



CEDEFOP

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung



GD Bildung und Kultur

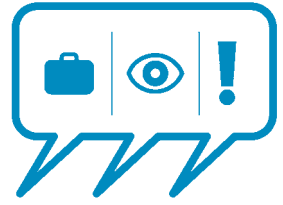
Programm für lebenslanges Lernen

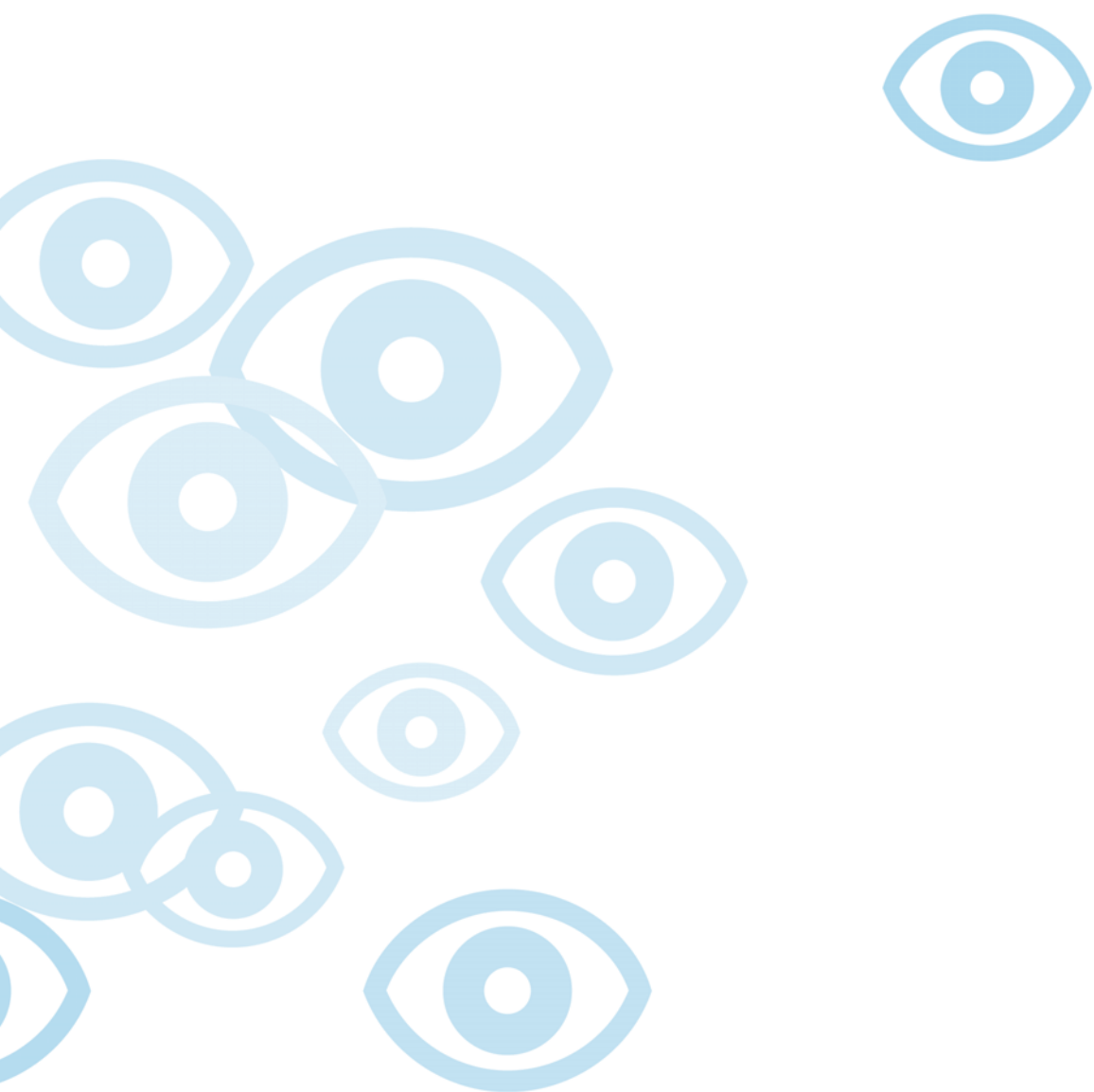
DE

Vorbereitung der jungen Menschen in Europa auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts



Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10





Vorbereitung der jungen Menschen in Europa auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts

Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10



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, 2012

ISBN 978-92-896-0852-7

doi: 10.2801/98873

Copyright © Europäisches Zentrum für die Förderung
der Berufsbildung (Cedefop), 2012

Alle Rechte vorbehalten

Designed by adam@artdirector.gr

Printed in the European Union

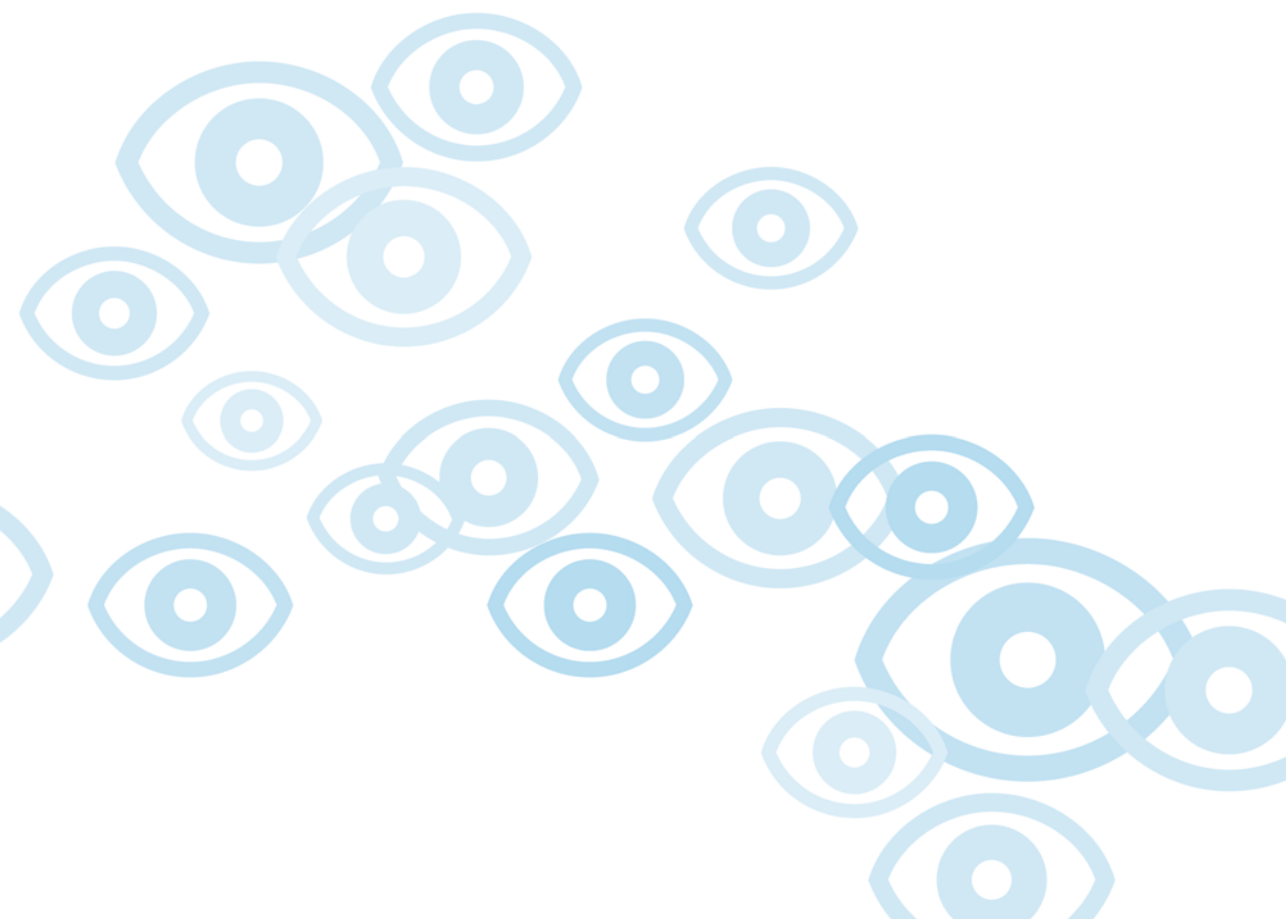


Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Fragen der beruflichen Bildung. Es stellt Informationen und Analysen zu Berufsbildungssystemen sowie Politik, Forschung und Praxis bereit. Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung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

Cedefop – Studienbesuche
Tel. +30 2310490154, Fax +30 2310490044
E-Mail: studyvisits@cedefop.europa.eu
<http://studyvisits.cedefop.europa.eu>

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



Vorwort

Rund 95 Millionen junge Menschen leben in den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union; sie machen nahezu ein Fünftel der Gesamtbevölkerung aus (Eurostat, 2010, Altersgruppe der 15- bis 29-Jährigen) ⁽¹⁾. Diese jungen Menschen sind wichtig für die Zukunft und die soziale, wirtschaftliche, kulturelle und ökologische Entwicklung Europas.

Auf europäischer Ebene besteht dringender Handlungsbedarf, um jungen Menschen den Zugang zur Arbeitswelt zu erleichtern; für die Bereiche Bildung und Beschäftigung bedeutet dies, Zielvorgaben festzulegen und Maßnahmen zur Unterstützung junger Menschen zu fördern. So soll eine der Leitinitiativen im Rahmen der Strategie „Europa 2020“, „Jugend in Bewegung“ (Europäische Kommission, 2010a), zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit beitragen.

Einer Prognose des Cedefop zu Qualifikationsangebot und –nachfrage bis zum Jahr 2020 zufolge könnten unsichere Beschäftigungsaussichten viele Jugendliche zu einem Verbleib im Bildungs- und Berufsbildungssystem veranlassen (Cedefop, 2010a). Um den Übergang ins Erwerbsleben zu ebnen, benötigen die jungen Menschen bessere Informationen über die Entwicklungen am Arbeitsmarkt.

In der vorliegenden Veröffentlichung werden Beispiele vorgestellt, die von Teilnehmern am Studienbesuchsprogramm für Berufsbildungsfachleute und -entscheidungsträger ausgewählt wurden. Das Programm bildet eine der Schwerpunktaktivitäten des Programms für Lebenslanges Lernen 2007-2013 (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2006a, S. 45-68). Mit dieser Zusammenstellung von Initiativen, die in verschiedenen Ländern ergriffen wurden, um junge Menschen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, leistet das Cedefop einen Beitrag zum Informationsaustausch sowohl über erfolgreiche Praktiken als auch über Hindernisse.

Diese Veröffentlichung richtet sich an Berufspraktiker, liefert jedoch auch wichtige Anhaltspunkte für die Gestalter der Politik in der EU.

Die Beispielauswahl konzentriert sich auf verschiedene Formen des Lernens am Arbeitsplatz, auf Lernmethoden, die die Entwicklung unternehmerischer Kompetenz bei jungen Menschen fördern, und auf individuelle Beratung, die jungen Menschen hilft, Entscheidungen zu treffen, die sowohl ihren Begabungen als auch den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht werden. Die Beispiele zeigen, wie Bildungsprogramme den Erfordernissen und Kompetenzen der Lernenden angepasst werden können, und machen deutlich, wie wichtig es ist, die Entwicklung der Lehrkräfte zu fördern.

⁽¹⁾ Eurostat (2011), *Bevölkerung am 1. Januar nach Geschlecht und nach 5-jährige Altersgruppe*. Daten extrahiert am 18. August 2011 [online]. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/population/data/database>

Die Erarbeitung politischer Bildungs- und Berufsbildungsstrategien ist hierbei nur ein Element; damit diese Strategien auch Wirkung entfalten können, müssen geeignete Rahmenbedingungen hinzukommen. Ihre Umsetzung erfordert Zeit; auch dies ist eine Erkenntnis, die aus den Beispielen abgeleitet werden kann.

In der Vergangenheit haben das Cedefop und andere Organisationen bereits einige der beschriebenen Initiativen als Beispiele politischer Maßnahmen diskutiert; in dieser Veröffentlichung soll nun ihre Umsetzung näher beleuchtet werden. Für die Verwirklichung gemeinsamer europäischer Ziele und die Anwendung gemeinsamer europäischer Instrumente sind Bewusstsein und Engagement auf allen Ebenen nötig. Die politischen Entscheidungsträger und Berufsbildungsfachleute auf regionaler und lokaler Ebene sind gefordert, die politischen Strategien und praktischen Verfahren und deren Ausgestaltung und Effizienz grundlegend zu überdenken.

Diese Veröffentlichung will zu dieser Diskussion beitragen. Wir würden uns freuen, wenn die hier getroffene Auswahl an Beispielen Organisatoren und Teilnehmern von Studienbesuchen, Experten und Berufsfachleuten bei der Suche nach Partnern für europäische Kooperationsprojekte und bei der Erarbeitung innovativer Ideen innerhalb des Programms für Lebenslanges Lernen (2007-2013) helfen würde.

Das Cedefop arbeitet nicht nur daran, die hohe Qualität des Studienbesuchsprogramms und seine praktische Bedeutung für die Politik der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu gewährleisten, sondern sammelt und verbreitet die Ergebnisse der Studienbesuche, um die Kommunikation zwischen politischen Entscheidungsträgern und Berufsbildungsfachleuten zu fördern. Damit trägt unser Zentrum zum Aufbau eines soliden Fundaments für Zusammenarbeit und politische Lernprozesse zur Verbesserung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme in Europa bei.



Christian Lettmayr
Amtierender Direktor

Danksagungen

Diese Veröffentlichung stützt sich auf Beiträge der Veranstalter von Studienbesuchen. Unser Dank richtet sich an die Teilnehmer und vor allem an die Gruppenberichterstatler der Studienbesuche 2009/10, die die Initiativen und Projekte in ihren Gruppenberichten beschrieben haben; an die Organisatoren der Studienbesuche und die Vertreter der gastgebenden Einrichtungen, die die Studienbesuche inhaltlich vorbereitet haben; an die nationalen Agenturen, die die Studienbesuche in ihren Ländern koordiniert, den Kontakt zu gastgebenden Einrichtungen vermittelt und bei der Sammlung von Informationen geholfen haben.

Unser Dank gilt auch den Teilnehmern und Workshop-Berichterstatlern, die die für diese Veröffentlichung ausgewählten Ergebnisse in dem Syntheseseminar diskutiert und validiert haben, das das Cedefop zu dem Thema junge Menschen und Arbeitsmarkt am 28. Februar/1. März in Thessaloniki veranstaltet hat (Titel: „Preparing young people for a successful integration into the labour market: a challenge for Europe“).

Das Cedefop möchte insbesondere Angela Musca danken, die für die vorliegende Veröffentlichung verantwortlich zeichnet, sowie Stephanie Wehrheim vom Studienbesuchsteam, die die Informationen zusammengestellt und aufbereitet hat. Dank gebührt auch den Kollegen im Cedefop, Irina Jemeljanova und George Kostakis (Studienbesuchsteam), für ihre wertvollen Rückmeldungen.

Unser besonderer Dank gilt Eleonora Schmid, die die Veröffentlichung überprüft und wichtige Verbesserungsvorschläge gemacht hat.

Schließlich möchten wir noch Christine Nychas vom Cedefop für ihre technische Unterstützung danken.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Danksagungen	3
Einleitung	6
1. Flexible Lernformen und Lernwege	8
1.1. Schaffung flexibler Bildungsangebote	15
1.1.1. Rückkehr junger Menschen in das Bildungssystem über Angebote zur beruflichen Bildung, Vereinigtes Königreich	15
1.1.2. Offene Bildungseinrichtungen: Unterstützung für junge Menschen, Türkei	17
1.1.3. Bildungswege für 14- bis 19-Jährige, Vereinigtes Königreich (Wales)	19
1.1.4. Anleitung und Beratung zur Vorbereitung auf Berufsbildungsgänge, Finnland	21
1.1.5. Das Potenzial junger Menschen freisetzen durch die Anwendung von Unterrichtsstrategien, Norwegen	23
1.1.6. Schule des zweiten Bildungswegs, Marseille, Frankreich	25
1.2. Förderung des Engagements junger Menschen durch Lernangebote	27
1.2.1. Jugendprogramm der Stadt Malmö, Schweden	27
1.2.2. Individueller Bildungsplan, Dänemark	29
1.2.3. Qualifikationskonten, England	31
1.2.4. Bildungsbeihilferegelung, Vereinigtes Königreich	33
1.3. Bewertung von Kenntnissen und Fähigkeiten für das lebenslange Lernen	35
1.3.1. Einjähriges Aufbaustudium für Teilnehmer an Berufsbildungsgängen, Malta	35
1.3.2. Beschleunigte berufliche Erstausbildung, Zypern	37
1.3.3. Initiative Neue Chancen. Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen, Portugal	39
1.3.4. Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen, Niederlande	41
2. Erleichterung des Übergangs junger Menschen vom Bildungs- und Berufsbildungssystem in den Arbeitsmarkt	43
2.1. Lebensbegleitende Beratung zu Übergängen vom Bildungs- und Ausbildungssystem in das Erwerbsleben	50
2.1.1. Ganzheitlicher Ansatz für die Laufbahnberatung von Schülern, Spanien	50
2.1.2. Unterstützung von Schülern beim Übergang von der Primarstufe in die Sekundarstufe II, Finnland	52
2.1.3. Beratung junger Menschen zu parallelen Bildungs- und Berufsbildungswegen, Slowenien	54
2.1.4. Online-Informationsprogramm zu Laufbahn und Beruf, Österreich	56
2.2. Übergänge zwischen Bildungs- und Ausbildungssystem und Arbeit	58
2.2.1. Mentoringprojekt zur Gewinnung von mehr Auszubildenden für das Baugewerbe, Belgien	58
2.2.2. <i>Alternanza scuola lavoro</i> : Übergang von der Schule in die Arbeit, Italien	60
2.2.3. Kompetenzportfolio: Förderung der Eingliederung junger Lehrlinge in den Beruf, Frankreich	62
2.2.4. Das duale System der beruflichen Grund- und Fortbildung in Deutschland	64

2.2.5.	Berufsbildung in Teilzeit: Verbindung von Bildung und Teilzeitarbeit, Belgien	66
2.2.6.	Zentrum für berufliche und technische Grundausbildung (Metgem), Türkei	68
2.2.7.	Jobstarter: Förderprogramm für mehr Ausbildungsplätze, Deutschland	70
3.	Unternehmerische Fähigkeiten und Kompetenzen für junge Menschen	72
3.1.	Unternehmerische Kompetenz als Bestandteil des Curriculums, unterstützt durch EU-Initiativen	77
3.1.1.	Integrierter Lehrplan für unternehmerische Kompetenz, Spanien	77
3.1.2.	Unternehmen und Unternehmertum in der beruflichen Grund- und Fortbildung, Spanien	79
3.1.3.	Network For Teaching Entrepreneurship, Irland	81
3.1.4.	Verwertung der Ergebnisse von EU-Projekten zur Förderung der unternehmerischen Kompetenz bei jungen Menschen, Portugal	82
3.1.5.	Förderung von Unternehmertum bei Frauen, Griechenland	84
3.2.	Verbesserung der unternehmerischen Kompetenz junger Menschen durch Praxiserfahrung	86
3.2.1.	Young Enterprise, Norwegen	86
3.2.2.	Junior Achievement in Schweden	88
3.2.3.	Wendepunkt: Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln in der beruflichen Grund- und Fortbildung, Finnland	90
3.2.4.	Unternehmerische Kompetenz in Technologie als Jointventure mit lokalen Unternehmen, Schweden	92
3.2.5.	Gründercafé der Universität Löwen, Belgien	94
4.	Ergebnisse des Syntheseminars	96
	Literatur	97
	Weitere Informationen	101
	Anhang 1. Studienbesuche 2009/10: Schlüsseldaten	102
	Verzeichnis der Abbildungen	
1.	Flexible Lernformen und Lernwege	11
2.	Voraussetzungen für die Einrichtung von Bildungswegen	13
3.	Probleme und Lösungen bei der Entwicklung flexibler Bildungswege	14
4.	Wechselwirkung zwischen Kompetenz für das Laufbahnmanagement, Lernkompetenz und Kompetenz zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit	46
5.	Unterstützung junger Menschen beim Übergang vom Bildungs- und Berufsbildungssystem ins Erwerbsleben	49
6.	Wesentliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen im Zusammenhang mit unternehmerischer Kompetenz	73
7.	Stärkung der unternehmerischen Fähigkeiten und Kompetenzen junger Menschen	76

Einleitung

Seit 2008 koordiniert das Cedefop das Studienbesuchsprogramm auf europäischer Ebene im Auftrag und in Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission. Das Programm hat sich als wirksames Instrument zur Förderung von Diskussion, Gedanken- und Erfahrungsaustausch sowie zum gegenseitigen Lernen bei Berufsbildungspraktikern und Entscheidungsträgern bewährt, die in ganz Europa als Planer und Ausführende im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung tätig sind. Das Studienbesuchsprogramm deckt ein breites Spektrum von Themen ab, die gemäß den europäischen Prioritäten für die allgemeine und berufliche Bildung auf allen Ebenen bzw. für das lebenslange Lernen ausgewählt werden (Nähere Informationen zu Arten und Themen von Studienbesuchen siehe Anhang 1). Jeder Studienbesuch ist ein kleines Forum, in dem die Teilnehmer mit ihrem unterschiedlichen Hintergrund grenzübergreifend Erfahrungen austauschen und Partnerschaften eingehen können, womit auch zur Bekanntmachung von Erfolgen der europäischen Zusammenarbeit bei einem größeren Kreis von Akteuren beigetragen wird. Dies ist der Beitrag des Programms zur Förderung der systematischen Anwendung der europäischen Instrumente ⁽²⁾, die das Verständnis der Qualifikationen der Menschen in ganz Europa verbessern.

Im akademischen Jahr 2009/10 nahmen 2 358 Entscheidungsträger und Fachleute der allgemeinen und beruflichen Bildung aus 33 Ländern ⁽³⁾ an 230 Studienbesuchen in 30 Ländern teil. Die größten Teilnehmergruppen bildeten Schulleiter und Lehrerausbilder (25 %), Leiter von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, von Beratungszentren und Validierungs- oder Akkreditierungszentren (16 %), Vertreter von örtlichen, regionalen und nationalen Behörden (11 %) sowie Bildungs- und Berufsberater (8 %) (Teilnehmer an Studienbesuchen siehe Anhang 1) ⁽⁴⁾.

Die Teilnehmer sind in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zu Gast, lernen wirksame Strategien und Praktiken kennen und tauschen ihre Meinungen und ihr Fachwissen zu dem jeweiligen Thema aus. Bei der Rückkehr von einem Studienbesuch bringen viele von ihnen das Gelernte zur Anwendung und unterbreiten Vorschläge zur Änderung der Arbeitsweise in ihrer Einrichtung und der im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene verfolgten Strategien. Eine Befragung von Teilnehmern an den Studienbesuchen 2009/10 durch das Cedefop ergibt, dass 60 % der Auskunftspersonen nach einem Studienbesuch Änderungen der Arbeitsweise in ihren Einrichtungen vorgeschlagen haben.

⁽²⁾ Zu den gemeinsamen europäischen Instrumenten gehören der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) für die allgemeine und berufliche Bildung, die Hochschul- und Erwachsenenbildung, der als Entsprechungsraster Qualifikationen zwischen den verschiedenen Ländern und Systemen verständlicher machen soll; der Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung (EQAVET); das Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET), das die Übertragbarkeit erworbener Kenntnisse ermöglicht, und der Europass für die Dokumentation der Qualifikationen und Kompetenzen des Inhabers in standardisierter Form. Weitere Informationen sind unter folgender Internetadresse abrufbar: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/understanding-qualifications/index.aspx>.

⁽³⁾ 33 Länder nahmen teil: die 27 EU-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein, Norwegen, Kroatien, die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien und die Türkei.

⁽⁴⁾ Weitere Zielgruppen sind Sozialpartner, Bildungs- und Berufsbildungsinspektoren, Abteilungsleiter, Vertreter von Bildungs- und Berufsbildungsnetzen und -vereinigungen, Vertreter von Bildungsdienstleistern, Arbeitsämtern/-agenturen oder Beratungszentren, Forscher usw.

Eine Analyse der Gruppenberichte zeigt, dass die Teilnehmer mit der Qualität des Austauschs und den Möglichkeiten, die das Programm bietet, sehr zufrieden sind. Während der Studienbesuche erkunden die Teilnehmer die Probleme, die die verschiedenen Länder gemeinsam haben, beobachten die Umsetzung der Bildungs- und Berufsbildungsstrategien und stellen Vergleiche zur Situation in ihren Ländern an. Sie knüpfen zudem neue Kontakte und setzen die Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung fort.

Die Gruppenberichte sind auch eine wichtige Informationsquelle für die Syntheseminare, die das Cedefop jedes Jahr ausrichtet. Sie sind für weitere Untersuchungen von großem Nutzen und beinhalten gemeinsame Ansätze, Herausforderungen und Beispiele guter Praxis, die die Teilnehmer bei ihrer Beschäftigung mit den vorgegebenen Themen und Problemen festgestellt haben. Das Studienbesuchsteam des Cedefop sammelte die Berichte und führte eine inhaltliche Analyse der im akademischen Jahr 2009/10 absolvierten Studienbesuche durch. Bei 53 Studienbesuchen beobachteten und diskutierten die Teilnehmer mehr als 100 politische Strategien, Verfahren und Projekte zur Vorbereitung junger Menschen auf eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt. In der vorliegenden Veröffentlichung sind 35 Beispiele für politische Strategien und praktische Verfahren zusammengestellt, die ihre „Autoren“ in dem Syntheseminar präsentierten, zu dem das Cedefop vom 28. Februar bis zum 1. März 2011 nach Thessaloniki, Griechenland, eingeladen hatte (Nähere Informationen siehe Kapitel 4).

Die Beispiele sind in folgende Gruppen eingeordnet:

- Unterstützung junger Menschen durch flexible Lernformen und Lernwege;
- Erleichterung des Übergangs junger Menschen vom Bildungs- und Berufsbildungssystem ins Erwerbsleben;
- Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und Kompetenzen bei jungen Menschen.

Die in dieser Veröffentlichung aufgeführten Initiativen sollten in ihrem spezifischen nationalen, regionalen oder lokalen Zusammenhang gesehen werden. Wir hoffen, dass sie das Verständnis der besonderen Herangehensweisen an Themen der allgemeinen und beruflichen Bildung in verschiedenen europäischen Ländern bereichern und einen Prozess des Nachdenkens darüber auslösen werden, wie diese Beispiele auf andere Verhältnisse übertragen werden können.

Die Beschreibungen in dieser Veröffentlichung basieren auf den Informationen, die die Koordinatoren der Initiativen mitgeteilt haben. Sie sind nach einem einheitlichen Muster aufgebaut: Angaben zur politischen Strategie und zur jeweiligen Situation folgen Zweck und Inhalt der Initiative, Zielgruppe, die wichtigsten beteiligten Akteure, Ansatz, die eingeleiteten Maßnahmen, die erzielten Ergebnisse und Auswirkungen. Zudem werden Angaben zur gastgebenden Einrichtung und zur Kontaktperson gemacht, um die Kontaktaufnahme zu ermöglichen, wenn Interesse an weiteren Informationen oder an einer Zusammenarbeit besteht.

Flexible Lernformen und Lernwege

Hintergrund

Junge Menschen sind zwar heute in der Regel höher qualifiziert als früher, dennoch beenden immer noch zu viele ihre Bildung und Berufsbildung mit geringen Qualifikationen oder ohne Abschluss. Der Arbeitskräfteerhebung (2010) zufolge verfügten 13 120 000 (14,1 %) der 18- bis 24-Jährigen in der EU über einen Abschluss unter dem Niveau der Sekundarstufe II und befanden sich nicht in einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildungsmaßnahme ⁽⁵⁾. Obwohl es eine gewisse Verbesserung zu verzeichnen gab, blieben einige Länder unter der Obergrenze von 10 %, die die EU-Mitgliedstaaten für das Jahr 2010 vereinbart hatten.

Bei Geringqualifizierten ist das Risiko der Arbeitslosigkeit höher und die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich in einer Weiterbildungsmaßnahme befinden, geringer; junge Männer und Bildungsteilnehmer mit Migrationshintergrund sind in dieser Hinsicht besonders gefährdet (Europäische Kommission, 2011b). Die Wirtschaftskrise hat ihre Lage weiter verschärft. Diese Personen laufen Gefahr, in einen Teufelskreis zu geraten, da Arbeitslose und Geringqualifizierte ein höheres Armutsrisiko haben, das sich wiederum auf den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung oder zur Beschäftigung auswirken kann (Europäische Kommission, 2010e). Diese Situation gibt in vielen europäischen Ländern Anlass zu Besorgnis, umso mehr als selbst an Hilfsarbeitskräfte immer höhere Qualifikationsanforderungen gestellt werden, als es noch früher der Fall war.

Zwischen 2010 und 2020 werden bei über 90 % der Stellenangebote mittlere und höhere Qualifikationen verlangt ⁽⁶⁾. Um einen Arbeitsplatz zu bekommen und zu behalten, müssen junge Menschen in der Lage sein, an verschiedenen Scheidepunkten in ihrem Leben die Weichen für ihre Bildungs- und Laufbahnwege zu stellen.

In dieser Situation ist das allgemeine und berufliche Bildungswesen aufgerufen, Angebote zu schaffen, damit alle jungen Menschen, vor allem aber Benachteiligte, frühzeitig die Möglichkeit haben, sich Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, die ihnen den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern und die Fortsetzung bzw. Wiederaufnahme ihres Bildungswegs ermöglichen. Dies erfordert unter anderem Lernkompetenz, Kompetenz zur Laufbahngestaltung und unternehmerische Kompetenz.

Ferner sollten die Voraussetzungen geschaffen werden, damit verschiedene Lernformen und Lernniveaus miteinander kombiniert werden können, zwischen mehreren Lernformen und Lernniveaus gewechselt werden kann und Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen anerkannt werden können, und zwar nicht nur die im formalen Bildungssystem, sondern auch die bei der Arbeit, bei privaten oder gesellschaftlichen Aktivitäten erworbenen Lernergebnisse. Dies wiederum setzt flexible Bildungswege und Bildungsansätze voraus.

⁽⁵⁾ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Daten extrahiert am: 15.7.2011.

⁽⁶⁾ Cedefop (Stand: 2011), *Forecasting skill supply and demand in Europe: country workbooks*, Cedefop, Thessaloniki. [Zugangsbeschränkung] Zugangsfragen richten Sie bitte an folgende E-Mail-Adresse: skills-analysis@cedefop.europa.eu.

Politische Strategien der EU

Die Senkung der Schulabbrecherquote auf unter 10 % ist eines der Kernziele der Strategie Europa 2020 (Europäische Kommission, 2010b, 2010c). Zudem wird die Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit Hochschulabschluss oder vergleichbarem Abschluss auf 40 % angestrebt. Zur Umsetzung dieser EU-Vorgaben wurden die Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Ziele festzulegen und dabei ihre Ausgangslage und ihre nationalen Besonderheiten zu berücksichtigen. Obschon Bildung und Berufsbildung nationaler Zuständigkeit unterliegen, definieren die Mitgliedstaaten gemeinsame Prioritäten und verfolgen gemeinsame Ziele.

In mehreren Strategiepapieren haben sich die Mitgliedstaaten auf politische Maßnahmen geeinigt, um junge Menschen dabei zu unterstützen, die sich ihnen stellenden Herausforderungen zu meistern. In den Leitinitiativen „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ (Europäische Kommission, 2010d) und „Jugend in Bewegung“ (Europäische Kommission, 2010a) werden die Grundzüge von Strategien für die Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und die Verbesserung ihrer Arbeitsmöglichkeiten skizziert.

Die integrative Ausrichtung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme und die Verwirklichung des lebenslangen Lernens sind zentrale Elemente des umfassenden strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) (Rat der Europäischen Union, 2009) sowie des Kommuniqués von Brügge zur allgemeinen und beruflichen Bildung (Brügge-Kommuniqué, 2010). In beiden Dokumenten verpflichten sich die Mitgliedstaaten, Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, damit mehr junge Menschen mindestens den Abschluss der Sekundarstufe II erlangen können.

Die Empfehlung des Rates für politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote (Rat der Europäischen Union, 2011) und die zugehörige Mitteilung der Kommission (Europäische Kommission, 2011a) sehen Leitlinien zur Orientierung der Mitgliedstaaten bei der Erarbeitung umfassender und auf einem faktengestützten Ansatz beruhender Strategien vor. Diese Leitlinien zielen im Wesentlichen darauf ab, Schlüsselkompetenzen (Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2006b) in allen Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung zu vermitteln und die Qualität von Beratungsdiensten für junge Menschen zu verbessern. In den Leitlinien wird das Potenzial der Berufsbildung als Alternative für Bildungsteilnehmer gewürdigt, die ansonsten aus dem Bildungssystem ausscheiden würden; ferner wird dafür plädiert, Ansehen und Qualität der beruflichen Bildung zu verbessern und Aufstiegsmöglichkeiten in die Hochschulbildung zu schaffen. Partnerschaften mit Unternehmen und Lernen am Arbeitsplatz können einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit leisten. Pädagogische Ansätze zur Anpassung der Bildung an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Lernenden und zur Entwicklung der Kompetenzen von Lehrkräften und Ausbildern für den Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit und für die Arbeit mit „Risikoschülern“ sind wesentliche Bausteine für den Erfolg.

Flexiblen Konzepten und Wegen, bei denen die Lernergebnisse im Vordergrund stehen, wird in diesen Strategiepapieren besonderes Gewicht beigemessen. Der Zugang zu Bildung und Berufsbildung sollte durch Beratung und die Validierung von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die am Arbeitsplatz oder in einem anderen Umfeld erworben wurden, erleichtert werden.

Umsetzung der politischen Strategien in die Praxis

Die aus den Studienbesuchsberichten für dieses Kapitel ausgewählten Beispiele werfen ein Schlaglicht auf die Art der Umsetzung dieser Strategien ⁽⁷⁾ in verschiedenen Ländern.

Die Initiativen zeigen, dass Bildungs- und Ausbildungssysteme mit flexiblen Bildungswegen ⁽⁸⁾, die „Sackgassen“ vermeiden, helfen, Benachteiligungen zu überwinden (Rat der Europäischen Union, 2010a). Die Beispiele veranschaulichen auch verschiedene Aspekte der Flexibilität in Programmen der allgemeinen und beruflichen Bildung (siehe Abbildung 1).

Die Anpassung der Bildung an die Bedürfnisse und Fähigkeiten der einzelnen Teilnehmer kommt besonders denjenigen zugute, die zusätzlicher Förderung bedürfen: Schulabbrechern mit geringer Qualifikation oder ohne Qualifikation; jungen Menschen aus benachteiligten Verhältnissen; geringqualifizierten Erwachsenen oder Erwachsenen, deren früher erworbene Kompetenzen nicht anerkannt wurden; Angehörige ethnischer Minderheiten; Menschen mit Lernschwierigkeiten und/oder mit einer Behinderung und Migranten. Jede dieser Gruppen ist mit unterschiedlichen Hindernissen konfrontiert, die der Teilnahme an Bildung und der Integration in den Arbeitsmarkt im Wege stehen; dies können sein: ungenügende Qualifikationen, fehlende Informationen über Bildungsangebote, geringes Selbstwertgefühl oder Selbstvertrauen, unzureichende Sprachkenntnisse, Kosten, Zeitmangel aufgrund von beruflichen Verpflichtungen oder Betreuungsaufgaben wie im Falle der Kinderbetreuung.

Beispiele aus der Praxis

Bei den geschilderten Vorbeugungs- und Abhilfemaßnahmen geht es zumeist darum, Lernende zum Verbleib oder zur Rückkehr in Bildung und Berufsbildung zu ermutigen. Tendenziell soll dies zumeist durch **attraktivere Lernmethoden und Lernumgebungen** erreicht werden. Im Rahmen des Projekts des Vereinigten Königreichs „Rückkehr junger Menschen in das Bildungssystem über Angebote zur beruflichen Bildung“ wurden Förderkurse für schulabbruchgefährdete 14- bis 16-Jährige eingeführt (Kapitel 1.1.1.). Die offenen Bildungseinrichtungen in der Türkei richten sich an die Zielgruppe der Erwachsenen und jungen Menschen ohne Bildungsabschluss. Jedes Jahr nimmt rund eine Million Menschen dieses Angebot wahr, um die Primar- oder Sekundarbildung nachzuholen; viele von ihnen schließen ein Hochschulstudium an oder erwerben eine Bescheinigung über ihre erworbenen beruflichen Kompetenzen (Kapitel 1.1.2.). Eine finnische Initiative wendet sich an junge Menschen im Alter zwischen 15 und

⁽⁷⁾ Ausführlichere Informationen zu politischen Strategien und Initiativen der Länder zur flexibleren Gestaltung der beruflichen Bildung enthält der „Policy Report“ des Cedefop: Cedefop, 2010b. Zugehörige nationale „Policy Reports“ des europäischen Fachwissens- und Referenznetzes des Cedefop, ReferNet, sind unter folgender Internetadresse abrufbar: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/networks/refernet/index.aspx> [cited 22.6.2011].

⁽⁸⁾ Wege der allgemeinen oder beruflichen Bildung sind Pakete zusammengehöriger Programme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die von Schulen, Ausbildungseinrichtungen, Hochschuleinrichtungen oder Berufsbildungsanbietern angeboten werden und die Entwicklung einer Person innerhalb oder zwischen Aktivitätsbereichen erleichtern (Cedefop, 2008).

