

PANORAMA

Berufsbildung im Vereinigten Königreich

Kurzbeschreibung

Berufsbildung im Vereinigten Königreich

Kurzbeschreibung

Natalia Cuddy
Tom Leney

Cedefop Panorama series; 112

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

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 amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

ISBN 92-896-0412-3

ISSN 1562-6180

© Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung, 2005
Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Printed in Greece

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
GR-57001 Thessaloniki (Pylea)

Postanschrift:
PO Box 22427
GR-55102 Thessaloniki

Tel. (30) 23 10 49 01 11
Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Natalia Cuddy
Tom Leney
UK ReferNet — Qualifications and Curriculum Authority (QCA)

Herausgegeben von:

Cedefop

J. Michael Adams,
Sylvie Bousquet, Projektkoordinatoren

Veröffentlicht unter der Verantwortung von:
Johan van Rens, Direktor
Christian Lettmayr, stellvertretender Direktor

„Wir streben eine gerechte Gesellschaft an, in der alle Menschen, ungeachtet ihrer Herkunft, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Glaubens, einer etwaigen Behinderung oder ihres Wohnsitzes, ihr Lernpotenzial voll ausschöpfen und ihre Lebensqualität verbessern können.

Ferner streben wir eine dynamische Volkswirtschaft an, in der hoch qualifizierte und gut bezahlte Arbeitnehmer in Unternehmen, die langfristig investieren und um die internationale Marktführerschaft in ihrem Sektor ringen, unsere Produktivität auf nationaler und regionaler Ebene steigern.”

DfES. *White Paper - Skills: getting on in business, getting on at work.* März 2005

Einleitung

Diese Veröffentlichung zur Berufsbildung im Vereinigten Königreich fällt mit dessen Vorsitz im Rat der Europäischen Union zusammen. Sie ist Teil einer Cedefop-Reihe, in der Kurzbeschreibungen der Berufsbildungssysteme aller EU-Mitgliedstaaten erscheinen und über die laufende Arbeit im Bereich der Berufsbildung berichtet wird. Die Beschreibungen der nationalen Systeme sind auf der Website des Europäischen Berufsbildungsdorfs des Cedefop zu finden (<http://www2.trainingvillage.gr/etv/vetsystems/report.asp>).

Die elektronische Datenbank des Cedefop – *eKnowVet* – enthält Informationen zur beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung in den Partnerländern. Sie umfasst 11 thematische Bereiche und ermöglicht sowohl länderspezifische als auch länderübergreifende Recherchen. Die Datenbank wird vom Fachwissens- und Referenznetzwerk (ReferNet) des Cedefop regelmäßig aktualisiert.

Die hier veröffentlichten Informationen wurden vom britischen ReferNet bei der Qualifications and Curriculum Agency (QCA) in Absprache mit den Partnern im gesamten Vereinigten Königreich zusammengestellt. Partner des britischen ReferNet sind das Department for Education and Skills (DfES), der Gewerkschaftsbund TUC, der Dachverband britischer Unternehmer und Unternehmervverbände CBI, die Schottische Exekutive und die Scottish Qualifications Authority (SQA), die Walisische Nationalversammlung, Education and Learning in Wales (ELWa) sowie die Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC) und das Department for Employment and Learning Northern Ireland (DELNI). Das vorliegende Dokument wurde von Natalia Cuddy gemeinsam mit anderen Kollegen und in enger Zusammenarbeit mit Sylvie Bousquet vom Cedefop verfasst. Wir möchten allen Kollegen danken, die an dieser Veröffentlichung mitgewirkt haben. Ferner möchten wir darauf hinweisen, dass die Vertreter der britischen Sozialpartner im Verwaltungsrat des Cedefop konsultiert wurden.

Eine Kurzbeschreibung kann nicht alle Elemente eines vielschichtigen Systems berücksichtigen, vor allem da mit der Dezentralisierung einige der zwischen England, Schottland, Wales und Nordirland bestehenden Unterschiede in den Rahmenbedingungen und Ergebnissen stärker betont werden.

Zur Durchsetzung einer umfassenden Politik des lebenslangen Lernens sind weitere Reformen der beruflichen Bildungssysteme im Vereinigten Königreich unerlässlich. Ein Großteil der Aufgaben, vor denen das Vereinigte Königreich steht, und viele der wichtigsten Ziele, die sich das Land gesetzt hat, stimmen mit der Lissabon-Strategie überein. Das Vereinigte Königreich baut auf seine Stärken auf und unternimmt Anstrengungen, um die Grundfertigkeiten der Arbeitnehmer zu verbessern, das Bildungsniveau anzuheben und künftigen Qualifikationsanforderungen zu genügen. Ein wichtiger Aspekt dieser Strategie ist die Modernisierung der Bildungsprogramme und Qualifikationen.

Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass sich das Qualifikationsniveau im Vereinigten Königreich erhöht, da jede der dezentralisierten Verwaltungen ihre eigene Strategie im Bereich der Berufsbildung und des lebenslangen Lernens entwickelt. Während sich das Bildungsniveau der Berufseinsteiger verbessert, bedarf es jedoch noch großer Anstrengungen, um den Qualifikationsstand der bereits Berufstätigen anzuheben. Dies ist eine der vorrangigen Aufgaben, die sich das Vereinigte Königreich gestellt hat, um eine wissensbasierte Gesellschaft und Wirtschaft zu entwickeln.

Christian Lettmayr
Stellvertretender Direktor
Cedefop

Ken Boston
Chief Executive
Qualifications and Curriculum Agency QCA

Mai 2005

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Inhaltsverzeichnis	5
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	8
1. Allgemeiner politischer Kontext	11
1.1 Politisches System und Verwaltungsstruktur	11
1.2 Bevölkerung	12
1.3 Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit	13
1.4 Bildungsstand der Bevölkerung	15
2. Aktuelle politische Entwicklungen	18
2.1 Allgemeine Zielsetzungen und Prioritäten	18
2.2 England, Wales und Nordirland	18
2.2.1 Zielsetzungen und Leistungsvorgaben	18
2.2.2 Initiativen	19
2.3 Schottland	21
2.3.1 Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen in Schottland	21
2.3.2 Lebenslanges Lernen	21
3. Institutioneller Rahmen	23
3.1 Verwaltung	23
3.2 Gesetzlicher Rahmen	24
3.3 Rolle der Sozialpartner	24
4. Berufliche Erstausbildung	29
4.1 Übersichtstabelle	29
4.2 Berufliche Erstausbildung auf der Sekundarstufe I	33
4.3 Berufliche Erstausbildung auf der Sekundarstufe II	35
4.4 Lehrlingsausbildung	39
4.5 Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse und Angebote für von Ausgrenzung bedrohte Jugendliche	41
4.5.1 Entry Level (Eingangsstufe)	41
4.5.2 Entry to Employment (Eintritt in die Beschäftigung)	41
4.5.3 New Deal für Jugendliche	42
4.6 Berufsbildung im Tertiärbereich	42
5. Berufliche Weiterbildung für Erwachsene	45
5.1 Allgemeiner Hintergrund und Prioritäten	45

5.2	Planung und Organisation des Lernens	48
5.2.1	Allgemeine/rechtliche Rahmenbedingungen und Verträge mit den Gewerkschaften.....	48
5.2.2	Administrative Strukturen.....	48
5.3	Durchführungsregelungen und Bildungsanbieter	49
5.4	Zugang zu Lernangeboten und Programmen.....	50
5.4.1	Employer Training Pilots, ETPs (Pilotprojekte zur betrieblichen Freistellung zwecks Weiterbildung)	50
5.4.2	Individual Learning Accounts, ILAs (Individuelle Lernkonten) in Wales and Schottland.....	51
5.4.3	Business/Company Learning Accounts (BLAs) (Unternehmenslernkonten).....	51
5.4.4	University for Industry/learnirect.....	51
5.4.5	Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung in Schottland.....	51
5.4.6	Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen	52
5.4.7	Freistellung von der Arbeit	52
5.5	Brücken von der beruflichen Erstausbildung zur Weiterbildung	52
5.6	Arbeitsmarktgerechte und mobilitätsfördernde Umschulungen.....	53
5.6.1	Das New-Deal-Programm	54
6.	Ausbildung der Lehrer und Ausbilder	56
6.1	Allgemeiner Hintergrund und jüngste politische Entwicklungen	56
6.2	Die Ausbildung der Lehrer und Ausbilder für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung an Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen in England, Wales und Nordirland	57
6.3	Die Ausbildung von innerbetrieblichen Ausbildern für die Ausbildung am Arbeitsplatz	59
7.	Qualifikations- und Kompetenzentwicklung.....	60
7.1	Prognose des Qualifikationsbedarfs	60
7.2	Brückenbildung und neue Bildungspartnerschaften.....	62
7.3	Überarbeitung der Curricula.....	62
8.	Validierung des Lernens: Anerkennung und Mobilität	64
8.1	Validierung des formalen Lernens	64
8.1.1	Überblick über Kompetenznachweise im Vereinigten Königreich.....	64
8.1.2	Nationale berufliche Qualifikationen, ein „geschlossenes“ Anrechnungssystem	65
8.2	Validierung und Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens	66

9.	Beratung und Orientierung	68
9.1	Strategie und Angebote	68
9.2	Beratungs- und Orientierungspersonal	70
10.	Finanzierung von Investitionen in Humanressourcen.....	71
10.1	Allgemeine Informationen.....	71
10.2	Finanzierungsquellen der beruflichen Erstausbildung	73
10.2.1	Finanzierung durch das Ministerium für Bildung und Qualifikationen.....	73
10.2.2	Finanzierung bei den dezentralisierten Verwaltungen	75
10.3	Finanzierungsquellen der Weiterbildung und der Erwachsenenbildung.....	76
10.3.1	Institutionelle Ebene.....	76
10.3.2	Ebene der Erwachsenenbildung und der Volksbildung (ACL).....	77
10.3.3	Betriebliche Ebene	78
10.4	Ausbildungsfinanzierung für Arbeitslose und andere gefährdete Gruppen	79
11.	Europäische und internationale Dimension	80
11.1	Nationale Strategien im Hinblick auf die Politik und die Programme der EU	80
11.2	Erfolge und Herausforderungen	81

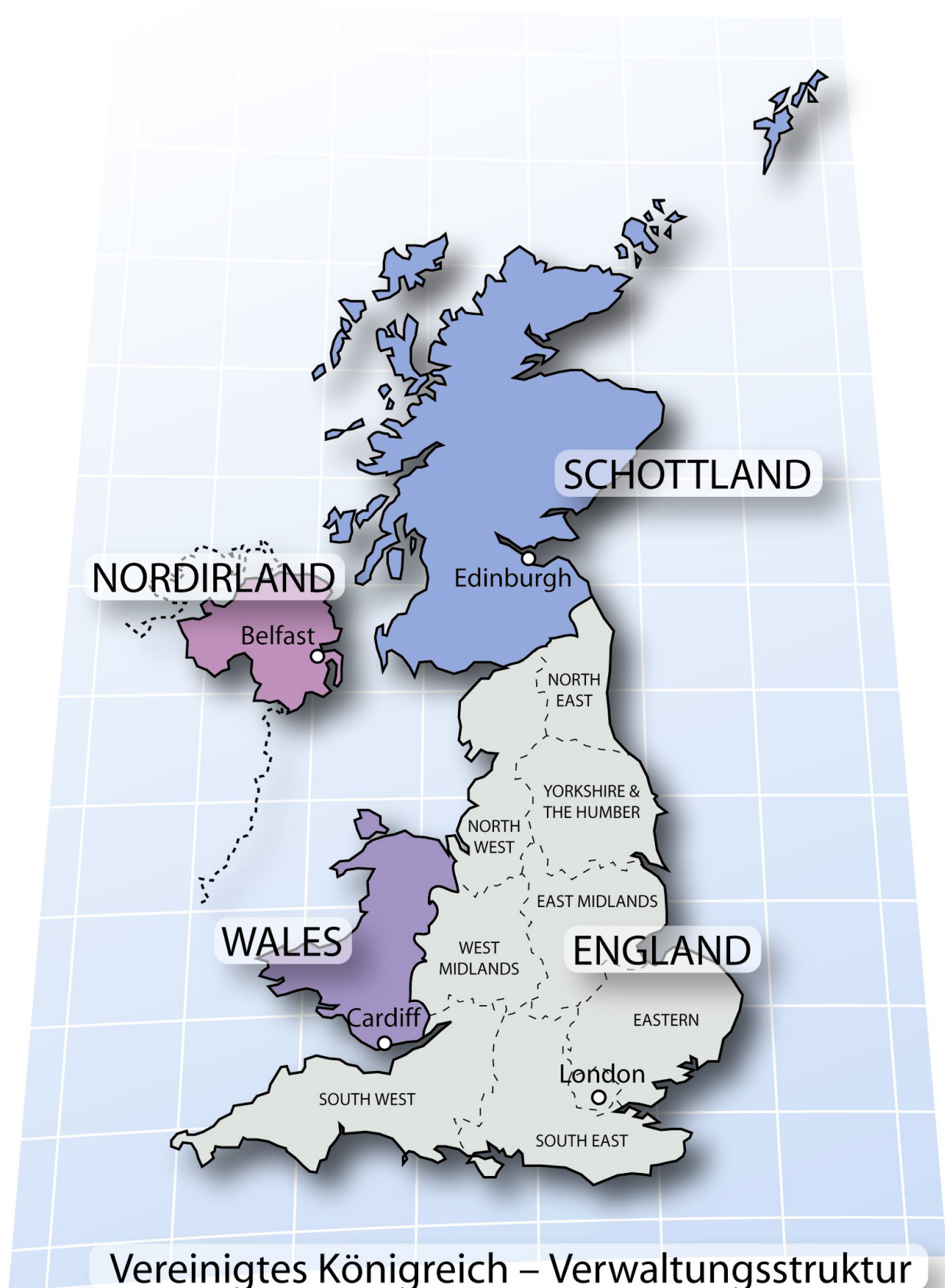
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1	Bevölkerungsstruktur im Jahr 2003 (nach Land und Altersgruppe, in %)	12
Tabelle 2	BIP pro Kopf der Bevölkerung in aktuellen Marktpreisen anhand aktueller Kaufkraftparitäten (USD/EUR); Entwicklung von 2000 bis 2003 in diversen Mitgliedstaaten	13
Tabelle 3	Beschäftigungsquote ausgewählter Altersgruppen (1990 bis 2003)	14
Tabelle 4	Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Bildungsstand (2002)	14
Tabelle 5	Arbeitslosenquote ausgewählter Altersgruppen (1990-2003)	14
Tabelle 6	Arbeitslosenquote der Altersgruppe 25-64 Jahre nach Geschlecht und Bildungsstand (2002)	15
Tabelle 7	Weitere Laufbahn der Schulabgänger im Vereinigten Königreich von 1996 bis 2003	17
Tabelle 8	Aufteilung der wichtigsten Zuständigkeitsbereiche in England, Wales, Nordirland und Schottland (2005)	26
Tabelle 9	Weitere Laufbahn der 16-Jährigen nach Land (2003)	35
Tabelle 10	Zahl der Ausbildungsanfänger in den 10 häufigsten Programmen der Lehrlingsausbildung oder Advanced Apprenticeship in England (2000-2004)	40
Tabelle 11	Anteil der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren mit einem Bildungsabschluss unterhalb der Sekundarstufe 2, der in den vier Wochen vor der Erhebung an einer Bildungsmaßnahme teilnahm (2004, in %)	48
Tabelle 12	Neue Beschäftigungsverhältnisse aufgrund des New Deal in England, Schottland und Wales (nach Alter und Beschäftigungsart, von 1998 bis 2003)	54

Abbildungen

Abbildung 1	Höchste Qualifikationsstufe der Menschen im erwerbsfähigen Alter im Vereinigten Königreich 2004 (in % der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung)	16
Abbildung 2	Qualifikationsrahmen – Befähigungsnachweise im Vereinigten Königreich	22
Abbildung 3	Die Bildungs- und Ausbildungssysteme im Vereinigten Königreich.....	30
Abbildung 4	Vereinfachter Überblick über den nationalen Qualifikationsrahmen in Großbritannien.....	31
Abbildung 5	Vereinfachte Darstellung der Finanzierungsströme in der beruflichen Erstausbildung in England, 2005	73



1. Allgemeiner politischer Kontext

1.1 Politisches System und Verwaltungsstruktur

Das Vereinigte Königreich (UK) ist eine Union zwischen Großbritannien (England, Schottland, Wales) und Nordirland. Seine Staatsform ist die einer parlamentarischen Demokratie und einer konstitutionellen Monarchie zugleich. Die Verfassung des Vereinigten Königreichs ist nicht in Form einer Urkunde niedergelegt.

Die Regierung besteht aus der Legislative (dem Parlament), der Exekutive (dem Kabinett, dem 20 vom Premierminister berufene Minister angehören) und der Judikative. Zum Parlament gehören die Königin, das House of Lords und das House of Commons. Die Mitglieder des House of Lords, des Oberhauses, werden von der Königin ernannt, die Abgeordneten des House of Commons, des Unterhauses, werden vom Volk gewählt. Das Parlament des Vereinigten Königreichs ist für die primäre Gesetzgebung zuständig, hat allerdings seit Ende der 1990er Jahre eine Reihe von Zuständigkeiten und Vollmachten an drei dezentralisierte Verwaltungen (Schottland, Wales und Nordirland) abgetreten. Das Parlament entscheidet als höchste Macht im Staate im Einvernehmen mit den dezentralisierten Verwaltungen über Regierung und Gesetzgebung des gesamten Vereinigten Königreichs.

Das allgemeine und berufliche Bildungswesen des Vereinigten Königreichs wird dezentral verwaltet. Die Bildungs- und Ausbildungssysteme von Schottland, Nordirland, Wales und England weisen sowohl Unterschiede als auch Ähnlichkeiten auf, die in der vorliegenden Beschreibung zur Sprache kommen werden. Insbesondere das schottische Bildungssystem hat eine lange Geschichte, die sich unabhängig von der der übrigen Teile des Vereinigten Königreichs entwickelte.

Im Gegensatz zu Wales, Schottland und Nordirland wird in England kein nationales Organ gewählt, das ausschließlich für die zentrale Verwaltung zuständig ist. In England wird die tägliche Verwaltung von einer Reihe von Ministerien wahrgenommen (z. B. dem Ministerium für Bildung und Qualifikationen, DfES; dem Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge, DWP; dem Ministerium für Soziales, für Ausbildung und Weiterbildung, usw.). Das Schottische Parlament und die von ihm gebildete Schottische Exekutive verfügen auf dem Gebiet der Sozialpolitik, einschließlich der Bildungs- und Ausbildungspolitik, über weit reichende Vollmachten. Auch die Nationalversammlungen von Wales und Nordirland sind auf diesem Gebiet zu weitgehend autonomen Entscheidungen befugt. Die Nationalversammlung von Nordirland wurde im Oktober 2002 aufgrund der politischen Lage suspendiert.

1.2 Bevölkerung

Das Staatsgebiet des Vereinigten Königreichs umfasst rund 242 514 km², davon entfallen 130 281 km² auf England, 77 925 km² auf Schottland, 20 732 km² auf Wales und 13 576 km² auf Nordirland. England hat die größte Bevölkerungsdichte des Königreichs (383 Einwohner pro km²), Schottland die geringste (65 Einwohner pro km²).

Während der vergangenen 50 Jahre ist die Bevölkerung des Vereinigten Königreichs gewachsen und hat sich stark verändert. Die Einwanderung ließ eine multiethnische Gesellschaft entstehen. Die Bevölkerungszahl des Vereinigten Königreichs wird auf 59,6 Millionen (2003) geschätzt. Aktuelle Prognosen zufolge wird sie bis zum Jahr 2031 auf 65,7 Millionen ansteigen (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Bevölkerungsstruktur im Jahr 2003 (nach Land und Altersgruppe, in %)

	England	Wales	Schottland	Nordirland	Vereinigtes Königreich
Bevölkerungszahl (in Tausend)	49 856	2 238	5 057	1 703	59 554
% der Bevölkerung in der Altersgruppe					
unter 5 Jahre	05,7	05,4	05,2	06,5	05,7
5-15 Jahre	14,0	14,2	13,4	16,3	14,0
16 bis Rentenalter*	61,9	60,1	62,4	61,3	61,8
Rentenalter*	18,4	20,3	18,9	15,9	18,5
Veränderung der Bevölkerungszahl in %, 1991-2003	06,5	04,4	- 0,9	10,3	05,7

* Das Renteneintrittsalter beträgt gegenwärtig 65 Jahre für Männer und 60 Jahre für Frauen.

Quelle: Office for National Statistics, National Assembly for Wales, General Register Office for Scotland; Northern Ireland Statistics and Research Agency.

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und sinkenden Geburtenrate altert die Bevölkerung des Vereinigten Königreichs. Der Prozentsatz der Bevölkerung, der 65 Jahre und älter ist, stieg von 13 % im Jahr 1971 auf 16 % im Jahr 2003. Im selben Zeitraum sank der Anteil der unter 16-Jährigen von 25 % auf 20 %. Laut dem amtlichen statistischen Jahrbuch des Vereinigten Königreichs wird sich dieser Alterungsprozess fortsetzen, sodass der Anteil der über 65-Jährigen im Jahr 2013 deutlich größer sein wird als derjenige der unter 16-Jährigen.

In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts kam es zu einer ausgeprägten Binnenabwanderung aus den Zentren der Kohle-, Werft- und Stahlindustrie in Nordengland, Schottland und Wales nach Südengland und in die Midlands. Die Schottische Exekutive hat eine Reihe von Initiativen gegen den Bevölkerungsrückgang ergriffen. Sie bemüht sich, gebürtige Schotten im Land zu halten, und bietet qualifizierten nicht-britischen Zuwanderern attraktive Niederlassungsbedingungen an. In England bestehen große Unterschiede zwischen den Regionen. Die Bevölkerung des Nordostens nahm von 1991 bis 2003 um 1,8 % ab, während die Einwohnerzahl Londons im selben Zeitraum um 8,2 % anstieg. Diese demografischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Veränderungen wirken sich direkt auf die Berufsbildung aus, denn sie haben

Folgen für die Flexibilität der Arbeitnehmer, ihren beruflichen Werdegang, die Anerkennung von Befähigungsnachweisen, die Weiterbildung, usw.

Während desselben Zeitraums kamen Einwanderer ins Land, die hauptsächlich aus den Ländern des Commonwealth stammten. In jüngerer Zeit folgten vermehrt Immigranten aus europäischen Ländern sowie Asylsuchende. Die Anzahl der Personen, die sich legal im Vereinigten Königreich niederließen, belief sich im Jahr 1991 auf 0,09 Prozent, im Jahr 2001 auf 0,18 % und im Jahr 2003 auf 0,24 % der Bevölkerung.

1.3 Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit

Während der vergangenen zwölf Jahre verzeichnete das Vereinigte Königreich ein stetiges Wirtschaftswachstum. In den Jahren 1997 bis 2001 lag die jährliche Wachstumsquote bei 3 %, gegenüber 2,5 % während des vorangegangenen Konjunkturzyklus (1982-1993). Laut Angaben der OECD blieb die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate zwar hinter derjenigen der USA zurück, lag jedoch über dem Durchschnitt der EU und der G7 (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: BIP pro Kopf der Bevölkerung in aktuellen Marktpreisen anhand aktueller Kaufkraftparitäten (USD/EUR); Entwicklung von 2000 bis 2003 in diversen Mitgliedstaaten

(in 1000)

	2000	2001	2002	2003
UK	23,9/17,9	25,4/19,1	27,1/20,4	29,0/21,8
Eurozone	23,6/17,7	25,1/18,8	25,7/19,3	26,1/19,6
davon:				
Deutschland	24,9/18,7	26,5/19,9	26,6/20,0	26,3/19,7
Frankreich	23,2/17,4	25,1/18,8	26,9/20,2	27,8/20,9
Italien	24,5/18,4	26,1/19,6	26,6/20,0	26,1/19,6

NB: Wechselkurs 1 USD = 0,75131 EUR (16.3.2005). BIP: Bruttoinlandsprodukt.

Quelle: OECD. *OECD in figures: statistics on the member countries*. Paris: OECD, 2001-2004 [erscheint jährlich].

Aus der britischen Arbeitskräfteerhebung (LFS) ⁽¹⁾ geht hervor, dass die Beschäftigungsquote der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter im Jahr 2004 74,7 % betrug. Die Beschäftigungsquoten des Vereinigten Königreichs sind höher als diejenigen der meisten Mitgliedstaaten der EU (siehe Tabellen 3 und 4), und die Arbeitslosenquote ist geringer (siehe Tabellen 5 und 6).

⁽¹⁾ Siehe: <http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/Source.asp?vlnk=358>.

Tabelle 3: Beschäftigungsquote ausgewählter Altersgruppen (1990 bis 2003)

	15-24	25-54	55-64
1990	70,1	79,1	49,2
2001	61,1	80,7	52,2
2002	61,0	80,6	53,3
2003	59,8	80,9	55,5

Quelle: OECD. *OECD-Beschäftigungsausblick: 2004*. Paris: OECD, 2004.

Einer der wichtigsten langfristigen Trends auf dem Arbeitsmarkt ist die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen (siehe Tabelle 4). Im Jahr 2004 standen 70 % der Frauen im erwerbsfähigen Alter in einem Beschäftigungsverhältnis, während es 1984 nur 58 % gewesen waren. Die Gründe für diese Entwicklung sind der steigende Bildungsstand der weiblichen Bevölkerung, geänderte gesellschaftliche Wertvorstellungen und verbesserte Kinderbetreuungsmöglichkeiten.

Tabelle 4: Beschäftigungsquote nach Geschlecht und Bildungsstand (2002)

	Frauen	Männer	Insgesamt
Unterhalb der Sekundarstufe II	47,5	59,1	52,9
Sekundarstufe II	73,3	84,4	79,4
Hochschule	85,6	89,7	87,8

Quelle: OECD. *OECD-Beschäftigungsausblick: 2004*. Paris: OECD, 2004.

Die Zahl der Arbeitslosen ist seit 1993 kontinuierlich gesunken. Die Jugendarbeitslosigkeit ist von 2003 bis 2004 geringfügig zurückgegangen. Im Jahr 2004 lag die Arbeitslosenquote mit 4,8 % unterhalb des Durchschnitts von 8,1 % in der EU der 15 und 9,0 % in der EU der 25.

Tabelle 5: Arbeitslosenquote ausgewählter Altersgruppen (1990-2003)

	15-24	25-54	55-64
1990	10,1	5,8	7,2
2001	10,5	3,9	3,3
2002	11,0	4,1	3,5
2003	11,5	3,8	3,3

Quelle: OECD. *OECD-Beschäftigungsausblick: 2004*. Paris: OECD, 2004.

Tabelle 6: Arbeitslosenquote der Altersgruppe 25-64 Jahre nach Geschlecht und Bildungsstand (2002)

	Frauen	Männer	Insgesamt
Unterhalb der Sekundarstufe II	6,4	10,4	8,5
Sekundarstufe II	4,0	4,1	4,1
Hochschule	2,0	2,8	2,4

Quelle: OECD. *OECD-Beschäftigungsausblick: 2004*. Paris: OECD, 2004.

Das Vereinigte Königreich muss sich den Herausforderungen des globalen Wettbewerbs stellen und benötigt für seine wissensbasierte Wirtschaft gut ausgebildete, hoch qualifizierte Arbeitnehmer. Daher sieht der im Jahr 2004 verabschiedete Finanzplan der Regierung für die nachfolgenden drei Jahre eine Erhöhung der staatlichen Investitionen in den Bildungs- und Qualifikationssektor vor. Wie dem Jahresbericht 2004 des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen, DfES (siehe Anhang 3), zu entnehmen ist, werden die Bildungsausgaben im Vereinigten Königreich von 5,4 % des BIP in den Jahren 2004/2005 bis zum Jahr 2007/2008 auf 5,6 % des BIP steigen und sich dann auf 110,4 Mrd. EUR belaufen ⁽²⁾.

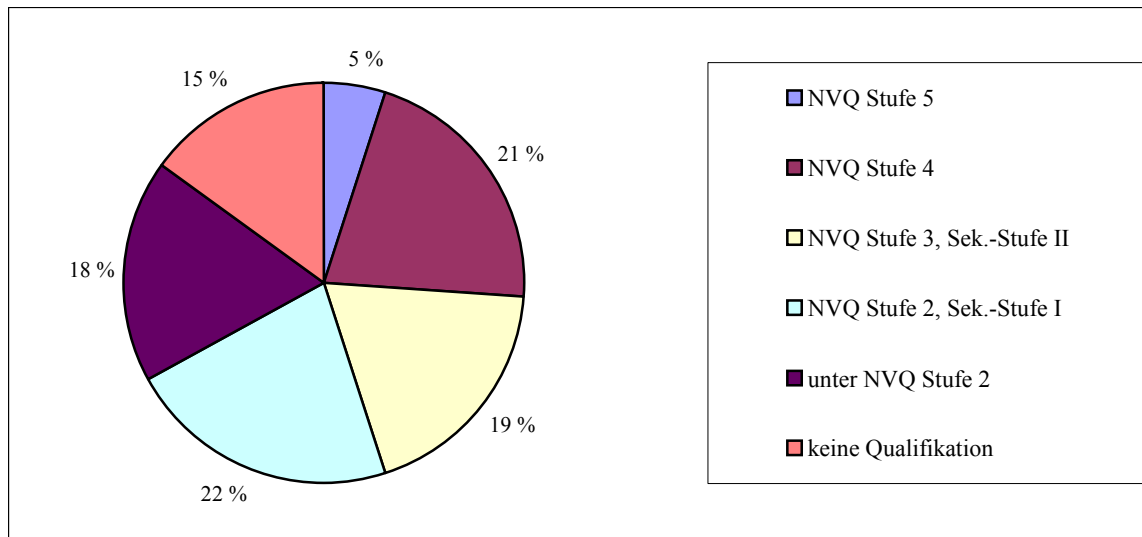
1.4 Bildungsstand der Bevölkerung

In den letzten Jahre nahm die Zahl der Abschlüsse auf allen Stufen des Bildungssystems zu. Betrachtet man die Studierendenzahlen und die Abschlussquoten in der Hochschulbildung, schneidet das Vereinigte Königreich im internationalen Vergleich gut ab (siehe Abbildung 1).

Auch der Bildungsstand der 16-Jährigen nimmt sich verglichen mit anderen Industrienationen gut aus, doch die Quote der über 16- bis 17-Jährigen, die im Bildungssystem verbleiben (Qualifikation Stufe 2), ist zu gering. Der Anteil der Bevölkerung, der über eine Qualifikation der Stufe 3 verfügt, ist daher niedriger als in anderen Industrienationen. Das Hauptproblem des Vereinigten Königreichs als Ganzem besteht darin, dass etwa 10 % der 16-jährigen Schulabgänger weder ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen noch auf eine weiterführende Bildungseinrichtung wechseln oder eine berufliche Ausbildung aufnehmen. Ohne weitere Maßnahmen sind sie gefährdet (für die Qualifikationsstufen s. Abbildungen 2, 3 und 4).

⁽²⁾ Dem gesamten vorliegenden Bericht liegt der Wechselkurs vom Mai 2005 zugrunde, d. h. 1 GBP = 1,47 EUR.

Abbildung 1: Höchste Qualifikationsstufe der Menschen im erwerbsfähigen Alter im Vereinigten Königreich 2004 (in % der erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung)



NB: Als erwerbsfähiges Alter gelten 16-64 Jahre bei Männern und 16-59 Jahre bei Frauen.
Die Definition der Qualifikationsstufen in der Berufsbildung (National Vocational Qualifications, NVQ) geht aus den Abbildungen 2 und 4 hervor.

Quelle: Department for Education and Skills, DfES. *Education and Training Statistics for the United Kingdom, 2003* London: DfES, 2004, Tabelle 4.9. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/VOL/v000431/edtraining2003final.pdf> [Stand vom 16.5.2005].

Tabelle 7: Weitere Laufbahn der Schulabgänger im Vereinigten Königreich von 1996 bis 2003

Weitere Laufbahn nach der Schulpflicht	1991		1996		2003	
	England, Wales u. Nordirland	Schottland	England, Wales u. Nordirland	Schottland	England, Wales u. Nordirland	Schottland
Anzahl der Schulabgänger (in 1000)	583,1	55,2	625,9	57,4	672,8	57,3
davon (in %):						
Bildungseinrichtungen	60	32	68	45	72	52
Staatlich geförderte Ausbildungsmaßnahmen (England, Wales, NI), Ausbildung (Schottland)	19	25	13	14	11	5
Erwerbstätigkeit	8	24	7	23	8	23
Arbeitslos oder nicht arbeitsfähig (England, Wales und Nordirland), Arbeitslosigkeit (Schottland)	7	9	6		5	16
Sonstiges		11		14		
Unbekannt oder aus dem erfassten Gebiet verzogen	6		6	4	4	4

NB: Die Summe beträgt aufgrund von Rundungen nicht exakt 100 %.
Aufgrund unterschiedlicher Bildungssysteme und Erhebungsmethoden sind die Angaben für Schottland nicht direkt mit denjenigen für England, Wales und Nordirland vergleichbar.

Quelle: Department for Education and Skills, DfES. *Statistics of education: education and training statistics for the United Kingdom 2003*. London: DfES, 2004, Tabelle 4.11. Im Internet verfügbar:
<http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/VOL/v000431/edtraining2003final.pdf> [Stand vom 16.5.2005].

