

CEDEFOP

## Alles nur heiße Luft?

Wie Lernergebnisse innerhalb Europas angewendet werden

Wo haben Sie studiert? Wie lange? Worin bestanden die Lehrinhalte und welche Lehrmethode wurde angewandt? Das Dreiergespann aus „Ort-Dauer-Methode“ bildete lange Zeit den Maßstab, an dem das, was eine Person lernte, bemessen wurden. Nach und nach hat sich jedoch eine andere Auffassung in Europa durchgesetzt: nämlich Lernen auf der Grundlage seiner *Ergebnisse* zu bewerten. Dabei ist ausschlaggebend, was ein Lernender weiß und wozu er am Ende eines Lernprozesses in der Lage ist – nicht mehr, nicht weniger.

Die Perspektive der Lernergebnisse, jahrzehntelang latent vorhanden, ist in der Europäischen Union, in den EU-Mitgliedstaaten und in der Wirtschaft gleichermaßen zum leitenden Grundsatz bei der Durchführung von Initiativen geworden. In zahlreichen Bereichen wurde die Zielsetzung für die allgemeine und berufliche Bildung in Form von Lernergebnissen neu definiert; bei Curriculareformen und der Erarbeitung neuer Bewertungs- und Validierungsrichtlinien, ja ganzer nationaler Qualifikationsrahmen in den Mitgliedstaaten bilden Lernergebnisse den zentralen Gedanken; EU-Initiativen wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) stützen sich ebenfalls auf dieses Konzept. Was genau bedeutet dies nun aber? Wie wird es in der Politik, wie in der Praxis umgesetzt? Welche Auswirkungen hat es auf die allgemeine und berufliche Bildung, den Arbeitsmarkt und die persönliche Entwicklung jedes Einzelnen?

Um diese Fragen zu beantworten, gab das Cedefop eine Vergleichsstudie in Auftrag, in der die Situation in den 32 europäischen Ländern untersucht wird, die am Programm Allgemeine und berufliche Bildung 2010 (!) teilnehmen. Der Zwischenbericht wurde auf einer Cedefop-Konferenz desselben Namens vorgestellt, die am 15. und 16. Oktober in Thessaloniki stattfand. In seinem Eröffnungsvortrag wies Cedefop-Projektmanager Jens Bjørnåvold darauf hin, dass sich die Mehrzahl der diesbezüglichen Initiativen in der Anfangsphase oder Planung befände; Ziel der Konferenz sei die Klärung der Konzepte, um zu einem Gelingen der Initiativen beizutragen.

### Was sind Lernergebnisse?

Aussagen darüber, was eine Lernende/ ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und in der Lage ist zu tun.  
(Europäische Kommission: EQR-Empfehlung, 2006 (?))

### Eine gemeinsame Sprache für allgemeine und berufliche Bildung

Es ist nicht übertrieben, zu behaupten, dass Lernergebnisse zum Entstehen einer echten europäischen Dimension – nämlich

eines gemeinsamen und neutralen Bezugspunkts – für die allgemeine und berufliche Bildung (Bereiche, die unter die Zuständigkeit der einzelstaatlichen Politikgestaltung fallen) geführt haben. Das Faszinierende an dieser Perspektive ist, dass es dadurch Bildungssystemen nicht nur möglich wird, einander „zu verstehen“, sondern dass sie sich auch auf die Lehr- und Lernpraxis *innerhalb* der Systeme auswirkt und gleichzeitig eine fairere Haltung den Lernenden gegenüber begünstigt. Es ist kein Zufall, dass der Lernergebnisansatz seinen Ursprung in dem Be-



streben findet, das ungenutzte Potenzial des nicht formalen und informellen Lernens auszuschöpfen. Durch die Untersuchung nationaler und sektoraler Systeme in Bezug auf Lernergebnisse wird die „Unbekannte“ Bildung für Einzelpersonen und Arbeitgeber transparent. Darüber hinaus werden die einzelnen Bildungsangebote für alle Nutzer und alle Bürger besser nachvollziehbar.

Die Lernergebnisperspektive hat somit die Schaffung europäischer Instrumente in der allgemeinen und beruflichen Bildung auf eine solide Basis gestellt. Dazu war einerseits die Erkenntnis vonnöten, dass sich Veränderungen in nationalen Systemen nicht erzwingen lassen, andererseits musste auch eingesehen werden, dass eine „Abgleichung“ extrem unterschiedlicher Bildungsansätze sinnlos ist. Infolgedessen – und trotz der Unterschiede bei der Nutzung von Lernergebnissen in den nationalen Systemen, wie unten näher ausgeführt – wird in den meisten europäischen Ländern der Bedarf an solchen Instrumenten anerkannt; diese Tatsache wird in der Entschließung des Europäischen Parlaments zur Billigung des EQR vom 24.10.2007 widerspiegelt.

### Lernergebnisse in der Politikreform

Die internationale Schulleistungstudie PISA (Programme for International Student Assessment) war sowohl eine Folge von als auch Anlass für die stärkere Einbeziehung von Lernergebnissen in die einzelstaatliche Politikgestaltung (?). Durch die Messung, inwieweit Schüler in der Lage waren, Gelerntes anzuwenden, haben die PISA-Tests die Auffassungen von der Leistungsfähigkeit der einzelstaatlichen Systeme verändert. Durch die Rangeinstufung wurden die Länder auf Probleme bei ihren Bildungssystemen aufmerksam gemacht. Die Konsequenz waren breite, öffentliche Diskussionen und Reformen der einzelnen Systeme.

Das politische Interesse an Reformen und Modernisierung des Bildungswesens wurzelt jedoch tiefer. Qualifikationen müssen innerhalb des europäischen Arbeitsmarkts vergleichbar sein, andernfalls bleibt die Mobilität innerhalb und zwischen den Ländern bloße Theorie. Angesichts der demografischen Situation, der Arbeitslosenquote und des hohen Anteils an Personen mit niedriger beruflicher Qualifikation müssen sämtliche Arten des Lernens in allen Lebensphasen bewertet werden, wenn sich das Bildungsniveau der europäischen Bevölkerung verbessern soll. Infolge dieser miteinander verflochtenen Anliegen sind Lernergebnisse zum zentralen Thema für die Politikgestaltung im Bereich des Lernens geworden.

Politische Entscheidungsträger, die eine Modernisierung ihres Bildungssystems anstreben, müssen vorab einige Punkte klären: wie Lernergebnisse als Organisationskonzept für eine Strategie des lebenslangen Lernens verwendet werden können, wie sich Lernergebnisse auf Reformen, politische Maßnahmen und Praktiken auf allen Ebenen auswirken, wie sich ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Ergebnissen, Inputfaktoren (Ort, Dauer, Methode) und Lehrqualität erzielen lässt und wie die Belange aller Teilbereiche erfüllt werden können. Das Konzept der Lernergebnisse beinhaltet per definitionem eine Vielzahl von Beteiligten – nicht nur Schüler/Studierende, Lehrkräfte und Eltern, sondern auch Sozialpartner und sektorale Einrichtungen. Dadurch erschwert sich die Konsensfindung im Rahmen der entsprechenden Reformen.

### Lernergebnisse in der Praxis

Der Umstand, dass Lernergebnissen so viel Beachtung zuteil wird, lässt auf einen neuen Lern- und Lehransatz schließen. Unter dem Einfluss der jüngsten Forschungen zum Thema Lernen verlagert sich der Trend von kognitiven und behavioristischen Ansätzen zu konstruktivistischen Ideen, wie „situiertes Lernen“ in „Praxisgemeinschaften“ und „aktives Lernen“:

Weiter auf Seite 4

CEDEFOP

## Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung befasst sich mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen

Die jüngste Ausgabe der *Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung* steht in direktem Bezug zu den mittelfristigen Prioritäten des Cedefop und beschäftigt sich mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen: seiner Entstehungsgeschichte, seinen Charakteristika, seiner Verknüpfung mit den nationalen Qualifikationsrahmen und seiner Wirkung auf die Bildungs- und Berufsbildungspolitik bzw. auf den Zugang zur Beschäftigung in Europa.

Die *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung* ist Nachfolgerin des 1977, also vor 30 Jahren, gegründeten Bulletins des Cedefop. Im Laufe der Zeit hat sie sich nicht nur zu einer bekannten wissenschaftlichen Zeitschrift im Bereich der Erstausbildung und Weiterbildung entwickelt, sondern ist im weiteren Sinne auch für die allgemeine und berufliche Bildung sowie für den Zusammenhang zwischen Berufsbildung und Beschäftigung von Bedeutung.

Die Zeitschrift ist vor allem bestrebt, auf europäischer Ebene zu einer besseren gegenseitigen Kenntnis der Bildungs- und Ausbildungspolitik und insbesondere der Berufsbildungspolitik beizutragen. Daneben will sie den Zugang zur Beschäftigung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union, im Europäischen Wirtschaftsraum und in den EU-Beitrittsländern unterstützen. Zudem möchte sie an der vergleichenden Analyse in Europa mitwirken und gehört dem europäischen Netzwerk für vergleichende Bildungsforschung an, dem *Réseau Européen de Disémination en éducation Comparée* (!), kurz REDCOM, das 2003 mit einer Anschubfinanzierung der GD Forschung der Europäischen Kommission gegründet wurde.

Wirklich vergleichende Analysen lassen sich in der Tat schwer durchführen, und die bei der Zeitschrift eingehenden Artikel behandeln selten mehr als zwei oder drei Länder. Die Zeitschrift spiegelt jedoch in den von ihr veröffentlichten Artikeln stets die Vielfalt der Kulturen, der Erfahrungen und der Berufsbildungspolitik in Europa wider, auch wenn es letztlich häufig dem Autor überlassen bleibt, sich sein eigenes vergleichendes Bild von den Erfahrungen in den einzelnen Ländern zu machen.

Bei der *Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung* wechseln sich allgemein gehaltene Ausgaben mit thematischen Ausgaben ab. In den allgemeinen Ausgaben erscheinen Artikel, die vom Redaktionellen Beirat unter denjenigen Artikeln ausgesucht wurden, welche der Redaktion unaufgefordert zugesandt werden. In den Sonderausgaben werden hingegen Artikel zu *zentralen Themen* in den Bereichen Erstausbildung und

Weiter auf Seite 16

## Brief der Direktorin



Liebe Leserinnen und Leser,  
über die letzten zwei Jahre hat das Cedefop seine Tätigkeiten verstärkt auf politische Entscheidungsträger ausgerichtet, wobei es nach wie vor die Kommission und die EU-Mitgliedstaaten in ihrer Arbeit an den gemeinsam festgelegten Prioritäten im Berufsbildungsbereich unterstützt. Diese Schwerpunktverlagerung wurde allseits begrüßt.

Angesichts der positiven Reaktion – die sich auch in den Zwischenergebnissen der externen Evaluierung des Cedefop widerspiegelt – hat das Zentrum kürzlich im Sinne einer stärkeren Effizienz seine interne Organisation gestrafft.

Unter dem Dach des Arbeitsbereichs Forschung und Politikanalyse sind nun unsere Tätigkeiten zur Berufsbildungsforschung und -politik zusammengefasst; sie alle flankieren die politische Entscheidungsfindung auf EU-Ebene. Dieser Bereich produziert den Berufsbildungsforschungsbericht, unser „Flaggschiff“, und die *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*. Er verarbeitet Informationen, die durch das Fachwissens- und Referenznetzwerk des Cedefop (ReferNet) eingehen, wobei unsere Netzwerk-Partner nun aktiver und sichtbarer in unsere Tätigkeiten eingebunden sind. Unsere Arbeit an Statistiken untermauert den Beitrag, den das Cedefop auftragsgemäß (s. Cedefop-Info Nr. 1/2007 zum Helsinki-Kommuniqué) alle zwei Jahre zur Überprüfung des Kopenhagen-Prozesses leistet. Manfred Tessaring leitet diesen Bereich.

Um zur Festlegung und Umsetzung der gemeinsamen europäischen Grundsätze und Instrumente für lebenslanges Lernen beizutragen, hat das Cedefop alle einschlägigen Aktivitäten in seinem neuen Tätigkeitsbereich Stärkung der Zusammenarbeit in der Berufsbildung und beim lebenslangen Lernen gebündelt. Dieser Bereich umfasst neben der Arbeit am Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF), dem System zur Übertragung von Leistungspunkten (ECVET) und Europass auch die Themen Qualitätssicherung und Beratung und das Netzwerk für Lehrkräfte und Ausbilder. Schließlich wurde in diesen Bereich das Studienbesuchsprogramm eingegliedert, das in seiner neuen Form Fachleute für allgemeine und für berufliche Bildung zusammenführt. Mara Brugia leitet den Bereich.

Alle Tätigkeiten, die der Bekanntmachung unserer Arbeit dienen, werden vom Arbeitsbereich Information, Kommunikation und Verbreitung wahrgenommen. Hierzu zählen u. a. unsere Bibliothek, der Dokumentationsdienst, die Veröffentlichungen und die Stelle für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

Last but not least: die sozialpartnerbezogenen bzw. sektoralen Aktivitäten stehen nicht mehr für sich. Vielmehr wurden sie – da sich alle Tätigkeiten des Cedefop um diese Achse drehen – in alle Arbeitsbereiche „eingebaut“.

Unsere erste Konferenz des Herbstes stand im Zeichen des so genannten „konsolidierten“ Studienbesuchsprogramms, das nun einen der Eckpunkte des Programms für Lebenslanges Lernen 2007-2013 bildet. Im Mittelpunkt der zweiten wichtigen Konferenz des Quartals stand das ergebnisorientierte Lernen, ein Ansatz, der in der letzten Zeit für Veränderungen in der europäischen Bildungslandschaft gesorgt hat. Es wurde hinterfragt, inwiefern dieser Ansatz eine radikale Neuerung unseres Verständnisses von Bildungspolitik bzw. unseres Umgangs mit der Anerkennung von Qualifikationen und der Bewertung von Lerninhalten bildet. Der wichtige Beitrag des Cedefop zu dieser Lernergebnis-Perspektive baut auf unserer langjährigen Beschäftigung mit Transparenzfragen auf (s. Hauptartikel S. 1).

Gleichzeitig rückt auch ein anderes Thema in den Vordergrund, mit dem sich das Cedefop seit Jahren befasst: die Prognose des Qualifikationsbedarfs in Europa. Die neuesten Ergebnisse unseres Netzwerks SkillsNet werden auf einer Agora-Konferenz Anfang des Jahres vorgestellt (siehe Artikel auf dieser Seite).

Da der Erfolg unserer Konferenzen mit den Beiträgen der Teilnehmer steht und fällt, möchte ich mich an dieser Stelle bei ihnen allen für die lebhaften, interessanten und nützlichen Diskussionen bedanken, die wir im Laufe des zurückliegenden Jahres geführt haben.

Ich wünsche Ihnen ein friedliches und erfolgreiches Neues Jahr.

Aviana Bulgarelli

CEDEFOP/EU

## Welche Kompetenzen braucht Europa?

Dieser Frage geht die vom Cedefop für Februar 2008 geplante Agora-Konferenz nach

Mit der Freizügigkeit für Arbeitskräfte und Dienstleistungen wird der europäische Arbeitsmarkt langsam, aber sicher Realität. Allerdings werden auch Informationslücken sichtbar. Um Qualifikationsungleichgewichten entgegensteuern und ein wettbewerbsfähiges Arbeitskräftepotenzial erhalten zu können, benötigen die Entscheidungsträger Daten zum künftigen Qualifikationsbedarf in Europa.

Das Netzwerk des Cedefop für die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen, SkillsNet, bündelt die europäischen Ansätze auf diesem Gebiet und bietet eine Plattform für Dialog und Informationsaustausch. Darüber hinaus entwickelt das Netzwerk gemeinsame Methoden zur Ermittlung und Prognose des Qualifikationsbedarfs auf europäischer und nationaler Ebene.

Nach einigen Jahren intensiver Arbeit wird SkillsNet seine Forschungen auf der für den 21. und 22. Februar 2008 anberaumten Agora-Konferenz *Skills for Europe's future* (Qualifikationen für Europas Zukunft) in Thessaloniki vorstellen. Zur Diskussion stehen der künftige Qualifikationsbedarf in

Europa, die Bedeutung von Netzwerken für komparative Analysen und Wissensaustausch und der Weg von der Forschung zu Politik und Praxis. Anlässlich der Konferenz sollen die Ergebnisse der mittelfristigen Prognose von Qualifikationserfordernissen in Europa vorgestellt und erstmals diskutiert werden.

Hauptanliegen der Konferenz ist eine weitere Verbreitung der Informationen zum Qualifikationsbedarf, die von den Experten und Forschern des SkillsNet zusammengetragen und ausgetauscht wurden, und die Besprechung der Ergebnisse und der künftigen Pläne des Netzwerks mit der Europäischen Kommission, politischen Entscheidungsträgern, Sozialpartnern, praktisch Tätigen und anderen einschlägigen Akteuren.

Weitere Informationen:  
<http://agora/cedefop.europa.eu/skillsnet2008>  
Alena Zuckersteinova, Alena.Zuckersteinova@cedefop.europa.eu

Quelle: Cedefop/azu

CEDEFOP/EU

## Faktenmaterial für die Bildungs- und Berufsberatung

Der Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben steht im Mittelpunkt einer Veranstaltung des Cedefop

Die europäischen Gesellschaften werden immer vielschichtiger. Um die Politik in Bereichen zu planen, die das gesellschaftliche Leben aller Bürger betreffen (Bildung, Gesundheit, Beschäftigung, usw.), müssen wir eine möglichst breite Beteiligung aller Akteure anstreben. Wie dies beim Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben zu bewerkstelligen ist, stand im Mittelpunkt einer sogenannten Peer-Learning-Veranstaltung des Cedefop am 19. und 20. November 2007 in Thessaloniki.

In ihrer Begrüßungsansprache bemerkte die Cedefop-Expertin Mara Brugia, dass zwischen 20 und 50 % aller jungen Europäer ein Jahr nach Ausbildungsabschluss ohne Arbeit seien. Gerade in diesen Übergangsphasen aber könne Beratung eine entscheidende Rolle spielen. In den letzten Jahren hätten sowohl das Cedefop als auch die EU und die OECD komparative Forschungsarbeiten zum Übergang Ausbildung-Arbeitsleben vorgelegt. Dennoch sei bislang kaum versucht worden, die Ansichten der jungen Menschen selbst zu erfassen und in die nationale Beratungspolitik „einzubauen“.

Auf der Sitzung kam man u. a. zu folgenden Ergebnissen:

- Um sicherzustellen, dass neue nationale, regionale oder internationale Projekte bzw. Forschungsarbeiten den vorhandenen Datenbestand nutzen, sollten alle bestehenden Systeme zur Beobachtung der Übergangs-Ausbildung-Erwerbsleben europaweit erfasst werden.
- Damit wertvolle fachliche Erfahrung in die Politik eingehen kann, sollten viel mehr Verbindungen zwischen Fachleuten für Beratung und politischen Entscheidungsträgern geknüpft werden.
- Der Standpunkt junger Menschen, die Beratungsleistungen in Anspruch nehmen, sollte sich stärker in den Ausbil-

dungsgängen für Berater niederschlagen.

- Jugendorganisationen sollten zur Erhebung von Daten zum Übergang von der Ausbildung in die Arbeit beitragen – und im Gegenzug auch solche Daten für ihre eigenen Zwecke erhalten.

Auf der Veranstaltung wurde diskutiert, wie neue Quellen zur Erhebung einschlägiger Fakten – insbesondere zur Erfassung der Erfahrungen junger Menschen, die diese Übergangsphase durchqueren – erschlossen werden können. Dabei kam es nicht nur auf den Wissens- und Erfahrungsaustausch der Teilnehmer an, sondern es wurde auch darüber diskutiert, wie die Erhebung und Auswertung von Daten – auf die sich die Politik der EU und der Mitgliedstaaten ja stützt – optimiert werden und insbesondere die Erfahrung der jungen Menschen selbst stärker Eingang in Politik und Praxis auf allen Ebenen finden kann.

Das Cedefop fertigt derzeit zwei Studien an, von denen es sich einen weiteren Beitrag zur Verbesserung der Beratungsleistungen in den Mitgliedstaaten erhofft: ein Handbuch zur Einrichtung nationaler Beratungsforen und anderer Mechanismen zur Koordinierung der Politik sowie eine Studie zur den Kompetenzen und Qualifikationen von Beratern.

Weitere Informationen:  
Mika Launikari, Cedefop, Mika.Launikari@cedefop.europa.eu

Quelle: Cedefop mila/ine

CEDEFOP/EU

## Nehmen Sie Ihr Lehrgeld mit

Ein Cedefop-Seminar befasst sich mit individuellen Lernkonten

Die Notwendigkeit solider Investitionen in die lebenslange Berufsbildung durch ausgewogene gemeinsame Finanzierung ist eine der wichtigsten Fragen, die im Rahmen des Kopenhagen-Maastricht-Helsinki-Prozesses aufgeworfen wurden. Um dies zu erreichen, steht der Einsatz von Lernkonten als politisches Instrument zur Verfügung.

Individuelle Lernkonten sind bewegliche individuelle Sparkonten, die für die Finanzierung der Berufsbildung zur Entwicklung beruflicher Qualifikationen eingesetzt werden. Individuelle Lernkonten waren in den meisten EU-Mitgliedstaaten Gegenstand von Erörterungen: manche Länder haben sie eingeführt (hauptsächlich versuchsweise), während sie von anderen abgelehnt wurden. Überall jedoch war eine Verschiebung weg von der Bereitstellung von Finanzmitteln für Ausbildungsanbieter hin zur nachfragebezogenen Finanzierung festzustellen. Individuelle Lernkonten zielen darauf ab, die individuelle Entscheidungsfreiheit zu fördern

und das Berufsbildungsangebot an den Bedarf der Auszubildenden anzunähern.

In diesem Seminar wird untersucht, wie Individuelle Lernkonten derzeit verwendet werden und ob sie zur Motivation der Konteninhaber beitragen, wieder zur Berufsbildung zurückzukehren, es werden Erfolge, Probleme und gewonnene Erfahrungen erörtert und Überlegungen über den besten Einsatz von Individuellen Lernkonten angestellt, um einen breiteren Zugang zu Lebenslangem Lernen zu bieten.

Seminar über Individuelle Lernkonten: Ein Anreiz zur Finanzierung der beruflichen Weiterbildung, Thessaloniki, 31. Januar 2008

Weitere Informationen: Peter Szovics, Projektmanager, Cedefop

# Auszubildendenzahlen lassen politisches Dilemma erkennen

Wissenschaftler und politische Entscheidungsträger haben sich bislang darauf konzentriert, wie sich die Auswirkungen einer alternden Erwerbsbevölkerung auf die europäische Volkswirtschaft durch Fortbildung abmildern lassen. Deutlich weniger beschäftigte man sich damit, wie sich die rückläufige Zahl junger Menschen auf die berufliche Erstausbildung auswirkt. Um diese Lücke zu schließen, hat das Cedefop eine Studie<sup>(1)</sup> eingeleitet, die rückläufige absolute Zahlen bei den Auszubildenden und Absolventen in der beruflichen Erstausbildung ergibt. Dies hat Auswirkungen auf den Bedarf an Lehrkräften und die Ausbildungsinfrastruktur und kann in einigen Ländern sogar zu Arbeitskräftemangel führen.

## Methode und Ergebnisse

Die Studie enthält kurz-, mittel- und langfristige Hochrechnungen zu den künftigen Auszubildenden und Absolventen in der beruflichen Bildung für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU-27), wobei das Hauptgewicht auf dem Zeitraum bis 2030 liegt. Grundlage der Prognosen ist die jüngste Bevölkerungshochrechnung von Eurostat. Im Mittelpunkt der Analyse stand die Alterskohorte, deren Anteil an der beruflichen Erstausbildung besonders hoch ist, nämlich junge Leute im Alter von 15 bis 24 Jahren. Dabei wurden die über den Zeitraum 1998-2004 gemittelten Ausbildungs- und Abschlussquoten für den gesamten Hochrechnungszeitraum konstant gehalten; das besondere Interesse der Studie galt der Frage, welche Auswirkungen die rein demografischen Trends auf die Auszubildenden- und Absolventenzahlen haben.