Abbildung 1. **Flexible Lernformen und Lernwege**



Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10

1. Zugang und Aufstieg

- **Formelle Zugangsvoraussetzungen:** Qualifikationen, ein bestimmtes Bildungsniveau, bestimmte Kompetenzen oder Berufserfahrung als Voraussetzung für den Zugang zu einem Programm;
- **Validierung von Lernen:** Bestätigung, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die außerhalb des formalen Bildungssystems, z. B. am Arbeitsplatz, erworben wurden, vorgegebene Kriterien erfüllen; dies bedeutet, dass die Lernergebnisse von einer Stelle geprüft wurden, die über eine entsprechende amtliche Zulassung verfügt;
- **Formelle Anerkennung von Lernergebnissen:** Prozess der formellen Anerkennung des Wertes von Kenntnissen, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen durch Verleihung eines Befähigungsnachweises, Diploms oder Zeugnisses; durch Verleihung von Entsprechungen und/oder Anrechnungspunkten; der Wert der Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen einer Person kann z. B. von Arbeitgebern anerkannt werden (gesellschaftliche Anerkennung) (Cedefop, 2008).

2. Formen der Vermittlung, gemessen an

- **Zeit:** Dies können die Dauer eines Bildungs- oder Ausbildungsgangs von Anfang bis Ende, Dauer der Erstellung und Fristen für die Abgabe einer Kursarbeit bzw. für die Ausführung von Arbeitsaufträgen im Rahmen des Lehrgangs oder Zeit ausgedrückt als Flexibilität der Lerngeschwindigkeit sein;
- **Inhalt:** Die Inhalte können flexibel in Bezug auf die behandelten Themen, auf die Ausrichtung des Lehrgangs (z. B. Theorie oder Praxis) oder die Bewertungsmaßstäbe und Abschlussbedingungen sein.
- **Unterrichtskonzept und Ressourcen:** Formen der Teilnahme, verwendete Arbeitssprachen, Arten und Quellen von Lernressourcen und Aufträge, die im Rahmen des Lehrgangs ausgeführt werden müssen;
- **Vermittlung und Logistik:** Flexibilität hinsichtlich des Lernortes.

Quelle: nach Collis und Moonen, 2001.

20 Jahren; sie soll durch ein einheitlicheres Bildungsprogramm eine Senkung der Abbruchquote bei Berufsbildungsgängen herbeiführen (Kapitel 1.1.4.). Das Programm „Bildungswege für 14- bis 19-Jährige“ dient der Förderung von Schülern in Wales, die eine Berufsausbildung anstreben; sie sollen in dieser Absicht bestärkt werden, indem sie die Möglichkeit bekommen, bereits in der Pflichtschule erste Schritt in diese Richtung zu unternehmen (Kapitel 1.1.3.). Im Mittelpunkt einer norwegischen Initiative steht die Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der Anwendung differenzierter, den Bedürfnissen der Lernenden angepasster Lernstrategien (Kapitel 1.1.5.).

Lebenslange Bildungs- und Berufsberatung und Portfolioansätze zur Dokumentation der Kompetenzen von Lernenden und zur Feststellung von Lücken sind entweder in Bildungs- und Berufsbildungsprogramme eingebettet oder werden im Rahmen zielgerichteter Kampagnen eingesetzt. Diese Maßnahmen sollen Lernenden helfen, ihre Vorstellungen zu formulieren und geeignete Bildungsangebote zu ermitteln. Der Europass ⁽⁹⁾ wird jedoch von keiner der vorgestellten Initiativen genutzt. Schweden hat ein Folgeprogramm aufgelegt, bei dem es im Wesentlichen darum geht, junge Schulabbrecher aufzusuchen, um sie im Hinblick auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu beraten und zur Teilnahme an praktischen Maßnahmen zur Berufsbildung zu bewegen (Kapitel 1.2.1.). In Dänemark erstellen Jugendberatungszentren im Rahmen ihrer Tätigkeit individuelle Bildungspläne für junge Menschen im Alter von 13 bis 25 Jahren, um den Übergang von der Schulpflicht in Weiterbildung zu unterstützen (Kapitel 1.2.2.). Im Vereinigten Königreich können Jugendliche Qualifikationskonten anlegen, die bei der Inanspruchnahme ihrer Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten helfen sollen (Kapitel 1.2.3.).

Zielgerichtete Kampagnen und finanzielle Unterstützung. Diese Projekte machen deutlich, dass umfassende Ansätze und ergänzende politische Strategien in den Bereichen Bildung und Berufsbildung, Jugend, Beschäftigung und Wohlfahrt entwickelt werden müssen. Ein Beispiel ist die Schule des zweiten Bildungswegs in Marseille, die aus dem Bildungssystem ausgeschiedene junge Erwachsene im Alter zwischen 18 und 25 Jahren aufnimmt und ihnen nach negativen Lernerfahrungen durch Aktivitäten auf Gemeindeebene die Rückkehr in Bildungsmaßnahmen ebnen soll (Kapitel 1.1.6.). Im Vereinigten Königreich erhalten junge Menschen im Alter von 16 bis 19 Jahren finanzielle Unterstützung in Form einer Bildungsbeihilfe, damit sie ihre Ausbildung fortsetzen können (Kapitel 1.2.4.).

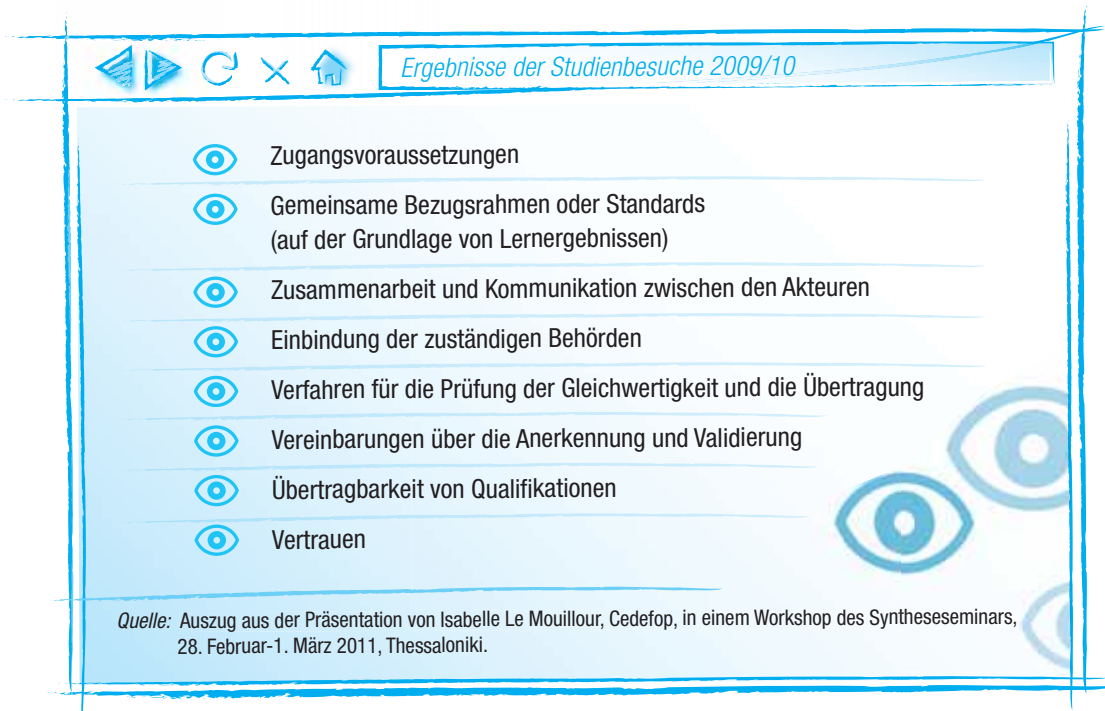
Die letzte Gruppe von Beispielen in diesem Kapitel zeigt, wie durch die **Einbettung der Validierung von Kompetenzen in allgemeine und berufliche Bildungssysteme** Menschen zur Weiterbildung ermutigt werden können. Das Programm „Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen“ in Portugal beispielsweise richtet sich an junge Menschen, bei denen das Risiko besteht, dass sie die Schule frühzeitig ohne Abschluss verlassen. Durch individuelle Förderung und Beratung soll auf ihren Verbleib in der Schule hingewirkt werden; außerdem erhalten sie Hilfe bei der Suche nach Alternativen zur Erlangung eines Befähigungsnachweises (Kapitel 1.3.3.). In den Niederlanden wurde das System der Akkreditierung/Anerkennung von früher erworbenen Lernergebnissen (APL) in das Bildungssystem integriert; der Qualitätscode für die Akkreditierung von früher erworbenen Lernergebnissen bildet den formalen Rahmen für die Aufstellung von Qualitätsgrundsätzen für das APL-Verfahren (Kapitel 1.3.4.).

⁽⁹⁾ Der Europass ist ein Instrument, das hilft, die Kenntnisse, Fähigkeiten und Qualifikationen der Bürger in klar verständlicher und allgemein nachvollziehbarer Form aufzuschreiben, und das die Mobilität in Europa fördert. Er besteht aus fünf Dokumenten: Lebenslauf, Sprachenpass, Europass-Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diplomzusatz. Weitere Informationen siehe Europass-Website: <http://europass.cedefop.europa.eu> [Stand: 22.6.2011].

Die Validierung von Vorwissen wird nicht nur im Hinblick auf den Bildungszugang eingesetzt; die Anerkennung von Fähigkeiten und bereits erworbenen Lernergebnissen ermöglicht jungen Menschen auch den Einstieg in beschleunigte Bildungsprogramme. In Zypern finden verkürzte Kurse für Personen statt, die in eine andere Beschäftigung oder in einen anderen Bildungsweg wechseln möchten – ein Angebot, das die Teilnehmer der Studienbesuche als effiziente Lösung hervorgehoben haben (Kapitel 1.3.2.). Dieses Verfahren ist effizienter in Bezug auf den zeitlichen wie auch den finanziellen Aufwand für die Lernenden. Die Studienbesuchsteilnehmer wählten ein Hochschulprogramm als Beispiel bewährter Praxis aus, bei dem Absolventen beruflicher Bildungsgänge bereits erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten angerechnet wurden, und liefern damit einen wertvollen Beitrag zu der Diskussion über das Ansehen der Berufsbildung und über ihren doppelten Zweck: der Heranbildung hochspezialisierter Fachkräfte und der Förderung der Eingliederung. Ein einjähriges Aufbauprogramm für Berufsbildungsteilnehmer in Malta bietet Personen, die sich für den Zweig der beruflichen Bildung entschieden haben, die Möglichkeit, nach zwei Jahren an die Hochschule zu wechseln, um in einem einjährigen Aufbaustudium einen Hochschulabschluss zu erlangen (Kapitel 1.3.1.).

Obwohl es sich bei den Ergebnissen der Studienbesuche zumeist um erfolgreiche Beispiele aus der Praxis handelt, gibt es noch bestimmte Probleme. Die Studienbesuchsteilnehmer nannten in diesem Zusammenhang finanzielle Engpässe und ineffiziente Partnerschaftsprojekte: ein breiteres Angebot an flexiblen Lernmöglichkeiten bleibt eine der zentralen Herausforderungen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2. **Voraussetzungen für die Einrichtung von Bildungswegen**



Um das Erlernen politischer Konzepte zu fördern, diskutierten Workshopteilnehmer über die wichtigsten Hindernisse und potenzielle Lösungen (siehe Abbildung 3) und erarbeiteten eine Liste wesentlicher Merkmale, die die Flexibilität von Bildungswegen gewährleisten. Wir hoffen, dass die Ergebnisse dieser Überlegungen aufgegriffen werden und andere dazu ermutigen werden, im eigenen Land den Anstoß zu Veränderungen zu geben.

Abbildung 3. **Probleme und Lösungen bei der Entwicklung flexibler Bildungswege**

 Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10	
PROBLEME	Potenzielle LÖSUNGEN
Bezogen auf den Einzelnen • Soziale/kulturelle Barrieren: fehlende Bildungstradition in der Familie, fehlende Rollenmodelle im Bereich Bildung • Mangelnde Motivation und Selbstachtung • Mangel an Kompetenzen • Frühere unbefriedigende Schulerfahrung Bezogen auf das Bildungssystem • Mangel an Lehrstellen • Keine Anerkennung von früher erworbenen Lernergebnissen Bezogen auf sozioökonomische Bedingungen • Fehlende Beschäftigung/keine Arbeitsplatzgarantie nach Beendigung der Ausbildung • Geringes Ansehen der beruflichen Grund- und Fortbildung	• Frühzeitiges Einsetzen der Bildungs- und Berufsberatung • Einbindung der Eltern in den Beratungsprozess • Ausarbeitung individueller Bildungsangebote und maßgeschneiderter Lösungen • Verbesserung des Ansehens der beruflichen Bildung • Verbesserung der Begleitung junger Menschen ab dem 16. Lebensjahr • Aufzeichnen klarerer Wege in Beschäftigung 
Source: Outcomes of a workshop at the synthesis seminar, 28 February - 1 March 2011, Thessaloniki.	

1.1. Schaffung flexibler Bildungsangebote

1.1.1. Rückkehr junger Menschen in das Bildungssystem über Angebote zur beruflichen Bildung, Vereinigtes Königreich



ORT
Richmond Local Authority
 Children's Services and Culture
 London Borough of Richmond
 upon Thames – Civic Centre
 44 York Street, Twickenham,
 TW1 3BZ, Vereinigtes Königreich
 Tel. + 44 07931963861
www.richmond.gov.uk/14-19_education



KONTAKTPERSON
 Frau **Linda McPHEE**
 Curriculumberaterin für die
 Altersgruppe der 11- bis 19-Jährigen
l.mcphee@richmond.gov.uk
Linda.mcphee1@btinternet.com

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Vorbeugemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem durch Berufsbildungsangebote
- Lokale Initiative

MASSNAHME

Bei der Initiative „Learner voice“ hat sich gezeigt, dass Bedarf an praktischen Bildungsgängen für 14- bis 16-Jährige besteht, um Schüler bei der Entwicklung ihrer persönlichen Kompetenzen zu unterstützen. Die örtliche Gruppe für die Curriculumentwicklung beschloss, sich die wichtige Rolle der Weiterbildungseinrichtungen zunutze zu machen und zu-

sätzliche Kurse für schulabbruchgefährdete Jugendliche anzubieten. Den größten Zuspruch findet der Kurs „Hair and Beauty“, zu dem sich regelmäßig 30 Schüler aus dem Londoner Stadtbezirk Richmond anmelden.

Für dieses Projekt wurde eigens ein ansprechender Friseur- und Schönheitssalon mit professioneller Ausstattung eingerichtet. Die Teilnehmer können Qualifikationen erwerben, die ihnen den Besuch weiterführender Bildungs- und Berufsbildungsgänge an der örtlichen Oberschule oder eine Lehre bei einem Arbeitgeber vor Ort ermöglichen.

ZIELGRUPPE

Das Projekt richtet sich an schulabbruchgefährdete 14- bis 16-Jährige. Viele der Kursteilnehmer bedurften besonderer Aufmerksamkeit, unter anderem aufgrund von emotionaler Auffälligkeit, Verhaltensauffälligkeit, geringem Selbstwertgefühl und geringer Motivation.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Für die Einleitung des Projekts wurden erfolgreich Finanzhilfen vor Ort und Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds beantragt. Dank dieser Anschubfinanzierung konnte die örtliche Oberschule mit Unterstützung der Verwaltung von Richmond einen erfahrenen Manager mit der Konzeption eines ansprechend gestalteten Fachlehrgangs für das Friseurhandwerk und für Schönheitsbehandlungen beauftragen, den junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung ab 14 Jahren wählen können.

UMSETZUNG

Die Kursteilnehmer erwartet in der Regel ein volles Tagesprogramm, das mit einer Unterrichtseinheit beginnt. Anschließend gehen die meisten Teilnehmer in den Salon, wo sie von erfahrenen Fachleuten in den Aufgaben unterwiesen und bei praktischen Arbeiten angeleitet werden. Die übrige

gen Schüler erledigen im Unterrichtsraum in Gruppen zu dritt oder viert portfoliogestützte Aufgaben zur Aneignung von Schlüsselkompetenzen und Kompetenzen im Umgang mit Computern. Ein Jugendbetreuer steht für die individuelle Unterstützung der Schüler bereit und legt besonderen Wert auf angemessenes Verhalten.

Besuche anderer Fachoberschulen, bei denen die Schüler weiterführende Bildungsgänge für Jugendliche kennen lernen sollen, haben sich als erfolgreich erwiesen. Ein entscheidendes Element der Lernerfahrung ist die Unterstützung durch lokale Friseurbetriebe und Hersteller von Friseurbedarf. Der Kurs findet an einem Tag in der Woche statt und zieht sich durch das gesamte Schuljahr; die Schüler können nach praktischen und theoretischen Prüfungen eine Qualifikation erlangen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Diese neue Lehrplanangebot hat sich in mehrfacher Hinsicht als äußerst erfolgreich erwiesen. Bei jeder Schülerkohorte wird die Teilnahme streng kontrolliert und mit dem Schulbesuch abgeglichen. In allen Fällen ist eine spürbare Verbesserung festzustellen; die durchschnittliche Teilnahmequote beträgt 80 % und bleibt während des gesamten Jah-

res auf diesem Niveau. Jeder Schüler, der den Kurs nach dem ersten Monat nicht abbricht, hat in Bezug auf die Kenntnisse für die Teilnahme am Erwerbsleben die Stufe 1 erreicht, das entspricht einer Erfolgsquote von 100 %. Als weiteres Ergebnis ist unter anderem die Sensibilisierung für die Bedeutung der Lese- und Schreibfähigkeit und die Notwendigkeit einer entsprechenden Qualifikation zu nennen. Die Kursteilnehmer zeigten später in der Schule auch in anderen Fächern bessere Leistungen; ihr Selbstwertgefühl und ihre Motivation hatten sich gebessert. Der Erfolg des Kurses „Hair and Beauty“ hat die Schule veranlasst, einen Aufbaukurs für Schüler ab 16 Jahren einzurichten. Die meisten Schüler arbeiten nach dem Grundkurs in einem lokalen Friseurbetrieb und besuchen parallel dazu eine Weiterbildung oder wechseln in den Aufbaukurs; einige wenige (zwei oder drei pro Jahr) entscheiden sich für eine weiterführende Allgemeinbildung für Teilnehmer ab 16.

Ein Schulleiter kommentierte dieses Projekt mit den Worten: „Genau das richtige Modell für alle unsere gemeinsamen Bildungsangebote. Wir werden keine Mühe scheuen, unsere Schüler in diesem Kurs unterzubringen.“

1.1.2. Offene Bildungseinrichtungen: Unterstützung für junge Menschen, Türkei



ORT
Ministerium für nationale Bildung der Türkei, Abteilung für berufliche Bildung von Mädchen
 Atatürk Bulvari 88
 06448 Bakanlıklar, Ankara, Türkei
 Tel. +90 312 413 13 88
 Fax +90 312 418 84 06
ktogm@meb.gov.tr
<http://ktogm.meb.gov.tr>



KONTAKTPERSON
 Frau **Aynur UZER**
 Abteilungsleiterin
a.d.uzer@hotmail.com
auzer@meb.gov.tr

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Abhilfemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem durch flexible Unterrichtsangebote unter anderem in der Berufsbildung
- Nationale, regionale und lokale Initiative

MASSNAHME

Die Initiative für offene Bildungseinrichtungen wurde ergriffen, um das Bildungsangebot für Personen außerhalb des formalen Schulsystems zu erweitern.

1992 wurde die Offene Gesamtschule, 1995 die Offene Berufsbildende Gesamtschule und 1998 die Offene Primarschule gegründet, um allen jungen Menschen die Möglichkeit zu geben, ihre Schulpflicht abzuleisten bzw. die Sekundarstufe II zu beenden.

Die Offene Primarschule wurde für Personen eingerichtet, die ihre achtjährige Schulpflicht, die in der Regel mit sechs, sieben Jahren beginnt, nicht ableisten können, sowie für Personen, die das übliche schulpflichtige Alter überschritten haben ⁽¹⁰⁾. Im Rahmen dieser Initiative ist auch die Vorbereitung auf den Besuch von Hochschulen vorgesehen.

ZIELGRUPPE

Zielgruppen: Menschen mit körperlichen Behinderungen, die überhaupt nicht in die Schule gehen können oder denen der Schulbesuch aufgrund von fehlender unterstützender Infrastruktur erschwert ist; Gefängnisinsassen; im Ausland lebende türkische Staatsangehörige; Kinder (vor allem Mädchen) in abgelegenen und isoliert gelegenen ländlichen Regionen, deren Familien es sich entweder nicht leisten können, ihre Kinder in Internate zu geben, oder es nicht möchten; Personen, die gezwungen waren, die Schule zu verlassen und vor Erlangung eines Abschlusses zu arbeiten, um zum Familienunterhalt beizutragen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Projekte für offene Bildung werden auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene durchgeführt, um ein flächendeckendes Angebot für alle Menschen im Land zu haben. Das System ist zentral angelegt; eine Generaldirektion kontrolliert die Abläufe, und in allen Städten wurden lokale Zentren zur Unterstützung der Bildungsanbieter eingerichtet.

⁽¹⁰⁾ Die Altersobergrenze für den Schuleintritt liegt bei Primarschulen in der Regel bei 14 Jahren und bei Gesamtschulen bei 18 Jahren.

⁽¹¹⁾ Im Mai 2011 betrug diese Aufnahmegebühr 20 TRY (rund 8,50 EUR); sie ist einmalig bei der Anmeldung zu entrichten.

Offene Bildungseinrichtungen in der Türkei sind staatlich finanziert; die Teilnehmer müssen lediglich eine geringfügige Aufnahmegebühr entrichten ⁽¹¹⁾.

UMSETZUNG

Alle offenen Bildungseinrichtungen verleihen die gleichen Zeugnisse und Bescheinigungen wie die Einrichtungen des formalen Bildungssystems. Die Schüler können, wenn es ihre Situation erlaubt und wenn sie die geltenden Altersgrenzen noch nicht überschritten haben, jederzeit von der offenen in eine formale Bildungseinrichtung wechseln. Umgekehrt besteht Durchlässigkeit auch von regulären Schulen in das offene Bildungssystem ⁽¹²⁾. In den offenen Schulen werden dieselben Pflichtfächer unterrichtet wie im formalen Schulsystem; bei den Wahlfächern hingegen finden sich auch spezielle Kurse mit regionalem Bezug. So werden in der Umgebung der Stadt Mardin im Südosten der Türkei, einem Zentrum des Silber- und Goldschmiedehandwerks, Schmuckdesign und Schmuckherstellung als Wahlfächer angeboten. Die offenen Bildungseinrichtungen haben zunächst zu Werbezwecken Sendungen in Rundfunk und Fernsehen ausgestrahlt. Nach dieser von der Offenen Bildungsfakultät ⁽¹³⁾ unterstützten Einführungsaktion nahmen 548 Ausbildungszentren in 81 Provinzen ihre Tätigkeit als Anlaufstellen für die Verbreitung von Informationen und Materialien auf. Seit 1992 wurden Fernseh- und Radioprogramme entwickelt, gesendet und archiviert, die den heutigen Schülern zur Verfügung stehen.

Zusätzlich zu den kostenlos verteilten gedruckten Schulbüchern besteht seit 2008 die Möglichkeit, das gesamte Unterrichtsmaterial (einschließlich Digitalbüchern, Audio- und Videodateien von Kursen) von einer Website herunterzuladen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Seit 1995 haben 455 848 Schüler die Offene Gesamtschule erfolgreich absolviert. Obwohl sie ihren Abschluss im Fernunterricht erworben haben, verleiht er ihnen die gleichen Rechte wie ein Abschluss an einer Gesamtschule des formalen Systems. Zur Offenen Gesamtschule haben sich 48 % Frauen und 52 % Männer angemeldet. Jedes Jahr besuchen rund 300 000 Schüler sowohl die Offene Gesamtschule als auch die Offene Primarschule. An der Offenen Berufsbildenden Gesamtschule werden im Durchschnitt rund 100 000 Schüler unterrichtet. Die Abschlussquote beträgt bei der Offenen Primarschule (seit 1998), der Offenen Gesamtschule (seit 1992) und der Offenen Berufsbildenden Gesamtschule (2006) 46 %, 27 % bzw. 19 %.

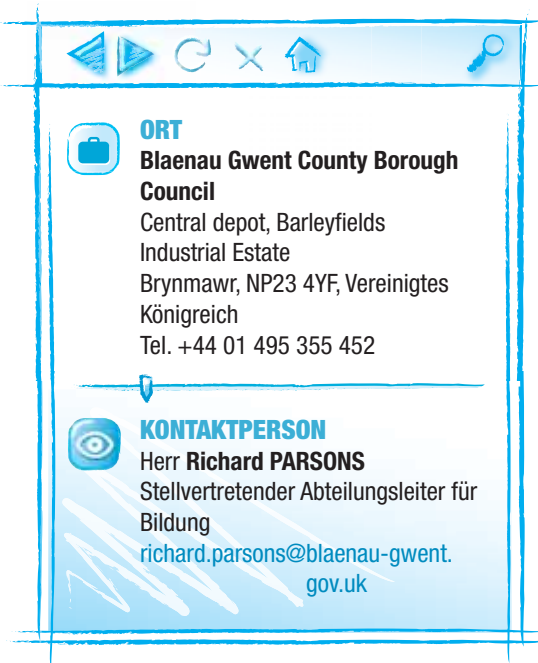
Seit Beginn der Initiativen für offene Bildung haben 435 000 Schüler die Offene Gesamtschule abgeschlossen, 360 000 die Offene Primarschule und 400 000 die Offene Berufsbildende Gesamtschule. Diese Zahlen sind ein großer Erfolg, wenn man bedenkt, dass die Teilnehmer ohne dieses Angebot keine Bildungsmöglichkeit gehabt hätten. Rund eine Million Schüler fand den Weg zurück ins Bildungssystem. Kinder insbesondere Mädchen in ländlichen Regionen bot sich die Möglichkeit, die Schule zu besuchen, mit anderen Schülern zu kommunizieren, sich mit anderen auszutauschen und die Chance zu ergreifen, ihr Leben durch die Verbesserung ihrer Beschäftigungsaussichten und ihres sozialen und kulturellen Status ⁽¹⁴⁾ zu ändern.

⁽¹²⁾ Der Wechsel zwischen den Schulsystemen kann in beiden Richtungen und mehrmals erfolgen; dies gilt nicht für Schüler, die zwei Mal hintereinander denselben Abschluss im formalen System nicht geschafft haben und in das offene System gewechselt sind. Diese Schüler können nicht mehr an eine formale Schule zurückkehren, sondern müssen den Abschluss im offenen Bildungssystem machen.

⁽¹³⁾ Die Offene Bildungsfakultät ist eine offene Einrichtung im Tertiärbereich und besteht seit 1981 als Fachbereich der Universität Anadolu.

⁽¹⁴⁾ In der türkischen Kultur wirkt sich ein hohes Bildungsniveau positiv auf den sozialen Status aus.

1.1.3. Bildungswege für 14- bis 19-Jährige, Vereinigtes Königreich (Wales)



ORT
Blaenau Gwent County Borough Council
 Central depot, Barleyfields
 Industrial Estate
 Brynmawr, NP23 4YF, Vereinigtes
 Königreich
 Tel. +44 01 495 355 452

KONTAKTPERSON
 Herr **Richard PARSONS**
 Stellvertretender Abteilungsleiter für
 Bildung
richard.parsons@blaenau-gwent.gov.uk

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Vorbeugemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem durch Ausweitung des Angebots auch auf berufsbildende Maßnahmen
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Hauptziel der Lern- und Kompetenzinitiative 2009 (Wales) ist es, die Bildungsabschlüsse und das Bildungsniveau walisischer Schüler im Alter von 14 bis 19 Jahren zu verbessern. Das derzeitige geringe Bildungsniveau ist das Resultat der extremen Armut und des wirtschaftlichen Niedergangs großer Teile von Wales infolge der Aufgabe aller walisischen Kohlebergwerke in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts und der anschließenden Schließung nahezu aller Unternehmen der Schwerindustrie: ein Indikator hierfür ist der Listen-

platz der Kommune Blaenau Gwent in der Region South Wales Valleys, die von insgesamt 379 im Wettbewerbsindex des Vereinigten Königreiches aufgeführten Kommunen den letzten Platz einnimmt. Die Lern- und Kompetenzinitiative bildet die gesetzliche Grundlage für das Projekt „Bildungswege für 14- bis 19-Jährige“.

Die Initiative verleiht den Teilnehmern das Recht, eine Bildungsmaßnahme aus dem lokalen Lehrplan von Schulen und Oberschulen zu besuchen. Alle lokalen Curricula beinhalten eine große Palette allgemeiner und berufsbezogener Bildungsgänge. Sowohl für die Jahrgänge 10 bis 11 als auch für Schüler ab 16 Jahren sieht das lokale Curriculum mindestens 30 Optionen vor, von denen wenigstens fünf berufsbildend sein müssen. Bei den berufsbildenden Fächern für über 16-Jährige muss ein Fach aus den Bereichen Mathematik, Wissenschaft oder Technik gewählt werden.

ZIELGRUPPE

Diese Initiative ist nunmehr für alle Schüler im Alter von 14 bis 19 Jahren und für Bildungsanbieter, die sich an diese Zielgruppe wenden, gesetzlich verankert. In Wales endet die Schulpflicht mit 16 Jahren; die Bildungswege sollen auch dazu beitragen, dass sich möglichst viele Jugendliche über diese Altersgrenze hinaus weiterbilden; dies soll durch mehr Auswahl und Flexibilität erreicht werden.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Initiative ist das Aushängeschild der walisischen Regierung. Die lokale Verwaltung ist verpflichtet, lokale Curricula für Schüler der Jahrgangsstufen 10 bis 11 (Altersgruppe der 14- bis 16-Jährigen) zu entwickeln, und die Schulen und Oberschulen sind gehalten, an diesem Prozess unterstützend mitzuwirken. Die Ausarbeitung der lokalen Lehrpläne für 16- bis 18-Jährige fällt in die Zuständigkeit der walisischen Minister.

UMSETZUNG

Ziel dieser Initiative ist es, Schülern durch ein größeres Lehrangebot zu helfen, die ihren individuellen Interessen, ihrer Lernmethode, ihren Kenntnissen und Fähigkeiten und ihrem jeweiligen Bildungsweg am besten entsprechende Richtung einschlagen zu können. Damit wird ein Beitrag zur Verbesserung ihres Engagements beim Lernen und ihrer Lernergebnisse geleistet. Die Lehrgänge müssen von der walisischen Regierung akkreditiert und zur Finanzierung genehmigt werden.

Die Maßnahme fördert auch die Zusammenarbeit von Lernorten, indem sie Jugendlichen den Besuch von Kursen an anderen Schulen, Oberschulen und anerkannten Bildungseinrichtungen ermöglicht. Im Rahmen dieser Initiative sind die lokalen Behörden und Regierungsstellen sowohl von staatlichen Sekundarschulen als auch von Weiterbildungseinrichtungen verpflichtet, förmliche Vereinbarungen zur Zusammenarbeit anzustreben, wenn damit eine Verbesserung des lokalen Lehrangebots verbunden ist. Die Minister der walisischen Regierung können lokale Behörden und Regierungsstellen anweisen, solche Partnerschaften einzugehen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Im September 2010 hatten alle Schulen in Wales die erforderliche Anzahl an berufsbildenden und allgemeinen Fächern in ihre Lehrpläne aufgenommen und erfüllten damit die gesetzlichen Mindestanfor-

derungen hinsichtlich des Unterrichtsangebots für Schüler im Alter von 14 bis 16 Jahren. Außerdem haben bereits heute 89 % der Schulen (gegenüber 15 % im Jahr 2008) die für 2012 gesteckten Ziele in vollem Umfang erreicht bzw. übererfüllt. Dies ist der Erfolg der wirksamen Zusammenarbeit von Bildungsanbietern auf lokaler Ebene und bedeutet, dass deutlich mehr junge Menschen als zuvor eine Berufsausbildung absolvieren und die Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben konnten, die für den Eintritt in die Arbeitswelt erforderlich sind.

Die Auswahl an berufsbildenden Lehrveranstaltungen für Schüler der Jahrgangsstufen 10 und 11 wurde spürbar vergrößert: waren es 2008 nicht einmal 700, hatte sich ihre Zahl 2010 bereits auf über 2 000 erhöht. Dieses Ergebnis ist zum größten Teil der Zusammenarbeit und der Öffnung bestehender Berufsbildungsangebote für Partnereinrichtungen zu danken.

Im Rahmen dieses Projekts war auch die Unterstützung der Schüler ein besonderes Anliegen. Ein zentrales Element hierbei ist die Lernbetreuung: Zum Ausbau der Betreuung hat die walisische Regierung ein nationales Schulungsprogramm aufgelegt, an dem bislang über 1 500 Personen, die die gesamte Bandbreite des Bildungswesens repräsentierten, teilgenommen haben, um in der Betreuung junger Menschen geschult zu werden und sie beispielsweise auf ihrem gewählten Bildungsweg leiten zu können.

1.1.4. Anleitung und Beratung zur Vorbereitung auf Berufsbildungsgänge, Finnland



ORT
Jyväskylä College
 Sepänkatu 3,
 40100 Jyväskylä, Finnland
 Tel. +358 403416198
 Fax +358 403416189
www.jao.fi

KONTAKTPERSON
 Frau **Mia KÄRKKÄINEN**
 Sachbearbeiterin Bildungsplanung
mia.karkkainen@jao.fi

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Vorbeugemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem durch Beratung und individualisierten Unterricht
- Lokale Initiative

MASSNAHME

Das Jyväskylä-Bildungskonsortium ist eine der größten Ausbildungseinrichtungen in Finnland; pro Jahr werden rund 8 000 junge Menschen und 13 000 Erwachsene in allgemeinen und beruflichen Grund- und Fortbildungsmaßnahmen unterrichtet. Die Berufsbildende Oberschule Jyväskylä ist Teil dieses Konsortiums und deckt die Fachrichtungen Erziehungsberatung und Kultur, Unternehmen und Dienstleistungen, Technologie, Logistik und Forstwirtschaft ab.

Die Oberschule Jyväskylä hilft vom Ausschluss vom Bildungssystem gefährdeten Schülern beim Übergang von der Gesamtschule in die Sekundarstufe II. Das Programm „Anleitung und Beratung zur Vorbereitung auf Berufsbildungsgänge“ begann im August 2006 und soll sozialer und bildungsbezogener Ausgrenzung vorbeugen.

ZIELGRUPPE

Das Programm richtet sich an:

Schüler, die ohne konkrete Vorstellung von ihrem weiteren Werdegang von der Gesamtschule abgehen;

junge Menschen, die aufgrund von negativen Schulerfahrungen, mangelnder Unterstützung durch das Elternhaus oder sozialen Problemen nicht über die Kompetenzen verfügen, die für eine Berufsbildung verlangt werden;

Personen, die vor dem Abbruch einer Berufsbildung oder der Sekundarstufe II stehen, entweder weil sie erkannt haben, dass dies nicht die richtige Entscheidung für sie war, oder weil ihre Lernkompetenz nicht ausreicht.

Schüler mit besonderen pädagogischen Bedürfnissen sind von der Teilnahme an diesem Programm ausgeschlossen, da es für sie einen speziellen flexiblen Zugang zur Berufsbildung gibt; auch Einwanderer können nicht teilnehmen, da sie in eine andere vorbereitende Maßnahme vermittelt werden.

Vorrang haben Bewerber ohne Studienplatz, Personen, die keine klaren Vorstellungen von ihrem beruflichen Werdegang und keine konkreten Interessen haben. Auch Personen, die hoch motiviert sind und bereit, sich weiterzubilden, sowie sozial Benachteiligte werden bevorzugt aufgenommen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Programm (Anleitung und Beratung zur Vorbereitung auf Berufsbildungsgänge) wird in der Oberschule Jyväskylä durchgeführt.

UMSETZUNG

Das Kerncurriculum dieses Programms umfasst Einzelunterricht im Umfang von 20 bis 40 Anrechnungspunkten (Unterrichtswochen), berufsbildenden Unterricht und/oder Vorbereitung auf das Erwerbsleben. Es hilft beim reibungslosen Einstieg in den regulären Berufsbildungsunterricht, der mit einer berufsbezogenen Grundqualifikation abschließt, falls dies mit der Perspektive des Schülers in Einklang steht. Für jeden Schüler wird ein persönlicher Unterrichtsplan erstellt; Stundenzahl bzw. Kursdauer können in Abhängigkeit vom Einzelfall unterschiedlich sein. Der Unterricht findet täglich an fünf Tagen in der Woche statt (und dauert zwischen vier und acht Stunden).

Die Schüler entwickeln Schlüsselkompetenzen und lernen (in „Schnupperkursen“) Berufe und Ausbildungen kennen; sie machen erste Erfahrungen mit dem Arbeitsleben und stärken ihre Lernkompetenz und ihre Fähigkeit, im Alltag zurechtzukommen. Im Wesentlichen geht es um die Verbesserung von Grundkenntnissen der Eingangsstufe: es besteht die Möglichkeit, im Sekundarschulunterricht vermittelte Kenntnisse und Fähigkeiten z. B. in Mathematik, in der Muttersprache, in Englisch, Schwedisch sowie in Informations- und Kommunikationstechnologien zu wiederholen, zu festigen und auszubauen. Die Schüler können eine Berufsausbildung beginnen, die im Lehrplan der Oberschule vorgesehen ist und mit ihren persönlichen

Unterrichtsplänen in Einklang steht.

Die Aufnahme in dieses Programm kann zu mehreren Terminen im Laufe eines Schuljahres beantragt werden; alle Antragsteller werden zu einem Gespräch gebeten. Bei der Auswahl spielt die Situation der Bewerber eine Rolle; wichtige Kriterien, die für eine Teilnahme sprechen, sind z. B. die Tatsache, dass sich die Bewerber nicht in einer Bildungsmaßnahme befinden oder dass sie schulabbruchgefährdet sind. Das Gespräch hat auch beratende Funktion insofern, als es bei der Ausarbeitung eines persönlichen Bildungsplans oder bei der Bewerbung um freie Studienplätze hilft.