2. Aktuelle politische Entwicklungen

2.1 Allgemeine Zielsetzungen und Prioritäten

Niedrige Produktivität aufgrund unzulänglicher Qualifikationen der Beschäftigten, mangelhafte Bildungsstandards, niedrige Beteiligungsquoten an Bildungsmaßnahmen sowie ausgeprägte Unterschiede zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen veranlassten die Regierung im Jahr 1997 zur Ausarbeitung einer Strategie, um die Standards anzuheben und der Ausgrenzung bestimmter Gruppen entgegenzuwirken. Diese Initiative erstreckte sich auf sämtliche Bereiche des staatlichen Handelns: die allgemeine und berufliche Bildungspolitik, die Sozialpolitik, sowie die Ausrichtung der Steuer- und Geldpolitik. Um die Standards zu heben, wurde das Schwergewicht auf die allgemeine und berufliche Bildung gelegt. Diesem Ziel dienen Inspektionen, Zielvorgaben auf institutioneller und lokaler Ebene, ergebnisabhängige Finanzierung und Leistungsmaßstäbe.

2.2 England, Wales und Nordirland

2.2.1 Zielsetzungen und Leistungsvorgaben

Die wichtigsten Ziele für die Berufsbildung in England ⁽³⁾ sind die folgenden:

- a) Im Alter von 19 Jahren verfügen alle Jugendlichen über die Voraussetzungen für eine qualifizierte Beschäftigung oder den Besuch einer Hochschule.

Ziele:

- (i) Bis zum Jahr 2008 erreichen 60 % der 16-Jährigen in mindestens fünf Fächern ein General Certificate of Secondary Education (Allgemeiner Sekundarschulabschluss) mit den Noten A* bis C (siehe Glossar, „A-Level“);
- (ii) der Anteil der 19-Jährigen, die mindestens einen Abschluss der Stufe 2 erreichen, wird bis 2008 um fünf Prozent gesteigert, und auch der Anteil der jungen Erwachsenen, die Stufe 3 erreichen, wird erhöht ⁽⁴⁾;
- (iii) der Anteil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die weder einer Erwerbstätigkeit nachgehen noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, wird bis zum Jahr 2010 um zwei Prozentpunkte gesenkt.

⁽³⁾ DfES. Public spending review 2004: the white paper public service agreement 2005-2008. London: DfES, 2004. Im Internet verfügbar: http://www.edexcel.org.uk/VirtualContent/59385/2004_18_PSA_Targets_2005_2008.pdf [Stand vom 13.5.2005].

⁽⁴⁾ Die Definition der Qualifikationsstufen geht aus den Abbildungen 2 und 4 hervor.

- b) Schließung der Qualifikationslücke bei den Erwachsenen: Erhöhung der Anzahl Erwachsener, die aufgrund ihrer Qualifikationen beschäftigungsfähig oder zur Weiterqualifizierung geeignet sind.

Ziele:

- (i) Die Grundfertigkeiten (siehe Glossar, „Basic skills“) von 2,25 Millionen Erwachsenen werden bis 2010 verbessert;
 - (ii) der Anteil der erwachsenen Arbeitnehmer, die keine Qualifikation der Stufe 2 haben, wird bis 2010 um 40 % gesenkt. Eine Million erwachsene Arbeitnehmer sollen bis 2006 eine Qualifikation der Stufe 2 erreichen.
- c) Anhebung und Erweiterung der Beteiligung an der Hochschulbildung; dies gilt in den Augen der Regierung Englands als Grundvoraussetzung für das lebenslange Lernen. Auch in Wales und Nordirland soll die Hochschulbildung ausgebaut werden.

2.2.2 Initiativen

Die Ausarbeitung von Politiken und Reformen schreitet zügig voran. Insbesondere die Verbesserung der Angebote für die Altersgruppe ab 16 Jahren und die Anhebung des Qualifikationsniveaus der Arbeitnehmer sind Gegenstand energischer staatlicher Initiativen.

Mit dem Learning and Skills Act (Gesetz über Bildung und Qualifikationen) 2000 ⁽⁵⁾ wurde in England und Wales die Finanzierung und Planung der allgemeinen und beruflichen Bildung im Anschluss an die Schulpflicht reformiert. Zu diesem Zweck wurden neue Institutionen ins Leben gerufen: die Learning and Skills Councils, LSCs (Räte für Bildung und Qualifikationen), im Jahr 2001, sowie das Netz der Sector Skills Councils, SSCs (Sektorale Kompetenzräte), welches das gesamte Vereinigte Königreich umspannt und von der Sector Skills Development Agency, SSDA (Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung) getragen wird (siehe Tabelle 8).

Der National Qualifications Framework, NQF (Nationaler Qualifikationsrahmen) (siehe Abbildungen 2 und 4) wurde im Jahr 2000 für England, Wales und Nordirland eingeführt. Er sieht Qualitätskontrollen für sämtliche anerkannten beruflichen Bildungsabschlüsse vor. Im Rahmen des NQF wird jede Ausbildung einer von neun Stufen zugeteilt (Eingangsstufe und Stufen 1 bis 8). Jede Stufe steht für bestimmte Abschlüsse (akademische oder berufliche Befähigungsnachweise). Im Zuge der Qualifizierungsstrategie der Regierung werden der NQF und die beruflichen Befähigungsnachweise seit 2004 überarbeitet, um ein von den Arbeitgebern geführtes Qualifikationssystem für Erwachsene zu schaffen, das zeitnah auf neue Anforderungen reagieren kann.

Framework for Achievement, FfA (Rahmen für Lernleistungen) und Credit Transfer Systems (Systeme zur Anrechnung von Ausbildungsleistungen):

⁽⁵⁾ *Learning and Skills Act 2000* London: HMSO, 2000. Im Internet verfügbar: <http://www.legislation.hmso.gov.uk/acts/acts2000/20000021.htm> [Stand vom 13.5.2005].

Das Bildungssystem des Vereinigten Königreichs ist zum großen Teil ergebnisorientiert. Das Credit Transfer System, das in England im Zusammenhang mit dem Framework for Achievement (FfA) bis 2006/2007 eingeführt wird, verstärkt diese Ausrichtung (siehe auch Abschnitt 7.2). Der FfA wird sämtliche offiziell anerkannten Ausbildungsleistungen erfassen, und er wird mit den entsprechenden Rahmensystemen für Schottland und Wales, dem Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF) und dem Credit and Qualifications Framework for Wales (CQFW), sowie den Anrechnungssystemen für die Hochschulbildung in England und Nordirland vereinbar sein. Darüber hinaus wird er die Anrechnung von Ausbildungsleistungen im Rahmen der Systeme anderer europäischer Länder erleichtern.

Auch für den Bereich der Lehrlingsausbildung (Stufe 2 und 3) wurden ehrgeizige Ziele verabschiedet, um die Qualität und Effektivität dieser nächst liegenden Option der beruflichen Erstausbildung für Jugendliche zu erhöhen. Die Altersgrenze wurde angehoben, damit mehr Erwachsene diese Möglichkeit einer bezahlten Ausbildung nutzen können.

Nach der Einführung des „Curriculum 2000“, mit dem unter anderem neue berufliche Befähigungsnachweise auf A-Level-Stufe geschaffen wurden, gab die Regierung ihre Vision für die allgemeine und berufliche Ausbildung der 14- bis 19-Jährigen in England bekannt ⁽⁶⁾. Im Rahmen der bevorstehenden Reform sollen neue Ausbildungswege in die Berufsbildung eingeführt werden, die zu Diplomas (Fachabschlüssen) in 14 übergeordneten Bereichen führen. Diese bereichsspezifischen Diplomas werden das gegenwärtige System von rund 3 500 Einzelabschlüssen ersetzen und eine Brücke zur Hochschulbildung und zu qualifizierten Beschäftigungsmöglichkeiten schlagen. Die ersten vier solche Fachabschlüsse werden bis zum Jahr 2008 entwickelt.

Die Strategie „Skills for Life“, mit der das grundlegende Qualifikationsdefizit behoben werden soll. Mit ihr wird eine Infrastruktur für das Lernen geschaffen, um die Lese-, Recht-schreib- und Rechenfähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung anzuheben. Ferner wurden umfassende Sprachkurse für Einwanderer und Flüchtlinge nicht-englischer Herkunftssprache entwickelt, und zwar auf der Eingangsstufe sowie den Stufen 1 und 2 des National Qualifications Framework (siehe Abbildungen 2 und 4). Dieses Programm trägt den Namen ESOL (English for Speakers of Other Languages).

Das Weißbuch zur Berufsbildungspolitik für das 21. Jahrhundert, „White Paper 21st Century Skills Realising Our Potential“ (2003) und sein Nachfolgedokument von 2005, „Skills: getting on in business, getting on at work“ (siehe Anhang 3) formulieren die Strategie, mit der die Regierung gewährleisten will, dass den Arbeitgebern die Qualifikationen zur Verfügung stehen, die sie für den Erfolg ihres Unternehmens brauchen. Die Weißbücher sehen darüber hinaus eine Reihe von Maßnahmen vor, die Individuen zum Erwerb beschäftigungsrelevanter Qualifikationen und zur Entfaltung ihrer Persönlichkeit verhelfen sollen.

⁽⁶⁾ DfES. *White Paper: 14–19 Education and skills*. Februar 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/publications/14-19educationandskills/index.shtml> [Stand vom 3.5.2005]

2.3 Schottland

2.3.1 Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen in Schottland

Seit 2001 sind die regulären schottischen Befähigungsnachweise in einem einheitlichen Rahmen, dem Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF (Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen in Schottland), zusammengefasst. Der SCQF ist anders aufgebaut als der National Qualifications Framework (Nationaler Qualifikationsrahmen, NQF, siehe Abbildung 2). Er umfasst 12 Stufen für das lebenslange Lernen in allen seinen Formen und berücksichtigt dabei auch das informelle Lernen, insoweit dieses eindeutig bestimmbare Ergebnisse zeitigt, die zuverlässig gemessen werden können. Der SCQF klassifiziert Qualifikationen nach Stufen und nach einem Punktesystem. Das Punktesystem erfasst den Umfang des Gelernten, und die Stufe spiegelt den Schwierigkeitsgrad wider.

Mit diesem politischen Instrument werden berufliche und allgemeine Qualifikationen in einem einheitlichen Rahmen zusammengefasst. Der SCQF soll Menschen aller Altersgruppen und Schichten über ihre gesamte Lebenszeit hinweg Zugang zu passenden allgemeinen und beruflichen Bildungsmöglichkeiten bieten. Darüber hinaus gewährleistet er, dass die ganze Vielfalt der Befähigungsnachweise Schottlands für Arbeitgeber, Lernende und die allgemeine Öffentlichkeit durchschaubar wird.

2.3.2 Lebenslanges Lernen

In Schottland wurden sechs Leistungsindikatoren aufgestellt, anhand derer die im Weißbuch „Life through learning, learning through life“ ⁽⁷⁾ niedergelegte Politik für das lebenslange Lernen überwacht und ihr Erfolg beurteilt wird. Diese Indikatoren sind folgende: Rückgang des Anteils der 16- bis 19-Jährigen, die sich weder in einer allgemeinen oder beruflichen Ausbildung noch in einem Beschäftigungsverhältnis befinden, verstärkte Finanzhilfen für 16- bis 19-Jährige aus einkommensschwachen Familien, um ihnen den Besuch einer weiterführenden Bildungseinrichtung zu ermöglichen; Erhöhung des Akademikeranteils unter den Berufstätigen; Senkung des Anteils der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, deren höchster Befähigungsnachweis unterhalb der SCQF-Stufe 5 liegt; Senkung des Anteils der 18- bis 29-Jährigen, deren höchster Befähigungsnachweis unterhalb der SCQF-Stufe 6 liegt; Erhöhung des Anteils Erwerbstätiger, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.

⁽⁷⁾ Scottish Executive. *Life through learning, learning through life. The lifelong learning strategy for Scotland*. Februar 2003, S. 70. Im Internet verfügbar: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [Stand vom 3.5.2005]

Abbildung 2: Qualifikationsrahmen – Befähigungsnachweise im Vereinigten Königreich

Wichtigste Stufen der Ausbildung bzw. Beschäftigung	England, Wales & Northern Ireland National Qualifications Framework ⁽¹⁾	The Scottish Credit and Qualifications Framework ⁽²⁾	England, Wales and Northern Ireland framework for higher education qualifications: FHEQ ⁽³⁾
Der Erwerb von Qualifikationen und die Fortsetzung oder Wiederaufnahme der Ausbildung ist in jedem Alter möglich. Sekundarstufe Eintritt in das Arbeitsleben oder in eine weiterführende Bildungseinrichtung Fortsetzung der schulischen oder beruflichen Bildung auf Sekundarstufe II Übergang zu einer qualifizierten Beschäftigung Abschluss der Sekundarstufe II Eintritt in eine Hochschuleinrichtung Qualifizierter Arbeitnehmer / Facharbeiter Berufliche Fachausbildung Beschäftigung, die einen akademischen Abschluss voraussetzt mittlere/höhere Bildung Weiterqualifizierung auf hoher Ebene Aufnahme einer Beschäftigung oder eines weiterführenden Studiums auf einer höheren akademischen Stufe	Entry Level (Eingangsstufe)	Access Level 1 (Zugangsstufe 1)	
	Entry Level Certificate nach dem NQF (Eingangsstufenzertifikat)	Access level 2 (Zugangsstufe 2)	
		Access level 3 (Zugangsstufe 3)	
		Foundation Standard Grade (Abschluss des Grundlagenstandards)	
	Level 1 (Stufe 1)	Level 4 (Stufe 4)	
	NVQ Level 1, Level 1 Certificate, GCSE-Abschlüsse mit den Noten D-G	Intermediate 1 (Mittelstufe 1), General Standard Grade (Allgemeiner Standardabschluss), SVQ 1	
	Level 2 (Stufe 2)	Level 5 (Stufe 5)	
	NVQ Level 2, Level 2 Certificate, Level 2 Diploma, GCSE-Abschlüsse mit den Noten A*-C ⁽¹⁾	Intermediate 2 (Mittelstufe 2), Credit Standard Grade (gehobener Standardabschluss), SVQ 2	
	Level 3 (Stufe 3)	Level 6 (Stufe 6)	
	NVQ Level 3, A-Levels, Level 3 Certificate, Level 3 Diploma ⁽²⁾	höhere Bildungsstufe, SVQ 3 ⁽⁴⁾	
	Level 4 (Stufe 4)	Level 7 (Stufe 7)	Level C (Stufe C)
	NVQs, Level 4 Certificate, Level 4 Diploma	Advanced Higher, Higher National Certificate, Certificate of Higher Education ⁽⁵⁾	Hochschulzertifikate
	Level 5 (Stufe 5)	Level 8 (Stufe 8)	Level I (Stufe I)
	NVQs, Level 5 Certificate, Level 5 Diploma, Higher National Diploma	Higher National Diploma, Diploma in Higher Education, SVQ 4	Normaler Bachelor-Abschluss, Foundation Degree, sonstige Hochschulabschlüsse
		Level 9 (Stufe 9)	
		Ordinary Degree, Graduate Diploma/Certificate	
	Level 6 (Stufe 6)	Level 10 (Stufe 10)	Level H (Stufe H)
	NVQs, Level 6 Certificate), Level 6 Diploma	Honours Degree, Graduate Diploma/Certificate	Bachelor-Abschluss mit Auszeichnung, Hochschulabschlüsse auf Graduiertenniveau (Graduate certificates and diplomas)
	Level 7 (Stufe 7)	Level 11 (Stufe 11)	Level M (Stufe M)
	NVQs, Level 7 Diploma, Level 7 Fellowship (Stipendium der Stufe 7), Level 7 Advanced Professional Certificate (Gehobenes akademisches Zertifikat der Stufe 7)	Masters, SVQ der Stufe 5	Master's Degree, Post-graduate Certificates und Diplomas (Master-Abschluss, Hochschulabschlüsse auf Postgraduiertenniveau)
	Level 8 (Stufe 8)	Level 12 (Stufe 12)	Level D (Stufe D)
	Highly specialist Diploma from a professional body (Hochqualifizierter Abschluss eines Berufs- oder Fachverbandes)	Doctorates (Promotion)	Doctoral degree (Doktorgrad)

NB: Dieses Schaubild zeigt die Rahmenstrukturen der verschiedenen Länder, doch die aufgeführten Bildungsstufen können nicht direkt gleichgesetzt werden. Die wichtigsten hier aufgeführten Qualifikationen werden in Kapitel 4 genauer beschrieben. Anhang 1 enthält ein Verzeichnis der Abkürzungen.

⁽¹⁾ www.qca.org.uk/qualifications; www.accac.org.uk; www.qca.org.uk/openquals; www.ccea.org.uk.

⁽²⁾ www.scqf.org.uk.

⁽³⁾ www.qaa.ac.uk/; academicinfrastructure/fheq.

⁽⁴⁾ Entspricht etwa der Sekundarstufe I.

⁽⁵⁾ Entspricht etwa der Sekundarstufe II.

Quelle: Von der QCA zusammengestellt.

3. Institutioneller Rahmen

3.1 Verwaltung

Nach der Dezentralisierung der Regierung im Vereinigten Königreich (siehe Abschnitt 1.1) weichen die staatlichen und institutionellen Rahmenbedingungen in England, Schottland, Nordirland und Wales infolge der weit gehenden Autonomie dieser Regionen voneinander ab. So entstand ein komplexer institutioneller Gesamtrahmen. Tabelle 8 zeigt die grobe Aufteilung der Verantwortungsbereiche.

Dabei gelten folgende allgemeine Richtlinien:

- a) Die politische Gesamtverantwortung für den Bereich Bildung, Berufsbildung und Qualifikationen liegt beim Bildungsministerium der Regierung jeder Nation. Die Universitäten geben sich als unabhängige Institutionen ihr eigenes Statut.
- b) Die Finanzierung, Bereitstellung und Verwaltung der Bildungsangebote jeder Nation wird einem Finanzierungsrat übertragen, der die Prioritäten sowie die Mittelzuweisung regelt und die Datenerhebung überwacht (siehe auch Kapitel 10).
- c) Um dem lokalen Bedarf im Rahmen der nationalen Politik und Finanzierung Geltung zu verschaffen, werden bei der Bereitstellung von Bildungsmöglichkeiten regionale und lokale Gremien zu Rate gezogen, wobei die einzelnen Bildungsreinrichtungen über ein hohes Maß an Autonomie verfügen.
- d) Inspektionen zur Qualitätsprüfung des Bildungsangebots fallen in die Zuständigkeit eines unabhängigen Gremiums jeder Nation. Dasselbe gilt für die Bereiche Forschung, Projekt-evaluation und Personalentwicklung.
- e) Für die Anerkennung der Ausbildungsgänge, die Anspruch auf öffentliche Gelder haben, ist in jeder Nation eine eigene „Akkreditierungsstelle“ zuständig, wobei England, Wales und Nordirland auf diesem Gebiet eng zusammenarbeiten.
- f) Die Beschäftigungspolitik sowie Ausbildungsprogramme für Arbeitslose obliegen dem UK Department for Work and Pensions, DWP (Ministerium für Arbeit und Versorgungs-bezüge des Vereinigten Königreichs) in Zusammenarbeit mit den Behörden der autonomen Verwaltungen.
- g) Die Sector Skills Councils, SSCs (Sektorale Kompetenzräte), die den Qualifikationsbedarf einzelner Branchen ermitteln und die Standards für berufliche Befähigungsnachweise festlegen, sind für das gesamte Vereinigte Königreich zuständig. Dasselbe gilt für die Sector Skills Development Agency, SSDA (Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung), welche die Arbeit der Kompetenzräte koordiniert.

3.2 Gesetzlicher Rahmen

Die allgemeine und berufliche Bildung im Vereinigten Königreich wird nicht durch ein einzelnes Gesetz geregelt. Verwaltung und Entwicklung des Berufsbildungssystems unterliegen einer ganzen Reihe von Gesetzen, die sich auf verschiedene Einzelbereiche beziehen. In jüngerer Zeit hat das Parlament folgende wichtigen Gesetze verabschiedet: den Learning and Skills Act des Jahres 2000, d. h. eine Verwaltungsreform für die weiterführende Bildung, den Education Act des Jahres 2002, der die Spielräume der Schulen bei der Gestaltung ihres Curriculums, ihrer Einstellungspolitik und ihrer Verwaltung erweiterte, und den Employment Act des Jahres 2002, der Gewerkschaftsvertretern in Bildungseinrichtungen das Recht auf Freistellung von der Arbeit einräumt (genauere Informationen über relevante Gesetze in Anhang 3).

Seit Inkrafttreten der Autonomieregelungen für Schottland, Wales und Nordirland im Jahr 1999 werden die Zuständigkeiten der dezentralisierten Verwaltungen durch neue Gesetze geregelt. Folgende gesetzliche Neuregelungen beziehen sich auf die Berufsbildung:

- Reform der Organisationen und Strukturen für die Planung und Finanzierung;
- Unabhängigkeit der weiterführenden Bildungseinrichtungen von den lokalen Behörden, sodass sie ihre Mittel selbst verwalten können;
- Revision der Anerkennung von Qualifikationen;
- Weiterbildungsangebote für Arbeitslose;

3.3 Rolle der Sozialpartner

Die herkömmliche Ausbildung im Vereinigten Königreich erfolgt nach dem „voluntaristischen“ Modell unter Führung der Arbeitgeber. Dennoch nehmen die Interessengruppen in verschiedener Weise Einfluss auf die Ordnung der Berufsbildung. Drei Modelle spiegeln sozialpartnerschaftliche Regelungen im Vereinigten Königreich wider: Konsultationen, Tarifverhandlungen und Beteiligung an formalen Strukturen. Auf nationaler Ebene kommt der Konsultation die wichtigste Rolle zu. Die Beteiligung an formalen Strukturen erfolgt eher auf sektoraler Ebene. Die Tarifverhandlungen über das Qualifikationssystem beschränken sich im Wesentlichen auf lokale Vereinbarungen über Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten. Darunter fallen auch die Lehrlingsausbildungen.

Obwohl Arbeitgeber und Gewerkschaften besonders im Hinblick auf Fragen der Finanzierung und der staatlichen Aufsicht unterschiedliche Ansätze und politische Ziele verfolgen, sind sich die Sozialpartner über den Nutzen der Berufsbildung weitgehend einig und arbeiten auf diesem Gebiet eng zusammen. Während der vergangenen zwanzig Jahre hat sich auch der Staat zunehmend engagiert, und manches deutet auf eine Zusammenarbeit zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen hin.

Die Gewerkschaften beteiligen sich in zunehmendem Maße an den Projekten der Regierung im Bildungs- und Qualifikationssektor. Sie entsenden Vertreter in ein hochrangiges Führungsgremium der Skills Alliance, das die Bezeichnung Social Partnership trägt. Ferner sind sie in den Regional Development Agencies (RDAs) in England, in den entsprechenden Gremien der Autonomieverwaltungen, sowie im Führungsgremium der derzeit 25 Sector Skills Councils und in den Learning and Skills Councils vertreten. Dort verfügen sie über einen bzw. zwei Sitze.

Ein im Jahr 2002 verabschiedetes Gesetz sieht vor, dass in jedem Betrieb anerkannte gewerkschaftliche Vertreter für Lernangelegenheiten gewählt werden (Näheres dazu unter dem Stichwort „Union Learning Representatives“ im Glossar). Auf diese Weise können die Gewerkschaften den Dienst an ihren Mitgliedern verbessern und ihre Verhandlungen mit den Arbeitgebern auf neue Gebiete ausdehnen. Gewerkschaftsvertreter für Lernangelegenheiten ermutigen die gering Qualifizierten zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, unterstützen die höher Qualifizierten und fördern die ständige berufliche Weiterentwicklung der Beschäftigten (siehe Abschnitt 5.2).

Tabelle 8: Aufteilung der wichtigsten Zuständigkeitsbereiche in England, Wales, Nordirland und Schottland (2005)

	England	Wales	Nordirland	Schottland
Politische Gesamtverantwortung für die berufliche Bildung und Qualifikation	Department for Education and Skills, DfES (Ministerium für Bildung und Qualifikationen)	Welsh Assembly Government Training and Education, DfTE (Ministerium der Walisischen Nationalversammlung für berufliche und allgemeine Bildung)	Department for Employment and Learning Northern Ireland, DELNI (Ministerium für Beschäftigung und Lernen Nordirland)	Schottische Exekutive: Scottish Executive Enterprise, Transport and Lifelong Learning Department (dieses Ministerium ist verantwortlich für die wirtschaftliche und industrielle Entwicklung, Tourismus, Weiterbildung und Hochschulbildung, Unterstützung Studierender sowie lebenslanges Lernen)
Finanzierung von Anbietern auf dem Gebiet Lernen und Qualifikationen (weiterführende Bildungseinrichtungen, Einrichtungen für die Erwachsenenbildung und Unternehmen, die am Arbeitsplatz ausbilden); Festlegung der nationalen Prioritäten	National Learning and Skills Council, National LSC (Nationaler Rat für Bildung und Qualifikationen)	ELWa (Education and Learning Wales / Bildung und Lernen in Wales) (1)	Department for Employment and Learning Northern Ireland, DELNI	Scottish Further Education Funding Council, SFEFC (Rat zur Finanzierung der weiterführenden Bildung in Schottland) (2). Scottish Enterprise und Highlands and Islands Enterprise finanzieren über das von ihnen verwaltete Netz der Local Enterprise Companies (LECs) das Lernen am Arbeitsplatz
Festlegung von Prioritäten auf regionaler Ebene und Straffung des Angebots	Local Learning and Skills Councils, lokale LSCs (Lern- und Kompetenzzentren), die die strategische Entwicklung ihrer Region regelmäßig bewerten Verbund mit Regional Development Agencies (Regionalen Entwicklungsbehörden)	Regionalbüros von ELWa anhand regionaler Berichte über den Bedarf und die Prioritäten in Absprache mit den Community Consortia for Education and Training (Gemeindekonsortien für allgemeine und berufliche Bildung)		Scottish Enterprise (SEn) und Highlands and Islands Enterprise (HIE) in Zusammenarbeit mit Local Enterprise Companies, LECs (Gesellschaften für örtliches Unternehmertum)

Kontrolle der Ausbildungsangebote in Colleges und der Ausbildung am Arbeitsplatz	Adult Learning Inspectorate, ALI (Aufsichtsbehörde für Erwachsenenbildung); für die 16- bis 19-Jährigen erfolgt dies in Zusammenarbeit mit der Schulaufsichtsbehörde, Ofsted (Office for Standards in Education)	Estyn (Her Majesty's Inspectorate for Education and Training in Wales / Königliches Aufsichtsamt für allgemeine und berufliche Bildung in Wales)	DENI (Department of Education Northern Ireland / Bildungsministerium Nordirland) im Auftrag des DELNI	HMIE (Königliches Aufsichtsamt für Bildung) Schottland, für die schottischen Schulen Die Local Enterprise Companies, LECs (Gesellschaften für örtliches Unternehmertum), kontrollieren das Lernen am Arbeitsplatz
Forschung und Personalentwicklung	Learning and Skills Development Agency, LSDA (Behörde für Bildungs- und Qualifikationserwerb), diese leitet außerdem das Learning and Skills Research Network (Netzwerk für Lern- und Qualifikationsforschung)	Dysg (walisische Abteilung der LSDA)	LSDA Nordirland	Scottish Further Education Unit (Schottisches Amt für weiterführende Bildung)
Zulassung der Qualifikationen, die mit öffentlichen Geldern gefördert werden können	Qualifications and Curriculum Authority, QCA (Behörde für Bildungsnachweise und Curriculum)	ACCAC (Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales / Behörde für Bildungsnachweise, Curriculum und Bewertung für Wales), wobei die NVQs (nationalen beruflichen Befähigungsnachweise) in die alleinige Zuständigkeit der QCA fallen	CCEA (Council for the Curriculum, Examinations and Assessment / Beirat für Curriculum, Prüfungen und Bewertung), wobei die NVQs in die alleinige Zuständigkeit der QCA fallen	SQA (Scottish Qualifications Authority, awarding and accreditation body) (Schottische Behörde für Befähigungsnachweise, Vergabe und Zulassung)
Beschäftigungspolitik und New Deal (flexibles Beratungs- und Ausbildungsprogramm für Arbeitslose)	Department of Work and Pensions, DWP (Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge)	Department of Work and Pensions im Zusammenwirken mit dem Wales Employment Advisory Panel (Beratungsausschuss für Beschäftigungspolitik in Wales)	Northern Ireland Department of Employment and Learning (Ministerium für Beschäftigung und Lernen Nordirland)	Department of Work and Pensions im Zusammenwirken mit der Schottischen Exekutive

Gesamtverantwortung für die Entwicklung beruflicher Standards und für die Zulassung der sektoralen Kompetenzzentren	Sector Skills Development Agency, SSDA Im Programm für berufliche Standards arbeitet die SSDA im Rahmen der Projects and Standards Approval Group, PSAG (zuständig für die Anerkennung von Projekten und Standards) mit der SQA (Schottische Behörde für Bildungsnachweise) und der QCA (Behörde für Bildungsnachweise und Curriculum) zusammen.
Entwicklung beruflicher Standards für spezifische Branchen, Ermittlung und Abbau sektoraler Qualifikationslücken und Schaffung neuer Möglichkeiten zur Personalentwicklung	Sector Skills Councils (25), Sonderregelungen für einige stark spezialisierte Bereiche
Verbesserung von Produktivität und Qualifikationen	Department of Trade and Industry, DTI (Ministerium für Handel und Industrie)
Regionale Entwicklung und Erneuerung der Wirtschaft, Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, Steigerung der Effizienz und Erhöhung der Investitionen	Regionale Entwicklungsagenturen (RDAs), die dem DTI unterstellt sind; Welsh Development Agency (Walisische Entwicklungsbehörde); Invest Northern Ireland (2002), die Wirtschaftsförderungs-Agentur des nordirischen Wirtschaftsministeriums, unterstützt Unternehmen und die wirtschaftliche Entwicklung vor Ort. Scottish Enterprise sowie Highlands and Islands Enterprise werden durch die LECs (Gesellschaften für örtliches Unternehmertum) tätig.
Festlegung regionaler Prioritäten und Zielvorgaben zur Verbesserung der auf dem Arbeitsmarkt angebotenen Qualifikationen	Frameworks of Regional Employment and Skills Action (FRESAs), d. h. Koordinationsstellen für Initiativen zur regionalen Beschäftigung und Qualifikation, und Regional Skills Partnerships (regionale Qualifizierungspartnerschaften)

(¹) ELWa wird im April 2006 in das Welsh Assembly Government Department for Training and Education (Ministerium der Walisischen Nationalversammlung für berufliche und allgemeine Bildung) eingegliedert.

(²) Der Scottish Further Education Funding Council, SFEFC (Rat zur Finanzierung der weiterführenden Bildung in Schottland) wird nach einem Gesetzentwurf, der 2004/2005 ins Schottische Parlament eingebracht werden soll, mit dem Scottish Higher Education Funding Council, SHEFC (Rat zur Finanzierung der Hochschulbildung in Schottland) zusammengelegt.

NB: Die Local Education Authorities, LEAs (lokale Bildungsbehörden) in England und Wales, sowie die Education and Library Boards, ELBs (Bildungs- und Bibliotheksbehörden) in Nordirland spielen in der Schulbildung nach wie vor eine Rolle, allerdings nur für die Jahre der Schulpflicht. In Schottland gibt es keine Sixth-Form Colleges, und die Sekundarstufe II (S5 und S6, die dem ersten und dem zweiten Jahr des Sixth-Form College in England entspricht) wird nicht dem Lern- und Qualifikationssektor zugerechnet. Sie wird von den Bildungsbehörden in derselben Weise finanziert wie alle anderen Schulen auch.

