

Wie Alice im Wunderland muss Europa ständig vorwärts stürmen, um auf der Stelle zu bleiben

Agora-Konferenz beleuchtet Hindernisse auf dem Weg zur Verwirklichung der Ziele von Lissabon

In den vergangenen zehn Jahren ist die Bereitschaft der EU-Mitgliedstaaten zur Zusammenarbeit bei der allgemeinen und beruflichen Bildung ständig gewachsen. Und auch bei der Umsetzung der Strategie, die der Rat von Lissabon im März 2000 formuliert hat, ist man in allen Ländern deutlich vorgekommen. Damit Europa aber darauf hoffen kann, sich bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu entwickeln, sind noch weit umfassendere gemeinsame Anstrengungen nötig. Europa findet sich heute in einer wenig ermutigenden Situation wieder, die an das erinnert, was die rote Königin in Lewis Carrolls „Alice hinter den Spiegeln“ von Alice erwartet: Europa muss sich immer schneller voranbewegen, damit es (in Sachen Wettbewerbsfähigkeit) nicht hinter die bereits erreichte Position zurückfällt – und noch rasanter voranstürmen, wenn es gelingen soll, die ehrgeizigen Ziele von Lissabon zu verwirklichen.

So lautet der Tenor der Konferenz „The future begins in the past“ (Die Anfänge der Zukunft liegen in der Vergangenheit), mit der das Cedefop den 30. Jahrestag seiner Gründung und den 10. Jahrestag seines Umzugs nach Griechenland beging. Die Teilnehmer waren einhellig der Auffassung, dass das Cedefop allen Akteuren – der Europäischen Kommission, den Regierungen der Mitgliedstaaten, den Sozialpartnern, Lehrern und Ausbildern, Wissenschaftlern und auch einzelnen Bürgern – bei der Suche nach Berufsbildungskonzepten helfen kann, die ökonomisch gesehen sinnvoll und zugleich sozialverträglich sind.

Eröffnet wurde die Konferenz mit einer Videobotschaft von Ján Figel, dem Europäischen Kommissar für allgemeine und berufliche Bildung, Kultur und Mehrsprachigkeit, der den Beitrag des Cedefop zur Entwicklung einer EU-weiten Berufsbildungspolitik würdigte und dem Zentrum seine fortgesetzte Unterstützung zusicherte. Es folgten drei Podiumsgespräche. Im ersten Gespräch unter Leitung von Marta Ferreira-Lourenco von der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission wurde der politische und institutionelle Hintergrund ausgeleuchtet. Dabei nahm man auf die Geschichte der Berufsbildung ebenso Bezug wie auf die Aussichten, die für den Ausbau des lebenslangen Lernens in der EU bestehen. Im zweiten Gespräch unter Leitung des stellvertretenden Vorsitzenden des Cedefop-Verwaltungsrates, Peter Thiele, wurden Forschungsarbeiten vorgestellt, die die Argumente untermauern, die für die Qualifikationsentwicklung in Europa sprechen. Die dritte Gesprächsrunde unter Leitung von Klaus van den Pas, Generaldirektor der GD Bildung und Kultur, erörterte die Frage von Investitionen in die Berufsbildung.

In einem Abriss zur Geschichte der EU-Berufsbildungspolitik zeigte Luce Pépin von der Kommissionsstelle zur Koordinierung der Politik im Bereich des lebenslangen Lernens auf, wie die allgemeine und berufliche Bildung,

die anfänglich sehr weit auseinander lagen, sich unter dem Eindruck der zunehmenden wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen an die Europäische Union immer weiter aufeinander zu bewegt haben. In die Gründerzeit der EU-weiten Zusammenarbeit (1971 bis 1984) fällt auch das erste soziale Aktionsprogramm und die Einrichtung des Cedefop (1975). Die ersten Gemeinschaftsprogramme, die auch die allgemeine und berufliche Bildung einbezogen (Lingua, Erasmus, Comett usw.), konnten erst im Gefolge der richtungsweisenden „Gravier-Entscheidung“ des Europäischen Gerichtshofs von 1985 aufgelegt werden. In den neunziger Jahren setzte sich dann – insbesondere mit Veröffentlichung des Weißbuchs der Kommission über Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung von 1993 – immer mehr das Konzept des lebenslangen Lernens durch. Nachdem der zwischenstaatliche Bologna-Prozess (1999) auf mehr Konvergenz in der Hochschulbildung abhob, wurde deutlich, dass die Bestimmung von Prioritäten für die allgemeine und berufliche Bildung mehr Kontinuität erforderte als die turnusmäßig wechselnde EU-Ratspräsidentschaft gewährleisten konnte. Mit der Bestimmung konkreter gemeinsamer Indikatoren und der Festlegung gemeinsamer Ziele stellte dann der Lissabon-Prozess einen wichtigen Schritt zur Überwindung der fragmentarischen Situation dar, die für Bereiche, in denen das Subsidiaritätsprinzip greift, in der Regel charakteristisch ist. Abschließend stellte Pépin fest, dass nun für die EU-weite Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung leistungsfähige und kohärente Instrumente zur Verfü-

gung stehen; die Umsetzung bleibe jedoch weiterhin schwierig.

Peter Lauener vom britischen Ministerium für Bildung und Qualifikationen führte den Zuhörern noch einmal die gewaltigen Veränderungen vor Augen, die sich seit 1975, dem Gründungsjahr des Cedefop, vollzogen haben: Europa war geteilt, Computer gab es

dienstleistungen) verzeichnen ein enormes Wachstum. Die Bevölkerung Europas ist mittlerweile beträchtlich gealtert: Fast ein Viertel aller Europäer ist inzwischen älter als 65. Das Problem, vor dem Europa heute steht, hat nach Meinung Laueners sowohl externe als auch interne demografische Ursachen. Die aufstrebenden Länder Asiens stellten ohne



Johan van Rens (ehem. Direktor), Aviana Bulgarelli (Direktorin), Panos Panagiotopoulos (Arbeitsminister), Peter Rigney (Vors. Verwaltungsrat), Nikolaus van der Pas (Generaldirektor EAC), Ioannis Valinakis (stellv. Außenminister), Ioannis Sarmas (Rechnungshof). Foto: Pavlos Makridis

nur in Form riesiger Zentralrechner und wer erwerbstätig war, hatte ein unbefristetes Vollzeitverhältnis. Heute hingegen heißt das Stichwort Globalisierung, wir haben PCs, Mobiltelefone und das Internet, es gibt nur noch eine Supermacht, und China (verarbeitende Industrie) und Indien (IT und Finanz-

Ausnahme Mittel für umfassende Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung auf allen Ebenen bereit. Auch in Europa verbesserte sich das Qualifikationsniveau, allerdings nicht schnell genug. „Wir können uns nicht darauf verlassen, dass jede

Weiter auf Seite 2

Renommierte Politikerin und Wissenschaftlerin übernimmt das Ruder

Aviana Bulgarelli, die auf eine brillante wissenschaftliche und politische Karriere auf dem Gebiet der Berufsbildung zurückblicken kann, wurde zum fünften Direktor des Cedefop ernannt. Frau Bulgarelli tritt damit die Nachfolge von Johan van Rens an, dessen elfjährige Amtszeit als Direktor am 30. September 2005 auslief.

Frau Bulgarelli war von 2002 bis 2005 beim italienischen Ministerium für Arbeit und Soziales als Generaldirektorin für Laufbahnberatungsfragen und Berufsbildungspolitik tätig. Sie war in dieser Funktion für 160 Verwaltungsbeamte und sieben Direktoren zuständig und hatte einen Haushalt aus Mitteln nationaler und europäischer Programme im Wert von mehr als einer halben Milliarde Euro zu verwalten. Sie koordinierte das Leonardo-da-Vinci-Programm, das gemeinschaftliche Förderkonzept des Europäischen Sozialfonds und andere Programme und Maßnahmen auf nationaler Ebene. Darüber hinaus nahm Frau Bulgarelli als Repräsentantin Italiens an den Sitzungen der Generaldirektoren der EU für Berufsbildung teil und war auf EU-Ebene an den Gesprächen zu Fragen der beruflichen Bildung und des gesellschaftlichen Zusammenhalts beteiligt.

Als sie 2002 den Posten als Generaldirektorin antrat, auf dem sie an vorderster

Front Erfahrungen mit den politischen Entscheidungsprozessen auf dem Gebiet der Berufsbildung sammelte, konnte Frau Bulgarelli bereits auf eine bemerkenswerte wissenschaftliche Karriere im Bereich der Arbeitsmarktforschung zurückblicken. Sie war viele Jahre lang am italienischen Institut zur Förderung der beruflichen Bildung von Arbeitnehmern (ISFOL) tätig, zunächst als Wissenschaftlerin in leitender Stellung und schließlich als Forschungsdirektorin. Zu den zahlreichen Veröffentlichungen von Frau Bulgarelli zählen neben wissenschaftlichen Monographien auch Zeitschriftenartikel und Konferenzdokumente.

Dem Cedefop ist Frau Bulgarelli schon seit Langem eng verbunden, zuletzt war sie als Regierungsvertreterin im Verwaltungsrat des Zentrums tätig. Außerdem war sie Mitglied des redaktionellen Beirats der *Europäischen Zeitschrift Berufsbildung*, arbeitete als Sachverständige in Arbeitsgruppen und Forschungssteams mit und hielt Vorträge auf Konferenzen des Cedefop.

Während ihres Antrittsbesuchs im September, der mit den Festlichkeiten zum 30-jährigen Bestehen des Cedefop zusammenfiel, würdigte Frau Bulgarelli die Arbeit des Zentrums. Sie bekundete ihre Freude darüber, dass sie mit der Leitung der Agentur



Johan van Rens und Aviana Bulgarelli. Foto: Pavlos Makridis

betrault wurde, und erklärte, sie werde sich den neuen Herausforderungen mit großem Enthusiasmus stellen – vor allem angesichts der wachsenden Bedeutung der beruflichen Bildung und des lebenslangen Lernens für die Zukunft Europas.

Die Bediensteten des Cedefop heißen Aviana Bulgarelli willkommen und wünschen ihr Glück und Erfolg in ihrer neuen Funktion.

Wie Alice im Wunderland muss Europa ständig vorwärts stürmen, um auf der Stelle zu bleiben

Fortsetzung von Seite 1

nachrückende Generation qualifizierter ist als die vorangegangene", so Lauener, deshalb müssten Möglichkeiten gefunden werden, Erwachsenen mehr Bildung zu vermitteln. Zugleich liege Europas Wettbewerbsvorteil eindeutig „in den Bereichen des Marktes, in denen Mehrwert geschaffen wird und es um kreative Prozesse geht“; und eben in diesen Bereichen sollten die Barrieren zwischen Bildung und Beschäftigung abgebaut werden.

Für die EU und für das Cedefop gelte es zu prüfen, welches System im welchem Land am besten geeignet ist, die Arbeitgeber im Bildungsbereich einzubinden. Außerdem müsse Europa ein geeignetes Qualifikationssystem und einen Rahmen für die Anrechnung und Übertragung von Lernleistungen bereitstellen. Dies sei zwar ein langfristiges Projekt, aber von zentraler Bedeutung, wenn man erreichen will, dass die Bürger Europas ihre Kompetenzen und Qualifikationen über das gesamte Erwerbsleben hinweg und in ganz Europa weiterentwickeln und ausbauen.

Wie Professor Maria João Rodrigues betonte, erfordert die Entwicklung der Humanressourcen allerdings immense Investitionen. Tatsächlich seien die anfallenden Kosten mit den Ausgaben vergleichbar, die in der letzten Generation für den Auf- und Ausbau der Verkehrsnetze aufgebracht werden mussten. Frau Rodrigues, Vorsitzende der Beratergruppe der Europäischen Kommission für Sozialwissenschaften und ehemalige portugiesische Arbeitsministerin, erklärte, die EU müsse bei der Förderung der Humanressourcenentwicklung in allen Sektoren „einen ambitionierteren Ansatz“ verfolgen, und verwies auf die spektakulären Erfolge von China beim „competence-building“. Vor allem sei dafür zu sorgen, so Rodrigues, dass die Humanressourcenentwicklung in der Politik zur Wachstums- und Beschäftigungsförderung auf nationaler und lokaler Ebene größeres Gewicht erhält. Notwendig sei auch ein umfassendes Ineinandergreifen von Bildung und Wirtschaftspolitik durch „Betonung der elementaren Bedeutung von Strategien des lebenslangen Lernens für den generellen Erfolg der Agenda von Lissabon“. Dies habe man auch bei der jüngsten Reform des Stabilitätspakts berücksichtigt: Zwar stehe nach wie vor die nachhaltige Entwicklung der Gesamtwirtschaft im Mittelpunkt, dabei gelte der Blick jedoch nicht mehr allein der Höhe des Defizits. Auch die qualitative Komponente der öffentlichen Ausgaben werde nun beachtet. Wenn Ressourcen für wichtige wachstumsfördernde Maßnahmen (Investitionen im Bereich Humanressourcen, Innovation und Forschung) bereitgestellt werden, dann finde dies bei der Bewertung des staatlichen Defizits Berücksichtigung. Darüber hinaus habe die Europäische Kommission im Lissabonprozess alle Instrumente zusammengeführt, die mit Gemeinschaftsmitteln finanziert werden, und damit den Strukturfonds eine neue Rolle zugewiesen.

Rodrigues betont, zwar habe sich die Methode der offenen Koordinierung bisher als wertvolles Instrument zur Konsensbildung erwiesen, nun sei aber eine verbindlichere Festlegung auf gemeinsame Ziele erforderlich, wenn die Umsetzung der Lissabonner Strategie gelingen soll.

Manfred Tessaring, Leiter des Arbeitsbereichs Forschung des Cedefop, präsentierte Informationen zu den Erträgen von allgemeiner und beruflicher Bildung, die aus den Forschungsberichten des Zentrums abgeleitet waren. Bildungsinvestitionen wirken sich erwiesenermaßen auf das Wirtschaftswachstum aus (ein einprozentiger Anstieg der Schülerzahlen hat einen Anstieg des BIP um ein bis drei Prozentpunkte zur Folge). Auch

für den Einzelnen konnten finanzielle und immaterielle Bildungserträge eindeutig nachgewiesen werden. Die Weiterbildung gering qualifizierter Arbeitskräfte - für die EU ein Anliegen - ist nicht nur in gesellschaftlicher, sondern auch in wirtschaftlicher Hinsicht sinnvoll, da eine Konzentration der Bildungsinvestitionen auf bestimmte Eliten keine signifikanten Wachstumseffekte mit sich bringt.

Am dringendsten wird nach Auffassung Tessarings eine Innovationsstrategie benötigt, um Investitionen in die Personalentwicklung ebenso zu fördern wie ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsangebot.

Joël Decaillon, Mitglied des Exekutiv Ausschusses des Europäischen Gewerkschaftsbunds (EGB), zog die vorherrschende Ansicht über die wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen in Zweifel, vor denen Europa steht. Trifft die hinter unseren Bildungs- und Berufsbildungsstrategien stehende Grundannahme, die Zukunft Europas liege vor allem im Dienstleistungssektor, überhaupt zu? Nach Decaillons Auffassung verweist die gegenwärtige Wirtschaftskrise vielmehr auf die Notwendigkeit, in Primärrohstoffe zu investieren, insbesondere in Energie. Wie er nachdrücklich betonte, ist die berufliche Bildung nicht nur für die Wettbewerbsfähigkeit, sondern auch für den sozialen Zusammenhalt wesentlich; der EGB begrüße daher die Einführung des europäischen Qualifikationsrahmens, der neben dem formalen auch den nicht formalen und informellen Qualifikationserwerb berücksichtigt und nach Auffassung des EGB Potenziale für die Qualifizierung bzw. Weiterqualifizierung von gering oder unqualifizierten Personen bietet. Decaillon begrüßte außerdem die Arbeit des Cedefop zur Ermittlung des Kompetenzbedarfs auf sektoraler Ebene und von entsprechenden Ausbildungsprogrammen.

Im Namen der Arbeitgeber stellte Juan Menéndez-Valdés von UNICE in seinem Beitrag zwei Fragen in den Vordergrund, die es zu beleuchten gilt: Wie viel wird tatsächlich in die berufliche Bildung investiert? Und sind die erzielten Resultate die getätigten Investitionen auch wert? Bezüglich der ersten Frage sei nicht klar, ob bei den Kosten des privaten Sektors die Arbeitskosten, die indirekten Kosten oder die Kosten berücksichtigt werden sollen, die durch die allgemeine Humanressourcenpolitik eines Unternehmens anfallen. Und zweitens hätten Ausbildungsmaßnahmen nicht zwangsläufig zur Folge, dass gelernt wird. Man müsse die Ergebnisse der Lerninvestitionen beurteilen, die Relevanz der erworbenen Kompetenzen für den Bedarf am Arbeitsmarkt evaluieren und bewerten, wie sich das Lernen auf die berufliche Entwicklung des Einzelnen und die Leistungsfähigkeit des Unternehmens auswirkt. Die verschiedenen Akteure und Verwaltungsebenen müssten ihre Investitionsstrategien koordinieren, um ein Höchstmaß an Effizienz zu erzielen. Menéndez-Valdés verwies darauf, dass die Forderung nach Aufstockung der privaten Investitionen ausgerechnet in einer Phase geringen Wirtschaftswachstums erhoben wird. Sicherlich gebe es Raum für Verbesserungen der beruflichen Bildung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, es sei jedoch unabdingbar, Ausbildungsinvestitionen und die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit gegeneinander zu halten und in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen. Beide Vertreter der Sozialpartner äußerten sich positiv zu dem gemeinsamen Aktionsrahmen von EGB, UNICE und CEEP für die lebenslange Kompetenz- und Qualifikationsentwicklung, der die Konzeption sektoraler Ausbildungsangebote auf europäischer Ebene fördert.

Konstantin Christofidis von der Europäischen Investitionsbank (EIB) stellte die Angebote der EIB zur Förderung von Investitionen im Bereich Personalentwicklung vor. Die EIB wurde durch den Vertrag von Rom eingerichtet, um die langfristige Finanzierung von

Projekten zu gewährleisten, die die europäische Einigung fördern. Zur Lissabon-Strategie trägt die EIB durch die Initiative „Innovation 2010“ bei. Die Initiative dient zur Finanzierung (a) von Bildung, Berufsbildung und Humankapitalbildung, (b) von F&E sowie Innovationen und (c) von IKT-Inhalten und von Aktivitäten zur Verbreitung der IKT. Die EIB finanziert Infrastrukturen herkömmlicher Art, fördert aber auch die Forschung (Beispiel: Inkubatoren und Science Parks), die Entwicklung von „Inhalten“ (Beispiel: Fernunterricht) sowie nachfragebasierte Maßnahmen (Beispiel: Ausbildungsdarlehen, Stipendien). Insgesamt sichert die EIB die Wertschöpfung vor Ort, steigert durch Fremdfinanzierung die Ertragskraft von Haushaltsmitteln und leistet einen Beitrag zur Verwirklichung von langfristigen strategischen Zielen der EU-Politik.

Verwirklichung der Ziele von Lissabon erfordert „Kommandooperation“

In seinen Schlussbemerkungen stellte der Generaldirektor für Bildung und Kultur Klaus van der Pas fest, die EU tue nicht genug, um die Ziele von Lissabon zu verwirklichen. „Ist jetzt nicht eine Kommandooperation notwendig, um die Ziele von Lissabon zu ver-

also die regionale und lokale ebenso wie die nationale und europäische Ebene - sollen bei der Verwirklichung der Ziele von Lissabon aktiv eingebunden werden, dabei Verantwortung übernehmen und sich diese Ziele so „zu eigen“ machen. Dies erfordere allerdings noch weitere empirische Belege dafür, dass Ausgaben für Ausbildung und Kompetenzentwicklung eine Notwendigkeit für alle darstellen.

Van der Pas konstatierte aber auch, bei der Politikgestaltung und der Berichterstattung über die einzelstaatlichen Politiken habe es einen echten „Quantensprung“ gegeben. Zudem würdigte er die entscheidende Rolle der Methode der offenen Koordinierung bei der Sicherung der Lissabonner Agenda. „Nach anfänglichem Zögern haben die Mitgliedstaaten eingesehen, dass wir nur auf diesem Weg vorankommen und dass sie mit diesem Weg auch die Tatsache akzeptieren müssen, dass sie ihn nicht länger allein gehen können.“ Jahrelang hätten es die Kollegen in den einzelnen Ländern abgelehnt, Indikatoren zu unterstützen. „Es war ziemlich entmutigend. Sie sagten einfach: ‚Verschont uns mit euren Benchmarks, hier handelt es sich um eine rein nationale Angelegenheit‘.“ Inzwischen ha-



Nikolaus van der Pas und Johan van Rens. Foto: Pavlos Makridis



Foto: Pavlos Makridis

wirklichen und das Überleben im internationalen Wettbewerb zu sichern?“, so die rhetorische Frage, die van der Pas aufwarf.

Europa sehe sich mit zahlreichen Schwierigkeiten konfrontiert: mit zu knappen Haushaltsmitteln, einer alternden Bevölkerung, Regierungen, die die politischen Konsequenzen aktiven Handelns fürchten, und den neuen wirtschaftlichen Konkurrenten in Asien. Europa müsse zu immensen Anstrengungen bereit sein, die denen der mittel- und osteuropäischen Länder vor dem EU-Beitritt in nichts nachstehen. Van der Pas mahnte, die Bemühungen, mit den Wettbewerbern Schritt zu halten, dürften auch nach 2010 nicht nachlassen, da „China uns bis zu diesem Zeitpunkt bereits überrundet haben wird“. Seiner Auffassung nach ist ein entscheidendes Konzept für das Vorankommen Europas das Ownership-Prinzip: Alle Entscheidungsebenen -

ben sich Benchmarks als der wichtigste Faktor erwiesen, der Länder motiviert, Veränderungen einzuleiten.

Van der Pas dachte laut darüber nach, ob man die nationalen Aktionspläne für Wachstum an nationale Aktionspläne für Bildung koppeln sollte, sprach sich dann aber dagegen aus. Außerdem forderte er, Europa dürfe auf keinen Fall zum Protektionismus zurückkehren, um seine Probleme in der Welt zu bewältigen. „Das hieße, sich ins eigene Fleisch zu schneiden“, so van der Pas.

So findet sich Europa in einem Wunderland voller Herausforderungen wieder, und wenn es mit seinen Wettbewerbern mithalten und den sozialen Zusammenhalt sichern möchte, muss es auch hinter den Spiegel schauen.

Quelle: Cedefop/ine

Griechischer Minister plädiert für „messbare Ziele“

In seiner Ansprache auf der Agora-Konferenz vom 8. September übermittelte Panos Panagiotopoulos, der griechische Minister für Arbeit und Soziales, eine dreifache Nachricht:

- dem Cedefop gilt die fortgesetzte Unterstützung der griechischen Regierung;
- die griechische Regierung ist bestrebt, ihre Maßnahmen im Bereich des lebenslangen Lernens zu bündeln;
- messbare Ziele sind von großer Bedeutung, will man die Humanressourcenentwicklung voranbringen.

Europa, so Panagiotopoulos, muss im harten Wettbewerb mit den USA und einigen Ländern Asiens bestehen. Dabei liegt der einzige Weg – nicht nur für Wachstum, sondern auch zur Bewahrung des sozialen Zusammenhalts – in der Verbesserung seiner Wettbewerbsfähigkeit. Und die wiederum erfordert umfangreiche Investitionen in Humanressourcen. Die derzeitigen gemeinsamen Anstrengungen sind daher von historischer Bedeutung.

Wie erreichen wir die Ziele von Lissabon? Zunächst einmal, unterstrich der Minister, müssen wir das Pflichtschulangebot verbessern und die Abbrecherquote senken. Dann müssen wir für einen möglichst breiten Zugang zu Ausbildung und lebenslangem Lernen sorgen: indem wir das Beratungsangebot verbessern; indem wir sozial benachteiligten Gruppen wie Migranten, älteren Menschen und Menschen mit Behinderungen Bildungschancen bieten; und indem wir die Sozialpartner, u. a. mithilfe computergestützter Lernmethoden, enger in Ausbildungsfragen einbeziehen.

Die Regierungen in Europa müssen die Entwicklungen in der Berufsbildung aktiv mitverfolgen, z. B. durch die Veröffentlichung statistischer Informationen. Der Minister betonte, wie wichtig messbare Ziele, Bezugsgrößen und Indikatoren seien, denn sie bildeten „den dauerhaften Rahmen für alle Maßnahmen auf diesem Gebiet“. Allgemeiner, sagte Panagiotopoulos, was wir jetzt in Europa brauchen, sind gezieltere regionale und nationale Maßnahmen auf der Grundlage nationaler Aktionspläne.

In Griechenland habe sich dank der finanziellen Unterstützung der EU mit der Einrichtung des nationalen Zertifizierungszentrums, der nationalen Berufsbildungsorga-



Aviana Bulgarelli und Panos Panagiotopoulos.
Foto: Pavlos Makridis

nisation und der nationalen Organisation für Beratung im Institutionengefüge viel getan. Der Minister hob dabei die Verbindungen zwischen dem Arbeits- und dem Bildungsministerium und die Zusammenarbeit mit den Dienststellen der Europäischen Kommission besonders hervor. Die beiden Ministerien haben auch eine gemeinsame Arbeitsgruppe eingesetzt, die die Maßnahmen zur Verzahnung von Erstausbildung und Weiterbildung überwacht. In letzter Zeit hat sich auch der Gesetzgeber bemüht, lebenslanges Lernen systematischer zu verankern.

Die nächsten Schritte werden darin bestehen, die am Arbeitsmarkt benötigten Berufsprofile zu definieren und die Erstausbildungs- und Weiterbildungsgänge auf sie abzustellen. Außerdem muss die Regierung an der Zertifizierung von Kompetenzen und Qualifikationen und von Ausbildern und Ausbildungsanbietern arbeiten. In Hochschuleinrichtungen müssen Zentren für lebenslanges Lernen entstehen. Insgesamt bemühe sich die griechische Regierung, die Systeme, Ausbildungsgänge, Berufsprofile und Standards zu bündeln und zu vereinheitlichen, da es letztlich um die Erzielung sicht- und messbarer Ergebnisse in der beruflichen Bildung und im lebenslangen Lernen gehe.

Dabei zählt die griechische Regierung, so der Minister, bei einigen Themen, seien es innovative Methoden zur Evaluierung von Kompetenzen und Erfahrungen, sei es die Anerkennung nicht-formellen und informellen Wissens, auch weiterhin auf die Unterstützung des Cedefop.

CEDEFOP

Arbeitsprogramm 2006: Tempo auf dem Weg in die europäische Wissensgesellschaft

Konsequent und konstruktiv führt das Cedefop in seinem Arbeitsprogramm für das Jahr 2006 seine Tätigkeiten zur Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses fort. Leitlinien bilden dabei die mittelfristigen Prioritäten 2006 bis 2008 des Zentrums. Diese stellen, im Einklang mit dem Maastricht-Kommuniqué, Qualität, Attraktivität und Innovationsfähigkeit der beruflichen Bildung heraus, und zwar am oberen und am unteren Ende der Skala: um sowohl die globale Wettbewerbsfähigkeit Europas zu sichern als auch den sozialen Zusammenhalt zu fördern.

In seinem Arbeitsbereich „Forschung“ stellt das Zentrum im kommenden Jahr erste Weichen für eine Berufsbildungsforschungs-Agenda unter Beteiligung von Wissenschaftlern und Forschungsorganisationen aller Mitgliedstaaten, der Europäischen Kommission und der Sozialpartner. Der vierte Forschungsbericht, der im kommenden Jahr aus-

gearbeitet wird, beschäftigt sich mit den Bedingungen für die Verwirklichung der Ziele von Lissabon/Kopenhagen/Maastricht und bietet einen Überblick über einschlägige Forschungsarbeiten. Außerdem beteiligt sich das Cedefop 2006 an der Erstellung einer Studie, die im Dezember des Jahres in Helsinki vorgelegt werden soll und eine weitere, wichtige Bestandsaufnahme auf dem Weg zur Erreichung der Lissabon-Ziele bildet.

Mit seinem zweiten Arbeitsbereich, „Berichterstattung“, unterstützt das Cedefop die Kommission bei den Vorüberlegungen zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen und einem System zur Anrechnung von Ausbildungsleistungen in der Berufsbildung. Es beteiligt sich am neu gegründeten Netzwerk für die Qualitätssicherung im Berufsbildungsbereich und fördert die Entwicklung gemeinsamer Indikatoren und Statistiken in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion

Inhalt

Belgien 14, 16 • Bulgarien 13, 14 • Dänemark 13, 17 • Deutschland 8, 9, 15 • Estland 18 • Zypern 19 • Finnland 14 • Frankreich 17, 18, 19 • Irland 11, 16, 19 • Italien 11 • Niederlande 14 • Norwegen 12 • Österreich 9, 16 • Polen 11, 15 • Slowakei 12, 18 • Slowenien 9 • Spanien 13, 15 • Ungarn 10, 19 • Vereinigtes Königreich 19

Cedefop/Europa

1-9

Wie Alice im Wunderland muss Europa ständig vorwärts stürmen, um auf der Stelle zu bleiben • Renommiertere Politikerin und Wissenschaftlerin übernimmt das Ruder • Griechischer Minister plädiert für „messbare Ziele“ • Arbeitsprogramm 2006: Tempo auf dem Weg in die europäische Wissensgesellschaft • Brief der Direktorin • Cedefop/Europa: Cedefop richtet neue elektronische Forschungsplattform ein • Bibliothek und ETV geben gemeinsamen Newsletter heraus • Im Kleinsten am größten – welche Qualifikationen erfordert in Zukunft die Nanotechnologie? • Helios – eine Stelle zur nachhaltigen Beobachtung von E-Learning-Trends in Europa • Das Cedefop wird 30 – ein Blick zurück • 2006 – Das europäische Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer • Cedefop/Europa: Forschungskonferenz diskutiert EU-Berufsbildungsagenda • Cedefop/Europa: Wird sich im Gefolge des Europäischen Qualifikationsrahmens ein einheitliches Lernmodell durchsetzen? • Cedefop/Europa: Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens • Deutschland: Leistungspunkte in der beruflichen Bildung • Eurydice: Nationale Entwicklungen in den Strukturen des Hochschulbereichs im Rahmen des Bologna-Prozesses • Konferenzen im Bereich Berufsbildung während des österreichischen EU-Ratsvorsitzes im ersten Halbjahr 2006 • Cedefop/Europa: Neue Veröffentlichung schafft Überblick über Validierungsansätze

Neue Ausbildungsprogramme

9

Slowenien: Ein neues Programm für Mechatronik-Bediener • Deutschland/Österreich: Vergleichbare Berufsabschlüsse

Internationalisierung der Berufsbildung

10-11

Wallonien/Brüssel und Marokko arbeiten bei der Eingliederung von Häftlingen zusammen • Ungarn: Mobilitätsprogramm für benachteiligte Auszubildende wird fortgesetzt • Polen: Externe Berufsprüfungen und Europass

Lebenslanges Lernen

11-12

Italien: Der Bildungspass: ein neues Instrument für Transparenz des lebenslangen Lernens • Irland: Arbeitsplatz der Zukunft • Slowakei: Zweite Chance für Schulen, die eine zweite Chance bieten • Norwegen: Preisgekröntes Projekt zur Validierung von Kompetenzen in der elektrotechnischen Industrie

Bildungspolitik

13-14

Bulgarien: Neue Strategie zur Einführung von IKT in Sekundarschulen • Spanien: Initiative für ein neues umfassendes Bildungsgesetz • Dänemark: Graduierungssystem in der Berufsbildung • Dänemark: Wiedereinführung der traditionellen Lehre • Bulgarien: Fernstudium weiter auf dem Vormarsch • Niederlande: Lebenslanges Lernen und Arbeiten

Berufsbildung

14

Finnland: WorldSkills 2005 in Helsinki ein voller Erfolg • Belgien: Goldmedaille in Helsinki

Berufliche Weiterbildung

15

Spanien: Speicherprogrammierbare Steuerung im Fernlehrgang • Polen: Akkreditierungsleitfaden für Anbieter nicht-formaler Weiterbildungsdienste

Erstausbildung

15-16

Deutschland: Hoffen auf Pakt und Potenziale • Österreich: Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Beschäftigungspolitik

16

Irland: Bedeutung der irischen Behörde für Ausbildung und Beschäftigung unterstrichen • Belgien: Flandern: Ausbildung zur raschen Eingliederung in die Arbeitswelt

Spezielle Zielgruppen

17

Frankreich: Nationale Rahmenvereinbarung zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen • Dänemark: Lese- und Schreib-Workshops für Erwachsene

Sozialpartner

18-19

Frankreich: Sozialpartner ergänzen Abkommen über lebensbegleitende berufliche Weiterbildung • Slowakei: Bäckerinnung ergreift Ausbildungsinitiative • Estland: Interesse der Sozialpartner an beruflicher Bildung wächst • Irland: Vorschläge der Gewerkschaften für eine Politik zur Förderung des lebenslangen Lernens • Ungarn: Wirtschaft fördert regionenspezifische Ausbildungsangebote

Kurz notiert

19

Vereinigtes Königreich: Stelleneinschnitte beim Bildungsrat • Zypern: Beschäftigungsprognosen holen weit aus

Die Ecke der Studienbesuche

19-20

Das Studienbesuchsprogramm: wie alles begann

Bildung und Kultur und Eurostat. Ferner arbeitet das Cedefop an der Einrichtung eines Wissenssystems zum lebenslangen Lernen und setzt seine aktuelle, thematisch abfragbare eKnowVet-Berichterstattung und die Kurzbeschreibungen der Berufsbildungssysteme der Präsidenschaftsländer – 2006 sind das Österreich und Finnland – fort. Außerdem wird es weiterhin für die Website des erfolgreichen Europass-Projekts der Europäischen Kommission zuständig sein und 2006 unter anderem an der Integration des Europasses in die neue Plattform des Eures-Systems mitwirken, die die Generaldirektion Beschäftigung der Kommission entwickelt.

