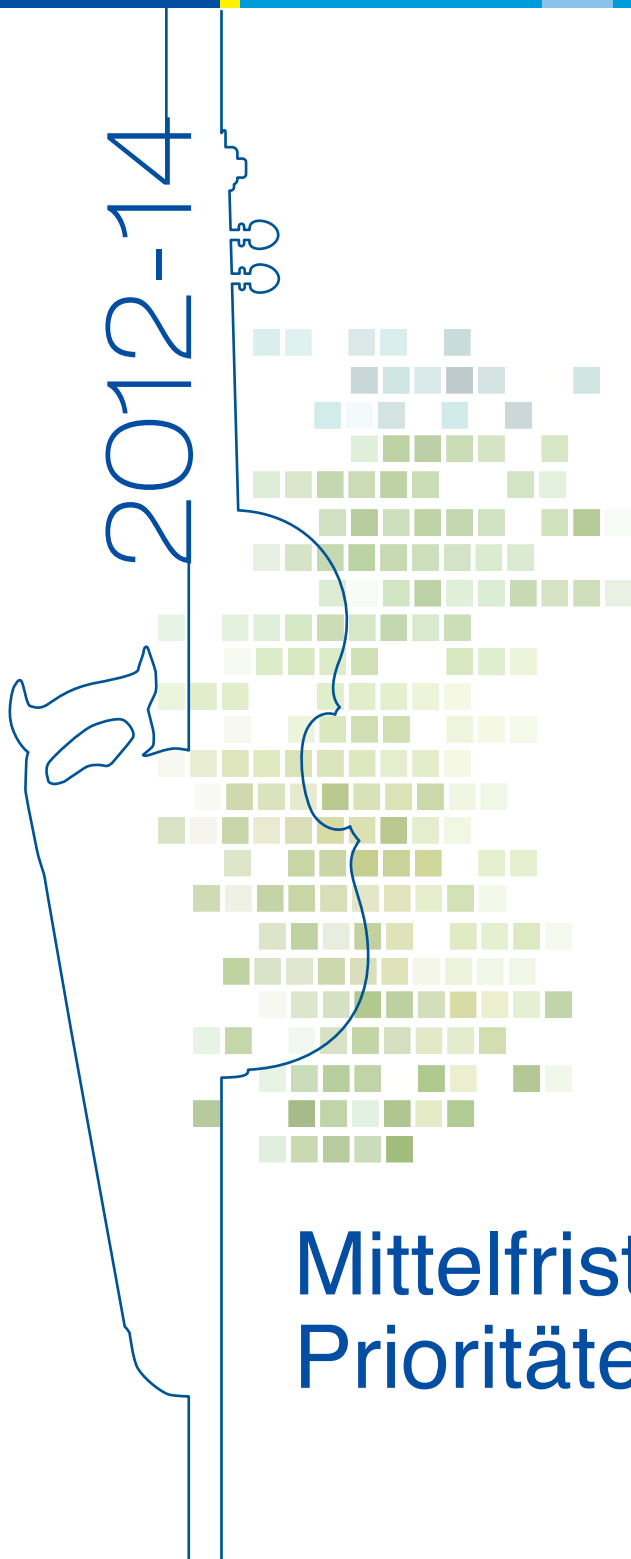
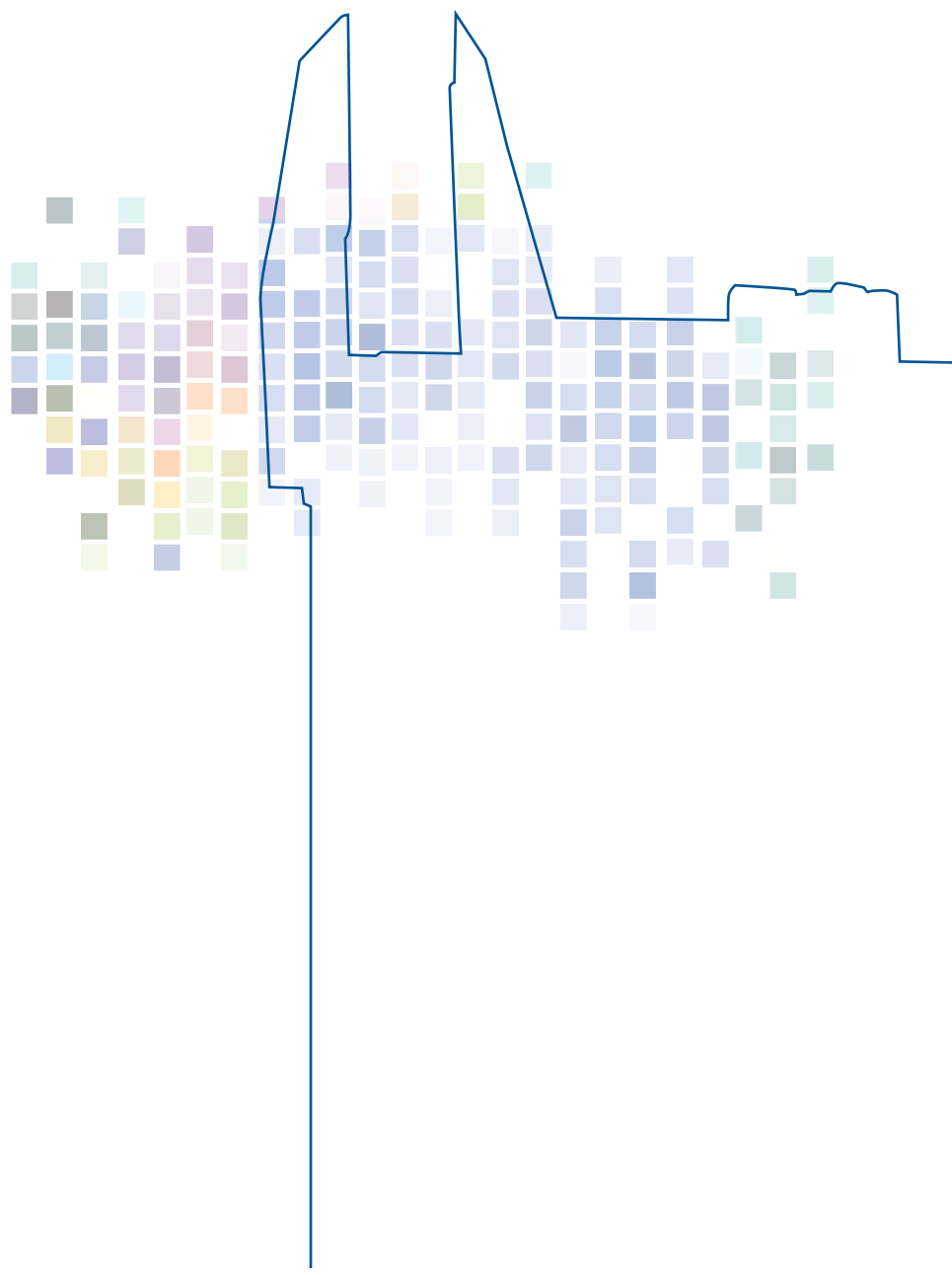
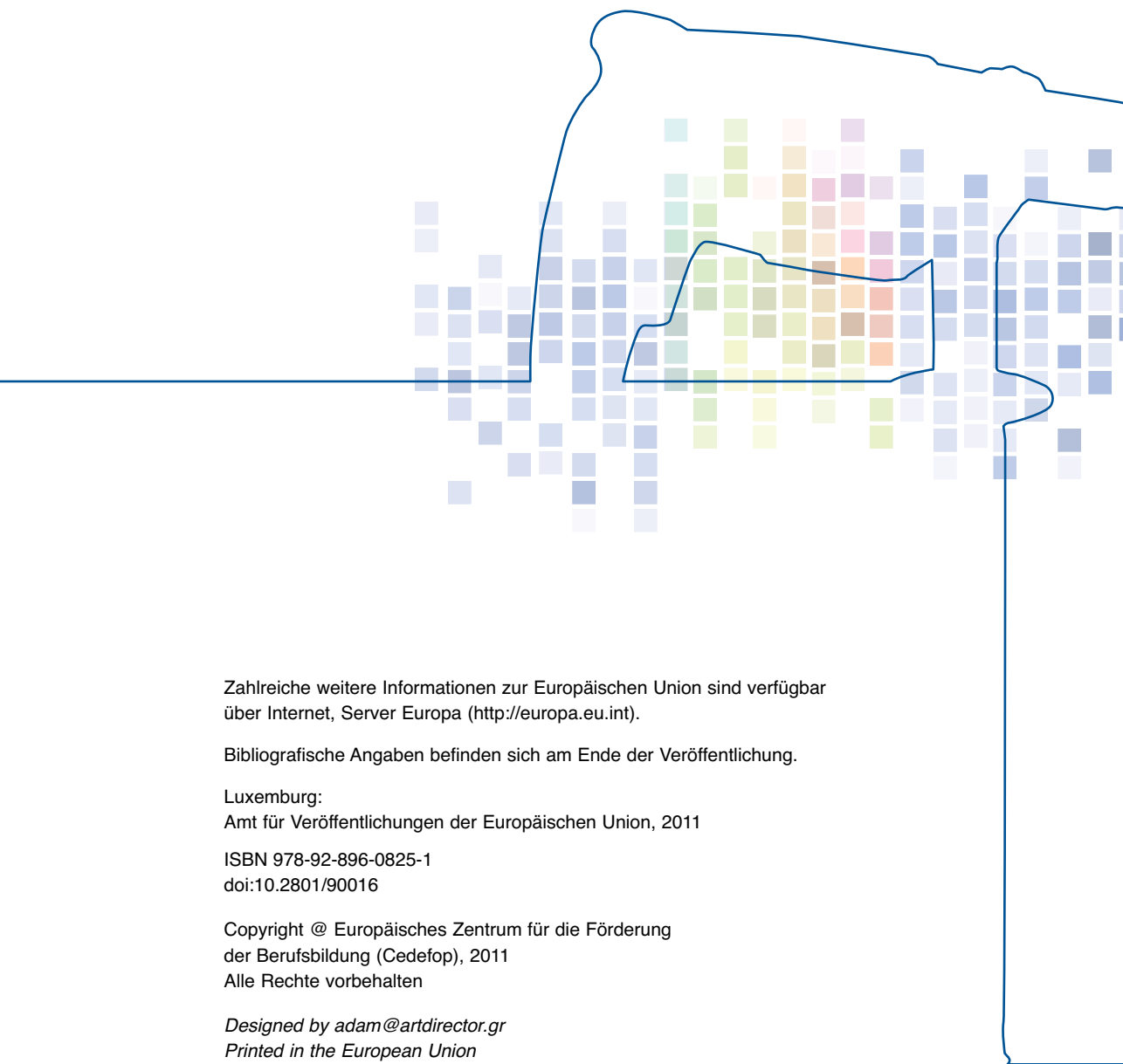




Mittelfristige Prioritäten



Mittelfristige Prioritäten 2012-14



Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind verfügbar über Internet, Server Europa (<http://europa.eu.int>).

Bibliografische Angaben befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg:

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2011

ISBN 978-92-896-0825-1

doi:10.2801/90016

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung
der Berufsbildung (Cedefop), 2011
Alle Rechte vorbehalten

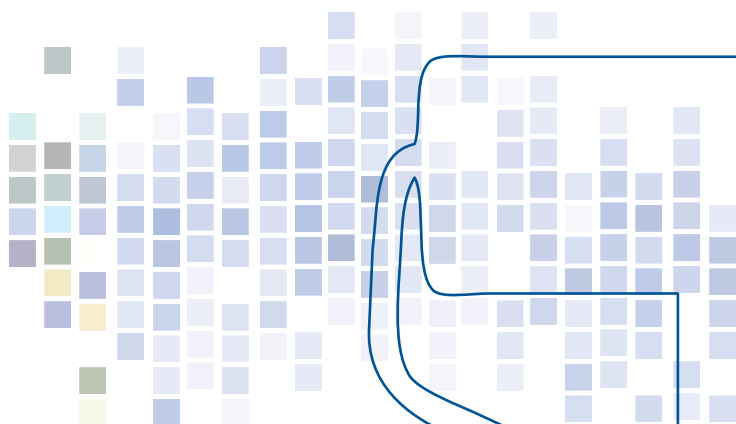
Designed by adam@artdirector.gr
Printed in the European Union

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der
Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum
der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung.
Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen
sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975
durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet.

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Christian F. Lettmayr, *Amtierender Direktor*
Hermann Nehls, *Vorsitzender des Verwaltungsrates*

Inhaltsverzeichnis



Einleitung	1
1. Politischer Kontext	2
2. Prioritäten des Cedefop für 2012-2014	8
2.1. Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme	9
2.2. Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz	14
2.3. Analyse des Qualifikations- und Kompetenz- bedarfs – Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots	19
3. Auftrag und strategisches Ziel des Cedefop	23
4. Zusammenarbeit für Mehrwert – Partner und Zielgruppen des Cedefop	28
ANHANG	
Die Ausrichtung des Cedefop am Politikrahmen für die europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung	31

Einleitung

Die mittelfristigen Prioritäten des Cedefop legen den Mehrjahresrahmen fest, an dem sich die Jahresarbeitsprogramme 2012 bis 2014 orientieren werden.

Die Prioritäten entsprechen dem europäischen Politikrahmen für die allgemeine und berufliche Bildung (siehe folgendes Kapitel), der 2009 und 2010 von der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten erneuert wurde, da der vorausgegangene Planungszeitraum zu Ende ging. Von 2000 bis 2010 wurde der Politikrahmen für die allgemeine und berufliche Bildung weitgehend durch die Lissabon-Strategie, den Kopenhagen-Prozess für die verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung und das Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ bestimmt.

Die drei mittelfristigen Prioritäten 2012-2014 werden in Kapitel 2 beschrieben. Sie sind eng mit der europäischen Politik verbunden und geben wesentliche Bereiche vor, in denen das Cedefop künftig einen Beitrag zur Entwicklung der Berufsbildung leisten und als europäisches Referenzzentrum für die Berufsbildung und das lebenslange Lernen dienen wird.