4. Berufliche Erstausbildung

4.1 Übersichtstabelle

(siehe Abbildung 3: Die Bildungs- und Ausbildungssysteme im Vereinigten Königreich)

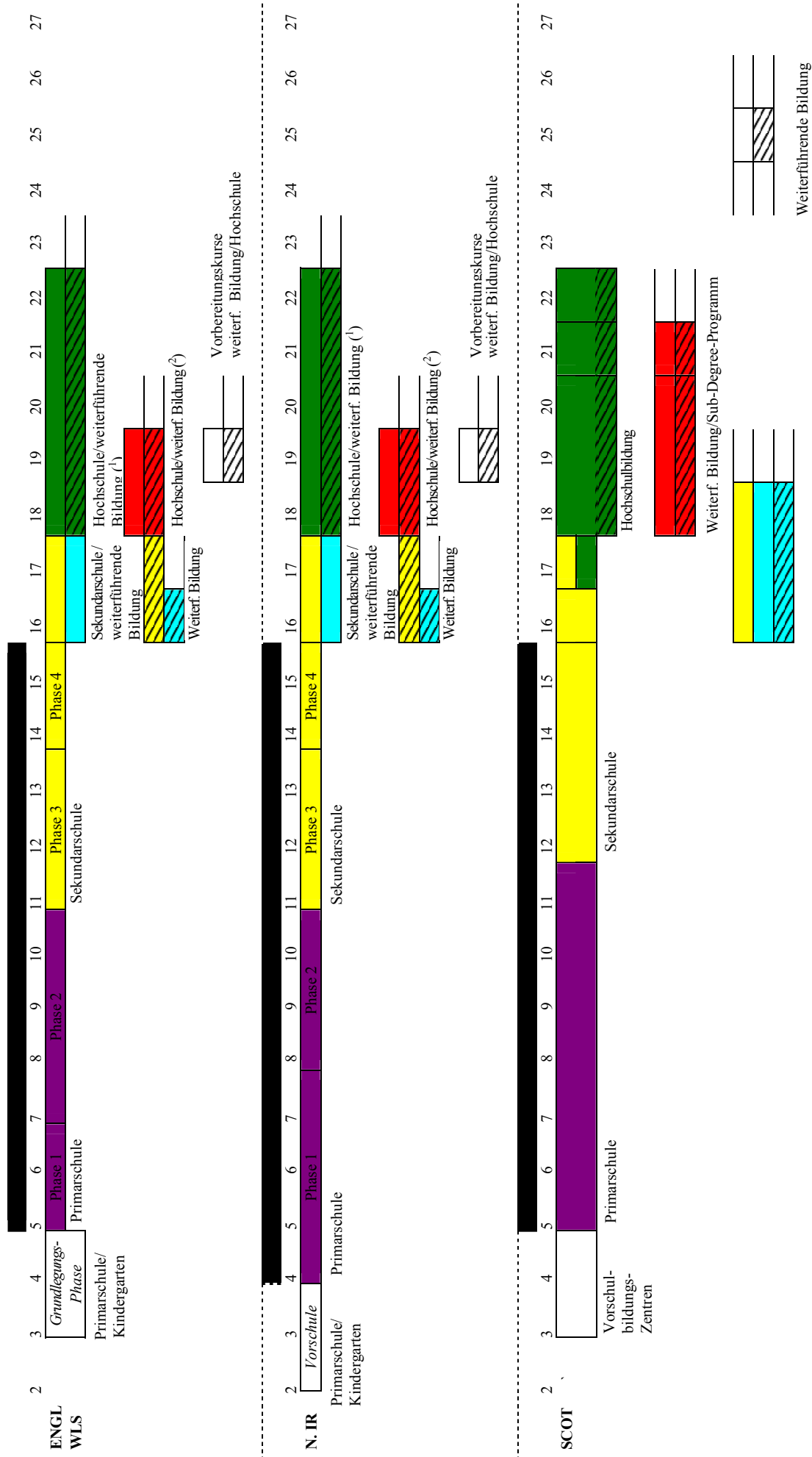
Schulpflicht besteht für die Altersgruppe von 5 bis 16 Jahren (in Nordirland von 4 bis 16 Jahren). Alle öffentlich finanzierten Schulen müssen sich nach dem Nationalen Curriculum richten. Je nach Phase der Schulpflicht⁽⁸⁾ schreibt das Nationale Curriculum verschiedene Fächer vor, wobei Kernfächer wie Englisch, Mathematik, Naturwissenschaften, IKT usw. in allen Jahrgangsstufen gelehrt werden müssen. Im Alter von 16 Jahren legen die meisten Schüler staatliche Prüfungen ab, das General Certificate of Secondary Education (GCSE, Stufe 2) in England, Wales und Nordirland (siehe Abbildung 4), sowie das Standard Grade in Schottland (siehe Glossar). Die GCSEs werden normalerweise in verschiedenen Einzelfächern abgelegt, und die Schüler erhalten ein Abschlusszeugnis, das ihre Noten nach Fächern geordnet aufführt. Nach Abschluss der Schulpflicht in Sekundarschulen können die Jugendlichen entweder ein Sixth-Form College oder eine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen, ein mit einer Ausbildung verbundenes Beschäftigungsverhältnis (z. B. eine Lehre) eingehen oder ohne weitere Ausbildung direkt in das Arbeitsleben einsteigen.

Die Jugendlichen, die weiterhin eine Schule oder eine weiterführende Bildungseinrichtung besuchen, haben die Wahl zwischen allgemeinen (akademischen) und berufsbezogenen Fächern, können beides aber auch kombinieren. Die Sekundarstufe II umfasst in der Regel zwei Jahre, d. h. das Alter von 16 bis 18 oder 19 Jahren. Sie endet in den meisten Fällen mit A-Level-Abschlüssen (Stufe 3) des General Certificate of Education (GCE). A-Level-Prüfungen werden in gewählten einzelnen Fächern abgelegt, die sich die Schüler auf der Grundlage ihrer GSCE-Abschlüsse, ihrer Interessen oder ihrer Berufsziele aussuchen. Den Schülern wird empfohlen, im ersten Jahr der Sekundarstufe II bis zu fünf Fächer zu belegen, zum Ende dieses Jahres erhalten sie den Abschluss Advanced Subsidiary (AS) des GCE. Diejenigen, die auch das zweite Jahr absolvieren, besuchen anspruchsvollere Kurse in drei dieser fünf Fächer und erhalten nach bestandener Prüfung den A-Level-Abschluss des GCE (mit den Noten A bis E, wobei A die Bestnote ist, siehe Glossar).

Mittlerweile werden auch in den Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen berufliche Qualifikations- und Bildungswege eingerichtet. Die in den 1990er Jahren eingeführten General National Vocational Qualifications, GNVQs (Allgemeinen Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweise) werden im Jahr 2007 auslaufen, bereits seit dem Jahr 2000 sind die beruflichen GCSE- und A-Levels in Kraft.

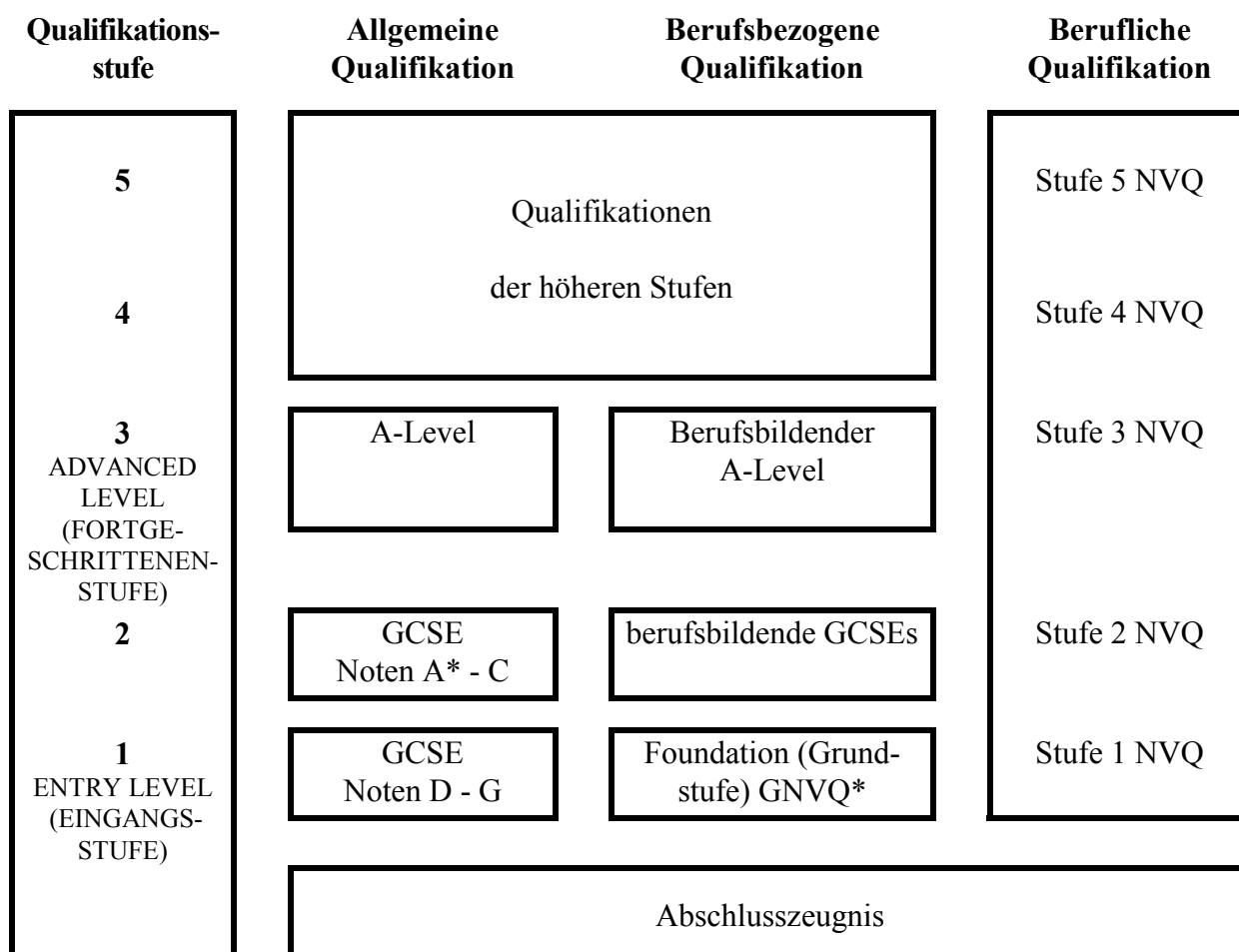
⁽⁸⁾ Phase 1 der Schulpflicht: 5 bis 7 Jahre; Phase 2: 7 bis 11 Jahre; Phase 3: 11 bis 14 Jahre; Phase 4: 14 bis 16 Jahre (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Die Bildungs- und Ausbildungssysteme im Vereinigten Königreich



NB: ENGL = England; WLS = Wales; N. IR = Nordirland; SCOT = Schottland. Die schraffierten Kästen stehen für Teilzeitkurse oder für kombinierte schulische und betriebliche Ausbildungsgänge.
⁽¹⁾ weitgehend theorieorientiert. ⁽²⁾ praktisch, technisch-fachliche oder berufsspezifische Ausbildungsgänge. *Quelle:* gestützt auf Eurydice.

Abbildung 4: Vereinfachter Überblick über den nationalen Qualifikationsrahmen in Großbritannien



NB: Das Schaubild zeigt ausgewählte, gängige Qualifikationsbeispiele. Im Zuge der Weiterentwicklung dieses Rahmens werden viele zusätzliche Qualifikationen in ihn eingehen.

* Die Foundation GNVQs (Allgemeine Nationale Berufliche Befähigungsnachweise der Grundstufe) laufen aus. Bis zum Jahr 2008 wird die erste Serie von hoch qualifizierten Diplomas (Fachabschlüssen) entwickelt.

Quelle: Zusammengestellt aus Angaben von QCA, CCEA und ACCAC.

Im Weißbuch der Regierung von 2005 ⁽⁹⁾ wird angekündigt, dass im Verlauf der kommenden zehn Jahre eine Serie von 14 hoch qualifizierten Diplomas mit jeweils drei Stufen eingeführt werden soll (siehe Abschnitt 2.2.2). Die Anzahl der Jugendlichen, die im Alter von 16 Jahren oder vor Abschluss der Sekundarstufe II die schulische und berufliche Bildung abbrechen, soll im Zuge der staatlichen Reformen gesenkt werden.

Aus einer Reihe von Berichten geht hervor, dass das Vereinigte Königreich die wichtigsten Elemente seines Berufsbildungssystems stärker nutzen muss. Folgende vier Aspekte sind dabei von besonderer Bedeutung:

⁽⁹⁾ DfES. *White Paper: 14–19 education and skills*. Februar 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/publications/14-19educationandskills/index.shtml> [Stand vom 3.5.2005]

- a) der Begriff der Kompetenz, die anhand der Lernergebnisse beurteilt wird;
- b) die Verwendung einzelner Beurteilungseinheiten. Die meisten Qualifikationen im Vereinigten Königreich werden in modularer Form angeboten und bewertet. Dies schafft Flexibilität für Lernende, Ausbilder und Geldgeber;
- c) die Vielfalt der Lernangebote und die Überzeugung, dass die Deckung des Lernbedarfs auf die (wirtschaftlichen und sozialen) Gegebenheiten vor Ort und insbesondere auf den Lernenden abgestimmt sein muss;
- d) die Definition beruflicher Standards durch die systematische Anwendung modernster Analysemethoden und eine möglichst starke Einbeziehung der Interessengruppen.

Die Lernprogramme für die 14- bis 16-Jährigen werden durch das Nationale Curriculum geregelt. Dieses ist ein breit gefasstes und ausgewogenes Programm, das den meisten Schülern gerecht wird. Allerdings wurde im Jahr 2002 eine stärkere Spezialisierung der berufsbildenden Kurse für bestimmte Schüler eingeführt. Das Lernprogramm für die 16- bis 19-Jährigen richtet sich in erster Linie nach dem wichtigsten Qualifikationsziel des einzelnen Schülers. Bei einer betrieblichen Ausbildung, beispielsweise einer Lehrlingsausbildung, oder einem berufsvorbereitenden weiterführenden Bildungsgang wird die Arbeit im Unternehmen mit der beruflichen Ausbildung kombiniert. Anbieter solcher Ausbildungsgänge sind die Personalabteilungen von Unternehmen sowie weiterführende staatliche oder private Bildungseinrichtungen.

Zu den weiterführenden Bildungseinrichtungen zählen Sixth-Form Colleges, Fachschulen im Tertiärbereich (Tertiary Colleges) und andere (allgemeinbildend oder fachgebunden). Die weiterführenden Bildungseinrichtungen bieten Jugendlichen und Erwachsenen die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung oder Weiterbildung. Die meisten veranstalten wissenschaftliche und allgemeinbildende Kurse (z. B. A-Levels) sowie berufsbildende Lehrgänge, und einige bieten auch die Möglichkeit eines akademischen Abschlusses. In Schottland können die Abschlüsse Highers und Advanced Highers (siehe Abbildung 2) erworben werden. Aus den Jahresdaten der Zentralstelle aller Universitäten und weiterführenden Bildungseinrichtungen UCAS (Universities and Colleges Admissions Service) ⁽¹⁰⁾ geht hervor, dass diese Einrichtungen im Jahr 2004 42 % aller Studierenden im Tertiärbereich betreuten.

Im Bereich der Hochschulbildung bieten sowohl Universitäten als auch andere Einrichtungen berufliche Erstausbildung an. Zusätzlich zu den ersten akademischen Abschlüssen, die nach drei- oder vierjährigen Studiengängen erworben werden können (siehe Abschnitt 4.6), bieten diejenigen Universitäten, an denen man einen Master-Abschluss erwerben oder promovieren kann, auch zahlreiche kürzere Studiengänge an, die zum Beispiel in zwei Jahren zu den Higher National Certificates und den Higher National Diplomas (HNCs und HNDs) oder zu Foundation Degrees (siehe Glossar) führen.

⁽¹⁰⁾ UCAS Annual Pivot Tables, <http://www.ucas.com/figures/about/pivot.html>.

Der Qualifikationsrahmen und die Studienprogramme in Schottland sind anders aufgebaut als im übrigen Vereinigten Königreich (siehe Abbildungen 2 und 3). Der Scottish Credit and Qualifications Framework (Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen in Schottland, siehe Abschnitt 2.3.1) enthält eine breite Auswahl akademischer und berufsbildender Studien- und Lehrgänge sowie Qualifikationen in Hunderten Fächern⁽¹⁾ für Lernende aller Altersgruppen in den Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen. In den Sekundarschulen legen die 15- bis 16-jährigen Schüler normalerweise die standardisierten Abschlussprüfungen (Standard Grades) (siehe Glossar) ab. Manche erwerben in den Sekundarschulen mittlerweile jedoch auch Nationale Qualifikationen der Zugangsstufe (Access), Mittelstufe 1 (Intermediate 1) oder Mittelstufe 2 (Intermediate 2). Die 17- bis 18-jährigen Schüler absolvieren Nationale Qualifikationskurse (National Qualifications Courses), die auf fünf Stufen, von Access bis zu Advanced Higher, angeboten werden. Sie können sich zunächst für die Stufe einschreiben, die ihren Vorkenntnissen am ehesten entspricht, und später auf die nächste Stufe vorrücken. Jede Stufe schließt mit einem eigenständigen anerkannten Abschluss, sodass sich diejenigen Schüler, die nicht die gesamte Ausbildung durchlaufen, die erfolgreich absolvierten Stufen bescheinigen lassen können. Die Abschlussprüfung gilt als bestanden, wenn sie mit A, B oder C benotet wurde. Die Abschlüsse Higher und Advanced Higher gelten als Zugangsberechtigung für eine Hochschule oder als beruflicher Befähigungsnachweis bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz. Auch weiterführende Bildungseinrichtungen bieten Kurse an, die dem National Qualifications Framework entsprechen. Die bedeutende Stellung der schottischen Colleges im Rahmen der Hochschulbildung ergibt sich aus ihrem umfassenden Angebot von HNC- und HND-Studiengängen, nach deren Abschluss ein Übergang in das zweite oder dritte Jahr eines universitären Studiengangs möglich ist.

Junge Menschen mit besonderem pädagogischen Förderbedarf (Special Educational Needs, SEN) oder einer Behinderung haben im Vereinigten Königreich einen Rechtsanspruch auf eine breit gefächerte und ausgewogene Bildung. In England wurde 2002 ein Vademecum für den Umgang mit SEN veröffentlicht. Im Jahr 2004 ist der Anteil der Kinder mit sonderpädagogischem Förderbedarf an den Regelschulen angestiegen. Für diejenigen, die einer besonders intensiven Förderung bedürfen, ist eine Betreuung an spezialisierten Schulen vorgesehen. Die autonomen Regierungen in Schottland, Nordirland und Wales haben ähnliche Gesetze verabschiedet.

4.2 Berufliche Erstausbildung auf der Sekundarstufe I

Seit September 2004 sind die Schulen in England gesetzlich verpflichtet, allen Schülern Lernangebote zu machen, die einen Bezug zur Arbeitswelt aufweisen. Dabei gibt es folgende Möglichkeiten:

⁽¹⁾ Der Rahmen wurde im Jahr 2002 überarbeitet. Dabei wurden zusätzliche Fächer eingeführt (z. B. Philosophie, Politik, Pflegewissenschaften und Maschinenbau).

- Lernen durch Arbeit (zum Beispiel kurze Praktika);
- Vermittlung von Wissen über die Arbeitswelt und über mögliche Berufslaufbahnen;
- Lernen für die Arbeitswelt durch die Vermittlung unternehmerischer Fähigkeiten und die Unterweisung in Beschäftigungsfähigkeit (zum Beispiel durch die Arbeit an Schlüsselqualifikationen und die Teilnahme an der Leitung von Modellunternehmen im Rahmen des Young-Enterprise-Programms, das Zweigstellen im gesamten Vereinigten Königreich unterhält) ⁽¹²⁾.

Mit der Einführung von GCSE-Abschlüssen in berufsbildenden Fächern fördert die Regierung die Gleichrangigkeit berufsbildender und herkömmlicher akademischer Fächer.

Berufsbildende GCSE-Abschlüsse werden für acht Fächer angeboten: angewandte Naturwissenschaften, angewandte IT-Wissenschaften, angewandte Betriebswirtschaftslehre, angewandte Kunst und Design, Maschinenbau, Fertigung, Gesundheitsversorgung und Sozialarbeit, Freizeit und Tourismus. Für weitere Fächer werden sie gegenwärtig vorbereitet. Berufsbildende GCSE-Abschlüsse bieten jungen Menschen die Möglichkeit, im Rahmen einer ausgewogenen Bildung ein bestimmtes Berufsfeld näher kennen zu lernen. Sie eröffnen einen praxisorientierten Zugang zum Lernen. Ein berufsbildender GCSE-Abschluss entspricht zwei akademischen (allgemeinbildenden) GCSE-Abschlüssen und gilt als Zugangsberechtigung für eine weiterführende schulische oder berufliche Ausbildung oder als berufliche Qualifikation.

In Wales wurde im Jahr 2003 ein auf sechs Jahre befristetes Pilotprojekt für einen neuen Abschluss namens Baccalaureate eingeführt. Sein Kerncurriculum umfasst walisische Landeskunde, Europakunde und Weltkunde (darunter ein Sprachmodul), arbeitsbezogene Kurse, Persönlichkeitsbildung und Gesellschaftskunde sowie Schlüsselqualifikationen.

Die Ankündigung der Regierung, dass 14 hoch qualifizierte Fachabschlüsse mit jeweils drei Stufen eingeführt werden sollen, zielt auf die Schaffung eines einheitlichen Systems der an Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen zu erwerbenden Abschlüsse. Ferner sollen berufsbezogene Kurse der Stufen 1 und 2 in den letzten Pflichtschuljahren für alle Jugendlichen einheitlich geregelt werden.

Young Apprenticeships, im Jahr 2004 eingeführte Programme zur Vorbereitung auf eine Lehrlingsausbildung, bieten motivierten 14- bis 16-Jährigen Gelegenheit, die praktische Anwendung ihrer Kenntnisse mit dem schulischen Erwerb beruflicher Qualifikationen zu verbinden. Auf diese Weise können die Schüler die den Besuch einer öffentlichen oder privaten weiterführenden Bildungseinrichtung flexibel mit der Arbeit in einem Unternehmen verbinden und anschließend, im Alter von 16 Jahren, eine reguläre Lehrlingsausbildung antreten. Dabei absolvieren die Schüler die Kernfächer des Nationalen Curriculums, bereiten sich aber dane-

⁽¹²⁾ Young Enterprise finanziert sich aus Geld- und Sachspenden lokaler und nationaler Unternehmen und Organisationen. Seine Zielgruppe sind Schüler oder Studenten im Alter von 4 bis 25 Jahren, betriebliche Ausbilder und Freiwillige, die auf dem Wege des Unterrichtens selbst unternehmerische Kompetenz erwerben möchten. Im Internet verfügbar: <http://www.young-enterprise.org.uk/> [Stand vom 13.5.2005].

ben an zwei Tagen pro Woche (oder eine entsprechende Anzahl Stunden) auf einen national anerkannten Berufsabschluss der Stufe 2 vor. Im Laufe dieses zweijährigen Programms sammeln sie bis zu 50 Tage Arbeitserfahrung.

Eine ähnliche Zielsetzung verfolgt das Increased Flexibility Programme für 14- bis 16-Jährige, das im Jahr 2002 eingeführt wurde, um Jugendlichen durch Partnerschaften mit lokalen Bildungsträgern und Unternehmen bessere arbeitsbezogene Lernmöglichkeiten zu eröffnen⁽¹³⁾. Ende 2003 hatten 40 000 Jugendliche in England ein solches Programm durchlaufen, und es waren 300 Partnerschaften entstanden.

Tabelle 9: Weitere Laufbahn der 16-Jährigen nach Land (2003)

	England	Wales	Nordirland	Schottland
Anzahl der Schulabgänger (in 1000)	608,8	37,7	26,3	57,3
davon (in %):				
Bildungseinrichtung	72	74	70	52
Staatl. bezuschusste Ausbildung*	7	8	19	5
Erwerbstätigkeit	11	7	5	23
Arbeitslos oder nicht arbeitsfähig	8	6	2	16
Unbekannt oder aus dem erfassten Gebiet verzogen	4	5	4	4

* Siehe Kapitel 5.

NB: Aufgrund unterschiedlicher Bildungssysteme und Erhebungsmethoden sind die Angaben für Schottland nicht direkt vergleichbar.

Quelle: Department for Education and Skills - DfES. *Statistics of education: education and training statistics for the United Kingdom 2003*. London: DfES, 2004, Tabelle 4.11. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/DB/VOL/v000431/edtraining2003final.pdf> [Stand vom 16.5.2005].

4.3 Berufliche Erstausbildung auf der Sekundarstufe II

Nach Abschluss der Schulpflicht stehen Jugendlichen folgende Bildungs- und Ausbildungswege offen:

- Verbleib in einer Schule oder weiterführenden Bildungseinrichtung;
- Übergang in ein betriebliches Ausbildungsprogramm, in der Regel eine Lehre (apprenticeship);
- Eintritt in das Arbeitsleben im Rahmen einer Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung bzw. einer gemeinnützigen Tätigkeit.

Die Fortsetzung der schulischen Bildung nach Abschluss des 16. Lebensjahrs erfolgt in Sixth-Form-Schulen, Sixth-Form Colleges oder weiterführenden Bildungseinrichtungen, die zum Teil auf bestimmte Fächer spezialisiert sind (Kunst, Design und Architektur). Schulen, Col-

⁽¹³⁾ <http://www.dfes.gov.uk/qualifications/mainSection.cfm?SID=64&ssID=190>.

leges und andere Partner schließen sich zunehmend zu Lernpartnerschaften zusammen, um das Lernangebot in ihrer Region zu erweitern. Nach Abschluss der Schulpflicht ist für die über 16-Jährigen kein verpflichtendes Curriculum mehr vorgeschrieben (siehe Glossar).

Im Vereinigten Königreich haben bestimmte Gruppen der 16- und 17-Jährigen, die in einem Beschäftigungsverhältnis (Voll- oder Teilzeit, fest oder befristet) stehen, das Recht auf bezahlte Freistellung von der Arbeit, um sich weiterzubilden oder auf einen anerkannten Berufsabschluss vorzubereiten.

Die wichtigsten Abschlüsse auf Stufe 3, die in England, Wales und Nordirland erworben werden, sind A-Levels, d. h. Abschlüsse des General Certificate of Education (GCE) auf Fortgeschrittenenstufe (siehe Abbildung 4). Die meisten Jugendlichen, die später eine Universität oder andere Hochschule besuchen möchten, verbleiben noch zwei (bisweilen auch drei) Jahre auf der Schule oder besuchen ein Sixth-Form College, um A-Level-Abschlüsse zu erwerben. Die meisten Schulen bieten für diese Jahrgänge einige zusätzliche berufsbildende Kurse oder Fächer an.

Diejenigen Jugendlichen, die sich für den Besuch einer weiterführenden Bildungseinrichtung entscheiden, stellen sich eine breit gefasste oder fachspezifische Mischung allgemeiner und berufsbildender Kurse zusammen, oder sie streben im Rahmen einer Vollzeitschule einen spezifischen Berufsabschluss an. Manche möchten auch ihre schulischen Leistungen und Abschlüsse in einem zweiten Anlauf verbessern.

Die Reformen in Bezug auf die 14- bis 19-Jährigen sollen alle Jugendlichen dazu motivieren, einen allgemeinen oder beruflichen Bildungsweg einzuschlagen, der zu einem national anerkannten Abschluss führt. Das System der Education Maintenance Allowances, EMA (Ausbildungsbeihilfen) stellt im Bedarfsfall finanzielle Unterstützung zur Verfügung (siehe Abschnitt 10.2.1).

Einige berufliche Befähigungsnachweise können auf dem Wege einer Vollzeitausbildung in Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen erworben werden. Die gängigsten berufsbildenden Qualifikationen, die auf Vollzeitschulen erworben werden können, sind folgende:

Vocational Certificate of Education (Beruflicher Schulabschluss)

Das Vocational Certificate of Education (VCE) ist ein A-Level-Abschluss für die Schüler, die sich mit einem breiten Berufsfeld und der praktische Anwendung eines Faches vertraut machen möchten. Die Vorschriften für die VCEs wurden an diejenigen der GCEs angepasst. Daher werden sie von September 2005 an als GCEs für 10 praktische Fächer bezeichnet werden. Diese Fächer sind angewandte Kunst und Design, angewandte IKT, angewandte Naturwissenschaften, Maschinenbau, Gesundheitsversorgung und Sozialarbeit, Medienwirtschaft, Tourismus, Freizeitangebote und darstellende Künste. Die Schüler belegen mehrere Studieneinheiten, die zum Teil verbindlich vorgeschrieben sind. Die Gesamtzahl dieser Einheiten ist je nach Ausbildungsstufe verschieden. In etwa zwei Dritteln der Einheiten werden externe Prüfungen abgelegt, ein Drittel wird intern geprüft. Anschließend bestehen, falls ein AS- oder A-Level-

Abschluss erreicht wurde, Übergangsmöglichkeiten zur Hochschulbildung und zu Foundation-Degree-Programmen (siehe Abschnitt 4.6). Auch eine Lehre, eine Berufsausbildung oder eine akademische Qualifikation kann angeschlossen werden.

National Vocational Qualifications, NVQs (Nationale Berufliche Befähigungsnachweise)

NVQs sind anerkannte Befähigungsnachweise für spezifische Berufe. Sie sind vorwiegend den Stufen 1, 2 und 3 (siehe Abbildungen 2 und 4) zugeordnet. Sie berechtigen zu einem weiterführenden allgemeinen oder beruflichen Bildungsgang und ermöglichen den Einstieg ins Arbeitsleben. NVQs waren ursprünglich als Nachweis arbeitspraktischer Kompetenzen konzipiert, werden aber häufig in weiterführenden Bildungseinrichtungen erworben.

Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen können von allen Schülern und Auszubildenden ab 16 Jahren erworben werden. Sie werden in Form eines KS (Key Skills)-Abschlusses bescheinigt. KS-Abschlüsse (Stufen 1-3) beziehen sich auf die Qualifikationsbereiche Kommunikation, Anwendung mathematischer Kenntnisse und Informationstechnologie (IT). Auch breiter gefasste Schlüsselqualifikationen können mit KS-Abschlüssen der Stufen 1-3 nachgewiesen werden. Dies sind Teamarbeit, Leistungsverbesserung und Problemlösung. Ihre Bewertung erfolgt in Form eines schriftlichen Berichts und (mit Ausnahme sehr allgemeiner Schlüsselqualifikationen) durch externe Tests. KS-Abschlüsse sind auf die übrigen hier beschriebenen Qualifikationen abgestimmt und können mit diesen zusammen erworben werden.

Eingangsqualifikationen, Erstqualifikationen und nationale Qualifikationen des BTEC

Die Ausbildungsgänge des Business and Technical Education Council, BTEC (Rat für kaufmännische und technische Ausbildungen) ⁽¹⁴⁾, decken verschiedene Berufsfelder ab, von Luftfahrttechnik bis Gartenbau. Sie verbinden theoretische und praktische Studien und können auf den Stufen 1, 2 und 3 absolviert werden. Eine BTEC-Ausbildung berechtigt zum Eintritt ins Berufsleben und zu einer beruflichen Höherqualifizierung. Beispiele hierfür sind ein BTEC Higher National Diploma/Certificate, ein Foundation Degree oder andere akademische oder berufliche Abschlüsse der Stufe 4.

OCR National Awards, Certificates und Diplomas

Nationale Abschlüsse der OCR (Oxford, Cambridge and Royal Society of Arts) ⁽¹⁵⁾ sind eine neue Qualifikationsart, die in erster Linie für 16- bis 19-Jährige geschaffen wurde. Sie können auf den Stufen 1, 2 und 3 erworben werden. Im Anschluss daran stehen ähnliche Wege offen wie nach BTEC-Abschlüssen.

⁽¹⁴⁾ ehemaliges zeugniserteilendes Gremium.

⁽¹⁵⁾ zeugniserteilendes Gremium.

City and Guilds (Institut der Stadt und der Zünfte) ⁽¹⁶⁾, GVQs (Allgemeine Berufliche Befähigungsnachweise) und IVQs (Internationale Berufliche Befähigungsnachweise)

City and Guilds bietet in seinen über 8 500 Zentren auf der ganzen Welt mehr als 500 Ausbildungsgänge auf verschiedenen Stufen und in verschiedenen Branchen an, insbesondere General Vocational Qualifications (GVQs) und International Vocational Qualifications (IVQs). Es gibt zwei Arten IVQs, eine für Handwerker und eine für Techniker, die jeweils auf drei Stufen absolviert werden können: Certificate, Diploma und Advanced Diploma.

Schottland

Schottland hat im Jahr 1999 ein System nationaler Qualifikationen (NQ) eingeführt. Es gibt fünf Qualifikationsstufen: Access (Zugangsstufe), Intermediate 1 (Mittelstufe 1), Intermediate 2 (Mittelstufe 2), Higher und Advanced Higher. Die Vorbereitung auf den ersten NQ-Abschluss umfasst normalerweise das vierte, fünfte und sechste Jahr der Sekundarstufe (die Altersgruppen 15-16 Jahre, 16-17 Jahre und 17-18 Jahre); manche Schulen führen die Kurse allerdings schon zu einem früheren Zeitpunkt ein. Die Schulen bieten nicht sämtliche NQ-Fächer auf sämtlichen Stufen an, sondern richten sich in ihrem Angebot nach dem Bedarf der Schüler. Im Anschluss an die NQ-Prüfungen steht der Übergang in weiterführende Bildungseinrichtungen oder Hochschulen bzw. der Eintritt ins Berufsleben. Sämtliche NQ-Kurse können seit 2004 im Rahmen des Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF) angerechnet werden (siehe Abschnitt 2.3.1 und Abbildung 2).

Im Rahmen des staatlichen Förderprogramms Strategy for Enterprise in Education nutzen die schottischen Kommunen den Spielraum, den ihnen das Curriculum bietet, oftmals zur Einrichtung arbeitspraktischer Berufsbildungsprogramme. Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen und Universitäten evaluieren, nutzen und fördern Kernkompetenzen (Problemlösung, Kommunikation, mathematische Fähigkeiten, IKT-Kenntnisse und Teamarbeit). Die Kernkompetenzen sind in nationale Ausbildungsgänge integriert, dürfen aber auch als einzelne Module belegt werden. Für alle Kernkompetenzen können national anerkannte Befähigungsnachweise erworben werden, die wiederum auf den Scottish Group Award (siehe Glossar) angerechnet werden können.

⁽¹⁶⁾ Zeugniserteilendes Gremium für die Berufsbildung, erteilt nahezu 50 % aller NVQs.

4.4 Lehrlingsausbildung

In zahlreichen Branchen bietet die Lehrlingsausbildung die Möglichkeit, am Arbeitsplatz neue Kompetenzen und anerkannte berufliche Befähigungsnachweise zu erwerben. Eine Lehrlingsausbildung dauert üblicherweise ein bis drei Jahre. Seit ihrer Einführung im Jahr 1994 ist sie von einer Million Auszubildenden absolviert worden. Nach erfolgreichem Abschluss der Lehre können sich die Absolventen bei einer Hochschule einschreiben oder ins Berufsleben einsteigen.

