es ist wichtig, auf verschiedenen Ebenen – EU, national und organisationsintern – entsprechende politische Maßnahmen zu erarbeiten und umzusetzen. Ebenso wichtig ist es, die Unterschiede zwischen großen und kleinen/mittleren Unternehmen (KMU) zu erkennen und dabei nicht zu vergessen, dass in der EU über 90 % der Beschäftigten in KMU arbeiten.

Angesichts der Tatsache, dass das Bewusstsein in dieser Frage noch nicht besonders ausgeprägt ist, ist es wichtig, Debatten anzuregen, Zukunftsszenarien vorzuschlagen und Experimente durchzuführen. Forscher und Innovatoren haben hierbei eine entscheidende Rolle, indem sie, aufbauend auf dem derzeitigen Wissensstand, neue Denkmodelle vorschlagen sowie entsprechende Maßnahmen unterstützen. Aus diesem Grund unterstützt auch das Cedefop das Projekt „Ältere Arbeitnehmer und lebenslanges Ler-

auch im nächsten Fortschrittsbericht zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ Schwerpunktthema sein.

Und die Berufsbildung? Hier bietet uns die Mitteilung nur wenig Neues. Nicht verwunderlich, erfolgte die Erhebung für den Zwischenbericht doch nur kurze Zeit nach jener für die Maastricht-Studie. Die Länderprioritäten entsprechen im Wesentlichen jenen des Kopenhagen-Prozesses. Eine gewisse Aufwertung von Status und Image der Berufsbildung ist europaweit festzustellen, aber es bleibt noch viel zu tun. Höhere Attraktivität und bessere Qualität stellen nach wie vor eine wichtige Herausforderung dar. Großes Augenmerk gilt dabei der Sekundarstufe II, insbesondere der Lehre. Die Forderungen nach einer besseren Abstimmung der Ausbildung auf die Arbeitsmarkterfordernisse bleiben bestehen. Mehr und gezieltere Beratung und flexiblere Übergangsmöglichkeiten zur Hochschulbildung werden als Voraussetzung dafür angesehen, die Berufsbildung attraktiver zu machen. Der Bericht bekräftigt auch die enge Kooperation mit den Sozialpartnern und die Einbindung der Sektoren als einen der wesentlichen Erfolgsfaktoren, gerade auch im Hinblick auf die Feststellung des zukünftigen Qualifikationsbedarfs und die Entwicklung von Berufsbildungs- bzw. Qualifikationsstandards – ein Trend, den immer mehr Länder aufgreifen.

Insgesamt also eine Bestätigung, dass das Maastricht-Kommuniqué in die richtige Richtung wies. Wie es mit den Fortschritten in der Umsetzung der darin festgelegten Prioritäten aussieht, wird vereinbarungsgemäß anlässlich des Ministertreffens in Helsinki im Dezember dieses Jahres genauer unter die Lupe genommen werden.

Der Zwischenbericht und die Mitteilung erfassen noch eine Reihe anderer Bereiche, leider kommt aber jene Sphäre, die den eigentlichen Grundstein für LLL bildet, ein wenig zu kurz: die Vorschule sowie die Grund- und Unterstufe.

Fazit der Mitteilung ist, dass die EU-Mitgliedstaaten, wollen sie die Lissabon-Ziele bzw. die - selbst festgesetzten - Vorgaben des Arbeitsprogramms 2010 erreichen, ihr Reformtempo erhöhen müssen. Und damit stößt sie in das gleiche Horn wie die Mitteilung der Kommission, die auf der Analyse der nationalen Reformprogramme zur Be-

nen“ im Rahmen von Cedra, der Forschungsplattform des Cedefop.

Sie wurde geschaffen, um Forscher, die an diesem Thema arbeiten, miteinander zu vernetzen. Das internationale Forschungsinstitut Stavanger (IRIS) moderiert Cedra gemeinsam mit dem Cedefop; verantwortlich für das Projekt zeichnet Dr. Tarja Takkanen. Das erste Produkt dieses Netzwerks (Phase 1: 2004-2005) war ein Buch: eine Bestandsaufnahme zum Thema ältere Arbeitnehmer und lebenslanges Lernen. Im späten Frühjahr 2006 folgt ein weiteres Buch, das einen internationalen Überblick über das Thema Förderung des lebenslangen Lernens älterer Arbeitnehmer versucht. Selbst wenn sein Hauptschwerpunkt auf Europa liegt, so wird die europäische Sachlage durch Beiträge aus Australien, Japan und den USA in einen weiteren, internationalen Kontext gestellt.

Das Projekt wurde in Phase 2 (2005-2006) auf weitere Aktivitäten ausgedehnt. So ist anlässlich der siebten internationalen Personalentwicklungs-Konferenz ein Symposium geplant, auf dem die Forschungsbeiträge zu oben genanntem Buch vorgestellt werden sollen. Zur Konferenz, die vom 22. bis 24. Mai 2006 im niederländischen Tilburg stattfindet, sind Informationen zu finden unter <http://www.tilburguniversity.nl/faculties/fsw/departments/HRS/hrdconf/>.

Weitere Informationen zum Projekt Ältere Arbeitnehmer und lebenslanges Lernen:
Barry Nyhan, Cedefop (Barry.Nyhan@cedefop.europa.eu),
Tarja Tikkanen, Iris (tarja.tikkanen@irisresearch.no).
Weitere Informationen über Cedra: www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/Cedra/

Quelle: Cedefop/Barry Nyhan (Cedra-Projektleiter)

schäftigungsstrategie beruhte und die da lautete: „Jetzt auf Tempo drücken!“ ⁽³⁾

(1) Tagung des Europäischen Rates (Brüssel, 22./23. März 2005)
Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Anlage I = Europäischer Pakt für die Jugend (ab Seite 20)
<http://register.consilium.eu.int/pdf/de/05/st07/st07619.de05.pdf>
(2) Diese Werte beziehen sich auf den Zeitraum von vier Wochen vor der Erhebung.
(3) http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0030de01.pdf
Weitere Informationen:
Mitteilung der Kommission KOM (2005) 549 endg./2 vom 30.11.2005 „Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung: ein elementarer Beitrag zum Wohlstand und zum sozialem Zusammenhalt in Europa“
Entwurf des gemeinsamen Fortschrittsberichts des Rates und der Kommission über die Umsetzung des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“
Commission staff working document SEC (2005) 1415 vom 10.11.2005 Annex to the Communication from the Commission: Modernising education and training: a vital contribution to prosperity and social cohesion in Europe. Draft 2006 joint progress report of the Council and the Commission on the implementation of the "Education & Training 2010 work programme" (COM(2005) 549 final
sowie die nationalen Berichte, einzusehen unter http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/nationalreport_en.html

Quelle: Cedefop/ews, cf

Unternehmerisches Handeln, das Kreativität, Innovation, Risikobereitschaft sowie zielgerichtetes Planen und Projektmanagement in sich vereint, ist Gegenstand einer Mitteilung der Europäischen Kommission. Sie zeigt an Hand von konkreten Beispielen aus den Mitgliedstaaten, die von der Grundschule über allgemein bildende und berufsbildende Schulen der Sekundarstufe II bis zur Hochschule reichen, wie Bildung und Ausbildung Unternehmergeist und Unternehmertum fördern kann.
Weitere Informationen: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen KOM (2006) 33 endg. vom 13.2.2006 Umsetzung des Lissabon-Programms der Gemeinschaft: Förderung des Unternehmergeistes in Unterricht und Bildung http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/com/2006/com2006_0033de01.pdf
„Es ist viel zu spät, wenn erst die Arbeitsvermittlung auf die Probleme jugendlicher aufmerksam wird“ war eine der Schlussfolgerungen der Fachkonferenz „Innovationen in der Arbeitsmarktpolitik“ in Wien im Februar 2006 unter österreichischem Ratsvorsitz. Es bedürfe frühzeitiger Intervention und einer besseren Kooperation zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Die Mitgliedstaaten müssten daher mehr Anstrengungen unternehmen, um die Zielvorgaben für Kinderbetreuungsplätze zu erreichen und Langzeitarbeitslosigkeit jugendlicher zu vermeiden, so Kommissar Spidla. Ein ausführlicher Bericht der Konferenz wird im Juni dieses Jahres vorliegen.
Weiteres zum Thema: http://europa.eu.int/comm/education/policies/educ/eit/index_en.html (Diskussion zu Sprachenindikator, Schlüsselqualifikationen, Unternehmergeist, EIT) http://europa.eu.int/comm/employment_social/workersmobility2006/index_en.htm (vorgestellt anlässlich der Eröffnung des Europäischen Jahres der Mobilität von Arbeitnehmern)

EU/BULGARIEN/RUMÄNIEN/TÜRKEI

Logbuch einer Eisenbahnkonferenz

Von der deutschen Beratungsfirma BBJ (¹) wurde im Oktober 2005 eine Eisenbahnkonferenz über den EU-Beitritt und die berufliche Eingliederung von jungen Menschen in Bulgarien, Rumänien und der Türkei organisiert. Zweck der Aktion war es, möglichst viele Informationen über Jugendpolitik in Rumänien, Bulgarien und insbesondere der Türkei zu sammeln und an deutsche Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und Ministerien sowie an andere Auftraggeber der BBJ aus dem Bereich Jugendarbeit weiterzugeben. Mit der Konferenz sollte zudem der Aufbau von Partnerschaften und Netzwerken zwischen deutschen Teilnehmern und jenen aus den drei anderen Ländern angeregt werden.

Startpunkt der Eisenbahnkonferenz war Sofia, wo die Teilnehmer den Zug der BBJ (den so genannten *Train de l'Europe*) für eine Fahrt nach Ankara in der Türkei bestiegen.

Als ich beschloss, an der Fahrt teilzunehmen, hatte ich noch keine Vorstellung von dem Abenteuer, das vor mir lag. Stellen Sie sich eine Fahrt in einem Zug vor, bei der Sie fünf Tage lang rund um die Uhr den gleichen Raum mit Menschen teilen, die Sie gerade erst kennengelernt haben – und die bis zum Ende der Reise Ihre Freunde sein werden – und bei der Sie Menschen aus verschiedenen Ländern kennenlernen und mit verschiedenen Kulturen konfrontiert werden. Und die Reise durch Bulgarien und die Türkei war wirklich überaus spannend und faszinierend!

Rumänien und Bulgarien am Vorabend des Beitritts

In Sofia, dem Ausgangspunkt der Reise, bildeten zunächst Rumänien und Bulgarien den Schwerpunkt der Konferenz. Teilnehmer der Diskussionen waren Vertreter der Ministerien für Bildung und Arbeit, Jugendbehörden und Nichtregierungsorganisationen aus Bulgarien, Rumänien und Deutschland sowie Vertreter der deutschen Botschaft in Sofia.

Der Übergang zu einer Marktwirtschaft hat in Bulgarien und Rumänien weit reichende Veränderungen des bisher stark branchenspezifisch ausgerichteten Berufsbildungssystems mit sich gebracht. Heute stellen sich die Systeme der beiden Länder unterschiedlich dar. Das bulgarische Bildungssystem zeichnet sich durch einen stark schulischen Charakter mit wenig Bezug zum Arbeitsmarkt und mit sehr eng definierten Lehrplänen aus. In Rumänien findet die berufliche Erstausbildung zwar auch in der Schule statt, es bieten sich aber zwei „Hauptlaufbahnen“: a) der „technologische Weg“ mit allgemeinbildenden Inhalten (die zur Matura führen), aber auch einem großen beruflichen Teil an technischen Hochschulen, sowie b) der „berufliche Weg“, der die Schüler auf den Arbeitsmarkt oder auf weitere Studien an Handwerkschulen vorbereitet. In der Sitzung besonders betont wurde der hohe Anteil der Schüler in technischen Bereichen (10 %, das ist mehr als EU-Durchschnitt). 2005 hat Bulgarien mit insgesamt ca. 8 % eine hohe Wachstumsrate zu verzeichnen (vergleichbar mit dem Wachstum in Rumänien) und gezeigt, dass es über das Potenzial für eine gut funktionierende Wirtschaft verfügt.

Ein Teil der Diskussion drehte sich um Strukturfonds in Bulgarien: aktuelle Ziele der Europäischen Strukturfonds, die komplexen Aufgaben des Ministeriums bezüglich der Regionalentwicklung und seine Koordinierungsfähigkeit bei der Umsetzung von branchenspezifischen Maßnahmen mit regionalen Auswirkungen. Eine Priorität bildet die Qualität und Stoßkraft der Politik:

in der schulbasierten Bildung, bei Arbeitsmarktdiensten and in Sozialdiensten. Es wurde eine Reihe von Projekten für lebenslanges Lernen gestartet: in ihrem Rahmen sollen Lehrlingsausbildungsmodelle entwickelt und Stipendien an junge Menschen vergeben werden, um ihre unternehmerischen Fähigkeiten auszubilden und ihnen die Gründung eines Unternehmens zu erleichtern.

Während der Konferenz wurde über politische und theoretische Fragen, aber auch über praktische Initiativen und Projekte diskutiert. Zwei dieser Projekte wurden von deutschen Partnern in Bulgarien initiiert und betrafen die alternierende Ausbildung im Deutsch-Bulgarischen Berufsbildungszentrum in Pazardshik und im Zentrum für berufliche Bildung in Znanie, in denen die Arbeitgeber nach deutschem Modell ein Berufsbildungsprogramm für arbeitslose Jugendliche angeboten haben.

Laut Aussage des Vertreters der rumänischen nationalen Jugendbehörde altert die Bevölkerung Rumäniens: bis zum Jahr 2016 wird die Zahl der 15- bis 24-Jährigen um 30 % zurückgehen (von 3,9 Mio. auf 2,7 Mio.). Dies hat wichtige Konsequenzen für die zukünftige Beschäftigungs- und Jugendpolitik. Für die nahe Zukunft konzentriert sich das rumänische Ministerium für Arbeit, soziale Solidarität und Familie auf Programme zur beruflichen Eingliederung junger Menschen. Das Programm für die Jahre 2005-2008 soll jungen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern, indem es für Arbeitgeber Anreize schafft, die Voraussetzungen für das Lernen am Arbeitsplatz zu schaffen; indem es die Bildungssysteme stärker an den Qualifikationsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt ausrichtet; und indem es jungen Menschen in ländlichen Gegenden den Erwerb von beruflichen Qualifikationen durch ein Punktesystem erleichtert, das innerhalb von Regional- und Landwirtschaftsprogrammen angewendet werden soll.

Türkei: auf dem Weg in die EU

Reisen in die Türkei waren schon immer eine Gelegenheit zur Entdeckung faszinierender Kulturen, Traditionen, Menschen und Geschichte ... immerhin ist Istanbul die Schnittstelle zwischen Europa und dem Orient. Wir haben die Gastfreundschaft und Offenheit der Türken genossen – von den Menschen, die im Basar über den EU-Beitritt der Türkei diskutieren, bis hin zu den Vertretern der Ministerien, die sich über die sozioökonomischen Probleme der Türkei Gedanken machen.

Unser erster Halt war in Istanbul, das Hauptthema lautete „Türkei und EU - die berufliche Eingliederung junger Menschen in der Türkei“. Ein besonderer Schwerpunkt war die Frage der Wiedereingliederung von Migranten (in der Regel Minderheiten) in den türkischen Arbeitsmarkt nach ihrer Rückkehr aus Deutschland. Aber auch die türkische Jugendpolitik und die Schwierigkeiten, die der Arbeitsmarkt für gefährdete Jugendliche birgt, insbesondere für jene, die soziale Ausgrenzung erleben, wurden ausgiebig diskutiert. Schwerpunkt der Diskussion waren die Probleme gefährdeter Jugendlicher, insbesondere in Verbindung mit dem Zuzug in die Städte, sowie die Maßnahmen der Türkei zur Verbesserung des sozialen Status von jugendlichen Migranten und zur Erleichterung ihrer Integration in den Arbeitsmarkt. Die Türkei betrachtet die berufliche Bildung und insbesondere Modelle für die Lehrlingsausbildung als ein zentrales Mittel für die soziale und wirtschaftliche Integration dieser Gruppen.

Es gibt in den Ballungsräumen eine enorm hohe Zahl an gefährdeten Jugendlichen,

vor allem Migranten aus ländlichen Gegenden und Straßenkinder. Derzeit arbeitet die Regierung mit Nichtregierungsorganisationen zusammen, um Straßenkinder und andere gefährdete Jugendliche zu schützen und um ihnen über verschiedene Berufsbildungsmodelle zu helfen, den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Wir hatten die Möglichkeit, eines dieser Projekte zur Unterstützung der Straßenkinder von Istanbul (im Stadtteil Beyoğlu) zu besuchen.

Das Amt für Sozialdienste und Kinderschutz (SHCEK), das direkt dem Premierminister untersteht, ist die wesentliche Behörde, die Sozialdienste für Jugendliche organisiert, und konzentriert sich hierbei auf junge Menschen, die wirtschaftlich, gesellschaftlich, psychisch und physisch ausgegrenzt werden. Die Regierung stellt in begrenztem Umfang Stipendien für Schüler der Grundschulklassen 5 bis 8 und der Sekundarstufe an allgemeinbildenden, berufsbildenden und technisch ausgerichteten Schulen bereit.

Am folgenden Tag erreichten wir Ankara, wo wir mehr über das Projekt MEGEP, ein im Rahmen des Programms zur Stärkung des beruflichen Erziehungs- und Ausbildungssystems der Türkei (SVET) in Sekundarschulen aufgelegtes Pilotprojekt, erfuhren. Dieses Projekt wird vom Bildungsministerium durchgeführt und von der Europäischen Kommission und der türkischen Regierung kofinanziert. Die Mitarbeiter des Projekts führen Workshops, Studien, Interviews und Sitzungen durch, um die für eine generelle Verbesserung des Berufsbildungssystems notwendigen Informationen zusammenzutragen.

Wie in Bulgarien hatten wir auch in der Türkei die Möglichkeit, diverse Berufsbildungsprojekte zu besuchen, vor allem in Ankara und Eskişehir, der letzten Station unserer Reise. Diese Projekte laufen im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci und befassen sich unter anderem mit Kompetenzentwicklung für Kleinunternehmen.

Einige abschließende Gedanken

Diese Konferenzreise war ein echtes Abenteuer. Wir alle – Praktiker, Forscher und Politikmacher – haben viel voneinander gelernt; außerdem erhielten wir Einblicke in Geschichte und Kultur, Lebensart und Lebensumstände der Menschen in Bulgarien, Rumänien und der Türkei.

Die Konferenz hat deutlich gemacht, wie wichtig es ist, die Bedeutung der beruflichen Bildung zu stärken, um die Ziele von Lissabon zu erreichen, insbesondere mit Blick auf die Modernisierung der Berufsbildungssysteme und die soziale Eingliederung durch Bildung. Eine Schlussfolgerung war, dass berufliche Bildung wirklich zur gesellschaftlichen und beruflichen Integration von benachteiligten jungen Menschen beiträgt – vor allem der türkischen Minderheit in Deutschland, der Roma in Bulgarien und der gefährdeten Bevölkerungsgruppen in der Türkei. Auf EU-Ebene ist es ein besonderes Anliegen der österreichischen Ratspräsidentschaft, „den Weg für eine Entschließung zur europäischen Anerkennung der informellen und nicht-formalen Bildung zu ebnen“ – eine Frage, die in allen drei Ländern von besonderer Bedeutung ist. Eindeutig war auch, dass soziale Eingliederung und sozialer Zusammenhalt für die EU oberste Priorität haben müssen und dass eine Politik der sozialen Sicherung und Eingliederung sehr viel stärker in die überarbeitete Lissabon-Strategie eingebettet werden sollte.

Die Zukunft der drei Länder – sowie auch ganz allgemein die Zukunft Europas – liegt in hohem Maße in den Händen der jungen

Menschen von heute. Die Union, die Mitgliedstaaten und die zukünftigen Mitgliedstaaten müssen sicherstellen, dass alle Reformvorschläge dazu beitragen, den Jugendlichen eine faire Chance zu geben und ihnen jene Kompetenzen und Fähigkeiten zu vermitteln, die sie ein Leben lang benötigen werden.

Die BBJ Unternehmensgruppe ist aus dem 1982 gegründeten gemeinnützigen „Verein zur Förderung kultureller und beruflicher Bildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen e.V.“ hervorgegangen. 2004 wurde dieser Verein in eine gemeinnützige Stiftung mit dem Namen „BBJ International“ umgewandelt. Auf internationaler Ebene verfügt die BBJ - zum Teil seit Ende der 1980er Jahre - über Niederlassungen in Belgien, Italien, Russland, Polen, Slowenien und Vietnam. Zu den Kunden der BBJ Unternehmensgruppe gehören öffentliche Verwaltungen, Unternehmen und Privatpersonen. Weitere Infos dazu unter: www.bbj.de.

Weitere Informationen:
<http://europa.eu.int/youth>
www.youth-knowledge.net
www.youthforum.org
www.gsgm.gov.tr
www.ua.gov.tr
www.eurotib.ro
www.e-tineret.ro
www.youthprog.bg

Quelle: Cedefop/Raluca Brinza, Projektleiterin
Raluca.Brinza@cedefop.europa.eu



Fotos: BBJ

EU-Jugendpolitik:

Weißbuch der Europäischen Kommission vom November 2001 mit dem Titel „Neuer Schwung für die Jugend Europas“, übernommen vom Rat in seinen Schlussfolgerungen vom 14. Februar 2002 und seiner Entschließung vom 27. Juni 2002 zum Rahmen für jugendpolitische Zusammenarbeit in Europa.

Europäischer Pakt für die Jugend, angenommen auf der Frühjahrstagung des Europäischen Rates am 22. und 23. März 2005, als eines der Instrumente, die zur Erreichung der Wachstums- und Beschäftigungsziele von Lissabon beitragen.

Dieser Pakt ist auf drei Schwerpunktziele ausgerichtet: Beschäftigung, Integration und sozialer Aufstieg; allgemeine und berufliche Bildung und Mobilität; Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben.

Die Gemeinschaftsinstrumente zur Unterstützung der Lissabonner Partnerschaft für Wachstum und Beschäftigung, insbesondere das Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ und die Strategien für Beschäftigung und soziale Integration, können einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, dass die Ziele des Europäischen Pakts für die Jugend erreicht werden.

Entschließung des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten; (2005/C 292/03)

Sozialpartner und lebenslanges Lernen

Sozialer Dialog und EU-Beitrittsprozess
Mit der Unterzeichnung der Verträge über den Beitritt Bulgariens und Rumäniens zur Europäischen Union am 25. Mai 2005 nahmen beide Länder eine Flut von Herausforderungen wirtschaftlicher, legislativer, politischer und sozialer Art an, die es bis zu ihrer vollständigen Eingliederung in den gemeinsamen europäischen Raum zu bewältigen gilt.

Angesichts dieser Herausforderungen spielt der soziale Dialog eine entscheidende Rolle beim Beitrittsprozess, denn er stellt eine Verbindung zwischen den Forderungen der Bürger und den Positionen der Regierungen her – was wiederum der Funktionsweise und Transparenz der demokratischen Systeme zugute kommt. Auch im Rahmen der industriellen Beziehungen stellt der soziale Dialog Synergien her, die in vielen Fällen die Arbeitsmärkte und Unternehmensgeflechte dynamisieren.