Antragstellern, die keine genauen Vorstellungen von ihrem beruflichen Werdegang haben, mangelt es häufig an Selbstvertrauen. Sie benötigen intensive Förderung, die die tatsächliche ständige Präsenz des gesamten Mitarbeiterstabs der Schule, nicht nur der Lehrkräfte und Berater, voraussetzt. Eine positive und unterstützende Wechselbeziehung ist die Grundlage einer erfolgreichen Betreuung.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Seit 2006 haben 350 Schüler dieses Programm durchlaufen und eine Teilnahmebescheinigung erhalten, die jedoch nicht als berufliche Qualifikation gilt. 80 % der Teilnehmer haben ihre berufliche Ausbildung fortgesetzt.

1.1.5. Das Potenzial junger Menschen freisetzen durch die Anwendung von Unterrichtsstrategien, Norwegen



ORT
Berufsbildende Oberschule Karmsund
 Postfach 2033
 5504 Hagesund, Norwegen
 Tel. + 47 52710100
 Fax + 47 52710200
karmsund-vgs@rogfk.no
www.karmsund.vgs.no

KONTAKTPERSON
 Herr **Rolf JARL SJØEN**
 Abteilungsleiter
rolf.jarl.sjoen@rogfk.no
roj-s@online.no

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Vorbeugemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem durch die Schulung von Lehrkräften in der Anwendung differenzierter Unterrichtsmethoden
- Regionale Initiative zur Umsetzung einer nationalen Rahmenregelung

MASSNAHME

Das norwegische Bildungsgesetz schreibt vor, alle Schüler ihrer Lernmethode entsprechend zu unterrichten und einen differenzierten Unterricht zu führen. Welche Lehrkraft ist jedoch in der Lage, den Unterricht den Bedürfnissen von 15 (in Berufsschulen) oder 30 Schülern (in Oberschulen) einer Klasse entsprechend zu differenzieren? Ist die gesetz-

liche Vorgabe unrealistisch? Die Lösung dieser schwierigen Aufgabe besteht darin, die Unterrichtsmethode abzuwandeln, differenzierte Unterrichtsstrategien anzuwenden und die Schüler zur aktiveren Teilnahme am Lernprozess zu motivieren. Der Einsatz verschiedener Unterrichtsmethoden und die hiermit einhergehende größere Aktivität der Schüler ermöglicht die Anpassung des Unterrichts an verschiedene Lernmethoden. Die Schüler werden mit wirksamen Instrumenten für die Aneignung von Kenntnissen und Fähigkeiten vertraut gemacht, die sie während ihrer gesamten Ausbildung, an ihrem künftigen Arbeitsplatz und im privaten Leben anwenden können. Es ist wichtig, jungen Menschen Gelegenheit zu geben, ihr Lernpotenzial auszuschöpfen, und so zu ihrem schulischen Erfolg beizutragen. Damit dürfte sich die Schulabbrecherquote verringern und das durchschnittliche Bildungsniveau anheben lassen.

ZIELGRUPPE

Die zugrundeliegenden Prinzipien und die verschiedenen Unterrichtsstrategien werden den Lehrkräften in Kurzlehrgängen vorgestellt, in denen der Ansatz erläutert und demonstriert wird; hieran schließt sich ein zweitägiger Lehrgang an.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

In den vergangenen drei bis vier Jahren haben der Bezirk Rogaland und die berufsbildende Oberschule Karmsund vorrangig an der Entwicklung geeigneter Unterrichtsmethoden (für 16- bis 20-Jährige) gearbeitet.

UMSETZUNG

Unterrichtsstrategien haben im Rahmen der nationalen Curricula eine große Bedeutung, und sie spielen eine wichtige Rolle in der Schule. Beim Schulunterricht wird in der Regel davon ausgegangen, dass die Schüler still sitzen und den Ausführungen der Lehrkraft konzentriert folgen können. Diese Schüler lernen überwiegend auditiv und

visuell. Die meisten Lehrkräfte sind für diese Unterrichtsbedingungen ausgebildet und haben in der Schule gute Arbeit geleistet. Schüler, die eher praxisorientiert lernen, bringen jedoch unter diesen Bedingungen keine guten Leistungen bzw. kommen mit dieser Art des schulischen Unterrichts nicht zu recht. Es handelt sich um Menschen mit einer stärker ausgeprägten taktil-kinästhetischen Wahrnehmung; sie sind oft laut und stören den Lernprozess. Wo sollte nun die Lösung des Problems ansetzen: bei der Schule oder bei den Schülern?

Eine Möglichkeit kann die Anwendung differenzierter Unterrichtsstrategien sein.

Die Lehrkräfte wenden diese Strategien bei der Behandlung eines beliebigen Themas an; dies können Ernährung und Gesundheit sein, Hygiene, Dichtung oder Geschichte des Zweiten Weltkriegs - Unterrichtsstrategien sind nicht an ein bestimmtes Thema gebunden. Bei der Vorbereitung einer Unterrichtsstunde werden fünf bis sechs verschiedene Methoden ins Auge gefasst. Der Unterrichtsplan zu einem bestimmten Thema kann folgende Elemente beinhalten: eine Strategie für das

Hintergrundwissen, jeweils eine bis drei Methoden für das Lesen und Schreiben und eine Methode für die Bewertung. Der nächste Schritt ist die Organisation eines Workshops, in dem die Lehrkräfte allein, zu zweit oder in Gruppen Unterrichtsstunden zu einem vorgegebenen Thema unter Anwendung verschiedener Unterrichtsstrategien vorbereiten.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Lehrkräfte berichten, dass die systematische Anwendung von Unterrichtsstrategien den Schülern hilft, sich besser zu konzentrieren. Die Beteiligung ist reger, und der Unterricht scheint zügiger vonstatten zu gehen. Bei einem gut vorbereiteten Unterricht sind die Schüler leiser, sie stören weniger, und das Lernumfeld ist besser. Der wichtigste Erfolg der Anwendung flexibler Unterrichtsmethoden zeigt sich darin, dass mehr Jugendliche ihr Potenzial ausschöpfen können und so ein Beitrag zur Senkung der Schulabbrecherquote geleistet wird.

1.1.6. Schule des zweiten Bildungswegs, Marseille, Frankreich



ORT
Ecole de la Deuxième Chance de Marseille
360, Chemin de la Madrague Ville
Place des Abattoirs, 13344
Marseille Cedex 15, Frankreich
Tel. +33 04 96 15 80 40
Fax +33 04 96 15 80 41
<http://www.e2c-marseille.net/>

KONTAKTPERSON
Frau Shahla LASSUS
Leiterin „Internationale
Angelegenheiten“
shahla.lassus@e2c-marseille.net

verlassen, hat die E2C-Schule aktiv am Auf- und Ausbau eines Netzes französischer Schulen mitgewirkt, dem 27 Einrichtungen an 70 Standorten angehören. 2010 besuchten 8 050 Jugendliche diese Schulen.

Die E2C-Schule bietet in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit Verbänden in der Region auch Hilfe bei außerschulischen Problemen ihrer Schüler (in Bezug auf Gesundheit, Wohnung, Recht, Finanzen, Familie usw.).

Aufgabe der E2C-Schule ist es, die berufliche und soziale Eingliederung junger Erwachsener durch Bildung sicherzustellen. Einer ihrer zentralen pädagogischen Grundsätze ist es, keine Zeugnisse auszustellen, sondern die Kenntnisse und Fähigkeiten der Schüler anzuerkennen: das Kompetenzportfolio ist hierbei ein wesentliches Element. Das Programm ist auf den einzelnen Schüler abgestellt und dauert im Durchschnitt sechs bis neun Monate.

Der von der Schule vorgeschlagene wechselnde Kurs sieht die individuelle und intensive Beratung jedes einzelnen Schülers zu beruflichen, bildungsbezogenen und sozialen Fragen vor.

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher/Geringqualifizierten
- Abhilfemaßnahme zur Steigerung des Kompetenzniveaus durch alternative flexible Bildungswege und Unterstützung
- Regionale Umsetzung einer europäischen Initiative

MASSNAHME

Die Schule des zweiten Bildungswegs (E2C) ist ein von der Europäischen Kommission 1995 konzipiertes und vorgeschlagenes Projekt. Die E2C öffnete als erste Schule ihrer Art in Europa Ende des Jahres 1997 offiziell ihre Tore. Seither sind zahlreiche ähnliche Einrichtungen in anderen europäischen Ländern entstanden. In Frankreich, wo jedes Jahr rund 150 000 junge Erwachsene ohne Qualifikation das herkömmliche Bildungssystem

ZIELGRUPPE

Zielgruppe sind junge Erwachsene im Alter von 18 bis 25 Jahren, die seit mindestens einem Jahr keine Bildungsmaßnahme mehr besuchen und keinerlei Abschluss oder Qualifikation haben. Sie werden von lokalen Diensten und Arbeitsvermittlungsstellen ermittelt und an die Schule verwiesen; in manchen Fällen erfolgt die Aufnahme in das Programm aber auch auf einen Initiativantrag hin.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Alle lokalen Behörden der Region haben die E2C-Schule in Marseille seit ihrer Gründung unterstützt. In den zurückliegenden Jahren hat sich auch die französische Regierung an der Förderung beteiligt; außerdem fließen der Schule direkt die Mittel aus dem Aufkommen der von Unternehmen entrichteten Lehrlingssteuer zu. Über 2 400 Unter-

nehmen bzw. Konzerne sind mit der Schule Partnerschaften für über 150 Berufe eingegangen. Die Betriebswirte der Fachrichtung Betriebswirtschaft der E2C-Schule arbeiten direkt mit Unternehmen zusammen, um die Teilnehmer bei der Erstellung eines Laufbahnplans zu unterstützen.

UMSETZUNG

Im Mittelpunkt des Unterrichts steht die Verbesserung der Grundkenntnisse: Lesen, Schreiben, Rechnen, logisches Denken, Computerwissen und Umgang mit Computern. Der theoretische Unterricht ist bei diesem alternierenden Kurs vollständig auf den einzelnen Schüler ausgerichtet und seinem Ausgangsniveau angepasst. In kleinen Klassen mit rund 12 jungen Erwachsenen werden alle Fächer unterrichtet, wobei im Laufe der Zeit eine zunehmende Angleichung erreicht wird. Am Ende des Kurses erhalten die Teilnehmer eine Bescheinigung über die erworbenen Kompetenzen.

Bei persönlichen Problemen werden die Schüler auch an externe qualifizierte Organisationen vermittelt (Familienplanung, Sozialarbeit, Familienbeihilfe).

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Seit ihrer Gründung haben mehr als 4 000 junge Menschen die Schule besucht; 2010 bildete sie über 620 junge Erwachsene aus.

Die Erfolgsquote der E2C-Schule lag zwischen 1998 und 2010 bei rund 60 %; diese Quote lässt sich wie folgt aufschlüsseln:

- Über 28 % der Teilnehmer schließen Arbeitsverträge, die nicht nur auf kurze Zeit angelegt sind (gezählt werden nur Verträge mit einer Laufzeit von mindestens drei Monaten).
- 8 % der Teilnehmer schließen Verträge über alternierende Ausbildungen (Lehr- oder Berufsbildungsverträge).
- Rund 22 % der Teilnehmer besuchen eine Ausbildung oder Aufbaukurse (Ausbildungen, die mit einer Qualifikation oder einem Zeugnis abschließen).

Ende 2005 ergab eine erste Befragung ehemaliger Schüler (Stichprobe von rund 800 Personen), dass diese positiven Ergebnisse langfristig Bestand hatten. Vier Jahre nach Beendigung der E2C-Schule befanden sich annähernd 70 % unserer Schüler in einem festeren Arbeitsverhältnis; 84 % hatten nach dem Besuch der E2C-Schule Zugang zu einer Beschäftigung.

POLICY MEASURE

- Reduce early school leaving
- Remedial measure: reintegrate young people into education and training through outreach activities and guidance
- Local level initiative to implement national legislation

1.2. Förderung des Engagements junger Menschen durch Lernangebote

1.2.1. Jugendprogramm der Stadt Malmö, Schweden



Jugendarbeit mit dieser Altersgruppe bereitgestellt.

Hauptgrund für die Einleitung des Programms war das Bestreben, sich Klarheit über die Beschäftigung und den Status bestimmter Jugendlicher im Alter von 16 bis 20 Jahren zu verschaffen. Bei diesem Programm wurden (und werden) die Jugendlichen über Angebote informiert und in Maßnahmen vermittelt, die ihnen eine bessere Vorbereitung auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts ermöglichen.

In Anbetracht des hohen Einwandereranteils von Malmö dient das Programm auch als Eingliederungsmaßnahme. Rund 40 % der Bevölkerung zwischen 16 und 20 Jahren stammt von Eltern ab, die in einem anderen Land geboren wurden. Die größten Gruppen haben ihre Wurzeln in arabischen Ländern, im Iran, in Somalia und im ehemaligen Jugoslawien.

ZIELGRUPPE

Zielgruppe dieser Initiative war und sind die „Außenseiter“ ohne Abitur bzw. Abschluss der Sekundarstufe II.

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Abhilfemaßnahme zur Wiedereingliederung junger Menschen in das allgemeine und berufliche Bildungssystem durch zielgerichtete Kampagnen und Beratung
- Lokale Umsetzung nationaler Rechtsvorschriften

MASSNAHME

Mitte des Jahres 2010 wurde in Malmö ein Projekt gestartet, um die Lücken im kommunalen Betreuungsangebot für junge Menschen im Alter von 16 bis 20 Jahren zu schließen. Die Betreuung ist im schwedischen Recht geregelt; bei der Umsetzung des Gesetzes engagiert sich die Stadt Malmö in herausragender Weise: Sie hat kürzlich Mittel in beträchtlichem Umfang für die Verbesserung der

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Vägledningscentrum ist ein Berufsberatungszentrum in der Stadt Malmö, das für Bürger ab 18 Jahren Bildungs- und Berufsberatungsdienste erbringt. Täglich suchen 300 bis 400 Menschen das Zentrum auf, das im Rahmen des offenen Angebots auch Hilfestellung bei der Laufbahngestaltung gibt.

Für die von der Stadt finanziell geförderte Initiative wurden zunächst vier neue Mitarbeiter eingestellt: junge Menschen mit einem breiten Allgemeinwissen. Zum Team gehörten ein Sozialarbeiter, ein Laufbahnberater, ein Freizeitpädagoge und ein Politikwissenschaftler, die zusammen Fachwissen in einem breiten Spektrum von sozialen Themenfelder mitbringen.

UMSETZUNG

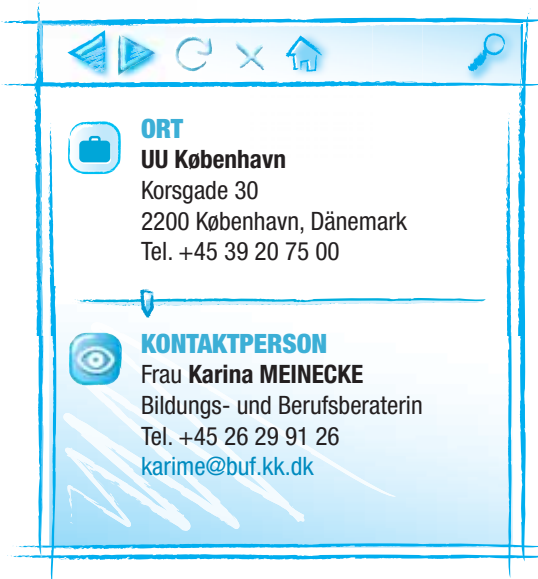
In der ersten Phase des Projekts ging es darum, die Zielgruppe der Schulabbrecher zu definieren und ausfindig zu machen. Als nächstes wurde ein Schreiben aufgesetzt und den Betreffenden an ihre letzte bekannte Anschrift geschickt; mit Telefonanrufen, Kurznachrichten (SMS) und Hausbesuchen wurde nachgefasst. In 91 % der Fälle waren die Ermittlung und die Kontaktaufnahme zu den 2010 angeschriebenen rund 1 200 Jugendlichen erfolgreich.

Viele der Angesprochenen kamen zu Beratungsgesprächen und informierten sich über Kurse im Bereich Erwachsenenbildung und sonstige Aktivitäten. Einige entschieden sich für eine Weiterbildungsmaßnahme; die meisten wollten jedoch ein Ausbildungspraktikum ableisten.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Reaktion von Eltern und Familie fiel einhellig positiv aus; sie unterstützten das Projekt, indem sie die Jugendlichen dazu anhielten, die vereinbarten Termine einzuhalten. Besonders deutlich fielen die positiven Rückmeldungen der Eltern bei Hausbesuchen aus; oft traf das Team Eltern an, die mit der Situation ihrer Kinder unzufrieden waren. Da das Projekt bereits innerhalb kurzer Zeit Erfolge vorweisen konnte, wurde eine Neuauflage beschlossen; die Stadt Malmö stellte die Finanzmittel für ein zweites Jahr bereit.

1.2.2. Individueller Bildungsplan, Dänemark



POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Vorbeuge- und Abhilfemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem und zur Rückkehr in das Bildungssystem durch Beratung
- Lokale Umsetzung einer nationalen Initiative

MASSNAHME

Die dänische Regierung hat offiziell das Ziel ausgerufen, dass bis 2015 95 % aller jungen Menschen ein Jugendbildungsprogramm absolvieren sollten.

In Dänemark gibt es 45 Jugendberatungszentren (UU). Sie unterstützen junge Menschen nach der Schulpflicht beim Wechsel in weiterführende Jugendbildung (Sekundarstufe II einschließlich Berufsbildung). Alle Jugendlichen bis 25 Jahren können das Beratungsangebot des örtlichen Jugendberatungszentrums in Anspruch nehmen.

Im Mittelpunkt der Beratung steht die Auswahl eines Jugendbildungsprogramms. Einige Jugendliche können aufgrund ungenügender Allgemeinbildung oder aus persönlichen Gründen nach

Beendigung der Schulpflicht keine weiterführenden Schulen besuchen. Der Berater versucht, gemeinsam mit den Jugendlichen festzustellen, welche Schritte unternommen werden müssen, damit sie ihren Bildungsweg fortsetzen können, und wie sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erwerben können.

Die Beratung stützt sich auf individuelle Bildungspläne, die für alle Schüler im letzten Jahr ihrer Schulpflicht erstellt werden müssen. Hierbei handelt es sich um förmliche Dokumente, in denen die Schüler ihre Vorstellung von ihrem weiteren Bildungsweg darlegen und Bilanz ihrer persönlichen Situation und ihrer schulischen Leistung ziehen. Sie sind gehalten, ihre persönlichen Entscheidungen zu konkretisieren, zu organisieren und zu strukturieren.

ZIELGRUPPE

Hauptzielgruppe des Beratungsangebots sind Schüler der Jahrgangsstufen 8 bis 10 (Altersgruppe der 14- bis 16-Jährigen) sowie junge Menschen bis zum 25. Lebensjahr, die sich nicht in einer Bildungsmaßnahme befinden. Die Jahrgangsstufe 9 ist das letzte Schulpflichtjahr.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die lokalen Jugendberatungszentren wenden sich an junge Menschen. In bestimmten Fällen ist es erforderlich, dass der Berater mit der Schule, mit Psychologen, Sozialarbeitern oder anderen Berufsgruppen zusammenarbeitet, die in der Betreuung junger Menschen tätig sind. In Kopenhagen sind auch eine lokale Gruppe junger Rollenmodelle und Eltern beteiligt.

UMSETZUNG

In Kopenhagen sind die Berater für mehrere Schulen zuständig (je nach Größe bis zu drei); sie beginnen mit der Beratung bereits während der Schulpflicht. Sie üben ihre Tätigkeit in Klassen, Gruppen und für Einzelpersonen aus. Der Berater entscheidet, welche Form der Beratung im Ein-

zelfall am besten geeignet ist. Bei Bedarf findet eine individuelle Beratung statt.

Der Berater informiert über den Aufbau des Bildungssystems und stellt den Schülern die Aufgabe, sich über sich selbst und die eigenen Interessen klar zu werden. Die Schüler erhalten Informationen, die ihnen bei der Entscheidung über ihren weiteren Bildungsweg helfen sollen.

Das Jugendberatungszentrum in Kopenhagen arbeitet mit einer lokalen Gruppe junger Rollenmodelle zusammen. Die Rollenmodelle gehen in die Schulen und führen Gespräche mit den Schülern über den Prozess der Entscheidungsfindung. Sie besuchen Kurse in Geschichtenerzählen (Storytelling) und Präsentation. Alle Leistungen im Zusammenhang mit der Vorbereitung und den Zusammenkünften werden ehrenamtlich erbracht; für die Besuche in Schulen wird jedoch eine Vergütung gezahlt.

Der Berater bindet die Eltern in seine Arbeit ein. In Dänemark ist es üblich, die Eltern mindestens drei Mal im Jahr in die Schule einzuladen; bei einigen dieser Elternversammlungen sind die Berater zugegen. Sie werden auch hinzugebeten, wenn in der Schule Fälle von Schulverweigerung, Lernschwierigkeiten oder Verhaltensauffälligkeiten behandelt werden. Eine gute Beziehung zu den Eltern ist für die Förderung und Anleitung junger Menschen wichtig; viele Eltern schätzen den Berater als jemanden, von dem sie Hilfe bekommen können.

Zusammen mit den Lehrkräften muss der Berater darüber befinden, ob der Schüler potenziell in der Lage ist, den Abschluss des gewählten Bildungsprogramms zu erlangen, und zu diesem Zweck die schulischen Fähigkeiten und die schulische Reife des Betreffenden einschätzen; eine Rolle spielt hierbei auch, ob der Schüler die Schulregeln eingehalten hat und seinen Pflichten nachgekommen ist. Fällt die Beurteilung negativ aus,

erstellen Schüler, Eltern und Berater gemeinsam einen Plan, wie die Ursache, die zu diesem negativen Urteil geführt hat, ausgeräumt werden kann. Abhilfe könnte z. B. zusätzlicher Förderunterricht in dem Fach schaffen, in dem der Schüler schwache Leistungen zeigt. Der Berater hilft dem Schüler, sich für einen geeigneten Kurs anzumelden.

In dem Plan wird auch vermerkt, ob der Schüler auf seinem weiteren Bildungsweg betreut werden muss. Ferner können Eltern und Berater Kommentare eintragen. Der Plan zeichnet den gesamten Bildungsverlauf des Jugendlichen nach und wird bei Bedarf aktualisiert. Es liegt in der Verantwortung des Beraters, dafür zu sorgen, dass alle Schüler einen individuellen Bildungsplan erstellen und ihn, wenn nötig, auf den neuesten Stand bringen.

In Kopenhagen wurde beschlossen, dass ein Schüler auch nach Beendigung der Schulpflicht bei der Fortschreibung des Bildungsplans von ein und demselben Berater betreut werden soll. Den Beratern steht eine Datenbank zur Verfügung, der sie Informationen über die Jugendlichen entnehmen können, deren Bildungsweg nicht zufrieden stellend verläuft; die Kontaktaufnahme wird erleichtert, da sich Berater und Jugendliche bereits kennen. Bei Fragen oder wenn die Jugendlichen Hilfe brauchen, nehmen sie auch von sich aus Kontakt zu dem Berater auf, was als positives Zeichen für ein gutes Verhältnis gesehen wird.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

In den zurückliegenden Jahren hat sich die Situation vieler Jugendlicher in Kopenhagen verbessert. Im Februar 2010 hatten 86,8 % der jungen Menschen bis 25 Jahren an einem Jugendbildungsprogramm oder einem Programm zur Vorbereitung auf eine Bildungsmaßnahme teilgenommen oder befanden sich in einer solchen Maßnahme. Im Februar 2011 waren es 91,8 %.

1.2.3. Qualifikationskonten, England



zen und Qualifikationen können elektronisch an einem Ort gespeichert und bei Bedarf problemlos auf den neuesten Stand gebracht werden. Das Konto hilft bei der Überwachung des Bildungswegs und des beruflichen Werdegangs und bei der Ermittlung staatlicher Fördermittel, die eventuell für den weiteren Ausbau der Kompetenzen und Qualifikationen in Anspruch genommen werden können.

Seit Bestehen der Qualifikationskonten wurden mehrfach Änderungen und Verbesserungen vorgenommen. Die Regierung des Vereinigten Königreichs sucht weiterhin engagiert nach neuen Möglichkeiten, Kompetenzen auf mittlerem Niveau zu vermitteln, um die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit zur Förderung einer kompetenzorientierten Neubelebung von Gebieten mit Wachstumspotenzial zu steigern; des Weiteren strebt sie an, individuelle Möglichkeiten zur Weiterbildung zu bieten und das Problem der Kompetenzlücken bei Erwachsenen zu lösen.

POLITISCHE STRATEGIE

- Weiterqualifizierung von Geringqualifizierten (Qualifikationsverzeichnis)
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Zweck der Qualifikationskonten ist es, erwachsenen Lernenden die Instrumente für die Rückkehr zur Bildung an die Hand zu geben, sie zur Bildung zu ermutigen, das Bildungsangebot auszubauen und neue Bildungsanbieter im Markt zu etablieren. Da das Qualifikationskonto ursprünglich dazu diente, Einzelnen den direkten Zugang zu Fördermitteln für ein breites Spektrum von Bildungsgängen zu ermöglichen, ist es im Wesentlichen ein Verzeichnis der erlangten Abschlüsse: alle Kompeten-

ZIELGRUPPE

Qualifikationskonten können von allen Personen ab 19 Jahren eingerichtet werden, unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihrem Bildungsstand. In Zukunft soll jeder Jugendliche ein Qualifikationskonto haben.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Regierung des Vereinigten Königreichs hat erstmals im Herbst 2000 Qualifikationskonten eingeführt; mittlerweile sind sie vollständig in das Berufsberatungsangebot für Erwachsene „Next Step“ integriert. Die Eröffnung eines Qualifikationskontos ist in England jedermann online möglich; die Berufsberatungsstelle für Erwachsene gibt entweder online, telefonisch oder im persönlichen Gespräch zusätzliche Hilfestellung.

UMSETZUNG

Bei der Einrichtung eines Qualifikationskontos werden Stellenangebote angezeigt, die von Interesse sein können, sowie Berufsprofile, die als Entscheidungshilfe bei der Berufswahl dienen können; anhand eines Kompetenzchecks kann der Besucher der Website prüfen, ob er über die für den betreffenden Arbeitsplatz erforderlichen Qualifikationen verfügt. Wenn sich Qualifikationslücken ergeben, werden Bildungsmaßnahmen empfohlen,

mit denen diese Lücken geschlossen werden können. Neben Informationen zur Anmeldung finden sich Hinweise auf etwaige zusätzliche Fördermittel, die für die Teilnahme an den ausgewählten Kursen beantragt werden können. Der Inhaber kann das Qualifikationskonto dazu nutzen, Angaben zu seinen Kompetenzen und Bildungsabschlüssen zu speichern und seinen Lebenslauf zu erstellen und zu speichern.

1.2.4. Bildungsbeihilferegelung, Vereinigtes Königreich



A hand-drawn style card with a blue border. At the top, there is a navigation bar with icons for back, forward, refresh, close, home, and search. The card is divided into two sections. The first section is titled 'ORT' (Location) and contains the address of Excell3 Ltd in Birmingham, UK, along with telephone, fax, email, and website information. The second section is titled 'KONTAKTPERSON' (Contact Person) and identifies Herr Dr. Tony TALBURT as the contact for education and curriculum advice, providing an email address.

ORT
Excell3 Ltd
 6 Beacon Court, Birmingham road,
 Great Barr
 Birmingham B43 6NN, Vereinigtes
 Königreich
 Tel. +44 121 358 86 20
 Fax +44 121 357 47 00
excell3@hotmail.com
www.excell3.com

KONTAKTPERSON
 Herr Dr **Tony TALBURT**
 Bildungs- und Curriculumberater
tonytalbur@blackboyscan.co.uk

che im Alter von 16 bis 19 Jahren aus finanziellen Gründen die Schule verlassen.

Die Bildungsbeihilfe wurde eingeführt, um die Zahl der jungen Menschen zu senken, die nach dem Schulbesuch als Geringqualifizierte in den Arbeitsmarkt eintreten. Die Regierung des Vereinigten Königreichs wies darauf hin, dass zu viele Jugendliche mit 16 Jahren ohne ausreichende grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten von der Schule abgehen oder nicht genügend auf die gestiegenen Qualifikationsanforderungen des in der Entwicklung befindlichen bzw. sich verändernden Arbeitsmarkts vorbereitet sind.

ZIELGRUPPE

Diese Beihilfe ist insbesondere für Jugendliche im Alter zwischen 16 und 18 Jahren aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen bestimmt.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Bildungsbeihilferegelung ist ein staatliches Programm, das im gesamten Vereinigten Königreich weit verbreitet ist.

POLITISCHE STRATEGIE

- Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher
- Vorbeugemaßnahme zum Verbleib junger Menschen im allgemeinen und beruflichen Bildungssystem durch die Bereitstellung von finanziellen Anreizen
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Die Bildungsbeihilfe wurde 1999 ins Leben gerufen, um insbesondere Jugendliche im Alter von 16 bis 18 Jahren zum Verbleib in allgemeinen und beruflichen Vollzeitbildungsmaßnahmen nach Beendigung der Schulpflicht mit 16 Jahren zu ermutigen. Die Bildungsbeihilfe wird wöchentlich gezahlt; die Begünstigten sind Schüler, die in Haushalten leben, in denen das Jahreseinkommen des/der Erziehungsberechtigten weniger als 30 000 GBP beträgt. Die Beihilfe soll verhindern, dass Jugendli-

UMSETZUNG

Schüler, die eine Schule oder Oberschule besuchen, idealerweise in Vollzeit für mindestens ein „Term“ (zehn bis zwölf Wochen), die sehr gute Leistungen zeigen und regelmäßig am Unterricht teilnehmen, erhalten die Beihilfe per Banküberweisung. In allen Oberschulen und Schulen wird das Erscheinen von Beihilfeempfängern zum Unterricht durch Anmeldung oder Registrierung erfasst, so dass die Bildungseinrichtung Anwesenheit und Pünktlichkeit kontrollieren und nachprüfen kann.

Die Beihilfezahlung erfolgt nicht monatlich, sondern wöchentlich, was vor allem der Situation der Meistbedürftigen gerecht wird. Junge Menschen, die für die Beihilfe in Betracht kommen, erhalten wöchentlich bis zu 30 GBP als Zuschuss zu den Kosten ihres Bildungsprogramms, für Schreibbedarf, Ausstattung, Fahrten, Bücher usw.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Untersuchungen und Berichten zufolge, die das Bildungsministerium insbesondere zwischen 2000 und 2004 in Auftrag gegeben hat, belegen im Wesentlichen zwei Ergebnisse den Erfolg des Programms. Erstens ist die Zahl der Schüler, die sich in dem genannten Zeitraum in einer Vollzeitbildungsmaßnahme befanden, um rund 5 % gestiegen; dies traf vor allem auf junge Männer zu. Die Untersuchungen legen nahe, dass einige Schüler ohne diese wöchentlichen Zahlungen nach ihrem 16. Geburtstag keine weiterführende Bildungsmaßnahme besucht hätten. Zweitens hat die Bildungsbeihilfe einer größeren Zahl von Jugendlichen

aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen den Besuch einer weiterführenden Schule in Vollzeit ermöglicht, als es ohne diese Regelung der Fall gewesen wäre. 70 % der Beihilfeempfänger hatten Anspruch auf den Höchstbetrag von 30 GBP pro Woche; Schüler aus ärmeren Verhältnissen konnten dank dieser Förderung weiter die Schule besuchen.

Rund eine halbe Million Jugendliche profitieren jedes Jahr von der Bildungsbeihilfe. Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts stand noch nicht fest, ob das Programm auch nach den Sparmaßnahmen der Regierung fortgesetzt werden kann.

1.3. Bewertung von Kenntnissen und Fähigkeiten für das lebenslange Lernen

1.3.1. Einjähriges Aufbaustudium für Teilnehmer an Berufsbildungsgängen, Malta

ORT
Institute of Tourism Studies
St. George's Bay
St. Julians STJ 3300, Malta
Tel. +356 2379 3274,
+356 2137 2419
Fax +356 2137 5472
help.its@gov.mt
www.its.edu.mt

KONTAKTPERSON
Herr **Ray VASSALLO**
Koordinator für EU-Programme
ray.vassallo@gov.mt

POLITISCHE STRATEGIE

- Verbesserung der Durchlässigkeit von Bildungswegen
- Übergang von der beruflichen Grund- und Fortbildung zur Hochschulbildung; Zugang und Dauer in Abhängigkeit von früher erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten
- Nationale/sectorale Initiative

MASSNAHME

Einjähriges Aufbaustudium am Institut für Tourismusstudien (ITS), das ursprünglich entwickelt wurde,

- (a) um der Nachfrage der Tourismusbranche nach höher qualifizierten und spezialisierten

Arbeitskräften für Positionen ab der mittleren Führungsebene nachzukommen;

- (b) um Forderungen von Studierenden der Fachrichtung Tourismus nach Verbesserung ihrer Aufstiegschancen durch ein zusätzlich zu dem am ITS erworbenen Hochschuldiplom absolviertes Grundstudium zu entsprechen. Die Vereinbarung zur Einrichtung dieses Aufbaustudiums war die erste ihrer Art und eine Innovation in Malta.

Der Fremdenverkehr gehört zu den wichtigsten Wirtschaftszweigen in Malta und trägt durchschnittlich 25 % zum Bruttosozialprodukt bei. Sein Anteil an der Gesamtbeschäftigung liegt bei über 8 %; der Durchschnittswert für die EU-27 beträgt im Vergleich hierzu 1 %. Die Zahl der Beschäftigten im Fremdenverkehrssektor, die über höhere Qualifikationen verfügen, ist jedoch vernachlässigbar; 71 % der Arbeitnehmer sind geringqualifiziert, und 25 % besitzen einen mittleren Bildungsabschluss (Vassallo, 2010).

ZIELGRUPPE

Das einjährige Aufbaustudium richtet sich an Berufsbildungsabsolventen des vierjährigen Studiums zur Erlangung eines Hochschuldiploms in Gastronomie- und Tourismusmanagement. Studierende am ITS, die diesen Studiengang erfolgreich beenden, können in das letzte Jahr des Tourismusstudiums zur Erlangung des Abschlusses „Bachelor of Arts Honours“ an der Universität Malta einsteigen. In der Regel sind Jugendliche bei Beginn des Diplomstudiums am ITS mindestens 17 Jahre alt; anschließend wechseln sie in den Bachelor-Studiengang, um den einjährigen Aufbaukurs zu absolvieren.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die allgemein- und berufsbildenden Programme werden vom Institut für Tourismusstudien der Universität Malta angeboten.

Das ITS wurde 1987 mit Unterstützung der Welttourismusorganisation gegründet. Seine Hauptaufgabe bestand darin, für den aufblühenden Fremdenverkehrssektor qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden, um einen hohen Qualitätsstandard der Erzeugnisse und Dienstleistungen des Fremdenverkehrs- und des Hotel- und Gaststättengewerbes gewährleisten zu können.

UMSETZUNG

Bereits Anfang 1993 wurde die Notwendigkeit einer ergänzenden Weiterbildung erkannt, die an die allgemeinen und beruflichen Bildungsprogramme des ITS anknüpft. Nach Gesprächen mit Hochschulen sowohl vor Ort als auch im Ausland schrieb sich 1995 die erste Gruppe von Absolventen des ITS an der Universität Malta ein. In der Anfangsphase tat sich die Hochschulverwaltung schwer damit, Studierende zu akzeptieren, die vor Beginn ihres Studiums am ITS die Voraussetzungen für die Vollmatrikulation an der Hochschule (2 „A“-Level) nicht erfüllten. Zudem wollte die Universität durchsetzen, dass das ITS sein Lehrangebot stärker an den herkömmlichen Studieninhalten ausrichtet und z. B. die Fachrichtung Gastronomiestudien durch Hotelverwaltung ersetzt. Außerdem wurde angeregt, für Studierende am ITS gesonderte Studiengänge mit speziellen Programmen für Personen mit Hochschulreife und für Personen ohne Hochschulreife einzurichten.

Im Laufe der Jahre wurden am Studiengang für Gastronomie- und Tourismusmanagement des ITS Anpassungen vorgenommen: Der ursprüngliche berufsbildende Charakter blieb erhalten, doch kamen Inhalte hinzu, die üblicherweise in ausschließlich allgemeinbildenden Fächern gelehrt werden; dies geschah vor allem im Hinblick auf potenzielle Interessenten für den Aufbaukurs, die sich stärker an formalen Studiengängen orientieren möchten. Daher wurden innovative Verfahren

und Techniken entwickelt, mit denen ein Brückenschlag zwischen beruflichen und allgemeinen Bildungswegen angestrebt wird, um Studierenden, die sich für das Aufbaustudium entscheiden, eine bessere Vorbereitung zu ermöglichen. Zum Einsatz kommen Methoden des eLearning/Blended Learning mit nahezu 100 Online-Lernmodulen. Viele dieser Module beinhalten Simulationen, Multimedia-Anwendungen und Animationen sowie eine Vielzahl von interaktiven Elementen. Obwohl der Aufbaukurs mit dem letzten Jahr des dreijährigen Tourismusstudiengangs an der Hochschule zusammenfällt, zeigen die Teilnehmer vom ITS auch in dieser veränderten Lernumgebung beachtliche Leistungen.