Es gibt insgesamt 60 verschiedene Programme der Lehrlingsausbildung (auf Stufe 2) und höheren Lehrlingsausbildung. Letztere, die Advanced Apprenticeships, entsprechen zwei guten A-Levels oder einem Befähigungsnachweis der Stufe 3 und werden in mehr als 80 verschiedenen Branchen angeboten, z. B. im Einzelhandel, im Maschinenbau, in der Automobilindustrie, im Baugewerbe und im Bankwesen, um nur einige zu nennen. Die meisten Ausbildungsverträge für Lehrlinge werden im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie im kaufmännischen Bereich abgeschlossen. In den kommenden fünf Jahren werden 50 % aller neu eingestellten Techniker bei British Gas eine Lehrlingsausbildung absolviert haben. Der jeweils zuständige Sector Skills Council erarbeitet einen Rahmenplan für jede Lehrlingsausbildung. Der Learning and Skills Council (LSC) leitet und finanziert über ein Netzwerk von Ausbildungsanbietern die Lehrlingsausbildungen im Rahmen eines nationalen Programms.

Eine Lehrlingsausbildung verbindet die folgenden arbeitspraktischen und schulischen Elemente:

- einen Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweis (NVQ), d. h. eine berufsspezifische Qualifikation, die in erster Linie im Unternehmen vermittelt und bewertet wird;
- Schlüsselqualifikationen, z. B. Kommunikationsfähigkeit, Anwendung mathematischer Kenntnisse⁽¹⁷⁾ und IKT-Kenntnisse auf angemessenem Niveau;
- ein Technical Certificate zur Bescheinigung des technischen oder kaufmännischen Hintergrundwissens, das für die ausgeübte Tätigkeit erforderlich ist. Dieses wird an einer weiterführenden Bildungseinrichtung (siehe Glossar) erworben.

Die Dauer der Lehrlingsausbildungen ist nicht vorgeschrieben, und auch nach Inhalt und Umfang unterscheiden sie sich stark. Die Lehrlingsausbildungen der Stufe 2 dauern mindestens 12 Monate, die Advanced Apprenticeships mindestens 24 Monate. Ursprünglich waren beide für Jugendliche konzipiert, doch im Mai 2005 wurde die Altersgrenze von 25 Jahren in England aufgehoben.

Lehrlinge erhalten ein Arbeitsentgelt (siehe Abschnitt 10.2.1) und werden in den meisten Unternehmen als reguläre Mitarbeiter geführt. Normalerweise besuchen sie an einem Tag der Woche eine weiterführende Bildungseinrichtung, um sich auf das Technical Certificate vorzubereiten, und verbringen den Rest der Woche im Betrieb, wo sie ausgebildet werden oder

⁽¹⁷⁾ Problemlösung mit Hilfe mathematischer Kenntnisse.

arbeiten. Lehrlinge erhalten einen Ausbildungsvertrag und einen individuellen Lehrplan, den die Arbeitgeber mit Hilfe lokaler Bildungsträger aufstellen. Letztere kümmern sich auch um die Bewertung und die Qualitätskontrolle und helfen den Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden. Die Auswahl der Bewerber richtet sich nach deren Schulabschlüssen (insbesondere bei den eher technisch orientierten Berufen) und nach ihrer Motivation.

Tabelle 10: Zahl der Ausbildungsanfänger in den 10 häufigsten Programmen der Lehrlingsausbildung oder Advanced Apprenticeship in England (2000-2004)

(in 1000)

	Lehre	Advanced Apprenticeship
2000/2001	104,1	72,4
2001/2002	108,3	54,0
2002/2003	115,7	47,3
2003/2004	136,5	55,9

Quelle: Learning and Skills Council - LSC. *Further education, work-based learning for young people and adult and community learning: learner numbers in England: 2003/2004*. London: LSC, 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/rsgateway/NR/rdonlyres/exp3twbu4rt6u3qjmt53iqgp6zygij3zf72j6gfkwlwpvgcttl2vgdscnepceacb4gpcyckjcgk/ILRSFR05v8.pdf> [Stand vom 16.5.2005].

In Wales wurde die Altersgrenze für Lehrlingsausbildungen im Jahr 2002 aufgehoben. Mit dem Modern Skills Diploma for Adults wird das Lehrlingsmodell auf über 25-Jährige ausgedehnt, um das Qualifikationsniveau innerhalb der Unternehmen anzuheben. Das Diploma-Programm bietet Beschäftigten ebenso wie Arbeitslosen die Möglichkeit einer strukturierten Ausbildung der Stufe 4. Im Jahr 1996 führte Nordirland die Modern Apprenticeships ein, die im Großen und Ganzen der Lehrlingsausbildung in England entsprechen.

In Schottland gelten ähnliche, aber doch leicht abweichende Regelungen. Die Ausbildung erfolgt sowohl am Arbeitsplatz als auch in der Schule. Sie beinhaltet die Vorbereitung auf einen SVQ-Abschluss der Stufe 3 (SCQF-Stufe 6, siehe Abbildung 2) sowie auf einen Befähigungsnachweis über Kernkompetenzen in den Bereichen Mathematik, Kommunikation, IT, Problemlösung und Teamarbeit, der mindestens der Stufe Intermediate 1 (SCQF-Stufe 4) zuzuordnen ist. Die Ausbildungsbetriebe müssen den Standards für Modern Apprenticeship entsprechen, die im Scottish Quality Management System, dem Qualitätssicherungssystem der Local Enterprise Companies (LECs) niedergelegt sind. Die Ausbildungsanbieter schließen mit den LECs Verträge ab, in denen Angebot und Finanzierung der Ausbildungsgänge geregelt werden. Die Teilnahme am Programm der Lehrlingsausbildung unterliegt keiner Altersbegrenzung.

Die Skillseekers-Ausbildung (Schottland) umfasst eine betriebliche und schulische Ausbildung bis zu Stufe 3 (SCQF-Stufe 6) für 16- bis 24-Jährige, die in einem Beschäftigungsverhältnis stehen oder ein Praktikum ableisten. Sie wird staatlich gefördert. Die Ausbildungsbetriebe erhalten immer dann einen Zuschuss zu den Ausbildungskosten, wenn der Auszubildende einen festgelegten Abschnitt des Ausbildungsplans erfolgreich absolviert hat. Diese Ausbildung dauert in der Regel zwei Jahre. Die Höhe der Fördergelder wird vom Enterprise

Network (¹⁸) festgelegt. Sie richtet sich nach dem Alter des Auszubildenden und der Bedeutung des jeweiligen Berufssektors für die lokale Wirtschaft.

4.5 Berücksichtigung besonderer Bedürfnisse und Angebote für von Ausgrenzung bedrohte Jugendliche

4.5.1 Entry Level (Eingangsstufe)

Befähigungsnachweise der Eingangsstufe sind auf diejenigen Personen zugeschnitten, die aufgrund mangelnder Befähigung keinen GCSE-Abschluss erwerben können. Sie bieten allerdings die Möglichkeit, einen beruflichen Befähigungsnachweis der Stufe 1 zu erwerben, sei es in Form eines NVQ, eines GCSE oder eines anderen Abschlusses der Stufe 1. Befähigungsnachweise der Eingangsstufe sind berufsspezifisch. Für Jugendliche ab 16 Jahren gibt es berufliche „Schnupperkurse“, die im Anschluss an die Schulpflicht absolviert werden können. Auf diesem Wege können sie Grundfertigkeiten auf bestimmten Gebieten nachweisen, zum Beispiel die Fähigkeit, eigenständig den Alltag zu bewältigen, sowie Lesen, Schreiben und Rechnen.

4.5.2 Entry to Employment (Eintritt in die Beschäftigung)

Entry to Employment (E2E) gilt als Vorbereitung auf ein arbeitspraktisches Lernprogramm der Stufe 1. Es eignet sich für Jugendliche von 16 bis 18 Jahren, die noch nicht in der Lage sind, eine Lehrlingsausbildung, eine berufliche Tätigkeit oder eine geregelte Ausbildung der Stufe 2 anzutreten. E2E-Kurse können flexibel gestaltet werden, wobei allerdings drei Kernfächer vorgeschrieben sind: Grund- bzw. Schlüsselqualifikationen, berufliche Kompetenzen und berufliche Entwicklung (unter formalen und informellen Voraussetzungen), sowie persönliche Entwicklung und Eingliederung in die Gesellschaft. Diese Kurse führen zwar nicht zu einem beruflichen Befähigungsnachweis, müssen aber so gestaltet werden, dass sich die Teilnehmer auf externe Prüfungen (oder einzelne Prüfungsmodule) und Abschlüsse vorbereiten können, die in allen drei Kernfächern ihren Fähigkeiten und ihrem Potenzial entsprechen. E2E-Programme müssen nicht innerhalb einer vorgegebenen Frist abgeschlossen werden. Ihre Teilnehmer werden von Connexions, einem Beratungsdienst (siehe Abschnitt 9.1), oder direkt von Ausbildungsanbietern oder Hilfsdiensten vermittelt (soziale Dienste oder Youth Offending Teams, die straffällig gewordene Jugendliche überwachen, usw.). Der Learning and Skills Council (LSC) betreibt dieses Programm je nach lokalem Bedarf in partnerschaftlicher

(¹⁸) Scottish Enterprise ist ein staatlich gefördertes Netzwerk einer staatlichen Entwicklungsagentur, der Scottish Enterprise National, an der zwölf Local Enterprise Companies (LECs) beteiligt sind. Dieses Netzwerk wurde im Jahr 1991 ins Leben gerufen, um eine einheitliche Agentur für die volkswirtschaftliche Entwicklung zu schaffen.

Zusammenarbeit mit der Learning and Skills Development Agency (LSDA), den Sector Skills Councils sowie Ausbildungsanbietern und gemeinnützigen Organisationen vor Ort.

4.5.3 New Deal für Jugendliche

New Deal ist ein staatliches Programm, das Menschen helfen soll, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. New Deal for Young People ist für Jugendliche im Alter von 18 bis 24 Jahren bestimmt, welche eine besondere staatliche Unterstützung für Arbeitsuchende, die Job Seeker's Allowance (JSA), beziehen. Das Programm soll diesen Jugendlichen Qualifikationen, Selbstvertrauen und Motivation vermitteln, um sie bei der Arbeitsuche zu unterstützen. In der Gateway-Phase erhalten die Teilnehmer zunächst fachkundige Unterstützung bei der intensiven Arbeitsplatzsuche, und diejenigen, die danach immer noch JSA beziehen, können zwischen verschiedenen Möglichkeiten wählen: einer schulischen oder betrieblichen Vollzeitausbildung, einer Ausbildung bzw. einem Praktikum im gemeinnützigen Sektor oder einer Ausbildung bzw. einem Praktikum im Rahmen des Umweltprojekts Environment Task Force.

Sie können sich für eine dieser Möglichkeiten oder für eine Kombination entscheiden. Ferner wird für jede Phase des Programms ein Beschäftigungszuschuss gewährt, der Arbeitgebern einen Anreiz bietet, einen Teilnehmer am New-Deal-Programm aufzunehmen. Eine weitere Initiative namens StepUp baut auf dem New Deal for Young People und dem New Deal 25 Plus auf (siehe Abschnitt 5.6 und 10.4). Sie bietet den Personen, denen New-Deal nicht zu einem regulären Arbeitsplatz verhelfen konnte, Übergangsbeschäftigungen an.

4.6 Berufsbildung im Tertiärbereich

Drei gut benotete A-Level-Abschlüsse (siehe Glossar) berechtigen zum Studium an einer Universität oder anderen Hochschule. Die Universitäten entscheiden eigenständig über die Zulassung. Im Vereinigten Königreich wird nicht zwischen einer allgemeinen und einer beruflichen Hochschulbildung unterschieden. Die meisten Hochschulen bieten sowohl berufsbildende als auch allgemeine Studiengänge an, wenn auch in unterschiedlichen Anteilen. Die zentrale Zulassungsstelle für alle Universitäten und weiterführenden Bildungseinrichtungen (Universities and Colleges Admissions Service – UCAS) nimmt Studienplatzbewerbungen für etwa 50 000 Studiengänge mit und ohne Degree-Abschluss entgegen.

Dieser Sektor umfasst 91 Universitäten und Colleges of Higher Education (Fachhochschulen) sowie spezialisierte Einrichtungen, z. B. Kunsthochschulen und landwirtschaftliche Hochschulen. Auch weiterführende Bildungseinrichtungen bieten zunehmend Hochschulstudiengänge an. Insbesondere in Schottland ziehen die mit einem Higher National Certificate/Diploma (HNC/D) abschließenden Studiengänge sozioökonomische Gruppen an, die in der traditionellen Hochschulbildung unterrepräsentiert waren.

Die Öffnung der Hochschulen ist ein Schlüsselaspekt der Politik des Vereinigten Königreichs. Sie entspricht den Prioritäten seiner Wirtschafts- und Sozialpolitik. Die Universitäten ent-

scheiden aufgrund der Eignung der Bewerber über deren Aufnahme. Die traditionelle Zugangsberechtigung zu einem Hochschulstudium für junge Menschen sind A-Levels (normalerweise in drei Fächern, die mit den Noten A-C bestanden wurden). Daneben werden aber auch viele Alternativen akzeptiert, einschließlich einer Berufsausbildung auf angemessenem Niveau. Manche Hochschulen bieten denjenigen Studenten, denen die notwendigen Zugangsvoraussetzungen für den gewünschten Studiengang fehlen, Vorbereitungs- und Einführungskurse an. Auch Vorstellungsgespräche, Arbeitserfahrung oder andere Faktoren werden mitunter zur Beurteilung der Eignung herangezogen.

Akademische Abschlüsse werden im Vereinigten Königreich nicht vom Staat, sondern von den einzelnen Hochschulen verliehen. Unterhalb des Honours Degree gibt es folgende Hochschulabschlüsse: Higher Education Certificates und Higher Education Diplomas (HNCs/HNDs) sowie Foundation Degrees (FDs).

Abschlüsse unterhalb des Honours Degree

Bis zur Einführung der Foundation Degrees im Jahr 2001 (mit Ausnahme von Schottland) waren die Higher National Certificates und Higher National Diplomas (HNCs und HNDs), die in sehr vielen Fächern erworben werden konnten und zugleich als eigenständige berufliche Befähigungsnachweise galten, die gängigsten Hochschulabschlüsse unterhalb des Honours Degree. Zu einem HND führt in der Regel ein zweijähriger Vollzeitstudiengang oder ein Teilzeitstudium, während ein HNC-Abschluss normalerweise ein zweijähriges Teilzeitstudium voraussetzt. Absolventen von HND- und HNC-Studiengängen können sich anschließend für einen Degree-Studiengang einschreiben. Im Jahr 2003/04 hatten 45,6 % aller Teilzeitstudenten einen Studiengang belegt, der nicht zu einem Honours Degree führt⁽¹⁹⁾. Besonders in Schottland wird ein breites Spektrum an HND-Studiengängen angeboten, die oftmals eine schulische Ausbildung mit Betriebspraktika verbinden. Die Studiengänge, die im Jahr 2003/04 am stärksten nachgefragt wurden, waren diejenigen für Landwirtschaft und verwandte Fächer, Architektur, Bauwirtschaft und Bauplanung sowie kreative Künste und Design⁽²⁰⁾.

Foundation Degrees (FDs)

Die Foundation Degrees, die im Jahr 2001 in England und Wales eingeführt wurden, dienen dem strategischen Ziel der Regierung, die Teilnahme an der Hochschulbildung zu erhöhen. Im Jahr 2004/05 hatten sich nahezu 38 000 Studierende für FD-Studiengänge eingeschrieben. FD-Studiengänge werden in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern für die Stufen „Associate Professional“ oder „Higher Technician“ konzipiert. Ein breites Angebot an Teilzeit- und Vollzeitstudiengängen, Fernstudiengängen, Lernangeboten am Arbeitsplatz und im Internet machen FD-Abschlüsse einem breiten Publikum zugänglich. Sie werden von zahlreichen weiter-

⁽¹⁹⁾ Higher Education Statistics Agency (HESA). *Student record: part-time first years up by 4.2 %*. London: HESA, 2005. (Pressemitteilung; 86) Im Internet verfügbar: <http://www.hesa.ac.uk/press/pr86/pr86.htm> [Stand vom 13.5.2005].

⁽²⁰⁾ ebd.

führenden Bildungseinrichtungen angeboten. Ein Vollzeitstudium, das mit einem Foundation Degree abschließt, dauert im Durchschnitt zwei Jahre. Alle FD-Studiengänge können auf Honours-Degree-Studiengänge angerechnet werden, die weitere 15 Monate in Vollzeit bzw. entsprechend länger in Teilzeit in Anspruch nehmen. Die Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl Studierender waren im Jahr 2003/04 Pädagogik, Betriebswirtschaft und Verwaltungswissenschaften, Sozialwissenschaften, Informatik, sowie Ingenieurwissenschaften und Technologie⁽²¹⁾.

Honours Degrees und Post-Graduates Degrees

Die Studiengänge Bachelor of Arts (BA), Bachelor of Education (BEd) and Bachelor of Science (BSc) sind modular aufgebaut, wobei bestimmte Pflichtmodule vorgeschrieben sind. Sie dauern in der Regel drei Jahre. Manche Studiengänge umfassen auch vier Jahre, weil sie Betriebspraktika oder Auslandsaufenthalte vorsehen. Normalerweise muss im Laufe des Studiums auf der Grundlage eigener Forschungsarbeiten ein Projekt oder eine wissenschaftliche Abhandlung erstellt werden. In Schottland beträgt die Studienzeit für einen Ordinary Degree in der Regel drei Jahre, und diejenige für den stärker spezialisierten Honours Degree vier Jahre.

Master's Degrees (Master of Arts, Master of Science, etc.), sind Studiengänge für Postgraduierte. Sie setzen ein einjähriges Vollzeit- oder ein zweijähriges Teilzeitstudium voraus (siehe Glossar). Dieses Studium wird für gewöhnlich aus eigener Tasche finanziert, die Zulassung hängt von der Bewertung des Bachelor-Abschlusses ab.

Einige Studiengänge für Postgraduierte (z. B. zum Post-Graduate Certificate in Education) sind unterhalb des Masters angesiedelt und bereiten im Anschluss an einen allgemeinen Abschluss auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit vor.

Die Zulassung zur Promotion (PhD) hängt von der Bewertung des Masters- oder Bachelor-Abschlusses ab. Die Studierenden müssen sich selbst um Finanzierungsmöglichkeiten kümmern. Die Promotion nimmt mindestens drei Jahre in Anspruch.

⁽²¹⁾ ebd.

5. Berufliche Weiterbildung für Erwachsene

Unter lebenslangem Lernen versteht man in England, Wales und Nordirland oftmals das Lernen nach Abschluss der formalen allgemeinen und beruflichen Bildung. In Schottland wird das lebenslange Lernen umfassender definiert, es dauert „von der Wiege bis zur Bahre“. Im Vereinigten Königreich bezieht sich der Begriff „berufliche Weiterbildung“ auf Lernende, die das 19. Lebensjahr vollendet haben. Er umfasst Vollzeit- und Teilzeitausbildungen, arbeitsbezogenes Lernen (unter anderem für Arbeitslose) sowie Kurse für Erwachsene, die auf die unterschiedlichsten sozialen und kommunalen Anliegen abgestimmt sind.

5.1 Allgemeiner Hintergrund und Prioritäten

Die Entscheidung über eine weiterführende Ausbildung im Anschluss an die Schulpflicht bleibt im Vereinigten Königreich dem Einzelnen überlassen, es sei denn, die ausgeübte berufliche Tätigkeit setzt bestimmte Befähigungsnachweise voraus (individualistischer Ansatz). Zwar bemüht sich die Regierung verstärkt darum, den Qualifikationsstand der Arbeitnehmer anzuheben, doch die Ausbildungspolitik fällt im Wesentlichen in den Verantwortungsbereich der Arbeitgeber (voluntaristischer Ansatz). Was die kurzen betrieblichen Ausbildungsgänge betrifft, so schneidet das Vereinigte Königreich verhältnismäßig gut ab, insgesamt lässt jedoch das Qualifikationsniveau im Vergleich zu mehreren anderen EU-Ländern zu wünschen übrig.

In jüngerer Zeit haben sich die Politiker verstärkt um die Berufsbildung bemüht. Insbesondere für das lebenslange Lernen und die Erwachsenenbildung haben die Regierungen von England, Wales, Schottland und Nordirland Prioritäten aufgestellt. Das Strategiepapier *Lifelong Strategy for Scotland* ⁽²²⁾ beispielsweise betont, dass das lebenslange Lernen „von der Wiege bis zur Bahre“ dauern muss, und fordert breitere Bildungsmöglichkeiten für alle Bürger. Das Strategiepapier der Walisischen Nationalversammlung ⁽²³⁾ legt den Schwerpunkt auf die Förderung des lebenslangen Lernens durch eine Verbreiterung der Bildungswege.

Die Regierung hat folgende Prioritäten für das lebenslange Lernen im Vereinigten Königreich aufgestellt:

- Aufbau der für produktive Arbeitnehmer erforderlichen Qualifikationen und Kenntnisse durch die Förderung von Kreativität, innovativem Denken und Initiative;
- Erhöhung und Verbreiterung der Teilnahme am Lernen unter Einschluss der Grundfertigkeiten (siehe Glossar);

⁽²²⁾ Scottish Executive. *Learning through life: life through learning. The lifelong learning strategy for Scotland*. Februar 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [Stand vom 3.5.2005]

⁽²³⁾ National Assembly for Wales. *The learning country: a paving document: a comprehensive education and lifelong learning programme to 2010 in Wales*. National Assembly for Wales. Im Internet verfügbar: <http://www.wales.gov.uk/subieducationtraining/content/PDF/learningcountry-e.pdf> [Stand vom 13.5.2005].

- Anhebung der Lehr- und Lernstandards.

Im Haushaltsbericht von 2001 verleiht die Regierung ihrer Überzeugung Ausdruck, dass der voluntaristische Ansatz zwar zu einer vermehrten Ausbildung am Arbeitsplatz geführt hat, dem Ausmaß des Problems aber nicht gerecht werden konnte. Dem Vereinigten Königreich fehlt nach wie vor die breite Qualifikationsbasis, auf der sich eine nachhaltige Entwicklung entfalten kann, und die Qualifikationen sind ungleichmäßig auf verschiedene Bevölkerungsgruppen verteilt. Seit der Verabschiedung des Learning and Skills Act (Gesetz über Bildung und Qualifikationen) im Jahr 2000 hat die Regierung ihre Pläne in zwei aufeinander folgenden Weißbüchern dargelegt. Insbesondere das zweite Weißbuch vom April 2005 ⁽²⁴⁾ skizziert eine Reihe von Aktionsplänen zur Anhebung der Qualifikationsniveaus. Dabei werden folgende Schwerpunkte gesetzt:

- Orientierung an den Anforderungen der Arbeitgeber durch ungehinderten Zugang zu hochwertigen Ausbildungen;
- Unterstützung der Bestrebungen von Arbeitgebern, durch höher qualifizierte Mitarbeiter langfristig bessere Unternehmensergebnisse zu erzielen;
- Motivation und Unterstützung für Lernende;
- Unterstützung der Bemühungen von weiterführenden Bildungseinrichtungen und Bildungsanbietern, flexibler auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Lernenden zu reagieren;
- Schaffung einer Skills Alliance, eines nationalen Bündnisses für Qualifikationen zwischen Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Gemeinsame Grundlage für alle diese Reformen ist der geplante Framework for Achievement, FfA (Rahmen für Lernleistungen) ⁽²⁵⁾, der die beruflichen Qualifikationen in eine für Individuen und Arbeitgeber verständliche Ordnung bringen soll.

In ihrem Weißbuch ⁽²⁴⁾ vermerkt die Regierung einen Mangel an Führungs- und Managementkompetenzen in kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere auf der Ebene des mittleren Managements. Das National Employer Training Programme (NETP) (Nationales Weiterbildungsprogramm für Arbeitgeber) wird den Grundgedanken der Employer Training Pilots (ETPs, Pilotprojekte zur Freistellung zwecks Weiterbildung, siehe Abschnitt 5.4.) in Bezug auf gering Qualifizierte aufgreifen und darüber hinaus die Ausbildung von Führungs- und Managementpersonal in KMU unterstützen. Der Schwerpunkt wird dabei auf Coaching und Weiterbildung am Arbeitsplatz liegen. Bis März 2008 wird dieses Programm mehr als 17 000 leitenden Angestellten in KMU zugute kommen ⁽²⁴⁾.

⁽²⁴⁾ DfES. White Paper *Skills: getting on in business, getting on at work*. März 2005.

⁽²⁵⁾ <http://www.qca.org.uk>. Siehe auch Abschnitt 2.2.2 und Glossar.

In ihrem 2003 erschienenen Weißbuch zum Thema Qualifikationen des 21. Jahrhunderts ⁽²⁶⁾ führte die Regierung ein Recht auf kostenlose Bildung für alle diejenigen ein, die aufgrund mangelnder Qualifikationen nicht beschäftigungsfähig sind. Dieser Personenkreis soll auf diese Weise ab 2006/2007 in die Lage versetzt werden, eine Qualifikation der Stufe 2 ⁽²⁷⁾ zu erlangen. Auf Gebieten von überragender sektoraler oder regionaler Bedeutung unterstützt die Regierung ferner (finanziell und organisatorisch) in verstärktem Maße Bildungsangebote, die zu einem Abschluss der Stufe 3 führen ⁽²⁸⁾ (Technician, Higher Craft oder Associated Professional, siehe Abbildungen 2 und 4).

Die Bildungssysteme des Vereinigten Königreichs sind ausgesprochen durchlässig und bieten Personen ohne formale Ausbildung oder Bildungsabschluss die Möglichkeit, den Erwerb von Befähigungsnachweisen zu einem späteren Zeitpunkt in ihrem Leben nachzuholen. Dennoch finden sozial Ausgegrenzte oder gefährdete Gruppen nur schwer Zugang zu Lernmöglichkeiten.

Im Jahr 2002 wurde das Gesetz gegen die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen (Disability Discrimination Act) entsprechend den Grundsätzen der Reform für die 14- bis 19-Jährigen und der Qualifikationsstrategie dahin gehend erweitert, dass jede Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Beschäftigung und Berufsausbildung verboten ist.

Umfassende Studien über die individuellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Hindernisse, die einer kontinuierlichen Bildungsbeteiligung im Wege stehen, haben die Notwendigkeit einer grundlegenden Wende deutlich gemacht. Rund 9 % jeder Alterskohorte verlassen bis heute die Schule ohne Abschluss. Diese Gruppe besucht keine weiterführende Schule, nimmt keine Berufsausbildung auf und geht kein mit einer Ausbildung verbundenes Beschäftigungsverhältnis ein. Darüber hinaus verfügen sieben bis acht Millionen Erwachsene nur über mangelhafte Grundfertigkeiten. Die Suche nach Möglichkeiten, Menschen in großer Zahl zum Lernen zu veranlassen, bleibt daher eine äußerst wichtige Aufgabe der Politik.

⁽²⁶⁾ DfES. *21st century skills: realising our potential*. London: 2003. Im Internet verfügbar: www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/_pdfs/whitePaper_PDFID4.pdf [Stand: 13.5.2005]

⁽²⁷⁾ Als vollwertiger Abschluss der Stufe 2 gilt jeder Befähigungsnachweis, der seinem Schwierigkeitsgrad und Umfang nach fünf GCSEs mit der Bewertung A*-C oder einem Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweis (National Vocational Qualification) der Stufe 2 entspricht (siehe Abbildungen 2 und 4).

⁽²⁸⁾ Ein vollwertiger Abschluss der Stufe 3 entspricht zwei A-Levels bzw. einem Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweis (National Vocational Qualification) der Stufe 3 (siehe Abbildungen 2 und 4).

5.2 Planung und Organisation des Lernens

5.2.1 Allgemeine/rechtliche Rahmenbedingungen und Verträge mit den Gewerkschaften

Die berufliche Weiterbildung im Vereinigten Königreich wird traditionell auf freiwilliger Basis von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellt, also nicht durch staatliche Vorschriften geregelt oder von den Sozialpartnern ausgehandelt. Infolgedessen sind die Arbeitgeber nur dann zur Ausbildung ihrer Beschäftigten verpflichtet, wenn diese als Voraussetzung für die Genehmigung der gewerblichen Tätigkeit von Organisationen oder Individuen vorgeschrieben ist. Mit Ausnahme der Bau- und Maschinenbaubranche zahlen die Unternehmen keine Ausbildungsabgaben.

Tabelle 11: Anteil der Bevölkerung im Alter von 25-64 Jahren mit einem Bildungsabschluss unterhalb der Sekundarstufe 2, der in den vier Wochen vor der Erhebung an einer Bildungsmaßnahme teilnahm (2004, in %)

	DK	D	E	F	FIN	UK	IS	N
Insges.	18,5	2,0	1,4	3,4	10,5	7,3	17,0	9,3
Frauen	20,9	1,8	1,7	3,2	13,7	8,1	20,0	8,7
Männer	15,7	2,3	1,1	3,7	7,9	6,4	12,3	9,8

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung, 2004.

Die Regierung, der Verband der britischen Industrie (Confederation of British Industry, CBI) und die Gewerkschaften setzen sich für vielfältige Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz ein. Um das Lernen am Arbeitsplatz attraktiver zu machen und die Gewerkschaften direkter einzubeziehen, wurde die gesetzliche Möglichkeit geschaffen, gewerkschaftliche Vertreter für Lernangelegenheiten (Union Learning Representatives, siehe Abschnitt 3.3 und Glossar) zu wählen oder zu ernennen. Der Dachverband der Gewerkschaften (Trades Union Congress, TUC) hat mit Unterstützung staatlicher Mittel einen eigenen Fonds eingerichtet, den Union Learning Fund. Im Rahmen dieses innovativen Ansatzes sollen die Gewerkschaften ihre Weiterbildungsangebote ausbauen und zum Beispiel den Mangel an Grundfertigkeiten unter ihren Mitgliedern beheben. Im Rahmen der strategischen Bekämpfung von Qualifikationsdefiziten finanziert die Schottische Exekutive in Schottland den Scottish Union Learning Fund (SULF).

5.2.2 Administrative Strukturen

Die wichtigsten Organe (siehe Tabelle 8), die für die Entwicklung und Umsetzung der nationalen Ausbildungspolitik zuständig sind, wurden mehrfach von Grund auf reformiert. Im Jahr 2001 wurden die nationalen und lokalen Learning and Skills Councils (LSCs) sowie die Sector Skills Development Agency (SSDA) ins Leben gerufen. Die LSCs (Räte für Bildung und Qualifikationen) gibt es nur in England, die SSDA (Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung) im gesamten Vereinigten Königreich. Letztere steht den Sector Skills Councils, SSCs

(Sektorale Kompetenzräte) vor und ist für ihre Anerkennung zuständig. Im Folgenden sind die wichtigsten beteiligten Organe aufgeführt:

- a) Department for Education and Skills, DfES (Ministerium für Bildung und Qualifikationen), die Walisische Nationalversammlung, die Nordirische Nationalversammlung (suspendiert im Jahr 2002), das Schottische Parlament und die Schottische Exekutive;
- b) Jobcentre Plus (zuständig für das gesamte Vereinigte Königreich), untersteht dem Department for Work and Pensions, DWP (Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge);
- c) Learning and Skills Councils, LSCs (nur in England); ELWa (Bildung und Lernen in Wales), Scottish Enterprise, Highlands and Islands Enterprise sowie Local Enterprise Companies, LECs (Gesellschaften für örtliches Unternehmertum);
- d) Sector Skills Development Agency, SSDA (Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung), Sector Skills Councils (Sektorale Kompetenzräte, zuständig für das gesamte Vereinigte Königreich);
- e) Government Offices for the Regions (Regierungsbehörden für die Regionen); Regional Development Agencies, RDAs (Regionale Entwicklungsagenturen);
- f) Department of Trade and Industry, DTI (Ministerium für Handel und Industrie);
- g) Basic Skills Agency (Behörde für Grundfertigkeiten);
- h) National Institute for Adult and Continuing Education, NIACE (Nationales Institut für Erwachsenen- und Weiterbildung);
- i) Learning and Skills Development Agency, LSDA (Behörde für Bildungs- und Qualifikationserwerb) in England; Scottish Further Education Unit, SFEU (Schottisches Amt für weiterführende Bildung); Dysg, walisische Entsprechung der LSDA;
- j) Local Education Authorities, LEAs (örtliche Bildungsbehörden);
- k) QCA (Behörde für Bildungsnachweise und Curriculum in England und Nordirland), SQA (Schottische Behörde für Bildungsnachweise), ACCAC (Behörde für Bildungsnachweise, Curriculum und Bewertung) in Wales;
- l) Chartered Institute of Personnel and Development, CIPD (staatlich anerkanntes Institut für Personal und Entwicklung);

5.3 Durchführungsregelungen und Bildungsanbieter

Sowohl der öffentliche als auch der private Sektor bieten vielfältige Möglichkeiten des lebenslangen Lernens an, sei es am Arbeitsplatz oder in anderer Form. Diese Angebote orientieren sich zunehmend an den Bedürfnissen des Lernenden. Verschiedene Institutionen stellen Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten für Erwachsene zur Verfügung: weiterführende und höhere Bildungseinrichtungen, anerkannte Bildungsträger wie etwa Berufsverbände, Ausbildungsunternehmen oder einzelne Arbeitgeber, Erwachsenenbildungszentren der örtlichen Bil-

dungsbehörden (LEAs) sowie Zentren der Workers' Educational Association, WEA (Arbeiterbildungsverband). Hinzu kommt ein wachsendes Angebot an Lehrgängen im Internet.

Erwachsenenbildung kann verschiedene Formen annehmen. Sie erfolgt in der Kommune, durch gemeinnützige Organisationen, in Unternehmen und Betrieben, weiterführenden Bildungseinrichtungen und Hochschulen. Die meisten Lernmöglichkeiten, die von der Kommune oder in Freizeiteinrichtungen angeboten werden, werden zwar staatlich bezuschusst, sind aber dennoch kostenpflichtig.

