

Diesen Herausforderungen muss sich Europa stellen

Schlussfolgerungen der Konferenz Agora XXVI – „Einen europäischen Berufsbildungsraum errichten“

Die Agora-Konferenz, die im April dieses Jahres vom Cedefop gemeinsam mit der deutschen Ratspräsidentschaft veranstaltet wurde, hatte zum Ziel, die bei der Umsetzung der Prioritäten des Kopenhagen-Maastricht-Helsinki-Prozesses erzielten Fortschritte zu bewerten. Hier sind die wichtigsten Schlussfolgerungen:

Derzeit lässt sich der Trend zur Polarisierung der Arbeitsplätze verzeichnen, bei der die Beschäftigungsverhältnisse zunehmend sowohl in niedrig- wie hochqualifizierten Berufen angesiedelt sind. Im Vergleich zu einigen Ländern außerhalb der EU ist der Anteil an Hochqualifizierten in den Staaten der EU-27 niedrig, während er bei geringqualifizierten Arbeitnehmern hoch ist. Ungefähr 30 % der europäischen Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter sind (formal) geringqualifizierte Personen, wohingegen bereits zwei Drittel aller Arbeitsplätze in den Staaten der EU-27 in qualifizierten und hochqualifizierten Berufen angesiedelt sind (2006). Demzufolge rechnet man künftig mit einem größeren Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in allen Branchen.

Zudem wird die Anzahl der 55- bis 64-Jährigen im Jahre 2009 über jener der 15- bis 24-Jährigen liegen. Viele der Berufstätigen, die jetzt über 45 sind, hatten ihr halbes Lebens lang nur unzureichende Möglichkeiten, ihre Fähigkeiten zu entwickeln. Angesichts dieser Herausforderungen sind Veränderungen in der (beruflichen) Bildung und Ausbildung unumgänglich.

Bereiche, denen während der folgenden zwei Jahre besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden muss

Investition in Humanressourcen

Es werden stärkere Investitionen in Humanressourcen, hier insbesondere in die Berufsbildung, zur Entwicklung der Talente und Fähigkeiten junger Menschen benötigt (als Beitrag zu ihrem lebenslangen Lernen und ihrer Vermittelbarkeit auf dem Arbeitsmarkt), und diese sollen auch der Laufbahntwicklung der Beschäftigten dienen. Dies erfordert ganzheitliche Maßnahmen mit langfristiger Perspektive. Sowohl der öffentliche als auch der privatwirtschaftliche Sektor sollten mehr in die berufliche Bildung investieren, wobei die Kosten dafür gleichermaßen von den verschiedenen Nutznießern – Einzelpersonen, Unternehmen und Gesellschaft – durch Kofinanzierungsmechanismen wie nationale/sectorale Weiterbildungsfonds, Steueranreize, Bildungsgutscheine und Subventionen – getragen werden sollten. Der neue Finanzrahmen der EU (2007-2013) spiegelt die erhöhte Bedeutung wider, die man der Berufsbildung damit beimisst. Der Europäische Sozialfonds (ESF), durch den allein über 35 Mrd. EUR (fast die Hälfte der gesamten ESF-Haushaltsmittel) für Aktivitäten bereitgestellt werden, die in direktem oder sehr engem Zusammenhang mit der Berufsbildung stehen, sollte effizienter genutzt werden, um die Konzeption und Einführung von Reformen der beruflichen Bildungssysteme der Mitgliedstaaten durchzuführen.

Verknüpfung von Effizienz und Gerechtigkeit

Mit der Investition in Berufsbildung soll gleichzeitig sowohl Effizienz als auch *Gerechtigkeit* zu erzielt werden. Daher sollte und darf es de facto keine Kompromisse zwischen diesen beiden Zielsetzungen geben. Denn ältere und geringqualifizierte Arbeitnehmer können heute in einem eher geringeren Maße von der Möglichkeit Gebrauch machen, an beruflicher Weiterbildung teilzuhaben, da Unternehmen Qualifizierung und Fortbildung hauptsächlich für jüngere und hochqualifizierte Beschäftigte anbieten. Daher sollte eine öffentliche Intervention zum Abbau von Ungleichheiten auf benachteiligte Kategorien abzielen, so zum Beispiel durch eine verbesserte Qualität der Berufsbildung, Schaffung von Partnerschaften zur Erhöhung der Bedeutung der Berufsbildung für den Arbeitsmarkt, Reduzierung der Opportunitätskosten für die Teilnahme an Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und Schaffung eines besseren Zugangs zur allgemeinen Sekundarbildung und der Hochschulausbildung.

Bessere Nutzung des menschlichen Potenzials

Die Berufsbildung kann bei der Entwicklung eines verbesserten Niveaus von Weiterqualifizierung und dem Erreichen der EU-Maß-

stäbe bei den Abschlüssen der Sekundarstufe II eine bedeutende Rolle spielen. Bei einem sinkenden Anteil der jüngeren Bevölkerungsgruppen sind derartige Maßnahmen in der Politik von grundlegender Bedeutung, wenn wir die Reserven der europäischen Arbeitnehmer erschließen wollen. Heterogene Zielgruppen und Herausforderungen mehrdimensionaler Natur erfordern mannigfaltige politische Antworten. Unterschiedlichen Lernbedürfnissen sollte durch individualisierte Berufsbildungsprogramme Rechnung getragen werden. So sollten zunehmend Arbeitnehmer im Alter von über 40 Jahren die Möglichkeit zur



Kommissar Ján Figel' spricht auf der Konferenz Agora XXVI. Zu seiner Linken Aviana Bulgarelli, die Direktorin des Cedefop, und Marietta Giannakou, die griechische Bildungsministerin, zu seiner Rechten.

EU/NIEDERLANDE

Wettbewerb *EuroSkills* fördert Exzellenz und Stolz auf die Berufsbildung

Qualifikationswettbewerb bereitet sich auf 2008 vor

Zum Wettbewerb *EuroSkills 2008* kommen begabte Teilnehmer – Auszubildende und Absolventen von Berufsbildungsprogrammen – aus ganz Europa zusammen, um die Qualifikationen vorzuführen, die sie für ihren Beruf benötigen, und um sich der Herausforderung zu stellen, Bestleistungen unter Wettbewerbsbedingungen zu erbringen.

Wie die Erfahrung zeigt, sind Qualifikationswettbewerbe ein optimales Instrument zur Förderung von Handwerk und Berufsbildung. „Deshalb“, erläutert Jos de Goey, Präsident der Europäischen Organisation für Kompetenzförderung (ESPO), „haben wir für den Wettbewerb *EuroSkills*, der im September 2008 in Rotterdam stattfinden wird, die Schlüsselwerte *persönliche Exzellenz, Stolz und Ansehen* in den Mittelpunkt gestellt.“

Als leitender Direktor von *Skills Netherlands* entwickelte De Goey 2005 den Gedanken, einen paneuropäischen Qualifikationswettbewerb durchzuführen. Eine solche Veranstaltung – oder richtiger: eine Folge von solchen Veranstaltungen – wäre zwischen dem globalen *WorldSkills*-Wettbewerb und den nationalen Wettbewerben angesiedelt. Ján Figel', der für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Multilingualismus zuständige EU-Kommissar, unterstützte die niederländische Initiative sofort. Laut Figel' „ist dies der erste Wettbewerb im europäischen Raum, der berufliche Qualifikationen prüft, die für Europa, sein wirtschaftliches Wachstum und seine Wettbewerbsfähigkeit von Bedeutung sind. So demonstriert er die Qualität und Exzellenz der europäischen Berufsbildungssysteme“ (1).

Mobilitätsförderung für europäische Arbeitnehmer

Fundament der europäischen Volkswirtschaft ist ein integrierter europäischer Arbeitsmarkt mit qualifizierten und mobilen Arbeitnehmern. Mit ihrem Programm Leonardo da Vinci II hat die Europäische Kommission die Mobilität insbesondere junger Berufsschüler seit vielen Jahren gefördert; mit mehr als 80 000 jungen Teilnehmern ist sie dabei auch auf ein sehr positives Echo gestoßen. Doch jetzt hat sich die Europäische Kommission ein noch ehrgeizigeres Ziel gesetzt: bis 2010 soll diese Zahl nahezu verdoppelt werden.

Im November 2006 wurden die Ergebnisse von MoVE-IT (2),

Validierung ihrer Qualifikationen und Fertigkeiten erhalten; alternsgerechtes Lernen in einem angemessenen Umfeld sollte größere Verbreitung finden.

Ermittlung der benötigten Qualifikationen

Um die richtigen Entscheidungen über Investitionen in Humankapital und die damit im Zusammenhang stehenden zu verfolgende Politik treffen zu können, müssen die Qualifikationen ermittelt werden, die derzeit noch in zu geringem Maße verfügbar sind, aber künftig nachgefragt werden. Generell wird man künftig mit einem erhöhten Bedarf an hochqualifizierten Fachkräften in allen Branchen rechnen können. Aus verschiedenen Bereichen wird derzeit ein Mangel an Fachkräften gemeldet; hierzu gehören das Gesundheitswesen, Führungskräfte, Marketing, Finanzwesen, Wissenschaft und Ingenieurwesen; es besteht ebenfalls ein Mangel an Lehrern, Bauarbeitern und Fachkräften im Hotel- und Gastronomiegewerbe. Qualifikationsdefizite werden auch im Hinblick auf die für die zu besetzende Position benötigten Stellenanforderungen und den tatsächlichen Qualifikationen der Arbeitnehmer gemeldet. Unternehmen achten heute nicht mehr ausschließlich auf die berufsspezifischen Qualifikationen, sondern auch auf IKT, Sprachkenntnisse sowie persönlichkeitsbezogene und soziale

Weiter auf Seite 3

einer umfassenden Studie der Generaldirektion Bildung und Kultur, vorgestellt. Viele der dort ausgesprochenen Empfehlungen betonen die Notwendigkeit, einen einfachen Zugang zu zugkräftig gestalteten Online-Informationen zu schaffen, die Wichtigkeit, Brücken zwischen Bildung und Unternehmen zu schlagen, und die Nützlichkeit von Praxisgemeinschaften.

Eine Veranstaltung wie *EuroSkills*, die alle zwei Jahre 600 bis 800 Auszubildende und Absolventen von Berufsbildungsprogrammen zusammenführt und in direkte Berührung mit Menschen aus anderen Ländern und Kulturen bringt, die in denselben Gewerken tätig sind, passt perfekt zu solchen Zielen. Außerdem wird durch *EuroSkills* ein paneuropäisches Netz von Qualifikationsexperten aus Industrie und Bildungseinrichtungen geschaffen, das gegenüber allen Formen von Lehrlingsausbildung und Mobilitätsmaßnahmen offen ist.

Benchmarking der beruflichen Bildung

Um für die *EuroSkills*-Initiative ein solides Fundament zu schaffen, haben verschiedene europäische Länder im März 2007 die Europäische Organisation für Kompetenzförderung (ESPO) ge-

Weiter auf Seite 2



Brief der Direktorin



Liebe Leserin, lieber Leser, in der letzten Ausgabe des Cedefop Info war es mir eine Freude, Ihnen den Erfolg des Cedefop beim Treffen der Minister im vergangenen Dezember anzukündigen, auf dem beschlossen wurde, uns die Verantwortung für die Beobachtung und Berichterstattung über die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Zielsetzungen des Kopenhagen-Maastricht-Prozesses zu übertragen.

Das Cedefop richtete im April dieses Jahres eine Konferenz mit dem Titel *Building a European VET area - „Einen europäischen Berufsbildungsraum errichten“* (Agora XXVI, Thessaloniki) aus, durch die die Fortführung des Helsinki-Prozesses angestoßen werden soll. Die Konferenz, die gemeinsam mit der deutschen Ratspräsidentschaft veranstaltet wurde, führte über 140 Teilnehmer aus ganz Europa zusammen mit dem Ziel, die bei der Umsetzung der Prioritäten des Kopenhagen-Maastricht-Helsinki-Prozesses erzielten Fortschritte zu bewerten und weitere künftige Maßnahmen zu erwägen.

Zu den geschätzten Rednern gehörten insbesondere unser EU-Kommissar, Herr Ján Figel¹, die griechische Ministerin für nationale Bildung und religiöse Angelegenheiten, Frau Marietta Giannakou, Herr Andreas Storm, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Deutschland, Herr Fernando Medina, Staatssekretär für Beschäftigung und Berufsbildung, Portugal, und nicht zuletzt, Herr Jan Andersson, Vorsitzender des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten im Europäischen Parlament.

Hinsichtlich der Schlussfolgerungen der Konferenz und einer kurzen Darstellung dessen, was im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses bisher erreicht worden ist, verweise ich Sie auf Seite 1 sowie auf den folgenden umrahmten Text. Ebenso möchte ich Ihre Aufmerksamkeit auf unsere kürzlich erschienene Veröffentlichung *„Zooming in on 2010. Reassessing vocational education and training“* („Fokussierung auf 2010: Neubewertung der Berufsbildung“) – die deutsche Ausgabe erscheint demnächst) lenken, die die Grundlage für die Diskussionen während der Agora-Konferenz bildete.

Aviana Bulgarelli
Direktorin

Im Rahmen des Kopenhagen-Maastricht-Helsinki-Prozesses bisher erreichte Ziele

Auf EU-Ebene

- Seit dem Jahr 2002 wurde eine umfangreiche europäische Agenda der gemeinsamen Ziele zur Berufsbildung formuliert, die von allen teilnehmenden Ländern (derzeit 33), den europäischen Sozialpartnern und der europäischen Kommission verabschiedet wurde. Dies beinhaltet auch die Entwicklung und Umsetzung gemeinsamer europäischer Instrumente, mit denen der Weg für einen europäischen Berufsbildungsraum bereitet werden kann.
- *Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)*: Der Entwurf einer Empfehlung wird derzeit vom Rat und dem Europäischen Parlament erörtert, er wird ebenfalls auf einer von der deutschen Ratspräsidentschaft am 4. und 5. Juni 2007 in München ausgerichteten Konferenz erörtert werden;
 - *Europäisches Leistungspunktesystem zur Berufsbildung (ECVET)*: Die im Rahmen einer durchgeführten öffentlichen Anhörung eingegangenen Antworten werden derzeit ausgewertet und während der Konferenz in München auch Gegenstand der Erörterung sein;
 - *Europass*: Dieser hat sich mittlerweile etabliert und wird zunehmend verwendet;
 - *Gemeinsamer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung (CQAF) und das europäische Netzwerk für Qualitätssicherung in der Berufsbildung (ENQA-VET)*: 24 aktive Mitglieder sind derzeit an der Umsetzung von CQAF beteiligt;
 - *gemeinsame Prinzipien zur Validierung von nicht formalem und informellem Lernen*;
 - *lebenslange Berufs- und Bildungsberatung* (Entscheidung des Rates 2004).

In den Mitgliedstaaten

- Die Modernisierung der Berufsbildungssysteme wird von den Staaten fortgesetzt, um das Ansehen, die Qualität, Relevanz und Effizienz der Berufsbildung zu steigern. In folgenden Politikbereichen können die Mitgliedstaaten beachtliche Fortschritte verzeichnen:
- nationale Qualifikationsrahmen;
 - Validierung nicht formalen und informellen Lernens;
 - Qualitätssicherung;
 - Integration von Lernen und Arbeit;
 - Verbesserter Zugang zur Berufsbildung;
 - Bildungs- und Berufsberatung.

CEDEFOP/EU

Lernergebnisse – Schöne Worte oder Realität?

Die EU-Länder ziehen in zunehmendem Maße die Lernergebnisse als Bezugspunkte heran, wenn sie die Zielsetzungen für ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung festlegen und Qualifikationen definieren. Im Vordergrund stehen nicht mehr Inputfaktoren (Dauer und Ort der Ausbildung, Lehrmethode), sondern die Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Lernende am Ende eines Lernprozesses erworben hat.

Die Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) – die sich beide auf die Lernergebnisse stützen – hat die Aufmerksamkeit auf diesen Ansatz gelenkt und entsprechende Erwartungen geweckt. Für viele bietet sich dadurch die Gelegenheit, Aus- und Weiterbildung nach ihren eigenen Bedürfnissen zu gestalten, ihre Kontakte zum Arbeitsmarkt zu verbessern und Kenntnisse, die durch nicht formales und informelles Lernen erworben wurden, anerkennen zu lassen. An-

Wettbewerb EuroSkills fördert Exzellenz und Stolz auf die Berufsbildung

Fortsetzung von Seite 1

gegründet. Nach De Goey, der zum ersten Präsidenten der ESPO gewählt wurde, ist es eine wichtige Aufgabe, Qualifikationswettbewerbe in Europa populärer zu machen; schließlich würden alle, die einen solchen Wettbewerb besuchen, sich sofort für das Konzept begeistern. „Wir möchten die Kommunikation mit den Besuchern weiter verbessern, und wir erkunden weitere Möglichkeiten für Gruppenwettbewerbe [auch in den neuen Mitgliedstaaten]“, so De Goey. Noch wichtiger ist aber vielleicht, dass sich derartige Wettbewerbe für die Länder als eine gute Gelegenheit zum Benchmarking ihrer Berufsbildungssysteme erwiesen haben. Im Rahmen dieser und anderer Verbreitungs-



Qualifikationswettbewerb bei EuroSkills

- Im Mittelpunkt von *EuroSkills 2008* stehen Qualifikationen, die für Europa wichtig sind: manche sind Vorbedingung für den wirtschaftlichen Erfolg, einige stehen für Tradition und Werte, andere fördern die Innovation; soziale und kommunikative Qualifikationen schließlich werden ohnehin an jedem Arbeitsplatz gebraucht. Das eingereichte Wettbewerbsverzeichnis ist in sechs Qualifikationsbereiche gegliedert und für 50 Handwerkszweige repräsentativ:
- Bildende Kunst und Mode;
 - Informations- und Kommunikationstechnologie;
 - Produktions- und Bearbeitungstechnologie;
 - Bauwesen und Gebäudetechnik;
 - Verkehr und Logistik;
 - soziale, personenbezogene und Betreuungsdienstleistungen.

Zuschauer werden ihre Freude daran haben, qualifizier- te Menschen bei der Arbeit zu beobachten, können sich aber auch selbst beteiligen und Hand anlegen. Außerdem sind Informationen zu allen Handwerken verfügbar: freie Stellen, Verdienstmöglichkeiten, Ausbildungsplätze usw. Es gibt vier Arten von Wettbewerben:

- *Einzelwettbewerb, modular*: Grundlage sind die internationalen *WorldSkills*-Wettbewerbe, die aber durch Qualifikationsmodule angepasst wurden; mit ihrer Hilfe werden individuelle Qualifikationen geprüft und an allen drei Veranstaltungstagen mit Preisen ausgezeichnet;
- *Einzelwettbewerb, interdisziplinär*: auf Grundlage des Endergebnisses wird ein Qualifikationsspektrum bewertet;
- *Gruppenwettbewerb, interdisziplinär*: verschiedene Berufe arbeiten zusammen in einem Rahmen (z. B. ein kleines Unternehmen oder ein Gebäude) und erledigen gesonderte Aufgaben;
- *Gruppenwettbewerb, Herausforderung*: eine Gruppe aus verschiedenen Berufen arbeitet zusammen an der Lösung eines vorher vorgegebenen Problems. Bewertungsgrundlage des Wettbewerbs ist das in Teamarbeit erzielte Endergebnis.

dere wiederum sehen diese Erwartungen als unrealistisch und übertrieben an.

Um sich mit diesen Fragen auseinander zu setzen, hat das Cedefop Praktiker, Wissenschaftler und politische Entscheidungsträger aufgerufen, sich an seiner für Oktober geplanten Europäischen Konferenz „Schöne Worte oder Realität: Die Verlagerung des Schwerpunktes auf Lernergebnisse in der europäischen Politik und Praxis zur allgemeinen und beruflichen Bildung“ zu beteiligen (Thessaloniki, 15.-16. Oktober 2007).

Die Diskussionen auf der Konferenz werden sich auf die Erkenntnisse stützen können, die im Rahmen der derzeit laufenden Vergleichsstudie des Cedefop (in 32 europäischen Ländern) über die Verlagerung des Schwerpunktes auf Lernergebnisse gewonnen werden.

Quelle: JB/ine

maßnahmen arbeitet die ESPO mit dem EU-Programm für lebenslanges Lernen zusammen.

Auf dem Weg

Die Vorbereitung des ersten *EuroSkills*-Wettbewerbs begann 2006, als alle europäischen Länder über das Konzept und die Teilnahmemöglichkeiten unterrichtet worden sind. Bislang haben 20 Länder den *EuroSkills*-Unterstützungsbrief unterzeichnet und beteiligen sich aktiv an der Entwicklung der Wettbewerbsformate. Im März 2007 wurde auf der niederländischen *Skills Masters*, dem nationalen Qualifikationswettbewerb, eine *EuroSkills*-Vorschau organisiert. Bei dieser Gelegenheit haben mehr als einhundert Vertreter von *WorldSkills*, europäischen Ministerien, Bildungseinrichtungen und Unternehmen die neuen Wettbewerbsformate und Kommunikationsmethoden kennen gelernt, die *EuroSkills* prägen sollen.

⁽¹⁾ „EuroSkills, Vocational Education and Training and the Challenge of the Knowledge Economy“ (EuroSkills, Berufsbildung und die Herausforderung der wissensbasierten Wirtschaft), Artikel von Ján Figel¹ in Kist – Vet Newsletter (Ausgabe 4 - 2006)
⁽²⁾ „80 000 apprentices abroad by 2013 (and 1 Million apprentices by 2013?)“ (Bis 2013 80 000 Auszubildende im Ausland (und bis 2013 eine Million?), Technischer Abschlussbericht MoVE-IT von PriceWaterhouseCoopers, November 2006.