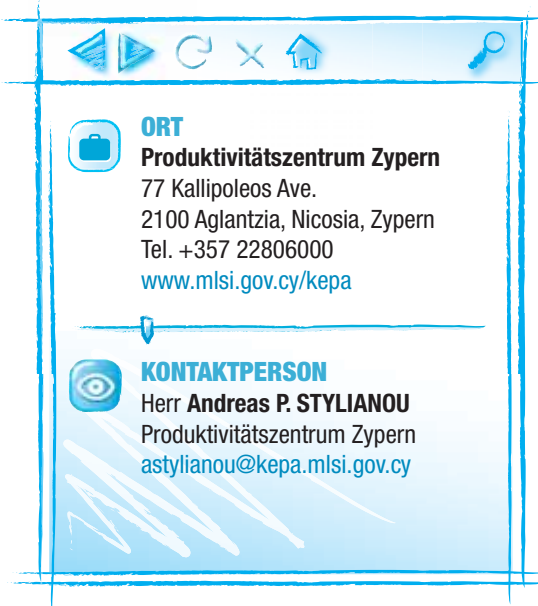
ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Zahl der ITS-Studierenden, die einen Hochschulabschluss erwerben, ist von Jahr zu Jahr gestiegen. Das speziell für ITS-Studierende gestaltete Aufbaustudium wurde letztlich auf ein formales, mit dem dritten bzw. vierten Jahr zusammenfallendes Vollstudium der Universität Malta ausgeweitet und ist für Interessenten gedacht, die einen akademischen Bildungsweg dem vom ITS angebotenen berufsbezogenen Weg vorziehen.

Dieser Kurs erweist sich als sehr attraktiv für Studierende aus dem Ausland. Nach einer aktuellen Untersuchung der nationalen Kommission für Hochschulbildung (2009) erwägt das Institut, zusätzliche Optionen anzubieten: Erweiterung des Aufbaustudiums durch Wahlfächer, die sich an den prognostizierten Wachstumsbereichen im Fremdenverkehrssektor orientieren, z. B. integrierter relationaler Tourismus, Kulturerbe- und Kulturtourismus, und Verleihung von Hochschulabschlüssen bis zum Niveau 7 des Europäischen Qualifikationsrahmens durch das ITS selbst und/oder durch das ITS gemeinsam mit anderen Einrichtungen.

Dem Vernehmen nach bevorzugen Arbeitgeber in der Regel Absolventen mit einem Hochschulabschluss in Tourismus, die das einjährige Aufbaustudium und den praxisbezogenen berufsbildenden Studiengang am ITS absolviert haben.

1.3.2. Beschleunigte berufliche Erstausbildung, Zypern



The infographic is a light blue rectangular box with a thin blue border. At the top, there is a horizontal bar containing several small icons: a left-pointing triangle, a right-pointing triangle, a circular arrow, a close 'X' icon, a house icon, and a magnifying glass icon. Below this bar, the box is divided into two main sections. The first section is titled 'ORT' in bold blue letters, accompanied by a blue briefcase icon. It contains the following text: 'Produktivitätszentrum Zypern', '77 Kallipoleos Ave.', '2100 Aglantzia, Nicosia, Zypern', 'Tel. +357 22806000', and the website 'www.mlsi.gov.cy/kepa'. The second section is titled 'KONTAKTPERSON' in bold blue letters, accompanied by a blue eye icon. It contains the text: 'Herr **Andreas P. STYLIANOU**', 'Produktivitätszentrum Zypern', and the email 'astylianou@kepa.mlsi.gov.cy'. A small blue arrow points downwards from the 'ORT' section to the 'KONTAKTPERSON' section. The bottom of the box features some faint, stylized white brushstrokes.

ORT
Produktivitätszentrum Zypern
77 Kallipoleos Ave.
2100 Aglantzia, Nicosia, Zypern
Tel. +357 22806000
www.mlsi.gov.cy/kepa

KONTAKTPERSON
Herr **Andreas P. STYLIANOU**
Produktivitätszentrum Zypern
astylianou@kepa.mlsi.gov.cy

POLITISCHE STRATEGIE

- Lebenslanges Lernen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit
- Zugang und Dauer in Abhängigkeit von früher erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Die beschleunigte berufliche Erstausbildung ist ein Programm der zypriotischen Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen (HRDA), an dem mehrere Unternehmen beteiligt sind. 2010 bot das Produktivitätszentrum Zyperns beschleunigte berufliche Erstausbildungen in folgenden Berufen an: Bauarbeiter, Installateur, Schweißer, Elektriker, Kühlgerätetechniker und Mobilfunktechniker. Ziel ist es, die Nachfrage nach Fachkräften in Berufen mit einem deutlichen Arbeitskräftemangel zu bedienen.

ZIELGRUPPE

Die Maßnahme richtet sich hauptsächlich an Personen, die erstmals in den Arbeitsmarkt einsteigen, an arbeitslose Schulabgänger und an Personen, die sich beruflich verändern und eine Umschulung machen möchten.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Diese Ausbildungsprogramme werden auf nationaler Ebene in den drei Ausbildungsstätten des zypriotischen Produktivitätszentrums in Nicosia, Limassol und Larnaca durchgeführt. Die Organisation nimmt das Produktivitätszentrum Zyperns, eine Abteilung des Ministeriums für Arbeit und Sozialversicherung, die seit 1965 berufliche und technische Grund- und Fortbildungsmaßnahmen anbietet, in Zusammenarbeit mit der Hotelfachhochschule Zyperns und weiteren Einrichtungen wahr.

Die HRDA trägt sämtliche Kosten der Ausbildung und zahlt den Teilnehmern außerdem eine Vergütung.

Die HRDA ist eine halbstaatliche Einrichtung, die den Auftrag hat, die Voraussetzungen für die geplante systematische Ausbildung und Entwicklung der Humanressourcen in Zypern zu schaffen; sie untersteht der Regierung und hier dem Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung. Die HRDA wird überwiegend aus dem Aufkommen der Abgabe für die Entwicklung der Humanressourcen finanziert, die von allen privaten Unternehmen und halbstaatlichen Einrichtungen erhoben wird.

UMSETZUNG

Vor Beginn eines Ausbildungsprogramms findet eine offene Ausschreibung statt. Das Auswahlverfahren beinhaltet die Prüfung der Kandidaten anhand von mehreren Kriterien, wie Bildungsstand und Beschäftigungsstatus (arbeitslos, befristet oder unbefristet erwerbstätig), und die Bewertung ihrer Gründe, Arbeit in dem Bereich zu suchen, für den die Ausbildung bestimmt ist. Persönliche Ge-

sprache mit den Kandidaten sind fester Bestandteil des Auswahlverfahrens.

Die Dauer eines Programms richtet sich nach den Anforderungen des jeweiligen Berufs und beträgt in der Regel 16 bis 24 Wochen. Die Programme sind straffer organisiert und intensiver als herkömmliche Erstausbildungen; sie beinhalten theoretische Unterweisung, umfassenden praktischen Unterricht in den Ausbildungsstätten des Produktivitätszentrums Zyperns und Praktika in Unternehmen. Nach der praktischen Ausbildung können die Teilnehmer von den Unternehmen, in denen sie ihre Praktika abgeleistet haben, übernommen werden oder sich eine andere Beschäftigung suchen.

Unternehmen, die Auszubildende aufnehmen, erhalten für die Dauer der praktischen Ausbildung Zuschüsse, die sich nach der Größe des Unternehmens und der den Auszubildenden gezahlten Ver-

gütung richten. Nach dem erfolgreichen Abschluss des Programms wird ein Zeugnis verliehen, in dem Fachgebiet, Dauer und Inhalte der Ausbildung ausgewiesen sind und in dem bescheinigt wird, dass der Zeugnisinhaber die Ausbildung erfolgreich beendet hat. Obwohl der nationale Qualifikationsrahmen noch nicht umgesetzt wurde, ist davon auszugehen, dass diese Qualifikationen bei Einführung des Qualifikationsrahmens dem Niveau 2 und damit auch dem Niveau 2 des Europäischen Qualifikationsrahmens entsprechen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

2010 nahmen 266 Personen an Programmen des Produktivitätszentrums Zyperns zur beschleunigten beruflichen Erstausbildung teil. Einer Umfrage der HRDA zufolge beträgt die Beschäftigungsquote bei den Teilnehmern 66 %.

1.3.3. Initiative Neue Chancen. Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen, Portugal



ORT
Centro de Formação Profissional da Indústria de Calçado (CFPIC)
Rua do Visconde, 990
3700-909 S. João da Madeira,
Portugal
Tel. +351 256 815 060
cfpic@cfpic.pt
www.cfpic.pt



KONTAKTPERSON
Frau **Fátima MARTINS**
Pädagogische Koordinatorin des
Zentrums für neue Chancen
fatimamartins@cfpic.pt

POLITISCHE STRATEGIE

- Lebenslanges Lernen/Weiterqualifizierung durch Validierung/Beschäftigungsfähigkeit
- Verbesserung der Beteiligung am lebenslangen Lernen/Würdigung von Lernergebnissen, die durch nicht formale und informelle Bildung erworben wurden
- Sektorbezogene Umsetzung einer nationalen Initiative

MASSNAHME

Ziel der Initiative Neue Chancen ist es, die Erwachsenenbildung zu verbessern. Den Schwerpunkt bildet die Anerkennung der Erfordernisse und Kompetenzen von Erwachsenen, und es wird davon

ausgegangen, dass der Lernende den Lernprozess selbst steuert.

2005 hat das Berufsbildungszentrum der Schuhindustrie (CFPIC) ein Projekt im Rahmen der 2001 eingeführten nationalen Regelung für die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen begonnen. Das Ausbildungszentrum CFPIC wurde 1965 in S. João da Madeira im Norden Portugals gegründet und hat die Aufgabe, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer dieser Branche durch die Entwicklung von Sprachkompetenz, Kompetenz in Informations- und Kommunikationstechnologien und bürger-schaftliche Kompetenz zu verbessern.

ZIELGRUPPE

Die Zielgruppe dieser Initiative entspricht folgendem Profil: erwerbstätige oder arbeitslose Erwachsene ab 18 Jahren ohne Zeugnis der Primar- bzw. Sekundarschule; Erwachsene bis 23 Jahren, die mindestens drei Jahre Berufserfahrung nachweisen können.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Initiative Neue Chancen steht unter der Schirmherrschaft der nationalen Berufsbildungsbehörde. Sie bündelt die Aktivitäten verschiedener Akteure wie Arbeitszentren, Ausbildungseinrichtungen, Zentrum für Neue Chancen und Unternehmen.

UMSETZUNG

Im Rahmen des Verfahrens zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen und Kompetenzen wird nicht formale und informelle Bildung als kontinuierliche Entwicklung der in unterschiedlichen Umgebungen und Situationen gewonnenen Erfahrungen gesehen. Es umfasst folgende Schritte: Registrierung, Diagnose, Anerkennung von Kompetenzen, Validierung und Zertifizierung

von Kompetenzen und/oder Ausbildung.

Nach der Registrierung werden die Teilnehmer über verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten informiert, die ihnen bei der Verbesserung ihrer Kompetenzen und der Entwicklung ihrer Qualifikationen helfen können. Anschließend folgt die Diagnose: Hierzu werden Daten über den persönlichen Werdegang erfasst (Allgemeinbildung, berufliche Stationen und soziale Situation), um aus mehreren flexiblen Optionen zur Verbesserung der Kenntnisse und Fähigkeiten eine für den Betreffenden geeignete Maßnahme herauszufiltern (Erwachsenenbildung oder modulare Ausbildung, Schulabschlüsse, Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von allgemeinen und/oder beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen). Hieran schließt sich die Erstellung eines persönlichen Qualifizierungsplans an, der dem Betreffenden auf seinem Ausbildungsweg als Leitschnur dient. Während dieses Prozesses erarbeiten die Teilnehmer ein Reflexionsportfolio zu ihren Lernergebnissen und bringen Belege für die Validierung der von ihnen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in Übereinstimmung mit den von der nationalen Berufsbil-

dungsbehörde festgelegten *Schlüsselkompetenzen für den Bezugsrahmen für die allgemeine und berufliche Erwachsenenbildung* bei.

Das Verfahren basiert auf Dialog, Verhandlung, Mediation, Beteiligung und Selbstbewertung. Die Validierung und Zertifizierung von Kenntnissen und Fähigkeiten nehmen das Team des Zentrums für neue Chancen und ein von der nationalen Berufsbildungsagentur zertifizierter externer Prüfer vor.

Am Ende des Prozesses, nach Beendigung der Validierung, kann ein weiterer Plan für die berufliche Fortbildung und die Verbesserung der Kompetenzen im Rahmen des lebenslangen Lernens erstellt werden.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Als Ergebnis der beschriebenen Maßnahme kann festgestellt werden, dass 2 004 Erwachsene eine Zertifizierung in den vorgenannten Bereichen erlangt haben und dass sich jedes Jahr 900 Erwachsene für eine Fortsetzung ihres Bildungswegs entscheiden, indem sie z. B. an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen und Schulabschlüsse nachholen.

1.3.4. Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen, Niederlande



ORT
APL-Zentrum für Wissensressourcen (CINOP)
 Postbus 19194
 3501 DD Utrecht, Niederlande
 Tel. +31 306374711
www.kenniscentrumevc.nl/apl-english
info@kenniscentrumevc.nl

KONTAKTPERSON
 Herr **Erik KAEMINGK**
 Verwaltungsberater
ekaemingk@cinop.nl

POLITISCHE STRATEGIE

- Validierung von Lernergebnissen
- Verbesserung der Beteiligung am lebenslangen Lernen/Würdigung von Lernergebnissen, die durch nicht formale und informelle Bildung erworben wurden
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Die Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen (Accreditation of prior learning, APL) ist ein Verfahren zur Anerkennung der Kompetenzen, die eine Person durch formales, informelles oder nicht formales Lernen in verschiedenen Umgebungen erworben hat. In den Niederlanden fällt die Anwendung dieses Verfahrens in die Zuständigkeit des niederländischen Zentrums für Wissensressourcen.

Die Grundprinzipien des Verfahrens sind in einem Qualitätskodex festgelegt, den das Zentrum für Wissensressourcen erarbeitet hat. Alle relevanten nationalen Akteure, unter anderem Stellen für die Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen, Arbeitgeber und Akkreditierungsgremien, haben an der Erarbeitung und Vereinbarung dieser Prinzipien mitgewirkt.

ZIELGRUPPE

Erwachsene Lernende können dieses Verfahren in Anspruch nehmen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Bildungseinrichtungen und andere Stellen für die Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen haben Abkommen mit dem Staat geschlossen, in denen sie sich dazu verpflichtet haben, innerhalb von ein oder zwei Jahren eine bestimmte Zahl von Anerkennungsverfahren einzuführen und einen Mindeststandard für die Qualität dieser Verfahren sicherzustellen.

Die nationale Regierung, Branchenverbände, Unternehmen und Wiedereingliederungsstellen fördern die Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen, damit die Kompetenzen der Bürger stets auf dem neuesten Stand sind und im Hinblick auf die Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz regelmäßig anerkannt werden.

UMSETZUNG

Zu Beginn eines Verfahrens zur Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen machen sich die Teilnehmer ihre Motivation klar. Das APL-Verfahren ist kein Standardverfahren, sondern eine Abfolge individueller Einzelschritte, die dem jeweiligen Zweck und Nutzen angepasst werden. Jedes APL-Verfahren wird in einem Bericht (Bescheinigung der Erfahrung) dokumentiert, in dem festgehalten wird, dass der Teilnehmer über Dokumente zum Nachweis seiner Kompetenzen verfügt.

Die Bescheinigung der Erfahrung ist ein wichtiger Bestandteil des APL-Verfahrens: im niederländischen Qualitätskodex für die Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen wird die Verwendung eines einheitlichen Formats empfohlen. Die Bescheinigung besitzt für ihren Inhaber einen eigenständigen Wert und kann seine Stellung auf dem Arbeitsmarkt verbessern, die Befreiung von bestimmten Teilen öffentlicher oder privater Ausbildungen nach sich ziehen oder zur Verleihung eines Zeugnisses durch den Staat oder den jeweiligen Sektor führen.

Jede Einrichtung, die die Qualitätsstandards erfüllt, kann das APL-Verfahren anwenden. Alle APL-Stellen werden auf der Grundlage des nationalen Qualitätskodex für die Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen evaluiert; diese Prüfung ist alle drei Jahre vorgeschrieben und erstreckt sich auf die von der APL-Stelle abgedeckten Standards. Positiv evaluierte Stellen werden in das nationale Verzeichnis der akkreditierten APL-Stellen aufgenommen.

Verwaltung und Praxis gehen bei der Umsetzung der niederländischen APL-Regelung Hand in Hand. Die Verwaltungen von Bildungseinrichtungen und anderen APL-Stellen werden ermutigt, das APL-Verfahren in der gesamten Einrichtung anzuwenden.

Die nationale Regierung hat eine Steuerregelung eingeführt, um die Finanzierung eines APL-Verfahrens durch eine akkreditierte APL-Stelle zu fördern. In einigen Tarifverträgen wird in Bestimmungen über die persönliche Entwicklung auf das APL-Verfahren als eines der Instrumente hingewiesen, deren Kosten erstattungsfähig sind. Einige sek-

torale Ausbildungs- und Entwicklungsfonds haben Kampagnen gestartet, um das APL-Verfahren bekannt zu machen, und bieten Zuschüsse für die Anwendung dieses Verfahrens an.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Untersuchungen zur Anerkennung von bereits erworbenen Lernergebnissen zeigen, dass Arbeitnehmer nach diesem Verfahren stärker motiviert sind, dass sich ihr Teamgeist verbessert hat und sie sich aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen geschätzt fühlen. Alle Bürger werden ermutigt, sich ständig fortzubilden und ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Die bisherigen Erfahrungen mit der Anwendung des APL-Verfahrens haben gezeigt, dass noch Verbesserungsbedarf besteht. Der APL-Qualitätskodex und das einheitliche Format für die Bescheinigung der Erfahrung sind erste Schritte; weitere müssen jedoch folgen, um die Transparenz und Vergleichbarkeit des APL-Verfahrens zu verbessern. Es soll erreicht werden, dass alle Bildungseinrichtungen der Niederlande die Bescheinigung der Erfahrung anerkennen, ohne die Inhaber zusätzlichen Bewertungen oder Prüfungen zu unterziehen. Voraussetzung hierbei ist das Vertrauen der Einrichtungen, dass das APL-Verfahren ein qualitativ hochstehendes Verfahren ist und auf einheitlichen Grundsätzen und Qualifikationsprofilen sowie vergleichbaren Bewertungscores beruht. Intensive Schulungen und der Aufbau von Kompetenzen und Fachwissen sind erforderlich, um die Verfahren zuverlässiger zu machen. 2011 hat das APL-Zentrum für Wissensressourcen einen Qualitäts-Aktionsplan erstellt.

Erleichterung des Übergangs junger Menschen vom Bildungs- und Berufsbildungssystem in den Arbeitsmarkt

Hintergrund

In den 27 EU-Mitgliedstaaten ist die Jugendarbeitslosigkeit mit Werten zwischen 7,4 % und 44,2 % und einem Durchschnittswert von rund 21 % besorgniserregend hoch ⁽¹⁵⁾. Immer noch verlassen zu viele junge Menschen die Schule mit einem Abschluss unter dem Niveau der Sekundarstufe II und besuchen keine allgemeine oder berufliche Weiterbildungsmaßnahme. Der Übergang vom Bildungs- bzw. Ausbildungssystem ins Erwerbsleben setzt mit Beendigung eines formalen Bildungs- oder Ausbildungsganges (Erstausbildung) ein und ist mit Eintritt in eine stabile Beschäftigung abgeschlossen (Cedefop, 2008); dieser Zeitraum ist für junge Menschen mit besonderen Herausforderungen verbunden und kann ihren beruflichen Werdegang und ihr Einkommen im weiteren Leben nachhaltig positiv oder negativ beeinflussen. Auch nachdem diese jungen Menschen ihre erste Arbeitsstelle angetreten haben, bleiben ihre Verbindungen zum Arbeitsmarkt oftmals unzulänglich, da sich ihr Leben mit größerer Wahrscheinlichkeit als Wechsel zwischen befristeten Arbeitsverhältnissen und Phasen der Arbeitslosigkeit gestalten dürfte. Der Übergang ins Erwerbsleben verläuft bei diesen Personen nicht erfolgreich, und sie sind in hohem Maße von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht. Junge Menschen, die bereits Arbeitserfahrung vorweisen können, integrieren sich hingegen leichter in den Arbeitsmarkt als andere. Personen mit mittlerem berufsbezogenen Bildungsabschluss haben ein geringeres Arbeitslosenrisiko als Personen mit allgemeinbildendem Schulabschluss.

Angemessene politische Bildungs- und Ausbildungsstrategien sind wesentliche Faktoren für einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Erwerbsleben. Untersuchungen belegen auch, dass „sowohl ein Bildungsangebot von hoher Qualität als auch Beschäftigungsmöglichkeiten und das häusliche Umfeld Auswirkungen auf diesen Übergangsprozess haben“ (Cieslik und Simpson, 2009, S. 78-93). Einige Länder haben die Alternativen Lernen am Arbeitsplatz und Lehre ausgebaut, um mehr Menschen einen erfolgreichen Weg von der Schule in die Arbeit zu ermöglichen und um kompetenzbasierte Qualifikationen zu entwickeln. Selbst Länder, die (wie Österreich, Dänemark und Deutschland) auf eine lange Tradition der Lehrlingsausbildung zurückblicken, haben neue Impulse gesetzt und bieten finanzielle Anreize, damit Unternehmen Lehrstellen schaffen (Cedefop, 2010b).

Verbindungen zwischen dem Bildungs- und Ausbildungssystem und dem Arbeitsmarkt sind entscheidend für die Unterstützung des Übergangs von der Schule ins Erwerbsleben und die Senkung der Zahl junger Menschen, die arbeitslos sind und sich nicht in einer Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme befinden (Rat der Europäischen Union, 2010b). Partnerschaften zwischen relevanten Akteuren – Sozialpartnern, Unternehmen, Bildungs- und Ausbildungsanbietern, öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlungen, Behörden verschiedener Ebenen, Forschungseinrichtungen und Zivilgesellschaft - sind eine Mög-

⁽¹⁵⁾ Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, Quartalsdaten (saisonal bereinigt), Q12011; Daten extrahiert am: 13.9.2011.

lichkeit, Qualifikationserfordernisse wirksamer vorhersagen zu können, neue Lerninitiativen zu fördern und die Übertragung und Anwendung neuer und bereits erworbener Kenntnisse über die künftigen Qualifikationserfordernisse zwischen den Akteuren zu verbessern.

Politische Strategien der EU

Die EU hat die wichtige Rolle der lebensbegleitenden Bildungs- und Laufbahnberatung erkannt und mehrere Dokumente und Maßnahmen initiiert, um einen umfassenden ganzheitlichen Ansatz zu fördern und die innerhalb des Bildungs- und Ausbildungssystems von Arbeitsvermittlungen, Sozialpartnern bzw. anderen Einrichtungen angebotenen fragmentierten Beratungsdienste zusammenzuführen und anzugleichen. Aus dem jüngsten Bericht des Cedefop über den aktuellen Stand der politischen Strategien auf dem Gebiet der Beratung (Cedefop, 2011a) geht hervor, dass seit der Mitteilung der Europäischen Kommission zum Lebenslangen Lernen (Europäische Kommission, 2001) und den beiden Entschlüssen des Rates zur lebensbegleitenden Beratung (Rat der Europäischen Union, 2004, 2008) spürbare Fortschritte erzielt wurden. Die Europäische Kommission, das Cedefop, die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF) und die OECD haben mit ihren Beiträgen die Rahmenbedingungen für nationale Aktivitäten geschaffen. Expertengruppen und –netzwerke (Expertengruppe zu Fragen der lebenslangen Beratung (2002-2007) sowie das im Anschluss gegründete Europäische Netzwerk für eine Politik lebensbegleitender Beratung (ELGPN))⁽¹⁶⁾ wurden eingerichtet, um die Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten und die Arbeiten an der Entwicklung nationaler Mechanismen zur Koordinierung der Beratung zu fördern. Trotzdem weist das Beratungsangebot in vielen Ländern immer noch Lücken und Defizite auf. Entscheidungen über Bildung und Beruf werden häufig von subjektiv wahrgenommenen Vor- und Nachteilen und weniger von tatsächlichen Gegebenheiten beeinflusst. Eine präzise Vorstellung von den Bildungs- und Ausbildungswegen und Beschäftigungsmöglichkeiten sollte die Grundlage für fundiertere Entscheidungen sein.

In aktuellen Beiträgen zur politischen Strategie der EU spielt die Beratung immer noch eine wichtige Rolle. Bildungsentscheidungen und Veränderungen der Beschäftigungsstruktur erhöhen die Notwendigkeit sorgfältiger Informationen, die die Begabungen der Lernenden und die Entwicklungen am Arbeitsmarkt berücksichtigen. Der Rahmen für die allgemeine und berufliche Bildung, ET 2020, und die Leitinitiativen „Jugend in Bewegung“ und „Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten“ enthalten Forderungen nach qualitativ hochstehender Laufbahnberatung und nach qualitativ hochstehenden Informationen über Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In dem Kommuniqué von Brügge und den zugehörigen Schlussfolgerungen des Rates haben sich die Länder nicht nur verpflichtet, bis 2014 integrierte Beratungsdienste bereitzustellen, die sich eng an den Erfordernissen des Arbeitsmarkts orientieren, sondern auch vereinbart, junge Menschen während der Schulpflicht mit Berufsfeldern und Laufbahnmöglichkeiten bekannt zu machen. In Zukunft sollten die Curricula für die berufliche Erstausbildung auch Kompetenzen für die Laufbahngestaltung beinhalten. Zur genaueren Überwachung des Übergangs junger Menschen in den Arbeitsmarkt hat die Kommission zudem erste Schritte unternommen, um Standards für die Beschäftigungsfähigkeit festzulegen.

Das politische Rahmenwerk auf EU-Ebene dient der Förderung von Lernen am Arbeitsplatz, um jungen Menschen einen realistischen Einblick in die Arbeitswelt und ihre Anforderungen zu vermitteln und um unterschiedlichen Lernmethoden Rechnung zu tragen. Das Kommuniqué von Brügge sieht vor, dass

⁽¹⁶⁾ Siehe: <http://ktl.jyu.fi/ktl/elgpn> [Stand: 22.6.2011].

alle Berufsbildungen Elemente des Lernens am Arbeitsplatz enthalten sollen. Die Europäische Kommission unterstützt diese Strategie, da die durchschnittliche Jugendarbeitslosigkeit in Ländern mit einer stark verankerten Lehrlingsausbildung niedriger ist und andere Länder diese Form der Berufsausbildung oder ähnliche Angebote in den zurückliegenden Jahren (wieder) eingeführt haben. Ziel der Initiative „Jugend in Bewegung“ ist es, dass bis Ende 2012 mindestens fünf Millionen junge Menschen in Europa eine Lehre absolvieren.

Umsetzung der politischen Strategien in die Praxis

Den Studienbesuchsberichten 2009/10, deren Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Förderung des Übergangs junger Menschen vom Bildungs- und Ausbildungssystem in den Arbeitsmarkt lag, sind einige zentrale Botschaften ⁽¹⁷⁾ ⁽¹⁸⁾ zu entnehmen, die in folgende Kategorien unterteilt werden können:

- lebensbegleitende Beratung zu Übergängen vom Bildungs- und Ausbildungssystem in das Erwerbsleben;
- Übergänge zwischen Bildungs- und Ausbildungssystem und Arbeit.

Die Teilnehmer an den Studienbesuchen gaben an, dass sie Informationen und Rat sowie Laufbahnberatung für wesentliche Elemente halten, um sicherstellen zu können, dass junge Menschen fundierte Entscheidungen zu Bildung und Beruf treffen können. Laufbahnberatung gilt als ein wichtiger Bestandteil von politischen Strategien zur Beschleunigung des Übergangs vom Bildungssystem in die Beschäftigung insbesondere von Risikogruppen (Cedefop, 2010c).

Die Studienbesuchsteilnehmer sind der Auffassung, dass die mit der Beratung und Motivierung der Ratsuchenden befassten Personen über angemessene Kompetenzen verfügen müssen, um die qualitativ hochstehende Beratung und Entwicklung dieser Dienste sicherzustellen. Die Bildungs- und Be-

⁽¹⁷⁾ Die in dieser Veröffentlichung vorgestellten Erkenntnisse, Botschaften und Verfahren basieren ausschließlich auf den Erfahrungen, die im Rahmen des Studienbesuchsprogramms ausgetauscht wurden. Einige Länder verbinden bereits seit langem schulischen Unterricht mit praktischem Unterricht am Arbeitsplatz oder beteiligen Sozialpartner an der Beschlussfassung, Durchführung und Bewertung von Bildungs- und Ausbildungsgängen bzw. führen solche Programme (wieder) ein. Das Cedefop stellt mit seiner Online-Berufsbildungsdatenbank und seinen Berichten über europäische Berufsbildungspolitik Informationen über den Sachstand und die Entwicklungen in EU-weit diskutierten Themenfeldern bereit; hierzu gehören Lehren und andere Formen des alternierenden Lernens, Zusammenarbeit mit Akteuren und Zielgruppen, Anreize zur Investition in Ausbildung, Maßnahmen zur Verbesserung der Beratung, Initiativen zur Vorhersage von Qualifikationserfordernissen und Maßnahmen zur Verbesserung des Praxisbezugs der Bildung in Einklang mit den Erfordernissen des Arbeitsmarkts. Die Online-Berufsbildungsdatenbank des Cedefop und die Berichte des Zentrums über europäische Berufsbildungsstrategien sind unter folgender Internetadresse abrufbar: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/Information-services/vet-in-europe-country-reports.aspx> [Stand: 22.6.2011].

⁽¹⁸⁾ Informationen über entsprechende Initiativen im Bereich des allgemeinen Bildungssystems sind in der Datenbank Eurydice unter folgender Internetadresse abrufbar: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_en.php [Stand: 22.6.2011].

Abbildung 4. Wechselwirkung zwischen Kompetenz für das Laufbahnmanagement, Lernkompetenz und Kompetenz zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit



Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10

Kompetenz für das Laufbahnmanagement:

Gruppe von Kompetenzen, die Einzelnen oder Gruppen strukturierte Mittel an die Hand geben, um Informationen über Bildungsgänge und Berufe zu sammeln, zu analysieren, zu bündeln und selbst zu organisieren, sowie Kompetenzen, um Entscheidungen zu treffen und umzusetzen und Übergänge zu vollziehen.

Lernkompetenz (Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2006b)) ist die Fähigkeit, einen Lernprozess zu beginnen und weiterzuführen und sein eigenes Lernen, auch durch effizientes Zeit- und Informationsmanagement, sowohl alleine als auch in der Gruppe, zu organisieren. Lernkompetenz umfasst das Bewusstsein für den eigenen Lernprozess und die eigenen Lernbedürfnisse, die Ermittlung des vorhandenen Lernangebots und die Fähigkeit, Hindernisse zu überwinden, um erfolgreich zu lernen.

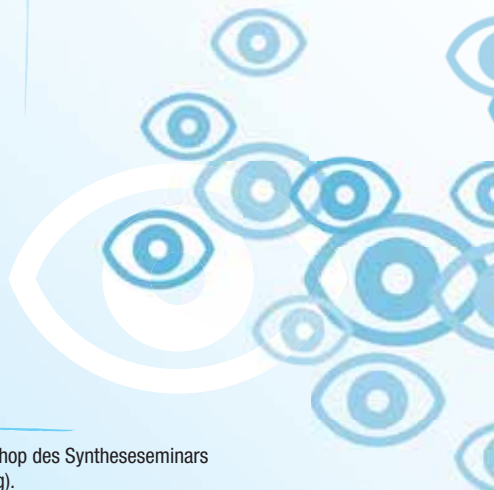
Lernkompetenz bedeutet, neue Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, zu verarbeiten und aufzunehmen sowie Beratung zu suchen und in Anspruch zu nehmen. Lernkompetenz veranlasst den Lernenden, auf früheren Lern- und Lebenserfahrungen aufzubauen, um Kenntnisse und Fähigkeiten in einer Vielzahl von Kontexten – zu Hause, bei der Arbeit, in Bildung und Berufsbildung – zu nutzen und anzuwenden. Motivation und Selbstvertrauen sind für die Kompetenz des Einzelnen von entscheidender Bedeutung.

Kompetenz zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit

(Cedefop, 2008) beinhaltet eine Kombination von Faktoren, mit der eine Person sich so entwickelt, dass eine Beschäftigung möglich wird oder die Person einen Arbeitsplatz findet, diesen behält und sich in ihrem Berufsleben weiterentwickelt.

Die Beschäftigungsfähigkeit beruht auf:

- (a) den persönlichen Eigenschaften (einschließlich der Angemessenheit von Kenntnissen und Kompetenzen);
- (b) der Art und Weise, wie diese persönlichen Eigenschaften auf dem Arbeitsmarkt dargestellt werden;
- (c) dem Umfeld und den sozialen Bedingungen (d. h. gebotenen Anreizen und Möglichkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen aufzufrischen und zu validieren); und auf
- (d) dem wirtschaftlichen Hintergrund.



Quelle: Präsentation von Mika Launikari in einem Workshop des Syntheseminars (Thessaloniki, 28. Februar-1. März 2011), (Auszug).

rufsberater müssen höher qualifiziert sein, und die Bedeutung ihrer Tätigkeit muss mehr Anerkennung finden. Die Teilnehmer regten ein berufsübergreifendes Netzwerk an, dass Bildungs- und Ausbildungsanbieter knüpfen sollten, um junge Menschen sorgfältig beraten zu können.

Die Teilnehmer eines Studienbesuchs (Cedefop Studienbesuche, 2009) stellten z. B. als gemeinsame Priorität die Förderung von Randgruppen oder von Ausgrenzung bedrohten Gruppen fest; hierzu gehören Arbeitslose, Personen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben und versuchen, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren, Personen mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderungen sowie junge Menschen, die die Schule oder Ausbildung abgebrochen haben. Integrierte Beratungsdienste sollten diesen Personen helfen, ihre Kompetenz für das Laufbahnmanagement, Lernkompetenz und Kompetenz zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern (siehe Abbildung 4).

Beispiele aus der Praxis

Ein ganzheitliches Konzept für die Laufbahnberatung, wie es in Spanien entwickelt wurde, ist ein gutes Beispiel. An jeder Sekundarschule der Unter- und Oberstufe ist ein Berater tätig. Ihre Aufgabe ist es, über Weiterbildungsmöglichkeiten, Berufe und den Arbeitsmarkt zu informieren und die Schüler bei Entscheidungen über ihren beruflichen Werdegang und bei der Entwicklung ihres Potenzials zu unterstützen (Kapitel 2.1.1.). In Slowenien tragen Beratungsinitiativen dazu bei, die steigende Zahl benachteiligter junger Menschen zur Weiterbildung zu ermutigen oder in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Kapitel 2.1.3.). In Finnland wird mit besonderen Handlungsmodellen der Übergang von der Grundausbildung in die Sekundarstufe II unterstützt (Kapitel 2.1.2.). Das Projekt BIC in Österreich zeigt anschaulich, wie über Onlineressourcen umfassende Informationen über Bildungs- und Ausbildungswege, Berufe und Laufbahnen für junge Menschen bereitgestellt werden können (Kapitel 2.1.4.).

Die Studienbesuchsteilnehmer bestätigten, dass im Verlauf der Beratung zwar alles auf Berufsbildungsprogramme als die am besten geeignete oder vielversprechendste Lösung hindeuten könne, dieser Weg jedoch in schlechtem Ansehen stehen könne. Dies trifft nicht auf alle Länder zu; in den Ländern aber, in denen die berufliche und insbesondere die alternierende Ausbildung als letzter Ausweg angesehen wird, muss darauf hingewirkt werden, diesem Bildungszweig als hoch spezialisierten Grundstein für das weitere Fortkommen im Rahmen des lebenslangen Lernens darzustellen und zu neuem Ansehen zu verhelfen.

Die Berufsbildung und vor allem Lernen am Arbeitsplatz bzw. Lehrlingsausbildung ist nach Auffassung der Teilnehmer an den Studienbesuchen eindeutig eine wichtige Möglichkeit, um sicherzustellen, dass die Ausbildung den Erfordernissen des Arbeitsmarkts entspricht und die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen verbessert wird. Das deutsche „duale System“ ist ein Beispiel für eine alternierende Ausbildung, die überwiegend am Arbeitsplatz stattfindet (drei bis vier Tage pro Woche) und durch Unterricht in Teilzeitberufsschulen unterstützend ergänzt wird (an einem oder zwei Tagen pro Woche). Hierbei schließen Ausbildungsbetrieb und Lehrling einen Ausbildungsvertrag, und das Unternehmen zahlt eine Ausbildungsvergütung (Kapitel 2.2.4.). In Deutschland wurde das Förderprogramm „Jobstarter“ aufgelegt, das dabei helfen soll, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und geeignete Lehrlinge einzustellen (Kapitel 2.2.7.).

In den Studienbesuchgruppenberichten wurde betont, wie wertvoll Lernen in realen Arbeitsumgebungen ist. Die „Maisons Familiales Rurales“ in Frankreich gehören zu einer anderen Gruppe von Beispielen: hier überwachen Lehrer die Lernerfolge von Lehrlingen im Unternehmen. Ein Portfolio für die

Aufzeichnung der erworbenen Kompetenzen erleichtert die Suche nach einem Arbeitsplatz (Kapitel 2.2.3.). In Belgien wurde ein Mentoring-Projekt entwickelt, das darauf abzielt, junge Menschen zu sensibilisieren und mehr Lehrlinge für das Baugewerbe zu gewinnen; hierfür konnte eine unter Jugendlichen bekannte Persönlichkeit gewonnen werden (Kapitel 2.2.1.). Bei dem Projekt *Alternanza Scuola Lavoro* (Italien) kommen Methoden und innovative Instrumente für die Verbindung von Schule und Arbeit zum Einsatz: die Schüler werden ermuntert, Praxiserfahrung zu sammeln, innerhalb der Schule ein eigenes Unternehmen zu gründen oder Schulunterricht mit Berufserfahrung am Arbeitsplatz zu kombinieren (Kapitel 2.2.2.).