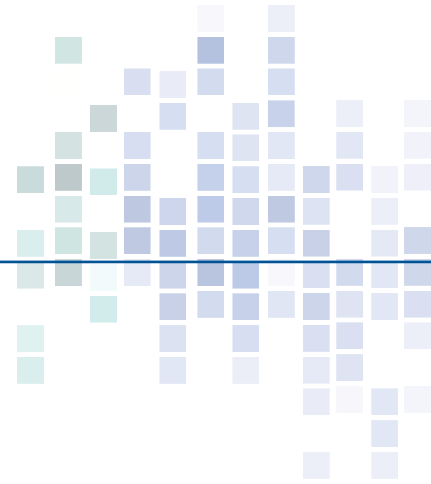
Die mittelfristigen Prioritäten des Cedefop für 2012-2014 lauten:

- (a) Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme;
- (b) Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz;
- (c) Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs – Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots.

Kapitel 3 verortet die mittelfristigen Prioritäten im Kontext des in der Gründungsverordnung des Cedefop festgelegten Auftrags des Zentrums. Es legt die strategischen Ziele fest und erläutert, wie das Cedefop diese Ziele und Prioritäten verfolgen wird. Außerdem ordnet es die Ziele in Bezug auf ihre Wirkung und Ergebnisse den Leistungsindikatoren des Leistungserfassungssystems des Cedefop zu.

Der Beitrag des Cedefop muss präzise auf die Tätigkeiten anderer Akteure auf diesem Gebiet abgestimmt werden, um die Relevanz und den Mehrwert der Arbeit des Zentrums sicherzustellen. Diese Anforderung wird durch eine umfassende Vernetzung mit zahlreichen Partnern, wie in Kapitel 4 beschrieben, erfüllt.

1. Politischer Kontext



Die Wirtschaftskrise hat die Dringlichkeit von Reformen erhöht, da sie bisher erzielte Fortschritte zunichte gemacht, strukturelle Schwächen offenbart und das Umfeld der Berufsbildung verändert hat. 2010 waren in Europa 9,5 % der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter arbeitslos. Die Arbeitslosenquoten weisen von Land zu Land erhebliche Unterschiede auf und liegen zwischen 4,2 % und 20,6 %. Die Jugendarbeitslosigkeit ist trotz eines leichten Rückgangs besorgniserregend hoch und beträgt zwischen 7,4 % und 44 % ⁽¹⁾. Über 15 % der europäischen Bevölkerung sind armutsgefährdet (nach Transferleistungen); die höchste Armutsgefährdungsquote beläuft sich sogar auf über 25 %. Insgesamt leben rund 80 Mio. Menschen unter der Armutsgrenze ⁽²⁾. Als Hauptursache hierfür gilt ein niedriges Bildungsniveau. Gleichwohl verlassen immer noch zu viele junge Menschen die Schule ohne einen Abschluss des Sekundarbereichs II und absolvieren auch keinerlei weiterführende Ausbildung.

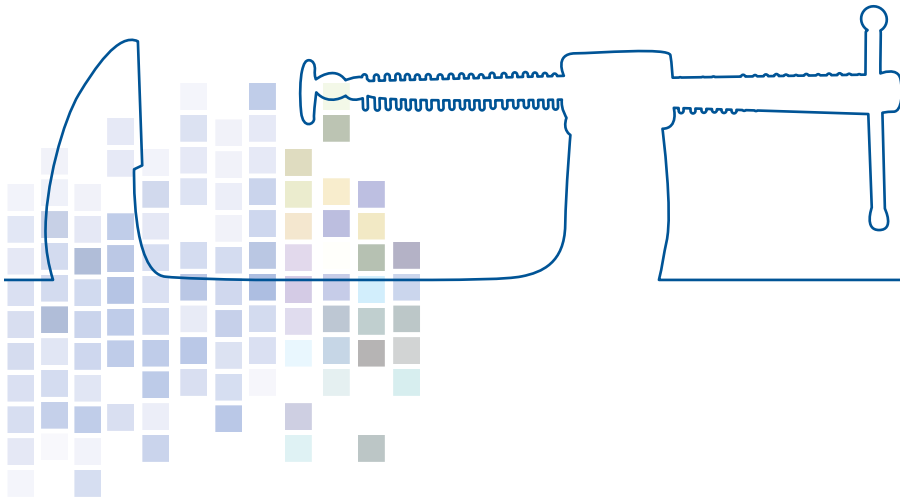
Sparmaßnahmen und die angespannte Lage der öffentlichen Haushalte sind nicht ohne Folgen für Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung geblieben. Kurzfristig könnte in Europa ein weiterer Beschäftigungsrückgang drohen, der auch den öffentlichen Sektor betreffen könnte; mittelfristig werden nur bescheidene Beschäftigungszuwächse erwartet. Die langfristigen Aussichten sind besser, doch bedarf es geeigneter Umschulungsmaßnahmen, um den Arbeitnehmern die nötigen Qualifikationen für einen Arbeitsplatzwechsel zu vermitteln ⁽³⁾.

Der Berufsbildung kommt bei der Bewältigung dieser Herausforderungen eine bedeutende Rolle zu. Der kontinuierliche Ausbau der Berufsbildung – auf jedem Qualifikationsniveau und während des gesamten Lebensverlaufs – ist nicht nur ein Mittel zur Erhöhung der Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Berufsbildung verbessert auch die Beschäftigungsfähigkeit und kann den

⁽¹⁾ Eurostat-Arbeitskräfteerhebung, Quartalsdaten (saisonbereinigt), Q12011, Zeitpunkt der Datenextraktion: 14.7.2011.

⁽²⁾ Eurostat, *Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen*, 2009, Zeitpunkt der Datenextraktion: 14.7.2011.

⁽³⁾ Cedefop. *Qualifikationen auf dem europäischen Arbeitsmarkt – was bringt die Zukunft?*. Im Internet abrufbar unter: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/17783.aspx> [Stand vom 4.11.2010].



Menschen dabei helfen, ihre Berufslaufbahn selbst zu gestalten. Zudem fördert sie die soziale Eingliederung von Jugendlichen und Erwachsenen.

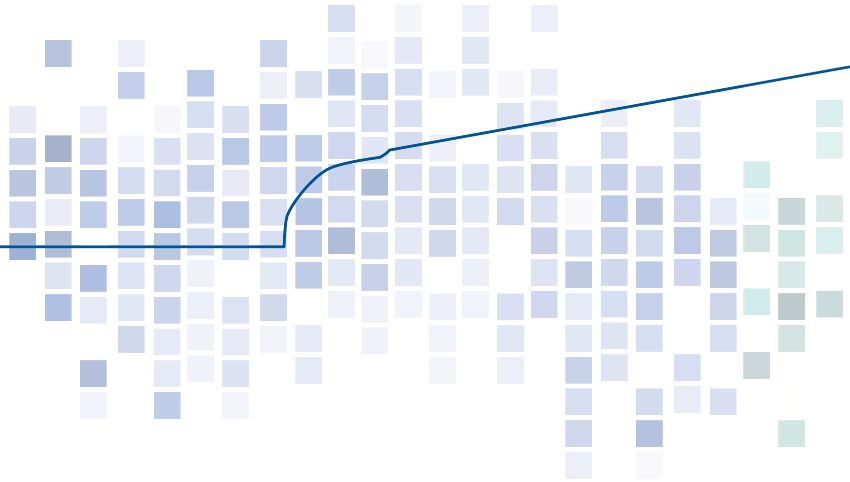
Europas Strategie für 2020, die im Juni 2010 ⁽⁴⁾ vom Rat der Europäischen Union angenommen wurde, zielt auf intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum ab. Die Strategie geht davon aus, dass Wissen und Innovation der Schlüssel zu dauerhaftem wirtschaftlichen Aufschwung und sozialem Zusammenhalt sind, und plädiert dafür, Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung Vorrang einzuräumen. Von den sieben Leitinitiativen der Strategie haben die Initiative „Jugend in Bewegung“ und die „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ den engsten Bezug zur Berufsbildung. Diese ist

jedoch auch für andere Leitinitiativen von Belang, da ein gut ausgebautes und qualitativ hochwertiges Berufsbildungsangebot eine der Voraussetzungen für die Umsetzung der europäischen Prioritäten bildet.

Als Reaktion auf die Herausforderungen, vor denen junge Menschen stehen, kombiniert **„Jugend in Bewegung“** ⁽⁵⁾ bereits bestehende Aktivitäten mit neuen Maßnahmen. Zu den wichtigsten Zielen zählt dabei die Verbesserung des Ausbildungsniveaus. Dies würde die Schaffung von mehr Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz und die Anerkennung von Fertigkeiten und Kompetenzen erfordern, die

⁽⁴⁾ Europäische Kommission. Europa 2020: eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Im Internet abrufbar unter: http://ec.europa.eu/europe2020/index_de.htm [Stand vom 26.4.2010] und Europa 2020: eine neue europäische Strategie für Beschäftigung und Wachstum: Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 25./26. März 2010. Im Internet abrufbar unter <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/10/st00/st00007.de10.pdf> [Stand vom 4.11.2010].

⁽⁵⁾ Europäische Kommission. Mitteilung zu „Jugend in Bewegung“ KOM(2010) 477 endg., im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0477:FIN:DE:PDF>. Siehe auch die politische Einigung des Rates der Europäischen Union über zwei Empfehlungen für (a) Jugend in Bewegung – die Mobilität junger Menschen zu Lernzwecken fördern; im Internet abrufbar unter <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/11/st09/st09036.de11.pdf> ; und für (b) politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote, in Internet abrufbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/11/st09/st09423.de11.pdf> [Stand vom 23.5.2011].



beispielsweise durch eine Freiwilligentätigkeit erworben wurden. Damit Erfahrungen im Ausland gesammelt werden können, sollten Mobilitätsmöglichkeiten für alle Lernenden bereitgestellt werden. Die Hochschulbildung in Europa sollte sich stärker für Begabte und Forscher aus dem Ausland öffnen und auch für europäische Lernende, die nicht die herkömmlichen Bildungswege absolviert haben, leichter zugänglich werden.

Damit die in der Strategie „Europa 2020“ anvisierte Beschäftigungsquote von 75 % erreicht werden kann, bedarf es einer stärkeren Beteiligung an der Weiterbildung und der Erwach-

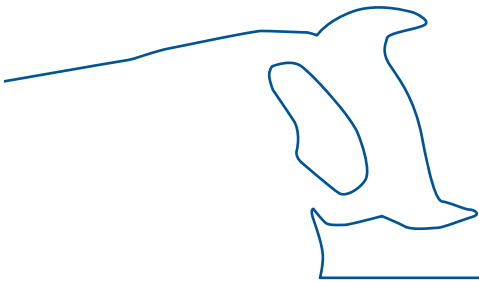
senenbildung im Allgemeinen und einer Erhöhung von deren Effizienz. Der Rahmen der Europäischen Kommission für die allgemeine und berufliche Bildung (ET 2020) ⁽⁶⁾ gibt einen konkreten Durchschnittsbezugswert von mindestens 15 % für die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen vor. Dies erfordert eine Stärkung des lebenslangen Lernens im Rahmen der Flexicurity-Strategien, wie in der „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ ⁽⁷⁾ unterstrichen wird. Letztere plädiert für einen neuen Ansatz in der Erwachsenenbildung, der auf gemeinsamen Grundsätzen basiert.

ET 2020 steckt den Rahmen für die Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung ab und gibt folgende Ziele vor: die Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität; die Verbesserung der Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung; die Förderung von Gerechtigkeit und sozialem

⁽⁶⁾ Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020). *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 119 vom 28.5.2009, S. 2-9. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF> [Stand vom 26.7.2010].

⁽⁷⁾ Europäische Kommission. Mitteilung über eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung. KOM(2010) 682 endg., 23.11.2010. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:DE:PDF> [Stand vom 14.1.2011].

⁽⁸⁾ Europäische Kommission. Mitteilung „Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020“. KOM (2010) 296, 9.6.2010. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:DE:PDF> [Stand vom 14.1.2011].



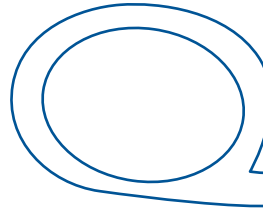
Zusammenhalt; und die Förderung von Kreativität und Innovation.

Zur Unterstützung dieser Ziele fordert die Mitteilung „**Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**“⁽⁸⁾ der Europäischen Kommission flexible Lernpfade und einen strategischen Ansatz für die Mobilität beim Lernen und Arbeiten. Voraussetzung hierfür ist die Einführung gemeinsamer europäischer Instrumente und Grundsätze und ihr Einsatz zur Förderung der Mobilität von Lernenden in der Berufsbildung. In der Mitteilung wird außerdem die Notwendigkeit betont, mehr Erwachsene zur Weiterbildung zu ermutigen und die am Arbeitsplatz oder in anderen Lebensbereichen erworbenen Fertigkeiten und Kompetenzen anzuerkennen. Im Einklang mit der Initiative „**Jugend in Bewegung**“ befürwortet die Mitteilung integrierte Ansätze, um die Menschen wirksamer bei der Bewältigung von Übergängen zu unter-

stützen, indem beispielsweise Ausbildungsmöglichkeiten mit Orientierungs- und Beratungsdienstleistungen verbunden werden oder indem die Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung und die Jugend-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik miteinander verzahnt werden.