Weitere Informationen: www.euroskills2008.nl

Quelle: Erik van Goor, Referent für Öffentlichkeitsarbeit, EuroSkills 2008
vangoor@skills-netherlands.nl

EuroSkills 2008 in Kürze

- Veranstaltung vom 18. bis 20. September 2008 in Ahoy Rotterdam, die Niederlande;
- Ausstellungsfläche 35 000 m², erweiterbar auf 50 000 m²;
 - Förderung von Handwerk und Berufsbildung durch Wettbewerbe, Vorführungen und eine breit gestreute Öffentlichkeitskampagne;
 - Konferenzprogramm zur Berufsbildung, Qualifikationsentwicklung und Partnerschaft zwischen Bildung und Industrie;
 - Teilnehmer und Wettbewerber stammen aus allen europäischen Ländern (EU und Nicht-EU);
 - in sechs Qualifikationsbereichen sind mehr als 50 Handwerke vertreten. Neue Formate für Gruppenwettbewerbe, Vorführungen und die Interaktion mit dem Publikum;
 - politische und finanzielle Unterstützung durch die Europäische Kommission (GD Bildung und Kultur), zwei niederländische Ministerien (Bildung sowie Wirtschaftsfragen und Landwirtschaft) und die Stadt Rotterdam;
 - das begleitende Kommunikationsprogramm besteht aus einem zweimonatlichen Rundbrief, Informationsblättern, Werbematerial, Informationstreffen und einer eigenen Website: www.euroskills2008.nl;
 - Werbe- und PR-Kampagne für die europaweite Medienberichterstattung.



Cedefop-Veröffentlichung untersucht den Einsatz von Qualitätsindikatoren in der Berufsbildung

In den vergangenen beiden Jahrzehnten hat sich in den meisten Mitgliedstaaten zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, wie wichtig es ist, Qualität in der Berufsbildung zu gewährleisten. Zahlreiche Länder haben daraufhin Konzepte für Qualitätssicherung und -management entwickelt, die auf die Erfüllung nationaler Politikvorgaben abstellen; diese Konzepte erstrecken sich jedoch nur in den seltensten Fällen auf das gesamte Berufsbildungssystem. Benötigt man ein solch umfassendes Konzept, gilt es daher, den Blick auf die europäische Ebene zu richten.

In einer neuen Studie des Cedefop „*Indicators for quality in VET*“ [Indikatoren für Qualität in der Berufsbildung], die sich auf die Arbeit der technischen Arbeitsgruppe für Qualität stützt, wird ein Satz von acht Indikatoren als möglicher Bestandteil einer europäischen Stra-

tegie für Qualität in der Berufsbildung vorgestellt. Der Einsatz dieser Indikatoren wird anhand verschiedener Beispiele auf nationaler Ebene veranschaulicht; es werden internationale wie auch europäische Indikatorsysteme bewertet. Aus dem Bericht geht hervor, dass Qualitätsindikatoren wichtige Werkzeuge bei der Festlegung von Zielen, der Kommunikation von Ergebnissen und der laufenden Optimierung der Berufsbildung sind. Zusammengefasst lässt sich feststellen, dass Qualitätsindikatoren für eine gewinnbringende Gestaltung des Berufsbildungsangebots unerlässlich sind.

Link: www.trainingvillage.gr/etv/information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=469
Diese Veröffentlichung erscheint auch in französischer Sprache.

Quelle: Cedefop

VEREINIGTES KÖNIGREICH Eine zweite Chance für Lernunwillige

„Ohne meinen schulbegleitenden Kurs wäre ich von der Schule geflogen, und ich weiß nicht, wo ich dann heute wäre; wahrscheinlich würde ich nur auf der Couch liegen“, sagt Nick Newman. Er gehört zu denen, die Glück hatten. Der 16-jährige Nick war ein lernunwilliger Schüler; er fand jedoch eine neue Orientierung und damit Hoffnung für die Zukunft. Als er 15 Jahre alt war, schickte seine Schule ihn im Rahmen eines schulbegleitenden beruflichen Orientierungsprogramms für lernunwillige Schüler auf die Ivyland Farm in Sussex. Die Arbeit auf der Farm hat sein Leben verändert: Er geht nun auf die Landwirtschaftsschule von Plumpton und möchte seinen staatlichen Abschluss in Landwirtschaft machen.

Jugendliche, die von der Schule abgehen, ohne eine Beschäftigung oder eine Ausbildung zu beginnen oder eine weiterführende Schule zu besuchen, haben normalerweise schlechte Zukunftsaussichten. Durch die fehlende allgemeine und berufliche Ausbildung sind spätere Arbeitslosigkeit, geringes Einkommen, Teenagerschwangerschaften, Depressionen und Gesundheitsprobleme sozusagen vorprogrammiert.

Nach Angaben der *Social Exclusion Unit* ⁽¹⁾ wird geschätzt, dass 1,1 Millionen junger Menschen zwischen 16 und 24 Jahren nicht in der Schul- oder Berufsausbildung oder in Beschäftigung sind (NEET genannt - *Not in Education, Employment or Training* - Nicht in Schule, Beschäftigung oder Ausbildung). Das sind 200 000 Personen im Alter zwischen 16 und 18 und 900 000 im Alter zwischen 19 und 24. In England gehen 25 % der jungen Erwachsenen, die mit 16 die Schule verlassen, weder auf eine weiterführende Schule noch beginnen sie eine Ausbildung. Aus dieser Gruppe sind etwa 11 % ohne Beschäftigung bzw. ohne Schul- oder Berufsausbildung. Die Regierung hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil der 16- bis 18-jährigen NEET bis 2010 um 2 % zu senken und die Erwerbsquote für 17-Jährige bis 2015 auf 90 % anzuheben.

Die derzeit für die 14- bis 19-Jährigen in die Wege geleiteten Reformen zielen darauf ab, das Qualifikationsniveau der Erwerbsbevölkerung zu erhöhen, und sind Teil einer allgemeinen langfristigen Reform der Qualifikationen im Vereinigten Königreich. Durch diese Reformen soll ein grundlegend neuer Lehrplan für alle jungen Menschen, einschließlich derjenigen, die nicht in der Schul- oder Berufsausbildung oder in Beschäftigung sind (NEET), geschaffen werden. Kernstück der Reformen für die 14- bis 19-Jährigen sind neue fachliche Abschlüsse, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern entwickelt wurden. Bei diesen Abschlüssen steht das berufsbezogene Lernen im Mittelpunkt. Dadurch erhalten junge Menschen einen praktischen Anreiz, weiter auf die Schule zu gehen, und es wer-

den ihnen Qualifikationen für den Eintritt in das Arbeitsleben vermittelt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Reformen mit Blick auf die 14- bis 19-Jährigen ist die Vermittlung von Grundkenntnissen in Englisch, Mathematik und den Informations- und Kommunikationstechnologien. Dies ist insbesondere für die Gruppe der NEET relevant, die einen hohen Anteil junger Menschen mit schwachen Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen umfasst:

- 23 % der Jugendlichen mit Lernproblemen: Jugendliche, die das 11. Schuljahr mit weniger als fünf GCSEs (*General Certificates of Secondary Education*) mit der Notenstufe D-G, d.h. mit unteren Ergebnissen, abschließen, zählen mit 16 Jahren zu den NEET.
- 1 % der 16-Jährigen, die mindestens fünf GCSEs mit der Notenstufe A*-C (obere Ergebnisse) erreichten, zählen zu den NEET.
- Für 16- bis 19-Jährige mit Lernschwierigkeiten und Behinderungen ist die Wahrscheinlichkeit, zu den NEET zu zählen, doppelt so hoch wie für ihre Altersgenossen.

Abgesehen von den Reformen für Jugendliche legt die Regierung lokale Ziele zur Verringerung der NEET fest. Von den lokalen Behörden wird erwartet, dass die Kundenbetreuungssysteme, die vom *Connexions Service* (Beratungsdienst für Jugendliche) eingerichtet wurden, gepflegt und entwickelt werden, um die Gruppe der NEET weiterhin im Auge zu behalten und ihre Bedürfnisse bei Planungen berücksichtigen zu können.

In den letzten beiden Jahren wurden finanzielle Anreize geschaffen, um Jugendliche in der Schul- oder Berufsausbildung zu halten. *Supporting Young People to Achieve* ⁽²⁾ legt die langfristigen Perspektiven der Regierung im Hinblick auf ein einheitliches, kohärentes System zur finanziellen Unterstützung der 16- bis 19-Jährigen einschließlich der so genannten NEET fest. Darüber hinaus wurden 84 Mio. EUR für Pilotpläne bereitgestellt, um diejenigen Menschen, die seit längerer Zeit nicht in der Schul- oder Berufsausbildung oder in Beschäftigung sind, wieder in den Lern- und Arbeitsprozess einzugliedern.

Weitere Informationen: Department for Education and Skills: Website 14-19 Gateway. Die Directgov-Abschnitte über „Education and Learning (www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/index.htm)“ und „Young People (www.direct.gov.uk/en/YoungPeople/index.htm)“ enthalten Informationen zu Möglichkeiten für die Schul- und Berufsausbildung und zu Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen.

⁽¹⁾ Jüngste verfügbare Studie, veröffentlicht im November 2005.
⁽²⁾ Veröffentlicht im März 2005

Quelle: QCA (Qualifications and Curriculum Authority).

Inhalt

Cedefop/Europa 1-4
EU/Niederlande: Wettbewerb EuroSkills fördert Exzellenz und Stolz auf die Berufsbildung • Diesen Herausforderungen muss sich Europa stellen • Brief der Direktorin • Cedefop/EU: Lernergebnisse – Schöne Worte oder Realität? • Cedefop-Veröffentlichung untersucht den Einsatz von Qualitätsindikatoren in der Berufsbildung • Vereinigtes Königreich: Eine zweite Chance für Lernunwillige • Die Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen geht einher mit der des EQR

Mobilität 5
Belgien: Zusammenarbeit zur Förderung der überregionalen Mobilität

Lebenslanges Lernen 5
Polen: Eine Strategie, die sich der Herausforderung des lebenslangen Lernens stellt • Deutschland: Leistungspunkte auf Probe

Bildungspolitik 5-7
Tschechische Republik: Akkreditierung soll höhere berufsbildende Fachschulen stärken • Irland: Siebenjahresplan zur Festigung des wirtschaftlichen Erfolgs • Zypern: Strategie der Kohäsionspolitik auf Konvergenz ausgerichtet • Niederlande: Eine Momentaufnahme der niederländischen Bildungslandschaft • Malta: Stetige Fortschritte bei der Einrichtung des NQR • Ungarn: Entwicklung beruflicher Qualifikationen im Gesundheitssektor • Dänemark: Durch neue Vorgaben soll die Abbrecherquote in berufsbildenden Schulen gesenkt werden • Italien: Berufsbildung soll aufpoliert werden

Berufsbildungspolitik 8-9
Frankreich: Das lebenslange Lernen hält Einzug in den öffentlichen Dienst • Griechenland: Ein neues Gesetz fördert die fachliche Seite der Berufsbildung • Spanien: Teilsystem für die berufliche Bildung • Ungarn: Neues Netzwerks für Berufskompetenzprüfungen • Frankreich: Verbesserung der Berufsausbildung: Aktionsvorschläge für 2007

Neue Ausbildungsorganisation und -programme 9-10
Belgien: *Learn-on-line*: ein neues Portal rückt Bildung in greifbare Nähe • Belgien: Innovative Unternehmen orientieren sich bei der Arbeitsorganisation an den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter

Qualität der Berufsbildung 10
Niederlande/EU: Vereinbarung über neuen Qualitätscode • Estland: Wettbewerb verbessert die Qualität von berufsbildenden Schulen

Spezielle Zielgruppen 10-12
Belgien: Mit vereinten Kräften gegen funktionalen Analphabetismus • Belgien: Risikogruppen: individuelle Betreuung • Niederlande: Sechs Städte stellen sich dem Thema Schulabbruch • Österreich: Neue Wege in der Berufs- und Bildungsintegration für Menschen mit Behinderung • Deutschland: „Alkohol und Drogen in der Ausbildung - Was können Betriebe tun?“ • Vereinigtes Königreich: Eine schottische Website zu polnischen Bildungsabschlüssen

Ausbildung der Ausbilder 12
Slowakei: Kostspielige Verbesserung der Stellung von Lehrkräften

Sozialpartner 13-14
Irland: Überwältigender Erfolg für Bildungsnetzwerke von Unternehmen: ein Bericht • Vereinigtes Königreich: Studie untersucht Hindernisse für E-Learning am Arbeitsplatz

Diesen Herausforderungen muss sich Europa stellen

Fortsetzung von Seite 1

Kompetenzen, die sie oft höher bewerten als Fachkenntnisse oder formales Wissen. Da Qualifikationslücken gleichermaßen länder- und branchenübergreifend auftreten, sollten gemeinsame Maßnahmen ergriffen werden wie z. B. die Einführung von vergleichbaren Unternehmensumfragen oder Durchführung einer europaweiten Umfrage über Qualifikationsdefizite oder pan-europäischer Vorhersagen über Qualifikationsbedarf und -angebot. Es ist ebenso von Bedeutung, dem Qualifikationsbedarf kleiner und mittlerer Unternehmen sowie dem der Selbstständigen Rechnung zu tragen und diesen Gruppen eine größere Palette von maßgeschneiderten Bildungsangeboten bereitzustellen.

Verbesserung der Politikgestaltung
Die Berufsbildung sollte als integraler Bestandteil lebenslangen Lernens und in Verbindung mit Beschäftigungs-, Sozial-, Finanz- und anderen Politikbereichen betrachtet werden. Die Rolle der Lehrer im Bereich der Berufsbildung sollte gestärkt werden; Lernende sollten gleichermaßen die Möglichkeit erhalten, aktiv an der Gestaltung der (beruflichen) Bildungspolitik mitzuwirken.

Die EU sollte durch ihre gemeinsamen Instrumente, Gruppenlernaktivitäten und andere Initiativen in ihrer Politik (Mitteilungen, Empfehlungen) sowie Finanzierung Unterstützung leisten. Die Fortschritte sollten mit Hilfe von Indikatoren und Maßstäben beobachtet und in regelmäßigen Fortschrittsberichten dokumentiert werden.

Entwicklung einer faktengestützten Politik
Derzeit existiert nur unzureichendes empirisches Material, das für eine genaue und sachgerechte Auswertung von Effizienz und Gerechtigkeit im Bereich der Berufsbildung herangezogen werden könnte. Statistische Daten über Kosten sind selten und Informationen, die Auskunft über den Nutzen geben, sind nur begrenzt erhältlich. Dies trifft beispielsweise auf Lehrer und Ausbilder im Bereich der Berufsbildung, die Kennzeichen benachteiligter Gruppen, Arbeitsmarktfehlanpassungen, Längsschnittanalysen zu Übergängen und den Lebenslauf von Einzelpersonen etc. zu. Dennoch muss Europa eine „Kultur der Evaluierung“ entwickeln, um die analytischen Kapazitäten zu verbessern und Daten zu erheben, wenn es darum geht, eine nachhaltige Investition in berufliche Bildung sowie Wirtschaftswachstum und soziale Kohäsion, die mit besser qualifizierten Arbeitnehmern einhergehen, erreichen zu können.

Die Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen geht einher mit der des EQR

Eine wachsende Anzahl europäischer Länder entwickelt und arbeitet derzeit an der Umsetzung von nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). Dieser Prozess, der in den Jahren 2005 und 2006 beschleunigt wurde, scheint eng, wenngleich nicht ausschließlich mit der Initiierung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zusammenzuhängen. Die Tatsache, dass so viele nationale Qualifikationsrahmen an den EQR in Erwartung der formalen Annahme des letzteren (die für November 2007 erwartet wird) gekoppelt wurden, zeigt, dass die im EQR verankerten Grundsätze auch in den nationalen Qualifikationsrahmen größtenteils Akzeptanz finden.

Das Konzept

Die Idee eines Rahmens, der Einblick über die Vergleichbarkeit von Qualifikationen gibt, ist nicht neu. Handelsorganisationen legten bereits jahrhundertlang Qualifikationshierarchien – die Vorläufer der heutigen sektoralen und sogar nationalen Qualifikationsrahmen – fest. Parallel hierzu wurden auch von den Universitäten einheitliche Standards zur Anerkennung der erzielten Fortschritte während der Hochschulausbildung definiert und damit auch eine weitere Hierarchieform der Qualifikationen. Neu am modernen nationalen Qualifikationsrahmen ist der Wunsch, *allumfassende* Rahmen zu entwickeln, in denen die Lernergebnisse der verschiedenen Bildungsbereiche (Schule, Arbeitsplatz, Hochschulausbildung, Erwachsenenbildung) integriert werden können und die eindeutig an die Strategien des lebenslangen Lernens gekoppelt sind. Alle diese Qualifikationsrahmen verfolgen die Zielsetzung der Integration und Verbesserung der Qualifikationen und ihrer umfassenderen Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Entwicklung der NQR in Europa

Vergleichsweise wenige Länder – Irland, Frankreich, Malta und das Vereinigte Königreich (England, Schottland und Wales) – haben nationale Qualifikationsrahmen angenommen oder umgesetzt. Diese Länder, mit Ausnahme von Malta, entwickelten ihre Qualifikationsrahmen vor der Initiierung des EQR als Reaktion auf eine nationale Agenda ihrer Politik.

Der Fall Irlands dient als Beispiel dafür, inwieweit EQR-Grundsätze in diese ersten nationalen Qualifikationsrahmen integriert wurden. Die im NQR Irlands enthaltenen zehn Referenzniveaus (verabschiedet 2003) decken das gesamte Lernspektrum ab – von den frühen bis hin zu den fortgeschrittensten Stadien des Lernens; jedes dieser Niveaus basiert auf national anerkannten Standards, die als Lernergebnisse definiert wurden. Die gegenwärtige Phase seiner Entwicklung dient der Gewähr-

leistung eines konsistenteren Ansatzes im Hinblick auf Lernergebnisse, Vergabe von Leistungspunkten und Anerkennung des nicht formalen Lernens. Ähnliche Ziele werden auch in anderen Ländern verfolgt, die NQR umgesetzt haben: Diese konzentrieren sich auf die Standards der Lernergebnisse, die Qualitätssicherung, die Beziehungen zwischen Qualifikationen und Fragen des Zugangs und der Übertragbarkeit.

- Die Einstellung der verbleibenden europäischen Länder zu den NQR lässt sich in folgende Gruppen unterteilen ⁽¹⁾:
- Die erste Ländergruppe (Österreich, Belgien, Bulgarien, Kroatien, die Tschechische Republik, Dänemark, Deutschland, Ungarn, Italien, Lettland, Portugal, die Slowakei, Slowenien und die Türkei) setzte sich auf politischer und/oder rechtlicher Ebene für die Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens ein, der einen expliziten Bezug zum EQR aufweist.
 - Eine zweite Gruppe von Ländern (Estland, Island, Litauen, Luxemburg, die Niederlande, Norwegen, Polen, Rumänien und Schweden) hat bereits mit Vorbereitungen für einen NQR begonnen, allerdings haben diese Länder noch keine Vorkehrungen zur Umsetzung eines allumfassenden Rahmens getroffen. Diese Gruppe umfasst Länder, die sich in unterschiedlichen Phasen befinden - diese reichen von den ersten Überlegungen bis hin zur abschließenden Ausarbeitung.
 - Eine dritte Gruppe von Ländern (Zypern, Finnland, Griechenland) hat entweder noch nicht mit den Vorbereitungen begonnen oder hat die Entscheidung getroffen, dass ein allumfassender NQR nicht von prioritärer Bedeutung ist (z. B. Finnland).

Mit Ausnahme weniger Länder (z. B. der Tschechischen Republik) begannen die meisten Länder mit systematischen Aktivitäten nach der Initiierung des EQR-Konsultationsprozesses im Juli 2005. Doch während der EQR eine bedeutende Rolle als Katalysator für die Reform gespielt hat, kann die rasche Entwicklung der NQR ohne die Berücksichtigung der spezifischen Zielsetzungen der Politikgestaltungen der einzelnen Länder nicht verstanden werden. Folgende Gemeinsamkeiten sind jedoch auffällig:

- Der Lernergebnisansatz wird, ungeachtet der gegenüber den NQR eingenommenen Haltung, auf breiter Basis akzeptiert. Daher könnten einzelne Länder, die der Entwicklung eines NQR nur geringe Priorität einräumen, sich in einer guten Position befinden, wenn sie die Qualifikationen ihrer Länder an den EQR koppeln; Finnland dient hier als gutes Beispiel. Die Fokussierung auf die Lernergebnisse steht in engem Zusammenhang mit der erwünschten Transparenz der Qualifikationen, ein Umstand, der als Notwendigkeit für das Erreichen

von mehr, von besserem und von fairerem lebenslangen Lernen erachtet werden kann. Ein Vorbehalt besteht in dem Argument, dass der Lernergebnisansatz bislang eher fester Bestandteil der Berufsbildung, nicht aber der allgemeinen und akademischen Bildung geworden ist.

- Qualitätssicherung ist ein Schlüsselaspekt der NQR und bildet eine Voraussetzung für die Koppelung der nationalen Qualifikationsniveaus an den EQR.
- Viele Länder haben sich entschieden, eine in acht Niveaus gegliederte Struktur für ihre NQR anzunehmen (die belgischen Provinzen Flandern und Wallonien, Kroatien, die Tschechische Republik, Estland, Lettland, Litauen, Malta, die Slowakei, Slowenien, Spanien, die Türkei, im Vereinigten Königreich England sowie Nordirland). Dies mag in ei-

tigten Wertschätzung von Berufsbildung und anderen Bildungsformen leisten.