Zwischen den Ausbildungsangeboten der Arbeitgeber in derselben Branche oder im selben Sektor bestehen erhebliche Unterschiede. Art und Qualität dieser Angebote sind nicht einheitlich. Etwa 40 % der von Arbeitgeberseite finanzierten Ausbildungsmaßnahmen schließen mit einer Qualifikation oder Teilqualifikation ab. Kurse zur Einführung in eine bestimmte Arbeitstätigkeit oder Sicherheitsunterweisungen nehmen dabei größeren Raum ein als die mittelfristige Weiterqualifizierung. Die verbreitetste Form der Ausbildung sind innerbetriebliche Lehrgänge, gefolgt von Kursen an weiterführenden Bildungseinrichtungen und Schulungen der Lieferanten von Maschinen oder Arbeitsgeräten. Die Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt in den meisten Fällen durch einen Fachgebietsleiter, einen Vorgesetzten oder einen erfahrenen Kollegen. An zweiter Stelle folgen speziell ausgebildete Ausbilder. In zunehmendem Maße werden IT-basierte Gesamtlösungen zu Ausbildungszwecken eingesetzt.

5.4 Zugang zu Lernangeboten und Programmen

Die Strategie der Regierung zielt darauf ab, den Einzelnen zur Wahrnehmung von Lern- und Weiterbildungsmöglichkeiten zu ermutigen. Dabei werden nicht die Interessen der Anbieter, sondern die Bedürfnisse des Lernenden in den Vordergrund gerückt. Zur Veranschaulichung folgt an dieser Stelle eine Liste der wichtigsten Initiativen und Prioritäten, die den Zugang zur Weiterbildung erleichtern sollen:

5.4.1 Employer Training Pilots, ETPs (Pilotprojekte zur betrieblichen Freistellung zwecks Weiterbildung)

Die ETPs, die im Jahr 2002 eingeführt wurden, bieten Arbeitgebern einen Anreiz zur Ausbildung gering qualifizierter Beschäftigter. Arbeitgeber, die gering qualifizierte Arbeitnehmer an Bildungs- und Weiterbildungskursen teilnehmen lassen, erhalten die Kosten für deren Freistellung von der Arbeit erstattet. Bis zum Jahr 2005 werden rund 18 000 Arbeitgeber und 80 000 Arbeitnehmer, die über keine Grundqualifikationen oder beruflichen Befähigungsnachweise verfügen, einen Berufsabschluss der Stufe 2 erwerben.

5.4.2 Individual Learning Accounts, ILAs (Individuelle Lernkonten) in Wales und Schottland

Diese Initiative soll die Lernbeteiligung erhöhen und den Einzelnen anregen, selbst die Verantwortung für sein Lernen zu übernehmen (eine ausführlichere Beschreibung folgt in Abschnitt 10.3.2).

Seit dem Jahr 2000 gibt es ein ähnliches gestaltetes Stipendienprogramm für Lehrer im dritten und vierten Berufsjahr. Sie können selbst entscheiden, wie sie das Geld am günstigsten für ihre persönliche und berufliche Entwicklung verwenden.

5.4.3 Business/Company Learning Accounts (BLAs) (Unternehmenslernkonten)

Die Schottische Exekutive führt ein Pilotprojekt mit 300 BLAs durch, die das Lernen in Kleinunternehmen fördern sollen. Sie werden darin unterwiesen, wie der Ausbildungsbedarf für das Wachstum des Unternehmens genutzt werden kann, und erhalten Zuschüsse für Lerninvestitionen.

In Wales wurden im Jahr 2002 probeweise Company Learning Accounts eingeführt, um Unternehmen von den Kosten für die Mitarbeiterausbildung zu entlasten. Im Jahr 2005 soll ein übergreifendes Workforce Learning Account (Lernkonto der Arbeitnehmer) eingeführt werden.

5.4.4 University for Industry/learndirect

Seit dem Jahr 2000 stimulieren die Online-Informationendienste learndirect und learndirect Scotland die Nachfrage nach Lernangeboten, indem sie leicht zugängliche Informationen und Ratschläge über verschiedene Lernmöglichkeiten zur Verfügung stellen (siehe Abschnitt 9.1).

5.4.5 Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten der erwachsenen Bevölkerung in Schottland

Der Forschungs- und Entwicklungsdienst Learning Connexions bietet auf nationaler Ebene umfangreiche Beratung an. Im Jahr 2004 fand eine nationale Sensibilisierungskampagne namens *The Big Plus* statt, die auf Unterstützungsangebote zur Verbesserung der Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten hinwies.

Ansonsten obliegt die professionelle nationale Werbung für staatlich finanzierte Berufsbildungsprogramme den Learning and Skills Councils (LSCs). Diese setzen Fernsehspots, Medienanzeigen, CD-Roms und Werbematerialien ein, um das Interesse von Lernwilligen und Arbeitgebern zu wecken.

5.4.6 Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen

Die LSCs betreiben in eigenen Räumlichkeiten ein Ausbildungsprogramm für arbeitslose Erwachsene mit Behinderungen, um ihnen zu einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit zu verhelfen. Die Teilnehmer erhalten einen pauschalen Zuschuss, und die Kosten für ihre Unterkunft werden ihnen vom DfES erstattet. Die Dauer der Kurse richtet sich nach dem individuellen Bedarf der Teilnehmer und beträgt maximal 52 Wochen. Mehr als 50 berufsbildende Kurse werden angeboten, viele von ihnen führen zu Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweisen (NVQs).

5.4.7 Freistellung von der Arbeit

Arbeitgeber sind gesetzlich nicht verpflichtet, ihre Mitarbeiter für berufliche Weiterbildungsmaßnahmen freizustellen (Ausnahmeregelungen gelten lediglich für 16- bis 17-Jährige, die sich auf einen anerkannten Abschluss vorbereiten). Die Freistellung liegt im Ermessen des Arbeitgebers.

5.5 Brücken von der beruflichen Erstausbildung zur Weiterbildung

Der Zugang zu einem Hochschulstudium ist auch auf dem zweiten Bildungsweg möglich. Das Access-Programm bereitet Erwachsene aus bildungsfernen Schichten und unterrepräsentierten Gruppen auf die Zulassung zum Hochschulstudium vor. Ein typisches Access-Programm dauert ein Jahr in Vollzeit oder zwei Jahre in Teilzeit. Dabei stehen verschiedene Fachrichtungen zur Auswahl (Kunst und Design, Geisteswissenschaften, Rechtswissenschaften, Krankenpflege, Didaktik usw.), die oftmals auf bestimmte berufliche Tätigkeiten abgestimmt sind (siehe Abbildung 3).

Kurse des Access-Programms, die auf ein Hochschulstudium vorbereiten, werden von der Quality Assurance Agency for HE, QAA (Behörde für Qualitätssicherung im Hochschulwesen) zertifiziert und in deren nationales Verzeichnis aufgenommen. (Schottland ist von dieser Regelung ausgeschlossen.) Nach erfolgreichem Abschluss des Access-Kurses erhält der Teilnehmer eine Urkunde mit dem QAA-Access-Logo. Diese bescheinigt die Qualität eines anerkannten Access-Kurses und die angemessene Leistung des Teilnehmers.

Das Scottish Wider Access Programme (SWAP) fördert ebenfalls den Zugang zur Hochschulbildung und ebnet Erwachsenen den Weg zum Studium. Der erfolgreiche Abschluss einer Maßnahme des SWAP-Programms berechtigt zum Besuch einer weiterführenden Bildungseinrichtung oder einer Hochschule. Auch die Weiterbildungsabteilungen der Universitäten bieten Einstiegskurse an, insbesondere für die Fachrichtungen Kunst und Sozialwissenschaften. Für die Kurse, die auf einen breiteren Teilnehmerkreis zugeschnitten sind, werden Punkte (Credits) vergeben, die auf einen späteren Abschluss angerechnet werden können (siehe Abbildung 2).

5.6 Arbeitsmarktgerechte und mobilitätsfördernde Umschulungen

Die Arbeitsmärkte im Vereinigten Königreich sind wenig reguliert, sodass Arbeitnehmer hier leichter den Beruf wechseln können als in anderen Ländern.

Das Gremium, das in England nationale, regionale und lokale Qualifikationsregelungen vorgibt, ist der Learning and Skills Council (LSC). Auch die Regional Development Agencies (RDAs, siehe Tabelle 8) spielen bei der Koordinierung der regionalen wirtschaftlichen Entwicklung und Erneuerung eine wichtige Rolle. Sie unterstützen Unternehmen bei der Schaffung von Arbeitsplätzen und Arbeitnehmer, insbesondere benachteiligte Gruppen, bei der Suche nach qualitativ hochwertigen, dauerhaften Arbeitsplätzen. Auf diese Weise tragen sie zur Wettbewerbsfähigkeit ihrer Regionen bei. In England gibt es neun RDAs; in Schottland, Wales und Nordirland liegt die regionale Wirtschaftsentwicklung in den Händen der dezentralisierten Regierungen. Die RDAs erhalten Mittel von sechs Ministerien (unter ihnen das DfES und das Department of Productivity, Energy and Industry).

Seit April 2001 wird das Lernen am Arbeitsplatz für erwachsene Langzeitarbeitslose unter Leitung des Department for Work and Pensions (DWP) durch das Jobcentre Plus vermittelt. In Schottland ist die staatliche Stelle Training for Work für diese Art der Ausbildung Erwachsener zuständig. Die Verantwortung für staatlich finanzierte Ausbildungsprogramme wurde im Rahmen der Dezentralisierung der Walisischen Nationalversammlung und dem Schottischen Parlament übertragen.

Die Centres of Vocational Excellence, CoVEs (Berufliche Leistungszentren), die im Jahr 2000 eingeführt wurden, sollen in erster Linie die Nachfrage der Arbeitgeber nach qualifizierten Handwerkern und Technikern befriedigen. Die CoVE-Lehrgänge finden vorwiegend in weiterführenden Bildungseinrichtungen statt⁽²⁹⁾, doch darüber hinaus werden auch Zentren eingerichtet, die Lernen am Arbeitsplatz anbieten. Dieses Netzwerk umfasst mittlerweile die Schlüsselbranchen der Wirtschaft (Landwirtschaft, Maschinenbau, Gesundheitswesen und soziale Dienste usw.). In Wales wird ein ähnliches „Network of Excellence“ betrieben.

Dort ermitteln die Community Consortia for Education and Training, CCET (Gemeindekonsortien für allgemeine und berufliche Bildung), die Nachfrage nach Lernmöglichkeiten und einigen sich über das Angebot.

⁽²⁹⁾ Im August 2004 wurden 225 von 240 CoVE-Kursen in weiterführenden Bildungseinrichtungen durchgeführt.

5.6.1 Das New-Deal-Programm

Das New-Deal-Programm, das im gesamten Vereinigten Königreich umgesetzt wird, ist ein wichtiger Bestandteil der Regierungsstrategie „Welfare to Work“ (Von der Sozialhilfe zur Arbeit). Es ist eine Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die dazu dient, Menschen rasch in Beschäftigungsverhältnisse zu bringen und sie im Bedarfsfall bei der Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen.

Die Teilnahme am New Deal for Young People (NDYP) und am New Deal 25 Plus sind verpflichtend für Arbeitslose, die seit mehr als 6 bzw. 18 Monaten durchgängig ohne Beschäftigung sind. Der New Deal for Partners, New Deal 50 plus, New Deal for Disabled People (für Menschen mit Behinderungen) und der New Deal for Lone Parents (für Alleinerziehende) hingegen sind Programme, deren Wahrnehmung den entsprechenden Gruppen freigestellt ist (siehe Abschnitt 10.4).

Der im Jahr 2004 eingeführte New Deal for Skills (NDfS) umfasst ein ganzes Paket von Maßnahmen, das den Betroffenen helfen soll, die für eine dauerhafte Beschäftigung notwendigen Befähigungsnachweise zu erwerben und eine höher qualifizierte Tätigkeit auszuüben. Außerdem wird in diesem Rahmen der Erwerb berufsbezogener oder sektorspezifischer Qualifikationen unterstützt. Von April 2005 an wird der NDfS auch Coaching-Dienste anbieten und einen Qualifikationspass ausstellen, der die erworbenen Befähigungen bescheinigt. Hinzu kommen weitere relevante Maßnahmen.

Neben persönlichen Beratern bietet der New Deal folgende Unterstützungsdienste an:

- Ausbildung und Verbesserung beruflicher Qualifikationen;
- Hilfe bei der Arbeitsuche und bessere Beratung hinsichtlich geeigneter Stellenangebote;
- Praktika und staatlich bezuschusste Beschäftigungsmöglichkeiten.

Tabelle 12: Neue Beschäftigungsverhältnisse aufgrund des New Deal in England, Schottland und Wales (nach Alter und Beschäftigungsart, von 1998 bis 2003)

(in 1000)

	18-24 Jahre ⁽¹⁾	25 Jahre und älter ⁽²⁾	18 Jahre und älter
dauerhafte Beschäftigung	367	130	497
andere Beschäftigung ⁽²⁾	96	35	130
Neueintritte insgesamt	463	165	628
Prozentualer Anteil der fest Eingestellten an der Gesamtzahl der Programmabsolventen	39 %	25 %	36 %

⁽¹⁾ Die Angaben für die 18- bis 24-Jährigen beziehen sich auf die Zeit von Januar 1998 bis September 2003. Die Angaben für die Altersgruppe ab 25 Jahren beziehen sich auf die Zeit vom Juli 1998 bis September 2003.

⁽²⁾ Beschäftigungsdauer von weniger als 13 Wochen.

Quelle: Department for Work and Pensions, 2004,

<http://www.statistics.gov.uk/StatBase/ssdataset.asp?vlnk=7390&Pos=5&ColRank=1&Rank=272>.

Neben dem New Deal wurden im Jahr 2000 Employment Zones (EZ) (Beschäftigungszonen) und Action Teams for Jobs eingeführt, deren Aufgabe darin besteht, Einwohnern benachteiligter Regionen zu Arbeit zu verhelfen. Die Beschäftigungszonen werden im Auftrag des Department for Work and Pensions von Vertragsunternehmen betrieben. Diese erhalten staatliche Gelder, deren Höhe sich nach der Anzahl der geschaffenen Dauerarbeitsplätze (im Gegensatz zu zeitlich befristeten Verträgen) bemisst. Die EZs haben sich als erfolgreich erwiesen. Zwanzig Monate nach ihrer Teilnahmeberechtigung standen 55 % der Programmabsolventen in einem Beschäftigungsverhältnis ⁽³⁰⁾.

Action Teams for Jobs sind in 65 Gebieten mit hoher Arbeitslosigkeit tätig. Sie entwickeln individuell zugeschnittene, innovative Lösungen für Probleme, die der Beschäftigung Arbeitsloser im Wege stehen. In 40 dieser Gebiete werden die Teams von Jobcentre Plus, in den übrigen von Vertragsfirmen geleitet.

⁽³⁰⁾ Hales et al. *Evaluation of employment zones: report on a cohort survey of long-term unemployed people in the zones and a matched set of comparison areas*. Sheffield: DWP, 2003; und Hasluck C., Elias P. und Green A. *The wider labour market impact of employment zones*. Sheffield: DWP, 2003. (Forschungsbericht des DWP, 2003).

6. Ausbildung der Lehrer und Ausbilder

6.1 Allgemeiner Hintergrund und jüngste politische Entwicklungen

Im Bereich der Berufsbildung versteht man im Vereinigten Königreich unter Lehrern (die an den Further Education (FE) Colleges aus arbeitsrechtlichen Gründen auch als Dozenten bezeichnet werden) die Lehrkräfte, die an Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen unterrichten, während Ausbilder vor allem in einem betrieblichen Umfeld tätig sind.

Vor 1999 gab es im Vereinigten Königreich kaum Vorschriften, aufgrund derer Ausbilder und in der Berufsausbildung tätige Lehrer eine formale Ausbildung absolviert haben oder über eine Lehrbefähigung verfügen mussten, es sei denn, sie waren im staatlich finanzierten Sektor tätig. Inzwischen wird angestrebt, dass alle, die im Vereinigten Königreich als Lehrer oder Ausbilder arbeiten, über eine umfassende Lehrbefähigung verfügen oder den Erwerb einer solchen anstreben sollten. Lehrer an weiterführenden Bildungseinrichtungen „benötigen zweierlei Arten von Qualifikationen: einerseits müssen sie über Fachkenntnisse verfügen und andererseits für den Unterricht in diesem Fach didaktisch ausgebildet sein“⁽³¹⁾.

Seit Ende der 1990er Jahre wird der Ausbildung der Ausbilder für den Bereich der weiterführenden Bildung (einschließlich der Berufsbildung) im Rahmen des lebenslangen Lernens große Priorität beigemessen. Insbesondere die Further Education National Training Organisation, FENTO (Nationale Organisation für weiterführende Bildung), die 2005 im Verband LLUK⁽³²⁾ aufgegangen ist, wurde mit dem Ziel gegründet, ab dem Jahr 2004 nationale Standards für die Ausbildung von Ausbildern und Lehrern für die staatlichen FE Colleges und den privaten Weiterbildungssektor zu entwickeln, zu fördern und deren Qualität zu sichern. Diese Erweiterung des Aufgabenbereichs hat sowohl mit der „Mobilität der Lehrer zu tun, die in ihrer Tätigkeit zwischen den Bereichen weiterführende Bildung, Erwachsenenbildung und Volksbildung sowie arbeitsplatzbezogene Ausbildung mitunter hin- und herpendeln ...“ als auch mit der Mobilität der Auszubildenden innerhalb dieses Sektors, die „ein Recht darauf haben sollten, von Lehrkräften unterrichtet zu werden, die nach einheitlichen Kriterien ausgebildet und gefördert wurden“ (FENTO, 2004)⁽³³⁾.

Auf dem großen Sektor der nicht-staatlichen Berufsausbildung (private Bildungseinrichtungen und Ausbildungsanbieter, innerbetriebliche Ausbildung, gemeinnützige Verbände usw.) müs-

⁽³¹⁾ Department for Education And Skills – DfES. *The future of initial teacher education for the learning and skills sector*. London: 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/consultation/downloadableDocs/ACF4240.pdf> [Stand: 13.5.2005]

⁽³²⁾ Lifelong Learning United Kingdom.

⁽³³⁾ Further Education National Training Organisation – FENTO. *Response to DfES report: the future of initial teacher education for the learning and skills sector*. London: FENTO, 2004.

sen Ausbilder keine anerkannte Lehrbefähigung vorweisen. In der Erstausbildung und Weiterbildung tätige Ausbilder werden aufgrund ihrer handwerklichen/ theoretischen/beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen rekrutiert. Lediglich von den Ausbildern staatlich finanzierter Bildungsträger wird erwartet, dass sie berufsbegleitende Kurse besuchen, um einen pädagogischen Abschluss zu erwerben.

Im Vereinigten Königreich wird für Lehrer/Ausbilder, die im Bereich der schulischen bzw. berufspraktischen Ausbildung tätig sind, keine geregelte berufsbegleitende fachliche Weiterbildung angeboten.

Im Großen und Ganzen ist die Situation in England, Wales und Nordirland ähnlich, während es in Schottland einige Unterschiede gibt.

6.2 Die Ausbildung der Lehrer und Ausbilder für die berufliche Erstausbildung und Weiterbildung an Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen in England, Wales und Nordirland

Prinzipiell müssen alle neu eingestellten Lehrer staatlicher Sekundarschulen über einen Hochschulabschluss und einen Qualified Teacher Status, QTS (offizielle Lehrbefähigung) verfügen. Eine solche Qualifikation kann auf verschiedene Weise erworben werden. Der direkte Weg ist ein drei- oder vierjähriges Studium mit einem Abschluss als Bachelor of Education (BED). Den Inhabern eines ersten akademischen Abschlusses (Bachelor) steht das konsekutive Modell offen. Sie können nach einem einjährigen Aufbaustudium, das fachdidaktische und erziehungswissenschaftliche Studien mit einem 24-wöchigen Schulpraktikum verbindet, ein Post-Graduate Certificate of Education (PGCE) an einer Hochschuleinrichtung oder an einem einer Universität angeschlossenen College erwerben.

Es werden auch einige berufsbegleitende Studienprogramme angeboten, die zu einer offiziellen Lehrbefähigung führen. Quereinsteiger, Hilfslehrer, im Ausland ausgebildete Lehrer ohne QTS und Personen mit Unterrichtserfahrung können im Rahmen der Graduate oder Registered Teacher Programmes eine berufsbegleitende Lehrerausbildung absolvieren.

Seit dem Jahr 2001 müssen alle, die eine Lehrtätigkeit im Bereich der Fortbildung und der weiterführenden Bildung (Further Education (FE) Teaching) in England aufnehmen wollen, über eine entsprechende Lehrbefähigung verfügen oder eine solche innerhalb einer bestimmten Frist erwerben, und zwar ungeachtet dessen, ob sie ein theoretisches oder ein berufsbezogenes Fach unterrichten. Diese Lehrbefähigung kann in einem Vollzeit- oder Teilzeitstudium erworben werden, das mit dem landesweit anerkannten Certificate in Education (CertEd) abschließt. Nach dem CertEd besteht die Möglichkeit, ein Diploma in Education and Training und anschließend den BA (Hons) in Education and Training zu erwerben. Das Studium dauert maximal zwei Jahre und besteht aus einer Kombination der beiden Kernmodule Lernen und Unterrichten sowie Forschung und Berufspraxis. Das Certificate in Education

setzt mindestens 120 Unterrichtsstunden und sechs offizielle Bewertungen der Lehrfähigkeit voraus. Lehrer und Ausbilder, die vor dem Jahr 2001 eine Tätigkeit an weiterführenden Bildungseinrichtungen aufgenommen haben, sowie in der Erwachsenenbildung tätige Lehrkräfte werden ebenfalls aufgefordert, im Rahmen der beruflichen Weiterbildung eine entsprechende Lehrbefähigung zu erwerben.

Die Regierung hat eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um den Beruf des Lehrers (auch für berufsbildende Fächer) attraktiver zu machen. Beispielsweise erhält im Schuljahr 2005/06 jeder Vollzeitstudent, der ein PGCE oder Certificate of Education anstrebt, ein Stipendium des Department for Education and Skills, DfES (Ministeriums für Bildung und Qualifikationen) in Höhe von EUR 8 820.

Ein Hochschulabschluss in einem berufsbezogenen Fach ist für die Einstellung als Lehrer (Dozent) an einem staatlich finanzierten FE College nicht zwingend erforderlich. Eine handwerkliche, gewerbliche oder sonstige berufliche Qualifikation neben umfassenden praktischen Erfahrungen auf dem jeweiligen Gebiet gilt als ausreichend. Berufliche Abschlüsse können nationale Befähigungsnachweise (z. B. auf den Gebieten Maschinenbau, Friseurhandwerk, Kosmetik oder Baugewerbe) sein, die von dem jeweiligen Sector Skills Council, SSC (Sektoraler Kompetenzrat) entwickelt und anerkannt worden sind ⁽³⁴⁾.

6.2.1 Schottland

Der Scottish Further Education Funding Council, SFEFC (Rat zur Finanzierung der weiterführenden Bildung in Schottland) führt gegenwärtig ein neues Konzept der Personalentwicklung ein, in dessen Mittelpunkt die berufliche Qualifikation aller Mitarbeiter der weiterführenden Bildungseinrichtungen steht. In Vollzeit arbeitende FE-Dozenten mit unbefristeten Arbeitsverträgen werden aufgefordert, eine Qualifikation zu erwerben, wobei der SFEFC die Kosten übernimmt. Die Modalitäten für die Weiterbildung der FE-Dozenten sind in Nationalen Leitlinien geregelt ⁽³⁵⁾. Diese Leitlinien sehen vor, dass alle an einen FE-Dozenten gestellten Kompetenzanforderungen in einen National Index of Initial Teacher Training and Continuing Professional Development Units (Nationales Verzeichnis der Module zur Erstausbildung und beruflichen Weiterbildung von Lehrern) aufgenommen werden. Diese Module umfassen Einführungskurse sowie die Erstausbildung und berufliche Weiterbildung aller FE-Dozenten.

⁽³⁴⁾ Jeder SSC erarbeitet die Standards für sein spezielles Fachgebiet.

⁽³⁵⁾ Scottish Office Education and Industry Department, SOEID. *National guidelines on provision leading to the teaching qualification and related professional development*. Edinburgh: SOEID, 1997.

6.3 Die Ausbildung von innerbetrieblichen Ausbildern für die Ausbildung am Arbeitsplatz

Die innerbetriebliche Ausbildung am Arbeitsplatz hat dazu geführt, dass Vorgesetzten und innerbetrieblichen Instruktoren/Begutachtern Ausbildungsaufgaben übertragen wurden. Ein Großteil dieser Personen sind weder hauptberufliche Ausbilder noch wurden sie offiziell zu Ausbildern ernannt, da sie neben dieser Rolle auch noch andere Aufgaben wahrnehmen.

Alle diejenigen, die arbeitsplatzbezogene Fertigkeiten vermitteln oder bewerten, müssen bestimmte Kompetenzanforderungen erfüllen und über eine landesweit anerkannte Befähigung zur Bewertung und/oder Qualitätssicherung verfügen bzw. den Erwerb einer solchen anstreben. Was die nationalen und schottischen beruflichen Befähigungsnachweise (NVQs/SVQs) betrifft, so werden die fachlichen Anforderungen von den Skills Councils, SSCs (Sektorale Kompetenzräte) entwickelt. Die Befähigungsnachweise auf den Gebieten Bewertung und Qualitätssicherung werden von den meisten zeugniserteilenden Gremien vergeben, können aber auch am Arbeitsplatz erworben werden.

Die Lehrer an weiterführenden Bildungseinrichtungen und die innerbetrieblichen Ausbilder, die für die Bewertung der Auszubildenden im Rahmen nationaler beruflicher Befähigungsnachweise zuständig sind, müssen auch über einen Assessor Award (Abschluss als Begutachter) ⁽³⁶⁾ verfügen. Darüber hinaus gibt es weitere Qualifikationen im Bereich der Ausbildung, die innerbetriebliche und gewerbliche Ausbilder sowie im Bereich der Personalentwicklung tätige Mitarbeiter entweder besitzen oder erwerben können. Dabei handelt es sich um eigenständige Abschlüsse, die im Rahmen einer beruflichen Fortbildung im Ausbildungsbereich erworben werden.

⁽³⁶⁾ Assessor Award: formaler Abschluss (Stufe 3) aufgrund von Nachweisen über eine formale Bewertungstätigkeit im Hinblick auf bestimmte Kompetenzen. Dabei geht es um die Bewertung individueller Lernleistungen, interne Moderation und externe Verifizierung.

7. Qualifikations- und Kompetenzentwicklung

7.1 Prognose des Qualifikationsbedarfs

Im Vereinigten Königreich steht eine Vielzahl bewährter Instrumente für die Analyse, Ermittlung und Prognose der Arbeitsmarkttendenzen und des Qualifikationsbedarfs zur Verfügung. Dennoch ist das Ausbildungsangebot nach wie vor ungenügend und wurde in den vergangenen fünf Jahren mehrfach grundlegend umgestaltet.

Landesweit ist das Department for Education and Skills, DfES (Ministerium für Bildung und Qualifikationen) gemeinsam mit dem Department for Work and Pensions, DWP (Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge) für die Angelegenheiten des Arbeitsmarktes und damit in Zusammenhang stehende Fragen zuständig. Dem DfES obliegt die Erfassung und Analyse der nationalen und lokalen Arbeitsmarktdaten, die ganz unterschiedlichen Quellen entstammen (Arbeitslosenstatistik, Schätzungen unbesetzter Stellen, Entlohnung und sonstige Schlüsselindikatoren des Arbeitsmarktes). Die Ergebnisse werden gebündelt und in *Labour Market Trends* ⁽³⁷⁾ veröffentlicht. Ferner gibt das DfES die Arbeitskräfteerhebung (LFS) in Auftrag und veranlasst die Evaluation bestimmter Ausbildungsprogramme und politischer Initiativen ⁽³⁸⁾. Die dezentralisierten Verwaltungen führen eigene Untersuchungen zum Arbeitsmarkt und Qualifikationsbedarf in ihren Landesteilen durch.

Einige Analysen der Arbeitsmarktdaten werden vom DfES selbst vorgenommen, andere werden bei wissenschaftlichen oder kommerziellen Beratungsfirmen wie etwa dem Institute for Employment Research in Auftrag gegeben, die ein ökonometrisches Prognosemodell der Volkswirtschaft erstellen. Dies schließt auch eine Prognose der künftigen Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt ein. Die Sozialpartner und Gewerkschaften spielen in diesem Prozess eine untergeordnete Rolle, jedoch sind Institutionen wie die Learning and Skills Councils (LSCs), die Sektor Skills Councils (SSCs) und die Regional Development Agencies (RDAs) beteiligt.

Zur technischen Unterstützung der Qualifikationsbedarfsprognose entwickelte das DfES ferner das National Online Manpower Information System (NOMIS). Dieses System enthält alle wichtigen Datensätze, für die das DfES verantwortlich zeichnet, und bietet online Zugriff auf Arbeitsmarktinformationen. Zunehmend stehen diese Daten auch auf der Website des Office for National Statistics (ONS) zur Verfügung (<http://www.statistics.gov.uk>).

Im Jahr 1990 erarbeitete das DfES ein Standard System of Occupational Classification, SOC (Standardklassifikation der Berufe) sowie einen National Qualifications Framework, NQF

⁽³⁷⁾ *Labour Market Trends* ist eine monatliche Online-Publikation, die ausführlich über die Arbeitsmarktstatistik informiert (<http://www.statistics.gov.uk/STATBASE/Product.asp>).

⁽³⁸⁾ Die Arbeitskräfteerhebung (LFS) wird vom Office for National Statistics (ONS) durchgeführt. Ferner gibt das DfES bei kommerziellen Umfrageunternehmen eigene Erhebungen in Auftrag.

(Nationaler Qualifikationsrahmen, siehe Abbildungen 2 und 4) und führte regelmäßige nationale Haushalts- und Unternehmenserhebungen ein (Annual Business Inquiry (ABI) des ONS).

Die Einführung der für das gesamte Vereinigte Königreich zuständigen Sector Skills Development Agency, SSDA (Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung) im Jahr 2002 signalisierte die Absicht der Regierung, bei der Prognose des Ausbildungs- und Qualifikationsbedarfs vor allem von der Arbeitsmarktnachfrage auszugehen.

Bei der Erstellung von Prognosen des Qualifikationsbedarfs werden die SSCs von der SSDA (gemeinsam mit dem LSC in England und ELWa in Wales) finanziell unterstützt. Die SSCs entwickeln mittels einer funktionalen Analyse Nationale und Schottische Berufliche Befähigungsnachweise (NVQs und SVQs). Zur Festlegung von Standards werden Qualifikationseinheiten gebildet, die entsprechend dem parallel dazu ermittelten Qualifikationsbedarf einzelner Berufsgruppen kombiniert werden.

Die SSCs bzw. die zeugniserteilenden Gremien überprüfen den Arbeitskräftebedarf und die Qualifikationsentwicklung. Die Aktualisierung der in den nationalen Qualifikationsrahmen aufgenommenen Qualifikationen erfolgt innerhalb eines „Reakkreditierungszyklus“, in dem Qualifikationen in bestimmten Abständen - im Allgemeinen alle drei Jahre - überprüft werden. Im Durchschnitt werden neue Qualifikationen in einem Zyklus von 18 Monaten entwickelt. Die Qualifikationsentwicklung wird regelmäßig von der Qualifications and Curriculum Authority (QCA) beobachtet.

Zahlreiche Arbeitgeberverbände (z. B. der Dachverband britischer Unternehmer und Unternehmerverbände CBI) führen eigene Erhebungen unter ihren Mitglieder durch, insbesondere zu deren Einschätzung des Qualifikationsdefizits. Auch Berufsberatungsunternehmen verfolgen im Interesse ihrer Kunden die Prognosen künftiger Arbeitsmarktbedingungen.

In Schottland führt Futureskills Scotland (ein gemeinsam von Scottish Enterprise und Highlands and Islands Enterprise verwaltetes Projekt) eine jährliche Umfrage in über 3 000 Betrieben durch, um Qualifikations- und Ausbildungsdefizite zu ermitteln.

In Wales wird ein ähnliches Projekt, Future Skills Wales, alle drei Jahre durchgeführt, wobei hier der Schwerpunkt auf fächerübergreifenden Qualifikationen liegt. Darüber hinaus wird in Wales ein Learning and Skills Observatory (Beobachtungsstelle für Bildung und Qualifikationen) aufgebaut, das Arbeitgebern, Bildungsanbietern und Privatpersonen Informationen zur Verfügung stellen soll, anhand derer sie ihren Qualifikationsbedarf prognostizieren und geeignete Vorkehrungen treffen können.

7.2 Brückenbildung und neue Bildungspartnerschaften

Das Bildungssystem des Vereinigten Königreichs ist zum großen Teil ergebnisorientiert. Den Ausbildungsanbietern wird bei der Planung lernerzentrierter Vermittlungssysteme Spielraum gewährt, um den Bedürfnissen der Nutzer Rechnung zu tragen. In der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung werden die gleichen Qualifikationen vermittelt. Erwachsenen werden individuell abgestimmte Programme und Bewertungen angeboten⁽³⁹⁾. Aufgrund der modularen Struktur der beruflichen Bildungsprogramme können die Lerneinheiten nach dem Baukastensystem abgeschlossen und angerechnet werden.