Mit einem alternativen Konzept wartet Belgien auf. Die Teilnehmer arbeiten in Teilzeit in einem Unternehmen, werden am Arbeitsplatz ausgebildet und entwickeln soziale Kompetenz und Kompetenz für das Laufbahnmanagement mit Unterstützung von Beratern (Kapitel 2.2.5.).

Die Teilnehmer an den Studienbesuchen betonten, dass die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren – unter anderem Arbeitgebern und Sozialpartnern – wichtig ist, um verstehen zu können, welche Kenntnisse und Fähigkeiten, unter anderem Grund- und Querschnittskompetenzen, auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden. Am Beispiel des Zentrums für berufliche und technische Grundausbildung (Metgem) in der Türkei wird anschaulich geschildert, wie Unternehmen und Bildungsanbieter im Rahmen der Ausbildung am Arbeitsplatz zusammengebracht werden können (Kapitel 2.2.6.).

Die Beispiele der Studienbesuche zeigen, dass auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene große Anstrengungen unternommen werden, um Arbeitgeber einzubinden, das Angebot lernerzentrierter Bildungsmaßnahmen zu vergrößern und angemessene Dienste für Bildungs- und Berufsberatung zu gewährleisten. Durch Meinungsaustausch, Diskussion und Anpassung von Beispielen guter Praxis, die bei den Studienbesuchen beobachtet werden konnten, besteht die Möglichkeit, wirksame Lösungen für die Probleme junger Menschen beim Eintritt in die Arbeitswelt zu finden. In dem vom Cedefop als Forum für den Erfahrungsaustausch veranstalteten Syntheseseminar unterbreiteten die Teilnehmer Vorschläge, wie verschiedene Akteure zur Erleichterung dieses Prozesses beitragen können (siehe Abbildung 5).

Abbildung 5. **Unterstützung junger Menschen beim Übergang vom Bildungs- und Berufsbildungssystem ins Erwerbsleben**



Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10

Lehrer, Bildungs- und Berufsberater, Jugend- und Sozialarbeiter

- Sie halten sich über die Veränderungen, die sich in der heutigen Zeit in raschem Tempo vollziehen, auf dem Laufenden.
- Sie nehmen an beruflicher Weiterbildung und an Besuchen in Unternehmen teil.
- Sie kooperieren mit Arbeitgebern, um die Qualifikationserfordernisse in verschiedenen Sektoren zu ermitteln.
- Sie gründen Partnerschaften zwischen Schulen/Jugendorganisationen und Arbeitgebern.

Arbeitgeber und Sozialpartner

- Bei Arbeitgebern wird das Ansehen der beruflichen Grund- und Fortbildung verbessert.
- Arbeitgebern, die betriebliche Ausbildungsplätze bereitstellen, werden Fördermittel angeboten.
- Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmensverbänden und Berufsbildungseinrichtungen wird gefördert.
- Sie nehmen an vom Cedefop organisierten Studienbesuchen teil, die sich an die Sozialpartner wenden und Gelegenheit zum Austausch von Meinungen und Fachwissen bieten.

Eltern und Familien

- Eltern werden durch aktive Kommunikation eingebunden und über das Bildungssystem, Berufe und den Arbeitsmarkt informiert.
- Eltern werden zur Teilnahme am Schulleben zum Wohle des Schülers ermutigt.
- Sie erhalten Angebote für Bildungs- und Berufsberatungsdienste für Eltern und Familien.

Gestalter der Politik und Entscheidungsträger auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene

- Sie entwickeln Maßnahmen zur Verbesserung des Ansehens und der Attraktivität der Berufsbildung in der Gesellschaft.
- Sie verbessern die Kommunikation mit den Wirtschaftszweigen und ermitteln ihre spezifischen Erfordernisse.
- Sie verwenden Daten und Forschungsergebnisse in politischen Strategien zur Beseitigung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und Arbeitsmarkt.

Source: Outcomes of a workshop at the synthesis seminar, 28 February - 1 March 2011, Thessaloniki.

2.1. Lebenslange Beratung zu Übergängen vom Bildungs- und Berufsbildungssystem in das Erwerbsleben

2.1.1. Ganzheitlicher Ansatz für die Laufbahnberatung von Schülern, Spanien



The image shows a stylized information card with a blue border and a light blue background. At the top, there is a navigation bar with icons for back, forward, refresh, close, home, and search. The card is divided into two main sections. The first section, titled 'ORT' with a briefcase icon, provides the address and contact information for IES Sierra del Agua. The second section, titled 'KONTAKTPERSON' with an eye icon, identifies the contact person, Frau Teresa BEJINES GÁLVEZ, and her email address. The card has a hand-drawn, sketchy appearance with some white lines and a small blue arrow pointing down between the two sections.

ORT
IES Sierra del Agua
 Avda de la constitución s/n
 41390 Guadalcanal Sevilla, Spanien
 Tel. + 34 955 889905
 Fax + 34 955 889911
41701584.edu@juntadeandalucia.es
www.juntadeandalucia.es/educacion

KONTAKTPERSON
 Frau **Teresa BEJINES GÁLVEZ**
 Abteilungsleiterin und Bildungs-
 und Berufsberaterin
tbejinesgalvez@yahoo.es

ihren individuellen Werdegang in Bezug auf Bildung, Arbeit und andere Umgebungen, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erlernt und/oder angewandt werden, zu steuern“ (OECD, 2004). Die Beratung beinhaltet eine Reihe von Aktivitäten für Einzelpersonen und Gruppen. Außer Informationen, Beratung und Kompetenzbewertung wird Hilfe bei der Entwicklung von Kompetenzen in den Bereichen Entscheidungsfindung und Laufbahngestaltung geboten.

Diese Dienstleistungen werden von verschiedenen Berufsgruppen erbracht: Bildungs- und Berufsberatern, Psychologen, Sozialarbeitern, Mitarbeitern lokaler Arbeitsvermittlungen und Verwaltungen. Die Beratung dient auch dem Zweck, Schüler in ihrem Lernprozess zu unterstützen und zu ihrer persönlichen, beruflichen und sozialen Entwicklung beizutragen. Voraussetzung für die Tätigkeit als Bildungs- und Berufsberater ist ein Hochschulabschluss in Psychologie, Pädagogik oder pädagogischer Psychologie.

Die spanischen Schulberatungsdienste sollen Schülern helfen, sich in die Klasse zu integrieren und sich der Schulumgebung anzupassen, um auf diese Weise Lernschwierigkeiten vorzubeugen. Die Schüler werden auch über Weiterbildungen und Berufe informiert. Dieses Projekt hat zwei Ziele: Es soll den Übergang von der Schulpflicht in weiterführende Bildungsgänge und in das Erwerbsleben ebnen und Schulabbruch verhindern.

POLITISCHE STRATEGIE

- Lebenslange Bildungs- und Berufsberatung
- Einbettung der Beratung und Unterstützung bei der Bildung und beim Übergang ins Erwerbsleben in Bildungs- und Ausbildungsprogramme, ganzheitlicher Ansatz
- Regionales Projekt zur Entwicklung einer nationalen Initiative

MASSNAHME

Diesem Projekt liegt das Verständnis der Bildungs- und Berufsberatung als ganzheitlicher und „kontinuierlicher Prozess zugrunde, der Bürgerinnen und Bürger aller Altersstufen in allen Lebensabschnitten befähigt, ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu erkennen, Entscheidungen über Bildung, Ausbildung und Beruf zu treffen und

ZIELGRUPPE

Die Teilnahme an diesen Veranstaltungen ist für alle Schüler im Alter von 14 bis 16 Jahren obligatorisch. Es handelt sich um Schüler, deren Schulpflicht ausläuft, Schüler, die möglicherweise die Pflichtschule abbrechen müssen, oder Schüler, die vor dem Abschluss der Sekundarstufe II oder der beruflichen Grund- und Fortbildung stehen. Die Fa-

milien/Eltern dieser Schüler werden ebenfalls in fakultative Aktivitäten eingebunden, insbesondere wenn es darum geht, eine Entscheidung über den zukünftigen Bildungsweg zu treffen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Schulbasierte Bildungs- und Berufsberatungsdienste, lokale Unternehmen und Arbeitsvermittlungen.

Dieses Projekt wird schwerpunktmäßig an den Schulen der Sekundarstufen I und II in Sevilla und in der Provinz Andalusien in Südspanien durchgeführt. IES Sierra del Agua ist eine öffentliche Sekundarschule mit 140 Schülern im Alter von 12 bis 16 Jahren in einem nördlich von Sevilla gelegenen Ort mit 3 000 Einwohnern. An dieser Schule wurde das Projekt in den vergangenen vier Jahren umgesetzt und soll auch in Zukunft fortgesetzt werden.

UMSETZUNG

Die Aktivitäten der Bildungs- und Berufsberatung werden zu Beginn des Schuljahres geplant. Die Jugendlichen erhalten Informationen über Bildungsmöglichkeiten an Schulen der Sekundarstufe II, Berufsbildungseinrichtungen und lokalen Un-

ternehmen. Behandelt werden folgende Themen: Vorbereitung junger Menschen darauf, Entscheidungen zu treffen, Bereitstellung von Informationen über Weiterbildungen, Berufe, Arbeitsmarkt oder Arbeitsplatzsuche sowie von grundlegenden Informationen über Unternehmertum und lokale Unternehmen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Schüler sind besser darüber unterrichtet, wie man einen Arbeitsplatz sucht, welche Kenntnisse und Fähigkeiten gefordert werden, welche Risiken mit einem Schulabbruch verbunden sind, welche Weiterbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten es vor Ort gibt. Sie sind zudem besser auf den Übergang in die Arbeitswelt bzw. die Fortsetzung ihres Bildungswegs an einer Schule der Sekundarstufe II oder einer berufsbildenden Einrichtung vorbereitet.

Der Prozentsatz der Schüler, die sich für eine Weiterbildung entschieden haben, ist schrittweise von 73,5 % im Jahr 2008/09 auf 97 % 2010/11 gestiegen.

Der Prozentsatz der Schüler, die die Pflichtschule beenden, hat sich von 71,42 % im Jahr 2006/07 auf 94 % 2010/11 erhöht.

2.1.2. Unterstützung von Schülern beim Übergang von der Primarstufe in die Sekundarstufe II, Finnland



POLITISCHE STRATEGIE

- Lebenslange Bildungs- und Berufsberatung
- Einbettung der Beratung und Unterstützung bei Bildung und Berufswahl in Bildungs- und Ausbildungsprogramme
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Der Aufbau von Bildungs- und Berufsberatungsdiensten in Finnland steht in Verbindung zur nationalen Politik, eine Bildungsgarantie zu geben, um sicherzustellen, dass allen Absolventen von Primarschulen eine Auswahl an Weiterbildungsmöglichkeiten geboten wird. Die Schüler können während der gesamten Grundausbildung Rat zu folgenden Themen in Anspruch nehmen: Lernkompetenz und Schulleben, Selbsterkenntnis, Bildungs- und Ausbildungsoptionen, Berufe, Berufsfelder und Arbeitswelt.

Übergänge innerhalb des Bildungssystems sind weder isolierte Ereignisse noch singuläre Entscheidungen, die einen individuellen Bildungsweg betreffen; sie sind ein Prozess, in dessen Verlauf sich ein junger Mensch Schritt für Schritt über seine Wünsche und Optionen in Bezug auf die allgemeine und berufliche Bildung klar werden kann. Laufbahnberatung spielt in diesem Prozess zusammen mit anderen Unterrichts- und Beratungsmaßnahmen innerhalb der Grundausbildung eine entscheidende Rolle. Entscheidungen über Bildung werden auf der Grundlage von Bildungserfahrungen, die über einen langen Zeitraum gemacht werden, von Plänen und der Einschätzung der eigenen Stärken und Interessen getroffen.

ZIELGRUPPE

Im Schuljahr 2010/11 besuchen rund 5 % der 15-Jährigen nach ihrer Grundausbildung keine weiterführende Schule (Gesamtschule, Jahrgangsstufen 1-9); ein gleich hoher Prozentsatz von Schülern bricht die Sekundarbildung frühzeitig ab. Angesichts dieser Zahlen muss der Bildungs- und Ausbildungsberatung zur Hilfestellung beim Übergang junger Menschen von der Primar- in die Sekundarbildung mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Lehrkräfte und Bildungs- und Berufsberater helfen den Schülern bei der Berufswahl auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses. Da Schüler sich bei ihren Plänen und Entscheidungen oft von informellen Kenntnissen und Erfahrungen leiten lassen, können sie sich untereinander über den Schulalltag austauschen. Deshalb werden Tutoren und Schüler anderer Bildungseinrichtungen als Informationsquellen eingesetzt, die Einfluss auf diese Entscheidungen nehmen.

UMSETZUNG

Die Bereitstellung von Handlungsmodellen für die Arbeitserfahrung beinhaltet die regionale Zusammenarbeit von Berufsbildungseinrichtungen und lokalen Unternehmen, aus der themenbezogene Phasen der Arbeitserfahrung resultieren, in denen Unterricht und Berufsfelder miteinander kombiniert werden.

Es wurden Modelle entwickelt, um den Übergang von Schülern mit speziellen Bedürfnissen durch die Kooperation von Einrichtungen der Grundausbildung und der Sekundarstufe II zu unterstützen. Auf diese Weise können Schüler im Vo-

raus nützliche Informationen über sie interessierende Einrichtungen und Lehrprogramme bekommen. Während einerseits der Schüler Informationen über die Einrichtung aus erster Hand erhält, kann andererseits geprüft werden, ob er sich für die gewählte Bildungseinrichtung eignet.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Auswirkungen der nationalen Bildungsgarantie werden an den Unterstützungsmaßnahmen für Lernende beim Übergang in ein qualifizierendes Programm deutlich.

2.1.3. Beratung junger Menschen zu parallelen Bildungs- und Berufsbildungswegen, Slowenien



ORT
Secondary School of Nursing Ljubljana
 Poljanska Cesta 61
 SVN-1000 Ljubljana, Slowenien
 Tel. +38 613001616
 Fax +38 613001650
szslj@guest.arnes.si
www.srednjazdravstvenaljubljana.si

KONTAKTPERSON
 Frau **Maja KLANCIC**
 Schulberaterin
maja.klancic@guest.arnes.si

POLITISCHE STRATEGIE

- Lebenslange Bildungs- und Berufsberatung
- Ganzheitlicher Ansatz
- Nationale Initiative
- Initiative der Sozialpartner

MASSNAHME

Die Beratung junger Menschen zu parallelen Bildungs- und Berufsbildungswegen wurde zu Beginn des Jahres 2005 als Hilfsangebot für die steigende Zahl von Jugendlichen eingeführt, die die Schule abbrechen und weder die Möglichkeit zu einer Weiterbildung noch zur Integration in den Arbeitsmarkt haben. Hauptziel dieses Projekts ist es, junge Menschen durch Unterstützung vor sozialer Ausgrenzung zu bewahren. Die Beratung der Jugendlichen wird so lange fortgesetzt, bis sie bereit sind, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, eine all-

gemeine oder berufliche Weiterbildung zu besuchen oder, wenn nötig, an einer Rehabilitationsmaßnahme oder sonstigen institutionalisierten Fördermaßnahme teilzunehmen.

ZIELGRUPPE

Die wichtigste Zielgruppe sind junge Menschen im Alter zwischen 15 und 27 Jahren, die die Primar- oder Sekundarschule ohne Abschluss verlassen haben, und junge Menschen, die vorübergehend bei der nationalen Arbeitsvermittlung registriert waren, aus verschiedenen Gründen jedoch später aus dem Verzeichnis genommen wurden. Die zweite Zielgruppe besteht aus jungen Menschen, die zwar formal noch Bildungsteilnehmer sind, aber nicht mehr zum Unterricht erscheinen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Ministerium für Bildung und Sport der Republik Slowenien ist die für die Beratung junger Menschen zu parallelen Bildungs- und Berufsbildungswegen zuständige Stelle. Das Ministerium übernimmt die Finanzierung der Maßnahme zusammen mit dem Institut für berufliche Grund- und Fortbildung der Republik Slowenien. Die Bildungs- und Berufsberater üben ihre Tätigkeit in Laufbahnberatungszentren aus, die im gesamten Land eingerichtet wurden. Zusätzlich zu einem Hochschulabschluss in Pädagogik, Sozialarbeit oder Psychologie haben die Berater eine spezielle auf 120 Stunden angelegte Schulung absolviert.

UMSETZUNG

Bei der Beratung junger Menschen zu parallelen Bildungs- und Berufsbildungswegen wird hauptsächlich das Verfahren der ganzheitlichen Beratung angewandt, das sich von der klassischen Methode darin unterscheidet, dass es die Lebensumstände des Betreffenden und seine persönlichen Ziele mit einbezieht.

Die Berater helfen den jungen Menschen bei der Planung, Umsetzung und Bewertung ihrer Lebensziele. Ein Berater hat viele Aufgaben; er ist Zuhörer, Verhandlungsführer, Mediator, Motivator, Förderer, Informationsquelle und vieles mehr.

Der Berater nimmt den Kontakt telefonisch auf oder schickt eine schriftliche Einladung. Das erste Treffen findet in der Regel in einem informellen Umfeld statt, z. B. bei dem Jugendlichen zu Hause, in einem öffentlichen Park oder Café; es beginnt mit der Erkundung der gegenwärtigen Lebenssituation. Das Hilfsangebot beinhaltet entweder kurzzeitige Beratung (von ein bis fünf Stunden) oder Langzeitberatung, die bis zu 40 Stunden je Teilnehmer dauern und um Gruppensitzungen erweitert werden kann. Die Betreuung endet nicht mit der Rückkehr des Betreffenden in das Bildungssystem oder den Arbeitsmarkt, sondern dauert noch mindestens ein halbes Jahr darüber hinaus.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Vom 1. Januar 2005 bis zum 30. Juni 2006 nahmen 2 219 junge Menschen in sechs verschiedenen Regionen in ganz Slowenien an dem Projekt teil. Am häufigsten war die kurzzeitige Beratung, die in der Regel bis zu fünf Sitzungen umfasste; hieran nahmen 1 948 Personen teil. Für 262 Personen wurde eine Langzeitberatung durchgeführt. In 132 Fällen schloss sie mit der erfolgreichen Eingliederung ab; sechs Monate nach der Beratung befanden sich die Teilnehmer noch in einer Bildungs- und Ausbildungsmaßnahme (68), im Arbeitsmarkt (53) oder in sonstigen Angeboten für junge Menschen (11).

2.1.4. Online-Informationsprogramm zu Laufbahn und Beruf, Österreich



POLITISCHE STRATEGIE

- Lebenslange Bildungs- und Berufsberatung
- Einsatz elektronischer Systeme
- Nationale Initiative
- Initiative der Sozialpartner

MASSNAHME

BIC.at ist eine Online-Informationswebsite zum Themenkreis Laufbahn und Beruf, die in Zentren für Laufbahnberatung und Schulen als Informationsquelle, Beratungsinstrument und Unterrichtshilfe genutzt wird.

1987 wurde BIC zunächst als lokale Datenbank entwickelt und 1998 online gestellt. Die Website BIC.at wurde hauptsächlich eingerichtet, um Informationen rund um Laufbahn und Beruf sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene zusammenzustellen und leichter zugänglich zu machen. Von Anfang an wurde BIC.at in enger Zusammenarbeit mit dem Institut für Bildungsforschung

der Wirtschaft Österreichs, IBW, und den Laufbahnberatungszentren der österreichischen Wirtschaftskammer aufgebaut.

Unter der Internetadresse „www.bic.at“ können Informationen zu mehr als 1 700 Berufen abgerufen werden; hier finden sich Kurzbeschreibungen und ausführliche Beschreibungen der Berufe, informatives Foto- und Filmmaterial, Angaben zu Aufgaben und Pflichten, persönlichen Voraussetzungen, Arbeitsbedingungen (Ausrüstung, Instrumenten, Materialien, Arbeitsplatzbedingungen, Unternehmen und Institutionen), Informationen zu Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten, Fortbildungsangeboten, entsprechenden Berufen und Möglichkeiten für eine unternehmerische Tätigkeit.

ZIELGRUPPE

Zielgruppe sind Schüler ab 13 Jahren, die vor ihrer ersten Entscheidung über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg stehen. Außerdem richtet sich das Angebot an Personen gleich welchen Alters, die Hilfe und Informationen für ihren beruflichen Werdegang oder Bildungsentscheidungen suchen.

Beratung und Informationen zu Laufbahn und Beruf sind wichtige Themen für Schüler, aber auch für Eltern, Lehrkräfte, Bildungs- und Berufsberater und Arbeitsuchende.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Wirtschaftskammer Österreich unterhält zahlreiche Initiativen (Unternehmensführerschein, Skills Austria, *Bildungscluster* usw.), um bei Entscheidungen zu Bildung und Berufsbildung Hilfestellung zu geben und Unternehmergeist zu fördern. Eine dieser Initiativen ist „BIC.at“.

UMSETZUNG

Das Kernprogramm beinhaltet Berufsbeschreibungen, Informationen über Bildungs- und Ausbildungsgänge, Berufsgruppen und Tätigkeitsfelder. Zudem

werden das österreichische Bildungssystem und das System der Lehrlingsausbildung vorgestellt und Tipps für die Berufswahl und die Bewerbung um einen Arbeitsplatz sowie viele interessante Hinweise und Links zu unterstützenden Ressourcen gegeben.

Weitere Merkmale der Website BIC.at sind unterstützende Programme, wie das Interessenprofil. Anhand dieses Profils können Besucher der Website in kurzer Zeit (zirka 10 Minuten) ihre Interessen und Neigungen erforschen und erfahren, welche Berufe und Berufsgruppen dazu passen. Das Interessenprofil wird in Schulen und Zentren für Laufbahnberatung eingesetzt: Berufsorientierungslehrer und Bildungs- und Berufsberater erstellen ein solches Profil und bauen hierauf ihre Beratung auf; es kann jedoch auch als Instrument zur Selbstbewertung ohne Beratung verwendet werden.

Nach der Erstellung des Profils werden Tipps zur Berufswahl, zur Zusammenstellung von Bewerbungsunterlagen und zu einer Sammlung von Unterlagen angezeigt (Checklisten und Arbeitsblätter, die den Prozess der Besinnung auf die eigenen Interessen, Wünsche, Fähigkeiten und Talente unterstützen).

BIC.at bietet zwar kein Instrument für die Suche nach einem Arbeitsplatz; im „Service“-Bereich dieser Website gibt es jedoch mehrere Links zu Arbeitsplatz-Plattformen und Suchmaschinen. Von den Berufsbeschreibungen im Zusammenhang mit der Lehrlingsausbildung führt ein direkter Link zur *Lehrbetriebsübersicht*, einer Datenbank mit Namen und Anschrift aller österreichischen Ausbildungsbetriebe.

Auf der gesamten Website BIC.at werden alle Berufe systematisch mit den männlichen und weiblichen Bezeichnungen aufgeführt, wodurch zum Abbau geschlechtsbezogener Stereotype beigetragen wird.

Die Website BIC.at kann entweder als direkte Informationsquelle oder als Hintergrundmaterial für Aktivitäten im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung genutzt werden.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

2010 wurden auf der Website BIC.at 304 775 österreichische Nutzer gezählt (Österreich hat insgesamt 8 363 040 Einwohner, davon 93 283 14-Jährige). Eine 2009 durchgeführte Online-Evaluation ergab, dass 49 % der Besucher unter 15 Jahre alt waren und 50 % eine Schule der Sekundarstufe I besuchten; 26 % waren zwischen 15 und 19 Jahren alt und 25 % älter als 19 Jahre. 32 % besuchten die Sekundarstufe II oder hatten einen Abschluss der Sekundarstufe II; 6 % besaßen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss, und 12 % hatten eine andere Form der Bildung absolviert.

Die Website BIC.at wird durch technische Verbesserungen und inhaltliche Erweiterungen laufend weiterentwickelt. Als Nächstes stehen die Neugestaltung und Erweiterung der Bereiche „Tipps zur Berufswahl“ und „Bewerbungstipps“ auf dem Programm; außerdem sollen die audiovisuellen Informationen (Videos über Berufe) und die Darstellung der Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten verbessert werden.

2.2. Übergänge zwischen Bildungs- und Ausbildungssystem und Arbeit

2.2.1. Mentoringprojekt zur Gewinnung von mehr Auszubildenden für das Baugewerbe, Belgien



POLITISCHE STRATEGIE

- Sensibilisierung, Verbesserung des Ansehens der Branche/des Berufs und Bekanntmachung der Vorteile einer Ausbildung
- Information, Mentoring, Lernen am Arbeitsplatz
- Nationale und regionale Initiative

MASSNAHME

Im Rahmen dieses Projekts wird ein Dienstleistungspaket mit Schulungen für Arbeitsuchende in verschiedenen Branchen angeboten, z. B. Baugewerbe, Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), Handel, Verwaltungs- und Unterstützungsdienstleistungen. Die Programme sind praxisorientiert und beinhalten theoretischen Unterricht (drei bis sechs Monate) und unbezahlte Fir-

menpraktika (vier bis sechs Wochen). Anbieter ist das Berufsbildungszentrum CEFORA der Nationalen Paritätischen Kommission zur Unterstützung der Arbeitnehmer (CPNAE), der größten Organisation dieser Art in Belgien.

2010 entwickelte das CEFORA zahlreiche spezielle Kommunikationsmaßnahmen, um dem rückläufigen Trend bei der Einstellung von Arbeitssuchenden und ihrer Teilnahme an Ausbildungen entgegenzuwirken. Eine dieser Aktionen war ein regionales Mentoring-Pilotprojekt, bei dem „Sanchez“, ein Bauprojektleiter und Gewinner der Reality-Fernsehsendung „De Block“ (Wettbewerb im Restaurieren, bei dem die Zuschauer als Jury entscheiden) mitwirkte. Das Baugewerbe hat in Belgien ein „schlechtes Ansehen“; vor allem junge Menschen verbinden mit Bauberufen harte und schmutzige Arbeit.

ZIELGRUPPE

Das CEFORA bietet Hilfe und Beratung für Personen, die gerade ihren Arbeitsplatz verloren und noch keine neue Beschäftigung gefunden haben, sowie Berufsbildungskurse und Outplacementberatung für Jugendliche, Geringqualifizierte, Einwanderer, Langzeitarbeitslose und Personen ab 45 Jahren. Dieses Mentoring-Pilotprojekt richtet sich an junge Menschen, die sich in Ausbildung befinden.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Ausbildungsprogramm des CEFORA für Projektleiterassistenten im Baugewerbe wird zusammen mit der lokalen Baukammer durchgeführt, die die Ausbilder stellt.

Um für die Branche zu sensibilisieren und ihr Ansehen zu verbessern, gewann das CEFORA eine bekannte Persönlichkeit für das Projekt.

UMSETZUNG

Im Februar 2010 wurde ein Vertrag mit Sanchez geschlossen, um in Löwen (Flandern, Belgien) mehr Menschen für die Ausbildung als Projektleiterassistenten im Baugewerbe zu interessieren. Das Mentoring-Projekt fand erstmals von Januar bis November 2010 statt und umfasste folgende Aktivitäten:

- (a) Erstellung und Verbreitung eines kurzen Werbefilms, in dem Sanchez die Bedeutung des Baugewerbes erläutert und den Beruf des Projektleiters vorstellt;
- (b) Schaltung einer Anzeige in der Presse mit einem Foto von Sanchez, um für die Ausbildung zum Projektleiterassistenten im Baugewerbe zu werben;
- (c) Drei Begegnungen von Sanchez mit den Auszubildenden:
 - nach der Auswahl der Auszubildenden führte Sanchez informelle Gespräche mit der Gruppe und berichtete aus der Praxis über verschiedene Aspekte des Berufs des Projektleiters im Baugewerbe;
 - während der Ausbildung besuchte Sanchez eine Baustelle und gab den Projektteilnehmern fachliche Informationen;
 - bei der Verleihung der Teilnahmebescheinigungen stellten die Auszubildenden eine Fallstudie vor, die von Sanchez, Ausbildern und Baufirmen bewertet wurde.
- (d) Teilnahme von Sanchez an einer Pressekonferenz.

Der Vertrag mit Sanchez beinhaltete auch, dass das CEFORA bei Anwerbungskampagnen für alle Bauprojekte seinen Namen verwenden darf. Sanchez' Mitwirkung beschränkte sich bei diesem Ausbildungsprogramm auf die genannten Aktivitäten. Er hatte keine Entscheidungsbefugnis bei der Auswahl der Auszubildenden und wirkte auch nicht an der eigentlichen Ausbildung mit.

In der Ausbildung wird die gesamte Bandbreite des Wissens vermittelt, das für die Leitung eines Bauprojekts benötigt wird (Verwaltung, Koor-

dinierung und finanzielle Überwachung eines Bauprojekts). An einen sechsmonatigen Kurs mit theoretischem und praktischem Unterricht in einem Berufsbildungszentrum schließt sich ein sechs- bis achtwöchiges unbezahltes Praktikum in einem Bauunternehmen an. Nach der Ausbildung können die Teilnehmer im Rahmen des Programms Betreuung bei der Arbeitsuche in Anspruch nehmen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Sechs Monate nach Beendigung der Ausbildung liegt die durchschnittliche Beschäftigungsquote der Teilnehmer bei 85 %.

Die Werbung mit Sanchez für die Ausbildung zum „Projektleiterassistenten im Baugewerbe“ von Januar bis November 2010 bescherte dem CEFORA einen enormen Zulauf zu seiner allgemeinen Informationsveranstaltung. An den anschließenden Einzelgesprächen nahmen 37 Bewerber teil; in der Regel sind es durchschnittlich 20 Personen. Bei den Gesprächen wird geprüft, ob die Kandidaten über die Schlüsselkompetenzen und die für den Einstieg in die Ausbildung erforderlichen Kenntnisse verfügen. Schließlich wurden 14 Personen für die Teilnahme an dem Kurs ausgewählt. Die Auszubildenden gaben an, dass „der Film und die Beschreibung der Tätigkeit eines Bauprojektleiters ihnen geholfen habe, sich über ihre eigentlichen Interessen klar zu werden“.

Eine zweite Auflage des Mentoring-Projekts mit Sanchez wurde zwischen November 2010 und Juli 2011 durchgeführt; die Auswertung steht noch aus.

Eine neue Website (www.jobber.be) wurde als Hilfsangebot für junge Arbeitsuchende mit folgenden interaktiven Anwendungen eingerichtet: Online-Videothek, Facebook-Seite, Interviews mit Auszubildenden und Beispiele guter Bewerbungspraxis. Die Schulungsprogramme wurden speziell auf junge Menschen zugeschnitten und beinhalteten Job Coaching, Partnerschaften mit Jugendgruppen und Maßnahmen zur alternierenden Ausbildung.

2.2.2. *Alternanza scuola lavoro*: Übergang von der Schule in die Arbeit, Italien

ORT
Bando Regionale Alternanza Scuola Lavoro
 Ufficio Scolastico Regionale Basilicata
 Piazza delle Regioni
 85100 Potenza, Italien
 Tel. + 39 0835315209
www.basilicata.istruzione.it

KONTAKTPERSON
 Frau **Rosanna PAPAPIETRO**
 Docente Comandata
rosanna.papapietro.mt@istruzione.it

POLITISCHE STRATEGIE

- Erleichterung des Übergangs von der Schule in die Arbeit durch Lernen am Arbeitsplatz
- Regionale Initiative zur Umsetzung eines nationalen Programms

MASSNAHME

Im Rahmen der Initiative *Alternanza scuola lavoro* werden Methoden und innovative Instrumente angewandt, um eine Verbindung zwischen Schule und Arbeit herzustellen. Ein Ziel dieser Initiative ist es, „Kreativität, Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Unternehmergeist“ zu fördern. 2009 startete die Initiative als Pilotprojekt: Sekundarschulen in der Region legten einen Plan vor,

um Schülern die Ausbildung in praxisorientierten Maßnahmen in Unternehmen vor Ort zu ermöglichen.

Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata ist die Regionalstelle des Bildungsministeriums und hat die Aufgabe, vom Ministerium erlassene Bildungsprogramme umzusetzen.

ZIELGRUPPE

Das Projekt richtet sich an Schüler im Alter von 16 bis 18 Jahren (in den letzten drei Jahren der Sekundarstufe) aller Schulformen, z. B. *licei* (Oberschulen), *istituti tecnici* (Fachschulen) und *scuole professionali* (Berufsschulen). Es findet während des ganzen Schuljahres statt und kann wiederholt werden.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Ufficio Scolastico Regionale hat 40 Schulen Fördermittel für die Teilnahme an diesem Projekt gewährt.

UMSETZUNG

Arbeitserfahrung

Ziel ist es, Schülern mehr Angebote zu machen, um die für eine Erwerbstätigkeit erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben zu können. Die Schüler kommen aus unterschiedlichen Schulen und eignen sich in Praktika die wesentlichen Kenntnisse an, von den Grundbegriffen zu komplexeren technischen und fachlichen Konzepten. Reale Arbeitserfahrungen stärken die Fähigkeit der Teilnehmer, Informationen zu bewerten und in Verhaltensmuster umzusetzen. Das Projekt bietet zudem Gelegenheit, Grundsätze, Techniken und Produktionsprozesse im Zusammenwirken mit anderen Arbeitern aus erster Hand zu erlernen. Die Schüler können sich mit

Hilfsmitteln wie z. B. spezieller Software und Computerprogrammen vertraut machen, die in der Schule nicht zur Verfügung stehen.

Simulierte Übungsfirmen

Die Schüler lernen durch die Simulation eines virtuellen Unternehmens, wobei sie von kleinen und mittleren Privatunternehmen im Wesentlichen aus den Sektoren Landwirtschaft, Tourismus und verarbeitendes Gewerbe, aber auch von staatlichen und öffentlichen Stellen unterstützt werden. Aufgabe dieser Unternehmen ist es, die erforderlichen Anreize zu geben, damit die Schüler ihr theoretisches Wissen in die Praxis umsetzen, in allen Altersstufen Kreativität entwickeln und reale Geschäftsabläufe erfolgreich abwickeln können. Die Schüler haben die Möglichkeit, innerhalb der Schule ein Unternehmen zu gründen und mit anderen Schulen in Wettbewerb zu treten.

Verbindung von Schulunterricht mit betrieblicher Ausbildung

Bei dieser Initiative wird Unterricht in der Klasse mit praktischer Arbeitserfahrung kombiniert, wobei sowohl die Schule als auch das Unternehmen Bildungsaufgaben wahrnehmen. Das Unternehmen benennt einen Betreuer, der den Schülern für die Dauer des Projekts zur Seite steht. Betreuer und Unternehmen erhalten keine Vergütung für ihre Tätigkeit. Die Schüler erhalten Einblick in die Welt der Arbeitgeber und Unternehmen; in kurzen Betriebspraktika (von insgesamt 80 Stunden) erwerben sie die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten.

In dem auf 80 Stunden angelegten Praktikum lernen die Schüler die Abläufe in einem Unternehmen, Produktionsprozesse, Lösung von Problemen, Umgang mit Kunden, Verwaltungsverfahren und Kriterien für die Entscheidungsfindung kennen. Dabei sollen sie bestimmte Kompetenzen erwerben und Arbeitserfahrung sammeln, um ihr Praxiswissen zu verbessern.

Das Projekt ist im Grunde eine Form der Berufsausbildung, bei der die Schüler im Klassenzimmer eine Übungsfirma simulieren und ihre Erfahrungen bei der Führung eines eigenen Unternehmens einbringen.

Die Regionalstelle *Ufficio Scolastico Regionale per la Basilicata* hält es für wesentlich, dass Schüler die qualitativ hochstehende und attraktive berufliche Grund- und Fortbildung kennen lernen und dass die Anerkennung von Lernergebnissen, die in nicht formalem und informellem Umfeld erworben wurden, gefördert wird. Es ist wichtig, die Unternehmensabläufe in einer Versuchsumgebung zu simulieren, in der die Schüler den Prozess der Gründung und Führung eines Unternehmens unmittelbar miterleben und sich Lernen durch Nachdenken und Handeln vollzieht. Diese Unterrichtsmethode beruht auf dem Leitsatz: „Handeln und Denken zum Verstehen und Einprägen“, in dem sich die Wechselbeziehung von Theorie und Praxis bei diesen Maßnahmen widerspiegelt.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Eine umfassende Auswertung dieses Projekts ist nach Ablauf der ersten drei Jahre vorgesehen. Die vorläufigen Ergebnisse lassen jedoch bereits erkennen, dass die Schüler begeistert sind und an dem neuen Konzept von Schulunterricht mit direkter Beteiligung an Programmen und mit Ausflügen in die reale Arbeitswelt festhalten möchten. Das Konzept basiert auf Lern-/Unterrichtsprozessen, auf der Aufwertung direkter Praxiserfahrungen am Arbeitsplatz und auf dem Beitrag aus der Berufspraxis, den die Betreuer in den Unternehmen beisteuern. Alle diese Elemente wurden bei der Konzeption und Durchführung des Projekts für alternierende Ausbildung in der Schule und am Arbeitsplatz berücksichtigt.

2.2.3. Kompetenzportfolio: Förderung der Eingliederung junger Lehrlinge in den Beruf, Frankreich

ORT
Fédération Régionale des Maisons Familiales Rurales de Bourgogne
 60G, Av. du 14 juillet
 21300 Chenove, Frankreich
 Tel. +33 380045464
 Fax +33 380540465
fr.bourgogne@mfr.asso.fr
www.mfrbourgogne.fr

KONTAKTPERSON
 Herr **Xavier COSNARD**
 Stellvertretender Leiter
xavier.cosnard@mfr.asso.fr

richtigen Arbeitsplatz zu helfen. In Frankreich liegt die Arbeitslosenquote bei den 15- bis 24-Jährigen bei rund 25,4 % ⁽¹⁹⁾, und die durchschnittliche Arbeitsplatzsuche kann über vier Monate dauern (Crusson, 2010).