Auch bei der Förderung des lebenslangen Lernens (LLL) nehmen der soziale Dialog bzw. die Partizipation der Sozialpartner eine entscheidende und strategische Funktion ein. Die soziale Konzertation im Bildungsbereich hat eine Schlüsselwirkung auf die Verbesserung der Arbeitsbeziehungen wie auch im weiteren Sinne auf den Aufbau sozialer Schutz- und Wohlstandssysteme. Beide fördern den sozialen Zusammenhalt, der wiederum den Beitrittsprozess entscheidend stärkt und beschleunigt.

Organe des Dreiparteien-Dialogs im Bereich Beschäftigung und lebenslanges Lernen in Bulgarien		Tabelle 1
Organe	Hauptaufgaben	
Nationale Ebene Nationaler Rat für Dreiparteienkooperation	Ständige Ausschüsse in sozialen und Arbeitsangelegenheiten	
Nationaler Rat für Beschäftigungsförderung.	Entwicklung beschäftigungspolitischer Strategien und des nationalen Aktionsprogramms für Beschäftigung.	
Nationale Agentur für berufliche Bildung und Ausbildung	Zulassung und Koordinierung von Einrichtungen der beruflichen Bildung und Ausbildung	
Nationaler Rat für berufliche Bildung	Koordinierung von beruflicher Bildung und Ausbildung sowie von Qualifikationspolitiken und -strategien für Arbeitslose und Beschäftigte aus der Perspektive des lebenslangen Lernens	
Beratender Ausschuss für Chancengleichheit	Aktionen, die auf Beschäftigung des Einzelnen, sowohl Männern als auch Frauen, sowie benachteiligter Gruppen abzielen	
Nationaler Rat für berufliche Befähigungsnachweise	Genehmigung staatlicher Vorgaben für berufliche Befähigungs- und Ausbildungsnachweise für Erwerbstätige	
Nationaler Rat für Arbeitsbedingungen	Beratungsorgan, das sich zum Ziel setzt, dass die Lebens- und Arbeitsbedingungen bei der Gesetzgebung berücksichtigt werden	
Regionale Ebene - Organe der Dreiparteienkooperation - Ausschüsse für ständige und vorübergehende Beschäftigung (Bezirksrat für regionale Entwicklung)	Programmüberwachung und Beratung in Finanzierungsfragen Organisation und Kontrolle der Regierungspolitik in Sachen Beschäftigung und berufliche Bildung und Ausbildung	

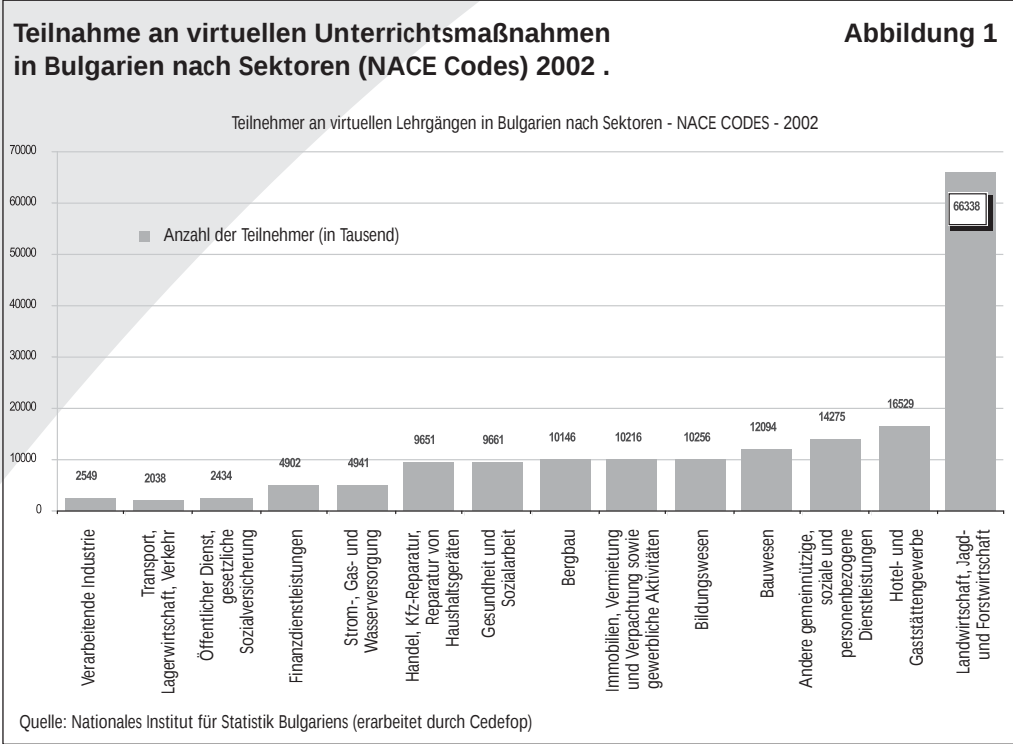
Die Rolle der bulgarischen Sozialpartner in der LLL-Politik
Ähnlich wie in der Übergangsphase vor dem EU-Beitritt anderer Länder Mittel- und Osteuropas zu beobachten war, wird das Modell des Sozialen Dialogs in Bulgarien hauptsächlich durch die Dreiparteienkonzertation (Sozialpartner und Regierung) und weniger durch bilaterale Verfahren getragen.
Seit mehr als zehn Jahren haben die politischen Akteure und sukzessiven Regierun-

gen Bulgariens schrittweise die Handlungsräume der Sozialpartner im Rahmen des Dreiparteiendialogs (*) institutionalisiert. Diese Tendenz kommt auch in der Gestaltung der Repräsentanz der Sozialpartner im Bereich Beschäftigung und lebenslanges Lernen in Bulgarien zum Ausdruck. Sowohl auf nationaler als auch auf regionaler und lokaler Ebene hat man sich auf die Form des Dreiparteiendialogs geeinigt.
Die Dreiparteienkonzertation im Bereich Bildung und Ausbildung findet auch auf Gemeindeebene Anwendung, wenn über öffentliche Mittel verhandelt wird. Nur auf sektoraler und betrieblicher Ebene gibt es Tarifverhandlungen, bei denen Arbeitgeber und Gewerkschaften völlige Autonomie haben.

Seminar der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) in Sofia
Um die Erfordernisse vor Ort kennen zu lernen und eine bessere Unterstützung leisten zu können, veranstaltete die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) im Dezember 2005 in Sofia ein Seminar zum Thema Sozialpartnerschaft und lebenslanges Lernen. Im Rahmen seiner Zusammenarbeit mit der ETF nahm das Cedefop daran teil. Vorrangiges Ziel des Seminars war es, das Engagement der verschiedenen gesellschaftlichen Akteure in Bulgarien bei der Förderung des lebenslangen Lernens zu stärken. Außerdem sollte die Veranstaltung die diversen Akteure damit vertraut machen,

schen Sozialpartnern unterzeichnet wurden. Wie der Arbeitsmarkt sich darstellt und wie die Beteiligung an Bildungsmaßnahmen in Bulgarien, vor allem in bestimmten Sektoren, erhöht werden kann, war an beiden

Erfahrungsberichte aus anderen Ländern, etwa über die Bereitstellung von sektoralen Bildungsfonds, die Einrichtung von paritätischen Bildungseinrichtungen in den dynamischsten Sektoren, die Motivation zur



Tagen Gegenstand der Diskussionen in Sofia. Wie anhand von Tabelle 1 ersichtlich ist, nahmen in Bulgarien im Jahr 2002 176 030 Personen bzw. 6 % der Arbeitnehmer an einer Weiterbildungsmaßnahme teil. Eine der traumatischsten Folgen des Übergangs zur Marktwirtschaft in Bulgarien war der starke Rückgang der Erwerbstätigkeit und insbesondere der abhängigen Beschäftigung: Die Zahl der Erwerbstätigen nahm im Zeitraum von 1990 bis 2002 um fast 10 %, die der abhängig Beschäftigten im selben Zeitraum sogar um 20 % ab (vgl. Tabelle 2).
Gegenwärtig zeichnet sich bei diesen Indikatoren eine Erholung ab. Allerdings werden Faktoren wie die Absorption der Arbeitskraft auf dem öffentlichen und privaten

Weiterbildung auf individueller und betrieblicher Ebene, die Entwicklung von sektoralen Bildungsprogrammen oder Maßnahmen der steuerlichen Entlastung und Förderung für Arbeitnehmer und Betriebe, wurden von den bulgarischen Sozialpartnern mit Interesse aufgenommen und diskutiert.
Die Einbeziehung der bulgarischen Sozialpartner in den gemeinsamen Aktionsrahmen für die lebenslange Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung der europäischen Sozialpartner (*), sowie die erwarteten Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) werden in starken Maße dazu beitragen, die gegenwärtige Situation zu verändern.

Bulgarien: Erwerbs- und Beschäftigungsindikatoren 1990-2005 (Jahresdurchschnitt)								Tabelle 2
	1990	1992	1994	1996	1998	2000	2002*	2005
Erwerbstätige - 000	4 145,2	3 773,3	3 778,6	3 708,4	3 619,0	3 662,9	3 332,0	3 341,8
Erwerbsquote - %	59,7	54,9	55,7	53,7	51	52,8	49,4	50,1
Beschäftigte - 000	4 096,8	3273,6	3241,6	3285,8	3152,6	2980,1	2739,6	3 008,9
Beschäftigungsquote - %	59,1	47,7	46,9	47,6	45,8	42,8	40,7	45,1
Quelle: Nationales Institut für Statistik, Nationales Institut für Soziale Sicherheit, verschiedene Jahre, und Cedefop (eigene Erstellung).								
* vorläufige Daten auf Grundlage der Arbeitskräfteerhebung (Labour Force Survey) Durchschnittsberechnung für die Monate Januar, März, September und Dezember. 2. Quartal 2005.								

Sektor und der Rückgang der industriellen Produktion bei gleichzeitigem Wachstum des Dienstleistungssektors die sozioökonomische Zukunft Bulgariens ganz entscheidend beeinflussen. Beide werden zudem durch den Produktivitätsindex des Landes beeinflusst, welcher der niedrigste innerhalb der EU und der Kandidatenländer ist.

Was ist zu tun und wie?
Die Agenden der Sozialpartner im Bereich Bildung bleiben offen für Verhandlungen, die es ermöglichen, den Qualifikationsbedarf der Sektoren und Unternehmen einerseits und die auf dem bulgarischen Arbeitsmarkt vorhandenen Qualifikationen andererseits einander anzunähern.
Gegenwärtig verfügen in Bulgarien 30 % aller jungen Menschen über eine akademische Ausbildung. Dem gegenüber steht ein Mangel an Arbeitskräften mit mittleren, berufspraktischen Qualifikationen. Die Stärkung der Zweiparteienkonzertation auf nationaler und sektoraler Ebene zur Entwicklung von Maßnahmen, über die dann hinterher im Rahmen des Dreiparteiendialogs verhandelt wird, könnte eine passende Strategie in der derzeitigen Situation sein, in der die Finanzierungsschwierigkeiten eines der größten Hindernisse für das lebenslange Lernen in Bulgarien darstellen.

(*) Allgemeines Abkommen vom 15. März 1990.
(*) Diese wurde im März 2002 als Beitrag zur Agenda von Lissabon vereinbart. Der dritte Follow-up-Bericht wurde im März 2005 veröffentlicht. Für das erste Quartal dieses Jahres ist eine Evaluierung dieser gemeinsamen Aktion geplant.

Weitere Informationsquellen:
www.etf.eu.int/
www.nsi.bg/index_e.htm
www.hrdc.bg/eng/default.htm
www.eiro.eurofound.ie/
http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_dialogue/
www.resourceetuc.com/
http://etuco.etuc.org/en/
www.bcci.bg/

Quelle: Cedefop/J. Manuel Galvin Arribas (Projektleiter)
(josemanuel.galvinarribas@cedefop.europa.eu)



EUROPA

Budapester Konferenz setzt neue Zielmarken

EVBB-Mitglieder beraten über die Wechselbeziehung von Internationalität und Regionalität in der beruflichen Bildung

Annaberg im Erzgebirge: eine deutsch-tschechische Grenzregion, geprägt von einer hohen Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit beiderseits der Grenze. Hier entwickelten deutsche und tschechische Projektpartner ein Integrationsprojekt mit Namen „Wegweiser Leben“ für benachteiligte junge Erwachsene: Es bietet jedem Teilnehmer die Chance, eine Ausbildung in einem anerkannten Beruf zu absolvieren, etwa zur Informatikkauffrau bzw. zum Informatikkaufmann, Holzmechaniker oder Tischler, gepaart mit einem umfassenden psychosozialen Eingliederungs- und Betreuungsangebot. Brücken bauen, von Mensch zu Mensch – dieses Motiv bewegte die Mitarbeiter des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschland (CJD) und ihren tschechischen Partner AMOS Kadaň.

Diskussion spiegelt neue Ansprüche wider

Dieses Beispiel war nur eines von vielen, die die 34 freien und gemeinnützigen Bildungsträger aus 18 europäischen Staaten vorzuweisen haben, welche dem Europäischen Verband Beruflicher Bildungsträger (EVBB) angehören. Einen Eindruck von dieser Vielfalt vermittelte die EVBB-Konferenz im Herbst 2005 in Budapest, die unter dem Motto „Internationalität und Regionalität“ stand und die Bandbreite der EVBB-Arbeit von Frankreich bis Russland, von Finnland bis Israel zum Ausdruck brachte. Deutlich wurde, wie gut die rechtzeitige Entscheidung der EVBB-Mitglieder war, einheitliche Kriterien für die berufliche Bildungsarbeit festzulegen und auf deren Durchsetzung zu bestehen. In den Ergebnissen der praktischen Arbeit spiegelt sich auch das gewachsene Entwicklungsniveau des Verbandes wider. Mittlerweile werden einheitliche Qualitätsstandards als selbstverständlich betrachtet. Die neuen Zielmarken laufen darauf hinaus, der beruflichen Aus- und Weiterbildung mehr Internationalität zu verleihen.

Beispielhaft erwähnt seien hier zwei Projekte, die mit Mitteln aus dem Leonardo-

da-Vinci-Programm der EU gefördert werden:

Szilvia Lengyel von der Öffentlichen Nationalstiftung für Kinder und Jugendliche in Budapest stellte ein Leonardo-Pilotprojekt vor, in dem blinden Jugendlichen ein komplexes Berufsbildungsangebot unterbreitet wird. Sie werden als Informatiker ausgebildet, ihre Perspektive ist der Einsatz in einem Call-Center. Das Interessante daran ist, dass dieses Projekt gleichzeitig für alle beteiligten Partner unter den jeweiligen Bedingungen ihrer Herkunftsländer entwickelt wurde. Neben zwei ungarischen Partnern nehmen an dem Projekt das Europäische Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft e.V. aus Deutschland und der CSCS – Centro Servizi „Cultura Sviluppo“ aus Italien teil. Nach umfassenden Recherchen in den Teilnehmerländern stellte die ungarische Nationalstiftung eine spezielle Software für die Umwandlung von Schrift in Sprache her. Das Sprachsynthesystem auf CD bildet einen Vertonungshintergrund, mit dem eine blinde Person in die Lage versetzt wird, ohne Sprachsoftware das erstellte Lernmaterial auf einem PC zu installieren und diese Inhalte zu lernen. Die entwickelten Materialien stehen allen Projektpartnern zur Verfügung.

Bemerkenswert mit Blick auf die wachsende Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen war auch der Beitrag von Prof. Dr. Kurt Kohn von der Universität Tübingen. Er stellte ein Leonardo-Projekt vor. Es beinhaltet die Entwicklung multimedialer und webbasierter Sprachlernmaterialien für den Erwerb kommunikativer Fähigkeiten, wie sie im Rahmen der Vorbereitung und Durchführung internationaler Projekte gefordert sind: Partnerkontakte per Telefon, E-Mail oder Fax, Projekttreffen einschließlich Sitzungen und informellen Begegnungen, Konferenz- und Präsentationsaktivitäten sowie Verarbeitung von EU- und projektspezifischen Hintergrundinformationen und Dokumenten. Die Projektgruppe umfasst Partnerinstitutionen aus der Slowakei (Koordinator), Dänemark, Deutschland, England und Polen.

Prominente Gäste würdigen beachtliche Erfolge

Unter den zahlreichen Rednern auf der Budapester Konferenz waren der ungarische Arbeitsminister, Gábor Csizmár, die deutsche Botschafterin in Ungarn, Ursula Seiler-Abbring, Vertreter der Europäischen Kommission und eine Delegation aus der Volksrepublik China. Sie alle griffen das Thema Internationalität und Regionalität aus unterschiedlichen Blickwinkeln auf. Es wurde deutlich, dass diese beiden Konzepte nicht gegeneinander stehen, sondern sich vielmehr gegenseitig bedingen und beeinflussen, dass man global denken und lokal handeln muss und dass Internationalität ohne regionale Besonderheiten und „Farbtupfer“ nicht denkbar ist.

SLOWENIEN

Hindernisse für die Mobilität von Forschern abbauen

In offiziellen Befragungen von slowenischen Forschern hat sich gezeigt, dass Mobilität nach Meinung der Forscher trotz gewisser Schwierigkeiten zu einem Teil ihres Lebens geworden ist. Dennoch gibt es für Forscher, die aus dem Ausland kommen oder ins Ausland wollen, noch eine Reihe von bürokratischen Hindernissen.

Vor diesem Hintergrund hat das CMEPIUS (Zentrum der Republik Slowenien für Mobilität und europäische Berufsbildungsprogramme) im Januar 2005 seinen Betrieb aufgenommen und im Rahmen des europäischen Netzwerks von Mobilitätszentren (ERA MORE) ein entsprechendes Zentrum eröffnet. Das slowenische Zentrum zur Förderung der Mobilität von Forschenden will ausländischen Forschern und ihren Familien bei ihrer Ankunft in Slowenien umfassende Unterstützung und nützliche Informationen anbieten.

So bietet das Zentrum Informationen zu verwaltungstechnischen und juristischen Fragen – Visum, Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung, Steuern, Sozialversicherung – sowie zu anderen Fragen des täglichen Lebens (z. B. Schule).

Der Preis für das am meisten förderungswürdige Projekt erhielt in Budapest, und hier schließt sich der Kreis, die Projektgruppe in Annaberg. Prof. Gerd-Bodo von Carlsburg hob in seiner Laudatio als besonders bemerkenswert hervor, dass dieses Projekt gezielt die Entwicklung sozialer Kompetenz der fachlichen Bildung gleichgestellt habe. Nur beides zusammen, in enger Verzahnung, erschlosse benachteiligten jungen Menschen in unserer Gesellschaft Perspektiven und Zukunftschancen.

Weitere Informationen: www.evbb.de

Quelle: Martin Dilger, Harald Mühle



UNGARN

Educatio 2005

Educatio, die internationale Messe für Bildung, wird jedes Jahr veranstaltet und ist die wichtigste Fachaussstellung für Bildung in Ungarn. Vom 2. bis 4. Dezember 2005 hatten sich über 150 Aussteller im Messezentrum von Budapest eingefunden. Mit einem Stand vertreten waren diverse Berufsbildungseinrichtungen sowie nahezu alle Universitäten und Hochschulen des Landes. Die Besucher hatten zudem die Gelegenheit, das Dienstleistungs- und Produktangebot von verschiedenen Lehr- und Lernmittelanbietern, Schulbuchverlagen, Sprachschulen sowie von Qualitätsmanagementfirmen und IT-Unternehmen zu studieren. Neben Eltern, Lehrern und Direktoren gab es unter den über 50 000 Messebesucher auch viele Sekundarschüler, die kurz vor der Wahl einer beruflichen Laufbahn standen.

Im Rahmen der zahlreichen veranstalteten Fachvorträge und Präsentationen konnten sich die Teilnehmer über diverse Themenbereiche informieren, darunter Gegenwart und Zukunft des Bildungssystems, der zweistufige Sekundarabschluss, das lebenslange Lernen, die Lehrerbildung, die Europäische Union, Stipendien, die Einführung in Ungarn von Studiengängen nach dem „Bologna-Prinzip“, die existierenden Berufsqualifikationen, Integrationsfragen und die Zulassungsvoraussetzungen der verschiedenen Institutionen. Zu den Ausstellern gehörten auch das Bildungsministerium und einige daran angeschlossene Institutionen wie das Nationale Institut für Berufsbildung.

Quelle: ReferNet Ungarn

SPANIEN

WEBPOL – Virtuelle Ausbildung für europäische Polizisten

Die Stadt Valencia verfügt über eine Polizeitruppe von 1500 Mann, die einen besonders guten Ruf genießt. Dies liegt u. a. an den technischen Innovationen, die in den letzten Jahren in kontinuierlicher Weise vorgenommen worden sind. Um ihr Know-how auf diesem Gebiet weiterzugeben, hat die Polizei Valencia ein Projekt zur Aufnahme in das Leonardo-da-Vinci-Programm eingereicht: „Webpol – eine virtuelle Lernumgebung für europäische städtische Polizeikräfte“. Das Projekt sieht die Einrichtung einer virtuellen Lernumgebung vor, wobei Lerninhalte, ein internet-basiertes Trainingszen-

trum und innovatives Ausbildungsmanagement eng miteinander verbunden werden. Webpol richtet sich an städtische Polizeikräfte bzw. an Ausbildungsstätten, die städtische Polizisten ausbilden. Mit geeignetem technischen Support könnte Webpol aber durchaus auch auf andere Polizeieinheiten Anwendung finden.

Quelle: José Bigorra, Fundación Comunidad Valenciana-Región Europea
Tel. (34-963) 86 98 45, bigorra_jos@gva.es, www.uegva.info



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Kompetenzen schaffen, Kriminalität bekämpfen: Ausbildung für Straftäter

Die britische Regierung hat Pläne bekannt gegeben, wonach die Rückfallquoten durch eine Verbesserung des Berufsbildungsangebots für Strafgefangene gesenkt werden sollen. Mit den geplanten Maßnahmen, die im Dezember 2005 angekündigt wurden und Partnerschaften mit Arbeitgebern und hoch qualifizierten Ausbildungsanbietern vorsehen, soll Straftätern nach ihrer Entlassung aus dem Gefängnis der Weg ins Arbeitsleben erleichtert werden.

Die Pläne werden im neuen Grünbuch *Reducing Re-Offending through Skills and Employment* beschrieben, das gemeinsam vom Bildungsministerium (DfES), vom Innenministerium (*Home Office*) und vom Arbeits- und Rentenministerium (DWP) herausgegeben wurde. 2006 soll landesweit eine Reihe von Konsultationen stattfinden.

Zu den Kernvorschlägen gehören eine deutlichere Schwerpunktsetzung auf Jobs mit der Vermittlung von praxisnahen Kompetenzen, die in enger Abstimmung mit den Arbeitgebern und mit Blick auf deren Bedarf definiert werden; ein neuer „Vertrag“ für Straftäter mit Anreizen für ihre Beteiligung; und ein „Campus-Modell“ für Straftäter, um die Kontinuität von deren Ausbildung nach der Haftentlassung nicht abreißen zu lassen.