Geht man davon aus, die die Ausbildungsquoten künftig unverändert bleiben, dürfte sich die Zahl der Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung (ISCED-Stufen 2-5) in der Variante des „Bezugsszenarios“ von 14,2 Millionen im Jahr 2005 auf 11,9 Millionen im Jahr 2030 verringern – ein Rückgang um 17 %. In der „bevölkerungsreichen“ und in der „bevölkerungsarmen“ Variante ist mit einem Rückgang auf 13,7 bzw. 10,2 Millionen zu rechnen. Insbesondere in der Sekundarstufe II (ISCED-Stufe 3) ist die Abnahme signifikant: von 11,5 Millionen im Jahr 2005 auf 9,6 Millionen im Jahr 2030, also um fast 2 Millionen Auszubildende. Besonders ausgeprägt ist die rückläufige Tendenz in den osteuropäischen und baltischen Ländern sowie in Deutschland (im Jahr 2030 1,7 Millionen Auszubildende weniger in den ISCED-Stufen 2-5; das entspricht etwa 73 % des Gesamtrückgangs in der EU für dieses Jahr). In absoluten Zahlen dürfte der stärkste Rückgang mit 478 000 bzw. 500 000 Auszubildenden in Deutschland und in Polen zu beobachten sein.

Geht man von konstanten Absolventenquoten aus, sollte die Zahl der Absolventen proportional zur Zahl der Auszubildenden in der beruflichen Erstausbildung abnehmen. Dort (nämlich in den ISCED-Stufen 3-5) wird die Zahl der Absolventen von 3,7 Millionen im Jahr 2005 auf 3,1 Millionen im Jahr 2030 sinken. Außerdem dürfte die derzeitige Verschiebung zwischen den Ausbildungsbereichen anhalten – weniger Absolventen in „Technik, Produktion und Baugewerbe“ (hauptsächlich Produktion) und mehr in „Wissenschaft, Mathematik und Datenverarbeitung“ (hauptsächlich Datenverarbeitung).

Der prognostizierte und mindestens bis 2030 anhaltende Rückgang in der absoluten Zahl der Auszubildenden bedeutet, dass künftig möglicherweise weniger Bedarf an Bil-

dungsinfrastruktur wie beispielsweise Schulgebäuden und Klassenräumen besteht. Entsprechend könnten weniger Lehrkräfte und Ausbilder erforderlich sein, wenn man von einer unveränderten Auszubildenden/Lehrkräfte-Quote und Ausbildungsqualität ausgeht. Einer Hochrechnung zufolge werden 2030 nahezu 150 000 Lehrkräfte weniger benötigt (Vollzeitstellen).

Um die absoluten Zahlen von Auszubildenden und Absolventen auf den derzeitigen Niveaus zu halten und so eine Schrumpfung der heutigen beruflichen Erstausbildungssysteme zu verhindern, müssten sich nach einem Szenario die Teilnahmequoten für die berufliche Erstausbildung bis 2030 um 20 % erhöhen. Gerade in der Kohorte der 15- bis 19-Jährigen liegen die Ausbildungsquoten aber schon sehr hoch; insbesondere in der ISCED-Stufe 3 würde dies deshalb eine erhebliche Verschiebung aus den allgemeinen in die berufsbildenden und vorbereitenden Zweige erfordern.

Weniger Berufsbildungsabsolventen bedeuten weniger Berufseinsteiger. Ob das künftige Angebot von Berufsbildungsabsolventen den Erfordernissen des Arbeitsmarktes genügen wird, ist aber nur schwer abzusehen.

In verschiedenen anderen Studien sind die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung auf die Erwerbstätigen hochgerechnet worden; Carone<sup>(2)</sup> zeigt, dass trotz einer vorhergesagten Zunahme der Beschäftigungsquoten und trotz rückläufiger Arbeitslosenquoten das Tempo des Erwerbsbevölkerungs- und Beschäftigungswachstums in den 25 EU-Mitgliedstaaten bis 2020 leicht positiv und dann bis 2050 negativ sein wird. In einigen Mitgliedstaaten (z. B. Polen und Schweden) ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Berufsbildungsabsolventen stärker rückläufig als die Beschäftigung sein wird; dies würde darauf hindeuten, dass es zu wenige Berufsbildungsabsolventen für den Arbeitsmarkt gibt. In anderen Ländern wie in Griechenland, Irland, Slowenien und Portugal nimmt die Zahl der Berufsbildungsabsolventen dagegen stärker als die Beschäftigung zu.

## Politische Folgen

Diese starken demografischen Trends lassen sich nicht einfach überwinden. Die derzeitigen Fakten deuten darauf hin, dass eine der verfügbaren politischen Optionen höchstwahrscheinlich keinen Erfolg haben dürfte, nämlich die Erhöhung der Fruchtbarkeitsziffer. Mehr Einwanderung könnte die Arbeitsmarktprobleme kurzfristig mindern, aber die Immigrationsströme müssten sehr stark und nachhaltig sein, wenn die derzeitige Altersstruktur erhalten bleiben soll. Überdies müsste die Einwanderung von außerhalb Europas erfolgen – sonst würden einige Mitgliedstaaten auf Kosten der anderen gewinnen. Andererseits dürften nicht-europäische Migranten aber eine eher umfassende Fortbildung benötigen, bevor sie den Erfordernissen der EU-Wirtschaft gerecht werden können.

Um die Beteiligung an der Erwerbsbevölkerung auszubauen, müssen sich die politischen Entscheidungsträger deshalb auf bestimmte Gruppen konzentrieren. Jüngere Altersgruppen stärker erwerbstätig werden zu lassen, könnte zu geringeren Ausbildungsquoten führen und somit negative Auswirkungen auf die Anmeldezahlen in der beruflichen Erstausbildung haben. Politische Maßnahmen, die eine Erhöhung des Anteils von Migranten, Frauen und älteren Menschen an der Erwerbsbevölkerung anstreben, könn-

## Inhalt

### Cedefop/Europa

Alles nur heiße Luft? • Die *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung* befasst sich mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen • Brief der Direktorin • Welche Kompetenzen braucht Europa? • Faktenmaterial für die Bildungs- und Berufsberatung • Nehmen Sie Ihr Lehrgeld mit • Auszubildendenzahlen lassen politisches Dilemma erkennen • Profil: Katja Nestler • Cedefop nimmt an Konferenz der Weltbank teil • Eurydice: Schlüsselzahlen zur Hochschulbildung in Europa • Eurydice: Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa

1-6

### Internationalisierung der Berufsbildung

Österreich: Nationaler Qualifikationsrahmen in Sicht • Griechenland: ECVET-System für neues Berufsprofil eingeführt

7

### Bildungspolitik

Irland: Irische Regierung macht sich für Aus- und Weiterbildung stark • Tschechische Republik: Bausteine für Qualifikationen • Finnland: Straffung der IKT-Dienste im Bildungs- und Berufsbildungsbereich • Polen: Strukturfonds unterstützen Lissabon-Strategie

7-8

### Lebenslanges Lernen

Estland: Bessere Karriereplanung für Berufsschüler

9

### Berufsbildungspolitik

Frankreich: Wege zu einer Reform der beruflichen Bildung • Deutschland: Begabtenförderung in der beruflichen Bildung • Belgien: Neue Grundfertigkeiten und Berufsprofile für Lehrkräfte

9-10

### Berufliche Weiterbildung

Österreich: Hochschulen als Partner • Italien: Beobachtungsstelle für berufliche Weiterbildung nimmt ihre Arbeit auf

10

### Beschäftigungspolitik

Spanien: Ausbildungssystem sowohl angebots- als auch nachfrageorientiert • Belgien: JOBTONIC – Beschäftigungsprogramm für junge Wallonen • Belgien: Wer hat die meisten Chancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt? • Deutschland: Nationale Qualifizierungsinitiative zur Deckung des Fachkräftebedarfs

11-12

### Sozialpartner

Vereinigtes Königreich: Gewerkschaften leisten Beitrag zum Lernen am Arbeitsplatz • Irland: Gewerkschaften beteiligen sich an Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Arbeitnehmer

13

### Qualität der Berufsbildung

Litauen: Untersuchung zur Bewertung früher erworbener Kenntnisse

14

### Finanzierung der Berufsbildung

Vereinigtes Königreich: ESF investiert in Qualifikationen

14

### Ausbildung der Ausbilder

Frankreich: Teval: Ein Programm für die Kompetenzbewertung

14

### Spezielle Zielgruppen

Ungarn: Maßnahmen zur Senkung der Zahl von Schulabbrechern / Schülerwohnheime • Lettland: „Ein besseres Europa für Menschen mit Behinderungen“

15

### Neue Ausbildungsorganisation und -programme

Estland: Neue Lehrgänge für Unternehmensgründer in Berufsbildungseinrichtungen

15

### Die Ecke der Studienbesuche

Cedefop/EU: Das neue Studienbesuchsprogramm: wo lässt sich etwas verbessern?

16



ten deshalb bei der Korrektur dieser Ungleichgewichte besonders wirksam sein.

Bildungsausgaben machen nur einen Teil der gesamten Staatsausgaben aus. Von eventuellen Einsparungen im Bildungswesen ist nicht zu erwarten, dass sie den Anstieg anderer mit einer alternden Bevölkerung verbundenen Kosten für Renten, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege ausgleichen können. Dennoch müssen sinkende Auszubildendenzahlen nicht notwendig bedeuten, dass es weniger Geld für die Ausbildung gibt. Im Gegenteil könnten sie es politischen Entscheidungsträgern erlauben, Mittel in die Verbesserung der Qualität und Effektivität berufsbildender Systeme umzuleiten. So stünden z. B. mehr Mittel

für hochwertigere Gebäude bzw. Ausstattung, für kleiner Klassen oder für Ausbildungsangebote für verschiedene Zielgruppen bereit. „Negative“ demografische Trends würden so auch positive Folgen haben.

(1) Cedefop. *Demographic perspectives and implications for vocational education and training* [Demografische Perspektiven und Auswirkungen auf die Berufsbildung] (erscheint demnächst). In dieser Veröffentlichung werden die Annahmen und Varianten erörtert, und sie enthält ein umfassendes Literaturverzeichnis.

(2) Carone, G. *Long-term labour force projections for the 25 EU Member States: a set of data for assessing the economic impact of ageing* [Langfristige Hochrechnungen zur Erwerbsbevölkerung in den 25 EU-Mitgliedstaaten: ein Datensatz zur Bewertung der volkswirtschaftlichen Folgen des Alterns]. Europäische Kommission, Economic Paper Nr. 235. Brüssel: Europäische Kommission, 2005.

Weitere Informationen:  
Patrycja Lipińska, Patrycja.Lipinska@cedefop.europa.eu

Quelle: Cedefop/pli/line

## Alles nur heiße Luft?

Fortsetzung von Seite 1

Menschen werden als Akteure gesehen, die sich ihre eigene Rolle in einer Gemeinschaft schaffen und Gedanken über ihr eigenes Lernen machen. Ein System, das die wirkliche Dynamik des Lernens außer Acht lässt, läuft Gefahr, eine hohe Misserfolgs- und Studienabbrecherquote nach sich zu ziehen – einer der Hauptvorwürfe gegen den derzeitigen Ansatz der Inputfaktoren<sup>(\*)</sup>. Auch in sozialer Hinsicht wird dem Prinzip der Gleichheit eher dadurch Genüge getan, dass die Stärken der Lernenden in den Mittelpunkt gestellt werden und nicht deren Schwächen, und dass alle die Möglichkeit erhalten, ihr Wissen zu demonstrieren, unabhängig davon, wie sie dieses erworben haben.

Dementsprechend lässt sich die Verlagerung zu Lernergebnissen überall feststellen: in der zunehmenden Bedeutung individueller Ausbildungspläne, im Trend, dass sich Lehrpläne für die allgemeine und berufliche Bildung von detaillierten, zentralisierten Vorgaben lösen, selbst in den weniger strengen Hierarchiestrukturen am Arbeitsplatz und in der Beachtung, die den Lernerefordernissen der Arbeitnehmer zukommt. Das alles bedeutet, dass bei der Bewertung von Lernen verschiedene Aspekte einbezogen werden sollten, weniger starr vorgegangen und auf standardisiertes Testen verzichtet werden sollte. Sinn und Zweck einer Bewertung von Studierenden besteht nicht mehr in einer „Momentaufnahme“ von deren Wissen zu einem bestimmten Zeitpunkt – sie sollte selbst eine prägende Erfahrung für die Lernenden sein. Die Entwicklung einer Bewertung „für“ und nicht nur „von“ Lernen führt wiederum zu einer neuen Rolle, verbunden mit mehr Initiative, von Lehrkräften.

### Herausforderungen

Es wird deutlich, dass dieses Konzept bei einem Bildungssystem, das sich auf die Logik von Lernergebnissen stützt, nicht einfach den bestehenden Lehrplänen und Bewertungsverfahren aufgepflanzt werden kann; eine Reform beider Faktoren ist notwendig. Die größte Schwierigkeit bei der Änderung der Bildungspraxis stellt sich auf der Sekundarstufe II (mit Zugangsmöglichkeit zur Tertiärstufe) und, in geringerem Maße, auf der Tertiärstufe selbst.

Lehrer und Ausbilder auf allen Stufen haben die Frage aufgeworfen, wie Lernergebnisse im Unterricht umzusetzen sind, beispielsweise wann Lernergebnisse be-

wertet werden sollen, wie die Bewertung erfolgen soll und ob der Lernergebnisan-satz wirklich in allen Teilbereichen des Bildungswesens einheitlich funktionieren kann. Die Lehrkräfte weisen darauf hin, dass sich die Anwendung eines Konzepts in der Politikgestaltung sehr von dessen Umsetzung beim Unterrichten unterscheidet: Im ersten Fall ist eine Schematisierung erforderlich (z. B. EQR-Deskriptoren), die sich angesichts einzelner Lernender jedoch in der Regel als impraktikabel erweist. Kann es sein, dass wir bedeutende Unterschiede in der Art des Wissens bereichsübergreifend ignorieren, um sie in vorab festgelegte Deskriptoren zu zwingen? Hat dieser „pragmatische“ Ansatz für die allgemeine Bildung die gleiche Bedeutung wie für die berufliche Bildung? Besonders großer Widerstand bei dieser Thematik kommt aus dem Lager der Hochschulbildung; mit fortschreitender Entwicklung des Bologna-Prozesses nimmt der Widerstand jedoch ab<sup>(\*\*)</sup>.

Fachkräfte stehen dem Konzept von Lernergebnissen nicht misstrauisch gegenüber; vielmehr befürchten sie, dass sich ein reduktiver Ansatz in Bezug auf Lernergebnisse halten wird. Sicherlich geht es darum, den Lernenden zu ermöglichen, vorwärtszukommen, sich noch größeres Fachwissen anzueignen – und nicht darum, Lernergebnisse in scharf begrenzte Zielvorgaben aufzugliedern. Damit der Ansatz Früchte trägt, muss das Augenmerk auf die künftige Entwicklung einer Person gerichtet werden, nicht auf ihren momentanen Erfolg oder Misserfolg.

Dies birgt jedoch ein Problem in sich: Wird ein reduktiver Ansatz vermieden, müssen die Lehrkräfte bei der Bewertung der Lernenden mehr Initiative ergreifen. Zwar ergibt sich hieraus möglicherweise ein kreativerer und für die Beteiligten ansprechenderer Unterricht, es besteht jedoch die Gefahr, dass das Vertrauen der Öffentlichkeit in das Bildungssystem aufgrund der fehlenden Standardisierung schwindet. Standardtests gelten im Allgemeinen als „objektiver“: Muss diese Eigenschaft des „Inputsystems“ beibehalten werden, damit das Vertrauen der Öffentlichkeit gewahrt bleibt? Ein wie großer Teil der Lernergebnisperspektive wird dann geopfert werden?

### Thema und Variationen: Lernergebnisse in den Mitgliedstaaten

Zwar beeinflussen Lernergebnisse EU-weit Politik und Praxis, der Einfluss hat jedoch vielfältige Formen und Ausmaße angenommen. Dank des Reichtums und der Vielfalt von (Aus-)Bildungskulturen in Europa reicht die Anwendung von Lernergebnissen von einer kompletten Neugestaltung sämtlicher Lernumgebungen bis zu einer sehr begrenzten Umsetzung, die sich auf den Ausbildungsbereich beschränkt. Einige Beispiele:

- In Frankreich dienen Lernergebnisse zur Erstellung eines „Maßstabs“ für Wissen und Fähigkeiten in der Pflichtschulbildung, des *socle commun*. In Portugal existiert ein ähnliches Profil mit den Verhaltensweisen, dem Wissen und den Fähigkeiten, die Schüler am Ende jedes Zyklus in der Pflichtschulbildung erworben haben sollten.
- In Schweden wird der Ansatz ebenfalls dazu verwendet, den notwendigen Lernumfang und die erforderlichen Fähigkeiten festzulegen, die in der Pflichtschulbildung erworben werden sollen. Darüber hinaus werden aber auch noch „erstrebenswerte Ziele“ für sämtliche schulischen Leistungen definiert. Lernergebnisse werden somit also zu einem Mittel, mit dem „Lernende auf ein Ziel hingelenkt“ werden.
- In Irland, das zu den enthusiastischsten Anhängern des Lernergebnisan-satzes gehört, wurde der Ansatz dazu genutzt, die Grenzen zwischen allen Formen und formellen Einrichtungen des Lernens abzuschaffen, sogar im Bereich der Hochschulbildung.
- Slowenien kann als Pionier dieses neuen Ansatzes angesehen werden, befüwortet jedoch nicht die vollständige Verlagerung zu Lernergebnissen: In Slowenien wird die Ansicht vertreten, dass der Lehrprozess ebenso wichtig ist wie das Lernen.
- In Italien wurde das Konzept anfangs zögerlich umgesetzt, in den laufenden Bildungsreformen verlagert sich der Schwerpunkt nun jedoch durch personalisierte Studienprogramme und Dezentralisierung auf Lernergebnisse.
- Finnland geht, ähnlich wie Slowenien, einen Mittelweg zwischen dem Ansatz der Inputfaktoren und dem Ansatz der Lernergebnisse. In Finnland, dessen Bildungssystem in internationalen Vergleichen als besonders erfolgreich gilt, besteht der Wunsch nach einem ausgeglicheneren Ansatz, der sowohl Inputfaktoren als auch den Lehrprozess beinhaltet. Bislang wurde in Finnland kein NQR eingerichtet.
- Im deutschen System, das sich stark auf formelle Qualifikationen stützt, gewinnen Lernergebnisse gegenüber Inputfaktoren nun an Gewicht. In den Reihen der Bildungsgemeinschaft regt sich jedoch ein gewisses Maß an Widerstand, da sie in dem Konzept keine wirkliche Neuheit sieht.
- In Griechenland stützt sich das Bildungssystem nach wie vor stark auf Inputfaktoren. Lernergebnisse wurden bislang nur bei der Berufsbildung berücksichtigt. Außerdem wehrt sich der Hochschulbildungssektor vehement gegen einen Lernergebnisan-satz mit der Begründung, dass nicht alle Arten des Lernens auf dieselbe Weise bewertet werden könnten.

### Können Lernergebnisse sowohl dem Markt als auch den Bürgern nutzen?

Handelt es sich nun also um schöne Worte oder die Realität? Dass der Ansatz der Lernergebnisse jetzt eine klar erkennbare neue Richtung vorgibt, steht außer Zweifel. Ursprünglich war der Ansatz ein Hilfsmittel für den Arbeitsmarkt, um feststellen zu können, was die verschiedenen Qualifikationen konkret bedeuteten. Gegenwärtig ermöglicht der Ansatz die Schaffung gemeinsamer EU-Instrumente, wie des EQR, und wirkt als treibende Kraft für Reformen der einzelstaatlichen Systeme. Die anhaltenden Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten und zwischen den einzelnen Bereichen, selbst die laufende Diskussion über die genaue Definition von Lernergebnissen, sind kein Indiz für die Beschränkungen des Konzepts, sondern sprechen vielmehr für seine Nützlichkeit. Bei einem zu starren Modell wäre die Wirkung für die Bildungslandschaft ebenso wenig dauerhaft wie bei den Versuchen der Vergangenheit, die allgemeine und berufliche Bildung innerhalb Europas zu „harmonisieren“. Eben in der Flexibilität des Lernergebnisan-satzes liegt sein größter Vorzug.

Wie sieht es nun aber in der Praxis aus? Werden Lernergebnisse zum neuen Prüfstein für Lehren, Lernen und Bewertung? Auf der Konferenz wurden einige Möglichkeiten in diesem Bereich aufgezeigt, beispielsweise wie sich Lernergebnisse auf die Festlegung von Standards auswirken und die Brücke zwischen Standards für die allgemeine und für die berufliche Bildung schlagen können, wie sie Lehrkräfte bzw. Ausbilder im Unterricht unterstützen können und wie sie zur Reform von Bewertungspraktiken beitragen können. Es ist jedoch in keiner Weise sicher, ob der Ansatz in der Praxis richtig angewendet wird. Wie aus dem Zwischenbericht hervorgeht, bleibt abzuwarten, ob Lernergebnisse zu einem drastischen Wandel der Bildungssysteme führen werden oder ob sie schlicht in den Prozessen, die sie ändern sollen, aufgehen werden.

Einige der Zweifel der Bildungsgemeinschaft in Bezug auf Lernergebnisse hängen mit dem Ursprung des Ansatzes zusammen. Die Idee, die Ergebnisse zum Kriterium für die Bewertung von Lernen zu machen, entstammt einem Anliegen des Arbeitsmarkts und nicht der Bildungsgemeinschaft. Schränkt der Ansatz Fachkräfte somit zu sehr ein? Beugt sich die gesamte Bildung und alles Lernen dadurch den Anforderungen des Markts?

Die Frage ist durchaus berechtigt. Bildung ist nicht zwangsläufig nur ein utilitäres Ziel, ein Mittel zum Zweck der Arbeitsbeschaffung und der Arbeitskräftebeschaffung. Dennoch muss dieses utilitäre Ziel erreicht werden, wenn die Gesellschaften und die Bürger profitieren sollen.

Durch die Anwendung eines kohärenten Satzes von Lernergebnissen als Organisationsprinzip in allen Teilbereichen von allgemeiner bzw. beruflicher Bildung und lebenslangem Lernen kann Europa die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte verbessern und für eine größere Verantwortlichkeit der im (Aus-)Bildungsbereich tätigen Personen sorgen. Gleichzeitig respektiert dieser Ansatz jede Art von Wissen, Fähigkeit und Verständnis und fördert so die Chancengleichheit. Vorausgesetzt, Lernergebnisse werden aktiv statt restriktiv angewendet – wovon nicht unbedingt ausgegangen werden kann –, können die Lernenden nur davon profitieren. Für eine europäische Gemeinschaft, welche die Chancengleichheit ihrer Bürger anstrebt, kann dies nicht von Nachteil sein.



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

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

Das Cedefop Info ist auch im Internet verfügbar: [www.trainingvillage.gr/etv/Information\\_resources/Bookshop/publications.asp?section=24](http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=24)  
Die elektronische Version enthält oft zusätzliche Artikel, die in der Print-Version keinen Platz 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?refnet> abgerufen werden. Artikel, die sich auf die Beitrittsländer beziehen, wurden über die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) von dem von dieser unterhaltenen Netzwerk von nationalen Beobachtungsstellen eingereicht.

Auch unverlangt eingesandte Manuskripte, Bücher und anderes Material werden sorgfältig geprüft und ausgewertet. Kontaktanzeigen, Konfe-

renzkündigungen und sonstige Mitteilungen werden gerne entgegengenommen. Für deren Richtigkeit übernimmt das Cedefop jedoch keine Gewähr.