Zu den Einrichtungen *Maisons Familiales Rurales* gehört ein über ganz Frankreich gespanntes Netzwerk von 430 Schulen. Alle Schulen arbeiten nicht gewinnorientiert und haben die Aufgabe, Familien und Unternehmen zusammenzuführen. Hauptziele sind die Unterstützung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen bei der beruflichen Eingliederung durch Bildung und Ausbildung und die Förderung nachhaltiger Entwicklung in ihrem Zuständigkeitsgebiet.

Das Konzept entstand im Wesentlichen in zwei Stufen. 1960 führten die *Maisons Familiales Rurales* ein Programm zur Intensivierung der Beziehungen zwischen Unternehmen, Familien und Schule ein. Die zunehmenden Probleme junger Menschen bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt führten 2003 zu der Überlegung, die Ausbildung mit einem Kompetenzportfolio zu begleiten.

POLITISCHE STRATEGIE

- Hilfe beim Übergang von der Schule in die Arbeit durch Lernen am Arbeitsplatz und ein Portfolio-Konzept, das Lernergebnisse transparent machen soll
- Nationale Initiative mit regionalen Anwendungen

MASSNAHME

Das Kompetenzportfolio wurde von den Einrichtungen *Maisons Familiales Rurales* als Teil ihres Ausbildungsangebots eingeführt, um jungen Schülern und Lehrlingen bei der Suche nach ihrem ersten

ZIELGRUPPE

Das Kompetenzportfolio ist für Schüler im Alter von 16 bis 20 Jahren bestimmt, die eine Berufsausbildung und/oder Lehre absolvieren, d. h. für Schüler, die sich auf das Abitur bzw. den fach- oder berufsorientierten Abschluss BTS vorbereiten und nach Beendigung ihrer Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten werden. Alle diese Formen der Berufsausbildung vollziehen sich durch einen Wechsel von schulischem Unterricht und betrieblicher Ausbildung.

⁽¹⁹⁾ Eurostat-Daten zur Arbeitslosenquote bei 15- bis 24-Jährigen, 2011 (Q1 und Q2). Daten extrahiert am: 31. August 2011.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Ein Lehrer aus der Schule trifft regelmäßig mit dem Lehrling und seinem Ausbilder im Unternehmen zusammen, um die berufsbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten und das Verhalten des Lehrlings zu bewerten.

UMSETZUNG

Das Portfolio ist ein Hilfsmittel für Schüler oder Lehrlinge, das es ermöglicht, detaillierte Angaben zu den Kenntnissen und Fähigkeiten zu machen, die durch Lernen und Erfahrung in formalen oder informellen Bildungs- und Arbeitsumgebungen erworben wurden, und hierüber Nachweise zu sammeln. Anhand des Portfolios können sie den Verlauf ihres beruflichen und persönlichen Werdegangs nachzeichnen und im Vergleich mit vorgegebenen Standards einordnen, ihre Überlegungen strukturieren und niederschreiben, Vorstellungen entwickeln und im Zeitverlauf überprüfen.

Das Portfolio hilft den jungen Menschen, indem es ihnen die Möglichkeit gibt, ihre weiteren Schritte zu überlegen, festzulegen und zu planen. Dies können z. B. der Entschluss sein, Beratung in Anspruch zu nehmen, die Darlegung der eigenen Fähigkeiten und der Ziele für das weitere Leben und die Skizzierung des Wegs, der nach Beendigung der Ausbildung direkt in die Erwerbstätigkeit führt.

Das Portfolio kann auch bei der Arbeitsplatzsuche potenziellen Arbeitgebern vorgelegt werden, um sie über das Bildungs- und Ausbildungsprofil und die wichtigsten sozialen und kulturellen Interessen der Bewerber zu informieren. Anhand des Portfolios können die Arbeitgeber besser einschätzen, ob die Bewerber in das Unternehmen eingegliedert werden können.

Ein Portfolio beinhaltet Dokumente, die nach einer vorgegebenen Struktur geordnet sind. Bei jungen Menschen bietet sich eine chronologische Reihenfolge der Dokumente an, bei jungen Erwachsenen ist die Sortierung der Unterlagen nach den Gebieten sinnvoller, in denen sie Erfahrungen sammeln konnte.

Beispiel für den chronologischen Aufbau eines Portfolios:

1. Persönliche Angaben: Wer bin ich, was mag ich, was würde ich gerne tun?
2. Gestern: Was habe ich getan, was habe ich Neues gelernt, was habe ich Praktisches gelernt?
3. Heute: Was tue ich und was lerne ich?
4. Morgen: Wünsche und Vorstellungen;
5. Zukunft: Pläne für die Ausbildung oder den Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Ein nach Erfahrungsbereichen aufgebautes Portfolio würde folgende Angaben enthalten: persönliche Angaben; Angaben zu Bildung und Ausbildung; Erfahrungen (beruflicher, sozialer, persönlicher Art); Zusammenfassung der persönlichen Erfahrungen; Überlegungen zur beruflichen Zukunft des Bewerbers.

Die Lehrlinge bauen ihr Portfolio im Laufe der zwei- oder dreijährigen Ausbildung Schritt für Schritt auf und präsentieren es anschließend in einem simulierten Bewerbungsgespräch. Bei den Portfolioeinträgen müssen die „Autoren“ über ihre Erfolge nachdenken, sie analysieren und beschreiben. Dies erfordert die Mitwirkung aller Beteiligten: des Schüler bzw. Lehrlings; einer Bezugsperson, z. B. eines Ausbilders, Prüfers, Betreuers oder Beraters, des Bildungs- und Ausbildungsteams, des Unternehmensleiters oder des für die betriebliche Ausbildung zuständigen Mitarbeiters und einer Prüfungskommission, die auch während oder am Ende des Prozesses eingeschaltet werden kann, um eine unabhängige neutrale Meinung abzugeben.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Erfolgsquote der *Maisons Familiales Rurales* fällt von Jahr zu Jahr unterschiedlich aus; im Durchschnitt finden jedoch 80 % der Teilnehmer in weniger als drei Monaten nach Abschluss der Ausbildung eine Beschäftigung.

2.2.4. Das duale System der beruflichen Grund- und Fortbildung in Deutschland



POLITISCHE STRATEGIE

- Erleichterung des Übergangs von der Schule zur Arbeit durch Lernen am Arbeitsplatz/Lehre; Kombination von Lernorten
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Mit dem deutschen dualen Ausbildungssystem werden zwei Ziele verfolgt: Zum einen sollen Arbeitskräfte herangebildet werden, die die Anforderungen der Unternehmen erfüllen, und zum anderen sollen geeignete Ausbildungen bereitgestellt werden, die Jugendlichen den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit ermöglichen. Nach Beendigung der allgemeinen Bildung im Alter von 15 bis 19 Jah-

ren (je nach Bildungszweig) entscheiden sich 60 % der Jugendlichen in Deutschland für eine duale Ausbildung. Landesweit ist dies der Weg, den die meisten jungen Menschen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt beschreiten. Gegenwärtig werden alternierende Ausbildungen für 340 Ausbildungsberufe angeboten.

ZIELGRUPPE

Obwohl das duale Ausbildungssystem den Abgängen aller Stufen der allgemeinen Schulbildung offen steht, besitzen die meisten Lehrlinge zu Beginn der dualen Ausbildung einen Haupt- oder Real-schulabschluss. Lehrlinge mit einem Abschluss der Sekundarstufe II sind hingegen in dieser Gruppe unterrepräsentiert, da viele Jugendliche, Eltern und auch Lehrkräfte eine Vollzeitberufsausbildung und ein Hochschulstudium tendenziell der Ausbildung im dualen System vorziehen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Kosten der betrieblichen Ausbildung trägt das Unternehmen selbst, die Kosten der schulischen Ausbildung in Teilzeit das Bundesland.

Die Ausbildung an beiden Lernorten ist Regeln unterworfen: Auf Bundesebene werden Ausbildungsberufe per Verordnung anerkannt und verbindliche Vorschriften für die Ausbildung und die Prüfungen festgelegt. Die Lehrpläne für die schulische Teilzeitausbildung fallen in die Zuständigkeit der Bundesländer.

Arbeitgeber und Gewerkschaften unterbreiten Vorschläge für die Schaffung neuer und die Aktualisierung bestehender Ausbildungsberufe. Sie benennen Sachverständige für die Mitwirkung am Entwurf der Ausbildungsverordnungen und handeln die Bedingungen in Tarifverträgen aus, z. B. die den Auszubildenden zu zahlende Ausbildungsvergütung.

UMSETZUNG

Im dualen Berufsbildungssystem werden betriebliche und schulische Ausbildung miteinander kombiniert. Der größte Teil der Ausbildung findet im Unternehmen statt (drei bis vier Tage in der Woche) und wird durch Teilzeitunterricht in Berufsschulen ergänzt (ein oder zwei Tage pro Woche). Unternehmen und Auszubildender gehen einen Lehrvertrag ein, und das Unternehmen zahlt dem Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung. Die Ausbilder im Unternehmen müssen eine Eignungsprüfung ablegen, für die auf Bundesebene festgelegte Kriterien gelten. Je nach Beruf dauert die Ausbildung zwischen zweieinhalb und dreieinhalb Jahren. Die Abschlussprüfungen werden vor Kommissionen abgelegt, die sich aus Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Lehrkräften zusammensetzen.

Für den Handel wurde eine zusätzliche Regelung getroffen, derzufolge auch Klein- und Kleinstbetriebe Lehrlinge ausbilden können. Eine überbetriebliche Ausbildung (ein bis vier Mal pro Jahr) vervollständigt die betriebliche Ausbildung in

Übereinstimmung mit den Vorgaben der nationalen Ausbildungsordnungen. Die Unterweisung erfolgt in eigenen Zentren der Innungen, Handelsverbände und Handelskammern. Für jede Berufsgruppe gelten spezielle Lehrpläne, die von den Sozialpartnern vorgeschlagen und auf Bundesebene erlassen werden. Die überbetriebliche Unterweisung wird von den Unternehmen finanziert und zum Teil aus staatlichen Mitteln gefördert. Die Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH) ist als gemeinsame Einrichtung der Handelskammern und Fachverbände für die Verwendung der Fördermittel im Bundesland Nordrhein-Westfalen zuständig.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Duale Ausbildungsgänge werden in nahezu allen Sektoren angeboten. 2010 durchliefen rund 1,5 Millionen Lehrlinge das duale System. Dieser Form der Berufsbildung wird ein erheblicher Anteil an den vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquoten für junge Menschen in Deutschland zugeschrieben.

2.2.5. Berufsbildung in Teilzeit: Verbindung von Bildung und Teilzeitarbeit, Belgien



ORT
 **VTI Brugge – CLW**
 Boeveriestraat 73
 8000 Bruges, Belgien
 Tel. + 32 50333502
www.vtibrugge.be

KONTAKTPERSON
 **Herr Jos LORIDAN**
 Schulleiter
jos.loridan@vtibrugge.be

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung des Verbleibs junger Menschen im Bildungssystem und Unterstützung des Übergangs von der Schule in die Arbeit durch Lernen am Arbeitsplatz
- Kombination von Lernorten
- Nationale Initiative

MASSNAHME

Die Berufsbildung in Teilzeit wurde ursprünglich 1985 eingeführt, als das Ende der Schulpflicht auf 18 Jahre heraufgesetzt wurde. Dem Bildungsministerium war bewusst, dass einige Schülergruppen, z. B. sozial benachteiligte und schulabbruchgefährdete Personen, in den allgemeinen Vollzeitbildungsgängen nicht so lange mithalten können. Deshalb wurde eine Alternative geschaffen, die Bildung und Teilzeitarbeit miteinander kombiniert. Dieses Programm dient der unmittelbaren Vorbereitung der Schüler auf den Arbeitsmarkt.

ZIELGRUPPE

Zielgruppe sind Schüler im Alter von 15 oder 16 Jahren. Die meisten Jugendlichen, die sich für die Berufsbildung in Teilzeit entscheiden, mussten die Vollzeitsekundarschule verlassen oder haben sie selbst abgebrochen. In Flandern setzen rund 448 000 Schüler ihre Weiterbildung an Vollzeitsekundarschulen fort; nur 7 000 entscheiden sich für die Teilzeitausbildung. Hierin tritt allmählich eine Veränderung ein, nachdem das Bildungsministerium diesem Ausbildungsgang 2008 den Status einer vollwertigen Alternative hinsichtlich der Erlangung eines Zeugnisses der Sekundarstufe zuerkannte. Die Altersgrenze für diese Ausbildung liegt bei 25 Jahren.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

In Flandern wird diese Ausbildung in über 47 Zentren angeboten. Die meisten Zentren sind Vollzeitsekundarschulen angegliedert, haben jedoch eigenes Personal; zudem gelten für sie eigene Vorschriften, und sie sind in ihrer Arbeitsweise recht unabhängig. Einige teilen sich mit den Schulen ein Gebäude; die meisten ziehen jedoch eigene Räumlichkeiten vor. Jedes Zentrum bestimmt die Sektoren, für die es Ausbildungen und (vom Bildungsministerium zentral vorgegebene) Lehrpläne anbietet, und berücksichtigt dabei das Beschäftigungsangebot vor Ort. In einem Fremdenverkehrsort wie Brügge sind z. B. Ausbildungen im Bereich der Verpflegungsdienstleistungen sinnvoll.

VTI Brugge ist eine große Ausbildungsstätte in Flandern mit technischer und berufsbezogener Orientierung, deren Schwerpunkt auf der Industrie liegt (Energie, Baugewerbe, Holzbearbeitung usw.). Das Zentrum CLW (*Centrum Leren en Werken*) wurde als Fachbereich innerhalb dieser Einrichtung eigens für die Teilzeitausbildung eingerichtet. Es hat denselben Tätigkeitsschwerpunkt, bietet jedoch darüber hinaus auch Ausbildungen

in den Bereichen Verpflegungsdienstleistungen, Verkauf und Haushaltshilfe an.

Die Zusammenarbeit mit den Eltern ist ein wichtiger Bestandteil dieser Maßnahme. Die Eltern werden über die Fortschritte und etwaige besondere Probleme auf dem Laufenden gehalten und in Einzelgesprächen, die eine offene Kommunikation gewährleisten, regelmäßig konsultiert.

UMSETZUNG

Diese Ausbildung verbindet Teilzeitarbeit in einem Unternehmen oder Lernen am Arbeitsplatz (an drei Wochentagen) und Unterricht im Zentrum (an zwei Wochentagen). Die schulische Unterweisung zielt auf die Entwicklung allgemeiner und sozialer Kompetenzen (sieben Wochenstunden) und berufsbezogener Kenntnisse und Fähigkeiten und beinhaltet auch technischen Unterricht (acht Wochenstunden). Die Zeiten für den praktischen Unterricht orientieren sich an dem für die jeweilige Branche geltenden Zeitplan; während der Schulferien sind die Schüler an ihrem Arbeitsplatz im Unternehmen. Beim Einstieg in das Teilzeitausbildungsprogramm werden den Schülern zwei Berater zur Unterstützung zur Seite gestellt: ein Laufbahnberater hilft bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und ein weiterer Berater bei der Lösung sozialer und psychologischer Probleme, die viele Schüler aufgrund von negativen Erfahrungen in Regelschulen und familiären Schwierigkeiten haben.

Für jeden Teilnehmer wird ein persönlicher Ausbildungsplan erstellt. In diesen Plan fließen früher gemachte Erfahrungen, Bedürfnisse und Interessenschwerpunkte ein. Der Fortschritt der einzelnen Schüler wird von einer Lehrkraft überwacht und an ihrem Engagement in der Schule und am Arbeitsplatz gemessen. Mitarbeiter des Zentrums besuchen die Schüler am Arbeitsplatz und führen Gespräche mit dem Arbeitgeber. Die Mitarbeiter im Unternehmen besuchen keine Schulung für die Ausbildung oder Betreuung der Schüler, erhalten jedoch von der Schule intensive Unterstützung.

Die Schüler werden für ihre Tätigkeit im Unternehmen wie reguläre Arbeitskräfte vergütet und sind als solche auch sozialversichert. Die betriebliche Ausbildung bringt den Arbeitgebern Steuervorteile; zudem werden Fördermittel aus dem Eu-

ropäischen Sozialfonds (ESF) zur Deckung der Ausbildungskosten gewährt. Die Regelung dieser Maßnahme ist sehr komplex, da es je nach dem Alter der Schüler und dem Sektor, in dem sie tätig sind, unterschiedliche Verträge gibt.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Erfolgsquote ist bei dieser Ausbildung äußerst beeindruckend. In der Gruppe der Teilnehmer, die während der Ausbildungsphase in der Schule einer geregelten Arbeit nachgingen, hatten 96 % sechs Monate nach Beendigung der Schule eine Vollzeitbeschäftigung. Selbst von den Schülern, die während der Schulzeit nicht kontinuierlich gearbeitet hatten, befanden sich ein halbes Jahr nach Abschluss der schulischen Ausbildung 82,5 % in einer Vollzeittätigkeit.

Da die Schüler nur selten in eine weiterführende Bildungsmaßnahme wechseln, ist der Hauptindikator für den Erfolg des Projekts die Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

Das „soziale Engagement“ spielt bei der Bewertung der betrieblichen Ausbildung eine große Rolle. Die Arbeitgeber wissen, dass die Jugendlichen, die zu ihnen kommen, Probleme in der Schule hatten, und dass sie bei der Ausbildung sowohl soziale als auch fachliche Aspekte berücksichtigen müssen.

Da an diesem Programm überwiegend Schulabbrecher und Jugendliche teilnehmen, die der Schule verwiesen wurden, steht es generell in geringem Ansehen: es gilt als „letzter Ausweg“. Die Gesetzesänderung im Jahr 2008 ermöglichte es jedoch allen Schülern (nicht nur Schulabbrechern), im Rahmen einer Teilzeitausbildung einen voll anerkannten Abschluss der Sekundarstufe zu erlangen. In der Folge setzt sich in der Öffentlichkeit allmählich die Erkenntnis durch, dass dieser Bildungsgang eine gute Alternative zur Vollzeitsekundarbildung ist. Auch weil es für Unternehmen in Flandern schwer ist, Facharbeiter zu finden, stellt diese Ausbildung eine neue Möglichkeit dar, potenzielle künftige Arbeitnehmer kennenzulernen.

2.2.6. Zentrum für berufliche und technische Grundausbildung (Metgem), Türkei



ORT

Zentrum für berufliche und technische Grundausbildung (Metgem) der Universität Bahcesehir
 Abide-i Hürriyet Tepesi, Merkez
 Mah. Darülaceze Cad., 2
 34381 Şişli, İstanbul, Türkei
 Tel. +90 2123810000
<http://www.metgem.com/>

KONTAKTPERSON

Frau Azize GÖKMEN
 Leiterin des Zentrums Metgem
azize.gokmen@bahcesehir.edu.tr

Herr Volkan ATA
 Sachverständiger für nationale und internationale Projekte
atavokan@gmail.com
volkan.ata@bahcesehir.edu.tr

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung von Lernen am Arbeitsplatz und Verbesserung des Ansehens der beruflichen Grund- und Fortbildung
- Regionale Initiative

MASSNAHME

Hauptaufgabe des Zentrums für berufliche und technische Grundausbildung (Metgem) der Universität Bahcesehir ist die Ausbildung qualifizierter Arbeitskräfte, die die Anforderungen und Erwartungen erfüllen können. Das Zentrum ist bestrebt, zusammen mit öffentlichen Stiftungen, Verbänden und

Wirtschaftszweigen Strategien für die berufliche und technische Grundausbildung zu entwickeln. Es arbeitet mit Unterstützung von Nichtregierungsorganisationen und Vertretern der Wirtschaftszweige auf nationaler und internationaler Ebene an einem neuen einzigartigen Modell der technischen Ausbildung. Das Zentrum hat seine Tätigkeit im Jahre 2008 aufgenommen.

ZIELGRUPPE

Das Zentrum Metgem geht bei seiner Strategie von folgenden Zielgruppen aus:

- junge Menschen, die sich in Berufsausbildung befinden;
- Personen, die noch keine Berufsausbildung absolviert haben und deren Informationen und Kenntnisse unzureichend sind;
- Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, die neue Qualifikationen hinzu erwerben möchten oder sich beruflich verändern möchten.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Das Zentrum Metgem verfügt über gute Beziehungen zu den Wirtschaftssektoren und kooperiert mit Einrichtungen für die berufliche Grund- und Fortbildung. Es beschäftigt wissenschaftliche Mitarbeiter und erbringt Dienstleistungen; unter anderem berät es das Bildungsministerium, den Rat für Hochschulbildung und den türkischen Industrie- und Unternehmerverband.

Das Zentrum erstellt Curricula mit Sektorvertretern und ist zusammen mit Vertretern der Wirtschaft in Beratungsausschüssen und sektorbezogenen Beratungsgremien tätig. Diese Kooperation trägt zur Intensivierung der Beziehungen zwischen Wirtschaftsunternehmen und Bildungswesen bei.

UMSETZUNG

Das Zentrum Metgem leistet als Bindeglied zwischen der Welt der Bildung und der Welt der Wirtschaft einen spürbaren Beitrag zur Verbesserung

der Qualifikation der Arbeitskräfte und der Beschäftigungssituation im ganzen Land. Es schließt Lücken in folgenden Bereichen: Analyse der Anforderungen des Arbeitsmarkts; Praxiserfahrung in Unternehmen während der Ausbildung; Nutzung von Initiativen von Sektoren und berufsbezogenen Stiftungen; Berücksichtigung der Kompetenzen junger Menschen bei der Berufswahl sowie Gründung von Partnerschaften zwischen Bildungswesen und Arbeitswelt. Das Zentrum Metgem hat seine Erfahrungen in viele Regionen in der Türkei getragen und an Organisationen weitergegeben, die im Bereich der beruflichen und technischen Ausbildung tätig sind.

Im Rahmen des 2010 begonnenen Projekts „Unternehmen in der Schule, Schule im Unternehmen“ können z. B. Studierende des zweiten Jahrgangs an Fachoberschulen an zwei Tagen in der Woche Praxiserfahrung sammeln. Eine weitere Initiative „Praktische Ausbildung am Arbeitsplatz“ führt die

Teilnehmer in die jeweiligen Sektoren ein und bereitet sie auf das Erwerbsleben vor. Während der praktischen Ausbildung werden die Teilnehmer von Betreuern in einem Unternehmen unterstützt. Die Ausbildung dient der Vorbereitung auf eine Tätigkeit in diesen Unternehmen nach Beendigung des Studiums. Die theoretische Unterweisung übernehmen Fachleute der betreffenden Sektoren und erfahrene Führungskräfte, so dass die Unternehmen ihre künftigen Mitarbeiter kennenlernen und auswählen können.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Dank dieser Initiative finden die Studierenden bereits vor Abschluss ihres Studiums Arbeit. Die Werbung und Öffentlichkeitsarbeit des Zentrums Metgem hat 2010 zudem einen Anstieg der Zahl der Studierenden, die sich an der Fachoberschule einschreiben, um 300 % bewirkt.

2.2.7. **Jobstarter: Förderprogramm für mehr Ausbildungsplätze, Deutschland**



POLITISCHE STRATEGIE

- Unterstützung beim Übergang von der Schule in die Arbeit durch Lernen am Arbeitsplatz/ Lehre
- Ermutigung von Arbeitgebern, im Rahmen von Partnerschaften zwischen Behörden und Sozialpartnern Ausbildungsplätze bereitzustellen
- Nationale, regionale und lokale Initiative

MASSNAHME

Über das im Jahre 2006 aufgelegte Ausbildungsstrukturprogramm „Jobstarter“ hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung 300 innovative Berufsbildungsprojekte gefördert. Alle Projekte tragen dazu bei, zusätzliche Lehrstellen in

den deutschen Bundesländern zu schaffen. Sie bieten Unternehmen Unterstützung, die noch keine Erfahrung in der Ausbildung von Lehrlingen haben, z. B. Unternehmen im Hochtechnologiebereich. Die Projekte leisten auch einen wichtigen Beitrag zur Strukturentwicklung, indem sie beispielsweise den Anstoß zu grenzüberschreitender Zusammenarbeit in der Berufsbildung oder zu gemeinsamen Ausbildungsmaßnahmen geben. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf Projekten, die neue Möglichkeiten im Rahmen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erproben.

ZIELGRUPPE

Unternehmen. Ziel ist es, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen und geeignete Auszubildende einzustellen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

„Jobstarter“ wird von der Programmstelle beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) verwaltet. Vier Regionalstellen in Hamburg, Nürnberg, Berlin und Düsseldorf erteilen ebenfalls auf lokaler Ebene Informationen über die Förderbedingungen und fördern die Zusammenarbeit zwischen regionalen Projekten und beteiligten Akteuren.

Die Projekte werden unter anderem von den Industrie- und Handelskammern, lokalen und regionalen Einrichtungen, Bildungsanbietern und Unternehmen durchgeführt.

Eine bessere Zusammenarbeit der beteiligten Akteure auf lokaler Ebene stärkt die regionale Verantwortung für die berufliche Grund- und Fortbildung und trägt gleichzeitig zur Strukturentwicklung bei.

UMSETZUNG

Die Projekte werden im Rahmen jährlicher Aufforderungen zur Einreichung von Vorschlägen ausgewählt. In diesen Aufforderungen sind die Förderbedingungen und die thematischen Schwerpunkte genannt.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Das Programm „Jobstarter“ leistet einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung der Aktivitäten des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland. Bis 2013 werden für dieses Programm rund 125 Mio. EUR einschließlich Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds bereitgestellt.

Unternehmerische Fähigkeiten und Kompetenzen für junge Menschen

Hintergrund

Obwohl die Zahl der Unternehmer in Europa in den zurückliegenden zehn Jahren spürbar gestiegen ist, geht aus einer kürzlich durchgeführten Eurobarometer-Umfrage hervor, dass rund die Hälfte der Europäer eine Erwerbstätigkeit im Angestelltenverhältnis vorziehen würde. Die Ergebnisse fallen jedoch in den einzelnen Mitgliedstaaten sehr unterschiedlich aus (Europäische Kommission, 2009a). In einigen Ländern sind Personen mit Migrationshintergrund tendenziell häufiger selbstständig tätig. Grundsätzlich stehen Männer und jüngere Menschen der Überlegung, eine Tätigkeit als Selbständiger auszuüben, offener gegenüber. Annähernd drei Viertel der europäischen Unternehmer besitzen einen mittleren oder höheren Bildungsabschluss (Cedefop, 2011b).

In der Regel sind Staatsangehörige der USA eher bereit, Risiken einzugehen, und sehen Wettbewerb mit anderen positiver als Europäer. In den USA geben auch mehr Menschen an, dass ihre Bildung sie zur Entwicklung von unternehmerischer Initiative angeregt hat. In Europa sagt rund die Hälfte der Befragten, dass die Schule ihnen geholfen habe; die andere Hälfte verneint dies, und nur ein Viertel antwortet, dass ihr Interesse am Unternehmertum durch die Bildung geweckt wurde (Europäische Kommission, 2009a). Der Einstieg in die Selbständigkeit könnte allerdings eher durch Notwendigkeit als durch Interesse oder Wünsche motiviert sein, insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten mit angespannter Arbeitsmarktlage und hohem Risiko, arbeitslos zu werden (bzw. lange arbeitslos zu sein). Die Wirtschaftskrise hat die Bedeutung einer unternehmerischen Tätigkeit als Chance zur Rückkehr in den Arbeitsmarkt verstärkt (Europäische Kommission, 2008a; 2009b).

Auch wenn nicht jeder Unternehmer werden muss, müssen die Europäer generell mehr unternehmerische Initiative zeigen. Um wettbewerbsfähig zu sein, benötigt die Wirtschaft in Europa Menschen, die über den Tellerrand hinausschauen und neue Arbeitsprozesse, Produkte und Dienstleistungen entwickeln können. Menschen, die diese Fähigkeiten besitzen, fällt es auch leichter, Herausforderungen anzunehmen, sich Veränderungen anzupassen und Übergänge zu bewältigen (Cedefop, 2011b).

Unternehmergeist beinhaltet mehr, als ein Unternehmen zu gründen und zu leiten; Unternehmergeist ist ein Begriff mit vielen Facetten. Im weiteren Sinne bezeichnet er die Fähigkeit des Einzelnen, Ideen in die Tat umzusetzen. Dies erfordert Kreativität, Innovation und Risikobereitschaft sowie die Fähigkeit, Projekte zu planen und durchzuführen, um bestimmte Ziele zu erreichen. Unternehmerische Kompetenz hilft dem Einzelnen nicht nur in seinem täglichen Leben zu Hause oder in der Gesellschaft, sondern auch am Arbeitsplatz, sein Arbeitsumfeld bewusst wahrzunehmen und Chancen zu ergreifen; sie ist die Grundlage für die besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse, die diejenigen benötigen, die eine gesellschaftliche oder gewerbliche Tätigkeit begründen oder dazu beitragen. Dazu sollte ein Bewusstsein für ethische Werte und die Förderung einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung gehören (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2006b) (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6. **Wesentliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen im Zusammenhang mit unternehmerischer Kompetenz**

Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10		
Kenntnisse	Fähigkeiten	Einstellung
• Fähigkeit, Chancen für persönliche, berufliche und/oder gewerbliche Tätigkeiten zu erkennen, sowie umfassendes Verständnis der Funktionsweise der Wirtschaft und der Chancen und Herausforderungen, mit denen ein Arbeitgeber oder eine Organisation konfrontiert wird; • Bewusstsein der ethischen Stellung von Unternehmen und Wissen, wie diese durch fairen Handel oder soziale Unternehmensführung eine Vorbildfunktion ausüben können.	• Aktives Projektmanagement (wozu beispielsweise die Fähigkeit zur Planung und Organisation, zum Management, zur Führung und Delegation, Analyse, Kommunikation, Einsatzbesprechung, Beurteilung und Aufzeichnung gehört), erfolgreiches Auftreten und Verhandeln sowie die Fähigkeit, sowohl eigenständig als auch im Team zu arbeiten; • Fähigkeit zur Einschätzung der eigenen Stärken und Schwächen sowie Bewertung von Risiken und Bereitschaft, gegebenenfalls Risiken einzugehen.	• Initiative, vorausschauendes Aktivwerden, Unabhängigkeit und Innovation im privaten und gesellschaftlichen Leben sowie im Beruf; • Motivation und Entschlossenheit, Ziele, sowohl persönlicher Art als auch gemeinsame Ziele mit anderen, auch bei der Arbeit, zu erreichen.

Quelle: Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2006b, S. 10-18.

Aus den Ergebnissen einer kürzlich durchgeführten Untersuchung geht hervor, dass sich die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln im weiteren Sinne positiv auf die Selbstbewertung junger Menschen sowie auf ihre Berufswünsche und ihre beruflichen Erfolge auswirken (Cedefop, 2010c).

Politische Strategien der EU

Seit der Verabschiedung der Lissabon-Strategie im Jahr 2000 steht die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln bei der Zusammenarbeit der Mitgliedstaaten in vielen Politikfeldern ganz oben auf der Tagesordnung. Die Europäische Kommission fordert die Mitgliedstaaten in der Europäischen Charta für Kleinunternehmen ⁽²⁰⁾ und einem hierauf aufbauenden Aktionsplan (Europäische Kommission, 2004) auf, die Förderung von Unternehmergeist in allen Bildungsformen und auf allen Bildungsebenen zum Gegenstand des Unterrichts zu machen und mehr Menschen zum Unternehmertum zu ermutigen, ins-

besondere Frauen und Menschen aus ethnischen Minderheiten. Um dies zu erreichen, müssen die für Bildung und Wirtschaft zuständigen Ministerien zusammenarbeiten.

Der „Small Business Act“ für Europa (Europäische Kommission, 2008b) sieht vor, dass das unternehmerische Denken in der Lehrerbildung berücksichtigt und als Schlüsselkompetenz in die Lehrpläne der Schulen aufgenommen werden soll. 2006 haben die Mitgliedstaaten unternehmerische Kompetenz als eine von acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen definiert ⁽²¹⁾. Seither ist die „Förderung von Innovation und Kreativität – einschließlich unternehmerischen Denkens – auf allen Ebenen der allgemeinen und beruflichen Bildung“ zu einem der strategischen Ziele für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung erklärt worden (Rat der Europäischen Union, 2009).

Die politischen Rahmenbedingungen für die Berufsbildung sehen zur Verstärkung dieses Ziels vor, dass die Länder eng mit Trägern, Arbeitgebern und nationalen Wirtschaftsförderungsstellen zusammenarbeiten und auch die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene intensivieren sollen. Um die Anwendung geeigneter Methoden und die Nutzung geeigneter Materialien und Hilfsmittel sicherzustellen, müssen Mittel in angemessenem Umfang bereitgestellt werden; die Länder sind zudem übereingekommen, Unternehmensgründungen durch Absolventen der beruflichen Bildung und Mobilität von Jungunternehmern zu Lernzwecken zu fördern (Kommuniqué von Brügge, 2010; Europäische Kommission, 2010f). Die Europäische Kommission beabsichtigt, dieses Ziel im Rahmen ihrer Leitinitiative „Jugend in Bewegung“ zu fördern, indem sie die Mobilität bei Erasmus-Praktikumsaufenthalten ausbaut und Initiativen wie „Erasmus für Jungunternehmer“ unterstützt. Unternehmerisches Denken und Handeln sollte auch in die Lehrpläne für Hochschulen und für die berufliche Entwicklung von Lehrkräften in der Hochschulbildung aufgenommen werden.

Umsetzung der politischen Strategien in die Praxis

Die Regierungen und die europäischen Sozialpartner haben sich dazu verpflichtet, Unternehmergeist und unternehmerische Einstellungen in der Berufsbildung durch die Einbindung von Fachleuten aus Unternehmen und durch Praxiserfahrung in Unternehmen bis 2014 zu fördern. Bildungsteilnehmer sollten ebenfalls die Möglichkeit erhalten, relevante Schlüsselkompetenzen zu erwerben (Kommuniqué von Brügge, 2010). Die Oslo-Agenda zur Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln (Europäische Kommission, 2006) enthält einen Katalog von Beispielen für Initiativen, die sich auf bereits erfolgreich durchgeführte Maßnahmen beziehen. Hierzu gehören Projekte zur Schaffung entsprechender politischer Rahmenbedingungen, zur Unterstützung von Bildungseinrichtungen, Lehrkräften und Ausbildern und zur Herstellung von Verbindungen zwischen Bildungssystem und Außenwelt.

Untersuchungen zu den politischen Strategien in den verschiedenen Ländern bestätigen, dass die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln in den meisten europäischen Ländern Bestandteil der nationalen Curricula für Berufsbildung ist und in einigen Ländern sogar verbindlich vorgeschrie-

⁽²⁰⁾ Europäische Kommission, *Europäische Charta für Kleinunternehmen*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/chapter/docs/chapter_de.pdf.

⁽²¹⁾ Die acht Schlüsselkompetenzen sind: muttersprachliche Kompetenz; fremdsprachliche Kompetenz; mathematische Kompetenz und grundlegende naturwissenschaftlich-technische Kompetenz; Computerkompetenz; Lernkompetenz; soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz; Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz; Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit (Europäisches Parlament und Rat der Europäischen Union, 2006b).

ben ist. Die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln wurde entweder als gesondertes Fach in die Curricula aufgenommen, oder Grundsätze des Unternehmertums wurden in andere thematisch verwandte Fächer integriert (Cedefop, 2010b).

In einem Bericht betont das Cedefop, dass Beratung entscheidend zur Förderung der Teilnahme an Maßnahmen zur Vermittlung von unternehmerischer Kompetenz und an sonstigen Aktivitäten beitragen kann, die das Interesse, die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen junger Menschen bei der Verfolgung einer Geschäftsidee stärken sollen. Bislang wurde eine unternehmerische Tätigkeit bei der Beratung nicht unbedingt als mögliche Option für die berufliche Zukunft in Betracht gezogen. Die sich verändernden Qualifikationsanforderungen und die größere Dynamik der Beschäftigungsformen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass die Menschen zumindest einen Teil ihres beruflichen Werdegangs als Selbstständige zurücklegen. Bei der Beratung muss daher die Entwicklung der Kompetenz für Laufbahngestaltung stärker betont werden (Cedefop, 2011b). In diesem Kapitel werden auf der Grundlage der 2009/10 durchgeführten Studienbesuche Beispiele guter Praxis für die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln in Belgien, Griechenland, Finnland, Irland, Norwegen, Portugal, Spanien und Schweden vorgestellt. Diesen Initiativen liegt die bereits erwähnte weiter gefasste Definition von Erziehung zu unternehmerischer Initiative zugrunde. Sie sollen Kreativität, Kommunikation, Selbstvertrauen, Eigeninitiative, Teamgeist, lösungsorientiertes Denken, Bereitschaft, kalkulierbare Risiken einzugehen, und Führungsqualitäten fördern. Bei einigen Projekten steht der frühzeitige Kontakt zur Welt der Wirtschaft und ein praxisnaher Ansatz bei der Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten für die Gründung und Leitung eines Unternehmens im Mittelpunkt.

Die Initiativen werden unter folgenden Überschriften vorgestellt:

- unternehmerische Kompetenz als Bestandteil des Curriculums, gefördert durch EU-Initiativen;
- Verbesserung der unternehmerischen Kompetenz junger Menschen durch Praxiserfahrung.

Beispiele aus der Praxis

An Beispielen aus Spanien (Kapitel 3.1.1. und 3.1.2.) wird deutlich, wie Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln in nationale Curricula für alle Bildungsebenen (von der Primar- zur Tertiärbildung) eingebunden werden kann, um sicherzustellen, dass verschiedene Akteure nach einheitlichen und einander ergänzenden Ansätzen vorgehen. Aus Portugal (Kapitel 3.1.4.) und Griechenland (Kapitel 3.1.5.) wurden Projektbeispiele ausgewählt, die zeigen, wie europäische Programme und Initiativen nationale Bemühungen zur Entwicklung und Erprobung unterschiedlicher Konzepte verstärken und den Abbau des Missverhältnisses zwischen Unternehmerinnen und Unternehmern fördern können.