Das Grünbuch ist vor der für 2006 vorgesehenen Fünfjahresstrategie der Regierung zur Reduzierung der Rückfallquoten und zum Schutz der Öffentlichkeit veröffentlicht worden. Zur Veröffentlichung des Grünbuchs sagte Bildungsministerin Ruth Kelly:

„Die Hälfte aller Strafgefangenen verfügt über keinerlei Qualifikation ⁽¹⁾ und bei über einem Drittel liegt die Lesefähigkeit unterhalb der eines elfjährigen Kindes. Zwei Drittel waren bereits vor der Gefängnisstrafe arbeitslos und viele haben nach der Haftentlassung keine Aussicht auf einen Job.

In den vergangenen Jahren wurden bei der Bereitstellung von Berufsbildungsangeboten für Straftäter durch höhere Investitionen und verbesserte Grundausbildungsangebote für entlassene Straftäter deutliche Fortschritte erzielt. So hat sich ihre Lese-, Sprach- und Rechenkompetenz seit 2001 im Schnitt mehr als verdoppelt ⁽²⁾. Aber wir müssen noch mehr tun. Wir müssen Aus- und Weiterbildungsangebote schaffen, bei denen Qualifikationen und Kompetenzen erworben werden, die für Arbeitgeber interessant sind und eine echte Chance auf einen Arbeitsplatz eröffnen. Aus bestehenden, von Arbeitgebern geführten Arbeits- und Beschäftigungsmodellen wissen wir, dass sich ehemalige Straftäter wieder in die Gesellschaft eingliedern lassen, wenn ihnen die richtige Ausbildung und eine Chance auf einen dauerhaften und akzeptablen Job gegeben wird.“

Aus den Zahlen des Innenministeriums – bis zu einem Fünftel der Straftaten werden von ehemaligen Strafgefangenen begangen – wird deutlich, dass die Rückfallquote von

entlassenen Gefangenen höher ist als die Resozialisierungsquote. 67 % aller Gefangenen waren zum Zeitpunkt ihres Haftantritts arbeitslos. Es wurde ausgerechnet, dass rückfällige ehemalige Strafgefangene das Strafrechtsystem im Schnitt 91 000 Euro bis zur erneuten Inhaftierung und weitere 52 000 Euro pro Jahr in Haft kosten.

Die Vorschläge des Grünbuchs konzentrieren sich auf vier Bereiche:

- deutliche Schwerpunktsetzung auf Jobs, wobei Gestaltung und Abwicklung der Ausbildungsprogramme von den Arbeitgebern gesteuert werden: Ausbildung und Qualifikationen sollten für Arbeitgeber nützlich sein, damit sie ihrerseits Stellen anbieten können. Es wird gezielte neue Bündnisse mit Arbeitgebern geben, insbesondere in Wirtschaftszweigen mit Arbeitskräftemangel; dazu werden Betreuungsangebote und andere Maßnahmen entwickelt, um aus der Haft entlassenen Straftätern zu helfen, einen Job zu finden und diesen zu behalten;
- sicherstellen, dass Ausbildungsanbieter und Schulen besser in der Lage sind, die Kompetenzen zu vermitteln, die von Straftätern benötigt werden, um einen Job zu finden: Das Aus- und Weiterbildungsangebot für Straftäter hat sich in den letzten Jahren verbessert, aber es müssen weitere Anstrengungen unternommen werden, um landesweit eine gleich bleibend hohe Qualität sicherzustellen. Zu den Schlüsselvorschlägen gehört auch ein Pilotprojekt für ein neues Angebotsmodell, um bessere Anknüpfungspunkte mit der klassischen beruflichen Bildung herzustellen;
- Hervorhebung von Kompetenzen und Jobs für Straftäter auf Bewährung und in Gefängnissen: frühere Bemühungen in dieser Richtung wurden insofern durch eine mangelnde Durchgängigkeit des Systems behindert, als einige Menschen bei der Überstellung in ein anderes Gefängnis oder bei der Haftentlassung „durch die Maschen des Systems fallen“. Es wird sichergestellt, dass Gefängnis- und Bewährungsdienste zusammenarbeiten, damit alle erkennen, dass es für eine Senkung der Rückfallquoten unbedingt nötig ist, mehr Straftätern zu helfen, eine Qualifikation zu erwerben und einen Job zu finden. Regionale Häftlingsbetreuer sollen in Zusammenarbeit mit dem Bildungsrat (*Learning and Skills Council*, siehe Cedefop Info 3/2005) dazu beitragen, das Ausbildungsangebot mit den Stellenan-

geboten abzugleichen;

- Motivation und Engagement der Straftäter, mit dem richtigen Gleichgewicht zwischen Rechten und Pflichten: Neben hochwertiger Ausbildung und anderen Unterstützungsmaßnahmen wird eine Reihe von Anreizen mit anderen Einflussfaktoren (wie Sanktionsbefugnissen) kombiniert, um mehr Straftätern den Weg in einen Job zu ebnen. Ein Vorschlag sieht zur Motivierung der Straftäter die Erprobung eines neuen „Beschäftigungsfähigkeitsvertrags“ vor.

Die Zuständigkeit für die Planung und Finanzierung des Lernangebots für inhaftierte Straftäter („Gefängnisbildung“) übernimmt der Bildungsrat. Derzeit wird der größte Teil der Gefängnisbildung über Verträge mit Ausbildungsanbietern finanziert, die zentral vom Innenministerium organisiert und abgewickelt werden. Eine Minderheit der Einrichtungen, z. B. private Gefängnisse, organisiert selbst Bildungsangebote aus eigenen Mitteln.

Pressekopien des Grünbuchs können über die Pressestelle des DfES oder online bezogen werden unter:

www.dfes.gov.uk/offenderlearning/init_p.cfm?ID=45. Zur Verfügung gestellt werden Kopien auch von: The Stationery Office, PO Box 29, Norwich NR3 1GN. Allgemeine Anfragen: 0870 600 5522. Bestellungen über die Hotline des Parlaments (Ortsgespräch): 0845 7023474; E-Mail: book.orders@tso.co.uk, Internet www.tso.co.uk/bookshop

⁽¹⁾ 52 % der männlichen und 71 % der weiblichen Gefangenen verfügen über keinerlei Qualifikation.
⁽²⁾ Die Anzahl der Strafgefangenen mit landesweit anerkannten Lese-, Sprach- und Rechenkompetenzen ist von 25 300 im Jahre 2001-02 auf 63 500 im Jahre 2004-05 angestiegen.

Quelle: ReferNet, Vereinigtes Königreich

Fallstudie 3

National Grid

John, inzwischen 23, verbüßte bereits seine dritte Haftstrafe, als er sich mit Erfolg für das vom Strom- und Erdgasversorger National Grid angebotene Ausbildungsprogramm zum Versorgungsmechaniker bewarb. Er erwarb die hierzu notwendige Qualifikation (NVQ) der Stufe 1 im Juli 2004 und nahm nach seiner Entlassung aus der Haft einen Monat später seine Arbeit in der Gasindustrie auf.

John war die meiste Zeit seiner Jugend in Schwierigkeiten. Er stand kurz vor dem Ende einer dreieinhalbjährigen Haftstrafe, als er vom Modell der National Grid hörte, das neben Ausbildung und Betreuung auch einen garantierten Arbeitsplatz nach der Haftentlassung versprach. Nach einem strengen Auswahlverfahren konnte sich John für den dreizehnwöchigen Kurs einschreiben, in dem erfolgreiche Absolventen die Grundqualifikation für den Eintritt in die Gasindustrie erwerben können, weil er vom potenziellen Arbeitgeber zugelassen ist.

Der Kurs, finanziert vom Gasversorger National Grid und geleitet von einem von der Gasindustrie zugelassenen Ausbilder, umfasste fünf Wochen Theorieunterricht und acht Wochen Praktikum bei einem Vertragsunternehmen der National Grid. Dadurch erhielt John die Gelegenheit, seine erworbenen Theoriekenntnisse in die Praxis umzusetzen.

Da John nicht in seinen Heimatort zurückkehren wollte, bezog er eine Mietwohnung in einer anderen Stadt. Die National Grid arbeitete mit dem Resozialisierungsteam der Haftanstalt zusammen, um für John ein entsprechendes Quartier in der Nähe seines neuen Jobs zu finden und übernahm die geforderte Kautions. Der Umzug in eine andere Stadt und ein neuer Job waren eine große Herausforderung. Die Betreuung von National Grid - rund um die Uhr, sieben Tage die Woche - hat John dabei geholfen, ein Bankkonto zu eröffnen, seine lokalen Steuern zu verstehen und zu bezahlen sowie sich bei einem Arzt anzumelden. Mit der Hilfe der National Grid konnte er auch Fahrunterricht nehmen und seine Führerscheinprüfung ablegen.

Hierzu John: „Ich habe einen neuen Beruf gelernt und ich lerne immer noch jeden Tag dazu. Ich kann mir diese Art Job für den Rest meines Lebens vorstellen. Diese Chance hat mir mein Leben zurückgegeben.“

Kontakt: Sarah Newth, Regional Communications Adviser, National Grid - Tel. (44-7866) 488894
• Offender Management Caseload Statistics 2003 (2004) Home Office - von allen Straftätern, die im ersten Vierteljahr 2001 zu einer Gemeinschaftsstrafe verurteilt wurden, sind 59 % innerhalb von zwei Jahren wieder straffällig geworden.
• Reducing Re-Offending by Ex-Prisoners (2002) Social Exclusion Unit

Fallstudie 1

Aylesbury/Toyota Motor Company

Die HM Young Offenders Institution Aylesbury hat bislang mit großem Erfolg eine Partnerschaft mit dem Autobauer Toyota aufgebaut. Angehenden Kfz-Mechanikern in Aylesbury standen früher nur alte Autos und minderwertige Anlagen für ihre Ausbildung zur Verfügung und nur wenige von ihnen fanden nach ihrer Haftentlassung einen entsprechenden Job. Mit Hilfe des Leiters der Abteilung für Kfz-Mechanikerausbildung erhielt das Gefängnis eine Finanzierungszusage von Toyota, um die bestehende Anlage in eine moderne und voll ausgestattete Ausbildungswerkstatt umzurüsten. Mit den von Toyota bereitgestellten neuen Werkzeugen, Prüfgeräten, Fahrzeugen und Ausbildungsmaterialien war man in der Lage, ein Ausbildungsprogramm zu entwickeln, das dem von Toyota für seine eigenen Mitarbeiter entsprach. Zum Lehrmaterial für die Lehrlingsausbildung bei Toyota gehören auch Videos und Unterrichtshilfen und -materialien für alle Qualifikationsanforderungen. Die meisten Lernenden benötigten Hilfe in Alltagsmathematik und rund die Hälfte musste sich erst einmal grundlegende Lese- und Sozialkompetenzen aneignen.

Die Ausbilder erhalten vom Autobauer einmal pro Jahr eine zweiwöchige Fortbildung. Ein Vertreter von Toyota besucht alle zwei bis drei Monate das Gefängnis, um den Kurs und die Leistungsnachweise der Teilnehmer zu prüfen. Das Gefängnis erhält darüber hinaus von Toyota einen jährlichen Zuschuss von £ 30 000 für den Unterhalt der Werkstatt und ihrer Ausstattung.

Fallstudie 2

Beschäftigungsmodell des nationalen Gesundheitswesens, West Yorkshire

Dieses Modell gibt benachteiligten Gruppen, darunter auch aus der Haft entlassenen Straftätern, die Gelegenheit, in Krankenhäusern der Grafschaft West Yorkshire in nichtmedizinischen Tätigkeiten (Pforte, Reinigung, Essensausgabe, Verwaltung usw.) Arbeitserfahrungen zu sammeln.

Das Modell bietet Schnuppertage und Schnupperwochen, „Job Shadowing“, freiwillige Arbeit, Praktika, „Buddying“ und Mentoring, um festzustellen, ob die Menschen für die verfügbaren Tätigkeiten geeignet sind. Im Erfolgsfalle werden sie für freie Stellen vorgemerkt, bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen unterstützt und auf Einstellungsgespräche vorbereitet.

Daniel wurde im Juni 2005 zu einer 18-monatigen Bewährungsstrafe und 70 Stunden unbezahlter gemeinnütziger Arbeit verurteilt („Community Punishment and Rehabilitation Order“). Er verfügte über keinerlei formale Qualifikation.

Daniel beantragte eine Teilnahme am Beschäftigungsfähigkeitsmodell. In einem gemeinsamen Gespräch mit seinem Bewährungshelfer und dem Arbeitgeberbeauftragten wurden die Anforderungen und Möglichkeiten besprochen. Er konnte ein Beschäftigungszeugnis vorlegen und sein Antrag wurde weitergeleitet. Der Bewährungshelfer verwies Daniel auch an eine Beratung über Bewerbungsgespräche und die richtige Formulierung der eigenen Überzeugungen gegenüber einem Arbeitgeber.

Der Bewährungshelfer hielt Daniel über den Stand seines Antrags auf Teilnahme am Modell auf dem Laufenden und blieb im Kontakt mit dem Arbeitgeberbeauftragten. Daniel musste zu gegebener Zeit einen Fragebogen zur beruflichen Gesundheit ausfüllen und zu einem Gespräch im örtlichen Krankenhaus erscheinen. Daniel soll Ende 2006 seine Tätigkeit als Krankenhauspförtner aufnehmen.

Flandern: Für eine gemeinsame Ausbildungsinfrastruktur in der Textilindustrie

Das Ministerium für Beschäftigung und Bildung hat der Aufsplitterung der Ausbildungsgänge im Textilbereich in Ost- und Westflandern zwischen den Einrichtungen des flämi-schen Dienstes für Beschäftigung und Berufsbildung VDAB (Arbeitsuchende und Arbeitnehmer), den Bildungsnetzwerken und den Schulen (Berufsschulen, Fachschulen und Hochschulen) nunmehr ein Ende gesetzt. Diese Ausbil-dungseinrichtungen verfügen alle über eigene Infrastruk-turen und Lehrkräfte, die aus finanziellen, organisatorischen und verwaltungstechnischen Gründen nicht gemeinsam ge-nutzt werden. Aus diesem Grund möchten die betroffenen Partner ein System zur effizienten und systematischen Nut-zung der Ausbildungsinfrastruktur, der Ausbilder und des verfügbaren Know-hows der anderen Partner einrichten. So können die verschiedenen Akteure gemeinsam bestimmen, was von wem und mit welchen Mitteln angeschafft wird, wenn neue Maschinen oder neue Teile gebraucht werden. Dieses Projekt für Auszubildende, Studierende und Ar-beitsuchende in der Textilbranche soll die Zusammenarbeit

bei der Ausbildung in der Textilindustrie fördern. Es steht unter der Schirmherrschaft des gemeinnützigen Vereins *Cen-trum voor Opleiding, Bijscholing en Omscholing in de Tex-tiel- en breigoedsector* (COBOT) [Zentrum für Ausbildung, Fort- und Weiterbildung in der Textilindustrie], wird in meh-deren Abschnitten zwischen dem 1. Mai 2005 und dem 30. April 2007 durchgeführt und vom Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanziert. In dem Projekt haben sich folgende Partner zusammen-geschlossen: COBOT asbl, PTI (Fachschule der Provinz) in Kortrijk, VTI (Freie Fachschule) in Waregem, VIBSO (Freie Schule für die besondere Sekundarstufe) in Waregem, Fach-hochschule Gent, Universität Gent und der VDAB. Aufgrund des rückläufigen Trends der Berufsbildung in der Textilbranche möchte der VDAB in diesem Rahmen seinen Maschinenpark besser nutzen und die Lehrkräfte effektiver einsetzen. Er will seinen Ausbildungsteilnehmern zudem die Möglichkeit bie-ten, Erfahrungen mit anderen Maschinen zu erwerben und so ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz erhöhen.

Abschnitt 3, in dem eine Bestandsaufnahme über den Austausch von Know-how, Ausbilden und Infrastrukturu-ren zwischen den verschiedenen Partnern vorgenommen wird und jeder Partner auch die Bedürfnisse seiner Einrich-tung spezifizieren kann, ist derzeit in Vorbereitung.

Ansprechpartner: R. Van Weydeveldt/VDAB Bibliotheksverwaltung

Quellen:
http://cobot.skynet.be/eprisma/pagina_10.htm
www.vdab.be
www.vibso.be/startpagina.htm
www.vtiwaregem.be/
www.pti-kortrijk.be/

Praktikum: Ausbildung mit Praxis am Arbeitsplatz verbinden

In Dänemark sorgt eine neue Initiative mit dem Namen „Praktikum“ bereits für hervorragende Verbindungen zwi-schen Betrieben und Schulen. Nach einer eineinhalbjähri-gen Pilotphase an einer Berufsschule in Kopenhagen wur-de nun eine landesweite Umsetzung der Initiative verab-schiedet. Die Technische Schule Kopenhagen ist eine große Be-rufsschule mit 4500 Schülern, die Programme in beruflicher Bildung, weiterführender technischer Bildung und techni-scher Fachhochschulbildung anbietet. Darüber hinaus gibt es auch eine Abteilung für Weiterbildung. Da der Unterricht am Kolleg in Zusammenarbeit mit Industrie und Handel ge-plant wird, hat die Schule mit Erfolg enge Kontakte mit der Arbeitswelt aufbauen können. Es ist ihr auch gelungen,

eine bessere Abstimmung zwischen theoretischen und prak-tischen Ausbildungseinheiten herzustellen. Dies war eines der positivsten Ergebnisse der *Praktikum-Initiative*. Die Initiative ermöglicht es den Schülern, während der theoretischen Ausbildung an einem spezifischen Projekt zu arbeiten, das von einem Unternehmen vorgeschlagen und gemeinsam von Schule, Schüler und Betrieb im Detail festgelegt wird. Dadurch haben die Schüler die Möglichkeit, die Theorie mit der Praxis zu verbinden, während die Er-gebnisse des Projekts vom Unternehmen genutzt werden können. Bislang haben 30 Schüler ein *Praktikum*-Projekt abge-schlossen: Industrietechniker mit Spezialgebiet Kunststoffe, Werkzeugmacher und Schreiner. Zu den gefertigten Pro-

dukten gehören: ein nach einem Kunststoffprototypen her-gestellter Holzstuhl, eine hydraulische Zwinge, eine CD-ROM-Hülle und ein Korkenzieher. Sowohl die Schüler als auch die Betriebe zeigen sich bis-lang sehr enthusiastisch. Offenbar erzeugt das Praktikum sehr zufriedene Schüler, die in hohem Maße von dieser Chan-ce profitieren. Die Unternehmen profitieren ebenfalls vom Enthusiasmus der Schüler, die in die Lage versetzt werden, nützliche Dinge herzustellen.

Weitere Informationen: Mr. Søren Lundsgaard, Technische Schule Kopenhagen (slu@kts.dk)

Quelle: Cirius

Reform des Berufszugangs

Auf Vorschlag des Ministers für Bildung, Hochschulen und Forschung wurde die Vorabprüfung der Reform des Be-rufszugangs und der entsprechenden staatlichen Prüfungen am 22. Dezember 2005 von der italienischen Regierung ge-billigt. Gemäß Artikel 1 Absatz 18 Gesetz Nr. 4 vom 14. Ja-nuar 1999 muss die Berufszugangsreform mit den neuen Bestimmungen über die Zulassung zur staatlichen Prüfung als Voraussetzung für die Eintragung in die Berufskammern nach Stellungnahme des Staatsrates in eine Präsidential-verordnung gefasst werden. Die Reform wurde unter Mit-wirkung einer Sonderkommission ausgearbeitet, in der Mit-glieder der Konferenzen der Fakultätsdekane und Berufs-kammern vertreten waren. Mit der Reform werden die Voraussetzungen für die Zulassung zur staatlichen Prüfung, die Prüfungsinhalte, die Zusammensetzung der Prüfungsausschüsse und die Durch-führungsbedingungen der Prüfungen für folgende Berufe angepasst: Diplomlandwirt, Diplomforstwirt, Architekt, Land-schaftsarchitekt, Natur- und Landschaftspfleger, Sozialar-beiter, Versicherungs- und Wirtschaftsmathematiker (Sta-tistiker), Biologe, Chemiker, Arbeitsberater, Apotheker, Geo-loge, Journalist, Ingenieur, Psychologe, Statistiker, Lebens-mitteltechniker und Tierarzt. Wie der letzten vom CENSIS (Forschungszentrum für soziale Investitionen) im Jahresbe-richt 2005 über die soziale Lage in Italien veröffentlichten

Untersuchung zu entnehmen ist, sind 868 351 Berufs-an-gehörige von der Reform betroffen. Damit werden die staatlichen Prüfungen für alle bereits in der Präsidentialverordnung 328/2000 bezeichneten Berufe und darüber hinaus auch die staatlichen Prüfungen für Statistiker, Lebensmitteltechniker, Journalisten und Arbeits-berater völlig neu geregelt. Für die beiden letztgenannten Berufe sowie für Agrartechniker, Vermessungstechniker, Land-wirte mit Fachschulabschluss und Industriekaufleute wurden die Zugangsvoraussetzungen angehoben. Wer künftig Zu-gang zu den vorgenannten Berufen haben möchte, muss ein dreijähriges Hochschulstudium abgeschlossen und ein Prak-tikum unter Begleitung eines Tutors absolviert haben. Das Praktikum ist nun grundlegende Voraussetzung für den Berufszugang und wurde völlig neu geregelt: Es kann gemäß neuen Durchführungsbestimmungen in öffentlichen oder privaten von den Berufskammern zugelassenen Ein-richtungen absolviert werden und untersteht der Aufsicht und Verantwortung der Berufskammern (Überwachung durch einen Tutor, der seit mindestens fünf Jahren in der Mitgliederliste der jeweiligen Berufskammer eingetragen ist). Wird das Praktikum während der Studienzeit absolviert, sind Leistungsnachweise erforderlich. Der Rat der örtlich zuständigen Berufskammer überprüft die praktische Durchführung auch durch Gespräche mit dem

Praktikanten und die vorgeschriebenen Praktikumsberich-te. Die Dauer des Praktikums ist unterschiedlich: sechs Mo-nate für die Mehrzahl der genannten Berufe und ein Jahr für Ingenieure, Psychologen und Arbeitsberater, die das Prak-tikum auch studienbegleitend absolvieren können. Diese Möglichkeit besteht, seit in einem Rahmenvertrag des Mi-nisteriums für Bildung, Hochschulwesen und Forschung mit dem Nationalrat entsprechende Vereinbarungen zwischen Berufskammern und Universitäten getroffen wurden. Von der Reform betroffen sind auch die Journalisten, für die bisher lediglich ein achtzehnmonatiges Praktikum vor-gesehen war. Dies wird sich nun ändern, da nur noch zur staatlichen Prüfung zugelassen wird, wer ein dreijähriges Grundstudium und ein zweijähriges Aufbaustudium mit min-destens 50 % Praxisunterricht in Journalismus oder einen zweijährigen Masterstudiengang an einer Universität (bei-de Studiengänge sind gemäß den mit der Journalisten-kammer getroffenen Vereinbarungen aufgebaut) oder aber eine zweijährige Ausbildung an einer von der Journalis-tenkammer anerkannten Journalistenschule abgeschlossen hat. Wie mit der Journalistenkammer vereinbart, muss die Prüfung an einer Universität abgelegt werden.