- Die NQR könnten so eine Koppelung zwischen beruflicher Bildung und anderen Segmenten der Aus- und Weiterbildung schaffen, indem Berufsqualifikationen mit denen anderer Bereiche des Bildungssystems kombiniert werden können.
- Jene NQR, die eng an den EQR gekoppelt sind, könnten zur Stärkung einer internationalen Dimension der Berufsbildung durch Fokussierung auf ein Konzept von Weltklassestandards beitragen.
- Durch NQR könnte das Berufsbildungsangebot des privaten und öffentlichen Sektors besser miteinander verknüpft werden.
- Durch den Lernergebnisansatz, der hauptsächlich innerhalb des Bereichs der Berufsbildung entwickelt wurde, könnte das Lernen

Tabelle 1: Vergleich nationaler Qualifikationsniveaus mit EQR-Niveaus

Unterschiede	Nationale Qualifikationsniveaus	EQR-Niveaus
Wichtigste Funktion	Soll als Maßstab für das Niveau, den Umfang und die Art des Lernens fungieren	Soll als Maßstab für das Niveau jeder Art des Lernens dienen, das in Form einer Qualifikation anerkannt oder in einem NQR definiert wurde
Wurde entwickelt von:	regionalen Körperschaften, nationalen Agenturen und sektoralen Körperschaften	Mitgliedstaaten in Zusammenarbeit
Zielt besonders ab auf:	lokale, regionale und nationale Prioritäten (z. B. Niveau der Lese- und Schreibfähigkeit, Arbeitsmarktbedürfnisse)	länderübergreifende kollektive Prioritäten (z. B. Globalisierung des Handels)
Anerkennung der Lernleistungen von Einzelpersonen durch:	Bewertung/Evaluierung, Validierung und Zertifizierung	es erfolgt keine direkte Anerkennung der Lernleistungen von Einzelpersonen
Allgemeine Geltung ist abhängig von:	Faktoren innerhalb des Landes	Vertrauen zwischen den Nutzern auf internationaler Ebene
Qualität wird garantiert durch:	von nationalen Körperschaften und Bildungseinrichtungen festgelegte Verfahren	nationale Verfahren und feste Verknüpfung der nationalen und des EQR-Niveaus
Niveaus werden unter Einbeziehung der folgenden Parameter definiert:	nationale Maßstäbe, die fest in diversen Bildungsstätten integriert sind, z. B. Schulen, Arbeitsplatz oder akademische Bildung	allgemeine, kontext- und länderübergreifende Progression

nigen Fällen als Versuch gewertet werden, die nationalen Qualifikationsrahmen der Struktur des EQR so weit wie möglich anzugleichen. Doch die irischen und schottischen NQR (mit 10 bzw. 12 Niveaus) zeigen, dass dies nicht die einzige Möglichkeit darstellt. Die ersten irischen Versuche, die Qualifikationsniveaus an den EQR zu koppeln, ließen keine größeren Probleme erkennen, solange die Lernergebnisse sowohl dem nationalen als auch den europäischen Rahmen Rechnung trugen.

- Einige Länder (die belgische Provinz Flandern, Bulgarien, Frankreich, Portugal) erstellen parallel zur Entwicklung eines NQR ein nationales Verzeichnis an Qualifikationen. Dieses Verzeichnis kann als Voraussetzung für Transparenz betrachtet werden. Dies lässt sich gut am Beispiel des französischen Nationalverzeichnis der Berufsqualifikationen veranschaulichen, das derzeit 4000 Berufsqualifikationen der wichtigsten Bildungs-, Ausbildungs- und Lernbereiche umfasst.
- Viele Länder betrachten Systeme zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens als einen integralen Aspekt der Entwicklung der NQR (Österreich, Kroatien, Frankreich, Deutschland, Irland, Italien, die Niederlande, Polen, Portugal).

Auswirkung der NQR auf die Berufsbildung

Die Entwicklung und Umsetzung nationaler Qualifikationsrahmen in Europa eröffnet für die Berufsbildung eine Reihe von Möglichkeiten:

- Durch die Reflexion über die Bedeutung der Qualifikation anstelle einer Konzentration auf die Frage, wo sie erworben wurde, könnten die NQR einen Beitrag zur gleichberech-

besser an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes gekoppelt werden und zu einer besseren Vorhersage der künftig benötigten Qualifikationen beitragen.

Damit der Weg in diese unterschiedlichen Richtungen eingeschlagen werden kann, ist der Ansatz des lebenslangen Lernens für die Entwicklung der NQR und des EQR in richtungsweisender Form erforderlich. So müssen wir beispielsweise gewährleisten, dass die Qualifikationsrahmen für akademische Bildung (im Rahmen der Bologna Kooperation) fester Bestandteil eines allumfassenden Rahmens sind. Die Alternative hierzu – drei von den übrigen Teilen der Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung abgekoppelte akademische Ausbildungszyklen, die im Gegensatz zu dem oben umrissenen System stehen – könnte nicht leisten, was durch die Qualifikationsrahmen ermöglicht werden soll: verbesserter Zugang zum Lernen und Übertragbarkeit der Qualifikationen.



Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

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

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?refemet> 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 geprüft und ausgewertet. Kontaktanzeigen, Konfe-

renzankündigungen 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

Koordination:
Ioanna Nezi, Dagmar Wolny

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

Redaktionsschluss: 6.8.2007

Printed in Spain 2007
Katalognummer: TI-AD-07-002-DE-C

(1) Diese Zusammenfassung basiert auf dem Stand der Situation im April 2007.



BELGIEN

Zusammenarbeit zur Förderung der überregionalen Mobilität

Am 24. Februar 2005 haben die fünf öffentlichen Einrichtungen für Beschäftigung und Bildung – FOREM, VDAB, ORBEM, Bruxelles-Formation und ADG – beschlossen, im Rahmen eines Kooperationsvertrags zur Förderung einer größeren Mobilität auf dem Ar-

beitsmarkt zugunsten von Stellensuchenden und belgischen Unternehmen zusammenzuarbeiten.

Konkret wurden bereits mehrere Maßnahmen eingeleitet: Erstellung von Sprachmodulen, Austauschprogramme für Praktikanten zum Zweck des Spracherwerbs, Durchführung

von transregionalen Ausbildungsgängen, Zusammenarbeit bei spezifischen Projekten (Beschäftigungsbörsen, Einstellungen nach Massenentlassungen usw.).

Initiativen dieser Art werden in Zukunft zwischen Flandern, Wallonien und Brüssel

über die regionalen öffentlichen Einrichtungen weiter zunehmen.

Weitere Informationen: Sigrid Dieu, Abteilung Internationales, FOREM, Sigrid.dieu@forem.be

Quelle: FORUM, das interne Magazin von FOREM.

Lebenslanges Lernen



POLEN

Eine Strategie, die sich der Herausforderung des lebenslangen Lernens stellt

Wie im polnischen nationalen Reformprogramm 2005-2008 vorgesehen, hat sich die politische Arbeit in diesem Jahr auf den Entwurf einer umfassenden Strategie für lebenslanges Lernen konzentriert. Zu diesem Zweck wurde eine spezielle interministerielle *Task Force* eingerichtet, die sich aus Vertretern der wichtigsten Ministerien (Bildung, Arbeit, Sozialpolitik, Wirtschaft, Hochschulbildung und Wissenschaft) zusammensetzt. Praktiker, Forscher und Sozialpartner wurden ebenfalls aufgefordert, aktiv mitzumachen.

Die neue Strategie soll alle Ebenen und Aspekte der allgemeinen und beruflichen Bildung abdecken: von der Unterstützung der Eltern von Kleinkindern bis hin zu Hochschul- und Erwachsenenbildung. Sie wird die vorhandenen Strategien für Hochschulbildung, Jugendpolitik oder allgemeine und berufliche Weiterbildung nicht ersetzen, sondern gemeinsame Leitlinien und Prioritäten für die Entwicklung von Verbindungen zwischen formaler allgemeiner und beruflicher Bildung sowie nicht formalem Lernen bestimmen. Außerdem wird ein Ansatz eingeführt, wonach Inhalt und Bewertung der allgemeinen und beruflichen Bildung vom Gesichtspunkt der Lernergebnisse her betrachtet werden.

Mit der Strategie für lebenslanges Lernen sollen die wichtigsten Herausforderungen angegangen werden, denen sich

die polnische Bildungslandschaft heute gegenübersteht, wie beispielsweise: niedriges Bildungsniveau, insbesondere in den ländlichen Gebieten; hohe Arbeitslosigkeit, vor allem unter den Jugendlichen; die neuen Anforderungen der wissensbasierten Wirtschaft; die schnelle Entwicklung der Hochschulbildung sowie das schwache Potenzial der nicht formalen Bildung, einschließlich des Lernens am Arbeitsplatz. Die Verbindungen zwischen Lernen und Praxis, insbesondere im Arbeitsleben, müssen ebenfalls verbessert werden, und alle Bereiche und Phasen des Lernens (formales, nicht formales und informelles Lernen) müssen miteinander vereinbar sein. Die Strategie wird sich außerdem auf die optimale Nutzung des demografischen Booms der 1970er und 1980er Jahre konzentrieren.

Um diese Ziele zu erreichen, muss das nationale Qualifikationssystem modernisiert werden, damit das Lernen am Arbeitsplatz und die Beteiligung von Arbeitgebern/KMU an der beruflichen Bildung gefördert wird – unter anderem dadurch, dass diese finanzielle Anreize zur Verfügung stellen. Die schulische Bildung sollte andererseits die neuen modularen und kompetenzbasierten Qualifikationen berücksichtigen. Den zentralen Qualifikationen und der praktischen Ausbildung in der allgemeinen Bildung muss besondere Aufmerksamkeit geschenkt

werden; die Lehrmethoden müssen aktualisiert werden und mehr Menschen müssen Zugang zu Berufsinformationen und Berufsberatung erhalten.

Der Erfolg der Strategie wird von der Kohärenz zwischen landesweiten und regionalen Aktivitäten abhängen. Die polnische Wirklichkeit erfordert, dass die Entwicklung von Humanressourcen in ländlichen und postindustriellen Gebieten vorrangig behandelt wird.

Die Strategie für lebenslanges Lernen ist auf die Landesentwicklungsstrategie 2007-2015 abgestimmt. Auf dieser Grundlage werden die Mittel des Europäischen Strukturfonds in Polen verteilt. Der Großteil der in der Strategie für lebenslanges Lernen vorgesehenen Aktivitäten wird im Rahmen des operationellen Programms Humankapital 2007-2013, das derzeit mit der Europäischen Kommission verhandelt wird, aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Quelle: Elżbieta Majchrowicz (elzbieta_majchrowicz@aster.pl)

DEUTSCHLAND

Leistungspunkte auf Probe

Wer von der schulischen in die betriebliche Berufsausbildung wechselt oder einen Teil seiner Lehre im Ausland absolviert, hat es bisher oft schwer, sich seine Leistungen anrechnen zu lassen. Das soll sich ändern. Ähnlich wie an der Hochschule, wo so genannte *Credit Points* – Leistungspunkte – Studienleistungen vergleichbar machen und den Universitätswechsel erleichtern, soll es künftig auch in der beruflichen Bildung ein Leistungspunktesystem geben. Als ersten Schritt fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nun die Entwicklung und Erprobung von Leistungspunktemodellen in der Berufsbildung über die kommenden drei Jahre.

Wer zum Beispiel eine Berufsvorbereitungsmaßnahme beginnt und erst später mit einer Ausbildung startet, könnte sich bereits erworbene Kompetenzen anrechnen lassen und dadurch die Ausbildungszeit verkürzen. Auch der Wechsel von einem Ausbildungsberuf in einen anderen soll künftig leichter fallen. Bisher fehlt eine einheitliche Systematik, um Lernleistungen zu beschreiben und anzurechnen.

Die Pilotinitiative des BMBF ist auf die Schnittstellen zwischen Berufsvorbereitung und dualer Berufsausbildung, zwischen vollzeitschulischer und betrieblicher Ausbildung und zwischen dualer Ausbildung und Fortbildung gerichtet. Außerdem sollen die Übergänge innerhalb der dualen Berufsausbildung erleichtert werden. Am Ende soll ein Punktesystem stehen, das handhabbar ist und dennoch den unterschiedlichen Berufsbildern gerecht wird.

Bis Juni können sich Ausbildungsunternehmen, Bildungsträger und Kammern darum bewerben, für das BMBF Modelle zu konzipieren und zu erproben. In Zusammenarbeit mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung fördert das BMBF die Entwicklung von Punktemodellen drei Jahre lang.

Quelle: Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, 10.04.07

Bildungspolitik



TSCHECHISCHE REPUBLIK

Akkreditierung soll höhere berufsbildende Fachschulen stärken

Die Rolle der höheren berufsbildenden Fachschulen

Die höheren berufsbildenden Fachschulen (VOŠ), der jüngste Zweig des tschechischen Bildungssystems, wurden 1996 ins Leben gerufen, um die früheren postsekundären Bildungsgänge im Anschluss an den Erwerb der Hochschulreife abzulösen. Diese neuen Schulen sollen nichtuniversitäre tertiäre Bildungsgänge anbieten – zum Zeitpunkt ihrer Einrichtung ein völlig neues Konzept im tschechischen Bildungswesen – und somit breiteren Schichten den Zugang zur tertiären Bildung auf ISCED-Stufe 5b ermöglichen.

Wenngleich die Dauer und das Niveau der Ausbildung durchaus mit denen von Bachelor-Studiengängen vergleichbar sind, verleihen höhere berufsbildende Fachschulen keine akademischen Abschlüsse, sondern legen den Schwerpunkt vielmehr auf eine praxisorientierte Ausbildung. So können viele der auf dieser Stufe angebotenen Bildungsgänge an keiner Hochschule absolviert werden. Der leichtere Zugang zu diesen Schulen ergibt sich auch aus ihren Standorten: Sie liegen nämlich zumeist in Gegenden, in denen keine Hochschulen angesiedelt sind.

Da jedoch die höheren berufsbildenden Fachschulen an die Stelle der postsekundären

Bildungsgänge nach Erwerb der Hochschulreife traten, haben sie eine gewissermaßen „schizophrene“ Position eingenommen, die weiter fortbesteht. Denn obwohl die VOŠ als höhere Bildungseinrichtungen eingestuft werden, unterliegen sie nach wie vor den Regelungen, die für Schulen der Sekundarstufe II gelten. Um dieses Problem zu lösen und die Stellung der VOŠ zu stärken, musste daher ein Akkreditierungsverfahren eingeführt werden.

Akkreditierung als neues Element

So nahm im Juni 2005 ein Akkreditierungsausschuss für das höhere berufsbildende Fachschulwesen (AK VOV) seine Tätigkeit auf. Diesem wurde die Aufgabe übertragen, Anträge auf Akkreditierung von beruflichen Bildungsgängen an VOŠ in inhaltlicher und fachlicher Hinsicht zu prüfen und das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MŠMT) von seinen Auffassungen in Kenntnis zu setzen. Da die Lernergebnisse der VOŠ-Absolventen den von künftigen Arbeitgebern geforderten Kompetenzen entsprechen sollten, ist das Niveau der Bildungsgänge daraufhin zu beurteilen, inwieweit diese eine praxisorientierte Ausbildung vermitteln und ob sie bewirken, dass sich die Absolventen erfolgreich am Arbeitsmarkt behaupten können.

Bereits von Beginn an musste der Akkreditierungsausschuss eine Reihe von Schwierigkeiten in Bezug darauf überwinden, wie sich die Teamarbeit seiner Mitglieder, die aus den überaus unterschiedlichen Arbeitsumfeldern der VOŠ, der Wirtschaft und des Hochschulwesens kommen, gestalten sollte. Darüber hinaus mussten die jeweiligen Zuständigkeiten des Akkreditierungsausschusses und des Ministeriums festgelegt werden.

Die nächsten Schritte

Aus einer Tagung von Vertretern der VOŠ im November 2006 ging ein Dokument hervor, in dem die Erfordernisse im Hinblick auf die Entwicklung dieses Bildungsbereichs zusammengefasst wurden. Darin wurden unter anderem die Vertreter der Regierung und andere zuständige Stellen aufgefordert, sowohl für die Bildungseinrichtungen als auch für die dort ausgebildeten Fachschüler vergleichbare

Bedingungen zu schaffen. Zur besseren Integration der VOŠ in das tertiäre Bildungssystem der Tschechischen Republik müsse ein neues Gesetz ausgearbeitet werden, das diese Bildungsebene regelt. Ferner sollten dem Tagungsdokument zufolge die an den VOŠ erworbenen Abschlüsse Bachelor-Abschlüssen gleichgestellt werden, damit Absolventen der VOŠ am Arbeitsmarkt künftig nicht mehr benachteiligt sind und sie ihre Ausbildung im Hochschulbereich fortsetzen können. Als Teilnehmer eines tertiären Bildungsgangs sollten VOŠ-Fachschüler von allen Vorteilen des Hochschulwesens profitieren können – dies ist bislang noch nicht der Fall.

Quelle: Markéta Pražmová, Vorsitzende des Akkreditierungsausschusses AK VOV und des VOŠ-Verbandes



Siebenjahresplan zur Festigung des wirtschaftlichen Erfolgs

Die Regierung hat einen Nationalen Entwicklungsplan ⁽¹⁾ aufgestellt, der Investitionen von 184 Mrd. EUR in die irische Wirtschaft über die nächsten sieben Jahre vorsieht. Während der Schwerpunkt des vorherigen Nationalen Entwicklungsplans auf dem Ausbau der Wirtschaft und der Beschäftigung sowie auf der Verbesserung der physischen und sozialen Infrastruktur lag, zielt dieser Plan auf die Festigung der bis dato erzielten Ergebnisse ab.

Der Plan sieht fünf Prioritätsbereiche für Investitionen vor: wirtschaftliche Infrastruktur; Unternehmen, Wissenschaft und Innovation; Humankapital; soziale Infrastruktur und soziale Integration. Der beispiellose wirtschaftliche Erfolg, den Irland erzielen konnte, spiegelt sich in der Tatsache wider, dass der neue Plan nahezu vollständig durch inländische Quellen finanziert wird; der Beitrag der EU ist von 6 Mrd. EUR für den vorherigen Plan auf 3 Mrd. EUR für den neuen Plan gesunken. Angesichts des für den Staat prognostizierten Bevölkerungsanstiegs von heute 4,2 Mio. auf 5 Mio. Einwohner bis zum Jahr 2021 geht der Plan von einem jährlichen Anstieg der Erwerbsbevölkerung von 2 bis 2,5 % in den nächsten sieben Jahren aus; bereits im Jahr 2006 lag die Zahl der Erwerbstätigen bei etwa zwei Millionen. Gemäß der Lissabon-Agenda besteht das Gesamtziel der politischen Strategie in der Weiterentwicklung Irlands zu einer wissensbasierten, innovationsgetriebenen und von Integration und Mitbestimmung gekennzeichneten Volkswirtschaft. Aus diesem Grund werden Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik als entscheidende Faktoren angesehen.

Der Nationale Entwicklungsplan verspricht weiterhin eine Schwerpunktlegung auf die Fortbildung von Arbeitnehmern sowie der Entwicklung ihrer Qualifikationen. Unter Priorität 3 „Humankapital“, für die Mittel in Höhe von 25,8 Mrd. EUR vorgesehen sind, werden insgesamt 2,8 Mrd. EUR in die Weiterbildung von Erwerbstätigen investiert. Das Teilprogramm zur Weiterbildung Erwerbstätiger umfasst vier Bereiche: Verbesserung der Fortbildung für Erwerbstätige; Schaffung neuer Qualifikationsmöglichkeiten für die von der industriellen Umstrukturierung Betroffenen; Verbesserung und Ausbau des Lehrlingsausbildungssystems; Unterstützung der Laufbahnent-

wicklung von Schulabgängern. Zusätzliche Finanzmittel wurden für sektorale und andere innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen, die von der irischen Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FÁS durchgeführt werden, sowie für wirtschaftsorientierte Netzwerke bereitgestellt.

Knapp 4,9 Mrd. EUR werden für Fortbildungs- und Beschäftigungsprogramme zur Förderung der Chancen eines breiten Spektrums benachteiligter Gruppen wie Alleinerziehende, Menschen mit Behinderung, Migranten, Vorbestrafte und Frauen. Für ältere Arbeitnehmer, die nach dem 65. Lebensjahr erwerbstätig sein möchten, werden Anreize geschaffen; die Möglichkeiten zur Erhöhung der Zahl der Teilzeitbeschäftigten werden untersucht.

Bedeutende Investitionen werden auch weiterhin im Bereich der Hochschulbildung getätigt. Dadurch sollen die Nutzung der Angebote verstärkt und der Zugang verbessert werden. Die aktuelle nationale Qualifikationsstrategie (siehe Cedefop Info 1/2007) sagt voraus, dass bis 2020 nahezu die Hälfte der Erwerbstätigen über eine Hochschulqualifikation - vom Abschlusszeugnis bis hin zum Doktorgrad - verfügen wird; Irland hingegen beabsichtigt, die Zahl der Promovierten bis 2013 zu verdoppeln. Außerdem wird eine Schwerpunktlegung auf die Reform der Lehrpläne und die berufliche Entwicklung von Lehrern auf allen Ebenen des Bildungssystems erfolgen.

Die Unternehmensentwicklung wird auf den Aufbau der Managementfähigkeiten von Geschäftsführern/Führungskräften von Kleinstunternehmen in Form von Fortbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen, einschließlich Mentorenprogrammen, ausgerichtet. Der Tourismusbranche kommt bedeutende Unterstützung im Bereich der Fortbildung zu; Schätzungen zufolge werden in dieser Branche in den nächsten zehn Jahren etwa 6000 zusätzliche Arbeitsplätze jährlich geschaffen.

(1) National Development Plan 2007-2013: Transforming Ireland - A Better Quality of Life for All. Dublin: Stationery Office, 2007. ISBN -0-7557 7490-6.

Weitere Informationen: www.ndp.ie/documents/ndp2007-2013/NDP-2007-2013-English.pdf

Quelle: FÁS

Strategie der Kohäsionspolitik auf Konvergenz ausgerichtet

Mithilfe des im März 2007 fertiggestellten Nationalen Strategischen Rahmenplans (*National Strategic Reference Framework*, NSRF) für Kohäsionspolitik 2007-2013 soll die Verwendung der im Rahmen der Strukturfonds und des Kohäsionsfonds bereitgestellten Finanzmittel für den Zeitraum 2007-2013 geregelt werden. Die Mittel sollen so eingesetzt werden, dass sie dazu beitragen, nachhaltig hohe Wirtschaftswachstumsraten und Vollbeschäftigung zu erzielen, hochqualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen und somit den sozialen Zusammenhalt zu gewährleisten. Letztendlich wird damit das Ziel verfolgt, zu den wirtschaftlich weiterentwickelten Mitgliedstaaten der Europäischen Union aufzuschließen.