Die Studienbesuchsteilnehmer erachten es als eine wesentliche Herausforderung, dass sich Lehrkräfte und Beratungspersonal geeignete Kompetenzen aneignen, um jungen Menschen bei der Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und Kenntnisse zu helfen (Cedefop, 2011b). In einem Studienbesuchsbericht wird ein erfolgreiches Beispiel beschrieben, bei dem Lehrerausbildung und Erlernen von unternehmerischem Denken und Handeln/Unternehmertum miteinander kombiniert werden. „Diese strukturelle Verbindung ist ein einfaches, aber wirkungsvolles Mittel, das uns bisher in Europa noch nicht begegnet ist. Es sieht vor, die Ausbildung der Lehrkräfte (über die reine Pädagogik hinaus) zu erweitern, [...]. Es sollen Lehrkräfte herangebildet werden, die der Welt offen gegenüber stehen; Offenheit bei den Lehrkräften kann sich nur positiv auf ihre Schüler auswirken“ (Cedefop Studienbesuche (2010)). Das vorgestellte Beispiel aus Irland zeigt auch, wie Förderorganisationen und -netzwerke Lehrkräfte unterstützen können (Kapitel 3.1.3.).

Zentrales Element der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln ist die Gründung und Leitung von Kleinunternehmen durch Schüler, entweder als Simulation oder als „echte“ Unternehmen, wobei richtiges Geld eingesetzt wird und richtige Produkte oder Dienstleistungen zum Kauf angeboten werden. Die bei den Studienbesuchen ausgewählten Beispiele stehen stellvertretend für verschiedene Modelle, die in ganz Europa zum Einsatz kommen: Kleinunternehmen werden innerhalb einer finnischen Oberschule betrieben (Kapitel 3.2.3); das Programm „Young Enterprise“ ermutigt norwegische Schüler zur Gründung eines Unternehmens in ihrer Schule (Kapitel 3.2.1.); Belgien übernimmt die Initiative „Gründercafé“, um in einer Hochschule die Kluft zwischen Bildung und Arbeit zu schließen (Kapitel 3.2.5.). Die wirksame Zusammenarbeit von Schulen, lokalen Behörden und Industrie durch Vernetzung und Lernen am Arbeitsplatz ist Gegenstand eines Beispiels aus Schweden (Kapitel 3.2.4.).

Aus den Diskussionen während der Studienbesuche ging hervor, dass Träger allgemeiner und beruflicher Bildungseinrichtungen in vielen anderen europäischen Ländern aktiv zur Zusammenarbeit mit innovativen Unternehmen ermutigt wurden, um Einblick in neue Entwicklungen und Anforderungen an Kompetenzen zu gewinnen, erfahrungsbasierte Lernmethoden einzuführen, Bereitschaft zu Experimenten zu fördern und Lehrpläne für die Erziehung zu unternehmerischer Initiative zu übernehmen. Abbildung 7 gibt Auskunft über die wichtigsten Merkmale einer wirksamen Zusammenarbeit.

Abbildung 7. **Stärkung der unternehmerischen Fähigkeiten und Kompetenzen junger Menschen**



Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10

Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen bündeln ihre Anstrengungen im Hinblick auf eine nachhaltige Kooperation

Unterstützung von Bildungsteilnehmern

- Bildungsteilnehmer befähigen
- Bildungsteilnehmer anleiten
- Bildungsteilnehmern vertrauen
- Bildungsteilnehmern ermöglichen, Risiken einzugehen
- „Learning by doing“ fördern

Unterstützung von Lehrkräften und Ausbildern

- Beispiele guter Praxis verbreiten und von einander lernen
- Unterstützung bei der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln und Schulung zum Thema Unternehmertum
- Freiheit und Zeit für die Umsetzung von Ideen lassen
- Einbindung von unternehmerischem Denken und Handeln in Curricula

Unterstützung von Unternehmen

- Einbindung von Bildungsteilnehmern in praktische Aktivitäten in Unternehmen
- Einbindung von Unternehmen in allgemeine und berufliche Bildungseinrichtungen
- Anreize für die Bereitstellung von Praktikumsstellen schaffen

Quelle: Ergebnisse eines Workshops des Syntheseminars (Thessaloniki, 28. Februar-1. März 2011).

3.1. Unternehmerische Kompetenz als Bestandteil des Curriculums, unterstützt durch EU-Initiativen

3.1.1. Integrierter Lehrplan für unternehmerische Kompetenz, Spanien



ten; Stärkung der Fähigkeit, Chancen zu erkennen und wahrzunehmen; Bereitstellung des erforderlichen Rüstzeugs, damit Schüler die Kenntnisse und Fähigkeiten entwickeln können, die für die Gründung und erfolgreiche Führung eines Unternehmens benötigt werden.

Während der Schulpflicht sollen Unternehmergeist und Selbstvertrauen gefördert werden. Hierzu gehört die Förderung einer partizipativen Einstellung, von Kritikfähigkeit, persönlicher Initiative und der Fähigkeit, Lerntechniken zu entwickeln, um Schüler in die Lage zu versetzen, Pläne zu erarbeiten, Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. In den weiterführenden Schulen soll die unternehmerische Kompetenz durch Stärkung von Kreativität, Flexibilität, Initiative, Teamarbeit, Selbstvertrauen und einer kritischen Einstellung gefestigt werden.

In besonderen Vorschriften für die berufliche Grund- und Fortbildung ist vorgesehen, Unternehmergeist in beruflichen Aktivitäten und Initiativen zu konsolidieren und auszubauen, indem Geschäftspläne für bestimmte Wirtschaftszweige in Übereinstimmung mit Berufsbildungsprogrammen und Berufsprofilen aufgestellt werden.

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln
- Obligatorische Einbeziehung des Unternehmergeists in die Curricula, allgemeiner Ansatz
- Lokale Initiative zur Umsetzung nationaler Rahmenbedingungen

MASSNAHME

Im spanischen Bildungssystem ist unternehmerische Initiative anerkanntes Unterrichtsfach und nach dem Bildungsgesetz aus dem Jahr 2006 ausdrücklich für alle nationalen Rahmenlehrpläne vorgeschrieben. Die Curricula aller Bildungsstufen sollten Unternehmertum beinhalten oder als Querschnittsthema zur Förderung von Unternehmergeist vorsehen: Entwicklung persönlicher Eigenschaf-

ZIELGRUPPE

Schüler an Sekundarpflichtschulen, in Abiturklassen und in der Berufsbildung; konkret handelt es sich um 600 Schüler der Sekundarschule Cabañas, die in einer ländlichen Region mit rund 15 000 überwiegend in der Landwirtschaft tätigen Einwohnern liegt.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

An der Schule I.E.S. Cabañas werden zwei Initiativen der Wirtschaftsförderungsstelle der Regionalverwaltung umgesetzt:

- Workshops zum Thema Unternehmergeist, bei denen Geschäftsideen und kreative Techniken entwickelt, unternehmerische Erfahrungen gemacht und Finanzberichte erstellt werden sollen;
- Wettbewerb „Unternehmergeist in Schulen“ mit von Schülern erarbeiteten Geschäftsplänen.

Die Schule arbeitet auch mit Sozialpartnern zusammen, um das Ansehen von Unternehmern als Akteure zu wahren, die Arbeitsplätze schaffen und die Entwicklung der Gemeinschaft fördern.

UMSETZUNG

Im Hinblick auf die bessere Integration von Programmen und Maßnahmen für die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln in das bestehende Curriculum werden die (16- bis 18-jährigen) Schüler der Abiturklassen in den Grundlagen von Management und Verwaltung unterrichtet. Hauptsächlich sollen die Schüler Führungs- und Verwaltungsaufgaben und Arbeitsabläufe in Unternehmen kennen lernen; ferner soll die weitere Entwicklung der Schüler durch Stärkung ihrer Selbständigkeit und persönlichen Initiative im Rahmen von Projekten zum Unternehmertum unterstützt werden.

Innerhalb der beruflichen Grund- und Fortbildung werden drei Programme angeboten. Jedes Programm beinhaltet ein Fach, das der Entwicklung von unternehmerischer Kompetenz und Pla-

nungs- und Projektmanagementfähigkeiten und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Schüler dient. Die Fächer sind:

Ausbildung in unternehmerischer Initiative und Beschäftigung für 16- bis 21-jährige Schüler (Grundqualifikation für Verwaltungsassistenten);

Unternehmen und Unternehmertum für Schüler ab 16 Jahren (mittlere Qualifikation für Verwaltungsmanagement). Im Schuljahr 2011/12 ist im Fach „Unternehmen in der Schule“ vorgesehen, Schüler durch Unternehmenssimulation mit den Bedingungen realer Wirtschaftsunternehmen vertraut zu machen. Echte Arbeitsplatzsituationen werden nachgestellt, die Teamarbeit, Entscheidungsfindung, Problemlösung, wirksame Kommunikation und Vernetzung verlangen.

Unternehmensprojekt für Schüler ab 18 Jahren (obere Qualifikationsstufe für die Bereiche Verwaltung und Finanzen).

Die Schule I.E.S. Cabañas veranstaltet in Zusammenarbeit mit der lokalen Handelskammer und einer im Bereich der Entwicklung des ländlichen Raums tätigen Gruppe, die Fördermittel aus dem Programm LEADER verwaltet, Informationsgespräche über die Nutzung lokaler kultureller und natürlicher Ressourcen in Unternehmensprojekten. Bei diesen Diskussionen werden unter anderem die Erfahrungen junger Unternehmer und informative Beiträge zur Selbständigkeit junger Menschen eingebunden. Ziel ist es, Initiative und Unternehmergeist bei den Schülern zu fördern sowie ihre Leistungen nicht nur als Arbeitnehmer, sondern auch als künftige Unternehmer zu verbessern.

3.1.2. Unternehmen und Unternehmertum in der beruflichen Grund- und Fortbildung, Spanien



ORT
 **IES José del Campo**
 Barrio Rocillo S/N
 39840 Ampuero, Cantabria, Spanien
 Tel. +34 942622698
 Fax +34 942622688
ies.jose.del.campo@educantabria.es
<http://centros5.pntic.mec.es/~josedelc>

KONTAKTPERSON
 **Herr Teodoro GARCÍA FUENTES**
 Lehrer
tgfuentes@gmail.com

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln
- Obligatorische Einbeziehung des Unternehmertums in die Curricula
- Regionale Initiative

MASSNAHME

Spanien befindet sich zurzeit in einem Prozess der Anpassung seiner beruflichen Grund- und Fortbildung an die neuen nationalen Qualifikationssysteme. Dieser Prozess begann 2008 und soll im Schuljahr 2011/12 abgeschlossen werden.

Die Überprüfung der Berufsausbildungsabschlüsse betrifft Programme sowohl der mittleren als auch der oberen Bildungsstufe. Alle Ausbildungen, die mit den neuen Zeugnissen (der mittleren und oberen Stufen) abschließen, müssen ein Pflichtmodul „Unternehmen und Unternehmertum“ beinhalten.

Bei der Entwicklung der Curricula für die Berufsbildungsmodule wird den Besonderheiten der Autonomen Regionen Rechnung getragen; in Kantabrien steht das Modul „Unternehmen und Unternehmertum“ im zweiten Jahr mit 65 Unterrichtsstunden auf dem Plan. Mehrere Lernergebnisse (ausgedrückt in Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) sollen erreicht und anhand von bestimmten Kriterien bewertet werden. Das Modul umfasst auch die zu unterrichtenden Inhalte sowie die Lern- und Unterrichtsansätze und -methoden.

Bei dem Modul ist die Unterweisung der Schüler im Hinblick auf die Entwicklung eigener unternehmerischer Initiative als Selbständige und als Angestellte berücksichtigt. Sie sollen die Fähigkeiten und Kenntnisse für die Gründung und Leitung eines kleinen Unternehmens erwerben, eine Machbarkeitsstudie durchführen und einen Produktions- und Vermarktungsplan erstellen. Außerdem sollen sie in die Lage versetzt werden, ihren eigenen beruflichen Werdegang steuern und Lern- und Beschäftigungsmöglichkeiten erkennen zu können. Nach Abschluss des Moduls müssen sie in der Lage sein, die für unternehmerisches Denken und Handeln benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten zu erkennen; die Chancen für die Gründung eines kleinen Unternehmens einzuschätzen; die Schritte zur Gründung eines Unternehmens einzuleiten und die Vorgänge des Verwaltungs- und Finanzmanagements in kleinen und mittleren Unternehmen abzuwickeln.

ZIELGRUPPE

Die mittlere Berufsbildungsstufe wendet sich an 16- bis 18-Jährige nach Beendigung der Sekundarpflichtschule, die obere Berufsbildung an Schüler im Alter zwischen 18 und 20 Jahren nach Beendigung der Oberschule.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Die Sekundarschule José del Campo hat mit der Niederlassung von Robert Bosch Spanien in Treto ein Abkommen über Zusammenarbeit geschlossen.

Zur Vervollständigung ihrer Ausbildung müssen alle Berufsschüler der mittleren und oberen Stufen das Modul „Lernen am Arbeitsplatz“ mit insgesamt 400 Stunden Arbeitspraxis in einem Unternehmen absolvieren. Anfänger des Ausbildungsgangs „Wartung von Industrieanlagen“ – in der Oberstufe der Berufsausbildung – müssen ebenfalls einen Teil ihrer Ausbildung im Unternehmen ableisten. Dieses Modul beginnt im Januar, nachdem die Schüler bereits drei Monate Schulunterricht hatten und erste Grundkenntnisse erworben haben. Es endet im Juni.

UMSETZUNG

Die Schüler verbringen während der Unterrichtszeit einen Tag pro Woche in einem Unternehmen und lernen dabei im Wechsel drei verschiedene Aufgabenbereiche kennen: Instandhaltung der Elektrik, Instandhaltung der Maschinen und Werkzeuge. Auf diese Weise können sie ein gutes Verständnis der mit diesen Tätigkeiten verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten erlangen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die betriebliche Ausbildung hilft Schülern beim Erwerb von technischen Kenntnissen und von Erfahrungen mit der Funktionsweise eines echten Unternehmens. Sie verbessert die Beschäftigungsmöglichkeiten der Teilnehmer, die entweder ein eigenes Unternehmen gründen oder anderen Unternehmen als Selbständige zuarbeiten können.

3.1.3. Network For Teaching Entrepreneurship, Irland

ORT
Network for Teaching Entrepreneurship Ireland
 Invent, Dublin City University,
 Glasnevin
 Dublin 9, Irland
 Tel. +35 317007435
 Mobile +35 3868256432
 Fax +35 317007434
www.nfte.ie

KONTAKTPERSON
 Frau **Maria DOHERTY**
 Programmleiterin
maria.doherty@nfte.ie

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln
- Regionale Umsetzung einer nationalen Initiative

MASSNAHME

„Network For Teaching Entrepreneurship“ (NFTE) in Irland ist ein innovatives weltweit anerkanntes Bildungs- und Förderprogramm für Unternehmergeist bei jungen Menschen. In Irland wird es von der nationalen Organisation für Jugendförderung, Foróige, verwaltet und durchgeführt. Das Netzwerk ist der Dachorganisation NFTE International mit Hauptsitz in New York angeschlossen. In Irland wurde das Programm 2004 eingeführt. Das Netzwerk hat sich das Leitmotiv gegeben, dass jeder junge Mensch seinen Weg zu Wohlstand finden wird.

ZIELGRUPPE

Im Schuljahr 2010/11 haben rund 1 000 Jugendliche in ganz Irland an dem Programm teilgenommen; über 150 Freiwillige aus Unternehmen und aus dem kommunalen Bereich engagieren sich ebenfalls und unterstützen das Programm. Bis Mai 2011 hatten insgesamt nahezu 5 000 junge Menschen das Programm absolviert und erfolgreich abgeschlossen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Gegenwärtig sind 70 ausgebildete Lehrkräfte und Jugendarbeiter in fünf Regionen in der Programmdurchführung tätig. Das Netzwerk arbeitet im Rahmen von Partnerschaften mit Schulen, Jugendgruppen, Hochschulen, kommunalen Einrichtungen und Wirtschaftsverbänden zusammen, um die Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln und die Lehrerausbildung zu fördern.

UMSETZUNG

Das Netzwerk hat es sich zum Ziel gesetzt, die Lebenschancen junger Menschen in benachteiligten Gemeinden zu verbessern, indem es ihnen ermöglicht, Kernkompetenzen in den Bereichen Wirtschaft und Unternehmen zu entwickeln, und ihnen hilft, ihre Talente zu nutzen und ihr Potenzial aususchöpfen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Das Netzwerk führt die Programme inner- und außerschulisch durch. Beide Wege haben sich als erfolgreich erwiesen: die Jugendlichen haben Selbstbewusstsein und Kompetenz im Umgang mit anderen Menschen entwickelt; die Abschlussquote und die Teilnahmequote am Unterricht konnten gesteigert werden.

3.1.4. Verwertung der Ergebnisse von EU-Projekten zur Förderung der unternehmerischen Kompetenz bei jungen Menschen, Portugal



ORT
AEVA-Escola Profissional de Aveiro
 R. Dr. Francisco Ferreira Neves,
 Barrocas Apt. 567
 3800-351 Aveiro, Portugal
 Tel. +351 234373060
 Fax: +351 234373069
secretaria@epaveiro.edu.pt
www.epaveiro.edu.pt

KONTAKTPERSON
 Frau **Ana RIBEIRO**
 Stellvertretende Schulleiterin und
 Koordinatorin der europäischen
 Projekte
amr@epaveiro.edu.pt

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln
- Lokale Initiative

MASSNAHME

Es handelt sich bei diesem Projekt um ein gemeinsam entwickeltes und aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL ⁽²²⁾ finanziertes Verfahren für die

Unterstützung von Unternehmensgründungen. 2008 wurde ein Büro zur Förderung und Unterstützung junger, im Aufbau befindlicher Unternehmen eingerichtet. Auf die Methode zur Gründung von Unternehmen im ländlichen Raum wurde zurückgegriffen, um neue Unternehmen für diese jungen Menschen zu gründen und neue Ideen zu erproben.

ZIELGRUPPE

Bildungsteilnehmer im Alter von 15 bis 22 Jahren.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

AEVA ist eine 1992 in Aveiro gegründete Berufsschule. 2007 beteiligte sie sich aktiv an einem Projekt zur Gründung von Unternehmen im ländlichen Raum (Projekt CRER). Die Ergebnisse der drei EQUAL-Projekte „CRER“, „Club Mais“, „*Insiste*“ und eines Comenius-Projekts „Erfolgreiche junge Unternehmer“ bilden die Grundlage für die Ansätze des AEVA.

UMSETZUNG

Der CRER-Ansatz setzt sich aus den folgenden drei Phasen zusammen:

- Information und Förderung: Unternehmergeist und Unternehmensgründung;
- Erstellung und Fertigstellung des Geschäftsplans (Unterstützung bei der Vorbereitung und der Erarbeitung);
- Erprobung und Fertigstellung der Geschäftsideen (Erprobung ohne Gründung eines Unternehmens).

⁽²²⁾ Die Gemeinschaftsinitiative EQUAL wurde mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und Kofinanzierungsmitteln der EU-Mitgliedstaaten im Programmplanungszeitraum 2000-2006 gefördert. Der Schwerpunkt dieser Initiative lag auf der Unterstützung innovativer, grenzübergreifender Projekte zur Beseitigung von Diskriminierung und Benachteiligung im Arbeitsmarkt. Nähere Informationen sind unter folgender Internetadresse abrufbar: http://ec.europa.eu/employment_social/equal_consolidated/ [Stand: 30.8.2011].

Zur Optimierung bestimmter Aspekte, wie innovatives Denken, Kreativität, Problemlösung und Einhaltung von Fristen, wurden zusätzliche Aktivitäten entwickelt. In allen von AEVA angebotenen Bildungsgängen sieht der wöchentliche Stundenplan eine speziell der Vermittlung dieser Kompetenzen gewidmete Unterrichtsstunde vor.

Ziel des Projekts „Club Mais“ ist es, unternehmerische Fähigkeiten durch Praxiserfahrung und Rollenspiele unter Mitwirkung von Schülern, Lehrkräften, Psychologen, lokalen Unternehmern und Arbeitgebern zu vermitteln. Unter Hervorhebung des Nutzens von Lernergebnissen, die in formalem, nicht formalem und informellem Rahmen erworben wurden, werden gemeinsame Aktivitäten mit Partnern aus der Gemeinde vor Ort gefördert. Die Schüler erhalten die Aufgabe, ein eigenes Projekt zu erarbeiten, das sich auf eine berufliche Situation bezieht, wobei sie Selbständigkeit, Kreativität, Initiative und Organisationstalent entwickeln und ihre Beschäftigungsfähigkeit stärken können.

Im Rahmen des Projekts „*Insiste*“ kommen Schüler regelmäßig für die Dauer einer Stunde mit einer Lehrkraft zu bestimmten Aufgaben zusammen. Durch Rollenspiele und gruppenspezifische Prozesse sollen Kommunikation und Verantwortung, organisatorische Fähigkeiten, Initiative und

Kreativität, Teamarbeit und Zusammenarbeit verbessert werden.

Das Projekt „Erfolgreiche junge Unternehmer“ zielt darauf ab, jungen Menschen im Alter von 15 bis 22 Jahren durch Information, Bildung und Ausbildung die Entwicklung von Unternehmergeist zu ermöglichen und die soziale und berufliche Eingliederung nach Erlangung des Schulabschlusses zu erleichtern. Die Beteiligten kommen aus drei verschiedenen europäischen Ländern (Portugal, Tschechische Republik und Italien) und aus unterschiedlichen sozioökonomischen Verhältnissen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Schüler haben ein Spielzeugunternehmen mit dem Namen „Genica“⁽²³⁾ gegründet. Während des auf drei Jahre angelegten Projekts kommunizierten sie in den Sprachen Englisch und Französisch, lernten, ihre persönlichen Hobbies durch Marktanalyse, Erstellung von Geschäfts- und Vermarktungsplänen, Besuch von Schulungen, Abwicklung der Geschäftsabläufe und der Finanzverwaltung in ihrem simulierten Unternehmen zu einer erfolgreichen Unternehmung zu machen.

Die Projekte waren äußerst erfolgreich. Die Schüler lernten die Tätigkeit eines Unternehmers kennen und eigneten sich die Fähigkeiten zur Gründung eines eigenen Unternehmens an.

⁽²³⁾ Nähere Informationen sind unter folgender Internetadresse abrufbar: www.epaveiro.edu.pt/genica/ [Stand: 22.6.2011].

3.1.5. Förderung von Unternehmertum bei Frauen, Griechenland

ORT
 **Salonica International Consultancy**
 Defkalionos 36
 57019 Perea, Thessaloniki,
 Griechenland
 Tel. + 30 2392028438
info@salonicainternationalconsultancy.com
www.salonicainternationalconsultancy.com

KONTAKTPERSON
 **Frau Elisabeth Maria WERTER**
 EU-Botschafterin für
 Unternehmerinnen in Griechenland
l-werter@otenet.gr

Slowakei und Schweden ausgewählt. Diese erfolgreichen Unternehmerinnen wurden gebeten, sich an die Spitze einer Kampagne zu stellen, um mehr Frauen zu ermutigen, Unternehmerinnen zu werden und eigene Unternehmen zu gründen. Im Dezember 2010 begann die zweite Phase dieser Initiative nach einer zweiten Aufforderung zur Ernennung von 120 Botschafterinnen aus Albanien, Belgien, Kroatien, Zypern, Griechenland, Ungarn, Luxemburg, Malta, Portugal, Rumänien, Serbien und dem Vereinigten Königreich.

ZIELGRUPPE

Frauen und Mädchen

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

EU-Netzwerk der Botschafterinnen für Frauen als Unternehmerinnen, dem erfolgreiche Unternehmerinnen angehören.

UMSETZUNG

250 Botschafterinnen haben eine Erklärung aufgesetzt, in der die Notwendigkeit weiblicher Rollenmodelle insbesondere in traditionell von Männern dominierten Arbeitsbereichen betont wird. Die Bekanntmachung des Werdegangs erfolgreicher Unternehmerinnen und von Beispielen guter Praxis kann künftige Generationen von Unternehmerinnen ermutigen, diesen Vorbildern nachzueifern, sowie Chancengleichheit und die umfassende Durchsetzung der Gleichstellung der Geschlechter begünstigen. Unternehmertum sollte als neue Lebensform für Frauen in Europa gesehen und von Institutionen, Regierungen und Banken gefördert und unterstützt werden.

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln
- Nationale Umsetzung einer europäischen Initiative

MASSNAHME

Das EU-Netzwerk der Botschafter für Frauen als Unternehmerinnen ⁽²⁴⁾ hat 2009 in Schweden seinen Ausgang genommen. Damals wurden 130 Botschafterinnen aus Dänemark, Frankreich, Deutschland, Island, Irland, Italien, Norwegen, Polen, der

⁽²⁴⁾ Weitere Informationen zum europäischen Netzwerk für die Förderung von Frauen als Unternehmerinnen stehen unter folgender Internetadresse bereit: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/promoting-entrepreneurship/women/wes-network/index_en.htm [Stand: 22.6.2011].

Weitere Informationen zum Netzwerk der Botschafterinnen für Frauen als Unternehmerinnen stehen unter folgender Internetadresse bereit: <http://europa.eu/eucalendar/event/id/178058-network-of-female-entrepreneurship-ambassadors/mode/standalone> [Stand: 22.6.2011].

Eine Unternehmerin, die 25 Jahre lang in Griechenland gelebt hat, hat die Aufgabe eines Rollenmodells übernommen und zeigt mit ihrem Beispiel, dass Frauen eine wichtige Funktion in Bezug auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit haben. Ihrer Meinung nach werden Frauen auf allen Unternehmensebenen gebraucht. Sie hat es sich zur Aufgabe gemacht, in Schulen, Hochschulen, gesellschaftlichen Gremien und in den Medien für Unternehmertum zu werben. Sie ermutigt Frauen und Mädchen, ein eigenes Unternehmen zu gründen und dabei die Website „<http://www.my3p.com/>“ zu nutzen. Es ist ein ideales Instrument, um jungen Menschen erste unternehmerische Erfahrungen zu ermöglichen.

In der Regel entscheiden sich Frauen für eine unternehmerische Tätigkeit in Wirtschaftszweigen wie Handel, Dienstleistungen und in der wissensbasierten Wirtschaft. Durch die Weitergabe

ihrer Erfahrungen als Unternehmerin möchte die Botschafterin anderen Frauen das Selbstvertrauen geben, dass sie in allen Wirtschaftsbereichen Erfolg haben können.

Das größte Problem bei der Gründung neuer Unternehmen und insbesondere bei Unternehmensgründungen von Frauen ist das Startkapital. Die Nichtregierungsorganisation „Femmes“ wurde mit dem Auftrag gegründet, Finanzmittel für Unternehmerinnen, für Bildung und Nachhaltigkeit zu sammeln.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Das in dieser Organisation gebündelte Fachwissen der Gründungsmitglieder, des Beratungsgremiums und der angegliederten Einrichtungen wird zur Verfügung gestellt, damit Spinoff-Unternehmen entstehen und neue Unternehmerinnen betreut und gefördert werden können.

3.2. Verbesserung der unternehmerischen Kompetenz junger Menschen durch Praxiserfahrung

3.2.1. Young Enterprise, Norwegen



ORT
Askim videregående skole
 Postbox G, 1801 Askim, Norwegen
 Tel. +47 69816302
 Fax +47 69816390
askim.vgs@ostfoldfk.no
www.askim.vgs.no

KONTAKTPERSON
Herr Trond VÅGMO
 Stellvertretender Schulleiter/Leiter
 des Verbands Elos, Norwegen
trovag@ostfoldfk.no

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln
- Lokale Umsetzung einer nationalen Initiative

MASSNAHME

Die Förderung unternehmerischer Kompetenz ist in Norwegen eine weit verbreitete Lern- und Unterrichtsmethode. In vielen Fächern wird unternehmerische Kompetenz als Grundansatz genommen. Sehr häufig ist die Kombination mit der Gründung von Schülerfirmen, z. B. „Young Enterprise“, oder mit der Veranstaltung von Jugendlagern. Auch Vermarktung, Unternehmertum und Wirtschaft sind anerkannte Unterrichtsfächer in den nationalen Curricula (mit 224 Stunden pro Jahr und landesweiten Prüfungen). Sie werden in der Sekundarstufe II als Wahlfächer angeboten.

ZIELGRUPPE

Lernende aller Bildungsstufen, von der Grund- zur Hochschulbildung, können unternehmerische Fähigkeiten erwerben.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Askim videregående skole ist eine Schule der Sekundarstufe II, an der 900 Schüler im Alter zwischen 16 und 18 Jahren von über 120 Lehrkräften unterrichtet werden. Hier befindet sich auch der norwegische Hauptsitz von ELOS, einem europäischen Verband von Schulen, der in 15 Ländern vertreten ist und dem über 300 Mitgliedsschulen angeschlossen sind. Die Schule verfügt über einen allgemeinbildenden und einen berufsbildenden Zweig. Die Unterweisung in unternehmerischer Initiative an der Schule gehört zu den Zertifizierungskriterien, die für die Aufnahme bei ELOS erfüllt sein müssen.

Die Maßnahmen werden zu einem großen Teil von lokalen Unternehmen, Banken und vom nationalen Handelsverband finanziell unterstützt. Die Schule arbeitet auch mit den Initiativen „Young entrepreneurship“/„Junior achievement“ über ihre Website zusammen.

UMSETZUNG

Im Berufsbildungszweig der Schule stehen Ausbildungen in folgenden Berufsfeldern zur Wahl: Mechanik, Automechanik, Installation, Dienstleistung und Logistik, Elektrik sowie Gesundheit und Pflege. Die Schüler können entweder Unternehmen gründen oder Unternehmen gestalten, die keine Produkte verkaufen, sondern Dienstleistungen erbringen, z. B. Reparatur von Kraftfahrzeugen, Reifenwechsel, Hilfeleistung beim Umgang mit Computern.

Im allgemeinbildenden Zweig der Schule wird Unterricht in den Fächern Vermarktung und Unternehmertum sowie Wirtschaft erteilt. Jedes Jahr ent-

scheiden sich rund 60 Schüler für diese Fächer. Der Unterricht besteht im Wesentlichen in der Gründung eines „Young enterprise“, eines kleinen Unternehmens mit drei bis fünf Schülern. Sie entwickeln die Geschäftsidee selbst, lassen das Unternehmen im landesweiten Unternehmensregister eintragen und beginnen mit der Umsetzung. Sie müssen einen Hersteller suchen, eine Vermarktungskampagne starten, ein Logo gestalten, Flugblätter erstellen und Werbung für ihr Unternehmen machen. Schließlich bauen sie einen Messestand und nehmen an Wettbewerben teil.

Die Unternehmen der Initiative „Young enterprise“ nehmen an regionalen und nationalen Wettbewerben teil. Es gibt mehrere Preise und Wettbewerbe, die sich jeweils nach dem Alter der Schüler richten.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Askim videregående skole war in der Vergangenheit bei Wettbewerben stets erfolgreich. Die Schule gewinnt jedes Jahr Preise entweder für das beste Produkt, das beste Logo, den besten Messestand oder die beste Form der Markteinführung eines Produkts. Zwei Mal hat sie den nationalen Wettbewerb für sich entscheiden können und anschließend am europäischen Schulwettbewerb teilgenommen. Darüber hinaus hat sie auch in anderen Ländern (Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Tschechische Republik und Serbien) bei der Einführung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln geholfen und ein Projekt zur Gründung von „Unternehmen“ in Uganda eingeleitet.

3.2.2. Junior Achievement in Schweden



POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln durch Praxiserfahrung
- Lokale Umsetzung einer internationalen/nationalen Initiative

MASSNAHME

Ziel dieser Maßnahme ist es, Unternehmergeist in der schwedischen Bevölkerung stärker zu verankern. Unternehmerische Kompetenz ist ein wichtiger Eckpfeiler des Schulunterrichts im KF Gymnasiet, einer seit 1994 bestehenden Schule der Se-

kundarstufe II; im letzten Schuljahr ist die Teilnahme an dem Projekt „Junior Achievement“ Pflicht. KF Gymnasiet gehört zur schwedischen Konsumgenossenschaft, die gegenwärtig eine Bewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter durchführt, um sicherzustellen, dass sie über die für ihre Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen verfügen. KF Gymnasiet geht nach den im schwedischen nationalen Curriculum dargelegten Leitlinien vor, um eine neue Generation künftiger Arbeitskräfte heranzubilden, die die Anforderungen der Genossenschaft erfüllen.

ZIELGRUPPE

Jedes Jahr führen rund 20 000 Schüler im Alter von 16 bis 20 Jahren ein eigenes Unternehmen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

KF Gymnasiet war eine der ersten „freien Schulen“ (staatlich geförderten unabhängigen Schulen) in Schweden. „Junior Achievement“ ist eine Organisation ohne Erwerbszweck, die 24 Regionalbüros im ganzen Land unterhält und Schülern die Möglichkeit eröffnet, für die Dauer eines Schuljahres ein eigenes Unternehmen zu führen. Die Schüler sammeln hierbei Erfahrungen mit der Methode der Projektarbeit und erwerben unternehmerische Kompetenz.

UMSETZUNG

Die Schule zeichnet sich durch besondere pädagogische Merkmale aus: Projektarbeit zieht sich durch das gesamte Curriculum; die Genossenschaft bietet die Möglichkeit, Praxiserfahrung zu sammeln; unternehmerische Kompetenz wird im Rahmen der obligatorischen Teilnahme an einem

landesweiten Projekt im letzten Schuljahr und an dem Wettbewerb „Junior Achievement in Sweden“ erworben.

Das Programm „Junior Achievement“ baut auf einem Bildungskonzept für Schulen der Sekundarstufe II auf, das Kreativität und Unternehmergeist bei Schülern anregt und sie mit dem Rüstzeug für die Unternehmen der Zukunft ausstattet. Bei Gründung, Betrieb und Einstellung ihrer unternehmerischen Tätigkeit setzen die Schüler echtes Geld ein. Sie können sich für ein produzierendes Unternehmen oder ein Dienstleistungsunternehmen entscheiden. „Junior Achievement“ vermittelt auch wertvolles Wissen über die Bedeutung von Unternehmertum.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

In den zurückliegenden zehn Jahren beendeten die Schüler am KF Gymnasiet ihre Ausbildung mit überdurchschnittlichen Abschlüssen; außerdem erzielten sie überdurchschnittlich hohe Löhne und Gehälter, und die Arbeitslosenquote war in dieser Gruppe niedrig.

Seit 1980 haben mehr als 194 000 Schüler an dem Programm „Junior Achievement“ teilgenommen. 24 % der über 28-jährigen ehemaligen Teilnehmer am Unternehmensprogramm besitzen Erfahrung in der Leitung eines eigenen Unternehmens. Sie beschäftigen im Durchschnitt vier Mitarbeiter und haben somit 180 000 Arbeitsplätze geschaffen.

3.2.3. Wendepunkt: Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln in der beruflichen Grund- und Fortbildung, Finnland



ORT
**Jyväskylän College – Jyväskylän-
 Bildungskonsortium**
 Viitaniementie 1 A, PL 472
 40101 Jyväskylä, Finnland
 Tel. +358 403415111
<http://www.jao.fi>

KONTAKTPERSON
Herr Jussi JULIN
 Lehrer und Koordinator für die
 Erziehung zu unternehmerischem
 Denken und Handeln
jussi.julin@jao.fi

Frau Aino MALIN
 Direktorin für internationale
 Angelegenheiten
aino.malin@jao.fi

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln durch Praxiserfahrung
- Internationale/nationale und regionale Initiative

MASSNAHME

Als größter Berufsbildungsanbieter spielt das Jyväskylän College innerhalb der Regionalstrategie eine wichtige Rolle. Unternehmerische Initiative ist eines der Fächer, die im Lehrplan der Schule neben Technologie und Informationstechnologie, internationale Ausrichtung und nachhaltige Entwicklung besonders betont werden.

Ein wesentliches Ziel der Initiative „Wendepunkt“ ist es, Schüler zu ermutigen, innovative Geschäftsideen zu entwickeln und ihre Rentabilität in der Praxis zu erproben. Die Aneignung von Wissen ist in die Ausführung alltäglicher Aufgaben eingebettet; die Schüler eignen sich Hintergrundwissen und theoretische Kenntnisse bei der praktischen Arbeit an.

ZIELGRUPPE

Schüler und Lehrkräfte.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Der Lernprozess wird von lokalen Unternehmern und kompetenten Lehrkräften gesteuert, die ebenfalls zur Entwicklung neuer Methoden ermutigt werden.

UMSETZUNG

Die Initiative „Wendepunkt“ begann 2004 mit vier Schülerunternehmen, die sich an dem „Junior Achievement“-Modell orientierten. Seither hat sich die Initiative ständig weiterentwickelt; über verschiedene Projekte wurde ein unternehmerisch orientierter Bildungsweg für Schüler geschaffen. Die Initiative „Wendepunkt“ basiert immer noch auf dem „Junior Achievement“-Modell, wurde jedoch inhaltlich vertieft und erweitert, um allen Schülern Unterweisung in unternehmerischer Kompetenz mit mindestens 5 Anrechnungspunkten (von 120) zu bieten und um Schülern zu helfen, die sich nach ihrem Schulabschluss unternehmerisch betätigen möchten.

Obwohl sich die Inhalte der Initiative „Wendepunkt“ überwiegend auf das Unternehmertum beziehen, ist die Ausbildung künftiger Unternehmer nicht das einzige Ziel. Die Initiative hilft Schülern auch, damit sie den Anforderungen eines ständigen Wandel unterliegenden Umfelds genügen, indem sie ihr Potenzial erkennen, ihr Selbst-

vertrauen stärken und ihre unternehmerische Kompetenz ausbauen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Auswirkungen der Initiative „Wendepunkt“ lassen sich ohne geeignete qualitative und quantitative Untersuchungen nur schwer messen. Aus empirischen Daten geht hervor, dass sie bei den Schülern und Lehrkräften eine Änderung der Einstellung bewirkt und ihre unternehmerische Initiative gestärkt hat.