Weitere Informationen: www.istruzione.it, www.governo.it

Quelle: Alessandra Pedone / ISFOL ReferNet Italien

Erstausbildung

Reformvorschläge finden geteiltes Echo

Der Bereich der berufsbildenden Sekundarstufe in Grie-chenland steht vor Veränderungen. Die heutigen Schulen für fachliche und berufliche Bildung werden durch zwei neue Einrichtungen ersetzt: das berufsbildende *Lykeio* (der Se-kundarstufe II) und die Technischen Schulen. Das Abgangs-zeugnis des berufsbildenden *Lykeio* wird dem des allge-meinbildenden *Lykeio* gleichgesetzt und ermöglicht den Schülern die Teilnahme an den Aufnahmeprüfungen zu den Hochschulen. Die Technischen Schulen hingegen, die auch Schülern offen stehen, die das erste Jahr am allgemeinbil-denden oder aber am berufsbildenden Lykeio absolviert ha-

ben, stellen bei Beendigung der Schulzeit Abschlusszeug-nisse aus, die ausschließlich zum Zugang zu Berufsbil-dungsinstituten (IEK) berechtigen. Die Gewerkschaft der Berufs- und Fachlehrer begrüß-ten den Gesetzesvorschlag, weil sie in der Trennung der Bil-dungszweige eine Verbesserung gegenüber dem derzeitigen System sehen. Allerdings erklärten sie, dass die Mög-lichkeiten für den Übergang zur Tertiärbildung erweitert wer-den müssten. Demgegenüber sprechen sich die Lehrer des allgemeinbildenden Zweigs gegen den Reformvorschlag aus und führen als Argument an, dass sich die Abbrecherquote

erhöhen werde und Jugendliche privaten IEK den Vorzug gegenüber öffentlichen Einrichtungen geben würden. Dies stehe im Widerspruch zu der von der Gewerkschaft der Lehrer der allgemeinbildenden Sekundarstufe beharrlich ver-tretenen Forderung nach einer zwölfjährigen Schulpflicht und einem generellen Zugang zur Tertiärbildung. Den Angaben der Bildungsministerin, Marietta Ghianna-kou, zufolge, werden die Änderungen ab dem nächsten Schuljahr schrittweise eingeführt.

Quelle: Angelioforos, 9 Februar 2006/cedefop/ine



POLEN

Neue Initiativen zur Verbesserung der Weiterbildung

Die Weiterbildung in Polen bedarf einer Reihe von Veränderungen, insbesondere bezüglich der gesetzlichen und organisatorischen Regelungen.

Ein Problem besteht darin, dass das im Rahmen der Lissabon-Strategie festgelegte Konzept des lebenslangen Lernens durch die relevanten Gesetzestexte (das Gesetz über das Bildungssystem, das Gesetz zur Förderung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktinstitutionen sowie das Arbeitsrecht) nicht vollständig abgedeckt wird. Um dieses Problem zu lösen, werden derzeit verschiedene Gesetzesinitiativen geprüft, darunter der Entwurf eines neuen Gesetzes über das Bildungssystem, mit dem alle Fragen rund um das lebenslange Lernen abgedeckt würden.

Ein weiteres deutliches Problem betrifft die Abstimmung zwischen den an der Weiterbildung beteiligten Institutionen; besondere Problembereiche sind hierbei die von den Arbeitgebern organisierte Berufsvermittlung

oder die Ausbildungs- und Jobchancen für Menschen mit Behinderungen und Lernschwierigkeiten. Erforderlich ist in dieser Situation eine zügige Umsetzung der vorrangigen Maßnahme „Kooperation und Partnerschaft“, die im Rahmen der „Strategie für die Entwicklung der Weiterbildung bis 2010“ vorgesehen ist.

Ein weiterer Problembereich ist die Frage der Qualitätssicherung bei Weiterbildungsinstitutionen, die nicht Teil des formalen Bildungssystems sind. Um die Lage zu verbessern, wurde von der zuständigen Aufsichtsbehörde ein Zulassungssystem für Anbieter eingeführt. Zu den Ausbildungsinstitutionen, die eine Zulassung beantragen dürfen, gehören nun auch nichtöffentliche Einrichtungen, die nach dem Gesetz über das Bildungssystem oder anderen Gesetzen (z. B. dem Gesetz über die Freiheit der wirtschaftlichen Betätigung) operieren.

Qualität in der Weiterbildung hat auch etwas mit zunehmender Mobilität der Arbeitnehmer, mehr Transparenz der Qualifikationen und Anerkennung von Bescheinigungen und Abschlüssen zu tun. In diesen Punkten sollen mit dem Europass-Portfolio Verbesserungen erzielt werden.

Das System zur Unterstützung des Fernunterrichts in Polen steckt noch in den Kinderschuhen. Laut dem „Konzept für die Umsetzung von Fernunterricht in Polen“, einem Dokument des Ministeriums für nationale Bildung und Sport, ist vorgesehen, ein nationales Zentrum für Fernunterricht sowie entsprechende regionale und lokale Zentren zu schaffen.

Der letzte Punkt, der dringend angegangen werden muss, ist die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, die durch nichtformales und informelles Lernen erworben wurden. Erreicht werden könnte dies mit dem unlängst entwickelten nationalen Mo-

dell für berufliche Qualifikationsstandards, die an bestehende Prüfungs- und Lehrplanstandards anknüpfen. In der Praxis werden die starren Lehrplanstandards in zunehmendem Maße durch modulare Berufsbildungslehrpläne ersetzt. Dieses neue System wird durch eine elektronische Datenbank unterstützt, die einen Zugang zu modularen Berufsbildungslehrplänen und nationalen beruflichen Qualifikationsstandards ermöglicht. Siehe: www.standardy.iszkolenia.praca.gov.pl.

Lebenslanges Lernen wird zwar oft im Zusammenhang mit Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit betrachtet, betrifft aber letztendlich die gesamte Gesellschaft - d.h. auch die Kinder, Jugendlichen und älteren Menschen. Um diese werden sich der Staat und auch die Bürger selbst als nächstes besonders kümmern müssen.

Quelle: Ireneusz Wozniak, Ph.D., Institut für Terotechnologie in Radom
E-Mail: instytut@itee.radom.pl

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Berufsschulen im Umbruch

Im November 2005 wurde unter dem Namen *Realising the Potential* eine Studie über die zukünftige Rolle der Further Education Colleges (FE Colleges, Berufsschulen) in England veröffentlicht – ein Jahr nachdem die Bildungsministerin und der Vorsitzende des Nationalen Bildungsrats (*Learning and Skills Council*, LSC), Sir Andrew Foster, um Empfehlungen zu den Herausforderungen gebeten hatten, vor denen diese Einrichtungen in den kommenden fünf bis zehn Jahren stehen werden. Mit der Studie sollte festgestellt werden, ob und wie diese Colleges zur lokalen Wirtschaft und sozialen Eingliederung beitragen, welchen Auftrag sie erfüllen und inwieweit sie umgewandelt werden sollten.

In dem Bericht beschreibt Foster eine Vision für die Colleges sowie eine Reihe von konkreten Werten. Er weist auf die vielen Errungenschaften der Colleges hin – über drei Millionen Schüler, ihr breites Tätigkeitsspektrum (Vielfalt, Beschäftigungskompetenzen, Grundkompetenzen, zweiter Bildungsweg, höhere Bildung) – und hebt ihre Bedeutung für soziale Eingliederung hervor.

Er macht auch auf die Symptome aufmerksam, die ein Zeichen dafür sind, dass im System „nicht alles in Ordnung ist“, wie zum Beispiel: 200 000 16- bis 18-Jährige ohne Arbeit oder Ausbildungsplatz; 14 % der Erwachsenen im arbeitsfähigen Alter ohne jegliche Qualifikation; über fünf Millionen Erwachsene mit unzureichender Lese- und Rechenkompetenz (unter ISCED 1); eine zu hohe Abbrecherquote.

Die Notwendigkeit von Innovation und das Bestreben, den „Anwender“ durch einen „Fokus auf den Lernenden“ in den Mittelpunkt von Politik und Praxis zu stellen, sind Schlüsselemente in Fosters Vision. Zu den Schlüsselmaßnahmen gehören:

- Es soll sichergestellt werden, dass Schüler unvoreingenommen beraten werden;
- Finanzielle Anreize sollen dazu verwendet werden, Schüler in Kurse zu lenken, die für die Wirtschaft nützlich sind;
- Die Interessen der Schüler sollen im Bildungsrat auf nationaler und lokaler Ebene und innerhalb der Schulen selbst gestärkt werden;
- Es soll eine größere Auswahl an Kursen und Lernformen angeboten werden;
- Qualifikationen und Ausbildungswege sollen von überflüssigem „Ballast“ befreit werden.

Im Mittelpunkt von Fosters Vision liegt ein Qualitätsimperativ, mit dem das Problem der Leistungsschwäche auf Kurs- und Schulebene bewältigt sowie eine Spezialisierung gefördert werden soll, die zu einer Verringerung der Aussteigerquote, einer Verbesserung der Ergebnisse und des „Preis-Leistungsverhältnisses“ und der Unterstützung durch die Industrie beitragen kann.

Die Studie weist auf die Tatsachen hin, dass die Colleges nur Teil eines Gesamtsystems sind, an dem auch Schlüsselakteure wie das Bildungsministerium, der Bildungsrat sowie Schulen mit-

wirken, und dass das Weiterbildungssystem unter zu vielen und nicht immer abgestimmten Initiativen gelitten hat. Das Bildungsministerium wird aufgefordert, einen kohärenten Rahmen zu entwickeln, der die Schulen, die Weiterbildung und die Hochschulbildung umfasst. Foster plädiert auch für ein Finanzierungsverfahren, das sicherstellt, dass jede Lerntätigkeit auf die nationalen Lernanforderungen und lokale Gegebenheiten ausgerichtet wird. Der Bericht schließt mit der Feststellung, dass es für die Colleges kein Patentrezept gibt. Vielmehr könne nur eine umfassende Reform des gesamten Weiterbildungssystems – indem nämlich die Menschen in die Lage versetzt werden, ihre persönlichen Potenziale auszuschöpfen – die Grundlage für eine schrittweise Verbesserung des Stellenwerts und Ansehens der berufsbildenden Colleges in den Augen der Menschen bilden.

Die Erkenntnisse der Studie wurden allseits begrüßt. Zur Einschätzung der zukünftigen Rolle der Colleges durch Sir Andrew Foster sagt der Generalsekretär des britischen Gewerkschaftsbundes, Brendan Barber: „Die im Bericht als Priorität hervorgehobene Verpflichtung zur Berücksichtigung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs der Arbeitnehmer ... kann nur begrüßt werden. Der Bericht erkennt die zentrale Rolle an, die von den Gewerkschaften bei der Förderung der Weiterbildung am Arbeitsplatz übernommen wird.“

Die Schwerpunktsetzung auf Arbeitgeber ist von entscheidender Bedeutung für die Agentur für die Qualifikationsförderung auf Branchenebene (*Sector Skills Development Agency*, SSDA) und das *Skills for Business Network* (www.ssda.org.uk/) (siehe Cedefop Info 2/2005). Die *Sector Skills Agreements*, in denen beschrieben ist, welche Qualifikationen die Arbeitgeber in den verschiedenen Branchen benötigen und wie diese Qualifikationserfordernisse zu decken sind, bilden den Rahmen für die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Berufsschulen und auch für betriebliche Weiterbildungsangebote. Für das weitere Vorgehen entscheidend ist die Bereitstellung verlässlicher Daten, damit die Berufsschulen in die Lage versetzt werden, den Bedarf bzw. Mangel an bestimmten Qualifikationen abzubilden und so sicherzustellen, dass sie den Erfordernissen der Lernenden und der lokalen Wirtschaft gerecht werden.

Der Bericht kann heruntergeladen werden unter: www.dfes.gov.uk/furthereducation/feview/index.shtml. Weitere Kopien dieser Dokumente (Ref.: 1983-2005DOC-EN) können bezogen werden von: DFES publications orderline, Tel. (44-845) 6022260, Fax (44-845) 6033360, E-Mail: dfes@prolog.uk.com DFES publications, PO Box 5050, Sherwood Park, Annesley, Nottinghamshire, NG15 0DJ. Weitere Details über Inhalte und Zweck sowie die zugrunde liegende Daten des Berichts bitte per E-Mail (foster.review@dfes.gsi.gov.uk) oder per Post anfordern: Andy Heath, FE Review Secretariat, Department for Education and Skills, Moorfoot, Sheffield, S1 4PQ, Tel. 44-114) 259 4498, E-Mail: andrew.heath@dfes.gsi.gov.uk

Quelle: ReferNet, Vereinigtes Königreich

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Arbeitgeber sollen neue Kompetenzakademien ankurbeln

In dem 2005 veröffentlichten Weißbuch „Skills: Getting on in business, getting on at work“ (Qualifikationen: Weiterkommen im Beruf, Weiterkommen bei der Arbeit – siehe Cedefop Info 2/2005) hat die britische Regierung eine ihrer jüngsten Waffen im Kampf für eine Anhebung des Qualifikationsniveaus britischer Arbeiter vorgestellt: die *Skills Academies*. Um verschiedene Industriezweige mit qualifizierten Arbeitnehmern versorgen zu können, sollen die 12 Kompetenzakademien in Abstimmung mit den Arbeitgebern und den *Sector Skills Councils* (www.ssda.org.uk) bis 2008 aufgebaut werden. Jede dieser Akademien wird auf einen anderen Industriesektor oder Wirtschaftszweig ausgelegt.

Anfang November 2005 wurde angekündigt, dass es für vier Wirtschaftszweige im Vereinigten Königreich *National Skills Academies* (NSA) geben wird, die im September 2006 anlaufen und die Kompetenzbasis und Wettbewerbsfähigkeit der Branchen stärken sollen. Bildungsministerin Ruth Kelly und Handels- und Industrieminister Alan Johnson teilten mit, dass für die Kompetenzakademien in den Bereichen Fertigung, Bau, Lebensmittel und Getränke sowie Finanzdienstleistungen von der Regierung und der Wirtschaft Investitionen in Höhe von insgesamt bis zu 56 Mio. Euro bereitgestellt würden.

Die Akademien, in denen jedes Jahr zehntausende von Jugendlichen und Erwachsenen ausgebildet werden könnten, werden eine zentrale Rolle bei der Schaffung von Arbeitsplätzen, der Überwindung des Fachkräftemangels und der Steigerung der Produktivität spielen. Zum Beispiel:

Fertigung – Hier werden deutlich mehr Menschen mit Qualifikationen in Maschinenbau und Fertigungstechnik sowie Personalführung und Management benötigt. Die kumulierten Zahlen aus der nationalen Arbeitgeberbefragung (*National Employer Skills Survey*, NESS) von 2003 lassen rund 48 000 offene Stellen in diesem Sektor vermuten, von denen 13 000 auf einen Mangel an Fachkräften zurückzuführen sind. Eine zentrale Rolle der Akademie für den Fertigungssektor, die vom *Sector Skills Council for Science, Engineering and Manufacturing Technologies Alliance* (SEM-TA) betrieben wird, könnte darin bestehen, mehr junge Menschen und Erwachsene zu einer Laufbahn in der Industrie zu be-

wegen, indem ihnen in enger Abstimmung mit dem Berufsbildungsangebot der Schulen echte Gelegenheiten für berufliches Weiterkommen und Kompetenzentwicklung geboten werden.

Bau – Im Baugewerbe werden jedes Jahr rund 88 000 neue Arbeitnehmer für Handwerk und Technik sowie für leitende Positionen und Managementaufgaben gesucht; nach Schätzungen der Branche werden bis 2010 250 000 Menschen mit einer NVQ-Qualifikation (*National Vocational Qualification*) der Stufe 2 (entspricht fünf guten GCSE-Abschlüssen) benötigt. Die NSA wird anfangs 20 000 Arbeiter pro Jahr entsprechend ausbilden; bis 2010 soll diese Zahl dann auf 70 000 oder mehr ansteigen. Die Entwicklung von Kompetenzen für das Baugewerbe wird von entscheidender Bedeutung für Bauvorhaben in Verbindung mit den Olympischen Spielen 2012 sein. Die Zahl der offenen Stellen im Baugewerbe liegt laut NESS 2004 bei knapp über 32 000, von denen 13 700 auf einen Mangel an Fachkräften zurückzuführen sind.

Lebensmittel und Getränke – In den nächsten acht Jahren werden 150 000 offene Stellen, insbesondere für technische Bediener und Lebensmittelwissenschaftler, zu besetzen sein. Rund ein Zehntel der Arbeitgeber vermelden einen Fachkräftemangel innerhalb ihrer Belegschaften; dies wirkt sich negativ auf die Produktivität, Arbeitsmoral und Entwicklung neuer Produkte aus. Laut NESS 2004 gibt es derzeit rund 8600 offene Stellen, von denen 1900 auf einen Mangel an Fachkräften zurückzuführen sind.

Finanzdienstleistungen – Dem Finanzdienstleistungssektor fällt es schon lange schwer, junge Menschen und Erwachsene mit entsprechenden Qualifikationen (Berufseinsteiger und Fachkräfte) zu finden. Laut Arbeitgeberzahlen gibt es derzeit rund 25 000 offene Stellen in der Branche, von denen 4100 auf einen Mangel an Fachkräften zurückzuführen sind.

Diese Initiative wird in jeder Branche von namhaften Unternehmen vorangetrieben. Diese werden nun mit dem Bildungsrat (*Learning and Skills Councils*, LSC) zusammenarbeiten, um detaillierte Geschäftsmodelle zu entwickeln.

Weitere Informationen: <http://senet.lsc.gov.uk/> und www.dfes.gov.uk/publications/nsapropectus/

Quelle: ReferNet, Vereinigtes Königreich



VEREINIGTES KÖNIGREICH

Kompetenzen im Vereinigten Königreich: die langfristige Herausforderung

2004 gab die britische Regierung eine unabhängige Untersuchung unter der Leitung von Lord Leitch in Auftrag, um eine Prognose über die für eine Maximierung von Wirtschaftswachstum, Produktivität und sozialer Gerechtigkeit optimale Mischung von Kompetenzen im Jahr 2020 aufstellen sowie die politischen Konsequenzen des hierzu notwendigen Wandels abschätzen zu können.

Zu dieser Kompetenzuntersuchung von Lord Leitch wurde im Dezember 2005 ein Zwischenbericht („Skills in the UK: The long-term challenge“) veröffentlicht; der Abschlussbericht und die Empfehlungen an die Regierung sollen 2006 folgen.

Im Bericht wird festgestellt, dass sich das Kompetenzprofil im Vereinigten Königreich im letzten Jahrzehnt verbessert hat; Gründe hierfür sind das hervorragende System der höheren Bildung, Reformen der beruflichen Bildung sowie ein zunehmend wirkungsvolles Schulsystem. Andererseits warnt der Autor des Berichts, dass der britische Wohlstand auf lange Sicht gesehen durch die Unterqualifizierung der Beschäftigten zunehmend gefährdet wird.

Zu den Erkenntnissen aus der Untersuchung gehören:

- die Hälfte der britischen Erwachsenen verfügt nicht über die mathematischen Grundfertigkeiten, die von Elfjährigen erwartet werden;
- über ein Drittel der britischen Erwachsenen im arbeitsfähigen Alter hat keinen Schulabschluss;
- fünf Millionen Erwachsene verfügen über keinerlei Qualifikation;
- jeder sechste Erwachsene verfügt nicht über die Lese- und Schreibkenntnisse von Elfjährigen.

Das Untersuchungsteam gab weitere Studien in Auftrag, um die derzeitigen Trends festzustellen und sie an den bestehenden Kompetenzzielen der Regierung zu messen; Leitch kommt hierbei zu dem Schluss, dass diese Ziele sehr ehrgeizig und nur schwer zu erreichen sind. Wenn allerdings die derzeitigen Ziele erreicht würden, könnten nach seiner Schätzung folgende Ergebnisse bis 2020 erreicht werden:

- der Anteil der Erwachsenen im arbeitsfähigen Alter ohne jede Qualifikation geht von 13 % auf 4 % zurück;
- der Anteil ohne Qualifikation der Stufe 2 geht von 31 % auf 16 % zurück;
- der Anteil mit einer Qualifikation der Stufe 2 oder 3 steigt von 42 % auf 46 %;
- der Anteil mit einem Hochschulabschluss steigt von 27 % auf 38 %.

Im Bericht wird argumentiert, dass das Vereinigte Königreich im Wettbewerb mit anderen Ländern auch dann nicht bis 2020 über eine Kompetenzbasis der internationalen Spitzenkategorie verfügen wird, wenn diese ehrgeizigen Ziele erreicht werden. So plädiert Leitch für einen noch drastischeren Wandel und empfiehlt, folgende zusätzlichen Ziele zu prüfen und ggf. aufzunehmen:

- weitere 3,5 Mio. Erwachsene in die Lage versetzen, Grundkompetenzen zu erwerben sowie die Zahl der 16-Jährigen, die ohne Grundkompetenzen ins Arbeitsleben treten, um 3,5 Mio. reduzieren;
- weitere 3,5 Mio. Menschen in die Lage versetzen, eine Qualifikation der Stufe 2 (Sekundarstufe 1) sowie weitere 3,5 Mio. Menschen in die Lage versetzen, eine Qualifikation der Stufe 3 (Sekundarstufe 2) zu erwerben;

- weitere 3,5 Mio. Menschen in die Lage versetzen, einen Hochschulabschluss (oder anderen Abschluss der Stufe 4) zu erwerben sowie die angestrebte Hochschulquote von 50 % bei den 19- bis 30-Jährigen auf 65 % anheben.

Im Abschlussbericht, der im Frühling 2006 erwartet wird, soll das Kompetenzprofil präzisiert werden, das nach Auffassung des Untersuchungsteams bis 2020 erforderlich sein wird. Der Zwischenbericht schließt mit der Identifizierung von drei zentralen Elementen für die nächste Phase der Untersuchung:

- das Kompetenzprofil prüfen, das vom Vereinigten Königreich bis 2020 angestrebt werden sollte, um langfristig Wirtschaftswachstum, Produktivität und soziale Gerechtigkeit zu fördern;
- bei den Zuständigkeiten für die Maßnahmen zur Bewältigung des Wandels für das angemessene Gleichgewicht zwischen der Regierung, den Arbeitgebern und den einzelnen Menschen sorgen;
- die politischen Rahmenbedingungen zur Unterstützung dieser Entwicklung schaffen.

Der britische Gewerkschaftsdachverband TUC reagierte wie folgt auf diesen Zwischenbericht:

„Der Zwischenbericht von Lord Leitch kommt durchaus berechtigterweise zu dem Schluss, dass die derzeitigen Qualifizierungsziele zwar ehrgeizig sind, aber nicht ausreichen werden, um wirtschaftlichen Wohlstand und soziale Gerechtigkeit langfristig zu sichern.“

Es ist zu begrüßen, dass der Bericht die Notwendigkeit eines Konsens zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern über die Vorgehensweise für einen radikalen

Wandel unserer Kompetenzbasis bis 2020 anerkennt.