Die verschiedenen Strategiepapiere ergänzen sich gegenseitig. Die **Schlussfolgerungen des Rates „Neue Qualifikationen für neue Arbeitsplätze: weitere Schritte“**⁽⁹⁾ befürworten außerdem integrierte Ansätze und Partnerschaften, um Brücken zwischen der Beschäftigungspolitik und der Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung zu schlagen. Gemäß der 2007 von der Europäischen Kommission eingeleiteten Initiative fordern die Schlussfolgerungen verbesserte Methoden zur Vorhersage des Qualifikationsbedarfs und übertragen dem Cedefop die Aufgabe, die Qualifikationsprognosen alle zwei Jahre zu aktualisieren. Zur präziseren Abstimmung zwischen Qualifikationen und Arbeitsplatzangebot will die „**Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten**“ die Fähigkeit Europas zur Antizipation des Qualifikationsbedarfs und zur weiten Verbreitung dieser Informationen mittels des Kompetenz-Panoramas der Europäischen Kommission stärken. Eine gemeinsame Sprache sollte dazu beitragen, ein

⁽⁸⁾ Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates „Neue Qualifikationen für neue Arbeitsplätze: weitere Schritte“ Im Internet abrufbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/de/10/st10/st10841.de10.pdf> [Stand vom 18.2.2011]. Siehe auch die Ende 2007 eingeleitete Initiative „Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen“.



klareres Verständnis der durch Lernprozesse erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln und zu verdeutlichen, inwieweit sie den beruflichen Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen.

Die **Schlussfolgerungen des Rates zu einer verstärkten Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung im Zeitraum 2011-2020** ⁽¹⁰⁾ und das **Brügge-Kommuniqué** bauten auf der Politikanalyse des Cedefop ⁽¹¹⁾ und der Mitteilung der Kommission zur Berufsbildung auf. Sie legten die langfristigen strategischen Ziele und

die kurzfristig angestrebten Ergebnisse für die Berufsbildung (2011-2014) im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses fest ⁽¹²⁾.

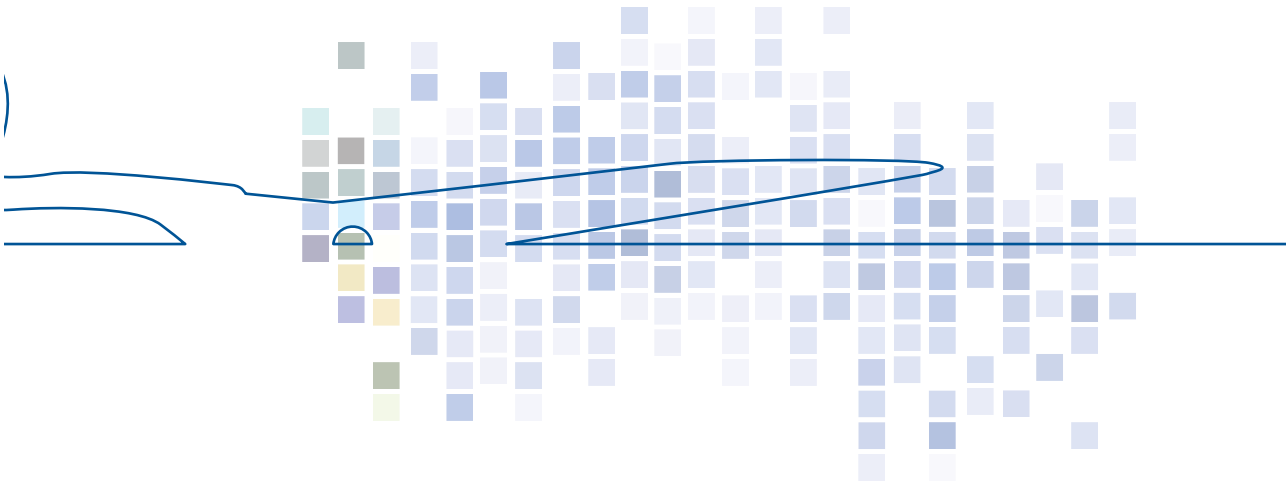
Sie betonten die Notwendigkeit, Exzellenz zu fördern und die Berufsbildung für Jugendliche und Erwachsene attraktiv zu gestalten. Gleichzeitig soll die Berufsbildung Geringqualifizierten helfen, ihre Kompetenzen zu erweitern.

Das **Brügge-Kommuniqué** überträgt dem Cedefop eine Reihe von Aufgaben wie die Berichterstattung über die Fortschritte bei der Verwirklichung der langfristigen Ziele und der kurzfristig angestrebten Ergebnisse. Die Aufgaben und Prioritäten des Cedefop müssen vor dem Hintergrund dieses neuen Politikrah-

⁽¹⁰⁾ Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen zu den Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung im Zeitraum 2011-20. *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 324, 1.12.2010, S. 5-15. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:324:0005:01:DE:HTML> [Stand vom 14.1.2011].

⁽¹¹⁾ Cedefop. *A bridge to the future. European policy for vocational education and training 2002-10* (Eine Brücke in die Zukunft. Die europäische Politik im Bereich der Berufsbildung 2002-10). Im Internet abrufbar unter: www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [Stand vom 18.2.2011].

⁽¹²⁾ Der Begriff „Kopenhagen-Prozess“ bezieht sich auf die Zusammenarbeit in der Berufsbildung, die in der Kopenhagener Erklärung vom November 2002 offiziell bestätigt wurde. http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf [Stand vom 5.4.2011].



mens und des neuen Governance-Ansatzes der Strategie „Europa 2020“ gesehen werden. Jährliche Erhebungen, die verschiedene Politikbereiche wie unter anderem die allgemeine und berufliche Bildung einbeziehen, sollen eine Wissensgrundlage für die Ex-ante-Politikkoordination (Europäische Semester) liefern und Orientierungshilfen für die nationalen Reformprogramme bereitstellen. Diese Erhebungen müssen die Ziele der Länder und ihre jeweilige nationale Situation berücksichtigen.

Die Ausschüsse für Beschäftigung und Bildungsfragen des Rates werden eng zusammenarbeiten, um Fortschritte zu erörtern und um zu gewährleisten, dass die allgemeine und berufliche Bildung ihre Schlüsselrolle spielen kann ⁽¹³⁾. Außerdem werden die Mitgliedstaaten

aufgefordert, allgemeine und berufliche Bildung, Beschäftigung und damit zusammenhängende Politikbereiche besser miteinander zu verzahnen, um die integrierten beschäftigungspolitischen Leitlinien für das lebenslange Lernen umzusetzen ⁽¹⁴⁾.

Eine solidere Faktenbasis, gründliche Analysen und die Förderung von Möglichkeiten für politische Lernprozesse werden die künftige Zusammenarbeit dank einer fortgesetzten Anwendung der offenen Koordinierungsmethode unterstützen.

⁽¹³⁾ Rat der Europäischen Union. Schlussfolgerungen zur Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung bei der Durchführung der „Strategie Europa 2020“. Amtsblatt der Europäischen Union, C 70, 4.3.2011, S. 1-3. Im Internet abrufbar unter: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:070:0001:0003:DE:PDF> [Stand vom 20.5.2011].

⁽¹⁴⁾ Integrierte beschäftigungspolitische Leitlinien:
Nr. 8 Heranbildung von Arbeitskräften, deren Qualifikationen den Anforderungen des Arbeitsmarktes entsprechen, und Förderung des lebenslangen Lernens.
Nr. 9 Steigerung der Qualität und Leistungsfähigkeit des allgemeinen und beruflichen Bildungswesens auf allen Ebenen und Verbesserung des Zugangs zur Hochschulbildung oder zu einer gleichwertigen Bildung.

2. Prioritäten des Cedefop für 2012-2014

Der politische Kontext gibt die Bezugspunkte für die mittelfristigen Prioritäten des Cedefop in den Jahren 2012-2014 vor. Diese Zeitspanne fällt mit dem Zeitrahmen für die im Brügge-Kommuniqué genannten kurzfristig angestrebten Ergebnisse zusammen. Um deren Umsetzung zu fördern, wird dem Cedefop im Kommuniqué eine Reihe von Aufgaben übertragen. Die Arbeit des Cedefop hat außerdem Bezug zu anderen Maßnahmen im Rahmen der Leitinitiativen von „Europa 2020“ und zum übergreifenden Politikrahmen.

Um einen möglichst effizienten und wirksamen Einsatz der Ressourcen des Cedefop zu gewährleisten, wird es fortgesetzter Bemühungen um eine zielgenaue Ausrichtung der Tätigkeiten bedürfen.

Bei der Festlegung der einzelnen Prioritäten wurde die Berufsbildung aus jeweils unterschiedlichen Perspektiven betrachtet:

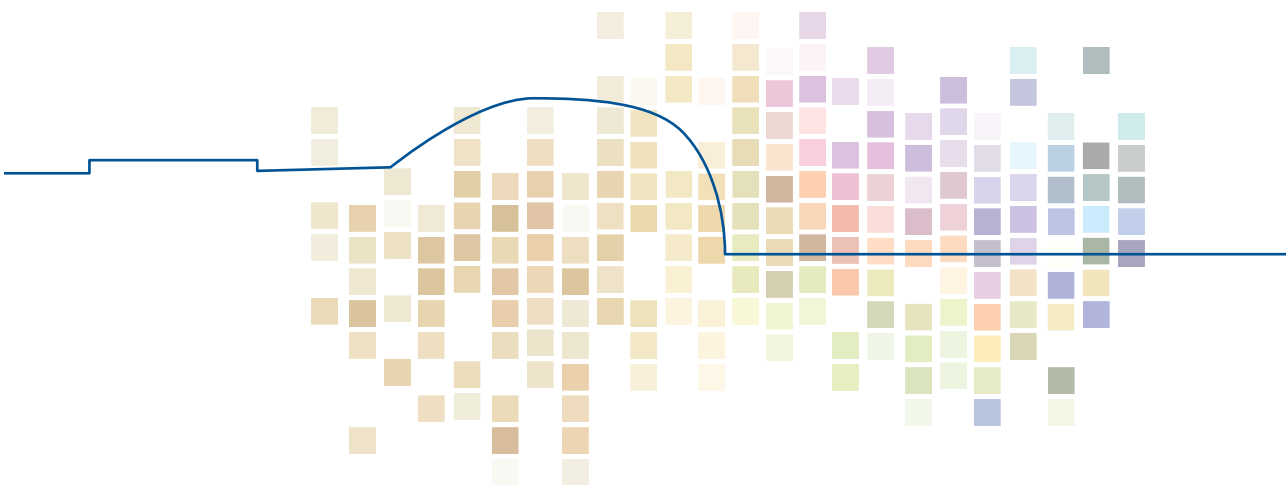
- Priorität 1 konzentriert sich auf die Entwicklungen in den Berufsbildungssystemen;
- Priorität 2 betrachtet die Berufsbildung vom Standpunkt der Lernenden aus; und
- Priorität 3 befasst sich mit den Auswirkungen externer Faktoren auf Berufsbildung, Qualifikationen und Kompetenzen.

Die drei mittelfristigen Prioritäten

- 1. Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme**
 - 2. Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz;**
 - 3. Analyse des Bedarfs an Qualifikationen und Kompetenzen, um eine Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots zu schaffen**
-

Die folgende Beschreibung der drei mittelfristigen Prioritäten erläutert:

- den Kontext und die besonders dringlichen Herausforderungen im Zeitraum 2012-2014, zu deren Bewältigung das Cedefop mit seiner Fachkompetenz und seinen Kapazitäten in bestmöglicher Weise beitragen kann;
- Schlüsselbereiche der Arbeit des Cedefop in den Jahren 2012-2014 (ausführliche Aufgabenbeschreibungen werden in den Jahresarbeitsprogrammen geliefert).



2.1. Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme

Europa muss die Berufsbildung kontinuierlich erneuern und reformieren, um die derzeitige Wirtschaftskrise zu überwinden und langfristig Wachstum und Wohlstand zu sichern. Dies ist eine der Voraussetzungen für die Verwirklichung der Vision, die das Brügge-Kommuniqué für 2020 vorgibt: eine berufliche Bildung, die „[...] attraktiver, relevanter, stärker laufbahnbezogen, innovativer, leichter zugänglich und flexibler [...]“ ist.

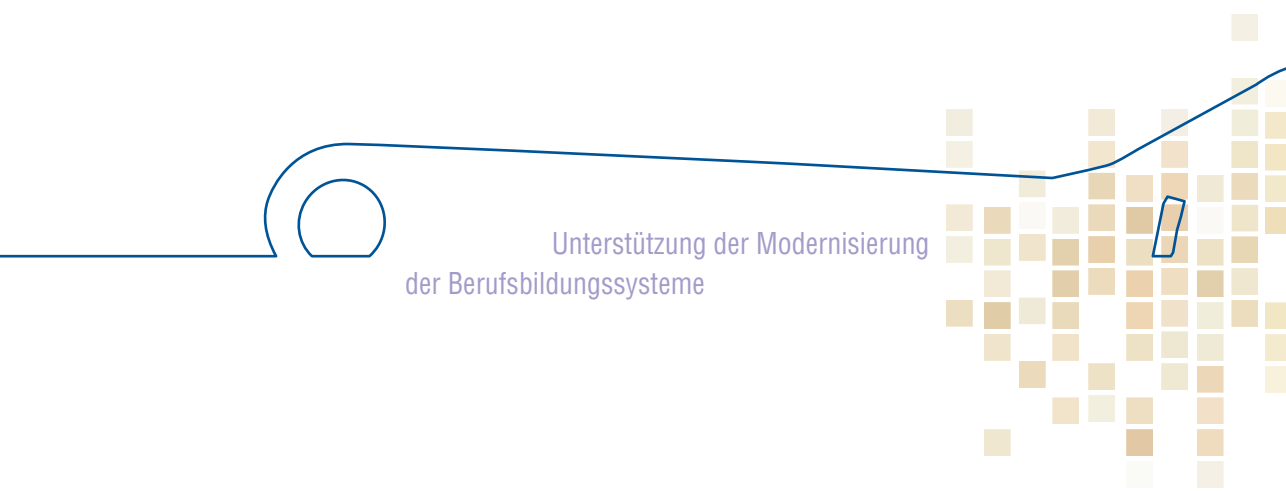
Im Zeitraum 2012-2014 wird das Cedefop diesen Erneuerungsprozess auf folgende Weise unterstützen:

- (a) durch die Überwachung der und Berichterstattung über die Fortschritte im Bereich der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung (Kopenhagen-Prozess); und
- (b) durch die Weiterentwicklung und Unterstützung der Einführung gemeinsamer europäischer Instrumente und Grundsätze, was in enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission, den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern geschehen wird.