Der Themenbereich Humanressourcen und sozialer Zusammenhalt nimmt eine wichtige Stellung innerhalb des NSRF ein und verfolgt folgende Ziele: dauerhafte Integration von mehr Menschen in den Arbeitsmarkt ...; Förderung und Verbesserung des lebenslangen Lernens, vor allem durch die Verringerung der Anzahl junger Menschen, die das System der allgemeinen und beruflichen Grundausbildung verlassen, und durch die Schaffung eines Nationalen Qualifikationsrahmens; Verbesserung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Integration, vornehmlich durch die Auflegung einer größeren Zahl von Familienfürsorgeprogrammen, damit mehr Frauen zur Aufnahme einer Arbeit ermutigt werden; und Steigerung der Leistungsfähigkeit der öffentlichen Hand.

Weitere Informationen:
Irine Demetriou, Planning Officer A*, Directorate for Macroeconomic Policy, Research and Studies, Planning Bureau, 29 Vironos Avenue, Nikosia.
Tel. (357-22) 60 28 79, Fax (357-22) 66 68 10
idemetriou@planning.gov.cy
www.planning.gov.cy

Quelle: Human Resource Development Authority

Eine Momentaufnahme der niederländischen Bildungslandschaft

Die Fortschritte der Niederlande bei der Umsetzung der Prioritäten von Maastricht (Dezember 2004) wurden in der Veröffentlichung des CINOP *Snapshot of the Dutch educational landscape* (Momentaufnahme der niederländischen Bildungslandschaft) von Fleur Dinjens und Karel Visser vom November 2006 präsentiert ⁽¹⁾. Sie umfassen neben anderen Themen die Fortschritte in Bezug auf die Transparenz und Qualität der beruflichen Bildung, die Finanzierung der beruflichen Bildung, die Nutzung der Strukturfonds der EU, die Berufsausbildung für spezielle Zielgruppen usw. Die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen sind zwar nicht erschöpfend, aber sie identifizieren die wichtigsten Trends, von denen einige weiter unten hervorgehoben werden.

Kompetenzbasierte Bildung

Die Prioritäten von Maastricht können vor dem Hintergrund einer Verschiebung in Richtung einer kompetenzbasierten beruflichen Bildung gesehen werden. Das Ziel besteht darin, die Bildung stärker auf die Erfordernisse der Beschäftigung abzustimmen. Diese Qualifikationsstruktur definiert alles, angefangen von Ausgangsqualifikationen bis hin zu Kompetenzbeschreibungen, ferner werden Programme für höhere Berufsbildung, Lehrmethoden und -strategien neu entworfen. Diese Veränderung zeigt sich deutlicher bei den regionalen Anbietern höherer Berufsbildung.

Einführung eines neuen Abschlusses „Associate Degree“

Zur Steigerung des Interesses am Übergang von höherer Berufsbildung (VBO) zu Berufsbildung an Hochschulen (HBO) wurden zweijährige Programme für die Berufsbildung an Hochschulen eingeführt. Die Pilotprogramme starten im Studienjahr 2006/2007. Bei Abschluss der Programme wird ein neuer Grad, der *Associate Degree* (Ad), verliehen. Die Programme umfassen mindestens 120 ECTS-Punkte (Europäisches System zur Übertragung von Studienleistungen).

APL

Die fachbereichsübergreifende Projekteinheit für Lernen & Arbeiten (www.leren-werken.nl) setzte ein Ziel zur Erhöhung der Zahl dualer Wege und der Nutzung der Bewertung früherer Studienleistungen ⁽²⁾. Im November 2006 wurde ein Qualitätscode vereinbart, der vom gesamten Berufsbildungssektor unterstützt wird ⁽³⁾ (vgl. separater Artikel auf Seite 10). Viele Schulabbrecher haben in der Tat eine Festanstellung: Jetzt können sich diese jungen Menschen ihre Erfahrung anerkennen lassen.

Governance und Benchmarking

Die Bildungseinrichtungen im Bereich der höheren Berufsbildung und der allgemeinen Erwachsenenbildung kamen kürzlich zusammen, um einen *Governance*-Kodex zu entwickeln ⁽⁴⁾. Sie veröffentlichen außerdem einen gemeinsamen Jahresbericht über die Leistungen des Sektors. Darüber hinaus wurden die ersten Schritte in Richtung von *Benchmarking*-Einrichtungen nach ausgewählten Aspekten eingeleitet, die sich erstmals auf „Leistung/Schulabbruch“ und „Teilnehmerzufriedenheit“ konzentrieren ⁽⁵⁾.

Berufsweg – Investitionen

Zur Förderung des Wegs von der Berufsbildung zur Hochschulbildung wurde vor einigen Jahren ein Zuschusssystem ins Leben gerufen, das allen Berufsschulen offen steht. Später (im Jahr 2006) wurde es mit anderen Zuschüssen zusammengelegt. Alle Mittel im Zusammenhang mit höherer Berufsbildung wurden in einer „Innovationsbox“ zusammengelegt, aus der alle Berufsschulen Mittel beziehen können. Diese Änderung ist Ausdruck der Überzeugung, dass Innovation durch Berufsbildung erfolgen muss und dass Bildungseinrichtungen in der Lage sein müssen, ihre eigenen Prioritäten zu setzen, um dies zu erreichen. Die Mittel aus der Innovationsbox ergänzen den Pauschalhaushalt der Schulen für höhere Berufsbildung. Im Jahr 2006 waren dies mehrere zehn Millionen Euro.

Lernen und Arbeiten

Es wurden für die kommenden zwei Jahre fast 230 Millionen Euro für die Einleitung neuer Projekte, bei denen Lernen und Arbeiten miteinander kombiniert werden, zur Verfügung gestellt. Dieser Betrag betrifft nur Projekte, die unter das zuvor genannte fachbereichsübergreifende Projektmanagement für Lernen & Arbeiten fallen.

Schulabbruch

Oberste Priorität des niederländischen Ministeriums für Bildung ist die Senkung der Schulabbrecherquoten: Die zusätzlichen jährlichen Mittel sollen von 81 Millionen Euro im Jahr 2006 auf fast 270 Millionen Euro im Jahr 2009 erhöht werden. Ziel ist die Senkung der Abbrecherquote um die Hälfte bis zum Jahr 2010 (wobei das Jahr 2002 als Index herangezogen wird). Der Aktionsplan des Ministeriums zum Thema Schulabbruch, der im April 2006 in Form eines politischen Papiers vorgestellt wurde, ist inzwischen zu einem Gesetzentwurf geworden. Von den zehn Maßnahmen im Mittelpunkt dieses Berichts ist die bemerkenswerteste die Umwandlung der Teilschulpflicht für 16-Jäh-

rige zur vollständigen Schulpflicht (ein Qualifikationserfordernis) bis zum Alter von 18 Jahren. Darüber hinaus wird eine Verpflichtung zum Lernen/Arbeiten für 18- bis 23-Jährige vorgeschlagen. Junge Erwachsene, die keine Basisqualifikation besitzen und keinen Arbeitswillen zeigen, werden sich zwischen Arbeit, Ausbildung, Bildung oder Pflegediensten entscheiden müssen. Dadurch wird den lokalen Behörden ein Instrument an die Hand gegeben, um sozialer Ausgrenzung vorzubeugen.

Gesetz über Bildungsberufe

Das Gesetz über die Bildungsberufe, ein Rahmengesetz, das verschiedene Fragen im Zusammenhang mit dem Lehrerberuf reguliert und koordiniert, trat am 1. August 2006 in Kraft. Es zielt darauf ab, die Qualität des Ausbildungspersonals besser zu sichern und zu gewährleisten, dass dieses weiterhin die Mindestqualitätsanforderungen erfüllt.

Projekt zu variablem Gehalt

Der MBO-Rat (Niederländische Vereinigung der Berufsbildungsschulen ⁽⁶⁾) formuliert eine Politik zur Gehaltsdifferenzierung innerhalb des Sektors. Zu diesem Zweck wurde das Projekt zu variablem Gehalt eingeleitet. Sieben Einrichtungen entwickeln einen Plan und ein Verfahren in mehreren Schritten für die umfassende Umsetzung der Gehaltsdifferenzierung. Die Ergebnisse werden im Jahr 2007 erwartet.

(1) www.cinop.nl/expertisecentrum/docs/pdf/A00369.pdf
(2) www.leren-werken.nl/html/documenten/ReinforcingLearning&Working.pdf
(3) www.kenniscentrum-evc.nl
(4) www.mбораad.nl/web/show/id=229693 - nur auf Niederländisch
(5) www.mбораad.nl/web/show/id=274168 - nur auf Niederländisch
(6) www.mбораad.nl

Quelle: ReferNet Niederlande - www.cinop.nl/refernet

Stetige Fortschritte bei der Einrichtung des NQR

Die Arbeit an der Einrichtung eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) in Malta macht seit Oktober 2005 stetige Fortschritte. Damals hatte die Regierung Maltas einen Rechtsakt zur Gründung des Malteser Qualifikationsrates (*Malta Qualifications Council*, MQC) veröffentlicht, der die Qualifikations- und Kompetenzniveaus für den NQR festlegen sollte. Grundlage dieser Qualifikations- und Kompetenzniveaus sind die im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) für lebenslanges Lernen vorgeschlagenen Niveaus.

Der Malteser Qualifikationsrat verfolgt das Ziel, die Entwicklung des Nationalen Qualifikationsrahmens zu lenken und die Aufsicht über Ausbildungs- und Zertifizierungsmaßnahmen zu führen, die zu Qualifikationen führen, die in diesen Rahmen aufgenommen werden, aber nicht bereits von den obligatorischen Bildungseinrichtungen und den für die Diplomvergabe zuständigen Einrichtungen erfasst werden. Zu den Aufgaben des MQC gehört es, einen Rahmen zu schaffen und zu pflegen für die Entwicklung, Anerkennung und Verleihung von fachlichen und beruflichen Qualifikationen – soweit es sich nicht um akademische Grade handelt –, und zwar auf der Grundlage von Standards für die von den Lernenden zu erwerbenden Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen und Haltungen. Außerdem soll er den Zugang zum lebenslangen Leben und die Anerkennung der in Malta verliehenen beruflichen Befähigungsnachweise im Ausland zu fördern.

Der Gedanke, die vorgeschlagenen EQR-Niveaus als Leitlinien für den Entwurf eines NQR zu verwenden, entstand in Reaktion auf ein klares Erfordernis: Lernenden eine Grundlage zu verschaffen, auf der sie höhere Bildungsgrade erwerben können und ihnen so von der Vorschule bis nach dem Renteneintrittsalter Wege zum Lernen zu eröffnen. Die in den Malteser Rechtsvorschriften festgelegten Niveaus sind eine direkte Reaktion auf die Lissabon-Ziele. Bei der Einrichtung des NQR muss außerdem berücksichtigt werden, dass es wichtig ist, die allgemeine und berufliche Bildung mit beruflichen Standards in den Arbeitsmarkt einzubinden. Außerdem lassen die achsstufigen Leitlinien den Einzelnen erkennen, wie er seine eigenen Aussichten durch Bildung verbessern kann.

Parallel zu diesen Zielen wächst in der Industrie das Bedürfnis, am Entwurf sowie an der Bereitstellung, Überwachung und Evaluierung von beruflichen Qualifikationen aktiv teilzunehmen. Die NQR-Niveaus werden Unternehmen helfen, wettbewerbsfähig und attraktiv zu bleiben; schließlich tragen Qualifikationen zur Schaffung von lernenden Organisationen bei.

DÄNEMARK

Durch neue Vorgaben soll die Abbrecherquote in berufsbildenden Schulen gesenkt werden

Kürzlich wurde in einer offiziellen Mitteilung eine deutliche Botschaft an die Verwaltungsräte und das Verwaltungspersonal der 120 berufsbildenden Schulen in Dänemark gerichtet: Die Schulabbrecherquote muss gesenkt werden.

Alle berufsbildenden Schulen sind nun verpflichtet, Aktionspläne (ähnlich den Entwicklungsplänen in Universitäten) zu entwickeln, in denen konkrete Maßnahmen zur Reduzierung der Schulabbrecherquote dargelegt werden. Diese Pläne werden jährlich veröffentlicht und einer Bewertung unterzogen. Es wird ein *Benchmarking* durchgeführt, um die Weiterverbreitung bewährter Praktiken sicherzustellen. Die Verwaltungsräte der berufsbildenden Schulen legen ihre Aktionspläne dem Bildungsministerium zur Bewertung vor. Sollte der Inhalt eines Aktionsplans als unzureichend beurteilt werden, wird das Ministerium in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Schule einen neuen Plan ausarbeiten.

Industrie und Gewerkschaften müssen innovativ zusammenwirken, um Fähigkeiten und Kompetenzen zu ermitteln und zu mobilisieren und um die berufliche Entwicklung aller Arbeitnehmer zu fördern.

Der MQC übernimmt hier die Rolle eines Vermittlers zwischen Bildungsanbietern, Gewerkschaften und Industrie. Eines seiner Ziele ist die Garantie dafür, dass die beruflichen Qualifikationen international anerkannten beruflichen Standards entsprechen. Der MQC muss dafür Sorge tragen, dass die beruflichen Qualifikationen auf allen Stufen für den gründlichen Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen stehen und dass diese Qualifikationen dem derzeitigen wirtschaftlichen Wachstum Maltas und seinen künftigen Aussichten dienlich sind.

Im November 2006 hat der Minister für Bildung, Jugend und Beschäftigung im Namen des MQC einen Konsultationsprozess zum vorgeschlagenen Nationalen Qualifikationsrahmen eingeleitet, der Ende April 2007 offiziell abgeschlossen wurde. Der Rahmen soll im Jahr 2007 allen Interessengruppen vorgestellt werden. Im Frühjahr 2007 hat der Malteser Qualifikationsrat vier Arbeitspapiere zu folgenden Themen veröffentlicht:

- Maltas Nationaler Qualifikationsrahmen (auf Grundlage des EQF);
- Leitlinien für ein Berufsbildungssystem in Maltas NQR;
- Qualitätssicherungspolitik für die Berufsbildung im NQR und
- Beschreibungen der Kernkompetenzen für die Niveaus 1 bis 3 des NQR.

Alle Papiere sind auf der Website des MQC unter www.mqc.gov.mt verfügbar.

Der MQC vertritt Malta in der Vorbereitungsgruppe für die Umsetzung des EQF und in der ENQA-VET-Gruppe. Außerdem leitet der MQC derzeit ein Leonardo-da-Vinci-Projekt mit der Bezeichnung EQF-FRAME, das auf die Prüfung des EQR im Bereich von Fremdenverkehrsuntersuchungen abzielt, und ist als Partner eines führenden privaten litauischen Sicherheitsunternehmens an einem weiteren LdV-Projekt beteiligt, in dem es um die beruflichen Qualifikationen von Sicherheitspersonal geht.

Weitere Informationen: Dr. James Calleja / Chief Executive Officer, der Geschäftsführende Direktor des Malteser Qualifikationsrates. james.j.calleja@gov.mt oder info@mqc.gov.mt
Die Rechtsvorschriften zur Einrichtung des MQC und zu den Qualifikations-/Kompetenzniveaus können unter folgender Adresse abgerufen werden: www.gov.mt, Department of Information - Acts, Bills, Legal Notices - Legal Notice 347/2005

Quelle: ReferNet

UNGARN

Entwicklung beruflicher Qualifikationen im Gesundheitssektor

Im Laufe der letzten Jahre hat das Institut für Aus- und Fortbildung von Arbeitnehmern im Gesundheitssektor, ETI ⁽¹⁾, - eine Einrichtung des Ministeriums für Gesundheit, die Aus- und Fortbildung im Gesundheitssektor koordiniert - eine aktive Rolle bei der Reformierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Ungarn gespielt.

Die ungarische Regierung hat eine Strategie zur Entwicklung der Berufsbildung zur Verbesserung beruflicher Qualifikationen entwickelt. Wie bereits schon durch Billigung des Regierungserlasses 1057/2005 (V.31.) deutlich wurde, hat sich der Reformprozess auf die Übernahme von Methoden konzentriert, die sich in anderen EU-Mitgliedstaaten als erfolgreich erwiesen haben, um Berufsbildung im Einklang mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes zu gestalten und einen verbesserten Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen.

Im Anschluss an die Veröffentlichung dieses Regierungserlasses und auf Ersuchen des Ministeriums für Gesundheit im Jahre 2003 führte das ETI eine Arbeitsmarktanalyse der Qualifikationen im Gesundheitssektor durch, die im Einklang mit den Zielen der nationalen Politik für Berufsbildung maßgebend für die folgenden Entwicklungen wurde.

Zwei weitere im Jahre 2006 veröffentlichte Erlasse definierten die neue modulare Struktur der beruflichen Qualifikationen: der Erlass des Ministers für Bildung zum neuen nationalen Zeugnis der Qualifikationen, OKJ [1/2006 (II.17.)] sowie der Erlass des Ministers für Soziales und Arbeit 1/2006 (VII.5.) zur Regelung formaler Anforderungen von Berufskompetenzprüfun-

gen. Das nationale Institut für Berufs- und Erwachsenenbildung hat einen Entwurf über die Anforderungen, die dieser neuen Struktur entsprechen, entwickelt und den zuständigen Ministerien übermittelt. Das Ministerium für Gesundheit beauftragte daraufhin das ETI mit der Organisation des Validierungsprozesses für Qualifikationen im Gesundheitssektor.

Der Validierungsprozess für insgesamt 72 Berufsqualifikationen im Gesundheitssektor begann Ende 2006 durch Fortbildung der verantwortlichen Experten in den zur Anwendung kommenden Methoden und Verfahren. Der Validierungsprozess wurde dann Anfang Februar von den für jede Qualifikation bestellten Expertengruppen, Pädagogen, Sachverständige und ETI-Entwickler, durchgeführt. Gleichzeitig wurden die Entwürfe zu den beruflichen Anforderungen und den Prüfungsbedingungen Berufsverbänden zur Stellungnahme übersandt.

Der Prozess zur Validierung fand seinen Abschluss in einer am 26. Februar 2007 im ETI organisierten Konferenz. Die endgültigen Entwürfe zu den beruflichen Anforderungen und den Prüfungsbedingungen wurden daraufhin dem Ministerium übermittelt. Der Prozess zur Entwicklung der Qualifikationen ist jedoch noch nicht abgeschlossen: Erst nachdem die Anforderungen für die Ergebnisse genehmigt worden sind, kann die Entwicklung neuer Rahmenlehrpläne für die Qualifikationen beginnen.

⁽¹⁾ ETI: Egészségügy Szakképző és Továbbképző Intézet, ein Mitglied des nationalen ReferNet-Konsortiums.

Weitere Informationen finden Sie unter:
Frau Nóra Szabó, ETI, www.eti.hu/, szabo.nora@eti.hu

ITALIEN

Berufsbildung soll aufpoliert werden

Der Regierungswechsel in Italien hat zur Abkehr von einigen Änderungen, die im Rahmen der so genannten „Moratti-Reform“ (nach der damaligen Bildungsministerin Letizia Moratti) im Jahre 2003 im Bildungssystem auf den Weg gebracht wurden, geführt. Die Reform hatte technische und berufsbildende Schulen durch *licei* mit technologisch und ökonomisch ausgerichteten Bildungsgängen ersetzt. Im Rahmen der neuen Maßnahmen sollen die *licei* mit humanistischer, wissenschaftlicher, musischer, künstlerischer und sprachlicher Ausrichtung bestehen bleiben, diese Regelung soll ab dem Schuljahr 2009-2010 in Kraft treten; doch werden andere Fächer von den technischen und berufsbildenden Schulen ebenfalls wieder angeboten werden.

Diese und weitere Änderungen wurden durch ein am 30. März 2007 verabschiedetes neues Gesetz ⁽¹⁾ eingeführt, mit dem ein Erlass zu „dringenden Maßnahmen zum Schutz der Verbraucher, zur Förderung des Wettbewerbs, der Entwicklung neuer wirtschaftlicher Aktivitäten und der Gründung neuer Unternehmen“ umgesetzt wurde, der ebenfalls Maßnahmen zur technischen und beruflichen Ausbildung sowie zur Verbesserung der Schulautonomie enthielt.

Doch die vorgeschlagenen Änderungen gehen noch weiter: Bildungsminister Giuseppe Fioroni plant eine umfassende großangelegte Reformierung des gesamten nationalen Berufsbildungssystems. Die wichtigsten dieser Reformen betreffen die Gymnasien und die damit verbundenen Änderungen der Lehr- und Stundenpläne, die so genannten „Nachdiplom“-Säulen sowie die Frage der finanziellen Unterstützung der Schulen. Das Ministerium wird ebenso eine Lösung für die Problematik des Schulabbruchs und den Ausbau der technischen und beruflichen Bildung finden müssen.

Das neue Gesetz sieht eine Schul- und Ausbildungspflicht von zwölf Jahren vor: Alle Schüler müssen bis zum Alter von sechzehn Jahren die Schule besuchen, danach können sie zwischen mehreren Alternativen wählen - ent-

weder gehen sie die nächsten zwei Jahre auf eine weiterführende Schule oder sie absolvieren eine Berufsausbildung oder eine Kombination aus beiden Möglichkeiten. Das Prinzip, das diesen Optionen zu Grunde liegt, beruht darauf, dass alle Bürger gleichermaßen sowohl ein Recht auf Bildung und Ausbildung, jedoch auch die Pflicht, dieses wahrzunehmen.