Allerdings ist schwer zu erkennen, wie eine Kompetenzrevolution mit diesen Vorgaben bewerkstelligt werden soll, wenn der Abschlussbericht von Lord Leitch nicht einen Vorschlag für einen kompetenzpolitischen Rahmen enthält, der über freiwillige Maßnahmen hinausgeht.

Grundlage solch eines Rahmens sollte zum einen ein Konsens über die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Weiterbildung ihrer Beschäftigten sein, um die Anforderungen ihrer derzeitigen Arbeit zu bewältigen, sowie zum anderen ein Konsens über die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgebern, Beschäftigten und Regierung bezüglich der Erfüllung der allgemeinen Bedürfnisse der Arbeitnehmer. Tarifvereinbarungen zwischen Arbeitgebern und den Gewerkschaften könnten für die Umsetzung einer solchen Strategie von großem Nutzen sein.“

Der Bericht ist verfügbar unter:
www.hm-treasury.gov.uk/independent_reviews/leitch_review/review_leitch_index.cfm

Weitere Informationen können über das Untersuchungsteam bezogen werden.
 Kontaktdaten für das Leitch-Kompetenzprojekt:
 Leitch Review of Skills, Zone 4/E1, HM Treasury, 1 Horse Guards Road, London SW1A 2HQ.
 E-Mail: leitch.review@hm-treasury.gov.uk,
 Fax (44-20) 7270 4414

Quelle: ReferNet Vereinigtes Königreich

Lebenslanges Lernen



PORTUGAL

Studie zur Evaluation der Strategien des lebenslangen Lernens

Im Laufe der letzten sieben Jahre hat sich die Herangehensweise an die Probleme Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Portugal innerhalb des von der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) erstellten Rahmens weiterentwickelt, wobei versucht wurde, konkrete Antworten für die Besonderheiten des portugiesischen Arbeitsmarktes zu finden.

Seit 2001 stand die Entwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie zum großen Teil im Zeichen des lebenslangen Lernens. Dies gilt vor allem für die Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens nach dem Konzept und dem Zuschnitt der im Anhang zum Nationalen Beschäftigungsprogramm für 2001 genannten politischen Maßnahmen.

Die Evaluationsstudie, die durch das Institut für Soziale und Wirtschaftliche Studien (IESE) im Auftrag der Generaldirektion für Studien, Statistik und Planung des Ministeriums für Arbeit und gesellschaftliche Solidarität durchgeführt wurde, umfasste verschiedene Untersuchungsgegenstände, darunter insbesondere:

- Darstellung und Auswertung der Entwicklungen in der Annäherung des Nationalen Beschäftigungsprogramms an die Europäische Beschäftigungsstrategie in Bezug auf das lebenslange Lernen,
- Darstellung und Auswertung der bestehenden Synergien zwischen Maßnahmen der

Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik,

- Bewertung der Effizienz des lebenslangen Lernens und dessen Auswirkungen auf die Organisation des Arbeitsmarktes,
- Bewertung der Ergebnisse, welche die Maßnahmen zur Umsetzung der Strategie des lebenslangen Lernens auf die Nutznießer, die Beschäftigungsfähigkeit und den Arbeitsmarkt haben.

Die Studie schließt mit einer Reihe von Empfehlungen für

Maßnahmen im Bereich der Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungspolitik, die zur Verbesserung der Indikatoren für die individuelle Bildungsnachfrage und die Beteiligung der Unternehmen an der Weiterbildungsförderung – den Hauptachsen zur Umsetzung der Leitlinien des Konzeptes des lebenslangen Lernens – beitragen sollen.

Für weitere Informationen: www.dgeep.mtss.gov.pt/edicoes/cogitum/17.php
 Preis: EUR 7,50
 ISBN 972-704-267-8

Quelle: CID/DGEEP
 Fátima Hora (fatima.hora@dgeep.mtss.gov.pt)
 Cláudia Arriegas (claudia.arriegas@dgeep.mtss.gov.pt)



DEUTSCHLAND

Lernen für das ganze Leben

BMBF fördert Nachwuchsforschung zur „Bildung im Erwerbsleben“

Lernen ein Leben lang - das wird für Berufstätige immer wichtiger. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert Nachwuchswissenschaftler, die sich mit dem Thema „Bildung im Erwerbsleben“ beschäftigen. 16 Forscherteams erhalten dafür jeweils 20 000 Euro. Sie alle haben sich erfolgreich an einem Wettbewerb beteiligt, den der Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) auf Vorschlag des BMBF ausgeschrieben hatte. Die jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler erforschen die Rolle der Bildung im Berufsleben aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

Ein Volkswirt geht zum Beispiel der Frage nach, wie Weiterbildungsangebote älteren Arbeitnehmern dabei helfen, länger im Erwerbsleben aktiv zu bleiben. Ein Team von Soziologinnen will herausfinden, welche Rolle Bildung dabei spielt, schwierige Lebenslagen zu bewältigen. Eine Pädagogin be-

schäftigt sich mit der Weiterbildung von Lehrerinnen und Lehrern.

Ziel der Nachwuchsforscher ist es, das Potenzial vorhandener Statistiken besser für empirische Analysen nutzbar zu machen. Angesichts der älter werdenden Gesellschaft gewinnt ihre Arbeit an Bedeutung. Denn mit ihren Erkenntnissen lassen sich Strategien entwickeln, damit Berufstätige und Betriebe die Herausforderungen einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt erfolgreich meistern können.

Erste Ergebnisse wollen die Wissenschaftler im Mai nächsten Jahres auf der 3. Konferenz für Sozial- und Wirtschaftsdaten in Wiesbaden präsentieren.

Quelle: BMBF

FRANKREICH

Wenn die Babyboomer in Rente gehen...

Am 7. Dezember 2005 legten das Plankommissariat und die Dares – Abteilung für Forschung, Studien und Statistik beim Ministerium für Beschäftigung, sozialen Zusammenhalt und Wohnungsbau – einen gemeinsamen Bericht über die Auswirkungen des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben vor. Im Hinblick auf das damit angeblich verbundene „Freiwerden“ von Arbeitsplätzen sind die Autoren allerdings pessimistisch. Wenn demnächst die geburtenstarken Jahrgänge in den Ruhestand treten, ist zu befürchten, dass die Arbeitslosigkeit in Frankreich nicht in demselben Maße sinkt, weil die Kompetenzen der Arbeitssuchenden dem Bedarf der Unternehmen nicht entsprechen: Das hieße Arbeitskräftemangel bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit. Damit die unerwartete Chance zur Senkung der Arbeitslosigkeit nicht ver tan wird, sind Ausbildung und Information zwingend erforderlich.

Laut der genannten Studie dürften im Zeitraum 2005 bis 2015 600 000 Menschen jährlich in Ruhestand gehen, gegenüber einem Nettozuwachs an Arbeitsplätzen von lediglich 150 000 pro Jahr.

Es wird sogar ein düsteres Szenario erwartet, „da zwischen dem Bedarf der Unternehmen und der Ausbildung der Menschen eine Diskrepanz besteht“. Daher ist es unerlässlich, „ab sofort aktive Begleitmaßnahmen für die Unternehmen und die betroffenen Menschen aufzulegen, um den zu erwartenden Spannungen zuvorzukommen und dieses Szenario zu vermeiden“. Die Studie weist darauf hin, dass sich die Einstellungsprobleme in den weniger attraktiven Berufen noch verschärfen werden und dass man daher für diese Berufe „Mittel und Wege finden muss, um Arbeitskräfte zu binden“. Unternehmen, die ihren Beschäftigten gute Karriereaussichten bieten, werden dagegen weniger Probleme bei der Suche nach geeignetem Personal haben.

In den nächsten zehn Jahren konzentriert sich die Hälfte der zu besetzenden Stellen in fünfzehn Berufen (vgl. Kasten). Zum ersten Mal seit den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts werden durch Verrentung ebenso viele oder sogar noch mehr Arbeitsplätze frei, wie Schulabgänger Arbeit suchen. Dies führt zu tiefgreifenden Veränderungen der Berufslandschaft in Frankreich. Mit dem weiteren Ausbau der Dienstleistungsbranche wird es zu einer stärkeren Polarisierung der Beschäftigung kommen: immer mehr Führungskräfte, aber auch immer mehr gering qualifizierte Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor. Durch den steigenden Bedarf der Unternehmen an Fachkenntnissen (Marktstudien, Audits, Rechtsberatung) benötigen sie mehr Informatiker, leitende Angestellte in Verwaltung, Vertrieb und Finanzen sowie Buchhalter. Parallel hierzu wird der zunehmende Bedarf z. B. an Hilfe für Pflegebedürftige oder die unzureichende Anzahl an Betreuern z. B. in Kinderhorten zu einer starken Zunahme „gering qualifizierter“ Arbeitsplätze in der häuslichen Pflege und Betreuung führen. Im Gegenzug gehen die Beschäftigtenzahlen in Industrie und Landwirtschaft, im Einzelhandel und Handwerk zurück.

Mit Blick auf die vorrangigen Ziele ermutigen das Plankommissariat und die Dares vor allem zu beruflicher Mobilität innerhalb der Branchen und Unternehmen, insbesondere durch innerbetriebliche Beförderung oder Umschulung. Sie fordern die staatlichen Stellen auf, Beschäftigte, Jugendliche und Arbeitslose besser über die Entwicklungsperspektiven in den verschiedenen Berufen zu informieren, Aus- und Weiterbildung zu unterstützen, den Unternehmen zu helfen, ihren Einstellungsbedarf exakter festzulegen, und ältere Menschen im Arbeitsleben zu halten.

Plankommissarin Sophie Boissard meint, dass die Unternehmen Mittel zur Ausbildung ihrer Beschäftigten zur Verfügung stellen müssten, um sie auf zukunfts-trächtige und

von der Wirtschaft am stärksten nachgefragte Berufe vorzubereiten.

Quelle: Stéphane Héroult / Centre INFFO, nach dem Artikel von S. Zadunayski, erschienen in INFFO Flash, Nr. 671, vom 16. Dezember 2005 - 15. Januar 2006, unter dem Titel «Pour que "départs à la retraite" rime avec "baisse du chômage"» [Damit der Eintritt in den Ruhestand zum Rückgang der Arbeitslosigkeit führt]. Siehe auch: Vorstellung der Studie auf der Homepage des Plankommissariats unter www.plan.gouv.fr/actualites/fiche.php?id=273, mit folgendem Inhalt: Pressedossier www.plan.gouv.fr/intranet/upload/actualite/DossierdepressionPMQ.pdf; Pressekontakt: Caroline DE JESSEY caroline.dejessey@plan.gouv.fr, Tel. (33) 1 45 56 51 37 - (33) 6 21 80 35 63; "Les Métiers en 2015: l'impact du départ des générations du baby-boom", Premières synthèses Premières Informations ["Berufe 2015: Auswirkungen des Ausscheidens der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Arbeitsleben" Erste Synthesen Erste Informationen] (Dezember 2005, Nr. 50.1, 8 Seiten): www.plan.gouv.fr/intranet/upload/publications/documents/lesmetiersen2015.pdf

Die Hälfte der zu besetzenden Stellen wird sich auf 15 Berufe konzentrieren:	
Kinderpfleger/-innen und Pflegekräfte für die häusliche Pflege	411 000
Service- und Wartungspersonal	364 000
Lehrer	360 000
Personal im gehobenen oder höheren Dienst und Führungskräfte	304 000
Schwesternhelfer/-innen	257 000
Kraftfahrer	239 000
Personal im öffentlichen Dienst, Gruppe C	221 000
Verwaltungsangestellte	219 000
Facharbeiter in der verarbeitenden Industrie	211 000
Informatiker	207 000
Krankenpfleger/-schwestern und Hebammen	198 000
Führungskräfte im Vertrieb	190 000
Wartungsfacharbeiter	188 000
Hausangestellte	162 000
Vertreter	156 000
Quelle: Plankommissariat und Dares.	

TSCHECHISCHE REPUBLIK

Strategie für Wirtschaftswachstum setzt auf Humanressourcen

Die Regierung der Tschechischen Republik hat im Juli 2005 eine Strategie verabschiedet, in der Vorgaben für die Entwicklung des Landes im Zeitraum 2007-2013 definiert und die Prioritäten für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit festgelegt werden.

Die Strategie ist das erste Politikdokument seit der Einführung der Marktwirtschaft in der Tschechischen Republik, in dem die wesentlichen Prioritäten der staatlichen Wirtschaftspolitik zusammengefasst werden.

Nach der Strategie soll die Tschechische Republik zu einem europäischen Zentrum für Wissen und Technologie werden, mit wachsendem Lebensstandard und einer hohen Beschäftigungsquote. In Wirtschaftsindikatoren ausgedrückt, hat die Strategie zum Ziel, das durchschnittliche Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt der EU zu erreichen sowie dazu beizutragen, dass die Tschechische Republik die Konvergenzkriterien für die geplante Einführung der europäischen Einheitswährung erfüllt. Darüber hinaus sollen durch diese Strategie die bestmöglichen Bedingungen für Kunden des öffentlichen Sektors – d.h. Bürger und wirtschaftliche Organisationen – hergestellt sowie ein Beitrag zu einer effizienten Verwendung öffentlicher Ressourcen (einschließlich EU-Mitteln) geleistet werden.

Um die Wettbewerbsfähigkeit der tschechischen Wirtschaft zu stärken, setzt die Strategie für Wirtschaftswachstum Schwerpunkte in fünf Bereichen: institutionelle Umgebung, Finanzierungsquellen, Infrastruktur, Entwicklung der Humanressourcen (Bildung und Beschäftigung) sowie Forschung, Entwicklung und Innovation.

Entwicklung der Humanressourcen – eine Priorität

Der Abschnitt „Entwicklung der Humanressourcen - Bildung und Beschäftigung“ der Strategie umfasst sechs Ziele: Flexibilität des Bildungssystems; Erhöhung des Bildungsniveaus älterer Bürger; Sicherstellung einer ausreichenden Anzahl Arbeitnehmer; Verbesserung der Arbeitsmarktflexibilität; Schaffung von Arbeitsanreizen; Entwicklung eines Systems für das strategische Management von Humanressourcen. Das Umsetzungsprogramm wurde auf der Grundlage des Abschnitts „Entwicklung der Humanressourcen - Bildung und Beschäftigung“ erstellt und in der Folge von der tschechischen Regierung am 21. Dezember 2005 verabschiedet.

Die Strategie für Wirtschaftswachstum sieht die Einführung staatlicher Stipendien vor, um benachteiligten Personen den Zugang zur höheren und beruflichen Bildung zu erleichtern und empfiehlt eine Ausweitung des Angebots an allgemeinbildenden und technischen Schullaufbahnen mit „Matura-Abschluss“. Zudem empfiehlt die Strategie eine Unterstützung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern auf der einen Seite und Sekundarschulen und Hochschuleinrichtungen auf der anderen, um Stellenangebote für Studenten zu schaffen. Des Weiteren empfiehlt sie neben dem Erlernen von Fremdsprachen und der Verbesserung von IKT-Kenntnissen die Einführung von Ausbildungen in Präsentations- und Managementkompetenz, Teamwork und Unternehmertum. Ziel all dieser Vorschläge ist die Entwicklung und Unterstützung von Schlüsselkompetenzen.

Zuständig für den Abschnitt „Entwicklung der Humanressourcen – Bildung und Beschäftigung“ der Strategie sind in erster Linie das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport sowie das Ministerium für Arbeit und Soziales.

Quelle: Jiří Havel
Stellvertretender Minister für Wirtschaft
Büro der Regierung der Tschechischen Republik
Nábřeží Edvarda Beneše 4, 118 01 Prag 1
Tschechische Republik
Tel. (420) 224 002 776
Fax (420) 224 002 789
E-Mail: havel.jiri@vlada.cz
www.vlada.cz

PORTUGAL

Praktika für Jugendliche im Öffentlichen Dienst

Genehmigung des Operationellen Programms der Öffentlichen Verwaltung im Rahmen des Zweiten Gemeinschaftlichen Förderkonzeptes III

Die berufliche Eingliederung der Jugendlichen und insbesondere der Absolventen einer Schul- und Berufsausbildung ist ein vorrangiges Ziel der Regierung, was ein konzentriertes und konsequentes Handeln erfordert. Dabei müssen die Politik der allgemeinen und der beruflichen Bildung Hand in Hand gehen.

Die Öffentliche Verwaltung, die auf nationaler Ebene den größten Arbeitgeber und

zugleich den Sektor mit der größten Vielfalt an Berufsprofilen darstellt, kann sich der nationalen Beschäftigungspolitik nicht entziehen.

Dies rechtfertigt einen besonderen Beitrag der öffentlichen Einrichtungen zur Beschäftigungspolitik. Dies geschieht durch die Vergabe von bezahlten Praktikumsplätzen in den verschiedenen Funktionsbereichen, was die vollständige Nutzung der nationalen Investitionen, die in die Ausbildung qualifizierter Personalressourcen gesteckt wurden, ermöglicht. So wurde diesem Thema im Operationellen Programm der Öffentlichen Verwaltung (Programa Operacional da Administração Pública – POAP) im Rahmen des Zweiten Gemeinschaftlichen Förderkonzeptes III Rechnung getragen. In dieser Verordnung sind die Bedingungen definiert für die Zuweisung von Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) für die beruflichen Strategien in der Öffentlichen Verwaltung gemäß Typologie 2 „Berufliche Praktika“ im Rahmen von Maßnahme Nr. 1 „Qualifikation und Valorisierung der Personalressourcen des POAP“.

Die Praktika sind durch das Programm für Berufliche Praktika in der Öffentlichen Verwaltung geregelt, welches durch die Gesetzesverordnung Nr. 326/99 vom 18. August 1999 und durch den Ministerialerlass Nr. 1256/2005 vom 2. Dezember 2005 eingerichtet wurde.

Weitere Informationen in: Diário da República, II. Serie B, Nr. 231 vom 2. Dezember 2005; Diário da República, I. Serie B, Nr. 231 vom 2. Dezember 2005

Quelle: CID/DGEEP
Fátima Hora (fatima.hora@dgeep.mtss.gov.pt)
Cláudia Arriegas (claudia.arriegas@dgeep.mtss.gov.pt)



BELGIEN

Sprachen lernen: erster spürbarer Erfolg des „Marshall-Plans“ in Wallonien

Laut einer Umfrage der UWE (Wallonische Unternehmensunion) und ihrer Partner finden 14 % der wallonischen Unternehmen nicht die von ihnen benötigten mehrsprachigen Bewerber auf dem Arbeitsmarkt. In der Region Wallonien gibt es jedoch 260 000 Arbeitsuchende, und Flandern ist der wichtigste Handelspartner Walloniens.

Können alle Wallonen dabei unterstützt werden, mehrsprachig zu werden? Ja!

Im Rahmen der vorrangigen Maßnahmen für die Zukunft Walloniens („Marshall-Plan“) hat die wallonische Region unter Federfüh-

rung der Bildungsministerin ein neues Instrument entwickelt, um die Wettbewerbsfähigkeit der wallonischen Unternehmen zu verbessern: den Ausbildungsscheck für Sprachunterricht. Mit diesem Scheck für KMU und Selbstständige können die wallonischen Arbeitnehmer ihre Fremdsprachenkenntnisse (Niederländisch, Englisch und Deutsch) vertiefen und so die Leistungsfähigkeit der Unternehmen stärken.

Es wurde ein Budget von 15 Millionen Euro über vier Jahre bereitgestellt, um die wallonischen Unternehmen anzuregen, in Fremdsprachenunterricht zu investieren.

Ein Ausbildungsscheck für Sprachunterricht gilt für eine Stunde Unterricht je Arbeitnehmer. Die Region Wallonien gewährt einen Zuschuss von 15 Euro je bestellten Scheck. Für einen Ausbildungsscheck für Sprachunterricht im Nennwert von 30 Euro hat das Unternehmen daher nur 15 Euro zu zahlen.

Das Unternehmen oder der Selbstständige erhält eine Rückerstattung, wenn der Stundensatz je Unterrichtsstunde weniger als 30 Euro einschließlich Mehrwertsteuer beträgt. Übersteigt der Stundensatz je Unterrichtsstunde 30 Euro, müssen sie den Dif-

ferenzbetrag an den Ausbildungsträger selbst bezahlen.

Sprachkenntnisse sind auf dem Arbeitsmarkt heute nicht nur ein Vorteil, sondern ein Muss.

Weitere Informationen: www.leforem.be, www.wallonie.be, www.chequeformation.be

Quelle: Sigrid Dieu/FOREM, Abteilung für internationale Beziehungen (sigrid.dieu@forem.be)

SLOWAKEI

Investitionen in Bildung: Stimmt das Timing?

2006 ist in der Slowakei ein Wahljahr. Hat aber der reformfreudige Premierminister die Bildungsreform zu lange vernachlässigt, um noch sichtbare Ergebnisse zu produzieren?

Die nationale Lissabon-Strategie, mit der eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Slowakei erreicht und die Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft bis 2010 unterstützt werden soll, wurde am 16. Februar 2005 verabschiedet. Die Strategie konzentriert sich auf vier Bereiche: Informationsgesellschaft; Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, Innovation; Bildung und Beschäftigung; Geschäfts-umgebung. Entsprechend diesen vier Bereichen wurden im Juli 2005 vier Aktionspläne verabschiedet, in denen Maßnahmen, Zuständigkeiten und Finanzierungsfragen geregelt sind. Darüber hinaus ist aus dieser Strategie ein Minerva-Programm (*) entstanden. Ziel dieses Programms ist es, die Aktivitäten zwischen diesen vier Bereichen fortzusetzen und aufeinander abzustimmen.

Die Strategie stellt einen konkreten Schritt nach vorne in einem Land dar, in dem lange behauptet wurde, dass mit Investitionen in

Bildung, Forschung und Entwicklung gewartet werden müsse, bis die Strukturreformen abgeschlossen seien. Und die Strukturreformen wurden in der Tat mit Erfolg durchgeführt und von führenden Wirtschaftsinstituten und Analysten positiv bewertet. Nun scheint die Regierung mit der Reform des Bildungssystems in der Slowakei – wo die Investitionen in Humanressourcen die niedrigsten in der EU sind – Ernst machen zu wollen. Nach Jahren strategischer und politischer Erklärungen ohne entsprechende Maßnahmen ist die Neuorientierung deutlich zu spüren: die angekündigten konkreten Schritte signalisieren eine Abkehr von reiner Rhetorik und Hinwendung zu Taten. Durch die Einbindung des Finanzministers könnte auch die Stimmigkeit der Reformpolitik verbessert werden.

Nach wie vor stellt sich aber die Frage: Warum so spät? War es wirklich nicht angebracht, gleichzeitig Strukturreformen zur Verbesserung der makroökonomischen Stabilität und eine Bildungsreform zur Schaffung einer wissensbasierten Wirtschaft durchzuführen? Warum mussten die Lehrplanreform und die Entwicklung der Informationsgesellschaft warten?