Diese Unterstützung europäischer Prozesse und Initiativen wird auf der Grundlage der Forschungstätigkeiten des Cedefop und seiner systematischen vergleichenden Analysen der Politik und Praxis im Bereich der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens auf nationaler und sektoraler Ebene erfolgen.

Kontext

Die Unterstützung für die Reform und Erneuerung der Berufsbildung muss dem Wandel der gesamten europäischen Berufsbildungslandschaft Rechnung tragen. Die Berufsbildung spielt in unseren Gesellschaften zunehmend eine entscheidende Rolle. Während die aktuellen Trends darauf hindeuten, dass die herkömmlichen Formen der beruflichen Erstausbildung sich in den kommenden Jahren nicht verändern werden, gewinnen die berufsbezogene Bildung auf Hochschulebene und die berufliche Fort- und Weiterbildung rasch immer mehr an Bedeutung. Die Berufsbildung wird zunehmend in einem lebenslangen und lebensumspannenden Umfeld operieren müssen, sie wird in Partnerschaft zwischen dem Bildungs- und Berufsbildungsbereich und dem Arbeitsmarkt erfolgen und zu Qualifikationen aller Niveaus führen.



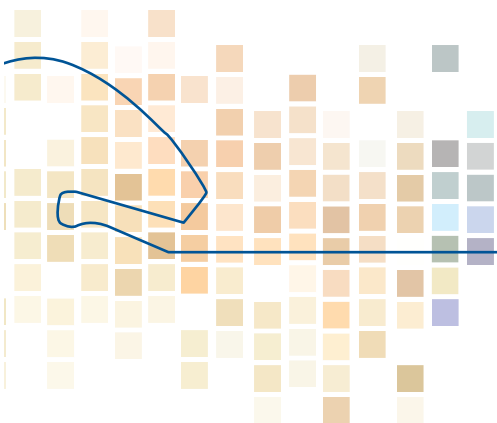
Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme

Bei der Entwicklung der Berufsbildung ist ein komplexes Spektrum an Zielen zu berücksichtigen, die vorrangig behandelt werden sollten: So muss die Berufsbildung nicht nur sowohl für Jugendliche als auch für Erwachsene mit Berufserfahrung attraktiv sein, sondern sie muss auch Relevanz für Unternehmen und Wirtschaftssektoren haben. Eine Reform und Erneuerung der Berufsbildung, die auf Exzellenz und soziale Eingliederung ausgerichtet ist, erfordert daher eine systematische Zusammenarbeit zwischen einer breiten Vielfalt von Akteuren verschiedener Institutionen, Sektoren und Ebenen. Insbesondere Qualifikationsrahmen (auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene) werden zu Schlüsselinstrumenten für die Förderung eines systematischeren Dialogs und einer systematischeren Zusammenarbeit bei der Reform der allgemeinen und beruflichen Bildung. Solche Rahmen ermöglichen die Überbrückung der traditionellen Kluft zwischen allgemeiner, beruflicher und Hochschulbildung und klären, wie die Berufsbildung mit den anderen Bereichen des Bildungssystems, insbesondere der allgemeinen und der Hochschulbildung, verknüpft ist.

Die Bürger müssen ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen bei der Arbeitssuche in vollem Umfang nutzen und ihr Potenzial

durch weiteres Lernen erweitern können. Die Definition und Beschreibung von Qualifikationen mithilfe von Lernergebnissen wird diese Transparenz fördern und langfristig dazu beitragen, die Mobilität zwischen Institutionen, Sektoren und Ländern zu fördern. Damit die Bürger in die Lage versetzt werden, sowohl ihre formalen Qualifikationen als auch ihre außerhalb des formalen Bildungssystems erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen nachzuweisen, müssen alle europäischen Instrumente und Grundsätze, die in den letzten Jahren eingeführt wurden (EQR, Europass, ECVET, Validierung nicht formalen und informellen Lernens), vollständig umgesetzt werden. Da alle diese Instrumente sich noch in einer frühen Phase der Umsetzung befinden, wird es der kontinuierlichen Information und des fortgesetzten Engagements aller Akteure bedürfen, um sie anzuwenden und weiterzuentwickeln. Zu einem späteren Zeitpunkt gilt es dann ihre Relevanz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bewerten.

Die übergreifende Kohärenz der Berufsbildungspolitik in Europa wird in den kommenden Jahren zu einer besonderen Herausforderung werden. Stärke und Profil der Berufsbildung weisen von Land zu Land erhebliche Unterschiede auf. In der Erstausbil-



derung beispielsweise entscheidet sich in einigen Ländern die Mehrheit der Jugendlichen (60-80 %) für einen beruflichen Bildungsweg, während es in anderen Ländern nicht einmal 30 % sind. Solche Unterschiede können sich direkt auf die Jugendarbeitslosigkeit, die Produktivität und die Innovationsfähigkeit auswirken, wie die derzeitige Krise belegt. Europäische Instrumente wie der EQR können den Erfahrungsaustausch zwischen Ländern und Sektoren anregen und erleichtern und generell die Exzellenz der Berufsbildung in Europa fördern. Die Vielfalt der europäischen Berufsbildungssysteme ist eine Herausforderung, wenn es darum geht, gegenseitiges Vertrauen in die Qualität und die Ergebnisse der beruflichen Bildungsgänge in den einzelnen Ländern zu entwickeln. Eine wichtige Funktion beim Aufbau dieses Vertrauens kommt dem Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) zu, und dies insbesondere im Zusammenhang mit dem Perspektivwechsel hin zu Lernergebnissen.

Die Mobilität von Lernenden und Erwerbstätigen ist eines der Schlüsselziele des EU 2020-Prozesses. So kann Mobilität den Menschen nicht nur die Arbeitsuche erleichtern, sondern sie ermöglicht es auch, neue Erfahrungen zu sammeln und Neues zu lernen. Vorausset-

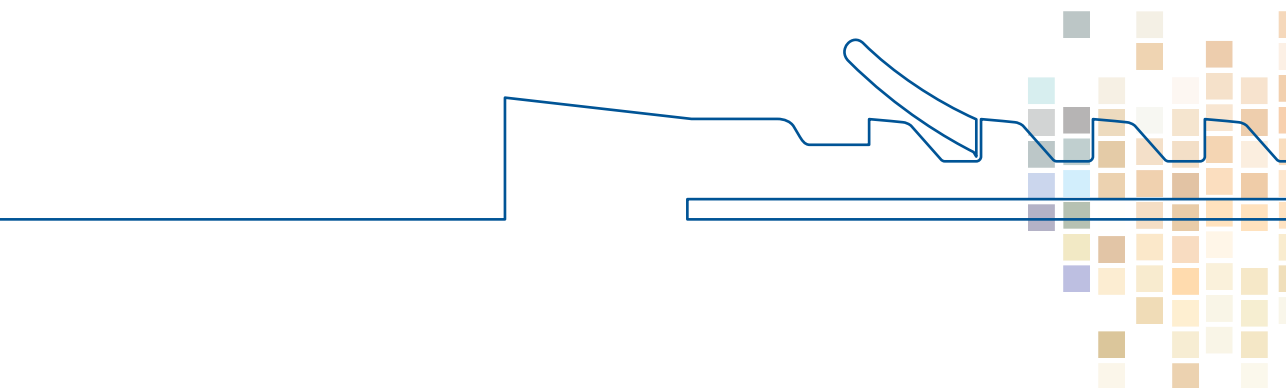
zung für Mobilität ist die Anerkennung von Qualifikationen. Zwar können der EQR und das ECVET eine solche Anerkennung erleichtern, weil sie sich auf Lernergebnisse beziehen; jedoch muss die europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung eine bessere Koordinierung mit den bestehenden Regelungen und Mechanismen für akademische (ENIC/NARIC ⁽¹⁵⁾ für die Hochschulbildung) und berufliche Qualifikationen (Richtlinie 2005/36 ⁽¹⁶⁾) sicherstellen. Die Vereinfachung der Anerkennungsverfahren, des Zugangs zu allgemeiner und beruflicher Bildung und der Weiterqualifizierung sind Voraussetzungen, die erfüllt sein müssen, um die Berufsbildung zu flexibilisieren und um lebensumspannendes Lernen zu ermöglichen.

Schlüsselbereiche der Arbeit des Cedefop in den Jahren 2012-2014

- Berichterstattung über die europäische Berufsbildungspolitik zum Zweck der systematischen und kontinuierlichen Überwachung und Bewertung der Fortschritte der Länder

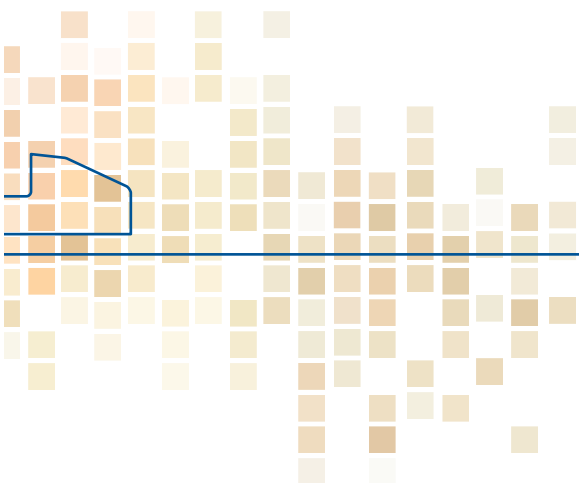
⁽¹⁵⁾ <http://www.enic-naric.net> [Stand vom 14.3.2011].

⁽¹⁶⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:DE:PDF> [Stand vom 14.3.2011].



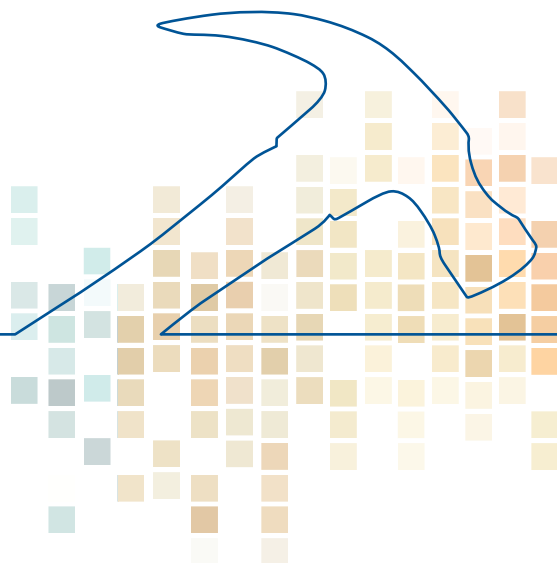
sowie der Erfolge der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung und deren Beitrag zur Umsetzung der Ziele der Strategie „Europa 2020“. Die Politikberichterstattung basiert auf den Beiträgen der Generaldirektoren für Berufsbildung in den Mitgliedstaaten, des Europäischen Fachwissens- und Referenznetzwerks für die Berufsbildung (ReferNet) sowie der Sozialpartner; außerdem auf den Forschungstätigkeiten und den vergleichenden Analysen des Cedefop zum Thema Berufsbildung und lebenslanges Lernen, die qualitative und quantitative Daten berücksichtigen. Dies erfordert vermehrte Anstrengungen zur Verbesserung der Reichweite, der Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit der Berufsbildungsstatistiken sowie einen Beitrag zur Entwicklung europäischer Indikatoren und Benchmarks, die in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und internationalen Partnern erfolgen muss. Das Aufgabenfeld umfasst außerdem die Erhebung von Fakten zu Schlüsselbereichen der europäischen Berufsbildungspolitik, wie die Mobilität von Lernenden in der Berufsbildung, um noch vorhandene Hindernisse für die transnationale Mobilität zu ermitteln. Insbesondere wird das Cedefop:

- (a) die Fortschritte bei der Umsetzung der kurzfristigen Prioritäten des Brügge-Kommunikés anhand aktueller Informationen zu den nationalen Maßnahmen überprüfen und analysieren;
 - (b) für die EU-Präsidentschaftssemester thematische Momentaufnahmen der Entwicklungen in der Berufsbildung erstellen, um die Umsetzung der Ergebnisse zu überwachen und zu unterstützen.
- Überwachung und Unterstützung der Umsetzung des EQR/der NQR sowie des ECVET und EQAVET; Hosting der Europass-Website, Entwicklung des Europass-(Web)-Portals und Beitrag zur Entwicklung eines Europäischen Qualifikationspasses; Unterstützung der Entwicklung und Weiterverfolgung einer europäischen Strategie für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens im Hinblick auf die geplante Empfehlung des Rates; Förderung der Mobilität von Lernenden, Lehrkräften und Ausbildern in der Berufsbildung und Überprüfung der Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der thematischen Prioritäten der Entschlüsse des Rates zur lebensbegleitenden Beratung (ergänzend zur Arbeit des ELGPN-Netzwerks). Besonderes Augenmerk wird dabei auf folgenden Aspekten liegen:



Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme

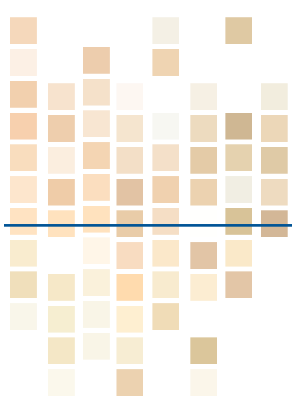
- (a) Förderung einer konsistenten und qualitätsgesicherten zweckdienlichen Nutzung von Lernergebnissen in der europäischen Berufsbildung, um zur Verbesserung des Dialogs zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt beizutragen und um eine Faktengrundlage für die Entscheidungen der Lernenden bereitzustellen. Dies beinhaltet die Prüfung von Methoden, die zur systematischen Messung und zum systematischen Vergleich von Lernergebnissen, welche in verschiedenen Institutionen und Systemen erzielt wurden, geeignet sind; außerdem den Nachweis, wie (europäische, nationale und sektorale) Qualifikationsrahmen genutzt werden können, um die Berufsbildung zu koordinieren, zu reformieren und zu erneuern und um Partnerschaften und Kooperationsvereinbarungen für lebenslanges Lernen zwischen dem Bildungs- und Berufsbildungssystem und Unternehmen zu fördern;
 - (b) Beobachtung der Entwicklung von Qualifikationsrahmen, Beurteilung, wie die verschiedenen europäischen und nationalen politischen Initiativen (insbesondere die Validierung nicht formalen und informellen Lernens, die Übertragung von Leistungspunkten (ECVET und ECTS)), die Entwicklung von Standards und Curricula sowie Qualitätssicherungsverfahren) miteinander verzahnt werden können, um flexible und integrative Systeme zu schaffen – Systeme, die ein echtes lebenslanges Lernen ermöglichen, die die Gleichwertigkeit von Fertigkeiten und Kompetenzen anzeigen, welche durch verschiedene Lernpfade erworben wurden, und die die Durchlässigkeit zwischen Hochschul- und Berufsbildung erhöhen.
 - (c) Unterstützung der Entwicklung von ESCO, indem gewährleistet wird, dass der Rahmen auf den Leistungen des EQF/der NQR aufbaut und ein terminologisches Instrument bietet, das für individuelle und institutionelle Nutzer in der Berufsbildung von direkter Relevanz ist.
- Beitrag zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Erfolge der europäischen Zusammenarbeit in der allgemeinen und beruflichen Bildung und zur Verbesserung ihrer Wirkung, wie in den Querschnittszielen des Brügge-Kommunikés und im Rahmen „ET 2020“ vorgesehen. Als Teil des Programms für lebenslanges Lernen (2007-2013) fördern die Studienbe-



suche für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger das Lernen zu Fragen der europäischen und nationalen Politik in allen Bereichen und auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Das Cedefop wird das Studienbesuchsprogramm auch künftig koordinieren, um zu gewährleisten, dass es die europäische Agenda in der Politik der allgemeinen und beruflichen Bildung widerspiegelt und die Berufsbildung in angemessener Weise berücksichtigt. Dazu ist es erforderlich, dass ein Teil der Besuche speziell auf hochrangige Politiker und Entscheidungsträger einschließlich der Sozialpartner zugeschnitten wird, um politische Lernprozesse anzustoßen und um den Wandel auf der Ebene der Bildungs- und Berufsbildungssysteme einzuleiten.

2.2. Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz

Der Einzelne muss in zunehmendem Maße darauf vorbereitet sein, dass er im Laufe seines Erwerbslebens den Arbeitsplatz wechseln und eine andere berufliche Laufbahn einschlagen muss. Während die Erstausbildung die Grundlage für die spätere Berufslaufbahn legt, entwickelt sich die ständige Weiterbildung im Rahmen der formalen Bildung, am Arbeitsplatz und in der Freizeit immer mehr zur absoluten Notwendigkeit. Erwachsenenbildung und das Lernen am Arbeitsplatz dienen nicht nur der Entwicklung einschlägiger Fertigkeiten und Kompetenzen für Unternehmen und Sektoren, die mit dem Wandel und einem verschärften Wettbewerb konfrontiert sind. Darüber hinaus ermöglicht dieses Lernen dem Einzelnen auch eine bessere Bewältigung der Übergänge in seinem beruflichen Werdegang – wie beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach Phasen der Nichterwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit oder nach einer Weiterqualifizierung oder Umschulung. Weiterbildung und Lernen fördern die generelle Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und verringern das Risiko sozialer und wirtschaftlicher Ausgrenzung.



Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz

Im Zeitraum 2012-2014 wird das Cedefop seine Arbeit zu Politiken und Strategien intensivieren, die die Menschen im Hinblick auf die Beteiligung an der Erwachsenenbildung und das Lernen am Arbeitsplatz unterstützen. Vorrang wird dabei Folgendes haben:

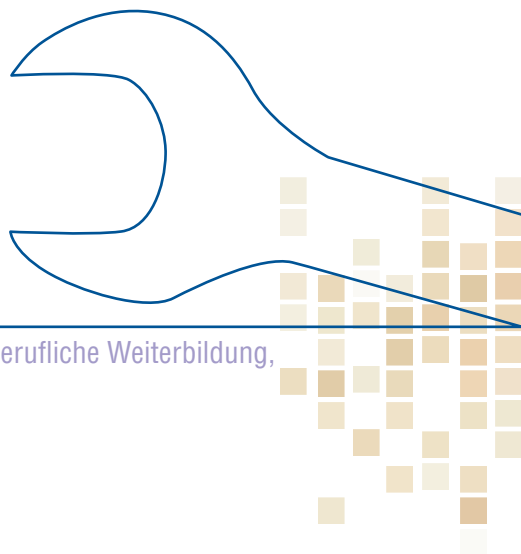
- (a) eine Analyse, wie Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz den Menschen helfen können, ihre eigene Berufslaufbahn und mehrfache Übergänge während des Erwerbslebens zu steuern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihre soziale und Arbeitsmarktintegration zu erleichtern;
- (b) eine Untersuchung, wie Erwachsenenbildung und das Lernen am Arbeitsplatz den Unternehmen helfen können, den technologischen Wandel zu bewältigen und ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen.

Kontext

Der rasche Wandel von Branchen, Berufen und Arbeitsplätzen stellt das traditionelle Modell des „Arbeitsplatzes fürs Leben“ infrage und hat häufigere und komplexere Übergänge auf dem Arbeitsmarkt zur Folge. Obwohl solche Übergänge eine Chance zur Qualifikationsentwicklung eröffnen, bergen sie auch das Risiko von Arbeitslosigkeit, Qualifikationsverlust und sozialer

Ausgrenzung. Die Menschen müssen in der Lage sein, ihre berufliche Laufbahn aktiv zu steuern, ihre Fähigkeit zur erfolgreichen Bewältigung von Übergängen zu verbessern und sich die potenziellen Vorteile geografischer Mobilität zunutze zu machen. Der Einzelne wird zunehmend nicht nur seine „tätigkeitsspezifischen“ Kompetenzen aktualisieren, sondern auch systematisch berufs- und funktionenübergreifende Kompetenzen entwickeln müssen. Moderne Arbeitsmärkte verlangen die Fähigkeit zu selbstbestimmtem Handeln und zur Anwendung der Ergebnisse des Lernens in einem im Wandel befindlichen Arbeitsumfeld. Daher muss mehr Gewicht auf Schlüsselkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Kreativität, Problemlösekompetenz, die Fähigkeit, über Erfahrungen und Feedback zu reflektieren (Reflexivität), und unternehmerisches Denken gelegt werden.

Obwohl Erwachsenenbildung und das Lernen am Arbeitsplatz in Europa mittlerweile ein hohes Volumen erreicht haben, fällt die Beteiligung daran je nach Sektor und Land sehr unterschiedlich aus, und die zur Verfügung stehenden Angebote sind fragmentiert. Die Menschen haben Probleme, die für sie geeigneten Lernmöglichkeiten zu ermitteln und Zugang zu ihnen zu finden. Den vorliegenden Erkenntnissen zufolge bilden sich Personen mit hohem Erstausbildungsniveau und hohen beruflichen Posi-



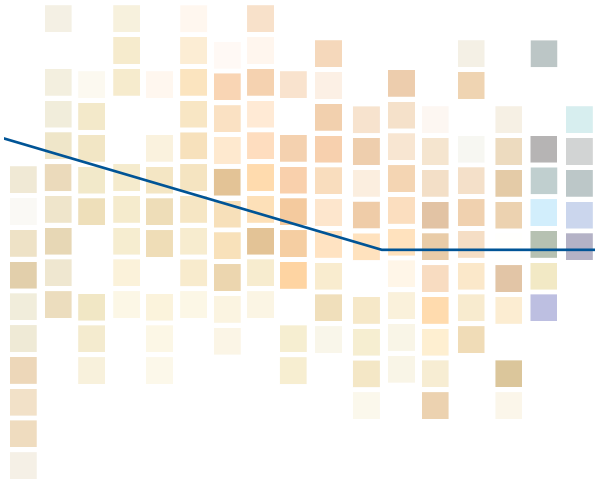
Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz

tionen mit größerer Wahrscheinlichkeit ständig weiter als Personen mit geringem Qualifikationsniveau und niedrigeren beruflichen Positionen. Aufgrund der notwendigen Anpassung an die sich wandelnden Erfordernisse des Arbeitslebens wird es immer wichtiger, die verschiedenen Arten und Angebotsformen der Erwachsenenbildung und des Lernens am Arbeitsplatz systematisch zu ermitteln und zu bewerten. Dazu bedarf es einer intensiveren Zusammenarbeit zwischen dem System der allgemeinen und beruflichen Bildung und den Unternehmen. Die allgemeine und berufliche Bildung muss sich für erwachsene Lernende öffnen, ihnen den Zugang zur Weiterbildung erleichtern und auf ihre Bedürfnisse eingehen. Firmen müssen Arbeitsbedingungen schaffen, die das Lernen fördern und unterstützen. Die Menschen sollten zum Lernen ermutigt werden und jederzeit die Möglichkeit und die Mittel haben, ihre (Berufs- und Bildungs-)laufbahn zu planen.

Bisherige vom Cedefop und anderen Stellen durchgeführte Untersuchungen zeigen, dass nicht nur strukturierte Lernangebote, sondern auch die Bewältigung anspruchsvoller Arbeitsaufgaben, das Lernen von Kollegen und die Zusammenarbeit mit Partnern und Kunden in erheblichem Maße zur Entwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen beitragen. Da dieses Potenzial in verschiedenen Sektoren und an

verschiedenen Arbeitsplätzen in sehr unterschiedlichem Umfang genutzt wird, sind die Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen und zur Weiterentwicklung von Fertigkeiten und Kompetenzen am Arbeitsplatz sehr ungleich verteilt. Eine systematische Ermittlung bewährter Verfahren und ein systematischer Erfahrungsaustausch über Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz könnten dazu beitragen, diese Unterschiede abzubauen.

Die Laufbahnberatung muss in der Lage sein, den Bedürfnissen einer immer heterogeneren Gruppe von individuellen Lernenden und Erwerbstätigen Rechnung zu tragen, um ihnen dabei zu helfen, fundierte Entscheidungen im Hinblick auf ihre berufliche Laufbahn und Weiterbildung zu treffen. Die Beratung sollte sie dabei unterstützen, nachhaltige Fähigkeiten zur Bewältigung des Wandels auf dem Arbeitsmarkt und am Arbeitsplatz zu entwickeln. Dies ist nicht nur von zentraler Bedeutung für das Leben des Einzelnen, sondern verschafft den Unternehmen auch die nötigen Humanressourcen, um sich an den Wandel anzupassen. Die Entwicklung von Regelungen für die Validierung ist von besonderer Bedeutung für die Förderung eines an die Bedürfnisse des Einzelnen angepassten Lernens. Auch wenn Validierungsverfahren nicht zur Zertifizierung führen, können sie das Selbstvertrauen stärken und Menschen zum



Lernen veranlassen. Die Validierung erhöht außerdem die Sichtbarkeit früher erworbener Kenntnisse und fördert ihre Übertragung auf neue Umfelder und Situationen.

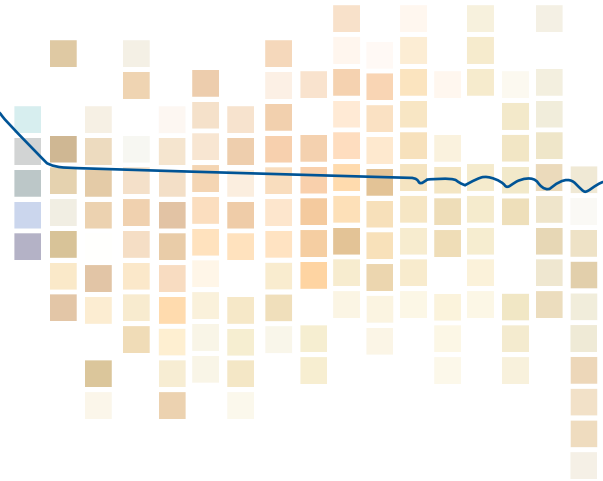
Bestimmte Gruppen bedürfen besonderer Unterstützung: **junge Menschen** – angesichts der alarmierend hohen Jugendarbeitslosigkeit; **ältere Erwerbspersonen** – die später ins Rentenalter eintreten werden und Möglichkeiten zur Fortführung eines produktiven Erwerbslebens benötigen; und **Geringqualifizierte** – da die Benachteiligung in der Bildung zur Benachteiligung am Arbeitsplatz führt –, die sich mit geringerer Wahrscheinlichkeit weiterbilden und stärker von (Langzeit-)arbeitslosigkeit bedroht sind.

Schlüsselbereiche der Arbeit des Cedefop in den Jahren 2012-2014

- Das Lernen von Einzelpersonen sowie ihre Arbeits- und Berufslaufbahnen samt Übergängen, um Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche Rolle die Berufsbildung und verschiedene Formen der Qualifikationsentwicklung für die Förderung erfolgreicher Berufslaufbahnen und reibungsloser Übergänge im Erwerbsleben von Erwachsenen und Jugendlichen spielen. Vorrangige Themen

werden dabei sein: erwerbslose Erwachsene und ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt; der Übergang von der Ausbildung ins Erwerbsleben bei Jugendlichen und Faktoren, die sich auf ihre Beschäftigungsfähigkeit auswirken; das Potenzial und der Nutzen von Investitionen in die Weiterbildung einer alternden Erwerbsbevölkerung; und die besonderen Bedürfnisse und Weiterbildungshindernisse bei Geringqualifizierten.