„Austausch und Unterstützung der Partner“ stehen im Mittelpunkt des dritten Arbeitsbereiches. Das vom Zentrum organisierte Studienbesuchsprogramm rechnet 2006 mit 66 Veranstaltungen für rund 800 Teilnehmer

aus mehr als 30 europäischen Ländern. In besonderer Verantwortung sieht sich das Cedefop hinsichtlich der Einbeziehung der Kandidatenländer in das Studienbesuchsprogramm und in seine Arbeit allgemein. Es bemüht sich deshalb in Kooperation mit der Europäischen Stiftung für Berufsbildung um die Heranführung Rumäniens, Bulgariens und der Türkei. Außerdem engagiert es sich mit diversen Projekten und Umfragen auf sektoraler Ebene, teils in Zusammenarbeit mit der Dubliner Stiftung.

Berufsbildungsforschungs-Agenda, Ausbau der Netzwerkarbeit und Beteiligung der Kandidatenländer: Mit seinem Arbeitsprogramm 2006 führt das Cedefop die Umsetzung des Kopenhagen-Prozesses entschieden fort.

Quelle: Cedefop/sk/cf

Brief der Direktorin



Liebe Leserinnen und Leser, dies ist der erste „Brief des Direktors“, den Sie von mir erhalten.

Nach langen Jahren in der italienischen Berufsbildungsforschung und -politik am ISFOL und am Ministerium für Arbeit und Soziales ist es mir eine Ehre und ein Vergnügen, nun neue Aufgaben am europäischen Referenzzentrum für die Förderung der Berufsbildung antreten zu können. Ich freue mich auf neue Herausforderungen in einer Organisation, die ich gut kenne und aufgrund ihres Beitrags zu den Lissabon-Zielen und zur verstärkten Zusammenarbeit in der Berufsbildung und beim lebenslangen Lernen im Rahmen des Kopenhagen/Maastricht-Prozesses schätze. Mehr zu meiner Person erfahren Sie auf S. 1.

Die vorliegende Ausgabe des *Cedefop Info* steht im Zeichen der Rück- und der

Vorausschau. Denn mit dem Wechsel an der Führungsspitze begibt das Cedefop im September gleich zwei Jubiläen: es feierte seinen 30. Geburtstag und sein zehnjähriges Bestehen in Thessaloniki. Anlässe genug also für eine Angora-Konferenz mit dem passenden Titel „From the past to the future“, die einen Minister unseres Gastlandes, einige hochrangige Vertreter der Europäischen Kommission, der europäischen Sozialpartner und anderer Institutionen, den Vorstand unseres Verwaltungsrates sowie ehemalige und derzeitige Mitarbeiter des Zentrums zusammenbrachte und Gelegenheit für die symbolische Übergabe der Amtsgeschäfte von meinem Vorgänger Johan von Rens an mich bot. Lesen Sie dazu unsere Titelgeschichte auf S. 1 und eine kurze Wiedergabe der Grußworte des griechischen Ministers für Arbeit und Soziales, Panos Panagiotopoulos, auf S. 3. Ausflüge in die Vergangenheit finden Sie auf S. 6: einen Rückblick auf die Entstehungsgeschichte des Cede-

fop und einen Artikel über die Anfänge des Studienbesuchsprogramms.

Einen Überblick über die Zukunftspläne des Cedefop entnehmen Sie der Zusammenfassung unseres Arbeitsprogramms 2006 auf S. 3. Mit seiner Ausrichtung auf Forschung, Berichterstattung und Unterstützung eines konzertierten Ansatzes, sowohl auf nationaler Ebene als auch im Bereich der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung und beim lebenslangen Lernen, steht es ganz im Zeichen des Kopenhagen/Maastricht-Prozesses. In der Zukunft wird das Cedefop in immer stärkerem Maße seinen Sachverstand in die Diskussion einbringen, um innovative Wege im lebenslangen Lernen zu beschreiben und empirisch abgesicherte Politik möglich zu machen.

Das Cedefop arbeitet in vielen zukunftsweisenden Bereichen wie dem E-Learning (ein Artikel zum Helios-Projekt findet sich auf S. 5) oder der Früherkennung von Qualifikationserfordernissen (ein Bericht über einen

Nanotechnologie-Workshop steht auf S. 5). Ein viel versprechendes Projekt unter Cedefop-Beteiligung ist auch der Europäische Qualifikationsrahmen, der die europaweite Anrechnung von Lernleistungen entscheidend vereinfachen wird. Mehr zu diesem neuartigen Instrument, das Ende September auf einer Tagung in Glasgow vorgestellt und im Februar 2006 in Budapest wieder erörtert werden soll, finden Sie auf S. 7. Inhaltlich im Zusammenhang mit diesem Qualifikationsrahmen steht die vom Cedefop schon seit Jahren betriebene und geförderte Arbeit an der Anerkennung informell erworbener Kenntnisse - wir stellen Ihnen unsere jüngste Publikation auf diesem Gebiet auf S. 9 vor.

Von der Vergangenheit in die Zukunft - und mit beiden Füßen fest in der Gegenwart!

Ich freue mich, auf diesem Wege regelmäßig mit Ihnen in Verbindung treten zu können, und wünsche Ihnen ein gutes und erfolgreiches neues Jahr,

Aviana Bulgarelli

CEDEFOP/EUROPA

Cedefop richtet neue elektronische Forschungsplattform ein

Angesichts der Aufgabe, die der Forschung bei der Förderung und Entwicklung der beruflichen Bildung auf nationaler und internationaler Ebene zukommt, hat das Cedefop eine neue elektronische Plattform für die Forschungsgemeinschaft Cedra (Cedefop Research Area) eingerichtet. Sie soll ein konzertiertes Herangehen an Fragen der beruflichen Bildung begünstigen und fördern.

Ein Teilbereich von Cedra ist der europäische Forschungsüberblick (ERO), der auch Aktivitäten zur Verbreitung von Informationen und Ressourcen zur Berufsbildungsforschung auf europäischer Ebene umfasst. Mit „ERO Base“ bietet der europäische Forschungsüberblick nun eine Online-Datenbank, die mit Unterstützung des Wissenschaftsforums (WIFO) Berlin aufgebaut und ins Europäische Berufsbildungsdorf des Cedefop gestellt wurde. Dort ist die ERO-Datenbank unter www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ero/base.asp allgemein zugänglich.

Die Datenbank enthält umfassende Informationen über Forschungsprojekte und -ergebnisse, Veröffentlichungen, Präsentationen sowie über die Verantwortlichen bzw. Verfasser, d. h. Experten, die im Bereich Personalentwicklung und Berufsbildung forschen. Die ERO-Daten sind mit den Inhalten der Cedefop-Datenbank der Berufsbildungseinrichtungen (VET-INSTIT) verbunden.

Für die regelmäßige Informationseingabe in die ERO-Datenbank sind spezielle Datenbank-Administratoren zuständig, die

aus dem Kreis der Mitglieder der nationalen Konsortien des europäischen Fachwissens- und Referenznetzwerks (ReferNet) kommen. Aber auch die Nutzer der Datenbank haben die Möglichkeit, Vorschläge einzubringen. Dies ist ein ganz spezielles Merkmal der „ERO Base“, das alle, die in der Berufsbildungs- und Personalentwicklungsforschung aktiv sind, animieren sollte, die neuesten Ergebnisse der eigenen Forschungsarbeit auszutauschen und bekannt zu machen. Mit der ERO-Datenbank soll der Zeitabstand zwischen Erzielung von Forschungsergebnissen und deren allgemeiner Verbreitung auf ein Minimum reduziert werden.

Ein weiteres wichtiges Merkmal der Datenbank ist ihre direkte Vernetzung mit anderen internetbasierten Informationsquellen (beispielsweise mit Webseiten europäischer Projekte) sowie die Möglichkeit, Dokumente oder andere Informationsquellen herunterzuladen, sofern diese als Attachments zu den betreffenden Datenbankeinträgen abgespeichert wurden.

Grundlegende Gliederung der ERO-Datenbank

„ERO Base“ umfasst drei Bereiche:

- ein Expertenverzeichnis (das Informationen über Forscher enthält),
- eine Dokumentendatenbank (die in erster Linie nicht offiziell veröffentlichte Konferenzpapiere und Berichte enthält),
- eine Projektdatenbank (die Informationen über nationale und europäische Forschungsprojekte enthält).



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

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

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

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

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop.

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

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

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

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

Verantwortliche Herausgeber:
Aviana Bulgarelli, Direktorin
Christian Lettmayr, stellv. Direktor

Redaktion:
Corinna Frey, cf@cedefop.eu.int
Ioanna Nezi, ine@cedefop.eu.int
Sylvie Bousquet, sbo@cedefop.eu.int

Koordination:
Corinna Frey, Dagmar Wolny

Übersetzung: Corinna Frey, cf@cedefop.eu.int

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

Redaktionsschluss: 30.9.2005

Printed in Spain 2005
Katalognummer: TI-AD-05-003-DE-C

Jeder dieser Bereiche erlaubt die Suche nach Informationsquellen auf verschiedenen Wegen. So ist es beispielsweise möglich, das Gesamtverzeichnis aller Einträge in dem betreffenden Bereich nach passenden Einträgen zu durchsuchen oder durch Eingabe eines Namens oder eines (auch unvollständigen) Titels gezielt nach einem bestimmten Experten, Dokument oder Projekt zu suchen. Die Einträge lassen sich aber auch anhand eines Profils durchsehen, das mit Hilfe dreier unterschiedlicher Bündel von Deskriptoren aufgestellt wird. Eines dieser Deskriptorenbündel findet sich auch in der Datenbank des Europäischen Thesaurus Berufsbildung, der rund 3000 Deskriptoren aus dem Bereich der Berufsbildung und Personalentwicklung abdeckt. Auch diese Datenbank wird vom Cedefop betrieben und gepflegt. Außerdem bieten alle drei Bereiche ein Formular, mit dem sich Vorschläge für neue Einträge an den entsprechenden Bereich der ERO-Datenbank übermitteln oder bereits abgespeicherte Einträge aktualisieren lassen.

Nutzer können für ihre Beiträge zur ERO-Datenbank das Formular verwenden, das nach Mausklick auf den Link „Insert new record in the Directory of Experts/ Paper Base/ Project Base“ erscheint.

Vorschläge für Einträge werden nicht automatisch in das europäische Verzeichnis ERO aufgenommen, sondern vom zuständigen Administrator weiter aufbereitet. Der „ERO Base“-Leitfaden listet die Namen der zuständigen Personen - der so genannten nationalen „ERO Base“-Administratoren (NEA) - in jedem Land auf, die die Angaben überprüfen und gegebenenfalls weitere Informationen einholen, bevor sie die Daten in die ERO-Datenbank einspeisen.

Weitere Information zu Cedra: Barry Nyhan (bn@cedefop.eu.int)
zur „ERO Base“: Petr Vicanik (pev@cedefop.eu.int), Moderator der Datenbank
Siehe auch www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ero

Quelle: Cedefop/pev

CEDEFOP

Bibliothek und ETV geben gemeinsamen Newsletter heraus

Wir freuen uns, Ihnen mitteilen zu können, dass der Newsletter des elektronischen Berufsbildungsdorfs im August 2005 neu aufgelegt worden ist, nachdem der Eurodoc Newsletter der Bibliothek (328 Abonnenten) und der elektronische ETV-Newsletter (2730 Abonnenten) zusammengelegt wurden. Das Bibliotheks- und Dokumentationssteam des Cedefop stellt die Inhalte des ETV-Newsletters zusammen, während das ETV-Team für seine Aufmachung und technische Funktionstüchtigkeit sorgt.

Der ETV Newsletter versteht sich als monatlicher Informationsdienst des Cedefop zu Fragen der Berufsbildung in Europa. Dazu gehören auch die jüngste Gesetzgebung und Politik der EU; Ausschreibungen; relevante E-Dokumente, Websites und Nachrichten; bevorstehende Veranstaltungen; Neuigkeiten im ETV; die jüngsten Publikationen des Cedefop; und vieles mehr. Das ReferNet und die Mitglieder der virtuelle Gemeinschaften werden ermuntert, interessante Nachrichten einzureichen.

Der neue Newsletter wird den Abonnenten monatlich als HTML-formatierte E-Mail



mit Nachrichtenüberschriften und Links zu den entsprechenden Artikeln bzw. Dokumenten auf der Website des ETV zugeschickt. Bitte denken Sie daran, dass Sie im ETV angemeldet sein müssen, um auf die Inhalte des ETV Newsletter zugreifen zu können. Ein Abo-Formular finden Sie unten im Newsletter. Auf der Website können Sie den aktuellen Newsletter und vorangegangene Ausgaben auch ohne Abo lesen.

Um den ETV-Newsletter zu abonnieren, geben Sie einfach auf folgender Seite eine gültige E-Mail-Adresse an: www.trainingvillage.gr/etv/News/newsletter.asp#subscribe

Quelle: Cedefop/NT, CMC

Im Kleinsten am größten – welche Qualifikationen erfordert in Zukunft die Nanotechnologie?

Viele betrachten die rasante Entwicklung der Nanotechnologie als bahnbrechende technologische Umwälzung, von der Tragweite her vielleicht vergleichbar mit der Entdeckung des Penicillin oder der Entwicklung des Fernsehens, der Kernwaffen oder der Computertechnik. Unter dem Begriff Nanotechnologie versteht man ein breites Spektrum wissenschaftlicher und technischer Aktivitäten, die dazu dienen, Phänomene und Eigenschaften der Materie im Nanometerbereich zu erforschen und zweckorientiert einzusetzen. Die Nanotechnologie beschäftigt sich mit Strukturen in einer Größenordnung von einem bis zu einhundert Nanometern. Ein Nanometer – also ein Milliardstel Meter – entspricht in etwa der Größe von einigen Atomen.

Die Nanotechnologie birgt nicht nur für die Wissenschaft, sondern auch für die industrielle Produktion und möglicherweise sogar für das Alltagsleben der Menschen gewaltige Potenziale. Selbst nach vorsichtigsten Schätzungen wird die jährliche Wachstumsrate im Bereich der Nanotechnologie im Durchschnitt über 30 % liegen. Damit ist die Nanotechnologie deutlich wachstumsintensiver als die Bio- und die Informationstechnologien. Ein beträchtlicher Teil dieses Wachstumspotenzials entfällt auf Europa. Ein solches Wachstumspotenzial schafft Arbeitsplätze auf unterschiedlichen beruflichen Ebenen – neben Forschern und Wissenschaftlern mit universitären und postgradualen Hochschulabschlüssen werden auch technisches Personal und Spezialisten benötigt, die Bildungsabschlüsse der Sekundarstufe bzw. postsekundäre oder nicht-universitäre tertiäre Abschlüsse vorweisen. Es steht jedoch zu befürchten, dass Qualifikationslücken und Fachkräftemangel das Wachstumspotenzial

und die positiven Effekte der Nanotechnologie ganz erheblich einschränken können.

Mit einem internationalen Workshop zum Thema „Zukunftstechnologien: Neue Qualifikationserfordernisse im Bereich der Nanotechnologie“ wurde versucht, in Fragen der Qualifikationserfordernisse einige Lösungsansätze aufzuzeigen. Der vom Netzwerk des Cedefop zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen (Skillsnet) zusammen mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (Fraunhofer IAO), dem deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und dem Institut für Strukturpolitik und Wirtschaftsentwicklung (ISW) veranstaltete Workshop fand im Juli 2005 in Stuttgart statt. Auf der Veranstaltung kamen Teilnehmer und Vortragende aus 13 Ländern zusammen, um miteinander ins Gespräch zu kommen und Wissen und Erfahrungen bezüglich neuer Qualifikationserfordernisse im Bereich der Nanotechnologie unter wissenschaftlichen, wirtschaftlichen, bildungs- und berufsbildungsbezogenen Gesichtspunkten auszutauschen.

Wie der Workshop deutlich machte, befindet sich die Nanotechnologie noch in der Entwicklung. Sie ist ihrem Wesen nach multidisziplinär angelegt. Das macht es schwer, den künftigen Bedarf insbesondere an mittleren Qualifikationen zu ermitteln. Bereits heute mangelt es in Europa an Spezialisten und Wissenschaftlern mit Hochschulabschuldung, und dieser Mangel wird sich in Zukunft sicherlich noch akzentuieren. Der Bedarf an mittleren Qualifikationen muss permanent beobachtet werden; hier ließen sich Lehren aus den Erfahrungen ziehen, die sich in der Vergangenheit mit anderen neuen und aufstrebenden Technologien ergeben haben.

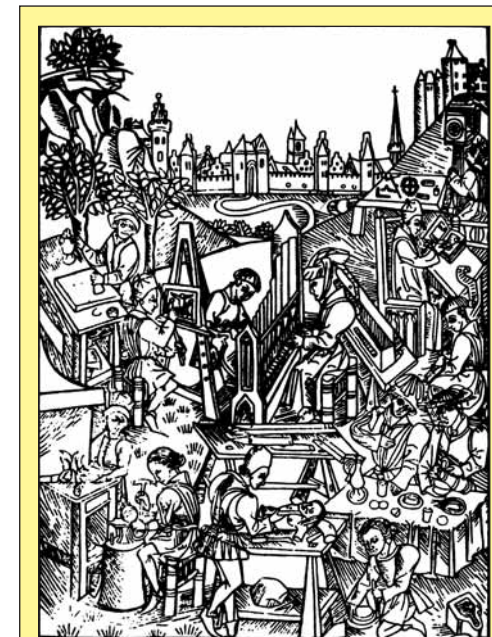
Sobald die Nanotechnologie den Schritt in die Massenfertigung getan hat, wird der Mangel an Fachkräften mit mittleren Qualifikationen offen zutage treten.

Eine Erörterung ethischer und rechtlicher Fragen ergab außerdem, dass sich die allgemeinen Risiken und die gesellschaftlichen Auswirkungen der Nanotechnologie nur schwer abschätzen lassen und weitere Untersuchungen erforderlich sind. Die Teilnehmer des Workshops waren einhellig der Auffassung, es gelte, eine Art „Roadmap“ für die Nanotechnologie und einschlägige neue Qualifikationserfordernisse zu erarbeiten; dabei sei eine enge Kooperation von Wirtschaft, Wissenschaft und Bildungswesen unabdingbar. Dies könnte helfen, ein System zur Beobachtung der Technologieentwicklung und zur Ermittlung neuer Berufsbilder auf die Beine zu stellen und regelmäßige Umfragen und Datenerhebungen zu organisieren. Und dem wachsenden Fachkräftemangel ließe sich mit einem modularen Qualifikationssystem entgegenwirken, das es erlaubt, nanotechnische und nanowissenschaftliche Lerninhalte in bestehende allgemeine und auch berufliche Bildungsgänge zu integrieren. Außerdem wurde die Notwendigkeit erörtert, die Öffentlichkeit für die Nanotechnologie und ihre Möglichkeiten zu sensibilisieren und damit die entsprechenden Ausbildungsfelder für junge Menschen interessanter zu machen.

Das Thema stieß bei den Mitgliedern des Netzwerks auf großes Interesse. Skillsnet hat deshalb die Absicht, durch Veranstaltung weiterer Workshops und durch Unterstützung analytischer Ansätze zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen die Diskussion über neue Technologien und damit verbundene Qualifikationserfordernisse auch in Zukunft zu fördern.

Alle Präsentationen sind auf der Skillsnet-Website einsehbar (unter www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/skillsnet). Der Tagungsbericht zur Konferenz erscheint in der Reihe Cedefop Panorama.

Quelle: Cedefop/ost, azu



Die vom Cedefop in Zusammenarbeit mit der Deutschen Arbeitsschutzausstellung (DASA) konzipierte Ausstellung zur Geschichte der beruflichen Bildung, die im letzten Jahr beim Cedefop zu sehen war, ist auf Reisen:

Von September bis Dezember 2005 war sie in Dortmund bei der DASA zu sehen (www.baua.de).

Ab Februar 2006 wird sie im Rahmen des österreichischen EU-Ratsvorsitzes im Technischen Museum Wien zu sehen sein (www.tmw.ac.at).

Helios – eine Stelle zur nachhaltigen Beobachtung von E-Learning-Trends in Europa

Wissenschaftler, die sich einen Überblick über die aktuellen Trends und Entwicklungen bei der Nutzung des eLearning in Europa verschaffen möchten, sehen sich heute mit einer Unzahl bruchstückhafter Informationen konfrontiert. Ohne verlässliche Daten über die politischen und praktischen Verfahrensweisen in diesem Bereich ist es jedoch nahezu unmöglich, das Potenzial technologiegestützten Lernens auszuloten oder positive Impulse dieser Lernform für die Bildungs- und Berufsbildungssysteme wirksam zu fördern.

Vor diesem Hintergrund hat das Cedefop 2004 beschlossen, das Helios-Projekt zu unterstützen, das im Rahmen des E-Learning-Programms der Europäischen Kommission für den Zeitraum 2004-2006 finanziert wird. Das Zentrum übernahm Beobachteraufgaben, um so zur Zusammenarbeit verständlichen, nützlichen und politikbezogenen Datenmaterials für die politischen Entscheidungsträger beizutragen, die in Europa auf nationaler und lokaler Ebene tätig sind.

Die Projektarbeit brachte eine Reihe wichtiger Akteure in Fragen des E-Learning auf europäischer Ebene an einen Tisch: das europäische Netzwerk „Fernunterricht und E-Learning“ (*European distance and eLearning network*, EDEN), das Menon-Konsortium, das die Koordination des Projekts übernahm, Alphametrics, ISFOL und die Lambrakis-Stiftung. Das Cedefop unterstützt das Projekt, indem es die Brücke zu seinen europäischen Interessengruppen schlägt, die aktuelle Lage durch Online-Erhebungen ständig im Auge behält und dafür Sorge trägt, dass sich die E-Learning-Beobachtungsstelle bis zum Abschluss des Projekts als ständige Einrichtung etabliert hat.

Ziel von Helios ist es, die Aktivitäten und Ergebnisse der verschiedenen, derzeit in Europa aktiven Beobachtungssysteme unter strategischen Gesichtspunkten so umzustrukturieren und zusammenzuführen, dass sich Synergieeffekte ergeben. Anschließend sollen sie dann durch eine europäische Plattform zur Beobachtung des E-Learning erfasst werden, die diesen „Input“ systematisch aufbereitet und am Ende Informationen nach Maß bereitstellt. Helios soll insbesondere in der Lage sein, die verfügbaren Informationen unter Bezugnahme auf bestimmte politische Prioritäten zu „filtern“ und so nicht nur den aktuellen Entwicklungsstand in Sachen E-Learning aufzuzeigen, sondern auch zu beleuchten, inwieweit diese Lernform Auswirkungen für die Politikgestaltung der EU und der einzelnen Mitgliedstaaten hat. Auf diese Weise könnten auch politische Entscheidungsträger sensibilisiert werden, die mit Fragen des E-Learning ansonsten nichts zu tun haben.

Hauptziel des Ansatzes ist es, Synergien zwischen den vorhandenen Netzwerken und Informationsquellen zu erzeugen. Erreicht werden soll dies durch:

- Erstellung von 12 thematischen Berichten, die auf Sekundäranalysen und Feldforschung fußen, und zwei EU-weit angelegten Vergleichsanalysen, um die Lücken zu schließen, die sich zwischen den verfügbaren Daten und dem Informationsbedarf politischer Entscheidungsträger auftun;
- Förderung von Synergieeffekten und einer Vernetzung der bestehenden Beobachtungsinstrumente (Eurobarometer, Eurydice, Eurostat, Projekte zur Beobachtung des E-Learning, Erhebungen und Berichte der OECD, das „Insight“-Portal des *European Schoolnet* (EUN), der internationale Verband zur

Evaluierung von Bildungsergebnissen (IEA), das Netzwerk europäischer Experten für Lerntechnologien (EENet) usw.) zwecks Schaffung einer einheitlichen und weit gespannten Beobachtungsplattform, die alle zu bestimmten Sektoren/Segmenten/Bereichen zusammengestellten Informationen in einem Gesamtpanorama der E-Learning-Entwicklung in Europa zusammenfasst;

- Unterstützung der politischen Entscheidungsträger, Interessengruppen und Forscher bei der Bestimmung der Leitlinien für das künftige politische Handeln und der künftigen Forschungsprioritäten durch Erstellung zweier jährlicher Berichte, in denen Szenarien entwickelt und Prognosen aufgestellt werden;

- aktive Einbindung der E-Learning-Nutzer und -Praktiker in die Analysearbeit, um hochflexible und anpassungsfähige Beobachtungsinstrumente zu gewährleisten, die sich auf die verschiedenen Kontexte (d. h. den europäischen, nationalen und sektoralen Zusammenhang) ebenso einstellen können wie auf die unterschiedlichen Innovationsbereiche, d. h. auf Innovationen im pädagogischen, im organisatorischen, im ökonomischen, im technologischen, im institutionellen und im soziokulturellen Bereich.

Die ersten zwei thematischen Berichte (zu den Themen „Zugänglichkeit des E-Learning“ und „E-Learning und Beschäftigungsfähigkeit“) liegen bereits vor; sie wurden auf der Grundlage umfassender Erhebungen des Cedefop erstellt.

Die Berichte finden sich im E-Learning-Bereich des Europäischen Berufsbildungsdorfs (ETV) und lassen sich von der ETV-Website herunterladen unter www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/ELearning.

Gegenwärtig wird die dritte thematische Erhebung über „E-Learning und persönliche Entwicklung“ konzipiert und vorbereitet. Ein entsprechender Bericht wird in Kürze folgen (und dann ebenfalls ins Europäische Berufsbildungsdorf gestellt).

Darüber hinaus erscheinen im Rahmen des Helios-Projekts zwei Berichte im Jahr, die einen Überblick über die aktuellen und absehbaren künftigen Tendenzen in der Entwicklung des E-Learning in Europa liefern sollen.

Leser, die sich über die Entwicklung der Projektarbeit und die Entstehung der europäischen Stelle zur Beobachtung des E-Learning auf dem Laufenden halten möchten, können sich die Updates für den E-Learning-Bereich der ETV-Website übermitteln lassen. Sie haben aber auch die Möglichkeit, den monatlich erscheinenden elektronischen ETV-Newsletter zu abonnieren, und zwar unter www.trainingvillage.gr/etv/news/newsletter.asp#subscribe

Quelle: Cedefop/mb, cmc

Das Cedefop wird 30 – ein Blick zurück

Nachdem sich die EGKS und später die EWG in den 1950er und 1960er Jahren im Wesentlichen mit den wirtschaftlichen Belangen des Binnenmarkts befasst hatten, änderte sich die Haltung der EWG zur Frage der Sozialpolitik und auch zur Berufsbildung Ende der 1960er/Anfang der 1970er Jahre grundlegend. Ausschlaggebend waren dafür einige konkrete Ereignisse: die Studentenbewegung, die im Mai 68 zunächst in Frankreich und später in anderen europäischen Ländern aufflammte und deutlich machte, dass neue soziale Erfordernisse und neue Akteure in der europäischen Gesellschaft in Erscheinung getreten waren, die neue und aktivere Rolle der Gewerkschaften sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene (z. B. die Gründung des Europäischen Gewerkschaftsbundes im Jahr 1973 usw.), die Wirtschaftskrise, die in den 1970er Jahren einsetzte und insbesondere nach 1973 die meisten europäischen Ländern ergriff, und die damit einher gehende Zunahme der Arbeitslosigkeit und schließlich die erste Erweiterung der EWG um Staaten wie Großbritannien und Irland mit traditionell wirtschaftlich und sozial rückständigen Gebieten bzw. einer dramatischen Entindustrialisierung.

Vor diesem Hintergrund wurde der Ruf nach einem europäischen Zentrum laut, das eine länderübergreifende Berufsbildungsforschung begründen und damit die europäische Politik in diesem Bereich flankieren konnte.

In diesen Jahren wurden verschiedene Anstöße zur Entwicklung einer effizienteren europäischen Sozial- und Bildungspolitik gegeben. So erklärten die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Gemeinschaft auf dem Pariser Gipfel im Dezember 1972 die Durchführung einer Sozialpolitik erstmals zum wichtigen Ziel, und die Kommission wurde beauftragt, ein konkretes soziales Aktionsprogramm zu starten. Die Berufsbildung war ein wichtiges Thema im Arbeitsprogramm der Kommission. Doch obgleich einige Regierungen, insbesondere die französische, die deutsche und die italienische, sich zunehmend interessiert an der Einrichtung eines europäischen Zentrums für Berufsbildung zeigten, blieb die Kommission zunächst zurückhaltend. Im Dezember 1973 wurden die Arbeiten der Kommission, insbesondere die mögliche Gründung eines europäischen Zentrums für Berufsbildung, vom Ministerrat „Soziale Angelegenheiten“ geprüft.

Zu diesem Zeitpunkt waren die Mitgliedstaaten der Gemeinschaft auch angesichts der schweren Wirtschaftskrise aufgrund des Yom-Kippur-Krieges im Oktober 1973 entschlossen, eine wirkungsvolle Sozialpolitik auszuarbeiten, und im Januar 1974 verabschiedete der Rat sein erstes sozialpolitisches Aktionsprogramm, in dem drei Hauptziele betont wurden: Vollbeschäftigung, Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und wachsende Beteiligung der Sozialpartner an den Entscheidungen der Gemeinschaft. Die Einrichtung eines Zentrums für Berufsbildung war eine nahe liegende Ergänzung dieser Zielsetzungen, und die Kommission begann mit der Ausarbeitung konkreter Pläne zu diesem Zweck. Ihrer Auffassung nach sollte das Zentrum eng an die Kommission gebunden bleiben, würde jedoch eine gewisse Autonomie erhalten und sich auf eine „dreiseitige“ Verwaltung stützen. Andere europäische Institutionen, der Wirtschafts- und Sozialausschuss und das Europäische Parlament, nahmen zu den Plänen Stellung, wobei sich insbesondere die damalige stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Maria Weber, für ein starkes und von der Kommission unabhängiges europäisches Forschungszentrum einsetzte.

Die gesamte Frage wurde in der zweiten Hälfte des Jahres 1974 vom Rat geprüft. Er kam dem Wunsch der meisten Staaten entgegen, die Befugnisse der Kommission zu begrenzen und den vorwiegend zwischenstaatlichen Charakter des europäischen Aufbauwerks zu betonen, und beschloss, das Zentrum solle weit reichende Autonomie besitzen und seinen Sitz in West-Berlin erhalten. Diese Entscheidung war eindeutig politischer Natur. Man folgte einem Vorschlag der Bonner Regierung, um zu demonstrieren, dass der Westteil der ehemaligen deutschen Hauptstadt voll und ganz zum Westen gehörte. Am 10. Februar 1975 konnte der Rat endlich die Entscheidung zur Gründung eines „Europäischen Zen-

trums für die Entwicklung der Berufsbildung“ (Cedefop) verkünden.

Die Anfangsphase im Leben des Cedefop war nicht einfach. Der Verwaltungsrat tagte erstmals Ende Oktober 1975 und benannte Carl Jorgensen zum Direktor. Der größte Teil des folgenden Jahres wurde mit der Abfassung der Geschäftsordnung des Zentrums, der Einstellung von Personal und der Sanierung des Dienstgebäudes verbracht, die erste Sekretärin nahm ihre Arbeit im März 1976 auf. Man begann mit der Ermittlung der Hauptthemen, mit denen sich das Cedefop beschäftigen sollte. Eine besonders dringliche Frage schien die Jugendarbeitslosigkeit zu sein, die somit zum ersten Thema des Cedefop wurde. Das erste Arbeitsprogramm des Zentrums sah die Veröffentlichung eines Bulletins, die Sammlung und Verarbeitung von Dokumenten und Verbreitung vorhandener Informationen und die Erstellung von thematischen und länderübergreifend vergleichenden Studien vor.

Schon 1977 trat ein neuer Direktor, Roger Faist, an. Mit dem Zentrum ging es weiter bergauf, selbst wenn die Interaktionen mit den Gemeinschaftsorganen nicht immer einfach waren. 1982 entwickelte das Zentrum einen Dreijahresplan auf der Grundlage des Interesses der Kommission am Zusammenhang zwischen Berufsbildung und neuen Technologien und der Förderung der Harmonisierung beruflicher Qualifikationen. Das Cedefop erschloss eigene Tätigkeitsbereiche, die Bibliothek, den Informationsdienst, weitere Veröffentlichungen.

1984 wurde Ernst Piehl zum Direktor ernannt. Unter Jacques Delors, der 1985 Kommissionspräsident wurde, trat die Sozialpolitik noch stärker in den Brennpunkt der Gemeinschaftspolitik, das Cedefop erhielt ein neues Dreijahresprogramm und eine erhebliche Aufstockung seines Haushalts, die Gemeinschaft legte neue Programme auf, die die berufliche Bildung berührten, 1986 Comett, dann Eurotecnet, Petra, Force, Phare, Sokrates und Leonardo. 1989 richtete die Kommission eine Task Force für Humanressourcen, allgemeine und berufliche Bildung und Jugend ein. Von Anfang an ging es diesem Gremium darum, intensive Beziehungen zum Cedefop zu pflegen, um die Kompetenzen des Berliner Zentrums zu nutzen. Auf der Seite des Cedefop war der Wille offensichtlich, konkret zur Entscheidungsfindung in der Gemeinschaft beizutragen. Und das Zentrum konnte offenbar diese Absicht zumindest zum Teil umsetzen.

Dann kamen die deutsche Wiedervereinigung und der Maastrichter Vertrag - mit letztlich radikalen und völlig unvorhergesehenen Konsequenzen für das Cedefop. Auf der Tagung des Europäischen Rates in Brüssel im Oktober 1993 traf dieses höchste europäische Organ die Entscheidung, den Sitz des Cedefop zu verlegen. Deutschland würde die künftige Europäische Zentralbank erhalten, während Griechenland bis dahin keine europäische Organisation oder Institution auf seinem Gebiet gehabt hatte. Daher hielt es der Europäische Rat aus offensichtlichen Erwägungen des politischen Gleichgewichts heraus für opportun, das Cedefop nach Griechenland zu verlagern.

1994 übernahm Johan van Rens die Direktion des Zentrums und bewältigte den schwierigen Umzug von Berlin nach Thessaloniki, der mit einem radikalen Personalumbau und einer Neuausrichtung der Tätigkeiten einherging. In den zehn Jahren in Thessaloniki hat das Cedefop viel dafür getan, seine Beziehungen zur Kommission auszubauen, und ist mittlerweile unentbehrlicher Partner der GD Bildung und Kultur: es berät sie, bietet ihr fachliche Unterstützung und wirkt aktiv an einigen wichtigen Projekten mit.

Das Cedefop hat mehrere Netzwerke eingerichtet, über die es mit allen 25 EU-Mitgliedstaaten sowie weiteren an seiner Arbeit beteiligten Ländern in Verbindung steht, es verfügt über ein umfangreiches elektronisches Informationsangebot und die europaweit größte Bibliothek im Bereich der Berufsbildungsforschung. Es leistet einen aktiven Beitrag zu einem gemeinsamen Instrumentarium im Bereich der Berufsbildung (Europass, Europäischer Qualifikationsrahmen) und setzt sich mit seiner politikrelevanten Forschung im Rahmen des Lissabon-Prozesses für immer engere Kooperation in Europa ein.

Quelle: CF auf der Grundlage des Artikels „Die Rolle der beruflichen Bildung in der europäischen Sozialpolitik und das Cedefop“ von Antonio Varsori, erschienen in der Europäischen Zeitschrift Berufsbildung Nr. 32.

2006 - Das europäische Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer



Die Europäische Kommission hat 2006 zum Europäischen Jahr der Mobilität der Arbeitnehmer erklärt. Mit dieser Aktion sollen Bewusstsein und Verständnis für die Vorteile sowohl einer Auslandstätigkeit als auch generell einer neuen Beschäftigung geweckt werden.

Durch das Arbeiten in einem anderen Land und/oder in einer anderen Branche gewinnen Arbeitnehmer neue Qualifikationen und Erfahrungen, die sowohl ihnen als auch ihrem Arbeitgeber zu Gute kommen. Die geografische und berufliche Mobilität von Arbeitnehmern wurde als eines der Mittel zur Erlangung der überarbeiteten Ziele von Lissabon identifiziert. Ihre Rolle wurde auch in den Beschäftigungsleitlinien (2005-2008) unterstrichen. Mobilität wird als eine der notwendigen Säulen für den Aufbau eines echten europäischen Arbeitsmarktes angesehen.

Der Prozentsatz der Europäer, die in einem anderen EU-Land als ihrem Heimatland leben, liegt seit 30 Jahren konstant bei rund 1,5 %. Dies ist auch der Grund, aus dem zwei Drittel des Etats über 6 Mio. Euro für das Mobilitätsjahr für bewusstseinsbildende Projekte bereitgestellt werden. Der Rest wird für Großveranstaltungen wie die im Juni nächsten Jahres in Wien geplante Mobilitätskonferenz oder für

die Europa-Stellenbörse „Job Fair Europe“ mit Stellenbörsen in 100 oder mehr europäischen Städten aufgewendet.

Verschiedene Studien über die Auswirkungen der Mobilität sind ebenso geplant wie Untersuchungen zur Erfassung entsprechender aussagekräftigerer statistischer Daten. Ein europäischer Preis wird an die Organisation vergeben, die sich am stärksten für die Arbeitnehmermobilität eingesetzt hat.

Im Jahr 2006 können auch die 12 EU-Mitgliedstaaten mit Übergangsregelungen für die Freizügigkeit aufgrund der jüngsten Erweiterung erstmals erwägen, diese aufzuheben. Auf diese befristeten Beschränkungen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedstaaten zu verzichten oder sie zu lockern, würde die Arbeitskräftemobilität deutlich fördern.

Der offizielle Auftakt zu diesem Jahr findet im Februar 2006 in Anwesenheit des Kommissionspräsidenten José Manuel Barroso und weiterer Kommissionsmitglieder statt.

Quelle: Europäische Kommission/Cedefop

CEDEFOP/EUROPA

Forschungskonferenz diskutiert EU-Berufsbildungsagenda

„Wie europäisch sind Europas Arbeits- und Lernpolitiken?“ Dies war das Thema des Plenarkolloquiums zum Auftakt der ECER-Konferenz (*European Conference on Educational Research*) im September 2005 in Dublin. Das Kolloquium war Teil des vom europäischen Netzwerk für Berufsbildungsforschung VETNET organisierten Programms und wurde von Dr. Ludger Deitmer (ITB Bremen) und Dr. Barry Nyhan (Cedefop) geleitet. Rund 80 Forscher aus über 25 Ländern, darunter die USA, Kanada, Indien und Australien, leisteten Beiträge zu dieser jährlichen Konferenz zu Fragen der Berufsbildungsforschung.

Um die europäische Berufsbildungspolitik vollständig verstehen zu können, so Professor James Wickham vom Trinity College Dublin in seiner Eröffnungsrede, müsse sie im Kontext der breiteren Beschäftigungs-, Sozial- und Wirtschaftspolitik betrachtet werden.

Eine Sitzung, bei der eine europäische Debatte ausgelöst wurde, war der Runde Tisch über europäische und nationale Forschungsnetzwerke: „Wie lässt sich die Entwicklung der Gemeinschaft anregen?“ Unter der Leitung des Cedefop bzw. seines ERO-Projekts (*European Research Overview*) begann diese Sitzung mit einem Überblick über Forschungsaktivitäten der neuen Mitgliedstaaten in den Bereichen Berufsbildung und Humanressourcenentwicklung, vorgestellt

von Dr. Petr Vicanik. Beiträge gab es auch von Forschern aus den Beitrittskandidaten Bulgarien und Rumänien.

Ein Höhepunkt des VETNET Programms war das Wissenschaftsforum über die „Festlegung der europäischen Forschungsagenda“, bei dem die Konsequenzen aus der unlängst abgeschlossenen Maastricht-Studie – eine Bestandsaufnahme der Berufsbildung in Europa – zunächst von zwei der Autoren der Studie, Tom Loney (QCA, UK) und Anneke Westerhuis (CINOP, NL), vorgestellt und anschließend diskutiert wurden.

Das vollständige VETNET Programm bei der ECER in Dublin einschließlich einer animierten Präsentation der Eröffnungsrede von Professor Wickham ist auf der VETNET Website verfügbar (www.vet-research.net). Die Ergebnisse der Sitzungsdebatten werden vom WIFO (Dr. Sabine Manning) in Zusammenarbeit dem ERO-Projekt des Cedefop in den kommenden Wochen unter www.wifo-gate.org veröffentlicht.

Weitere Informationen: Sabine Manning, Wissenschaftsforum WIFO, Berlin

Quelle: WIFO/Cedefop

Wird sich im Gefolge des Europäischen Qualifikationsrahmens ein einheitliches Lernmodell durchsetzen?

Konferenz von Glasgow: Der Europäische Qualifikationsrahmen (European Qualifications Framework - EQF) wird begrüßt, der ergebnisbezogene Ansatz stößt jedoch auf Skepsis

Am 22. und 23. September trafen sich mehr als 200 Teilnehmer aus über 30 Ländern in Glasgow zu einer Konferenz zum Thema „Qualifikationsrahmen in Europa: Grenzübergreifendes Lernen“ (*Qualifications Frameworks in Europe: Learning across Boundaries*). Die Konferenz war Teil einer Reihe von Veranstaltungen im Rahmen der britischen EU-Ratspräsidentschaft. Sie diente zur Information der Europäischen Kommission bei ihrem Konsultationsprozess zum Europäischen Qualifikationsrahmen und zur Erörterung der künftigen Gestalt des Qualifikationsrahmens sowie dessen Beziehung zu Rahmen auf nationaler Ebene. Zudem wurden auf der Konferenz die Erfahrungen mit vorhandenen Qualifikationsrahmen ausgewertet, beispielsweise mit dem schottischen Bezugssystem für Lernleistungen und Qualifikationen (*Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF*).

Im Mittelpunkt des Konferenzprogramms standen Workshops zu unterschiedlichen Aspekten dreier allgemeiner Themen: die verschiedenen Komponenten eines Qualifikationsrahmens, die Beziehungen zwischen den verschiedenen Rahmenwerken (auch zwischen dem EQF und den Rahmen auf nationaler Ebene) und die Einführung bzw. Implementierung einschlägiger Rahmenwerke. Eine spezielle Interactive-Voting-Sitzung bot den Teilnehmern Gelegenheit, über ein interaktives Abstimmensystem zu Fragen zum EQF und zu nationalen Qualifikationsrahmen Stellung zu nehmen – allerdings erst, nachdem sie ein paar spezielle Fragen zum Warmlaufen beantwortet hatten, mit denen ihr Wissen über Schottland und Robert Burns geprüft wurde. Ein Großteil der Teilnehmer war nach eigenen Angaben von der Existenz des Ungeheuers von Loch Ness vollends überzeugt; ihre Einstellung zum EQF hingegen, denn sie allgemein unterstützten, war eher von Zweifeln geprägt.

Die Teilnehmer begrüßten den Anspruch des EQF, ein „Übersetzungsinstrument“ für den Qualifikationsvergleich bereitzustellen, und waren der Meinung, ein solches Ins-

trument werde die berufliche und geografische Mobilität erleichtern und helfen, Hindernisse für das lebenslange Lernen zu beseitigen. Die Mehrheit vertrat zudem die Auffassung, es werde auch das gegenseitige Vertrauen zwischen den Interessengruppen auf europäischer, lokaler, nationaler und regionaler Ebene fördern. Einige Teilnehmer jedoch betonten, bevor man weitermachen könne, müsse man die Implikationen eines EQF in vollem Umfang verstehen. Der EQF dient nicht dem Ziel, die nationalen Unterschiede zu nivellieren, sondern er soll die Koordination der großen Vielfalt an Qualifikationen in Europa vereinfachen. Es wurde jedoch auch die Befürchtung geäußert, in der Praxis könne der EQF den einzelnen Ländern möglicherweise ein einheitliches Lernmodell aufzuzwingen. Die Teilnehmer bezweifelten die Notwendigkeit, in allen Ländern einen nationalen Qualifikationsrahmen einzuführen, und erörterten die Frage, wie ein solcher nationaler Rahmen, wenn er doch eingeführt wird, beschaffen sein muss, damit er mit dem EQF kompatibel ist. Wie umfassend und wie tiefgehend wären die Auswirkungen eines auf „Lernergebnissen“ basierenden Ansatzes auf nationale Systeme, in denen ein solcher Ansatz bislang nicht verwurzelt ist? In der interaktiven Abstimmungssitzung bekundete die Mehrheit der Teilnehmer (73 %), dass im Bildungssystem Widerstände gegen die Einführung eines ergebnisbezogenen Ansatzes bestehen.

Auf der Konferenz wurde klargestellt, dass es sich bei dem vorgeschlagenen EQF um einen Meta-Rahmen handelt, der offener angelegt, schwächer ausdifferenziert und weniger rigide sein kann als ein Rahmen auf nationaler oder sektoraler Ebene. Somit ließen sich mit dem EQF sicherlich relativ problemlos verschiedene Lernarten (die berufliche Bildung und die Hochschulbildung eingeschlossen) und Lernformen (nicht-formales und informelles Lernen eingeschlossen) sowie verschiedene Länder abdecken. Dem EQF sollten nicht Funktionen abverlangt werden, die nationale bzw. sektorale Rahmenwerke oder auch komplementäre Maßnahmen wie das vorgeschlagene System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen in der be-

ruflichen Bildung (ECVET) besser wahrnehmen können. Der Europäische Qualifikationsrahmen sei zunächst und vor allem ein Katalysator für den Wandel.

Das Spektrum der auf der Konferenz vertretenen Länder reichte von Ländern, die bereits einen nationalen Qualifikationsrahmen eingerichtet haben, bis hin zu Ländern, in denen es keinerlei konkrete Pläne zur Einführung eines solchen Rahmens gibt. Wie die interaktive Abstimmung ergab, sahen die Teilnehmer in mangelndem Engagement der verschiedenen Interessengruppen und mangelndem politischen Willen die Haupthindernisse für die Entwicklung eines umfassenden nationalen Qualifikationsrahmens. Die Konferenz bot Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch über die Einführung eines solchen Rahmenwerks und über die unterschiedlichen nationalen Ansätze zur Qualitätssicherung, zur Anerkennung von nicht formalem und informellem Lernen, im Bereich Orientierung und Beratung sowie zur Förderung von Schlüsselkompetenzen.

Auf der Konferenz bestand Einigkeit darüber, dass der Europäische Qualifikationsrahmen so einfach und praxisnah wie möglich zu gestalten ist. Er sollte den aktuellen Bedürfnissen der verschiedenen Interessengruppen Rechnung tragen, die bei der Entwicklung des EQF auch aktiv mitwirken müssten – dabei erkannten die Teilnehmer allerdings an, dass die Mitwirkung der Interessengruppen sicherlich in anderer Form erfolgen müsse als dies bei nationalen Qualifikationsrahmen üblich ist. Viele Teilnehmer unterstrichen, dass die Entwicklung eines Qualifikationsrahmens und – was ebenso wichtig ist – die Entwicklung einer gemeinsamen Auffassung von den Konzepten und der Aufbau gegenseitigen Vertrauens viel Zeit erfordert. Ein gemeinsames Verständnis und gegenseitiges Vertrauen sind unabdingbar, um nationale Grenzen und andere Barrieren, die das Lernen behindern, zu überwinden.

Konferenz-Website: www.eventsforce.net/eqfconference2005

Quelle: Professor David Raffe, University of Edinburgh, Konferenzberichtersteller

Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens

Bis Ende Dezember 2005 werden insgesamt 45 europäische Länder (25 EU-Mitgliedstaaten, 4 Beitrittsländer, 3 EWR-Staaten und 13 weitere Staaten des Bologna-Prozesses) voraussichtlich ihre Meinung zum Entwurf der Europäischen Kommission über einen Europäischen Qualifikationsrahmen abgeben. Diese Beiträge werden – ergänzt durch die Reaktionen der europäischen Sozialpartner, der europäischen Branchenverbände und der Nichtregierungsorganisationen – die Grundlage für einen förmlichen Kommissionsvorschlag bilden, der dem Ministerrat und dem Europäischen Parlament bis Mitte 2006 vorgelegt werden soll. Der Hintergrund und die Hauptbestandteile dieser äußerst wichtigen europäischen Initiative werden im Folgenden kurz dargestellt.

Warum ein Qualifikationsrahmen?

In vielen Ländern und Sektoren in Europa und weltweit werden derzeit verschiedene Qualifikationsrahmen eingeführt. Diese Initiativen haben zwar unterschiedliche Formen und Merkmale, ihr Ziel ist aber im Wesentlichen dasselbe: für Studierende und Auszubildende, Eltern, Ausbildungsanbieter, Arbeitgeber und Politiker die wichtigsten Wege zu einer bestimmten Qualifikation klar darzustellen und aufzuzeigen, welche Möglichkeiten zur Weiterentwicklung es gibt, in welchem Umfang Leistungspunkte übertragen werden können und auf welcher Grundlage Entscheidungen über eine Anerkennung getroffen werden. Länder wie Irland und Schottland haben bereits umfassende nationale Qualifikationsrahmen eingeführt, durch die die Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Qualifikationen möglich ist. Schottland hat diesen Prozess außerdem mit einem Rahmen zur Akkumulierung von Leistungspunkten verknüpft. (!) Frankreich und

Spanien haben ebenfalls seit den frühen 1970er bzw. den 1990er Jahren nationale Qualifikationsrahmen eingeführt. Einige weitere Länder, z. B. die Tschechische Republik, Ungarn und die Slowakei, bereiten die Einführung solcher Qualifikationsrahmen derzeit vor. Auf Branchenebene werden ebenfalls beträchtliche Anstrengungen unternommen, um auf Gebieten wie IKT und Sport europaweite Qualifikationsrahmen zu schaffen.

Warum ein Europäischer Qualifikationsrahmen?

Die genannten Initiativen sind zwar wichtige Instrumente zur Ermöglichung und Förderung des lebenslangen Lernens auf nationaler und sektoraler Ebene, doch können sie nur in begrenztem Umfang die Weiterentwicklung, Übertragung, Akkumulierung und Anerkennung von Qualifikationen über nationale Grenzen hinweg erleichtern. Dies kann nur durch die Entwicklung und Einführung eines hierfür konzipierten Meta-Rahmens erreicht werden. Ein Meta-Rahmen ist als Instrument zu verstehen, mit dem ein Qualifikationsrahmen zu anderen in Beziehung gesetzt werden kann, das also die Möglichkeit schafft, eine Qualifikation auch auf Qualifikationen aus anderen Qualifikationsrahmen zu beziehen. Der Meta-Rahmen soll ein Klima des Vertrauens schaffen, wenn Qualifikationen über Ländergrenzen hinweg aufeinander bezogen werden, indem die Prinzipien definiert werden, auf deren Grundlage Qualitätssicherung, Beratung und Orientierung sowie Leistungspunkte-Übertragung und -Akkumulierung erfolgen können. Sein Ziel ist somit, die erforderliche Transparenz und eine Basis des gegenseitigen Vertrauens sowohl auf nationaler wie sektoraler und internationaler Ebene zu schaffen.

Das politische Mandat

Im Februar 2004 sprachen sich die im EU-Ministerrat vereinigten Minister für das Bildungswesen und die Europäische Kommission (siehe: Gemeinsamer Zwischenbericht zum Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“) für die Entwicklung und Einführung eines übergreifenden Europäischen Qualifikationsrahmens aus. Ein Europäischer Qualifikationsrahmen, so wurde erklärt, könne als gemeinsames Referenzsystem dienen, das die Transparenz, die Übertragung und die Anerkennung von Qualifikationen in Europa ermöglicht und fördert. Diese Priorität wurde im Maastricht-Kommuniqué vom Dezember 2004 erneut bekräftigt, in dem 32 europäische Länder, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission betonten, dass ein offener und flexibler Rahmen entwickelt werden müsse, der sowohl die Berufsbildung als auch die allgemeine Bildung (Sekundarbereich und Tertiärbereich) umfasst. Und schließlich wurde die politische Grundlage dieser Initiative erheblich gestärkt, als im März 2005 der Europäische Rat (Staats- und Regierungschef) ein solches Instrument als eine der höchsten Prioritäten zur Verwirklichung der Ziele von Lissabon bezeichnete und sich für die Annahme eines Europäischen Qualifikationsrahmens im Jahr 2006 aussprach.

Was wird mit einem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF) beabsichtigt und was nicht?

Wie bereits erwähnt, ist der EQF ein Meta-Rahmen, durch den eine Verbindung und Korrespondenz zwischen nationalen und sektoralen Rahmen und Systemen geschaffen werden soll. Eine der wichtigen Aufgaben dieses Rahmens ist die Stärkung des gegenseitigen Vertrauens zwischen den verschie-

denen Akteuren des lebenslangen Lernens. Ein EQF soll auf freiwilliger Basis umgesetzt werden, keinerlei rechtliche Verpflichtungen mit sich bringen und eine Antriebskraft für den Wandel durch die Unterstützung von Reformen auf nationaler und sektoraler Ebene sein. Der EQF soll die folgenden spezifischen Aufgaben erfüllen:

- Das Kernstück des EQF sind gemeinsame – auf der Grundlage von Lernergebnissen festgelegte – Referenzpunkte, die in einen Rahmen mit acht Bezugsebenen eingeordnet werden. Diese Referenzniveaus wurden in erster Linie entwickelt, um die Arbeit der politischen Entscheidungsträger, Akteure und Sachverständigengremien in den Mitgliedstaaten und Sektoren zu unterstützen.
- Diese gemeinsamen Referenzniveaus stehen nicht für sich allein. Sie sollen durch ein Instrumentarium unterstützt werden, das auf den Bedarf einzelner Bürger abgestimmt ist – insbesondere durch die Einführung und Verbreitung eines integrierten europäischen Leistungspunktesystems für lebenslanges Lernen, das Europass-Konzept und die Datenbank Ploteus zur Information über Lernangebote in ganz Europa. Nach der Annahme des EQF sollen die individuellen, auf nationaler oder sektoraler Ebene verliehenen Qualifikationen einen klaren Bezug zu diesem Rahmen enthalten, wodurch die unmittelbare Relevanz des Rahmens und der gemeinsamen Referenzniveaus für die Bürger noch verstärkt werden soll.
- Und schließlich soll der Europäische Qualifikationsrahmen eine Reihe gemeinsamer Grundsätze und Verfahren beinhalten, die als (im Rahmen des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ entwickelte) Leitlinien für die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren auf verschiedenen

Weiter auf Seite 8

Entwicklung eines Europäischen Qualifikationsrahmens

Fortsetzung von Seite 7

Ebenen dienen – insbesondere in den Bereichen Qualitätssicherung, Validierung, Orientierung und Beratung und Schlüsselkompetenzen.

Die folgenden speziellen Aufgaben soll ein EQF nicht erfüllen:

- Ein EQF soll keine vorhandenen oder in der Entwicklung befindlichen nationalen und/oder sektoralen Rahmen ersetzen. Er soll zusätzliche, andere Aufgaben erfüllen. Außerdem sollte er nicht als „Summe“ oder „repräsentativer Querschnitt“ der nationalen oder sektoralen Rahmenwerke verstanden werden.
- Ein EQF kann keine detaillierten Beschreibungen spezifischer Qualifikationen, Ausbildungswege oder Zugangsbedingungen umfassen. Dies ist die Aufgabe von Qualifikationsrahmen auf nationaler und/oder sektoraler Ebene. Nationale Systeme und Einrichtungen sollen weiterhin autonom über die Anwendung und den Zweck ihres eigenen nationalen Qualifikationsrahmens wie auch des EQF entscheiden können und es steht ihnen frei, gegebenenfalls über das, was mit dem EQF geplant ist, hinauszugehen.
- Ein EQF kann keine Verfahren zur Definition neuer Qualifikationen oder zur Information der potenziellen Nutzer über das Spektrum möglicher Qualifikationen umfassen. Auch dies wird die Aufgabe von nationalen oder sektoralen Qualifikationsrahmen sein.
- Ein EQF könnte zwar einen Beitrag dazu leisten, nicht aber unmittelbar die Funktion erfüllen, die Gleichwertigkeit bestimmter Qualifikationen zu definieren oder zu vergleichen. Ebenso wenig könnte er in ordnungspolitischer, rechtlicher oder tarifpolitischer Hinsicht oder in Bezug auf die Qualitätssicherung verbindlich sein, was für ein solches System auf nationaler oder sektoraler Ebene oft als notwendig erachtet wird.
- Ein EQF soll kein Instrument sein, um endgültige Entscheidungen über die Anerkennung von Abschlüssen zu treffen. Solche Entscheidungen müssen von den zuständigen sektoralen, nationalen oder internationalen Gremien oder Behörden mithilfe der durch den EQF geschaffenen erhöhten Transparenz getroffen werden.

Aus den obigen Ausführungen wird anschaulich, dass es sich bei einem EQF um einen Mehrzweckrahmen handelt, der einer Reihe von Akteuren auf verschiedenen Ebenen dienen soll. Gemeinsam ist allen diesen Akteuren, dass sie sich mit dem lebenslangen Lernen in einem (zunehmend) internationalen Kontext beschäftigen müssen. Ein EQF soll einen gemeinsamen methodischen und konzeptionellen Ansatz bereitstellen und auf diese Weise Informationen und Unter-

stützung für die Reform auf nationaler und sektoraler Ebene bieten. Schon die Einführung einer auf freiwilliger Basis eingeführten Struktur von Referenzniveaus würde zu einer Veränderung beitragen, darüber hinaus aber sollte eine Reihe von Grundsätzen und Verfahren als Leitfaden für die Zusammenarbeit und die Kontakte zwischen den Akteuren und Rahmenwerken auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene vereinbart werden. Daher sollten parallel zur Entwicklung eines EQF auch nationale und sektorale Qualifikationsrahmen für das lebenslange Lernen entwickelt werden.

Kernstück eines EQF: acht auf Lernergebnisse bezogene Niveaus

Der Schwerpunkt auf den Lernergebnissen ist für einen Europäischen Qualifikationsrahmen von entscheidender Bedeutung. Die Expertengruppe ist davon überzeugt, dass die Errichtung eines europäischen Referenzrahmens, der in der Lage ist, die gewaltige Vielfalt an Qualifikationsrahmen, Qualifikationssystemen und Qualifikationsstrukturen zu überbrücken, nur gelingen kann, wenn man diesen Rahmen auf eine klare Definition von Lernergebnissen stützt^(*). Die Herausforderung besteht darin, die richtige Balance zwischen einer hinreichend allgemeinen und einer hinreichend spezifischen Beschreibung dieser Stufen zu finden. Bezogen auf diese Herausforderung empfiehlt das Konsultationsdokument, die Qualifikationen der einzelnen Stufen des EQF in Bezug auf drei Arten von Lernergebnissen zu beschreiben^(*):

- Kenntnisse,
- Fertigkeiten und
- Kompetenzen im weiteren Sinne (persönliche und fachliche Kompetenzen).

Diese drei Arten von Lernergebnissen tragen dazu bei, dass jede Stufe des Qualifikationsrahmens so spezifiziert werden kann, dass die nationalen und sektoralen Stellen eine Vertiefung und Erläuterung vornehmen können. Folglich kann jede EQF-Stufe anhand der erwarteten Lernergebnisse beschrieben werden. Die Stufen sollten keine detaillierten Deskriptoren spezifischer Qualifikationen oder Qualifikationssysteme der einzelnen Länder oder Sektoren umfassen. Durch dieses Konzept eines EQF kann jede nationale oder sektorale Qualifikation oder Qualifikationsebene von den nationalen und sektoralen Experten und zuständigen Stellen einem bestimmten EQF-Niveau zugeordnet werden. Die drei Arten von Lernergebnissen (Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche und fachliche Kompetenzen) entwickeln sich auf dem Weg vom niedrigsten bis zum höchsten Qualifikationsniveau. Wichtig ist eine Definition dieser Progression der Lernergebnisse, sodass die

progressive Veränderung in den EQF-Referenzniveaus deutlich zum Ausdruck kommt und sich alle drei Arten von Lernergebnissen konsistent zu einem Deskriptor der jeweiligen Stufe kombinieren lassen. Die Tabelle enthält eine kurze Zusammenfassung der acht Stufen und ihrer Beschreibung (der ausführliche Vorschlag ist in Tabelle 1 des Konsultationsdokuments (auf DE, EN und FR) enthalten, siehe <http://communities.trainingvillage.gr/eqf>).

Ein entscheidender Teil des Konsultationsprozesses besteht jetzt darin, Feedback zur Beschreibung dieser acht Stufen und der Frage entgegen zu nehmen, inwieweit sie es uns ermöglichen, (wenn auch in relativ abstrakter Form) die Gegebenheiten der Angebote und Ergebnisse der allgemeinen und beruflichen Bildung und des Lernens in Europa abzudecken.

Nächste Schritte

Anfang 2006 wird die Europäische Kommission mit Unterstützung des Cedefop und

der EQF-Sachverständigenkommission das zum Konsultationsdokument eingegangene Feedback bewerten und entsprechende Empfehlungen ausarbeiten. Am 28. Februar wird in Budapest auf Initiative der Europäischen Kommission mit Unterstützung des ungarischen nationalen Instituts für Berufsbildung und des österreichischen Ratsvorsitzes eine Konferenz abgehalten. Weitere Informationen erhalten Sie unter der oben genannten Internetadresse der virtuellen Gemeinschaft zu einem EQF.

(*) Scottish National Qualifications and Credits Framework

(*) Siehe Gutachten der Forschungsgruppe der Qualifications and Curriculum Authority im Auftrag des Cedefop und der Arbeitsgruppe zur Übertragung von Leistungspunkten: Cedefop (2005): European reference levels and zones of mutual trust, Luxemburg.

(*) Siehe die Studie der Toulouse business school im Auftrag des Cedefop aus dem Jahr 2004 zu einer „Typology of knowledge, skills and competences“, erscheint demnächst.

Weitere Informationen: Jens Bjørnåvold (JB@cedefop.eu.int) und Burkart Sellin (BS@cedefop.eu.int)

Quelle: Jens Bjørnåvold

Als Orientierung dienende Zusammenfassung der EQF-Stufen

EQF-Stufe	Kurze Zusammenfassung der Qualifikationsniveaus
1	Qualifikationen der Stufe 1 umfassen grundlegende allgemeine Kenntnisse und Fertigkeiten sowie die Fähigkeit, in einem strukturierten Kontext einfache Aufgaben unter direkter Anleitung auszuführen. Die Entwicklung von Lernkompetenz erfordert eine strukturierte Unterstützung. Diese Qualifikationen sind nicht berufsspezifisch und werden oft von Personen angestrebt, die noch keine Qualifikation besitzen.
2	Qualifikationen der Stufe 2 umfassen ein begrenztes Spektrum an im Wesentlichen konkreten und allgemeinen Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen. Die Kompetenzen werden in einem angeleiteten Kontext angewandt. Lernende lernen bis zu einem gewissen Grad eigenverantwortlich. Einige dieser Qualifikationen sind berufsspezifisch, die meisten umfassen jedoch eine allgemeine Vorbereitung auf Arbeit und Lernen.
3	Qualifikationen der Stufe 3 umfassen eine breite Allgemeinbildung und fachspezifische praktische sowie grundlegende theoretische Kenntnisse; außerdem umfassen sie die Fähigkeit, Aufgaben nach Anweisung auszuführen. Lernende lernen eigenverantwortlich und verfügen über gewisse praktische Erfahrungen in einem spezifischen Arbeits- oder Lernbereich.
4	Qualifikationen der Stufe 4 umfassen signifikante fachspezifische praktische und theoretische Kenntnisse und Fertigkeiten. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, fachspezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen anzuwenden, Probleme selbständig zu lösen und andere zu beaufsichtigen. Lernende lernen selbstgesteuert und verfügen über praktische Arbeits- und Lernerfahrungen in üblichen oder neuen Zusammenhängen.
5	Qualifikationen der Stufe 5 umfassen breit angelegte theoretische und praktische Kenntnisse einschließlich Kenntnissen, die für einen spezifischen Arbeits- oder Lernbereich relevant sind. Darüber hinaus umfassen sie die Fähigkeit, Kenntnisse und Fertigkeiten zur Entwicklung strategischer Lösungen für genau definierte abstrakte und konkrete Probleme anzuwenden. Die Lernkompetenz auf dieser Stufe ist Grundlage für autonomes Lernen, und die Qualifikationen stützen sich auf operative Interaktionen in Arbeits- und Lernsituationen einschließlich Personenführung und Projektleitung.
6	Qualifikationen der Stufe 6 umfassen detaillierte theoretische und praktische Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im Zusammenhang mit einem Lern- oder Arbeitsbereich, die teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpfen. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Anwendung von Kenntnissen in den Bereichen Formulieren und Vertreten von Argumenten, Problemlösung und Urteilsfindung unter Einbeziehung sozialer und ethischer Aspekte. Qualifikationen auf dieser Stufe umfassen Lernergebnisse, die für einen professionellen Ansatz bei Tätigkeiten in einem komplexen Umfeld geeignet sind.
7	Qualifikationen der Stufe 7 umfassen selbstgesteuertes theoretisches und praktisches Lernen, das teilweise an die neuesten Erkenntnisse im jeweiligen Fachgebiet anknüpft und die Grundlage für eine eigenständige Entwicklung und Anwendung von Ideen – häufig in einem Forschungszusammenhang – darstellt. Diese Qualifikationen umfassen außerdem die Fähigkeit, Wissen zu integrieren und Urteile zu formulieren, die soziale und ethische Fragestellungen und Verantwortlichkeiten berücksichtigen und Erfahrungen mit der Bewältigung des Wandels in einem komplexen Umfeld widerspiegeln.
8	Qualifikationen der Stufe 8 umfassen die systematische Beherrschung eines hoch spezialisierten Wissensgebiets und die Fähigkeit zur kritischen Analyse und Synthese neuer und komplexer Ideen. Außerdem umfassen sie die Fähigkeit, substantielle Forschungsprozesse zu konzipieren, zu gestalten, zu implementieren und zu adaptieren. Darüber hinaus umfassen diese Qualifikationen Führungserfahrung im Bereich der Entwicklung neuer und kreativer Ansätze, die vorhandenes Wissen und die professionelle Praxis erweitern und erneuern.

DEUTSCHLAND

Leistungspunkte in der beruflichen Bildung

Leistungspunktesysteme werden seit geraumer Zeit von Universitäten genutzt, um Studienleistungen zu bewerten und hochschul- und grenzüberschreitend (an)erkennbar zu machen. In der beruflichen Bildung ist die Anwendung von Leistungspunktesystemen dagegen neu. Dass sie das richtige Instrument auch für eine vergleichende Bewertung von beruflich und hochschulisch erworbenen Qualifikationen sind und die Durchlässigkeit zwischen akademischer und nicht-akademischer Ausbildung fördern können, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) jetzt in seinem Forschungsvorhaben „Leistungspunkte in der IT-Weiterbildung“ nachgewiesen. Ziel des Vorhabens war, ein Instrumentarium für die Ermittlung von Leistungspunkten in der beruflichen Bildung zu entwickeln und seine Umsetzbarkeit exemplarisch zu testen.

Ausgangspunkt des BIBB-Vorhabens war das Anfang 2002 eingeführte IT-Weiterbil-

dungssystem: Aufbauend auf einem IT-Facharbeiterabschluss, kann hier eine systematische und abschlussbezogene berufliche Qualifizierung auf drei Ebenen – vom IT-Spezialisten zum Operator und weiter zum IT-Professional – durchlaufen werden. Die Abschlüsse bewegen sich bei der operativen Professionalebene auf dem (hochschulischen) Bachelor-Niveau, bei der strategischen Professionalebene auf dem (hochschulischen) Masterniveau.

Um zum einen die Vergleichbarkeit der in der Berufsbildung erworbenen Kompetenzen mit denen des Informatik-Studiums sicherzustellen und zum anderen diese Kompetenzen auf weiterführende, auch hochschulische, Bildungsangebote anrechenbar zu machen, war die Entwicklung eines Instrumentariums erforderlich, mit dem die beruflichen Lern- und Arbeitsleistungen quantitativ und qualitativ bewertet werden können.

Das BIBB-Vorhaben „Leistungspunkte in der IT-Weiterbildung“, das in Kooperation mit dem Fraunhofer-Institut für Software- und Systemtechnik durchgeführt wurde, beschäftigte sich beispielhaft mit der Bewertung von Qualifikationen und Kompetenzen auf der operativen IT-Professionalebene. Dabei konnte nachgewiesen werden, dass das angewandte Verfahren auch eine qualitative Bewertung von im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen ermöglicht und auf andere Qualifizierungsebenen im IT- und in anderen Berufsbereichen übertragbar ist.

Mit der beispielhaften Erprobung eines Bewertungsverfahrens für beruflich erworbene Qualifikationen hat das BIBB den Grundstein für die weitere Entwicklung und Einführung eines qualitativen Leistungspunktesystems gelegt, das den beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich umfasst. Seine breite Anwendung würde den individuellen Ein- und Umstieg in unterschiedliche

Bildungsbereiche durch Anrechnung vorhandener Qualifikationen und Kompetenzen ermöglichen. Die Einführung eines hochschulkompatiblen Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung wäre somit ein konkreter Schritt zur Anerkennung der Gleichwertigkeit beruflicher und allgemeiner Bildung.

Weitere Informationen entnehmen Sie der vom BIBB herausgegebenen Veröffentlichung von Kerstin Mucke und Stefan Grunwald: „Hochschulkompatible Leistungspunkte in der beruflichen Bildung. Grundsteinlegung in der IT-Weiterbildung“, Bertelsmannverlag, Tel. (49-521) 911 01-11, Fax (49-521) 911 01-19, E-Mail: service@wbv.de.

Ansprechpartnerin im BIBB: Kerstin Mucke, Tel. (49-228) 107-1325, E-Mail: Mucke@bibb.de

Quelle: BIBB/Cedefop

Nationale Entwicklungen in den Strukturen des Hochschulbereichs im Rahmen des Bologna-Prozesses

Eurydice hat einen Überblick über den Aufbau des Hochschulwesens in Europa im Studienjahr 2004/05 veröffentlicht, der die aktuelle Situation in den 40 Unterzeichnerstaaten der Bologna-Erklärung darstellt.

Zweistufiges Studiensystem: in Europa bereits Realität

Das Hochschulstudium weist in 33 Staaten mittlerweile eine zweistufige Studienstruktur (Bachelor/Master) auf. Inzwischen sind fast alle Studienrichtungen einbezogen. Das Studium der Medizin und benachbarter Studienrichtungen bilden jedoch in der Regel eine Ausnahme.

Dieses System betrifft vor allem die akademisch ausgerichteten Studiengänge (ISCED 5A). In den Staaten, in denen es berufsbezogen ausgerichtete Studiengänge (ISCED 5B) gibt, sind die Übergangsmöglichkeiten für den Zugang zu Studiengängen der ISCED-Stufe 5A sehr unterschiedlich geregelt.

Das ECTS-System wird immer häufiger für die Anrechnung von Studienleistungen genutzt

Das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS), zunächst konzipiert als Instrument zur Erleichterung der transnationalen Mobilität der Studierenden, wird mittler-

weile häufig als System für die Anrechnung der Studienleistungen auf nationaler Ebene genutzt. Manche Staaten haben ihr zuvor bestehendes nationales Leistungspunktesystem an das ECTS angepasst, andere haben dieses System direkt übernommen.

Häufig wirken die Studierenden an der Qualitätsevaluierung mit

In der überwiegenden Mehrzahl der Staaten gibt es eine nationale Evaluierungs- und/oder Akkreditierungsstelle. Diese Stellen sind zumeist Mitglieder im Europäischen Netzwerk zur Qualitätssicherung im Hochschulwesen (ENQA).

Für die externe Evaluierung der Hochschulen setzen ein Drittel der Länder neben nationalen und ausländischen Experten auch Studierende und Fachkräfte aus der Berufswelt ein. Zudem wird immer häufiger auch eine interne Evaluierung vorgenommen. In nur 11 Ländern nehmen die Studierenden sowohl an der internen als auch an der externen Evaluierung teil und sind in dem für die Koordinierung der Evaluierung zuständigen nationalen Gremium vertreten.

Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa - 2004/05. Nationale Entwicklungen im Rahmen des Bologna-Prozesses, Eurydice. Der Überblicksbericht kann via Eurydice-Website aufgerufen und heruntergeladen werden unter: www.eurydice.org/Documents/FocHE2005/de/frameSet.htm

Quelle: Eurydice

Konferenzen im Bereich Berufsbildung während des österreichischen EU-Ratsvorsitzes im ersten Halbjahr 2006

16./17. März 2006 Wien	Konferenz der Europäischen Bildungsminister • Qualität im Konzept des lebenslangen Lernens • Schwerpunkt Westbalkan /ein erweiterter europäischer Bildungsraum
27./28. März 2006 Wien	Tagung der Generaldirektoren für Berufsbildung • Pädagogische Ansätze zur Verbesserung der Qualität in der Berufsbildung • Tagungsprogramm der Europäischen Kommission
11./12. Mai 2006 Graz	Konferenz zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung und im Hochschulbereich • Gute Beispiele aus der Praxis, wechselseitige Lernprozesse, Netzwerke, Europäischer Qualifikationsrahmen
7.-9. Juni 2006 Turin	Österreichischer Ratsvorsitz/Europäische Stiftung für Berufsbildung • Humanressourcenentwicklung in EU-Partnerländern
14.-18. Juni 2006 Wien	EDEN Jahreskonferenz 2006: • E-Kompetenzen und E-Qualifikationen in innovativen Clustern

Weitere Informationen: Website des EU-Ratsvorsitzes: www.zukunfteuropa.at und Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Abteilung 27, Frau Ursula Fritz, ursula.fritz@bmbwk.gv.at

CEDEFOP /EUROPA

Neue Veröffentlichung schafft Überblick über Validierungsansätze

Validierungspolitik, -praxis und -methodik stehen im Zentrum jeder Strategie des lebenslangen Lernens. In seinem Bericht *The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning* [Das Lernkontinuum: Europäisches Inventar der Validierung nicht formal und informell erworbener Kenntnisse] versucht das Cedefop erstmals, ein europäisches Inventar der Ansätze in Fragen der Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen zu erstellen.

Die Validierungspolitik in 14 EU-Mitgliedstaaten wird gründlich beleuchtet. Kleinere

Schlaglichter werden auf acht der neuen Mitgliedstaaten und zwei Beitrittskandidaten geworfen. Indem der Bericht die grundlegenden Konzepte erläutert, Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen nationalen Strategien analysiert und die wichtigsten Trends in Fragen der Validierung beschreibt, zeigt er Wege zur möglichen Erarbeitung umfassender, nationaler Validierungssysteme und letztlich gemeinsamer europäischer Prinzipien auf.

Der Bericht hinterfragt drei Themen, die die Qualität und Glaubwürdigkeit von Validierungsansätzen betreffen: die Festsetzung von Standards; die Entwicklung modulari-

sierter und flexibler Lernpfade; und die Einbindung der Interessengruppen. Besonders hervorgehoben werden die Bewertungsmethoden, die sich in fünf große Kategorien unterteilen lassen. Schließlich diskutiert der Bericht die jüngsten europäischen Initiativen auf diesem Gebiet, insbesondere die gemeinsamen europäischen Validierungsprinzipien (2004), das Europass-Portfolio für die leichtere Übertragbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen auf nationaler und europäischer Ebene (2005) und die ersten Schritte bei der Entwicklung und Umsetzung eines europäischen Qualifikationsrahmens (2005).



The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning
National policies and practices in validating non-formal and informal learning
Cedefop Panorama series 5164
Kat.-Nr.: TI-57-03-516-EN-C
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Weitere Informationen: Jens Bjørnøvd, jb@cedefop.eu.int

Quelle: Cedefop

Neue Ausbildungsprogramme

SLOWENIEN

Ein neues Programm für Mechatronik-Bediener

Mechatronik wurde 2001 an der Universität Maribor als interdisziplinäres Studienfach eingeführt; angeboten wird es von der Fakultät für Elektrotechnik und Informatik sowie von der Fakultät für Maschinenbau. Von Arbeitgebern, die Mechatronik einsetzen, wurden Initiativen für den Unterricht an Schulen und Hochschulen entwickelt. Im Zuge dieser Initiativen hat das Zentrum für Berufsbildung der Republik Slowenien (CPI) für diesen Bereich Berufsprofile, Berufsstandards sowie Kataloge der erforderlichen Fachkenntnisse und Kompetenzen erstellt.

Das CPI hat auf der Grundlage des Berufsstandards für Mechatronik-Bediener ein neues Bildungsprogramm für die Sekundarstufe aufgelegt, ebenfalls unter dem Namen Mechatronik-Bediener. Das Programm wurde nach den neuen Leitlinien gestaltet (Einbindung der Inhalte aus dem allgemeinen Teil, Schlüsselqualifikationen, offener Lehrplan usw.) und umfasst technische Kommunikation, Produktionsprozesse und Mechatronik. Das neue Programm wurde vom Nationalen Rat für Berufsbildung der Republik Slowenien bestätigt; es wurde zum Schuljahr 2005/06 an fünf Schulzentren in Slowenien eingeführt und dort sehr begrüßt. Laut den Daten des slowenischen Instandhaltungsverbands wird sich der Bedarf der slowenischen Wirtschaft nach einer derartigen Qualifikation bis 2007 auf 1600 Personen belaufen.

Parallel zur dreijährigen Ausbildung zum Mechatronik-Bediener wurde auch der Hochschulstudiengang zum Mechatroniker auf der Grundlage des Berufsstandards Mechatronik-Ingenieur eingeführt. Dieses Hochschulprogramm wurde nach den Leitlinien für Hochschulstudien entwickelt und bereits an die Anforderungen und Modalitäten des erwarteten Leistungspunkte-Systems (*Credits*) angepasst. Das Programm umfasst einen allgemeinen Teil sowie verschiedene Spezialfächer.

Das CPI arbeitet derzeit auch an einem Fach „Mechatroniker“ für die Sekundarstufe auf der Grundlage des Berufsstandards für Bediener von Mechatronik-Prozessgeräten und -Anlagen. Mit dem Programm soll die vertikale Lücke im Berufsfeld Mechatronik geschlossen werden. Es wird ebenfalls nach den neuen Leitlinien entwickelt und das wahrscheinlich erste Vierjahresprogramm seiner Art sein.

Weitere Informationen: Zentrum für Berufsbildung der Republik Slowenien (www.cpi.si)

Quelle: Darko Hribar, Zentrum für Berufsbildung der Republik Slowenien (info@cpi.si)

DEUTSCHLAND/ÖSTERREICH

Vergleichbare Berufsabschlüsse

Deutschland und Österreich haben die Vergleichbarkeit von Berufsabschlüssen vereinbart. Grundlage der Wiener Erklärung ist die langjährige Zusammenarbeit beider Länder in der Berufsbildung. Sie haben in den vergangenen 15 Jahren in Einzelverfahren mehr als 200 Berufsabschlüsse gleichgestellt. Die so geschaffene Klarheit über das Niveau eines Berufsabschlusses erleichtert Unternehmen und Arbeitgebern die Beschäftigung in beiden

Nachbarländern, betonte das deutsche Bundesministerium für Bildung und Forschung. Die gemeinsame Erklärung mit Österreich sei ein wichtiges Signal für die duale Berufsausbildung in Europa. Nach einer entsprechenden Vereinbarung mit Frankreich im vergangenen Jahr gebe es nun mit zwei Nachbarländern beste Voraussetzungen für die berufliche Mobilität.

Quelle: BIBB/BMBF/Cedefop/SK

Wieder einmal haben wir nicht genug Platz...

Die Namen und Anschriften der Mitglieder des ReferNet - des Netzwerks, das viele der Beiträge des Cedefop Info liefert - finden Sie unter www.cedefop.eu.int/directory.asp?refernet. Und um einen Blick in die monatlichen Listen mit Neuanschaffungen der Bibliothek des Cedefop zu werfen, klicken Sie bitte auf http://www.trainingvillage.gr/etv/HomePages/Front_page_news/nal200306.pdf.

In der elektronischen Fassung des Cedefop-Info (s. <http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/publications.asp?section=24>) finden sich mehrere Beiträge, die keinen Platz mehr in der Hardcopy-Version hatten oder hier nur in gekürzter Form untergekommen sind.



Wallonien/Brüssel und Marokko arbeiten bei der Eingliederung von Häftlingen zusammen

Projektumfang

Gegenstand des bilateralen Kooperationsabkommens zwischen der Regierung Walloniens und dem Königreich Marokko ist u. a. die branchenbezogene Zusammenarbeit im Bereich der Berufsbildung, die vom FOREM koordiniert werden soll. Für die konkrete Erfüllung dieser Aufgabe ist die Abteilung für internationale Beziehungen des FOREM zuständig.

Im Rahmen des Kooperationsabkommens hat Marokko die Region Wallonien um fachliche Unterstützung gebeten, um dem Vollzugspersonal in den Haftanstalten den Gedanken der sozialen und beruflichen Eingliederung von Häftlingen näher zu bringen. Seit seiner Thronbesteigung setzt sich König Mohammed VI. nachdrücklich für bessere Haftbedingungen sowie die soziale und berufliche Wiedereingliederung von Häftlingen nach ihrer Entlassung ein. Am 15. Januar 2002 wurde auf seine Initiative eine nach ihm benannte Stiftung gegründet, deren Vorsitz von ihm selbst geführt wird. Die Stiftung Mohammed VI. für die Wiedereingliederung von Haftentlassenen soll als wichtigste Aufgabe eine Katalysatorfunktion erfüllen, damit die Maßnahmen für menschenwürdigere Haftbedingungen insgesamt besser koordiniert werden können.

Partnerschaftsverhandlungen

Nachdem man Ähnlichkeiten in der Organisation der Gefängnisse, bei den Wünschen sowie den Bestrebungen von Politik und Verwaltung in den beiden Ländern festgestellt und die Bedürfnisse der Häftlinge sowohl in Belgien als auch in Marokko in Erfahrung gebracht hatte, gelangten die marokkanischen und belgischen Partner zu gemeinsamen Schlussfolgerungen.

So führte das Kooperationsprojekt zu einer integrierten Bildungsaktion für alle, die im täglichen Leben mit Häftlingen zu tun haben: Leiter, Führungskräfte und Verwaltungspersonal von Justizvollzugsanstalten, Wachpersonal, Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter, gewerblich-technische und berufliche Ausbilder sowie Betreuer, unabhängig davon, ob sie der Justizvollzugsverwaltung unterstehen oder Mitglieder von gemeinnützigen Vereinen sind.

Um dem beschriebenen Ausbildungsbedarf zu entsprechen, mussten Experten aus verschiedenen Fachbereichen hinzugezogen werden: Angehörige der Justizvollzugsverwaltung und Beschäftigte der Haftanstalten, Ausbilder von Ausbildern, Psychologen, Sozialarbeiter, Ärzte usw.

In der Folge haben sich dann natürlich auch Partnerschaften in Marokko und Wallonien/Brüssel gebildet.

In Marokko arbeitet die Stiftung Mohammed VI. für die Wiedereingliederung von Haftentlassenen mit dem Justizministerium, dem Staatssekretariat für Berufs-

bildung, dem Amt für Berufsbildung und Arbeitsförderung OFPPT, der nationalen Agentur für Beschäftigungs- und Kompetenzförderung ANAPEC und repräsentativen gemeinnützigen Vereinen, die in Gefängnissen tätig sind, zusammen.

Auch das FOREM hat das Projekt in Wallonien/Brüssel beim Aufbau mehrerer Partnerschaften unterstützt: hier arbeiten der Bundesjustizdienst JSPF Justice, Bildungseinrichtungen für den sozialen Aufstieg und der ASBL AVANTI (ein gemeinnütziger Verein) zusammen. Der Verein zur Förderung von Bildung und Ausbildung im Ausland APEFE unterstützt das Projekt mit zwei spezialisierten Mitarbeitern, die ständig in Marokko arbeiten.

Da auch Frankreich mit den gleichen Zielgruppen und denselben Partnern in Marokko zusammenarbeitet, werden die Maßnahmen aller Beteiligten regelmäßig koordiniert. Ein wichtiger Teil des französischen Kooperationsprojekts betrifft die Berufsbildung, vor allem die Ausbildung der Ausbilder in den Haftanstalten. Französischer Projektträger ist der nationale Verband für die Berufsbildung Erwachsener AFPA in Lille. Aufgrund der geografischen Nähe erleichtert dies den Austausch mit den Projektteilnehmern in der Region Wallonien.

Da sich das INSERT-Projekt des EQUAL-Programms der Europäischen Kommission mit ähnlichen Problemstellungen auseinandersetzt, soll durch eine Annäherung der verschiedenen Maßnahmen versucht werden, den Erfahrungsaustausch auf europäischer Ebene zu verbessern.

Projektschwerpunkt

Dieses Projekt der sozialen Solidarität wurde im Rahmen des bilateralen Abkommens zwischen der Regierung Walloniens und dem Königreich Marokko im Januar 2003 aufgelegt und wird drei Jahre lang von der wallonischen Regierung und dem FOREM finanziert. Mit dem Projekt sollen die soziale und berufliche Eingliederung der Strafgefangenen sowie ihre Aussöhnung mit sich selbst und der Gesellschaft erleichtert und die Gefahr des Rückfalls ins kriminelle Milieu gebannt werden. Das Projekt geht über die reine fachliche und berufliche Ausbildung hinaus und bezieht auch soziale Fähigkeiten ein. Die fachliche Unterstützung durch die Experten aus Wallonien/Brüssel kommt den Führungskräften der marokkanischen Justizvollzugsverwaltung, Angehörigen des Wachpersonals, Sozialarbeitern, Ärzten, Psychologen, Betreuern, Ausbildern in den Justizvollzugsanstalten sowie Nichtregierungsorganisationen zugute, die sich während und nach der Haft um Häftlinge kümmern.

Für die Beziehungen zwischen dem Königreich Marokko und der Regierung von Wallonien/Brüssel ist das Projekt von stra-

tegischer Bedeutung. Es konzentriert sich auf einige wenige Pilot-Haftanstalten, in denen die Haftbedingungen im Rahmen des Möglichen menschenwürdiger gestaltet werden sollen. Darüber hinaus möchte es die erzielten Ergebnisse bekannt machen und wo immer möglich übertragen. Die ersten Haftanstalten, in denen das Projekt durchgeführt wurde, liegen in Casablanca und Rabat, wo es jeweils ein Männergefängnis, ein Frauengefängnis und eine Jugendhaftanstalt gibt. Seit 2004 setzen sich die marokkanischen Behörden dafür ein, dass auch die Beschäftigten der Gefängnisse von Oujda, Agadir, Ait Melloul, Fes und Tanger am Projekt teilnehmen können.

Das Projekt beinhaltet im Wesentlichen Initiativen zur Förderung der Information, Ausbildung, Erfahrung und des Austauschs zwischen den Partnern. Diese Initiativen sollen durch abgestimmte, konsequente Maßnahmen „Anreize“ zur Schaffung einer neuen Kultur in den Gefängnissen bieten. Gemeinsames Ziel ist die soziale und berufliche Wiedereingliederung des Häftlings.

Maßnahmen

Gefängnisdirektoren, Angehörige des Wachpersonals, Sozialarbeiter, Ärzte, Psychologen, Ausbilder und Betreuer aus Marokko haben ihren Kollegen in den Justizvollzugsanstalten in Belgien einen Besuch abgestattet. Die an der Ausbildung teilnehmenden Gruppen behandelten folgende Themen: der Einzelne im Strafvollzug, Ausbildung im Gefängnis, Angehörige des medizinischen und psychosozialen Dienstes und Ausbilder, Partnerschaft zwischen staatlichen Verwaltungsbehörden und Nichtregierungsorganisationen. Dabei wurden die verschiedenen Vorgehensweisen verglichen, die in Belgien angewandten Methoden analysiert und untersucht, wie diese unter Berücksichtigung der verfügbaren Mittel und kulturellen Gepflogenheiten auf die marokkanischen Gefängnisse übertragen werden können.

Im Jahre 2004 arbeiteten 16 Experten aus Wallonien insgesamt 112 Tage in Marokko, und 58 Marokkaner nahmen an Ausbildungsmaßnahmen in Wallonien teil, die sich über insgesamt 808 Tage erstreckten.

In den beiden zurückliegenden Jahren unternahm Marokko große Anstrengungen zur Einrichtung von Berufsbildungszentren in den Gefängnissen. Berufsbildung wird hier als Mittel zur sozialen Prävention verstanden. Besonders geschulte Ausbilder bieten modular aufgebaute Ausbildungen in traditionellen Berufen, wie Elektriker, Klempner, Schreiner, Schweißer usw., aber auch in neuen Berufsfeldern, z.B. der Informatik, an. In den Frauengefängnissen können sich die Häftlinge zur Schneiderin, Friseurin, Kosmetikerin, Köchin oder Fachkraft für Büro-

kommunikation ausbilden lassen. Die Ausbildungen können durch ein Abschlusszeugnis anerkannt und außerhalb der Gefängnismauern fortgesetzt werden, wenn der Häftling vor Beendigung seiner Ausbildung aus der Haft entlassen wird. Es muss noch eine machbare Lösung gefunden werden, um auch ein Praktikum während der Ausbildung anbieten zu können. Oftmals können erwachsene wie auch jugendliche Häftlinge an diesen Ausbildungen erst nach dem Besuch eines Alphabetisierungskurses teilnehmen. Derartige Kurse werden manchmal freiwillig von Mitarbeitern des Wachpersonals angeboten, die sich in diesem Bereich qualifizieren möchten.

Durch den Ausbau oder die Schaffung von künstlerischen Werkstätten (für Musik, Gesang, Fotografie usw.) können die Häftlinge neue kulturelle Aktivitäten entdecken und nach ihrer Haftentlassung ausbauen und fortsetzen.

Welche Wirkung hat das Projekt?

Es ist wichtig, die positiven Auswirkungen dieser gemeinsamen Anstrengungen hervorzuheben. In den belgischen Justizvollzugsanstalten sitzen relativ viele Häftlinge marokkanischer Herkunft ein. Die Kenntnis der marokkanischen Kultur bereichert das Hintergrundwissen des belgischen Sicherheitspersonals, das mit der Bewachung und Betreuung der Häftlinge während und nach der Haft betraut ist.

Im Bereich der Wiedereingliederung von Häftlingen bleibt jedoch noch genügend zu tun. So steckt das Vereinswesen in Marokko derzeit noch in den Kinderschuhen, Vereine werden ausschließlich auf Initiative der Zivilgesellschaft gegründet. In den Haftanstalten selbst ist die Ausbildung der Ausbilder, z.B. im Bereich der Alphabetisierung, immer noch ein vorrangiges Thema. Die berufliche Beratung und Orientierung der Häftlinge hinsichtlich einer bestimmten Ausbildung muss Gegenstand eines eigenen, vollwertigen Projekts sein. Die mit der Wahl einer Ausbildung verbundenen sozioökonomischen Auswirkungen, die das Selbstwertgefühl der Häftlinge verbessern, müssen noch umfassender untersucht werden. In Verbindung mit einer ständigen individuellen Begleitung des Häftlings während der Haft muss auch die Betreuung nach der Haftentlassung gewährleistet werden.

Zahllose Projekte werden nach und nach, ja täglich aufgelegt, denn die Aufgabe ist immens ... in allen Gefängnissen auf allen Kontinenten.

Weitere Informationen:
FOREM - Abteilung für internationale Beziehungen
Muriel Sempoux
Tel. (32) 71 20 61 65
E-Mail: muriel.sempoux@forem.be

Quelle: Sigrid DIEU, FOREM (sigrid.dieu@forem.be)

UNGARN

Mobilitätsprogramm für benachteiligte Auszubildende wird fortgesetzt

Die Erfahrungen mit der Mobilitätsmaßnahme des Leonardo-da-Vinci-Programms haben gezeigt, dass Absolventen einer postsekundären Ausbildung von Mobilitätsprojekten für junge Menschen in der beruflichen Erstausbildung tendenziell mehr profitieren als Jugendliche, die eine berufsbildende Sekundarschule besuchen. In der Regel kommen diese Jugendlichen aus schwierigen sozialen Verhältnissen und weisen eine geringere Lernmotivation auf als die Schüler der übrigen Sekundarschulen. Und dies, obwohl sich am Arbeitsmarkt in Ungarn ein Mangel an qualifizierten Handwerkern zeigt.

Zur Bewältigung dieses Problems hat das ungarische Bildungsministerium im Jahr 2003 ein Förderprogramm für berufsbildende Schulen aufgelegt, das die Nationale Leonardo-

Agentur in Ungarn durch ein flankierendes Mobilitätsprogramm speziell für diese benachteiligte Gruppe ergänzt hat. Die vom Bildungsministerium finanzierte Initiative hilft bei der Organisation von Betriebspraktika im Ausland für Absolventen der beruflichen Schulen und gleicht bis auf wenige Änderungen im Grunde der Leonardo-Mobilitätsmaßnahme. Die umfassenden Fördermittel, die diese Initiative bereitstellt, sollen helfen, Aktivitäten zu finanzieren, die für die Veranstaltung hochwertiger Praktika wesentlich sind, beispielsweise ein Projektmanagement sowie die sorgfältige Vorbereitung der Praktikanten. Außerdem trägt das Programm zur Deckung der Lebenshaltungskosten dieser sozial stärker benachteiligten Gruppe bei.

Nach der ersten Bewerbungsstaffel absolvierten 163 Auszubildende im Rahmen von 12 Mobilitätsprojekten Praktika in Unternehmen im Ausland (vor allem in Deutschland). Die Praktika dauerten zwischen drei und vierzehn Wochen. Wie eine Studie zur Umsetzung dieser ersten Staffel belegt, wurden zumeist hochwertige Praktika vermittelt und die Lernenden wurden in den Gastunternehmen während des gesamten Praktikums von Mentoren betreut und unterstützt. Die Auszubildenden konnten ihr Wissen deutlich ausbauen und erwarben neue berufliche und persönliche Erfahrungen.

Die zweite Staffel (mit Projekten, die ab September 2005 anlaufen) sieht im Rahmen von 23 Projekten Praktika für 309 Schüler mit einer Dauer von drei bis 39 Wochen vor.

Diesmal nehmen neben Deutschland auch verschiedene andere Gastländer Praktikanten auf, beispielsweise Italien, Frankreich, Finnland Österreich und das Vereinigte Königreich.

An dieser Stelle sei auch auf die Rolle der Begleitlehrer hingewiesen, die von den Mobilitätsaktivitäten ebenso profitieren konnten wie ihre Schüler. (In der ersten Staffel nahmen 29 Lehrer teil, in der zweiten Staffel beläuft sich deren Zahl voraussichtlich auf 59.)

Weitere Informationen:
Blanka Hajdu
Tempus Public Foundation
blanka.hajdu@tpf.hu

Quelle: Tempus Public Foundation, Mitglied des ReferNet (www.refernet.hu)

Externe Berufsprüfungen und Europass

Die Task Force für Ausbildung und Humanressourcen des Kooperationsfonds, die in Polen die Rolle des Nationalen Europass-Zentrums wahrnimmt, hat am 10. Juni in Warschau mit Unterstützung des Ministeriums für Bildung und Sport die Europass Auftaktkonferenz organisiert. Zur Konferenz, die von Anna Radziwi, Unterstaatssekretärin am Ministerium für Bildung und Sport, eröffnet wurde, versammelten sich 200 Teilnehmer, darunter Vertreter von Bildungseinrichtungen und regionalen Behörden, Berufsberater, Sozialpartner sowie Vertreter von vier weiteren Europass-Zentren. Redner waren Mitarbeiter des polnischen Europass-Zentrums, Vertreter der an der Ausgabe von Europass-Dokumenten beteiligten Institutionen – die zwei für die Zeugnisergänzungen zuständigen Abteilungen des Ministeriums für Bildung und Sport und das Zentrum für Lehrerweiterbildung, das die polnische Version des Sprachenportfolios erstellt – sowie Carlo Scatoli von der Europäischen Kommission.

Die Konferenz bildete den Auftakt für Europass-Informationsveranstaltungen, die in Polen mit der Förderung von externen Prü-

fungen zur Bescheinigung von beruflichen Qualifikationen verbunden werden.

Die polnischen Bildungsbehörden sind sich der Möglichkeiten, die der Europass für die Stärkung der europaweiten Bildungsmobilität bietet, durchaus bewusst, sehen aber auch seine lokale Funktion. So kann er junge Menschen dazu ermutigen, ihre während der Schulzeit erworbenen beruflichen Qualifikationen offiziell bescheinigen zu lassen, um ihre Chancen auf dem polnischen und dem europäischen Arbeitsmarkt zu verbessern.

Die Idee einer externen Berufsprüfung ist in Polen noch vergleichsweise neu und Teil der derzeitigen Bildungsreform. Mit den externen Prüfungen sollen die Durchgängigkeit des Unterrichts, die Vergleichbarkeit und Transparenz der Prüfungen und somit auch eine bessere Qualität sowie ein höheres Ansehen der beruflichen Bildung sichergestellt werden. Die ersten externen Berufsprüfungen wurden 2004 für Schulabgänger mit zwei Jahren Berufsbildung durchgeführt und sollen nach und nach die aktuellen internen Prüfungen ersetzen, die noch von den Schu-

len und den Lehrern als Prüfer durchgeführt werden. 2005 wurden die externen Prüfungen auch für die Absolventen einer dreijährigen Berufsbildung durchgeführt. Allerdings scheinen die neuen Regeln für den Erwerb eines Berufsbildungsabschlusses für die betroffenen Schüler nicht völlig überzeugend zu sein, wie die diesjährige Teilnahmequote an den externen Prüfungen – knapp über 67 % bzw. 50 % der Schüler mit zwei bzw. drei Jahren Berufsbildung – erkennen lässt.

Um den Prozess zu unterstützen, hat das Ministerium für Bildung und Sport beschlossen, die Europass-Zeugnisergänzung nicht mit dem Schulabschlusszeugnis, sondern mit dem Berufsbildungsabschluss, der nach bestandener externer Berufsprüfung erworben wird, zu verleihen. Die Europass-Zeugnisergänzung soll Berufsschulabgänger motivieren, sich für die externe Berufsprüfung anzumelden. Die Zeugnisergänzung wird zudem, mit Einverständnis der Europäischen Gemeinschaft, durch eine Verordnung des Ministeriums für Bildung und Sport eingeführt; darauf angegeben werden auch die Nummer (identisch mit der Nummer auf dem

Berufsbildungszeugnis) und der Name des Inhabers, was der Bescheinigung mehr Bedeutung verleihen und sie für Schulabgänger attraktiver machen wird.

Die Förderung der Europass-Zeugnisergänzung ist ein wichtiger Punkt in der Werbepolitik des polnischen Europass-Zentrums und ist – wie die Förderung der übrigen Europass-Dokumente – auf zwei Zielgruppen ausgerichtet: potenzielle Inhaber und endgültige „Abnehmer“, d.h. Arbeitgeber. Dies sollte zu einem besseren Verständnis des europäischen Rahmens für die Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen führen und wird junge Menschen davon überzeugen, dass ihre Berufsbildungsqualifikationen – durch die Europass-Zeugnisergänzung – im Ausland leichter anerkannt werden und ihnen ermöglichen, überall in Europa nach einer Arbeitsstelle zu suchen oder ihre Ausbildung fortzusetzen.

Weitere Informationen: Agnieszka Luck, Task Force Ausbildung und Humanressourcen, Stiftung Kooperationsfonds, Nationales Europass Zentrum, E-Mail: europass@cofund.org.pl. Tel. (48 22) 625 39 37.

Quelle: Agnieszka Luck, Task Force Ausbildung und Humanressourcen

Lebenslanges Lernen

Der Bildungspass: ein neues Instrument für Transparenz des lebenslangen Lernens

Den Bürgerinnen und Bürgern im Arbeitsleben wird bald ein neues Instrument an die Hand gegeben, mit dem sie ihre formell und informell erworbenen Fähigkeiten anerkennen lassen und transparent machen können. Der Aufbau des Bildungspasses und die entsprechenden Bildungspassleitlinien wurden von einer Expertengruppe ausgearbeitet und vom Arbeitsministerium und vom Bildungsministerium im Einvernehmen mit den Regionen (*) festgelegt. Jetzt soll dieses neue Instrument, in dem die Bildungs- und Ausbildungsbiografie sowie die erworbenen Kompetenzen dokumentiert sind, in die Erprobungsphase eintreten. Der Bildungspass enthält Informationen und Angaben zu Bildungs-/Ausbildungszeiten und Erfahrungen, die in der Arbeitswelt, im sozialen, familiären oder Freizeitbereich gesammelt wurden, und weist sie entsprechend nach. So können in einem einzigen Dokument alle „Kompetenzen, die in einer Lehrlingsausbildung, einer Ausbildung im Rahmen eines Eingliederungsvertrags, einer Fach-

ausbildung und durch Weiterbildungsmaßnahmen über das gesamte Arbeitsleben hinweg (bei von den Regionen zugelassenen Bildungseinrichtungen) sowie anderweitig formell und informell erworben wurden, gemäß den Vorgaben der Europäischen Union zum lebenslangen Lernen nachgewiesen werden, sofern sie anerkannt und zertifiziert sind.“ (2)

Der Bildungspass dient nicht nur bürokratischen Zwecken, sondern ist ein entwicklungsfähiges Instrument im Dienste der Bürgerinnen und Bürger. Durch seinen landesweit einheitlichen und hinsichtlich der regionalen Bildungs-, Ausbildungs- und Arbeitssysteme übergreifenden Aufbau ist der Bildungspass insbesondere bei Arbeitsplatz- oder Ausbildungswechsel sehr nützlich.

Das in den letzten Jahren in Italien eingeführte dezentralisierte Berufsbildungssystem wird nun also durch ein neues, landesweit einheitliches Zertifizierungsinstrument ergänzt. Die regionalen Berufsbildungseinrichtungen stellen Zeugnisse (Befähigungsnachweise und Abschlüsse) aus, halten

sich dabei jedoch an gemeinsame Grundsätze (so gibt es z.B. Mindestindikatoren, welche die Regionen und autonomen Provinzen in die von ihnen ausgestellten Befähigungsnachweise eintragen müssen), die zur Zertifizierung in einem einzigen Befähigungsnachweis (3) auf nationaler Ebene festgelegt wurden. Der landesweit einheitliche, nach Transparenzkriterien ausgearbeitete Berufsbefähigungsnachweis wurde von den meisten Regionen übernommen und führte zu mehr Transparenz bei der Zertifizierung von Qualifikationen in Italien.

Beim Aufbau des Bildungspasses wurden die Anforderungen an die Mindeststandards, die (auf nationaler Ebene bisher nicht festgelegte) Anerkennung und Zertifizierung der Kompetenzen sowie die Vorgaben der EU für mehr Transparenz der erworbenen Berufsbefähigungen und Bildungsabschlüsse (Europass) berücksichtigt.

Der Bildungspass erleichtert somit die Anerkennung beruflicher Fähigkeiten und individueller Kompetenzen auf dem Arbeits-

markt und verleiht den Ausbildungsgängen formelle Aussagekraft und behördliche Anerkennung.

Nach der Erprobungsphase stellen die Regionen und autonomen Provinzen den Bildungspass aus, wobei sie die individuelle Entscheidung des Einzelnen (d.h. der Inhaber des Bildungspasses legt fest, was transparent gemacht werden soll) berücksichtigen, und bieten berufliche Beratung und Orientierung.

Der Bildungspass ist in zwei Abschnitte unterteilt: Der erste Abschnitt enthält Angaben zur Person des Inhabers, seinen Arbeits- und Berufserfahrungen, Bildungs-/Ausbildungsabschlüssen und -erfahrungen, im zweiten Abschnitt sind die formell und informell erworbenen Fähigkeiten angegeben.

(1) Verordnung des Arbeitsministeriums 174/2001. Gesetzesverordnung Nr. 276/2003. Vereinbarung zwischen dem Staat und den Regionen vom 18.02.2000.

(2) Gesetzesverordnung 276/2003.

(3) Verordnung des Arbeitsministeriums vom 12.03.1996.

Weitere Informationen: www.governo.it und www.welfare.it.

Quelle: Alessandra Pedone/ISFOL

Arbeitsplatz der Zukunft

Damit sich in Irland eine wissensbasierte Wirtschaft entwickeln kann, benötigt das Land eine umfassende nationale Strategie zur Arbeitsplatzmodernisierung. Zu dieser Feststellung gelangt ein kürzlich erschiener Bericht (1). Der Bericht bildet den Abschluss einer Bewertung der Arbeitsplätze in Irland, vorgenommen durch ein Forum zum Thema Arbeitsplatz der Zukunft unter Federführung des Nationalen Zentrums für Partnerschaft und Leistungsfähigkeit (NCCP). Zwar hat Irland höchst erfolgreich wissensintensive Industrien in nicht-irischem Besitz ins Land geholt, die Innovationsbasis in Irland selbst ist jedoch noch immer schwach ausgeprägt. Inzwischen sei allgemein anerkannt, so der Bericht, dass der wirtschaftliche und soziale Wohlstand Irlands künftig

nur durch den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft. Dies erfordere umfassendere Innovationen auf betrieblicher Ebene.

Das Zentrum für Partnerschaft und Leistungsfähigkeit (NCCP) befragte in einer umfassenden Erhebung Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu ihren Einstellungen zu betrieblichen Innovationen. Das Zentrum untersuchte auch, wie sich andere Länder des Themas Arbeitsplatzmodernisierung und betriebliche Innovationen annehmen. Besondere Aufmerksamkeit widmete das Zentrum Finnland, das seit 1996 ein integriertes nationales Programm zur Arbeitsplatzmoder-

nisierung hat, für das die öffentliche Hand umfassende Mittel bereitstellt. Das NCCP möchte dies auch für Irland erreichen.

Abschließend gelangt das Forum unter anderem zu der Feststellung, dass Irland einen beträchtlichen internationalen Wettbewerbsvorteil erlangen könnte, wenn es auf seinen Erfahrungen und Erfolgen in der sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit aufbaut. Sozialpartnerschaftliche Lösungen können sich zum Motor des Wandels der neu-

en nationalen Strategie zur Arbeitsplatzmodernisierung entwickeln.

(1) Forum on the Workplace of the Future: Working to our Advantage, a National Workplace Strategy. Dublin: NCCP, 2005 ISBN 0-7076-91109. Herunterzuladen unter folgender Adresse: www.nccp.ie/dynamic/docs/NationalWorkplaceStrategy.pdf

Quelle: Peter Rigney, peter.rigney@ictu.ie

Zweite Chance für Schulen, die eine zweite Chance bieten

Die Slowakei zählt heute zu den EU-Ländern, die mit Blick auf den Erwerb von ISCED-3-Qualifikationen und die Schulabrecherquoten die besten Ergebnisse aufweisen (91,3 % aller 20- bis 24-Jährigen können einen Abschluss der ISCED-Stufe 3 vorweisen und nur 7,1 % der Lernenden brechen ihre Ausbildung vorzeitig ab, so Eurostat 2004). Dennoch stellt der geringe Bildungsstand nach wie vor ein Problem dar, die Situation verschärft sich sogar. Die slowakischen Daten liefern keine adäquaten Informationen über den Bildungsstand gesellschaftlicher Randgruppen wie zum Beispiel der Familien, die von Armut betroffen in Roma-Siedlungen leben – eine Gruppe von schätzungsweise rund 140 000 Personen. Es gibt also ein Heer von gering Qualifizierten, die umfassend von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, was ihre Beschäftigungsfähigkeit noch weiter verschlechtert. Im Gegensatz zum Bildungssektor haben die Arbeitsagenturen das Problem erkannt und darauf gedrungen, Maßnahmen zu ergreifen. Die rund 15 000 Arbeitssuchenden ohne Bildungsabschluss machen landesweit 4 % der Arbeitssuchenden aus, in den weniger entwickelten Verwaltungsbezirken im Osten und Süden der Slowakei hingegen stellen sie 10 % der Arbeitssuchenden (und im Bezirk Spišská Nová Ves sogar 16 %).

Im September 2004 hat das Zentralamt für Arbeit, Soziales und Familie mit Unterstützung des Bildungsministeriums ein Projekt gestartet, das darauf zielte,

- 139 gering Qualifizierten aus dem Osten und Süden der Slowakei eine Ausbildung der ISCED-Stufe 2 zu vermitteln;
- ein experimentelles Curriculum zu er-

proben, das das Nationalinstitut für Bildung entwickelt hat;

- eine Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsagenturen der Bezirke, Schulen und Arbeitssuchenden anzuschließen.

Anhand der Ergebnisse des Projekts soll dann über das weitere Vorgehen nachgedacht werden. Statistisch gesehen ist die Effizienz des Projekts fraglich. Die Kosten der einzelnen Programme sind viermal höher als die Kosten regulärer Bildungsprogramme der ISCED-Stufe 2. Außerdem war die Abbrecherquote sehr hoch, und dies trotz der gebotenen Anreize (z. B. Erstattung der Fahrtkosten, kostenlose Mahlzeiten, Zuschüsse zur Kinderbetreuung, eine finanzielle Beihilfe, die üblicherweise Arbeitssuchende erhalten, die für die Kommunen öffentliche Arbeiten ausführen usw.). Ein Drittel der Teilnehmer brach das Programm vorzeitig ab; 70 % der Abbrecher hatten einfach das Interesse verloren, 17 % brachen die Ausbildung aus anderen Gründen ab (sie mussten ins Gefängnis oder gingen in den Mutterschaftsurlaub).

Ein Follow-up-Bericht empfahl, das Projekt beginnend mit dem Schuljahr 2005/2006 mit 240 Teilnehmern fortzusetzen. Empfohlen wurde aber auch, die Altersgrenze herabzusetzen (und nur noch Personen bis 30 zuzulassen), die Zahl der Schüler pro Klasse auf 15 zu beschränken und eine eingehende Befragung einzuführen, um den unterschiedlichen Bedarfslagen der Teilnehmer besser gerecht werden zu können.

Ein weiteres Problem stellt die Beschäftigungsfähigkeit derjenigen dar, die diesen neuen Ausbildungsabschluss erwerben. In den oben genannten Regionen, in denen für

gering qualifizierte Arbeitskräfte kaum neue Jobs entstehen, eröffnet dieser Abschluss den Zugang zur weiterführenden Bildung, aber kaum den Zugang zur Beschäftigung. Vor diesem Hintergrund kommt die zuständige Aufsichtsbehörde zu der Feststellung, dass eine Beteiligung der berufsbildenden Schulen unabdingbar ist. Die Beratungsdienste der Arbeitsagenturen dürfen sich daher nicht allein auf Personen konzentrieren, die nur ihre Grundbildung abschließen möchten, sondern auf Personen, die Willens sind, eine Qualifikation zu erwerben. Und um der Effizienz willen sollte dies eine Qualifikation sein, für die seitens der regionalen Arbeitgeber Bedarf besteht.

Die slowakischen Bildungsbehörden sollten bei der Reflexion über dieses Experiment die folgenden Herausforderungen im Blick behalten:

- Das bereits vorhandene Angebot an Vorbereitungsklassen für sozial benachteiligte Schüler und die Beschäftigung von Assistenten aus der Bevölkerungsgruppe der Roma zur Vermittlung zwischen Roma-Schülern und -Eltern und Lehrern, die nicht dieser Volksgruppe angehören, sollte dringendst ausgeweitet werden. Außerdem sollte man die Einführung zweisprachiger Grundschulen (mit den Sprachen Romani/Slowakisch und Romani/Ungarisch) forcieren.
- Das Praxislernen sollte ausgebaut werden, auch wenn dies auf Kosten des allgemein bildenden Unterrichts geschieht; es war schließlich vor allem der allgemeinbildend-akademische Ansatz des herkömmlichen Bildungsangebots, der die meisten dieser Personen veranlasst hat, den Besuch der Regelschule vorzeitig abzubrechen.

Die Programme der ISCED-Stufe 2B, die noch nicht offiziell anerkannt wurden, sollten mit Blick darauf weiterentwickelt werden, diejenigen aufzunehmen, die sich weigern, in der Regelschule am Unterricht der Sekundarstufe 1 teilzunehmen, der allgemeine Bildung vermittelt. Außerdem sollte stärker darauf geachtet werden, erfolgreich funktionale Lese- und Schreibfertigkeiten zu vermitteln.

- Mit der Anerkennung von früher und durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen sollte den Schülern den Erwerb von Ausbildungsabschlüssen erleichtert werden. Zu diesem Zweck ist es zunächst jedoch unbedingt nötig, in Zusammenarbeit mit Handwerksbetrieben und Innungsvertretern ein geeignetes methodisches Instrumentarium zu entwickeln.

Weitere Informationen bei: Juraj Vantuch, Nationale Stelle zur Beobachtung der beruflichen Bildung in der Slowakei, Černyševského 27, SK-851 01 Bratislava.
Tel./Fax (421-2) 62410678, E-Mail: sno@netax.sk, www.siov.sk

Quelle: Eneke Hanzelová, Centre for Work and Family Studies, hanzelova@sspr.gov.sk

Preisgekröntes Projekt zur Validierung von Kompetenzen in der elektrotechnischen Industrie

Das von Norwegen koordinierte Projekt Elbus wurde als eines von drei Projekten mit dem erstmals vergebenen Leonardo-da-Vinci-Preis ausgezeichnet. Ins Leben gerufen hat diesen Preis die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission.

Das Projekt befasste sich mit der Validierung, Bewertung und Übertragbarkeit von formal, nicht formal und informell erworbenen Kenntnissen und Kompetenzen in der elektrotechnischen Industrie in ganz Europa.

Das Projektkonsortium AKS („Accumulated knowledge and skills“), dem Partner aus Norwegen, dem Vereinigten Königreich, Griechenland, Dänemark und Schweden angehören, entwickelte eine europaweit einheitliche Methode, die es Unternehmen aus der elektrotechnischen Industrie und anderen Bereichen ermöglicht, die Kenntnisse und Kompetenzen bereits beschäftigter oder potenzieller Mitarbeiter zu dokumentieren und zu bewerten. Die Methode ist in einem Handbuch erläutert und wird durch ein flankierendes internet- bzw. elektronikbasiertes Instrument ergänzt, das die Durchführung des Verfahrens erleichtert.

In den letzten Jahren hat – auch in der elektrotechnischen Industrie – die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitskräfte in Europa ebenso zugenommen wie die Personalfuktuation in den einzelnen Unternehmen. Vor diesem Hintergrund erkennen die Unternehmen immer häufiger die Notwendigkeit, die Kenntnisse und Kompetenzen bereits beschäftigter und künftiger Mitarbeiter präzise und effizient zu bewerten.

Die Methode soll eingesetzt werden, um die auf individueller und betrieblicher Ebene vorhandenen Wissensressourcen systematisch zu ermitteln und zu erfassen:

Der Einzelne: Die Interessen des Einzelnen sind für dieses Projekt von zentraler Bedeutung. Das System soll eingesetzt werden, um auf der Grundlage der beruflichen Bedürfnisse und Wünsche und der privaten Interessen des einzelnen Beschäftigten dessen individuellen Weiterbildungs- bzw. Kompetenzentwicklungsbedarf eindeutig und zielgerichtet zu bestimmen. Die individuellen Weiterbildungspläne für die Mitarbeiter eines Unternehmens werden dann immer in Zusammenarbeit mit dem betreffenden Mitarbeiter aufgestellt.

Das Unternehmen: Für das Unternehmen kann es sich als Wettbewerbsvorteil erweisen, wenn es über den einzelnen Mitarbeiter und dessen Wissen und Kompetenzen besser informiert ist und die Gesamtheit der individuellen Fähigkeiten nutzt und hegt. In der elektrotechnischen Industrie wird eine Quantifizierung der Kenntnisse und Kompetenzen es sowohl Arbeitskräften wie Unternehmen erleichtern, eine Bestandsaufnahme ihrer Ressourcen vorzunehmen und so eine bessere Ausgangsbasis für die Nutzung und die Allokation dieser Ressourcen, beispielsweise in einem betrieblichen Entwicklungsplan, zu schaffen.

Ein wesentliches Ziel des Projekts ist deshalb, Instrumente bereitzustellen, die helfen, nicht formale und informelle Lernprozesse und Lernergebnisse stärker in den Blickpunkt zu rücken und Beschäftigte wie Unternehmen für den Nutzen zu sensibili-

sieren, den ihnen eine stärkere Einbindung dieser Formen des Lernens und Wissens bringt.

Der Dokumentationsprozess und das dazugehörige Instrument: Das Projektkonsortium hat in verschiedenen europäischen Pilotunternehmen der elektrotechnischen Industrie ein Mapping-Instrument entwickelt und erprobt, das hilft, die Kenntnisse und Kompetenzen einer Person zu erfassen und zu bewerten. Methode und Instrument sind in allen fünf Sprachen der Partnerländer verfügbar.

Das Instrument erlaubt es dem Einzelnen, seine Erfahrungen und Kompetenzen selbst einzugeben. Er macht dabei systematisch Angaben zu seiner Person, zu seinen Qualifikationen, zu seinen sozialen Kompetenzen (Familie, Freizeitaktivitäten, Interessen), zu Kompetenzen, die er durch Aktivitäten auf kommunaler Ebene (durch Ausschuss- und ehrenamtliche Arbeit in einem Verein, Sportclub oder Chor) erworben hat, zu (durch Erwerbsarbeit, Hobbys bzw. sonstige Interessen erworbene) beruflichen Kompetenzen und zu seinen privaten und beruflichen Wünschen und Zukunftsabsichten. Dazu soll ein dreiteiliger Lebenslauf dienen, in dem persönliche Angaben, berufliche Qualifikation und Kompetenzen allgemeiner Art abgefragt werden.

Soft Skills: Das Bewertungsverfahren beinhaltet auch ein Gespräch mit dem Arbeitgeber auf der Grundlage der Angaben, die der Einzelne über sich selbst gemacht hat. Für dieses Gespräch gibt es klare Leitlinien und es wird von beiden Gesprächspartnern streng vertraulich behandelt. Um diesen Ent-

wicklungsdialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu unterstützen, hat das Projekt einen Fragebogen mit dem Titel „Ability to take action“ (Imstande sein, die Initiative zu ergreifen) erarbeitet. Hauptziel dieses Bewertungsverfahrens ist es, die Grundlage für einen individuellen Weiterbildungsplan zu schaffen, der Maßnahmen vorsieht, die der betreffende Arbeitgeber auch in Angriff nehmen oder unterstützen kann.

Das Mapping-Instrument ist internetbasiert, der Lebenslauf und der Vordruck „Ability to take action“ werden elektronisch auf der AKS-Website bereitgestellt und können von allen abgerufen werden, die über ein Passwort für das Mapping-Instrument verfügen.



Weitere Informationen: www.aks-international.com oder direkt beim Projektkoordinator, Svein Harald Larsen (Tel (47) 2295 5150).

Quelle: AKS



BULGARIEN

Neue Strategie zur Einführung von IKT in Sekundarschulen

Im April 2005 verabschiedete die Regierung Bulgariens die Nationale Strategie und den Aktionsplan zur Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) im Sekundarbereich und damit auch in der beruflichen Bildung. Ziel der Strategie für den Zeitraum 2005 bis 2007 ist die Einführung einer hochwertigen neuen Lernumgebung, welche die Lernenden bei der Informationssuche, -auswertung und -nutzung als Teil des Lernprozesses unterstützt, um so deren Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt zu verbessern. Es besteht die Absicht, an allen Schulen Bulgariens topaktuelle Computer-Kurse anzubieten und High-Speed-

Internetanschlüsse einzurichten. Alle Absolventen des Sekundarbereichs sollen künftig nach Abschluss ihrer Ausbildung in der Lage sein, mit dem Computer umzugehen und die Programme Word, Excel und PowerPoint sowie Datenbanken und Internet-basierte Anwendungen kompetent zu nutzen.

Die Strategie sieht im Wesentlichen fünf Maßnahmen vor:

- die Entwicklung einer angemessenen rechtlichen Grundlage für die IKT und den IKT-gestützten Unterricht;
- die Einführung von Computer-Kursen an allen Schulen;

- die Bereitstellung von High-Speed-Internetanschlüssen an allen Schulen;
- Fortbildungsangebote für Lehrer, die in allen Schulfächern IKT einsetzen sollen;
- den Aufbau eines Internet-Portals zu Unterrichtszwecken sowie Fernunterrichtsangebote und Lerninhalte für alle Fächer.

Geht die Strategie auf, dann wird Bulgarien im Jahr 2007 einen Stand erreicht haben, der durchschnittlichen EU-Indikatoren entspricht. Und wenn Bulgarien dann der Europäischen Union beitrifft, werden alle Schulen mit Computerräumen und Breitband-Internetzugängen ausgestattet sein. Die jungen Bulgaren werden in der Lage sein, sich

mit ihren Zeitgenossen aus anderen europäischen Ländern zu messen, und sie werden als Akteure am Wirtschaftsleben in der wissensbasierten Gesellschaft teilhaben.

Weitere Informationen: Jonko Bushnyashki, Programmdirektor an der National Management School

Quelle: Ministerium für Verkehr und Kommunikation; Ministerium für Bildung und Wissenschaft

SPANIEN

Initiative für ein neues umfassendes Bildungsgesetz

Das spanische Kabinett hat im Juli ein Organengesetz für Bildung (*Ley Orgánica de Educación*) beschlossen und den entsprechenden Gesetzesvorschlag an das Parlament zur Beratung und Verabschiedung weitergeleitet. Nach Regierungsangaben wird das Gesetz voraussichtlich im Dezember dieses Jahres verabschiedet. Es soll einen Anwendungszeitraum von fünf Jahren haben. Der Gesetzesvorschlag sieht ein Budget von rund sechs Milliarden Euro für die nächsten fünf Jahre vor.

Vorrangiges Ziel der Initiative ist eine qualitativ hochwertige Bildung und Bildungsgerechtigkeit für alle Bevölkerungsgruppen ohne Ausnahme. Um dieses Ziel zu erreichen, stützt sich das Gesetz auf die folgenden Grundpfeiler: Alle Schüler und Schülerinnen sollen zu einem erfolgreichen Abschluss der Pflichtschule geführt werden, außerdem soll-

ten das lebenslange Lernen, Chancengleichheit und der soziale Zusammenhalt gefördert werden.

Eine besondere Bedeutung misst das Gesetz der Ausbildung der Lese- und Schreibfertigkeiten sowie der mathematischen Fähigkeiten der Schüler und Schülerinnen bei, denn dies sind Grundfertigkeiten, welche den Erfolg in den übrigen Lernfeldern stark beeinflussen. Hierfür ist beispielsweise vorgesehen, dass alle öffentlichen Bildungseinrichtungen über Schulbibliotheken zur Förderung des Lesens verfügen. Außerdem soll es bereits in der Primarschule Förderprogramme für Kinder mit Lernschwierigkeiten geben, um einem späteren Schulversagen entgegenzuwirken.

Im Einklang mit den europäischen Leitlinien wird die ständige Weiterbildung geför-

dert, um allen Menschen ein lebenslanges Lernen innerhalb und außerhalb des Bildungssystems zu ermöglichen, damit diese ihre Kenntnisse, Fähigkeiten, Begabungen und Kompetenzen für ihre persönliche und berufliche Entwicklung erwerben, auffrischen, erweitern und vervollständigen können.

Im Bereich der beruflichen Bildung sieht der Gesetzesvorschlag eine größere Flexibilität beim Zugang und eine bessere Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Subsystemen der Berufsbildung vor. Um die Flexibilität des Bildungssystems insgesamt zu erhöhen und die ständige Weiterbildung zu fördern, werden diverse Verbindungspunkte zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung hergestellt.

Ein weiteres Ziel der Gesetzesinitiative ist die Einführung des Fremdsprachenunterrichts

und die Ausbildung in Informations- und Kommunikationstechnologien bereits ab dem fünften Lebensjahr.

Zur Qualitätssicherung sieht das neue Gesetz zwei Lernstandserhebungen vor, und zwar am Ende der vierten Primarschulklasse (also im Alter von neun Jahren) sowie am Ende der zweiten Klasse der Obligatorischen Sekundarschule (mit 13 Jahren). Mit diesen Überprüfungen sollen genaue Daten zur Bewertung der Ergebnisse im gesamten Bildungssystem gewonnen werden, damit die erforderlichen Maßnahmen zur Verbesserung des Lernerfolgs aller Schüler und Schülerinnen getroffen werden können.

Quelle: INEM

DÄNEMARK

Graduierungssystem in der Berufsbildung

Im August 2005 wurde von Premierminister Anders Fogh Rasmussen, Bildungsminister Bertel Haarder und Wirtschaftsminister Bendt Bendtsen eine konsolidierte Erklärung zur beruflichen Bildung in Dänemark vorgestellt.

Die Erklärung beschreibt die größte Herausforderung in der beruflichen Bildung: sicherstellen, dass die Schüler nicht aus ihrem Berufsbildungsprogramm aussteigen. Es ist erklärtes Ziel der Regierung, dass bis 2015 95 % der Jugendlichen eines Jahrgangs die Jugendbildung abschließen.

Um dieses Ziel zu erreichen, wird die berufliche Bildung umstrukturiert. Um die berufliche Bildung für Jugendliche mit unterschiedlichen Fertigkeiten und Ambitionen attraktiv zu machen, wird ein Graduierungssystem eingeführt. Das System erlaubt

den Schülern, ihr abgestuftes Programm nach jeder Stufe zu beenden; manche werden nur die erste Stufe absolvieren, andere wiederum ihre Ausbildung bis zur höchsten möglichen Stufe fortsetzen.

Die Erklärung wird von der Sozialpartnern weithin unterstützt. „Es muss Ausbildungsangebote und Herausforderungen für alle geben“, sagt Bildungsminister Bertel Haarder. „Die Einführung eines Graduierungssystems ist auch ein Mittel, um den Schülern gerecht zu werden, die ihre Ausbildung fortsetzen wollen. Die Berufsschulen sollten auch die Tür zu den Hochschulen öffnen.“ Der Minister unterstrich, dass die Berufsbildung nicht ihren Status verlieren dürfe, nur weil einige Schüler beschließen, das System früher als andere zu verlassen.

Mehr Praktika

Regierung und Sozialpartner waren sich darüber hinaus über die Notwendigkeit von zusätzlichen Praktika für Schüler in der Berufsbildung einig. „Ab einer gewissen Unternehmensgröße sollten Arbeitgeber eine größere Verantwortung übernehmen als derzeit der Fall ist“, so Premierminister Anders Fogh Rasmussen vor Vertretern der Industrie; unterstützt wurde er vom Bildungsminister, der betonte, dass auch öffentliche Arbeitgeber mehr Praktika anbieten müssten.

Während des Sommers hat die Regierung zwei Ausschüsse mit dem Auftrag eingesetzt, Empfehlungen darüber auszuarbeiten, wie Dänemark das beste Berufsbildungssystem der Welt aufbauen kann.

Ein Ausschuss konzentriert sich auf die Frage, wie sichergestellt werden kann, dass

mehr Jugendliche die Jugendbildung abschließen: diese Arbeit sollte noch vor Ende 2005 abgeschlossen sein. Der andere Ausschuss befasst sich mit der zukünftigen Ausrichtung der beruflichen Bildung in Dänemark, einschließlich der Frage, wie das System neue Branchen und Gewerbe abdecken kann. Empfehlungen hierzu werden bis zum 1. Februar 2006 erwartet.

Weitere Informationen: Peter Højer, Ministerium für Bildung, Peter.Højer@uvm.dk

Quelle: Cirijs

DÄNEMARK

Wiedereinführung der traditionellen Lehre

Es sollen sich mehr junge Menschen für ein Berufsausbildungsprogramm entscheiden und es sollen mehr von ihnen ihre Ausbildung abschließen – dies sind die erklärten Ziele der Regierung. Anfang Juni wurden Empfehlungen vorgestellt, wie die Möglichkeiten für junge Menschen, eine Berufsausbildung zu beginnen und abzuschließen, verbessert werden können.

Die auffälligste Empfehlung ist die Wiedereinführung der traditionellen Lehre, wodurch auch die Verantwortung der Betriebe für die Ausbildung wieder steigt. Im Gegensatz zum

derzeitigen System, bei dem die grundlegende Ausbildung an Berufsschulen und die Spezialisierung abwechselnd in einem Betrieb und in der Schule stattfindet, sollten Auszubildende gleich am Arbeitsplatz von kompetenten Fachleuten unterwiesen werden. Es wird angestrebt, diese Art der Ausbildung für alle Ausbildungsprogramme anzubieten; allerdings könnten es die Sozialpartner ablehnen, ein derartiges Angebot zu

machen, wenn es vom zuständigen Handlungsausschuss als ungeeignet erachtet wird.

Weitere Informationen: Nicolai Kampmann, Leiter der Abteilung Kommunikation, Ministerium für Bildung, Tel. (45) 3392 5009. Thomas Harder Rasmussen, Pressebeauftragter, Ministerium für Flüchtlinge, Immigration, Tel. (45) 3395 5848.

Quelle: Cirijs



Fernstudium weiter auf dem Vormarsch

Für das bulgarische Bildungssystem stellt Fernunterricht eine neuartige Lernform dar. Die einschlägige Bestimmung zur Regelung des Fernstudiums auf Hochschulebene wurden im November 2004 erlassen.

Im Jahr 1997 wurde an der Universität für nationale und globale Wirtschaft (*University of National and World Economy*, UNWE) in Sofia ein Zentrum für Fernunterricht eingerichtet. Das Zentrum bot einen ersten Master-Studiengang im Fach „Internationale Wirtschaftsbeziehungen“ an, der mit Mitteln des Phare-Programms finanziert wurde. Weitere Master-Studiengänge folgten, beispielsweise Studiengänge der Fachrichtungen „Finanzen der öffentlichen Hand“, „Öffentliche Verwaltung“, „Marketing“, „Betriebswirtschaft“ sowie „Verteidigungs- und Sicherheitswirtschaft“.

Derzeit führt man die Informations- und Lernressourcen für die Master-Studiengänge in den Bereichen „Personalmanagement“, „Management im Gesundheitswesen“, „Internationales Projektmanagement“ und „Versicherungswirtschaft“ zusammen, die vor-

aussichtlich in den Studienjahren 2005/06 und 2006/07 anlaufen sollen.

Zwischen 1997/98 und 2004/05 stieg die Zahl der erfolgreichen Absolventen eines Fernstudiums von 24 auf 1364. Im September werden voraussichtlich zwei weitere Fernunterrichtszentren in kleineren Städten die Arbeit aufnehmen. Und 2006/07 werden dann Bachelor-Studiengänge angeboten.

Damit es den staatlichen Anforderungen entspricht, wurde das Fernlehrsystem an der Universität für nationale und globale Wirtschaft (UNWE) zum Mai 2005 auf das iLearning-Lernmanagementsystem umgestellt, das auf der Software „Oracle E-Business Suite“ basiert. Folgendes wurde damit möglich:

1. die Bereitstellung von Informationen zu den wichtigsten Fächern, die Organisation, Verwaltung und Überwachung der Immatrikulationen und der Entrichtung von Studiengebühren; und 2. die Unterbringung und Bereitstellung aller Lern- und Evaluierungsmaterialien auf einem speziellen Server mit High-Speed-Internetanbindung;

3. die Erstellung und Pflege von Katalogen über Tutoren, Studenten und deren Status, Lernmaterialien und Lernmodule sowie Prüfungsleitfäden und -anforderungen;

4. die Organisation von Online-Sprechstunden mit Tutoren und von Diskussionsforen für die Studierenden.

Dank umfassender Änderungen Anfang des Jahres 2005 konnte das Zentrum für Fernunterricht alle angebotenen Studiengänge so aktualisieren, dass sie den in der Bestimmung festgelegten staatlichen Anforderungen gerecht werden. Für 75 % der wichtigsten Fächer wurden neben speziellen Lehrbüchern und Lern- und Ausbildungsunterlagen auf Papier oder auf elektronischen Datenträgern auch Multimedia- oder interaktive Lernmaterialien zusammengestellt. Für 70 % der wichtigsten Fächer wurden Lernmaterialien sowie Lern- und Bewertungsmodule auf einem speziellen Server mit garantierter High-Speed-Internetanbindung bereitgestellt. Außerdem bietet der Server Lernmaterialien und -ressourcen für das Selbstlernen, die in das internet-basierte System

eingebunden sind. Insgesamt 30 % der im regulären Studiengang vorgesehenen Vorlesungsaktivitäten werden in Form von Sprechstunden bzw. Beratungsgesprächen in Sofia oder in den örtlichen Fernunterrichtszentren durchgeführt. Darüber hinaus wurden als Teil der Initiative „I-Bulgaria“ im Rahmen des staatlichen Entwicklungsprogramms fünf Telezentren an der UNWE eingerichtet, das Zentrum für Fernunterricht und dessen zwei lokale Zentren eingeschlossen.

Die unternommenen Anstrengungen führten dazu, dass das Qualitätsmanagementsystem des Zentrums für Fernunterricht im April 2005 von Moody International nach Maßgabe der Norm BS EN ISO 9001:2000 zertifiziert wurde.

Weitere Informationen: Professor Vesselka Pavlova, Leiter des Zentrums für Fernunterricht an der Universität für nationale und globale Wirtschaft (UNWE) in Sofia, E-Mail: dedu@mail.prosoft.bg

Quelle: Bulgarische ETF-Beobachtungsstelle

Lebenslanges Lernen und Arbeiten

Dass lebenslanges Lernen notwendig ist, wird weithin anerkannt. Aber es ist erst die Kombination aus lebenslangem Lernen und lebenslanger Arbeit, die eine optimale Beteiligung und Mitwirkung an einer wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft gewährleistet. Und dies ist, was die neue Projektdirektion für Lernen und Arbeiten in den kommenden Jahren fördern wird.

Die Projektdirektion für Lernen und Arbeiten wurde im März 2005 von den Ministerien für Bildung, Kultur und Wissenschaft sowie Soziales und Beschäftigung eingerichtet. Darüber hinaus sind weitere Ministerien beteiligt: Landwirtschaft, Natur und Lebensmittelqualität; Wirtschaft; Immigration und Integration; Finanzen. Diese befristete Direktion ist zuständig für die Umset-

zung eines Aktionsplans für lebenslanges Lernen⁽¹⁾. Die konkreten Maßnahmen werden im dazugehörigen Arbeitsplan 2005 bis 2007 mit dem Titel „Das Lernen und Arbeiten stärken“⁽²⁾ definiert. Mit dem Plan soll erreicht werden, dass sich die Bürger optimal an der wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft beteiligen und sich nicht nur für eine Berufskarriere, sondern auch für die eng damit verbundene Lernkarriere einsetzen.

Zu den vorgeschlagenen Aktionen gehören:

- die Förderung der dualen Laufbahnen, d.h. eine engere Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen und Betrieben für das Lernen am Arbeitsplatz. Es sind verschiedene Ebenen für angestrebte 15 000 Teilnehmer vorgesehen;

- regionale/lokale Anlaufstellen für Informationen zu Fragen der Bildung und Berufsberatung: dazu gehören die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse (bis zu 12 500 abgeschlossene Verfahren bis 2007) in Verbindung mit Berufsberatung und Orientierung zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten auf regionaler Ebene sowie die Entwicklung eines offenen Online-Ausbildungsmarktplatzes. Hergestellt werden sollte auch eine Verknüpfung mit dem Europass-Rahmen und dem digitalen Portfolio;

- die Förderung von Innovation und Eigeninitiative sowie die Motivierung von Zielgruppen: dazu gehören verschiedene finanzielle Maßnahmen (z.B. persönliche Lernkonten für Menschen mit niedrigem Bildungsstand), die Entwicklung innovativer

Strategien für lebenslanges und gegenseitiges Lernen sowie versuchsweise Einführung eines „Associate Degree“ (Abschluss nach einem zweijährigen Studium).

Der Etat für diese Aktionen beläuft sich auf 15 Mio. Euro für das Jahr 2005 und 24 Mio. Euro für 2006.

(1) Verfügbar auf Englisch unter: www.minocw.nl/levenlangleren/doc/actionplan.pdf.

(2) Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft; Ministerium für Soziales und Beschäftigung, Den Haag, 2005. Verfügbar auf Niederländisch unter: http://docs.szw.nl/pdf/35/2005/35_2005_3_7577.pdf.

Weitere Informationen unter: www.minocw.nl; www.minszw.nl

Quelle: Projektdirektion für Lernen und Arbeiten/CINOP

Berufsbildung

WorldSkills 2005 in Helsinki ein voller Erfolg

An der 38. Auflage des WorldSkills-Berufswettbewerbs am 26. bis 29. Mai 2005 haben 670 junge Techniker und Handwerker aus aller Welt teilgenommen, um sich in ihrem Fachgebiet an strengen internationalen Standards messen zu lassen. Die WorldSkills war das Hauptereignis im Finnischen Jahr der beruflichen Bildung und jungen Berufstätigen.

Die Gastgeberrolle für die WorldSkills 2005 war von der Generalversammlung der WorldSkills-Organisation anlässlich ihres 50. Jahrestags an Finnland vergeben worden. Ziele für dieses Event waren:

- eine bessere Würdigung der Berufsbildung und des Stellenwerts der im Berufsleben notwendigen Kompetenzen;
- eine Verbesserung der Qualität der Ausbildung und die Herausstellung von besonders guten beruflichen Fertigkeiten;
- die Konsolidierung nationaler Kompetenzwettbewerbe und ihrer Rolle bei der Entwicklung von Kompetenzniveaus;
- der Aufbau neuer nationaler und internationaler Kompetenznetzwerke sowie die Stärkung der internationalen Leistungsfähigkeit der beruflichen Bildung.

Der Wettbewerb hat junge Teilnehmer aus 38 Ländern nach Helsinki gebracht, wo sie in 39 verschiedenen Kompetenzbereichen um den Weltmeistertitel in ihrem Fachbereich gegeneinander antraten. Die Kompetenzkategorien umfassten die unterschiedlichsten Bereiche aus der Industrie und dem Dienstleistungssektor - von PC-Netzwerkdiensten bis zur Möbelschreinerei, vom Grafikdesign bis zum Gartenbau. Beteiligt waren darüber hinaus 636 Experten, die technische Beschreibungen und Testprojekte erarbeitet hatten und die Wettbewerber beurteilten.

Die WorldSkills 2005 hat - mit fast 120 000 Besuchern - ein bemerkenswertes Interesse an der beruflichen Bildung geweckt. Von den Besuchern waren über die Hälfte Jugendliche, darunter überwiegend 13- bis 15-jährige Schüler von Gesamtschulen. Von den Medien wurde während des Wettbewerbs viel über die Wettbewerber und ihre Fähigkeiten berichtet und auch die Bedeutung von Kompetenzen in unseren modernen Gesellschaften herausgehoben. Eine Website für dies Event wurde in fünf Sprachen angeboten und eine spezielle Wettbewerbsseite einschließlich einer umfassenden Bilddatenbank wurde auf Finnisch und Englisch bereitgestellt.

Die tiefere Absicht Finnlands hinter der Organisation der WorldSkills 2005 war die Einbindung einer breiten Gruppe von Berufsbildungsakteuren aus dem ganzen Land sowie die Nutzung des Events zur Weiterentwicklung der Qualität der Berufsbildung in Finnland.

Die finnischen Berufsbildungsanbieter zeigten sich der Herausforderung gewachsen und übernahmen die Verantwortung für alle Kompetenzkategorien und begleitenden Aktivitäten (wie die Eröffnungs- und Abschlusszeremonie und die offiziellen Ausflüge) - und schnitten auch im Wettbewerb selbst hervorragend ab. Den teilnehmenden Schulen und Schülern bot sich eine exzellente Möglichkeit, das Projekt mit ihren eigenen Unterrichtsprogrammen und Studienplänen zu verknüpfen.

Die nächste WorldSkills findet 2007 in Shizuoka (Japan) statt.

Weitere Informationen: www.wsc2005helsinki.com, www.worldskills.org
Markku Lahtinen, Communications Manager, Tel. (358-9) 8689 6811, E-Mail: markku.lahtinen@skillsfinland.com

Quelle: Markku Lahtinen

Goldmedaille in Helsinki

Im Mai 2005 entsandte Belgien ein Team von zwölf jungen Talenten zur Berufsweltmeisterschaft WorldSkills in Helsinki, um die im Land vorhandenen fachlichen Kompetenzen und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Die Nationalmannschaft kehrte mit mehreren Medaillen aus Helsinki zurück, darunter einer Goldmedaille, die ein Auszubildender des FOREM (wallonisches Amt für Berufsbildung und Beschäftigung) gewonnen hat, der bei FOREM Formation CEPEGRA ein Praktikum im Bereich Druckerei absolviert. Eine schöne Bronzemedaille rundet die Siegerliste ab, wie auch vier Ehrenurkunden, die in den Bereichen Drucker- und Maurerhandwerk, Netzwerkadministration und Schweißen verliehen wurden.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Ausbildung in Wallonien ein weltweit exzellentes Niveau erreicht hat und dass sich die Investitionen in die Einrichtung von Kompetenzzentren bezahlt machen.

Quelle: Sigrid DIEU, FOREM (sigrid.dieu@forem.be)



SPANIEN

Speicherprogrammierbare Steuerung im Fernlehrgang

Mit der fortschreitenden Automatisierung der Industrieproduktion sind die Beschäftigten der betroffenen Branchen gezwungen, sich mit neuen Technologien auf dem Gebiet der Steuerungs- und Regelungstechnik vertraut zu machen.

In der Industrie kommen immer stärker computergestützte Systeme der Steuerungstechnik wie die speicherprogrammierbare Steuerung (SPS) zum Einsatz, für die die Beschäftigten ausgebildet werden müssen. Zu diesem Zweck haben Universitäten und Berufsbildungszentren die industrielle Automatisierung in ihre Curricula aufgenommen und bieten mittlerweile auch Master-Studiengänge, Aufbaustudien und Weiterbildungsprogramme, jeweils im Präsenzunterricht, an.

Doch was tun, wenn die Zeit knapp ist? Die Möglichkeit, ein SPS-Modul zur Pro-

grammierung über das Internet anzubieten, und die Schwierigkeiten der Zeiteinteilung und Verfügbarkeit vieler Arbeitnehmer, Ausbilder usw. waren Auslöser für die Idee, einen SPS-Fernlehrgang zu konzipieren. Es handelt sich dabei um einen SPS-Grundlagenkurs, der sich an Mitarbeiter in Unternehmen, Arbeitsuchende, Ausbilder, Studierende, Personen mit körperlichen Behinderungen usw. richtet und Männern wie Frauen offen steht. Einzige Voraussetzung für die Anmeldung ist, dass der Teilnehmer zu Hause oder am Arbeitsplatz Zugang zu einem ans Netz angeschlossenen PC hat und über Grundkenntnisse der Regelungstechnik und der Datenverarbeitung verfügt.

Bei der Anmeldung erhält jeder Schüler eine Mappe mit CD-Roms mit dem theoretischen Lerninhalt, einem Selbstbewertungstool und dem Software-Editor (Gebrauchsanlei-

tung, technische Daten zur SPS, Kommunikations-Software, Stationsnummer für den PC, Kennwort für den Zugang zum virtuellen Campus).

Nach Abschluss des theoretischen Teils beginnt der Teilnehmer mit den praktischen Programmieraufgaben. Die Lösung der ersten Aufgabe ist vorgegeben. Der Teilnehmer braucht sie nur zu kopieren und zum Testen an die Steuerung zu schicken. Anschließend sind die restlichen von höchstens sechs Aufgaben zu programmieren.

Die SPS-Anlage steht im Institut der Polytechnischen Universität von Katalonien und ist mit Simulatoren verbunden, damit die Übungen mit echten Komponenten, wie sie im praktischen Industrieinsatz verwendet werden, ausgeführt werden können. Es wurden Kameras installiert, über die der Teilnehmer außerdem das Ergebnis seiner Pro-

grammierungen in Echtzeit kontrollieren kann.

Der Kurs dauert vier Monate ab dem Datum der Einschreibung. Da es sich um einen Fachlehrgang handelt, stellt die Universidad Politècnica de Catalunya nach erfolgreichem Bestehen ein offizielles Zeugnis aus.

Informationen sind bei der Fundación Politècnica de Catalunya unter folgender Adresse im Internet abrufbar: www.fundacio.upc.edu (Bereich Online-Kurse).

Weitere Auskünfte erteilt:
Joaquin Ros Florenza
Profesor de la Universidad Politècnica de Catalunya
Escuela Univ. de Ingeniería Técnica Industrial
C/Colom nº 1. 08222 Terrassa (Spanien)
E-Mail: rosf@ee.upc.edu

Quelle: Joaquin Ros Florenza

POLEN

Akkreditierungsleitfaden für Anbieter nicht-formaler Weiterbildungsdienste

Der sich dynamisch verändernde Arbeitsmarkt sowie ein freier Markt für Bildungsdienstleistungen sind der Motor für eine ständige Weiterentwicklung des Weiterbildungssektors. Dies erfordert Mechanismen wie die Akkreditierung der Dienstleistungsanbieter, um sicherzustellen, dass die Interessen der Lernenden hinsichtlich der Qualität der Angebote gewahrt werden.

Ein Anbieter erhält die Akkreditierung, wenn er gut ausgestattete Ausbildungseinrichtungen vorweisen kann, qualifizierte Mitarbeiter beschäftigt, Ausbildungsmaterial ausarbeitet und dieses den Auszubildenden zur Verfügung stellt.

Die detaillierten Kriterien für die Beurteilung dieser Voraussetzungen sind in einem Bewertungsbogen festgelegt, welcher der Verordnung beigelegt ist. Dabei kann sich die Erfüllung der vorgeschriebenen Anforderungen für beide an diesem Prozess beteiligten Parteien als Herausforderung erweisen. Um sowohl die Organisationen, die akkreditiert werden wollen, als auch die akkreditierenden Stellen zu unterstützen, hat die KOWEZIU im Dezember 2004 einen Antrag auf Kofinanzierung eines Projekts „Akkreditierungsleitfaden für Anbieter nicht-formaler Weiterbildungsdienste“ beantragt.

Nach Abschluss des Projekts im Dezember 2005 wird der Leitfaden sowohl in gedruckter Form als auch auf CD (2000 Exemplare) kostenlos verteilt an: Schulverwaltungen und Weiterbildungsanbieter, Zentren für Weiterbildung bzw. praktische Ausbildung, lokale und regionale Arbeitsämter sowie die Abteilung für Berufs- und Weiterbildung des Ministeriums für Bildung und Sport.

Es wird fest davon ausgegangen, dass der Leitfaden mit seiner Fülle an nützlichen Informationen und praktischen Hinweisen zu einer höheren Akzeptanz der Akkreditierung bzw. Anzahl der akkreditierten Anbieter führen und so zu einer besseren Qualität des

Weiterbildungsangebots in Polen beitragen wird.

Gesetzesgrundlage:
- Gesetz über das Bildungssystem vom 7. September 1991 (Gesetzesanleger Nr. 67/1996, Punkt 329, geänderte Fassung)
- Verordnung des Ministeriums für Bildung und Sport über die Akkreditierung von Anbietern nicht-formaler Weiterbildungsdienste vom 20. Dezember 2003 (Gesetzesanleger Nr. 227/2003, Punkt 2247)

Weitere Informationen:
Zentraleinrichtung zur Förderung der Berufs- und Fortbildung,
www.koweziu.edu.pl
Witold Wozniak,
Leiter der Abteilung für Berufs- und Fortbildung
E-Mail: sekret@koweziu.edu.pl
Tel. (48-22) 844 07 40

Quelle: KOWEZIU/Witold Wozniak

Erstausbildung



DEUTSCHLAND

Hoffen auf Pakt und Potenziale

Der Mangel an betrieblichen Ausbildungsangeboten spitzt sich weiter zu.

Noch angespannter als vor einem Jahr beurteilt die Bundesagentur für Arbeit die Lage auf dem deutschen Ausbildungsmarkt. Rechnerisch klaffte Ende September 2005 eine Lücke von rund 30 000 Lehrstellen. Diese sich bereits im Vorfeld abzeichnende Entwicklung hatte Ludwig Georg Braun, Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHT), im August zu einem Vorstoß hinsichtlich der Ausbildungsvergütung veranlasst. Er brachte eine „Basisvergütung“ von pauschal 270 Euro ins Gespräch und stieß damit auf heftigen Widerstand der Gewerkschaften und der Politik.

Die Kritiker pochen auf den Ausbildungspakt, den die Bundesregierung mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft geschlossen hat. In diesem Kompromiss, der 2004 die heftige Kontroverse um die Einführung einer Ausbildungsplatzabgabe für Unternehmen beendete, die ausbilden können, es aber nicht tun, hatte die Wirtschaft zugesagt, drei Jahre lang jeweils 30 000 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Weitere 25 000 zugesagte Betriebspraktika als „Einstiegsqualifizierungen“ sind für Jugendliche gedacht, die den Start ins Berufs-

leben nicht ohne besonderen Anlauf schaffen.

Während sich die Arbeitgeber zuversichtlich geben, dass bis Ende 2005 ein ausreichendes Lehrstellenangebot zustande kommt, bereitet das Auseinanderdriften von Angebot und Nachfrage den deutschen Berufsbildungsexperten zunehmend Sorge. Inzwischen bildet nicht einmal mehr jedes dritte Unternehmen aus. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk nimmt so stark ab, dass die Steigerung der Lehrverträge in Industrie und Handel diesen Rückgang nicht auffangen kann. Überdies ist die Lehrstellenlücke nach Einschätzung der Fachleute erheblich größer, als in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit sichtbar wird.

Junge Leute, die eine Einstiegsqualifizierung, ein Praktikum, eine weitere schulische

Ausbildung oder einfach einen Aushilfsjob beginnen, tauchen in der Statistik nicht mehr als Bewerber um einen Ausbildungsplatz auf. Im vergangenen Jahr verschwanden auf diese Weise mehr als 330 000 Bewerber aus den Karteien der Bundesagentur für Arbeit. Viele von ihnen nutzen die Alternativen einer betrieblichen Berufsausbildung aber lediglich als Warteschleifen und drängen früher oder später zusätzlich zu den Erstbewerbern auf den Ausbildungsmarkt. Der aktuelle Berufsbildungsbericht der Bundesregierung nennt allein für 2005 einen Bedarf von 626 000 Ausbildungsplätzen.

Tief in die Haushaltskasse greift die Bundesregierung dafür nicht nur in diesem Jahr, sie fördert auch den Strukturwandel auf dem Ausbildungsmarkt mit zusätzlich 100 Millionen Euro bis zum Jahr 2010. Der Europäische Strukturfonds ist daran mit 18 Millionen Euro beteiligt. Die Bundesregierung will vor allem die Potenziale der Wachstumsbranchen und der innovativen Technologien, beispielsweise der Bio- und Nanotechnolo-

gie, der optischen Technologien und der Mikrosystemtechnik, stärker erschließen. Mehr als 250 regionale Projekte des Programms „Jobstarter“ sollen den Betrieben den Einstieg und Wiedereinstieg in Ausbildung ermöglichen und ihnen helfen, sich den nötigen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die Gründung von Ausbildungsverbänden und -netzwerken, Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement sind Schwerpunkte der Förderung.

Quelle: BMBF/BIBB/DIHT/DGB/rtr/Cedefop/SK



Modularisierung der Lehrlingsausbildung

Die Modularisierung der Lehrlingsausbildung – eine entsprechende Gesetzesvorlage wurde verabschiedet – soll in Österreich mit Beginn des nächsten Jahres wirksam werden. Mit dem neuen Ausbildungskonzept reagiert die Bundesregierung auf die zunehmende Spezialisierung der Unternehmen, aufgrund derer immer weniger Betriebe das gesamte Berufsbild eines Lehrberufes vermitteln können und sich somit

die Anzahl potenzieller Lehrbetriebe verringert. Ein modularer Lehrberuf besteht aus einem Grund- und zumindest einem Hauptmodul sowie aus einem oder mehreren Spezialmodulen. Das Grundmodul dauert in den meisten Fällen mindestens zwei Jahre und beinhaltet jene Fertigkeiten und Kenntnisse, die den grundlegenden Tätigkeiten eines oder mehrerer Lehrberufe entsprechen. Das Hauptmodul umfasst ein Jahr und setzt sich

aus Fertigkeiten und Kenntnissen zusammen, die den in einem Beruf oder Berufsbereich erforderlichen Qualifikationen entsprechen. Die Spezialmodule schließlich enthalten weitere Fertigkeiten und Kenntnisse, die dem Qualifikationsbedarf eines Berufs oder Berufszweiges im Hinblick auf seine speziellen Produktionsweisen und Dienstleistungen entsprechen. Die Jugendlichen können ihre Ausbildung dank verbesserter

Kombinationsmöglichkeiten flexibler gestalten, bekommen ein übersichtlicheres Lehrberufsangebot, finden leichtere Anerkennung von bereits vorhandenen und erworbenen Qualifikationen und werden insgesamt durch die leichtere Anrechenbarkeit von Modulen flexibler.

Quelle: Helmut Hafner, freier Mitarbeiter des ibw

Beschäftigungspolitik

Bedeutung der irischen Behörde für Ausbildung und Beschäftigung unterstrichen

Der Beitrag der irischen Behörde für Ausbildung und Beschäftigung (FÁS) zum derzeitigen positiven Wirtschaftsklima in Irland wurde lange Zeit unterschätzt. Zu dieser Feststellung gelangt ein unlängst erschienener Bericht⁽¹⁾. Der Bericht legt dar, dass der irische Staat die Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde seit deren Schaffung immer wieder eingesetzt hat, um zahllose politische Probleme zu bewältigen, angefangen beim Mangel an High-Tech-Spezialisten bis hin zum Problem des funktionalen Analphabetismus.

Der Bericht bietet eine Analyse der institutionellen Strukturen von Irlands wichtigster Arbeitsmarktbehörde und beleuchtet die strategischen Hintergründe der Politikgestaltung am Arbeitsmarkt. Er erörtert die Fähigkeit des irischen Staates, Veränderungen anzustoßen, die Steuerungs- und Verwaltungsstrukturen, die sich in diesem Politikbereich herausgebildet haben, die damit verbundenen ideologischen und politischen Kontroversen und die allgemeinen Konsequenzen, die sich daraus für die Sozial- und Wirtschaftspolitik ergeben. Die Studie befindetet, das irische Modell aktiver Arbeitsmarktpolitik kombiniere eine ambitionierte interventionistische Strategie zur Mobilisierung und Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte mit der Bereitstellung vergleichsweise geringer Finanzmittel.

Die FÁS, so der Bericht, habe den irischen Wohlfahrtsstaat grundsätzlich neu gestaltet. In Abwesenheit anderer Mechanismen, die eine Alternative bieten könnten, bleibt die FÁS auch weiterhin das Schlüsselinstrument des Staates zur Bewältigung politischer Probleme, von der mangelnden Investitionsbereitschaft der irischen Arbeitgeber zu Ausbildungszwecken bis hin zur Frage der sozialen Ausgrenzung. Die Studie gibt aber auch zu bedenken, die Tatsache, dass der Staat sich auf schnelle Problemlösungen durch die FÁS verlassen hat, habe sich möglicherweise für grundlegendere bildungs- und sozialpolitische Reformbemühungen in anderer Staatsministerien als Hemmschuh erwiesen.

Der Verfasser unterzieht zwei ganz charakteristische Programme der FÁS, die auf Standards basierende Lehrlingsausbildung (Standards-Based Apprenticeship) und das Programm „Gemeinnützige Beschäftigung“ (*Community Employment*), einer minutiösen Analyse, um die politischen Entscheidungsprozesse bei der Einführung und der anschließenden Verwaltung der Programme zu beleuchten. Wie wurden sie koordiniert? Wem oblag die Kontrolle? Und wer war für die Durchführung zuständig? Dies sind nur einige der Fragen, denen der Verfasser nachgeht. Er bringt auch die Kritik zur Sprache, die der Bildungsbereich, das Arbeitgeberlager und der ehrenamtliche Sektor an

der FÁS geübt haben. So beklagen beispielsweise manche Arbeitgeber, man habe sie in eine Situation gebracht, in der sie nun für eine Lehrlingsausbildung unter Kontrolle der FÁS zahlen müssen. Und verschiedene gemeinnützige Organisationen erklären, sie hätten sich im Gefolge des Programms „Community Employment“ unwillentlich zu einer Beschäftigungs- bzw. Ausbildungsorganisation entwickelt und sich dabei von ihren ursprünglichen Zielen immer weiter entfernt. Die FÁS, so der Bericht, habe Unternehmen und gemeinnützige Organisationen erfolgreich dazu gebracht, einen erheblichen Teil der mit derartigen Programmen verbundenen Lasten zu schultern, ohne dabei jedoch die politische Kontrolle aus der Hand zu geben. Und diese Kontrolle über die Programme versetzte die FÁS in die Lage, rasch auf politische Erfordernisse zu reagieren.

Die Studie unterstreicht aber auch, dass die allermeisten gewählten Volksvertreter die Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde und ihre Aktivitäten unterstützen. Die FÁS mit ihrer dezentralen Struktur, so argumentiert der Bericht, komme der lokal und klientelistisch verfassten Politik in Irland sehr entgegen. Zudem führe die lokale Prägung der irischen Politik dazu, dass sich die Politiker auf eine stabile Wählerschaft stützen können, die wissenschaftlich fundierter Kritik kaum zugänglich ist. Und nicht zuletzt

habe zum Erfolg der FÁS auch deren Fähigkeit beigetragen, zu vergleichsweise geringen Fest- und Nettokosten praktische Antworten auf politische Erfordernisse anzubieten, was der Behörde den Beifall des Finanzministeriums und der Europäischen Kommission eingebracht hat.

Abschließend gelangt der Verfasser zu folgenden Feststellungen:

- Da sich in Irland im öffentlichen Sektor kein bahnbrechender institutioneller Wandel abzeichnet, stellen Einrichtungen wie die FÁS ein wirksames, wenn nicht sogar optimales Mittel zur Bewältigung politischer Probleme dar.
- Die FÁS ist den ideologischen, fiskalischen und klientelistischen Gegebenheiten der irischen Politik hervorragend angepasst. Da es keine anderen Mechanismen zur Lösung politischer Probleme gibt, die von Arbeitsmarkt- und Bildungsfragen bis hin zu Fragen der sozialen Ausgrenzung reichen, wird die FÁS bei der Bewältigung einschlägiger politischer Fragen sicherlich auch künftig eine zentrale Rolle spielen.

Boyle, Nigel: *FÁS and active labour market policy 1985-2004*. Dublin: The Policy Institute, TCD, 2005. ISBN 1-902585-16-X. Erhältlich bei: The Policy Institute, Trinity College Dublin, IRL-Dublin 2.

Quelle: FÁS

Flandern: Ausbildung zur raschen Eingliederung in die Arbeitswelt

Von der Schule ins Arbeitsleben

Seit dem 15. August bzw. dem 1. September 2005 können Arbeitsuchende und gering qualifizierte Jugendliche nach Beendigung der Schulpflicht an Ausbildungsmaßnahmen zur Eingliederung in die Arbeitswelt teilnehmen. Voraussetzung ist jedoch, dass sie eine Ausbildung abgeschlossen bzw. mindestens vier Monate zuvor noch am Pflichtschulunterricht teilgenommen haben. Diese Vorgehensweise wurde von der flämischen Regierung auf Vorschlag des Ministers für Beschäftigung und Bildung beschlossen. Die Ausbildungsmaßnahmen zur Eingliederung in die Arbeitswelt sind für Arbeitgeber (da der Lohn in den ersten beiden Monaten größtenteils vom nationalen Amt für Beschäftigung ONEM gezahlt wird) und für Arbeitsuchende (die nach Beendigung der Ausbildung zur Eingliederung in die Arbeitswelt einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten) gleichermaßen interessant.

Je länger Arbeitsuchende und Jugendliche nach Beendigung der Schulzeit arbeitslos sind, desto mehr vergessen sie, was sie

zuvor gelernt haben. Folglich sind sie für Arbeitgeber weniger interessant, die sie selbst dann nicht einstellen möchten, wenn es einen vakanten Arbeitsplatz zu besetzen gilt, um den sich nur wenige bewerben. Mit der Ausbildung zur Eingliederung in die Arbeitswelt möchten die flämische Regierung und die Sozialpartner dieses Problem bekämpfen. Anfang des Jahres 2005 wurde das Thema bereits im flämischen Beschäftigungspakt angesprochen. Durch den Aktionsplan zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit der Bundesministerin für Beschäftigung kann es nun konkret angegangen werden.

Zielgruppen

Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen zur Eingliederung in die Arbeitswelt haben:

- Arbeitsuchende nach Abschluss einer Berufsausbildung mit einer Dauer von mindestens 400 Stunden (das Alter spielt hier keine Rolle);
- gering qualifizierte Jugendliche, welche die Schule verlassen und höchstens die all-

gemein bildende Sekundarstufe I, die gewerblich-technische, berufliche oder künstlerische Sekundarstufe II, eine Ausbildung im Mittelstand⁽¹⁾, eine Berufsausbildung auf Sekundarstufenebene in Teilzeit, eine alternierende berufliche Ausbildung oder eine Fachausbildung im Rahmen der Sekundarstufenbildung abgeschlossen haben;

- Jugendliche mit einem Abschlusszeugnis im gewerblich-technischen oder berufsbildenden Bereich. Der flämische Minister für Beschäftigung und Bildung wird die Sozialpartner hierzu anhören.

Verfahren

Die Ausbildung zur Eingliederung in die Arbeitswelt muss binnen vier Monaten nach Beendigung der Berufsausbildung oder der Schule begonnen werden. Wer diese Ausbildung anfängt, erhält in den ersten beiden Monaten Arbeitslosen- oder Überbrückungsgeld vom ONEM. Der Arbeitgeber zahlt lediglich die Differenz zum Anfangslohn. Am Ende der Ausbildung zur Eingliederung in die Arbeitswelt erhalten die Teilnehmer ei-

nen unbefristeten Arbeitsvertrag. Mit dieser Maßnahme möchte der flämische Minister für Beschäftigung und Bildung den Unternehmen dafür Anreize geben, verstärkt Menschen nach Abschluss ihrer Berufsausbildung und gering qualifizierte Jugendliche nach dem Schulabschluss einzustellen. So können sie das in der Ausbildung Erlernte rasch praktisch anwenden. Die Ausbildung zur Eingliederung in die Arbeitswelt beinhaltet auch die Aussicht auf einen festen Arbeitsplatz.

Für die konkrete Durchführung der Ausbildung zur Eingliederung in die Arbeitswelt ist das flämische Amt für Beschäftigung und Berufsbildung VDAB zuständig.

⁽¹⁾ Vom WIZO organisierte Ausbildung für Lehrlinge (in alternierender Ausbildung) oder Unternehmensleiter (zur Betriebsgründung oder Weiterbildung) in der flämischen Gemeinschaft. Die französische und die deutschsprachige Gemeinschaft verfügen über identische Systeme. Ansprechpartner: R. Van Weydevelde, Gestion de la Bibliothèque (Bibliotheksverwaltung), VDAB

Quellen: Pressedienst, Pressemitteilung vom 22. Juli 2005, Kabinett von Frank Vandenbroucke, flämischer Minister für Beschäftigung, Bildung und Ausbildung in De Standaard vom 23.7.2005 und in De Tijd vom 23.7.2005



FRANKREICH

Nationale Rahmenvereinbarung zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen

Unterzeichner werden aktiv und setzen auf Professionalisierungsvertrag

Angesichts der hohen Jugendarbeitslosigkeit (von der fast ein Viertel der Jugendlichen betroffen ist) beschlossen die Arbeitgebervertreter und die französische Arbeitsagentur ANPE, „eine Partnerschaft zur Förderung der beruflichen Eingliederung von Jugendlichen auf den Weg zu bringen, die auf eine stärkere Verbreitung der Professionalisierungsverträge abzielt und den Jugendlichen damit echte Perspektiven auf einen dauerhaften Arbeitsplatz eröffnen soll“. Ziel: stärkere Verbreitung dieser Verträge, die von Mai bis Juli 2005 einen Anteil von 16,3 % erreicht haben: Nach Angaben der Abteilung für Forschung, Studien und Statistik (Dares) des Arbeitsministeriums waren Ende Juli 2005 29 000 Professionalisierungsverträge beim Arbeitsministerium gemeldet.

Am 1. September 2005 unterzeichneten Gérard Larcher, Minister für Beschäftigung, Arbeit und berufliche Eingliederung von Jugendlichen, die französische Arbeitsagentur ANPE sowie 19 Berufsverbände und branchenübergreifende Organisationen, darunter der nationale Arbeitgeberverband Medef, der Handwerksverband UPA und die Interessenvertretung der freien Berufe UNAPL, eine nationale Rahmenvereinbarung zur „beruflichen Eingliederung von Jugendlichen durch Professionalisierungsverträge“.

Die ANPE hat vor allem die Aufgabe, aus ihren Reihen einen Ansprechpartner für jeden Berufsverband und jede branchenübergreifende Organisation „auf einer den Bedürfnissen vor Ort entsprechenden, angemessenen Ebene“ zu benennen. Der Ansprechpartner soll mit seiner Kontaktperson im Berufsverband oder der branchenübergreifenden Organisation den „besonderen Bedarf der Unternehmen feststel-

len und entsprechende Bedarfsdeckungsstrategien entwickeln“. Darüber hinaus wird er die berufsbezogenen Aktionen der örtlichen Arbeitsagenturen begleiten und koordinieren;

- ihre Berater mit dem Professionalisierungsvertrag besser vertraut zu machen und damit ihr professionelles Niveau zu verbessern. Um dies zu erreichen, müssen die Betreuer in den branchenbezogenen Abteilungen der Arbeitsagenturen „die zur Durchführung des Abkommens in ihren Berufszweigen erforderlichen Aktionspläne ausarbeiten und entsprechende Maßnahmen begleiten und koordinieren“;

- die Unternehmen über den Professionalisierungsvertrag zu informieren und zu beraten und sie individuell zu unterstützen;

- bei allen örtlichen Arbeitsagenturen eine Kampagne zur stärkeren Verbreitung des Professionalisierungsvertrags in den Unternehmen durchzuführen.

Die ANPE sensibilisiert und informiert die Jugendlichen über die Möglichkeiten des Professionalisierungsvertrags in den Betrieben. In Zusammenarbeit mit den Berufsverbänden und branchenübergreifenden Organisationen veranstaltet und betreut sie Informationsforen über Arbeitsplatzperspektiven. „Die Arbeitsagentur kann beschließen, sich mit einer Mailing-Aktion oder Informationsbroschüren direkt an die arbeitslosen Jugendlichen zu wenden.“ Bei den Gesprächen im Rahmen des individualisierten Aktionsprogramms (PAP-PARE) stellen die Berater den Arbeitslosen den Professionalisierungsvertrag vor und unterbreiten ggf. „geeignete Angebote“.

Die Berufsverbände und branchenübergreifenden Organisationen haben folgende Aufgaben:

- Beratung und Information der Unternehmen über den Professionalisierungsvertrag;
- Sensibilisierung und Information der Jugendlichen über die Möglichkeiten des Professionalisierungsvertrags in den Betrieben;
- Übermittlung der im Rahmen der Professionalisierungsverträge bestehenden Arbeitsplatzangebote an die ANPE.

Ein Lenkungsausschuss soll die ersten Ergebnisse im Hinblick auf die Austauschbarkeit erfolgreicher Erfahrungen untersuchen. Der Ausschuss wird im Oktober 2006 erstmals zusammentreten.

Die ANPE soll einen Überwachungsplan zur Beobachtung „der beiden von diesem Abkommen erwarteten großen Wirkungsfaktoren“ ausarbeiten: Anzahl der eingegangenen Angebote und Anzahl der angenommenen Angebote nach Branchen.

Das Abkommen vom 1. September wurde für ein Jahr geschlossen und steht allen interessierten Berufsverbänden offen.

Nächste Schritte: Freischaltung des von den Sozialpartnern entwickelten Internetportals am 13. September 2005. Die Homepage www.formation-pour-tous.com soll die Jugendlichen und die Firmenchefs über die Besonderheiten des Professionalisierungsvertrags in den verschiedenen Branchen informieren.

Weitere Informationen über den Professionalisierungsvertrag:
 Homepage des Centre INFFO:
www.centre-info.fr/article.php?id_article=46
 Homepage des Arbeitsministeriums:
www.travail.gouv.fr/dossiers/Contratpro/index.html
 Homepage des CGPME (Verband der KMU):
www.professionnalisation.org/

Quelle: *Le Quotidien de la formation*/Stéphane Héroult/Centre INFFO

DÄNEMARK

Lese- und Schreib-Workshops für Erwachsene

In den kommenden vier Jahren sollen sieben große Ausbildungszentren als Pilotanbieter von Workshops zugelassen werden, bei denen Erwachsene mit niedrigem Bildungsstand ihre grundlegenden Fertigkeiten – Lesen, Schreiben, Rechnen – verbessern können. Die Workshops wenden sich an Erwachsene mit niedrigem Bildungsstand, die bereits an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, aber ihre Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten verbessern müssen, um die Kurse absolvieren zu können. Die Erwartungen in den Erfolg der Workshops sind hoch. Die Notwendigkeit besserer Grundfertigkeiten zeigt sich oft erst, wenn Menschen an einer beruflichen Weiterbildungs- oder Erwachsenenbildungsmaßnahme teilnehmen: nicht wenige haben Schwierigkeiten, das Programm zu absolvieren und im schlimmsten Fall steigen sie vor dem Ende aus. Um dies zu vermeiden, ist eine zusätzliche Schulung in Lesen, Schreiben und Rechnen nötig. Zum Glück zeigt die Erfahrung, dass die meisten Erwachsenen großes Interesse an der Verbesserung ihrer Grundfertigkeiten haben, wenn dies ihrem beruflichen Weiterkommen dient.

Weitere Informationen: Ministerium für Bildung, uvm@uvm.dk, Tel. (45) 33995 5600

Quelle: Cirius

CEDEFOP-PUBLIKATIONEN



The value of learning: evaluation and impact of education and training
Third report on vocational training research in Europe
Synthesis report
 Cedefop Reference series 3042
 Sprache: en
 Preis: EUR 40

Kat.-Nr.: TI-64-04-256-EN-C
 Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU



Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung
Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten
 4045
 Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-67-05-121-DE-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



ICT and e-business skills and training in Europe
Towards a comprehensive European e-skills reference framework
 Final synthesis report
 Cedefop Panorama series 5149
 Sprachen: en

Kat.-Nr.: TI-AF-04-001-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Trends and skill needs in tourism
 Cedefop Panorama series 5161
 Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-68-05-745-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Cedefop in brief
Promoting a European area of lifelong learning
 4023
 Sprachen: el, en

Kat.-Nr.: TI-64-04-321-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Vocational education and training: key to a better future
Cedefop's medium-term priorities
 4050
 Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-69-05-472-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Berufsbildung im Vereinigten Königreich
Kurzbeschreibung
 Cedefop Panorama series 5159
 Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-68-05-309-DE-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Qualität im E-Learning
Nutzung und Verbreitung von Qualitätsansätzen im europäischen E-Learning
Eine Studie des European Quality Observatory
 Cedefop Panorama series 5162
 Sprachen: de, en

Kat.-Nr.: TI-67-05-905-DE-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



The value of learning
Evaluation and impact of education and training
Third report on vocational training research in Europe
Executive summary
 4042
 Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-64-04-272-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



European reference levels for education and training: promoting credit transfer and mutual trust
Study commissioned to the Qualifications and Curriculum Authority, England
 Cedefop Panorama series 5146
 Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-67-05-379-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Berufsbildung in Luxemburg
Kurzbeschreibung
 Cedefop Panorama series 5160
 Sprachen: de, en, fr

Kat.-Nr.: TI-64-05-765-DE-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Lifelong learning bibliography: a European VET perspective
No 7-8
January - December 2004
A Cedefop Library and Documentation Bibliography
 Cedefop Dossier series 6012
 Sprache: en

Kat.-Nr.: TI-AH-05-008-EN-C
 Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



FRANKREICH

Sozialpartner ergänzen Abkommen über „lebensbegleitende berufliche Weiterbildung“

Die Sozialpartner, die bereits am 5. Dezember 2003 das nationale branchenübergreifende Abkommen (ANI) unterzeichneten, schlossen am 20. Juli 2005 zwei Zusatzvereinbarungen. Die erste betrifft das Karrieregespräch, die Kompetenzbilanz und den Bildungspass, die zweite die Anerkennung von durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen (*validation des acquis de l'expérience*, VAE).

Die von den Verhandlungsdelegationen beschlossenen Zusatzvereinbarungen sind von den Gewerkschaften bis zum 23. September 2005 zu unterzeichnen und werden dann zur Anerkennung an das Ministerium weitergeleitet, damit das Abkommen in allen Unternehmen gilt. Mit den beiden Zusatzvereinbarungen werden vier wichtige Neuerungen eingeführt, die bereits im Juli 2004 Gegenstand ergebnisloser Verhandlungen gewesen waren.

In der ersten Zusatzvereinbarung werden die Bedingungen für die Einführung neuer Instrumente der lebensbegleitenden Weiterbildung, die im Gesetz vom 4. Mai 2004 genannt sind, im Einzelnen beschrieben.

Das Karrieregespräch soll allgemein eingeführt werden. Es kann auf Initiative des Arbeitgebers oder des Beschäftigten geführt werden und soll den Arbeitnehmer bei der Planung seines beruflichen Werdegangs entsprechend seinen Weiterbildungswünschen, Fähigkeiten und dem betrieblichen Bedarf unterstützen. Das Karrieregespräch kann insbesondere folgende Themen zum Gegenstand haben:

- Möglichkeiten des Arbeitnehmers, sich über Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen zu informieren;
- Feststellung von Weiterbildungszielen zur Verbesserung der Kenntnisse oder der Qualifikation des Arbeitnehmers;

- Nennung von Weiterbildungseinrichtungen, an die sich der Arbeitnehmer entsprechend seinen Zielen wenden kann;
- Möglichkeiten zur teilweisen oder vollständigen Durchführung der Weiterbildungsmaßnahme außerhalb der Arbeitszeit.

Die Weiterbildungsangebote, die dem Beschäftigten während oder am Ende des Karrieregesprächs vorgeschlagen werden, können auf seine Initiative in einen Anhang zum Bildungspass eingetragen werden.

Der Bildungspass wird vom Beschäftigten selbst geführt, der auch für seine Verwendung verantwortlich ist. Der Bildungspass kann insbesondere folgende Angaben enthalten:

- Abschlüsse und Titel aus der Erstausbildung;
- Berufserfahrung in Form von Praktika oder Ausbildungsmaßnahmen;
- Berufsbescheinigungen, die im Rahmen der Weiterbildung oder durch Anerkennung von durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen ausgestellt wurden;
- Art und Dauer der beruflichen Weiterbildung einschließlich Berufsbildungsmaßnahmen, die bei Unterbrechung der Berufstätigkeit absolviert wurde;
- Arbeitsplätze, die der Arbeitnehmer in einem Unternehmen innehielt, sowie seine beruflichen Fähigkeiten und Eignungen, die er an diesen Arbeitsplätzen entwickelt hat.

Der Arbeitnehmer kann seinen Bildungspass auf einem Mustervordruck erstellen, der vom paritätischen nationalen Ausschuss für Berufsbildung (CPNFP) bis zum 31. Dezember 2005 ausgearbeitet wird und vor allem den „europäischen Lebenslauf“ berücksichtigt. Für die Information über den Bildungspass sowie die Verbreitung des Muster-

vordrucks für den Bildungspass in elektronischer Form oder auf Papier zeichnet der einheitliche Anpassungsfonds (FUP) verantwortlich.

Sodann kann der Arbeitnehmer gegebenenfalls die in seiner Kompetenzbilanz zusammengefassten Angaben in seinen Bildungspass eintragen, um ihn individuell zu gestalten.

Die zweite Zusatzvereinbarung bezieht sich auf die Anerkennung von durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen (VAE), welche die Sozialpartner weiter ausbauen möchten. Wie schon im Jahre 2004 sind sich die Sozialpartner auch jetzt wieder über die Bedeutung der VAE einig, die jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit gibt, seine durch Berufserfahrung erworbenen insbesondere beruflichen Kenntnisse anerkennen zu lassen, um einen Befähigungsnachweis, einen Berufstitel oder ein Zeugnis über eine berufliche Qualifikation zu erhalten, die im nationalen Verzeichnis der Berufsbescheinigungen (RNCP) eingetragen sind. Bescheinigungen über berufliche Qualifikationen, die nicht im RNCP eingetragen sind, können ebenfalls im Rahmen der VAE anerkannt werden.

Quellen:
 - erste Zusatzvereinbarung vom 20.7.2005 zum nationalen branchenübergreifenden Abkommen vom 5.12.2003 über den Zugang von Arbeitnehmern zur lebensbegleitenden beruflichen Weiterbildung
www.medef.fr/staging/medias/upload/81582_FICHIER.pdf
 - zweite Zusatzvereinbarung vom 20.7.2005 zum nationalen branchenübergreifenden Abkommen vom 5.12.2003 über den Zugang von Arbeitnehmern zur lebensbegleitenden beruflichen Weiterbildung
www.medef.fr/staging/medias/upload/81583_FICHIER.pdf
 - INFFO Flash, Nr. 663, 1.-31. August 2005

Quelle: Stéphane Héroult/Centre INFFO

SLOWAKEI

Bäckerinnung ergreift Ausbildungsinitiative

In der Nachkriegsslowakei wurden vom Staat, wie in anderen kommunistischen Staaten auch, die Massenproduktion und die Schwerindustrie besonders gefördert. Durch diese Schiefelage in Verbindung mit der Verstaatlichung der Wirtschaft wurde der Status der Berufsverbände geschwächt, die mit ihrer Auffassung von Berufsethos und dem Schutz der Interessen des Einzelnen nicht in das politische Konzept der Regierung passten. Die Innungen und Verbände wurden erst nach 1989 wieder zugelassen. Derzeit werden die Interessen der Kleinunternehmer und Gewerbetreibenden von der Slowakischen Gewerbekammer (SŽK) und dem Slowakischen Gewerbeverband (SZZ) unterstützt. Diese Organisationen versuchen, die staatlichen Bemühungen zum Aufbau einer qualifizierten Arbeitnehmerschaft mit ihren traditionellen Interesse – Bereitstellung von hochwertigen Dienstleistungen und Schutz des Gewerbes – zu kombinieren. Aber die Wiederbelebung und Verbesserung der maßgeblichen Gesetze nimmt viel Zeit in Anspruch.

Die Ausbildung von Lehrlingen an slowakischen Berufsbildungsschulen leidet an einem Mangel an den für eine Modernisierung

der Ausstattung notwendigen Ressourcen und einer starken Abwanderung von Fachleuten. Die Wiederkehr des privaten Unternehmertums hat viele hervorragende Fachleute dazu bewogen, ihren Beruf als Ausbilder bzw. Lehrer aufzugeben. Ein Rückgang der Unterrichtsstandards schien unvermeidbar zu sein. Aber im Finale der Weltmeisterschaft des Bäckerhandwerks, das mit Teilnehmern aus aller Welt während der Internationalen Ausstellung für Bäckerei, Konditorei und Catering in Paris ausgetragen wurde, landeten die Teams aus der Slowakei auf den Plätzen 4 bis 6 der 12 Finalisten. Obgleich dieser Erfolg den Teilnehmern gebührt, so belegt er doch auch, dass die slowakischen Schulen besser werden.

Die Bäcker- und Konditoreninnung organisiert umfassende Fortbildungsmaßnahmen. So haben seit 1992 über 500 Schüler einen 168-Stunden-Grundkurs absolviert sowie Weiterbildungskurse besucht, um den Veränderungen im Bäckerberuf Rechnung zu tragen; über 100 Bäcker haben Interesse an der Teilnahme am 208-Stunden-Meisterkurs bekundet. Die Innung hat zwei Wörterbücher (englisch und deutsch) sowie acht Lehrbü-

cher entwickelt und veröffentlicht, von denen mehrere vom Bildungsministerium als offizielles ergänzendes Unterrichtsmaterial für Berufsbildungsschulen zugelassen wurden. Vor dem slowakischen Gesetz bringt der Bäcker-Meisterbrief allerdings keine formalen Vorteile. Trotz der Akkreditierung durch das Bildungsministerium erhalten die Absolventen eine Qualifikation, die nur im Ausland – aber nicht in der Slowakei – anerkannt wird.

Die Ursache des Problems liegt in der Gesetzgebung. Obgleich den Absolventen solch einer höheren Berufsschule eine Gewerbeberechtigung zusteht, ist keine Einrichtung innerhalb des formalen Bildungssystems in der Lage, ihnen einen höheren Qualifikationsnachweis für ihr Handwerk auszustellen. Die letzte Schule für Handwerksmeister wurde in der ehemaligen Tschechoslowakei in den 1950er Jahren geschlossen. Eine Wiedereröffnung solcher Schulen würde die Einstellung von qualifizierten Ausbildern sowie eine Änderung der Gesetze erforderlich machen. Vojtech Szemes, Vorsitzender der Bäckerinnung, ist überzeugt, dass das notwendige Know-how dank der Hilfe der Handelskammer Trier, Deutschland, bereits in der

Innung vorhanden ist. Die Innung wird – sobald das neue Bildungsgesetz, das vom Bildungsministerium im November 2005 eingebracht werden soll, den Aufbau solcher Schulen ermöglicht – drei regionale Schulen unterstützen, um sofort mit der Ausbildung zum Bäckermeister zu beginnen. Voraussetzung hierfür ist aber die Verabschiedung des neuen Gesetzes durch das Parlament sowie die Anhebung des Status des Ausbilders an höheren Berufsschulen. Die ersten Absolventen sollten auch als zukünftige Lehrer an diesen Schulen eingesetzt werden. In der Zwischenzeit sollte der Staat bereits tätige Ausbilder unterstützen, um ihnen zu ermöglichen, zumindest den derzeitigen Bäckermeisterbrief der Innung zu erwerben. Bis zum Juni 2005 hatten bereits über 90 aktive selbstständige Bäcker diesen Meisterbrief erworben.

Weitere Informationen: Juraj Vantuch, Nationale Beobachtungsstelle für Berufsbildung, Černyševského 27, SK - 851 01 Bratislava, Tel./Fax (421-2) 62410678, E-Mail: sno@netax.sk, www.slov.sk

Quelle: Vojtech Szemes, Bäcker- und Konditoreninnung, ul. M.R.Štefánika 10, Pezinok, Tel. (421-33) 6412397, Fax (42133) 6413314

ESTLAND

Interesse der Sozialpartner an beruflicher Bildung wächst

Auf der Konferenz der Bildungsminister der Mitgliedstaaten im Juli in London war der estnische Minister für Bildung und Forschung hochofrendlich zu hören, dass die aktive Beteiligung der estnischen Sozialpartner an der Förderung der Berufsbildung als positives Beispiel für das übrige Europa angeführt wurde.

Viele Länder haben die Notwendigkeit erkannt, die Sozialpartner umfassender einzubeziehen. In Estland haben vor allem Arbeitgeber und Beschäftigte die Entwicklung der beruflichen Bildung vorangebracht. Die Unternehmer haben sich aktiv bemüht, den Kompetenzbedarf zu ermitteln und geholfen, die Vermittlung der entsprechenden Kompetenzen in das System der allgemeinen und beruflichen Bildung einzubetten.

Die Sozialpartner haben bei der Schaffung

des estnischen Qualifikationssystems aktiv mitgewirkt. Seit im Jahr 1998 die estnische Qualifikationsbehörde geschaffen wurde, steht die Entwicklung sektoraler Kompetenzen im Mittelpunkt des Interesses. Die Behörde entstand auf Initiative der Unternehmer und vereint Vertreter von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie staatliche Stellen, die mit Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung und mit der Schaffung eines landesweiten Qualifikationssystems befasst sind.

Heute gibt es Estland 16 Branchenräte, 68 Gremien, die Qualifikationen verleihen, sowie eine Reihe von Arbeitsgruppen, die berufliche Standards erarbeiten und aktualisieren. 508 Standards wurden bereits fertig gestellt, viele werden derzeit überarbeitet. Seit 1998 haben mehr als 1500 verschiede-

ne Einrichtungen bei der Erarbeitung der Standards mitgewirkt.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass in diesen Arbeitsgruppen nur Ehrenamtliche mitarbeiten; in Ländern mit knappen Ressourcen und insbesondere Humanressourcen ist dies der Regelfall. Die Unternehmer und die Vertreter der Berufsverbände erkennen die große Bedeutung dieser Arbeit an und diese Anerkennung hat für Estland eine neuen Phase eingeläutet. Mit den gegenseitigen Schulzuweisungen war Schluss und zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmern entwickelte sich eine konstruktive Zusammenarbeit.

Und folgt man der neuen Strategie im Bildungsbereich, die bis 2008 gilt, dann wird der partnerschaftlichen Zusammenarbeit in Zukunft noch größeres Gewicht zukommen.

Arbeitgeber, Beschäftigte und Berufsverbände werden künftig – oder genauer, sind schon heute – an allen Aspekten der sektoralen und allgemeinen beruflichen Bildung beteiligt. Zu diesen Aspekten zählen die Verwaltung beruflicher Bildungseinrichtungen durch Einrichtung von Räten, die Mitarbeit bei der Erstellung landesweiter Rahmenlehrpläne, die Entwicklung beruflicher Standards und die Bereitstellung von Lehrlingsausbildungen und lebensbegleitenden Ausbildungsangeboten für Ausbilder.

Weitere Informationen: Age Rosenberg, Ministerium für Bildung und Forschung (age.rosenberg@hm.ee) oder Katre Savi, Nationale Beobachtungsstelle (katre.savi@innove.ee)

Quelle: Innove

Vorschläge der Gewerkschaften für eine Politik zur Förderung des lebenslangen Lernens

Der irische Gewerkschaftsbund (ICTU) hat kürzlich ein Politikpapier zur Frage des lebenslangen Lernens veröffentlicht (1). Auf der Grundlage der jüngsten politischen und wissenschaftlichen Arbeiten von Europäischer Union, Cedefop und Irland analysiert das Dokument die Diskussion zu Fragen des lebenslangen Lernens mit Bezug auf die irische Erwerbsbevölkerung.

Bei der Anzahl der 25- bis 65-Jährigen, die in der einen oder anderen Form am lebenslangen Lernen partizipieren, belegt Irland unter elf Ländern den fünften Rang. Dennoch tut die Regierung in dieser Frage realiter viel zu wenig, so der Tenor der Stellungnahmen der Europäischen Union zu den nationalen Beschäftigungsplänen der vergangenen Jahre. Die Entwicklung des nationalen Qualifikationsrahmens wird ganz explizit als Ausnahme zu dieser Regel apostrophiert.

In dem Papier des Gewerkschaftsbundes werden unter anderem die folgenden zentralen Empfehlungen an die Politik formuliert:

- **Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs**

Durch Einführung des bezahlten Bildungsurlaubs würde es den Beschäftigten möglich, dafür zu sorgen, dass ihr Kompetenzstand mit den innovativen Entwicklungen in ihrem Sektor Schritt hält. Die Ausgaben für eine solche Initiative ließen sich zum Teil aus Töpfen der Sozialversicherung bestreiten. „Wie verschiedene Studien gezeigt haben, sind

Irland und das Vereinigte Königreich mit dem Fehlen jeglicher Bildungsurlaubsregelung unter den europäischen Partnern Tabellenletzte. Dies lässt sich aber kaum damit vereinbaren, dass Irland auf dem Weg zur Wissensgesellschaft ist.“

- **Öffnung des Nationalen Aus- und Weiterbildungsfonds (NTF) für den Einzelnen**

Außerdem fordert der irische Gewerkschaftsbund ICTU die Regierung auf, mehr Mittel für den Nationalen Aus- und Weiterbildungsfonds bereitzustellen. Der Fonds wurde im Jahr 2000 eingerichtet; die Finanzierung erfolgt derzeit über eine Abgabe von 0,5 % des Sozialversicherungsbeitrags der Arbeitgeber. Die Organisation empfiehlt, auch von den Versicherungsbeiträgen der Beschäftigten 0,5 % für den Aus- und Weiterbildungsfonds bereitzustellen. Anschließend sollte der Fonds auch Einzelpersonen zugänglich gemacht werden, die ihren Qualifikationsstand verbessern wollen; dabei sollte die Unterstützung gering Qualifizierter bei der Weiterqualifizierung Vorrang haben.

- **Gleichbehandlung der Vollzeit- und Teilzeit-Lernenden bezüglich Studiengebühren im staatlichen Hochschulsektor**

Die Tatsache, dass Studierenden auf Teilzeitbasis die Studiengebühren nicht erstattet werden, ist ein unübersehbares Hemmnis für die Teilleistausbildung, das am stärksten diejenigen trifft, die Erwerbsarbeit und Lernen kombinieren. Derzeit werden nur Vollzeitstudierenden die Studiengebühren

voll erstattet; Personen, die ein Teilzeitstudium absolvieren, erhalten vom Staat über das Steuersystem 20 % der gezahlten Gebühren zurück.

- **Errichtung einer Fernuniversität (Open University)**

Der Gewerkschaftsbund ICTU plädiert dafür, dass sich die Hochschuleinrichtungen - Universitäten und Fachhochschulen - zusammenschließen und nach dem Modell der „Open University“ im Vereinigten Königreich als einheitlicher Anbieter von Fernunterricht auftreten. Eine solche Einrichtung sollte einen Ausbildungsmix aus Präsenzunterricht, Fernlehre und E-Learning in den Mittelpunkt stellen; ein solches Ausbildungsangebot wäre dann auch für Erwerbstätige interessant.

Das Politikpapier ist Teil einer Reihe von Dokumenten, die der Gewerkschaftsbund im Vorfeld der Gespräche über ein Folgeabkommen zu dem Sozialpartnerschaftsabkommen mit der Bezeichnung „Sustaining Progress“ (Stabiler Fortschritt) erstellt hat (siehe *Cedefop Info 2/2003*), um die sozialen Ziele abzustecken, die die Gewerkschaften neben politischen Maßnahmen zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs berücksichtigen wissen möchten.

(1) Irish Congress of Trade Unions: „Lifelong Learning everybody wins“. Dublin: ICTU, 2005. www.ictu.ie/html/news/conference/BDC2005/publications/Lifelong%20Learning.pdf

Weitere Informationen: Peter Rigney, peter.rigney@ictu.ie

Quelle: ICTU

UNGARN

Wirtschaft fördert regionenspezifische Ausbildungsangebote

Die Ungarische Industrie- und Handelskammer hat in Zusammenarbeit mit den regionalen Industrie- und Handelskammern ein Programm aufgelegt, das darauf zielt, im Rahmen des Praxisprogramms für die regionale Entwicklung regionenspezifische Ausbildungsangebote bereitzustellen und zu fördern.

Soll die Wettbewerbsfähigkeit der Regionen gesteigert werden, dann erfordert dies Arbeitskräfte, deren Kenntnisse und Kompetenzen den Anforderungen des lokalen Marktes entsprechen. Die Weiterqualifizierung der Beschäftigten in den Schlüsselsektoren kann die Wettbewerbsfähigkeit der in den betreffenden Sektoren tätigen Unternehmen und damit der regionalen Wirtschaft insgesamt erheblich verbessern.

Die Ausbildungsprogramme sollten der Tatsache Rechnung tragen, dass sich die einzelnen Regionen bezüglich Entwicklungs-

stand und Hauptwirtschaftssektoren doch recht deutlich voneinander unterscheiden. Daher stellt die Ermittlung der Schlüsselsektoren und des Qualifizierungsbedarfs der Arbeitskräfte in jeder Region eine Grundvoraussetzung für die Entwicklung der Humanressourcen dar. Darüber hinaus sind Ausbildungsprogramme zur Vermittlung topaktuellen Wissens insbesondere für Kleinbetriebe und kleine und mittlere Unternehmen wichtig, da es dort an häufigsten an den Kenntnissen und Kompetenzen mangelt, die für eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmen unabdingbar sind.

Bei der Umsetzung der Maßnahme in den einzelnen Regionen konzentriert man sich auf die Schlüsselsektoren, die sich aus der regionalen Entwicklungsstrategie ergeben, und stützt sich auf verfügbare Informationen über Arbeitskräftemangel und Lücken in der beruflichen Bildung. Die Ämter für Regional-

entwicklung (*Regionális Fejlesztési Ügynökségek*) haben für jede Region die Schlüsselsektoren bestimmt, in denen Ausbildungsangebote bereitgestellt werden sollten.

Auf nationaler Ebene nimmt die Ungarische Industrie- und Handelskammer die diesbezüglichen Aufgaben wahr; andere Aufgaben wurden an regionale Konsortien, die so genannten *Regionális Konzorciumok*, delegiert. Im Rahmen des Programms sollen der Bedarf am Arbeitsmarkt sowie der Ausbildungsbedarf bewertet und Informationen für die Zielgruppen bereitgestellt werden. Ziel des Projekts ist es, alle Regionen gleichermaßen zu erfassen und den Ausbildungsbedarf auf regionaler Ebene zu ermitteln, die Ausbildungsprogramme zwecks Anpassung an den sich wandelnden Bedarf häufig zu aktualisieren und die Beteiligung durch laufende Information aller Zielgruppen zu fördern.

Die Hauptzielgruppen des Projekts sind:

- Unternehmen, insbesondere KMU und Kleinbetriebe,
- abhängig Beschäftigte,
- Selbstständige.

Bei der Wahrnehmung der Aufgaben soll die Ungarische Industrie- und Handelskammer eng mit den sieben regionalen Konsortien kooperieren. In jeder Region beteiligten sich die örtlichen Industrie- und Handelskammern, Organisationen, die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen vertreten, sowie andere spezifische Interessengruppen an der Bildung des Konsortiums. Für die Koordinierung des regionalen Konsortiums sorgt eine in der betreffenden Region tätige Industrie- und Handelskammer.

Quelle: Newsletter der ungarischen Handelskammer

Kurz notiert

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Stelleneinschnitte beim Bildungsrat

Der Bildungsrat (*Learning and Skills Council*), nach den Ministerien größte Behörde des Vereinigten Königreichs und zuständig für die Finanzierung der staatlichen Ausbildungsprogramme für über 16-Jährige in England, hat die Streichung von 1300 Stellen angekündigt, um Einsparungen in Höhe von 40 Mio. £ zu erzielen.

Der Bildungsrat fördert die Aus- und Weiterbildung in England mit jährlich rund 8 Mrd. £. Er ist zuständig für betriebliche Ausbildung, Humanressourcenentwicklung, Erwachsenenbildung, Bildungs- und Berufsberatung und die Verzahnung von Bildung und Arbeitsmarkt.

„Die Behörde will neue, weniger bürokratische Beziehungen zu ihren Partnern aufbauen und sicherstellen, dass jeder Penny dem Steuerzahler nützt“, so ihr Direktor, Mark Haysom.

Die Gewerkschaft der öffentlichen und kaufmännischen Dienste warnte, die Pläne „sind verheerend für Berufsbildung, Lehre und Erwachsenenbildung“. Bill Rammell, Staatsminister für höhere Bildung und lebenslanges Lernen, hielt dagegen, die Einschnitte setzten Gelder von der Verwaltung für die Dienstleister vor Ort frei.

Quelle: The Guardian/ine

ZYPERN

Beschäftigungsprognosen holen weit aus

Die zyprische Behörde für Humanressourcenentwicklung (*Human Resource Development Authority*, HRDA) hat kürzlich drei Studien veröffentlicht, die Trends in der Beschäftigung für den Zeitraum 2005-2015 vorzeichnen und den neusten Teil einer Reihe wissenschaftlicher Arbeitsmarktanalysen bilden:

- Die Studie *Employment Forecasts in the Cyprus Economy 2005-2015* enthält Prognosen für insgesamt 44 Wirtschaftsbranchen und 27 Berufsgruppen und deckt damit praktisch den gesamten Arbeitsmarkt des Landes ab;
- *Forecasts of Employment Prospects in High Level Occupations in Cyprus 2005-2015*

analysiert die Nachfragetendenzen für insgesamt 104 wissensintensive Berufe, die einen Postsekundar- oder Hochschul-Abschluss erfordern;

- *Forecasts of Employment Prospects in Middle Level Occupations in Cyprus 2005-2015* schließlich vermittelt einen Überblick über die Trends bei 90 Berufen der mittleren Ebene (wie Büroangestellte oder in der Landwirtschaft Tätige).

Weitere Informationen:
Stellos Mytides, Human Resource Development Authority,
Tel. (357) 22 39 03 52, s.mytides@hrdauth.org.cy
www.hrdauth.org.cy/researchgr.htm

Quelle: HRDA

Die Ecke der Studienbesuche

Das Studienbesuchsprogramm: wie alles begann

„Am besten kann sich auf die Zukunft einstellen, wer gleichzeitig die Verbindung zur Vergangenheit hält.“ Diese schöne Aussage des französischen Dichters Yves Bonnefoy bietet uns einen passenden Einstieg, um die Ursprünge des gemeinschaftlichen Studienbesuchsprogramms ins Gedächtnis zu rufen.

Die Idee entstand am 20. Geburtstag des Programms, der am 25. Mai 2005 gefeiert wurde. Anlässlich dieser Feier, organisiert vom Cedefop bzw. von der Programmkoordinato-

rin Marie-Jeanne Maurage, auf der das Thema Reisen im Mittelpunkt stand, berichteten sieben frühere Teilnehmer über den persönlichen und beruflichen Nutzen, den sie aus ihrer Teilnahme an einem Cedefop-Studienbesuch gezogen haben.

Viele waren verblüfft, wie schnell die zwanzig Jahre seit Beginn dieses Programms scheinbar vergangen sind: Die Berichte der Teilnehmer waren von dem Gefühl geprägt, dass es hier um eine umfassendere Geschichte ging, eine

Geschichte des Experimentierens und des Bewusstwerdens, der Reisen und Vergleiche, des ständigen Lernens auf der Suche nach Instrumenten und Methoden der Berufsbildung auf europäischer Ebene.

Doch Jubiläen sind auch dazu da, mögliche künftige Wege aufzuzeigen und zu überprüfen, ob die Voraussetzungen, die die geleistete Arbeit rechtfertigen, immer noch bestehen, und so boten die Beiträge der Teilnehmer einen ide-

Fortsetzung Seite 20

Das Studienbesuchsprogramm: wie alles begann

Fortsetzung von Seite 19

alen Ausgangspunkt für einen Rückblick auf die Geschichte des Programms seit seinen ersten Anfängen.

Das gemeinschaftliche Studienbesuchsprogramm hatte bei seiner Entstehung einen stark experimentellen Charakter. In den beiden ersten einschlägigen Entschlüssen des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom Juni und Juli 1983 wurde die Kommission aufgefordert, eine Reihe von Maßnahmen und Austauschprogrammen zur Unterstützung der Berufsbildungspolitik in folgenden Bereichen durchzuführen: Jugendliche, neue Informationstechnologien sowie Chancengleichheit von Frauen und Männern.

In der Entschlüsselung vom Juli 1983 wurde die Kommission explizit aufgefordert, ein Austauschprogramm für Ausbildungsexperten durchzuführen. Das Cedefop wurde erstmals als Referenzzentrum für die Erarbeitung einer Dokumentation über Ausbildungssysteme und Innovationen in den Mitgliedstaaten genannt. In derselben Entschlüsselung wurde die Kommission im Hinblick auf Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt ferner zur Durchführung eines Austauschprogramms mit Kurzbesuchen für Ausbildungsexperten aufgefordert.

Die Kommission folgte dieser Aufforderung in der zweiten Hälfte des Jahres 1983, indem sie beim französischen Centre INFO (Informationszentrum für berufliche Bildung) eine Durchführbarkeitsstudie in Auftrag gab. Ziel war, wie in der Einführung erklärt wird, ein Vorschlag für ein Programm kurzer Austauschbesuche für Berufsbildungsfachleute im Rahmen der Europäischen Gemeinschaft, ein Besuchsmodell, das eine Reihe genau definierter Maßnahmen umfassen sollte, z. B. die Auswahl der Teilnehmer, die Organisation der Besuchsstruktur (einzeln oder in Gruppen, bilateral oder multilateral), die Wahl der Hauptthemen. Dieses Modell ist bis heute ein sehr aktueller Orientierungspunkt.

Der Bericht wurde von Inger Bruun, Adelheid Hege und Jean Marie Luttringer erstellt, einem Team, das – wie der für die Studie verantwortliche Jean Marie Luttringer bei seinem Vortrag anlässlich des Jubiläums deutlich machte – aufgrund seines internationalen Charakters (die Dänin Inger Bruun, die in Deutschland geborene, aber nach Frankreich verpflanzte Adelheid Hege und der elsässische Franzose Jean Marie Luttringer selbst) bereits in sich eine der Voraussetzungen für den künftigen Erfolg des Studienbesuchsprogramms verkörperte: die Multikulturalität.

Nachdem der Bericht vorgelegt worden war, begann die Phase der Umsetzung des neuen Programms.

Die uns vorliegenden Dokumente (interne Notizen, Akten des Verwaltungsrats, externe Berichte, offizielle Korrespondenz zwischen der Kommission und dem Cedefop, alle aus dem Zeitraum 1984/85) dokumentieren die sorgfältige Vorbereitung aller operativen, verwaltungstechnischen und finanziellen Aspekte des neuen Programms, einer heiklen Organisationskette, an der die Kommission, das Cedefop und die nationalen Verbindungspersonen beteiligt waren und deren Kommunikationsmechanismen flexibel und gleichzeitig zuverlässig sein mussten. Nicht zu vergessen ist auch, dass das Cedefop zwar schon damals ein wichtiges Referenzzentrum für die Berufsbildungsforschung und -dokumentation auf europäischer Ebene war, die Verwaltung eines gemeinschaftlichen Austauschprogramms aber ein völlig neues und unsicheres Terrain darstellte.

Das gemeinschaftliche Studienbesuchsprogramm wurde als prioritärer Bereich in das Arbeitsprogramm des Cedefop 1985-86 aufgenommen. Das erste Quartal wurde be-

nötigt, um die notwendige Organisationsstruktur für eine effiziente Durchführung der ersten Besuche einzurichten.

Ein entscheidender Aspekt für den Erfolg des Programms war die Auswahl der Themen und Ziele der Besuche.

Damals wie heute war das Thema einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren: Als Ausgangspunkt für die Definition der Teilnehmergruppe sorgt es für Kohärenz und Homogenität der Teilnehmer und ihrer Interessen und ist darüber hinaus ein Indikator für die aktuellen und zukünftigen sozioökonomischen Tendenzen auf europäischer Ebene.

Die Kommission legte zwei allgemeine Themenbereiche fest: die technologische Entwicklung und ihre Auswirkungen auf die Berufsbildung und die Berufsbildung und die Beschäftigung Jugendlicher. Beide Themen standen im Zusammenhang mit den damals vorrangigen Politiken der Gemeinschaft auf dem Gebiet der Berufsbildung und Beschäftigung. Diese beiden Themenbereiche wurden umgehend durch eine Reihe von Unterthemen ergänzt, die die Interessen der verschiedenen Mitgliedstaaten widerspiegeln und von den nationalen Verbindungspersonen gemeinsam mit den Bewerbern für das Programm formuliert wurden. Es gingen etwa 70 Vorschläge ein, deren Zahl, auch wenn sie interessant und beachtenswert waren, später auf neun verringert wurde. Dazu gehörten u. a. die Berufsbildung in Unternehmen, die neuen Technologien und ihre pädagogischen Anwendungsmöglichkeiten, die Ausbildung spezieller Gruppen wie z. B. Frauen und benachteiligter Jugendlicher und die Ausbildung in Form der Lehre unter besonderer Berücksichtigung der Bereiche Maschinenbau und Elektronik.

Am 30. September 1985 wurde das Programm offiziell eröffnet: Vier Besuche starteten gleichzeitig. Belgien, die Bundesrepublik Deutschland, Frankreich und Italien waren die ersten Länder, in denen eine „Pilotgruppe“ zu Gast war. Griechenland, erst kurz zuvor der Europäischen Gemeinschaft beigetreten, war Gastgeber des letzten Besuches, der im Dezember 1985 die erste Phase des Programms abschloss. An diesen Besuchen des ersten Jahres waren insgesamt zehn Mitgliedstaaten und 96 Teilnehmer beteiligt: 80 % davon Männer, größtenteils Bedienstete staatlicher Einrichtungen, dominierende Altersgruppe: 36 bis 50 Jahre, die pro Person einen Zuschuss von 350 ECU zuzüglich einer variablen Quote, abhängig von der Zahl der zurückgelegten Kilometer, erhielten.

Das sind die offiziellen Zahlen des Jahres 1985. Wenn Jubiläen auch dazu da sind, darüber nachzudenken, ob sich die Erwartungen der Vergangenheit erfüllt haben, ist es vielleicht nützlich, sich dazu die schriftlichen Erfahrungsberichte der Teilnehmer, ihre Kommentare und Vorschläge anzuschauen.

Von Anfang an bewerteten die Teilnehmer die Erfahrung positiv, der Besuch habe ihnen Anregungen zum Handeln im eigenen beruflichen Umfeld gegeben – „...ich glaube, dass durch das dänische Modell und das Alternanzprinzip in meinem Gewerkschaftsverband Verbesserungen bei unseren Vereinbarungen und Gesetzen erreicht werden könnten“, sie habe Möglichkeiten der Zusammenarbeit eröffnet – „...ich bin beeindruckt von dem Engagement, mit dem die Franzosen die Probleme angehen, ich glaube unsere beiden Ländern könnten von einem Austausch über Theorie, Ziele und Arbeitsmethoden profitieren ... ich konnte meinen Erfahrungshorizont derart erweitern, dass ich eingeladen wurde, eine Vortragsreihe zu halten...“ – und nützliche Vergleiche ermöglicht – „...dieser Erfahrungsaustausch hat mich in die Lage versetzt, die verschiedenen Berufsbildungssysteme zu vergleichen und gegenüberzustellen“.

Große Verwunderung ausgelöst hat der Kontakt mit Gegebenheiten, die bisher als stark im individuellen nationalen Umfeld verwurzelt und damit weit entfernt von der eigenen Erfahrung gesehen worden waren – „...es hat mich sehr überrascht, dass Frankreich und das Vereinigte Königreich im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung vor ähnlichen Problemen stehen, z. B. der Jugendarbeitslosigkeit, der Integration ethnischer Minderheiten in das Bildungswesen, der Notwendigkeit einer verstärkten Vermittlung naturwissenschaftlich-technischer Inhalte der Bildungsgänge auf allen Ebenen des nationalen Bildungswesens und der Notwendigkeit enger Verbindungen zwischen Schule und Industrie“ und mehr noch das Gefühl, bei dem Besuch die großen Veränderungen in der europäischen Berufsbildung mitzerleben. „Erst durch den Studienbesuch ist mir klar geworden, dass der größte Teil der Jugendlichen in der Berufsbildung vor dem Bildschirm sitzt“, schrieb ein Teilnehmer nach einem Besuch in Frankreich.

Die Weiterbildung der Berufsbildungsfachkräfte und die Verbreitung von Kenntnissen über die Systeme anderer Mitgliedstaaten begünstigten von Anfang an die innergemeinschaftliche Zusammenarbeit: Diese Wirkung war vor allem der zu Beginn beschlossenen, sehr sinnvollen Gestaltung der Modalitäten des Austauschs zwischen Gruppen verschiedener Nationalität zu verdanken. „Das nächste Mal, wenn ich ein Problem habe, weiß ich, dass ich auch auf meine englischen und deutschen Kollegen zählen kann“.

Eine der Befürchtungen, die in der bereits erwähnten Durchführbarkeitsstudie geäußert wurden, betraf touristische Motive, also ein auf touristisch-freizeitorientierte Aspekte der Reiseländer gerichtetes

Interesse. Diese Befürchtung erwies sich jedoch als völlig unbegründet. Wie einer der Teilnehmer während eines Studienbesuchs in Italien erklärte, „gehört es zu einem angemessenen Kulturbedürfnis, sich mit diesem Sektor zu beschäftigen, damit man das Prinzip des Verständnisses und un-

eingeschränkten Respekts für die kulturelle Situation des Gastlands angemessen vertreten kann, zu der nicht nur die Berufsbildung gehört.“

Auch die unterschiedlichen Sprachen, die ja ein nicht unbeträchtliches Hindernis für ein vollständiges Verständnis der Situation am Besuchsort darstellten, wurden erstmals als Chance gesehen. So merkte eine Teilnehmerin an, „das hat mir klar gemacht, wie wichtig es ist, die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern, um den größtmöglichen Nutzen aus der Zugehörigkeit zur EWG zu ziehen“.

Seitdem sind zwanzig Jahre vergangen. 10 000 Teilnehmer haben diese Austauschmöglichkeit genutzt, die Europäische Union durchläuft heute komplexe Prozesse, geprägt von der Erweiterung, die neuen Technologien dominieren in allen wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereichen und das Themenangebot der Besuche ist weit gefächert. Die Essenz des Programms und die Ausrichtung auf die ursprünglichen Ziele sind jedoch unverändert.

Im Geiste Herodots, des ersten „Bildungsreisenden“ im 5. Jahrhundert v. Chr., sind diese Studienbesuche auch heute noch von Forschergeist geprägt. Sie erfordern Vorbereitung und eingehende Recherchen, erlauben es den Teilnehmern, aus der disparaten Gesamtheit der Beobachtungen, Gespräche und Dokumente wichtiges Material zusammenzutragen, und sind nach wie vor ein praktisches Instrument für die persönliche und berufliche Bildung der europäischen Bürger.

Quelle: Marina Cino Pagliarello / Studienbesuchsprogramm

Go, see, understand

Die Geschichte dieses Programms besteht auch und vor allem aus kleinen Geschichten, einzelnen Erfahrungen, die aber deutlich machen, wo und auf welche Weise der Studienbesuch seine Spuren hinterlassen hat.

Hélène Corre, Mitarbeiterin des französischen landwirtschaftlichen Gewerkschaftsverbands, nahm 1987 an einem Studienbesuch in Dänemark zum Thema Ausbildung im Landwirtschafts- und Nahrungsmittelbereich teil.

In einem Bericht, den sie nach ihrer Rückkehr verfasste, schrieb sie, der Besuch habe ihr Denkanstöße und Anregungen gegeben „genau zu dem Zeitpunkt, an dem in Frankreich Entscheidungen zur Ausbildung angehender Landwirte anstanden“.

Das dänische Ausbildungssystem erschien differenziert und komplex, die berufliche Qualifizierung der Landwirte war ein entscheidendes Element für die Entwicklung dieses Sektors und der Kompetenz der Lehrkräfte wurde große Aufmerksamkeit geschenkt.

Die berufliche Qualifizierung der dänischen Junglandwirte endete mit dem Erwerb eines Abschlusses der „grünen Ausbildung“ nach einem Bildungsgang, in dem Fächer wie Chemie, Biologie und Mathematik unterrichtet wurden, ergänzt durch alternierende Praktika sowohl in der Tier- als auch in der Pflanzenproduktion.

Es handelte sich nicht um ein Diplom im eigentlichen Sinne, sondern eher um eine Art Portfolio der Kompetenzen *ante litteram*, in dem sowohl die erzielten Noten als auch die Praktikumsbescheinigungen enthalten waren und das außerdem zu finanziellen Vergünstigungen beim Erwerb landwirtschaftlicher Flächen von mehr als 30 Hektar berechnete.

Das Erfahrungen aus Dänemark trafen mit dem Bedarf in Frankreich zusammen. Dort beschäftigten sich nämlich zur gleichen Zeit das Landwirtschaftsministerium und die landwirtschaftlichen Berufsverbände mit einer Neugestaltung der Berufsabschlüsse für Landwirte, die 1985 mit der Einführung des *Brevet de technicien agricole* (BTA - Agrartechnikerbrief) begann, die eine Reihe von Neuerungen brachte, z. B. zielorientierte Didaktik, laufende Lernerfolgskontrolle und fachübergreifende Ansätze.

Der Besuch in Dänemark, so Hélène Corre kürzlich in einem Interview mit Marc Mangin, habe sie in der Überzeugung bestärkt, dass „der Ausbildungsweg für das BTA durch eine Phase der praktischen Berufserfahrung ergänzt werden müsste“. 1988 wurde per Dekret eine sechsmonatige Berufserfahrung zusätzlich zum theoretischen Ausbildungsweg vorgeschrieben, die 1992 endgültig als „Stage de six mois“ festgeschrieben wurde.

Die Gespräche und Kontakte, die durch diesen Besuch entstanden, erwiesen sich als nützlich: 1993 wurde Hélène Corre zur Berichterstatterin der Arbeitsgruppe „Ausbildung“ im paritätischen Ausschuss für die Landwirtschaft ernannt, aus dem später der Ausschuss für sozialen Dialog bei der Europäischen Kommission wurde.

Die in diesem Ausschuss gemeinsam mit den Organisationen der europäischen Arbeitnehmer in der Landwirtschaft (EFFAT) geleistete Arbeit führte 2002 zur Unterzeichnung einer ersten Vereinbarung über die Berufsbildung auf europäischer Ebene, an der auch die Sozialpartner des landwirtschaftlichen Sektors mitgewirkt haben.

Ein Prozess über 15 Jahre, der seinen Ausgangspunkt in Dänemark im fernen Jahr 1987 nahm, unterstützt durch kooperative Maßnahmen, die eine Verbesserung der Infrastruktur der landwirtschaftlichen Berufsbildung auf europäischer Ebene ermöglicht hat, und bei dem das Studienprogramm wegweisend war.

Den Wortlaut des Interviews, das der Journalist Marc Mangin mit Hélène Corre geführt hat, finden Sie in DE, EN und FR auf der Website des Studienbesuchsprogramms: www.studyvisits.cedefop.eu.int