Das Gesetz spiegelt das Engagement der Regierung für drei miteinander verwandte Zielsetzungen wider: Die auf dem heutigen Arbeitsmarkt bislang eher schwer verfügbaren Fertigkeiten sollen den Unternehmen damit bereitgestellt werden; das Eintrittsalter von Berufsanfängern auf dem Arbeitsmarkt soll gesenkt und das Niveau der Berufsausbildung erhöht werden, so dass Qualifikationen auf hochrangigem Niveau nicht ausschließlich durch eine Hochschulausbildung erworben werden.

Durch das Inkrafttreten der neuen Bestimmungen wird es den Schulen ermöglicht, finanzielle Unterstützung vom privaten Sektor zu erhalten, um so Anreize zur technologischen Innovation, zur Instandsetzung und Verbesserung von Schulgebäuden- und -ausstattung sowie zu einer verbesserten Ausbildung zu schaffen.

Die Regionen Italiens setzen unterdessen die Organisation von Bildungsgängen weiterhin fort, allerdings innerhalb eines nationalen Rahmens und auf der Grundlage nationaler Normen für die Erteilung von Befähigungsnachweisen, um eine Aufsplitterung im Bereich der Berufsbildung zu vermeiden.

Gesetz Nr. 40 vom 2. April 2007 „zum Gesetz mit Änderungen umgewandelt“, gemäß Gesetzeserlass Nr. 7 vom 31. Januar, zur Anordnung dringender Maßnahmen zum Schutz der Verbraucher, zur Förderung des Wettbewerbs, der Entwicklung neuer wirtschaftlicher Aktivitäten und der Gründung neuer Unternehmen (veröffentlicht im Amtsblatt der Italienischen Republik Nr. 77 vom 2. April 2007, reguläre Beilage Nr. 91)

Weitere Informationen finden Sie unter: www.pubblica.istruzione.it/

Quelle: Monia De Angelis - ISFOL, ReferNet Italien



FRANKREICH

Das lebenslange Lernen hält Einzug in den öffentlichen Dienst

Das am 6. Februar 2007 im Amtsblatt veröffentlichte Gesetz zur Modernisierung des öffentlichen Dienstes sieht Verbesserungen bei der Entwicklung der Beamtenlaufbahnen insbesondere durch ausbildungsbezogene Maßnahmen vor.

Durch das neue Gesetz werden das für öffentliche Bedienstete geltende Recht und die für Beschäftigte des Privatsektors geltenden Bestimmungen einander angeglichen, ohne dabei die Besonderheiten des öffentlichen Dienstes aufzugeben. Das Gesetz stützt sich auf die Vereinbarungen über soziale Maßnahmen und auf das Beamtenstatut, die im Januar 2006 von drei der insgesamt sieben Gewerkschaften unterzeichnet wurden, sowie auf eine Vereinbarung über die Ausbildung, die im November 2006 von folgenden französischen Gewerkschaftsverbänden unterzeichnet wurde: *Confédération française démocratique du travail* (Französischer Demokratischer Gewerkschaftsbund), *Confédération française des travailleurs chrétiens* (Französischer Bund christlicher Arbeiter) und *Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres* (CFE-CGC, Gewerkschaft der leitenden und mittleren Führungskräfte).

Die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich „Ausbildung“ treten am Tag der Veröffentlichung des Erlasses über das individuelle Recht auf Ausbildung (Droit Individuel à la Formation, DIF) und die berufliche Qualifizierungsphase, spätestens jedoch am 1. Juli, 2007 in Kraft. Christian Jacob, Minister für den öffentlichen Dienst, kündigte am 31. Januar an, dass der Erlass vor dem Monat Mai des laufenden Jahres veröffentlicht werde.

Das lebenslange Lernen hält somit offiziell Einzug in den öffentlichen Dienst. Die Beamten haben dadurch Anspruch auf Urlaub zur Feststellung beruflicher Fertigkeiten, auf Urlaub für die Anerkennung von Berufserfahrung, auf Qualifizierungsphasen, die alternierende Aus-

bildungsmaßnahmen umfassen, sowie auf das DIF, das von dem jeweiligen Beamten in Absprache mit der zuständigen Verwaltung zu beantragen ist. Im Rahmen des DIF können die bewilligten Ausbildungsmaßnahmen vollständig oder teilweise außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. In diesem Fall erhalten die betreffenden Beamten eine Ausbildungsvergütung.

Schließlich können dem Gesetz zufolge auch Personen ohne Beamtenstatus in den Genuss von Ausbildungsmaßnahmen gelangen, wenn sie mit öffentlich-rechtlichen Aufgaben betraut sind oder sich auf die Teilnahme an einem Wettbewerb für den Zugang zur Beschäftigung im öffentlichen Sektor vorbereiten. Der Gesetzestext gestattet die Anerkennung von Lernleistungen im Falle der Teilnahme an einem Auswahlverfahren oder im Zuge der internen Beförderung.

Überdies ist am 21. Februar 2007 ein Gesetz über die Ausbildung im örtlichen öffentlichen Dienst veröffentlicht worden, das den betroffenen Beamten ebenfalls ein individuelles Recht auf Ausbildung sowie einen Anspruch auf Urlaub für die Anerkennung von Berufserfahrung und auf Urlaub zur Feststellung beruflicher Fertigkeiten gewährt.

Quelle: Folgende Veröffentlichungen des Centre INFFO: Quotidien de la formation, INFFO Flash und die Fiches pratiques de la formation continue

GRIECHENLAND

Ein neues Gesetz fördert die fachliche Seite der Berufsbildung

Griechenland unternimmt ernsthafte Bemühungen, um die fachliche Berufsbildung der höheren Sekundarstufe zu verbessern. Ab dem laufenden Schuljahr (2006-2007) wird eine fachliche Berufsbildung von den berufsbildenden Gymnasien (Επαγγελματικά Λύκεια, EPAL) und den Berufsschulen (Επαγγελματικές Σχολές, EPAS) angeboten, die die derzeitigen Berufsfachschulen (Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια, TEE) nach und nach ersetzen sollen. Die berufsbildenden Gymnasien (EPAL) werden ein breiteres Spektrum der allgemeinen und beruflichen Bildung abdecken als die Berufsschulen (EPAS).

Gemäß dem Gesetz 3475/2006 über den Aufbau und die Umsetzung der Berufsbildung der Sekundarstufe und anderer Regelungen soll die Berufsbildung der Sekundarstufe allgemeine Bildung mit berufsbezogenen fachlichen Qualifikationen kombinieren. Das Gesetz hat insbesondere folgende Ziele:

- Entwicklung von Qualifikationen, Initiative, Kreativität und kritischem Denken bei den Schülern;
- Vermittlung der erforderlichen beruflichen Fachkenntnisse und Entwicklung der betreffenden Qualifikationen;
- Vermittlung der Kenntnisse und Qualifikationen an die Schüler, durch die sie, ihre Ausbildung auf einer höheren Bildungsstufe fortsetzen können.

Der Besuch eines berufsbildenden Gymnasiums (EPAL) dauert drei Jahre. Der Lehrplan umfasst allgemeine Themen, fachspezifische Themen und praktische Einheiten. Im ersten Jahr werden alle Schüler der vier Zweige (Technologie, Dienstleistung, Seefahrt und Marine) in den gleichen Fächern unterrichtet. Das zweite Jahr unterteilt sich in elf Berufsfelder mit allgemeinen Themen für alle Schüler sowie Spezialthemen für jedes Berufsfeld. Das dritte Jahr bietet 18 Fachrichtungen. Der Lehrplan um-

fasst allgemeine Themen und auf die Fachrichtungen bezogene Themen. Die Teilnahme am Unterricht zu den allgemeinen Themen, zu den Themen der Zweige und der Berufsfelder und zu den auf die Fachrichtungen bezogenen Themen ist obligatorisch.

Die Absolventen der beruflichen Gymnasien (EPAL) erhalten ein Abschlusszeugnis des beruflichen Gymnasiums und ein Abschlusszeugnis der ISCED-Stufe 3 (*International Standard Classification of Education* - Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen); dadurch sind sie zu Folgendem berechtigt:

- Sie können zugelassene Fachkräfte in einem anerkannten Beruf werden;
- sie können ihre Ausbildung an einer Hochschule (Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, AEI) oder an einer Fachhochschule (Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, TEI) fortsetzen;
- sie können postsekundäre Berufsbildungsinstitute (Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης, IEK) in den Fachrichtungen ihres Abschlusses besuchen.

Der Besuch von Berufsschulen (EPAS) dauert zwei Jahre und umfasst zwei Klassen, die in 33 Fachrichtungen unterteilt sind, darunter: Innenarchitektur, Kältetechnik, Klimatechnik, Zahntechnik und Kochkunst. Der Unterrichtsstoff umfasst fachbezogene Themen sowie praktische Einheiten.

Schüler, die diese Schulen erfolgreich abschließen, werden zur ersten Klasse der höheren Sekundarschulen (Ενιαίο Λύκειο), der EPAL oder zum ersten Zyklus der Berufsfachschulen (TEE) zugelassen. Die Absolventen der Berufsschulen (EPAS) erhalten ein Abschlusszeugnis der ISCED-Stufe 3, was sie zur Ausübung eines Berufs oder zum Besuch eines postsekundären Berufsbildungsinstituts (IEK) berechtigt.

Quelle: OEEK (Organisation für berufliche Bildung und Ausbildung)

SPANIEN

Teilsystem für die berufliche Bildung

Am 11. April wurde im Amtsblatt des spanischen Staates ein Königliches Dekret zur Regulierung des so genannten Teilsystems für die berufliche Bildung veröffentlicht, das zwei bisher getrennt behandelte Verfahrensweisen umfasst, nämlich die „Berufsbildung“ für Arbeitslose sowie die „berufliche Weiterbildung“ für Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis.

Ein längeres Berufsleben sowie das lebenslange Lernen machen einen Ansatz erforderlich, der sowohl die Berufsausbildung als auch die tatsächliche Beschäftigungssituation auf dem heutigen Arbeitsmarkt berücksichtigt, der die Barriere zwischen dem Teil der Bevölkerung, der über einen Arbeitsplatz verfügt, und den Arbeitslosen mit dem Ziel durchbricht, die Vollbeschäftigung – eines der Ziele der Lissabon-Strategie – zu erreichen, und der den sozialen Zusammenhalt gewährleistet. Jedoch muss dieser integrative Ansatz kein Hindernis für differenzierte Angebote darstellen, die sich den unterschiedlichen Ausbildungsanforderungen anpassen.

Gleichzeitig stellt dieses Königliche Dekret ein Modell für die berufliche Bildung vor, das auf der Notwendigkeit besteht, die unterschiedlichen regionalen Gegebenheiten innerhalb Spaniens mit der Einbindung der Berufsausbildung in die Tarifverhandlungen innerhalb einer Branche auf nationaler Ebene zu koppeln, um auf diese Weise einen Referenzrahmen auf nationaler und regionaler Ebene sowie auch auf Branchen- und Unternehmensebene zu schaffen.

Daher respektiert das vorgeschlagene Berufsausbildungsmodell die Zuständigkeit der Autonomen Regionen, während es gleichzeitig die Zusammenarbeit zwischen den Regionalregierungen und der spanischen Staatsregierung vertieft.

Andererseits soll mit dem Königlichen Dekret die Qualität der Berufsausbildung sowie deren Evaluierung mit dem Ziel verbessert werden, dass die Investitionen in das spanische Berufsbildungswesen den raschen und kontinuierlichen Veränderungen Rechnung tragen, die in unserem Produktionsumfeld stattfinden, und es erlauben, die Kompetenzen der Arbeitnehmer sowie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen auf dem neuesten Stand zu halten und den Unterschied zu verringern, den die spanischen Investitionen gegenüber dem europäischen Durchschnitt aufweisen. Es geht also darum, ein dynamisches und flexibles, jedoch auch stabiles Modell zu schaffen, um von der Warte der Berufsausbildung aus gesehen die Herausforderungen unserer Wirtschaft annehmen zu können und das von der EU-Strategie vorgegebene Ziel der Vollbeschäftigung zu erreichen.

Berufsausbildungsinitiativen

Das Teilsystem für die berufliche Bildung setzt sich aus den folgenden Ausbildungsinitiativen zusammen:

- Die Ausbildung entsprechend der Nachfrage, die die Ausbildungsmaßnahmen der Unternehmen sowie individuelle Ausbildungsmaßnahmen umfasst, die ganz oder teilweise mit

öffentlichen Mitteln finanziert werden, mit dem Ziel, die spezifischen Ausbildungsbedürfnisse der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter zu erfüllen;

- das Angebot an Ausbildung, die die Ausbildungspläne umfasst, die sich hauptsächlich an Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis richten, sowie auch Ausbildungsmaßnahmen hauptsächlich für Arbeitslose, um diesen eine Ausbildung zu ermöglichen, mit der sie eine qualifizierte Tätigkeit ausüben und einen Arbeitsplatz erlangen können;
- das duale Ausbildungssystem, das aus den Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses und den öffentlichen Beschäftigungs-/Ausbildungsprogrammen besteht, wodurch der Arbeitnehmer die Ausbildung mit einer beruflichen Tätigkeit in Einklang bringen kann;
- Die die Ausbildung begleitenden und unterstützenden Maßnahmen, mit denen die Effizienz des Teilsystems für die berufliche Bildung gesteigert werden soll.

Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen

Die Unternehmen erhalten jährlich einen Kredit für die Aus- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer, mit dem die dadurch entstehenden Kosten ganz oder vollständig gedeckt werden. Mittels dieses Systems der Ausbildung auf Nachfrage werden die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmern erfüllt. Die Hilfe wird den Betroffenen direkt zur Verfügung gestellt, weshalb die Ausbildung, die von

den Unternehmen geplant und durchgeführt wird, durch Vergünstigungen bei den Sozialversicherungsbeiträgen finanziert werden kann.

Geplantes Budget

Das Budget für das neue Modell beläuft sich auf 2 235 875 000 EUR, von denen über 1,8 Mrd., d. h. 81 %, aus den Einnahmen aus der Berufsausbildungsabgabe und die restlichen 19 % aus Hilfen aus dem Europäischen Sozialfonds stammen.

Schätzungen zufolge steigt die Anzahl der Unternehmen, die berufsbildende Maßnahmen durchführen, von 88 900 im Jahr 2006 auf 303 500 im Jahr 2010 sowie auch die Anzahl der Arbeitnehmer, die diese Maßnahmen in Anspruch nehmen, von 1 146 600 im vergangenen Jahr auf 2 224 187, d. h. mehr als vier Prozentpunkte über dem in der Lissabon-Strategie festgelegten Wert. Darüber hinaus erfolgt der Anstieg um 130 000 Unternehmen hauptsächlich im Bereich der kleinen Unternehmen, wodurch der Anteil der kleinen und mittleren Unternehmen, die im Berufsbildungssystem aktiv sind, gegenüber heute zunimmt.

Quelle: Servicio Público de Empleo Estatal, INEM; BOE 11. April 2007

Neues Netzwerks für Berufskompetenzprüfungen

Das Nationale Institut für Berufsbildung (NIVE) schloss vor kurzem eine im Jahr 2006 begonnene Machbarkeitsstudie zu einem Netzwerk für regionale Prüfungszentren ab. Ziel der Studie war es herauszufinden, welche Möglichkeiten ein derartiges Netzwerk unter den gegenwärtigen Umständen bieten und in welcher Form es am besten betrieben werden könnte.

Dieses Projekt wurde erstmalig in den im Regierungserlass 1057/2005 (V.31.) definierten Zielen der Bildungspolitik zu erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung einer Entwicklungsstrategie im Bereich der Berufsbildung vorgestellt. So müsste im Rahmen dieses Erlasses ein neues System der Berufskompetenzprüfungen eingeführt werden, in denen auch bereits vorhandenes Vorwissen anerkannt und gewährleistet wird, dass die formalen Qualifikationen (die beim Bestehen der Berufskompetenzprüfung vergeben werden) das erworbene Wissen widerspiegeln.

Im Rahmen des NIVE-Projektes wurde eine Forschungsstudie durchgeführt, inwieweit sich am besten ein regionales Netzwerk von Prüfungszentren unter Berücksichtigung der folgenden Gesichtspunkte einführen ließe: die zu erwartende wirtschaftliche Entwicklung in Ungarn und der Europäischen Union; die Erfahrungen, die andere EU-Mitgliedstaaten mit Reformen mit vergleichbaren Zielen gemacht haben; statistische Daten und Analysen von Berufskompetenzprüfungen in Ungarn zwischen 2000 und 2005; wie können all diejenigen, die mit der Durchführung von Berufskompetenzprüfungen befasst sind, dazu beitragen, das derzeitige Prüfungssystem zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Expertengruppen bereiteten Studien vor, die in einer vergleichenden Auswertung zusammengeführt wurden, während man in einer Reihe von Workshops der Frage nach alternativen Konzepten nachging. Drei mögliche Modelle zur Organisation von Berufskompetenzprüfungen wurden definiert:

- ein direktes staatlich gesteuertes dezentralisiertes System,
- ein indirektes staatlich gesteuertes dezentralisiertes System und
- ein Modell der sozialen Partnerschaft, das unter Aufsicht und mit Mitwirkung des Staates seine Aufgaben wahrnehmen würde.

Ein nationales Prüfungszentrum (NEC) sowie regionale Prüfungszentren (RECs) würden im Rahmen dieser vorgesehenen Modelle eingerichtet werden; das NEC würde hierbei als methodologisches und administratives Zentrum fungieren und möglicherweise auch zusätzliche Aufgaben wahrnehmen (Koordinierung, Durchführung von Ausschreibungen und/oder Qualitätssicherung). Die regionalen Prüfungszentren hätten die Aufgabe, die Prüfungen abzunehmen und Beratungsleistungen zu erbringen. Die Berufskompetenzprüfungen würden dann in anerkannten Prüfungsstätten vor zugelassenen Prüfungsausschüssen durchgeführt werden. Im Falle des sozialen Partnerschaftsmodells würde der Staat bestimmte Aufgaben an die Sozialpartner delegieren.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts, die von NIVE veröffentlicht werden, sollen als Ausgangsplattform für eine gesellschaftliche Diskussion auf breiter Basis zur Frage der Bewertung der Berufsbildung in Ungarn dienen.

Weitere Informationen finden Sie unter:
Dr. Éva Hideg, Forschungskordinatorin
eva.hideg@uni-corvinus.hu, www.nive.hu

Quelle: ReferNet



Neue Ausbildungsorganisation und -programme



Learn-on-line: ein neues Portal rückt Bildung in greifbare Nähe

Learn-on-line, das Portal für Fernunterricht in Belgien, ist eine Initiative der Wallonischen Region und der Französischen Gemeinschaft mit finanzieller Unterstützung des Europäischen Sozialfonds zusammen mit der *Agence wallonne des télécommunications* (AWT), dem FOREM, *l'Enseignement à distance de la Communauté française* (EAD), Technifutur und Technofutur; koordiniert wird das Portal vom *Laboratoire de soutien à l'enseignement télématique* (LabSET) der Universität Lüttich.

Learn-on-line hat sich folgenden Zielen verschrieben:

- das Interesse verschiedener Zielgruppen für Online-Ausbildungen zu wecken;

Verbesserung der Berufsausbildung: Aktionsvorschläge für 2007

Im Juni 2005 beauftragte der Minister für Beschäftigung, sozialen Zusammenhalt und Wohnungswesen, Jean-Louis Borloo, den Aufsichtsratsvorsitzenden von Schneider Electric, Henri Lachmann, mit einem Programm zur Valorisierung der Lehrlingsausbildung. Seitdem beteiligten sich 1300 Unternehmen an dem Programm und unterzeichneten die „*Charte de l'Apprentissage*“ (Ausbildungscharta) ⁽¹⁾.

Die Unternehmen des CAC 40 und die großen öffentlichen Unternehmen verpflichten sich in der Charta, innerhalb von zwei Jahren die Anzahl der Auszubildenden um 20 % zu erhöhen. Ende 2006 wurde ein ausführlicher Bericht unter Mitwirkung der 34 Unternehmen im CAC 40 und der drei staatlichen Unternehmen erstellt, die die Charta im Jahre 2005 als erste Unternehmen unterzeichnet haben. Von 2005 bis 2006 stieg die Zahl der Auszubildenden um durchschnittlich 36 % im Falle der CAC-40-Unternehmen und um durchschnittlich 31 % bei den Staatsbetrieben; dies entspricht einer Zunahme von etwa 10 000 Auszubildenden ⁽²⁾. „Der Anstieg um 36 % ist ein Beleg für das starke Engagement der Großunternehmen im Bereich der Ausbildung. Nun müssen wir unsere Bemühungen um die Valorisierung dieser Ausbildungsform bei allen Unternehmen, bei den jungen Menschen, ihren Familien und den unterschiedlichen Akteuren des Bildungssystems fortsetzen und intensivieren“, so Henri Lachmann.

Ungeachtet dieses starken Engagements bestehen die Schwierigkeiten bei der Einstellung nämlich weiter fort, insbesondere im Fall der Abschlüsse CAP-BEP (*Certificats d'aptitude professionnelle-Brevets d'études professionnelles*) und der Ausbildungsberufe in der Industrie, im Bauhauptgewerbe, im Tourismus sowie in bestimmten Bereichen der Gastronomie. Diese Probleme stehen in Zusammenhang mit einem nach wie vor negativ geprägten Bild dieser Ausbildungsform, einem Ungleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage, einem ungenügend dichten Netz an Lehrlingsausbildungszentren (*Centres de formation d'apprentis*, CFA), den schwerfälligen Verwaltungsverfahren, vor denen die kleinen Unternehmen zurückschrecken, und mit einem als zu undurchsichtig empfundenen Finanzierungssystem im Ausbildungsbereich.