Führende Ökonomen haben die rückläufigen Investitionen in Forschung und Entwicklung und Bildung seit dem Ende der 1990er Jahre mit der konjunkturellen Entwicklung erklärt und argumentiert, dass Wirtschaftswachstum (immerhin ein Anstieg des Bruttoinlandsprodukts um 6,2 % im dritten Quartal 2005) eine Voraussetzung für einen erneuten Anstieg der Bildungsinvestitionen sei. Aber erst die Zukunft wird zeigen, wie groß der Schaden ist, der durch die lange Zeit der Vernachlässigung der Bildung und die umstrittene Entscheidung, die wirtschaftliche Stabilität vor den Investitionen in Humanressourcen in Angriff zu nehmen, entstanden ist. Da aber 2006 ein Wahljahr ist, könnte es für die Regierung bereits zu spät sein, um noch sichtbare Ergebnisse in diesem Bereich vorzuweisen. So könnten sich die ehrgeizigen Ziele mit Terminen einen Monat vor den Wahlen im September 2006 als nicht haltbar erweisen. Zudem könnte der Zeitmangel zu ineffizienten Ausgaben und gegebenenfalls zu einem Bruch in der Kontinuität führen, wenn eine Regierung neue Ziele und andere Maßnahmen beschließt.

Premierminister Dzurinda, wie viele Reformen gleichermaßen geliebt und gehasst

und ohne Zweifel eine der wichtigsten politischen Persönlichkeiten der neueren slowakischen Geschichte, ist berühmt für seine Fahrradtouren durch die Slowakei, die er mit Werbung für seine Partei und seine Politik verbindet. Aber wie auch immer die Politiker ihren Wahlkampf bestreiten und sich das slowakische Volk bei der Wahl entscheidet, eine Lehre ist für alle gleich: Es kommt auf das Timing an. Es gibt einen Zyklus für Investitionen und es gibt einen Zyklus, der sich nach den Wahlen richtet. Es sollten alle ernsthaft darüber nachdenken, wie diese Zyklen am besten miteinander harmonisiert werden können. Es bleibt zu hoffen, dass das Investitionsdefizit in Humanressourcen nicht die zukünftige Wettbewerbsfähigkeit des Landes gefährden oder zu einer Phase ineffizienter Ausgaben führen wird, um frühere Versäumnisse aufzuholen.

(*) Nicht zu verwechseln mit dem gleichnamigen EU-Programm - die Abkürzung steht im Slowakischen für Mobilisierung der Innovation in der nationalen Ökonomie und Entwicklung von Wissenschafts- und Bildungsaktivitäten.

Quelle: Juraj Vantuch
Slowakische Nationale Beobachtungsstelle für Berufsbildung,
Černyševského 27, SK - 851 01 Bratislava
Tel./Fax (4212) 62410678, E-Mail: sno@netax.sk

Qualität der Berufsbildung



SCHWEDEN

Validierungskommission entwickelt Standards und Methoden

Die schwedische Regierung hat im Januar 2004 eine nationale Kommission eingerichtet, die in den kommenden vier Jahren Qualitätsstandards und Validierungsmethoden erarbeiten soll. Ihr Aufgabenbereich umfasst sowohl den Arbeitsmarkt als auch das Bildungswesen.

In den beiden ersten Jahren lag der Tätigkeitsschwerpunkt vor allem im Aufbau einer soliden Basis für die Zusammenarbeit mit Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden, Industrie und Handel, regionalen Akteuren sowie Ausbildungsanbietern.

Der von der Kommission gewählte Ansatz sieht die Einrichtung von Lenkungsgruppen für breite Wirtschaftszweige vor (z. B. Gesundheits- oder Bauwesen), denen Vertreter der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände, Bildungs- und Berufsberater, Berufsbildungssachverständige sowie ein Projektmanager aus dem Sekretariat der Kommission angehören sollen.

Die Lenkungsgruppen wiederum ernennen jene, die Methoden zur Bestimmung allgemeiner übertragbarer Kompetenzen und zur Gewährleistung der Qualität dieser Methoden liefern werden.

Zusätzlich zu den Lenkungsgruppen stellt

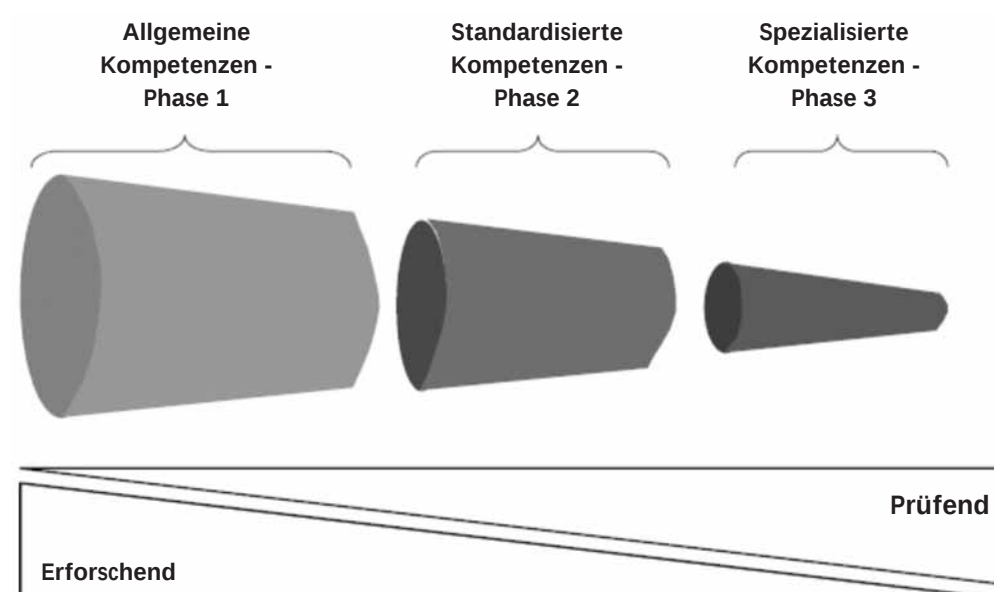
die Kommission auch finanzielle Mittel zur Unterstützung diverser Modell-Pilotprojekte in verschiedenen Branchen, darunter z.B. Heizung/Klima/Sanitär, das Transportgewerbe und das Kraftfahrzeuggewerbe, bereit.

Der bislang erstellte Kompetenzrahmen wird dazu beitragen, die Qualitäts- und Validierungskriterien festzulegen. Der Kompetenzrahmen lässt sich wie folgt darstellen:

Schwerpunkt der ersten Phase des Modells ist das Individuum. In der zweiten Phase hingegen geht es mehr um Beschäftigungsfähigkeit aus Sicht des Arbeitgebers bzw. um das Erreichen des Leistungsniveaus für eine Ausbildungsbescheinigung. Während der Prozess der Anerkennung von Kompetenzen in diesen beiden ersten Phasen explorativen Charakter hat, ist er in Phase 3 stärker auf Prüfungen ausgerichtet. Da die

Kommission die Schwerpunkte auf die Phasen 1 und 2 setzt und die Phase 3 den Sozialpartnern überlässt, will sie langfristig qualitativ hochstehende, anerkannte und national einheitliche Methoden für die beiden ersten Phasen entwickeln.

Dies wiederum kann einerseits eine höhere Qualität der Qualifikation von Stellenbewerbern und andererseits bessere Chancen für einen Jobwechsel zwischen unterschiedlichen Branchen mit sich bringen, indem die übertragbaren Kompetenzen frühzeitig festgestellt werden. Es könnte auch zu einer Reduzierung der Kursbausteine in der beruflichen Bildung führen.



Weitere Informationen: Website der nationalen Kommission, www.valideringsdelegationen.se, Eva Nordlund, Leiterin der Kommission eva.nordlund@valideringsdelegationen.se.

Quelle: Kansliet, Sara Petersson

Arbeitgeber üben Einfluss auf Prüfungsstandards aus

Ein Ergebnis des ESF-Projekts „Kvalita I“ sind neue Abschlussprüfungen für dreijährige Programme an weiterführenden beruflichen Schulen. Durch die Vereinheitlichung von Verwaltung und Inhalten sollen höhere Standards und besser vergleichbare Abschlüsse erreicht werden. Da die Arbeitgeber bei der Festlegung von Prüfungsinhalten nun eine größere Rolle spielen, wird auch davon ausgegangen, dass diese Programme besser als vorher dem Bedarf der Industrie entsprechen.

Die berufsbildenden Programme sind reif für einen ähnlich weitreichenden Wandel wie bei den Matura-Abschlüssen ⁽¹⁾. Die derzeitige Praxis, dass jede Schule selbst über die Inhalte von Abschlussprüfungen bestimmen kann, hat zu sehr unterschiedlichen Leistungsanforderungen geführt. Die Dringlichkeit dieses Problems zeigt sich an den Zahlen der Arbeitsämter. Menschen, die nur über einen Berufsbildungsabschluss verfügen, sind häufiger arbeitslos als jene mit einem höheren Sekundarabschluss (siehe Abbildung). Darüber hinaus ist die Zahl der Schüler, die nach der Grundschule einen berufsbildenden Weg ohne Matura wählen, seit Jahren kontinuierlich zurückgegangen.

Die neuen standardisierten Prüfungen werden von Lehrern, Arbeitgebern und Mitarbeitern des Nationalen Instituts für technische und berufliche Bildung (NÚOV) entwickelt. Auf Grund der Mitwirkung der Wirtschaft dürften die Prüfungsinhalte verstärkt an den Bedürfnissen der Industrie ausgerichtet werden. Schwächere Schulen werden gezwungen sein, ihre Qualität und technische Ausstattung zu verbessern, so dass Absolventen dann eine bessere Chance haben dürften, eine gute Anstellung zu finden.

Standardisierte Prüfungen in der Praxis

Die Pilotschulen, an denen letztes Jahr die ersten standardisierten Prüfungen eingeführt wurden, haben in erster Linie ih-

re Objektivität und die bislang nicht gekannte Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Schulen begrüßt. Die Prüfungen umfassen auch Themenbereiche aus der Arbeitspraxis, um sicherzustellen, dass die Absolventen besser als früher auf den Arbeitsmarkt vorbereitet werden.

Die Aufnahme von selbstständiger Arbeit in die Prüfungen wurde ebenfalls begrüßt, das dies die Motivation und das Verantwortungsbewusstsein der Schüler fördert, die nun den Umgang mit verschiedenen Informationsquellen lernen müssen. Aus einigen Schulen wird berichtet, dass sie wegen der neuen Prüfungen ihre Ausstattung modernisiert haben oder nun erwägen, ihren Lehrern Fortbildungen anzubieten. Dies sind genau die Effekte, die mit standardisierten Abschlüssen erreicht werden sollten.

Experten der Industrie empfehlen, die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen in den Regionen zu verbessern und den Praxisunterricht in die Betriebe zu verlagern. Aber die Lehrer weisen darauf hin, dass Berufsbildungsprogramme nicht einzig und allein auf eine auf einen bestimmten Arbeitsplatz zugeschnittene Ausbildung ausgerichtet sein sollten. Die Absolventen der Programme sollten am Ende über umfangreiche Kenntnisse und breit gefächerte Fähigkeiten in ihrem Gebiet verfügen, um für unterschiedliche Arbeitgeber arbeiten und auf die Veränderungen und Neuerungen des Arbeitsmarkts reagieren zu können.

Reform der beruflichen Zweige ebenfalls nötig

Die Ausarbeitung von standardisierten Abschlussprüfungen geht Hand in Hand mit der Entwicklung von „Rahmenbildungsprogrammen“, die derzeit schrittweise an allen Schultypen in der Tschechischen Republik eingeführt werden. Gleichzeitig wird die Zahl der beruflichen Zwei-

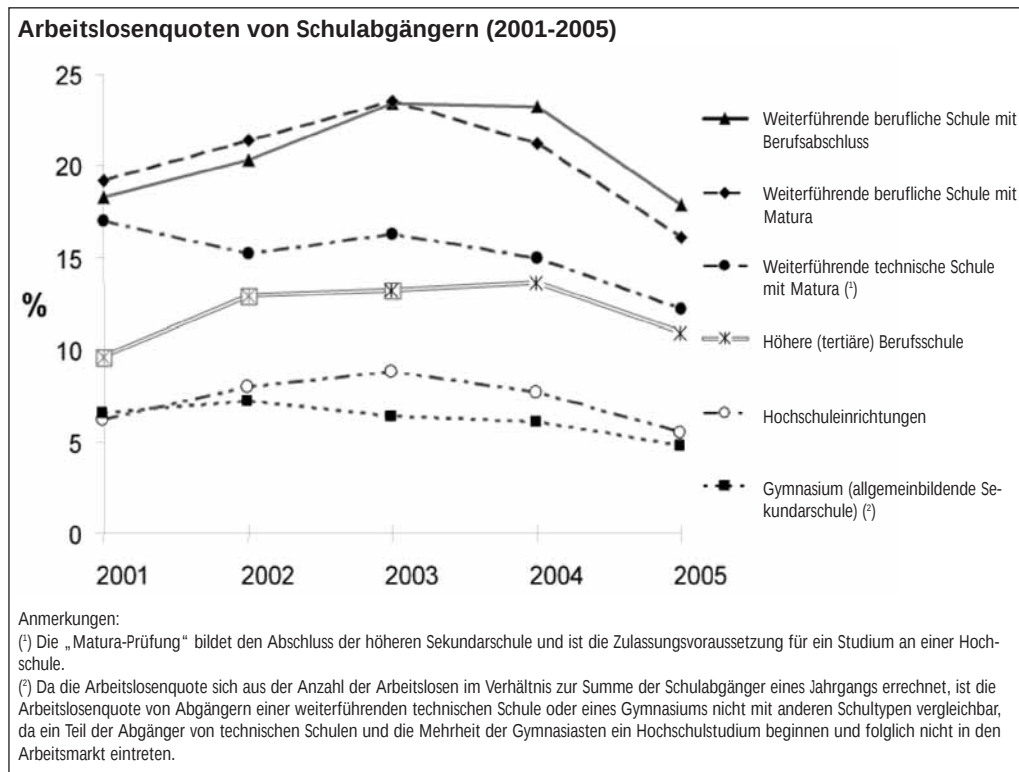
ge deutlich reduziert. Es wird davon ausgegangen, dass aus diesem Prozess 60 breit angelegte Dreijahresprogramme entstehen werden. So werden zum Beispiel die derzeit bestehenden zwei Ausbildungsprogramme für Elektriker (Starkstrom und Schwachstrom) durch ein einziges Ausbildungsprogramm und ein Rahmenbildungsprogramm ersetzt. Oder ein einziges Programm für Köche wird die bestehenden Programme „Koch“ und „Koch in der Catering-Branche“ ersetzen.

Einige Experten arbeiten sowohl an der Standardisierung der Prüfungen als auch in den Teams zur Vereinheitlichung der Lehrpläne. Als Ergebnis werden diese neuen Grundsätze auch in die neuen Prüfungen integriert. In den kommenden zwei Jahren werden die neuen standardisierten Prüfungen an weitere Schulen und Programmen erprobt; danach sollen sie für alle beruflichen Programme verbindlich wer-

den, die zu einem beruflichen Abschluss führen.

Weitere Informationen: www.nuov.cz

Quelle: Zoja Franklová, NÚOV, franklova.z@nuov.cz



Ein „persönliches Konto“ für das Recht auf Ausbildung

Jacques Chirac regt in seiner Neujahrsansprache die Sozialpartner an, das individuelle Recht auf Ausbildung auf einem „persönlichen Konto“ zu sammeln.

Am 5. Januar 2006 hielt der französische Staatspräsident Jacques Chirac eine Neujahrsansprache vor den „vitalen Kräften der Nation“, d.h. den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Die Arbeit aufwerten und in die Zukunft investieren

In seiner Neujahrsansprache bekräftigte der Präsident Frankreichs, dass Beschäftigung höchste Priorität genieße. Seit 2002 habe die Regierung mit dem Programm für sozialen Zusammenhalt, der Lockerung der 35-Stunden-Woche und der „Liberalisierung der Beschäftigung“ im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen einen „neuen Kurs“ eingeschlagen. Doch man müsse „noch weitergehen“.

Jacques Chirac bekräftigte seinen Wunsch nach einem „echten staatlichen Dienst für Beschäftigung, in dem die Arbeitslosen mit der Arbeitsvermittlung vor Ort zusammenarbeiten“, und fügte hinzu: „Das Recht aller auf individuelle Ausbildung müssen wir noch ausweiten.“ Dieses Recht stel-

le einen echten Fortschritt dar, man müsse jedoch noch weiter gehen. Jacques Chirac schlägt daher vor, dieses Recht auf einem „persönlichen Konto“ zu sammeln, das der Arbeitnehmer „über seine gesamte berufliche Laufbahn hinweg frei verwalten“, könne „als Ergänzung zu seinem Zeitsparkonto (CET - *Compte épargne-temps*), auf dem er seine im Zuge der Arbeitszeitverkürzung gewonnenen Tage ansammeln kann.“ Damit könne jeder „seinen persönlichen Bildungsweg planen, die dem Berufsleben gewidmeten Zeiten bestmöglich verwalten und sich besser auf die Zukunft vorbereiten“.

Dieses Konzept würde an das individuelle Recht auf Ausbildung während eines befristeten Arbeitsvertrags anknüpfen, das mit dem neuen Arbeitslosenversicherungsabkommen eingeführt wurde. Denn die Sozialpartner haben beschlossen, dass das während eines befristeten Arbeitsvertrags erworbene individuelle Recht auf Ausbildung in bestimmten Fällen auf die paritätische Einrichtung für individuellen Bildungsurlaub Opacif (*organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation*) übertragen werden kann.

Der Vorschlag des Staatspräsidenten rief unterschiedliche Reaktionen hervor. Lauren-

ce Parisot, Präsidentin des französischen Arbeitgeberverbands Medef (*Mouvement des entreprises de France*), hält es für „schade, dass man es nicht den Sozialpartnern überlässt, Fragen der Berufsausbildung mit dem von ihnen gewünschten Tempo voranzubringen“. Die Gewerkschaften ihrerseits betonten stärker die neuen Möglichkeiten, die sich den Lohnempfängern bieten.

Absicherung des beruflichen Werdegangs

Der französische Staatspräsident verwies nachdrücklich auch auf die Notwendigkeit, sich weiter für „echte Absicherung des beruflichen Werdegangs“ einzusetzen. „Wahre Sicherheit in der Welt von heute bedeutet nicht, einigen Menschen eine unbegrenzte Arbeitsplatzgarantie zu geben“, erklärte der französische Präsident. Es gilt vielmehr, allen die Möglichkeit zu bieten, einen angemessenen Arbeitsplatz zu finden oder wiederzufinden. Mit der Vereinbarung über individuelle Wiedereingliederungsmaßnahmen, den Hilfen für die Rückkehr ins Arbeitsleben und der Schaffung von Häusern für Beschäftigung haben wir begonnen, eine echte Absicherung des beruflichen Werdegangs einzuführen.“ Nach Auffassung des Präsidenten geht es darum, „jeden Arbeitneh-

mer über seine gesamte berufliche Laufbahn hinweg im Unternehmen wie auch in Zeiten der Arbeitslosigkeit zu schützen, zu begleiten und ihm bei seiner Weiterentwicklung zu helfen.“

Quelle: Stéphane Héroult / Centre INFFO, nach dem Artikel von S. Zadunajski, erschienen in INFFO Flash, Nr. 672, 16.-31. Januar 2006.



DEUTSCHLAND/EU

Interkultureller Dialog in Berufsbildung und Beratung

Europäische Bildungswerke für
Beruf und Gesellschaft e.V.
Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2000



Education and Culture
Leonardo da Vinci



Sei es im Zusammenhang mit den Ergebnissen der PISA-Studien, den Gewaltausbrüchen Jugendlicher in französischen Städten im November letzten Jahres oder der Diskussion über die Terrorismusgefahr: Der interkulturelle Dialog ist sicherlich eines der wichtigsten, umstrittensten und vielschichtigsten aktuellen Themen, die die Europäer bewegen.

Kürzlich war er Gegenstand einer Konferenz der Europäischen Bildungswerke für Beruf und Gesellschaft (EBG) und des Türkischen Bundes Berlin Brandenburg (TBB), die im März 2006 in Berlin stattfand: nicht, um eine neue Diskussion zu entfachen, sondern um innovative, konkrete und transferfähige Leonardo-da-Vinci-Projekte und deren Ergebnisse aus dem Bereich Berufsausbildung und -weiterbildung sowie Beratung vorzustellen.

Aus den Niederlanden stammte ein Projekt namens „Integration-Citizenship“, das die Integration von Einwanderern und Flüchtlingen in die Gesellschaft über die Förderung bürgerschaftlichen Engagements verbessern will. Aus Finnland wurden gleich drei Bildungsprojekte vorgestellt. Das

Projekt „Softimmigrants“ hat die Entwicklung soziokultureller Fähigkeiten am Arbeitsplatz für Zuwanderer und ihre Arbeitgeber zum Thema, in „Aito“ geht es u. a. um die Verbesserung sprachlicher Fähigkeiten von Migranten. Der dritte finnische Beitrag namens „Rainbow“, von verschiedenen Stellen als vorbildliches Projekt ausgezeichnet, beschäftigte sich mit der Steigerung des interkulturellen Bewusstseins bei Berufsberatern. Von deutscher Seite wurden zwei Projekte vorgestellt, darunter eines zur „Überwindung interkultureller und sprachlicher Barrieren durch kontinuierlich zugängliche berufliche Orientierung und Beratung“, ein Projekt, das im vorigen Jahr mit der Vorlage eines mehrsprachigen Handbuchs für professionelle Berufsberater endete.

Die Projekte und Produkte wurden in zwei parallelen Workshops vorgestellt, wobei sich der eine schwerpunktmäßig um Aus- und Weiterbildung und der andere um Bildungs-, Berufs- und Existenzgründungsberatung drehte. Außerdem war eine Ausstellung zu sehen, in der alle Projekte visuell präsentiert wurden.

Redner waren u. a. Berthold Kuhn, Präsident des Europäischen Verbandes Beruflicher Bildungsträger (EVBB), Susanne Ahlers, Staatssekretärin bei der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Andreas Ger-

mershausen vom Stab des Integrations- und Migrationsbeauftragten des Berliner Senats, Paola Geleng von der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission und Ahmet Ersöz, Vorstandsmitglied der Türkisch-Deutschen Unternehmervereinigung.

Die zum Teil lebhaften Diskussionen in einer ausgesprochen angenehmen Atmosphäre zeigten, dass nach wie vor ein großer Bedarf besteht, Projektergebnisse untereinander auszutauschen und für künftige Vorhaben nutzbar zu machen. Eine erste Auswertung der Evaluationsbögen ergab zudem, dass viele Teilnehmer konkrete Ansatzpunkte für Weiterentwicklungen von Projekten finden konnten. Auch die Mischung aus abgeschlossenen und noch laufenden Projekten wurde als hilfreich erachtet, was sich nicht nur während des „Networkingbuffets“ mit türkischen Spezialitäten zeigte, mit dem die Veranstaltung beendet wurde.

Weitere Informationen zum Gesamtprojekt:

Martin Dilger, EBG,

Tel. (49-30) 88 55 14 64, E-Mail: m.dilger@ebg.de

Website des Projekts: <http://dialog.ebg.de>

Das Valorisierungsprojekt wird aus Mitteln des Leonardo-da-Vinci-Programms der Europäischen Kommission gefördert.