- Lernen am Arbeitsplatz, um eine Wissensgrundlage für eine europäische Strategie zu schaffen und die Entwicklung von Exzellenz in der Berufsbildung zu fördern, indem Ansätze untersucht werden, die die Qualifikationsentwicklung bei Arbeitnehmern mit einem breiteren Spektrum an Verfahren des Personalmanagements kombinieren; Abklärung der Merkmale qualifikations- und kompetenzintensiver Organisationen und der Merkmale von Organisationen, die der Qualifikationsentwicklung ihrer Mitarbeiter weniger Bedeutung beimessen; Gewinnung eines Überblicks über die am Arbeitsplatz eingesetzten Verfahren zur Messung und Validierung der Fertigkeiten und Kompetenzen der Mitarbeiter sowie der Verfahren, die eingesetzt werden, um Personen, und hier insbesondere Erwachsenen, zu helfen, am Arbeitsplatz Schlüssel- und bereichsübergreifende

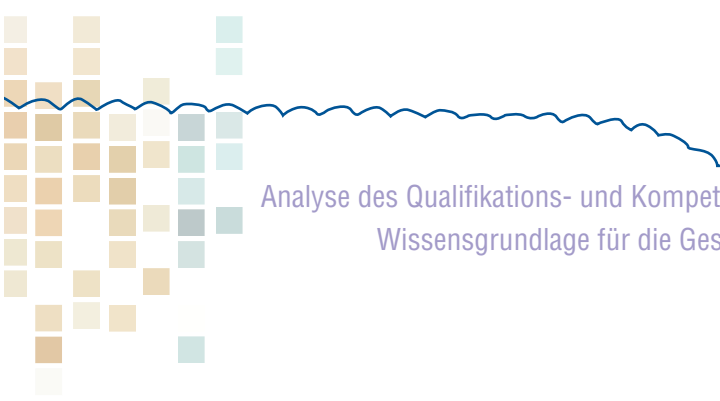


Kompetenzen zu erwerben; Untersuchung der Zusammenhänge zwischen Weiterqualifizierung und Innovationen in Unternehmen.

- Anreize und Unterstützung für die Erwachsenenbildung, indem eine vergleichende Analyse der Politiken und Maßnahmen zur Förderung des Zugangs zu und zur Entwicklung der beruflichen Weiterbildung vorgenommen wird, die Folgendes abdeckt: Wirksamkeit und Effizienz von Finanzierungsstrategien; Potenzial der Anhebung des Stellenwerts und der Validierung nicht formalen und informellen Lernens, um die Menschen zum Lernen zu ermutigen; lebensbegleitende Beratung, um Erwachsene zu befähigen, während ihrer gesamten Bildungs- und Berufslaufbahn fundierte Entscheidungen zu treffen.
- Untersuchung von Möglichkeiten einer besseren Abstimmung zwischen den Bedürfnissen erwachsener Lernender und dem allgemeinen und beruflichen Bildungsangebot, das nicht immer transparent und häufig fragmentiert und schwer zugänglich ist. Bewährte Verfahren für den Zugang Erwachsener zu verschiedenen Anbietern allgemeiner und beruflicher Bildung, wie unter anderem Hochschuleinrichtungen, oder Zertifizierungsverfahren für private Bildungsanbieter, die für politische Entscheidungsträger

in anderen Ländern als Informationsgrundlage dienen können. Ein besserer Einblick in die Wege der Vermittlung von Bildungsangeboten ist außerdem für Beratungsdienste von Bedeutung und kann dazu beitragen, die derzeit stagnierende Beteiligung Erwachsener an der beruflichen Weiterbildung zu überwinden.

- Ausbilder in der Berufsbildung, denen eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der Menschen in den verschiedenen Phasen ihrer Laufbahn zukommt: Betreuung und Beratung von Jugendlichen, Schulung von Arbeitnehmern, die in der Mitte ihrer Erwerbslaufbahn stehen, Weiterqualifizierung und Umschulung älterer Erwerbspersonen und sogar Begleitung beim Übergang in den Ruhestand. Die Arbeit wird sich auf die Kompetenzentwicklung von Ausbildern sowie auf den Vergleich und die Analyse der sich wandelnden Funktionen und Profile von Ausbildern und der Kompetenzanforderungen an sie konzentrieren. Die Ergebnisse werden der thematischen Arbeitsgruppe zu Ausbildern in der Berufsbildung zur Verfügung gestellt, die 2011 gemeinsam mit der Europäischen Kommission gebildet wurde.



Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs – Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots

2.3. Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs – Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots

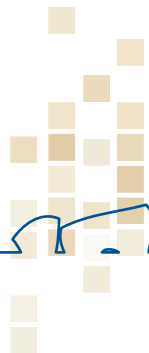
Damit die Berufsbildung für die verschiedenen Nutzer – Lernende, Arbeitgeber und die Gesellschaft im Allgemeinen – von Nutzen sein kann, muss sie systematisch externe Faktoren wie technologische, berufliche, gesellschaftliche und demografische Trends berücksichtigen, die Auswirkungen auf den Bedarf an Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen haben. Angemessen qualifizierte Arbeitskräfte sind von erheblicher Bedeutung für die Förderung von Innovation, Produktivität und Wachstum. Sie spielen eine Schlüsselrolle für eine ökologisch nachhaltige Entwicklung.

In den Jahren 2012-2014 wird das Cedefop seine Fähigkeit zu einer umfassenden Vorhersage des Bedarfs an Fertigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen in Europa weiter ausbauen und verbessern und die sich daraus ergebenden Implikationen für die Berufsbildung analysieren.

Kontext

Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen sind von zentraler Bedeutung für die Strategie „Europa 2020“ für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Technologischer Wandel, Globalisierung, demografische Trends und Innovationen verändern die Qualifikationsnachfrage in Europa. Die Vermittlung einer geeigneten Kombination von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen an die Bürger ist nicht nur von wesentlicher Bedeutung für die sozio-ökonomische Entwicklung Europas, sondern wird auch das Wachstum fördern und die Qualität der Arbeitsplätze verbessern. Das Vorhandensein einschlägiger Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen erleichtert den einzelnen Erwerbstätigen und den Arbeitgebern die Anpassung an den technologischen Wandel und fördert die Entwicklung innovativer Produkte und Dienstleistungen sowie die Übernahme neuer Arbeitsmethoden. Die Entwicklung ihrer Qualifikationen kann den Menschen auch dabei helfen, Ideen in die Praxis umzusetzen, ihre Arbeitsplätze mitzugestalten und neue Arbeitsplätze zu schaffen.

Das Qualifikationsangebot muss auch aus der übergreifenden Perspektive des demografischen und sozio-ökonomischen Wandels betrachtet werden. Die meisten Arbeitskräfte des Jahres 2020 befinden sich schon heute auf



Analyse des Qualifikations- und Kompetenzbedarfs – Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots

dem Arbeitsmarkt und werden ihre Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen laufend erweitern und aktualisieren müssen.

Die Kenntnis und Vorhersage des künftigen Bedarfs an Qualifikationen sind von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass Ausbildungsangebot und Lernen den sich wandelnden Anforderungen gerecht werden. Angesichts der alternden Bevölkerung müssen nicht nur das aktive Altern gefördert und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Arbeitskräfte ersetzt werden; es wird auch ein erhöhter Bedarf an Arbeitsplätzen im Gesundheits- und Sozialsektor sowie in der Seniorenwirtschaft entstehen. Die Entwicklung einer emissionsarmen, nachhaltigen Wirtschaft erfordert die ökologische Ausrichtung („greening“) aller Arbeitsplätze sowie „grüne“ Kompetenzen in bestimmten Berufen. Um eine rasche Anpassung an den technologischen Wandel zu ermöglichen, müssen mögliche Defizite bei Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen in Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (*science, technology, engineering and maths* – STEM) angegangen werden.

Arbeitsmarktungleichgewichte – einerseits Arbeitslosigkeit und andererseits Qualifikationsdefizite sowie schwer zu besetzende offene

Stellen – sind dem Wachstum und der Wettbewerbsfähigkeit Europas abträglich. Die Dynamik des Wandels der Arbeitsplätze erfordert frühzeitige und verlässliche Informationen darüber, wie sich Qualifikationen im Lauf der Zeit entwickeln. Vorhandene Qualifikationen werden zu häufig nicht vollständig genutzt und drohen ohne ausreichende Investitionen in Lernen und Weiterbildung zu veralten. Da es eine Wechselwirkung zwischen Angebot und Nachfrage gibt, erweisen sich die Trends bei Qualifikationen und Kompetenzen und die unterschiedlichen Arten von Ungleichgewichten als komplexer Untersuchungsgegenstand. Folglich werden mehr und bessere Daten und Informationen auf europäischer Ebene benötigt. Wir müssen unbedingt wissen, über welche Qualifikationen die Menschen tatsächlich verfügen und welche Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, um eine bessere Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage zu gewährleisten.

Damit die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung sich auf die sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts einstellen und die richtige Kombination von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen vermitteln kann, bedarf es klarer Hinweise zu aktuellen Trends und ausführlicher Informationen über den unmittelbaren Bedarf. Die Entwicklung einer zweckdienlichen und bedarfsgerechten allgemeinen



und beruflichen Bildung erfordert einen Dialog und Feedback-Schleifen zwischen dem Arbeitsmarkt und den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung, die auf einer gemeinsamen Sprache basieren müssen. Die angemessene Berücksichtigung neu entstehender Erfordernisse an Fertigkeiten und Kompetenzen in Curricula und Qualifikationen sowie im Bildungsangebot für Erwachsene und bei Maßnahmen für bestimmte Zielgruppen ist von zentraler Bedeutung.

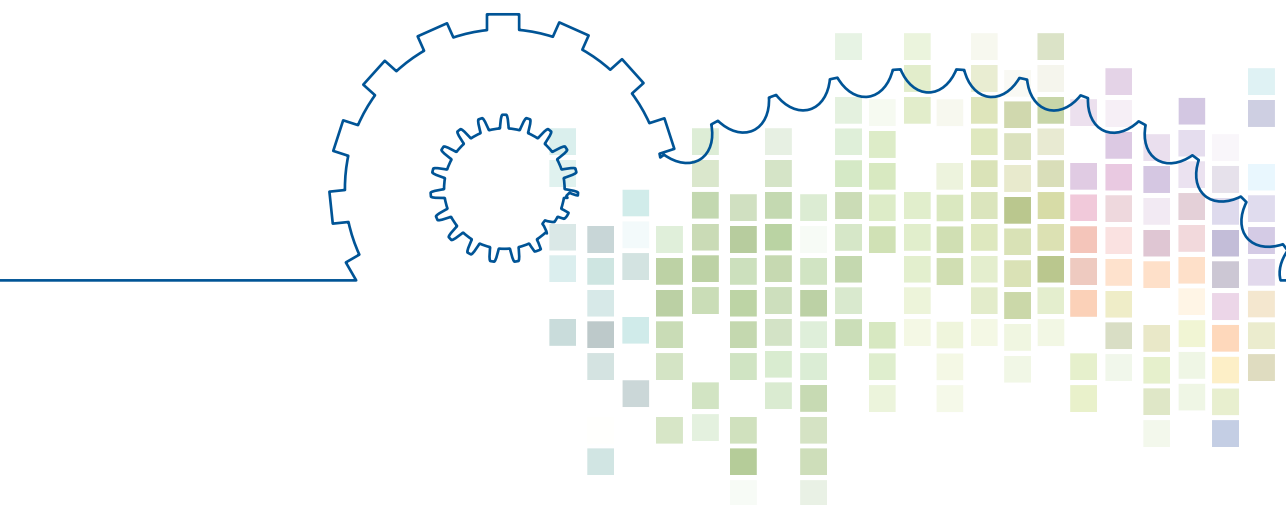
Schlüsselbereiche der Arbeit des Cedefop in den Jahren 2012-2014

- Qualifikationsprognosen, um ein besseres Verständnis der Haupttriebkkräfte für den Wandel und ihrer Auswirkungen auf künftige Trends im Bereich von Qualifikationsangebot und –nachfrage zu entwickeln und um potenzielle Ungleichgewichte in Europa, den Mitgliedstaaten sowie in Sektoren und Berufen einzuschätzen; die Prognosen sollen direkt in das EU-Kompetenzpanorama einfließen und den sektoralen Kompetenzräten zur Verfügung gestellt werden. Die Prognosen werden alle zwei Jahre erstellt; die europäischen Prognosemethoden werden laufend verbessert ⁽¹⁷⁾, indem z. B. Arbeitsmarkt- und Politiksznarien zur Unterstüt-

zung der strategischen Entscheidungsfindung entwickelt werden.

- Untersuchung von Qualifikationsungleichgewichten und des Veraltens von Qualifikationen, um eine bessere Dateninfrastruktur über derartige Ungleichgewichte in Europa aufzubauen, um mehr Erkenntnisse über ihre Ursachen und Folgen (einschließlich ihrer ökonomischen und gesellschaftlichen Kosten) zu gewinnen und um solche Phänomene vorhersagen und angemessen auf sie reagieren zu können. Dabei werden sowohl Qualifikationsungleichgewichte auf individueller Ebene als auch Qualifikationsungleichgewichte auf Unternehmensebene untersucht werden. Außerdem sollen wirksame politische Maßnahmen und Personalmanagementmethoden zur Förderung der Qualifikationsnutzung und –entwicklung ermittelt werden, um eine bessere Faktengrundlage für politische Entscheidungsträger zu schaffen.
- Beobachtung der Entwicklung auf sektoraler und Berufsebene: Untersuchung der Nach-

⁽¹⁷⁾ Gemäß den Schlussfolgerungen des Rates „Neue Qualifikationen für neue Arbeitsplätze: weitere Schritte“ vom 17. Juni 2010, siehe Fußnote ⁽⁹⁾.



frage nach berufsspezifischen und allgemeinen sowie Schlüsselkompetenzen; Ermittlung des neuen, sich abzeichnenden Qualifikationsbedarfs, der (noch) nicht durch die diesbezüglichen Politiken und Statistiken erfasst wurde; Untersuchung der Auswirkungen von Megatrends und des strukturellen Wandels, wie z. B. ein veränderter Bedarf an ökologisch ausgerichteten Arbeitsplätzen und die wachsende Bedeutung der Seniorenwirtschaft und von Berufen im Gesundheits- und Sozialsektor. Außerdem werden die berufliche Polarisierung, ihre Ursachen sowie ihre Folgen für einfache Tätigkeiten/Hilfstätigkeiten und Berufe mit mittlerem Qualifikationsniveau weiter untersucht werden.