Das Interesse an der Initiative steigt immer weiter; auch die Einstellung von Schülern und Lehrkräften zur Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln hat sich gewandelt. Während die Initiative 2004 mit nur vier Unternehmen begann, sind es heute 50. Entscheidende Faktoren, die dieser Wende zum Positiven zugrunde liegen, sind unter anderem eine engagierte Unterstützung

der Verwaltung bei der Suche nach Finanzmitteln und die Tatsache, dass die meisten Kurse und Programme der Initiative „Wendepunkt“ direkt in die berufliche Ausbildung integriert sind. Die Inhalte dieser Initiative sind sowohl für Schüler als auch für Lehrkräfte bestimmt. Sie findet unter realen Bedingungen statt, mit echten Aufgaben und, was ganz wichtig ist, mit echten Kunden.

Auf nationaler Ebene werden die Initiative und ihre Ergebnisse von Besuchern häufig als vorbildlich herausgestellt. Die Schule hat zusammen mit anderen finnischen und europäischen Berufsschulen Leonardo da Vinci-Projekte, z. B. Unternehmerschule, „Your own company across the border“ und „International educational system for transferring entrepreneurial knowledge“ (IESTEK) zur Erarbeitung eines eigenen auf Unternehmergeist ausgerichteten Programms durchgeführt.

3.2.4. Unternehmerische Kompetenz in Technologie als Jointventure mit lokalen Unternehmen, Schweden



ZIELGRUPPE

Schüler der Fachrichtung Technologie

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

Seit 2004 sind Fachleute aus der Wirtschaft aktiv am Unternehmensprogramm beteiligt. Die Unternehmen in Laholm gehören mehrheitlich der Gruppe der kleinen und mittleren Betriebe an. DIAB, ein Hersteller von Kernmaterialien für Composite-Anwendungen, ist mit rund 200 Mitarbeitern das größte Unternehmen. Vertreter dieses Unternehmens reagierten spontan positiv auf den Vorschlag, sich an dem Bildungsprogramm zu beteiligen. Der Aufwand für DIAB ist nicht groß, da sich seine Aufgabe im Wesentlichen darauf beschränkt, Fragen zu beantworten, das Unternehmen zu beschreiben und zu zeigen.

Osbecksgymnasiet ist eine Schule der Sekundarstufe II in Laholm. In elf Programmen werden rund 500 Schüler im Alter von 16 bis 19 Jahren in verschiedenen Berufen von Kinderpflege bis Technologie ausgebildet.

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln durch Zusammenarbeit mit Unternehmen
- Lokale Umsetzung einer nationalen Initiative

MASSNAHME

Ziel dieser Initiative ist es, Schülern der Fachrichtung Technologie ein besseres Verständnis der Arbeit von Ingenieuren zu vermitteln, sie besser auf die Ausübung dieser Tätigkeit vorzubereiten und das Ansehen der Schule und des Bezirks zu verbessern. Die Schüler lernen durch Kontakte und Vernetzung zusammenzuarbeiten. Sie werden mit den Geschäftsregeln und der Einstellung im Unternehmenskontext vertraut gemacht und erfahren, wie Unternehmen organisiert sind.

UMSETZUNG

Die Schüler lernen durch die aktive Teilnahme an Projekten. Zusammen mit Unternehmen vor Ort finden vier Projekte von jeweils vier Monaten statt. Im Mittelpunkt steht das Fach Technologie; zudem werden Schwedisch und Englisch, Sozialwissenschaften und Informatik unterrichtet. Bei allen Programmen sind pro Projekt rund 50 Stunden vorgesehen.

Bei den Projekten werden Gruppen von zwei oder drei Teilnehmern gebildet, die während der gesamten drei Schuljahre mit demselben Unternehmen verbunden bleiben. Die Themen für die Projekte geben die Lehrkräfte und Unternehmen vor. Die Schüler formulieren bestimmte Fragen. Projektbeispiele sind: Vorstellung des Unternehmens,

Qualität und Umweltschutzmaßnahmen sowie Produktentwicklung zusammen mit dem Unternehmen. Es ist Sache der Schüler, mit den Unternehmen in Kontakt zu treten, Besuche zu vereinbaren und Zusammenkünfte zu planen, bei denen sie den Unternehmensvertretern ihre Fragen vorlegen können.

Das Projekt schließt mit einer schriftlichen und mündlichen Präsentation ab, bei der die Schüler vor Klassenkameraden, Lehrkräften und Vertretern der eigenen und anderer Unternehmen bestimmte Themen behandeln und ihre Arbeit und Lernergebnisse vorstellen. Für Schüler im letzten Schuljahr ist es nun Pflicht, innerhalb des Unternehmensprogramms ein eigenes Unternehmen zu führen und dabei die zuvor erworbenen Kenntnisse anzuwenden und praktische Erfahrungen zu sammeln. Die Schüler werden ermutigt, ihr Geschäftskonzept im Bereich Technik anzusiedeln (dies ist nicht Pflicht) und dabei idealerweise auf den Projekten aufzubauen, an denen sie in den vorangegangenen Jahren mitgewirkt haben. Die unternehmerische Tätigkeit ist für den Zeitraum August bis Mai vorgesehen. Zunächst wird ein Geschäftsplan entworfen, der anschließend in die Praxis umgesetzt wird, wobei echtes Geld eingenommen wird. Das Projekt endet mit der Liquidation des Unternehmens.

In zwei Nächten der Unternehmen pro Jahr präsentieren die Schüler ihre Ideen vor einem Gremium, dem Unternehmer aus der Wirtschaft angehören, und nehmen Rat und konstruktive Kritik entgegen.

Um die Schüler auf das Erwerbsleben vorzubereiten, ist das Klassenzimmer wie ein Büro mit einzelnen Schreibtischen und Laptops ausgestattet; die Schüler werden ermutigt, den Raum ihren besonderen Bedürfnissen entsprechend auszustatten. Sie müssen die Schulverwaltung anhand von Zeichnungen und Kalkulationen vom Nutzen der Investition zu überzeugen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Die Schüler sammeln Erfahrungen mit der Leitung von Projekten, und manchmal zahlen sie dabei auch Lehrgeld. Oft stellt sich heraus, dass sie zu salopp an die Umsetzung herangegangen sind und den Zeitaufwand zu optimistisch veranschlagt haben. Diese Fehler wiederholen sich beim zweiten Projekt nicht mehr.

Seit zweieinhalb Jahren wird diese Methode angewandt und findet zunehmendes Interesse bei jüngeren Schülern.

Nachdem die ersten Schüler alle vier Projekte durchlaufen haben, kann festgestellt werden, dass sie beträchtliche Fortschritte bei der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen, wie Eigeninitiative und Selbstständigkeit, Kreativität und Kommunikation, gemacht haben. Im Großen und Ganzen schnitten Absolventen des Unternehmensprogramm mit ausgezeichneten Ergebnissen ab. In einigen Fällen sind aus den Projekten nach Beendigung der Schule echte Unternehmen hervorgegangen.

Auch die Arbeitgeber profitieren von dem Projekt, da die Schüler ihnen in konkreten Fällen helfen können und sie die Möglichkeit haben, potenzielle Arbeitnehmer kennen zu lernen.

3.2.5. Gründercafé der Universität Löwen, Belgien

ORT
Universität Löwen, Fachbereich ECHO
 Hertogstraat 178, 3001 Heverlee, Belgien
 Tel. + 32 16375306
 Fax + 32 375399
www.khleuven.be
www.start-upcafe.net

KONTAKTPERSON
 Frau **Vera VANHOUCKE**
 Koordinatorin des Gründercafés
vera.vanhoucke@khleuven.be

POLITISCHE STRATEGIE

- Förderung der Erziehung zu unternehmerischem Denken und Handeln durch virtuelle und reale Lernorte
- Lokale Umsetzung einer internationalen Initiative

MASSNAHME

Das Konzept der Gründercafés hat eine virtuelle und eine reale Komponente und dient der Weiterbildung und Unterstützung von unternehmerisch tätigen Menschen. Ziel ist es, durch Kurse, Vorträge, informelle Mittagessen mit Unternehmern und Firmenbesichtigungen unternehmerische Initiative zu fördern. Entwickelt wurde das Konzept von Professor R. Walbaum, der es im Unternehmermarkt Schweiz eingeführt hat.

Seit der Einrichtung des ersten Cafés in Coventry hat sich das Konzept mit der Eröffnung von Gründercafés in vielen Ländern, unter anderem Belgien, Dänemark, den Niederlanden, Südafrika, Thailand und im Vereinigten Königreich, als äußerst erfolgreich durchgesetzt.

ZIELGRUPPE

Studierende der Universität Löwen.

BETEILIGTE/AUSFÜHRENDE

An diesem Projekt sind die Universität Löwen und Arbeitgeberverbände beteiligt. Sie halten vor Studierenden Vorträge über Unternehmertum und schlagen Redner für Kongresse und Kurse vor. Sie stellen Informationen über Unternehmertum bereit und bewerten als Jury Diplomarbeiten der Studierenden des letzten Studienjahres. Im Gegenzug haben sie Zugang zu den Einrichtungen und der Kontaktdatenbank der Studierenden und können im Gründercafé für sich werben.

Jeden Monat finden informelle Mittagessen statt, zu denen erfolgreiche Unternehmer geladen werden. Netzwerkaktivitäten, Vorträge für ehemalige Studierende, ein jährlicher Kongress zum Thema Unternehmertum und Firmenbesichtigungen für Studierende gehören zum Programm.

Wesentliche Elemente sind die Gewinnung neuer lokaler Partner, die Ausweitung des Netzwerks auf internationale Partner und die Teilnahme an europäischen Projekten.

UMSETZUNG

Das Gründercafé der Universität Löwen in Belgien wurde im Februar 2008 eröffnet. Das reale Café ist in die bestehende Cafeteria der Fachrichtung ECHO (Betriebswirtschaft) integriert; hier treffen Studierende bei monatlichen informellen Mittagessen mit Unternehmern zusammen. Im Café befindet sich auch eine umfangreiche Fachbibliothek

zum Themenkreis Unternehmertum und mit Informationen über die verschiedenen Partner.

In einem virtuellen Café werden Pressemitteilungen, Einladungen zu Veranstaltungen zum Thema Unternehmertum, Links zu den Websites anderer Gründercafés und ehemaliger Studierender, Beispiele für gute Geschäftspläne und sonstige Informationen mit Bezug zum Unternehmertum in Flandern verbreitet.

Im Studienjahr 2010/11 initiierte das Netzwerk internationaler Business Schools (Network of international business schools, NIBS) einen Wettbewerb der Gründercafé-Geschäftsideen. Der Wettbewerb wird zusammen mit vier Business Schools ausgerichtet und soll im Wesentlichen das

virtuelle weltweite Netzwerk verschiedener Gründercafés zusammenführen und internationale Kontakte verbessern. Die Studierenden haben die Aufgabe, eine Dienstleistung oder ein Produkt zu wählen und einen detaillierten Geschäftsplan aufzustellen.

ERGEBNISSE/AUSWIRKUNGEN

Das Gründercafé ist eine erfolgreiche Initiative zur Förderung von unternehmerischem Denken und Handeln. Junge Menschen werden zur Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit ermutigt und die Kluft zwischen der Welt der Bildung und der Welt der Wirtschaft weiter geschlossen.

Ergebnisse des Syntheseminars

Die Ergebnisse der Studienbesuche zu bündeln, organisierte das Cedefop vom 28. Februar bis zum 1. März 2011 in Thessaloniki ein Seminar zum Thema „Preparing young people for successful integration into the labour market: a challenge for Europe“ (Vorbereitung junger Menschen auf eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt: eine Herausforderung für Europa). Bei dieser Gelegenheit wurden die Ergebnisse von 53 Studienbesuchen im akademischen Jahr 2009/10 vorgestellt. Zentrale Themen waren flexible Bildungswege für junge Menschen, Erleichterung des Übergangs vom Bildungs- und Ausbildungssystem in die Arbeit und Förderung der unternehmerischen Kompetenz junger Menschen.

Rund 80 Organisatoren, Studienbesuchsteilnehmer, Sachverständige für die vorgegebenen Themen und Vertreter der nationalen Agenturen und der bei den Studienbesuchen als Beispiele guter Praxis ausgewählten Initiativen kamen bei diesem Anlass zusammen. Aus verschiedenen am Studienbesuchsprogramm beteiligten europäischen Ländern reisten Leiter von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen, Bildungs- und Berufsbildungsinspektoren, Schulleiter, Lehrerausbilder, Leiter von Beratungszentren, Vertreter der Handelskammern, Leiter von Validierungs-/Akkreditierungszentren an.

Während des Seminars diskutierten die Teilnehmer über die Bedeutung einer breiten Palette von Bildungs- und Berufsbildungsoptionen für junge Menschen und über die Notwendigkeit, diese Angebote den Erfordernissen der Bildungsteilnehmer anzupassen. Erörtert wurden Möglichkeiten zur Unterstützung junger Menschen beim Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt durch qualitativ hochstehende Informationen und eine qualitativ hochstehende Beratung bei Entscheidungen über die Laufbahn sowie Möglichkeiten für Lernen am Arbeitsplatz, z. B. im Rahmen einer Lehre. Die Förderung unternehmerischer Einstellungen durch frühzeitige Kontakte zur Wirtschaftswelt, Lernerfahrungen bei der Entwicklung und Durchführung von Projekten oder der Gründung und Leitung von kleinen Schülerunternehmen wurden als hilfreich für die Vorbereitung junger Menschen auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erachtet. Die Einbindung von Arbeitgebern und die Gründung von Partnerschaften zwischen dem Bereich Bildung und Ausbildung und der Welt der Unternehmen ermöglichen eine präzisere Konzentration auf die auf dem Arbeitsmarkt verlangten Kompetenzen und Qualifikationen. Die Seminarteilnehmer arbeiteten gemeinsam an der Entwicklung eines besseren Verständnisses der Probleme junger Menschen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt und an Lösungen für diese Probleme.

Seminarunterlagen können auf der Webseite des Cedefop zu den Studienbesuchen abgerufen werden:

<http://studyvisits.cedefop.europa.eu/index.asp?cid=3&artid=8051&scid=77&artlang=EN>.

Literatur

- Kommuniqué von Brügge (2010). *Kommuniqué von Brügge zu einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung für den Zeitraum 2011-2020*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_de.pdf.
- Cedefop (2008). *Terminology of European education and training policy, A selection of 100 key terms*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop (2010a). *Skills supply and demand in Europe: medium-term forecast up to 2020*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3052_en.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop (2010b). *A bridge to the future: European policy for vocational education and training 2002-10*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/3058_en.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop (2010c). *Guiding at-risk youth through learning to work: lessons from across Europe*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5503_en.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop (2011a). *Lifelong guidance across Europe: reviewing policy progress and future prospects*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. (Arbeitspapier Nr. 11). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/6111_en.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop (2011b). *Guidance supporting Europe's aspiring entrepreneurs: policy and practice to harness future potential*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5514_en.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop Studienbesuche (2009). *Preparing for the labour market: information, advice and guidance: group report of study visit 204, September 2009, UK*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/participants/End_Visit_Report/200910_EVR_204_UK_Sept09.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cedefop Studienbesuche (2010). *Cultivating innovative minds and brave hearts. Fostering tomorrow's entrepreneurs: group report of Study visit 52, March 2010, Sweden*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://studyvisits.cedefop.europa.eu/assets/upload/participants/End_Visit_Report/200910_EVR_052_SE_March10.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Cieslik, M.; Simpson, D. (2009). Living with poor basic skills? The role of „skills for life in education-to-work transitions“. In Brooks, R. (Hrsg.). *Transitions from education to work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, S. 78-93.
- Collis, Betty; Moonen, Jef (2001). *Flexible learning in a digital world: experiences and expectations*. London: Kogan Page.
- Rat der Europäischen Union (2004). *Entschließung des Rates über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa*. Brüssel, 18. Mai 2004. (EDUC 109 SOC 234). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_de.pdf.
- Rat der Europäischen Union (2008). Entschließung zu einer besseren Integration lebensumspannender Beratung in die Strategien für lebenslanges Lernen. *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 319 vom 13.12.2008, S. 4-7. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:319:0004:0007:DE:PDF>.

- Rat der Europäischen Union (2009). Schlussfolgerungen des Rates 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. 2-10. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2009:119:0002:0010:DE:PDF>.
- Rat der Europäischen Union (2010a). Schlussfolgerungen des Rates vom 11. Mai 2010 zur sozialen Dimension der allgemeinen und beruflichen Bildung. *Amtsblatt der Europäischen Union*, C 135, S. 2-7. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:135:0002:0007:DE:PDF>.
- Rat der Europäischen Union (2010b). *Council conclusions on new skills for new jobs: the way forward*. 3019. Tagung des Rates, Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz, Brüssel, 7. Juni 2010. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/en/lsa/114962.pdf [Stand: 22.6.2011].
- Rat der Europäischen Union (2011). *Empfehlung des Rates für politische Strategien zur Senkung der Schulabbrecherquote*. Brüssel, 7. Juni 2011. (EDUC 100 SOC 424). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlyrec_de.pdf.
- Crusson, Laure (2010). *Les apprentis sortis du système scolaire en 2004*. (DARES analyses, no 77). Paris: Ministère du travail, de l'emploi et de la santé. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://www.emploi.gouv.fr/_pdf/dares2010_077.pdf [Stand: 12.7.2011].
- Europäische Kommission (2001). *Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen*. Brüssel, 21.11.2001. (KOM(2001) 678 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0678:FIN:DE:PDF>.
- Europäische Kommission (2004). *Aktionsplan: Europäische Agenda für unternehmerische Initiative*. Brüssel, 11.2.2004. (KOM(2004) 70 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0070:FIN:DE:PDF>.
- Europäische Kommission (2006). *Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning: final proceedings*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/files/support_measures/training_education/doc/oslo_report_final_2006_en.pdf [Stand: 30.8.2011].
- Europäische Kommission (2008a). *Europäisches Konjunkturprogramm*. Brüssel, 26.11.2008. (KOM(2008) 800 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0800:FIN:DE:PDF>.
- Europäische Kommission (2008b). *Vorfahrt für KMU in Europa, Der „Small Business Act“ für Europa*. Brüssel, 25.6.2008. (KOM(2008) 394 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0394:FIN:DE:PDF>.
- Europäische Kommission (2009a). *Entrepreneurship in the EU and beyond: a survey in the EU, EFTA countries, Croatia, Turkey, the US, Japan, South Korea and China: analytic report*. (Flash Eurobarometer; 283). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/eurobarometer/fl283_en.pdf [Stand: 30.8.2011].
- Europäische Kommission (2009b). *Ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung*. Brüssel, 3.6.2009. (KOM(2009) 257 endg.). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0257:DE:HTML>.
- Europäische Kommission (2010a). *„Jugend in Bewegung“, Eine Initiative zur Freisetzung des Potenzials junger Menschen, um in der Europäischen Union intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu erzielen*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/education/yom/com_de.pdf.

- Europäische Kommission (2010b). *Europa 2020. Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/eu2020/index_de.htm.
- Europäische Kommission (2010c). *Europe 2020: a new European strategy for jobs and growth*. Schlussfolgerungen der Europäischen Ratspräsidentschaft, 25.-26. März 2010. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st00/st00007.en10.pdf> [Stand: 22.6.2011].
- Europäische Kommission (2010d). *Eine Agenda für neue Kompetenzen und neue Beschäftigungsmöglichkeiten: Europas Beitrag zur Vollbeschäftigung*. Straßburg, 23.11.2010. (KOM(2010) 682 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:DE:PDF>.
- Europäische Kommission (2010e). *Eurobarometer report: poverty and social exclusion*. (Special Eurobarometer; 321). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_321_en.pdf [Stand: 21.9.2011].
- Europäische Kommission (2010f). *Ein neuer Impuls für die europäische Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Unterstützung der Strategie Europa 2020*. Brüssel, 9.6.2010. (KOM(2010) 296 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0296:FIN:DE:PDF>.
- Europäische Kommission (2011a). *Bekämpfung des Schulabbruchs – ein wichtiger Beitrag zur Agenda Europa 2020*. (KOM(2011) 18 endgültig). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/education/school-education/doc/earlycom_de.pdf.
- Europäische Kommission (2011b). *Progress towards the common European objectives in education and training: indicators and benchmarks 2010/2011*. (Arbeitsunterlage der Dienststellen der Kommission; SEC(2011) 526). Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/report10/report_en.pdf [Stand: 21.9.2011].
- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2006a). Beschluss Nr. 1720/2006/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 15. November 2006 über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens. *Amtsblatt der Europäischen Union*, L 327, S. 45-68. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:327:0045:0068:DE:PDF>.
- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2006b). Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Dezember 2006 zu Schlüsselkompetenzen für lebensbegleitendes Lernen. *Amtsblatt der Europäischen Union*, L 394, S. 10-18. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:DE:PDF>.
- Nationale Kommission für Hochschulbildung (2009). *Skills for the future: report on skills for the future*. Malta: NCHE. Abrufbar unter folgender Internetadresse: https://www.nche.gov.mt/MediaCenter/PDFs/1_NCHESkillsReport.pdf [Stand: 11.7.2011].
- OECD (2004). *Career guidance: a handbook for policy makers*. Paris: OECD. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://www.oecd.org/dataoecd/53/53/34060761.pdf> [Stand: 22.6.2011].
- Sultana, Ronald (2009). *Career management skills: Vilnius 5-7 May 2009: reflection note: European lifelong guidance policy network (ELGPN) work package 1*. Abrufbar unter folgender Internetadresse: http://ktl.jyu.fi/img/portal/14962/WP1_Vilnius_Reflection_Note-Final.pdf?cs=1243246455 [Stand: 22.6.2011].
- Vassallo, Ray (Hrsg.). (2010). *Skills and competencies for employability in tourism: YES project: research and analysis*. Malta: Institute of Tourism Studies. Abrufbar unter folgender Internetadresse: <http://www.yesemployability.eu/wp-content/uploads/2011/02/YES-Book.pdf> [Stand: 1.7.2011].

Weitere Informationen

Webseite des Cedefop zu den Studienbesuchen

Webseite zum Studienbesuchsprogramm. Im Dokumentations-Menü sind Informationen zu den Programmenthemen, Material für weiterführende Lektüre und Links zu Übersichten über allgemeine und berufliche Bildungssysteme zusammengestellt. Hier finden sich auch Gruppenberichte, Veröffentlichungen und Seminarunterlagen, die in dieser Veröffentlichung erwähnt werden. Die Webseite dient zudem als interaktives Instrument für Teilnehmer, Organisatoren von Studienbesuchen und nationale Agenturen für die Verwaltung und Durchführung des Programms.

http://studyvisits.cedefop.europa.eu/?cid=1&artid=&scid=&per_id=3&lang=DE

Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur

Offizielle Website der Europäischen Kommission zur Politik sowie zu Entwicklungen und Programmen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Kultur, Jugend, Mehrsprachigkeit, Bürgerschaft und Sport.

http://ec.europa.eu/education/index_de.htm

Cedefop: Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung

Das Cedefop ist eine europäische Agentur, die die Förderung und Entwicklung der beruflichen Grund- und Fortbildung in der Europäischen Union unterstützt. Auf seiner Website stellt das Cedefop aktuelle Informationen und Analysen zu den Berufsbildungssystemen in Europa und der Politik, Forschung und Praxis im Bereich des lebenslangen Lernens bereit.

<http://www.cedefop.europa.eu> [Stand: 22.6.2011]

Eurydice

Eurydice ist ein Netzwerk für Informationen zu Bildungssystemen in Europa. Es dient als Informationsquelle und liefert unter anderem ausführliche Beschreibungen über den Aufbau europäischer Bildungssysteme und ihre Funktionsweise.

http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/index_de.php

Wissenssystem für lebenslanges Lernen

Die Website des Wissenssystems für lebenslanges Lernen (KSLLL, Abkürzung des englischen Begriffs „Knowledge system on lifelong learning“) bietet aktuelle Informationen über gemeinsame lernbezogene Maßnahmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Förderung des lebenslangen Lernens in Europa.

<http://www.kslll.net/> [Stand: 22.6.2011].

EVE: elektronische Plattform für die Verbreitung und Nutzung von Projektergebnissen

EVE ist eine mehrsprachige elektronische Plattform, auf der die Ergebnisse von Projekten vorgestellt werden, die aus Programmen und Initiativen in den Bereichen Bildung, Berufsbildung, Kultur, Jugend und Bürgerschaft finanziert wurden. Sie wird von der Generaldirektion Bildung und Kultur verwaltet und dient der Verbreitung und Nutzung von Ergebnissen des Programms für lebenslanges Lernen.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/eve/index_de.htm

Studienbesuche 2009/10: Schlüsseldaten

Studienbesuche 2009/10, nach Art

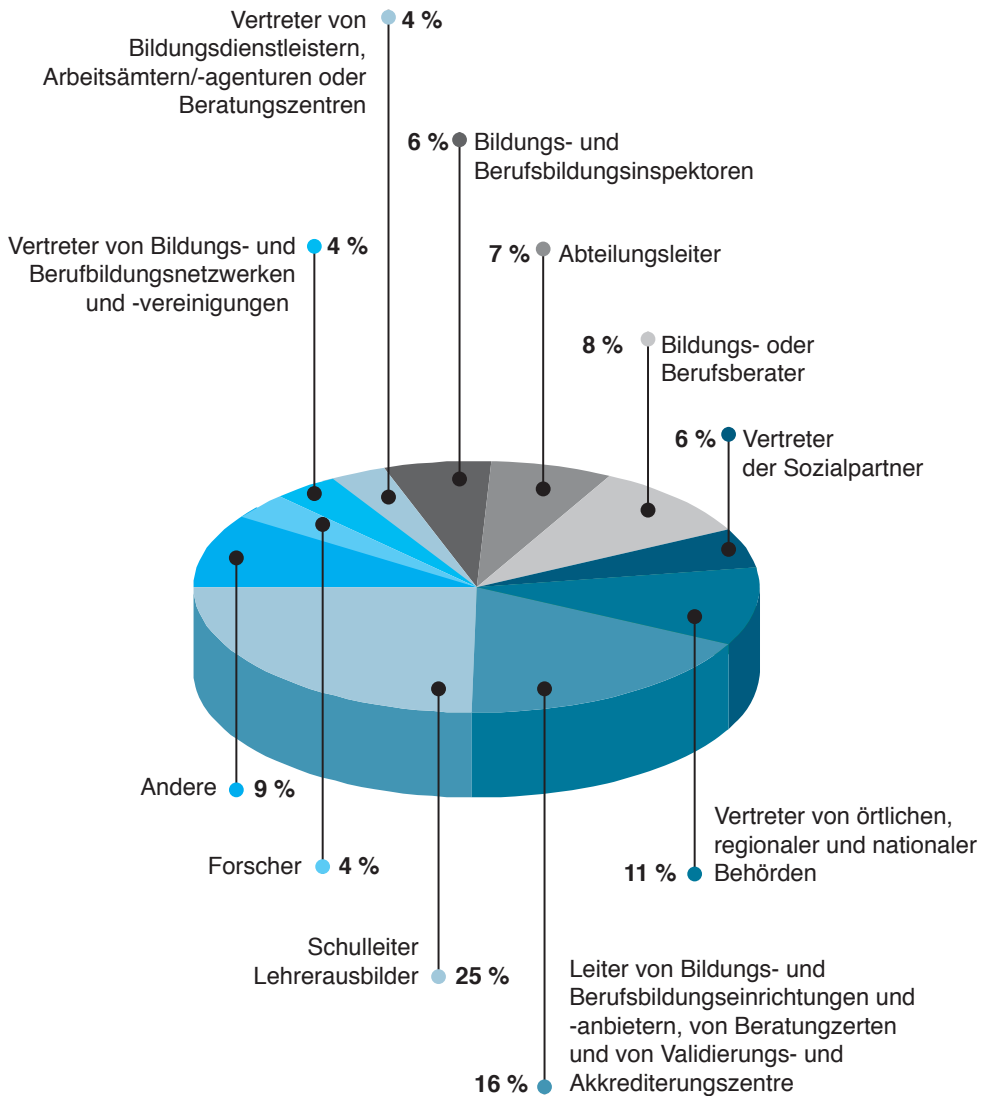
Studienbesuche	2009/10
zur allgemeinen Bildung	98
zur beruflichen Grund- und Fortbildung	41
zum lebenslangen Lernen	91
Insgesamt	230

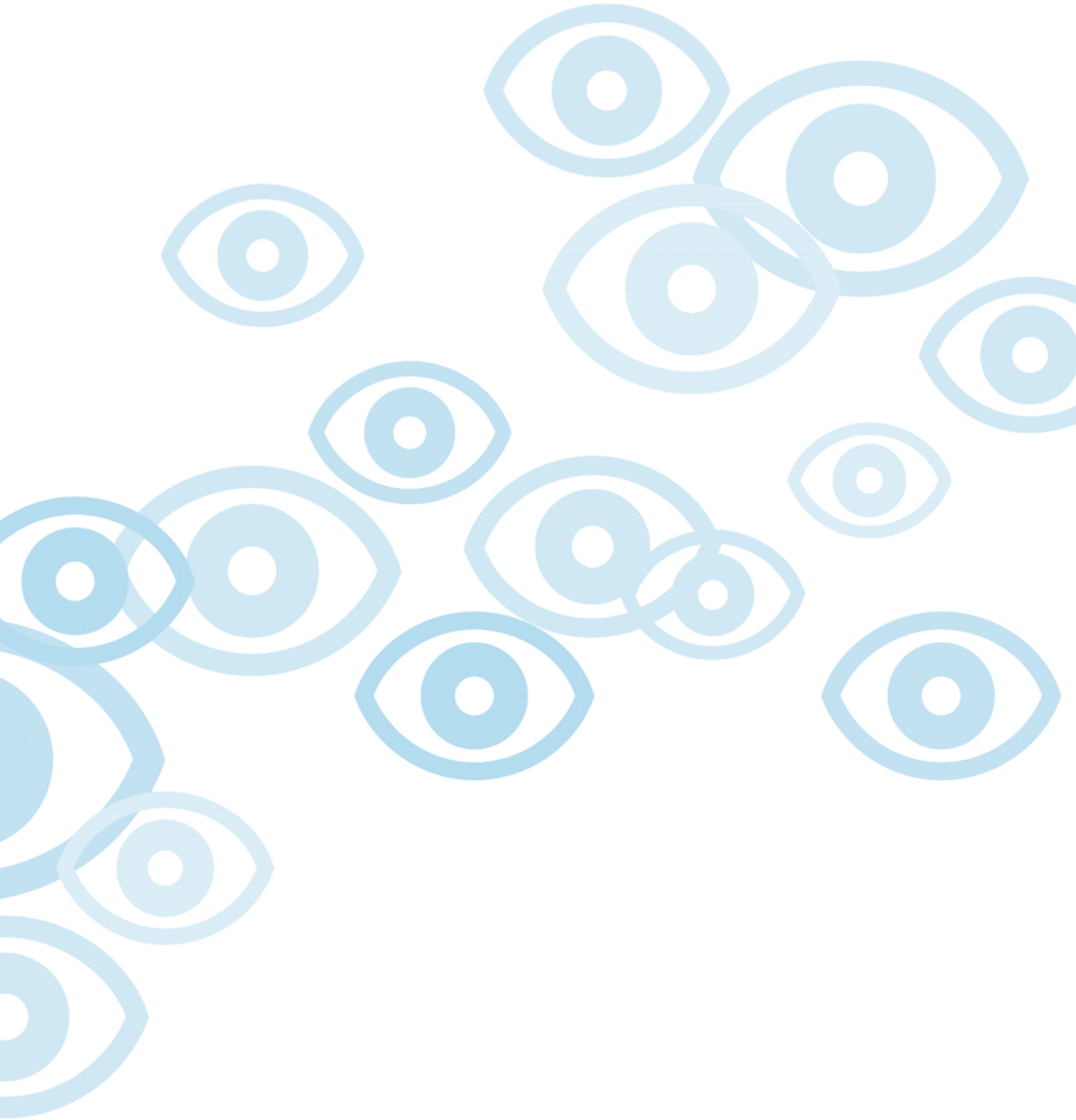
Themen der Studienbesuche 2009/10

Themenbereiche	Themen der Studienbesuche
Schlüsselkompetenzen für alle	• Ausbau der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten • Sprachunterricht und Spracherwerb • Einsatz von IKT beim Lernen • Entwicklung unternehmerischer Kompetenz • Stärkung der interkulturellen Bildung • Aktiver Bürgersinn • Entwicklung von Kreativität im Bereich Lernen und Lehre
Verbesserung von Zugangsmöglichkeiten, Gleichbehandlung, Qualität und Effizienz in der allgemeinen und beruflichen Bildung	• Lernangebote für Vorschulkinder • Personalisierte Lernansätze • Präventionsmaßnahmen für den Schulabbruch • Chancengleichheit für benachteiligte Gruppen • Qualitätssicherungssysteme in Schulen und Ausbildungseinrichtungen • Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz in Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen
Attraktivität von Lehre und Lernen wahren und Führungsqualitäten verbessern	• Erstausbildung, Einstellung und Evaluierung von Lehrkräften und Ausbildern • Ständige berufliche Weiterentwicklung von Lehrkräften und Ausbildern • Führungsqualitäten und Management in Schulen und Berufsbildungsanbietern
Allgemeine und berufliche Bildung für Beschäftigungsfähigkeit	• Übergang von der allgemeinen und beruflichen Bildung zum Arbeitsleben • Lernen am Arbeitsplatz • Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt

	• Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung • Beitrag der Sozialpartner zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit • Analyse der Qualifikationen und Ungleichheiten • Flexicurity auf dem Arbeitsmarkt
Einführung gemeinsamer europäischer Instrumente, Grundsätze und Rahmen für lebenslanges Lernen	• Nationale und sektorale Qualifikationsrahmen, die mit dem EQR verknüpft sind • Instrumente zur Förderung der Transparenz von Qualifikationen und der Mobilität der Bürger • Systeme, Rahmen und Ansätze zur Qualitätssicherung • Übertragung von Studienleistung zwischen verschiedenen Kontexten • Validierung nicht formalen und informellen Lernens • Dienste für die lebensbegleitende Beratung
Trends und Herausforderungen der Strategien für lebenslanges Lernen	• Reformen in nationalen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung • Schaffung von Verbindungen zwischen Berufsbildung und Hochschule • Einführung flexibler Bildungswege • Förderung der Beteiligung von Erwachsenen an allgemeiner und beruflicher Bildung
Entwicklung von Lerngemeinschaften, Beteiligung aller Akteure der allgemeinen und beruflichen Bildung	• Zusammenarbeit zwischen den Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung und den lokalen Gemeinschaften • Aufgaben der Eltern und Sozialpartner bei der Steuerung • Aufgaben der Schulen und Gemeinschaften bei der Gewaltprävention
Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität im Bereich des lebenslangen Lernens	• Grenzüberschreitende Mobilität zum Zwecke der allgemeinen und beruflichen Bildung • Verwendung der EU-Programmen zur Erhöhung der grenzüberschreitenden Mobilität

Studienbesuchsteilnehmer 2009/10, nach Kategorie, in %
(Gesamtzahl der Teilnehmer: 2 358)







CEDEFOP

Europäisches Zentrum für
die Förderung der Berufsbildung

Vorbereitung der jungen Menschen in Europa auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts

Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10

Luxemburg:

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union

2012 – VI, 103 S. – 17 x 24 cm

978-92-896-0852-7

doi: 10.2801/98873

Kat.-Nr.: TI-31-11-324-DE-C

Kostenlos – 4108 DE

Vorbereitung der jungen Menschen in Europa auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts

Ergebnisse der Studienbesuche 2009/10

In dieser Veröffentlichung werden die Ergebnisse von 53 Studienbesuchen vorgestellt, die 2009/10 zum Themenkreis Vorbereitung und Unterstützung junger Menschen in Bezug auf die Eingliederung in den Arbeitsmarkt und Verringerung der Arbeitslosigkeit bei jungen Menschen durchgeführt wurden. Dies ist eines der prioritären Ziele, die von der Initiative „Jugend in Bewegung“ unterstützt werden, deren Schwerpunkt auf den politischen Strategien und praktischen Verfahren zur Förderung flexibler Lernformen und Lernwege für junge Menschen, auf der Erleichterung des Übergangs vom Bildungs- und Berufsbildungssystem in den Arbeitsmarkt und der Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und Kompetenzen bei jungen Menschen liegt.

Die wichtigste Informationsquelle für diese Veröffentlichung waren die von den Teilnehmern während der Studienbesuche verfassten Gruppenberichte, von denen 35 Beschreibungen erfolgreicher Initiativen ausgewählt wurden. Sie waren Gegenstand von Präsentationen in dem Seminar, das das Cedefop vom 28. Februar bis zum 1. März 2011 in Thessaloniki, Griechenland, ausgerichtet hat.

Zweck dieser Veröffentlichung ist es, Entscheidungsträgern und Berufspraktikern zum besseren Verständnis Lösungen vorzustellen, die in europäischen Ländern für bestimmte Probleme im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung gefunden wurden. Ferner soll sie bei der Suche nach Partnern für Kooperationsprojekte und Netzwerke helfen.



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

4108 DE – TI-31-11-324-DE-C



Das Studienbesuchsprogramm für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute und Entscheidungsträger ist Teil des Programms für lebenslanges Lernen (2007-13) und eine Initiative der Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission. Das Cedefop koordiniert das Programm auf europäischer Ebene, während die Nationalen Agenturen für die Durchführung des Programms in den teilnehmenden Ländern zuständig sind.

ISBN 978-92-896-0852-7



9 789289 608527 >