Quelle: Martin Dilger/Cedefop/cf

SCHWEDEN

„Ideen-Schulen“ fester in ihr Umfeld einbetten

Während des Frühlings 2006 werden rund 20 *Ideen-Schulen* für multikulturelle Bildung in verschiedenen Landesteilen Schwedens Netzwerke von bis zu 100 oder sogar 200 Schulen aufbauen, um die Entwicklungsbemühungen in der beruflichen Bildung zu beschleunigen.

Diese Pilotschulen haben bei der Integration von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund herausragende innovative Arbeit geleistet. Die neuen Netzwerke sind Teil eines Maßnahmenkatalogs der schwedischen Regierung, die zusammen mit Gewerkschaften sowie privaten und öffentlichen Arbeitgebern eine weitere Verbesserung der

Qualität in diesem Bereich anstrebt. Erreicht werden soll, dass sich mehr Schüler für berufliche Bildung entscheiden und weniger von ihnen vorzeitig aussteigen. Hierzu soll zum einen die Zusammenarbeit zwischen den Schulen und der Arbeitswelt verbessert und zum anderen die regionale Zusammenarbeit der Gemeinden gestärkt werden. Ziel ist es, für jede Region die Ressourcen auf weniger, aber bessere Ausbildungsprogramme zu konzentrieren.

Diese Arbeit, die von der Kommission der Regierung für Berufliche Bildung koordiniert wird, wurde Ende 2004 begonnen. Die Kommission ermittelt und analysiert die Fak-

toren, die positive Entwicklungen begünstigen oder hemmen, und berät dementsprechend die Regierung. Die Ergebnisse der Arbeit der Kommission sowie gute Beispiele aus der Praxis werden Anfang des kommenden Jahres an die Schulen weitergegeben. Dies ist das erste Mal, dass die schwedische Regierung ein solch breit angelegtes Entwicklungsprojekt im Bereich der beruflichen Bildung durchführt.

Weitere Informationen: sven-erik.wallin@educult.ministry.se

Quelle: Skolverket

ÖSTERREICH

Die integrative Berufsausbildung verbucht Erfolge

Die 2003 in Österreich eingeführte integrative Berufsausbildung für benachteiligte, sowohl am Arbeitsmarkt als auch im Bildungssystem schwer vermittelbare Jugendliche zeigt beachtliche Erfolge. Die Ausbildungsinitiative zielt darauf ab, die Zielgruppe in ein Lehrverhältnis zu integrieren.

89 % der von der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung (AMS) geförderten überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und 77 % der Lehrbetriebe – so das Ergebnis einer von der KMU-Forschung Austria durchgeführten Evaluation – sind mit der integrativen Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche sehr zufrieden. Ähnliches gilt für die Berufsschulen und die Eltern.

Der Erfolg der Initiative zeigt sich besonders im steigenden Zuspruch durch die Zielgruppe selbst. Ende 2004 nahmen 1114 Jugendliche die integrative Berufsausbildung in Anspruch, ein halbes Jahr später waren es bereits 1575. Da-

bei absolvieren 60 % der Jugendlichen eine verlängerte Lehre (zumeist um ein Jahr) und 40 % erhalten eine so genannte Teilqualifizierung. Hierbei wird in Zusammenarbeit von Betrieb, Eltern, Jugendlichen und Experten ein individuelles Lernziel vereinbart, welches den Abschluss der Teillehre darstellt.

Fast die Hälfte der Lehrlinge wird in Unternehmen am freien Markt ausgebildet, vor allem im Gewerbe und Handwerk (wobei 74 % dieser Betriebe auch reguläre Lehrlinge ausbilden), 51 % der Jugendlichen erhalten ihre Ausbildung in einer vom AMS geförderten selbstständigen Ausbildungseinrichtung. Sie alle erhalten eine praxisnahe Ausbildung, die sie nachhaltig auf die Erfordernisse des Wirtschaftslebens vorbereitet und ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt erschließt. Die integrative Berufsausbildung wird durch eine Berufsausbildungsassistenz begleitet, die vom Arbeitsmarktservice, vom Bundessozialamt oder von

den Gebietskörperschaften bereitgestellt wird. Diese unterstützt die ausbildenden Betriebe und die Jugendlichen in sozialpädagogischen und psychologischen Angelegenheiten, bei der Festlegung der Ausbildungsziele oder bei einem Ausbildungswechsel, stets in Kooperation aller Beteiligten (Eltern, Lehrbetriebe, Berufsschulen).

Neben der erfolgreichen Einführung des Ausbildungsmodells in das Bildungsgeschehen und der hohen Akzeptanz durch Arbeitgeber stellt die Initiative auch ein gutes Beispiel für die Kooperation zwischen Unternehmen, Arbeitgebern und bildungs- bzw. arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsträgern dar.

Weitere Informationen: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (presseabteilung@bmwa.gv.at)

Quelle: Helmut Hafner

Berufsberatung



ESTLAND

Jugend denkt über Karriere nach

Seit drei Jahren organisiert Euroguidance Estland Essay-Wettbewerbe zum Thema Zukunft und Karriere. Zur Teilnahme aufgefordert wurden Schüler von höheren Sekundarschulen und Berufsbildungseinrichtungen aus ganz Estland sowie Schulabsolventen des Vorjahrs (maximal 12 Monate zurück). Ziel der Organisatoren war es, die Aufmerksamkeit von jungen Menschen auf die Bedeutung einer fundierten Berufswahl und Zukunftsplanung zu lenken.

Was denken junge Menschen?

Die eingereichten Essays zeigen, dass die jungen Menschen in Estland ihre Karriere als etwas betrachten, das in erster Linie von ihnen selbst abhängt. In mehreren Essays wurde die weit verbreitete gesellschaftliche Überzeugung

in Frage gestellt, dass beruflicher Erfolg am Einkommen und sozialen Status gemessen werden sollte. Es war ermutigend festzustellen, dass es jungen Menschen darauf ankommt, etwas zu tun, das nicht nur für sie persönlich, sondern auch für das Wohl ihres Volks und ihres Lands wichtig und nützlich ist.

Ergebnisse

Insgesamt wurden 60 schriftliche Beiträge eingereicht, die meisten von Schülern der oberen Sekundarstufe. Das allgemeine Niveau der Essays war gut, die Autoren hatten das Thema sorgfältig durchgedacht und ihre Ziele für die Zukunft formuliert. Zu den Teilnehmern gehörten auch einige russischsprachige Schüler, deren Essays sich durch eine kor-

rekte und inhaltlich reichhaltige Anwendung der estnischen Sprache auszeichneten. Der erste Preis ging an eine 17-jährige Schülerin aus Tartu, die erste Siegerin eines derartigen Wettbewerbs.

Quelle und weitere Informationen: Katrin Mälksoo, Innove (Nationales Zentrum für Beratung, Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens)
E-Mail: katrin.malksoo@innove.ee, Tel. (372) 6998 068.

Innovationen in Beratung und Orientierung

Lettland spielt schon länger eine Vorreiterrolle bei Innovationen zur Modernisierung der beruflichen Beratung und Orientierung. Riga war die erste Hauptstadt der neuen EU-Mitgliedstaaten, die ein Peer-Review-Seminar im Rahmen des Beschäftigungsprogramms der Europäischen Kommission ausgerichtet hat, in dessen Ergebnis Empfehlungen für bewährte Praktiken gegeben und Vorschläge für die weitere Entwicklung der Beratung und Orientierung in Lettland unterbreitet wurden. Im August 2005 wurde nach hochrangigen Konsultationen vom Ministerium für Wohlfahrt eine Arbeitsgruppe für die Entwicklung des Beratungs- und Orientierungssystems eingerichtet. An der Arbeitsgruppe beteiligt sind drei Ministerien (Ministerium für Bildung und Wissenschaft, Ministerium für Wirtschaft, Ministerium für Regionalentwicklung), Kommunalverbände, Organisationen der Sozialpartner sowie Vertreter aus der Praxis. Diese Arbeitsgruppe hat unlängst Vorschläge für eine neue Konzeption des lettischen Beratungs- und Orientierungssystems.

Das Ministerium für Bildung und Wissenschaft hat unter dem Namen „Förderung der Umsetzung des Bildungs- und Berufsberatungsangebots im Bildungswesen“ ein vom ESF finanziertes nationales Projekt gestartet, um die Verfügbarkeit und Qualität von beruflicher Orientierung und Karriereberatung mit Blick auf das lebenslange Lernen zu verbessern. Das Projekt wird von der staatlichen Agentur für Berufsbildungsentwicklung umgesetzt.

Zu den Schwerpunkten des Projekts gehören:

- die Fortbildung von in der Praxis tätigen Berufsberatern (Entwicklung von Ausbildungsbausteinen für Ausbilder von Berufsberatern, die wiederum mit verschiedenen Gruppen arbeiten, Ausbildung von Ausbildern/Multiplikatoren, nachfolgende Ausbildung von 3700 Berufsberatern/Lehrern);
- die Entwicklung, Erprobung und Einführung von spezifischen Ausbildungsunterlagen (Lehrbücher für Schüler und Lehrmaterial für Betreuer/Lehrer);
- die Entwicklung von Informationen (nationale Datenbank über Lernangebote) und

Selbstbewertungstests für E-Beratung;

- die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens und eines Studienprogramms / Lehrplans für die Ausbildung von Berufsberatern.

Sollte das Projekt erfolgreich sein, wird erwartet, dass die Menschen ermutigt werden, das für sie richtige Bildungsangebot auszuwählen und ihre persönliche Laufbahn sinnvoll zu gestalten; erhofft wird sich darüber hinaus auch eine höhere Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen sowie eine höhere Motivation für lebenslanges Lernen. Das Projekt wird die Einbindung von qualifizierten Fachleuten in den Beratungs- und Orientierungssektor unterstützen.

Fünf Arbeitsgruppen mit insgesamt 68 Experten haben bereits die Arbeit an diesem Projekt aufgenommen: sie haben die Erfahrungen anderer Länder ausgewertet und damit begonnen, Kursmaterial und Methodikunterlagen für Berufsberater/Lehrer zu entwickeln. Es werden auch Verzeichnisse von Bildungseinrichtungen erstellt. Es wurden Berufsstandards für die Ausübung einer Orientierungs- und Beratungstätigkeit festgelegt

und von den zuständigen Behörden verabschiedet; es wurde auch eine Kompaktausbildung für Berufsberater/Lehrer entwickelt und vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft zugelassen. Ein Studienprogramm für die Aus- und Weiterbildung von Berufsberatern wird derzeit noch entwickelt.

Die weiteren Planungen betreffen den Aufbau einer nationalen Datenbank über Bildungsmöglichkeiten, die als frei zugängliches elektronisches Informationswerkzeug für verschiedene Zielgruppen – Jugendliche, Erwachsene und Menschen mit besonderen Bedürfnissen – konzipiert wird. Vorgesehen ist, dass diese Datenbank bis Ende 2007 an das Portal Ploteus II der Europäischen Kommission angebunden wird und so zu einem einheitlichen Informationsaustausch in Europa beiträgt.

Weitere Informationen:
www.piaa.gov.lv/Euroguidance/kipnis

Quelle:
Aleksandra Joma, Agentur für Berufsbildungsentwicklung, NRCVG (aleksandra.joma@piaa.gov.lv),
Brigita Mikelsone, Leiterin der Einheit Projektumsetzung, Agentur für Berufsbildungsentwicklung, NRCVG (brigita.mikelsone@piaa.gov.lv)

Kurz notiert

Isfol-Bericht 2005: Das italienische Bildungssystem auf dem Weg nach Lissabon

Die vom Isfol (Institut zur Förderung der Berufsbildung von Arbeitnehmern) in den letzten zwei Jahren erhobenen Daten belegen, dass sich die Teilnahme am Bildungssystem in Italien dem europäischen Durchschnitt annähert: Der Anteil Jugendlicher im Alter von 20 bis 24 Jahren, die die Sekundarstufe II abgeschlossen haben, beträgt nunmehr 70 %. Gleichwohl sind einige wichtige Ziele noch nicht erreicht, wenn man bedenkt, dass 2004 30 % der Jugendlichen lediglich die Pflichtschule abgeschlossen, etwa 23 % der 18- bis 24-Jährigen eine niedrige Schulbildung besitzen und ansonsten an keiner anderen Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme teilgenommen haben. Obwohl die Zahl der Schulabbrecher zurückgeht, fallen immer noch 4,5 % der 14- bis 17-Jährigen in diese Gruppe. Bei der Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsprogrammen gibt es Positives zu vermelden: Mittlerweile haben fast alle Jugendlichen einen Schulabschluss, neun von zehn jungen Menschen setzen ihre Ausbildung nach der Schulpflicht an weiterführenden Schulen fort, die sie zu über 75 % auch mit Erfolg abschließen, und 76 % schreiben sich dann an einer Universität ein.

Die Berufsbildung verzeichnet einen eindeutigen Teilnehmerzuwachs: Im Zeitraum 2003-2004 belegten über 200 000 Jugendliche mehr als 10 000 Ausbildungskurse der ersten und zweiten Stufe.

In beruflicher Ausbildung, die in die Zuständigkeit der Regionen und Provinzen fällt, waren fast 800 000 Jugendliche, die etwa 60 000 Ausbildungskurse vor allem in Norditalien belegt haben.

Die Jugendlichen wählten unterschiedliche Ausbildungen. Nach der Pilotphase der IFTS-Kurse (10 000 Teilnehmer im ersten Jahr), die zur höheren gewerblich-technischen Bildung und Ausbildung gehören (*istruzione e formazione tecnica superiore*), stellen sich nun erste Erfolge bei der Beschäftigungsfähigkeit ein: Ein Jahr nach Abschluss eines IFTS-Kurses haben fast 60 % der Absolventen einen Arbeitsplatz gefunden.

An Ausbildungsmaßnahmen der Regionen nahmen über 300 000 erwachsene Beschäftigte und mehr als 100 000 Arbeitslose teil.

Nach den Ergebnissen der letzten Isfol-Untersuchung werden die Kurse meistens von staatlichen Berufsbildungseinrichtungen (auf nationaler Ebene zu 55 %, in Süditalien zu 70 %) angeboten, während die Berufsbildungszentren der Regionen und anderer Gebietskörperschaften hier lediglich einen Anteil von 10 % haben.

Durch die Bereitstellung der neuen branchenübergreifenden paritätischen Fonds werden die größten Fortschritte jedoch bei der Weiterbildung erwartet. Die ersten Ergebnisse der nationalen Stichprobenuntersuchung 2005 des Isfol zum Thema Erwachsenenbildung in Italien zeigten dagegen, dass der Anteil abhängig Beschäftigter und Selbstständiger in Weiterbildung um 4 % zurückgegangen ist. Insgesamt ist die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen wie folgt verteilt: 24,4 % der Teilnehmer kommen aus der Privatwirtschaft, 25,4 % sind selbstständig, und 53,2 % kommen aus dem öffentlichen Dienst.

Als wichtiges Ergebnis im Hinblick auf die Chancengleichheit ist festzustellen, dass die Arbeitnehmerinnen ihren Rückstand bei der Weiterbildung im Vergleich zu den Männern deutlich aufgeholt haben.

Die Weiterbildung wird durch die branchenübergreifenden Fonds finanziert, die von den Sozialpartnern bereitgestellt und verwaltet werden. Im Zuge der Ausschreibungen 2004 konnten mit 124 Millionen Euro aus den Fonds und Kofinanzierungen der Unternehmen über 800 Weiterbildungsprogramme für 240 000 Arbeitnehmer in mehr als 800 000 Unternehmen durchgeführt werden. Die meisten Mittel fließen in große Weiterbildungsprogramme für bestimmte Branchen und Gebiete: Aus nur einem Fonds (dem Unternehmensfonds Fondimpresa) wurden mit durchschnittlich einer Million Euro Weiterbildungsprogramme finanziert, an denen viele Unternehmen mitgearbeitet haben.

Aus diesen Fonds können nicht nur große Weiterbildungsprogramme für bestimmte Branchen, Gebiete und Unternehmen finanziert werden, sondern auch individuelle Weiterbildungspläne. Bei den ersten im Jahre 2004 ausgeschriebenen Weiterbildungsprojekten wurde diese Finanzierungsmöglichkeit nur wenig genutzt. Seit 2005 ist je-

doch festzustellen, dass mit der Aufstockung der Mittel, die insgesamt 500 Millionen Euro übersteigen könnten, vor allem individuelle Weiterbildungspläne aus den Fonds für Führungskräfte der KMU finanziert werden.

Trotz der erfolgreichen Einführung der neuen Fonds sind die Weiterbildungsinvestitionen der KMU 2004 im Vergleich zu 2003 insgesamt landesweit jedoch zurückgegangen (von 24,7 % auf 20 %).

Großunternehmen nutzen die Möglichkeiten öffentlicher Finanzierungen besser:

Europass-Einführung

Der Minister für Arbeit und soziale Sicherheit, Christos Taliadoros, gab am 13. Dezember 2005 den Startschuss für die offizielle Einführung des Europass in Zypern.

Während die Europäische Kommission die Europass-Initiative im Februar 2005 einführte, folgte Zypern mit einer Reihe ähnlicher Veranstaltungen, wie sie während des vergangenen Jahres in ganz Europa stattgefunden haben und bei denen die Schlüsselorganisationen zusammengebracht wurden, die

Mit Blick auf Lissabon

Die Vorbereitung des nationalen Lissabon-Programms für Zypern, das die Umsetzung der in der Strategie von Lissabon festgelegten Ziele unterstützen soll, bot die dringend benötigte Gelegenheit für den Dialog über die umfassende Bildungsreform mit allen Beteiligten. Sozialpartner, politische Parteien und der Privatsektor wurden ausführlich informiert und konsultiert. Nach den Beratungen billigte der Ministerrat die endgültige Fassung des Programms.

Der Vorschlag für die nationale Lissabon-Strategie zielt auf eine Dynamisierung der Wirtschaft ab, die den Bürgern Zyperns starkes Wachstum und einen hohen Lebensstandard bringen soll. Fundierte makroökonomische Strategien, Strukturreformen der Arbeits-, Waren- und Kapitalmärkte sind unverzichtbare Voraussetzungen für eine dynamischere und gut funktionierende Europäische Währungsunion (EWU). Die Verbes-

serung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit wird dazu beitragen, das langfristige Wachstum zu fördern und den Übergang in die Eurozone zu erleichtern.

Quelle: Alessandra Pedone / ISFOL ReferNet Italien
Info: www.isfol.it

für die Umsetzung der Europass-Initiative in ihrem jeweiligen Land zuständig waren. In Zypern wurde das zyprische Produktivitätszentrum zum Nationalen Europass-Zentrum ernannt.

Nähere Informationen erhältlich bei:
Nicos Philippou, Cyprus Productivity Centre, P.O.Box 20536, 1679, Nicosia, Zypern,
nphilippou@kepa.mlsi.gov.cy, www.kepa.gov.cy

Quelle: Human Resource Development Authority

serung von Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit wird dazu beitragen, das langfristige Wachstum zu fördern und den Übergang in die Eurozone zu erleichtern.

In Bezug auf die Ziele von Lissabon lauten einige der vorrangigen Herausforderungen: Verbesserung der Entwicklung des Humankapitals durch stärkere Anpassung des Bildungssystems an die Anforderungen des Arbeitsmarkts, Schaffung eines nationalen Rahmens für lebenslanges Lernen und Verbesserung des sozialen Zusammenhalts.

Nähere Informationen erhältlich bei:
Dr. Andreas Trokko, Director of Finance, Research and Planning Directorate, Ministry of Finance, 1439, Nicosia, Zypern
Tel. (357) 22 60 11 70, Fax (357) 22 60 27 48, E-Mail: atrokko@mof.gov.cy, www.mof.gov.cy

Quelle: Human Resource Development Authority

Weiterbildung im Bankensektor im Rampenlicht

Im Rahmen des EU-Studienbesuchsprogramms fand am 24. Oktober 2004 in Frankfurt ein Fortbildungsseminar über den Banken- und Finanzsektor statt. Ziel des Seminars war ein Wissens- und Informationsaustausch zwischen dem Studienbesuchsteam des Cedefop, den nationalen Verbindungspersonen, den technischen Unterstützungsbüros und Branchenexperten sowie eine Bestandsaufnahme der Branchenentwicklungen und ihrer Auswirkungen auf die Ausbildung, um die anstehenden Studienbesuche zu diesem Thema möglichst effizient vorzubereiten und umzusetzen.

Das Seminar wurde gemeinsam vom Studienbesuchsteam des Cedefop und der InWEnt (deutsches technisches Unterstützungsbüro) organisiert. Grund für die Wahl des Veranstaltungsorts Frankfurt war die Möglichkeit, die Europäische Zentralbank zu besuchen und sich einen besseren Überblick über die Entwicklungen im europäischen Bankensektor zu verschaffen.

Das Seminar begann mit einer Präsentation von Dr. J. van Uum (Niederlande) über die Trends im Bankenwesen und ihre Konsequenzen für die Aus- und Weiterbildung. Es folgte ein Beitrag von S. Boyle (UK), Vorsitzender der UNI-Europa Finanz, zu Fragen des lebenslangen Lernens und seiner Bedeutung für den Sozialdialog. Von S. Petersen (Dänemark) wurde aus Sicht der Beschäftigten die Erfahrungen Dänemarks mit der Umsetzung des Finanzdienstleistungsgesetzes im Zusammenhang mit Tarifvereinbarungen und dem Bildungsangebot für Bankangestellte vorgestellt.

Diskutiert wurden auch diverse Fallstudien zu Fragen der Ausbildung im Banken- und Finanzsektor. Frau M. Szyman-

ska-Koszczyk (Polen), Stellvertretende Vorsitzende des European Banking Training Network, referierte über das europäische Zertifikat „European Foundation Certificate in banking“ als einem Werkzeug für die Anerkennung von Basisqualifikationen innerhalb der Mitgliedstaaten und die Förderung der Mobilität von Bankangestellten. Von E. Stylianopoulou, Leiterin der Planungsabteilung, und G. Avdelioudis, E-Learning-Ausbilder, beide von der Alpha Bank (Griechenland), wurde vorgestellt, wie Ausbildungskonzepte in die Strategie der Bank eingebunden und den Angestellten verschiedene Formen des Lernens angeboten wurden.

Die Nachmittagssitzung war den praktischen Aspekten der Organisation von branchenspezifischen Studienbesuchen gewidmet. Es waren frühere Teilnehmer der Studienbesuche – Herr M. Luck (UK, Besuch in Zypern 2005), Frau K. Stefanova (Bulgarien, Besuch in Athen 2004) und Herr T. Pineau (Frankreich, Besuch in Athen 2004) – eingeladen worden, um aus Sicht der Teilnehmer über die Erwartungen und Vorbereitungen, den tatsächlichen Verlauf und die Nachbetrachtungen zum Besuch zu referieren.