In der Vergangenheit haben aufeinander folgende Regierungen in England versucht, die Kluft zwischen allgemeiner und beruflicher Bildung zu überwinden, indem sie eine Gleichwertigkeit beider Qualifikationsbereiche anstrebten. Dieses Ziel war ein wichtiger politischer Impuls für die Reform der Curricula für die 14- bis 19-Jährigen und die Überarbeitung der Befähigungsnachweise sowie für die Überprüfung des nationalen Qualifikationsrahmens. Mit dem Framework for Achievement (FfA)⁽⁴⁰⁾, der 2006/2007 mit Ausnahme von Schottland im gesamten Vereinigten Königreich eingeführt werden soll, wird ein einheitliches nationales System geschaffen, das die Anrechnung von Lernleistungen ermöglicht und somit zu „maßgeschneiderten“ Abschlüssen und einigen nationalen Abschlüssen führt.

7.3 Überarbeitung der Curricula

Die den NVQs and SVQs zugrunde liegenden Kriterien erfordern nationale berufliche Standards (National Occupational Standards, NOS) (siehe Glossar), die die Fähigkeit widerspiegeln, sich auf neue Technologien und neuartige Arbeitsmethoden und Organisationsformen einzustellen. Diese Fähigkeit trägt zu einer größeren Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer bei und gewährleistet, dass Qualifikationen nicht allzu schnell veralten. Die beruflichen Standards werden in der Regel alle drei bis fünf Jahre überprüft.

Die Curricula müssen auf diesen Standards beruhen, und die Berufsbildungsträger müssen gewährleisten, dass die Curricula entsprechend den Anforderungen der Wirtschaft aktualisiert werden. In der Realität hinkt die Ausbildung den innovativen Praktiken der Industrie hinterher, statt eine Vorreiterrolle zu übernehmen.

⁽³⁹⁾ Personalisiertes Lernen - eine Initiative des DfES (2004), die auf individuelle Curricula und Lehrmethoden der Schulen und Lehrer abzielt, um den Bedürfnissen der Kinder und Jugendlichen gerecht zu werden (<http://www.standards.dfes.gov.uk/personalisedlearning/>).

⁽⁴⁰⁾ <http://www.qca.org.uk>

Im Vereinigten Königreich beruhen die NVQs und SVQs größtenteils auf den NOSs oder den für die Zertifizierung vorgesehenen Ergebnissen. Die NOSs werden in erster Linie von den unter der Leitung der Arbeitgeber stehenden SSCs entwickelt, wobei in der Regel Vertreter der Gewerkschaften sowie der entsprechenden Berufsverbände und Ausbildungsorganisationen hinzugezogen werden.

Da es im Allgemeinen keine nationalen Vorschriften für die Gestaltung der Curricula gibt (Bewertungsvorschriften für die Abschlussprüfungen sind nicht an vorgeschriebene Lehrinhalte gekoppelt), werden sie hauptsächlich von den Bildungsanbietern auf dezentraler Ebene entwickelt. Bei Ausbildungsprogrammen wie etwa der Lehrlingsausbildung sind die SSCs jedoch zunehmend an der Entwicklung und Verbreitung von Curricula-Modellen beteiligt.

Schlüssel- oder Kernkompetenzen können auf allen Stufen des nationalen und schottischen Qualifikationsrahmens (NQF/SCQF) (siehe Abbildung 2 und Glossar) erworben werden. Sie können als eigenständiger Abschluss zertifiziert werden und sollen als Brücke zwischen verschiedenen Arten der Qualifikationsvermittlung dienen. Die Vermittlung von Schlüssel- oder Kernkompetenzen ist obligatorischer Bestandteil aller Lehrlingsausbildungsprogramme.

In England, Schottland und Wales wurde eine E-Learning-Strategie für die Ausbildung nach Beendigung der Pflichtschule entwickelt, um die IKT in den Unterricht zu integrieren und die Leistung in den Bereichen Management, Unterricht, Lernen und Forschung zu verbessern, während in Nordirland einheitliche Systeme an den Bildungseinrichtungen aufgebaut werden, die Integration und gemeinsame Inhalte ermöglichen sollen.

Mit dem National Grid for Learning ⁽⁴¹⁾ soll eine größtmögliche Nutzung der IKT erzielt werden, um die Standards und Leistungen anzuheben, die IKT-Kenntnisse der Arbeitnehmer zu fördern und einen hohen Standard der IKT zu gewährleisten. Im Bereich der Berufsbildung ist im Vereinigten Königreich eine zunehmende Nutzung der IKT und der Möglichkeiten des E-Learning zu beobachten. Im europäischen und internationalen Vergleich nimmt das Vereinigte Königreich einen der vorderen Plätze ein.

⁽⁴¹⁾ Das National Grid for Learning wurde 1998 ins Leben gerufen, damit Schüler und Lehrer von den IKT stärker profitieren können. Finanziert wird es vom DfES und verwaltet von der British Educational Communications and Technology Agency (Becta), dem führenden Partner der Regierung bei der Integration der IKT in den Unterricht.

8. Validierung des Lernens: Anerkennung und Mobilität

8.1 Validierung des formalen Lernens

8.1.1 Überblick über Kompetenznachweise im Vereinigten Königreich

National Vocational Qualifications, NVQs (Nationale Berufliche Befähigungsnachweise) und Scottish Vocational Qualifications, SVQs (Schottische Berufliche Befähigungsnachweise) weisen Ähnlichkeiten auf, werden jedoch in unterschiedlichen Qualifikationsrahmen erfasst (siehe Abbildung 2). Die NVQs und SVQs wurden entwickelt, um das nationale Qualifikationssystem einheitlicher zu gestalten und Überschneidungen auszuschließen. Ferner gewährleisten sie, dass Kompetenzen unabhängig von der Bildungsstätte, der Dauer und/oder der Art der Ausbildung anerkannt werden und ermöglichen somit eine Bewertung der Kompetenzen, über die die Arbeitnehmer verfügen.

Es wurde ein System beruflicher Befähigungsnachweise eingeführt, das den Arbeitsmarktanforderungen und den Bedürfnissen des Einzelnen Rechnung tragen soll. Die NVQs und SVQs sollten den Eintritt in das Arbeitsleben, den beruflichen Aufstieg und die Weiterbildung erleichtern.

In 11 genau definierten Fachrichtungen (wie etwa Verkehrswesen oder Erbringung von Dienstleistungen im gewerblichen Bereich) werden über 750 NVQs angeboten. Sie unterscheiden sich in der Bezeichnung und im Anforderungsniveau. Die NVQs sind in fünf Stufen unterteilt (siehe Abbildungen 2 und 4).

Zwar wurde mit der Entwicklung der NVQs und SVQs nicht die beabsichtigte Einheitlichkeit der beruflichen Qualifikationsnachweise erreicht, jedoch wurde ein Rahmen für kompetenzbasierte Berufsabschlüsse geschaffen. Seit Mai 2003 findet im Vereinigten Königreich eine Überprüfung der beruflichen Qualifikationen statt.

Im Folgenden werden die wichtigsten Institutionen aufgeführt, die mit der Regulierung und Verwaltung der NVQs befasst sind:

- a) *Qualifications and Curriculum Authority, QCA (Behörde für Bildungsnachweise und Curriculum)*: Die QCA stellt sicher, dass die NVQs bestimmte Kriterien erfüllen und zwischen den einzelnen Sektoren vergleichbar sind. Sie bestätigt die von den sektoralen Gremien und den zeugniser teilenden Gremien erarbeiteten Vorschläge für die Vergabe der NVQs. Ferner sichert sie die Qualität und prüft die Tätigkeit der zeugniser teilenden Gremien.

- b) Die *Sector bodies (Sektorale Gremien)* bzw. Sector Skills Councils, SSCs (Sektorale Kompetenzräte), die der Kontrolle der Sector Skills Development Agency, SSDA (Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung) unterstehen, ermitteln, definieren und aktualisieren die Kompetenzstandards der anerkannten Berufe entsprechend den Arbeitsmarktanforderungen. Die Nationalen Beruflichen Standards (NOS) bilden die Grundlage für die NVQs.
- c) Die *Awarding bodies (Zeugniserteilende Gremien)* erfüllen eine doppelte Funktion. Zusammen mit den Sector Skills Councils sind sie für die Bewertungsmethoden der NVQs und für die Einführung einzelner NVQs zuständig. Sie akkreditieren die Zentren, die Bewertungen für NVQs anbieten wollen. Die zeugniserteilenden Gremien überwachen den Bewertungsprozess und vergeben NVQs sowie Zertifikate für einzelne Ausbildungsmodule. Sie nehmen externe Überprüfungen vor, um zu gewährleisten, dass die Bewertung in allen Zentren gerecht und nach einheitlichen Kriterien erfolgt.
- d) *Assessment centres* organisieren die Bewertung der Personen, die einen NVQ erwerben wollen. Ein Großteil der Kandidaten für einen NVQ erwirbt die erforderlichen Qualifikationen am Arbeitsplatz oder in einem Ausbildungsprogramm, das von einer weiterführenden Bildungseinrichtung oder einem anderen Bildungsträger angeboten wird.
- e) Die *Scottish Qualifications Authority, SQA (Schottische Behörde für Bildungsnachweise)* ist für die Anerkennung aller Scottish Vocational Qualifications (SVQs) zuständig. Sie fungiert als ein zeugniserteilendes Gremium für die SVQs, wobei sie gelegentlich mit anderen Organisationen Partnerschaften eingeht.
- f) Die *Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales, ACCAC (Walisische Behörde für Qualifikationen, Curriculum und Bewertung)* berät die Walisische Nationalversammlung zu Fragen des Curriculums, der Leistungsbewertung und der beruflichen Qualifikationen (für die NVQs ist allein die QCA zuständig).
- g) Der *Council for the Curriculum, Examinations and Assessment, CCEA (Beirat für Curriculum, Prüfungen und Bewertung)* in Nordirland berät zu Fragen des Curriculums an Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen. Er überwacht die Standards, um zu gewährleisten, dass die Qualifikationen und Prüfungen die erforderliche Qualität aufweisen und den Standards entsprechen. Ferner ist er für die Zeugniserteilung zuständig (für die NVQs ist allein die QCA zuständig).

8.1.2 Nationale berufliche Qualifikationen, ein „geschlossenes“ Anrechnungssystem

Nationale Berufliche Standards (National Occupational Standards, siehe Glossar) sind abgestimmte Kompetenzanforderungen, die in Bezug auf die Arbeitsergebnisse an den Einzelnen gestellt werden. Sie bilden die Grundlage für die NVQs und SVQs und beschreiben die unterschiedlichen beruflichen Tätigkeiten nach einem einheitlichen Muster. Einige dieser Tätigkeiten werden in einer ganzen Reihe von Berufen ausgeübt und sind daher Bestandteil verschie-

dener beruflicher Qualifikationsnachweise. Im Rahmen eines Anrechnungssystems sind die Ausbildungsmodule von einer Qualifikation auf eine andere übertragbar. Sie können auch von verschiedenen zeugniserteilenden Gremien zuerkannt werden. Bei Bewerbungen um einen Arbeitsplatz kommt es lediglich auf genaue Tätigkeitsbeschreibungen an.

8.2 Validierung und Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens

Das Verfahren zur Anerkennung nicht formalen Lernens steht mit dem ergebnisorientierten Charakter der NVQs und SVQs in Zusammenhang. Jeder, der eine Qualifikation nachweisen kann, hat die Möglichkeit, Anrechnungspunkte zu erwerben. Dies ist jedoch mit einer erheblichen Beweislast und praktischen Schwierigkeiten bei der Bewertung des nicht formalen/informellen Lernens verbunden. Es gibt zwar Beispiele für erfolgreiche Praktiken, allerdings auch viele Probleme hinsichtlich der Kosten und der Komplexität des Verfahrens. Die Bedeutung des nicht formalen und/oder informellen Lernens ist jedoch deutlich daran zu erkennen, dass die Arbeitgeber zunehmend Wert auf berufspraktische Erfahrungen und weniger auf formale Qualifikationsnachweise legen, wie die Forschungsstudien der QCA zu Tendenzen bei der Bewertung von Qualifikationen zeigen ⁽⁴²⁾.

Accreditation of Prior Learning (APL) ermöglicht die Anerkennung früher erworbener beruflicher und theoretischer Kenntnisse sowie von Berufserfahrungen und Weiterbildungsergebnissen. Dieses System, das Anfang der 1990er Jahre allseits gefördert wurde, etablierte sich als Alternative zum herkömmlichen Erwerb der Zugangsberechtigung zu weiterführenden Bildungseinrichtungen oder Hochschulen, wenn auch nicht unbedingt zu den begehrtesten Studiengängen.

Im Allgemeinen wird zum Nachweis der Lernleistungen eine Mappe angelegt, deren Inhalt zum einen den Wissensstand auf einem bestimmten Fachgebiet und zum andern Umfang und Inhalt der zu bewertenden Lernleistungen dokumentiert. Das APL-Konzept kommt vor allem für ältere Bewerber in Betracht.

Seit dem Jahr 2003 bekundet der Learning and Skills Council, LSC (Rat für Bildung und Qualifikationen) ein strategisches Interesse an der Anerkennung des informellen und nicht formalen Lernens. Es wurden Pilotprojekte durchgeführt, um beispielsweise Mittel und Wege zur Anerkennung des informellen Lernens in Jugendzentren zu finden und somit sozial ausgegrenzten Jugendlichen zu einer Qualifikation zu verhelfen. Außerdem testet der LSC ein System zur Anerkennung der Lernergebnisse, die Erwachsene in Teilzeitkursen erzielt haben, die zu keinem Abschluss führen.

⁽⁴²⁾ Collar, D. *The currency of the qualifications in the UK*. Ein internes Papier der QCA, 2001.

Die Credit and Qualification Frameworks in Wales und Schottland sollen die in nicht formalen und informellen Lernprozessen erworbenen Fähigkeiten erfassen.

In Schottland sollen unter anderem Leitlinien für die Anrechnung von in der Vergangenheit und durch Erfahrung erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten (Accreditation of Prior and Experiential Learning, APEL) ausgearbeitet werden. Bei einem solchen Verfahren geht es weniger um die Anerkennung fachspezifischer Leistungen als um die Einstufung und Anrechnung von fächerübergreifenden Kernkompetenzen.

Im Jahr 2004 gab der Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF) ein Projekt zur Anerkennung früher erworbener Leistungen in Auftrag ⁽⁴³⁾. Durch Verknüpfung zu dem von der EU finanzierten Refine-Projekt ⁽⁴⁴⁾ soll gewährleistet werden, dass die Leitlinien andere europäische Entwicklungen auf dem Gebiet der Anerkennung in der Vergangenheit erworbener Leistungen ergänzen. Der SCQF arbeitet auch mit Interessengruppen im Bereich der Volksbildung zusammen, um Methoden zur Anerkennung des Lernens im informellen Kontext zu entwickeln.

⁽⁴³⁾ Zusammenfassung unter www.scqf.org.uk.

⁽⁴⁴⁾ Mit dem von der EU finanzierten Refine-Projekt werden Methoden zur Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in verschiedenen Ländern getestet. Weitere Informationen stehen unter www.eucen.org/refine.html zur Verfügung.

9. Beratung und Orientierung

9.1 Strategie und Angebote

Die Regierung hat sich das Ziel gesetzt, Berufsberatungsdienste aufzubauen, die allen zur Verfügung stehen, und sowohl Jugendlichen als auch Erwachsenen ungehinderten Zugang zu Informationen, Beratung und Orientierung (information, advice and guidance, IAG) zu ermöglichen. Die IKT stellen dabei ein effektives Medium dar, vorausgesetzt, dass Mittel und Wege gefunden werden, auch benachteiligten und ausgegrenzten Gruppen den Zugang zu diesen Technologien zu ermöglichen. In ihrem Weißbuch über Qualifikationsstrategien (März 2005) trifft die Regierung folgende Feststellung: „Damit wir die Ziele unserer Qualifikationsstrategie erreichen können, müssen weit mehr Erwachsene als bisher Zugang zu Informationen und Orientierung haben, damit sie wissen, welche Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen und wie sie in den Genuss einer Ausbildung kommen“⁽⁴⁵⁾.

Landesweit werden zwei IAG-Dienste angeboten: Zum einen steht mit Ufi/learndirect ein Dienst zur Verfügung, der telefonisch und im Internet Informationen und Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten anbietet, und zum anderen werden auf der Website Worktrain Informationen zu Beschäftigungsmöglichkeiten mit Hinweisen zu den entsprechenden Ausbildungsprogrammen veröffentlicht. In England bestehen in jeder Region von den LSC finanzierte IAG-Partnerschaften, an denen IAG-Anbieter (Berufsberatungsunternehmen, der Connexions-Dienst für Jugendliche, Prospects für den Hochschulbereich, Beratungsdienste für die weiterführende Bildung sowie gemeinnützige und kommunale Organisationen, Bibliotheken und Jobcentre Plus) beteiligt sind.

In England, Wales und Nordirland bietet die Regierung einen Dienst für Jugendliche und einen Dienst für Erwachsene an. Die Regierung finanziert University for Industry (Ufi) Ltd., um den nationalen Informations- und Beratungsdienst learndirect <http://www.learndirect.co.uk/> zu entwickeln und zu betreiben. Dieser Dienst, der sich in erster Linie an Erwachsene richtet und unter anderem im Fernsehen Werbespots schaltet, kann über eine telefonische Auskunftsstelle oder online kontaktiert werden.

Der Connexions-Dienst (<http://www.connexions.gov.uk/>) ist ein Zusammenschluss lokaler Berufsberatungsdienste. Er verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um den Beratungsbedürfnissen junger Menschen gerecht zu werden, die am Übergang von der Schule zum Erwerbsleben stehen (im Alter von 13 bis 19 Jahren). Darüber hinaus ist die Berufsberatung für alle Schüler Bestandteil des nationalen Curriculums an den Sekundarschulen. Den Studenten an weiterführenden Bildungseinrichtungen und an Hochschulen stehen ebenfalls Berufsberatungszentren und -programme zur Verfügung.

⁽⁴⁵⁾ DfES. *White Paper: Skills: getting on in business, getting on at work*. März 2005, Teil 1, S. 20.

Alle Anbieter von IAG-Diensten (sowohl im staatlichen als auch im privaten Sektor), die über Connexions-Partnerschaften finanziert werden, müssen anhand von National Quality Standards for Learning and Work akkreditiert werden, die vom Guidance Council (GC) erarbeitet wurden. Der GC fördert die Bereitstellung qualitativ hochwertiger Beratungsdienste und gibt Empfehlungen zu deren Angeboten. Für das Akkreditierungsverfahren ist der Guidance Accreditation Board (GAB) zuständig. Mit Hilfe der vom Adult Learning Inspectorate (ALI) durchgeführten Inspektionen (nicht in Schottland und Wales) sichert das Common Inspection Framework die Qualität der Standards und des Angebots der Beratungsdienste.

Die Beratung und Orientierung für Arbeitnehmer kann Bestandteil des Personalmanagements sein. Dies trifft insbesondere für die wachsende Zahl von Organisationen zu, die ein System der Leistungsbeurteilung eingeführt haben, und dürfte mit der beruflichen Weiterentwicklung und der innerbetrieblichen Weiterbildung in Zusammenhang stehen. Die Auszeichnung „Investors in People“ (die landesweit 1991 eingeführt wurde) wird von der Regierung unterstützt. Mit dieser Plakette werden sowohl staatliche als auch private Unternehmen und Organisationen ausgezeichnet, um erfolgreiche Praktiken der Personalentwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung zu propagieren.

Beratung und Orientierung kann auch am Arbeitsplatz erfolgen und wird von den Gewerkschaften, dem Citizen's Advice Bureau, einigen Sector Skills Councils (SSCs) oder von learn-direct angeboten, die als Vermittler zwischen den Lernenden und den Bildungsanbietern fungieren.

In Wales wurde im Jahr 2001 Careers Wales ins Leben gerufen. Dieser Informations-, Beratungs- und Orientierungsdienst richtet sich an alle Altersgruppen und wird über ein Netz von Berufsberatungszentren angeboten. Seit 2004 steht auch die interaktive Website Careers Wales Online (www.careerswales.com) zur Verfügung, die mit learndirect verlinkt ist.

In Schottland wurde im Jahr 2002 Careers Scotland (CS) als erste alle Altersstufen umfassende Beratungsorganisation gegründet. CS bietet eine breite Palette von Informationen, Beratung und Orientierung zu Fragen der allgemeinen und beruflichen Bildung und zu Beschäftigungsmöglichkeiten an. Dieser Dienst steht allen Altersgruppen offen und wird von einem Netzwerk lokaler Berufsberatungszentren und auf der interaktiven Website www.careers-scotland.org.uk angeboten.

In Nordirland richtet sich Education Guidance for Adults (EGSA, www.egsa.org.uk) an erwachsene Lernende, Lernberater, Lernanbieter, Arbeitgeber und an alle, die Erwachsenen den Zugang zum Lernen erleichtern wollen.

Jobcentre Plus bietet Arbeitsuchenden Informationen über freie Stellen im gesamten Vereinigten Königreich, die von diesem Dienst verwaltet werden (in letzter Zeit jeweils ca. 300 000) und zu den Stellen, die von anderen Arbeitsvermittlungen, einschließlich privater Agenturen und europäischer Arbeitsvermittlungsdienste, angeboten werden. Jobcentre Plus bietet den Arbeitsuchenden auch individuelle Beratung an. Inzwischen steht Arbeitsuchenden, Arbeitgebern, IAG-Anbietern und den Mitarbeitern von Jobcentre Plus auch ein moderner E-Business-Service zur Verfügung.

Eine Vielzahl von Arbeitsvermittlungsagenturen befinden sich in den Innenstädten oder können durch elektronische Links aufgesucht werden. Einige bieten umfassende Arbeitsvermittlungsdienste an, während sich andere auf bestimmte Wirtschaftszweige oder Arbeitsmarktnischen konzentrieren.

Für Menschen mit Behinderungen werden von Jobcentre Plus sowie von nationalen Wohlfahrtsverbänden und gemeinnützigen Organisationen Beratungs- und Orientierungsdienste angeboten.

9.2 Beratungs- und Orientierungspersonal

Im Bereich der Berufsberatung und -orientierung ist eine Vielzahl von Fachkräften beschäftigt. Dies sind zum Beispiel Schullehrer, die sich spezialisieren und eine berufsbegleitende Weiterbildung absolvieren, ausgebildete Berufsberater, die an Schulen, weiterführenden Bildungseinrichtungen und Hochschulen tätig sind, oder Mitarbeiter von Jobcentre Plus und Berater in kleinen Agenturen mit unterschiedlicher Ausbildung und unterschiedlichen Qualifikationen.

Die Employment National Training Organisation, ENTO (Nationale Organisation für Ausbildung und Beschäftigung), die in den 1990er Jahren berufliche Weiterbildungspakete und verschiedene Kompetenzrahmen entwickelt hat, ist das für Standards und Qualifikationen in diesem Bereich zuständige unabhängige sektorale Gremium. Die von ENTO erarbeiteten Standards und Kompetenzrahmen werden inzwischen angewandt. Alle über Connexions-Partnerschaften finanzierte Anbieter von IAG-Diensten müssen sich anhand nationaler Qualitätsstandards für IAG-Dienste im Bereich Lernen und Beschäftigung akkreditieren lassen. Der Matrixstandard wurde im Jahr 2002 vom Guidance Council (GC) im Auftrag des DfES erarbeitet. ENTO ist seit dem Jahr 2003 für den Matrixstandard und die Akkreditierung zuständig.

Die für die Berufsberatung erforderlichen Ausgangsqualifikationen werden in drei Stufen eingeteilt, die eine Fortsetzung der Ausbildung an einer Hochschuleinrichtung ermöglichen. Berufliche Qualifikationsnachweise für den Bereich der Berufsberatung sind ein Post-Graduate Qualification in Careers Guidance (QCG) oder ein Nationaler Beruflicher Befähigungsnachweis (NVQ) der Stufe 4 im Bereich Beratung. Einige zugelassene Arbeitspsychologen (C.Occ.Psychol.) haben sich ebenfalls auf die Berufsberatung spezialisiert. Die meisten seriösen Berater arbeiten auf der Grundlage eines Verhaltenskodex, den ihre Berufsverbände - das Institute of Careers Guidance bzw. die British Psychological Society - erarbeitet haben.

In Schottland müssen Berufsberater über einen postgradualen Abschluss (Teil 1) verfügen und sich einer Bewertung ihrer Leistungen am Arbeitsplatz (Teil 2) unterziehen, um eine Qualifikation als Berufsberater zu erlangen.

Für die Ausbildung des nicht pädagogischen Personals im Bildungsbereich gibt es in Schottland keine speziellen Zielvorgaben. Die weiterführenden Bildungseinrichtungen müssen jedoch jedes Jahr beim Rat zur Finanzierung der weiterführenden Bildung einen strategischen Plan einreichen, in dem sie darlegen, welche Maßnahmen sie zur Weiterbildung ihres Personals unternehmen werden.

10. Finanzierung von Investitionen in Humanressourcen

10.1 Allgemeine Informationen

Im Vereinigten Königreich hat die Finanzierung der beruflichen Bildung in den vergangenen zehn Jahren einschneidende Veränderungen erfahren. Ziel der Regierung ist es, Privatpersonen und Arbeitgeber zu veranlassen, mehr Verantwortung für die Ausbildung zu übernehmen, um die Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität zu steigern. Infolge der staatlichen Investitionen ist im Vereinigten Königreich der Anteil der Ausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung am Bruttoinlandsprodukt von 4,7 % im Jahr 1996/1997 auf 5,0 % im Jahr 2001/2002 und auf 5,3 % im Jahr 2003/2004 gestiegen.

Die staatliche Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Bildung erfolgt zum größten Teil aus den allgemeinen Steuereinnahmen. Die Regierung stützt sich jedoch auch auf andere Quellen, insbesondere auf private Finanzierungsinitiativen. Auch die Studierenden werden an den Kosten der Hochschulbildung und der allgemeinen Erwachsenenbildung beteiligt.

Die Regierung beginnt, die staatliche Finanzierung auf lokaler Ebene neu zu regeln, dabei überprüft sie die Vergabe staatlicher Zuschüsse, die Investitionsausgaben und die Besteuerung sowie die Strategic Spending Reviews (strategischen Ausgabenberichte), die alle drei Jahre durchgeführt werden.

Die Gesamtverantwortung für die allgemeine und berufliche Bildung liegt beim Ministerium für Bildung und Qualifikationen (DfES). Es ist für die Mittelvergabe an die entsprechenden öffentlichen und privaten Träger in den einzelnen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung zuständig. In England trägt der Learning and Skills Council, LSC (Rat für Bildung und Qualifikationen) die Verantwortung für die Finanzierung sämtlicher staatlich geförderter Berufsbildungsprogramme, mit Ausnahme der Hochschulbildung⁽⁴⁶⁾, und aller im öffentlichen Sektor angesiedelter Bildungsprogramme nach Erfüllung der Schulpflicht. Zum Aufgabenbereich des LSC gehört auch Adult and Community Learning, ACL (Erwachsenenbildung und Volksbildung, siehe Glossar). Das Grundprinzip der Finanzierung durch den LSC besteht darin, dass sich die Mittelausstattung nach den Lernenden richtet. Die Further Education (FE) Colleges und die kommunalen Zentren der Erwachsenenbildung erhalten vom LSC Mittel zugewiesen, um allgemeine und berufliche Bildungsprogramme für Erwachsene anbieten zu können (siehe Abbildung 5).

⁽⁴⁶⁾ Für die Finanzierung der Hochschulbildung ist in England der Higher Education Funding Council, (HEFC), in Wales der Higher Education Funding Council (HEFCW) und in Nordirland das Ministerium für Beschäftigung und Lernen (DELNI) zuständig.

Im Jahr 2004/2005 standen dem LSC Haushaltsmittel in Höhe von EUR 12,1 Mrd. zur Verfügung, eine Summe, die sich 2005/2006 auf EUR 13 Mrd. erhöhen wird. Das DfES informiert den LSC über die Prioritäten und Zielsetzungen im öffentlichen Sektor. Das LSC unterbreitet dem DfES wiederum einen Vorschlag, wie die Mittel zwischen den wichtigsten Einrichtungen (Sixth-Form-Schulen, Fonds usw.) in Abhängigkeit von der Immatrikulationszahl aufzuteilen sind.

Während die Arbeitgeber für ihr eigenes Weiterbildungsangebot größtenteils selbst aufkommen, stehen für die Vermittlung von Grundfertigkeiten (siehe Glossar) und für das durch die gewerkschaftlichen Vertreter für Lernangelegenheiten initiierte Lernen aus dem Union Learning Fund des LSC öffentliche Mittel zur Verfügung, die von EUR 16,1 Mio. im Jahr 2003/04 auf EUR 20,6 Mio. im Jahr 2005/06 gestiegen sind (siehe Abschnitt 3.3).

In Schottland hängt die Finanzierung der Bildung im Anschluss an die Schulpflicht davon ab, ob es sich um eine Berufsausbildung, einen weiterführenden Bildungsgang oder ein Hochschulstudium handelt. Der Unterschied besteht darin, dass bei der Berufsausbildung die Mittel für die Bereitstellung der Kurse eingesetzt werden, während in den anderen Fällen die Bildungseinrichtungen und Hochschulen selbst aus diesen Mitteln finanziert werden. Die Finanzierung der Berufsausbildung erfolgt über Scottish Enterprise und Highlands and Islands Enterprise durch deren Local Enterprise Companies, LECs (Gesellschaften für örtliches Unternehmertum). Im August 2005 soll der Scottish Higher Education Funding Council, SHEFC (Rat zur Finanzierung der Hochschulbildung in Schottland) mit dem Scottish Further Education Funding Council, SFEFC (Rat zur Finanzierung der weiterführenden Bildung in Schottland) zusammengelegt werden (vorbehaltlich der Königlichen Zustimmung). Mit dem Zusammenschluss wird die Finanzierung unterschiedlicher Einrichtungen und Studiengänge im Tertiärbereich transparenter werden.

In Wales hat ELWa als Finanzierungsgremium einen ähnlichen Aufgabenbereich wie der LSC und ist unter anderem für die Finanzierung der School Sixth Forms zuständig. Das National Planning and Funding System wurde im Jahr 2004 entwickelt und wird im August 2005 eingeführt werden, um das Lernnetz für die über 16-Jährigen zu modernisieren und in ein integriertes Finanzierungs- und Planungssystem für die Ausbildung nach Beendigung der Pflichtschule (mit Ausnahme der Hochschulbildung) umzuwandeln.

In Nordirland wird die Finanzierung der Schulen so gehandhabt, dass ihnen das Bildungsministerium nach ihrer Anerkennung Mittel zuweist. Weiterführende Bildungseinrichtungen werden vom Ministerium für Beschäftigung und Lernen (Department for Employment and Learning, DELNI) finanziert. Seit dem Jahr 2004 werden die Planungs- und Finanzierungsstrategien überprüft.

10.2 Finanzierungsquellen der beruflichen Erstausbildung

In England and Wales haben alle Kinder im Alter von 5 bis 16 Jahren Anspruch auf eine kostenlose Schulbildung. Nachfolgende Bildungsgänge an Schulen oder weiterführenden Bildungseinrichtungen sind im Allgemeinen für Schüler bis zu 19 Jahren kostenlos (dies hängt jedoch vom Wohnsitz ab).

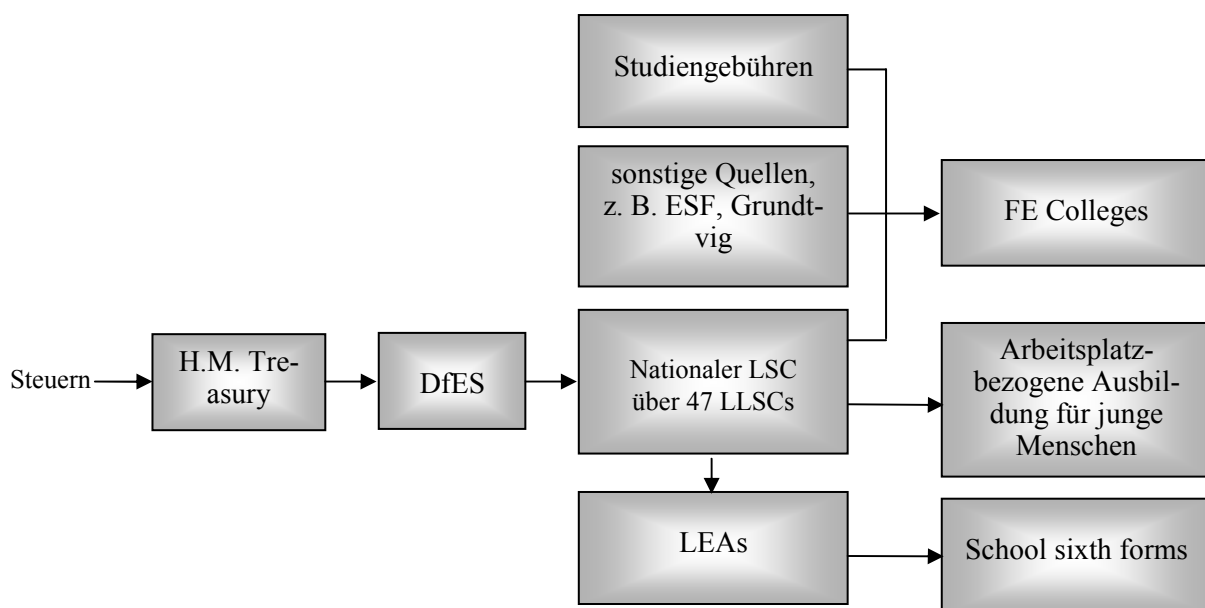
10.2.1 Finanzierung durch das Ministerium für Bildung und Qualifikationen

In England fließen die Mittel vom Department of Education and Skills, DfES (Ministerium für Bildung und Qualifikationen), an den LSC und von diesem an die Ausbildungsanbieter. Der LSC finanziert den Sekundarbereich der Stufe II über die Local Education Authorities, LEAs (Örtliche Bildungsbehörden), während alle anderen staatlich geförderten Bildungsprogramme von ihm direkt finanziert werden. Die LSCs beraten mit ihren Partnern, wie das Angebot an Ausbildungsprogrammen optimal gestaltet werden kann, wobei Prioritäten hinsichtlich der Qualität, des Zugangs und der strategischen Planung zu berücksichtigen sind.