- Überwachung der Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse am Arbeitsplatz, indem ein gemeinsamer (innovativer) europäischer Ansatz und dem Stand der Forschung entsprechende Methoden für die Erhebung der Qualifikationserfordernisse von Arbeitgebern und von Qualifikationsdefiziten entwickelt und erprobt werden. Diese Arbeit ergänzt die verschiedenen Bemühungen zur Antizipation des Qualifikationsbedarfs, einschließlich der Qualifikationsprognosen, sowie andere europäische und internationale Tätig-

keiten, die sich mit den Qualifikationen von Arbeitskräften und deren Nutzung am Arbeitsplatz befassen.

- Unterstützung des Austauschs zwischen dem System der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt und Analyse, wie die antizipierten Qualifikations- und Kompetenzerfordernisse sich auf die Festlegung von Berufs- und Bildungsprofilen sowie auf das allgemeine und berufliche Bildungsangebot für Jugendliche und Erwachsene auswirken.

3. Auftrag und strategisches Ziel des Cedefop

Das Cedefop hat den Auftrag, die Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik zu unterstützen und zu ihrer Umsetzung beizutragen. Das Zentrum erfüllt diesen Auftrag mittels der in seiner Gründungsverordnung festgelegten Rolle und Aufgaben ⁽¹⁸⁾.

Das Cedefop verfolgt das strategische Ziel:

die europäische Zusammenarbeit zu stärken und die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung und Umsetzung politischer Maßnahmen für eine attraktive Berufsbildung zu unterstützen, die Exzellenz und soziale Eingliederung fördert.

Die Rolle des Cedefop besteht in der Unterstützung der Europäischen Kommission, der

Mitgliedstaaten und der Sozialpartner und in der Erfüllung von deren Bedürfnissen bei der Entwicklung und Umsetzung verschiedener Aspekte der europäischen Berufsbildungspolitik.

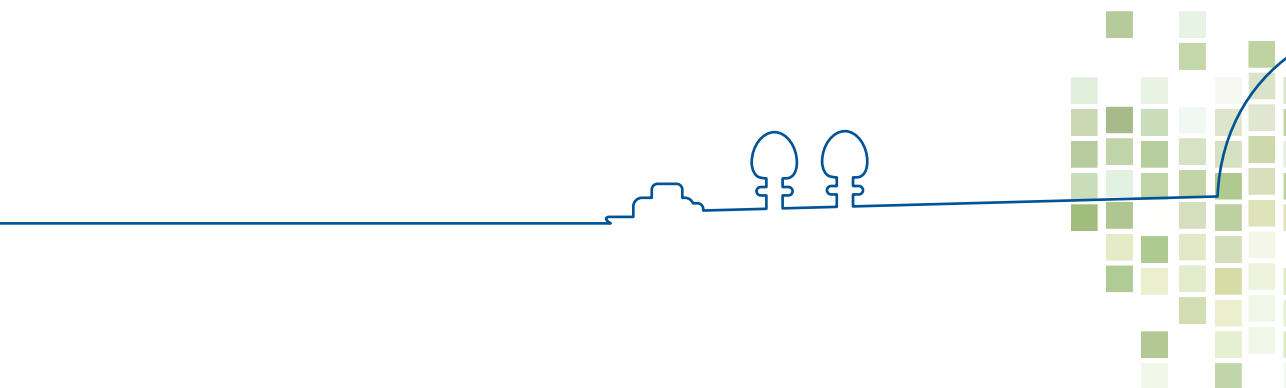
Aufbauend auf den Erfolgen des Kopenhagen-Prozesses und als Reaktion auf künftige Herausforderungen hat das Brügge-Kommuniqué die Ziele für die Berufsbildung in den kommenden Jahren festgelegt.

Im Jahr 2020 sollte die berufliche Bildung in Europa attraktiver, relevanter, stärker laufbahnbezogen, innovativer, leichter zugänglich und flexibler sein als im Jahr 2010 und zu Spitzenleistungen und Gerechtigkeit beim lebenslangen Lernen beitragen.

(Brügge-Kommuniqué) ⁽¹⁹⁾

⁽¹⁸⁾ Rat der Europäischen Union. Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates vom 10. Februar 1975 über die Errichtung eines Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP), *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften*, L 39 vom 13.2.1975, zuletzt geändert durch die Verordnung (EG) Nr. 2051/2004 des Rates. <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?val=392044:cs&lang=de&list=392044:cs,&pos=1&page=1&nbl=1&pgs=10&hwords=&checktexte=checkbox&visu=#texte> [Stand vom 23.5.2011].

⁽¹⁹⁾ Kommuniqué der für die berufliche Bildung zuständigen europäischen Minister, der europäischen Sozialpartner und der Europäischen Kommission nach ihrer Zusammenkunft in Brügge am 7. Dezember 2010 zur Überprüfung des strategischen Ansatzes und der Schwerpunkte des Kopenhagen-Prozesses für den Zeitraum 2011-20. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf [Stand vom 14.1.2011].



Zur Unterstützung des strategischen Ziels werden die mittelfristigen Prioritäten des Cedefop für 2012-2014 als Richtschnur für die Tätigkeiten des Zentrums und deren operative Ziele in den Jahresarbeitsprogrammen dienen. Sie sorgen für die Kontinuität und Konsistenz der Arbeit des Cedefop sowie außerdem für die Flexibilität, die erforderlich ist, um auf die sich verändernden Bedürfnisse der Partner zu reagieren.

Die Wirkung, Effizienz und Relevanz des Cedefop werden auch weiterhin anhand eines Rahmens von Leistungsindikatoren gemessen, die zusammen ein Leistungserfassungssystem (PMS) bilden, welches in die Arbeitsplanungs- und Berichterstattungsprozesse des Cedefop integriert ist. Dies gewährleistet auch die Ausrichtung der im Jahresarbeitsprogramm vorgesehenen Tätigkeiten am strategischen Ziel und den mittelfristigen Prioritäten des Zentrums.

Durch die Erarbeitung neuer Erkenntnisse und die Beseitigung von Wissenslücken sowie durch die politische Beratung und Sensibilisierung von Interessengruppen und der breiteren Öffentlichkeit wird die Arbeit des Cedefop sich auswirken auf:

- (die Förderung der) europäischen Politik im Bereich der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens, indem das Zentrum Fakten und Analysen bereitstellt; und

- (die Stärkung der) europäischen Zusammenarbeit durch Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der europäischen Instrumente und Grundsätze, durch gemeinsame politische Prioritäten und durch Erfahrungsaustausch.

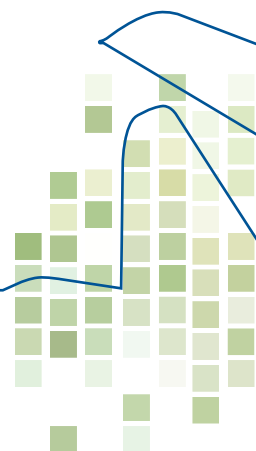
In einem funktionalen Sinn stellt das Cedefop Fachkompetenz und eine Faktengrundlage zur Verfügung die die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Entwicklung und Umsetzung der europäischen Berufsbildungspolitik unterstützen, indem das Zentrum;

- die Entwicklungen auf europäischer, nationaler, sektoraler und regionaler Ebene überwacht und über die Berufsbildungspolitik, -reformen und -systeme Bericht erstattet;
- angewandte Forschung durch vergleichende und statistische Analysen betreibt sowie Szenarien entwickelt und künftige Trends vorhersagt;
- eine einzigartige Plattform für politische Entscheidungsträger, Sozialpartner, Forscher und Praxisfachleute bereitstellt, die den Austausch von Erfahrungen ermöglicht und das gemeinsame Lernen fördert;
- objektive, verlässliche, frühzeitige und maßgebliche Informationen für politische Entscheidungsträger verbreitet und für Fragen der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens sensibilisiert.



Zuordnung der Tätigkeiten des Cedefop im Hinblick auf die mittelfristigen Prioritäten

Mittelfristige Prioritäten	Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme	Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz	Analyse des Bedarfs an Qualifikationen und Kompetenzen, um eine Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots zu schaffen
Tätigkeiten	• Unterstützung der Umsetzung der europäischen Instrumente und Reformen der Berufsbildung • Überwachung, Bewertung und Berichterstattung über den Kopenhagen-Prozess und andere Entwicklungen in der Berufsbildungspolitik	• Erwachsenenbildung und berufliche Weiterbildung • Untersuchung von Berufslaufbahnen und Übergängen während des Erwerbslebens	• Analyse der Nachfrage nach, des Angebots an und von Ungleichgewichten bei Qualifikationen und Kompetenzen • Stärkung des Austauschs zwischen dem System der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt
	• Kommunikation, Information, Verbreitung (Bereitstellung einer Wissensgrundlage für politische Entscheidungsträger, Sensibilisierung)		
Bereichsübergreifende Unterstützung	• Dienste im Bereich Konferenzen und Veröffentlichungen • Verwaltung • Management		



Der Bezug zwischen der Strategie des Cedefop und seinem Leistungserfassungssystem

Was erfasst wird	Wie	Ebene der Erfassung
Leistung: Ausstrahlungskraft der Organisation		
Leistung eines Beitrags zur Stärkung der europäischen Zusammenarbeit bei der Entwicklung und Umsetzung der europäischen Berufsbildungspolitik, um Exzellenz und soziale Inklusion zu fördern. • Eine faktengestützte europäische berufsbildungs- und kompetenzentwicklungs-politische Agenda, welche die Arbeitsergebnisse des Cedefop mitberücksichtigt. • Verstärkte europäische Zusammenarbeit im Zuge der Einführung europäischer Instrumente und Grundsätze sowie gemeinsamer politischer Prioritäten durch die Mitgliedstaaten. • Anerkennung des Cedefop als maßgebliche Informationsquelle zu Fragen der Berufsbildung, Qualifikationen und Kompetenzen und als gut geführte Organisation.	• Evaluativer Ansatz, einschließlich externer Evaluierung. • Qualitative Bewertung, die sich unter anderem auf die Auswertung einer Reihe von Ergebnisindikatoren stützt.	• Ebene der Organisation. • Ebene der mittelfristigen Prioritäten. • Gegebenenfalls auf der Grundlage einer Reihe von Ergebnisindikatoren.
Leistung: Wirkungsgrad der Tätigkeiten		
Konkrete Resultate (greifbar für die Interessengruppen), welche die Wirksamkeit der Zentrumsarbeit belegen. • Politikberatung für die Interessengruppen. • Wissenslücken werden geschlossen bzw. neue Erkenntnisse erarbeitet. • Sensibilisierung der Interessengruppen. • Das Cedefop stellt hochwertige Unterstützungsdienste bereit und nutzt bewährte Verwaltungsverfahren.	• Auswertung auf der Grundlage von 16 Leistungsindikatoren, die jeweils einer Ergebnisart, wie z. B. Politikberatung für die Interessengruppen, entsprechen.	• Ebene der Organisation. • Ebene der mittelfristigen Prioritäten. • Ebene der Tätigkeiten.
Leistung: Ergebnisse der Projekte/Abteilungen		
Outputs der Projekte/Abteilungen in Bezug auf ein bestimmtes Jahresarbeitsprogramm.	• Auswertung auf der Grundlage von 5 Leistungsindikatoren.	• Projekt- oder Abteilungsebene.



DIE EUROPÄISCHE AGENDA

STRATEGISCHES ZIEL

Stärkung der europäischen Zusammenarbeit und Unterstützung der Europäischen Kommission, der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner bei der Entwicklung und Umsetzung politischer Maßnahmen für eine attraktive Berufsbildung, die Exzellenz und soziale Inklusion fördert

MITTELFRISTIGE PRIORITÄTEN

Unterstützung der Modernisierung der Berufsbildungssysteme

Berufslaufbahnen und Übergänge – berufliche Weiterbildung, Erwachsenenbildung und Lernen am Arbeitsplatz

Analyse des Bedarfs an Qualifikationen und Kompetenzen, um eine Wissensgrundlage für die Gestaltung des Berufsbildungsangebots zu schaffen

TÄTIGKEITEN

PROJEKTE

Die Strategie des Cedefop

4. Zusammenarbeit für Mehrwert – Partner und Zielgruppen des Cedefop

Gründungsverordnung ⁽²⁰⁾,

Artikel 8, Absatz 2:

„Das Zentrum plant seine Tätigkeiten unter Berücksichtigung entsprechender Arbeiten anderer Stellen, die auf dem Gebiet der Berufsbildung tätig sind.“

Zusammenarbeit ist notwendig, um sicherzustellen, dass die Arbeit des Cedefop präzise mit der politischen Agenda der EU und den Tätigkeiten anderer Organisationen, die sich mit Berufsbildung oder damit zusammenhängenden Bereichen befassen, abgestimmt ist. Sie gewährleistet außerdem, dass die vom Cedefop erarbeiteten Erkenntnisse als Wissensgrundlage für die Berufsbildungspolitik und ihre Umsetzung herangezogen werden können. Ein typisches Beispiel für eine solche Zusammenarbeit ist die Beteiligung des Cedefop an Arbeitsgruppen der Europäischen Kommission, an Lenkungsausschüssen und an den eigenen Netzwerken des Zentrums.

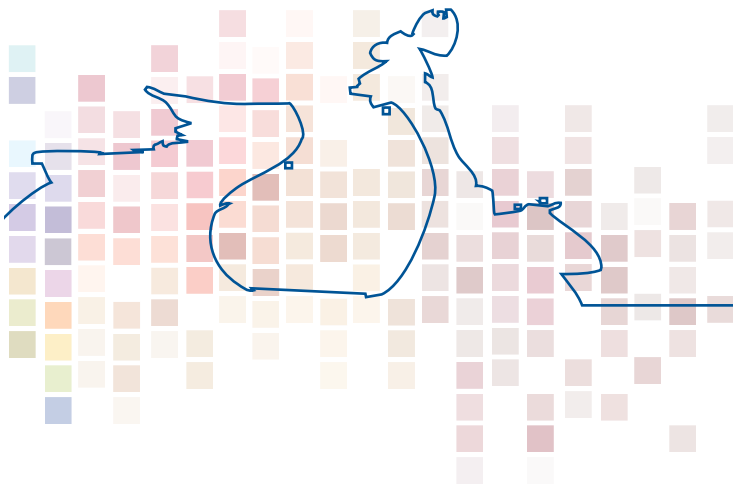
Die Zusammenarbeit des Cedefop mit einem breiten Spektrum an Akteuren erfolgt teils gemäß den in der Gründungsverordnung und den Finanzvorschriften festgelegten rechtlichen Vorgaben und teils im Rahmen (mehr oder weniger formaler) Vereinbarungen.

Von zentraler Bedeutung sind natürlich die Kooperationen mit der Europäischen Kommission, und hier insbesondere mit der GD Bildung und Kultur, der übergeordneten GD des Cedefop, den Regierungen der Mitgliedstaaten und den im Verwaltungsrat des Zentrums vertretenen Sozialpartnern sowie mit anderen europäischen Einrichtungen.

Die Kooperationsvereinbarungen mit anderen EU-Agenturen mit verwandten Arbeitsbereichen bieten einen Rahmen für den systematischen Informationsaustausch und die Durchführung gemeinsamer Tätigkeiten. Auf diese Weise sollen Synergien erzielt und sichergestellt werden, dass die Tätigkeiten der Agenturen einander ergänzen – zum Nutzen der Zielgruppen und zur Gewährleistung des optimalen Einsatzes der Ressourcen.

⁽²⁰⁾ Siehe Fußnote ⁽¹⁸⁾.



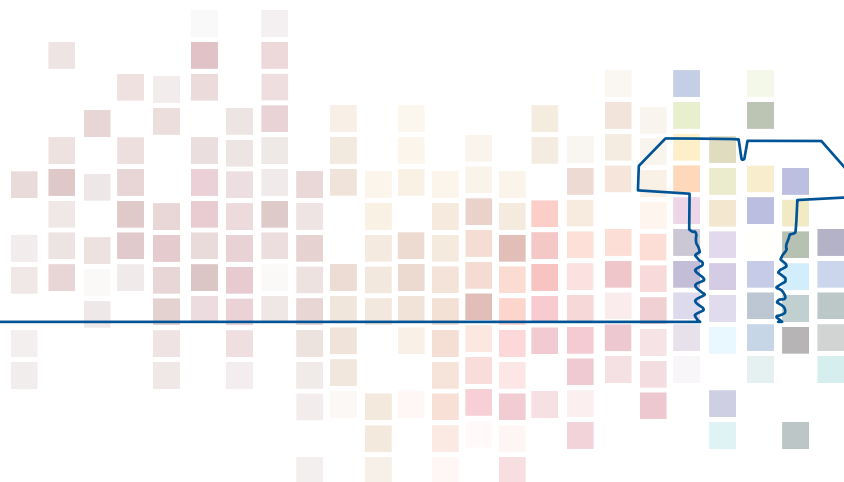


Das Cedefop hat einige zentrale Partner für sich benannt, die es dabei unterstützen können, seine Themen und Arbeitsergebnisse wirksam zu kommunizieren kann. Zu diesen Partnern zählen einige Akteure in der Europäischen Kommission, Abgeordnete des Europäischen Parlaments, vor allem die Mitglieder des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, und die Mitglieder des Cedefop-Verwaltungsrates.

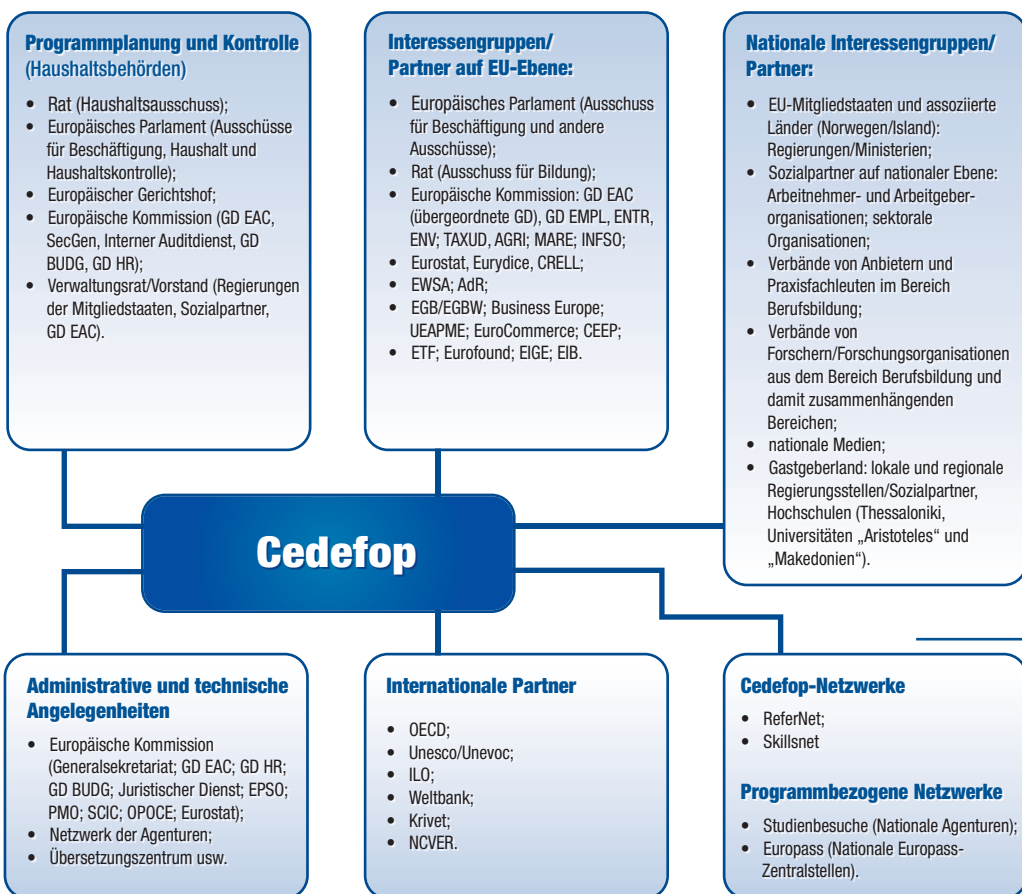
Auf breiterer Ebene kommuniziert das Cedefop mit folgenden Zielgruppen:

- der Europäischen Kommission, insbesondere der GD Bildung und Kultur, die die dem Zentrum übergeordnete GD ist;
- politischen Entscheidungsträgern aus dem öffentlichen Sektor und den Sozialpartnern;
- Berufsbildungsanbietern, Praxisfachleuten und Forschern; und
- der breiteren Öffentlichkeit.

Die Kooperationspartner und Mittler (wie z. B. die Medien) unterstützen das Cedefop, damit das Zentrum seine Zielgruppen in den EU-Mitgliedstaaten sowie in Norwegen und Island erreichen kann.



Die Partner des Cedefop

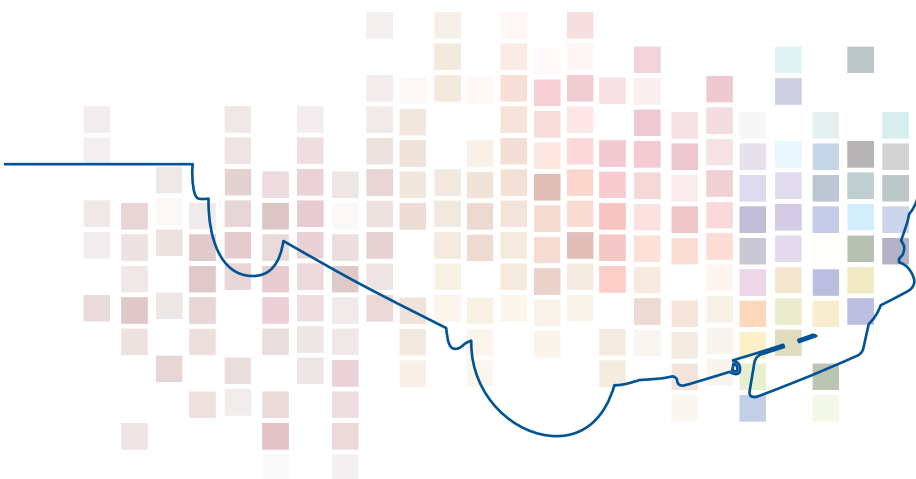


ANHANG

Die Ausrichtung des Cedefop am Politikrahmen für die europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung

Die mittelfristigen Prioritäten des Cedefop sind ganz am Prozess der europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung ausgerichtet. Sie unterstützen die Europäische Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner bei der Umsetzung der europäischen Berufsbildungspolitik, damit die europäischen Ziele und die für das Jahr 2020 vorgegebene Vision für die Berufsbildung verwirklicht werden können.

Das Brügge-Kommuniqué legt eine Reihe von Outputs und Ergebnissen für die Zusammenarbeit in der Berufsbildung fest, die in Form von kurzfristig angestrebten Ergebnissen bis 2014 erreicht werden sollen – also innerhalb desselben Zeitrahmens wie die mittelfristigen Prioritäten des Cedefop.



Wie die mittelfristigen Prioritäten (MTP) des Cedefop die im Brügge-Kommuniqué festgelegten, kurzfristig angestrebten Ergebnisse unterstützen

Brügge-Kommuniqué – kurzfristig angestrebte Ergebnisse 2011-14	Abgedeckt durch die MTP des Cedefop
Bericht über Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung in den Mitgliedstaaten	MTP I; MTP II
Entwicklung einer gemeinsamen Terminologie als Brücke zwischen der Welt der allgemeinen und beruflichen Bildung einerseits und der Arbeitswelt andererseits (ESCO), wobei diese Terminologie mit anderen EU-Instrumenten, wie dem EQR, abgestimmt werden muss	MTP I; MTP III
Anleitung und technische Unterstützung bei der Einführung des EQR, insbesondere im Hinblick auf die Anwendung des Konzepts, das die Lernergebnisse in den Mittelpunkt stellt	MTP I
Aufzeichnung der Entwicklungen der NQR (durch Cedefop und ETF)	MTP I
Anleitung und technische Unterstützung bei der Einführung des EQAVET	MTP I
2013 Überprüfung der Fortschritte bei der Einführung des EQAVET auf nationaler Ebene	MTP I
Empfehlung des Rates zur Validierung des nicht formalen und informellen Lernens (2011)	MTP I; MTP II
Anleitung und technische Unterstützung bei der Einführung des ECVET	MTP I
Regelmäßige Überprüfung der Fortschritte bei der Einführung des ECVET (mit dem Cedefop)	MTP I
Entwicklung eines europäischen Kompetenzpasses als Teil des Europasses bis 2012	MTP I
Strategischer Leitfaden über den Zugang zu und die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung	MTP I; MTP II
Prüfung der Möglichkeit, Kampagnen zur Förderung der beruflichen Bildung, einschließlich einer Eurobarometer-Umfrage zur Attraktivität der beruflichen Bildung, seitens der EU zu unterstützen	MTP I
Verbesserung der auf EU-Ebene vorliegenden Daten über Auszubildende	MTP I; MTP II
Festlegung eines Verfahrens zur verbesserten Koordinierung der Einführung gemeinsamer europäischer Instrumente im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung	MTP I
Europäische Kommunikationsstrategie für europäische Instrumente zur Verbesserung der Transparenz	MTP I
Vademekum/Studie über erfolgreiche Modelle des praxisorientierten Lernens (mit Beiträgen des Cedefop)	MTP II
Grundlagenpapier zur Rolle der beruflichen Exzellenz für intelligentes und nachhaltiges Wachstum	MTP II; MTP III
Erarbeitung von vorbildlichen Verfahrensweisen und Leitlinien für die sich ändernden Profile von Lehrkräften und Ausbildern im Bereich der beruflichen Bildung (mit dem Cedefop)	MTP II
Sachstandsbericht über die Entwicklung von Strategien, Systemen und Verfahren für die lebensbegleitende Beratung – 2011 (Cedefop, ETF, ELGPN)	MTP II
Übergänge von der Berufsbildung in die Unternehmen	MTP II
Vademekum bewährter Verfahren zur Inklusion von Risikogruppen durch eine Kombination von praxisorientiertem Lernen und Schlüsselkompetenzen	MTP II
Verbesserung der Antizipation der Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen, insbesondere durch Qualifikationsprognosen (Cedefop)	MTP III
Ausbau der strukturierten Zusammenarbeit zwischen Bildungspolitik und Beschäftigungspolitik	MTP I; MTP II; MTP III



CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Mittelfristige Prioritäten 2012-2014

Luxemburg:
Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2011 – VI, 32 S. – 17 x 24 cm

ISBN 978-92-896-0825-1

doi:10.2801/90016

Kat.-Nr.: TI-32-11-765-DE-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop – 4104 DE



Mittelfristige Prioritäten

2012-14

4104 DE - TI-32-11-765-DE-C

**CEDEFOP**Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
PO Box 22427, 551 02 Thessaloniki, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-Mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



Amt für Veröffentlichungen

ISBN 978-92-896-0825-1



9 789289 608251 >