Im Verlauf der Diskussionen und Präsentationen wurde deutlich, welche Fragen für die Teilnehmer an Studienbesuchen im Bankensektor von Bedeutung sind. Betont wurde hierbei an erster Stelle die Notwendigkeit, sich auf einen rein branchenspezifischen Ansatz zu konzentrieren und auf eher allgemeine Präsentationen der jeweiligen nationalen Ausbildungssysteme zu verzichten. Hervorgehoben wurde auch der Wandel des Bankensektors; so zeigten die Teilnehmer auf, dass die traditionellen Branchengrenzen nicht

mehr zutreffen und - zum Beispiel zwischen Banken und Versicherungen - zunehmend abgebaut werden. Weitere Diskussionspunkte waren die Mittel und Wege zur Sicherstellung, dass Personalinvestitionen zur einer Verbesserung des Bankensektors beitragen sowie die Bedeutung von Mindeststandards und beruflichen Qualifikationen.

In den Diskussionen verwiesen die Teilnehmer auf die bereits durchgeführten Studienbesuche zu diesem Thema. Angesichts der in griechischen und zypriotischen Banken immer noch gängigen Praxis der lebenslangen Beschäftigung wurde die Frage gestellt, wie Mitarbeiter zur Weiterbildung motiviert werden können: Ist Weiterbildung – so die Frage eines Teilnehmers – ein Mittel zur Entwicklung von Kompetenzen oder lediglich ein „Bonus“ für Angestellte? Die Frage nach Inhalten und Umfang der Weiterbildung wurde ebenfalls gestellt. Es gab eine Debatte zwischen den Verfechtern der Meinung, dass Weiterbildung der ganzen Branche zugutekommen sollte, und jenen, die davon überzeugt sind, dass jede Bank in erster Linie ihre Betriebsgeheimnisse schützen sollte.

Abgeschlossen wurde das Seminar durch einen Besuch der Europäischen Zentralbank, bei dem sich die Teilnehmer einen allgemeinen Überblick über die Rolle und die Aufgaben der EZB verschaffen konnten.

Quelle: Cedefop/Irina Jemeljanova

GRIECHENLAND

E-Learning bei der Alpha-Bank

Die Alpha-Bank ist das größte in Privatbesitz befindliche Geldinstitut in Griechenland mit ca. 7000 Angestellten in 360 Zweigstellen in ganz Griechenland und in den meisten Ländern Südosteuropas, auf Zypern und im Vereinigten Königreich. Sie war einer der Hauptsponsoren der Olympischen Spiele 2004 und bietet neben Finanzdienstleistungen in den Bereichen Informationstechnologie, Versicherungen, Schulungen, Immobilien und Hotels an.

Herr Avdelioudis der Abteilung Weiterbildung der Bank nimmt das Prinzip des lebenslangen Lernens sehr ernst. Für das Cedefop Info beschreibt er, wie sich die Bank der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter annimmt:

„Für uns stellt die kontinuierliche Aktualisierung der Qualifikationen unserer Mitarbeiter sicher, dass sie die Herausforderungen ihres äußerst wettbewerbsorientierten Arbeitsumfelds besser meistern und auf diese Weise die Dienstleistungen der Bank ständig verbessern können. Der herkömmliche Klassenunterricht reicht hierfür jedoch nicht aus, und der Besuch des Schulungszentrums in Athen ist teuer und zu zeitaufwendig. Dank des E-Learnings konnte die Alpha-Bank Zeit und Raum sparen, das Wissen rasch auf den neuesten Stand bringen, die Betriebskosten verringern und die Chancengleichheit beim Zugang verbessern: Alter, Geschlecht und familiäre Pflichten, die oftmals darüber entscheiden, ob Mitarbeiter an einem Lehrgang teilnehmen können oder nicht, spielen keine Rolle mehr.“

2001 führte die Alpha-Bank E-Learning ein: Für die Pilotphase wurden zwölf Niederlassungen und fünf zentrale Abteilungen der Bank ausgewählt. Ungefähr 50 Nutzer absolvierten die E-Learning-Kurse in eigens hierfür bestimmten Bereichen am Arbeitsplatz. Bei ihren ersten Lehrgängen handelte es sich um Standardkurse in Informationstechnologie und Softskills und maßgeschneiderte Kurse über Europa und den Euro. Während des Pilotprojekts wurden die Fortschritte der Teil-

nehmer mithilfe der Plattform (Kursauswahl, Zeitaufwand, Punktbewertung usw.) überwacht. Das Projekt war ein voller Erfolg: Die 50 Nutzer kamen mit dem rechnergestützten Lernen ohne größere Probleme zurecht. In dieser Phase konnten außerdem der Lerninhalt der Kurse und die Funktionen der Plattform, die Netzinfrastruktur und das Zusammenspiel dieser Komponenten optimiert werden.

Mittlerweile tritt die IT-Abteilung der Bank als Host für die Plattform auf. Die Nutzer haben Zugang entweder von ihrem Arbeitsplatz aus über das Intranet oder von zu Hause aus über das Internet. Aus praktischen Erwägungen wird das E-Learning außerhalb der Arbeitszeit absolviert. Im Gegensatz zum Klassenunterricht, der größtenteils während der Arbeitszeit stattfindet, opfern die Mitarbeiter hierfür ihre Freizeit. Die Mehrzahl der Kurse ist mittlerweile auf die speziellen Anforderungen der Bank zugeschnitten. Jede Abteilung benennt ihren Schulungsbedarf und unterstützt die Abteilung Weiterbildung bei der Gestaltung des Kurses. Allerdings haben auch Mitarbeiter nach Beendigung eines Kurses die Möglichkeit, auf dem Bewertungsbogen Themen für künftige Lehrgänge vorzuschlagen.

Nachdem das ursprüngliche Projekt in vollem Umfang durchgeführt wurde, hat der Bereich des E-Learning in der Alpha-Bank große Fortschritte gemacht. Unser Kursangebot wurde von 6 auf 45 Kurse gesteigert und deckt das gesamte Spektrum an Dienstleistungen und Produkten für un-

sere Kunden ab. Ein viel wichtigeres Maß für den Erfolg ist jedoch das Interesse der Mitarbeiter. Auch in dieser Hinsicht ist das E-Learning-Programm ein Erfolg. Bei den Anträgen auf Teilnahme an Kursen ist in den vergangenen beiden Jahren ein drastischer Anstieg zu verzeichnen (Abbildung 1), und die Zahl der abgeschlossenen Kurse pro Jahr hat um 36 % zugenommen (Abbildung 2).

Abb. 1: Anträge pro Jahr

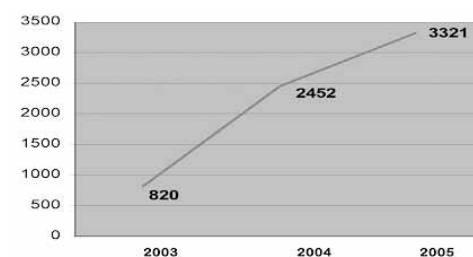
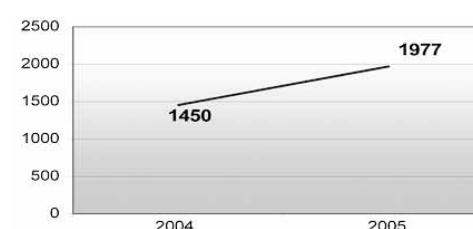


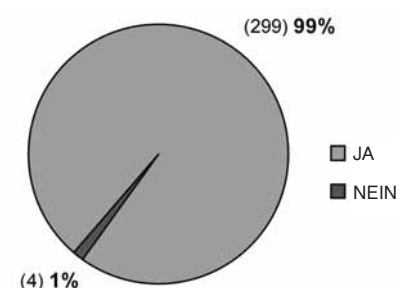
Abb. 2: Abgeschlossene Kurse pro Jahr



Die Rückmeldungen der Nutzer (über den Bewertungsbogen) zeigen, dass die Kurse in der Regel mit ‚sehr gut‘ bis ‚ausgezeichnet‘ bewertet werden. Die Kurse machen für sich selbst die beste Werbung: 99 % der Mitarbeiter, die mindestens einen E-Learning-Kurs absolviert haben, geben an, dass sie höchstwahrscheinlich einen weiteren Kurs beantragen werden (Abbildung 3).

Die Alpha-Gruppe verzichtet jedoch nicht völlig auf den Klassenunterricht; sie bemüht sich vielmehr um eine gute Mischung beider

Abb. 3: Würden Sie nochmals einen E-Learning-Kurs belegen?



Unterrichtsformen. Für die Vermittlung von Soft Skills eignet sich erfahrungsgemäß der Frontalunterricht am besten. Für die Teilnahme an vielen Kursen im Schulungszentrum der Bank ist der Abschluss von E-Learning-Kursen Bedingung. Auf diese Weise ist es möglich, die Voraussetzungen, die die Teilnehmer in die Klasse mitbringen, stärker zu vereinheitlichen. Außerdem wird die Zeit besser genutzt (durch Verkürzung der Dauer des Klassenunterrichts). Ein weiterer Vorteil ist die Tatsache, dass die Ausbilder besser auf die Bedürfnisse der Teilnehmer eingehen können. Die Mitarbeiter haben bei diesem System auch Gelegenheit, Lücken zu schließen und Fragen zu dem Kurs zu stellen, den sie online absolviert haben.

Diese Verbindung scheint nahezu ideal. Der Bereich des E-Learning ist in der Alpha-Bank weiter auf Wachstumskurs und trägt dazu bei, dass sie sich zu einer echten Wissensorganisation entwickeln.“

Quelle: G. Avdelioudis, Alpha-Bank Training Division, education@alpha.gr

Sich vor Ort kundig machen...

Thierry Pineau, der an einem Studienbesuch über die Berufsbildung im deutschen Bankensektor teilnahm (Frankfurt am Main, 5. bis 8. Dezember 2005), liefert einen Bericht und stellt einige Überlegungen an.

Von der kostenfreien staatlichen Schule zur kostenpflichtigen privaten Ausbildung, die auch noch außerhalb der Arbeitszeit stattfindet!

In Frankreich ist die staatliche, laizistische, republikanische Schule kostenfrei, was folglich auch für die den Kommunen unterstehende Vorschule (*école maternelle*) gilt. Der Kindergarten in Deutschland für Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren ist weit weniger egalitär, da kostenpflichtig. Die Gebühren, die von den einzelnen Bundesländern festgesetzt werden, betragen monatlich etwa 100 Euro pro Kind, was für sozial schwächere Familien mit mehreren Kleinkindern viel zu hoch ist. Dies gilt besonders für Migrantenfamilien, die am dringendsten Unterstützung bei der Integration und der sozialen, staatsbürgerlichen und sprachlichen Eingliederung benötigen.

Die Reform der Berufsbildung in Frankreich – innovativ und sehnlichst erwartet

Diese Reform geht über die bloße Pflicht zur Finanzierung von Seiten der Unternehmen hinaus. So mancher Arbeitgeber, vor allem Kleinunternehmer, würde lieber zahlen, anstatt seine Mitarbeiter aus- und weiterzubilden, um Fehlzeiten und Produktionsausfälle zu vermeiden. Nun erhalten jedoch die Arbeitnehmer ein neues Recht auf Ausbildung. Die wichtigsten durch die Reform verankerten Neuerungen sind folgende:

Die „Professionalisierung“ – sie greift das Konzept der deutschen dualen Ausbildung auf, das Theorie und Praxis kombiniert und die Möglichkeit zur Ernennung eines Betreuers enthält – umfasst entweder:

- einen Einstellungsvertrag zur „Professionalisierung“ (*contrat de professionnalisation à l'embauche*), der in vielem einem Lehrvertrag ähnelt, für Personen unter 26 Jahren und Arbeitsuchende.
- Diese Verträge sehen einen theoretischen Ausbildungsteil vor, der sowohl beim befristeten Vertrag, welcher sechs bis zwölf Monate umfassen kann (*contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois*, CDD) als auch beim unbefristeten Vertrag (*contrat à durée indéterminée*, CDI) zwischen 15 und 25 % Prozent betragen kann. Es steht zu hoffen, dass die duale Ausbildung dadurch wiederbelebt wird. Die Lehrlingsausbildung genießt nach wie vor nur geringes Ansehen, der Begriff „Lehre“ bleibt negativ besetzt und wird mit einem niedrigen Qualifikationsniveau in Verbindung gebracht. Durch ein neues Image und durch die Wahl des Begriffs „Professionalisierung“ für einen vergleichbaren Vertrag wird sich die duale Ausbildung in Frankreich endlich entwickeln können!
- oder eine Phase der „Professionalisierung“ für Arbeitnehmer, die bereits im Unternehmen tätig sind, um Mitarbeiter mit niedrigem Qualifikationsniveau durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Erwerbsleben zu halten. Mit Einverständnis des Arbeitnehmers kann die Ausbildung außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Eine Neuordnung der Ausbildungsmaßnahmen:

- Maßnahmen vom Typ 1: Einarbeitung am Arbeitsplatz. Hierzu ist der Arbeitgeber verpflichtet. Diese Ausbildungsmaßnahmen müssen während der Arbeitszeit und mit Lohnfortzahlung durchgeführt werden;
- Maßnahmen vom Typ 2: Entwicklung oder Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit. Diese Maßnahmen finden während der Arbeitszeit statt. Falls diese überschritten wird, ist die Überschreitung auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung oder einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer auf 50 Stunden jährlich begrenzt und muss vergütet werden;
- Maßnahmen vom Typ 3: Entwicklung der Kompetenzen. Diese Maßnahmen können während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, sofern eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vorliegt, die den Zugang zu den entsprechenden verfügbaren Arbeitsplätzen und eine Einstufung in eine höhere Gehaltsgruppe garantieren.

Wenn die Ausbildung bei Maßnahmen vom Typ 2 und 3 außerhalb der Arbeitszeit stattfindet, dann ist deren Dauer auf 80 Stunden jährlich begrenzt und die Maßnahme berechtigt zum Bezug einer zu versteuernden Ausbildungs-

beihilfe, die anteilmäßig auf die entsprechende Zeitspanne bezogen etwa 50 % des Nettogehalts beträgt.

Diese Neuordnung hat den Vorteil, dass sie Rechte und Pflichten des Unternehmens und des Arbeitnehmers genauer definiert und festlegt:

- wann die Ausbildungsmaßnahme stattfindet (während oder außerhalb der Arbeitszeit);
- ob beispielsweise bei Maßnahmen vom Typ 2 und 3, die außerhalb der Arbeitszeit stattfinden, über das Gehalt hinaus eine Vergütung gezahlt werden kann;
- dass einem Arbeitnehmer nach Absolvierung einer Maßnahme vom Typ 3 (Entwicklung der Kompetenzen) ein qualifizierender Abschluss anerkannt wird, der Voraussetzung für seinen beruflichen Aufstieg ist.

Das individuelle Recht auf Ausbildung (*Le droit individuel à la formation*, «DIF»)

Jeder Arbeitnehmer kann das DIF in Anspruch nehmen, das ihm nun ein persönliches Recht auf jährlich 20 Ausbildungsstunden während eines Zeitraums von sechs Jahren garantiert. Das Unternehmen kann auf Vorschlag des Arbeitnehmers seine Einwilligung zu einer Ausbildungsmaßnahme geben. Findet die Ausbildungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit statt, erhält der Arbeitnehmer eine Ausbildungsbeihilfe in Höhe von 50 % seines Nettolohns, auf die keine Sozialabgaben erhoben werden, die aber zu versteuern ist.

Die Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Arbeitszeit gewinnen im Rahmen des Ausbildungsplans, der Professionalisierungsphase und des DIF zunehmend an Bedeutung, sind jedoch nur mit schriftlicher Einwilligung des Arbeitnehmers möglich.

Es sind europäische Ausbildungsgänge im Bankwesen zu entwickeln, die zu einem qualifizierenden Abschluss führen

- In Frankreich existieren folgende Abschlüsse:
- der Bankbrief (*Brevet de Banque*, BP) mit Abiturniveau;
 - der Höhere Technikerbrief (*Brevet de technicien supérieur*, BTS) mit dem Niveau Abitur + 2 Studienjahre;
 - die Licence “Banken- und Versicherungswesen” (*Licence Banque Assurance*) mit dem Niveau Abitur + 3 Studienjahre;
 - das Diplom des Bankfachinstituts (Institut technique de banque, ITB) mit dem Niveau Abitur + 4 Studienjahre.

In Frankreich ist es wichtig, dass die von den Berufsverbänden anerkannten beruflichen Abschlüsse auch auf nationaler Ebene vom Bildungsministerium anerkannt werden. Künftig müssen alle Abschlüsse, Zeugnisse und Titel, die von Schulen, Ausbildungszentren, Universitäten oder Unternehmen im öffentlichen oder privaten Sektor verliehen werden, in einer nationalen Datenbank, dem Nationalen Register für berufliche Zertifizierungen (*Registre national des certifications professionnelles*, RNCP) aufgeführt werden, um validiert zu sein.

In Deutschland spielt die Lehre eine große Rolle und genießt ein höheres Ansehen als in Frankreich. So gab es 2004 1,5 Millionen Auszubildende und 1,9 Millionen Studenten. Und ein weiterer Unterschied: Die von der Handelskammer verliehenen beruflichen Abschlüsse sind nicht staatlich anerkannt. Eine Ausnahme bildet die Sparkassen-Akademie, die derzeit über eine staatliche Anerkennung der von ihr verliehenen Abschlüsse verhandelt. Dies würde die Beschäftigungsfähigkeit und damit die berufliche Mobilität der Arbeitnehmer fördern. Es erstaunt daher, dass heute immer mehr junge Menschen einen zweigleisigen Ausbildungsweg wählen: So sind manche Auszubildenden, die eine zum Bankkaufmann führende Lehre absolvieren, gleichzeitig an der Universität eingeschrieben, um sich auf einen Bachelor-Abschluss vorzubereiten. Zu erwähnen ist, dass die Lehre in Deutschland sowohl Abiturienten (wie in Frankreich) als auch Nicht-Abiturienten offen steht. Neben dem Bankkaufmann bietet die Industrie- und Handelskammer noch drei andere qualifizierende Abschlüsse an: den Bankfachwirt (Kosten von ungefähr 2500 Euro für zwei Jahre), den Bankbetriebswirt (Kosten von ungefähr 2500 Euro für ein Jahr) und den diplomierten Bankbetriebswirt (Kosten von ungefähr 5000 Euro für ein Jahr). Für die Arbeitnehmer sind die Gebühren für diese Ausbildungsgänge recht hoch, und die Aufteilung der Finanzierung zwischen Arbeitnehmer und Betrieb, die meist von Fall zu Fall ausgehandelt werden muss, sollte besser und durch einen Tarifvertrag geregelt werden.

Daher sollten alle Berufsabschlüsse im Bankwesen staatlich anerkannt und wie in Frankreich in einem amtlichen Register aufgeführt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität der Arbeitnehmer über den Bankensektor hinaus zu gewährleisten, wofür eine doppelte Anerkennung durch die Unternehmen und den Staat Voraussetzung ist. Darüber hinaus sollten diese Abschlüsse im Hinblick auf die europäische Harmonisierung der B/M/D-Abschlüsse (Bachelor/Master/Doktor) überprüft werden. Zu guter Letzt wäre es sinnvoll, eine Anzahl von neuen Abschlüssen für diesen Sektor zu entwickeln, zum Beispiel eine *licence* für Privatkundenberater, eine *licence* für Finanzberater, eine *licence* für Geschäftskundenberater, eine *licence* für Firmenkundenberater, eine *licence* als Berater von Kunden aus dem landwirtschaftlichen Bereich, eine *licence* als Berater von Kunden aus dem Bereich Verbände und Sozialwirtschaft; außerdem ein höheres Abschlussniveau mit einem Master als Berater für internationale Kunden, einem Master als Berater im Bereich Vermögensverwaltung oder *private banking* sowie einem Master als Berater im Bereich *corporate banking*. Der Inhalt der Ausbildungsprogramme sollte auf nationaler, binationaler und schließlich europäischer Ebene festgelegt, validiert und mit einem Gütesiegel versehen werden und gemeinsame Elemente enthalten: Steuerwesen, Fremdsprachen, Volkswirtschaftslehre, Recht, Produkte usw. sowie gemeinsame Unterrichtsmethoden. Alles ist möglich mit einem binationalen Abschluss im Bankwesen, der in zwei und später drei Ländern mit ähnlichem Ausbildungsprogramm anerkannt ist und dann zu einem vom Europäischen Bankenverband, der Europäischen Vereinigung der Genossenschaftsbanken oder dem Europäischen Sparkassenverband mit einem Gütesiegel versehenen europäischen Abschluss wird. Kurz gesagt, es könnten für jede große Berufsgruppe europäische Abschlüsse im Bankwesen mit ähnlichen Ausbildungsinhalten entstehen, die von allen in ganz Europa unter Beachtung der europäischen Harmonisierung der B/M/D-Abschlüsse anerkannt werden. Dies würde die Mobilität der Arbeitnehmer zwischen den europäischen Banken erleichtern und ihnen überall den gleichen beruflichen Status und die gleiche Gehaltsstufe garantieren.

Eine weitere Initiative könnte außerdem vom EBTN (*European Banking Training Network*) ausgehen, das die erste europäische Zertifizierung für das Bankwesen geschaffen hat, die in den meisten europäischen Ländern übernommen wurde, in denen noch keine Zertifizierung für grundlegende Kenntnisse im Bankwesen existierte. Wir sollten dem EBTN mehr Mittel zur Entwicklung weiterer europäischer Abschlüsse im Bankwesen zur Verfügung stellen, die dem Niveau der B/M/D-Abschlüsse entsprechen.

Es sind Projekte, Ziele und Prioritäten festzulegen

Dies sollte in Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgebern im Bankwesen, dem Europäischen Gewerkschaftsbund, der Kommission und anderen Verantwortlichen auf europäischer Ebene geschehen, um mehr EUROPA zu schaffen:

- Jugendlichen, die sehr früh (mit 16 Jahren) und ohne Qualifikation von der Schule abgegangen sind, könnte ein zusätzliches Ausbildungsjahr angeboten werden, mit dem sie einen in allen Branchen anerkannten Abschluss erwerben können. Dieses neue Recht auf Eingliederung, das die Ausgrenzung bekämpfen soll und gegenwärtig in Frankreich in der Diskussion ist, könnte auch in anderen Ländern und in ganz Europa eingeführt werden. Es könnte eine pädagogische Ressourcenbank aufgebaut werden, die sowohl auf Länder- wie auf europäischer Ebene eine breite Auswahl von Ausbildungsprogrammen im Bereich E-Learning oder *blended learning* für alle Bankberufe in verschiedenen europäischen Sprachen anbietet;
- nationale Gesetze oder Tarifverträge im Banken-, Finanz- und Versicherungswesen könnten diese eng verwandten Branchen vereinheitlichen, solange es noch keinen europäischen Tarifvertrag gibt. Dies könnte geschehen durch 1) eine verbindliche Sozialbilanz, die die Humanressourcen- und Ausbildungspolitik statistisch erfasst, 2) ein Bezugssystem für die Beziehungen zwischen Arbeitsplatz und Kompetenzen, das für diese Berufe das sprachliche Kompetenzniveau innerhalb eines gemeinsamen europäischen Referenzrahmens wie ALTE angibt, 3) Lohn- und Gehaltstabellen: Abschlüsse/Einstufung/Entgelt 4) gemeinsame binationale und schließlich europäische Abschlüsse.