Für 2007 wurden im Rahmen der Valorisierung des Lernens vier Vorschläge unterbreitet. So soll die Berufsberatung reformiert werden, indem die Informationen konzentriert, rationa-

lisiert und auf die jeweiligen Berufsgruppen ausgerichtet werden. Die Unterrichtung und Erstausbildung der Berufsberater muss komplettiert und an die Realität des Arbeitslebens angepasst werden. Die Ausbildungsabgabe soll ausschließlich der Lehrlingsausbildung vorbehalten sein, wohingegen derzeit nahezu die Hälfte der Mittel nicht den CFA, sondern anderen Ausbildungseinrichtungen (Schulen, Gymnasien, Universitäten, Hochschulen) zufließen. Aus diesem Grund sollten die für die Ausbildung vorgesehenen Mittel aufgestockt und die Erhebung der Abgabe vereinfacht werden, indem diese transparenter und weniger komplex gestaltet wird. Das Ausbildungsplatzangebot muss weiter ausgebaut werden, insbesondere die Bereiche für die Ausbildung in den technischen Fachschulen und den CFA. Schließlich sollen die administrativen Formalitäten in Zusammenhang mit der Registrierung der Arbeitsausbildungsverträge (Lehrverträge und Qualifizierungsverträge) vereinfacht und automatisiert werden. Den Unternehmen sollte durch die Einrichtung eines einzigen „Ausbildungskontos“ mit Online-Verwaltung je Betrieb ein Komplettpaket angeboten werden.

(1) Webseiten zur „Charte de l'Apprentissage“ auf der Internetseite des „Institut de l'entreprise“: www.chartedelapprentissage.com
(2) Pressemitteilung vom 11. Januar 2007 „Développement de l'apprentissage: quatre nouvelles actions en 2007“.
www.travail.gouv.fr/actualite-presse/communiqués/developpement-apprentissage-quatre-nouvelles-actions-2007-4141.html
INFFO Flash, Nr. 698, 16.-31. März 2007, Dossier „Nouvelles initiatives pour développer l'apprentissage“, S. 17-22.

Quelle: Stéphane Héroult, basierend auf folgender Website: www.travail.gouv.fr/ et la revue INFFO Flash



- ein Portfolio von Ressourcen für Privatpersonen, Unternehmen und Ausbilder;
- eine Rubrik „Aktuelles“ und ein Informationsbulletin;
- Workshops, die für E-Learning sensibilisieren sollen;
- Möglichkeiten zum Austausch und zur Weitergabe von Informationen.

Weitere Informationen: Sigrid Dieu, Abteilung Internationales, FOREM, Sigrid.dieu@forem.be

Quelle: www.learn-on-line.be/index.php

Innovative Unternehmen orientieren sich bei der Arbeitsorganisation an den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter

Die Arbeitsorganisation ist für die Qualität der Arbeitsplätze entscheidend. Innovationen in diesem Bereich sind genauso wichtig wie Innovationen im Bereich der klassischen Prozesse und Produkte. Doch sind gute Beispiele gefragt, um die Unternehmen zu überzeugen. Derzeit stellen zwölf Unternehmen die Art und Weise, wie sie die Abläufe am Arbeitsplatz effizienter organisieren können, indem sie diese besser an die Fähigkeiten und Fertigkeiten ihrer Arbeitnehmer anpassen, auf den Prüfstand. Zu Beginn des Jahres 2006 wurden im Rahmen des Beschäftigungsplans 750 000 Euro zur Kofinanzierung von Pilotprojekten zur innovativen Arbeitsorganisation im Rahmen des ESF (Europäischer Sozialfonds) bereitgestellt. Diese Projekte laufen ab September 2006 bis Ende 2007 und bieten einen Überblick über die Unternehmenslandschaft: gemeinnützige und nicht gemeinnützige Unternehmen, Produktionsbetriebe und Dienst-

leistungsunternehmen, Großunternehmen und kleine und mittlere Unternehmen. Alle Projekte haben zum Ziel, die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern. Doch die Art und Weise, wie dieses Ziel erreicht werden soll, ist sehr unterschiedlich, zum Beispiel:

- Sammeln und Übertragung von am Arbeitsplatz erworbenen von Kenntnissen;
- Schaffung von mehr Möglichkeiten zur Selbstkontrolle, weniger Hierarchie;
- Investitionen in Sprachkenntnisse und in die Kommunikation zwischen den Beschäftigten;
- Schulung der Arbeitnehmer, damit sie entsprechend gerüstet sind, um unterschiedliche Aufgaben wahrzunehmen;
- Betreuung von Arbeitnehmern ohne Berufserfahrung durch Tutoren.

Die Projekte werden von einer Arbeitsgruppe betreut, die sich aus Forschern, Sozialpartnern, Behörden, Berufsgenossenschaften und Industriebetrieben zusammensetzt. Es ist notwendig, ein Forum einzurichten, damit alle Betroffenen ihre Standpunkte austauschen können. Eine Abschlusssitzung ist für 2008 geplant. Dort soll eine praxisbezogene „Werkzeugkiste“ vorgestellt werden, nämlich ein Handbuch, damit die Instrumente der Pilotprojekte auch von anderen Unternehmen genutzt werden können.

Weitere Informationen: Reinald Van Weydeveldt, VDAB, nationaler Koordinator ReferNet, reinald.van.veydeveldt@vdab.be

Quelle: Kabinett des flämischen Ministers für Bildung und Beschäftigung, www.vdab.be

Qualität der Berufsbildung



Vereinbarung über neuen Qualitätscode

Anlässlich der 6. Nationalen APL-Konferenz in Rotterdam unterzeichneten alle beteiligten Seiten am 14. November 2006 eine Vereinbarung über die Einführung eines neuen Qualitätscodes zur Anerkennung von früher erworbenen Kenntnissen (APL). Arbeitgeber und APL-Vertreter leisteten bei der Zuarbeiten zu diesem Code, der vom Niederländischen Wissenszentrum APL zusammengestellt wurde. Dieser Code, der auf den allgemeinen europäischen Prinzipien über die Validierung von nicht formalem und informellem Lernen und den geltenden Akkreditierungsmethoden beruht, versetzt alle Akteure in den Niederlanden in die Lage, die Qualität der Akkreditierung zu verbessern. Außerdem dient er den Zielen der Akkreditierung auf dreierlei Weise: er trägt dazu bei, den Zugang zu APL zu erleichtern, er gewährleistet Transparenz, indem er es möglich machte, unterschiedliche Verfahrensweisen zu vergleichen, und stellt einen Standard für das gesamte Bildungswesen dar.

Weitere Informationen: www.kenniscentrumevc.nl

Quelle: ReferNet Niederlande www.cinop.nl/refernet

Wettbewerb verbessert die Qualität von berufsbildenden Schulen

Als Estland 1996 durch das Programm PHARE die Möglichkeit zur Umsetzung der Norm ISO 9000 in der Berufsbildung erhielt, beschloss die Stiftung INNOVE, ein Qualitätsmanagement in berufsbildenden Schulen in Estland einzuführen. Zudem konnte Estland bei diesen Bemühungen von den irischen Erfahrungen bei der Verbesserung der Qualität profitieren. Die Qualitätsfrage fand zunehmend Beachtung in den Jahren nach 2003, als INNOVE erstmalig einen Qualitätswettbewerb für berufsbildende Schulen startete. Ziel des Wettbewerbs um den Preis für hohe Qualität für berufliche Bildungseinrichtungen in Estland ist, das Bildungs- und Managementniveau in berufsbildenden Schulen zu verbessern durch Einführung von Grundsätzen und Methoden der professionellen Selbstbeurteilung, durch Förderung bewährter Praktiken, durch Verbesserung des Images der Berufsbildung in der Gesellschaft und durch Auszeichnung der besten Schulen. Im ersten Jahr waren es neun Teilnehmer. Da es sich um ein Pilotprojekt handelte, wurden noch keine Auszeichnungen vergeben. Dies änderte sich jedoch in den darauffolgenden Jahren: 2005 ging der Titel der besten Schule an die Schule für Landtechnik und Landwirtschaft Türi, 2006 war das Berufsbildungszentrum des Kreises Võru Sieger des Wettbewerbs.

Der Wettbewerb ist unterdessen zu einer festen Einrichtung geworden. Bereits heute gibt es eine neue Generation „qualitativ hochwertiger Schulen“, die beim Wettbewerb erfolgreich waren und die Qualitätsmanagementgrundsätze bei ihrer täglichen Arbeit anwenden. Die Initiatoren hoffen nun, den Wettbewerb selbst zu einem Gütezeichen zu machen, indem das Streben einer Schule nach Perfektion präsentiert wird. Klare und gute Ergebnisse werden weder an einem Tag erzielt noch sind Managementbemühungen immer ausreichend, um eine Verbesserung zu garantieren. Um eine höhere Qualität zu erzielen, sind Zeit und Engagement der gesamten Schule vonnöten. Die Fähigkeit zur Planung und Aufrichtigkeit sind unerlässliche Faktoren für eine ehrliche Selbstbeurteilung: Die Schulen bereiten eine sorgfältige Selbstbeurteilung für den Wettbewerb vor und erhalten von Fachleuten Rückmeldungen hinsichtlich ihrer Stärken, aber auch hinsichtlich der Aspekte, bei denen noch Verbesserungsbedarf besteht. Das wichtigste Ergebnis dieses ganzheitlichen Qualitätsmanagements ist die Schaffung einer kundenfreundlichen Umgebung. Somit werden Indikatoren, wie die Zusammenarbeit zwischen beruflichen Bildungseinrichtungen und Unternehmen, die Beschäftigung von Absolventen,

das Niveau der beruflichen Qualifikationen und die Beständigkeit gegenüber dem gewählten Beruf als besonders wichtig bei den Selbstbeurteilungen erachtet. Der Wettbewerb um den Preis für hohe Qualität für berufliche Bildungseinrichtungen in Estland ist Teil des ESF-Projekts über die Qualitätssicherung in beruflichen Bildungseinrichtungen durch Aufbau einer qualitätsbezogenen Ausbildung und durch Entwicklung interner Bewertungssysteme, das im August 2005 startete. Neben dem Wettbewerb umfasst das Projekt eine Untersuchung zum Qualitätsbewusstsein, die unter den Leitern von berufsbildenden Schulen und ihren Angestellten und Schülern durchgeführt wurde, eine solide Fortbildung für 25 Qualitätsbeauftragte sowie Seminare für Berufsschullehrer. Außerdem werden im Rahmen des Projekts Materialien für die Durchführung der Selbstbeurteilung erarbeitet. Darüber hinaus wird derzeit ein Gütesiegel für berufliche Bildungseinrichtungen entwickelt.

Weitere Informationen: INNOVE, www.innove.ee/seirekeskus

Quelle: Kaidi Holm, Projektmanager

Spezielle Zielgruppen



Mit vereinten Kräften gegen funktionalen Analphabetismus

Der Flämische Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB) untersucht gegenwärtig den Alphabetisierungsgrad der flämischen Arbeitssuchenden. Diejenigen, bei denen große Lücken bei grundlegenden Fähigkeiten festgestellt wurde, werden an ihre örtlichen Zentren für Grundausbildung verwiesen. Dies wurde niedergelegt in einer Vereinbarung, die von der Föderation der Zentren für Grundausbildung (CBE), dem Flämischen Unterstützungszentrum für Grundausbildung (VOCB) und dem VDAB unterzeichnet wurde. In diesem Jahr erwartet der VDAB 4000 Arbeitssuchende mit sehr niedrigem Alphabetisierungsniveau, die er an die Zentren für Grundausbildung verweisen wird. Um diese Arbeitssuchenden effizient betreuen zu können, muss der VDAB schnell in Erfahrung bringen, ob er es mit einem Analphabetismusproblem zu tun hat. Zu diesem Zweck hat er einen so genannten „Quickscan“ für Analphabetismus entwickelt, ein Test, der bereits in mehreren Regionen eingesetzt wird und

demnächst auf ganz Flandern ausgedehnt werden soll. Genau wie der VDAB Menschen mit funktionalem Analphabetismus in Kontakt mit den Zentren für Grundausbildung bringt, bringen auch ihrerseits die 29 Zentren für Grundausbildung Menschen aus ihren Alphabetisierungskursen in Kontakt mit dem VDAB. Eine verblüffende Tatsache ist, dass in 21 der 22 Berufszweige bereits Maßnahmen ergriffen wurden, um das Alphabetisierungsniveau anzuheben, und zwölf von ihnen haben bereits Alphabetisierungsprogramme umgesetzt. Diese dienen beispielsweise dazu, Grundkompetenzen im Bereich IKT zu fördern, funktionale Fähigkeiten wie Kommunikation, angewandte IKT-Kenntnisse, Grundkenntnisse in Technik und Mathematik zu erwerben, oder sie stellen ganz allgemein einen Nachhilfeunterricht dar, auch für Rechnen und Sprachen.

Weitere Informationen: Reinald Van Weydeveldt, VDAB, nationaler Koordinator ReferNet, reinald.van.veydeveldt@vdab.be
Quelle: www.vdab.be

Risikogruppen: individuelle Betreuung

Ab sofort gibt es in Flandern eine einzige zentrale Website für alle beschäftigungsfördernden Maßnahmen (front-office Website für Beschäftigungsmaßnahmen): www.aandeslag.be/ (auf Flämisch), www.autravail.be/ (auf Französisch). Auf dieser neuen Website werden sämtliche Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung (einschließlich der bundesstaatlichen Maßnahmen) sowie die entsprechenden Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgestellt. Dort werden Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen für ganz Belgien erfasst, bzw. es wird auf diese verwiesen. Dabei handelt es sich für Arbeitgeber wie für Arbeitnehmer gleichermaßen um ein praktisches Werkzeug, welches außerdem auch perfekt in andere Websites integriert werden kann. Für die Website des VDAB ist dies bereits der Fall. Stellensuchende wie auch Arbeitgeber finden dort schnell die Maßnahme, die ihnen vorschwebt. Eines der wichtigsten Ziele dieser Website ist es, die Möglichkeiten, ältere Arbeitnehmer einzustellen, attraktiver zu gestalten. Hierzu gibt es mehrere Kanäle. So werden Arbeitgeber über

Jobkanaal ermutigt, freie Stellen den Risikogruppen und damit auch älteren Arbeitnehmern vorzubehalten. Jobkanaal macht auf Maßnahmen zur Senkung der Lohnkosten aufmerksam, die für diese Gruppen – und damit auch für ältere Arbeitnehmer – existieren. Der VDAB hat seinerseits „Sonderclubs“ für Arbeitnehmer ab 50 eingerichtet, in denen ältere Stellensuchende individuell bei ihrer Suche nach einem Arbeitsplatz unterstützt werden. In diesem Fall gilt es natürlich auch, den finanziellen Vorteilen, die ein Arbeitssuchender über 50 für potenzielle Arbeitgeber darstellen kann, besonderes Augenmerk zu schenken. Im Rahmen von Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften sowie des vorgeschriebenen *outplacement* für Arbeitnehmer über 45 muss jedem Stellensuchenden das Recht gewährt werden, diese Maßnahmen als „Standardpaket“ in Anspruch zu nehmen.

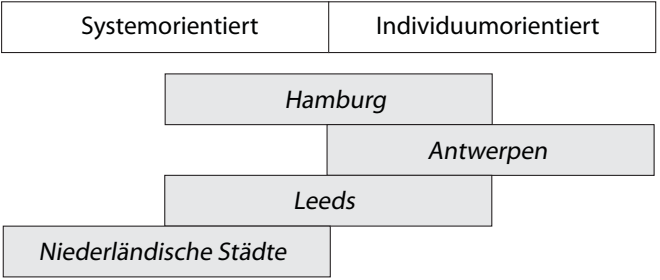
Weitere Informationen: Reinald Van Weydeveldt, VDAB, nationaler Koordinator ReferNet, reinald.van.veydeveldt@vdab.be
Quelle: Kabinett des flämischen Ministers für Bildung und Beschäftigung; www.vdab.be

Sechs Städte stellen sich dem Thema Schulabbruch

Eine neue Veröffentlichung ⁽¹⁾ befasst sich mit dem Problem des vorzeitigen Schulabgangs und des Schulabbruchs in sechs Städten (Amsterdam, Antwerpen, Dordrecht, Hamburg, Leeds und Utrecht) in vier Ländern – Niederlande, Belgien, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Die Autoren dieser „Städteporträts“ stellen die lokalen Ansätze heraus, mit denen die Quote der vorzeitigen Schulabgänger/Schulabbrecher gesenkt werden soll. Nachfolgend einige ihrer Schlussfolgerungen:

Ein systemzentrierter Ansatz gegenüber einem Individuumzentrierten Ansatz

Bei der Betrachtung, wie die Städte versuchen, die Schulabgängerquoten zu senken, unterscheiden die Autoren zwei Ansätze. Der erste ist ein System-Ansatz, der sich hauptsächlich auf das Bildungssystem und dessen Effektivität konzentriert. Der zweite Ansatz konzentriert sich auf die sozialen Umstände (Familie, Peergroup usw.) des einzelnen Schulabgängers/Schulabbrechers (bzw. potenziellen Schulabgängers/Schulabbrechers). Die von den untersuchten Städten ergriffenen Maßnahmen können provisorisch auf ein Kontinuum zwischen zwei Ansätzen eingeordnet werden:



Hamburg und die niederländischen Städte haben einen stärker systemorientierten Ansatz, während sich Antwerpen und Leeds auf den Einzelnen konzentrieren. Welche Themen werden nun angegangen bzw. ignoriert, wenn man sich für einen dieser beiden Ansätze entscheidet?

Auf die optimale Mischung kommt es an

Im Allgemeinen werden die beiden Ansätze häufig als ergänzend angesehen, wobei beide bestimmte Schwächen haben, wenn sie alleine angewandt werden. Beispielsweise berücksichtigten die im Rahmen des systemorientierten Ansatzes angebotenen Programme die Heterogenität der Schulpopulation nicht ausreichend. Folglich ist die Schule als Institution nicht Gegenstand der Debatte. Andererseits besteht die Schwäche eines stärker nachfrageorientierten Ansatzes darin, dass die Einrichtungen, die Unterstützung und Anleitung bieten, nur aufrechterhalten werden, wenn sie explizite oder latente Bedürfnisse erfüllen. Tendenziell verändern sich die Programme dann, wenn sich die Nachfrage ändert. Darüber hinaus werden die verfügbaren Mittel nie ausreichen, um die Schulabbrecherquoten weiter zu senken, wodurch schwierige Entscheidungen unvermeidbar werden. Das Ziel sollte darin bestehen, eine optimale Mischung von Maßnahmen beider Ansätze zu erreichen. Ihre „gegenseitige Ergänzung“ ist jedoch nicht problemlos: Die beiden Ansätze funktionieren nicht zwangsläufig reibungslos zusammen.

Wie soll dieses Problem in der Zukunft angegangen werden?

Die breite Palette von Ansätzen, das Schulabgänger- und Schulabbrecherproblem anzugehen, die in den Städteporträts

vorgestellt wird, zeigt, dass dieses Thema eindeutig auf der Tagesordnung steht. In der Tat umfassen einige der ergriffenen Initiativen neue Denkweisen, die indirekt das Fehlschlagen früherer Bemühungen offenbaren. Aber auch wenn diese neuen Ansätze bewundernswert sind, so werfen sie doch eine Frage auf: Warum gerade jetzt? Zwingen die im Jahr 2000 festgelegten Ziele von Lissabon die Beteiligten, zufriedenstellendere Ergebnisse zu erreichen? Merkt man erst jetzt, dass nationale Rahmen zur Optimierung der Bildungswege junger Menschen wirkungslos sein werden, wenn der „Kampf gegen Schulabgang und -abbruch“ auf lokaler Ebene nicht erfolgreich ist? Haben die Politiker und Praktiker ihre Fähigkeit überschätzt, die Schule zu verändern oder, um es auf den Punkt zu bringen, die Menschen nach den sozialen und wirtschaftlichen Zielen zu formen? Werden soziale Integration und Sicherheit – heiße Themen in der aktuellen politischen Debatte in Europa – wirklich von gut ausgebildeten und gebildeten Menschen profitieren, die erwerbstätig sind und eine aktive Rolle in der Gesellschaft spielen? Was tun wir mit denjenigen, die hierzu nicht in der Lage sind? Was noch wichtiger ist: Was tun wir mit denjenigen, die dazu nicht bereit sind? Über diese Themen wird noch lange geredet werden.

(1) CINOP, 's-Hertogenbosch - the Netherlands, 2006. Autoren: Paul den Boer (KBA), Ton Eimers (KBA) und Karel Visser (CINOP). Vgl. www.cinop.nl/expertisecentrum/docs/pdf/A00341.PDF

Quelle: ReferNet Niederlande

ÖSTERREICH

Neue Wege in der Berufs- und Bildungsintegration für Menschen mit Behinderung

Sowohl Erfahrungen von Vorbildern auf virtuellen Plattformen als auch persönliche Begleitung durch Mentoring sind seit Jahren im Bereich der Frauen- und Mädchenförderung erfolgreich eingesetzte Instrumente. Von diesen Erfolgen ausgehend wurde vom öibf (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung) ein zweiteiliges Projekt für Menschen mit Behinderung entwickelt. Der gewählte Peer-Ansatz („Begleitung von Betroffenen durch Betroffene“) trug wesentlich dazu bei die Akzeptanz und Wirkung der gewählten Instrumente zu erhöhen. Das Am-Vorbild-Lernen erweiterte sich um Erfahrungen, die im Zusammenhang mit der eigenen Behinderung gemacht wurden, und stärkte die Bereitschaft der Betroffenen, Empfehlungen ihrer Mentoren anzunehmen.

Mit dem Pilotprojekt „Rollenvorbilder und Peer-Mentoring“, das vom Österreichischen Bundessozialamt gefördert wurde, konnte gezeigt werden, dass diese Maßnahmen zur beruflichen Integration von Menschen mit Behinderung einen wichtigen Beitrag leisten können.

Biografien von Rollenvorbildern – *Role Models*-Datenbank

Immer mehr Menschen mit Behinderungen üben neue und interessante Berufe aus. Ihre Bildungs- und Berufswege, ihre Erfahrungen können andere dazu ermutigen, ähnliche Wege zu gehen.