Von der Finanzierung der Ausbildung nach Beendigung der Pflichtschule profitieren ca. 6 Millionen Schüler an etwa 400 weiterführenden Bildungseinrichtungen und 2 000 Ausbildungsträger.

Bei der Vergabe von Geld und anderen Fördermöglichkeiten stützt sich der LSC sowohl auf Mechanismen der leistungsorientierten Finanzierung (Formula Funding) als auch auf Anträge.

Abbildung 5: Vereinfachte Darstellung der Finanzierungsströme in der beruflichen Erstausbildung in England, 2005



NB: H.M. Treasury ist das britische Finanzministerium.
Quelle: Vom UK ReferNet zusammengestellt.

Im Folgenden sind die wichtigsten Elemente des nationalen Finanzierungskonzepts aufgeführt:

- a) Kernkosten eines Programms – sie hängen von der Dauer des Programms und von den Grundkosten seiner Bereitstellung ab;
- b) Leistungen;
- c) Gewichtung des Programms – hierbei wird berücksichtigt, dass die Vermittlung unterschiedlicher Lernziele mitunter unterschiedliche Kosten verursacht, auch wenn die Ausbildungsdauer in etwa die gleiche ist oder ein gleichwertiger Abschluss erzielt wird;
- d) Gewichtung von Benachteiligungen - infolge der Öffnung der Programme und aufgrund der Tatsache, dass einige Programmteilnehmer aus benachteiligten Schichten kommen, entstehen zusätzliche Kosten;
- e) Gebietskosten – ein Gewichtungsfaktor, der berücksichtigt, dass die Durchführung von Bildungsprogrammen in London und in vergleichbaren Städten mit deutlich höheren Kosten verbunden ist.

Während die leistungsorientierte Finanzierung (Formula Funding) für Bildungsanbieter (z. B. weiterführende Bildungseinrichtungen) vorgesehen ist, können sich andere, beispielsweise kleine kommunale und gemeinnützige Organisationen, um eine Reihe anderer Finanzierungsmöglichkeiten bewerben. Hierbei handelt es sich im Allgemeinen um eine kurzzeitige Finanzierung (maximal ein Jahr), und zum Teil wird aus diesen Mitteln die Leistungserbringung kleiner Organisationen finanziert. Sie können sich auch um Fördermittel aus den Discretionary Funding Sources des LSC (z. B. Widening Adult Participation Action Fund, Neighbourhood Learning in Deprived Communities usw.) bewerben.

Die weiterführenden Bildungseinrichtungen werden vom DfES über den LSC finanziert, und zwar in Form von Zuschüssen in Abhängigkeit von der Anzahl der Schüler pro Vollzeitäquivalent an diesen Einrichtungen. Ein Vergleich der Jahre 1996/1997 und 2002/2003 zeigt, dass die Ausgaben pro Schüler in der weiterführenden Bildung real konstant geblieben sind.

Zur Erhöhung der Beteiligung an Bildungsprogrammen der Sekundarstufe II gewährt die Regierung den Schülern eine Reihe von finanziellen Anreizen.

- Anspruch auf eine Education Maintenance Allowance (Ausbildungsbeihilfe) haben Schüler im Alter von 16 Jahren, wenn sie nach dem GCSE-Abschluss (siehe Glossar) ihre berufliche oder allgemeine Bildung fortsetzen. Die Höhe der Beihilfe richtet sich nach den Einkommensverhältnissen des Schülers und kann bis zu EUR 44 wöchentlich betragen.
- Dieser vom LSC verwaltete Further Education Learner Support Funds (Fonds zur Unterstützung von Schülern an weiterführenden Bildungseinrichtungen- EUR 96,6 Mio. im Jahr 2004/2005) steht 16- bis 19-jährigen Schülern zur Verfügung, die sich in einer besonders schwierigen finanziellen Lage befinden. Mit diesen Geldern sollen Kosten im Zusammenhang mit der Ausbildung sowie Kinderbetreuungskosten, Fahrgeld, Unterbringungskosten

und andere tägliche Ausgaben bestritten werden, wenn die EMA-Ausbildungsbeihilfe nicht ausreicht.

- Bei der Ausbildung am Arbeitsplatz zahlt der Arbeitgeber dem Auszubildenden ein Entgelt, wobei ihm der örtliche LSC einen Teil der Kosten erstattet.

In England stehen dem LSC für die arbeitsplatzbezogene Ausbildung von 16- bis 24-Jährigen zwei Finanzierungsformen zur Verfügung: eine leistungsorientierte und eine leistungsunabhängige Finanzierung. Eine leistungsorientierte Finanzierung wird für folgende Ausbildungsarten angeboten:

- a) Lehrlingsausbildung der Stufe 2;
- b) Advanced Apprenticeship (Stufe 3);
- c) eine zu einem NVQ führende Ausbildung.

Bei der Finanzierung der Lehrlingsausbildung wurde eine Einteilung in die Altersgruppe der 16- bis 18-Jährigen und in die Altersgruppe der 19- bis 24-Jährigen vorgenommen. Für die ältere Gruppe stehen weniger Mittel zur Verfügung, weil davon ausgegangen wird, dass sie schneller lernen und ihre Ausbildung in kürzerer Zeit abschließen als die 16-Jährigen, die direkt von der Schule kommen.

Das nationale Konzept der leistungsorientierten Finanzierung für alle Stufen der Lehrlingsausbildung und der NVQ-Programme setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Kernfinanzierung – Dauer des Programms und seine Kosten;
- b) Gewichtung – anhand von Faktoren wie die Notwendigkeit bestimmter kostenaufwändiger Ausstattungen;
- c) Kernkosten + Gewichtung, was dem nationalen Basissatz gleichkommt.

Für die beiden wissensorientierten technischen Abschlüsse der neu geregelten Lehrlingsausbildung ⁽⁴⁷⁾ gelten andere Sätze.

10.2.2 Finanzierung bei den dezentralisierten Verwaltungen

In Wales ist die Nationalversammlung für die Finanzierung der allgemeinen Bildung und des lebenslangen Lernens zuständig. Obwohl die wichtigsten Ziele im Großen und Ganzen mit denen in England übereinstimmen, gibt es einige wesentliche Unterschiede hinsichtlich der Strukturen, der Bereitstellung und Finanzierung der Programme. Education and Learning Wales (ELWa) ist für die allgemeine und berufliche Bildung nach Beendigung der Pflichtschule (mit Ausnahme der Hochschulbildung) zuständig. ELWa führt gegenwärtig ein neues nationales Planungs- und Finanzierungssystem ein, um Lernbedarf und Lernangebot besser aufeinander abzustimmen und zu gewährleisten, dass Schulen, weiterführende Bildungsein-

⁽⁴⁷⁾ Die Lehrlingsausbildung (Apprenticeship) wurde 2004 neu geregelt und das Wort „modern“ gestrichen.

richtungen und Ausbildungsanbieter nach gerechten Kriterien finanziert werden. Alle arbeitsplatzbezogenen Bildungsprogramme für junge Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren werden unter der Bezeichnung „Skillseekers“ zusammengefasst und von ELWa finanziert.

In Nordirland wird Jobskills, ein Ausbildungsprogramm für Jugendliche, vom Department for Employment and Learning, DELNI (Ministerium für Beschäftigung und Lernen) finanziert. Das Programm umfasst drei Ausbildungsstufen: Access, für Jugendliche mit einem erhöhten oder speziellen Ausbildungsbedarf, die der besonderen Unterstützung bedürfen; Traineeship (das Äquivalent zur Lehrlingsausbildung der Stufe 2 in England) und Apprenticeship (das Äquivalent zur Advanced Apprenticeship in England).

Die weiterführenden Bildungseinrichtungen in Nordirland werden vor allem auf der Grundlage des leistungsorientierten Finanzierungskonzepts für die weiterführende Bildung ausgestattet, mit dem die Arbeit und die Leistungen der Schüler im Rahmen der Student Powered Unit of Resources (SPUR) erfasst werden. Damit wird gewährleistet, dass alle weiterführenden Bildungseinrichtungen nach gleichen Kriterien finanziert werden.

Die Strategie der Schottischen Exekutive mit dem Titel Enterprise in Education sieht arbeitsplatzbezogene Ausbildungsprogramme vor, in denen Jugendlichen ab 14 Jahren einschlägige Qualifikationen vermittelt werden sollen. Zur Finanzierung dieser und anderer Komponenten der Strategie hat die Schottische Exekutive für den Zeitraum 2003 bis 2006 EUR 61,7 Mio. bereitgestellt. In einigen Gemeindegebieten haben die kommunalen Behörden aus diesen Mitteln schulische berufsbildende Programme entwickelt und finanziert.

10.3 Finanzierungsquellen der Weiterbildung und der Erwachsenenbildung

10.3.1 Institutionelle Ebene

Im Rahmen des Learning and Skills Act von 2000 stellt der LSC in England Mittel für die gesamte berufliche Weiterbildung bereit. Die allgemeine Erwachsenenbildung wird aus dem Fonds der örtlichen Bildungsbehörden finanziert. Erwachsene, die Kurse an weiterführenden Bildungseinrichtungen besuchen, müssen mitunter Gebühren entrichten.

In Wales ist Education and Learning Wales (ELWa) seit April 2001 für die Finanzierung der allgemeinen und beruflichen Bildung (mit Ausnahme der Hochschulbildung) nach Erfüllung der Schulpflicht zuständig.

In Nordirland ist das Department for Employment and Learning Northern Ireland, DELNI (Ministerium für Beschäftigung und Lernen Nordirland) für die Finanzierung der weiterführenden Bildung und der Hochschulbildung zuständig. Neben der direkten Finanzierung erhalten Bildungseinrichtungen und Schüler im Rahmen von speziellen Initiativen Mittel, die an folgenden Zweck gebunden sind: Erweiterung des Zugangs, Erhöhung der Teilnahme, Über-

windung von Qualifikationsdefiziten und Stärkung der Rolle des betreffenden Sektors bei der Unterstützung der wirtschaftlichen Entwicklung.

In Schottland obliegt die Finanzierung der Ausbildung der 16- bis 24-Jährigen dem Minister for Enterprise and Lifelong Learning. Die Mittel werden über Scottish Enterprise (SEn) und Highlands and Islands Enterprise (HIE) an die Gesellschaften für örtliches Unternehmertum (Local Enterprise Companies, LECs) vergeben, die vom Bildungssystem unabhängig sind, aber von diesem Ausbildungsprogramme „einkaufen“, während der SFEFC und der SHEFC die Programme der weiterführenden Bildungseinrichtungen bzw. Hochschulen finanzieren. Seit 2001 wurden EUR 78 Mio. investiert und 71 000 Ausbildungsanfänger unterstützt.

10.3.2 Ebene der Erwachsenenbildung und der Volksbildung (ACL)

Der Staat sieht einige Regelungen für Privatpersonen vor, da diese bei der Stimulierung und Steuerung der Nachfrage eine große Rolle spielen können.

Seit Anfang der 1990er Jahre können Ausbildungskosten (wie z. B. Kursgebühren) zur Vorbereitung auf den Erwerb von NVQs/GNVQs von der Steuer abgesetzt werden. Seit 1996 können über 30-Jährige die Kosten für eine Ausbildung, die nicht zu einem NVQ führt, von der Steuer absetzen, wenn diese Ausbildung Kompetenzen oder Kenntnisse vermittelt, die für eine Erwerbstätigkeit oder selbstständige Arbeit relevant sind.

Privatpersonen können über Career Development Loans auch ein in Raten zurückzuzahlendes Bankdarlehen erhalten, um eine berufliche Ausbildung oder Weiterentwicklung zu finanzieren. Das DfES zahlt die Zinsen für das Darlehen, solange sich der Betreffende in der Ausbildung befindet. Die Rückzahlung beginnt einen Monat nach Beendigung der Ausbildung.

Im Rahmen der Individual Learning Accounts (ILAs) kann auch ein Nachlass bei den Kursgebühren gewährt werden (siehe Abschnitt 5.4). Die ILAs wurden 1999 eingeführt, aber aus verwaltungstechnischen Gründen im Jahr 2004 in England wieder abgeschafft. In Wales wurden sie 2003 wieder eingeführt. Nach der Eröffnung eines solchen Kontos haben Privatpersonen Anspruch auf eine Reihe Ermäßigungen bei den Lernkosten, vorausgesetzt, dass sie einen Eigenanteil in Höhe von mindestens EUR 37 übernehmen. In Schottland wurde im Jahr 2003 ein neues System eingeführt, das einkommensschwachen Ausbildungsteilnehmern eine jährliche Beihilfe von maximal EUR 340 gewährt.

Das Netzwerk von 101 Lernpartnerschaften besteht aus nicht gesetzlich vorgesehenen, gemeinnützigen Gruppen von kommunalen Bildungsanbietern, die vom DfES im Rahmen des vom LSC verwalteten Local Initiative Development Fund (EUR 14,6 Mio. im Jahr 2002/03) gefördert werden.

Die schottischen örtlichen Behörden verfolgen in Bezug auf die Volksbildung unterschiedliche Ansätze. In einigen Fällen bleibt die Zuständigkeit für die einzelnen Angebote bei der Bildungsbehörde, in anderen wird sie auf verschiedene Abteilungen aufgeteilt.

Die allgemeine Verantwortung für die Förderung, Entwicklung und Kontrolle der Volksbildung liegt bei Youthlink und Communities Scotland, die gemeinsam mit dem Scottish Further Education Unit, SFEU (Schottisches Amt für weiterführende Bildung), die Volksbildung in Schottland unterstützen.

10.3.3 Betriebliche Ebene

Die betriebliche Weiterbildung ist in England nicht durch Verordnungen geregelt. Obwohl keine umfassenden und aktuellen Angaben zu den Aufwendungen der britischen Arbeitgeber für die Berufsausbildung vorliegen, leisten sie der Veröffentlichung *Adult learning in England: a review* (IES, 2000) zufolge den größten finanziellen Beitrag zur Ausbildung am Arbeitsplatz. Allein in England geben Arbeitgeber jährlich schätzungsweise EUR 32,2 Mrd. für Aus- und Weiterbildung aus ⁽⁴⁸⁾.

Die Regierung ist bestrebt, alle Arbeitgeber im Vereinigten Königreich in die Anhebung des Qualifikationsniveaus, die Steigerung der Produktivität und die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit einzubeziehen. Das DfES stellt dem Netzwerk der Sector Skills Councils, SSCs (Sektorale Kompetenzräte) jährlich bis zu EUR 1,47 Mio. zur Verfügung. Da dies nicht ausreicht, müssen sich alle SSCs nach zusätzlichen Mitteln aus anderen Quellen umsehen.

In England hat die Regierung ein bereichsübergreifendes Programm zur Förderung der Workforce Development (WfD) eingerichtet, dass sich insgesamt auf EUR 59 Mio. beläuft. Gegenwärtig gibt es sechs regionale Pilotprojekte, um Arbeitgeber zu honorieren, die ihre Mitarbeiter freistellen, damit sie einen Bildungsabschluss der Stufe 2 erreichen.

Die Gewerkschaften unterstützen verschiedene Konzepte des Lernens am Arbeitsplatz. Der Dachverband der britischen Gewerkschaften TUC hat mit staatlichen Fördermitteln den Union Learning Fund eingerichtet. Der TUC und die ihm angeschlossenen Gewerkschaften haben vorgeschlagen, eine Union Academy zu gründen, damit die Gewerkschaften ihre Mitglieder bei der Suche nach hochqualitativen Lernmöglichkeiten besser unterstützen und das Bildungs- und Qualifikationsprogramm auf sektoraler, regionaler und kommunaler Ebene gestalten können. Die Regierung unterstützt diese Partnerschaft mit den Gewerkschaften und investiert im Zeitraum 2005 bis 2007 EUR 6,6 Mio. in die Union Academy.

In Schottland werden die Ausbildungsprogramme in einigen Sektoren von der Schottischen Exekutive im Rahmen der zweckgebundenen Zuschüsse an Enterprise Network finanziert. Enterprise Network zahlt den Bildungsträgern einen Teil der Ausbildungskosten für die einzelnen Teilnehmer. Im Jahr 2001/2002 beliefen sich die Ausgaben für diese Programme auf ca. EUR 179 Mio.

⁽⁴⁸⁾ Spilsbury D. *Learning and training at work 2000*. London: DfES, 2001. (Forschungsbericht des DfES, 269). Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/research/data/uploadfiles/RR269.doc> [Stand vom 16.5.2005].

10.4 Ausbildungsfinanzierung für Arbeitslose und andere gefährdete Gruppen

Aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind fester Bestandteil der Ausbildungsangebote für erwachsene Langzeitarbeitslose. Seit 2002 ist die landesweite Organisation Jobcentre Plus mit der Umsetzung des New-Deal-Programms im Vereinigten Königreich betraut. Ferner bietet Jobcentre Plus in England arbeitslosen Erwachsenen eine arbeitsplatzbezogene Ausbildung (WBLA) an. Die Zuständigkeit für staatlich geförderte Ausbildungsprogramme, die nicht zum New Deal gehören, wurde in Wales der Nationalversammlung und in Schottland dem schottischen Parlament übertragen.

Jobcentre Plus ist eine Exekutivagentur des Department for Work and Pensions (Ministeriums für Arbeit und Versorgungsbezüge).

Tabelle 13: Für die New-Deal-Programme bereitgestellte Mittel (bis Ende März 2003)

(in Mio. EUR)

New Deal für Jugendliche	930	New Deal für Menschen mit Behinderungen	109
New Deal für die über 25-Jährigen	825	New Deal für Partner	43
New Deal für Alleinerziehende	291	New Deal für die über 50-Jährigen	43

Quelle: Von der QCA zusammengestellt.

Im Rahmen des New Deal für Jugendliche und des New Deal für die über 25-Jährigen wird Arbeitgebern für einen Zeitraum von maximal sechs Monaten ein Zuschuss sowie eine Beihilfe zu den Ausbildungskosten gewährt. Von den Arbeitgebern wird erwartet, dass sie den Auszubildenden nach dem für seine Tätigkeit gängigen Tarif bezahlen.

Neben dem New-Deal-Programm wurden die Programme Employment Zones und Action Teams for Jobs (siehe Kapitel 5) eingeführt, um Menschen aus benachteiligten Gebieten in Arbeit zu bringen. Im Zeitraum 2000 bis 2004 betrugen die Haushaltsmittel für das Employment-Zone-Programm EUR 448 Mio.

Action Teams for Jobs hilft benachteiligten Arbeitslosen in den am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffenen Gebieten des Vereinigten Königreichs, eine Beschäftigung zu finden. Im Zeitraum 2001-2004 verfügte Action Teams über einen Haushalt in Höhe von EUR 250,6 Mio.

11. Europäische und internationale Dimension

Die Regierung des Vereinigten Königreichs und die dezentralisierten Verwaltungen in Schottland, Wales und Nordirland sind aktiv an einer Vielzahl europäischer Programme und Initiativen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen beteiligt. Die Hauptverantwortung für die umfassende Beteiligung des Vereinigten Königreichs an den Programmen der Lissabon-Strategie liegt beim DfES, das sich in dieser Frage mit den dezentralisierten Behörden berät.

11.1 Nationale Strategien im Hinblick auf die Politik und die Programme der EU

In Bezug auf das lebenslange Lernen herrscht ein hohes Maß an Übereinstimmung zwischen den Prioritäten, die sich das Vereinigte Königreich gesetzt hat, und den Prioritäten, die im Rahmen der offenen Koordinierungsmethode, der Erklärung von Kopenhagen und des Maastricht-Kommuniqué verfolgt werden (⁴⁹).

Auf den Stärken der Systeme des Vereinigten Königreichs aufbauend und ausgehend von den großen Herausforderungen, die es zu bewältigen gilt, müssen im Rahmen der sich herausbildenden Strategien des lebenslangen Lernens Reformen der allgemeinen und beruflichen Bildung in Angriff genommen werden. England (⁵⁰), Schottland (⁵¹), Wales (⁵²) und Nordirland entwickeln jeweils eigene Strategien. Zwar gibt es Unterschiede in den sich herausbildenden Strategien des lebenslangen Lernens, beispielsweise hinsichtlich der sozialen Dimension der Politik, jedoch besteht aus geografischen, kulturellen, sprachlichen, ökonomischen, historischen und politischen Gründen nach wie vor eine starke gegenseitige Abhängigkeit. Obwohl das gemeinsame Ziel der dezentralisierten Verwaltungsbehörden eine wissensbasierte Wirtschaft und Gesellschaft ist, sind einige politische Unterschiede zu erkennen, beispielsweise im Bereich der Sekundarstufe II und im Herangehen an das Anrechnungssystem und den Qualifikationsrahmen.

(⁴⁹) Siehe die Antwort des Vereinigten Königreichs auf den GDB-Fragebogen im Rahmen der Maastricht-Studie.

(⁵⁰) Siehe: DfES. *White Paper: 14–19 Education and skills*. Weißbücher des Department for Education and Skills zur Qualifizierungsstrategie 2001 and 2005. London: DfES, 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/> [Stand vom 13.5.2005].

(⁵¹) Scottish Executive. *Learning through life: life through learning. The lifelong learning strategy for Scotland*. Februar 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [Stand vom 3.5.2005]

(⁵²) National Assembly for Wales. *The learning country: a paving document: a comprehensive education and lifelong learning programme to 2010 in Wales*. National Assembly for Wales. Im Internet verfügbar: <http://www.wales.gov.uk/subieducationtraining/content/PDF/learningcountry-e.pdf> [Stand vom 13.5.2005].

Die wichtigsten Herausforderungen, vor denen das Vereinigte Königreich auf dem Gebiet der Berufsbildung steht, stimmen weitestgehend mit den Zielsetzungen von Lissabon überein⁽⁵³⁾. Das Vereinigte Königreich will durch aufeinander folgende Reformen ein effektives Programm zu Qualifikationsfragen mit folgenden Schwerpunkten erarbeiten:

- a) gemeinsame Initiativen der Ministerien zur Überwindung der Qualifikationsdefizite und -lücken;
- b) Aufforderung an die Arbeitgeber, sich bei der Erarbeitung ehrgeiziger und innovativer Unternehmensstrategien auf ein hohes Qualifikationsniveau zu stützen;
- c) Motivation der Lernenden zur Fortsetzung ihrer Ausbildung und zur Überwindung von Qualifikationsdefiziten
- d) Berücksichtigung der Arbeitgeberbedürfnisse bei der Gestaltung der Berufsbildung;
- e) Anhebung des Ansehens und der Qualität der Erstausbildung mit folgendem Ziel: zusammenhängende Lernphase im Alter zwischen 14 und 19 Jahren; breiteres Angebot an Kursen und Programmen; anspruchsvolle berufliche Optionen; höhere Beteiligungsquote und niedrigere Schulabbrecherzahl; höheres Qualifikationsniveau usw.

Insgesamt verfolgt das Vereinigte Königreich eine langfristige Strategie der Entwicklung von Qualifikations- und Lernprogrammen, die sich an möglichst viele Teilnehmer richten, auf den Prinzipien der Gleichberechtigung und Vielfalt beruhen und durch einen transparenten Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen gestützt werden. Schottland hat mit dem Scottish Credit and Qualifications Framework einen solchen Rahmen bereits geschaffen, während man in England, Wales und Nordirland dabei ist, einen auf dem Anrechnungssystem beruhenden Rahmen für Lernleistungen (Framework for Achievement) (siehe Kapitel 2) zu erarbeiten.

11.2 Erfolge und Herausforderungen

Im Rahmen der Vorbereitungen auf die EU- und G8-Präsidentschaft des Vereinigten Königreichs hat das DfES vor kurzem bei der Work Foundation⁽⁵⁴⁾ einen Bericht in Auftrag gegeben, um zu ermitteln, welche Fortschritte das Vereinigte Königreich mit seiner Qualifikationsstrategie im Hinblick auf die Lissabonner Ziele erreicht hat⁽⁵⁵⁾. Dieser Bericht kam zu folgendem Schluss:

⁽⁵³⁾ Die folgenden Punkte basieren auf der Antwort des Vereinigten Königreichs auf den GDB-Fragebogen für die Maastricht-Studie.

⁽⁵⁴⁾ Work Foundation ist ein gemeinnütziges Beratungsunternehmen, das Untersuchungen darüber anstellt, wie Unternehmen ihre Leistungskraft durch Verbesserung der Arbeitsbedingungen erhöhen können.

⁽⁵⁵⁾ Die folgende Passage beruht auf Hutton, W. *Where are the gaps? An analysis of UK skills and education strategy in the light of the Kok Group and European Commission Midterm review of the Lisbon goals*. London: Work Foundation, 2005, S. 4. Im Internet verfügbar: <http://www.theworkfoundation.com/pdf/gaps.pdf> [Stand vom 13.5.2005].

„Das Erbe, unter dem Großbritannien leidet, sind die mangelhaften Grundfertigkeiten vieler Arbeitnehmer, mittelmäßige Leistungen im Bildungsbereich und ein inkohärentes und nur ungenügend gewürdigtes Qualifikations- und Anerkennungssystem. Gleichzeitig verfügt unser Land jedoch auch weiterhin über eine große Zahl europäischer Spitzenuniversitäten...

Vieles weist darauf hin, dass das Vereinigte Königreich innerhalb seines kulturellen und institutionellen Kontexts innovative Wege beschreitet, um unter Ausnutzung seiner Stärken diese Defizite zu überwinden. Beachtliche Fortschritte wurden bei der Schaffung eines umfassenden Systems des lebenslangen Lernens erzielt... Es gibt Anhaltspunkte dafür, dass das Qualifikationsniveau steigt. Obwohl sich die Qualität der neu auf den Arbeitsmarkt drängenden Arbeitskräfte verbessert hat, bedarf es noch vieler Anstrengungen, damit sich auch das Qualifikationsniveau der bereits Berufstätigen erhöht.“

Im Hinblick auf einige der in den gegenwärtigen europäischen Programmen festgelegten Prioritäten hat das Vereinigte Königreich folgenden „Punktestand“ erreicht ⁽⁵⁶⁾:

- a) Das Vereinigte Königreich schneidet bei einem internationalen Vergleich der Grundfertigkeiten, über die 15-Jährige verfügen, im Durchschnitt relativ gut ab;
- b) einer großen Zahl von Erwachsenen mangelt es an Grundfertigkeiten; dies stellt nach wie vor eine große Herausforderung dar, obgleich bereits innovative Maßnahmen eingeführt wurden, um sozial integrative Ergebnisse zu erzielen;
- c) was die Verringerung der Zahl der Schulabbrecher und den Anteil der Personen mit einem Abschluss der Sekundarstufe II betrifft, so hat das Vereinigte Königreich die EU-Vorgaben noch nicht erreicht; Trotz mancher Fortschritte hängt viel von der Effektivität der Reformprogramme ab;
- d) in Bezug auf die Zahl der Hochschulabsolventen in den Bereichen Mathematik, Naturwissenschaften und Technik hält das Vereinigte Königreich einem Vergleich mit den meisten anderen EU-Mitgliedstaaten stand;
- e) bei allen verfügbaren Indikatoren für die Beteiligung am lebenslangen Lernen und an der Weiterbildung weist das Vereinigte Königreich gute Ergebnisse auf und hat die Zielvorgabe der EU bereits erreicht;
- f) die staatlichen Ausgaben für die allgemeine und berufliche Bildung entsprachen 1999 dem EU-Durchschnitt, danach sind sie deutlich gesunken, und inzwischen bewegen sie sich auf einen Wert zu, der weit über dem EU-Durchschnitt liegt;

⁽⁵⁶⁾ Basierend auf Hutton, W. (siehe Fußnote 55) und *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET: final report to the EC: the Lisbon-to-Copenhagen-to-Maastricht Consortium*, November 2004. Im Internet verfügbar: http://www.efvet.org/documents/Lisbon_goals/Final_10_9_04PM.pdf [Stand vom 13.5.2005].

- g) die Beschäftigungsquote liegt deutlich über dem europäischen Durchschnitt und stimmt weitgehend mit den Lissabonner Zielvorgaben überein. Ein niedriges Qualifikationsniveau und die Alterung der Arbeitnehmer machen Reformen immer dringender;
- h) Aspekte des Kopenhagener Prozesses, insbesondere die Entwicklung von Qualifikations- und Anrechnungsrahmen, rangieren auf der Reformagenda des Vereinigten Königreichs weit oben.

Was die Mobilität der Lernenden betrifft, so ist das Vereinigte Königreich das beliebteste Ziel für Menschen, die eine Berufsausbildung absolvieren, während britische Auszubildende in geringerem Umfang als Angehörige vieler anderer Länder an internationalen Austauschprogrammen teilnehmen oder Auslandspraktika ableisten⁽⁵⁷⁾. Ebenso nutzen die berufsbildenden Lehrkräfte im Vereinigten Königreich die beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten, wie sie im Rahmen der Leonardo- oder Erasmus-Programme angeboten werden, nur in ungenügendem Maße.

Obwohl sich immer mehr Politiker und Forscher im Vereinigten Königreich mit den Rahmenkonzepten von Lissabon und Kopenhagen beschäftigen, sind diese noch nicht ausreichend bekannt. In seiner Veröffentlichung zur internationalen Politik⁽⁵⁸⁾ weist das DfES darauf hin, wie wichtig es ist, junge Menschen mit dem Rüstzeug für die Arbeit in einer globalen Wirtschaft auszustatten, und unterstreicht die Notwendigkeit von Lernerfahrungen in einem internationalen Kontext. In dieser Hinsicht sind die traditionellen Verbindungen des Vereinigten Königreichs zu Ländern außerhalb Europas auch weiterhin ein unverzichtbarer Bestandteil internationaler Netzwerke und Lerngemeinschaften.

Wie aus diesem kurzen Bericht hervorgeht, verfolgen das Vereinigte Königreich und Europa sehr ähnliche Prioritäten und Ziele. Die Politiker und Forscher des Vereinigten Königreichs sind aktiv an der politischen Entwicklung der EU in allen Bereichen und an Prozessen des Peer Learning beteiligt, und ganz gewiss entstehen dabei Synergieeffekte.

⁽⁵⁷⁾ Cedefop. *Learning by leaving: placements abroad as a didactic tool in the context of VET in Europe*. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005 (Reihe der Referenzdokumente des Cedefop).

⁽⁵⁸⁾ DfES. *Putting the world into the world-class education: an international strategy for education, skills and children's services*. London: DfES, 2004. Im Internet verfügbar: <http://www.globalgateway.org.uk/PDF/International%20Strategy.pdf> [Stand vom 13.5.2005].