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

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

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

Koordination:  
Dagmar Wolny

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

Hintergrundfoto: Panos Haramoglou

Redaktionsschluss: 20.11.2007

Printed in Spain 2007  
Katalognummer: TI-AD-07-003-DE-C

Weitere Informationen:  
Jens Bjørnåvold, Jens.Bjornavold@cedefop.europa.eu  
<http://www.trainingvillage.gr/etv/news/default.asp?idnews=2439>

Quelle: Cedefop/IB, ine

(\*) „Rhetoric or reality: the role of learning outcomes in national education and training policies.“ Die Analyse stützt sich auf die Erkenntnisse aus 32 Ländern. Der Bericht von Jean Gordon (EIESP, Paris) und Tom Leney (OCA, London) wird voraussichtlich Ende 2007 abgeschlossen. Cedefop-Projektmanager: Jens Bjørnåvold.

(\*\*) Siehe auch Projekt TUNING für Hochschulbildung im Abschlussbericht des Programms Sokrates (Phase 1), 2004.

(\*) Siehe PISA 2000 Technical Report (Vorwort), [www.pisa.oecd.org](http://www.pisa.oecd.org)

(\*) „Bis 2010 sollten alle Mitgliedstaaten den Anteil der Schulabbrecher entsprechend der Zahl aus dem Jahr 2000 mindestens halbieren, so dass ein EU-Durchschnitt von höchstens 10 % erreicht wird.“ KOM(2002) 629.

(\*) Der Bologna-Prozess besteht aus einem allumfassenden Qualifikationsrahmen im Europäischen Hochschulraum. Er beinhaltet drei Zyklen mit allgemeinen Deskriptoren für jeden Zyklus auf der Basis von Lernergebnissen und Kompetenzen.

## Die Wirklichkeit kann nicht auf Zahlen reduziert werden

Gespräch mit Katja Nestler, der hauseigenen Statistikerin

Ich bin seit ca. drei Jahren beim Cedefop. Vorher war ich bei Eurostat, wo ich für die Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung (*European Continuing Vocational Training Survey*) zuständig war. Die Erhebung findet alle fünf Jahre in Unternehmen statt – ich führte die zweite Erhebung durch. Mein beruflicher Hintergrund bezieht sich hauptsächlich auf Statistik, aber nicht nur auf Aus- und Weiterbildungsstatistiken. Ich habe mich mit Statistiken in den Sozialwissenschaften und auch der Analyse medizinischer Statistiken beschäftigt. Meine Arbeit bei Eurostat bestand hauptsächlich in der Erstellung und Veröffentlichung von Statistiken und weniger in deren Analyse. Und jetzt wird Eurostat neue Daten über die Weiterbildung in europäischen Unternehmen zusammenstellen, und die Aufgabe von Cedefop wird es sein, diese Erhebungen zu analysieren. Somit sammle ich nicht mehr Daten, sondern widme mich deren Analyse. Ich muss aber sagen, dass trotz der Herausforderung, die Daten zu analysieren, es mir sehr gefiel, Statistiken zu erstellen. Außerdem hat mir die direkte Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten viel Spaß gemacht.

*Wer ist Ihre Zielgruppe – Forscher oder politische Entscheidungsträger?*

Wenn wir Glück haben, beide – und die breite Öffentlichkeit! Detaillierte Statistiken sind wohl eher für Forscher bestimmt. Doch die politischen Entscheidungsträger sprechen heute viel von faktengestützter Politik, so dass Statistik auch hier sehr wichtig ist. Der Unterschied liegt darin, dass politische Entscheidungsträger mehr an so genannten aggregierten Daten und Indikatoren interessiert sind. Nehmen wir an, Sie untersuchen die betriebliche Weiterbildung: Politiker benötigen da die Anzahl der Ausbildungsstunden pro Teilnehmer (und nicht nur eine einfache Statistik mit der Anzahl der Stunden und der Teilnehmer). Somit sagt der Indikator etwas über die Intensität der Weiterbildung aus.

Daher sind Statistiken sicher von Interesse für politische Entscheidungsträger. Ob sie auch immer bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden, ist eine andere Frage. Es ist jedoch interessant zu sehen, wie sie verwendet werden. Ich weiß nicht, ob es vorkommt, dass politische Veränderungen aufgrund von Statistiken stattfinden, doch ich kann zum Beispiel sehen, dass die Strategie im Bereich des lebenslangen Lernens etwas damit zu tun hat, dass die Teilnahme am lebenslangen Lernen gering ist. 2006 waren nur ca. 9% der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter in irgendeiner Weise in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Doch es ist schwierig, im Detail vorausszusagen, was aufgrund dieser Befunde geschehen wird. Letztlich sind die Mitgliedstaaten für die Umsetzung der Maßnahmen zuständig, es gibt keine gemeinsame verbindliche

Bildungspolitik der Europäischen Union. Statistiken geben eine Richtung vor, sie diktiert aber keine politischen Maßnahmen.

*Was ist Ihre derzeitige Aufgabe beim Cedefop?*

Bei meiner jetzigen Arbeit für das Cedefop sehe ich, dass viel über die Verfügbarkeit von Statistiken über die Berufsbildung und die lückenhaften Daten diskutiert wird. Zurzeit evaluieren wir die Eurostat-Quellen, um zu sehen, welche Daten verfügbar sind und wie die Datenquellen kombiniert werden können, um diese Lücken zu füllen. Ein Beispiel dafür sind die Finanzierung und die Ergebnisse der Berufsbildung: Wer zahlt was für die Ausbildung, aber auch: Wer hat etwas davon, und was ist das Ergebnis? Gemeint ist nicht nur die Absolventenzahl, sondern das Ergebnis bezüglich Beschäftigungsfähigkeit und Kompetenzen. Eurostat wird neue Daten über die betriebliche Weiterbildung in Europa produzieren, und die Aufgabe des Cedefop wird es sein, diese Erhebung zu analysieren.

*Worin liegen die Schwierigkeiten, wenn Daten von so vielen verschiedenen Ländern zu erheben sind?*

Zur Erstellung europäischer Statistiken verwendet Eurostat von den nationalen statistischen Ämtern erhobene Daten – im besten Fall erfolgt dies auf harmonisierte Weise. Tatsächlich beruhen die meisten dieser Erhebungen auf einer starken Rechtsgrundlage: Sie stützen sich auf Verordnungen des Rates oder des Parlaments, die festlegen, welche Daten die Mitgliedstaaten erheben müssen, auf welche Weise die Daten erhoben werden sollen und in welchem Zeitrahmen sie vorzulegen sind. Wenn keine derartige Rechtsgrundlage existiert, schließt man ein „Gentlemen's Agreement“, doch in diesem Fall haben die Mitgliedstaaten natürlich mehr Handlungsspielraum.

Selbstverständlich gibt es in den Mitgliedstaaten unterschiedliche Erhebungstraditionen. Die nordischen Länder neigen dazu, Daten aus Verwaltungsregistern als Grundlage für Statistiken zu verwenden. Diese Daten können für Statistiken verwendet werden, man muss sie nicht separat erheben, was eine Menge Arbeit und Geld einspart. In anderen Ländern hingegen, z. B. in Deutschland, ist dies aus Datenschutzgründen nicht erlaubt. Dadurch entstehen natürlich Probleme, es ist schwieriger, die auf verschiedene Arten erhobenen Daten zu harmonisieren. Daher kommt es letztlich zu einem Kompromiss, der den nordischen Ländern die Verwendung ihrer Register erlaubt, ihnen aber auch vorschreibt, bestimmte Daten speziell für unsere Erhebung zu sammeln.

*Wie weit sollten Statistiken die politischen Entscheidungen beeinflussen?*

Trotz all der Probleme, die es bereitet, harmonisierte Daten zu gewinnen, ist deren Analyse nicht weniger kompliziert. Statistiken können einen Zusammenhang aufzeigen, der aber nicht unbedingt ein kausaler sein muss. Sie sind gewöhnlich richtungsweisend für weitergehende Forschung. So zeigen die Statistiken zum Beispiel, dass die Produktivität von Unternehmen umso höher ist, je mehr Weiterbildung sie anbieten. Doch ist die Weiterbildung Ursache für die höhere Produktivität? Oder spielen noch andere Faktoren eine Rolle?

*Was können die Statistiken dem europäischen Bürger sagen?*

Sie sagen den Bürgern zum Beispiel, welche beruflichen Wege sie einschlagen könnten. Andererseits sind die Bildungssysteme tendenziell sehr „schwerfällig“ und verändern sich langsamer als der Arbeitsmarkt. Daher ist die Wahl, die auf der Grundlage der aktuellen Zahlen getroffen wird, in fünf Jahren möglicherweise nicht mehr so günstig. Das ist ein viel umfassenderes Problem: Wie kann die Ausbildung an den Bedarf angepasst werden, und kann man diesen Bedarf voraussagen – eine Frage, mit der sich das Cedefop übrigens ebenfalls beschäftigt. Wir haben es aber auch mit einem Problem eher philosophischer Natur zu tun, wenn ich es so nennen darf – es gilt zu definieren, was ein Bedarf ist. Geht es nur um die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts, um die Anforderungen, die erfüllt werden müssen, um beschäftigungsfähig zu sein? Oder gibt es einen Teil der Bildung, der völlig unabhängig vom Arbeitsmarkt und frei von jeglichem Konzept unmittelbarer Verwertbarkeit sein sollte?

Das wirkliche Leben kann nicht auf Zahlen reduziert werden. Doch im besten Fall spiegeln die Zahlen die Wirklichkeit wider, und um die Zahlen zu verändern, muss man diese Wirklichkeit verändern. Die echte Herausforderung für Statistiker besteht darin, zu erkennen, welche Daten erhoben werden müssen, welche Indikatoren zu berechnen sind, so dass wir uns als Gesellschaft und Bürger in die richtige Richtung verändern können.

*Interview: Ioanna Nezi*

CEDEFOP/EU

## Cedefop nimmt an Konferenz der Weltbank teil

In diesem Jahr war neben der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) auch das Cedefop an der Vorbereitung der vierten Bildungskonferenz Europa und Zentralasien der Weltbank beteiligt. Diese fand am 24. und 25. Oktober 2007 in Tirana, Albanien statt und hinterfragte den Stellenwert der Fachausbildung in der oberen Sekundarstufe (*The Missing link: Rethinking the Role of Technical Vocational Education in Upper Secondary Education*). Der unter der Schirmherrschaft der Weltbank und des albanischen Bildungs- und Wissenschaftsministeriums veranstalteten Konferenz wohnten 150 Vertreter aus 17 Ländern bei: neben internationalen Fachleuten vor allem die wichtigsten Bildungsexperten sowie Bildungsminister, Regierungsbeamte, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen und Akademiker aus den europäischen und zentralasiatischen Ländern.

Die Direktorin des Cedefop, Aviana Bulgarelli, nahm neben der Direktorin der ETF, Muriel Dunbar, und der Leiterin des Bereichs Bildung in Europa und Zentralasien, Mamta Murthi, an der abschließenden Paneldiskussion teil. Von den Projektleitern des Cedefop moderierte Mika Launikari die Sitzungsrunde zum Thema Beratung und Lukas Zahilas stellte den Europäischen Qualifikationsrahmen vor.

Weitere Informationen: <http://web.worldbank.org>

Quelle: Cedefop/ews



## Schlüsselzahlen zur Hochschulbildung in Europa

Diese neue gemeinsame Veröffentlichung von Eurydice und Eurostat bietet detaillierte Informationen zur Entwicklung der Finanzierung und der Beteiligung an der Hochschulbildung insgesamt und befasst sich gezielt mit der sozialen Dimension und der Mobilität der Studierenden. Sie zeigt, dass noch viel getan werden muss, um die internationale Mobilität weiter voranzutreiben, und gibt einen Einblick in die Vielfalt der auf die unterschiedlichen sozialen und wirtschaftlichen Kontexte abgestimmten Politik, die in den europäischen Staaten entwickelt wurde, um den gemeinsamen Herausforderungen im Bereich der sozialen Dimension der Hochschulbildung zu begegnen.

### Wer trägt die Kosten der Hochschulbildung? Wie hoch ist der Anteil der öffentlichen Finanzierung?

Die Hochschulbildung wird überwiegend vom öffentlichen Sektor organisiert und finanziert: mehr als 70 % der Studierenden in der Europäischen Union studieren an Hochschulen des öffentlichen Bildungswesens. Ein privates, nicht subventioniertes Hochschulwesen gibt es praktisch nicht, außer in Zypern, Polen, Portugal und Rumänien. Die üblichste Form der Finanzierung ist die direkte Finanzierung der Hochschulen, wobei der höchste Anteil des Gesamthaushalts auf die Finanzierung der Unterrichtskosten entfällt. Große Unterschiede bestehen in der Personalausstattung der Hochschulen – je nach Staat kann die Anzahl der Hochschullehrer bis ums Dreifache variieren. In einigen Staaten kommen auf einen Hochschullehrer im Durchschnitt zehn Studierende (Slowakei, Finnland, Schweden und Island), in Griechenland und in Slowenien liegt die Hochschullehrer-Studenten-Relation bei 1 : 25.

### Beteiligen sich die Studierenden in allen Ländern an den Studienkosten?

In zwölf Staaten kann der Zugang zu einem Vollzeitstudium, das zu einem ersten Hochschulabschluss führt, als kostenlos bezeichnet werden. In drei Staaten (Finnland,

Schweden sowie im öffentlichen Hochschulwesen in Finnland) müssen die Studierenden lediglich Beiträge zu den Studierendenorganisationen entrichten; in Dänemark werden gar keine Beiträge erhoben. Demzufolge kann der Zugang zur Hochschulbildung in den nordischen Staaten als kostenlos gelten. Eine vergleichbare Situation haben wir in Bezug auf alle Studiengänge in Estland, Irland, Zypern, Griechenland, Slowenien, Schottland sowie – für Studierenden mit einem subventionierten Studienplatz - in Lettland (ungefähr 25 % der Studierenden). In der Tschechischen Republik gilt dies nur für die langen theoretisch ausgerichteten Studiengänge und in Spanien für die kurzen beruflichen Studiengänge.

In 14 Staaten müssen die Studierenden einen Beitrag zu den Unterrichtskosten (*tuition fees*) leisten. In den meisten dieser Staaten bewegen sich die Jahresbeiträge zwischen 200 und 1000 EUR-KKS<sup>(1)</sup>. Häufig können die Hochschulen die Höhe dieser Studiengebühren bis zu einem vorgegebenen Höchstbetrag frei festlegen.

15 Staaten machen ihre Absicht, die Studiendauer nach oben zu begrenzen, deutlich, indem sie von Studierenden, die ihr Studium nicht innerhalb eines bestimmten Zeitraums abschließen, höhere Beiträge verlangen. Bei der Festlegung der erhöhten Studiengebühren wird den Hochschulen häufig freie Hand gegeben.

### Welches sind die wichtigsten Formen der finanziellen Ausbildungsförderung für Studierende? Wie hoch sind die Förderbeträge und wer erhält Studierendenförderung?

In vielen Staaten, in denen die Hochschulen private Beiträge erheben, bieten die öffentlichen Behörden unter bestimmten Bedingungen Studiengebührenbefreiungen oder -ermäßigungen an. Die Bewilligung dieser Form der Studienförderung wird in der Regel von der Höhe des Einkommens der Eltern der Studierenden abhängig gemacht. In einigen Staaten werden Beihilfen zu den Studiengebühren auch in Form von Stipendien und/oder Darlehen bereitgestellt.

Die häufigste Form der Ausbildungsförderung für Studierende ist das Stipendium oder eine Kombination von Stipendium und Darlehen. Die (Weiter-)Bewilligung dieser Form der Ausbildungsförderung wird häufig von den Fortschritten der Studierenden abhängig gemacht. Keine Studiendarlehen gibt es in Belgien (deutschsprachige und flämische Gemeinschaft), Bulgarien, in der Tschechischen Republik, in Irland, Griechenland, Italien, Malta, Österreich, Portugal und Slowenien. Island ist der einzige Staat, in dem Studierende eine Ausbildungsförderung ausschließlich in Form von Darlehen erhalten können.

Die Sätze der Studiendarlehen sind in der Regel höher als die der Stipendien. Die Darlehensbeträge liegen in meisten Staaten zwischen 1500 und 4500 EUR-KKS pro Jahr. Bewilligt werden zinsvergünstigte Darlehen, die die Studierenden häufig erst nach Abschluss des Studiums zurückzahlen müssen; die Höhe der monatlichen Rückzahlungsbeträge allerdings wird nur in vier Staaten von der Höhe des Einkommens der Absolventen abhängig gemacht (Polen, Island, Vereinigtes Königreich und Ungarn). Hingegen haben die meisten Staaten Bedingungen für einen möglichen Erlass oder Teilerlass der Gesamtschuld festgelegt.

Nur sieben der 22 Staaten, die mietvergünstigte Unterkünfte für Studierende anbieten – Bulgarien, Deutschland, Frankreich, Zypern, Litauen, Rumänien, Türkei – haben Höchstbeträge für diese Mieten festgelegt (je nach Staat zwischen 61 und 338 EUR/PPA). Die Plätze in den studentischen Unterkünften sind häufig sehr begrenzt: in der Regel können dort weniger als 15 % der Studierenden aufgenommen werden, außer in Bulgarien (24 %) und Ungarn (22 %). Keinerlei Bestimmungen betreffend Beihilfen für Wohnen für Studierende gibt es in Belgien, Schweden, im Vereinigten Königreich und in Norwegen.

18 europäische Staaten gewähren Eltern, deren Kinder eine Ausbildung im Hochschulbereich absolvieren, Familienbeihilfen für Kinder in Form von Kindergeld und/oder steuerlichen Vergünstigungen.

### Wie steht es inzwischen um die Studierendenmobilität: Welche Studierenden sind besonders mobil und in welche Länder in Europa zieht es sie?

Der Anteil der Studierenden, die außerhalb der Gemeinschaftsprogramme einen Teil ihres Studiums oder ihr gesamtes Studium im Ausland absolvieren, ist nach wie vor gering (weniger als 2 %). Dabei handelt es sich überwiegend um männliche Studierende und um Doktoranden. Auch die Verteilung der Studierenden auf die europäischen Staaten ist recht unausgewogen. Einige Staaten (Belgien, Österreich und das Vereinigte Königreich) nehmen deutlich mehr Studierende aus anderen europäischen Staaten auf als andere. Fast alle Staaten bieten eine Mobilitätsförderung an, diese wird jedoch selten ohne Einschränkungen gewährt; die häufigste Bedingung für die Bewilligung einer Studierendenmobilitätsförderung ist die Fortsetzung des im Inland begonnenen Studiengangs. Ausgesprochen mobil sind – aufgrund des in ihren Heimatländern relativ begrenzten Studienangebots – die Studierenden aus Zypern (55 %), Island (15,5 %) und Liechtenstein (34 %). Im Gegensatz dazu sind die spanischen (1,2 %), polnischen (1,2 %) und britischen (0,6 %) Studierenden im europäischen Vergleich am wenigsten mobil.

(1) KKS: Kaufkraftstandard

Schlüsselzahlen zur Hochschulbildung in Europa – Ausgabe 2007, Eurydice. Im Internet verfügbar unter: [www.eurydice.org/pls/portal/url/page/Eurydice/showPresentation?pubid=088DE](http://www.eurydice.org/pls/portal/url/page/Eurydice/showPresentation?pubid=088DE)

Quelle: Eurydice

## Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa

### Nationale Entwicklungen im Rahmen des Bologna-Prozesses

Eurydice präsentiert einen Überblick über den Aufbau des Hochschulwesens in den 45 Unterzeichnerstaaten des Bologna-Prozesses. Die Veröffentlichung bietet eine Bestandsaufnahme der Maßnahmen, die im Rahmen dieses Prozesses bereits umgesetzt wurden.

### Neun Staaten haben das dreistufige Studiensystem, ECTS und Diploma Supplement bereits vollständig umgesetzt

Das dreistufige Studiensystem (Bachelor/Master/Doktorat) wurde beziehungsweise in fast allen Staaten angenommen. In den meisten Staaten wird die neue Studienstruktur schrittweise flächendeckend eingeführt. Das Europäische System zur Anrechnung, Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) ist nunmehr in fast allen Staaten gesetzlich verankert. Das ECTS wird überwiegend für Bachelor- und Master-Studiengänge angewandt. In mehr als der Hälfte der Staaten

wird das ECTS an allen Hochschulen und in allen Studiengängen verwendet. In fast allen Staaten wird das *Diploma Supplement* in mindestens einer verbreiteten europäischen Sprache kostenfrei und automatisch ausgestellt, es wird jedoch noch nicht an allen Hochschulen und in allen Studiengängen ausgestellt. Im Bereich der gemeinsamen Abschlüsse (*Joint Degrees*) sind noch Fortschritte zu erzielen: offiziell anerkannt sind gemeinsame Abschlüsse erst in der Hälfte der Unterzeichnerstaaten.

Die Hälfte der Unterzeichnerstaaten hat mindestens zwei dieser drei zentralen Elemente des Bologna-Prozesses vollständig umgesetzt. In den meisten Staaten wurden finanzielle Anreize sowie Beratungs- und Informationsmaßnahmen eingerichtet, um die allgemeine Umsetzung dieser Schwerpunkte des Reformprozesses im Hochschulbereich zu unterstützen. Rund fünfzehn Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben bereits einen nationalen Qualifikationsrahmen angenommen beziehungsweise beabsichtigen, dies im Jahr 2007 zu tun.

Die Hälfte der Unterzeichnerstaaten hat mindestens zwei dieser drei zentralen Elemente des Bologna-Prozesses vollständig umgesetzt. In den meisten Staaten wurden finanzielle Anreize sowie Beratungs- und Informationsmaßnahmen eingerichtet, um die allgemeine Umsetzung dieser Schwerpunkte des Reformprozesses im Hochschulbereich zu unterstützen. Rund fünfzehn Mitgliedstaaten der Europäischen Union haben bereits einen nationalen Qualifikationsrahmen angenommen beziehungsweise beabsichtigen, dies im Jahr 2007 zu tun.

### In den meisten Staaten gibt es unabhängige nationale Qualitätssicherungsstellen

In zwei Drittel der Unterzeichnerstaaten gibt es mindestens eine unabhängige nationale Qualitätssicherungsstelle. Deren Aufgabe besteht in der Regel in der Evaluierung und Akkreditierung von Hochschulen und Studienprogrammen. In 22 Staaten sind die Studierenden in diesen Organen vertreten.

Die interne und externe Evaluation der Hochschulen ist in fast allen Staaten vorgeschrieben oder empfohlen. Die Verwendung der Ergebnisse der internen Evaluation im Rahmen der externen Evaluation ist sehr weit verbreitet. Meist wirken Vertreter der Studierenden an der internen Evaluation mit. Häufig werden die Follow-up-Verfahren dieser in regelmäßigen Abständen durchzuführenden Evaluierungen durch offizielle Bestimmungen geregelt.

Im Blickpunkt: Strukturen des Hochschulbereichs in Europa. Nationale Entwicklungen im Rahmen des Bologna-Prozesses – Ausgabe 2006/2007, Eurydice. Zugänglich auf Internet: [www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=084DE](http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=084DE)

Siehe auch die Veröffentlichung: Offizielle Entscheidungs-, Beratungs-, Verwaltungs- und Aufsichtsorgane in der Hochschulbildung / Band 5, Europäisches Glossar zum Bildungswesen, Eurydice, 2007. Im Internet verfügbar unter: [www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=084DE](http://www.eurydice.org/portal/page/portal/Eurydice/showPresentation?pubid=084DE) Verfügbar Ende 2007: Steuerungsverfahren in der Hochschulbildung in Europa, Eurydice.

Quelle: Eurydice



## ÖSTERREICH

### Nationaler Qualifikationsrahmen in Sicht

Die meisten der in den Konsultationsprozess über den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eingebundenen österreichischen Interessengruppen sind sich einig über die Notwendigkeit der Entwicklung eines nationalen Qualifikationsrahmens (NQR). Dieser soll die Stärken des österreichischen Bildungssystems fördern. Gleichzeitig soll er in Bezug zum EQR stehen und internationale Kompatibilität gewährleisten.

Nach dem Strategiepapier der NQR-Projektgruppe NQR von Anfang 2007 wird ein NQR mit acht Stufen entwickelt, der alle Bildungsbereiche umfasst (einschließlich allgemeine Ausbildung, berufliche Ausbildung, Hochschulausbildung, Weiterbildung, Validierung informellen Lernens und nicht formaler Erwachsenenbildung). Ein lernergebnisorientierter Ansatz wird für die Bildung von Deskriptoren gewählt und der NQR wird sich an den Anforderungen des österreichischen Arbeitsmarktes orientieren.