Auf der Webplattform www.rolemodels.at finden sich mehr als 45 Biografien von Menschen mit Behinderung zum Thema Ausbildung und Beruf. Betroffene berichten, wie sie im jeweiligen Berufsbereich Fuß fassen konnten, welche Ausbildungen sie absolvierten, welche Schwierigkeiten sie überwinden mussten und welche Lösungsmodelle sie erfolgreich einsetzten. So erzählt u.a. eine gehörlose Frau über ihre Lehrausbildung zur Informatikerin, ein blinder Mann über seine Tätigkeit als System-Administrator, eine körperbehinderte Frau über ihre Berufsausübung als Lehrerin an einer HTL oder ein stark sehbehinderter Mann über seine Weiterbildungserfahrungen und seinen beruflichen Aufstieg zum Leiter eines Callcenters.

Peer-Mentoring von und für Menschen mit Behinderung

Im Rahmen des Pilotprojekts für den Raum Wien wurden die Möglichkeiten von externem Mentoring von und für Menschen mit Behinderung mit Blick auf deren berufliche Integration ausgelotet. Zu diesem Zweck wurden zwölf Mentoringbeziehungen über einen Zeitraum von acht Monaten zwischen Menschen mit körperlicher, seelischer oder Sinnesbehinderung initiiert, umfassend dokumentiert und begleitend evaluiert. Gewählt wurde die Form eines berufsbezogenen Peer-Mentorings mit persönlichen 1:1-Beziehungen zwischen Mentor und „Mentee“, die nicht im selben Unternehmen arbeiten. Eine Steuergruppe, zusammengesetzt aus Vertreter wichtiger Behindertenorgani-

sationen, begleitete das Mentoringprojekt von Mitte 2005 bis Ende 2006. Das Angebot konnte von Behinderten, die Betreuung suchten, kostenlos in Anspruch genommen werden, Mentorinnen und Mentoren erhielten eine Aufwandsentschädigung. Besonderheiten des Projekts waren zudem der hohe Frauenanteil (67 % der Betreuten und 75 % Mentorinnen) sowie der integrative Aspekt der Zusammensetzungen der Teilnehmer: Mehrere Behinderungsformen waren in einem Projekt vertreten, Veranstaltungen im Rahmenprogramm förderten bewusst den Austausch über die Behinderungsform hinweg.

Das Pilotprojekt „Peer-Mentoring von und für Menschen mit Behinderung“ wurde dem Bericht der externen Evaluierung zufolge von allen Beteiligten als weitreichender Erfolg angesehen und brachte eine Reihe von konkreten und quantifizierbaren Ergebnissen auf Basis einer Skala von 1 bis 5:

Arbeitsplatzzufriedenheit: Verbesserung um 1,2 Schulnoten (vorher: 3,3; nachher: 2,1)

- (Frage: „Wie zufrieden sind sie derzeit mit der Situation am Arbeitsplatz?“)

Selbstbewusstsein: Verbesserung um 0,3 Schulnoten (vorher: 2,5; nachher: 2,3)

- (Frage: „Wie glauben Sie, dass andere Sie am Arbeitsplatz im Bezug auf Ihr Selbstbewusstsein wahrnehmen?“) Problemlösungskompetenz: Verbesserung um 0,5

Schulnoten (vorher: 2,8 bzw. nachher: 2,3) (Frage: „Wenn Sie sich selbst einstufen müssten, wie gut Sie Probleme lösen können, die im beruflichen Alltag auftauchen, wo würden Sie sich zuordnen?“)

Wertschätzung durch Vorgesetzte: Verbesserung um 0,8 Schulnoten (vorher: 3,3; nachher: 2,4). (Frage: „Wie sieht es mit der Wertschätzung Ihrer Leistung am Arbeitsplatz aus? Durch Vorgesetzte ...“)

Der im Rahmen des Projekts entwickelte Leitfaden samt Toolbox soll die Durchführung von Mentoringprogrammen für Menschen mit Behinderung in ganz Österreich unterstützen. Der Leitfaden kann beim öibf (r.wieser@oeibf.at) bestellt werden, weitere Informationen zum Pilotprojekt Peer-Mentoring wie auch der Bericht der externen Evaluierung finden sich unter www.rolemodels.at/index.php?id=84.

Quelle: Regine Wieser/Barbara Neubauer (öibf)

DEUTSCHLAND

„Alkohol und Drogen in der Ausbildung - Was können Betriebe tun?“

CD-ROM des BIBB zeigt Fakten und Projekte

Was können Betrieb und Ausbildungspersonal tun, um betroffenen Jugendlichen zu helfen oder, besser noch, was können sie vorbeugend unternehmen? Antworten liefert eine neue, vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veröffentlichte CD-ROM: „Im Fokus: Suchtverhalten in der Ausbildung“.

Suchtprobleme – Alkohol oder illegaler Drogenkonsum – spielen in der Arbeitswelt eine größere Rolle als angenommen. Sie bedeuten für die Betroffenen und deren Angehörige individuelle Tragödien und verursachen für Wirtschaft und Gesellschaft hohe Kosten: Alkoholprobleme sind die häufigste Ursache für Fehlzeiten, Leistungseinbußen und Arbeitsunfälle. Auch Auszubildende sind zunehmend betroffen: Schon bei 14- bis 24-Jährigen liegt die Häufigkeit des Alkoholmissbrauchs in Deutschland bei 10 %. 16 % der Berufsschüler konsumieren illegale Drogen, 22 % der 13- bis 25-Jährigen sogar mehrere Suchtmittel. Und: Das Einstiegsalter sinkt. Dies sind einige Kernaussagen des BIBB-Forschungsprojekts „Suchtprävention und Qualifizierung“, deren Ergebnisse auf der CD-ROM zusammengefasst sind.

Im Kapitel „Prävention und *Best Practice*“ berichten Experten und Expertinnen für Suchtprävention und -intervention über ihren Alltag im Umgang mit Auszubildenden – und auch die Jugendlichen selbst kommen zu Wort. Im Mittelpunkt stehen dabei Fragen wie: Welche Strategien haben sich bewährt? Was sind die Besonderheiten im Umgang mit den Jugendlichen? Was können, was sollten die Unternehmen leisten?

Denn – das belegen vom BIBB durchgeführte Workshops – Betriebe haben eine wichtige individualtherapeutische Bedeutung. Suchtprävention ist ein Muss für sie, weil der Arbeitsplatz wie kaum ein anderer Bereich dazu geeignet ist, nachhaltig wirksame Präventionsarbeit zu leisten. Eine Schlüsselrolle fällt dabei dem Ausbildungspersonal zu – aber auch Betriebsvereinbarungen sind nicht minder wichtig.

Das Kapitel „Hintergrund und Forschung“ fasst die Untersuchungs- und Studienergebnisse, Vorträge und Analysen des BIBB-Forschungsprojekts und der Workshops zusammen. Dabei wird die Bedeutung der Drogenproblematik in der Ausbildung und bei jungen Berufstätigen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Perspektiven näher beleuchtet. Im „Archiv“ befinden sich darüber hinaus alle Interviews in voller Länge, Berichte, Vorträge und Dokumente – zum Beispiel exemplarische Betriebsvereinbarungen.

Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/de/23581.htm
Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellt die CD-ROM über den Partnerverlag Christiani kostenlos zur Verfügung.

Quelle: Pressemitteilung des BIBB vom 5.4.2007

Eine schottische Website zu polnischen Bildungsabschlüssen

Das Profil der schottischen Wirtschaft und das Bevölkerungsprofil des Landes haben sich in den letzten zehn Jahren dramatisch geändert. In allen Wirtschaftszweigen werden hochqualifizierte und anpassungsfähige Mitarbeiter gesucht, während sich in der schottischen Bevölkerung ein demografischer Alterungsprozess vollzieht, der auf lange Sicht zu einem Rückgang der Erwerbsbevölkerung führen wird.

Aufgrund dieser Entwicklungen ist Schottland darauf angewiesen, das Potenzial der gesamten Bevölkerung möglichst optimal zu nutzen und gleichzeitig zusätzliche Arbeitskräfte mit ihren Familien ins Land zu holen. In Schottland ist man der Überzeugung, dass das Land für junge, motivierte Arbeitskräfte aus dem Ausland durchaus attraktiv ist.

Die *Scottish Qualifications Authority* (SQA) setzt sich mit großem Engagement dafür ein, Schottland als ein Land zu profilieren, in dem es sich lohnt, zu leben und zu arbeiten. Sie schätzt außerdem den Wert ausländischer Arbeitnehmer für die schot-

tischen Wirtschaft. Auf Anregung von Arbeitgebern und Organisationen, die sich für die Eingliederung von ausländischen Arbeitnehmern einsetzen, hat die SQA unter der Internet-Adresse www.sqa.org.uk/poland eine neue Webseite mit Informationen über das polnische Bildungs- und Ausbildungssystem eingerichtet, die darüber hinaus eine übersichtliche Entsprechungstabelle für polnische und schottische Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse bietet. Aus der Übersicht lässt sich entnehmen, was die typischen Abschlüsse beinhalten, die von polnischen Staatsbürgern vorgelegt werden, die in Schottland einen Arbeitsplatz suchen oder eine Weiterbildung aufnehmen möchten. Die Übersicht enthält unter anderem Informationen über Abschlüsse, Fächer, praktische und theoretische Ausbildungsleistungen und Berufsprofile sowie einen Vergleich mit den schottischen Qualifikationen, die den Abschlüssen am nächsten kommen.

Bei der SQA ist man davon überzeugt, dass diese Informationen nicht nur für Arbeitgeber von Nutzen sind, sondern auch

für unterschiedlichste Organisationen im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich, die mit ausländischen Arbeitnehmern zu tun haben. Den ausländischen Arbeitnehmern wiederum kommt zugute, dass sie bessere Vergleichsmöglichkeiten für ihre Abschlüsse und schottischen Abschlüsse haben, so dass sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder einer Aus- oder Weiterbildungsmöglichkeit gleich an der geeigneten Qualifikationsstufe ansetzen können.

Links auf die Webseite wurden bereits in das „Begrüßungspaket“ der Scottish Executive für ausländische Arbeitnehmer sowie in die Website www.scotlandstheplace.com aufgenommen.

Quelle: QCA

Ausbildung der Ausbilder

SLOWAKEI

Kostspielige Verbesserung der Stellung von Lehrkräften

Im Oktober 2006 fand eine Konferenz zum Thema *Krise im Lehrberuf: Suche nach Lösungen* in Banská Bystrica statt, um Probleme der slowakischen Lehrberufe zu erörtern - Probleme, die nicht auf die Slowakei beschränkt sind. In offiziellen Unterlagen der Regierung werden diese Probleme wie folgt formuliert: „Der Lehrberuf in der Slowakei ist durch die unklare berufliche Stellung von Lehrkräften, die Feminisierung des Berufsstands, einen Mangel an qualifizierten Lehrkräften und regionale Unausgewogenheiten in Bezug auf die Qualifizierung von Lehrkräften, das geringe Ansehen des Berufsstands, die unzureichende Unterstützung von Schulleitern und schulischen Einrichtungen sowie durch Unzulänglichkeiten der beruflichen Aus- und Fortbildung geprägt.“

Diese Aussagen sollen mit einigen statistischen Daten veranschaulicht werden. 26,4 % aller Lehrkräfte sind heute zwischen 50 und 59 Jahre alt, 6,51 % haben gar bereits das Rentenalter erreicht. Die Qualifikationsanforderungen erfüllen 85,6 % der Lehrkräfte an Grundschulen, 90,5 % an Gymnasien, 82,2 % an Fachoberschulen und 82,2 % an Berufsoberschulen. Probleme treten typischerweise im Unterricht im Bereich der berufsbildenden Fächer auf. Beispielsweise lag im Fach „Arbeiten mit Computern“ der Anteil der Unterrichtsstunden, die von für dieses Fach qualifizierten Lehrkräften erteilt wurden, bei 48,1 % in der ersten Stufe der Grundschulen, bei 44,5 % in der zweiten Stufe der Grundschulen, bei 78,8 % in Gymnasien, bei 82,4 % in Fachoberschulen und bei 70,9 % in Berufsoberschulen. In den Fächern Englisch und Deutsch lag der Anteil der von qualifizierten Lehrkräften erteilten Unterrichtsstunden bei 55,2 % und 68,3 % in der ersten Stufe der Grundschulen, bei 92,4 % und 95,6 % in Fachoberschulen sowie bei 50,1 % und 60,9 % in Berufsoberschulen.

Das von der Regierung veröffentlichte Dokument „Entwurf eines Konzepts für die berufliche Entwicklung von Lehrkräften in einem Laufbahnsystem“ sollte dazu beitragen, diese Lücken zu schließen. Sein Ziel ist die Verbesserung der Qualifikationen von Lehrkräften durch die Anwendung eines neuen Modells der kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung, das auf der schrittweisen Umsetzung von fünf Schritten basiert. Der erste Schritt besteht in einer Verknüpfung der beruflichen Standards mit den Kategorien der Lehrtätigkeiten auf vier Laufbahnstufen (Lehrkraft, Ausbildungskraft, Tutor, Assistenzlehrer und Berater) ⁽¹⁾. Der nächste Schritt wird die Entwicklung eines Laufbahnsystems sein, das mit dem Weiterbildungssystem verknüpft ist (konzipiert als Anrechnungssystem).



Das Konzept basiert auf dem Nationalen Programm für berufliche und allgemeine Bildung in der Slowakischen Republik, das von der Regierung am 19. Dezember 2001 angenommen wurde. Darin finden auch europäische Dokumente ihren Niederschlag, beispielsweise die Mitteilung der Kommission zum lebenslangen Lernen, Empfehlungen der Ar-

rium ist jedoch gegen einen weiteren Abbau des Lehrpersonals, da es überfüllte Klassenräume vermeiden möchte. (Die Tabelle zeigt den Rückgang der Zahl der Lehrkräfte im Jahr 2006, ein weiterer Abbau ist nicht geplant.) Was die begleitenden demografischen Veränderungen anbelangt, wird es trotz des Rückgangs der Geburtenrate, die im Jahr 2001 ih-

Abbildung 1: Trends in Bezug auf Anzahl, Löhne und Arbeitskosten für Mitarbeiter im regionalen Schulwesen, 2005-2013

Beträge in SKK/Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittslohn in NE	17 274	18 761	19 961	21 148	22 459	23 874	25 378	26 977	28 677
Anzahl PS (FTE)	92 441	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365	89 365
Durchschnittslohn PS	16 590	18 230	19 343	21 384	24 623	27 509	30 396	33 282	36 168
Arbeitskosten (Löhne, Steuern, Abgaben)	24 835 527	26 381 881	27 992 427	30 945 718	35 633 865	39 810 847	43 987 829	48 164 810	52 341 792
PS/NE Durchschnittslohnindex (%)	0,960	0,970	0,970	1,010	1,100	1,150	1,200	1,230	1,260
Alle Beschäftigten (FTE)	135 235	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842	130 842
Durchschnittslohn AS	14 509	15 837	16 774	18 915	21 394	23 872	26 350	28 829	31 307
Arbeitskosten (Löhne, Steuern, Abgaben)	31 832 809	33 619 217	35 606 793	40 153 321	45 414 230	50 675 140	55 936 049	61 196 958	66 457 867
AS/NE Durchschnittslohnindex (%)	0,840	0,844	0,840	0,894	0,953	1,000	1,038	1,069	1,092
Jährlicher Anstieg des Haushalts des MoE	–	–	–	2 945 455	4 090 909	4 090 909	4 090 909	4 090 909	4 090 909

Quelle: Regierung der Slowakischen Republik, Anhang 7 des oben genannten politischen Papiers, angepasst vom Autor
Anmerkungen: PS - Pädagogische Mitarbeiter, NPS - Nicht-pädagogische Mitarbeiter, AS - Alle Mitarbeiter (PS+NPS), NE - Volkswirtschaft, FTE - Vollzeitäquivalent, MoE - Bildungsministerium

beitsgruppe B der Europäischen Kommission sowie europäische Initiativen im Bereich der beruflichen Bildung wie der Kopenhagen-Prozess. Das Dokument wurde nach langwierigen Konsultationen mit den Lehrkräften selbst ausgearbeitet. Nach Abschluss des langwierigen Konsultationsprozesses wurde das Dokument im Februar der Regierung zur Genehmigung vorgelegt und schließlich am 18. April 2007 angenommen.

Den Erwartungen zufolge wird die Umsetzung dieses Konzepts zu höheren Kosten für die berufsbegleitende Fortbildung und zu einer Verdopplung des vom Bildungsministerium bereitgestellten Betrags führen, was im Zeitraum 2009-2013 insgesamt zusätzliche 891 Mio. SKK bedeuten wird. Noch kostenintensiver ist das Ziel, den Durchschnittslohn des Lehrpersonals im Vergleich zum nationalen Durchschnittslohn bis 2013 anzuheben.

Obwohl das Dokument angenommen wurde, bestehen nach wie vor gewisse Bedenken. In ihrem Kommentar vom 21. April äußerte die Tageszeitung *Pravda* die Vermutung, dass jährlich etwa 3000 Lehrkräfte entlassen werden müssen, wenn die Löhne der verbleibenden Beschäftigten um den beabsichtigten Betrag angehoben werden. Das Bildungsministe-

ren Tiefststand erreichte, Jahre dauern, bis sich dies in den Schülerzahlen niederschlägt.

Bisher gab es vom Finanzministerium keine wie auch immer geartete Stellungnahme. Das einzige, was nahezu mit Gewissheit gesagt werden kann, ist, dass die Slowakei den Planungen zufolge im Jahr 2009 den Euro einführen wird. Dies soll nicht heißen, dass die Finanzpolitik dadurch erleichtert werden wird – *dictum sapienti sat est*. Entscheidend wird das neue Gesetz sein, das bis Ende des Jahres ausgearbeitet werden soll.

⁽¹⁾ Die vier Stufen umfassen die folgenden Kategorien:
• Lehrkraft im Vorschulbereich (Kindergarten); Primarbereich (erste Stufe der Grundschule); Sekundarbereich 1 und Sekundarbereich 2 (zweite Stufe der Grundschule und Sekundarschule); Sonderschule (Sonderkindergarten, -grundschule und -sekundarschule); Lehrkraft an einer Schule, die nicht für die Allgemeinbildung zuständig ist (elementare Kunstschule, staatliche Sprachenschule, Sprachenschule); im Bereich der berufsbegleitenden Fortbildung tätige Organisation;
• Ausbildungskraft;
• Tutor in Bildungseinrichtungen; in sonderpädagogischen Einrichtungen; in Einrichtungen in den Bereichen soziale Dienstleistungen und Sozialschutz; Assistenzlehrer, Assistententutor und Assistenzausbildungskraft; Mitarbeiter im Bereich pädagogische Begleitung sowie therapeutischer Mitarbeiter im Bildungsbereich;
• Mitarbeiter im Bereich pädagogische Begleitung (Schulpädagoge, Sozialpädagoge); Sonderschullehrer in Schulen und Bildungseinrichtungen.

Quelle und weitere Informationen: Juraj Vantuch
vantuch@fedu.uniba.sk
Slowakische Nationale Beobachtungsstelle für Berufsbildung
Tel. (421-2) 54 77 67 74 (Vermittlung)
sno@siov.sk; www.siov.sk

IRLAND

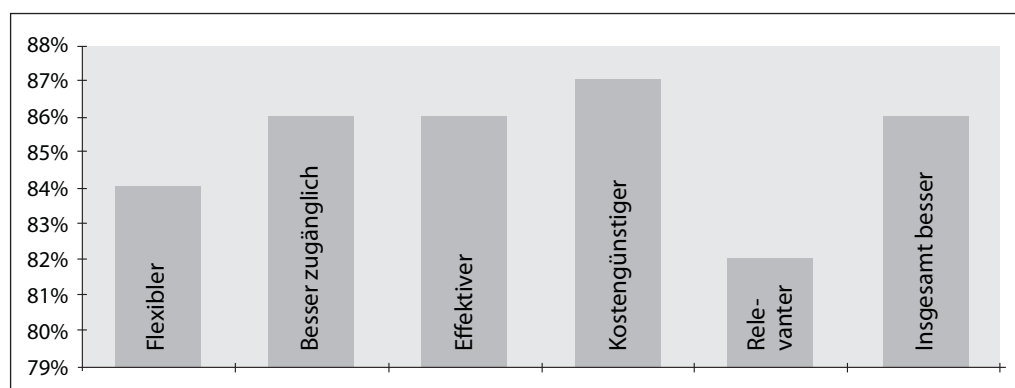
Überwältigender Erfolg für Bildungsnetzwerke von Unternehmen: ein Bericht

In einem Bericht über die Aktivitäten, die im Rahmen des Bildungsprogramms „Training Networks Programme“ im Zeitraum von 2002 bis 2005 stattfanden, wird beschrieben, wie das Programm dazu beitrug, das Ansehen der innerbetrieblichen Fortbildung in Irland anzuheben⁽¹⁾. Das Programm wird von *Skillnets*, einer Einrichtung, die sich aus Vertretern von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Regierung zusammensetzt, koordiniert und über den Nationalen Ausbildungsfonds finanziert. Das *Skillnets*-Modell verfolgt einen unternehmerischen Fortbildungsansatz, bei dem Unternehmen und deren Mitarbeiter direkt an der Ermittlung der geeigneten Bildungssysteme und -prozesse sowie deren Ausarbeitung, Umsetzung und Bewertung beteiligt sind. Diese Aufgaben erfüllen sie in ihrer Funktion als führende Organisationen oder in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wie staatlichen Agenturen, Bildungsträgern und Zertifizierungsstellen.