Anhang 1 Akronyme und Abkürzungen

ACCAC	<i>Awdurdod Cymwysterau, Cwricwlwm ac Asesu Cymru</i> Walisische Behörde für Qualifikationen, Curriculum and Bewertung
ACL	Adult and community learning Erwachsenenbildung und Volksbildung
ALI	Adult Learning Inspectorate Aufsichtsbehörde für Erwachsenenbildung
APL	Accreditation of Prior Learning Anrechnung früher erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten
BLA	Business Learning Account Betriebliche Lernkonten
BTEC	Business and Technology Education Council Rat für kaufmännische und technische Ausbildung
CCEA	Council for the Curriculum, Examinations and Assessment Beirat für Curriculum, Prüfungen und Bewertung
CS	Careers Scotland Schottische Berufsberatungsdienste
CVET	Continuing (vocational education and) training Berufliche Weiterbildung
DELNI	Department for Employment and Learning Northern Ireland Ministerium für Beschäftigung und Lernen Nordirland
DfES	Department for Education and Skills Ministerium für Bildung und Qualifikationen
DTI	Department of Trade and Industry Ministerium für Handel und Industrie
DWP	Department for Work and Pensions Ministerium für Arbeit und Versorgungsbezüge
Dysg	LSDA-Organisation für Wales
E2E	Entry to Employment Eintritt in die Beschäftigung
ELWa	Education and Learning Wales Bildung und Lernen in Wales
EMA	Education Maintenance Allowance Ausbildungsbeihilfe
ENTO	Employment National Training Organisation Nationale Organisation für Ausbildung und Beschäftigung
ETP	Employer Training Pilots Pilotprojekte zur betrieblichen Freistellung zwecks Weiterbildung
FE	Further Education Fortbildung und weiterführende Bildung

FENTO	Further Education National Training Organisation Nationale Organisation für weiterführende Bildung
FfA	Framework for Achievement Rahmen für Lernleistungen
GC	Guidance Council Beratungsgremium
GCE	General Certificate of Education Allgemeiner Schulabschluss
GCSE	General Certificate of Secondary Education Allgemeiner Sekundarschulabschluss
BIP	Bruttoinlandsprodukt
GNVQ	General National Vocational Qualification Allgemeiner Nationaler Beruflicher Befähigungsnachweis
HE	Higher Education Hochschulbildung
HNC	Higher National Certificate
HND	Higher National Diploma
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILA	Individual Learning Account Individuelles Lernkonto
ISCED	Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen
IT	Informationstechnologie
IVET	Initial vocational education and training Berufliche Erstausbildung
LEA	Local Education Authority Örtliche Bildungsbehörde
LEC	Local Enterprise Companies Gesellschaften für örtliches Unternehmertum
LLUK	Lifelong Learning United Kingdom Lebenslanges Lernen im Vereinigten Königreich
LSC	Learning and Skills Council Rat für Bildung und Qualifikationen
LSDA	Learning and Skills Development Agency Behörde für Bildungs- und Qualifikationserwerb
NQ	National Qualification Nationaler Befähigungsnachweis
NQF	National Qualifications Framework Nationaler Qualifikationsrahmen

NTO	National Training Organisation Nationale Ausbildungsorganisation
NVQ	National Vocational Qualification Nationaler Beruflicher Befähigungsnachweis
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
PGCE	Post-Graduate Certificate in Education Postgradualer Abschluss in Erziehungswissenschaften
QAA	Quality Assurance Agency for Higher Education Behörde für Qualitätssicherung im Hochschulwesen
QCA	Qualifications and Curriculum Authority Behörde für Bildungsnachweise und Curriculum
QTS	Qualified Teacher Status Offizielle Lehrbefähigung
RDA	Regional Development Agency Regionale Entwicklungsbehörde
SCQF	Scottish Credit and Qualifications Framework Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen in Schottland
SEn	Scottish Enterprise
SFEFC	Scottish Further Education Funding Council Rat zur Finanzierung der weiterführenden Bildung in Schottland
SHEFC	Scottish Higher Education Funding Council Rat zur Finanzierung der Hochschulbildung in Schottland
SQA	Scottish Qualifications Authority Schottische Behörde für Bildungsnachweise
SSC	Sector Skills Council Sektoraler Kompetenzrat
SSDA	Sector Skills Development Agency Behörde für sektorale Kompetenzentwicklung
SVQ	Scottish Vocational Qualification Schottischer Beruflicher Befähigungsnachweis
SWAP	Scottish Wider Access Programme Schottisches Programm zur Förderung des Zugangs zur Hochschulbildung auf dem zweiten Bildungsweg
Ufi	University for Industry Universität für die Wirtschaft
VET	Vocational education and training Berufliche Bildung

Anhang 2 Glossar

Adult and community learning, ACL (Erwachsenenbildung und Volksbildung): Ein Begriff, der im Jahr 2002 mit dem Learning and Skills Act (Gesetz über Bildung und Qualifikationen) eingeführt wurde. ACL findet in ganz unterschiedlichen Umgebungen statt; zu den wichtigsten Akteuren gehören die lokalen Behörden; häufig ist ein Element des sozialen Handelns oder der sozialen Erneuerung vorhanden; das Lernen ist größtenteils nicht berufsorientiert und wird auch nicht angerechnet, obwohl es dabei sehr wohl um die Verbesserung der Kompetenzen und der Beschäftigungsfähigkeit geht. Diese Form des Lernens ist besonders geeignet, um benachteiligte Gruppen zu erreichen.

A-Level (Advanced Level): Das General Certificate of Education, GCE (Allgemeiner Schulabschluss), das in England, Wales und Nordirland in der Regel zwei Jahre nach den Prüfungen für das General Certificate of Secondary Education (siehe GCSE) (Allgemeiner Sekundarschulabschluss) erworben wird. In Schottland entspricht dieser Abschluss dem Advanced Higher Grade. Im ersten Jahr belegen die Schüler bis zu fünf Fächer und erwerben den Abschluss GCE AS-Level (siehe AS-Level). Im zweiten Jahr belegen die Schüler anspruchsvollere Kurse in drei von fünf Fächern, um den vollständigen Abschluss GCE A-Level zu erwerben. Mit der Note A* werden die besten Leistungen und mit D und E die schwächsten Leistungen bewertet. A- bis C-Noten berechtigen zur Aufnahme eines Hochschulstudiums.

AS-Level (Advanced Subsidiary): Dieser Abschluss wird in der Regel im ersten Jahr der Sekundarbildung der Stufe II (d. h. im Alter von 16 bis 17 Jahren) erworben. Er besteht aus drei Modulen, in denen ein AS-Level-Abschluss erworben werden kann. Sie können aber auch zu 50 % auf einen A-Level-Abschluss angerechnet werden. Die Prüfungen in den Modulen können wiederholt werden, wenn die Schüler ihre Zensur verbessern wollen. Der Benotung liegt die gleiche Struktur zugrunde wie bei den A-Level-Abschlüssen.

Apprenticeship (Lehrlingsausbildung): Hierbei handelt es sich um eine praxisbezogene Ausbildung. Die Teilnehmer lernen am Arbeitsplatz und erweitern ihre Fertigkeiten und Kenntnisse, während sie gleichzeitig eine Qualifikation erwerben und Geld verdienen. Es gibt verschiedene Stufen der Lehrlingsausbildung (Young Apprenticeships für die 14- bis 16-Jährigen, eine Vorausbildung (Pre-Apprenticeship) und eine Lehrlingsausbildung der Stufe 2 sowie die Höhere Lehrlingsausbildung (Advanced Apprenticeship) der Stufe 3. Die letzteren beiden Ausbildungsstufen führen zum Erwerb von National Vocational Qualifications, NVQs (Nationalen Beruflichen Befähigungsnachweisen), Schlüsselqualifikationen und, in den meisten Fällen, zu einem Technical Certificate (siehe Technical Certificate).

Bachelor's degree (Bachelor-Abschluss): Ein akademischer Grad, der nach erfolgreichem Abschluss des Grundstudiums verliehen wird.

Basic Skills (Grundfertigkeiten, Grundqualifikationen): Die Fähigkeit, in englischer Sprache zu lesen, zu schreiben und zu sprechen sowie die für die berufliche Tätigkeit und die Bewältigung des Alltags erforderlichen mathematischen Kenntnisse.

Basic Skills Award: Dieses Qualitätssiegel der Basic Skills Agency (Behörde für Grundfertigkeiten) wird an Primar- und Sekundarschulen verliehen, die einen Mindeststandard bei der Vermittlung von Rechtschreib-, Lese und Rechenfähigkeiten erzielen und die strengen Qualitätskriterien der Behörde erfüllen. In Wales wird das Qualitätssiegel auch an Bildungseinrichtungen verliehen, an denen Jugendliche bzw. Erwachsene ihre Grundfertigkeiten nach Beendigung der Pflichtschule im Alter von 16 Jahren verbessern können.

Continuing (vocational education and) training, CVT/CVET) (Berufliche Weiterbildung): Sie findet in allen Lebensabschnitten statt und umfasst sämtliche organisierten und institutionalisierten Lernprozesse nach Abschluss der beruflichen Erstausbildung. Berufliche Weiterbildung befähigt den Einzelnen, mit den technologischen und technischen Veränderungen Schritt zu halten, und verbessert seine soziale Stellung bei.

Credit framework (Anrechnungssystem): Eine Reihe von Kriterien zur Bewertung, Beschreibung und zum Vergleich von Lernleistungen. Mit diesem System werden Lernleistungen in standardisierter Form erfasst und Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Lernanforderungen der einzelnen Programme und Qualifikationen ermöglicht. Die Teilnehmer an Bildungsprogrammen können für abgeschlossene Lerneinheiten Punkte (Credits) sammeln und/oder diese bei einem Wechsel zu anderen Programmen oder Einrichtungen anrechnen lassen.

Devolved administration/governance: Im Zuge einer umfassenden Verfassungsreform wurden eigene Parlamente für die Regionen geschaffen, denen unter anderem die Verantwortung für die allgemeine und berufliche Bildung übertragen wurde.

Foundation degree, FD: Ein beruflicher Abschluss nach einer zweijährigen Vollzeitausbildung oder einer dreijährigen alternierenden Ausbildung. Ein Foundation Degree kann direkt zu einem ersten akademischen Abschluss führen, der innerhalb von 12 Monaten erworben werden könnte. Zulassungsvoraussetzung ist mindestens ein A-Level-Abschluss (bzw. ein gleichwertiger Abschluss) oder eine berufliche Qualifikation der Stufe 3, beispielsweise ein NVQ. Foundation Degrees wurden erstmals 2001/02 angeboten.

Framework for Achievement, FfA (Rahmen für Lernleistungen): Er wird gegenwärtig entwickelt (und soll 2006/2007 in England, Wales und Nordirland eingeführt werden), um die Lernleistungen in einer einheitlichen und standardisierten Form zu erfassen. Die Leistungen werden durch Anrechnung der mit dem Abschluss der einzelnen Lerneinheiten erworbenen Credits anerkannt. Qualifikationen werden durch die Kombination von Lerneinheiten erworben, d. h. die Auszubildenden sammeln Credits an, um die Anforderungen der jeweiligen Qualifikation zu erfüllen.

Further education, FE (Fortbildung und weiterführende Bildung): Vollzeit- oder Teilzeitunterricht für Personen, die das schulpflichtige Alter (in England gegenwärtig 16 Jahre) überschritten haben, und der weder der Hochschulbildung zugerechnet wird noch in einer Sekundarschule erfolgt. Dieser Unterricht kann in einem Sixth-Form College, in einer weiterführenden Bildungseinrichtung oder Hochschuleinrichtung stattfinden. In weiterführenden Bil-

dungsgängen erworbene Abschlüsse entsprechen im Allgemeinen einem GCE A-Level oder NVQ der Stufe 3. Mit der Teilnahme an einer Fortbildung oder weiterführenden Bildung kann in vielen Fällen eine Zulassung zu einem Hochschulstudium bzw. die Qualifikation für eine Vollbeschäftigung erworben werden.

GCSE (+ Benotung): General Certificate of Secondary Education (Allgemeiner Sekundar­schulabschluss). Dies ist die häufigste Prüfung, die am Ende der Pflichtschule der Sekundar­stufe I abgelegt wird. Die Benotung reicht von A* bis G, wobei A* die beste Note ist. Die Noten A bis C gelten als gute GCSE-Abschlüsse. Obwohl gute GCSE-Prüfungsergebnisse nicht generell Voraussetzung für die Teilnahme an einem Bildungsgang im Anschluss an die Pflichtschule sind, erwarten die meisten Bildungseinrichtungen von den Schülern in fünf Fächern gute GCSE-Noten, bevor sie diese zu einem Bildungsgang der Stufe GCE A-Level zu­lassen (siehe A-Level).

General standard grade/Credit standard grade: Nationaler Befähigungsnachweis der Schottischen Behörde für Bildungsnachweise (Scottish Qualifications Authority, SQA). Die Kurse für diese standardisierten Abschlussprüfungen werden in der Regel über zwei Jahre belegt, und zwar im dritten (im Alter von 13 bis 15 Jahren) und im vierten Jahr der Sekundar­schule (im Alter von 14 bis 16 Jahren). Die Schüler belegen häufig sieben bis acht Fächer, darunter Mathematik und Englisch. Die Kurse bestehen aus einzelnen Modulen und schließen mit einer Prüfung ab. Es werden drei Leistungsstufen unterschieden: Credit, General und Foundation. Die Prüfungen werden in der Regel auf zwei dieser Stufen abgelegt: Credit und General oder General und Foundation. Damit wird gewährleistet, dass die Schüler die best­mögliche Note erreichen. Schüler, die nicht in der Skala von 1-6 benotet wurden, den Kurs aber abgeschlossen haben, erhalten die Note 7.

Initial vocational education and training, IVET (Berufliche Erstausbildung): Sie dient der Vorbereitung auf bestimmte Berufe und Tätigkeiten oder ganz allgemein auf den Eintritt ins Erwerbsleben. Sie umfasst sowohl eine formale Ausbildung als auch die Vermittlung prak­tischer Arbeitserfahrungen. Die berufliche Erstausbildung ist breiter angelegt als eine arbeits­platzbezogene Ausbildung (die Teil der Erstausbildung sein kann oder im Anschluss an diese erfolgt) oder eine betriebliche Ausbildung und schließt im Allgemeinen mit einer Zertifizie­rung oder mit einem Befähigungsnachweis ab.

Key skills/Core skills (Schottland) (Schlüsselkompetenzen/Kernkompetenzen): Hierbei handelt es sich um Kompetenzen, die für das Lernen oder Arbeiten benötigt werden und die nationalen Standards unterliegen. Schlüsselkompetenzen sind Anwendung mathematischer Kenntnisse, Kommunikation, Informationstechnologie, Teamarbeit, Leistungsverbesserung und Problemlösung.

Lecturer (Dozent): Bezeichnung für einen Hochschullehrer oder einen Lehrer an einer wei­terführenden Bildungseinrichtung, der noch nicht zum Professor ernannt ist.

Master's degree (Master-Abschluss): Akademischer Grad, der auf dem Bachelor-Abschluss aufbaut. Dieser Abschluss kann separat innerhalb von ein oder zwei Jahren oder im Rahmen

einer Promotion erworben werden (innerhalb von maximal drei Jahren). Ein theorieorientierter Master-Abschluss setzt im Allgemeinen eine wissenschaftliche Arbeit sowie die Absolvierung von Kursen voraus, während für einen Professional-Master-Abschluss (z. B. in Erziehungswissenschaften, Betriebswirtschaft oder Kommunikationswissenschaft) neben der wissenschaftlichen Arbeit auch eine entsprechende praktische Ausbildung verlangt werden kann.

National occupational standards, NOS (Nationale berufliche Standards): Hierbei handelt es sich um abgestimmte Aussagen über die Kompetenzanforderungen, die an den Einzelnen gestellt werden. Die NOS werden von den zuständigen sektoralen Kompetenzräten (Sector Skills Councils) ausgearbeitet und dienen als Richtwerte für gute Praktiken.

National qualifications framework, NQF/Scottish Credit and Qualifications Framework, SCQF (Nationaler Qualifikationsrahmen/Schottischer Anrechnungs- und Qualifikationsrahmen): Mit dem NQF und SCQF sollen alle nationalen Befähigungsnachweise (Hochschulabschlüsse ausgenommen) in einem einheitlichen Rahmen zusammengefasst werden. Ein solcher Rahmen macht die Befähigungsnachweise für die Arbeitgeber und die allgemeine Öffentlichkeit transparenter. Er umfasst zwei Dimensionen: die Art der Abschlüsse, d. h. ob theorie- oder praxisbezogen, und das Niveau der Abschlüsse als allgemeinen Indikator für den Schwierigkeitsgrad der einzelnen Qualifikationen.

National vocational qualifications, NVQs/Scottish vocational qualifications, SVQs (Nationale Berufliche Befähigungsnachweise/Schottische Berufliche Befähigungsnachweise): Praxisbezogene Qualifikationen, die auf nationalen, von den Vertretern der Wirtschaftszweige ausgearbeiteten Kompetenzstandards beruhen, anhand derer sie bewertet werden. Sie bestehen aus Einheiten, in der Regel sind es 6 bis 10, die eine Tätigkeit nach einzelnen Arbeitsaufgaben aufschlüsseln und somit deren Charakter widerspiegeln. N/SVQs gibt es auf fünf Stufen, die in England und Nordirland von der QCA, in Wales von der ACCAC und in Schottland von der SQA anerkannt werden. Sie sind nicht Bestandteil des NQF.

Post-16 learning sector (Sektor für die Ausbildung nach dem 16. Lebensjahr): Er umfasst sämtliche Anbieter von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung nach Beendigung der Pflichtschule (einschließlich Community Colleges, Sixth-Form Colleges sowie Fachschulen und weiterführende Bildungseinrichtungen) und andere Schlüsselorganisationen (Department for Education and Skills, Learning and Skills Council, Jobcentre Plus, Adult Learning Inspectorate und Office for Standards in Education). Auch die Gewerkschaften, die Arbeitgeberverbände und die Gesellschaft als Ganzes haben ein Interesse an diesem Sektor.

Scottish Group Award (SGA): Dieser Abschluss setzt sich aus einer Reihe von Kursen und Lerneinheiten zusammen und soll verschiedene Fächer zu einer sinnvollen Kombination verbinden. Er wird auf allen fünf Ausbildungsstufen, von Access bis Advanced Higher angeboten und kann nach einer einjährigen Vollzeitausbildung oder in einzelnen Schritten über einen längeren Zeitraum hinweg erworben werden.

Sixth-form college/school sixth form: Eine Bildungseinrichtung, die auf der Pflichtschule aufbaut und die Schüler in den letzten beiden Jahren der Sekundarbildung (wenn sie ca. 16 bis 18 Jahre alt sind) auf die Prüfungen zum GCE A-Level vorbereitet (siehe A-Level).

Technical Certificate: ein wissensbasierter, berufsbezogener Abschluss, der im Rahmen der Lehrlingsausbildung erworben wird. Er wurde im Jahr 2001 eingeführt und vermittelt den Auszubildenden umfassende Kenntnisse ihres Arbeitsgebiets (siehe Lehrlingsausbildung).

Union learning representative, ULR (Gewerkschaftsvertreter für Angelegenheiten des Lernens): Seine Aufgabe ist es, die Gewerkschaftsmitglieder in Fragen der Weiterbildung und persönlichen Entwicklung zu beraten, sie zum Nachdenken über den Nutzen von Bildung anzuregen und sie über die verschiedenen Lernmöglichkeiten zu informieren.

Voluntarist approach (voluntaristischer Ansatz): Individuelle Entscheidungsfindung, bei der das System, in dessen Kontext die Entscheidungen eingebettet sind, und ihre Implikationen für dieses System nicht berücksichtigt werden. Im Vereinigten Königreich bezieht sich dieser Ansatz auf Arbeitgeber, die Entscheidungen zu Fragen der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter treffen.

Anhang 3 Hinweise zu den Gesetzen und Literaturhinweise

A. Einschlägige Gesetze seit 1944

1944

Mit dem Education Act (Bildungsgesetz) wurden in England und Wales die Grundlagen für die Nachkriegsentwicklung des Bildungssystems (mit Ausnahme der Berufsbildung) gelegt. Bis zu den 1980er Jahren traten kaum neue Gesetze in Kraft. Der Geltungsbereich dieses Gesetzes erstreckt sich nicht auf Schottland.

1964

Die Regierung erhob 30 Technical Colleges in den Rang von Polytechnics. Mit dem Council for National Academic Awards (CNAA) wurde ein Gremium ins Leben gerufen, das berechtigt war, den Absolventen der Polytechnics dieselben akademische Grade zu verleihen wie die Universitäten.

1969

Gründung der Open University durch Königliche Konzession (Royal Charter).

1987

Einsetzung des National Council for Vocational Qualifications, NCVQ (Nationaler Ausschuss für Berufsqualifikationen) in England, der für die Anerkennung der neuen National Vocational Qualifications, NVQs (Nationale Berufliche Befähigungsnachweise) und der neuen kompetenzorientierten General National Vocational Qualifications, GNVQs (Allgemeine Nationale Berufliche Befähigungsnachweise) zuständig ist. Der Zuständigkeitsbereich des NCVQ erstreckte sich nicht auf Schottland.

1988

Der Education Reform Act (Bildungsreformgesetz) ist das bedeutendste Gesetz seit 1944. Es sah tiefgreifende Veränderungen vor:

- Einführung eines nationalen Curriculums und der Verpflichtung, die Leistungen der Schüler in jeder entscheidenden Phase der Pflichtschule summativ zu bewerten (trifft nicht auf Schottland zu);
- Einführung des Local Management of Schools, LMS (schulische Selbstverwaltung) (nicht in Schottland);
- Aufhebung der Zuständigkeit der lokalen Behörden für die Polytechnics.

1990

Mit dem Enterprise and New Towns (Scotland) wurde Scottish Enterprise und Highlands and Islands Enterprise gegründet.

1992

Further and Higher Education Act und Further and Higher Education (Scotland) Act

- Mit diesen beiden Gesetzen über die weiterführende und die Hochschulbildung wurde die „binäre“ Unterteilung aufgehoben und polytechnische Einrichtungen und Universitäten in einem einheitlichen System unabhängiger Hochschulen mit eigenem Rechtsstatus zusammengefasst.
- Die Further Education (FE) Colleges wurden unabhängig und erhielten den Status von Körperschaften.

1996

Mit dem Education (Scotland) Act wurde die Scottish Qualifications Authority, SQA (Schottische Behörde für Bildungsnachweise) gegründet, die den Scottish Exam Board, SEB (Schottischer Prüfungsausschuss) und den Scottish Vocational Education Council, SCOTVEC (Schottischer Rat für Berufsbildung) ablöste.

1997

Mit den Regulations (UK) wurde das New-Deal-Programm ins Leben gerufen, um Empfängern von Arbeitslosenunterstützung eine Ausbildung zukommen zu lassen und ihnen bei der aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz zu helfen.

Im Schools Standards and Framework Act (England and Wales) ist Folgendes festgelegt:

- Ermutigung der Schulen, sich zu spezialisieren;
- Ausstattung des Ministers mit umfassenderen Verordnungsbefugnissen;
- Aufstellung von education development plans, EDPs (Plänen zur Förderung der Bildung) und Vorgabe von Zielen zur Verbesserung der Schulstandards;
- Zusammenlegung der SCAA und des NCVQ zur Qualifications and Curriculum Authority, QCA (Behörde für Bildungsnachweise und Curriculum) und Gründung der ACCAC in Wales;
- Schaffung von Education Action Zones, EAZs (Bildungsschwerpunktzonen), um in benachteiligten Gebieten ganzheitliche Ansätze zu entwickeln.

1998

Der Education (Northern Ireland) Order legte die Kriterien für die Bewertung der schulischen Leistungen sowie für die Performanz, Verwaltung und Finanzierung der Schulen fest und sah die Gründung des Northern Ireland Council for the Curriculum, Examinations and Assessments (Nordirischer Beirat für Curriculum, Prüfungen und Bewertung) vor.

Scotland Act; Government of Wales Act; Northern Ireland Act: Mit der Schaffung eines Schottischen Parlaments und der Schottischen Exekutive erhält Schottland Gesetzgebungsbefugnisse. Durch Einsetzung gewählter Versammlungen in Wales und Nordirland werden den dezentralisierten Behörden umfassende Befugnisse im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung übertragen.

Der Teaching and Higher Education Act (England and Wales) regelt die Einführung einkommensgestaffelter Studiengebühren und die Freistellung von 16- bis 17-jährigen Arbeitnehmern für Weiterbildungszwecke.

2000

Aufgrund des Race Relations Act (Gesetzesnovelle) zu den Beziehungen zwischen den Angehörigen unterschiedlicher ethnischer Gruppen sind bestimmte Behörden verpflichtet, deren Gleichberechtigung zu fördern.

Der Learning and Skills Act (England and Wales) sieht Folgendes vor:

- Gründung der Learning and Skills Councils, LSCs (Räte für Bildung und Qualifikationen);
- Einführung des Connexions-Dienstes, der Jugendliche beim Übergang ins Erwerbsleben beraten soll;
- Neuregelung der Finanzierung und Kontrolle sowie Veränderung der Grundlage für die Förderungsberechtigung von Qualifikationsmaßnahmen (Unterteilung in unter 19-Jährige und über 19-Jährige).

2002

Mit dem Education Act (England and Wales)

- erhalten Sekundarschulen Anreize, um sich zu Spezialschulen zu entwickeln;
- erteilen Minister Befugnisse zur Modernisierung der Curricula;
- können Schulen sich zu Unternehmen und Verbänden zusammenschließen,
- erhalten private Unternehmen die Möglichkeit, sich für die Errichtung neuer Schulen zu bewerben.

B. Ausgewählte Literaturhinweise

Cedefop. *European perspectives on learning at work: the acquisition of work process knowledge*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005. (Reihe der Referenzdokumente des Cedefop)

Cedefop. *Guidance policies in the knowledge society: trends, challenges and responses across Europe: a Cedefop synthesis report*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004. (Panoramareihe des Cedefop). Im Internet verfügbar: http://www2.trainingvillage.gr/etv/publication/download/panorama/5152_en.pdf [Stand vom 2.5.2005]

Cedefop. *Towards a history of vocational education and training (VET) in Europe in a comparative perspective: proceedings of the first international conference. October 2002, Florenz*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004. (Panoramareihe des Cedefop, 103). Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2004_5153_T1_en.pdf; http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/cedefop/pan/2004_5153_T2_en.pdf [Stand vom 2.5.2005]

DfES *Departmental Report 2004*: April 2004. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/deptreport2004/> [Stand vom 3.5.2005]

DfES *21st century skills: realising our potential*. London: 2003. Im Internet verfügbar: http://www.dfes.gov.uk/skillsstrategy/_pdfs/whitePaper_PDFID4.pdf [Stand vom 13.5.2005]

DfES *White Paper: 14–19 Education and skills*. Februar 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/publications/14-19educationandskills/index.shtml> [Stand vom 3.5.2005]

DfES *White Paper: The future of higher education*. Januar 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/deptreport2004/> [Stand vom 3.5.2005]

DfES *White Paper: – Skills: getting on in business, getting on at work*. März 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/deptreport2004/> [Stand vom 3.5.2005]

Edexcel. *Investing in skills: taking forward the skills strategy. An LSC consultation paper on fees, funding and learner support in further education*. Besley, Steve; Sokoloff, Paul (Hrsg). August 2004. Im Internet verfügbar: <http://www.lsc.gov.uk/National/Documents/SubjectListing/ConsultationsandResponses/Currentconsultations/feesconsultation.htm> [Stand vom 3.5.2005]

Europäische Kommission. *Commission staff working paper: progress towards the Lisbon objectives in education and training: 2005 report*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005. Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2005_0047_en.pdf [Stand vom 2.5.2005]

Europäische Kommission. *Kommuniqué von Maastricht zu den künftigen Prioritäten der verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung (BB): (Überprüfung der Kopenhagener Erklärung vom 30. November 2002)*. Brüssel: Europäische Kommission, 2004. Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2004_0018_en.pdf [Stand vom 2.5.2005]

Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit. *European Social Fund in action 2000-06: success stories: active labour market, social inclusion, lifelong learning, adaptability, women's participation*. Brüssel: Europäische Kommission, 2005

Learning and Skills Council *Consultation on the National Equality and Diversity Strategy 2004 to 2007*. LSC, 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.lsc.gov.uk/NR/rdonlyres/eaij4dnyomm6ihqyh4mamxw6tuichek5uhohfqjv6hy5av57icfboij4l6emldbosz4dr5u2rstrc/ConsultationDiversityStrategy0407.pdf> [Stand vom 3.5.2005]

Learning and Skills Council *The Learning and Skills Council's Annual report and Accounts for 2003/2004*. LSC, 2004. Im Internet verfügbar: <http://www.dfes.gov.uk/deptreport2004/> [Stand vom 3.5.2005]

Leney, Tom. *Achieving the Lisbon goal: the contribution of VET*. Brüssel: Europäische Kommission, 2004. Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/eu/pub/commission/dgeac/2005_0041_en.pdf [Stand vom 2.5.2005]

National Assembly for Wales. *Skills and Employment Action Plan for Wales 2005*. Januar 2005. Im Internet verfügbar: <http://www.learning.wales.gov.uk/pdfs/c5104-seap-report-e.pdf> [Stand vom 3.5.2005]

OECD. *Employment Outlook: 2004 edition*. Paris: OECD, 2004

OECD. *OECD in figures: statistics on the member countries*. Paris: OECD, 2001-2004 [erscheint jährlich]

Scottish Credit and Qualifications Framework. *An introduction to the Scottish Credit and Qualifications Framework*. 2. Auflage. Oktober 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.scqf.org.uk/downloads.asp> [Stand vom 3.5.2005]

Scottish Executive. *Learning through life: life through learning. The lifelong learning strategy for Scotland*. Februar 2003. Im Internet verfügbar: <http://www.scotland.gov.uk/library5/lifelong/lism.pdf> [Stand vom 3.5.2005]

Tessaring, M.; Wannan, J. *Berufsbildung - der Schlüssel zur Zukunft: Lissabon-Kopenhagen-Maastricht: Aufgebot für 2010. Synthesebericht des Cedefop zur Maastricht-Studie*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2004.

UNICE. *Framework of actions for the lifelong development of competences and qualifications: third follow-up*/ETUC, CEEP and UNICE-UEAPME. European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest - CEEP. European Trade Union Confederation - ETUC. Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises - UEAPME. Brüssel: UNICE, 2005. Im Internet verfügbar: http://libserver.cedefop.eu.int/vetelib/euorg/etuc/2005_0001.pdf [Stand vom 2.5.2005]

Anhang 4 Die wichtigsten Organisationen

Department for Education and Skills (DfES)
Sanctuary Buildings
Great Smith Street
London
SW1P 3BT
(44-870) 000 22 88
info@dfes.gsi.gov.uk
<http://www.dfes.gov.uk>

Department for Work and Pensions (DWP)
The Adelphi
1-11 John Adam Street
London
WC2N 6HT
(44-207) 962 80 00
<http://www.dwp.gov.uk>

Department of Trade and Industry (DTI)
Response Centre
1 Victoria Street
London SW1H 0ET
(44-207) 215 50 00
dti.enquiries@dti.gsi.gov.uk
<http://www.dti.gov.uk>

Welsh Assembly Government Department for
Training and Education (DfTE)
Cardiff Bay
Cardiff CF99 1NA
(44-292) 082 51 11
<http://www.wales.gov.uk/linkseducation/index.htm>

Enterprise, Transport and Lifelong Learning
Department Secretariat
The Scottish Executive
6th Floor
Meridian Court
Cadogan Street
GLASGOW
G2 6AT
(44-141) 248 47 74
ceu@scotland.gov.uk
<http://www.scotland.gov.uk/About/Departments/ETLLD>

Department for Employment and Learning
Northern Ireland (DELNI)
Adelaide House
39/49 Adelaide Street
Belfast BT2 8FD
(44-289) 025 77 77
<http://www.delni.gov.uk>

Learning and Skills Council (LSC)
Cheylesmore House
Quinton Road
Coventry
CV1 2WT
(44-845) 019 41 70
info@lsc.gov.uk
<http://www.lsc.gov.uk/>

Education and Learning Wales (ELWa)
Ty'r Afon
Bedwas Road
Bedwas
Caerphilly
CF83 8WT
(44-144) 366 36 63
<http://www.elwa.ac.uk>

The Qualifications and Curriculum Authority (QCA)
83 Piccadilly
London
SW1 8QA
(44-207) 509 55 56
info@qca.org.uk
<http://www.qca.org.uk>

The Scottish Qualifications Authority (SQA)
24 Douglas Street
Glasgow
G2 7NQ
(44-845) 279 10 00
customer@sqa.org.uk
<http://www.sqa.org.uk>

Awdurdod Cymwysterau, Cwricwlwm ac Asesu Cymru
Qualifications, Curriculum and Assessment Authority for Wales (ACCAC)
ACCAC
Castle Buildings
Womanby Street
CARDIFF
CF10 1SX
(44-292) 037 54 00
vocational@accac.org.uk
<http://www.accac.org.uk>

Sector Skills Development Agency (SSDA)
3 Callflex Business Park,
Golden Smithies Lane,
Wath-upon-Dearne,
South Yorkshire, S63 7ER
(44-170) 976 54 44
info@ssda.org.uk
<http://www.ssda.org.uk>

Trades Union Congress (TUC)
Congress House
Great Russell Street
London
WC1B 3LS
(44-207) 636 40 30
info@tuc.org.uk
<http://www.tuc.org.uk>

Confederation of British Industry (CBI)
Centre Point
103 New Oxford Street
London
WC1A 1DU
(44-207) 379 74 00
<http://www.cbi.org.uk>

Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung)

Berufsbildung im Vereinigten Königreich: Kurzbeschreibung

Natalia Cuddy

Tom Leney

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005

2005 – VI, 99 S. – 21 x 29,7 cm

(Cedefop Panorama series; 112 – ISSN 1562-6180)

ISBN 92-896-0412-3

Kat.-Nr.: TI-68-05-309-DE-C

Kostenlos – 5159 DE –

Im Vereinigten Königreich ist die Zuständigkeit für die allgemeine und berufliche Bildung den dezentralisierten Behörden in Schottland, Wales und Nordirland übertragen worden. Die Regierung des Vereinigten Königreichs misst der effektiven Verwaltung der allgemeinen und beruflichen Bildung hohe Priorität bei. Zahlreiche Aspekte der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung sind gegenwärtig Gegenstand von Reformen, wobei das Vereinigte Königreich auf die Stärken seines Bildungssystems aufbaut und sich den Aufgaben stellt, die mit der Entstehung der Systeme des lebenslangen Lernens verbunden sind. Die Prioritäten, die sich das Vereinigte Königreich gesetzt hat, stehen in engem Zusammenhang mit den Zielen der Lissabon-Strategie.

Die Berufsbildungssysteme des Vereinigten Königreichs sind vielschichtig und unterliegen einem schnellen Wandel. Mit dieser kurzen Zusammenfassung soll ein Überblick über die wichtigsten Strukturen, Tendenzen und Herausforderungen gegeben werden. Zu den Kernelementen gehören der Begriff Kompetenz, um den Inhalt und die Bewertung des Lernens im Rahmen der beruflichen Ausbildung zu definieren, und ein zunehmend flexibler und differenzierter Ansatz bei der Bereitstellung von Lernprogrammen.

Berufsbildung im Vereinigten Königreich

Kurzbeschreibung

PANORAMA



Europäisches Zentrum für die
Förderung der Berufsbildung

Europe 123, GR-57001 Thessaloniki (Pylea)
Postanschrift: PO Box 22427, GR-55102 Thessaloniki
Tel. (30) 23 10 49 01 11, Fax (30) 23 10 49 00 20
E-Mail: info@cedefop.eu.int
Homepage: www.cedefop.eu.int
Interaktive Website: www.trainingvillage.gr

Kostenlos – Auf Anforderung beim Cedefop erhältlich

5159 DE



Amt für Veröffentlichungen

Publications.eu.int

ISBN 92-896-0412-3



9 789289 604123