Die Vorteile eines NQR in Österreich sind:

- eine transparente und angemessene Darstellung österreichischer Qualifikationen in Europa;
- die Förderung von Veränderungen und Weiterentwicklungen des Bildungssystems (Modernisierung);
- die Förderung weiterer Zusammenarbeit und von Synergien sowie eine gesteigerte Effizienz;
- eine einfachere Nutzung von Kompetenzen, die durch nicht formales und informelles Lernen erworben wurden;
- die Erkennung vorhandener Barrieren und die Erleichterung des Zugangs zu Ausbildung sowie eine größere Transparenz (vertikale und horizontale Mobilität);
- die Herstellung eines größeren Gleichgewichtes zwischen beruflicher Aus- und Weiterbildung und akademischen Qualifikationen;

- die Unterstützung der Qualitätsentwicklung und -sicherung.

Die Struktur des NQR wird zum Teil auf Studien basieren, die von den österreichischen Bundesministerien für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) und für Wissenschaft und Forschung (BMWFW) in Auftrag gegeben wurden. Die Ausarbeitung umfasst die Phase des *Fact-Finding* und der Koordination (Februar – Oktober 2007) sowie die Phase der Analyse und Konsultation (Oktober 2007 – April 2008). Ein NQR-Konsultationsdokument mit der Definition der Ziele und der Bandbreite des NQR, der Ebenen und der entsprechenden Deskriptoren sowie der Kriterien zur Einordnung von Qualifikationen in die Ebenen wird erstellt. Auch wird ein Vorschlag zu Struktur, Management und Qualitätssicherung des NQR ausgearbeitet.

Der Entwicklungsprozess umfasst das formale Bildungssystem, die nicht formale Bildung sowie die Validierung informellen Lernens. Die folgenden Ziele werden bis Ende 2010 angestrebt:

- Beschreibung und Zuordnung aller Qualifikationen des formalen Bildungssystems entsprechend der festgelegten Referenzniveaus auf der Grundlage von Lernergebnissen, die im Entscheidungsprozess vereinbart wurden;
- transparenter Bezug zu vorhandenen europäischen Instrumenten;
- eine funktionierende nationale Koordinierungseinheit;
- erste Schritte, Methoden und Strategien zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens.

Weitere Informationen:  
Eduard Staudecker, BMUKK  
Eduard.Staudecker@bmukk.gv.at

## GRIECHENLAND

### ECVET-System für neues Berufsprofil eingeführt

Das europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) wird in Griechenland erstmals auf dem ISCED-Level 4 eingeführt.

Das allgemeine Ziel des Leistungspunktesystems für die Berufsbildung besteht darin, sowohl die Mobilität als auch die Transparenz von Berufsprofilen innerhalb eines nationalen Systems oder zwischen den einzelnen Ländern zu erhöhen. So wurden im Rahmen des Pilotprogramms Cominter kürzlich ein Berufsprofil für Internationalen Handel geschaffen und die entsprechenden Zertifizierungseinheiten festgelegt. Neben Griechenland (vertreten durch die OEEK) beteiligten sich folgende Länder an diesem Projekt: Frankreich, Italien, die Niederlande, Portugal, Rumänien und Slowenien. Mit der Entwicklung dieses Profils soll es den Lernenden leichter gemacht werden, sich zwischen den Teilnehmerländern zu bewegen.

Wird ein Berufsprofil in Leistungspunkten ausgedrückt, lässt es sich auch in das gegenwärtige Bildungs- und Ausbildungssystem integrieren. Deshalb wurde in einer zweiten Phase des Programms ein Lehrplan für dieses neue Berufsprofil entwickelt, damit es in öffentlichen Ausbildungseinrichtungen angeboten werden kann. Durch den Erhalt von Leistungspunkten für jede erzielte Zertifizierungseinheit können Lernende Leistungspunkte für Beschäftigungszwecke bzw. für die weitere Ausbildung übertragen oder sammeln.

Weitere Informationen:  
[www.cominter-europe.org/?lang=de](http://www.cominter-europe.org/?lang=de)

Quelle: OEEK

# Bildungspolitik



## IRLAND

### Irische Regierung macht sich für Aus- und Weiterbildung stark

Die irische Regierung stellt für den Zeitraum von 2007 bis 2012 über 7,7 Mrd. EUR für die Aus- und Weiterbildung und Maßnahmen zur Qualifikationsentwicklung bereit. In ihrem vereinbarten Regierungsprogramm (*An Agreed Programme for Government*)<sup>(1)</sup> verpflichtet sich die Regierung unter anderem dazu, die Produktivität der irischen Wirtschaft zu steigern, dafür zu sorgen, dass mehr Arbeitsplätze für hoch qualifizierte Arbeitnehmer angeboten werden und in den nächsten fünf Jahren 250 000 neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Im verarbeitenden Gewerbe soll aus diesen Mitteln „die Höherqualifizierung von gering qualifizierten Erwerbstätigen ... in den kommenden sechs Jahren mit Investitionen von über 2,8 Mrd. EUR unterstützt werden“. Dies entspricht dem Betrag, der im Rahmen des Nationalen Entwicklungsplans (siehe Cedefop Info 2/2007) für die Weiterbildung zur Verfügung gestellt wird und der sämtliche Weiterbildungsmaßnahmen für Erwerbstätige, Lehrausbildungsprogramme sowie die Programme „Youthreach“ und „Back to Education“ beinhaltet. Das Regierungsprogramm verspricht eine verstärkte Ausrichtung auf den KMU-Sektor, in dem 40 % der Erwerbstätigen in Irland beschäftigt sind; hierzu sollen die Aufgabengebiete des Amtes für Ausbildung und Beschäftigung (FÁS) und von Enterprise Ireland ausgeweitet werden, um auf diesem Wege ein stärkeres Engagement der Arbeitgeber für die Aus- und Weiterbildung zu erreichen. Außerdem sind Investitionen in Fortbildungsprogramme für Inhaber bzw. Geschäftsführer von KMU und ein Ausbau des Bildungsprogramms „Training Networks Programme“ in Form höherer Zuschüsse an Unternehmen für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie des Fortbildungsprogramms von Skillsnet (siehe Cedefop Info 2/2007) geplant.

Weiter umfasst das Programm der Regierung Zusagen für die Weiterbildung der Beschäftigten in folgenden Bereichen:

- Ausweitung des „Competency Development Programme“, um mehr Beschäftigten aller Wirtschaftszweige und von Unternehmen jeder Größenordnung die Möglichkeit zur Verbesserung ihrer Qualifikationen zu bieten;
- Einrichtung von regionalen Qualifikationsberatungsgruppen (*Regional Skills Advisory Groups*), an denen sich sowohl Unternehmen als auch Aus- und Weiterbildungsanbieter beteiligen. Dies war in der jüngsten nationalen Qualifikationsstrategie (siehe Cedefop Info 1/2007) empfohlen worden und wird derzeit in der Expertengruppe zum künftigen Qualifikationsbedarf<sup>(2)</sup> geprüft;
- Aufstockung der Vorgaben für die Weiterentwicklung der Humanressourcen des Programms „*Excellence Through People*“ des FÁS auf 500 000 Arbeitnehmer bis zum Jahr 2020. Dies bedeutet gegenüber dem gegenwärtigen Stand von 140 000 Arbeitnehmern eine deutliche Steigerung.

Ein weiterer Schwerpunkt des Programms liegt auf dem Bildungsbereich. Zu den Prioritäten zählen dabei neue Lehrpläne für verschiedene Fächer, darunter Mathematik und die naturwissenschaftlichen Fächer, ergänzend hierzu sind Fortbildungsmaßnahmen für die Lehrer vorgesehen. Während einerseits der Erwerb eines formalen Schulabschlusses verstärkt gefördert wird, will das Programm andererseits den Jugendlichen mehr Möglichkeiten für alternative Bildungswege eröffnen. So sollen beispielsweise im Einklang mit der Vereinbarung über Sozialpartnerschaft „Towards 2016“ (siehe Cedefop Info 3/2006) im Programm „Youthreach“ mehr Plätze für Jugendliche ohne Schulabschluss angeboten werden, und es wird auch daran gedacht, vergleichbare Angebote für

jüngere Schüler zu entwickeln, die in der Regelschule nicht zurechtkommen.

Zudem werden mit dem Regierungsprogramm auch die Verbesserung der Alphabetisierung im Erwachsenenbereich und eine Angebotserweiterung bei Englisch-Sprachkursen angestrebt. Für besonders benachteiligte Bevölkerungsgruppen, wie zum Beispiel Migranten, wird es intensive Alphabetisierungsangebote geben, und auch das Leistungsspektrum in den Bereichen Erseinstufung, Bestätigung und Weiterentwicklung von Kenntnissen soll verbessert werden.

Auf dem Gebiet der Weiterbildung wird die Regierung ein System mit einkommensabhängigen Gebühren für offiziell anerkannte Teilzeitlehrgänge einführen und für die Fachschulen Anreize zur Einführung von flexibleren und vielfältigeren Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen. Spezielle Fachschulen, an denen Schulabgänger für ihre berufliche Tätigkeit relevante Ausbildungsmaßnahmen absolvieren können, die so genannten „Post-Leaving Certificate Colleges“, werden eine gezielte Eigenmittelausstattung erhalten.

Weitere Informationen:  
<sup>(1)</sup> Irische Regierung: „An Agreed Programme for Government.“ 2007. Download-Adresse: [www.taoiseach.gov.ie/attached\\_files/Pdf%20files/NewProgrammeForGovernmentJune2007.pdf](http://www.taoiseach.gov.ie/attached_files/Pdf%20files/NewProgrammeForGovernmentJune2007.pdf)  
<sup>(2)</sup> Sachverständigengruppe zu „Future Skills Needs.“ Internetadresse: [www.skillsireland.ie/](http://www.skillsireland.ie/)

Quelle: FÁS



## Bausteine für Qualifikationen

### Der Schwerpunkt des neuen NQR liegt auf Teilqualifikationen

Menschen arbeiten oft in anderen Bereichen als denjenigen, in denen sie ausgebildet wurden. Dies hat generell keine Auswirkungen darauf, wie gut ein Arbeitnehmer seine Arbeit erledigt; bescheinigt werden können jedoch nur Fachkenntnisse, die mit der ursprünglichen, formalen Qualifikation im Zusammenhang stehen. Stellen Sie sich vor, dass eine ausgebildete Näherin, nach jahrelanger Tätigkeit in der Bekleidungsindustrie, einen Arbeitsplatz in der Bäckerei eines Freundes erhält, wo sie die Herstellung von Backwaren erlernt. Nach dem Umzug in eine andere Stadt beginnt sie erneut, nach einem Arbeitsplatz zu suchen – aber ihre einzige Qualifikation ist ein Zeugnis über eine Ausbildung zur Näherin. Wie kann sie die Fachkenntnisse nachweisen, die sie in ihrem anderen Beschäftigungsverhältnis erlangt hat?

Der Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) soll Menschen in genau solchen Situationen helfen. Durch die Aufgliederung von Qualifikationen in Kenntnisse und Fertigkeiten zeigt der NQR, was Menschen wirklich wissen, unabhängig von der Art und Weise, in der sie ihre Kenntnisse erlangt haben.

Die Kernelemente des neuen tschechischen Systems sind Teilqualifikationen. Anders als eine Vollqualifikation, die zu einem Beruf (Koch, Elektriker, Architekt usw.) führt, bescheinigen Teilqualifikationen die Fähigkeit, einen Teil eines Berufs (z. B. für eine Floristin das Arrangieren und Binden von Blumen; für eine im Catering tätige Person die Zubereitung kalter Speisen usw.) auszuführen, was Menschen die Möglichkeit gibt, sich für eine spezifische Arbeit zu bewerben.

Jede Qualifikation in dem tschechischen NQR wird sowohl einen Qualifikationsstandard haben, in dem festgelegt ist, welches Wissen benötigt wird, um die Qualifikation zu erlangen, als auch einen Bewertungsstandard, in dem die Kriterien und Verfahren für die Bewertung der tatsächlichen Fähigkeiten einer Person festgelegt sind.

### Neues Gesetz erkennt Arbeitserfahrung an

Der Nationale Qualifikationsrahmen und die neue Anerkennungsmethode wurden in dem Gesetz über die Überprüfung und Anerkennung der Ergebnisse von Weiterbildungsmaßnahmen, Nr. 179/2006 Slg., das am 1. August 2007 in Kraft trat, dargelegt. Dank diesem Gesetz wird die Näherin aus unserem obigen Beispiel Prüfungen zu ihren Teilqualifikationen (d. h. Herstellung von Eis und Backwaren) ablegen können. Ihre Fertigkeiten werden von zugelassenen Personen in Schulen oder Einrichtungen, die bildungsbezogene Dienst-

leistungen anbieten, bewertet werden, sofern hierfür die Genehmigung des zuständigen Fachministeriums vorliegt. Besteht sie die Prüfungen, wird sie ein staatlich anerkanntes Zeugnis erhalten, das ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern sollte.

Die Bürger werden ohne weitere Schulungsmaßnahmen eine Vollqualifikation erlangen können, einzig und allein auf der Grundlage von Teilqualifikationen. Jede Person, die Zeugnisse für eine Reihe von Teilqualifikationen erlangt hat, wird an den Prüfungen für die Vollqualifikation teilnehmen können. Die Schule wird jedoch ihre Exklusivstellung behalten: Sie wird das letzte Wort über die Befähigung eines Bewerbers für die jeweilige Qualifikation haben. Dies wird die Gleichwertigkeit von auf verschiedenen Wegen erlangten Qualifikationen gewährleisten.

### Zusammenarbeit mit Arbeitgebern ist nötig

Damit das System funktionieren kann, müssen ihm die Arbeitgeber vertrauen. Um dies zu gewährleisten, wurden in verschiedenen Sektoren Fachräte eingesetzt, die mit Vertretern von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Handelskammern besetzt sind. Ihre Aufgabe ist die Erörterung, Bewertung und Abänderung der entwickelten Standards. Ihre Vorschläge werden den anweisungsbefugten Stellen, dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport sowie dem Nationalen Rat für Berufsqualifikationen, vorgelegt.

Gegenwärtig werden Standards für 300 Teilqualifikationen ausgearbeitet. Bisher wurden 37 Teilqualifikationen aus dem Restaurant-, Hotel- und Lebensmittelgewerbe erfolgreich genehmigt. Die ersten Bewerber haben bereits eine Zulassung beantragt und könnten sich demnächst zu den qualifizierenden Prüfungen in diesem Bereich anmelden.

Dank des Projekts des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport der Tschechischen Republik schreitet die Entwicklung des NQR fort. Dieses Systemprojekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds und aus dem Staatshaushalt der Tschechischen Republik kofinanziert. Das Nationale Institut für technische und berufliche Bildung arbeitet bei diesem Projekt mit Trexima Zlin Ltd. und sachverständigen Einzelpersonen zusammen.

Weitere Informationen: [www.nsk.nuov.cz/index.php?r=63](http://www.nsk.nuov.cz/index.php?r=63)

Quelle: Jiří Strádal und Zoja Franklová, NUOV (Nationales Institut für technische und berufliche Bildung) [jiri.stradal@nuov.cz](mailto:jiri.stradal@nuov.cz), [zoja.franklova@nuov.cz](mailto:zoja.franklova@nuov.cz)

## Straffung der IKT-Dienste im Bildungs- und Berufsbildungsbereich

Um der großen Nachfrage nach kohärenten, zuverlässigen und in Echtzeit verfügbaren Informationen sowie nach gemeinsamen elektronischen Diensten auf der Basis solcher Informationen nachzukommen, hat die finnische Regierung eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die damit betraut wurde, IKT-Lösungen für den Bildungs- und Berufsbildungsbereich auszuarbeiten. In ihrem 2007 vorgelegten Bericht schlägt die Arbeitsgruppe eine nationale IKT-Architektur vor, die sich auf die Aufgaben und wesentlichen Prozesse des Bildungs- und Berufsbildungsbereichs gründet und dessen Bedarf an Datenbeständen und gemeinsamen Informationssystemen Rechnung trägt. Der Vorschlag konzentriert sich auf sieben Bereiche:

- **Bildungs- und Berufsbildungsentwicklungsdienst**  
„Ideen und Innovationen aus dem Bildungs- und Berufsbildungsbereich für jedermann zugänglich machen.“
- **Informationsdienst für Bildungsanbieter**  
„Keine unnötige oder sich überschneidende Berichterstattung: ein integrierter Informationsdienst zur Straffung der Verwaltung.“
- **Bestimmung der technischen Infrastruktur**  
„Mindestanforderungen an Geräteausstattung und Dienstprogramme im Kontaktunterricht und im Fernunterricht. Die technische Infrastruktur, die für Lernen und Unterricht sowie in physischen und virtuellen Umgebungen benötigt wird.“
- **Lehrmitteldienst**  
„Gemeinsame Lehrmittel zur Erleichterung des Unterrichts und zur Gewährleistung der Qualität der Bildungsangebote.“
- **Nationales Register für geistiges Kapital**  
„Ein elektronischer Lebenslauf, den alle finnischen Bürger nutzen können. In elektronischer Form erhältliche Ausbildungsnachweise.“
- **Informationsdienst für Bewerber**  
„Ein aktueller Überblick über das finnische Bildungs- und Berufsbildungsangebot von der Vorschulerziehung bis zur Erwachsenenbildung.“
- **Elektronische Bewerbungen**  
„Eine Vielzahl von Bildungs- und Berufsbildungsmöglichkeiten – ein einziges Bewerbungssystem.“

Quelle und weitere Informationen: Herr Timo Lankinen, Finnisches Unterrichtsministerium, [timo.lankinen@minedu.fi](mailto:timo.lankinen@minedu.fi)

## Strukturfonds unterstützen Lissabon-Strategie

Die Entwicklung des Human- und Sozialkapitals im Sinne einer umfassenderen Nutzung der vorhandenen Arbeitskräfte und der Wettbewerbsfähigkeit der polnischen Wirtschaft steht auf der nationalen Agenda ganz oben und entspricht der Lissabon-Strategie. Infolgedessen erhalten Aktivitäten, mit denen dieses Ziel verfolgt wird, beträchtliche Finanzmittel aus den Strukturfonds.

Im Zeitraum 2004-2006 wurden über das Integrierte Regionale Operationelle Programm (Infrastruktur und Stipendien) und das Sektorale Operationelle Programm Humanressourcenentwicklung (so genannte „weiche“ Maßnahmen) EU-Mittel in Höhe von insgesamt etwa 680,7 Mio. EUR für Projekte im Bildungsbereich bereitgestellt. Außerdem wurde die allgemeine und berufliche Bildung durch die Gemeinschaftsinitiative INTERREG III gefördert, und zwar in Form

von grenzüberschreitenden Projekten zur Modernisierung von Schulen, zur Anhebung der fachlichen Qualität von Bildungseinrichtungen und zur Einführung innovativer Curricula. Weiterbildungsinitiativen wurden auch durch Projektpartnerschaften im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL unterstützt.

Mit der geplanten Bereitstellung von Mitteln in Höhe von 3,4 Mrd. EUR im Zeitraum 2007-2013 wird der Bildungssektor in Polen künftig noch mehr Unterstützung der Europäischen Union erhalten.

Mit der neuen finanziellen Ausstattung werden grenzüberschreitende Programme zur Förderung einer internationalen Dimension in der Bildung durch die Europäische Territoriale Zusammenarbeit ermöglicht werden. Parallel dazu wird der Schwerpunkt des Operationellen Programms Humankapital (OP HC) vor allem auf folgenden Bereichen liegen: Beschäftigung, Bildung, soziale Eingliederung, Entwicklung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen, Aufbau einer effizienten und effektiven öffentlichen Verwaltung sowie Förderung der Grundsätze des verantwortungsvollen Regierens. Die Maßnahmen (im Rahmen von Priorität III) umfassen die Einführung des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) und des Nationalen Qualifikationssystems (NQS), die Entwicklung von Leitlinien sowie allgemein eine engere Verknüpfung von Ausbildungsangebot und Arbeitsmarkterfordernissen. Die Regionen sind mit der Umsetzung der Maßnahmen zur „Entwicklung von Bildung und Fachkenntnissen in den Regionen“ betraut; hierzu zählen bessere Zugangschancen zur Bildung und Erhöhung der At-

traktivität und Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Die Mittel aus den Strukturfonds tragen zur Umsetzung der nationalen Strategien und des Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ bei. Die operationellen Programme werden, so wird erwartet, zur Entwicklung des NQR sowie zu dessen Abstimmung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR), zur Steigerung der Teilhabe von Erwachsenen an Ausbildungsmaßnahmen, zur Qualitätsverbesserung von schulischen Einrichtungen sowie zur Stärkung der Fachkenntnisse von Lehrkräften beitragen. Auf diese Weise wird Polen einen wichtigen Schritt auf dem Weg zu den Lissabon-Zielen vorankommen.

Weitere Informationen: [www.funduszestrukturalne.gov.pl](http://www.funduszestrukturalne.gov.pl)

Quelle: Agnieszka Luck, Fundacja Fundusz Współpracy (Stiftung „Kooperationsfonds“)

**Erratum**  
In der Ausgabe 2/2007 wurde die Abbildung auf Seite 11 nicht korrekt abgedruckt. Nachstehend finden Sie die berichtigte Darstellung:

Systemorientiert	Individuumorientiert
Hamburg	
Antwerpen	
Leeds	
Niederländische Städte	





## ESTLAND

### Bessere Karriereplanung für Berufsschüler

Ein weit verbreiteter Glaube ist, Berufsschüler bräuchten keine Berufsberatung. Oft wird nämlich nicht bemerkt, dass Berufsschüler wegen der wachsenden Flexibilität und Spezialisierung des Arbeitsmarktes zwar mehr Möglichkeiten, gelegentlich aber auch mehr Schwierigkeiten haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Bereitschaft zur Selbsteinschätzung und die Fähigkeit zur Karriereplanung sind heute häufig Vorbedingungen für einen erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Aus diesem Grund hat die estnische Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens Innove in ihrem Ressourcenzentrum für Berufsberatung ein Projekt begonnen, mit dessen Hilfe in Estland ein Berufsberatungssystem aufgebaut werden soll. Die Durchführung dieses Projekts erfolgt in Zusammenarbeit mit verschiedenen nationalen und EU-Partnern.

In diesem Jahr beginnen mehrere estnische Schulen mit der Erprobung des neuen Materials, das im Projekt zur Kar-

riereplanung entwickelt worden ist. Dieses Material wendet sich an Schüler der Sekundarstufen I und II sowie an Berufsschüler. Außerdem sind drei Lehrbücher verfügbar. Empfohlen wird, die Berufsberatung als Wahlkurs in einen Lehrplan einzugliedern oder sie als Teil eines größeren Moduls zu nutzen. Die wichtigsten Themen des Berufsberatungskurses sind

- Selbsteinschätzung und ihre Bedeutung für die Karriereplanung;
- Lernangebote und Arbeitswelt;
- Selbstständiges Handeln (planen und entscheiden);
- Erstellung eines persönlichen Karriereplans: kurz- und langfristige Karriereplanung.

Mit den Erfahrungen der Pilotschulen und in Zusammenarbeit mit dem Bildungs- und Forschungsministerium sowie dem Nationalen Prüfungs- und Qualifikationszentrum soll die

Berufsberatung auf alle berufsbildenden Einrichtungen Estlands ausgeweitet werden. Dazu wird das Lehrmaterial auf Grundlage der ersten Rückmeldungen von Lehrern und Schülern 2008 auf den neuesten Stand gebracht.

Weitere Informationen:  
Mare Lehtsalu, Projektleiter, Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens Innove  
mare.lehtsalu@innove.ee

# Berufsbildungspolitik



## FRANKREICH

### Wege zu einer Reform der beruflichen Bildung

Am 11. Juli 2007 wurde von einer Arbeitsgruppe des Senats ein Bericht veröffentlicht, in dem die nach Auffassung des Senats notwendigen Reformen vorgestellt werden. Dieser Bericht enthält eine eindringliche Bestandsaufnahme; seine Autoren schlagen – wie auch Premierminister François Fillon (\*) – eine Reform der Entscheidungsstrukturen und der wichtigsten Instrumentarien des Systems vor.

Der Bericht plädiert unter anderem dafür, eine unabhängige, für die Bewertung und Regulierung der beruflichen Bildung zuständige Behörde einzurichten, die Arbeitsagentur ANPE (*Agence nationale pour l'emploi*) mit der Arbeitslosenversicherung UNEDIC zusammenzulegen, ein Bildungskonto einzuführen und die Übertragbarkeit des individuellen Fort- und Weiterbildungsanspruchs zu verankern, ferner die verbindliche Einführung der regionalen Pläne für die Entwicklung der Berufsbildung usw. Damit rufen die Senatsmitglieder zu einer (finanziellen) Neuorientierung sämtlicher Akteure und Einrichtungen auf.

Als Ergebnis einer sechsmonatigen Untersuchung des Bereichs der beruflichen Bildung zeichnet das Senatsteam unter dem Vorsitz von Jean-Claude Carle und seinem Berichterstatter Bernard Seillier ein pessimistisches Bild. Wie sie feststellen, verlieren sich die Prioritäten „vor lauter Komplexität, geben ein widersprüchliches Bild in ihren berufsständischen Strukturen ab und erstarren in ihrer Abgeschottetheit zur Unbeweglichkeit“. Zur Beseitigung dieser Missstände schlägt das Senatsteam Abhilfemaßnahmen vor, in deren Mittelpunkt drei weitere Schlüsselkonzepte – Individuum, Partnerschaft, Nähe – stehen.

Das Individuum muss zukünftig im Mittelpunkt der Berufsbildungspolitik stehen, damit „dem lebenslangen Lernen ein konkreter Sinn und ein effektiver Inhalt verliehen

werden kann“. Die Partnerschaften müssen „systematisch gestaltet und um klar festgelegte Führungspersönlichkeiten herum aufgebaut werden“. Das Konzept der Nähe „muss unablässig weiterverfolgt werden, damit für jedermann der Zugang zur Bildung gewährleistet wird und die Bedürfnisse vor Ort abgedeckt werden können“. Zu all diesen Zielen werden präzise Vorschläge unterbreitet.

Der Staat steht, wie die Senatsmitglieder feststellen, „in der Pflicht, als Motor der Einfachheit auf einem Meer der Komplexität zu fungieren“. Er muss die Gerechtigkeit des Bildungssystems im gesamten Staatsgebiet gewährleisten und die landesweit geltenden vorrangigen Bildungsziele im Rahmen der Bestandsaufnahmen der Berufsbildung festlegen. Die Maßnahmen der für die berufliche Aus- und Weiterbildung zuständigen Verwaltungsbehörden müssen von einem Staatssekretär oder einem Hohen Kommissar koordiniert werden. Die Parlamentarier halten es für vorrangig, die Durchlässigkeit des Zugangs zu Bildungsangeboten herzustellen, insbesondere durch die Einführung eines Bildungskontos, das die Umgestaltung des Angebots entsprechend den persönlichen Bedürfnissen fördert. Sie sprechen sich außerdem dafür aus, den individuellen Weiterbildungsanspruch (DIF – *Droit individuel à la formation*) auf dieses Bildungskonto zu übertragen, das dann – zusätzlich zur eigentlichen DIF-Regelung – auch für Berufseinsteiger, Umschüler, den Bereich der CIF-Regelung (*Congé individuel de formation* – persönlicher Weiterbildungsurlaub) sowie für bestimmte

Rentner gelten würde. Als weitere umgestaltete Instrumente müssten der Ausbildungsvertrag und der „*contrat de professionnalisation*“ (Berufsbildungsvertrag) in einem alternierenden Ausbildungsvertrag zur beruflichen Eingliederung („*contrat d'insertion en alternance*“) zusammengefasst und es müssten im gesamten Land Schulen für einen allgemeinen zweiten Bildungsweg eingerichtet werden.

Das Bestreben der Senatsmitglieder besteht darin, dem regionalen Entwicklungsplan für die berufliche Bildung (PRDFP – *Plan régional de développement des formations professionnelles*) einen „verbindlichen Wert“ zu weisen. Von besonderer Bedeutung ist nach ihren Ausführungen auch, „den sozialen Dialog auf regionaler Ebene zu strukturieren“ und diesen Dialog „in sämtlichen Verfahrensphasen – von der Ausarbeitung bis zum Follow-up – des PRDFP“ zu führen. Sie schlagen vor, dass die Regionen im Rahmen des PRDFP die Koordinierung sämtlicher in den Bereichen Betreuung, Information und Orientierung tätigen Akteure übernehmen, auch unter Einbeziehung der Informations- und Orientierungszentren (CIO – *Centres d'information et d'orientation*), die dem französischen Ministerium für Bildung unterstellt sind. Auf dem regionalen Arbeitsmarkt – dem „bevorzugten Ort für Aktionen“ – soll ein lokaler Bildungsrat unter dem Vorsitz eines Vertreters des *Conseil régional* eine Bedarfsanalyse erstellen und konkrete Lösungsvorschläge für die berufliche Orientierung und berufliche Bildung unterbreiten.

Weiter befürworten sie eine Neuorgani-

sation der OPCA (*Organismes paritaires collecteurs agréés* – staatlich anerkannte paritätische Ausbildungskassen), wofür auf dem Gesetzgebungswege die Beitragseinzahlungsgrenze von gegenwärtig 15 auf 50 Mio. EUR angehoben werden könnte. Darüber hinaus schlagen sie die Schaffung eines Anreizsystems für den Zusammenschluss berufsübergreifender OPCA vor. Um die Verantwortung von Unternehmen und Beschäftigten bei der Inanspruchnahme von Berufsbildungsleistungen gleichermaßen zu fördern, plädieren die Verfasser des Berichts für den Wegfall der gesetzlich festgelegten Verpflichtung, 0,9 % des Lohn- und Gehaltsvolumens für den Berufsbildungsplan aufzuwenden, und setzen an dessen Stelle eine „Finanzierung, die an die Übertragbarkeit eines durch das Bildungskontenkonzept dynamisierten individuellen Rechts auf Aus- und Weiterbildung gekoppelt ist“.

Außerdem empfehlen die Senatsmitglieder die Schaffung einer unabhängigen Behörde für die Bewertung und Regulierung der Berufsbildung.

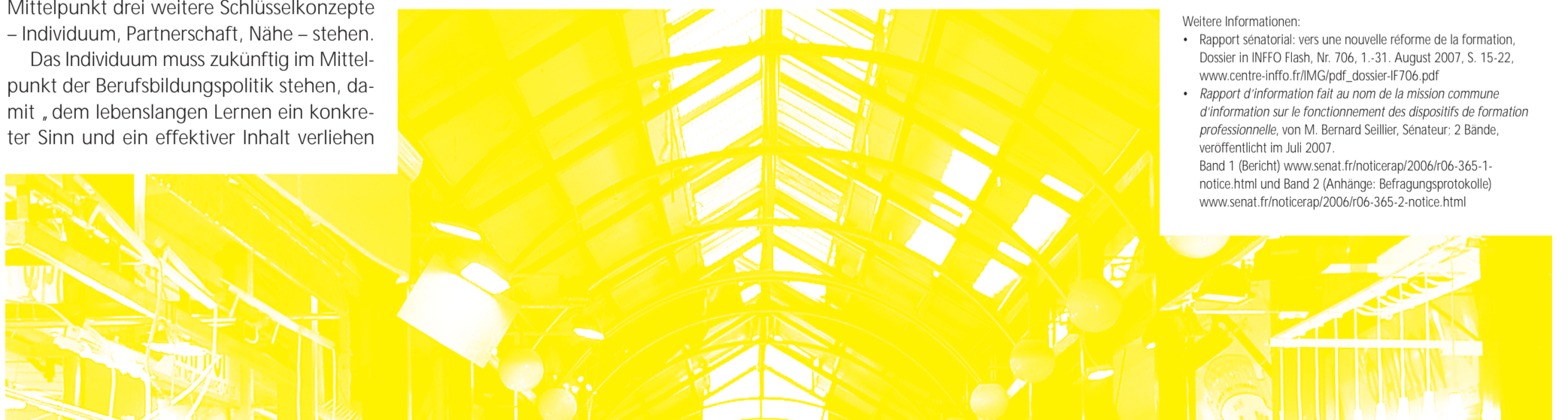
(\*) In seiner Erklärung zur allgemeinen Politik am 3. Juli 2007 vor der *Assemblée nationale* forderte Premierminister François Fillon die Sozialpartner auf, „den Weg zu einer wirklichen Umgestaltung der beruflichen Bildung zu beschreiten“. „Dies ist eine unserer Aufgaben für das Jahr 2008, und die Regierung wird ihr in Abstimmung mit den Regionen besondere Aufmerksamkeit widmen“, führte Premierminister Fillon weiter aus. Wie der Premierminister betont, ist „die Umstrukturierung unseres Berufsbildungssystems dringend notwendig. 24 Mrd. EUR fließen in die berufliche Bildung; 60 % der Erwerbstätigen erhalten aber niemals Zugang hierzu“.

Informationen: Stéphane Héroult, Centre INFFO;  
E-Mail: s.heroult@centre-inffo.fr; Internet: www.centre-inffo.fr

Quelle: nach INFFO Flash, Nr. 706, 1.-31. August 2007, Artikel von P. Gautier-Moulin und Ph. Grandin.

Weitere Informationen:

- Rapport sénatorial: vers une nouvelle réforme de la formation, Dossier in INFFO Flash, Nr. 706, 1.-31. August 2007, S. 15-22, [www.centre-inffo.fr/IMG/pdf\\_dossier-IF706.pdf](http://www.centre-inffo.fr/IMG/pdf_dossier-IF706.pdf)
- Rapport d'information fait au nom de la mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle, von M. Bernard Seillier, Sénateur; 2 Bände, veröffentlicht im Juli 2007.  
Band 1 (Bericht) [www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-1-notice.html](http://www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-1-notice.html) und Band 2 (Anhang: Befragungsprotokolle) [www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-2-notice.html](http://www.senat.fr/noticerap/2006/r06-365-2-notice.html)



## Begabtenförderung in der beruflichen Bildung

Die Begabtenförderung für die berufliche Bildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt besonders talentierte junge Fachkräfte, die sich für eine „Karriere mit Lehre“ entscheiden. „Dieses Signal ist bei der Zielgruppe angekommen. Das Programm wird verstärkt genutzt“, sagte Bundesbildungsministerin Annette Schavan im Juli in Berlin. Im Jahr 2006 erhielten 4500 junge Leute eine Stipendienzusage. Damit wurden über 0,8 % des Ausbildungsjahrgangs in das Stipendienprogramm aufgenommen. Insgesamt 67 000 Stipendiatinnen und Stipendiaten wurden in den vergangenen 15 Jahren durch das Programm unterstützt. Das Ministerium stellte dafür mehr als 200 Millionen Euro zur Verfügung und steigerte seinen Haushalt von 14,6 Millionen Euro im Jahr 2005 auf 16,9 Millionen Euro im Jahr 2007.

Die Stipendiatinnen und Stipendiaten der Begabtenförderung für berufliche Bildung erhalten maximal drei Jahre lang Zuschüsse von jährlich bis zu 1700 Euro für ihre Weiterbildung. Damit können sie nach eigener Wahl fachbezogene, fachübergreifende oder persönlichkeitsbildende Maßnahmen finanzieren. Wie effektiv diese Förderung ist, belegt eine regelmäßig im Auftrag des BMBF durchgeführte Effizienzuntersuchung. Sie ergibt, dass neun von zehn Geförderten sich durch die Weiterbildungen in ihrer beruflichen Tätigkeit oder Position verbessert haben.

Weitere Informationen zum Programm: [www.begabtenfoerderung.de](http://www.begabtenfoerderung.de)

Quelle: BMBF/BIBB

## Neue Grundfertigkeiten und Berufsprofile für Lehrkräfte

Alle Lehrerinnen und Lehrer müssen sich korrekt auf Niederländisch ausdrücken und mit der unterschiedlichen Herkunft der Studierenden in ihren Kursen umgehen können sowie über Mindestkenntnisse im Bereich Datenverarbeitung verfügen.

Diese Forderung ist im Erlass des flämischen Ministers für Bildung, Frank Vandenbroucke, über Grundfertigkeiten und Berufsprofile enthalten, der am 20. April 2007 von der Regierung Flanderns angenommen wurde. Der Erlass sorgt damit für mehr Klarheit in dieser Frage. Die Grundfertigkeiten und das Berufsprofil stammten aus dem Jahr 1997 und mussten reformiert werden. Die Grundfertigkeiten umfassen die Kenntnisse, Kompetenzen und Einstellungen, die ein Lehrer zu Beginn seiner Laufbahn haben muss. Die Berufsprofile enthalten ähnliche Anforderungen, richten sich jedoch an Lehrkräfte, die bereits über eine gewisse Unterrichtserfahrung verfügen. Die vier bisherigen Berufsprofile werden von einem allgemeinen Berufsprofil für alle Lehrkräfte abgelöst. Die Grundfertigkeiten und das Berufsprofil tragen den politischen Zielen und den sozialen Bedürfnissen voll Rechnung. Die Sprachkenntnisse nehmen in dem System ebenfalls eine zentrale Rolle ein.

Die Ausbildung der Lehrkräfte sollte in Zukunft die politischen Zielvorgaben vor allem in den Bereichen Chancengleichheit und Sprache ausreichend berücksichtigen. Der Erlass sorgt zugleich für mehr Eindeutigkeit und sieht ein gemeinsames und einheitliches Berufsprofil für alle Bildungsebenen (vom Kindergarten bis zur Hochschule) vor.

Im Zuge der Reform wird eine neue Berufsbezeichnung eingeführt: Es wird somit nicht mehr unterschieden zwischen

Lehrkräften, die einen Abschluss an einer Hochschule (Fachhochschule), an einer Universität oder im Rahmen der Erwachsenenbildung erlangt haben. Eine Reihe einheitlicher Grundfertigkeiten wurde inzwischen für Hochschullehrer erarbeitet. Die Unterscheidung zwischen einer ES1-Lehrkraft (ehemals Mittelschullehrer) und einer ES2-Lehrkraft (ehemals Hochschuldozent) entfällt.

Ein weiteres Hauptaugenmerk wird auf die Tatsache gelegt, dass die Lehrkräfte hinreichend vorbereitet sein müssen, um den Herausforderungen in den Großstädten gewachsen zu sein und um beispielsweise mit der kulturellen Vielfalt in den Klassen umgehen zu können. Zudem ist eindeutig festgelegt, dass auch die Lehrerinnen und Lehrer im Bereich der Grundbildung über Grundkenntnisse auf dem Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) verfügen müssen.

Die Grundfertigkeiten dienen den Lehrerausbildern als Leitlinie, die es ihnen ermöglicht, eine auf diesen Beruf vorbereitende Ausbildung anzubieten. Der inhaltliche Umfang der Aufgaben und der Leitlinie ist somit Ausdruck der Komplexität und der Anforderungen des Lehrberufs.

Quellen: Kabinett des flämischen Ministeriums für Bildung und Beschäftigung, Pressemitteilung der flämischen Regierung vom 20. April 2007, [www.vandenbroucke.com](http://www.vandenbroucke.com), [www.vdab.be](http://www.vdab.be)  
Anspruchspartner: Reinald Van Weydevelde, VDAB, [reinald.van.weydevelde@vdab.be](mailto:reinald.van.weydevelde@vdab.be)

## Berufliche Weiterbildung

### Hochschulen als Partner

Eine vom Jubiläumsfonds der Österreichischen Nationalbank geförderte landesweite Erhebung zeigt, dass mehr als die Hälfte der österreichischen Unternehmen in irgendeiner Art mit Hochschulen zusammen arbeiten.

Erwartungsgemäß gilt dies sehr viel häufiger für international operierende Unternehmen als für Unternehmen, deren Tätigkeitsfeld auf Österreich beschränkt ist. Auch arbeiten Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern deutlich häufiger mit Hochschulen zusammen als kleinere Unternehmen.

Als wichtigste Gründe, die Unternehmen zur Kooperation mit Hochschulen veranlassen, wurden genannt:

- das Wissen im Unternehmen auf dem neuesten wissenschaftlichen Stand zu halten;
- das Kennenlernen potenzieller Nachwuchskräfte;
- die Weiterqualifizierung von Fachkräften;

- die Netzwerkbildung mit Experten der Hochschulen;
- Zugriffsmöglichkeit auf Praktikanten und Diplomanden.

Was die betriebliche Weiterbildung angeht, so werden Hochschulen als besonders geeignet für die Vermittlung von fachlich-technischem, kaufmännisch-betriebswirtschaftlichem und juristischem Wissen auf dem neusten Forschungsstand angesehen. Die Ausbildungsnachfrage der Unternehmen konzentriert sich dabei auf Themen wie Management, Personalführung, Strategie/Visionsarbeit, Unternehmensentwicklung/*Change Management* und Marketing/Verkauf. Außerdem wenden sich Unternehmen gerne an Universitäten für die Schärfung der *Soft Skills* (Konfliktmanagement, Teamführung, Selbstentwicklung und -präsentation) und der sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter.

Zielgruppen derartiger Weiterbildungsmaßnahmen sind vorwiegend die obere und mittlere Führungsebene sowie der Führungskräfte nachwuchs.

Weitere Informationen:  
Dr. Monika Thum-Kraft, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
[ibw\\_thum-kraft@ibw.at](mailto:ibw_thum-kraft@ibw.at)

Quelle: ReferNet Österreich



### Beobachtungsstelle für berufliche Weiterbildung nimmt ihre Arbeit auf

Das italienische Arbeitsministerium richtete kürzlich die erste Sitzung der Nationalen Beobachtungsstelle für die berufliche Weiterbildung aus, eines Beratungsgremiums, das durch das Gesetz über die Einrichtung der branchenübergreifenden paritätischen Fonds für die berufliche Weiterbildung (*Fondi Paritetici Interprofessionali per la Formazione Continua*) geschaffen wurde.

Diese Beobachtungsstelle hat die Aufgabe, die berufliche Weiterbildung zu beobachten und zu analysieren, Leitlinien für die Verwaltung der beruflichen Weiterbildung im Rahmen der Fonds aufzustellen und zu bewerten, wie die berufliche Weiterbildung durch die von den Fonds durchgeführten Maßnahmen weiterentwickelt wird.

Die Beobachtungsstelle bildet einen Treffpunkt für alle an der beruflichen Weiterbildung beteiligten Akteure: das Arbeitsministerium, die Regionen und die Sozialpartner. Ziel ist die Schaffung eines integrierten Systems der beruflichen Weiterbildung.

Wenngleich sie ursprünglich schon im Jahre 2002 eingerichtet wurde, so nahm die Be-

obachtungsstelle ihre Tätigkeit doch erst nach der Unterzeichnung eines Abkommens zwischen dem Arbeitsministerium, den Regionen und den Sozialpartnern am 17. April 2007 auf. In diesem Abkommen wird die Rolle der Beobachtungsstelle im Hinblick auf die Entwicklung der Strategie für die berufliche Weiterbildung hervorgehoben und darauf hingewiesen, dass ein Ausbau ihrer fachlichen und operationellen Funktionen dazu beitragen kann, das Berufsbildungsangebot so zu koordinieren, dass die angebotenen beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen den Anforderungen der Arbeitnehmer und der Unternehmen entsprechen.

Damit fand ein Verfahren seinen Abschluss, das Anfang 2006 in die Wege geleitet worden war, als das Arbeitsministerium zusammen mit dem zuständigen Organ der Regionen (*Coordinamento delle Regioni per la materia istruzione, formazione, università e ricerca*) die Sozialpartner dazu einlud, ein Abkommen über die neuen branchenübergreifenden paritätischen Fonds für die berufliche Weiterbildung zu schließen.

Gemäß den Bestimmungen des Abkommens sind die Sozialpartner gehalten, Vertreter für jeden Fonds innerhalb jeder Region zu stellen; die regionalen Behörden wiederum sind gehalten, ihre Akkreditierungssysteme für die berufliche Weiterbildung zu erneuern. Es wird erwartet, dass dieses gemeinschaftliche Vorgehen den entscheidenden Schritt im Hinblick darauf bilden wird, das Berufsbildungsangebot so weitgehend wie möglich auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und der Unternehmen zuzuschneiden.

Weitere Informationen: [www.eformazionecontinua.it](http://www.eformazionecontinua.it)  
Nähere Einzelheiten über die Fonds: [www.fondiinterprofessionali.it](http://www.fondiinterprofessionali.it)

Quelle: Monia De Angelis



SPANIEN

## Ausbildungssystem sowohl angebots- als auch nachfrageorientiert

Mit dem königlichen Dekret 395/2007 vom 23. März wurde vor einiger Zeit das spanische System der beruflichen Bildung reformiert und auf die Ausbildung für Beschäftigung ausgerichtet (siehe Cedefop Info 2/2007). Die mit diesem Dekret eingeführten Verbesserungen zielen darauf ab, durch Ausbildungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis und für Arbeitslose dazu beizutragen, dass diese die neue wirtschaftliche und soziale Realität meistern und dass dem Bedarf des Arbeitsmarkts entsprochen wird.

Die beiden beschäftigungsbezogenen Teilsysteme der Ausbildung (d. h. Berufsbildung und berufliche Weiterbildung) wurden nach 13 Jahren zu einem einzigen Modell der Ausbildung für Beschäftigung zusammengefasst. Dieses Modell richtet sich sowohl an Arbeitnehmer in einem Beschäftigungsverhältnis als auch an Arbeitslose sowie Menschen, die keinen finanziellen Beitrag zum System der beruflichen Bildung leisten. Das spanische System der beruflichen Bildung wird damit in die beiden Teilsysteme berufliche Erstausbildung und Ausbildung für Beschäftigung untergliedert. Dieses Teilsystem bietet zwei Ausbildungstypen an: nachfrageorientierte und angebotsorientierte Ausbildung.

Bei der nachfrageorientierten Ausbildung, die im Rahmen des Teilsystems der Ausbildung für Beschäftigung angeboten wird, handelt es sich um Ausbildungsmaßnahmen, die von Unternehmen für ihre Beschäftigten durchgeführt werden – einschließlich auch individueller Weiterbildungsurlaub – und die dem spezifischen, von Arbeitgebern und ihren Beschäftigten ermittelten Bedarf entsprechen. Die vorrangigen Bereiche werden von der spanischen Arbeitsverwaltung (*Administración laboral*), die im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie und dem nationalen Beschäftigungssystem (*Sistema Nacional de Empleo*) zuständig ist, festgelegt und betreffen grundsätzlich Informations- und Kommunikationstechnologien, Ausschaltung von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz und Förderung des Umweltbewusstseins.

Zur Finanzierung der Ausbildungsmaßnahmen können die Unternehmen einen Förderkredit beantragen, den sie in Form von Vergünstigungen bei den Sozialabgaben erhalten, sobald die Ausbildungsmaßnahmen durchgeführt wurden. Der Förderbetrag errechnet sich auf der Grundlage eines bestimmten Prozentsatzes des Betrags, den die Unternehmen im vorangegangenen Geschäftsjahr für berufliche Ausbildungsmaßnahmen aufgewendet haben. Eine zusätzliche Förderung können Unternehmen für den individuellen Weiterbildungsurlaub von Beschäftigten sowie zur allgemeinen Förderung seiner Inanspruchnahme im Rahmen der Möglichkeiten der jeweiligen Organisationsstruktur des Unternehmens erhalten. Daher steht es den Unternehmen – unabhängig von ihrer Größe, ihrem Standort und ihrem Tätigkeitsgebiet – frei, sich für die Ausbildungsmaßnahmen zu entscheiden, die sie bereitstellen wollen, deren Inhalte auszuwählen und festzulegen, wann und wo sie durchgeführt werden. Insbesondere wurde ein System für den Informationsaustausch eingerichtet, um Kanäle für den Zugang der Unternehmen zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu schaffen und die Kommunikation zwischen den Unternehmen und der Regierung effi-

zienter zu gestalten und zu erleichtern.

Mit der angebotsorientierten Ausbildung wird angestrebt, Arbeitskräften – unabhängig davon, ob sie sich schon in einem Beschäftigungsverhältnis befinden oder gerade arbeitslos sind – eine Ausbildung zu vermitteln, die dem Bedarf des Arbeitsmarkts entspricht und die sowohl den Anforderungen an Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als auch dem Bedürfnis der Arbeitskräfte nach beruflicher und persönlicher Entwicklung Rechnung trägt. Angebotsorientierte Ausbildung zielt darauf ab, den Arbeitskräften eine Ausbildung zu vermitteln, die sie zu qualifizierten beruflichen Tätigkeiten befähigt und ihnen Zugang zu Beschäftigung verschafft. Damit wird sichergestellt, dass sie ihre Ausbildung wirksam anerkennen lassen können.

Frauen, Menschen mit Behinderungen und gering qualifizierte Arbeitskräfte sind die Zielgruppen dieser Art von Ausbildung, durch die der Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten für diejenigen Bevölkerungsgruppen sichergestellt wird, die die größten Schwierigkeiten haben, im Arbeitsmarkt zu bleiben. Wie bei der nachfrageorientierten Ausbildung betreffen die vorrangigen Bereiche der angebotsorientierten Ausbildung die Bereiche Informations- und Kommunikationstechnologien, Ausschaltung von Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz, Förderung des Umweltbewusstseins, Förderung der Gleichstellung und Berufsberatung.

Es wird eine unternehmensbasierte unbezahlte Ausbildung eingeführt, die mit einem Fördersystem und Unterstützung für Arbeitslose gekoppelt ist, die diese Art von angebotsorientierter Ausbildung erhalten. Arbeitslose, die an den Programmen teilnehmen, erhalten damit eine bessere, auf tatsächlichen Erfahrungen am Arbeitsplatz beruhende Ausbildung. Alle Ausbildungsprogramme sind Gegenstand von Vereinbarungen mit der staatlichen Arbeitsverwaltung (*Servicio Público de Empleo Estatal*), um diese Ausbildungsinitiativen mit Ausbildungsanbietern und/oder Ausbildungszentren zu verwalten.

Zugleich wird eine Reihe von Maßnahmen durchgeführt, die für beide Arten von Ausbildung vergleichbar sind und dazu dienen, die Qualität der Ausbildung zu bewerten, zu überwachen und zu kontrollieren.

Abschließend ist festzustellen, dass diese Reform und die Annahme von zwei Arten beruflicher Bildung sicherstellt, dass einem der wichtigsten Ziele der Europäischen Union, nämlich dem kontinuierlichen Lernen als zentralem Element einer Beschäftigungsstrategie – das deshalb in die Lissabon-Strategie aufgenommen wurde – entsprochen wird. Die Reform unterstreicht die Bedeutung der Ausbildung für die Unternehmen, die sie nicht als Kostenfaktor, sondern als gewinnbringende Investition in ihre Verbesserung und Wettbewerbsfähigkeit betrachten sollten.

Quelle: Servicio Público de Empleo Estatal [Staatliche Arbeitsverwaltung], INEM [Nationales Institut für Beschäftigung]



BELGIEN

## JOBTONIC – Beschäftigungsprogramm für junge Wallonen

Die Jugendarbeitslosigkeit ist in Wallonien nach wie vor ein sehr großes Problem. Um die Spirale der Langzeitarbeitslosigkeit zu durchbrechen, hat die wallonische Regierung das wallonische Amt für Berufsbildung und Arbeitsbeschaffung (FOREM) ersucht, neue Begleitmaßnahmen für junge Menschen unter 25 Jahre zu entwickeln. JOBTONIC sieht vor, dass jeder unter 25 künftig ab seiner Registrierung als Arbeitssuchender betreut wird.

Zwischen März 2006 und März 2007 nahm die Zahl der jungen Leute, die bis zu einer Anstellung ein Praktikum absolvierten, um 6,2 % zu. Im März 2007 machten junge Menschen unter 25 22,7 % der erwerbslosen Arbeitssuchenden aus. Die Hälfte von ihnen hat das Abschlusszeugnis des nicht qualifizierenden dritten Berufsbildungsniveaus der Sekundarstufe nicht erworben. Für diese jungen Menschen beginnt ein Teufelskreis, denn eine geringe Qualifikation und wenig Berufserfahrung bedeuten den Eintritt in eine längere Erwerbslosigkeit. 24,3 % der Jugendlichen unter 25 Jahre ohne Qualifikation sind länger als zwei Jahre arbeitslos.

Um diesen Teufelskreis zu durchbrechen, hat die wallonische Regierung das FOREM damit beauftragt, einen neuen Plan zur Intensivierung der Betreuung der Jugendlichen auszuarbeiten. Ziel der Regierung ist es, die Arbeitssuchenden ab ihrem ersten Kontakt mit der öffentlichen Arbeitsvermittlung mit Wohlwollen und Entschlossenheit zu betreuen, sich aber auch individuell und regelmäßig um sie zu kümmern. Dieser Plan mit der Bezeichnung JOBTONIC richtet sich zunächst an alle unter 25-Jährigen, die sich nach Abschluss ihrer Ausbildung erstmals als Arbeitssuchende registrieren lassen. Nach einer Evaluierung wird es ermöglichen, alle registrierten jungen Menschen unter 25 Jahre bei der Arbeitssuche zu begleiten. JOBTONIC umfasst drei Schwerpunkte: Intensivierung der Begleitmaßnahmen, sofortiger Beginn der Betreuung und rasche Kontaktaufnahme mit dem Arbeitsmarkt im weiteren Sinne.

Konkret bedeutet dies, dass ein gering qualifizierter Jugendlicher ab der ersten Woche seiner Registrierung vom FOREM zu einem Gespräch eingeladen wird, um eine persönliche Bilanz zu ziehen. Bei dieser Gelegenheit wird er auch über die vielfältigen Dienste unterrichtet, die das FOREM und seine Partner anbieten. Ihm wird ein „Jugendberater“ zugewiesen, der während der gesamten Zeit seiner Arbeitsplatzsuche sein Gesprächspartner ist. Danach wird der Jugendliche aufgefordert, an einem gemeinsamen Ausbildungsmodul teilzunehmen, wo er die Abfassung eines Lebenslaufs und eines Bewerbungsschreibens lernt, mit den

Techniken der Arbeitssuche vertraut gemacht und auf die Einstellungsgespräche vorbereitet wird. Anschließend muss er zweimal im Monat an Beschäftigungsworkshops teilnehmen, um die Stellenangebote entgegenzunehmen, seine Arbeitssuche zu verfeinern, einen Aktionsplan zu erstellen und die Ergebnisse seiner einzelnen Schritte zu analysieren.

Der Jugendliche erhält einen „integrierten einheitlichen Pass“, in dem alle Beschäftigungsfördermaßnahmen präzisiert sind, auf die er oder ein Arbeitgeber Anspruch hat. Werden bei den ersten Gesprächen erhebliche Lücken im Hinblick auf die erforderlichen Kompetenzen festgestellt, wird der Jugendliche aufgefordert, bei FOREM FORMATION seine Kompetenzen zu überprüfen. Erforderlichenfalls wird ihm ein auf seine speziellen Erfordernisse zugeschnittenes Schulungsprogramm angeboten, das zwingend eine praxisorientierte Ausbildung in einem Betrieb (mindestens 50 % der Zeit) umfasst. Das FOREM wird zudem darauf achten, dass die Ausbildungsangebote für die Jugendlichen auch die Entwicklung der erforderlichen Verhaltenskompetenzen vorsehen.

JOBTONIC richtet sich in einer ersten Zeit zwar an die 33 000 neu registrierten jungen Menschen, Vorrang werden aber die 8300 haben, die nicht über das Abschlusszeugnis der Oberstufe der Sekundarbildung (CESS) verfügen. Den qualifizierten jungen Leuten (mit einem Abschlusszeugnis der qualifizierenden Sekundarstufe oder einem Hochschulabschluss) wird die Erstellung einer persönlichen Bilanz angeboten. Außerdem werden sie über die Beschäftigungslage unterrichtet und auf alle verfügbaren Instrumente aufmerksam gemacht. Wer dies wünscht, kann im Rahmen der Begleitmaßnahmen für die wenig qualifizierten Jugendlichen betreut werden. Die Jugendlichen, die nach drei Monaten noch keine Beschäftigung gefunden haben, werden zu einem Gespräch geladen und erhalten ein Angebot für eine individuelle beschäftigungsfördernde Maßnahme.

Weitere Informationen: Regards sur l'emploi et la formation, das vierteljährliche FOREM-Magazin, Ausgabe 15, Sommer 2007 [www.atrapeluckybunny.be/](http://www.atrapeluckybunny.be/)

Quelle: Sigrid Dieu, FOREM.



## Wer hat die meisten Chancen beim Zugang zum Arbeitsmarkt?

Jedes Jahr führt das Flämische Amt für Arbeitsvermittlung und Berufsbildung (*Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding*, VDAB) eine Studie durch, in deren Rahmen die Zahl der Studienabgänger, ihre verschiedenen Studienrichtungen und die Schnelligkeit, mit der sie in den Arbeitsmarkt eintreten, analysiert werden.

Der Residualprozentsatz, der der Anzahl junger Menschen entspricht, die ein Jahr nach dem Abschluss ihres Studiums noch beim VDAB gemeldet und somit arbeitslos sind, vermittelt eine Vorstellung von den populären bzw. unpopulären Studiengängen. Etwa 15 % der Absolventen sind ein Jahr, nachdem sie ihr Studium abgeschlossen haben, arbeitslos. Etwas mehr als die Hälfte von ihnen hat jedoch bereits etwas Berufserfahrung gesammelt. Der Anteil der Arbeitsuchenden ohne Berufserfahrung lag im Jahr 2005 bei 6,7 %. Die Hochschulabsolventen (auf die wir uns hier konzentrieren werden), befinden sich in einer viel günstigeren Situation. Der Residualprozentsatz der Hochschulabsolventen beläuft sich auf 8,6 %. Dabei ist die Situation in den Grundstudiengängen, die zur Qualifikation des „*Bachelier professionnel*“ führen, mit 8,1 % am günstigsten. Die Hauptstudiengänge erreichen ein etwas weniger günstiges Ergebnis (8,8 %), die Universitäten erreichen einen Wert von 8,6 %.

Die Studierenden, die sich für den Grad des „*Bachelier professionnel*“ entscheiden, haben die größten Chancen auf einen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Es handelt sich um den am stärksten auf den Arbeitsmarkt ausgerichteten Hochschulunterricht (Praktikum und gute Kenntnisse des Aufgabenbereichs).

Studiengänge im Gesundheitswesen verzeichnen beträchtliche Ergebnisse. Im Jahr 2005 erreichte die Fußheilkunde mit kaum 5,9 % den günstigsten Residualprozentsatz. Es handelt sich sowohl um einen der Wachstumsschwerpunkte auf dem Arbeitsmarkt als auch um einen der „problematischsten“ Berufe (so wie der Beruf des Krankenpflegers/der Krankenschwester). Die Zahl der Studierenden im ersten Jahr, die sich für eine Ausbildung im Gesundheitswesen entscheiden (Krankenpfleger, Orthopäde, Logopäde), steigt weiter.

Die Kinesitherapie erlebt eine Sternstunde. Diese Situation wird in den kommenden Jahren Fortbestand haben.

Auch Studiengänge im Bereich des Bauwesens haben an Terrain gewonnen. Diese Entscheidungen werden jedoch durch die Konjunktur diktiert. In der Fachrichtung „Architektur“ erreicht der Bereich Innenausstattung mittelmäßige Ergebnisse. Infolge des erheblichen Preisanstiegs im Bausektor sind die für die Innenausstattung verblei-

benden Mittel sehr begrenzt. Zudem ist der Wettbewerb mit den Ingenieur-Architekten mit Langstudium und den Absolventen mit einem Diplom als „*Bachelier académique*“ in diesem Bereich hart. Die Landschafts- und Gartenbauarchitekten haben etwas mehr berufliche Alternativen und erzielen daher zufriedenstellendere Ergebnisse als die Innenarchitekten.

Im Bereich Kommunikationsmanagement hat die Fachrichtung „Unternehmenskommunikation“ hervorragende Ergebnisse zu verzeichnen. Der Residualprozentsatz für den Bereich „Public Relations“ liegt noch unter 10 %, aber die Studierenden, die sich für die Fachrichtung Presse und Information entscheiden, sind mit einem gesättigten Markt konfrontiert. Der Residualprozentsatz für diese Bereiche liegt bei 23 %.

Ausbildungsgänge in den Bereichen Audiovisuelle Medien oder Bildende Künste erzielen bereits seit mehreren Jahren nur mittelmäßige Ergebnisse. In diesen Bereichen haben mindestens 30 % der Absolventen nach einem Jahr noch keinen Arbeitsplatz. Die von den Hochschulen übermittelten Zahlen zeigen, dass die Zahl der Studierenden, die sich für die bildenden Künste entscheidet, sinkt, dass aber die Zahl der jungen Menschen, die sich für audiovisuelle Techniken (Fotografie, Schnitttechniker oder Filmtechniker) entscheidet, weiterhin ansteigt. Für Absolventen mit einem Abschluss als „*Bachelier académique*“ sind die Ergebnisse relativ ähnlich. Auch auf diesem Niveau erzielt die Fachrichtung „bildende Künste und audiovisuelle Medien“ mittelmäßige Ergebnisse.

Die Zahlen des VDAB lassen auch Konjunkturschwankungen erkennen. In den Jahren 2003 und 2004 stellten die Informatiker eine auf dem Arbeitsmarkt schwer zu vermittelnde Gruppe dar, während im Jahr 2002 in diesem Beruf niemand unvermittelt blieb. Dies stellt ein gutes Beispiel für einen Expansions-Rezessionszyklus dar: Eine plötzliche starke Nachfrage nach Informatikern zieht einen Anstieg der Zahl der Studierenden nach sich, wodurch einige Jahre später ein Überangebot hervorgerufen wird.

Diese Konjunkturverläufe waren zuvor bereits im Bildungswesen und in den achtziger Jahren im Bereich der Krankenpflegeausbildung zu beobachten. Es wurde sogar in Erwägung gezogen, den Ausbildungsgang A2 abzuschaffen. Gegenwärtig handelt es sich dabei um einen strukturell „problematischen“ Beruf.

Aufgrund dieser Zyklen ist die Zahl der Studierenden, die sich heute für eine Ausbildung im Bereich der IKT entscheidet, erneut zu gering, um der Nachfrage des Sektors gerecht werden zu können. Die unter die Bezeichnung „*Bachelier à orientation académique*“ fallenden Studiengänge, die zu einer Beschäftigung im IKT-Sektor führen, verlieren an Popularität. Die Zahlen von Eurostat zeigen auch, dass die Zahl der etwa Zwanzigjährigen mit einem Diplom in Naturwissenschaften, Mathematik oder Technologie

in Belgien rückläufig ist. Im Jahr 2006 schätzte Agoria (Verband der technologischen Industrie in Belgien) die Zahl der unbesetzten Stellen im IKT-Sektor auf etwa 13 000. Die Unternehmen suchen nicht nur Fachleute für EDV, sondern auch junge Menschen, die in der Lage sind, einen industriellen Produktionsprozess oder die Finanzströme innerhalb einer Bank zu verstehen, um maßgeschneiderte Programme für diese Tätigkeitsbereiche entwickeln zu können.

Bei den universitären Studiengängen erzielen die Studiengänge im Bereich des Gesundheitswesens nach wie vor außerordentlich gute Ergebnisse. Die Zahnmedizin steht mit an vorderster Stelle und wird dies – trotz der erhöhten Zahl der im ersten Jahr eingeschriebenen Studierenden – noch einige Zeit lang tun. Innerhalb von drei Jahren hat sich ihre Zahl so um 40 % erhöht. Auch die Ergebnisse von Fachrichtungen wie der Sozialmedizin sind bemerkenswert, wo der Residualprozentsatz kaum 2,2 % erreicht. Es handelt sich dabei um eine echte Marktlücke. Die Nachfrage nach Führungskräften in Krankenhäusern, die eine wirtschaftlich rentable Tätigkeit sicherstellen, steigt weiter an.

Bei der Tatsache, dass manche Fachrichtungen – auch universitäre – zufriedenstellendere Ergebnisse zu verzeichnen haben als andere, handelt es sich um einen Kaskadenprozess, ein System, das auch im Hochschulunterricht zum Tragen kommt. Im Sekundarunterricht bedeutet das Kaskadensystem, dass die Jugendlichen im allgemeinen Sekundarunterricht beginnen, dass aber eine gewisse Anzahl von ihnen letztendlich infolge mangelnder Fähigkeiten im berufsbildenden Unterricht landet. Zudem sind diese Jugendlichen total demotiviert. Daher wäre es besser, diese Jugendlichen direkt zum technischen oder berufsbildenden Unterricht hinzulenken, was ihnen dann einen schnellen Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen würde. Dasselbe gilt für den Hochschulunterricht. Die Tatsache, dass die Studierenden zu Fachrichtungen hingelenkt werden, die geringere Chancen für einen Eintritt in den Arbeitsmarkt bieten, steht auch im Zusammenhang mit mehreren Fehlentwicklungen (nicht allzu viel Mathematik, Abbau der Statistik usw.). Die jungen Menschen entscheiden sich somit für eine Fachrichtung und damit für einen Abschluss, der auf dem Arbeitsmarkt weniger attraktiv ist. Bei der Auslegung von auf eine begrenzte Zahl von Studienabgängern bezogenen Prozentsätzen ist selbstverständlich mit Bedacht vorzugehen. Das wichtigste Kriterium ist und bleibt die Wahl einer Fachrichtung auf der Grundlage des Interesses und der Begabung.

Bei seiner Laufbahnplanung muss ein junger Arbeitnehmer zwischen zwei grundlegenden Optionen wählen können. Das Schlüsselwort ist hier die „Beschäftigungsfähigkeit“, verbunden mit der Notwendigkeit einer Qualifikation. „Beschäftigungsfähigkeit“ bedeutet im Wesentlichen Dauerhaftigkeit. Eine andere Option besteht darin, eine Ausbildung mit mehreren Qualifi-

kationen zu wählen, wobei die Person ihre Ausbildung dann mühelos abschließen können muss.

Nach Ansicht von Arbeitsmarktexperten betrifft dieses Problem bestimmte Menschen mit dem Abschluss eines „*Bachelier professionnel*“, deren Ausbildung relativ beschränkt ist. Es läuft darauf hinaus, dass ihre Kompetenzen plötzlich auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gewünscht werden. Dies ist der Grund dafür, dass ein Arbeitnehmer – neben den im Rahmen seiner Ausbildung erworbenen Kompetenzen – auch andere gefragte Befähigungen berücksichtigen muss. Neben dem Qualifikationsniveau weist die Qualität der Arbeit noch weitere Dimensionen auf, beispielsweise die Fähigkeit, mit verschiedenartigen und komplexen Aufgaben fertig zu werden, Eigenständigkeit oder soziale Kompetenzen. Und all dies lernt man nicht ausschließlich in der Schule.

### Quellen:

Trends (Wochenzeitschrift) vom 7. Juni 2007, Alain Mouton, VDAB, 22. Studie: Juni 2005 – Juni 2006: /trends/schoolverlaters.shtml  
Wegwijs op de Vlaamse Arbeidsmarkt (Leitfaden zum flämischen Arbeitsmarkt): www.vdab.be/trends/wegwijs.shtml  
Arvastat, sehr umfassende Anwendung, mit der schnell und einfach Statistiken zur Arbeitslosigkeit und zur Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in Flandern abgerufen werden können: <http://arvastat.vdab.be>  
Agoria, Verband der technologischen Industrie:

Kontaktperson: Reinald Van Weydevelde, VDAB, Bibliotheksmanagement, Nationaler Vertreter/Koordinator Refernet Cedefop Belgien, [reinald.van.weydevelde@vdab.be](mailto:reinald.van.weydevelde@vdab.be)

## DEUTSCHLAND

### Nationale Qualifizierungsinitiative zur Deckung des Fachkräftebedarfs

Das Bundeskabinett hat auf seiner Klausurtagung im August über eine „Nationale Qualifizierungsinitiative“ zur Beseitigung des akuten Fachkräftemangels beraten, die im Herbst verabschiedet werden soll. Im Vordergrund der Initiative stehen eine bessere Aus- und Weiterbildung sowie mehr Investitionen in Forschung und Entwicklung. Auch soll der Arbeitsmarkt den in Deutschland ausgebildeten ausländischen Akademikern und Fachkräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten stärker geöffnet werden, damit der Fachkräftemangel nicht die Dynamik der deutschen Wirtschaft und ihre internationale Wettbewerbsfähigkeit gefährdet.

So sollen neben vielen Verbesserungen im Bildungssystem durch ein „Wissenschaftsfreiheitsgesetz“ die Rahmenbedingungen für die Rückkehr von ins Ausland abgewanderten deutschen Wissenschaftlern verbessert werden. Mehr Forschungspreise werden ausgelobt. Ausländische Fachkräfte erhalten ab sofort sehr viel leichter eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Darüber hinaus soll durch die Entwicklung eines langfristigen Zuwanderungskonzepts für die Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes gesorgt werden.

Abschlusspapier der Kabinettsklausur: [www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/08/Anlagen/2007-08-24-abschlusspapier-meseberg.property=publicationFile.pdf](http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2007/08/Anlagen/2007-08-24-abschlusspapier-meseberg.property=publicationFile.pdf)

Quelle: Rundbrief Ausbildung der Bundesregierung, Ausgabe 4/2007



VEREINIGTES KÖNIGREICH

## Gewerkschaften leisten Beitrag zum Lernen am Arbeitsplatz

Arbeitnehmer, die der Erwachsenenbildung bisher argwöhnisch gegenüber standen, werden jetzt durch Lehrgänge unter Leitung der Gewerkschaften zurück in das Klassenzimmer gelockt. Den jüngsten Studien zufolge sind die Vorteile dieses Trends für alle – Arbeitgeber, Gewerkschaften und Arbeitnehmer – spürbar.

Im Jahr 1998 schuf die Labour-Regierung den gewerkschaftlichen Lernfonds (*Union Learning Fund*, ULF) zur Förderung von unter Leitung der Gewerkschaften ablaufenden Programmen für das Lernen am Arbeitsplatz; bis jetzt hat sie 110,2 Mio. EUR in den Fonds investiert. Die Faktoren, die zur Schaffung dieses Fonds führten, waren teilweise externer Art (Fachkräftemangel, Einstellungsschwierigkeiten) und teilweise interner Art (Qualifizierungslücken, Lernorganisationen). Im Jahr 2006 übertrug die Regierung das Fondsmanagement an unionlearn, eine Lern- und Qualifizierungsorganisation des Gewerkschaftsverbands (TUC), die mit Gewerkschaften und Arbeitgebern zusammenarbeitet, um Weiterbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz anzubieten. Im vergangenen Jahr bot die Organisation über ein Netz von mehr als 18 000 Lernvertretern Weiterbildungsmaßnahmen für mehr als 150 000 Einzelpersonen an.

Das zunehmende Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen hat auf die Produktivität noch stärkere Auswirkungen als auf die Löhne im privaten Sektor – diese Auffassung vertreten jedenfalls Lorraine Dearden, Howard Reed und John Van

Reenen, Fachleute für Arbeitsbeziehungen<sup>(1)</sup>. Im Rahmen ihrer Forschungstätigkeit stellten sie fest, dass eine Zunahme des Anteils ausgebildeter Arbeitnehmer um einen Prozentpunkt eine Produktivitätssteigerung von etwa 0,6 Prozent bei einer Lohnerhöhung um 0,3 Prozent bewirkte.

Was ebenso wichtig ist: Einer Erhebung über die Arbeitnehmerbeziehungen am Arbeitsplatz (*Workplace Employee Relations Survey*) von Rene Boheim und Alison L. Booth (*Trade Union Presence and Employer-Provided Training in Great Britain. Industrial Relations*, Band 43, Ausgabe 3, S. 520-545, 2004) zufolge geht die gewerkschaftliche Anerkennung Hand in Hand mit Ausbildungsmaßnahmen des privaten Sektors. Damit verbunden sind eine geringere Fluktuationsrate sowie eine geringere Lohnstreuung, was zu einer Maximierung der Rendite der in Ausbildungsmaßnahmen investierten Mittel beiträgt.

Diese „Lernprämie“, die mit dem Gewerkschaftsausweis verbunden ist, wurde in den letzten Jahren verstärkt, wodurch sich die Ausbildungslücke zwischen gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern und nicht gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern seit 1998 von 11 auf 13 Prozentpunkte erhöht hat. Den jüngsten Zahlen zufolge haben während eines Beispielzeitraums von drei Monaten mehr als 2,5 Millionen Gewerkschaftsmitglieder an Ausbildungsmaßnahmen teilgenommen, im Vergleich zu mehr als 2,2 Millionen im Jahr 1998.

Der Training and Development Survey 2001<sup>(2)</sup> des *Chartered Institute of Personnel and Development* zufolge ist die Wahrscheinlichkeit, dass Firmen Praktiken anwenden, die zu verlässlichen, hochwertigen Arbeitsplätzen beitragen, höher, wenn die Gewerkschaften direkt an ausbildungspolitischen Entscheidungen auf Unternehmensebene beteiligt sind.

Zu diesen Praktiken gehören:

- Umfragen zu den Auffassungen und Einstellungen der Mitarbeiter;
- beratende Arbeitsplatzausschüsse;
- Stellenrotation;
- Mentoring;
- Ausbildungsprogramme für Ausbilder;
- Qualitätszirkel.

Eine jüngst durchgeführte Studie der *Leeds University Business School*<sup>(3)</sup> kam zu dem Ergebnis, dass Finanzmittel zur Unterstützung gewerkschaftlicher Lernvertreter bei der Organisation von Lehrgängen für Betriebspersonal und Führungskräfte positive Auswirkungen hatten. Die von unionlearn in Auftrag gegebene Forschungsarbeit wies mittels Fallstudien nach, dass die Beteiligung der Gewerkschaften oftmals zu einem sprunghaften Anstieg der Lernaktivität geführt hatte. Dies wiederum führte zu einer Steigerung der Belegschaftsmoral und einer Verbesserung der Personalretention, während gleichzeitig eine vertrauensbildende Wirkung bei Ausbildungsfachleuten und Lernvertretern zu verzeichnen war.

Diese Feststellungen entsprechen denjenigen einer im Jahr 2004 vom CIPD<sup>(4)</sup> gemeinsam mit dem Gewerkschaftskongress (TUC) und dem Rat für Weiterbildung und Qualifikationen (*Learning and Skills Council*) durchgeführten Studie, die ergab, dass die Einbindung der Gewerkschaften zu einer Zunahme der Lernbeteiligung sowie zu einer Verbesserung der Arbeitsbeziehungen führte. Auch die Gewerkschaften selbst haben davon profitiert: Infolge der Beteiligung der Gewerkschaften an der Ausbildung hat die Zahl der Beitrittserklärungen zugenommen.

<sup>(1)</sup> Dearden, Lorraine and Reed, Howard and Van Reenen, John (2005) *The impact of training on productivity and wages: evidence from British panel data. Discussion Paper.* (Auswirkungen von Ausbildungsmaßnahmen auf Produktivität und Löhne: aus britischen Paneldaten gewonnene Belege. Diskussionspapier), Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.

<sup>(2)</sup> Chartered Institute of Personnel and Development (CIPD) (2001), *Training and Development 2001: Survey Report* (Ausbildung und Entwicklung 2001: Erhebungsbericht), April, CIPD, London.

<sup>(3)</sup> Wallis, Emma and Stuart, Mark (2007), *A collective learning culture: a qualitative study of workplace learning arrangements* (Eine kollektive Lernkultur: eine qualitative Studie zu Konzepten für das Lernen am Arbeitsplatz).

<sup>(4)</sup> Chartered Institute of Personnel and Development (2004), *Trade Union Learning Representatives: the Change Agenda* (Gewerkschaftliche Lernvertreter: die Agenda des Wandels).

Quelle: OCA

### Wie Gewerkschaften Ausbildungsmaßnahmen anbieten

Nach der Unterzeichnung einer Lernvereinbarung zwischen Fujitsu, unionlearn und Unite (Sektion Amicus) haben jetzt alle Mitarbeiter von Fujitsu Services in Manchester Zugang zum lebenslangen Lernen. Das Ziel dieser Vereinbarung besteht darin, alle Arbeitnehmer in der Teilnahme am lebenslangen Lernen sowie an der Initiative *Skills for Life* („Qualifikationen fürs Leben“)<sup>(1)</sup> zu bestärken; zudem wird mittels dieser Vereinbarung gewährleistet, dass solche Möglichkeiten stets zur Verfügung stehen.

Arbeitnehmern wird Zugang zu Computern, Online-Lehrgängen und didaktischem Material geboten, und es wird ein persönlicher Entwicklungsplan für sie ausgearbeitet werden, in dem ihre Lernziele festgehalten werden. Es soll ein mit Gewerkschaftsvertretern und Arbeitnehmern des Unternehmens besetzter Lernpartnerschaftsausschuss (*Learning Partnership Committee*) gebildet werden, dessen Aufgabe die Überwachung von Lerninitiativen und die Pflege der Beziehungen zu externen Bildungs- und Berufsbildungsträgern sein wird.

<sup>(1)</sup> www.unionlearn.org.uk/glossary/27?frmdefault=0&text=1&frmfont=0&frmcolour=0&frmimage=1



Fujitsu und Gewerkschaften unterzeichnen Vereinbarung. (Unterzeichnung durch das Management von Fujitsu, beobachtet durch gewerkschaftliche Lernvertreter sowie Projektmitarbeiter und Projektverantwortliche von unionlearn)

### Fallstudie

Eine – passenderweise als Plakat auf einem Doppeldeckerbus angebrachte – Regelung für Arbeitnehmer des Verkehrsunternehmens Metroline veranschaulicht die Vorteile einer Beteiligung der Gewerkschaften am Lernen. Das Programm wurde mit Finanzmitteln des ULF, des Unternehmens und der ehemaligen britischen Transportarbeitergewerkschaft TGWU geschaffen und stellt eine der Lernpartnerschaften dar, die begründet wurden, um die sektorübergreifende Zusammenarbeit von Bildungsanbietern für die Altersgruppe der über 16-Jährigen zu fördern. Die Durchführung liegt überwiegend beim College of North East London.

Lehrgänge finden in zwei der Buswerkstätten des Unternehmens statt, und der umgerüstete „Lernbus“ pendelt zwischen allen neun Werkstätten.

Eine Triebkraft des Programms war ein Zustrom neuer Arbeitnehmer aus Osteuropa und Afrika, die ihr Englisch verbessern mussten. Die Programminhalte umfassen daher Grundkenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen, wobei sich allerdings auch die IT-Ausbildung als populär erweist. Das Unternehmen betrachtet die jährlichen Investitionen von 150 000 £ in den Lernbus und den Rest des Programms in Anbetracht der Ergebnisse in Bezug auf Personalretention, Belegschaftsmoral und Arbeitsbeziehungen als gut angelegt. Aufgrund besserer Belegschaftsmoral konnten die Mitarbeiterfluktuation und infolgedessen die Einstellungskosten, die Metroline auf 5000 £ je Fahrer veranschlagt, gesenkt werden. Eine weitere Stärkung der Belegschaftsmoral bewirkte die Öffnung der Regelung für die Familien der Arbeitnehmer, indem Lehrgänge zu Themen angeboten werden, die nichts mit dem Führen oder der Reparatur von Bussen zu tun haben – beispielsweise Digitalfotografie. Firmenangehörige sind der Ansicht, dass die Einbindung der Gewerkschaft das Programm für die Arbeitnehmer attraktiver gemacht hat.

IRLAND

## Gewerkschaften beteiligen sich an Weiterbildungsmaßnahmen für gering qualifizierte Arbeitnehmer

In Irland haben der Gewerkschaftsbund (*Irish Congress of Trade Unions*) und das Amt für Ausbildung und Beschäftigung (FÁS) die Arbeit an einem gemeinsamen Weiterbildungsprojekt für gering qualifizierte Arbeitnehmer aufgenommen.

Im Rahmen des von der EU finanzierten Projekts „*Wield: Workplace Initiative for Employee Learning and Developing*“ (Initiative für die berufsbegleitende Weiterbildung und Qualifizierung von Arbeitnehmern) sollen offiziell anerkannte Kurzlehrgänge konzipiert und angeboten werden, mit denen ungelernete und gering qualifizierte Arbeitnehmer ihre Kenntnisse und Fertigkeiten verbessern können. Zielgruppe des Weiterbildungsangebots sind Beschäftigte in verschiedenen Branchen des privaten Sektors und von gewerblichen halbstaatlichen Einrichtungen.

Die Initiative kann als Teil der Verpflichtungen gesehen werden, die die Beteiligten in der jüngsten Vereinbarung über Sozialpartnerschaft „Towards 2016“ (siehe Cedefop Info 3/2006) eingegangen sind, nämlich zu untersuchen, ob gering qualifizierte Arbeitnehmer in den Betrieben, in denen sie beschäftigt sind, Zugang zu Weiter-

bildungsmöglichkeiten haben, und Arbeitgeber und Gewerkschaftsvertreter in die betriebliche Weiterbildung einzubinden.

Derzeit beteiligen sich acht Gewerkschaften und verwandte Organisationen an dem Projekt; die Weiterbildungsmaßnahmen werden von FÁS-zugelassenen Lehrkräften geleitet. Da alle Lehrgänge offiziell anerkannt sind, können sie von den Absolventen als Grundlage für die weitere Qualifizierung genutzt werden. Eine Besonderheit des Projekts besteht darin, dass die Lehrgänge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer kostenlos sind und dass die Teilnehmer von den Betrieben bei Weiterbezahlung ihrer Bezüge für die Lehrgänge freigestellt werden.

Derzeit werden sechs Module angeboten – Computer-Grundkenntnisse, Englisch-Sprachkurs, Kundenservice, Teamarbeit, Grundqualifikationen für den Arbeitsplatz und „Union Learning Representatives“ – wobei der letztgenannte Lehrgang ein für Irland neues Konzept darstellt. Dabei fungieren nach dem Vorbild eines im Vereinigten Königreich bereits erprobten Modells Gewerkschaftsvertreter als Multiplikatoren für die Förderung der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Zu den Aufgaben eines in dem Lehrgang geschulten „*Union Learning Representative*“ gehört es, in der Belegschaft für die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung zu werben, an der Ausarbeitung einer Agenda für die betriebliche Weiterbildung mitzuwirken, gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Gestaltung der Lernangebote zu erarbeiten, Gewerkschaftsmitgliedern bei der Ermittlung ihres Weiterbildungsbedarfs zu helfen und zu gewährleisten, dass die Weiterbildung auch in der allgemeinen Agenda der Gewerkschaft einen hohen Stellenwert einnimmt. Dem Modul „*Union Learning Representatives*“ wurde vom Rat für die Akkreditierung von Weiterbildungsmaßnahmen (*Further Education and Training Awards Council*, FETAC) die Wertigkeit „Level 6“ zuerkannt.

Seit Beginn des Projekts im Jahr 2006 haben an allen Modulen zusammengenommen etwa 973 Beschäftigte teilgenommen, die insgesamt über 4410 Weiterbildungstage absolvierten. Ungeachtet dieser hohen Beteiligung und der Tatsache, dass kostenlose Weiterbildungsangebote für die Mitarbeiter bei den Arbeitgebern durchaus auf beträchtliches Interesse stoßen, gibt es Hinweise, die darauf schließen lassen, dass man-

che Arbeitgeber doch zögern, Mitarbeiter bei Weiterbezahlung ihrer Bezüge für Weiterbildungszwecke freizustellen. Für das Projekt *Wield* und andere Projekte der Agenda für lebenslanges Lernen wirft dies Probleme auf – insbesondere im Hinblick auf die in der Vereinbarung über Sozialpartnerschaft „In Richtung 2016“ festgeschriebenen Verpflichtungen.

Weitere Informationen: Barbara Keogh, Irish Congress of Trade Unions, (Dachverband irischer Gewerkschaften), Tel. 353-1 8897721, barbara.keogh@ictu.ie Website des Projekts *Wield*: www.ictu.ie/wield.htm

Quelle: FAS



LITAUEN

## Untersuchung zur Bewertung früher erworbener Kenntnisse

Das Methodologie-Zentrum für berufliche Bildung hat eine Studie in drei Bereichen durchgeführt, die der Frage nachgeht, wie früher erworbene Kenntnisse von Beschäftigten litauischer Einrichtungen bewertet werden. Im kommerziellen Bereich nutzen Arbeitgeber die Bewertung früher erworbener Kenntnisse bei der Einstellung neuer Mitarbeiter und bei der Ermittlung des Fortbildungsbedarfs zur Entwicklung der Fähigkeiten des Personals. Im nichtkommerziellen Bereich wird die Bewertung früher erworbener Kenntnisse auf institutioneller Ebene bei Einstellungs- und Bewertungsverfahren, bei der Planung von Fortbildungsmaßnahmen sowie bei Bewilligungs- und Zulassungsverfahren eingesetzt. Ein besonderes Merkmal des nichtkommerziellen Bereiches ist es, dass insbesondere in reglementierten Berufen die Entwicklung der Qualifikation der Arbeitskräfte durch Rechtsvorschriften geregelt ist. Im Volontärbereich dienen Verfahren zur Bewertung früher erworbener Kenntnisse hauptsächlich dazu, neue Volontäre auszuwählen und ihre Fähigkeiten zu ermitteln sowie ihre Motivation und ihr Selbstvertrauen zu stärken.

Die Analyse der Fallstudien hat gezeigt, dass Einrichtungen, die eine Bewertung früher erworbener Kenntnisse vor-

nehmen, einen Mangel an geeigneten Instrumenten und angemessen geschulten Mitarbeitern haben, dass die Bewertung früher erworbener Kenntnisse in der Regel nicht an formelle Qualifikationen gebunden ist und Privatpersonen sowie Einrichtungen einer solchen Bewertung wenig Aufmerksamkeit widmen. Besonders interessant ist, dass Einrichtungen im Grunde „Bewertungen früher erworbener Kenntnisse vornehmen, ohne es zu bemerken“.

Was ist für die Zukunft zu erwarten? Nach der kürzlich vorgenommenen Änderung der Rechtsgrundlage ist in Bezug auf die Bewertung früher erworbener Kenntnisse mit positiven Entwicklungen zu rechnen. So wird beispielsweise mit dem neuen Berufsbildungsgesetz (verabschiedet 2007) ein Qualifikationssystem eingeführt, das die Bewertung früher erworbener Kenntnisse erleichtern soll. In diesem Gesetz sind auch Verfahren für die Anerkennung von Fähigkeiten als Qualifikation oder als Teil davon vorgesehen. Außerdem werden durch verschiedene laufende Entwicklungsprojekte in den Bereichen Qualifikationsstandards, Bewertung der beruflichen Fähigkeiten und Berufsberatungssysteme günstige Bedingungen für die Bewertung früher erworbener Kenntnisse geschaffen.

So eröffnet die „unvollendete Geschichte der Bewertung früher erworbener Kenntnisse“ neue Räume im Hinblick auf die persönliche und organisatorische Entwicklung, die nationale und internationale Zusammenarbeit beim Austausch von Instrumenten und wertvollen Erfahrungen, die Schulung von Fachkräften/Bewertungspersonal im Bereich der Bewertung früher erworbener Kenntnisse und die Verbreitung von einschlägigen Ideen und Werten. Lassen Sie uns auch in Zukunft gemeinsam daran arbeiten!

Weitere Informationen:

Giedre Beleckiene und Lina Vaitkute, Methodologie-Zentrum für berufliche Bildung/ (Profesinio mokymo metodikos centras), Tel. (370 5) 249 7126, info@pmmc.lt, www.pmmc.lt

Literaturverzeichnis:

*Managing European diversity in lifelong learning. The many perspectives of the Valuation of Prior Learning on the European workplace.* [Umgang mit der Vielfalt des lebenslangen Lernens in Europa. Die mannigfaltigen Perspektiven der Bewertung früher erworbener Kenntnisse auf dem europäischen Arbeitsmarkt] Herausgegeben von Ruud Duvekot, Greg Scanlon, Anne-Marie Charraud, Kees Schuur, Dermot Coughlan, Torild Nilsen Mohn, Jos Paulusse und Ruud Klarus. © Universität Arnhem-Nijmegen, Stiftung EC-VPL und Universität Amsterdam 2007.

Projekt „Managing European diversity in lifelong learning“ [Umgang mit der Vielfalt des lebenslangen Lernens in Europa](VPL2) (NU/05/C/IFTH-81802) Website: www.vpl4.eu.

# Finanzierung der Berufsbildung



VEREINIGTES KÖNIGREICH

## ESF investiert in Qualifikationen

Die Europäische Kommission hat ein neues Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) für England genehmigt, das bis 2012 laufen wird. Während dieses Zeitraums sollen 5,6 Mrd. EUR, davon 2,8 Mrd. EUR aus dem Europäischen Sozialfonds, investiert werden, und zwar in:

- Abbau der Barrieren für arbeitslose oder benachteiligte Menschen auf dem Arbeitsmarkt;
- Ausbildung von Menschen, denen Grundkenntnisse und gute Qualifikationen fehlen.

Zu den Zielgruppen des neuen ESF-Programms gehören Arbeitslose, Menschen mit Behinderungen, alleinerziehende Eltern, ältere Arbeitnehmer, ethnische Minderheiten, gering qualifizierte Menschen sowie junge Menschen, die nicht in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

### Investitionen in Höhe von 2 Mrd. £ für Arbeitsplätze und Qualifikationen

Von dem neuen Programm werden alle Regionen Englands profitieren, die Aktivitäten

wie Beratung und Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche, vertrauensbildende Maßnahmen und Vermittlung von Grundkenntnissen und beruflichen Qualifikationen finanzieren.

Die allgemeine Zuständigkeit für das Programm in England liegt beim Ministerium für Arbeit und Renten. Die Auszahlung der ESF-Mittel an die Regionen erfolgt durch das Ministerium und andere öffentliche Stellen, beispielsweise den „Learning and Skills Council“ (Rat für Weiterbildung und Qualifikationen), die für eine Abstimmung der ESF-Mittel

mit innerstaatlichen Mitteln sorgen. Die dezentralen Verwaltungen sind für getrennte ESF-Programme in Schottland, Wales und Nordirland zuständig.

Neue Projekte im Rahmen dieses Programms werden Anfang 2008 anlaufen, aber das ESF-Programm für den Zeitraum 2000-2006 wird noch bis Mitte 2008 Projektaktivitäten finanzieren.

Weitere Informationen: [www.dwp.gov.uk](http://www.dwp.gov.uk)

Quelle: OCA

# Ausbildung der Ausbilder



FRANKREICH

## Teval: Ein Programm für die Kompetenzbewertung

Am 29. Juni 2007 richtete das CIEP-CR2i (Centre International d'Études Pédagogiques – Centre de Ressources et d'Initiatives pour l'International) in seinen Räumlichkeiten in Sèvres die Abschlusskonferenz des Leonardo-da-Vinci-Projekts „Teval“ aus, in dessen Mittelpunkt die Bewertung der Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung stand. Es ist zu erwarten, dass mehrere akademische Zentren für die Fort- und Weiterbildung (CAFOC – Centres académiques pour la formation continue) dieses Projekt in Frankreich erproben, wie auch das TTnet<sup>(1)</sup>.

Die Bewertung der Kompetenzen von Lehrkräften in technischen Fächern und der beruflichen Bildung stellt für die Akteure des europäischen Projekts Teval (Transnational evaluation model for teaching practice competencies) ein umso wichtigeres Unterfangen dar, als lebenslanges Lernen das Herzstück der Strategie von Lissabon ausmacht, durch die Europa zum wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden soll. Die im wirtschaftlichen, sozialen, technologischen und sozioprofessionellen Umfeld eingetretenen Veränderungen erfordern „die Entwicklung eines schlüssigen Modells für die Feststellung der Kompetenzen, das diese Entwicklungen und die grundlegenden Leitlinien Europas im Bereich der Bildung und des lebenslangen Lernens mit ein-

bezieht“, betont Sandra Speer, Evaluierungsberaterin bei Univation, dem deutschen Partner von Teval. Darüber hinaus sollten bei dieser Konferenz die europäischen Forschungsvorhaben im Bereich der Kompetenzbewertung beleuchtet und die wichtigsten Arbeiten von Teval (Februar 2005-Juli 2007) vorgestellt werden.

In seinen einleitenden Ausführungen betonte Richard Wittorski, Konferenzleiter des IUFM (Institut universitaire de formation des maîtres) aus Rouen, dass „diese von den Ausbildern verlangten neuen Kompetenzen in einem weiter gefassten Rahmen der professionellen Qualifikationen zu sehen sind und Rentabilitätsregeln unterliegen, die auf einer klaren Transparenz der Ergebnisse aufbauen“. Eine Feststellung, die von Simonetta Bettiol vom Ministerium für Hochschulbildung und Forschung Italiens, mit dem Hinweis darauf relativiert wurde, dass „die Lehrgewerkschaften Schwierigkeiten bei der Akzeptanz des Umstands festgestellt hatten, dass sich der Umfang der Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildern über fachliche und pädagogische Aspekte hinaus hin zu Managementfunktionen weiterentwickelt und dass auch auf Experten aus den Unternehmen zurückgegriffen wird“.

Vor dem Hintergrund, dass ganz Europa mit dieser neuen Sachlage konfrontiert ist, lag die Initiative für das Projekt Teval im Rahmen

des Programms Leonardo da Vinci in den Händen des Instituto politécnico de Beja (Portugal) in Zusammenarbeit mit seinen europäischen Partnern<sup>(2)</sup>. Einleitend befasste sich die Arbeitsgruppe mit dem Aufbau eines gemeinsamen Bewertungsrahmens für die Fachlehrkräfte sowie für Ausbilder des öffentlichen und privaten Sektors. Von dieser Arbeitsgruppe wurde eine Diagnose der gesamten Bandbreite der in den Mitgliedstaaten der Union gebräuchlichen Bewertungspraktiken erstellt. Außerdem wurde ein Bezugsrahmen der Kompetenzen entwickelt, der fachliche, pädagogische und didaktische Kompetenzen sowie Kompetenzen im Bereich der Organisation, Zusammenarbeit und Beziehungen einschließt.

Entsprechend diesem Bezugsrahmen entwickelte die Forschungsgruppe ein Bewertungsmodell, das sich auf das Konzept der close evaluation stützt, der Bewertung „an der Basis“, die am Unterrichtsort erfolgt und eine Kombination von Bewertungsverfahren und Bewertungsergebnissen umfasst.

Norbert Jaouen vom Büro für Erwachsenenbildung des französischen Bildungsministeriums gab bekannt, dass einige der „dreißig vor nunmehr dreißig Jahren innerhalb des französischen Bildungssystems gegründeten akademischen Zentren für die Fort- und Weiterbildung (CAFOC) sich bereit erklärt haben, das für die Akteure der Bewertung der

Ausbilder vorgesehene Ressourcen-Tool des Teval-Projekts in Frankreich zu erproben, insbesondere im Rahmen der dem französischen Bildungsministerium unterstellten GRETA-Einrichtungen (Zusammenschluss schulischer Fort- und Weiterbildungseinrichtungen – Groupements d'établissements pour la formation continue)“, und teilte zugleich mit, dass „das TTnet ebenfalls mit eingebunden werden könnte“.

(1) TTnet (Training of trainers network): Europäisches Referenznetz für die Professionalisierung der Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Bildung, 1998 vom Cedefop gegründet.

(2) Univation – Institut für Evaluation (Deutschland), Entente UK (Vereinigtes Königreich), Tallinna Pedagoogika (Estland), Western Greece Development Centre (Griechenland) und – als Vertreter Frankreichs – das Centre international d'études pédagogiques – Centre de ressources et d'initiatives pour l'international (CIEP-CR2i).

Informationen:  
Stéphane Héroult, Centre INFFO;  
E-Mail: [s.heroult@centre-info.fr](mailto:s.heroult@centre-info.fr);  
Internet: [www.centre-info.fr](http://www.centre-info.fr)

Quelle: INFFO Flash, Nr. 706, 1.-31. August 2007, Artikel Renée David-Aeschlimann

Weitere Informationen:

- Projektübersichtsblätter: [www.ciep.fr/conferences/docs/Fiche\\_Synthese\\_Teval.pdf](http://www.ciep.fr/conferences/docs/Fiche_Synthese_Teval.pdf)
- Programm der Konferenz: [www.ciep.fr/conferences/docs/Teval\\_Programme\\_Conference.pdf](http://www.ciep.fr/conferences/docs/Teval_Programme_Conference.pdf)
- Leonardo-Website Teval: [www.teval.eu/](http://www.teval.eu/)
- Website des Projektleiters: Instituto Politécnico de Beja: [www.ipbeja.pt/](http://www.ipbeja.pt/)



UNGARN

## Maßnahmen zur Senkung der Zahl von Schulabbrechern / Schülerwohnheime

Nach dem Ende der allgemeinen Schulpflicht besuchen viele benachteiligte junge Ungarn berufsbildende Schulen, die Ausbildungen bis zum Grad ISCED 3C oder 2C anbieten, aber keinen Zugang zur Hochschulbildung ermöglichen. Bei diesen Schülern, die oftmals mit Lernschwierigkeiten zu kämpfen haben, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie aus dem Bildungssystem herausfallen, am höchsten. Kürzlich wurden jedoch neue Initiativen eingeführt, um die Schulversagerquote zu senken und dieser schutzbedürftigen Gruppe mehr Erfolgchancen zu bieten.

Eine solche Initiative ist das Programm des Berufsschulinternats Arany Janos für mehrfach benachteiligte Schüler (*Halmozottan Hátrányos Helyzetű Tanulók Arany János Kollégiumi Szakiskolai Programja*, [www.ajkp.hu](http://www.ajkp.hu)). Im Rahmen dieses Programms können Schülerwohnheime, die auch pädagogische Unterstützung für Berufsschüler bieten, zusätzliche öffentliche Mittel beantragen, sofern mindestens 85 % ihrer Schüler eine konkurrenzfähige Qualifikation erlangen. Das Ziel besteht darin, mehr Schüler mit sozialen Mehrfachbenachteiligungen in die Lage zu versetzen, ihre allgemeine und berufliche Bildung erfolgreich fortzuführen.

Mit dieser Finanzhilfe können Schülerwohnheime ihren Schülern ein Lernumfeld bieten, das soziale und kulturelle Benachteiligungen ausgleicht. Auf der Grundlage von individuellen Entwicklungsplänen, die nach einer vorgeschalteten Kompetenzbeurteilung in Absprache mit dem jeweiligen Schüler ausgearbeitet werden, helfen Lehrkräfte den Schülern, ihre Leistungen zu steigern. Der Schwerpunkt liegt auf innovativen Lernmethoden und auf der Zusammenarbeit mit den Familien der Schüler. Die Schüler werden darin bestärkt, längerfristige Ziele (in Bezug auf Bildung oder Beschäftigung) festzulegen; dies geschieht mit Unterstützung fachkundiger Mitarbeiter, die auch die Fortschritte der Schüler in Bezug auf die in ihren Ausbildungsplänen festgelegten Ziele protokollieren. Diese und ähnliche Initiativen, die im September 2007 in Kraft traten, waren in der Entschließung des Ministers für Bildung und Kultur Nr. 12/2007 (III.14) enthalten.

Das Ziel der Chancengleichheit ist integraler Bestandteil des neuen ungarischen Entwicklungsplans 2007-2013 (*Új Magyarország Fejlesztési Terv*), durch den die Bedingungen für die Unterstützung aus den Strukturfonds und damit für den Einsatz von Mitteln der EU im Rahmen der Bildungsreform festgelegt werden. So will das Ministerium besteht darin zu gewährleisten, dass mit den EU-Mitteln Chancen für alle gefördert werden. Daher muss jedem Finanzhilfeantrag eine Analyse zur Frage der Chancengleichheit beigefügt sein.

Zudem verpflichtet die Änderung 2007 des Gesetzes LXXIX über das öffentliche Bildungswesen die Gemeinden zur Überprüfung ihres eigenen Beitrags. Die bei der Antragstellung für nationale oder internationale Projekte im Bereich des öffentlichen Bildungswesens verbindlich vorgeschriebenen Chancengleichheitspläne müssen in den Durchführungsplänen enthalten sein, die von den Gemeinden und subregionalen Partnerschaften, denen Einrichtungen des öffentlichen Bildungswesens unterstehen, ausgearbeitet werden. Das Ministerium für Bildung und Kultur stellt eine Vorlage für derartige Pläne zur Verfügung und bietet die Hilfe von Sachverständigen an.

Die Ausbildung für Sachverständige im Bereich Chancengleichheit begann im September 2007, unter der gemeinsamen Zuständigkeit des Ministeriums und der gemeinnützigen Organisation Educatio. Die Sachverständigen werden vor allem bei der Erstellung von Anträgen helfen, insbesondere bei Gemeinschaften, in denen mehr als 40 % der Schüler gefährdet sind. Der Prozess ist in sieben Regionen angelaufen, und den Erwartungen zufolge werden die geplanten Kapazitäten an Sachverständigen ausreichend sein, um den landesweiten Bedarf zu decken. Neben der Sicherstellung der Unterstützung durch Sachverständige bietet das Ministerium beträchtliche finanzielle Unterstützung für die besten Projekte im Bereich der Chancengleichheit.

Weitere Informationen:  
Szilvia Hegyiné Pallaghy ([pallaghy.szilvia@okm.gov.hu](mailto:pallaghy.szilvia@okm.gov.hu)), Ministerium für Bildung und Kultur, Ressort Chancengleichheit, [www.okm.gov.hu](http://www.okm.gov.hu)

Quelle: ReferNet

LETTLAND

## „Ein besseres Europa für Menschen mit Behinderungen“

Konferenz in Jurmala am 31. Juli 2007

Das lettische Institut für das Management von Informationssystemen (*Informācijas sistēmu menedžmenta augstskola*) hat zusammen mit verschiedenen Partnern im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci, Teilbereich „Ein besseres Europa für Menschen mit Behinderungen“, am 31. Juli eine Konferenz in Jurmala veranstaltet. Vertreter staatlicher und kommunaler Behörden, Arbeitgeber, Behindertenorganisationen und NRO diskutierten über die Bereitstellung formaler und nicht formaler/informeller Bildungssysteme, Beschäftigungsperspektiven, Sozialschutz und die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen.

Von den Hauptrednern wurden verschiedene Maßnahmen angeregt, die in Lettland eingeleitet werden sollten; ihr Spektrum reichte von Steuererleichterungen, finanzieller Unterstützung und Informationen über die Vorteile spezieller Beschäftigungsprogramme bis hin zur Berufsberatung und Sensibilisierung. Mehrere Redner betonten die Notwendigkeit, Arbeitgeber weiterzubilden und an der Lösung von Problemen zu beteiligen, vor denen diskriminierte Gruppen stehen. Die Schaffung staatlich subventionierter Stellen für Menschen mit Behinderungen hat in den letzten beiden Jahren für eine gewisse Entspannung gesorgt.

Weitere Informationen:  
Prof. Dr. oec. Marga Živitere, Leiterin des Instituts für das Management von Informationssystemen und Partnerin des Projekts „Ein besseres Europa für Menschen mit Behinderungen“ in Lettland.  
Literaturverzeichnis:  
Europäische Kommission, „Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen: Ein europäischer Aktionsplan (2004-2010)“, 2003  
[www.better-europe.net](http://www.better-europe.net)

# Neue Ausbildungsorganisation und -programme



ESTLAND

## Neue Lehrgänge für Unternehmensgründer in Berufsbildungseinrichtungen

Viele junge Menschen gründen heute in Estland eine Firma. Um ihnen das zu erleichtern, werden die in den Berufsbildungseinrichtungen angebotenen Lehrgänge für Unternehmensgründer überarbeitet. Das Reformprojekt wurde 2005 von der estnische Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens Innove begonnen und wird vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Anlass für dieses Projekt waren zwei Erhebungen: eine wurde 2004 in Berufsbildungseinrichtungen durchgeführt und zeigte, dass Lehrgänge, die Unternehmenskultur vermitteln, mehr praktisch orientiert und interessanter sein müssen; in einer weiteren erklärten die befragten Unternehmen, Berufsschüler müssten mehr über die Funktionsweise von Unternehmen sowie über Marketing und Buchführung wissen.

Vor diesem Hintergrund hat Innove zusammen mit ihren Projektpartnern – sechs Berufsbildungseinrichtungen und die estnische Industrie- und Handelskammer – drei Module für Unternehmerkurse, Lehrmaterial und Handbücher für Lehrkräfte sowie ein Simulationsverfahren entwickelt, in dem es darauf ankommt, ein Unternehmen mit Hilfe von betriebswirtschaftlichen Analysen und durch das Treffen richtiger Entscheidungen zu führen.

Das Basismodul ist auf Berufsschüler ausgerichtet, die die Sekundarstufe I abgeschlossen haben. Es versetzt sie in die Lage, ihr wirtschaftliches Umfeld zu verstehen (z. B. wie sich Beschäftigungsverhältnisse gestalten) und eine einfache Geschäftsidee zu beschreiben. Das Lehrmaterial zu diesem Basismodul ist im letzten Schuljahr in den Partnerschulen des Projekts erprobt worden.

Für dieses Schuljahr soll Lehrmaterial fertig gestellt werden, das Erläuterungen in Form von Beispielen und Aufgaben enthält. Um die Lehrkräfte bei der Vermittlung des Basismoduls zu unterstützen, ist außerdem ein computerlesbares Handbuch verfügbar.

Das zweite Modul ist auf Berufsschüler ausgerichtet, die die Sekundarstufe II abgeschlossen haben. Wenn Schüler dieses Modul abgeschlossen haben, sollten sie in der Lage sein, Geschäftsideen zu entwickeln und kritisch zu bewerten sowie einen Geschäftsplan aufzustellen. Außerdem verfügen sie über Grundkenntnisse im Marketing und in der Finanzplanung. Dazu wurde Lehrmaterial erarbeitet, und die Partnerschulen beginnen in diesem Schuljahr mit der Erprobung des Moduls.

Das dritte – wahlfreie – Modul befasst sich ausführlicher mit den Schlüsselthemen des

zweiten Moduls und wird derzeit noch entwickelt.

Die Zahl der Berufsbildungseinrichtungen, die mit dem Basismodul arbeiten, wird von diesem Schuljahr an weiter zunehmen. Jede Partnerschule berät zwei oder drei Berufsbildungseinrichtungen und unterstützt sie bei der Umsetzung des Basismoduls.

Innove wird auf der nächsten nationalen Bildungsmesse (in Teeviit) für das Lehrmaterial und das Simulationsverfahren werben, und Berufsbildungseinrichtungen, die an der Einbindung der neuen Methoden in ihre Lehrpläne interessiert sind, werden von Innove aktiv unterstützt.

Weitere Informationen:  
Aili Kõiv, Projektleiter, Stiftung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens Innove, E-Mail: [ebep@tmk.edu.ee](mailto:ebep@tmk.edu.ee)

## Cedefop-Publikationen



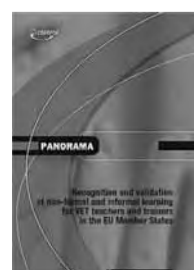
**Study visits catalogue**  
March-June 2008

Cedefop Information series  
4069  
Sprachen: es/de/en/fr  
Kat.-Nr.: TI-AJ-07-01A-D2-C



**Learning together for local innovation: promoting learning regions**

Cedefop Reference series  
3047  
Sprache: en  
Preis: EUR 25  
Kat.-Nr.: TI-73-05-356-EN-C



**Recognition and validation of non-formal and informal learning for VET teachers and trainers in the EU Member States**

Cedefop Panorama series  
5174  
Sprache: en  
Kat.-Nr.: TI-82-07-458-EN-C



**Berufsbildung in Portugal.**  
Kurzbeschreibung

Cedefop Panorama series  
5177  
Sprachen: de, en, fr  
Kat.-Nr.: TI-78-07-321-DE-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



CEDEFOP/EU

## Das neue Studienbesuchsprogramm: wo lässt sich etwas verbessern?

Kontakte, die während Studienbesuchen geknüpft werden, sind häufig der erste Schritt, wenn nachhaltige internationale oder europäische Berufsbildungsprojekte auf den Weg gebracht werden. Allein, das Programm könnte noch mehr bieten, wenn die wichtigsten Aspekte der diskutierten Themen noch klarer herausgestellt, die Teilnehmer noch umfassender vorbereitet und sowohl die vorgeesehenen Personen als auch deren Organisationen um verbindliche Teilnahmezusagen ersucht würden.

Dies waren die Hauptschlussfolgerungen, zu denen die mit der Bewertung der Studienbesuche im Übergangsjahr 2006-2007 betrauten Arbeitsgruppen auf der Jahrestagung des Studienbesuchsprogramms beim Cedefop am 1. Oktober 2007 kamen. Insgesamt wurden die Studienbesuche als „gute Praxisbeispiele“ bewertet, die, wenn sie erfolgreich durchgeführt werden, andere europäische Mobilitätsprogramme inspirieren können. Wichtige Ergebnisse seien auch die europäischen Themenseminare und die Tatsache, dass das Programm für zahlreiche Teilnehmer „Steine ins Rollen gebracht habe“. Die beiden Arbeitsgruppen verwiesen in ihrem Bericht aber auch auf fachliche und verfahrenstechnische Schwierigkeiten, die im neuen Programm ausgeräumt werden sollten. Hierzu böten sich fol-

gende Maßnahmen an: detaillierte Angaben, um den Teilnehmern die Erstellung ihrer Präsentationen zu erleichtern; Einrichtung einer speziellen Website für jeden Studienbesuch oder Schaffung eines Forums auf der Website der Studienbesuche; Festlegung von Leitlinien für Peer-Learning-Aktivitäten.

Ein hinlänglich bekanntes und auch von den Arbeitsgruppen herausgestelltes Problem besteht darin, dass Teilnehmer kurzfristig absagen und es erforderlich machen, nach Ersatzteilnehmern zu suchen. Die Arbeitsgruppen schlagen vor, die in einigen Ländern übliche Praxis, sowohl Einzelpersonen als auch Einrichtungen um verbindliche Teilnahmezusagen zu bitten, zu verallgemeinern.

Ein anderer praktischer Aspekt betraf die Frage, inwiefern bei den präsentierten Informationen Beschränkungen vorzunehmen sind. Die Länder, die sich bemühen, Teilnehmer mit Informationen nicht zu überschütten, konzentrieren sich bei ihren Präsentationen auf spezifische Fragen im Zusammenhang mit dem Thema der Studienbesuche. Andererseits sollten die angesprochenen Fragen in den Zusammenhang breiterer europäischer Initiativen im Berufsbildungsbereich, wie etwa dem Lissabon- und dem Kopenhagen-Prozess, gestellt werden, damit die Teilnehmer



Michaela Feuerstein und Aviana Bulgarelli anlässlich der Verabschiedung der „alten“ nationalen Verbindungspersonen im Oktober 2007

den großen Zusammenhang der europäischen Dimension der Berufsbildung besser verstehen.

Weitere Informationen: [ve@cedefop.europa.eu](mailto:ve@cedefop.europa.eu)

Quelle: Cedefop/lje, ine

## Die Europäische Zeitschrift für Berufsbildung befasst sich mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen

Fortsetzung von Seite 1

Weiterbildung oder Zugang zur Beschäftigung veröffentlicht, die auf Aufforderung eingereicht und dann vom Redaktionellen Beirat ausgewählt werden. Maßgeblich für die Auswahl ist, dass die Artikel einen überlegten, unabhängigen und wissenschaftlichen Beitrag zu den Themen leisten, die innerhalb des Cedefop und von den Cedefop-Partnern diskutiert werden (siehe den mittelfristigen Redaktionsplan der Zeitschrift für die Jahre 2001 bis 2011) (2). Die Sonderausgaben bieten traditionell mehr Raum für Analysen zur Berufsbildungspolitik und für Fallstudien. In jedem Fall erfolgt die Auswahl der Artikel durch den Redaktionellen Beirat stets im Rahmen einer anonymen, doppelblinden Beurteilung und gemäß äußerst strengen wissenschaftlichen Kriterien.

Die jüngste Ausgabe der Zeitschrift ist eine ab Anfang Februar 2008 erhältliche Sonderausgabe. Sie beschäftigt sich mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen EQR (die englische Abkürzung lautet EQF für *European Qualifications Framework*), auf den sich das Europäische Parlament und der Rat Ende 2007 geeinigt haben. Der EQR ist eines der wichtigsten Instrumente, das im Rahmen des

Arbeitsprogramms *Allgemeine und berufliche Bildung 2010* eingeführt wurde und Reformen zur Umsetzung der Leitlinien von Lissabon für Wachstum und Beschäftigung unterstützen soll.

Der Redaktionelle Beirat der Zeitschrift hat sich entschlossen, Burkart Sellin als Gastredakteur mit der Vorbereitung der Sonderausgabe zum EQR zu betrauen. Er ist einer der bedeutenden europäischen Fachleute für Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen in Europa.

Burkart Sellin arbeitete von Oktober 1976 bis Oktober 2006, d. h. genau 30 Jahre lang, als Experte für das Cedefop. Als vehementer Verfechter des Ausbaus der Berufsbildung in Europa war er einer der tragenden Säulen der einschlägigen Projekte des Zentrums.

Für die vorliegende Ausgabe sammelte er 14 Beiträge, darunter auch seine eigene Einführung, die dem Heft in Form eines Editorials vorangestellt wird. In den Beiträgen kommen Fachleute zu Wort, die ein sehr breites Spektrum in der allgemeinen und beruflichen Bildung abdecken: eine ehemalige Vertreterin der dänischen Regierung im Verwaltungsrat des Cedefop, Mitglieder der Technischen Arbeitsgruppe, die den Europäischen Qualifikationsrahmen auf acht verschiedenen Ebenen vorbereitet hat, politische Entscheidungsträger, Mitglieder von irischen

und maltesischen Behörden und Beiräten im Bereich der Qualifikation sowie Fachleute und Forscher. Wie uns Burkart Sellin mitteilte, hatten sie alle „in den entsprechenden Mitgliedstaaten oder auf europäischer Ebene an den Diskussionen und teilweise an der Sacharbeit aktiven Anteil“. Im Übrigen sind einige von ihnen derzeit „wesentlich an der Entwicklung und Umsetzung des Vorschlags in den jeweiligen Mitgliedstaaten beteiligt“.

Anhand zahlreicher Informationen, Meinungen und Erklärungen belegt diese Ausgabe anschaulich, wie es zur Annahme des EQR gekommen ist und in welcher Form sich dies wiederum in den nationalen Qualifikationsrahmen niedergeschlagen hat. Hier seien einige der unterschiedlichen Themenstellungen genannt:

- Wie hat sich die Methodik zur Anerkennung von Qualifikationen und zur Sicherstellung von Transparenz und gegenseitigem Vertrauen entwickelt, sowohl auf europäischer (Mette Beyer Paulsen) als auch auf nationaler Ebene? (Jens Bjørnåvold und Mike Coles);
- Erstellung der acht Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens, Hierarchie der Berufsbildungssysteme bzw. der Systeme beruflicher Aufgaben und Funktionen, inhaltliche Fragestellungen und „kulturelle“ Widerstände (Burkart Sellin, Jörg Markowitsch und Karin Luomi-Messerer, Sandra Bohlinger,

Georg Hanf und Volker Rein, Jens Bjørnåvold und Mike Coles);

- Wie hängt die Ausarbeitung vorausgegangener nationaler Qualifikationsrahmen mit der des EQR zusammen? (David Raffae, Jim Gallacher und Nuala Toman, Bryan Maguire, Edwin Mernagh und James Murray) Und wie die des EQR mit den heutigen nationalen Qualifikationsrahmen? (Joan Carles Bernad und Fernando Marhuenda, Georg Hanf und Volker Rein, Lucy Tierney und Marie Clarke, Dejan Hozjan, Rimantas Laužackas und Vidmantas Tūtlys);
- Wo steht der EQR in Bezug auf den Bologna-Prozess zur Errichtung eines europäischen Hochschulraums? (Bryan Maguire, Edwin Mernagh und James Murray, Dejan Hozjan, James Calleja, Torsten Dunkel und Isabelle Le Mouillour);
- EQR und Validierung formal und informal erworbener Kenntnisse: was ergibt sich hieraus für gering qualifizierte Arbeitskräfte? (Joan Carles Bernad i Garcia, Fernando Marhuenda Fluxá, Jens Bjørnåvold und Mike Coles).

(1) Dissemination Network for Comparative Education.

(2) Redaktionsplan der Zeitschrift 2001 bis 2011: [http://www.trainingvillage.gr/etv/projects\\_networks/EJVT/](http://www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/EJVT/)

*Europäische Zeitschrift für Berufsbildung* Doppelheft (Ausgabe Nr. 42-43) zum Thema *Europäischer Qualifikationsrahmen* Erscheint im Februar 2008  
Weitere Informationen zu dieser Ausgabe der Zeitschrift: Burkart Sellin, Gastredakteur, E-Mail: [burkart.sellin@otenet.gr](mailto:burkart.sellin@otenet.gr)  
Allgemeine Informationen zur Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung: [http://www.trainingvillage.gr/etv/projects\\_networks/EJVT/](http://www.trainingvillage.gr/etv/projects_networks/EJVT/)  
Falls Sie einen Artikel für die Zeitschrift einreichen wollen, wenden Sie sich bitte an:  
Éric Fries Guggenheim, Chefredakteur  
E-Mail: [eric.friesguggenheim@cedefop.europa.eu](mailto:eric.friesguggenheim@cedefop.europa.eu)  
Bezug von Einzelausgaben oder Abonnements: Catherine Wintrebert, Sekretariat  
E-Mail: [catherine.wintrebert@cedefop.europa.eu](mailto:catherine.wintrebert@cedefop.europa.eu)

Zwei weitere Zeitschriften des REDCOM-Netztes haben ebenfalls einen Schwerpunkt zum Europäischen Qualifikationsrahmen herausgebracht:

*European Journal of Education*, Volume 42, No 4, Dezember 2007  
<http://www.blackwellpublishing.com/journal.asp?ref=0141-8211>

*Vocational Training: Research and Realities - Profesiinis Rengimas: Tyrimai Ir Realijos*, Nummer 12/2007  
<http://www.vdu.lt/Leidiniai/ProfRengimas/indexen.html>

Weitere Informationen zum REDCOM-Netzwerk: Ausgabe 35 der Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung:  
[http://www.trainingvillage.gr/etv/Information\\_resources/Bookshop/publication\\_details.asp?pub\\_id=420](http://www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=420)

Quelle: Éric Fries Guggenheim, Chefredakteur der Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung

Bestellschein bitte an das Cedefop schicken

Ich abonniere hiermit die *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung* (3 Ausgaben, EUR 35 zzgl. MwSt. und Versandkosten)

Bitte schicken Sie mir die folgenden Ausgaben der *Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung* gegen eine Schutzgebühr von EUR 17 (zzgl. MwSt. und Versandkosten) je Heft

Publikationsnr.

Sprachversion

Bestellschein bitte an das zuständige Vertriebsbüro schicken. Absender bitte gut lesbar in Druckbuchstaben eintragen. Invollständige oder nicht lesbare Adressen können leider nicht bearbeitet werden!

Nachname

Vorname

Organisation/ Abt.

Straße/Nr.

Postleitzahl/ Ort

Land

E-Mail

**EUROPÄISCHE Zeitschrift**

Cedefop  
Europe 123  
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)  
Postanschrift: PO Box 22427  
GR-551 02 Thessaloniki

E-Mail: [catherine.wintrebert@cedefop.europa.eu](mailto:catherine.wintrebert@cedefop.europa.eu)

Datum

Unterschrift

12/2007

**BESTELLSchein**

**für Berufsbildung**