In den Jahren 2002 bis 2005 wurden im Rahmen des *Skillnets*-Programms zwei offene Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen veröffentlicht; bei beiden gingen jeweils mehr Anträge ein als berücksichtigt werden konnten. Infolge dieser Aufforderungen wurden 56 Netzwerke genehmigt, die eine breite Palette von Sektoren, Regionen und Bildungsanforderungen erfüllen. Durchschnittlich waren die Netzwerke für eine Dauer von 24 Monaten aktiv, wobei Unternehmen aller Größenordnungen beteiligt waren. Bei der Anzahl der beteiligten Unternehmen war ein Anstieg von 65 % gegenüber dem vorherigen Dreijahreszeitraum zu verzeichnen.

Nahezu drei Viertel der Ende 2005 befragten Unternehmen gaben an, infolge der Teilnahme am *Skillnets*-Programm ihre Investitionen im Bereich Fortbildung verstärkt und mehr Mitarbeiter weitergebildet zu haben. Neunzig Prozent der Unternehmen waren der Ansicht, dass der unternehmerische Ansatz ein nützliches Modell für die Durchführung von innerbetrieblichen Fortbildungsmaßnahmen darstellte; die Mehrzahl dieser Unternehmen erachtete diesen Ansatz für geeigneter als andere Ansätze. Mehr als 80 % der befragten Unternehmen nannten Flexibilität, Sachdienlichkeit, Qualität und Kosten als Hauptmerkmale der Bildungsnetzwerke (siehe Abb. 1).

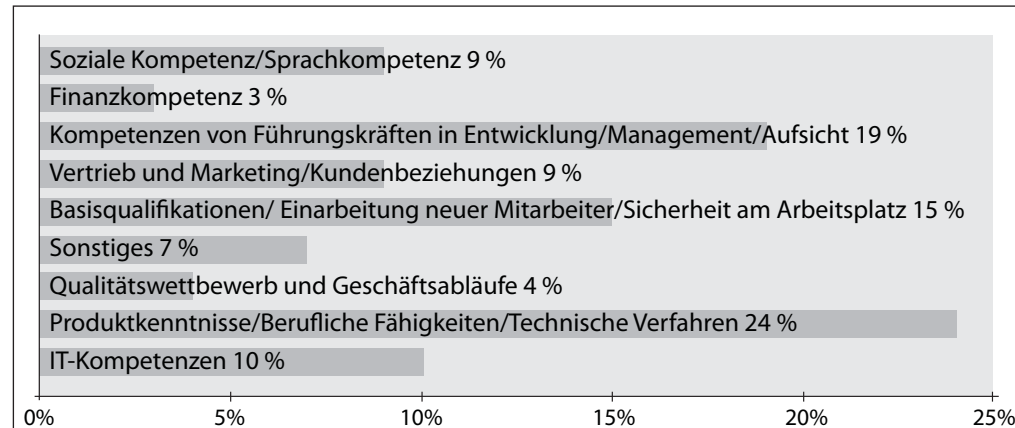
Abbildung 1: Rückmeldung der Unternehmen zum *Skillnets*-Modell



Mehr als 82 % der beteiligten Unternehmen sind Klein- (weniger als 50 Mitarbeiter) oder Kleinstunternehmen (weniger als 9 Mitarbeiter). In dem Bericht werden – bezüglich der meisten Netzwerke – insbesondere die gute Zusammenarbeit zwischen Groß- und Kleinbetrieben sowie die aktiv praktizierte Partnerschaft zwischen den Eigentümern bzw. Geschäftsführern und den Mitarbeitern innerhalb der Unternehmen hervorgehoben.

Obwohl einige Betriebe aus Angst, ihre Wettbewerbsvorteile einzubüßen, eine gewisse Zurückhaltung hinsichtlich der Zusammenarbeit mit ihren engsten Wettbewerbern zeigten, stand der sektorale Ansatz beim Aufbau dieser Netzwerke, die sich auf die Bereiche Dienstleistung, Fertigung, Technologie und Einzel- und Großhandel erstrecken, stets im Vordergrund. Im Rahmen der Bildungsmaßnahmen wurden insbesondere Basisqualifikationen und Qualifikationen in den Bereichen Technik und Management sowie die Aspekte Sicherheit und Gesundheitsschutz behandelt (siehe Abb. 2).

Abbildung 2: Aufschlüsselung der Themengebiete nach Lehrgängen

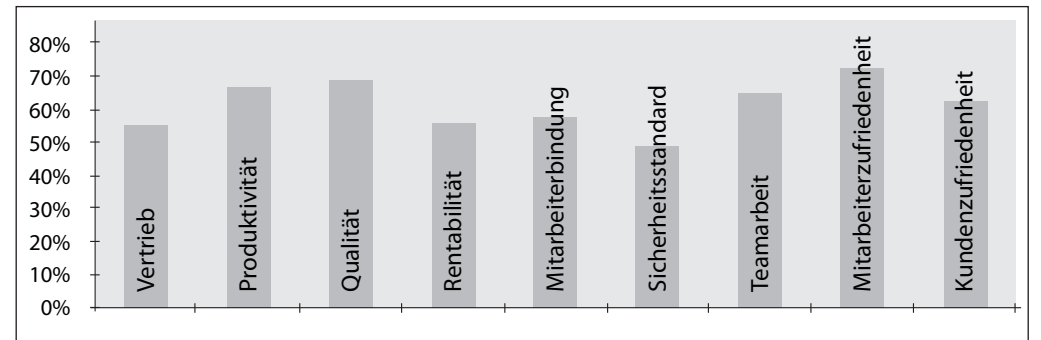


Auf Anfragen hat das *Skillnets*-Programm außerdem 21 regional ausgerichtete Netzwerke (36 % aller Netzwerke in den Jahren 2002 bis 2005) unterstützt. Unternehmen außerhalb von Ballungsräumen haben traditionell einen eher erschwerten und kostenaufwändigeren Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen erfahren; durch die Zusammenarbeit in den Netzwerken konnten sie die Kosten senken und ein lokales Fortbildungsangebot sicherstellen.

Die Bewertung der Qualität der Bildungs-

maßnahmen und die Reaktion der Teilnehmer haben einen sehr hohen Grad an Zufriedenheit gezeigt, der sich aus den positiven Entwicklungen von Verhalten, Fähigkeiten und Wissen ergibt. Als wichtigste Ergebnisse sind zu nennen: höhere Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeitermoral, Verbesserung der Qualität, höhere Produktivität und bessere Teamarbeit (Abb. 3).

Abbildung 3: Auswirkung auf Unternehmen



Die Inhalte und die Art der Durchführung der Fortbildungsprogramme waren sehr in-

terdisziplinär und zielorientiert; der nationale Qualifikationsrahmen vergeben; die übrigen 25 % der Zertifikate wurden von unabhängigen Stellen vergeben.

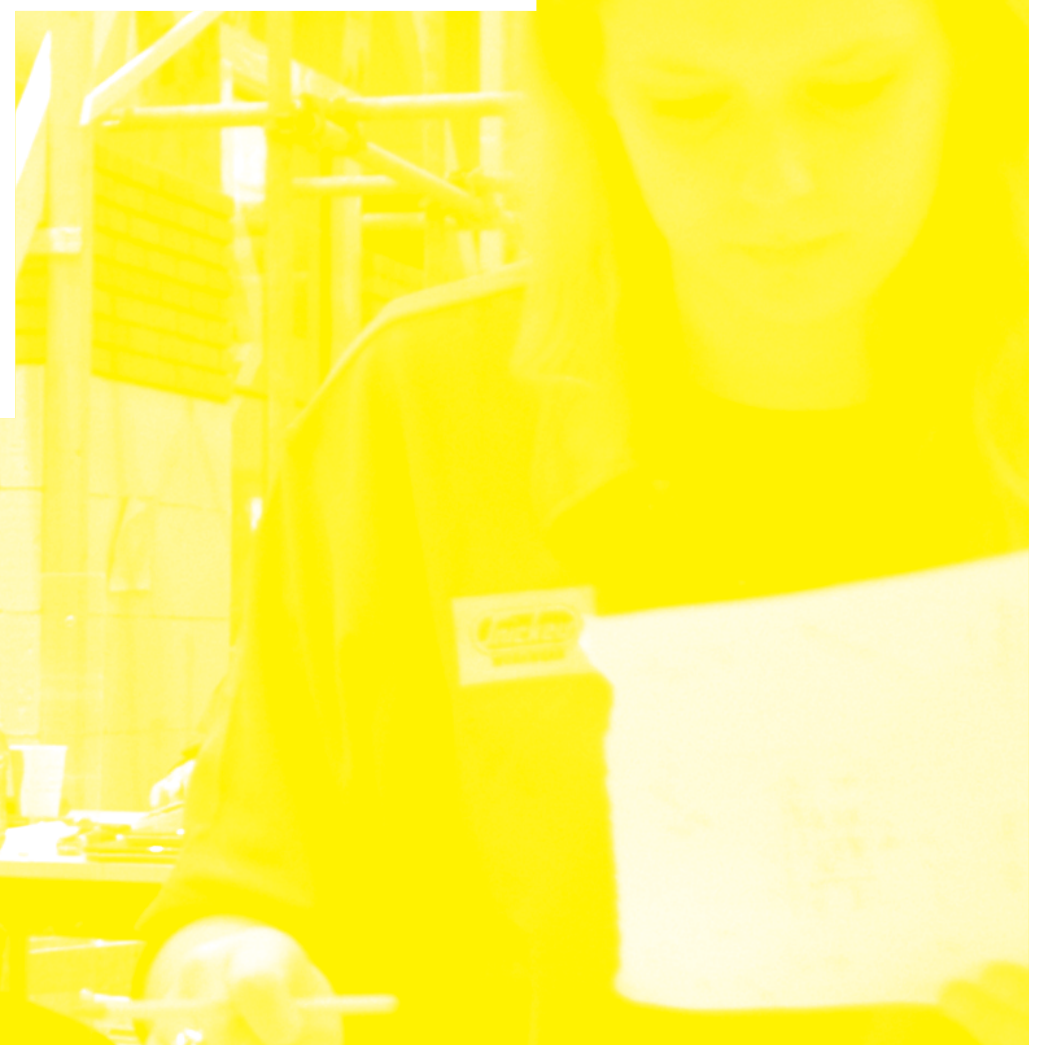
Skillnets erreicht zahlreiche Arbeitnehmer mit Fortbildungsbedarf; die meisten Teilnehmer sind ältere Arbeitnehmer, Frauen und Arbeitnehmer mit geringen Basisqualifikationen. Ebenfalls angeboten wurden Programme für Arbeitnehmer mit Bildungsbedarf in den

Bereichen Lesen, Schreiben und Rechnen sowie Englischunterricht für ausländische Arbeitnehmer.

Seit der Gründung im Jahr 1999 hat *Skillnets* mehr als 150 Netzwerke gefördert und mehr als 10 000 Unternehmen und 50 000 Mitarbeiter mit Fortbildungsmaßnahmen unterstützt. In Anerkennung des positiven Einflusses, den von Unternehmen initiierte Netzwerke ausüben und nutzen, damit der innerbetrieblichen Fortbildung in Irland eine größere Bedeutung beigemessen wird, hat die Regierung ein neues fünfjähriges Mandat für *Skillnets* genehmigt; aus dem nationalen Ausbildungsfonds werden dafür bis zu 55 Mio. EUR bereitgestellt.

⁽¹⁾ *Skillnets: Training Networks Programme Report 2002-2005*. Dublin: Skillnets, 2006.
Download-Adresse: www.skillnets.com/skillnets/resources/FinalSummaryReport2006.pdf

Quelle: FÁS



Studie untersucht Hindernisse für E-Learning am Arbeitsplatz

E-Learning am Arbeitsplatz ist in England ein relativ neues Thema. Noch ist nicht viel darüber bekannt, in welchem Umfang und wie wirkungsvoll E-Learning genutzt wird. Im Jahr 2003 wurde in einer „Skills for Life“-Erhebung ⁽¹⁾ festgestellt, dass 75 % der Arbeitgeber der Ansicht sind, dass unzureichende Computerkenntnisse zur Vergeudung von Arbeitszeit führen, und 28 % vertraten die Auffassung, dass die IT-Kenntnisse ihrer Mitarbeiter nicht dem Niveau entsprechen, das für den Erfolg ihres Unternehmens erforderlich ist. Heute halten manche Arbeitgeber E-Learning nicht mehr nur für eine Möglichkeit, IT-Kenntnisse zu vermitteln. Vielmehr stellen sie fest, dass die Lernenden sich damit ein breites Spektrum unterschiedlichster Fertigkeiten aneignen können.

Zwischen Ende 2004 und Mitte 2005 untersuchte das *National Institute for Continuing Adult Education* ⁽²⁾ (NIACE) Möglichkeiten für die Ausweitung des Einsatzes von E-Learning-Techniken für Erwachsene. Dabei ermittelte es zwei Schlüsselfaktoren, mit denen Anreize für E-Learning gegeben werden können: die Feststellung der Fertigkeiten, die die Mitarbeiter benötigen, und die Erkenntnis, wie sich E-Learning in die betriebliche Organisation einfügt.

Ende 2006 richtete das E-Learning-Projekt „Skills for Business“ ⁽³⁾, das vom *Learning and Skills Council* (LSC) finanziert wurde, an die Arbeitgeber die Frage, warum sie in E-Learning investieren (wobei E-Learning als der Einsatz von IT-Technologien im gesamten Lernprozess definiert wird) und wie sich dies auf ihre Mitarbeiter und das Unternehmen auswirkt.

In dieser Studie, die den Titel *Towards Maturity* trägt, wurden folgende Fragen gestellt:

- Wodurch wird E-Learning zum Erfolg?
- Was steht dem Erfolg von E-Learning im Weg?

- Wie wirkt sich E-Learning auf die Unternehmen aus?
- Wie kann E-Learning in Zukunft noch erfolgreicher gestaltet werden?

Der Wandel in der Welt der Aus- und Weiterbildung

Bei dieser Studie wurde festgestellt, dass nur wenige Unternehmen ihre Mitarbeiter ausschließlich unter Nutzung von E-Learning allein weiterbilden. Die meisten Unternehmen greifen auf eine Kombination von Frontalunterricht und computergestützten Lernprozessen zurück. Die Fertigkeiten, die am häufigsten durch E-Learning vermittelt werden, sind Informationstechnologiekennntnisse und andere spezifisch auf die Geschäftstätigkeit des jeweiligen Unternehmens zugeschnittene Spezialkenntnisse. Zu den verbreitetsten Themen gehören unternehmensspezifische Einführungen, Informationstechnologiekennntnisse, Führungs- und Managementqualifikationen sowie Teamarbeit. E-Learning wird darüber hinaus für die Vermittlung tätigkeitsspezifischer Fachkenntnisse für Vertrieb und Marketing, Büroverwaltung, Kundenservice und Fremdsprachen eingesetzt.

Fertigkeiten und Qualifikationen

Über die Vermittlung spezifischer Fertigkeiten hinaus zeigte sich in der Untersuchung, dass E-Learning für die Begleitung breiter angelegter Lernprogramme eingesetzt wurde. Zu den von den Arbeitgebern am häufigsten angebotenen Lernprogramminhalten zählten Industriezertifizierungsmaßnahmen und berufliche Qualifizierung, darüber hinaus auch Lernen für Kunden. E-Learning-Programme für staatliche Programme wie die Lehrausbildung und staatliche Berufsqualifikationsangebote (National Vocational Qualifications / NVQs) wurden von weniger als einem Drittel der Arbeitgeber angeboten.

Informelles Lernen

In der Untersuchung sollten die Lernenden angeben, wie sie außerhalb der formellen Lernprogramme lernen. Dabei wurde festgestellt, dass:

- 98 % im Internet recherchieren, wobei 85 % dieses Verfahren als hilfreich bzw. sehr hilfreich bezeichneten;
- 79 % Zugang zu Online-Nachschlagematerialien haben, wobei 63 % diese als hilfreich bezeichneten;
- 36 % Online-Communities und -Diskussionsgruppen nutzen.

Vier von fünf Lernenden greifen auf IT-Hilfsmittel zurück, um ihr Wissen weiterzuvermitteln bzw. waren, soweit sie dies noch nicht praktizierten, auf jeden Fall daran interessiert. Von den übrigen Befragten, die diese Möglichkeiten nicht nutzten, gaben 10 % Zeitmangel als Grund an und 7 % äußerten ihr Unbehagen über diese Form der Wissensweitergabe.

Künftiges Wachstum

Im Ausblick auf die nächsten drei Jahre gaben die Arbeitgeber an, dass sie sich ein besseres Bild von der Wirksamkeit des E-Learning-Prozesses verschaffen wollen und unter anderem auch dessen Auswirkungen auf die Unternehmenstätigkeit bewerten und in größerem Umfang auf Software zurückgreifen wollen, um eine weitergehende Interaktion zu erreichen (z. B. Tutoren zur Unterstützung der Lernenden sowie Zusammenarbeit der Lernenden untereinander). Als wesentliche Wachstumsbereiche wurden Technologien wie Blogs, Wikis und Podcasts sowie moderierte Chat- und Diskussionsforen erwartet. Nach Feststellungen der Untersuchung dürfte sich diese Entwicklung in Unternehmen, die bereits Routine im Umgang mit E-Learning entwickelt haben, am ehesten einstellen.

Hindernisse für das weitere Wachstum

Was hindert die Unternehmen am Einsatz von E-Learning? Die häufigsten Ursachen in Unternehmen, die E-Learning ablehnen, waren die Kosten für Einrichtung, Entwicklung und Pflege der entsprechenden Technologien, ferner die zögerliche Einstellung der Mitarbeiter gegenüber dem Umgang mit neuen Technologien, fehlende Kenntnis des Potenzials, mangelnde Kenntnisse hinsichtlich der erforderlichen Technologien sowie die Ansicht, dass E-Learning zu allgemein angelegt ist.

Zugleich wurde in der Untersuchung (durch die Aufforderung an die Unternehmen, sich selbst auf einer Skala vom Anfänger bis zum Innovator einzuschätzen) aber auch festgestellt, dass, je erfahrener ein Unternehmen auf dem Gebiet des E-Learning ist, es umso wahrscheinlicher ist, dass das Unternehmen von E-Learning positive finanzielle Auswirkungen, hohe Produktivität, höhere Qualität oder größere Zeiteinsparungen erwartet.

Die abschließenden Ergebnisse der Untersuchung umfassen außerdem auch eine praktische Analyse des E-Learning für Arbeitgeber und Anbieter von Schulungsleistungen sowie Empfehlungen für politische Entscheidungsträger.

⁽¹⁾ www.dfes.gov.uk/readwriteplus/bank.cfm?section=211

⁽²⁾ www.niace.org.uk/

⁽³⁾ www.e-skills.com/elearning

Weitere Informationen: Projekt-Website „Skills for Business“ (www.e-skills.com/cgi-bin/go.pl/research/publications_library/article.html?uid=655A) und Online-Briefing zur NIACE-Untersuchung (www.niace.org.uk/information/Briefing_sheets/70-Widening-participation-E-Learning.pdf). Eine Übersicht über E-Learning finden Sie unter Directgov (www.direct.gov.uk/en/EducationAndLearning/AdultLearning/LearningOutsideTheClassroom/DG_4016860) oder auf Wikipedia (<http://de.wikipedia.org/wiki/E-Learning>).

Quelle: ReferNet UK

Neue Projektmanager im Cedefop



Michaela Feuerstein, die neue Koordinatorin des Studienbesuchsprogramms, war zuvor bei der InWEnt - Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH mit Sitz in Bonn (Deutschland) tätig. Als Leiterin

der Abteilung Europa, Mobilität und Berufsbildung war sie für das Studienbesuchsprogramm in Deutschland, den Europass, die Berufsbildungsmobilität im Rahmen des Leonardo-da-Vinci-Programms und eine Reihe von bilateralen Programmen zuständig.

Frau Feuerstein wird sich mit der Einbindung der Studienbesuche in das neue Programm für lebenslanges Lernen befassen.



Der neue Projektmanager für lebenslange Orientierung beim Cedefop, **Mika Launikari**, ist seit 1995 im Bereich Orientierung und Beratung tätig. Bevor er zum Cedefop kam, arbeitete er beim Zentrum für

internationale Mobilität in Helsinki und während der letzten zwei Jahre bei der finnischen Bildungsbehörde.



Peter Szovics, seit Kurzem Mitarbeiter im Bereich A: Forschungs- und Politikanalyse, war zuvor Dozent im Fachbereich Wirtschaft und Management der Slowakischen Universität für Landwirtschaft (SUA) in

Nitra. Sein Forschungsschwerpunkt dort waren branchenspezifische Konzepte des lebenslangen Lernens. Beim Cedefop wird er sich hauptsächlich mit der Analyse sektoraler Bildungsfonds befassen, die von den Sozialpartnern verwaltet werden.



Guy Tchiboza kommt von der Straßburger Universität Louis Pasteur, wo er sich auf den Themenbereich des Übergangs von der Schule in das Arbeitsleben sowie auf Fragen der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes

spezialisiert hat. Beim Cedefop wird er am Forschungsbericht arbeiten.

Cedefop-Publikationen



Zooming in on 2010
Reassessing vocational education and training
Cedefop Information series 4060
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-76-06-501-EN-C

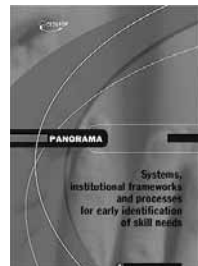
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Berufsbildung in Deutschland
Kurzbeschreibung
Cedefop Panorama series 5173
Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-77-07-246-DE-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Systems, institutional frameworks and processes for early identification of skill needs
Cedefop Panorama series 5176
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-73-05-219-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Leonardo da Vinci II study visits programme in 2006

Cedefop Information series 4063
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-76-09-661-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Indicators for quality in VET. To enhance European cooperation
Cedefop Panorama series 5167
Sprache: en

Kat.-Nr.: TJ-77-07-178-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Blickpunkt Berufsbildung Deutschland
Faltblatt
8021
Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-76-06-654-DE-D

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Towards European skill needs forecasting
Cedefop Panorama series 5165
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-77-07-269-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Leonardo da Vinci study visits programme in 2005
Cedefop Information series 4061
Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-76-06-659-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop