

cedefopinfo

Berufsbildung in Europa 1/07

CEDEFOP/EU

Einen europäischen Bildungsraum errichten: Fortführung von Helsinki

Ausgehend von den Schlussfolgerungen der Ministerkonferenz im Dezember 2006, aus dem das Communiqué von Helsinki über die verstärkte europäische Zusammenarbeit in der Berufsbildung hervorging, ist es das Ziel von Agora XXVI mit dem Titel *Building a European VET Area* (Thessaloniki, 26.-27. April), das von Cedefop in enger Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission und der deutschen Ratspräsidentschaft veranstaltet wurde, einige offene Fragen in diesem Bereich zu erörtern. Diese Konferenz führte Minister und andere politische Entscheidungsträger, Sozialpartner und Praktiker aus ganz Europa zusammen und endete mit einem abschließenden Vortrag von EU-Kommissar Ján Figel.

Berufliche Aus- und Weiterbildung liegt in der Schnittmenge einer Reihe politischer Bereiche, die unter den heutigen demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Umständen immer größere Bedeutung gewinnen. Die Agora konzentrierte sich auf drei dieser wichtigen politischen Fragen: Welche Qualifikationen werden in der Zukunft benötigt? Warum investiert Europa nicht mehr in berufliche Bildung? Wie kann die Berufsbildung das Potenzial von älteren Arbeitnehmern, Migranten und gering Qualifizierten erschließen – also von Gruppen, die zurzeit nur zu wenigen Lernmöglichkeiten Zugang haben?

Zur Unterstützung der politischen Entscheidungen sammelte die Konferenz in diesem Bereich Fakten und schaffte damit eine Grundlage, um sich auf die nächsten Überprüfungen des Kopenhagen-Prozesses in den Jahren 2008 und 2010 vorzubereiten und Perspektiven darüber hinaus zu entwickeln.

Agora XXVI: Building a European VET Area (Errichtung eines europäischen Berufsbildungsraumes)
Cedefop Konferenzzentrum, Thessaloniki, 26.-27. April 2007
Weitere Informationen:
www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=3&sub=1&read=2339

CEDEFOP

Berufliche Hochschulen oder allgemeine Berufsbildung?

Agora-Konferenz weist auf zunehmende, jedoch ungleichmäßige Integration von Bildungswegen hin

Noch vor zehn Jahren schienen zwischen Hochschulbildung und beruflicher Bildung Welten zu liegen. In jüngster Zeit hat die Idee einer engen Verknüpfung von Hochschulbildung und beruflicher Bildung an Bedeutung gewonnen. Die beim Cedefop am 22./23. Februar 2007 abgehaltene Agora-Konferenz zu diesem Thema beleuchtete die Probleme, die mit der erfolgreichen Integration allgemeiner und fachlicher Kenntnisse in die künftige „Wissengesellschaft“ verbunden sind.

Die meisten europäischen Länder stehen heute vor der gemeinsamen Herausforderung, allen künftigen Arbeitnehmern die Art von Kenntnissen und Fertigkeiten zu vermitteln, die sie in einer wissensbasierten Wirtschaft, die auf Flexibi-

CEDEFOP/EU

Sozialpartner wirken an der Entwicklung des ECVET mit

Auf einer Konferenz im vergangenen Februar beim Cedefop konnten Vertreter der Sozialpartner aus ganz Europa Informationen und Meinungen darüber austauschen, wie das neue Europäische Leistungspunktesystem für berufliche Bildung (ECVET) funktionieren soll und wie es zur Steigerung der Mobilität beitragen kann.

Die Konferenz der Europäischen Sozialpartner zu ECVET (Thessaloniki, 12.-13. Februar 2007), die gemeinsam mit den deutschen Sozialpartnern BDA und DGB veranstaltet wurde, erhielten 93 Teilnehmer aus 24 europäischen Ländern – Vertreter europäischer und nationaler Verbände von Sozialpartnern, ministerieller Behörden und Ausbildungsverbänden, der Europäischen Kommission, des Cedefop und der ETF – ausführliche Informationen über die spezifischen Merkmale des neuen Systems, dessen Zweck die Anerkennung von beruflichen Lernergebnissen in der Berufsbildung innerhalb der gesamten EU ist. Die Konferenz ist Teil des formalen Konsultationsverfahrens, das die Kommission im November 2006 eingeleitet hat.

Im Blickpunkt der Konferenz standen die Ziele des Konsultationsverfahrens und die praktischen Auswirkungen der Umsetzung des ECVET in den Mitgliedstaaten und in der EU als Ganzes. Neben der rein technischen Seite des Themas hat die Konferenz auch bereits vorhandene Kreditpunktesysteme beleuchtet und Pilotprojekten, die zurzeit die Möglichkeiten der Umsetzung des Systems ausloten, ihre besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Die Auswirkungen von ECVET auf die Berufsbildungspolitik und die Strategien für lebenslanges Lernen wurden ausführlich diskutiert, einzelne Sitzungen waren ganz den Themenbereichen Mobilität und sozialer Dialog gewidmet.

Im Rahmen der Konferenz kam die Überzeugung zum Ausdruck, dass man fast von einem allgemeinen Konsens sprechen könne, was die Notwendigkeit eines ECVET betrifft – oder genauer, dass Einigkeit dahingehend herrsche, dass ein solches System erforderlich sei, die Debatte über dessen genaue Form gehe jedoch noch weiter. Das Leistungspunktesystem ECVET basiert auf Einheiten, die als Lernergebnisse beschrieben werden. Kreditpunkte sind eher ein zusätzlicher denn ein wesentlicher Teil des Verfahrens zur Anerkennung

dieser Ergebnisse. Dieser Punkt bedürfe jedoch noch der weiteren Erörterung und Ausarbeitung. Die Herausforderung liege nun in der Entwicklung eines einfachen Werkzeugs von gesicherter Qualität auf der Grundlage von transparenten Verfahren.

ECVET sei schließlich nicht nur ein Mittel zur Förderung grenzüberschreitender Mobilität, sondern diene auch dazu, innerhalb der nationalen zu wechseln, z. B. von der Berufsbildung und zur Bildung im Tertiärbereich und umgekehrt. Diese „interne“ Funktion kann bei der Errichtung des Systems jedoch eine größere Herausforderung darstellen.

Ein weiterer Bereich, der genauer untersucht wurde, war die Beziehung zwischen der Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und dem ECVET. Ziel beider Initiativen ist die Förderung von Transparenz, Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen über Ländergrenzen und Qualifikationsebenen hinweg und somit die Schaffung einer gemeinsamen Grundlage zum Vergleich, zur Bewertung und Übertragung aller nationalen und sektoralen Qualifikationen. ECVET spielt eine besonders wichtige Rolle bei dieser gemeinsamen Strategie, die im Jahre 2002 ins Leben gerufen wurde. Die Standards und Lernergebnisse, die im EQR definiert werden, bilden die Grundlage für das ECVET als praktisches Werkzeug, um dem Einzelnen die Übertragung und das Sammeln von Lernergebnissen über geografische und institutionelle Grenzen hinweg zu ermöglichen.

Ziel des Leistungspunktesystems ECVET ist es, die Anerkennung von Erfahrungen, die durch Arbeit und Ausbildung jenseits nationaler Grenzen erworben wurden, zu erleichtern. Zum Erreichen dieses Ziels müssen sich alle Interessengruppen, einschließlich der Sozialpartner, zur Ausarbeitung der Einzelheiten verpflichten.

Weitere Informationen zu ECVET:
http://ec.europa.eu/education/ecvet/index_en.html

Quelle: Loukas Zahilas/ine

Mehr Artikel zur Entwicklung und Anwendung des ECVET in den Mitgliedstaaten finden Sie auf Seite 5.

CEDEFOP

Cedefop/Photomuseum Award 2007



Fotos: Sirio Magnabosco

Das Cedefop hat die Ehre, die Preisträger des Wettbewerbs um den 1. *Cedefop/Photomuseum Award 2007*, der gemeinsam mit dem Photographiemuseum Thessaloniki veranstaltet wurde, bekanntzugeben.

Weiter auf Seite 3

die Hochschulbildung als auch auf die berufliche Bildung und weitergehend auf den Arbeitsmarkt ausführlich erörtert.

Einer der umstrittensten Punkte zwischen Hochschulbildung und beruflicher Bildung sind die ungleichen Bemühungen um eine „Parität“ zwischen den beiden Bildungswegen. Während in der allgemeinen Bildung zunehmend berufliche Komponenten enthalten sind, bleibt die Hochschulbildung in den meisten Mitgliedstaaten den in einer beruflichen Ausbildung stehenden Studierenden verschlossen. Nur Australien scheint ein Modell von parallelen und gleichgestellten Bildungswegen anzubieten, das in beide Richtungen durchlässig ist.

Weiter auf Seite 3

Brief der Direktorin



Liebe Leserin,
lieber Leser,
beim Treffen der Minister im vergangenen Dezember, aus dem das Helsinki-Kommuniqué zur verstärkten europäischen Zusammenarbeit in der Berufsbildung hervorging, wurde beschlossen, dass das Cedefop die Aufgabe übernehmen soll, die Entwicklung der Politik in ganz Europa im Zusammenhang mit dem Kopenhagen-Maastricht-Helsinki-Prozess zu beobachten und darüber Bericht zu erstatten.

Das Ministertreffen in Helsinki gab dem Cedefop die Gelegenheit, eine Bestandsaufnahme des bereits Erreichten und der noch verbliebenen wichtigsten Herausforderungen zu erstellen. In meinem Vortrag bei dem Treffen hatte ich betont, dass, wenn man Lernergebnisse als Grundlage von Qualifikationen nimmt, wie es der aktuell im Trend liegt, man die Verpflichtung eingeht, auch die Qualität zu sichern: Es muss ganz klar herausgestellt werden, was genau solche Qualifikationen darstellen, wenn wir Vertrauen bei den Ländern, aber auch bei Lernenden und Arbeitgebern schaffen wollen. Die Validierung von Arbeitserfahrungen, d. h. das Lernen im Arbeitsprozess, wird nun, wie die Länderberichte zeigen, als wesentlicher Faktor zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt betrachtet. Dies sollte jedoch nicht nur als Möglichkeit zur Sicherung der beruflichen Karriere verstanden werden, sondern vielmehr auch als ein Weg hin zu Spitzenleistungen, sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft. Über beide Bereiche – die Validierung und die Qualitätssicherung – können wir nun berichten, dass die Mitgliedstaaten in den vergangenen vier Jahren erhebliche Fortschritte erzielt haben.

In der Tat sind die Dinge in mancher Hinsicht wieder in Schwung gekommen. Die Lehrlingsausbildung, die als etwas altmodisch galt, hat eine neue Bedeutung gewonnen. Die Zielgruppe sind hier nicht mehr nur junge Lernende, die eine nicht-akademische Laufbahn einschlagen wollen, sondern jedermann, auch arbeitslose Erwachsene und Hochschulstudenten. Zugang zum Lernen ist nun das Schlüsselthema, das die Debatte über die Berufsbildung beherrscht. Der demografische Wandel wird dazu führen, dass ältere Arbeitnehmer oder Menschen mit Migrationshintergrund einen immer größeren Teil der erwerbstätigen Bevölkerung in der Gesellschaft der Zukunft ausmachen werden. Wir müssen sicherstellen, dass diese Gruppen nicht vernachlässigt werden. Hier erhält auch die Berufsberatung eine neue Dimension: Sie ist nicht mehr nur ein Merkmal der Sekundarschulbildung, sondern wird zur lebenslangen Begleitung des Lernens.

Europa befindet sich außerdem noch in folgender Zwickmühle: Wie kann der Anteil hochqualifizierter Arbeitnehmer gesteigert werden – hierin hinkt es seinen Wettbewerbern hinterher –, wobei hohe Qualifikationen sowohl ein höheres Bildungsniveau als auch berufliche Weiterbildung erfordern. Europa muss also einen Weg finden, Arbeitnehmern über 40, die tendenziell aus dem Lernprozess herausfallen, beides zu bieten.

Die Prioritäten der Modernisierung der beruflichen Bildung sind weiterhin gültig. Wir müssen uns nun darauf konzentrieren, geeignete Werkzeuge als Grundlage für eine Politik zu schaffen, die sich auf Fakten stützt und die zu den richtigen Investitionen in der Berufsbildung für Europa führt.

Aviana Bulgarelli
Direktorin

CEDEFOP

Welche Qualifikationen werden künftig gebraucht?



Skillsnet bemüht sich um klare Fakten
Entscheidungsträger, Arbeitgeber, Beschäftigte, Studenten, Lehrer, Ausbilder, Auszubildende – sämtliche dieser Gruppen haben ihre eigenen Interessen, Agenden und Anliegen. Aber alle beschäftigt eine Frage: Welche Qualifikationen werden zukünftig gebraucht?

Das lässt sich nicht so leicht beantworten. Das Cedefop wurde, genau wie andere europäische Organisationen auch, wiederholt um Informationen über die zukünftigen Erfordernisse gebeten. Im heutigen wirtschaftlichen Umfeld ist es notwendig, sehr frühzeitig zu handeln, d. h. die Qualifikationserfordernisse und die beruflichen Erfordernisse vorherzusagen. Dies wird mittlerweile in jedem wichtigen Positionspapier aus diesem Bereich als ausdrückliche Priorität genannt.

Viele Bereiche der Politik, die sich auf die europäische Gesellschaft und Wirtschaft auswirken, haben einen gestiegenen Bedarf an Informationen über die zukünftige Entwicklung bei den Qualifikationen und Kompetenzen. Zu diesen Bereichen gehören beispielsweise die Verbesserung der Transparenz der europäischen Arbeitsmärkte, die Steigerung des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung und die Verhinderung eines Auseinanderklaffens zwischen Angebot und Nachfrage bei den Qualifikationen. Die erfolgreiche Vorhersage von Qualifikationserfordernissen in Europa könnte dazu beitragen, dass die EU ihre in den Strategien zu Beschäftigung und lebenslangem Lernen (Lissabon-Agenda) gesetzten Ziele erreicht, und ist deshalb für die Entwicklung einer hochentwickelten wissensbasierten Gesellschaft von großer Bedeutung.

Das Cedefop arbeitet derzeit an zwei miteinander zusammenhängenden Fragestellungen zu diesem Thema: Wie können neue und neu entstehende Qualifikationen frühzeitig erkannt werden? Wie können die zukünftigen Qualifikationserfordernisse und beruflichen Erfordernisse vorhergesagt werden?

Früherkennung von neuen und neu entstehenden Qualifikationen

Diese Fragestellung befasst sich mit dem entstehenden Bedarf an Qualifikationen, die noch nicht in entsprechenden politischen Maßnahmen und Statistiken berücksichtigt worden sind. Die in Ländern, Regionen, Sektoren, Berufen und Unternehmen durchgeführten Forschungen zu diesem Thema befassen sich mit einer Reihe von Fragestellungen, zum Beispiel: Werden diese neuen Qualifikationen dauerhaft benötigt? Betreffen sie einen breiten Bereich des Arbeitsmarktes oder nur bestimmte Nischen? Besteht Bedarf an komplett neuen Qualifikationen oder an einer Weiterentwicklung bzw. Verbesserung von bestehenden Qualifikationen oder müssen verschiedene Qualifikationen miteinander kombiniert werden? Diese Informationen sind außerordentlich nützlich für Strategien, mit denen Qualifikationen und Kenntnisse definiert und validiert sowie diese in Lehr- und Ausbildungspläne, Ausbildungsbestimmungen und Qualifikationsstandards eingebettet werden. Und natürlich sind sie auch von großem Nutzen für die Ausgestaltung der Berufsorientierung und -beratung.

Seit 2001 das Cedefop arbeitet gemeinsam mit Forschungseinrichtungen aus mehreren europäischen Ländern an diesem Thema. Nachdem Entscheidungsträger und Sozialpartner gefordert hatten, das Cedefop solle die zukünftigen Aktivitäten koordinieren, gründete das Cedefop 2004 das internationale Netzwerk für die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen „Skillsnet“ (www.trainingvillage.gr/skillsnet). Dieses Netzwerk soll das Niveau der entsprechenden europäischen Aktivitäten anheben und eine Plattform für den Informationsaustausch bieten.

Damit die Forschungsergebnisse auch politisch umgesetzt werden, beteiligt Skillsnet Entscheidungsträger, Sozialpartner, Praktiker und Forscher aktiv an Diskussionen über die Forschungsmethoden und -ergebnisse. Dieses methodische Vorgehen fördert die Umsetzung entsprechender Maßnahmen und gewährleistet, dass Skillsnet eine breitere Anerkennung findet.

Skillsnet hat bis heute ein breites Spektrum an Informationen über Forschung und Methoden gesammelt, die für die Früherkennung von Qualifikationserfordernissen eingesetzt werden. Außerdem hat Skillsnet mehrere Konferenzen und Workshops mitorganisiert, die sich mit den in bestimmten Sektoren – beispielsweise im Tourismus, in der Nanotechnologie, der Lebensmittelbranche oder der Forstwirtschaft – entstehenden Qualifikationserfordernissen befassen. Skillsnet hat im Zusammenhang mit diesen Veranstaltungen zudem Hintergrundberichte, Tagungsberichte und Informationsblätter veröffentlicht.

Vorhersage von zukünftigen Qualifikationserfordernissen in Europa
Mit der kurz-, mittel- oder langfristigen Vorhersage der für den Arbeitsmarkt geltenden Qualifikationserfordernisse meint man die Vorhersage der erwarteten zukünftigen Nachfrage nach bestimmten Berufen in einer Volkswirtschaft und ihren Sektoren sowie nach den besonderen sektoralen Anforderungen an Fertigkeiten

und Qualifikationen. Solche Vorhersagen werden in mehreren Ländern auf nationaler bzw. regionaler Ebene durchgeführt. Sie basieren in der Regel auf makroökonomischen Vorausberechnungen der für einen Sektor geltenden Produktions-, Produktivitäts- und Beschäftigungszahlen. Diese Berechnungen werden dann nach Berufen bzw. Fertigkeiten/Qualifikationen aufgeschlüsselt. In vielen Fällen werden unterschiedliche Varianten oder Szenarien auf der Grundlage alternativer Annahmen berechnet. Dadurch erhält man eine ganze Reihe von Berufen bzw. Qualifikationen, die in Zukunft voraussichtlich benötigt werden. Jede Vorhersage muss ihre Annahmen und Einschränkungen klar benennen. Die Vorhersagen sind für die Beschäftigungs- und Bildungspolitik von besonderer Bedeutung. Sie sollten aber auch als Ergänzung zu anderen qualitativen und (teilweise) quantitativen Untersuchungen gesehen werden.

Es gibt derzeit noch kein europäisches System zur Vorhersage von Qualifikationserfordernissen. Mehrere europäische Länder erstellen zwar auf einzelstaatlicher Ebene Vorhersagen, diese lassen sich aber nicht zusammenführen und sind im Allgemeinen nicht vergleichbar, da sie unterschiedliche Methoden und Klassifikationen verwenden. Auf Bitte von EU-Entscheidungsträgern und auf Empfehlung einzelstaatlicher Experten organisierte Skillsnet im Oktober 2005 auf Zypern einen Workshop, mit dem die Machbarkeit eines europäischen Systems zur Vorhersage von Qualifikationserfordernissen geprüft wurde. An diesem Workshop nahmen Experten für die Vorhersage im Bereich von Berufen, Qualifikationen bzw. Bildung aus 14 europäischen Ländern teil. Sämtliche Teilnehmer waren der Meinung, dass eine europäische Vorhersagetätigkeit machbar und sogar dringend erforderlich sei. Sie forderten das Cedefop auf, die weiteren Schritte zu koordinieren.

Kurzfristig soll ein europaweites Vorhersagemodell ausgearbeitet werden. Dieses soll sukzessive verändert und verbessert werden. Für das Modell sollen für alle Mitgliedstaaten vergleichbare Daten verwendet werden – beispielsweise die Europäische Erhebung über Arbeitskräfte. Es wurde vereinbart, dass mit der Nachfrageseite begonnen werden sollte.

Derzeit wird bereits an einer mittelfristigen Vorhersage der Qualifikationserfordernisse für die Sektoren und Berufe in Europa gearbeitet. Sie wird im Winter 2007/2008 zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Vorhersage werden makroökonomische Vorausberechnungen und alternative Szenarien für jeden Mitgliedstaat erarbeitet. Die Ergebnisse werden dann auf der Ebene der EU-25 zusammengeführt. Die Vorhersage wird nach Wirtschaftssektoren, Berufen bzw. Fertigkeiten/Qualifikationen aufgeschlüsselt. Der Zeitrahmen umfasst die nächsten fünf bis zehn Jahre.

Längerfristig könnten sämtliche europäischen Länder an dieser Vorhersagetätigkeit teilnehmen. Dazu müssten Vereinbarungen getroffen werden, um die in den jeweiligen Einzelstaaten benutzten Quellen aufeinander abzustimmen. Es gibt zwar Unterschiede, aber die Länder sind sich doch auch ähnlich: Die Schaffung eines europäischen Kernvorhersagesystems für berufliche Erfordernisse und Qualifikationserfordernisse ist deshalb eine realistische Zielsetzung. Ein solches System würde eine Überblicksdarstellung für die gesamte EU bieten und würde keinesfalls die einzelstaatlichen Vorhersagesysteme ersetzen.

Vergangenes Jahr hat Skillsnet zusammen mit dem Institut für Beschäftigungsforschung (IER) in Warwick im Vereinigten Königreich und dem niederländischen Forschungszentrum für Bildung und Arbeitsmarkt (ROA) einen Workshop durchgeführt, der zum Ziel hatte, mit der Ausarbeitung eines europäischen Vorhersagesystems zu beginnen. Derzeit wird ein gemeinsames Konzept für die europäische Qualifikationsvorhersage untersucht. Dazu gehören auch Überlegungen über die allmähliche Einbindung sämtlicher europäischer Länder.

Voraussetzung für diese Aktivität ist jedoch die Zustimmung aller beteiligter Länder. Vor allem wird die Unterstützung der Institutionen und Organisationen benötigt, die dafür verantwortlich sind, Vorhersagestudien durchzuführen oder entsprechende Aufträge zu vergeben; das sind beispielsweise die einzelstaatlichen Ministerien und die Europäische Kommission. Dieses Einverständnis lässt sich durch regelmäßigen Informationsaustausch, Diskussionen über die Ergebnisse und Präsentationen auf Veranstaltungen auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene erzielen.

Bevorstehende Veranstaltungen von Skillsnet in der EU:
• Technischer Workshop zur Prognose des europäischen Qualifikationsbedarfs (nur mit Einladung): Maastricht, 7./8. Mai 2007
• Experten-Workshop zur Untersuchung des gemeinsamen europäischen Ansatzes für Unternehmensstudien: Bukarest, Juni 2007
• Sektoraler Workshop zum Thema Gesundheitsversorgung und soziale Dienste: Herbst 2007
• Skillsnet-Agora-Konferenz: Anfang 2008 (Jan./Febr.)

Weitere Informationen: Skillsnet-Website: www.trainingvillage.gr/skillsnet
Skillsnet-Team: Manfred Tessaring, Alena Zukersteinova und Olga Strietska-Illina (skillsnet-team@cedefop.europa.eu)
Quelle: Cedefop/M. Tessaring, A. Zukersteinova, Olga Strietska-Illina/ine

Ausgestaltung der Politik verändert Status der Ausbilder

TTnet bestätigt die Unterstützung von politischen Entscheidungsträgern sowie Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung als seine Hauptaufgabe

Am 7. und 8. Dezember 2006, unmittelbar nach der Annahme des Communiqués von Helsinki ^(*), fand in Thessaloniki die 9. Jahrestagung des Netzwerks für die Ausbildung von Ausbildern (TTnet) ^(†), *VET teachers and trainers: key players for achieving the Education and Training 2010 objectives* („Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung: Schlüsselakteure für das Erreichen der Bildungs- und Ausbildungsziele für das Jahr 2010“), statt.

Das Communiqué lieferte einen wichtigen politischen Hintergrund für die Konferenz. Es bestätigte, dass „hochqualifizierte Lehrer und Ausbilder, die sich ständig beruflich weiterbilden,“ zum Erreichen der Prioritäten des Kopenhagen-Prozesses notwendig sind, da die Ausbilder bei der Verbesserung der Attraktivität und der Qualität der Berufsbildungssysteme eine zentrale Rolle spielen. Ziel der Tagung war es, herauszufinden, welche Fortschritte die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der EU-Prioritäten für Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung erzielt haben, sowie die eigenen Prioritäten des TTnet innerhalb des überarbeiteten Rahmens der EU-Politik zu erörtern.

Die Darlegung der Mitgliedstaaten, wie sie die in Kopenhagen festgelegten EU-Prioritäten umgesetzt haben, und die Ergebnisse der eigenen Aktivitäten des TTnet regten die Diskussionen über die auf der Tagung erörterten Themen an, nämlich: wie kann man einen kohärenten kompetenzbasierten Rahmen für Berufe in der beruflichen Bildung aufbauen und wie kann man sicherstellen, dass sich Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung als lebenslang Lernende ständig beruflich weiterbilden. Unter der Vielzahl der Praktiken in den Mitgliedstaaten zeichneten sich einige gemeinsame Trends ab:

Wachsende Anforderungen durch die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt wirken sich darauf aus, was von den Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung verlangt wird. Im Wesentlichen wird von den Lehrern und Ausbildern derzeit erwartet, dass sie eine Brücke zwischen Ausbildung und der Arbeitswelt schlagen. Somit wird bei einigen der neuen Aufgaben, die sie übernommen haben, Lernen mit Arbeiten verknüpft (z. B. Unterstützung junger Menschen bei der Berufswahl usw.). Wie E. Tsambazi, MdEP, herausstellte, sind sie auch aufgefordert, eine breiter gefasste Rolle in der Gesellschaft zu spielen wie beispielsweise bei der Unterstützung Behinderter und anderer Gruppen bei der Suche nach geeigneten Lösungen für Ausbildung und Arbeit. In der darauf folgenden Diskussion über die neuen Tätigkeiten der Ausbilder kristallisierte sich heraus, dass das Mentoring eine geeignete Methode für die Sicherstellung der beruflichen Entwicklung sei, sowohl in der Erstausbildung als auch in der Weiterbildung, wobei Paare aus erfahrenen Lehrkräften/Ausbildern und Berufsanfängern gebildet werden.

Diese Verschiebung in Richtung einer umfassenderen gesellschaftlichen Rolle und einer Bewertung auf der Grundlage von Lernergebnissen erfordert eine Überarbeitung der Erstausbildung und der Weiterbildungsoptionen, die Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung zur Verfügung stehen. Die Maßnahmen, insbesondere auf nationaler Ebene, sollten sich auf die Entwicklung von Kompetenzrahmen und die Umsetzung von beruflichen Standards für Ausbilder konzentrieren sowie darauf, diesen einen besseren Zugang zu realen Schulungsmaßnahmen in allen Bereichen zu bieten – innerhalb des Unternehmens, in

Ausbildungsorganisationen oder durch andere Mittel. Dadurch würde ihnen die Auffrischung ihrer Qualifikationen und daher das Erreichen der höheren neuen Standards ermöglicht. Durch diese stärkere Professionalisierung solle mehr Vertrauen in die beteiligten Berufe sowie zwischen den Bereichen und Ländern, in denen Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung beschäftigt sind, aufgebaut werden, was wiederum dazu beitrüge, dass die berufliche und allgemeine Bildung gleichermaßen geschätzt würde.

Die Tagung kam zu dem Schluss, dass die vorrangige Rolle des Netzwerks für die Ausbildung von Ausbildern nicht bloß darin liege, die Themen, die die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung betreffen, zu benennen, sondern vielmehr darin, Antworten auf diese Fragen zu liefern, die für politische Entscheidungsträger in diesem sehr komplexen Bereich nützlich sein könnten. Folglich sollte das Netzwerk in erster Linie dazu genutzt werden, um die Politik auf nationaler und EU-Ebene in diesem Bereich zu unterstützen und zu inspirieren und – was die Lehrer und Ausbilder selbst angeht – das Lernen voneinander zu fördern. Im Einzelnen geht es um Folgendes:

- Es wird davon ausgegangen, dass bei der Entwicklung eines europäischen Kompetenz- und Qualifikationsrahmens für Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Bildung in Verbindung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eine „Beobachtungsstelle für Berufe in der beruflichen Bildung“ entsteht. Dies wird die Untersuchung ermöglichen, wie sich die Rolle der Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung in dem sich wandelnden Umfeld von Klassenräumen und Workshops verändert. Darüber hinaus sollte dies zu einem besseren Verständnis für die Berufe in der beruflichen Bildung führen.
- TTnet sollte Beispiele für nationale/regionale praktische Ansätze in der Ausbildung für Lehrer und Ausbilder liefern, durch die Erfahrungen in einem Land für die Entwicklungen in anderen Ländern herangezogen werden können. Die Arbeitsmethoden sollten sich auf die Schaffung engerer Verbindungen zwischen Clustern nationaler Netzwerke wie beispielsweise Peer-Learning-Aktivitäten zu gemeinsamen Zielen konzentrieren.

An der Tagung nahmen 50 Teilnehmer aus 27 Ländern teil, die Regierungen, Sozialpartner, Ausbildungsanbieter, Lehrer und Ausbilder in der beruflichen Bildung, Universitäten sowie Berufsschulen vertraten. Die GD Bildung und Kultur der Europäischen Kommission und der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments waren ebenfalls vertreten.

^(†) Das Netzwerk für die Ausbildung von Ausbildern – TTnet – wurde vom Cedefop im Jahre 1998 eingerichtet. Es verbindet nationale Einzelnetze und bietet den Schlüsselakteuren und Entscheidungsträgern im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften und Ausbildern in der beruflichen Bildung ein europäisches Forum. Durch seine Aktivitäten, einschließlich seiner länderübergreifenden themenbezogenen Projekte zu gemeinsam vereinbarten Berufsbildungsprioritäten, leistet das TTnet einen Beitrag zur Umsetzung des Politikrahmens der EU für Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Bildung. Weitere Informationen sind auf der Website des Netzwerks abrufbar unter: www.trainingvillage.gr/etv/Projects_Networks/TTNet/ ^(*) www.minedu.fi/export/sites/default/vet2006/pdf/Helsinki_Communique_de.pdf

Quelle: Cedefop/Mara Brugia/ine

ferenz als Entwürfe strukturiert, deren endgültige Fassungen, einschließlich Diskussionen und Schlussfolgerungen, in einer Sonderausgabe der *Europäischen Zeitschrift für Berufsbildung* zu diesem Thema im Jahr 2008 veröffentlicht werden.

Quelle: Cedefop/ine

Inhalt

Cedefop/Europa	1-3
Einen europäischen Bildungsraum errichten: Fortführung von Helsinki • Sozialpartner wirken an der Entwicklung des ECVET mit • <i>Cedefop/Photomuseum Award 2007</i> • Berufliche Hochschulen oder allgemeine Berufsbildung? • Brief der Direktorin • Welche Qualifikationen werden künftig gebraucht?	
• Ausgestaltung der Politik verändert Status der Ausbilder	
Internationalisierung der Berufsbildung	4
Slowakei: Fahrlehrer blicken über Grenzen • Polen: Leonardo da Vinci II: ein kurzer Rückblick • Frankreich: Projekt <i>Départ</i> : gemeinsame Förderung der Lehrlingsmobilität	
Lebenslanges Lernen	5-6
Ungarn: ALL-Erhebung zu Grundkompetenzen Erwachsener gestartet • Finnland: Testphase des ECVET erfolgreich abgeschlossen • Niederlande: Neues System durchgängiger Lernlaufbahnen • Vereinigtes Königreich/Wales: ECVET wird in den Regionen diskutiert • Österreich: <i>Helsinki Award</i> für österreichisches Leonardo-Projekt • Deutschland: Beschäftigung 2050: auf die Älteren kommt es an!	
Bildungspolitik	6-7
Irland: Auf dem Weg zu einer nationalen Qualifikationsstrategie • Slowakei: Eine Zeit der Reformen – doch wird dabei auch die Botschaft des Perikles beherzigt? • Griechenland: Hitzige Debatten über Veränderungen im tertiären Bildungsbereich	
Berufsbildung	7-10
Frankreich: Reform der Berufsbildung: eine Zwischenbilanz • Vereinigtes Königreich: Arbeitgeber unterstützen die Konzeption neuer Berufsdiplome • Deutschland: Was machen Jugendliche ohne Ausbildungsplatz? • Frankreich: CERC prangert die Segmentierung des Bildungssystems an • Belgien: VDAB-Krankenpflegerausbildung sehr erfolgreich • Portugal: EU-Mittel für allgemeine und berufliche Bildung • Belgien: Mehr Ausbildungs- und Praktikumsplätze in Chemiesektor • Portugal: Abkommen mit dem MIT soll technologische Bildung ausbauen • Irland: Immigration tut der Wirtschaft gut	
Beschäftigungspolitik	10-11
Irland: <i>Flexicurity</i> – eine europäische Antwort auf die Globalisierung? • Vereinigtes Königreich: Integration von Straftätern in den Arbeitsmarkt	
Berufliche Weiterbildung	11
Belgien: SIMBUS, ein Novum in Europa • Portugal: Verbesserung der Qualifikation von Erwachsenen • Spanien: Pflegepersonen steht nun der Weg in die Professionalität offen • Österreich: Neues Ausbildungsmodell macht Industrieberuf attraktiver	
Qualität der Berufsbildung	12
Deutschland: Qualität ist das beste Rezept • Estland: Neue Standards für Lehrkräfte in der Berufsbildung genehmigt	
Neue Ausbildungsprogramme	12
Österreich: Innovative Lernformen im Cyberspace	
Spezielle Zielgruppen	12
Belgien: Schlüsselkompetenzen und die allgemeine und berufliche Bildung von Risikogruppen	
Berufsberatung	13-14
Belgien: Junge Wallonen in technische Berufe • Litauen: Ein Berufsberatungssystem aufbauen • Österreich: Internet-Beratung erreicht die nächste Stufe	
Sozialpartner	14
Portugal: Steuervergünstigungen bei Einstellung von Langzeitarbeitslosen	
Die Ecke der Studienbesuche	15-16
Mobilität als Baustein Europas • Die integrierten Studienbesuche: Eine neue Rolle für das Cedefop • Lebenslanges Lernen: Sind wir schon so weit? Überlegungen eines Personalchefs	

Berufliche Hochschulen oder allgemeine Berufsbildung?

Fortsetzung von Seite 1

Wie immer vereinte diese Agora-Konferenz politische Entscheidungsträger, Sozialpartner und Forscher für eine offene Diskussion über dieses aktuelle Thema. Aufgrund der offensichtlichen sozioökonomischen Bedeutung des erörterten Themas wurden die Beiträge zu dieser Agora-Kon-

Cedefop/Photomuseum Award 2007

Fortsetzung von Seite 1

Mit 196 Teilnehmern aus 31 Ländern hat der Wettbewerb in seinem ersten Jahr eine große Resonanz erzeugt. Das Thema lautete: „Menschen bei der Arbeit, Menschen in der Ausbildung“. Eine internationale Jury hat die Projekte der Preisträger ausgewählt.

Den 1. Preis in Höhe von 5000 Euro errang der italienische Fotograf Sirio Magnabosco für seine Arbeit *The Wait* („Warten“). Der 2. Preis wurde an den deutschen Fotografen Ingar Krauss für *Birds of Passage* („Zugvögel“) vergeben. Der dritte Preis ging an Mark Curran aus Irland für seine Präsentation *The Breathing Factory* („Das atmen-de Unternehmen“).

Die Preise wurden von der griechischen Bildungsministerin Marietta Giannakou am 25. April 2007 in Thessaloniki überreicht.

Das Photographiemuseum Thessaloniki bereitet gegenwärtig eine Ausstellung mit den Arbeiten des Preisträgers vor.

Weitere Arbeiten der Preisträger finden Sie im Internet unter: http://www.trainingvillage.gr/etv/information_resources/Bookshop/publication_details.asp?pub_id=461



Fotos: Sirio Magnabosco



SLOWAKEI

Fahrlehrer blicken über Grenzen

Eines der in der Slowakei am weitesten verbreiteten Berufsbildungsprogramme wird in Diskussionen über die berufliche Bildung nur selten erwähnt. Und doch gelten Fahrschulen offiziell als Teil der Fortbildung, und mit 620 Schulen, mehr als 3000 Fahrlehrern und jährlich über 60 000 Absolventen haben sie daran mit Sicherheit einen großen Anteil.

Als Paradebeispiel für das Aufeinandertreffen öffentlicher und privater Belange im Bereich der beruflichen Bildung ist der Fahrunterricht in der Slowakei in den letzten beiden Jahrzehnten aus einem völlig unregulierten in einen überregulierten Zustand geraten; Ursache hierfür sind verschiedene rechtliche Rahmenbedingungen und staatliche Stellen. Obwohl beispielsweise die formalen Bedingungen für die Erteilung von Fahrunterricht ab einem gewissen Zeitpunkt nicht mehr durch die Gewerbeordnung festgelegt wor-

Tschechischen Republik), das vom Fahrschulverband der Slowakischen Republik koordiniert wird, zielt auf die Harmonisierung der Fahrlehrerausbildung ab. Gestützt auf eine Analyse der Fahrerweisungen und der Bedingungen für die Vorauswahl der Auszubildenden, der Befähigungsprüfungen und der Möglichkeiten für einen Auffrischungsunterricht in den beteiligten Ländern, wurden im Projekt gemeinsame Curricula, Ausbildungsmaterialien, Vorschläge zur Bewerbervorauswahl und zur Überwachung der Ausbildertätigkeit sowie Verfahren für die Aktualisierung und Auffrischung der Ausbilderqualifikationen erarbeitet. Das Ausbildungsmaterial wurde in Englisch und in anderen Sprachen bereitgestellt; das Organisationsmodul ist online in Englisch und Slowakisch unter www.ifd.szm.sk/el.htm verfügbar (Benutzername: zas, Passwort: zas).

Während der Konferenz zum Follow-up des Kopenhagen-Prozesses am 4. und 5. Dezember 2006 in Helsinki wurde eine Ausstellung veranstaltet, um für erfolgreiche Innovationsprojekte des Programms Leonardo da Vinci zu werben. Die Europäische Kommission hat für zehn von 157 Projekten, die von den nationalen LdV-Agenturen nominiert waren, einen Qualitätspreis vergeben. Auch das Projekt *Fahrlehrer* gehörte zu den zehn Gewinnern eines Qualitätspreises. Darüber hinaus hat die Themengruppe des sektoralen Programms Leonardo da Vinci für die Transparenz der Qualifikationen und die Validierung des nicht-formalen und informellen Lernens beschlossen, dieses Projekt in der Hintergrundstudie 2007 zur thematischen Überwachung als Beispiel für ein bewährtes Verfahren vorzustellen. Zu hoffen bleibt, dass auch das Ministerium für Verkehr, Post und Telekommunikation der Slowakischen Republik aus den Projektergebnissen Nutzen ziehen kann. Schließlich ist normalerweise erst die Anerkennung im Ausland erforderlich, bevor der Prophet im eigenen Lande gelten kann.



den sind, haben die Verkehrsämter der einzelnen Bezirke die Bedingungen in den Fahrschulen weiterhin auf Grundlage eines Erlasses des Verkehrsministeriums geprüft; die einschlägigen rechtlichen Bestimmungen sind bis 2005 nicht harmonisiert worden. Aber selbst der neue Rechtsakt stützt sich auf herkömmliche Ausbildungsmodelle. Anstatt Vorgaben für das Lernergebnis zu machen, konzentriert er sich auf den Ausbildungsprozess selbst und enthält detaillierte Vorschriften für den theoretischen und praktischen Unterricht.

Fahrlehrer, ein Leonardo-da-Vinci-Projekt mit 12 Partnern aus neun europäischen Ländern (Bulgarien, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, der Slowakei, Spanien und der

Weitere Informationen:
Združenie autoškôl Slovenskej republiky (Fahrschulverband der Slowakischen Republik) www.zdruzenieautoskol.sk/
Juraj Vantuch
Nationale slowakische Beobachtungsstelle für Berufsbildung,
Bellova 54/a, SK-831 01, Bratislava, Slowakei
Tel. (421-2) 54 77 67 74,
sno@siov.sk
www.siov.sk/refernet/

Quelle: Juraj Vantuch



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

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

Das Cedefop Info ist auch im Internet verfügbar: www.trainingvillage.gr/etv/Information_resources/Bookshop/publications.asp?section=24
Die elektronische Version enthält oft zusätzliche Artikel, die in der Print-Version keinen Platz fanden.

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop.

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

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

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

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

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

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

Koordination:
Ioanna Nezi, Dagmar Wolny

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

Redaktionsschluss: 16.4.2007

Printed in Spain 2007
Katalognummer: TI-AD-07-001-DE-C

Foto auf S. 5, 7, 9, 13 und 15:
Sirio Magnabosco

POLEN

Leonardo da Vinci II: ein kurzer Rückblick

Die zweite Phase des Programms Leonardo da Vinci ist im letzten Jahr ausgelaufen. Bis dahin hatten nahezu 30 000 Polen an diesem Programm teilgenommen – Sekundarstufenschüler, Studierende an Hochschulen sowie Menschen aus unterschiedlichen Berufen und Branchen.

Das Programm lief seit 1998 in Polen; damals hatte der Assoziationsrat, das Lenkungsgremium für die Bemühungen des Landes um die EU-Mitgliedschaft, einen Beschluss gefasst, der Polen die Teilnahme am Programm erlaubte. In der gesamten zweiten Programmphase (2000-2006) war Polen dann voll berechtigter Teilnehmer. In dieser Phase wurden zwei neue Maßnahmen eingeführt, nämlich Sprachkompetenzen und transnationale Netzprojekte.

Gemeinsame Maßnahmen zu Förderung von Initiativen, die über das Programm hinausgingen und als Teil anderer EU-Programme wie Sokrates oder Jugend durchgeführt wurden, sind ebenfalls ermöglicht worden.

In dieser zweiten Phase haben mehr als 20 000 Menschen an Auslandsaufenthalten und Austauschprogrammen mit dem Ausland teilgenommen; die größte Gruppe (47 %) wurde von Schülern an unterschiedlich gearteten Berufsschulen der Sekundarstufe gestellt. Außerdem nahmen Arbeitnehmer, Arbeitslose, Studierende an Hochschulen, Forschungspersonal und Lehrkräfte teil. Bei vielen von ihnen hat die Gelegenheit, ins Ausland zu gehen, anderen Kulturen zu begegnen und Sprachen zu erlernen, zur Beschäftigungsaufnahme oder zu einem Arbeitsplatz geführt, mit dem sie zufriedener sind.

Das Programm Leonardo da Vinci hat einen wesentlichen Beitrag zur Modernisierung des beruflichen Bildungswesens in Polen geleistet; außerdem hat es den Status der beruflichen Bildung verbessert und die Entwicklung der Berufsberatung sowie die Konzepte des Fernunterrichts und des E-Learning gefördert. Durch die Beteiligung am Programm und die Zusammenarbeit mit europäischen Organisationen, die im Bereich der beruflichen Bildung tätig sind, haben polnische Einrichtungen einen besseren Ruf erworben und konnten ihren Wettbewerbsvorteil im europäischen Markt ausbauen.

Durch das Programm Leonardo da Vinci hat Polen, ein Land im Übergang, Gelegenheit zur Entwicklung einer gut ausgebildeten und mobilen Gesellschaft erhalten, die sich nicht nur für die Förderung ihrer eigenen Wohlfahrt einsetzt, sondern auch mit anderen europäischen Nationen als Teil eines politischen und wirtschaftlichen Gebietes, der Europäischen Union, zusammenarbeiten kann.

Ab 2007 ist Leonardo da Vinci Bestandteil des neuen Programms für lebenslanges Lernen. Die polnischen Institutionen und Bürger sind der festen Überzeugung, dass das Programm auch in seiner neuen Form für viele Berufe und Branchen ein wertvolles Instrument der beruflichen Bildung und Entwicklung bleiben wird.

Weitere Informationen: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr (Taskforce für Ausbildung und Humanressourcen), Fundacja "Fundusz Współpracy" (Nationalagentur Leonardo da Vinci 1998-2006), ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warschau
Tel. (48 22) 45 09 857, (48 22) 45 09 964; Fax (48 22), (48 22) 45 09 856, E-Mail: bkkk@cofund.org.pl, www.bkkk-cofund.org.pl

Quelle: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr

FRANKREICH

Projekt *Départ*: gemeinsame Förderung der Lehrlingsmobilität

Die französische Regierung möchte die Rolle der Lehre im französische Berufsbildungssystem stärken. Gegenwärtig gibt es in Frankreich fast 380 000 Lehrlinge. Das Ministerium für Beschäftigung hat sich zum Ziel gesetzt, diese Zahl bis 2009 auf 500 000 zu erhöhen.

Die Europäische Union und die einzelnen Mitgliedstaaten fördern die Mobilität durch zahlreiche europaweite Ausbildungsmaßnahmen und -programme. Eine bei verschiedenen Institutionen – bei der Agentur Socrates Leonardo da Vinci France, beim Deutsch-Französischen Jugendwerk, beim Deutsch-Französischen Sekretariat und bei den Regionalräten – durchgeführte Umfrage zeigte jedoch eine geringe Beteiligung französischer Lehrlinge. Nur knapp 2 % von ihnen absolvieren einen Teil ihrer Ausbildung in einem anderen Land der Europäischen Union.

Aufgrund dieser Feststellungen beschlossen das Centre INFFO (*Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente*/Informationszentrum für berufliche Fortbildung) und das ONISEP (*Office national d'information sur les enseignements et les professions*/Nationales Informationsamt für Unterrichtswesen und Berufe), ein gemeinsames Projekt im Rahmen des Europäischen Jahres der Mobilität der Arbeitnehmer durchzuführen. Das von der Europäischen Kommission finanzierte Projekt *Départ* (*Développer l'Europe par l'apprentissage et les réseaux transnationaux*/Europa entwickeln durch Lehrstellen und transnationale Netzwerke) hat zum Ziel, die Mobilität der französischen Lehrlinge durch Maßnahmen für die verschiedenen Akteure, d.h. die Leiter der Lehrlingsausbildungszentren (CFA - *Centres de formation d'apprentis*), Lehrkräfte, Ausbilder/Lehrstellenkoordinatoren und Jugendlichen, zu fördern und zu stärken.

Die zu diesem Zweck geschaffenen Informationsträger zeigen den hohen Mehrwert der Mobilität sowohl für die Lehrlinge als auch für die Arbeitgeber auf. Folgende Materialien wurden kos-

tenlos verteilt oder zur Verfügung gestellt:

- eine Werbe- und Informationsbroschüre für Ausbilder/Lehrstellenkoordinatoren und Leiter von Betrieben mit einem oder mehreren Lehrlingen;
- ein Faltblatt für Schüler, Studenten, Lehrlinge und andere Jugendliche, der in allen Berufsorientierungszentren (CIO – *Centres d'information et d'orientation*) sowie bei Informationsmessen oder Vorträgen an sie verteilt wird;
- ein Video, in dem Lehrlinge über die Vorteile der Mobilität sprechen und vor allem darüber berichten, wie leicht vermeintliche Mobilitätshindernisse zu überwinden waren.

Diese verschiedenen Informationsträger können auf der Website des Projekts (www.centre-info.fr/depart) konsultiert werden, die auch erste praktische Informationen zur Umsetzung der Mobilität der Lehrlinge bietet.

Die Partner des Centre INFFO und des ONISEP im Rahmen dieses Projekts waren die drei großen Netze der französischen Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, die Vereinigung der französischen Regionen und zwei wichtige Wirtschaftssektoren (Hoch- und Tiefbau, Fahrzeug-Service). Gemeinsam sorgen sie für eine möglichst weite Verbreitung der für dieses Projekt erstellten Produkte unter den Hauptakteuren der Lehre, nämlich den Lehrlingen und Jugendlichen, ihren Arbeitgebern sowie den Lehrlingsausbildungszentren.

Informationen: Stéphane Héroult, Centre INFFO
4, avenue du Stade de France; 93218 Saint Denis La Plaine Cedex
Tel. (33) 1 55 93 91 91; Fax (33) 1 55 93 17 25
E-Mail: s.heroult@centre-info.fr
Internet: www.centre-info.fr

Quelle: Artikel von Graziana Boscato, Berufsberaterin im CIO Euroguidance in Straßburg, und Régis Roussel, Beauftragter für europäische und internationale Fragen des Centre INFFO, erschienen in einem Beiheft zu INFFO Flash Nr. 693, 1.-15. Januar 2007



UNGARN

ALL-Erhebung zu Grundkompetenzen Erwachsener gestartet

Nach Abschluss der Erprobungsphase begann im Januar 2007 die ALL-Erhebung (*Adult Literacy and Lifeskills Survey*) in Ungarn. Das Pilotprojekt umfasste 2006 eine Stichprobe von 400 Personen, während die ALL-Erhebung auf einer zehnfach höheren Stichprobe beruhen wird.

Die ALL-Erhebung ist eine internationale Vergleichsstudie, an der sich Regierungsbehörden, nationale statistische Ämter, Forschungsinstitute und multilaterale Stellen beteiligen. Sie wurde von *Statistics Canada* (unter anderem) in Zusammenarbeit mit der OECD entwickelt und durchgeführt. Im Rahmen der ersten Phase der ALL-Erhebung wurden 2003 zusammenfassende Berichte der teilnehmenden Länder (Italien, Norwegen, Schweiz, die Bermudas, Kanada und die USA) erstellt. Ungarn beteiligte sich 2005 an diesem Projekt.

Die Hauptziele der ALL-Erhebung bestehen in der Beschreibung und Erläuterung der Verteilung des Verständnisses von Texten und schematischen Darstellungen, Alltagsmathematik, Problemlösungstechniken sowie der Kompetenzen im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie, unter anderem in Verbindung mit anderen Fertigkeiten, innerhalb der erwachsenen Bevölkerung im Alter von 16 bis 65 Jahren. Die Erhebung will ferner herausfinden, inwieweit die untersuchten Fertigkeiten mit dem individuellen wirtschaftlichen und sozialen Erfolg verknüpft sind, und Untergruppen ermitteln, die durch ihre Leistungswerte hinsichtlich einer sozialen und wirtschaftlichen Marginalisierung gefährdet sind.

Die ALL-Erhebung baut auf früheren Untersuchungen, in erster Linie auf der IALS-Erhebung (*International Adult Literacy Survey*) auf, der ersten großen internationalen Vergleichsstudie über die Lesefertigkeiten der Erwachsenenbevölkerung, die in drei Stufen zwischen 1994 und 1998 in 20 Ländern durchgeführt wurde. Das OECD-Projekt PIAAC (*Programme for the International Assessment of Adult Competencies*), das ab 2011

als regelmäßige Erhebung zur Kompetenzmessung bei Erwachsenen beginnt, wird auf die Erfahrungen aus der ALL-Erhebung aufbauen.

Die ersten Ergebnisse der Haupterhebung in Ungarn von 2007 werden Anfang nächsten Jahres veröffentlicht. Ebenso wie die Erprobungsphase wird die Haupterhebung von der Direktion für Mittelverwaltung des Bildungsministeriums in enger Zusammenarbeit mit sämtlichen Ministerien, die für Bildung und Arbeitsmarkt, Sozialpartnerschaft und regionale Entwicklung zuständig sind, finanziert und koordiniert. In der Haupterhebung werden aufgrund der Erfahrungen aus der Erprobungsphase eine verbesserte Methode sowie verbesserte Kontroll- und Regulierungsverfahren eingesetzt.

Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Erhebung werden für die Einführung des neuen ungarischen Entwicklungsplans (*Új Magyarországi Fejlesztési Terv, ÚMFT*) bestimmend sein, der den Einsatz der Mittel der EU-Strukturfonds im Programmplanungszeitraum 2007-2013 festlegt. Die vier durch die ALL-Erhebung abgedeckten Grundkompetenzen – das Verständnis von Texten und schematischen Darstellungen, Alltagsmathematik und Problemlösungstechniken – werden als Indikatoren für die Beobachtung des neu eingeführten Entwicklungsprogramms verwendet. Die wichtigsten Ergebnisse und Schlussfolgerungen der ALL-Erhebung werden zudem mit den Ergebnissen früherer von nationalen Stellen durchgeführter Erhebungen verglichen. Es wird davon ausgegangen, dass die Ergebnisse wesentlich zu einer Verbesserung in Bereichen wie Bildung, Arbeitsmarktpolitik und Entwicklung der Humanressourcen und damit zur Entwicklung der gesamten Gesellschaft beitragen.

Weitere Informationen: Dr. Tamás Köpeczi Bócz, Forschungsleiter (kopeczit@omai.hu)

Quelle: Direktion für Mittelverwaltung, Ministerium für Bildung und Kultur, Ungarn (observatory@omai.hu)

NIEDERLANDE

Neues System durchgängiger Lernlaufbahnen

Die neuen Ideen und Praktiken, die in den Niederlanden eingeführt wurden, z. B. kompetenzbasierte Bildung, erfordern die Erarbeitung einer effizienteren Methode für den Austausch von Informationen über Lernende zwischen den verschiedenen Bereichen des Bildungssystems. Im Jahr 2008 wird das Projekt ELDvo diese Aufgabe in der niederländischen Sekundarstufe erfüllen. Erreicht wird dies durch die Einführung des elektronischen Lerndossiers (ELD).

Ziel des Projekts ist es, nahtlose Übergänge in der gesamten Bildungslaufbahn jedes Lernenden zu schaffen, indem relevante Informationen innerhalb der Bildungskette einfacher ausgetauscht werden können. Das ELD soll den Verwaltungsaufwand reduzieren und gleichzeitig lebenslange Bildung und Weiterbildung fördern. Die wichtigsten Vorteile des Systems werden jedoch den Lernenden selbst zugute kommen: Schulen verfügen nun über ein Instrument, mit dem sie den Bildungsverlauf jeder Person verfolgen und diese dadurch individuell in Bildungsfragen beraten können.

Dem Informationsaustausch werden auf nationaler Ebene validierte Vereinbarungen zugrunde liegen. Der Informationsaustausch soll an den wesentlichen Schnittstellen des Bildungssystems stattfinden, d. h. zwischen unterschiedlichen Zweigen der allgemeinen Sekundarschulbildung, zwischen der allgemeinen und der berufsbildenden Se-

kundarschulbildung, zwischen Sekundarstufe und tertiärer Bildung sowie zwischen Sekundarstufe und Arbeitsleben. Bis August 2008 sollen Schulen direkten Zugang zu allen erforderlichen Daten erhalten.

Das ELD basiert auf dem internationalen Metadatenstandard *IMS Learner Information Package* (LIP). Der Schutz der Privatsphäre stellt ein Hindernis für die weitere Verbreitung des LIP in europäischen Bildungssystemen dar, da in den USA strengere Gesetze hinsichtlich der Privatsphäre gelten. Künftige Anwendungen des LIP in Europa würden davon profitieren, wenn das Europäische Komitee für Normung (CEN) das LIP europaweit einführen würde.

Weitere Informationen (in niederländischer Sprache): www.eldvo.nl

Quelle: CINOP



FINNLAND

Testphase des ECVET erfolgreich abgeschlossen

Das Projekt, das vor zwei Jahren vom finnischen Zentralamt für Unterrichtswesen initiiert wurde, um die Anwendung des europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (*European Credit Transfer System for Vocational Education and Training*, ECVET) in finnischen Schulen der Sekundarstufe II zu testen, wurde mit einem positiven Fazit abgeschlossen. Das Projekt FINECVET hat gezeigt, dass Finnland in der Lage ist, das Leistungspunktesystem umfassend umzusetzen.

Die Ziele des Projekts FINECVET bestanden im Einzelnen darin, die Funktionsweise des ECVET in fünf Qualifikationsbereichen zu testen, die Begriffe des ECVET zu definieren und auf das finnische Bildungssystem anzuwenden sowie einen nationalen Informations- und Richtlinienplan für Bildungseinrichtungen und Sozialpartner zur Umsetzung des ECVET-Modells zu erarbeiten. Am Projekt beteiligten sich vier Berufsbildungseinrichtungen, die Berufsqualifikationsbereiche Forstwirtschaft, Bauwesen, Betriebswirtschaft, Hotel- und Gaststättengewerbe und der Sozial- und Gesundheitssektor sowie Partnerschulen in Deutschland, Frankreich, Irland, den Niederlanden, Schweden und im Vereinigten Königreich.

Ein wichtiger Arbeitsbereich des Projekts bestand in der Definition der Begriffe des ECVET. Einige dieser Begriffe, z. B. gegenseitiges Vertrauen, gemeinsame Vereinbarungen (MoU), Einheit, Leistungspunkt, differenziertere Gestaltung, Kenntnisse, Lernvereinbarung und Zertifizierung, wurden ausgewählt und im Kontext der finnischen Bildungsterminologie analysiert.

Im finnischen Berufsbildungssystem werden Lernheiten in der Berufsbildung auf der Grundlage von Funktionen im Berufsleben definiert. Die Bezeichnungen der Einheiten beschreiben die realen Tätigkeiten. Lernprozesse werden für jede berufliche Qualifikation in Einheiten und Leistungspunkten definiert. Lernergebnisse werden für jede Einheit im Hinblick auf Kenntnisse, Fähigkeiten und allgemeinere Kompetenzen beschrie-

ben. Der Umfang der Lernprozesse in der Berufsbildung wird in Leistungspunkten (Lernwochen) ausgedrückt, die durchschnittlich aus 40 Stunden bestehen; ein Schuljahr entspricht 40 Leistungspunkten. Da die Sekundarstufe II und die Hochschulbildung in Finnland die gleiche Art von Lernwochen/Leistungspunktesystem anwenden, wurden die Leistungspunkte auf der Grundlage des Europäischen Systems zur Anrechnung von Studienleistungen (*European Credit Transfer System*, ECTS) beschrieben.

Einen wichtigen Beitrag zu dem Projekt leisteten Schüler- und Studentenaustauschprogramme mit Diskussionen zum Inhalt des überarbeiteten Europass-Mobilitätsnachweises, der nun als Instrument zur Dokumentation von Leistungspunkten eingesetzt werden kann. Einige Projektteilnehmer haben den Europass-Mobilitätsnachweis versuchsweise ausgefüllt und Anmerkungen an die Europass-Verantwortlichen im finnischen Zentralamt für Unterrichtswesen geschickt.

Das Projekt FINECVET hat gezeigt, dass es in Finnland eine positive Haltung gegenüber dem ECVET gibt und eine Einführung des Systems in allen finnischen Berufsqualifikationsbereichen der Sekundarstufe II relativ problemlos vollzogen werden könnte. Das Projekt lieferte eine Vielzahl an Informationen, die der weiteren Entwicklung des Systems dienlich sein können. Die Elemente des ECVET (d. h. Akkumulierung, Leistungspunkte, KFK, Validierung) werden wahrscheinlich bei der Reform der Berufsqualifikationsbereiche der Sekundarstufe II bis 2010 berücksichtigt. Zur Gewinnung weiterer Informationen und Anhaltspunkte ist jedoch ein Folgeprojekt erforderlich, das kompetenzbasierte Qualifikationen umfassen sollte.

Quelle und weitere Informationen:

Frau Sirkka-Liisa Kärki, Bildungsberaterin, Finnisches Zentralamt für Unterrichtswesen, Tel. (358) 9 7747 7736, sirkka-liisa.karki@oph.fi
Frau Meri Kaila-Sayeed, Bildungsberaterin, Tel. (358) 7747 7813, meri.kaila-sayeed@oph.fi

VEREINIGTES KÖNIGREICH/WALES

ECVET wird in den Regionen diskutiert

Den Regionen Europas hatten kürzlich die Gelegenheit, darüber zu diskutieren, welche praktische Rolle sie bei der Entwicklung und Umsetzung eines Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für lebenslanges Lernen und eines Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) spielen können.

Auf dem Seminar vom 19. Oktober 2006 in Brüssel, das gemeinsam vom *Welsh Assembly Government*, *Scottish Executive* und EARLALL (*European Association of Regional and Local Authorities for Lifelong Learning*) organisiert wurde, stellten die Gastgeber ihre Arbeit auf dem Gebiet der regionalen Leistungspunktesysteme und des Qualifikationsrahmens vor, mit denen sie sich an die Spitze dieser Entwicklungen setzten.

In dem Seminar wurde die Rolle von Leistungspunktesystemen und Qualifikationsrahmen bei der Verknüpfung sämtlicher Formen des Lernens und bei der Unterstützung einer Qualifizierung durch informelles und betriebliches Lernen dargelegt. Die Teilnehmer erörterten praktikable Möglichkeiten, wie man die nationalen und sub-

nationalen Rahmen an den Europäischen Qualifikationsrahmen angleichen könne.

Qualitätssicherung und die Kompatibilität mit den Deskriptoren für die Hochschulbildung, so Michael Graham von der GD Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, stellten nach Ansicht der Kommission die größten Herausforderungen dar.

Für Regionalregierungen läge die Hauptaufgabe besonders in der Kompatibilität mit europäischen, nationalen und anderen regionalen Rahmen. Wie sich beispielsweise durch die Ausführungen der Gastländer gezeigt habe, habe sich die Bildungspolitik in den vier Regionen des Vereinigten Königreichs unterschiedlich entwickelt. Die Situation bei den Qualifikationsrahmen im Vereinigten Königreich sei komplex und umfasse zahlreiche Beteiligte sowie viele anerkannte Lernmöglichkeiten außerhalb der traditionellen Bildungsbereiche, wie Trevor Clark, Leiter der Credit Framework Development, Welsh Assembly Government, erläuterte. Nun gelte es, so die Botschaft an die Seminarteilnehmer, Brücken zu schlagen zwischen den einzelnen Sektoren einschließlich der Arbeitgeber und somit das Vertrauen untereinander aufzubauen.

Weitere Informationen: Trevor.clark@wales.gsi.gov.uk

Helsinki Award für österreichisches Leonardo-Projekt

Im Rahmen der finnischen Präsidentschaft wurden innovative Projekte, die die Ziele von Kopenhagen und Maastricht behandeln, prämiert. Das von 3s research laboratory (Österreich) koordinierte Leonardo-da-Vinci-Projekt VQTS erhielt dabei die Auszeichnung in der Kategorie „Recognition of skills and qualifications, including ECVEF“. Verliehen wurde der Helsinki Award durch EU-Bildungskommissar Ján Figel¹ gemeinsam mit dem finnischen Bildungsminister Antti Kalliomäki am 4.12.2006 in Helsinki.

Mit dem „VQTS Modell“, das im Rahmen dieses Pilotprojektes entwickelt wurde, wird ein Vorschlag zur transparenten und strukturierten Beschreibung arbeitsbezogener Kompetenzen und deren Erwerb (inkl. Credit Points) vorgelegt. Das VQTS-Modell ermöglicht die Abbildung des Kompetenzprofils einer Person zu unterschiedlichen Zeitpunkten während der Ausbildung und macht damit auch Kompetenzentwicklung sichtbar. Die an Schulen oder in Betrieben unterschiedlicher Länder erworbenen Kompetenzen werden dadurch vergleichbar und können in der Folge im Heimatland leichter angerechnet werden. Das „VQTS Modell“ leistet damit einen wichtigen Beitrag zur verstärkten Zusammenarbeit in der Berufsbildung und insbesondere zur Erleichterung der Mobilität in der Berufsbildung. Mit dem „VQTS Modell“ wird die Anrechnung und Mobilität allerdings nicht nur transnational erleichtert, sondern auch zwi-



Von links nach rechts: Peter Kreiml, bmbwk; Karin Luomi-Messerer, 3s; Theodor Siegl, bmbwk

schen unterschiedlichen Ausbildungen innerhalb eines Landes. Ebenso können Kompetenzen, die außerhalb der formalen Bildungsinstitutionen durch nicht formales oder informelles Lernen erworben werden, transparent gemacht werden. Dies ist eine Grundvoraussetzung, um deren Anerkennung überhaupt zu ermöglichen.

Die praktische Verwendung des „VQTS Modells“ kann auf der Projektwebsite www.VocationalQualification.net getestet werden.

Weitere Informationen zum „VQTS Modell“ und zum VQTS-Projekt erhalten Sie bei: Karin Luomi-Messerer, 3s research laboratory, Wiedner Hauptstr. 18, A-1040 Wien Tel. (43-1) 585 0915-41, luomi-messerer@3s.co.at

Beschäftigung 2050: auf die Älteren kommt es an!

Die Bevölkerung in Deutschland wird in den nächsten Jahrzehnten schrumpfen und altern. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes befinden sich zurzeit etwa 50 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren. Doch das wird sich ändern: 2050 werden es – je nach Ausmaß der Zuwanderung – bis zu 30 Prozent weniger sein! Sowohl auf das Beschäftigungssystem insgesamt als auch auf jeden einzelnen Betrieb kommen dadurch enorme Herausforderungen zu. Es gilt, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen, zum Beispiel durch rechtzeitige und passgenaue betriebliche Weiterbildung, zu erhalten. Doch gerade kleine und mittlere Unternehmen sind bislang ungenügend vorbereitet und benötigen Unterstützung. Hier setzte ein europäisches Forschungsprojekt unter Beteiligung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Universität Erfurt an, das zwei Leitfäden für Betriebe, Bildungsträger und ältere Erwerbspersonen entwickelt hat.

Europaweite Erhebungen zeigen, dass gerade deutsche Unternehmen relativ wenige Beschäftigte (und dann zumeist Fach- und Führungskräfte) in die betriebliche Weiterbildung einbeziehen. Eine rechtzeitige, regelmäßige berufliche Weiterbildung kann aber den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen und ihren längeren Verbleib im Erwerbsleben entscheidend unterstützen und fördern.

In den durchgeführten Fallstudien in Thüringer Betrieben zeigte sich, dass in kleinen und mittleren Unternehmen bisher kaum systematische und mittelfristige, wohl aber auf die einzelne Person bezogene Maßnahmen praktiziert werden, die dazu beitragen, die Erwerbstätigkeit auch im höheren Lebensalter zu erhalten. So wurde ein Leitfaden für Betriebe und ältere Beschäftigte entwickelt, der sich auf den Arbeitsplatz als zentrale Analyse- und Handlungsebene bezieht und sowohl die Tätigkeitsanforderungen als auch die Potenziale der Beschäftigten in den Blick nimmt. Da eine systematische al-

ternsorientierte Personalentwicklung häufig die Möglichkeiten von kleinen und mittleren Unternehmen übersteigt, wurde zur Erprobung und Anwendung der im Projekt entwickelten Unterstützungsinstrumente und -strukturen eng mit externen „Qualifizierungsberatern“ zusammengearbeitet.

Ein weiterer Leitfaden richtet sich speziell an Bildungsträger, bei denen Interesse an Qualifizierungsangeboten für ältere Beschäftigte identifiziert wurde. Er bietet Informationen über die Zielgruppe und Hilfestellungen zur Überprüfung der jeweiligen Leistungsangebote. Alle im Projekt entwickelten Instrumente wurden in Betrieben in der Untersuchungsregion Thüringen getestet.

Das Forschungsprojekt „Betriebliche Weiterbildung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in KMU und Entwicklung von regionalen Supportstrukturen (AgeQual)“ wurde durch das europäische Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci gefördert. Neben dem BIBB und der Universität Erfurt waren Institutionen und Organisationen aus Belgien, Dänemark, Österreich und den Niederlanden beteiligt. Von einer rückläufigen demografischen Entwicklung sind die meisten europäischen Länder betroffen, in Deutschland jedoch sind die prognostizierten Auswirkungen mit am stärksten.

Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/de/19230.htm

Quelle: BIBB

Bildungspolitik

Auf dem Weg zu einer nationalen Qualifikationsstrategie

Wenn sich Irland bis 2020 zu einer wissensbasierten, innovationsgetriebenen und von Mitbestimmung gekennzeichneten Volkswirtschaft entwickeln soll, müssen mehr als 500 000 Arbeitskräfte weitergebildet werden. Zu diesem Schluss kommt eine Forschungsstudie zum Aus- und Weiterbildungsbedarf in der irischen Volkswirtschaft, welche die Grundlage für eine nationale Qualifikationsstrategie⁽¹⁾ ist, wie sie im Sozialpartnerschaftsprogramm *Towards 2016* („In Richtung 2016“) (siehe Cedefop Info 3/2006) empfohlen wurde. In der folgenden Tabelle sind das aktuelle Bildungsprofil der irischen Bevölkerung und das Ziel für 2020 dargestellt.

Hochschulabschluss	32 %	38 %	48 %
Sekundarstufe II	40 %	44 %	45 %
Sekundarstufe I	28 %	18 %	7 %
	2005 Aktuell	2020 Trend	2020 Vision

Laut dem Bericht ist der bisherige Erfolg des Landes auf die überdurchschnittliche Leistungsfähigkeit des Aus- und Weiterbildungssystems zurückzuführen. Obwohl Irland bei vielen qualifikationsbezogenen Indikatoren gute Ergebnisse erzielt, insbesondere in Bezug auf die Anzahl der Hochschulabsolventen in wissenschaftlichen und technischen Berufen, sind auf einigen Gebieten auch Verbesserungen erforderlich, wenn das Land wirtschaftlich erfolgreich bleiben möchte. In diesem Bericht wird auf den veränderten Qua-

lifikationsbedarf der irischen Wirtschaft eingegangen, und es werden Handlungsempfehlungen zur Deckung dieses Bedarfs gegeben.

Die Arbeitsproduktivität wird in den nächsten Jahren das entscheidende Wachstumskriterium sein, und Produktivitätszuwächse hängen in hohem Maße vom Niveau der Aus- und Weiterbildung ab. Irland muss als kleine, offene Volkswirtschaft in der Lage sein, schnell auf Veränderungen im globalen wirtschaftlichen und technologischen Umfeld zu reagieren. Wichtigste Voraussetzungen hierfür sind eine gut ausgebildete Bevölkerung und flexible Arbeitskräfte. Im Bericht der Enterprise Strategy Group (siehe Cedefop Info 3/2004) wurde das weltweit vorbildliche Niveau der Qualifikationen, der Aus- und Weiterbildung der Bevölkerung als ein Bereich genannt, in dem Irland einen Wettbewerbsvorteil sichern kann. Deshalb ist eine nachhaltige Entwicklung im Bildungswesen auch in absehbarer Zukunft notwendig und wünschenswert.

Der sich verändernde Qualifikationsbedarf wird im Bericht nach Branche, Beschäftigungsverhältnis und Art der Ausbildung unterschieden. Der größte Anstieg der Beschäftigung wird im Bereich der Hoch- und Fachschulabsolventen sowie in der Zeitarbeits- und Dienstleistungsbranche erwartet. Alle Berufe werden wissensintensiver, was häufig zu einem Anstieg der Anforderungen an das

Qualifikationsniveau sowie die technische Kompetenz führt. Von den Arbeitern wird erwartet, dass sie eine Vielzahl allgemeiner Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben, aber auch die Förderung von Qualifikationen in Wissenschaft und Technik allgemein, der Informations- und Kommunikationstechnik sowie der Forschung und Entwicklung sind weiterhin wichtig.

Im Bericht wird darauf hingewiesen, dass ein wesentlicher Anteil der derzeit Berufstätigen, insbesondere der älteren Arbeiter, lediglich über einen dem Hauptschulabschluss vergleichbaren Bildungsabschluss verfügt. Der Anteil derjenigen Iren, die angeben, lebenslang zu lernen, bleibt mit 7 % weit hinter dem Lissabonner Ziel der EU zurück, das bei 12,5 % liegt. Nur 14 % der 25- bis 64-jährigen Iren waren 2002 mit nichtformalem Lernen befasst. Der Durchschnitt der EU-25 liegt in dieser Hinsicht bei 16,5 %. Auch in Bezug auf den Alphabetisierungsgrad unter Erwachsenen belegt Irland einen hinteren Platz. Durch einen gestiegenen Beschäftigungsanteil der Frauen (derzeit 52 %; Männer: 72,8 %) wird das Bildungsniveau der irischen Arbeitskräfte zunehmen. Viele Menschen haben gegenwärtig kein Interesse an einer Wahrnehmung der Aus- und Weiterbildungsangebote, da ihnen entweder die Vorteile nicht bewusst sind, oder sie es sich aus finanziellen Gründen nicht leisten können. In diesem Bericht wird näher auf die Rol-

le des Staates bei der Förderung der Wahrnehmung von Bildungsangeboten eingegangen, insbesondere zur Unterstützung von geringer Qualifizierten.

Bleibt ein politischer Kurswechsel aus, so wird ein wesentlicher Teil der irischen Arbeitnehmer auch 2020 geringer qualifiziert sein. Das Ergebnis dieser Entwicklung wird ein Überangebot an geringer qualifizierten Arbeitskräften und ein Mangel an Fachkräften sein. Die Expertengruppe kommt zu folgender Schlussfolgerung: Um im Wettbewerb auf dem globalen Arbeitsmarkt effektiv bestehen zu können, muss Irland das Qualifikationsniveau der einheimischen Bevölkerung verbessern, die Beschäftigungsquote erhöhen und in dem Bemühen fortfahren, hoch qualifizierte Migranten anzuwerben.

⁽¹⁾ *Tomorrow's skills: towards a National Skills Strategy/Expert Group on Future Skills Needs*. Dublin: Forfás, 2007.

Quelle: FÁS

Eine Zeit der Reformen – doch wird dabei auch die Botschaft des Perikles beherzigt?

Die Slowaken haben im vergangenen Juni für einen Regierungswechsel gestimmt. Die neu gewählte Regierung hat den Aufbau einer Wissensgesellschaft ausdrücklich zu ihrem vorrangigen Anliegen erklärt. So lautet der offizielle Titel des zweithöchsten Ministers „Stellvertretender Ministerpräsident für die Wissensgesellschaft, europäische Angelegenheiten, Menschenrechte und Minderheiten“. In ihrem Wahlmanifest verpflichtete sich die Regierung unter anderem dazu, die Lehrergehälter anzuheben, eine Vielzahl von Finanzierungsquellen für den Bildungsbereich zu erschließen und die Verwaltung des Bildungswesens effizienter zu gestalten. In Bezug auf die berufliche Bildung erklärte die neue Regierung überdies ihre Entschlossenheit, die Berufsbildung auf den Arbeitsmarkt abzustimmen, neue Ausbildungsfelder zu schaffen und nahtlose Übergänge zwischen allgemeinen und beruflichen Bildungsgängen zu fördern. In der Tat eine überaus vielversprechende Entwicklung.

Auf der Basis dieses Manifests hat das slowakische Bildungsministerium jetzt folgende Prioritäten und Zeitvorgaben festgelegt:

- Einführung eines zweistufigen Modells für berufliche Bildungsgänge bis zum 31. Mai 2007;
- Schaffung eines Systems zur Abstimmung der Berufsbildung auf den Arbeitsmarkt bis zum 31. März 2007;
- Erarbeitung eines Vorschlags für Kriterien für die Beteiligung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden an der Berufsbildung, ebenfalls bis zum 31. März, sowie
- kontinuierliche und dauerhafte Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Berufsvereinigungen und den zentralen Stellen der staatlichen und kommunalen Verwaltung im Hinblick auf die Einführung neuer Bildungs- und Ausbildungszweige.

Alle Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Er-

füllung der Ziele des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ und der Strategie von Lissabon werden vom Referat „Europäische Integration“ des Bildungsministeriums ständig überwacht und koordiniert.

Ferner wurde für 2007 ein anspruchsvoller Zeitplan für die Verwirklichung von Gesetzesvorhaben aufgestellt: Geplant sind vier neue Gesetze und zwei Gesetzesnovellen, u. a. zu den Themen lebenslanges Lernen, Jugend und Stellung des Lehrpersonals an den Schulen. Darüber hinaus wurde im Februar das Hochschulgesetz geändert, um das Hochschulsystem in stärkerem Maße mit der Erklärung von Bologna in Einklang zu bringen. Weitere Gesetzesnovellen zur Umsetzung der Richtlinien des Rates über die Zulassung von Drittstaatsangehörigen zur Absolvierung eines Studiums und zum Zwecke der wissenschaftlichen Forschung sollen folgen.

Zweifellos ist dies eine sehr ehrgeizige Planung. Es ist allerdings noch nicht ersichtlich, inwieweit es dem Gesetzgeber und den Entscheidungsträgern gelingen wird, die oben genannten Fristen einzuhalten und dabei zugleich auch der Diskussion über die damit verbundenen Fragen angemessenen Raum zu gewähren. So bleibt zu hoffen, dass man die Botschaft aus der berühmten Grabrede des Perikles beherzigen wird: „Denn wir sehen nicht im Wort eine Gefahr fürs Tun, wohl aber darin, sich nicht durch Reden zuerst zu belehren, ehe man zur nötigen Tat schreitet.“

Weitere Informationen:
Juraj Vantuch, Nationale Beobachtungsstelle für Berufsbildung der Slowakei, Bellova 54/a, SK-831 01, Bratislava, Slowakei
Tel. (421-2) 54 77 67 74, sno@siov.sk, www.siov.sk/refernet/
www-8.vlada.gov.sk/index.php?ID=1672 (Manifest der Regierung in englischer Sprache)

Quelle: Juraj Vantuch

Hitzige Debatten über Veränderungen im tertiären Bildungsbereich

In einer Gesellschaft, in der der allgemeinen Bildung ein weitaus höherer Stellenwert beigemessen wird als der Berufsbildung und der Zugang zu einer kostenlosen staatlichen Hochschulbildung als Grundrecht betrachtet wird, konnte es nicht ausbleiben, dass der Vorschlag, die Gründung von privat finanzierten Universitäten zuzulassen, eine heftige Kontroverse auslösen würde. Doch angesichts der Tatsache, dass 65 000 Griechen gegenwärtig im Ausland studieren, geht es bei dieser Frage inzwischen auch darum, die enormen Geldsummen (schätzungsweise 114 Millionen Euro), die für die Absolvierung von Studiengängen außerhalb des Landes ausgegeben werden, in Grenzen zu halten. Zudem hat die Auseinandersetzung mit dieser Frage auch deshalb eine hohe Dringlichkeit erlangt, weil die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen im September 2007 in Griechenland in Kraft tritt.

Ungeachtet offenkundiger politischer Differenzen befürworten sowohl die Regierung als auch die Mehrzahl der Mitglieder der wichtigsten Oppositionspartei sowie die Hochschulen und wissenschaftlichen Kreise des Landes eine Änderung von Artikel 16 der griechischen Verfassung (der eine staatliche Finanzierung der universitären Bildung verbindlich vorschreibt), damit künftig auch privat

finanzierte Universitäten eingerichtet werden können. Private Universitäten werden freilich nur dann einen Beitrag zur Verbesserung des tertiären Bildungsbereichs leisten können, wenn drei wichtigen Faktoren Rechnung getragen wird: Es bedarf einer klaren Definition der Gemeinnützigkeit dieser Einrichtungen, der Schaffung eines Verfahrens zur Qualitätssicherung und einer Revision der gesetzlichen Bestimmungen zur Besteuerung von gemeinnützigen Einrichtungen.

Während die Debatte im Lande weiter andauert, sitzen offensichtlich mindestens fünfzehn Universitäten aus anderen EU-Mitgliedstaaten schon in den Startlöchern, um die tertiäre Bildungslandschaft Griechenlands zu bereichern, sobald die entsprechenden rechtlichen Rahmenvorgaben in Kraft treten. Mehr als zehn davon werden ihren Bildungsbetrieb voraussichtlich in Athen aufnehmen und zwei weitere in Thessaloniki. Die meisten dieser neuen Hochschulen werden als Nebensandorte von bestehenden Universitäten in anderen Mitgliedstaaten operieren.

Quelle: OEEK/ine

Berufsbildung

Reform der Berufsbildung: eine Zwischenbilanz

Die DGEFP (*Délégation générale à l'emploi et la formation professionnelle du ministère de l'emploi*/Generaldelegation für Beschäftigung und Berufsbildung des Ministeriums für Beschäftigung) veröffentlichte Ende 2006 einen Bericht zur Dynamik der Berufsbildungsreform und zu derzeit noch offenen Fragen. In fünf Kapiteln werden die Schlüsselemente der Reform eingehend analysiert: die Tarifverhandlungen, das individuelle Recht auf Ausbildung (DIF – *Droit individuel à la formation*), der „Professionalisierungsvertrag“, die Anerkennung von Berufserfahrung (VAE – *Validation des acquis de l'expérience*) und die Dezentralisierung.

Der Bericht fasst in der Einleitung die durch diese Reform zu bewältigenden großen Herausforderungen zusammen und betont klar, dass die zwei Jahre, die seit ihrem Start vergangen seien, „eine Bilanz, aber noch keine Auswertung“ erlauben. Tatsächlich seien die Änderungen noch sehr jungen Datums, und es lägen noch nicht genügend quantitative Elemente vor, um das Ausmaß ihrer Umsetzung messen zu können. Zudem müsse berücksichtigt werden, dass die Arbeitnehmer und Betriebe Zeit benötigen, um sich mit den neuen Maßnahmen vertraut zu machen, und dass die Änderungen noch im Gange seien.

In der Zwischenbilanz seien somit nur „dynamische, erfolgreiche Elemente“ berücksichtigt worden, wobei erste Schätzungen gezeigt hätten, dass

die verschiedenen Maßnahmen der Reform zu greifen beginnen: Die Branchen hätten die ihnen gebotene Möglichkeit genutzt, den Kurs festzulegen, der zukünftig bei der Ausbildung und der Verwendung der entsprechenden Mittel eingeschlagen werden soll; die Bedeutung des Professionalisierungsvertrags steige, wobei die Professionalisierungsphase offenbar „ein echter Erfolg“ sei; die Maßnahme DIF genieße „zunehmende Bekanntheit“: 2005 sei sie von 1,3 % der Arbeitnehmer genutzt worden. Auch die VAE werde gern in Anspruch genommen. Die DGEFP betont, die Reform sei in Branchen und Betrieben, die bereits eine vorausschauende Beschäftigungs- und Fachkräfteplanung betreiben, rascher verwirklicht worden, da sie durch diese Planung veranlasst sind, Strategien festzulegen und umzusetzen. Andere Unternehmen hingegen würden in der Reform nur einen Wildwuchs von Maßnahmen sehen oder die Ausbildung lieber (weiterhin) nur als zusätzlichen Posten ihres Haushalts betrachten.

Die DGEFP weist auch auf vier noch ungelöste Punkte hin. In erster Linie stellt sie fest, dass die gemeinsamen Finanzierungsinstrumente nicht geeignet seien, die durch die Reform entstandenen Herausforderungen zu bewältigen. Weder habe diese Reform versucht, die in der Vergan-

genheit beobachteten Schwächen zu beseitigen, noch habe sie die durch sie geschaffenen Probleme vorausgesehen, vor allem was die Finanzierung der Maßnahme DIF betrifft. Die DGEEP betont auch, dass die den Berufssektoren übertragene Verantwortung die Fähigkeit zur Steuerung voraussetze. Eine weitere noch ungelöste Frage sei die Sicherung der beruflichen Laufbahn. Bezüglich dieser speziellen Maßnahme der Reform, die eine qualifizierende Weiterbildung nach unterbrochener Ausbildung vorsehe, müsse erst ein Einvernehmen mit der öffentlichen Hand erzielt werden. In dem Bericht heißt es, zukünftige Verhandlungen über dieses Thema oder eine „operative Durchführung“ dieser Maßnahme würden voraussetzen, dass drei Fragen bereits geklärt seien: die Frage der Ziele dieser Maßnahme, jene der dafür notwendigen Kapazitäten des Bildungssystems und jene der Rolle des öffentlichen Berufsbildungssystems. Der letzte Punkt betreffe schließlich die Regionalisierung der Politik, die dazu führe, dass die einzelnen Branchen den Regionen mit ihrer zentralen Rolle gegenüberstünden, ohne dass ein Bin-

deglied dazwischen existieren würde. Dies schaffe ein „Spannungsfeld“ zwischen der öffentlichen Hand und den Akteuren im sozioprofessionellen Bereich und sei der Entwicklung einer durch Verträge gestalteten Politik und der Dynamik des Projekts abträglich. Diese Probleme würden durch die „Zersplitterung der Branchenlandschaft“ weiter verschärft.

Informationen: Stéphane Héroult, Centre INFFO, 4, avenue du Stade de France; 93218 Saint Denis La Plaine Cedex, Tel. (33) 1 55 93 91 91; Fax: (33) 1 55 93 17 25. E-Mail: s.heroult@centre-info.fr
Internet : www.centre-info.fr

Quellen:
- INFFO Flash, Nr. 692, 16. - 31. Dezember 2006, S. 7
- Le Quotidien de la formation vom 6. Dezember 2006
- *Premiers éclairages sur la réforme de la formation professionnelle*, Bericht der DGEFP, Koordinator: Jean-François Dumont, Leitung: Pierre Le Douaron, Oktober 2006, 64 Seiten. Das Dokument kann unter der Adresse www.centre-info.fr/IMG/pdf/Rapport_bilan_FP.pdf konsultiert werden.



Arbeitgeber unterstützen die Konzeption neuer Berufsdiplome

Im Rahmen der im Februar 2005 von der Regierung im Weißbuch vorgelegten Bildungsreform für 14- bis 19-Jährige werden während der kommenden zehn Jahre Änderungen am Bildungssystem vorgenommen. Bildungswege werden überarbeitet, wobei Arbeitgeber und Universitäten mehr Einfluss auf die Lerninhalte haben: Die Studierenden können bald unter 14 neuen, von Arbeitgebern konzipierten Diplomen auswählen, von denen fünf – IKT, Ingenieurwissenschaft, Kranken- und Sozialpflege, Kreativ- und Medienindustrie sowie Hoch- und Tiefbau – im Jahr 2008 in England eingeführt werden.

Bei dem neuen Diplom handelt es sich um eine kombinierte Qualifikation, bei der neu festgelegte und sektorbezogene Materialien mit bestehenden Lerneinheiten unterrichtet werden. Die Diplomstudiengänge setzen einen industriebasierten Lehrplan als Grundlage für ein Bildungsprogramm ein, das zur Förderung kognitiver Denktechniken und Problemlösungstechniken konzipiert wurde. Sie stellen daher den Schlüssel zu einer Steigerung der Beteiligung und des Qualifikationsniveaus der Ausbildung nach dem 16. Lebensjahr auf den höchsten Platz der OECD-Länder dar.

Die sektorspezifischen Beiräte für Qualifikationserwerb (*Sector Skills Councils*) richten Partnerschaften für die Entwicklung von Diplomen (*Diploma Development Partnerships* - DDPs) ein, die die Lernergebnisse für die jeweilige Stufe eines Diploms festlegen. Für jedes der 14 Diplome besteht eine DDP bzw. ist die Einrichtung geplant. Diese Partnerschaften umfassen Vertreter der Arbeitgeber und Hochschullehrer, der entsprechenden Fachverbände, der ausstellenden Behörden sowie Schulen und Hochschulen. Sobald dieser Prozess abgeschlossen ist, überprüft die Behörde für Qualifikationen und Lehrpläne (QCA) als Aufsichtsbehörde die ausstellenden Behörden bei der Konzipierung von Lerneinheiten und Qualifikationen, die den rechtlichen Kriterien entsprechen. Vor der Vorlage bei der QCA zur Akkreditierung müssen diese von den DDPs befürwortet werden.

Die Diplomlehrgänge vermitteln jungen Menschen eine ausgewogene Bildung, die sie

sowohl für einen Eintritt in die Hochschule als auch für den Einstieg ins Berufsleben qualifiziert. Sie werden jedoch nicht als berufs-spezifische Ausbildungsgänge konzipiert – diese Aufgabe kommt einer Lehrlingsausbildung oder beruflichen Qualifizierung zu. Die Diplomlehrgänge gehen nicht unmittelbar auf nationale Qualifikationsdefizite ein, sie bieten jedoch eine solidere Grundlage als bislang, auf der die Kompetenzen aufgebaut werden können, die zur Überwindung dieser Defizite erforderlich sind.

Die Konzeption und Entwicklung der Diplome erfordert hohen Sachverstand bei der Definition des Inhalts, der Festlegung der zeitlichen Abfolge, wie die Lernergebnisse zu erzielen sind, der Festlegung der Bewertungskriterien und -methoden, der Bestimmung eines einheitlichen Einstufungssystems und von Standards für alle 14 Fachrichtungen sowie der Ausarbeitung der geeigneten pädagogischen Materialien und Hilfsmittel. Gleichzeitig muss bei der Einführung der Diplomlehrgänge eine Reihe von strategischen und logistischen Problemen berücksichtigt werden, die ebenso komplex wie anspruchsvoll sind. Dazu zählen die Unterstützung vonseiten der Arbeitgeber und die Einstellung von Lehrern mit geeignetem Hintergrund. Zudem muss gewährleistet sein, dass die Diplomlehrgänge für Lernende mit unterschiedlichen Fähigkeiten interessant sind.

Weitere Informationen: www.qca.org.uk; www.dfes.gov.uk

Quelle: QCA

Was machen Jugendliche ohne Ausbildungsplatz?

Mit ihrer Entscheidung, etwas anderes als die eigentlich gewünschte betriebliche Lehre zu beginnen, tragen viele Jugendliche zur Entlastung des Lehrstellenmarktes bei. Sie wählen Alternativen und machen zum Beispiel Praktika, beginnen zu jobben oder gehen wieder zur Schule. Eine neue Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigt, dass dies aber nur selten freiwillig geschieht. Viele dieser alternativ verbliebenen Bewerber/-innen befinden sich – obwohl sie offiziell als „vermittelt“ gelten – weiter auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Nur von einem knappen Drittel kann behauptet werden, ihr alternativer Verbleib entspreche weitgehend ihren eigenen Bildungswünschen. Ein weiteres Drittel hat den aktuellen Verbleib nicht angestrebt, sich aber mit der jetzigen Situation innerlich arrangiert. Das restliche Drittel sieht sich dagegen eher in einer „Notsituation“.

In diesem Jahr dürften nach den vorläufigen Meldungen der Kammern bis Ende September rund 560 000 bis 570 000 Jugendliche einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Rund 365 600 dieser erfolgreichen Lehrstellenbewerber/-innen waren bei den Arbeitsagenturen erfasst, die insgesamt 763 100 Bewerber/-innen registrierten. Mehr als die Hälfte – fast 400 000 Jugendliche – fanden aufgrund der angespannten Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt keine Lehrstelle. Davon gelten 49 500 als „noch nicht vermittelt“. Die übrigen rund 348 000 hatten sich zu diesem Zeitpunkt bereits für eine Alternative entschieden.

Um das Verhalten, die Motive und die Lage der Bewerber/-innen näher zu beleuchten, führt das BIBB in Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit regelmäßig repräsentative Befragungen durch. Die letzte Ende 2004 durchgeführte Untersuchung widmete sich u. a. ausführlich der Situation der „alternativ Verbliebenen“. Auch damals begann knapp die Hälfte der Jugendlichen etwas anderes als eine Lehre:

- Etwa jeder Dritte fiel völlig aus dem Bildungssystem heraus: 5 % hatten eine Arbeitsstelle angenommen, 6 % jobbten und 19 % waren arbeitslos. Bei der letztgenannten Gruppe waren dies häufig Jugendliche,

die zur Überbrückung einen Job gesucht hatten, dabei aber erfolglos blieben.

- Viele nahmen weitere Bildungsaktivitäten auf: Rund 30 % beteiligten sich an Bildungsgängen zur beruflichen Orientierung und Grundbildung (vor allem berufsbildende Schulen und berufsvorbereitende Maßnahmen). 9 % besuchten erneut eine allgemeinbildende Schule und 4 % befanden sich in einem Praktikum.
- Einem Teil der Jugendlichen gelang es, einen Ausbildungsplatz zu finden: 11 % machten eine Lehre. Weitere 5 % begannen eine rein schulische Berufsausbildung und 3 % studierten. Rund 19 % begannen somit doch noch eine voll qualifizierende Ausbildung.

Wirklich zufrieden mit ihrer Situation sind laut Studie nur die Jugendlichen, die sich in einer voll qualifizierenden Ausbildung befinden. Überwiegend positiv wird auch ein erneuter Schulbesuch bewertet. Berufsvorbereitende Maßnahmen, das schulische Berufsvorbereitungsjahr sowie Praktika sind dagegen bei den Jugendlichen nur selten erste Wahl. Dennoch werden sie von vielen – nach einiger Zeit zumindest – als sinnvolle Überbrückung akzeptiert.

Sehr negativ werden hingegen alle Alternativen bewertet, die außerhalb des Bildungssystems liegen. So empfinden zum Beispiel auch rund zwei Drittel der Jugendlichen, die in eine reguläre Arbeitsstelle einmündeten, dies lediglich als Überbrückung, Notlösung oder Sackgasse.

Weitere Informationen: www.bibb.de/de/27460.htm

Quelle: BIBB

CERC prangert die Segmentierung des Bildungssystems an

In einem Bericht an den Premierminister erklärt der CERC (*Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale*/Rat für Beschäftigung, Einkommen und sozialen Zusammenhalt), das System der beruflichen Weiterbildung sei zu komplex und von einem gewissen Korporatismus geprägt.

Am 17. November 2006 übergab der CERC durch seinen Präsidenten Jacques Delors in Anwesenheit des Beschäftigungsministers Jean-Louis Borloo dem Premierminister Dominique de Villepin den Bericht über Beschäftigung und Einkommen, den dieser am 28. August 2006 in Auftrag gegeben hatte. Dieser Bericht bildete die Arbeitsgrundlage für die Konferenz über Beschäftigung und Einkommen vom 14. Dezember 2006, zu der der Premierminister Jean-Louis Borloo, Gérard Larcher, den delegierten Minister für Beschäftigung, und die Sozialpartner geladen hatte.

Der Bericht mit dem Titel *La France en transition: 1993-2005* behandelt vor allem die Frage der Berufsbildung.

Was die Erstausbildung betrifft, so geht Jacques Delors vor allem auf die Eingliederung der ca. 190 000 Jugendlichen ein, die das Bildungssystem ohne Abschluss und „ohne Möglichkeiten, ihr Leben zu bestreiten“ verlassen ha-

ben. Diese Eingliederung sei nur durch beträchtliche Weiterbildungsbemühungen und „kostspielige Praktika im Ausmaß von 400 bis 500 Stunden“ möglich, erklärte Delors darüber hinaus im Radiosender BFM. Der CERC empfiehlt in diesem Zusammenhang, eine „unverzügliche nationale Kraftanstrengung zu unternehmen“ für die Jugendlichen, die jedes Jahr ohne Abschluss von der Schule oder der Universität abgehen. „Wenn diese Misserfolge nicht nur auf das Bildungssystem, sondern auch auf die allgemeinen sozialen Bedingungen zurückzuführen sind, so sollte man sich fragen, ob die Unterrichtsformen effizient sind, ob die Schul- und Berufsorientierung möglicherweise unzureichend ist und ob die Mittel richtig verteilt sind“, heißt es im Schlusskapitel des Berichts.

Der Bericht unterstreicht die Bedeutung der Berufsbildung in Frankreich. 2003 habe die Hälfte der Franzosen an einem Erwachsenenbildungsprogramm im weitesten Sinne teilgenommen. Allerdings sei das Bildungssystem stark nach Zielgruppen und Branchen segmentiert. „Die Tatsache, dass verschiedenen Segmente voneinander abgeschottet sind, erlaubt es nicht, zusammenhängende individuelle Laufbahnen zu gestalten.“ Was die Ungleichheiten beim Zugang zur Weiter-

bildung betrifft, die auch in den anderen europäischen Ländern zu beobachten ist, so „fällt Frankreich durch eine geringe Rolle der Ausbildung während eines Arbeitsverhältnisses und durch ein Übergewicht von Schulzeugnissen gegenüber den durch berufliche Weiterbildung erworbenen Abschlüssen auf“. Dadurch sei die Ausbildung während der Berufstätigkeit außer in Ausnahmefällen nicht in der Lage, die Ungleichheiten im Bereich der Erstausbildung zu korrigieren. So seien es vor allem Personen mit einer guten Erstausbildung, gleich, ob erwerbstätig oder arbeitslos, die Berufsbildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen. Darüber hinaus ist es der Ansicht des CERC nach notwendig, „den Inhalt und die Dauer der Ausbildungen sowie die Modalitäten des Wissens- und Qualifikationserwerbs zu überdenken, vor allem im Hinblick auf Personen, die über keine ausreichende Allgemeinbildung verfügen“. Auch würden die Weiterbildungsbemühungen zu einem zu frühen Zeitpunkt des Erwerbslebens aufhören und könnten die notwendigen Umschulungen nicht gewährleisten. Mit der Anerkennung beruflich erworbener Kenntnisse (VAE – *Validation des acquis de l'expérience*) und den Professionalisierungsverträgen seien neue Möglichkeiten eröffnet worden. Die VAE sei jedoch „ein komplexes

Verfahren“, da vor der Verleihung eines Abschlusses oder einer Teilanerkennung ein Dossier vorgelegt und präsentiert werden müsse. Für Arbeitnehmer mit keinem oder niedrigem Schulabschluss und Berufserfahrung im niedrig qualifizierten Bereich könne die Präsentation eines Dossiers, bei dem es auf den schriftlichen Ausdruck, ja sogar auf die Abstraktion ankomme, abschreckend wirken, umso mehr, als eine entsprechende Unterstützung „in manchen Fällen finanziell zu Lasten des Betroffenen geht“. Die mangelnde Übertragbarkeit des individuellen Rechts auf Ausbildung (DIF – *Droit individuel à la formation*), das „eher einem Stundenguthaben ähnelt“, mache in Kombination mit der Segmentierung des französischen Systems „die Gestaltung von Bildungskarrieren für Menschen mit instabiler Berufslaufbahn problematisch“.

Quellen:
- INFFO Flash, Nr. 691, 1.-15. Dezember 2006, Artikel von Philippe Grandin, Seite 28.
- La France en transition: 1993-2005, Bericht Nr. 7 des CERC, November 2006, 242 Seiten. Das Dokument kann unter der Adresse www.cerc.gouv.fr/rapports/rapport7/rapport7cerc.pdf konsultiert werden.

Informationen: Stéphane Héroult, Centre INFFO
4, avenue du Stade de France; 93218 Saint Denis La Plaine Cedex
Tel. (33) 1 55 93 91 91; Fax (33) 1 55 93 17 25. E-Mail: s.heroult@centre-info.fr. Internet: www.centre-info.fr

VDAB-Krankenpflegerausbildung sehr erfolgreich

Zahlreiche Arbeitsuchende, die beim Flämischen Dienst für Arbeitsvermittlung und Berufsausbildung (VDAB) eine Ausbildung im nicht kaufmännischen Bereich absolviert haben, finden danach sehr schnell eine Stelle. Dies geht aus den vom flämischen Minister für Arbeit und Unterricht veröffentlichten Zahlen hervor.

Die überwiegende Mehrheit findet innerhalb von sechs Monaten einen Arbeitsplatz. Praktisch im gesamten nicht kaufmännischen Bereich fehlen Arbeitskräfte. Krankenhäuser suchen verzweifelt Krankenschwestern und -pfleger in allen Bereichen. Der belgische Gesundheitsminister möchte die Pflegekräfte auch bei der Hauspflege einsetzen.

Um offene Stellen zu besetzen und Arbeitsuchende zur Aufnahme einer Beschäftigung im Bereich der Pflege zu ermuntern, hat der VDAB eine Reihe spezieller Ausbildungsgänge entwickelt. Drei von zehn Teilnehmern sind Arbeitsuchende unter 25 Jahren, die Hälfte ist jünger als 30 Jahre, nur wenige (2 %) sind älter als 50 Jahre. Die Zahl der Teilnehmer steigt mit jedem Jahr, ebenso die Zahl derer, die innerhalb von sechs Monaten nach Abschluss der Ausbildung einen Arbeitsplatz finden. Einige der Ausbildungsgänge sind sehr erfolgreich.

Für den Bereich „Allgemeine Pflege“ („*Soins polyvalents*“) hatten sich im Jahr 2005 insgesamt 1129 neue Teilnehmer eingeschrieben, bei den diplomierten Krankenschwestern und Krankenpflegern waren es 1192 Teilnehmer. Der Kurs für Betreuung im Alltag zählte 70 neue Teilnehmer. Dieser Bereich bietet die wenigsten Festanstellungen nach der Ausbildung. Dennoch haben auch hier zwischen 50 % (der über 50-Jährigen) und 68 % (der 25- bis 49-Jährigen) der Teilnehmer innerhalb von sechs Monaten eine Stelle gefunden. Das beste Ergebnis unter den Arbeitsuchenden mit einer Ausbildung im nicht kaufmännischen Bereich erzielten die diplomierten Krankenschwestern bzw. Krankenpfleger.

Perspektiven

Dies belegt, dass der VDAB sein Ziel erreicht: die Ausbildung oder Umschulung von Arbeitslosen und ihre Unterstützung bei der Suche nach einer Stelle mit langfristiger Perspektive. Die Zahl der über 50-Jährigen, die eine Ausbildung absolvieren, ist zwar niedrig, jedoch ist der Beschäftigungsgrad in der Folge hoch. Die Ausbildungsgänge des VDAB bilden zu kompetenten Arbeitnehmern aus. Der VDAB ist ein sehr wichtiger Akteur im Verbund der Pflege- und Gesundheitsbranche. Die Branche hat einen großen Bedarf an Arbeitskräften, der angesichts der Alterung der Gesellschaft in Zukunft nicht sinken wird.

Kontaktperson: Reinald Van Weydeveldt, Leitung der Bibliothek, VDAB.

Quellen:
- De Standaard, 8. Januar 2007
- De Tijd, 8. Januar 2007
- Het Belang van Limburg, 8. Januar 2007
- www.vdab.be



EU-Mittel für allgemeine und berufliche Bildung

Die portugiesische Regierung hat die Entwicklung der Humanressourcen durch die allgemeine und berufliche Bildung zu einer der höchsten Prioritäten für den Einsatz von EU-Mitteln erklärt und beabsichtigt, in diesem Bereich nahezu 10 Milliarden Euro zu investieren.

Das Hauptgewicht des nationalen strategischen Bezugsrahmens liegt auf einer „Erhöhung der Zahl von Portugiesen, die formelle Qualifikationen besitzen, damit Kenntnisse, Wissenschaft, Technik und Innovation gefördert werden“. Besondere Bedeutung haben auch „Wettbewerbsfaktoren zur Anregung produktiver Kompetenzen“ und die „regionale Entwicklung zur Förderung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts“.

Für die nächsten sieben Jahre rechnet die Regierung mit Investitionen von über 44 Milliarden EUR in Wirtschaft, Gesellschaft und für die Entwicklung der Infrastruktur auf dem Staatsgebiet. Nahezu die Hälfte dieses Betrags stammt aus Fonds der Europäischen Gemeinschaft. Nachdem sie drei vorrangige Themen in ihre Agenda aufgenommen hat (Humanpotenzial, Wettbewerbsfaktoren und regionale Entwicklung), bereitet die Regierung sich jetzt auf eine Änderung des Verfahrens zur Verwaltung der Mittel der Europäischen Gemeinschaft vor. Anstatt immer mehr operative Programme (OP) aufzulegen, wie das für frühere Haushaltspläne kennzeichnend war, möchte die Regierung nur ein OP für jedes Thema der Agenda aufstellen.

Das OP zum Thema Humanpotenzial, bei dem es um die Anhebung des Qualifikationsniveaus der Portugiesen geht, sieht vor, mit den Mitteln des Europäischen Sozialfonds nicht nur die Berufsbildung in der Sekundarstufe (bis zum 12. Schuljahr), sondern auch den Erwerb bescheinigter Kompetenzen von Erwachsenen zu fördern. Eine besonders wichtige Rolle in diesem Bereich spielt das Programm „Neue Chancen“, das weiter ausgebaut werden soll. Gegenstand dieses Programms sind auch wissenschaftliche Erkenntnisse und Innovationen; es soll gewährleisten, dass einschlägige Fortschritte den Unternehmen zugute kommen und zur Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze führen.

Weitere Informationen:
www.qca.pt/home/index.asp
www.portugal.gov.pt/Portal/PT/Governos/Governos_Constitucionais/GC17/Conselho_de_Ministros/Comunicados_e_Conferencias_de_Imprensa/20060202.htm

Quelle: Jornal de Negócios, 16. Januar 2007
Cláudia Arriegas (claudia.arriegas@dgeep.mtss.gov.pt)



Abkommen mit dem MIT soll technologische Bildung ausbauen

Das gemeinsame Programm des *Massachusetts Institute of Technology* (MIT) und Portugals ist im Oktober 2006 offiziell begonnen und der Öffentlichkeit vorgestellt worden. An diesem Programm werden Forschungszentren, Lehrkräfte, Forscher und Studierende durch die Bildung von Konsortien aus Ingenieurschulen, wissenschaftlichen und technischen Fachbereichen sowie Wirtschafts- und Managementschulen an sieben portugiesischen Universitäten beteiligt. Ebenfalls beteiligt sind Unternehmen sowie angegliederte und staatliche Labors. Programmschwerpunkte sind Maßnahmen in den Bereichen Ingenieurwissenschaften und Management.

Nach dem von der portugiesischen Regierung und dem MIT im Februar unterzeichneten Kooperationsprotokoll wur-

den die Aktionsbereiche und die am Programm zu beteiligenden Einrichtungen in einem Bewertungsverfahren ermittelt, das von einem großen Lehrkräfte- und Forscherteam des MIT durchgeführt wurde und zur Mobilisierung von Arbeitsgruppen an verschiedenen nationalen Universitäten und F&E-Zentren geführt hat. Auf diese Weise hat das MIT bislang kaum bemerkte, aber wichtige Gelegenheiten für die wissenschaftliche und technische Zusammenarbeit mit Portugal und für den Kapazitätsausbau von nationalen Einrichtungen in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie weiterführende Studien entdeckt.

Das MIT/Portugal-Programm soll nationalen Konsortien, die daran interessiert sind, Anregungen vermitteln, die portugiesischen Hochschuleinrichtungen auf internationales

Mehr Ausbildungs- in Chemiesektor

Die flämische Regierung hat im Dezember 2006 das neue Abkommen mit dem Chemiesektor gebilligt. Es wurden konkrete Abkommen zur Abstimmung von Bildung und Arbeitsmarkt sowie zur Politik im Bereich der Ausbildung und Diversifizierung verabschiedet, einige hundert Berater wachen über ihre Einhaltung.

In Flandern sind 13 % der industriellen Arbeitnehmer, also 70 000 Personen, in der chemischen Industrie beschäftigt. Dieser Sektor verpflichtet sich formell, mit einem Aktionsplan in den kommenden zwei Jahren die im neuen Abkommen enthaltenen Vereinbarungen umzusetzen, im Gegensatz zu den vorherigen Abkommen, die in vieler Hinsicht weniger verbindlich waren. Nach Möglichkeit sind die gesteckten Ziele eine Anstrengung wert. Der Sektor verpflichtet sich, 500 Praktikumsplätze zu schaffen und die Zahl der Ausbildungsplätze (*Formation professionnelle individuelle* - FPI) um 20 % auf etwa 130 zu erhöhen.

Für das neue Abkommen wurden Mittel in Höhe von 255 000 Euro bereitgestellt. Die flämischen Behörden haben nun mit allen 26 Sektoren Flanderns ein Abkommen geschlossen. Das Abkommen mit dem Chemiesektor umfasst Maßnahmen zur Aufwertung der technischen und beruflichen Ausbildung und zum Abbau des Systems der gestuften Gliederung mit dem Ziel, Anzahl und Qualität der Möglichkeiten zu beruflicher Praxis und Erfahrung zu erhöhen und die Bewertung der erworbenen Kompetenzen sowie die Begleitung bei der Umstrukturierung von Unternehmen zu verbessern. Das Abkommen erstreckt sich auf die Zeit vom 1. September 2006 zum 31. August 2008 und bezieht sich auf die Kooperation mit den Schulen, die Aufwertung der technischen und beruflichen Ausbildung, die duale Ausbildung, die Verbesserung von Grundkompetenzen, die Erhöhung der Anzahl niveauvoller Praktika sowie der Anzahl und Qualität von Ausbildungsplätzen, auf Praxiszeugnisse und berufliche Begleitung und Begleitung bei Umstrukturierung und Diversifizierung.

Weitere Informationen: Reinald Van Weydeveldt, Leitung der Bibliothek, VDAB

Quellen:
- Flämisches Ministerium für Unterricht und Arbeit;
- www.ministerfrankvandenbroucke.be/
- Pressemitteilung der flämischen Regierung vom 15. Dezember 2006



Niveau anzuheben. Damit können Partnerschaften gebildet werden, die das Spektrum der internationalen Programme erweitern und die Einstellung von Lehrkräften und Forschern vorantreiben. Weitere Ziele sind die Förderung des Wirtschaftswachstums durch wissenschaftlich fundierte Innovationen, die Anwerbung neuer Talente, die Entwicklung von Aktivitäten mit größerem Mehrwert und die Bereitstellung eines technologiebasierten Zugangs zu neuen Märkten für portugiesische Unternehmen.

Weitere Informationen: Cláudia Arriegas (claudia.arriegas@dgeep.mtss.gov.pt)

Quelle: CID / DGEEP

Immigration tut der Wirtschaft gut

In weniger als einem Jahrzehnt hat sich Irland von einem Auswanderungs- zu einem Einwanderungsland entwickelt. Aufgrund der boomenden Wirtschaft und der 2004 erfolgten Öffnung des Arbeitsmarkts für ausländische Arbeitskräfte konnte das Land einen erheblichen Anteil der mobilen und relativ gut ausgebildeten Arbeitskräfte aus den zehn neuen EU-Mitgliedstaaten anwerben. Von den im Jahr 2005 nach Irland eingewanderten Personen stammen 58 % aus den EU-25-Ländern.

Die sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen dieser Einwanderungsbewegung waren Gegenstand zweier kürzlich veröffentlichter Studien ^(*), in denen auch Wege für eine effizientere Steuerung der Migration in Irland vorgeschlagen werden. Hauptergebnis der Studie ist, dass die Einwanderung bisher einen weitgehend positiven Effekt hat: Sie führte nach Aussage des Nationalen Wirtschafts- und Sozialrats (*National Economic and Social Council*, NESC) zu einer verstärkten wirtschaftlichen Tätigkeit, einer Erhöhung der Kompetenzen der arbeitsfähigen Bevölkerung sowie einer Erweiterung des Dienstleistungsangebots. Im Bericht wird jedoch auch anerkannt, dass in Bezug auf die mittelfristigen Auswirkungen und den künftigen Umfang der Immigration noch Unsicherheiten bestehen.

Im NESC-Bericht wird die Bedeutung der Arbeitsmarktpolitik hervorgehoben: Erfolg oder Misserfolg der Immigration hängt in hohem Maße davon ab, wie gut der Arbeitsmarkt sowohl für Immigranten als auch für die einheimische irische Bevölkerung funktioniert. Höchstwahrscheinlich trägt auch die Immigration zur wirtschaftlichen und sozialen Prosperität Ir-

lands bei, unterstützt sie doch eine Erweiterung der wirtschaftlichen Tätigkeiten, erhöht das Qualifikationsniveau und die Vielfalt der angebotenen Arbeiten und ist außerdem durch Mobilität und Integration charakterisiert. Zwar haben viele europäische Länder versucht, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt durch die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte zu überwinden, doch nur wenigen ist eine langfristige soziale, politische, kulturelle und wirtschaftliche Integration der Migranten wirklich gelungen.

Die Politik der irischen Regierung zur Anwerbung geringer Qualifizierter aus den EU-25-Ländern wird im Bericht ausdrücklich gebilligt. Zukünftige Immigranten von außerhalb der EU sollten nach Meinung des Rates jedoch über spezielle Fachkenntnisse verfügen, die von der irischen Wirtschaft besonders stark nachgefragt werden. Empfohlen wird, dass Migranten mit geringer qualifizierten Tätigkeiten unter bestimmten Bedingungen die Möglichkeit zu Aus- und Weiterbildung eingeräumt werden sollte. Das Arbeitserlaubnisgesetz aus dem Jahr 2006 schafft umfassende gesetzliche Grundlagen für eine neu ausgerichtete, auf Kompetenzen basierende Politik der Wirtschaftsmigration.

Der Rat warnt davor, dass sich „die Immigration bei einem wirtschaftlichen Abschwung potenziell negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken könnte. Die irische Regierung sollte eindeutige politische Richtlinien für den Umgang mit Immigration entwickeln, die als Leitfaden für Arbeitgeber, Gewerkschaften und die Zivilgesellschaft dienen können.“ Der Bericht widerspricht der These, dass Immigranten irische Arbeitskräfte aus Beschäftigungsverhältnissen verdrängt hät-

ten. Es wird jedoch zugegeben, dass sich aufgrund der Immigration in bestimmten Branchen die Höhe der Lohnzuwächse leicht verringert hat.

Der NESC-Bericht stellt fest, dass Integration eine langfristige Herangehensweise erfordert, deren Kern eine Anpassung der politischen Richtlinien und staatlichen Leistungsangebote sein sollte, nicht jedoch die Entwicklung separater Leistungen für Migrantengruppen. Dabei sollte ein Eckpfeiler der Integrationspolitik die Verbesserung der Sprachkenntnisse sein. Kostenlose Sprachkurse bleiben bisher Flüchtlingen und Asylbewerbern vorbehalten. Schließlich weist der Rat nachdrücklich darauf hin, dass unbedingt Schritte unternommen werden müssten, um zu verhindern, dass sich gering qualifizierte Migranten sich nicht mehr aus der Falle von schlecht bezahlten Positionen mit einem geringen Niveau der sozialen Absicherung befreien könnten.

(*) Managing migration in Ireland: a social and economic analysis / International Organisation for Migration. Dublin: NESC, 2006. ISBN 0-75571-72-95
www.nesc.ie/dynamic/docs/Full%20IOM%20report.pdf
Migration policy / National Economic and Social Council. Dublin: NESC, 2006. ISBN 0-75571-72-87
www.nesc.ie/dynamic/docs/Full%20NESC%20report.pdf

Quelle: FÁS

Beschäftigungspolitik

Flexicurity – eine europäische Antwort auf die Globalisierung?

Die Herausforderungen, mit denen die EU bei der Abstimmung ihres Sozialmodells konfrontiert ist, wurden kürzlich auf einer Arbeitsmarktkonferenz in Dublin und im jüngsten jährlichen Arbeitsmarkterhebung der irischen Bildungs- und Arbeitsbehörde FÁS ^(*) erläutert.

Das Grußwort auf der Konferenz sprach Dr. Paul Swaim, einer der Autoren der Beschäftigungsstrategie der OECD. Nach seinen Worten müsste sich die irische Politik bei der Anpassung des heimischen Arbeitsmarktes an die Globalisierung darauf konzentrieren, „die Arbeitsplätze zu schützen, nicht die Arbeiter“. Er fügte jedoch hinzu, dass es bezüglich des Weges zur Erreichung dieses Ziels unter den OECD-Staaten keine Übereinstimmung gebe. Eine mögliche Herangehensweise ist das dänische Modell der *Flexicurity*. Es wurde auf der Konferenz von Leif Christian Hansen, einem der führenden politischen Berater der dänischen Re-

gierung, näher vorgestellt. Ziel dieses Systems ist eine Kombination aus äußerst liberalen Kündigungsschutzbestimmungen und einer hohen materiellen Unterstützung bei Arbeitslosigkeit. Bemerkenswert ist, dass die Europäische Kommission 2006 damit begann, *Flexicurity* als eine Möglichkeit zur Schaffung eines besseren Gleichgewichts zwischen sozialen Zielen und den Realitäten der Globalisierung zu fördern.

In der jährlichen Arbeitsmarktuntersuchung der irischen Ausbildungs- und Beschäftigungsbehörde FÁS analysiert Brian McCormick das *Flexicurity*-Modell und seine Hauptelemente: eine hohe Arbeitsplatzmobilität; ein engmaschiges soziales Netz, das ein hohes Niveau der Arbeitslosenunterstützung garantiert (bis zu 90 % des letzten Einkommens für maximal vier Jahre), sowie eine starke Betonung einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Letztere erleichtert den Arbeitsplatzwechsel, denn sie motiviert zur ak-

tiven Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit und ermöglicht durch Schulungsmaßnahmen eine Verbesserung des Qualifikationsniveaus der Arbeitslosen.

Im Bericht wird darauf eingegangen, dass auch Österreich den Weg hin zu mehr *Flexicurity* geht. Das zeigt sich insbesondere in dem für Abfindungszahlungen geltenden „Rucksackprinzip“. Dabei handelt es sich um ein 2002 eingeführtes Programm zur Regelung von Abfindungen, mit dem die Flexibilität der Arbeitnehmer und die finanzielle Planungssicherheit der Arbeitgeber verbessert werden soll. Im Rahmen dieses Programms erwerben Arbeitnehmer nach zweimonatiger Beschäftigung bei einem Arbeitgeber einen Anspruch auf Abfindung. Dieser Anspruch bleibt auch bei einem Arbeitsplatzwechsel erhalten (ungeachtet dessen, ob der Arbeitnehmer selbst kündigte oder entlassen wurde) und kann über das gesamte Arbeitsleben hinweg sukzessive aufgestockt werden. Angesichts einer Arbeitslosenrate von unter 5 % und einer Beschäftigungsquote von 68 % halten die österreichischen Befürworter von *Flexicurity* dieses System für durchaus erfolgreich.

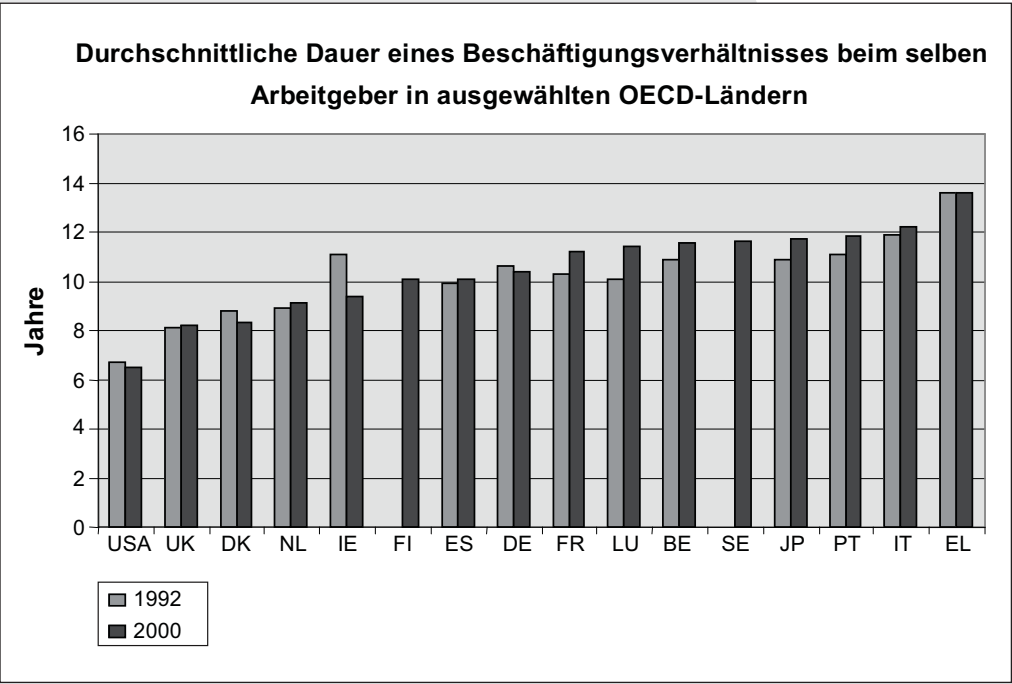
gungsschutzregelungen, größere Anforderungen an die Eigeninitiative der Arbeitssuchenden als Voraussetzung für Unterstützungszahlungen sowie höhere Sätze sozialer Beihilfen. Das in Dänemark übliche Niveau dieser Zahlungen kann in Irland jedoch nicht erreicht werden. Der Bericht empfiehlt eine leichte Verschiebung des Gleichgewichts der derzeit in Irland geltenden Kündigungsschutzregelungen hin zu mehr befristeter Beschäftigung. Außerdem wird das österreichische „Rucksackprinzip“ als möglicher Weg zu mehr Flexibilität der Arbeitnehmer und einer besseren finanziellen Sicherheit von Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen gewürdigt.

In Irland sind weitere Bemühungen erforderlich, um einen flexiblen Arbeitsmarkt bei gleichzeitig adäquater sozialer Unterstützung zu erreichen. „Der nächste Bericht der Europäischen Kommission zur *Flexicurity*, mit dem Ende 2007 zu rechnen ist, sollte zu einem besseren Verständnis dessen führen, ob das derzeit in Irland bestehende Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit optimiert werden muss oder nicht.“ ⁽¹⁾

Ist Flexicurity auch auf andere Länder anwendbar?

Im Bericht wird darauf verwiesen, dass der Erfolg des dänischen Systems erheblich auf dem Gemeinsinn der Bürger basiert, der in vielen anderen Ländern fehlt, und dass die Finanzierung eines solchen Systems extrem teuer ist. 2004 hat Dänemark unter allen EU-25- und OECD-Staaten den höchsten Anteil seines Bruttoinlandsprodukts für die Zahlung von Arbeitslosenunterstützung und die Finanzierung von Arbeitsmarktprogrammen aufgewandt.

Im Bericht wird festgestellt, dass einige Aspekte des dänischen Modells auch im irischen Modell zu finden sind bzw. zukünftig zu finden sein könnten. Dazu gehören der starke soziale Konsens, relativ lockere Kündi-



Auer, P. & Casez, S. (2003), Employment stability in an age of flexibility. Evidence from industrialized countries, Geneva: International Labour Organization.

(1) Fünfte jährliche Arbeitsmarktkonferenz. Dublin, 29. November 2006
Annual Labour Market Review 2006 / FÁS. Dublin: FÁS, 2006. ISBN 0-907776-69-9
www.fas.ie/information_and_publications/publications/labour_reports/Labour_Market_Review_2006.pdf

Weitere Informationen erhalten Sie von Herrn Brian McCormick. E-Mail: brian.mccormick@fas.ie / Tel. (353-1) 6070517

Quelle: FÁS

Integration von Straftätern in den Arbeitsmarkt

Im Dezember 2006 kündigte der Bildungsminister Alan John-son eine neue Initiative zur Bekämpfung der Kriminalität an. Durch diesen Vorstoß sollen Straftäter durch die Bereitstellung von 700 000 EUR für Pilotprojekte zur Verbesserung ihrer Quali-fikationen und Berufsaussichten Ausbildungen und Arbeitsplätze erhalten. Dies bildet einen Teil des Regierungsprogramms „*Next Step*“, das auf das Grünbuch „*Reducing Re-Offending Through Skills and Employment*“ zurückgeht und in dem das ressortüber-greifende Konzept fortgesetzt wird, nach dem drei Ministerien - Bildungsministerium (DfES), Innenministerium (Home Office) und das Arbeits- und Rentenministerium (DWP) - gemeinsam an einer Agenda zur Reduzierung der Rückfallquoten arbeiten.

Nach diesem neuen Vorschlag wird Straftätern, die bereit sind, sich von der Kriminalität abzuwenden, eine breitere Unterstützung gewährt, und Arbeitgeber werden zur Aufnahme von Beschäfti-gungsprogrammen für Straftäter ermuntert. Straftätern, die an Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen, wird die Möglichkeit geboten, Vorstellungsgespräche zu führen, und die Arbeitgeber erhalten bei einer Beschäftigung auf Probe, die zu einem festen Arbeitsver-hältnis führt, zusätzliche Unterstützung. Nach einem Auswahlver-

fahren werden die Pilotregionen bis zum Frühjahr 2007 ausgewählt. Es wird ein Beschäftigungsfähigkeitsvertrag mit individuellen In-terventions- und Fördermaßnahmen abgeschlossen, um mehr Straftäter bei der Aneignung marktgerechter Qualifikationen und der Aufnahme nachhaltiger Beschäftigungsverhältnisse zu unter-stützen. Als Gegenleistung für diese Hilfestellung verpflichten sich die Straftäter, die im Vertrag genannten Maßnahmen und Ver-haltensregeln einzuhalten.

Das Programm möchte mehr Unternehmen in einem Bündnis zur Reduzierung der Rückfallquoten vereinen, das direkt mit Un-ternehmen aller Größen aus der Privatwirtschaft, gemeinnützigen Organisationen und dem öffentlichen Sektor zusammenarbeitet. Durch dieses Bündnis soll nicht nur Beschäftigung angeboten, son-dern sollen auch die Unternehmen ermutigt werden, die Beschäf-tigungsfähigkeit der Straftäter durch das Angebot von Mentoring, die Finanzierung von Schulungsworkshops, die Spende von Aus-rüstungen und die Verbesserung der Kompetenzen bei der Ar-beitssuche junger Straftäter zu verbessern. Das Bündnis vermittelt Unternehmen die Botschaft, dass sie durch die Einstellung von Straftätern einen wirtschaftlicher Nutzen erzielen, dass Beschäfti-

gungslücken geschlossen und ihre Programme zur unternehmerischen Verantwortung unterstützt werden können.

Es gibt bereits Zeichen für den Erfolg des Programms: John Foster arbeitet in der Bäckerei Foster in Barnsley. Bei der Bäckerei be-werben sich Straftäter, die im Gefängnis Lindholme einen berufs-bildenden Abschluss (NVQ) als Bäcker erworben haben. Drei Gefan-gene schlossen die Stufe 3 ab, zwei von ihnen wurde eine Beschäf-tigung bei Foster angeboten. Insgesamt hat Foster acht ehemali-gen Straftätern aus Lindholme einen Arbeitsplatz geboten. Ein Straftäter arbeitet auf der untersten Führungsebene und zieht ge-rade um, um seinen Arbeitsplatz zu behalten. John Foster erk-lärt: „Ich bereue nichts. Ich musste meinen risikoscheuen Charak-ter überwinden, freue mich aber, sagen zu können, dass die von mir eingestellten Straftäter Musterarbeitnehmer waren.“

Siehe auch: Cedefop Info 1/2006, 2/2006 und 3/2005

Weitere Informationen:
www.bitc.org.uk/take_action/in_the_community/employability/exoffenders/corporate_alliance,
www.lsc.gov.uk, www.dfes.gov.uk, www.dwp.gov.uk

Quelle: QCA

Berufliche Weiterbildung

BELGIEN

SIMBUS, ein Novum in Europa

Der Personenbeförderungssektor hat einen neuen Busfahrersimulator der Spitzenklasse erworben

Die enge Zusammenarbeit zwischen Privat-wirtschaft, FOREM (dem wallonischen Amt für Berufsbildung und Beschäftigung) und VDAB (des-sen Pendant in Flandern) ermöglichte die Um-setzung dieses ehrgeizigen Projekts

Das Konzept besteht darin, die Ausbildung am SIMBUS-Fahrersimulator mit der computergestütz-ten interaktiven Ausbildung zu koppeln, so dass ein Ausbilder zehn Fahrlehrer – einen am SIM-BUS-Lenkrad und zehn weitere vor dem Rechner – gleichzeitig überwacht.

Diese neuen Methoden, mit denen Spitzen-technologien eingesetzt werden, stehen im Vorfeld der Einführung einer europäischen Richt-linie über die Qualifizierung und Weiterbildung der Fahrer, die in nächster Zukunft Anwendung finden wird. Diese Richtlinie sieht vor, dass alle Berufskraftfahrer ein Qualifizierungszertifikat vor-weisen und alle fünf Jahre eine 35-stündige Weiter-bildung absolvieren müssen.

Warum wurde solch ein Instrument gewählt? Die herkömmliche Ausbildung am Fahrzeug hat

Grenzen, die der Simulator nicht kennt. Er er-möglicht eine zunehmende Komplexität der Ver-kehrssituationen, beeinflussbare Wetterbedin-gungen, das Erzeugen von Extremsituationen usw. in einer sicheren und kostengünstigen Umgebung. SIMBUS liefert eine getreue Wiedergabe der op-tischen, akustischen und dynamischen Umgebung (Wirkung der Beschleunigungs- und Bremsvor-gänge) sowie der Interaktion mit den Fahrgästen, was durch zehn reale Sitze in der Kabine ermög-licht wird. SIMBUS weist ebenfalls pädagogische Vorzüge auf, indem er die objektive Evaluierung der Leistungen des Fahrlehrers ermöglicht.

Der Simulator erhebt zwar keinen Anspruch darauf, die Ausbildung auf der Straße zu erset-zen zu wollen, ergänzt diese aber auf qualitativ hochwertige und nutzbringende Weise.

Quelle und Informationen: FOREM Formation, Francis Lefebvre, francis.lefebvre@forem.be

Ansprechpartnerin: Sigrid Dieu, FOREM, Département des relations internationales (Abteilung internationale Beziehungen) sigrid.dieu@forem.be

SPANIEN

Pflegepersonen steht nun der Weg in die Professionalität offen

Mit dem neuen Gesetz zur Förderung der per-sönlichen Selbstständigkeit und Pflege von hilfs- und pflegebedürftigen Personen, Gesetz 39/2006 (verabschiedet am 15. Dezember 2006), soll die Professionalisierung der Personen, die informell Pflegedienstleistungen erbringen, vorangetrieben werden.

In diesem Gesetz wird die Schaffung eines Sys-tems für die Wahrung der persönlichen Selbst-ständigkeit und die Erbringung von Pflegeleis-tungen (*Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia* (SAAD)) unter Mitwirkung und Beteiligung der Zentralregierung und der auto-nomen Regionen festgeschrieben. Mit diesem System, das einen wichtigen Schritt zur Verbes-serung der Sozialleistungen in Spanien darstellt, wird auf die Notwendigkeit der Erbringung von Pflegeleistungen und der Förderung der per-sönlichen Selbstständigkeit, Lebensqualität und Chancengleichheit für die betroffenen Gruppen reagiert. Es wird im Zeitraum zwischen 2007 und 2015 stufenweise eingeführt und von der Zen-tralregierung gemeinsam mit den autonomen Re-gionen sowie durch einkommensabhängige Bei-träge der Nutzer finanziert werden.

Es wird erwartet, dass das System mehr als 400 000 Arbeitsplätze schaffen wird. Mehr als 100 000 private Pflegepersonen werden sozial-versicherungsrechtlich abgesichert werden: 83 % davon sind Frauen mit einem Durchschnittsalter von 52 Jahren, 60 % haben ein niedriges Aus-bildungsniveau und 73 % gehen keiner Er-

werbstätigkeit nach. Dank der Spezialausbildung, die sie erhalten werden, werden diese derzeit nicht in den Arbeitsmarkt integrierten Frauen – anstelle ihrer Tätigkeit als informelle Pflegeper-sonen – als professionelle Pflegekräfte Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten und in Altenheimen oder Tageszentren arbeiten können. Zu diesem Zweck wird die öffentliche Hand die geeignets-ten beruflichen Qualifikationen, welche für die Durchführung der im Leistungskatalog festge-schriebenen Arbeiten erforderlich sind, festlegen.

Zur Sicherstellung der Qualität des Systems wird nicht nur die Zusammenarbeit der verschie-denen für Bildung, Gesundheit, Arbeit und Wohl-fahrt zuständigen Abteilungen der Zentralregie-rung und der autonomen Regionen, sondern auch deren Zusammenarbeit mit Universitäten, Ge-werkschaften, Arbeitgeberorganisationen und Organisationen des tertiären Sektors gefördert.

Die Sozialpartner fordern, dass die Ausbildung von professionellem Pflegepersonal, das in der Pflege hilfs- und pflegebedürftiger Personen ein-gesetzt werden soll, so rasch wie möglich entwi-ckelt wird und dass die Berufsbilder in Abstim-mung mit dem nationalen Qualifikations- und Be-rufsbildungssystem erarbeitet werden, in dessen Rahmen der Qualifikationskatalog erstellt wird.

Weitere Informationen: Gesetz 39/2006 über die Förderung der persönlichen Autonomie und Pflege von hilfs- und pflegebedürftigen Personen
www.boe.es/boe/dias/2006/12/15/pdfs/A44142-44156.pdf

Quelle: Servicio Público de Empleo Estatal, INEM

PORTUGAL

Verbesserung der Qualifikation von Erwachsenen

Kürzlich hat das Bildungsministerium Bench-marks für Schlüsselkompetenzen in der Erwach-senenbildung – Sekundarstufe (*Referencial de Competências-Chave para a Educação e Forma-ção de Adultos – Nível Secundário*) eingeführt. Diese stellen einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Akzeptanz dieser Stufe dar als Ausgangspunkt für die portugiesische Erwachsenenqualifikation im Verlauf des Anerkennungs-, Validierungs- und Zertifizierungsprozesses von Kompetenzen; sie sind somit ein Meilenstein für die Verbesserung der Erwachsenenqualifikation.

Ab Januar 2007 sind etwa 50 der 270 derzeit tätigen Anerkennungs-, Validierungs- und Zerti-fizierungszentren in der Lage, diesen Prozess, der auf Erwachsene ab 18 Jahren mit mindestens drei-jähriger Berufserfahrung, aber ohne Sekundar-schulabschluss ausgerichtet ist, in Gang zu set-zen.

Entsprechend den Benchmarks für Schlüssel-kompetenzen in der Sekundarstufe zeigen die Be-werber, welche Kompetenzen sie in ihrem Leben durch Ausbildung sowie durch persönliche und

berufliche Erfahrungen in drei Schlüsselkompe-tenzbereichen erworben haben: Bürgersinn und Professionalität, Gesellschaft, Technik und Wis-senschaft sowie Kultur, Sprache und Kommuni-kation.

Der gesamte Prozess entspricht den Empfeh-lungen der Europäischen Gemeinschaft zur An-erkennung und Validierung von Lernergebnissen, die in verschiedenen Umfeldern als Teil des le-benslangen Lernens erzielt worden sind.

Weitere Informationen: www.min-edu.pt/hp3/231.html

ÖSTERREICH

Neues Ausbildungsmodell macht Industrie-beruf attraktiver

Ausbildungsmodell Industrietechniker. Ein neues Ausbildungsmodell der Industrie ver-eint betriebliche und schulische Ausbildung. Aus Lehrlingen werden so Industrietechni-ker.

Steigende Anforderungen in der Lehrlingsaus-bildung, Trend zu schulischen Ausbildungen und rückläufige demografische Entwicklung sind nur drei von vielen Gründen, die es für Industriebe-triebe zusehends schwieriger machen, geeignete Lehrlinge für offene Lehrstellen zu finden. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, wurde im vergangenen Jahr eine Arbeitsgruppe des Vor-standes der IV Steiermark (Leitung: Mag. Johann Weigand) eingerichtet, die die Zielsetzung ver-folgt, die Attraktivität der Ausbildung in der In-dustrie zu steigern und neue Wege der indus-triellen Berufsausbildung aufzuzeigen.

Das Modell

Im November wurde ein Ausbildungsmodell fertiggestellt, das diesen Anforderungen gerecht wird. Es handelt sich dabei um eine duale Aus-bildung, die einerseits eine modularisierte Lehrlingsausbildung und andererseits eine duale Ausbildung nach der Lehrabschlussprüfung vor-sieht. Das Modell soll grundsätzlich allen Lehrlin-gen in technischen Berufen in der Industrie offen stehen und zielt darauf ab, durch die Durchläs-sigkeit in Richtung Matura mehr junge Menschen für die Industrie zu begeistern.

Schon bei Eintritt in das Lehrverhältnis soll die

Industrietechnikerausbildung beginnen. Während der Lehrzeit, insbesondere in Haupt- und Zusatz-modul (3. und 4. Lehrjahr), werden betrieblich-er und schulischer Ausbildungserfolg dokumen-tiert und stellen gemeinsam mit der erfolgreich abgelegten Lehrabschlussprüfung die Grundlage für die Möglichkeit zur Fortführung der Ausbil-dung über die Lehrzeit hinaus dar. Anhand ob-jektiver Kriterien werden unter den Lehrabsol-venten jene ausgewählt, denen weitere attrak-tive Bildungsmöglichkeiten gegeben werden sollen. In 3,5 Jahren werden Unternehmerprüfung, Lehrlingsausbilderprüfung, Meisterprüfung und Matura in Form von Abendkursen angeboten, deren erfolgreicher Abschluss die Ausbildung zum Industrietechniker beendet. Für Industrietechniker stehen dann Karrierechancen im Unternehmen offen – auch Hochschulkarrieren sind möglich.

Mit diesem Modell setzen Ausbildungsbetriebe ein Zeichen der Qualität und der Durchlässigkeit und bieten so Jugendlichen, die eine Matura anstreben, einen interessanten betrieblichen Bildungsweg, der im Gegensatz zur schulischen auch eine berufliche Ausbildung beinhaltet.

Kontakt:
Betriebe, die ab Herbst diese Ausbildung anbieten wollen, wenden sich bitte an Mag. Gernot Pagger im Büro der IV Steiermark.
g.pagger@iv-net.at



DEUTSCHLAND

Qualität ist das beste Rezept

Trotz der angespannten Situation auf dem Lehrstellenmarkt hat Prof. Dr. Reinhold Weiß, Ständiger Vertreter des Präsidenten und Forschungsdirektor des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), dazu aufgerufen, in der beruflichen Bildung das Thema Qualität nicht zu vernachlässigen. In der BIBB-Fachzeitschrift *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP* schreibt Prof. Weiß, auch wenn es in erster Linie darum gehen müsse, ein ausreichendes Kontingent an betrieblichen Ausbildungsplätzen für junge Menschen zur Verfügung zu stellen, bildeten Quantität und Qualität in der Ausbildung keinen Widerspruch. „Denn je besser die betriebliche Ausbildung den zuvor definierten Anforderungen an die Qualität gerecht wird, desto eher werden auch Ausbildungsplätze angeboten.“

Einer BIBB-Studie zufolge ist die Mehrheit der Betriebe deshalb auch der Ansicht, dass die Qualitätsentwicklung im eigenen Betrieb weiter an Bedeutung gewinnen wird. Das Thema Qualität bildet auch einen Schwerpunkt in den BIBB-Forschungsprogrammen der Jahre 2006 und 2007.

Dem wachsenden Interesse der Betriebe, zukünftige Fachkräfte möglichst passgenau auf betriebsspezifische Aufgaben vorzubereiten, damit „die Ausbildung sich für das Unternehmen rechnet“, steht der BIBB-Forschungsdirektor skeptisch gegenüber. So nachvollziehbar diese Forderungen im Interesse einer innerbetrieblichen Ak-

zeptanz der Berufsausbildung auch seien, eine sich darin andeutende Distanzierung oder gar eine Abkehr vom Berufsprinzip dürfe es auch aus Qualitätsgründen nicht geben, so Prof. Weiß. Der Anspruch der betrieblichen Berufsausbildung bleibe, für Berufe – und das heißt für breite berufliche Einsatzfelder – zu qualifizieren. „Die Aufgabe der Zukunft wird darin bestehen, ein Mehr an Differenzierungs- und betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten zu eröffnen, ohne das Berufsprinzip in Frage zu stellen.“ Dazu sei es allerdings auch erforderlich, dem Interesse an Spezialberufen mit engem Einsatzfeld und geringen Entwicklungsmöglichkeiten Einhalt zu gebieten.

Weitere Informationen zur aktuellen Ausgabe der BIBB-Fachzeitschrift BWP (Ausgabe Dezember) mit dem Schwerpunktthema „Qualität in der beruflichen Bildung“ unter www.bibb.de/de/360.htm

Quelle: BIBB

ESTLAND

Neue Standards für Lehrkräfte in der Berufsbildung genehmigt

Die Berufsorganisation des estnischen Bildungswesens hat kürzlich neue berufliche Standards für Lehrkräfte der Berufsbildungsstufen III, IV und V genehmigt; davon betroffen sind mehr als 1425 Lehrkräfte, die an estnischen Berufsbildungseinrichtungen tätig sind.

Berufsverbände und Berufsbildungsexperten hatten darauf hingewiesen, dass in der beruflichen Bildung tätige Lehrkräfte hinsichtlich der erforderlichen Kompetenzen eher mit Lehrkräften an Hochschulen als mit solchen des allgemeinen Bildungswesens vergleichbar sind – von daher der Bedarf, für Lehrkräfte im beruflichen Bildungswesen gesonderte Anforderungen festzulegen.

Wer in Estland Lehrer in der Allgemeinbildung werden möchte, folgt in der Regel einem genau festgelegten Ausbildungsweg und beginnt nach einem Abschluss in Pädagogik sofort mit dem Unterricht in der Allgemeinbildung. Der Hintergrund von Berufsschullehrern ist vielfältiger; bevor sie ihre Arbeit aufnehmen, haben sie Studiengänge (Berufsbildung in der Sekundarstufe oder Hochschulbildung) in verschiedenen Kombinationen mit Arbeitserfahrung, Unterrichtserfahrung und einer pädagogischen Ausbildung durchlaufen. Direkt nach dem Studienabschluss als Berufsschullehrer zu arbeiten, ist ein besonders unwahrscheinliches Szenarium.

Die Schlüsselqualifikation von in der Berufsbildung tätigen Lehrkräften ist ein hohes Maß an

Kompetenz im einschlägigen Fachgebiet, die im Allgemeinen durch Arbeitserfahrung erworben wird. Eine pädagogische Ausbildung ist zwar erforderlich, doch anders als in der Allgemeinbildung beginnen Lehrkräfte im beruflichen Bildungswesen meist erst damit, nachdem sie ihre Lehrtätigkeit aufgenommen haben.

Die neuen Standards für Berufsbildungslehrkräfte wurden vom estnischen Qualifikationsamt auf Grundlage eines neuen Pilotmodells erarbeitet. Mit diesem Modell können Arbeitnehmer, Arbeitgeber und Ausbilder die Kompetenzen und Qualifikationen, die in den einzelnen Fachgebieten erforderlich sind, ausführlicher und genauer beschreiben.

Die Standards enthalten außerdem ein Kompetenzverzeichnis, das es Lehrkräften ermöglicht, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu bewerten. So können die neuen Berufsstandards nicht nur von Ausbildern für die Curriculumsentwicklung und von Arbeitgebern für Arbeitsplatzbeschreibungen und Bewertungen genutzt werden, sondern auch von den Lehrkräften selbst – zur Selbstbewertung, zur Bestandsaufnahme und um sich eigene Ziele zu setzen und zu erreichen.

Quelle: ReferNet Estland

Neue Ausbildungsprogramme



ÖSTERREICH

Innovative Lernformen im Cyberspace

Das POOL-Projekt, ein von der Europäischen Kommission gefördertes Leonardo-da-Vinci-Pilotprojekt, wurde unter der Leitung der Fachhochschule Salzburg (Österreich) in Kooperation mit acht Projektpartnern aus verschiedenen europäischen Ländern über einen Zeitraum von zwei Jahren durchgeführt. POOL steht für „Project Organisation OnLine“. Das Ziel des Projektes besteht darin, Projektmanagementkompetenzen auf dem Gebiet der Telekommunikation virtuell zu vermitteln und dabei technische „Skills“ mit Softskills zu verknüpfen.

Im Zentrum des Projekts, das sich an Studierende der Ingenieurwissenschaften richtete, stand die Verwirklichung eines konkreten Telekommunikationsprojektes zwischen finnischen und österreichischen Studenten und Studentinnen sowie die Entwicklung eines transnationalen Curriculums und Handbuchs. Das Curriculum dient als Leitfaden für Trainer und Trainerinnen und gibt einen Überblick über die zu erwartenden Lernergebnisse.

Es zeigt den methodisch-didaktischen Unterrichtsansatz auf und beinhaltet einen interdisziplinären Trainingsplan, der von den Partnern gemeinsam entwickelt wurde. Das Handbuch präsentiert die tatsächlich vermittelten Lehrinhalte und zeigt die Herausforderungen und Chancen auf, die die Projektpartner im Pilotprojekt erfahren haben

Interkulturelle Kompetenz ist zu einem wichtigen Erfolgsfaktor im internationalen Geschäftsalltag geworden und spielt auch im virtuellen Raum eine nicht zu unterschätzende Rolle. In den letzten Jahren hat sich besonders im IT-Bereich ein steigendes Interesse an Projektformen entwickelt, die teilweise oder sogar gänzlich „virtuell“ abgewickelt werden. Ungefähr ein Drittel aller Angestellten im IT-Bereich arbeitet mittlerweile zumindest einmal pro Woche an einem „virtuellen“ Projekt. Die Vorteile liegen klar auf der Hand: Virtuelle Projekte bieten eine Vielzahl an finanziellen und zeitlichen Einsparungsmöglichkeiten, beispielsweise durch Kostenreduzierung bei Reise- und

Übersiedlungskosten. Dadurch können die geeignetsten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen unabhängig von ihrem Aufenthaltsort in ein Projekt eingebunden werden; überdies kann durch die Möglichkeit, an einem Projekt „digital“ zu arbeiten, Zeit gespart werden. Webconferencing-Tools und spezielle Online-Softwareprogramme helfen dabei, die räumlichen Barrieren zu überwinden und so die in der ganzen Welt verstreuten Projektpartner näher zu bringen. Mittels Internet, Headset und Webkamera wird es so auch möglich, internationale Projekte mit entfernten Ländern wie Indien oder Pakistan abzuwickeln. Aber auch innerhalb Europas finden virtuelle Projektformen steigend Anklang.

Erwerb interkultureller Kompetenz

Mittlerweile gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, interkulturelle Kompetenz auch im Cyberspace zu erlernen. Fallstudien, mit denen bestimmte vergleichende Situationen beispielsweise

aus dem Firmenalltag analysiert werden, Videoanalysen von Verhandlungsgesprächen zwischen Vertretern unterschiedlicher Kulturen oder auch computergestützte Tests können helfen die eigene Sensibilität für kulturelle Unterschiede zu schärfen.

Das POOL-Projekt geht auf diese neuen Trends in der Arbeits- und Lernwelt ein und liefert somit einen Beitrag für die länderübergreifende Entwicklung innovativer Lernformen und das Design moderner Curricula.

Weitere Informationen: www.pool.fh-sbg.ac.at/
Ansprechpersonen: Manfred Mayr, FH Salzburg: manfred.mayr@fh-salzburg.ac.at, und Karin Luomi-Messerer, 3s: luomi-messerer@3s.co.at

Spezielle Zielgruppen



BELGIEN

Schlüsselkompetenzen und die allgemeine und berufliche Bildung von Risikogruppen

Das Seminar des *European Network of Education Councils* (EUNEC), das in Lissabon im Juni 2006 stattfand, hat eine Reihe von Beobachtungen und Vorschlägen bezüglich der Schlüsselkompetenzen im Zusammenhang mit der allgemeinen Bildung in den gefährdeten Bevölkerungsgruppen hervorgebracht.

Im französischsprachigen Teil Belgiens hat sich der Rat für allgemeine und berufliche Bildung (*Conseil de l'éducation et de la formation*, CEF) als EUNEC-Mitglied mit diesen Vorschlägen auseinandergesetzt und beschlossen, sie sich zu eigen zu machen. Sie stehen in der Tat in direktem Einklang mit den Arbeiten des CEF über Grundkompetenzen und -wissen, also über die fachübergreifenden Kompetenzen.

Der Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüssel-

kompetenzen für lebenslanges Lernen stellt einen wichtigen Schritt dar, durch den ein entsprechender Denkanstoß auf europäischer Ebene und in jedem einzelnen Land gegeben wird. Einige kritische Bemerkungen und Vorschläge wurden vorgetragen, um eine effiziente Umsetzung zu fördern und eventuelle ungünstige Auswirkungen zu vermeiden.

Zwei der wesentlichen Grundsätze müssten wie folgt lauten:

- Niemand darf unberücksichtigt bleiben; jedes Land, jeder Bereich, jeder Ort muss sich seine Ziele setzen und realistische Kriterien festlegen können in seinem eigenen spezifischen Kontext, wobei das angestrebte Ergebnis nicht aus den Augen verloren werden darf;
- jeder muss die Schlüsselkompetenzen im Laufe seiner Pflichtschulzeit erwerben. Die Gesell-

schaft muss dafür Sorge tragen, dass die Mittel dafür zur Verfügung stehen. Alle, und besonders die am meisten gefährdeten Gruppen, müssen Zugang zum lebenslangen Lernen haben.

Der Bezugsrahmen birgt, so wie er festgelegt wurde, die Gefahr in sich, dass den Anforderungen des Arbeitsmarkts und der Gesellschaft kurzfristig den Vorzug gegeben wird zum Nachteil der persönlichen Verwirklichung des Einzelnen. Der CEF appelliert an die Verantwortlichen für allgemeine und berufliche Bildung auf allen Ebenen, die von ihnen entwickelten Instrumente und politischen Strategien weitestgehend in Einklang zu bringen und deren Verbindung untereinander klar herauszustellen.

Wie es sich herausgestellt hat, verdienen die acht von Europa ermittelten Schlüsselkompetenzen besondere Beachtung. Sie dienen als kol-

lektiver Denkanstoß, der dazu führen soll, dass die Neigung in der Gesellschaft geweckt wird, den Bedürfnissen aller Bürger der Französischen Gemeinschaft Wallonien-Brüssel (CFWB) sowohl auf individueller Ebene als auch auf Ebene der Gemeinschaft Rechnung zu tragen, wobei den am stärksten exponierten Personengruppen eine besondere Aufmerksamkeit zuteil werden soll.

Informationen:
www.cef.cfwb.be/index.php?m=biblio_doc_view&do_id=332
Ansprechpartnerin: Sigrid Dieu, FOREM, Département des relations internationales (Abteilung Internationale Beziehungen);



BELGIEN

Junge Wallonen in technische Berufe

Die öffentliche Hand und die Sozialpartner werden die jungen Wallonen anregen, sich den technischen Berufen zuzuwenden.

Mit über 50 000 Beschäftigten in etwa 1500 Unternehmen in Wallonien haben der Bereich der Herstellung von Metallerzeugnissen und die technologische Industrie einen großen Anteil an der wirtschaftlichen Entwicklung Walloniens. Dieser Bereich ist auch Teil der fünf Säulen der Wettbewerbsfähigkeit, die von der Region Wallonien durch den „Marschallplan“ (Plan über vorrangige Maßnahmen für die Zukunft Walloniens) gefördert werden.

Der Einstellungsbedarf in diesem Sektor ist beträchtlich. Es ist daher dringend notwendig, konkrete und geeignete Antworten zu finden, indem die Arbeitsuchenden, darunter natürlich auch die Jugendlichen, auf eine Ausbildung in den verschiedenen sich ständig weiterentwickelnden technischen Berufe (Mechaniker, Werkzeugmacher, Schweißer usw.) orientiert werden.

Hieraus folgt die Notwendigkeit, mit der Gesamtheit der entsprechenden Partner (Sozialpartner, Region Wallonien, Französische Gemeinschaft, FO-REM, IFAPME usw.) gemeinsame Zielsetzungen und gezielte Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und der beruflichen Eingliederung festzulegen.

Von Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Rahmenvereinbarung, die am 9. Januar 2007 von den wichtigsten Akteuren, u. a. der wallonischen Ministerin für Berufsbildung und dem wallonischen Minister für Wirtschaft, Arbeit und Außenhandel, unterzeichnet wurde.

Diese Vereinbarung stützt sich auf zehn Schwerpunkte:

1. Förderung und Aufwertung der Berufe in diesem Sektor

Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Sektor und dem Bildungswesen müssen die Schüler in die Lage versetzt werden, die technischen Berufe des Sektors und ihre unterschiedlichen Perspektiven kennenzulernen. Den Schülern ist die Möglichkeit zu geben, Weiterbildungspraktika in den Kompetenzzentren und berufliche Betriebspraktika zu absolvieren.

2. Investitionen in Modernisierungsarbeiten der Gemeinschaftskommission für Berufe und Qualifikationen (CCPQ)

Gemeinsame Referenzsysteme werden für die Berufe des Sektors eingeführt. Zur Sicherstellung der Ausbildungsqualität ist darauf zu achten, dass Programme zur allgemeinen und beruflichen Bildung entwickelt werden, die auf die Anforderungen des Sektors abgestimmt sind. In Hinblick auf eine Harmonisierung der Bewertungsgrundsätze sind Qualifizierungsprüfungen geplant.

3. Betriebspraktika

Im Rahmen von Weiterbildungspraktika in mit den neuesten Technologien ausgestatteten Kompetenzzentren und von Betriebspraktika sollen die Jugendlichen Berufserfahrungen erwerben. Die praktische Ausbildung für Jugendliche in den Betrieben soll gefördert werden.

4. Weiterentwicklung der Sprachausbildung

Stipendien für Immersionsprogramme, das heißt für Programme, die in einer entsprechenden fremdsprachigen Umgebung in der flämischen oder der deutschsprachigen Region bzw. im Ausland stattfinden, sind für die technische und berufsbildende Laufbahn vorgesehen. Diese Stipendien sind ebenfalls Arbeitsuchenden zugänglich, die ihre Sprachkompetenzen entwickeln möchten.

5. Analyse des Arbeitsmarktes

Diese soll intensiviert werden, um dem zurzeit im Rahmen des „Job Focus“-Plans ermittelten Mangel an qualifizierten Fachkräften zu begegnen.

6. Ausbildung der Arbeitsuchenden

Arbeitsuchenden werden zahlreiche Ausbildungslehrgänge angeboten. Es ist besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass diese für alle Personengruppen ohne Diskriminierungen (gering qualifizierte Personen, Jugendliche, Frauen, ältere Arbeitnehmer, Personen mit Migrationshintergrund, Behinderte usw.) zugänglich gemacht werden. Je nach Beruf beträgt die Eingliederungsrate in der technologischen Industrie zurzeit 60 % bis 80 %.

7. Ausbildung der Arbeitskräfte im Sektor

Aufgrund gewisser Einstellungsschwierigkeiten im Zusammenhang mit einem Kompetenzdefizit sehen sich die Unternehmen des Sektors veranlasst, die Investitionen für Weiterbildung beträchtlich zu erhöhen. Dieses Vorgehen soll gefördert werden. Innovative Ausbildungen (Mikromechanik, digitale Bildtechnik, Fernausbildung usw.) werden gegenwärtig von den Kompetenzzentren angeboten.

8. Beteiligung der Sektoren an der Entwicklung und Aufwertung der Kompetenzzentren und der Zentren für fortgeschrittene Technologien (*Centres de technologies avancées*)

Die Kompetenzzentren - derzeit zwanzig in der Region Wallonien - sind moderne Bildungsstätten, aber auch Stätten des Wissens und des Know-how. Ihre wesentliche Aufgabe ist zwar die Berufsbildung; diese Zentren wachen jedoch auch über die Entwicklung der Berufe und den Ausbildungsbedarf, sie beteiligen sich an der Forschung und Entwicklung im pädagogischen Bereich und helfen bei der Eingliederung der Arbeitsuchenden. Die bewilligten Investitionen und die Zusammenarbeit mit den im Bereich der Herstellung von Metallerzeugnissen und der technologischen Industrie spezialisierten Kompetenzzentren (*Technifutur, Technofutur, Campus automobile, Wan, Design et innovation, Pigments*) zeugen von der Bedeutung einer engen Zusammenarbeit mit Ausbildungs- bzw. Kompetenzzentren, die mit leistungsfähigen Ausrüstungen ausgestattet sind.

Weiter auf Seite 14

LITAUEN

Ein Berufsberatungssystem aufbauen

In den letzten Jahren rückt der Bereich der Berufsberatung vermehrt ins Zentrum der Aufmerksamkeit. Zu den jüngsten Maßnahmen in diesem Bereich gehören die Einrichtung eines Netzes von Berufsinformationszentren (PIT) in allgemein bildenden Schulen (2002); die Einrichtung des Offenen Informations- und Beratungssystems (AIKOS: www.aikos.smm.lt, 2002); die Erarbeitung und Genehmigung einer Strategie für die Berufsberatung (2003) und der entsprechende Aktionsplan (2004). Seit 2003 gibt das Ministerium für Bildung und Wissenschaft Forschungsprojekte zur besseren Überwachung des Systems in Auftrag.

Das jüngste Forschungsprojekt zum Thema „Berufsinformation und Berufsberatung in den Schulen“ (2006) untersuchte, inwieweit das Berufsberatungsangebot dem Bedarf der Schüler entspricht. Es enthüllte, dass die Berufsberatung in den Schulen dem Bedarf der jungen Leute nicht entspricht. Da es keine Ausbildung für professionelle Berufsberater gibt, erfolgt die Berufsberatung in den Schulen durch Lehrer und nicht durch Berufsberater. Die Mehrzahl der Schüler wusste nicht, dass es in ihren Schulen Berufsinformationszentren (PIT) gibt. Zwei Drittel der Schüler wussten nicht, dass es außerhalb ihrer Schule Berufsberatungsstellen gibt und hatten keine Informationen über weiterführende Ausbildungsmöglichkeiten, Berufsmöglichkeiten und den Arbeitsmarkt. Veranstaltungen zur Berufsberatung, z.B. Treffen mit Arbeitgebern und mit Schülern der berufsbildenden Schulen, Besuche in höheren Lehranstalten und Besichtigungen von Unternehmen, wurden nur von einem kleinen Prozentsatz der Schulen organisiert.

Die Forscher unterstrichen in ihren Empfehlungen die Notwendigkeit, die Einrichtung von Berufsinformationszentren (PIT) aktiver voranzutreiben, das Bewusstsein der Eltern im Hinblick

auf Berufsberatungsstellen zu schärfen, Berufsberater in Schulen zu ernennen, professionelle Veranstaltungen für die Weiterbildung der Lehrer im Bereich Berufsberatung zu organisieren und ein Berufsberatungsmodul in allen Lehrerausbildungsprogrammen einzuführen.

Es wurden bereits Maßnahmen zur Behandlung der von den Forschern aufgeworfenen Eckpunkte umgesetzt. So wurde z. B. 2006 mit der Ausbildung von professionellen Berufsberatern begonnen. Darüber hinaus ermöglichten europäische Strukturfonds eine Reihe neuer Aktivitäten, welche zu einer raschen Verbesserung des Systems beitragen dürften, wie die Entwicklung eines Berufsberatungsmodells, die Schaffung von Standards und Ausbildungsprogrammen für die Berufsberatung, die Ausbildung von Spezialisten, die Weiterentwicklung des Systems AIKOS usw.

Referenzdokumente:

Mokiniu profesinis informavimas, konsultavimas ir orientavimas mokyklose [Berufsinformation und Berufsberatung in den Schulen]. Ministerium für Bildung und Wissenschaft: www.smm.lt

Ministerium für Bildung und Wissenschaft: www.smm.lt

Weitere Informationen:

Lina Vaitkute, Methodological Centre for Vocational Education and Training/Profesinio mokymo metodikos centras, Gelezinio Vilko str. 12, LT-01112 Vilnius, Litauen. Tel. (370 5) 249 81 30, E-Mail: lina.v@pmmc.lt. www.pmmc.lt



Internet-Beratung erreicht die nächste Stufe

Im Bereich der Berufsberatung und -orientierung gibt es im Internet zahlreiche Informationstools. Diese verfolgen jedoch selten einen integrierten Ansatz. Zur Lösung dieses Problems hat ein Leonardo-da-Vinci-Projekt mit sieben Partnern aus Dänemark, Finnland, Österreich, Rumänien und Slowenien ein neues Informationssystem entwickelt: „Jobtutor“ möchte vor allem die häufig unkoordinierten Bereiche der Berufsinformation und -beratung verbinden und den Nutzern auf einfache Weise Zugang zu sämtlichen wichtigen Informationen bieten. Ziel des Projektes war es, „Jobtutor“ als umfassendes Informationstool für Berufe auszubauen, in denen IT-Kompetenzen unerlässlich sind.

Projektbeginn war im Oktober 2004. Mittlerweile ist der erste „Jobtutor“ in einer finnischen, österreichischen, rumänischen und slowenischen Version im Internet verfügbar (siehe die Links am Ende dieses Artikels).

Das für das Informationssystem entwickelte Design umfasste vier Hauptfunktionsbereiche:

1. Aktuelle Informationen über die Anforderungen des Arbeitsmarktes: Das System bietet für mehr als 20 Berufsbereiche nach Branchen, Regionen, formaler bzw. nicht formaler Bildung und vor allem nach Kompetenzanforderungen geordnete Informationen. Nutzer können so schnell herausfinden, welche Stellen in bestimmten Regionen oder Wirtschaftsbereichen angeboten werden. Zusätzlich erhalten die Nutzer einen Überblick über die Nachfrage nach bestimmten Kompetenzen. „Jobtutor“ verfügt über eine sehr umfangreiche Datenbank: Die Datenbank der österreichischen Version enthält beispielsweise mehr als 45 000 Stellenangebote, die seit 2002 ausgewertet wurden.

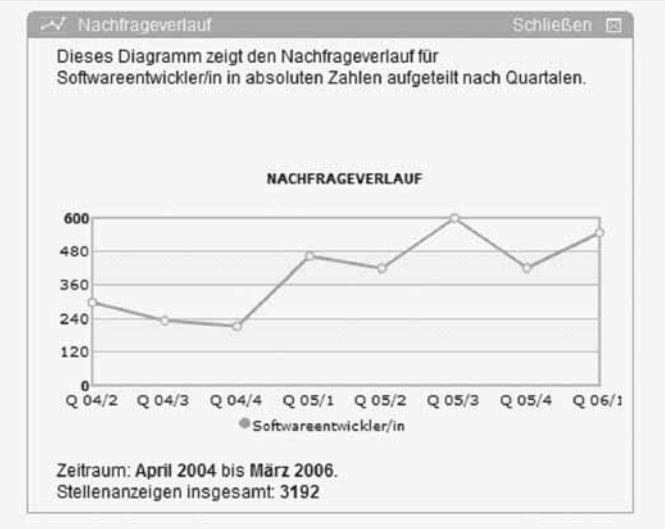


Abb. 1: Arbeitsmarktinformation in Jobtutor (deutschsprachige Fassung)

2. Beschreibung der beruflichen Anforderungen: Jobtutor enthält detaillierte Informationen über konkrete berufliche Aufgaben, Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhält-

Junge Wallonen in technische Berufe

Fortsetzung von Seite 13

9. Entwicklung des Systems zur Kompetenzvalidierung
Es ist heute möglich, die eigenen Kompetenzen in etwa dreißig Berufen validieren zu lassen, darunter einigen, die für die Herstellung von Metallserzeugnissen und die technologische Industrie spezifisch sind.

10. Förderung der beruflichen Eingliederung
Der Sektor fördert den Prozess der individuellen Betriebsausbildung. Es sei daran erinnert, dass die Zielsetzung des Plans für Ausbildung und Eingliederung (*Plan Formation*

nisse, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie Interviews mit Vorbildern aus ganz Europa. Dem Projektteam war es in dem Zusammenhang wichtig, anregende und gleichstellungssensible Beschreibungen zu erarbeiten, welche die Nutzer anregen, die eigenen Wünsche und die besonderen Herausforderungen eingehend zu prüfen.

3. Kompetenztestzentrum: Nutzer können sich einer Reihe von Kompetenztests unterziehen. Dadurch finden sie heraus, welche Kompetenzen sie entwickeln sollten, um für den angestrebten Beruf geeignet zu sein. Jobtutor umfasst auch einen Neigungstest sowie eine ganze Reihe von Testmodulen zur Einschätzung der Sozialkompetenz (*Soft Skills*) und der Fachkompetenz (*Hard Skills*). Am Ende eines jeden Tests bekommen die Nutzer einen persönlichen Testbericht, der angibt, für welche Kompetenzen eine Weiterbildung erforderlich ist.

Schlüsselkompetenzen	Nicht relevant	
Belastbarkeit (Mehr)	☐	Zum Test
Eigenständigkeit (Mehr)	☐	Zum Test
Flexibilität (Schließen)	☐	Zum Test
Flexibilität ist die Fähigkeit von Personen unter ständig verändernden Bedingungen zu arbeiten. Diese geistige Anpassungsfähigkeit kann sich auf unterschiedliche Arbeitszeiten, Arbeitsumgebungen aber auch Tätigkeiten beziehen. Personen sind flexibel, wenn sie sich schnell an neue Gegebenheiten anpassen, und ihnen unvorhergesehene Änderungen keine Probleme bereiten.		
Führungsmotivation (Mehr)	☐	Zum Test
Kommunikationsfähigkeit (Mehr)	☐	Zum Test
Leistungsbereitschaft (Mehr)	☐	Zum Test
Organisationsfähigkeit (Mehr)	☐	Zum Test

Abbildung 2: Soft Skills-Test – Testauswahl (deutschsprachige Fassung)

4. Weiterbildungsplaner: Zum Abschluss gibt Jobtutor einen Überblick über die nächsten Weiterbildungsschritte. Nutzer erhalten hier detaillierte Informationen über sämtliche Kurse, an denen sie gemäß dem persönlichen Testergebnis teilnehmen sollten. Informiert wird über Kursinhalt, Kursdauer, Kosten, die Adresse der Weiterbildungsinstitution und vieles mehr.



Abb. 3: Überblick über die Bildungswege des "System- bzw. Netzwerkadministrators" (deutschsprachige Fassung)

Insertion, PFI) darin besteht, die Eingliederung von Arbeitssuchenden über ein Ausbildungsprogramm zu fördern, das auf die beruflichen Anforderungen des Arbeitgebers abgestimmt ist. Es ist vorgesehen, Vorkenntnisse in den Ausbildungszentren des Sektors, in denen Grundkompetenzen vermittelt werden, zu erwerben. Auf diese Vorbildung folgt dann eine Betriebsausbildung, um direkte praktische Erfahrungen zu sammeln. Finanzielle Anreize (sowohl für die Praktikanten als auch für die Unternehmen) sollten diesen Ausbildungstyp fördern. Es handelt sich hierbei um eine tatsächliche Alternative zwischen Ausbildung und Praxis, welche auch dazu beitragen soll, die Einstellungsschwierigkeiten im Sektor zu überwinden.

Jobtutor: Automatisch zu Diensten

Ein besonderes Merkmal von „Jobtutor“ ist, dass große Teile des Inhalts durch das System generiert werden. Wählt ein Nutzer einen Beruf aus, sucht „Jobtutor“ auf der Basis der Grunddatenbank mit Arbeitsmarktinformationen die dazu passenden Testmodule aus. Hat der Nutzer die Tests abgeschlossen, schlägt das System auf der Grundlage des persönlichen Testergebnisses eine Kombination von Weiterbildungskursen vor.

Jobtutor umfasst den gesamten Vorgang von der Informationssuche über die Teilnahme an Tests und die Entscheidungsfindung bis hin zu den ersten konkreten Schritten in Richtung Bildung und Weiterbildung. Das System kann für die Planung des persönlichen Bildungsweges an Lehranstalten, zur Feststellung des bestehenden Weiterbildungsbedarfs oder für die Interaktion zwischen Berater und Beratungskunden genutzt werden. Auf diese Weise möchte das Projektteam, das sich aus Angehörigen verschiedener Nationen zusammensetzt, für sämtliche Stufen des lebenslangen Lernens ein einfaches und äußerst zuverlässiges Instrument zur Verfügung stellen.

Das System wird in Zukunft auf zwei Ebenen weiterentwickelt. Neue Funktionen können einfach eingebunden werden, weil „Jobtutor“ auf einem äußerst flexiblen „Content-Management“-System (CMS) basiert. Sämtliche Funktionen sind skalierbar und können demnach leicht weiterentwickelt werden. Das System wird inhaltlich ständig wachsen, indem kontinuierlich neuer Berufsfelder hinzugefügt werden. Dadurch kommen neue Nutzerkreise hinzu, wozu auch neue Partner gehören.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

„Jobtutor“ können Sie nun im Internet ausprobieren – melden Sie sich an und schauen Sie sich um!

Jobtutor gibt es in vier Länderversionen (bitte beachten Sie, dass aufgrund des länderspezifischen Stands der Einführung unterschiedlich viele Funktionen zur Verfügung stehen können):
Österreich: www.jobtutor.at (sämtliche Funktionen verfügbar)
Slowenien: www.poklicni-vodic.si
Rumänien: www.jobtutor.ro
Finnland: www.jobtutor.fi

Weitere Informationen:
Dr. Dietmar Paier, Geschäftsführender Gesellschafter, ZBW Forschungs- und Beratungsges. mbH
Tel. (43-316) 7217-4411
dietmar.paier@zbw.at
www.zbw.at

Quelle: Dietmar Paier, ZBW Forschungs- und Beratungsges. mbH, Graz

Im Zuge der Unterzeichnung des Rahmenabkommens werden in nächster Zukunft Vereinbarungen zwischen den jeweiligen Partnern (FOREM, IFAPME, Bildungswesen) getroffen. In diesen Vereinbarungen sollen die genauen und gezielten Aktionen festgelegt werden, die in den kommenden Monaten anstehen.

Ansprechpartnerin: Sigrîd Dieu, FOREM, Département des relations internationales (Abteilung internationale Beziehungen); sigrîd.dieu@forem.be

Quelle und Informationen: Jennifer Wuilquot, Pressesprecherin der Ministerpräsidentin Marie Arena; <http://arena.wallonie.be>

Sozialpartner

Steuervergünstigungen bei Einstellung von Langzeitarbeitslosen

Schon bald könnten zehntausende Langzeitarbeitslose bei Einstellungen zu den Vorzugsbewerbern der Unternehmen gehören. Stellen die Unternehmen Arbeitslose ein, die ihren Arbeitsplatz vor mehr als zwölf Monaten verloren haben, dürfen sie ab Anfang dieses Jahres 50 % auf die Lohnkosten aufschlagen; so können sie die an den Staat abzuführende Körperschaftssteuer (Steuer auf Gewinne) erheblich senken.

Bis Ende letzten Jahres war diese Steuervergünstigung mit

einer Laufzeit von fünf Jahren auf „junge Menschen im Alter von höchstens 30 Jahren mit einem unbefristeten Vertrag“ beschränkt. Dies betraf insgesamt knapp 66 000 junge Menschen, die nach ihrem ersten Arbeitsplatz suchten.

Seit Anfang des Jahres sieht der Staatshaushalt die Ausweitung dieser Maßnahme auf Langzeitarbeitslose vor, und zwar unabhängig von deren Alter, sofern der Arbeitgeber zum Abschluss eines unbefristeten Vertrages bereit ist. Die Einstellung von Arbeitslosen mit „befristeten Verträgen für

einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten“ wird ebenfalls begünstigt.

Im dritten Vierteljahr 2006 waren nach den Daten des nationalen Statistikamts (INE) knapp 204 000 Personen länger als zwölf Monate erwerbslos – das entspricht nahezu 50 % der Arbeitslosen insgesamt.

Weitere Informationen: *Diário de Notícias* (9. 1. 2007)

Quelle: CID / DGEEP, Cláudia Arriegas (claudia.arriegas@dgeep.mtss.gov.pt)



Mobilität als Baustein Europas



Im Dezember 2006 hat Marie-Jeanne Maurage das Cedefop verlassen, nachdem sie elf Jahre lang das Ruder des Programms für Studienbesuche geführt hat. Angesichts des Erfolges der Studienbesuche wurde die Leitung des erweiterten Besuchsprogramms im Rahmen des neuen Programms für lebenslanges Lernen dem Cedefop übertragen.

Cedefop Info hat Marie-Jeanne Maurage kurz vor ihrer Abreise aus Griechenland, einem Land, das sie bis in die entlegensten Winkel erkundet hat, getroffen, um sie zu einem Zeitpunkt, an dem sie zu neuen Ufern aufbricht, zu ihren Gedanken zu befragen.

Wie das Studium der Geschichte des Mittelalters sie dazu gebracht hat, in der beruflichen Bildung tätig zu werden...

Ich habe zusammen mit Jacques Le Goff und Michel Mollat Geschichte studiert. Damals befassten wir uns mit dem Verhältnis zwischen dem städtischen Wachstum und dem Phänomen, dass Reichtum Armut anzieht. Aufgrund meines Hintergrunds als Forscherin in Fragen der urbanen Armut habe ich ein Angebot des Arbeitsministeriums angenommen; dort bestand meine Aufgabe darin, das Phänomen der Langzeitarbeitslosigkeit in Frankreich zu erforschen. Damals waren in Frankreich 100 000 Menschen länger als fünf Jahre arbeitslos. Dies war der Beginn meines beruflichen Werdegangs, währenddessen ich mit allen möglichen Bereichen in Berührung kam: von der Anerkennung der Kompetenzen von so genannten „Ungelernten“ über Maßnahmen für Langzeitarbeitslose, Fortbildung von Arbeitspsychologen bis hin zu europäischen Angelegenheiten – einschließlich Studienbesuchen – und zur Generaldirektion für berufliche Bildung. Als man mir anbot, mich als Expertin zum Cedefop zu entsenden, hat mich das Abenteuer gereizt... und zwar sowohl die Vorstellung, im Ausland zu leben, als auch Studienbesuche zu koordinieren, ein Programm, das mir sehr gefiel.

Was allgemeine und berufliche Bildung alles bewirken kann...

Mit Bildung allein sind Krisen, Ausdruck eines tiefgreifenden Bruchs, nicht zu kitten. Bildung kann vieles bewirken, sofern sie in einen sozialen Dialog eingebettet ist: sie kann beispielsweise helfen, informelle Kompetenzen anzuerkennen, Grundkompetenzen und geistige Aufgeschlossenheit zu vermitteln, doch darf man von der beruflichen Bildung nicht verlangen, dass sie kurzfristig das wiedergutmacht, was durch die Globalisierung grundlegend zu Bruch gegangen ist oder verändert wurde.

Über die Definition der Begriffe, die in der Debatte benutzt werden...

Setzen Sie Engländer, Deutsche und Italiener an einen Tisch und fragen Sie jeden Einzelnen, was er unter „Weiterbildung“ oder „Kompetenzen“ versteht. Da müssen Sie sich auf eine lebhafteste Debatte gefasst machen! Denn diese Begriffe hängen sowohl mit dem Aufbau des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung in einem Land als auch mit der Arbeitsorganisation in den Unternehmen zusammen. Mehr noch: die Arbeitsorganisation und der Aufbau der Bildungssysteme stehen ihrerseits wiederum mit den wichtigsten Produkten eines Landes und mit der Organisation des gesellschaftlichen Lebens in diesem Land in Zusammenhang. Ich bin Philippe Méhaut und Kenneth Abrahamsson äußerst dankbar, dass sie mich darauf aufmerksam gemacht haben, dass man, wenn man eine Debatte anstoßen möchte – und dies ist ja schließlich das Ziel eines Studienbesuchs –, vor allem dafür sorgen sollte, dass das Vokabular nicht schon von vornherein feststeht. Wenn man jeden Einzelnen fragt, was Bildung bedeutet, kann man dabei lernen, weshalb dieser oder jener von beruflicher Bildung in diesem oder jenem Sinne spricht, und erst danach wird man sich überhaupt verstehen können.

Über eine Annäherung der europäischen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung

Man hat festgestellt, dass die Länder mit der niedrigsten Jugendarbeitslosigkeit oder zumindest mit der Jugendarbeitslosigkeit mit der kürzesten Dauer diejenigen Länder sind, in denen das so genannte „duale System“ etabliert wurde. Es hat sich also als notwendig erwiesen, auch die Praxis in die Ausbildung einzubinden; dadurch konnten die theoretische Ausbildung integriert und zugleich eine Einführung in die Welt der Arbeit und ein Vorgeschmack darauf gegeben werden, was Arbeit bedeutet. Es gab also mit Sicherheit eine Annäherung zwischen den verschiedenen Systemen. Ich weiß nicht, ob wir jetzt mit der Erweiterung erneut eine Phase großer Unterschiede erleben werden, auf die vielleicht eine weitere Annäherung folgt – doch welcher Art? Das Aufeinandertreffen dieser unterschiedlichen kulturellen Systeme, des kulturellen Erbes und der wirtschaftlichen Umwälzungen führt möglicherweise zu ganz anderen Ergebnissen.

Über das Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Qualität...

Der Erfolg u. a. von Erasmus ist der Beweis dafür, dass junge Menschen durchaus gewillt sind, während ihres Studiums auch praktische Erfahrungen zu sammeln und zu reisen. Davon abgesehen besteht aber auch die Gefahr, dass wir die Ausbildungssequenzen zu stark verkürzen. Wichtig ist, aufgrund des Wettbewerbs zwischen Europa einerseits und China und Indien andererseits ein hohes intellektuelles Niveau beizubehalten und zugleich allen die Möglichkeit zu bieten, solide Grundlagen zu erwerben, auf denen sie anschließend ein ausreichend flexibles, jedoch auch ausreichend motivierendes berufliches Profil aufbauen können ...

Wenn man sich fragt, ob die neue Richtung, in welche das lebenslange Lernen läuft, eine Chance oder vielmehr eine Bedrohung darstellt...

Bei den älteren Bevölkerungsgruppen lässt sich beobachten, dass sie Angst vor Unsicherheit haben; ich glaube nicht, dass auch junge Menschen diese Angst verspüren. Natürlich kann man nicht ständig den Job wechseln, das wäre unseriös. Doch wenn man sich ansieht, wie unser Planet Erde funktioniert, wenn man sieht, was uns mittelfristig im Wettbewerb mit Indien und China erwartet, kann man unmöglich die Augen vor der Notwendigkeit verschließen, kreativ und innovativ zu sein, solide Grundlagen zu erwerben und ein wenig flexibel zu denken. Doch kann man auf der anderen Seite die Menschen auch nicht Arbeitsbedingungen und einer Unsicherheit aussetzen, die sie überfordern, zur Verzweiflung bringen und ihnen damit die Gegenwart und die Zukunft verbauen. Wie Jordi Planas und unsere Freunde von der *London School of Economics* sagen, muss man, wenn man vom lebenslangen Lernen spricht, auch den Zusammenhang zwischen Erstausbildung und Fortbildung neu überdenken.

Über Bildung als Wirtschaftszweig...

Es steht noch etwas anderes auf dem Spiel: Bildung ist auch ein Marktsektor geworden. Man könnte jetzt einwenden, dass Bildung kein Produkt ist wie alle anderen, sondern eine kulturelle Ausnahme. Doch wir leben in einer Welt, in der alles verkauft und alles gekauft wird. Ob man nun dieses Prinzip teilt oder nicht, ist egal – es ist eine Tatsache. Sehen wir es uns also näher an, analysieren wir es, denken wir darüber nach, und anschließend können wir eine Debatte anstoßen und die notwendigen politischen Entscheidungen treffen. Das Cedefop sollte sich dieses Themas unbedingt annehmen.

Weiter auf Seite 16

Die integrierten Studienbesuche: Eine neue Rolle für das Cedefop

Das Studienbesuchsprogramm, bis 2006 Teil des Programms Leonardo da Vinci II, ist Teil einer neuen Generation von Bildungsprogrammen der EU geworden: Es fällt nun unter das EU-Programm für lebenslanges Lernen (LLP) für den Zeitraum 2007 bis 2013. Das LLP umfasst alle früheren Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, um besser auf die zunehmende Integration der allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme in ein Umfeld des lebenslangen Lernens zu reagieren und den erwiesenen Nutzen der europäischen Kooperationsprogramme im Hinblick auf die Verbreitung von Innovation und vorbildlichen Verfahren, welche andernfalls innerhalb nationaler Grenzen eingeschlossen blieben, auszubauen.

In dieser Perspektive des lebenslangen Lernens werden zwei Studienbesuchsprogramme – die Arion-Studienbesuche für Bildungsspezialisten und Entscheidungsträger und die Studienbesuche im Rahmen der Mobilitätsmaßnahmen von Leonardo da Vinci II für Verantwortliche in der Berufsbildung – im Rahmen der Schwerpunktaktivität 1 „Politische Zusammenarbeit und Innovation“ des Querschnittsprogramms des LLP ab 1. Januar 2008 zu einem Programm zusammengefasst.

Die integrierten Studienbesuche richten sich an folgende Zielgruppen: Experten und Beamte, die von nationalen, regionalen und lokalen Behörden benannt werden; Leiter von Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen; für die Beratung und die Validierung von Wissen zuständige Dienste sowie Vertreter der Sozialpartner.

Entsprechend dem Vorschlag der GD Bildung und Kultur in Anerkennung der Methoden des Cedefop und seiner erfolgreichen Verwaltung der Studienbesuche im Rahmen des Programms Leonardo da Vinci wird das integrierte Programm vom Cedefop verwaltet werden. Cedefop wird das Programm auf europäischer Ebene koordinieren, wobei der Schwerpunkt auf den Qualitätsaspekten des Programms liegen wird.

Die Hauptaufgaben von Cedefop für die Programmkoordination im Namen der Kommission werden sein:

1. Vorbereitung des Programmkatalogs;
2. Koordination von Aufrufen zur Teilnahme;
3. Überwachung der Zusammensetzung der Gruppen;
4. Sicherstellung der Qualität der einzelnen Studienbesuche;
5. Analyse und Bewertung der Umsetzung und der Ergebnisse des Programms;
6. Verbreitung der Ergebnisse an die Akteure.

Das Cedefop wird insbesondere auf Basis der Analyse und Bewertung der Ergebnisse über gedruckte Publikationen, Internetinformationen und sachbezogene Veranstaltungen zweckdienliche Informationen (einschließlich Informationen über ausgewählte Themen) an die Akteure und die Öffentlichkeit verbreiten.

Wie schon früher wird das Cedefop die Sozialpartner weiterhin mit Seminaren und Workshops zu Themen gemeinsamen Interesses unterstützen. Um das Bewusstsein für die Anforderungen der Sozialpartner zu schärfen, wird das Cedefop auch mit nationalen Behörden zusammenarbeiten.

Darüber hinaus wird das Cedefop weiterhin Hintergrunddokumentation zur europäischen Perspektive der Studienbesuchsthemen liefern. Dafür wird das Zentrum, insbesondere im Bereich der allgemeinen Bildung, auf interne Experten zurückgreifen, aber auch externe Fachleute einbinden.

Beschluss über ein Aktionsprogramm im Bereich des lebenslangen Lernens:
Amtsblatt L 327 vom 24.11.2006, S. 45.
http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/oj/2006/l_327/l_32720061_124de00450068.pdf

Quelle: Studienbesuchsprogramm/ine



Mit den Studienbesuchen „über den eigenen Tellerrand hinaus sehen“

Studienbesuche bieten die Möglichkeit einer „Reise während der Reise“. So reisen die Teilnehmer beispielsweise ins Vereinigte Königreich, doch sind sie zugleich Mitglied eines multinationalen und interdisziplinären Teams. Ein spanischer Unternehmer, ein deutscher Gewerkschafter, ein schwedischer Forscher, ein Mitglied einer polnischen NGO werden sich gemeinsam ansehen, wie man in England lebt und arbeitet, doch jeder aus seiner ganz persönlichen Sichtweise heraus, mit seinen eigenen Interessenschwerpunkten und damit auch seinen ganz individuellen Fragestellungen. Dieser Prozess führt dazu, dass die Menschen sehr viel häufiger einen Orts- und Tapetenwechsel vollziehen und verstehen lernen, weshalb die Leute woanders die Dinge so und nicht anders handhaben oder die Wirklichkeit aus genau diesem Blickwinkel heraus sehen, und er zwingt zugleich zu verstehen, weshalb „wir“ die Dinge eben anders handhaben. Und schließlich ist man gezwungen, seine eigenen Sichtweisen zu überdenken. Bei einem Studienbesuch hat man außerdem eine unglaubliche Redefreiheit, denn der spanische Unternehmer wird niemals – zumindest nicht sofort – mit dem deutschen Gewerkschafter in Verhandlungen treten müssen! Ein Studienbesuch ist nicht Anfang und Ende von allem, sondern ein Abschnitt eines Projekts, ein Anreiz zum Nachdenken, dem Taten folgen sollen...

Über die Bewertung der Auswirkungen von Studienbesuchen...

Wir haben Bewertungsinstrumente geschaffen. So werden insbesondere die Teilnehmer zum Zeitpunkt ihrer Anmeldung gefragt, im Rahmen welchies Projekts sie teilnehmen und was sie nach dem Besuch vorhaben. Ein paar Monate nach ihrem Besuch – auf keinen Fall jedoch vor Ablauf von sechs Monaten – werden sie gefragt, was sie in der Zwischenzeit unternommen haben. Doch ab und zu wird auch außerhalb der offiziellen Bewertung über den Besuch gesprochen: So kann es passieren, dass jemand bei einer Sitzung der Generaldirektoren verlauten lässt, „wir haben dies eingeführt, weil wir dies bei einem Studienbesuch in diesem oder jenem Land gesehen haben, und wir haben gesehen, wie wir das

weiterentwickeln können“. Ein Studienbesuch bedeutet, sich mit anderen Mentalitäten auseinanderzusetzen, und wenn man nach Hause kommt, sagt man sich, „wir machen das so, doch wir haben festgestellt, dass die Spanier das ganz anders machen, und es ist vielleicht interessant, dass die Finnen diese Frage so gestellt haben, dass uns das zu denken gibt ...“.

Über die Ursprünge des Programms für Studienbesuche und der Beitrag, den es leisten kann...

Studienbesuche gab es bereits vor meiner Zeit beim Cedefop; das Programm wurde von Duccio Guerra eingerichtet, nachdem Jean-Marie Luttringer von der Kommission mit einer Machbarkeitsstudie beauftragt worden war. Dahinter verbarg sich der Gedanke, dass die politischen Entscheidungsträger und die Sozialpartner verstehen mussten, wie das System der anderen funktionierte, da sie gemeinsame Entscheidungen im Bereich der beruflichen Bildung treffen mussten. Inzwischen gibt es keine gemeinsame Politik mehr, sondern man legt gemeinsame Ziele fest. Meine Aufgabe bestand darin, die Feierlichkeiten zum zwanzigjährigen Bestehen des Programms zu organisieren, die Abfassung der Geschichte der Studienbesuche zu leiten – eine italienische Forscherin hat sich unter meiner Leitung darum gekümmert – und insbesondere den Umgang mit dem geänderten Maßstab, der sich aus dem Beitritt der neuen Länder ergab, zu organisieren.

Das denkwürdigste Ereignis in ihrer Karriere im Bereich der Studienbesuche...

Die Erweiterung! Als ich zum Cedefop kam, wurde das Programm von zwölf auf fünfzehn Länder umgestellt, und anschließend wurde es dann sehr schnell von fünfzehn auf dreißig erweitert, denn es gab ja auch noch die assoziierten Länder des Europäischen Wirtschaftsraumes. Die Vielfalt der wirtschaftlichen Bedingungen, der gesellschaftlichen Organisation, der Arbeit, die Spuren des kulturellen Erbes... all dies gehört zu den Dingen, die mich am meisten bereichert haben. Es war für mich eine Gelegenheit, Länder zu entdecken, die sich in einem historischen Übergangsprozess befanden. Ich glaube, man sollte Besuche von Menschen aus Westeuropa und aus dem „etablierten“ Europa in diese Länder fördern, damit sie verstehen, was dort passiert, damit sie Bescheidenheit, Toleranz und Achtung lernen. Diese Länder haben einen kulturellen und intellektuellen Hintergrund, den wir völlig verkennen. Ich habe immer

betont, dass es beim „Sich-vertraut-machen“ nicht nur darum geht, dass diese Länder uns näher kennenlernen. Nein. Umgekehrt müssen auch wir uns genauso bemühen und gleichfalls Schritte in diese Richtung unternehmen.

Die künftigen Veränderungen des Programms für Studienbesuche im Rahmen des Programms des lebenslangen Lernens...

Die erste und tiefgreifendste Veränderung: wir müssen uns dieses viel zitierte Konzept des lebenslangen Lernens zueigen machen. Es zwingt uns, unsere Sichtweise zu ändern und unsere Fragen neu zu formulieren. Zweite Veränderung: der geänderte Maßstab. Die Zahl der vom Cedefop betreuten Teilnehmer wird sich verdreifachen. In den Vorgängerprogrammen Sokrates und Leonardo da Vinci hat alles, was Mobilität betraf, gut funktioniert und gezeigt, dass Europa über die Mobilität zusammenwächst. Daher stammt auch die Idee, diese Aktivitäten auszubauen, denn sie bewirken, dass Europa bekannt wird, sie bieten den Menschen Anreize, um aufzubrechen und Neues zu entdecken, sie fördern den Aufbau von Netzwerken und sorgen für geistige Offenheit. Und da die Besuche stets im Einklang mit der Aufgabe des Cedefop stehen und das Cedefop sein Know-how unter Beweis gestellt hat, kann das Schiff Cedefop die Segel setzen und mit noch mehr Passagieren an Bord Kurs aufs offene Meer nehmen!

Über ihren Weggang von den Studienbesuchen und vom Cedefop...

Was ich vermissen werde? Die tagtägliche Arbeit mit Menschen aus aller Herren Länder! Ich werde künftig wohl nicht mehr so selbstverständlich jeden Tag in einem Team arbeiten können, in dem jeder auf seine ureigene Weise denkt, redet, isst, tanzt oder seine Zeit einteilt. Ich glaube, dass es genau das ist, was alle beim Cedefop so lieben. Ich wünsche mir, dass das Cedefop ebenso wie die Studienbesuche sich weiterentwickeln wie eine Pflanze, die Früchte trägt, wie der Olivenbaum, den ich auf meinem Balkon gepflanzt habe, als ich in Thessaloniki angekommen bin. Ich glaube, dass für uns auf diesem Planeten genug auf dem Spiel steht, um diese Arbeit mit dem nötigen Ernst und der erforderlichen Bescheidenheit zu bewerkstelligen. Bildung stellt die Weichen, und zwar langfristig. Die Zeit wird es zeigen, die Geschichte wird urteilen!

Lebenslanges Lernen: Sind wir schon so weit? Überlegungen eines Personalchefs

Ich arbeite seit über fünf Jahren als Leiter der Personalentwicklung in einer chemischen Produktionsanlage in Flandern und habe daher hautnah miterlebt, wie schnell sich Unternehmen anpassen müssen, um zu überleben. Der Erfolg eines Unternehmens bei der Durchführung der notwendigen Veränderungen hängt jedoch sehr häufig von der Lernfähigkeit seiner Mitarbeiter ab. Selbst in einem stark technisch geprägten Bereich wie der Chemieindustrie ist die organisatorische Innovation mittlerweile nicht weniger bedeutend als die technische Kreativität, und die Fähigkeit, schnell zu lernen, stellt heute für alle eine wesentliche Fertigkeit dar. Diese Entwicklungen begründeten mein Interesse am lebenslangen Lernen und am Programm für Studienbesuche. Daraus entwickelte sich eine persönliche Wertschätzung für die Entwicklung des lebenslangen Lernens in Europa, die auf meinen Beobachtungen am Arbeitsplatz und meinen Erfahrungen während dieser Studienbesuche beruht.

„Lebenslanges Lernen“ ist im Allgemeinen noch immer in Ausbildung, Weiterbildung und Arbeitswelt zersplittert. Die Bildungs- und Berufsberatung ist ähnlich bruchstückhaft und umfasst verschiedene Einrichtungen. Einige dieser Einrichtungen sind privat, andere öffentlich, sie sind für die Durchführung von Initiativen verantwortlich oder auch nicht, sie richten sich an unterschiedliche Zielgruppen, und ihre Arbeit ist in unterschiedlicher Weise mit anderen Formen der Bildungs- und Berufsberatung verknüpft. Als Folge dieser Unterschiede erleben die Menschen häufig eine Kluft zwischen der Beratung, die sie als Schüler des Pflichtschulbereichs erhalten, und der Bildungs- und Berufsberatung des Arbeitsmarkts.

Dennoch zeigt uns der jüngste Trend zu einer Zusammenarbeit der verschiedenen Interessensgruppen, dass natürliche Synergien zwischen Lernen und Arbeiten auftreten, wenn die Hindernisse beseitigt werden. Daher sollten sich die Regierungen lieber darauf konzentrieren, die Menschen bei der Suche nach ihrem eigenen Weg zu unterstützen, als diese Dienstleistungen zu zentralisieren. Die wichtigsten Verbesserungen, die ich

als Teilnehmer an den Studienbesuchen beobachten konnte, betrafen die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Interessensgruppen und die wachsende Autonomie von Wissenschaftlern und Auszubildenden. Tatsächlich konzentrierten sich alle Eigenschaften, die mir in den drei Ländern, die ich mit dem Studienbesuchsprogramm besuchte, als besonders erfolgreich erschienen, auf die von den Auszubildenden genannten Bedürfnisse.

Norwegen (Bodo, 2005)

In der Provinz Nordland ist es Lehrern und Ausbildern gelungen, das Lernen für Studenten, Arbeitnehmer und Arbeitslose attraktiv zu gestalten. Die wichtigste Strategie bildet dabei das auf den Konzepten der unternehmerischen Initiative und Autonomie basierende „Lernen durch Praxis“. Sowohl Lehrer als auch Schüler berichteten uns, dass sie wesentliche Fortschritte in ihrer Haltung gegenüber dem Lernen sahen. Ein Englischlehrer der Sekundarstufe mit 25 Jahren Berufserfahrung erzählte mir nach der Einführung des projektbezogenen Lernens: „Ich habe die Schüler noch niemals so hart arbeiten sehen, um Englisch zu lernen.“ Zusätzlich wird ein lebenszyklusorientierter Ansatz als optimale Lehrtechnik in Verbindung mit Mentoring und Coaching eingesetzt. Dadurch wurde das norwegische System zu einem der fortschrittlichsten und innovativsten, das ich in Europa gesehen habe. Ich bewerte die geringe Abbrecherquote (4,5 %) als Beweis für die Richtigkeit dieses Ansatzes.

Deutschland (Berlin, 2006)

Der Studienbesuch in Berlin zeigte die Vorteile des hohen Status, der in Deutschland mit einer „Fachkraft“ verbunden ist. Wir untersuchten das duale System, bei dem Ausbildung und Berufspraxis miteinander verbunden sind, wobei eines der wichtigsten Merkmale die zwischen Staat, Berufsschule und Betrieb geteilte Verantwortlichkeit darstellt. Der Wissensaustausch zwischen Ausbilder und Auszubildendem ist am ehesten mit einem klassischen „Meister-Schüler“-

Verhältnis mit modernen Elementen zu vergleichen. Ein Ausbilder aus dem Bereich Kfz-Reparatur erläutert den Erfolg des Programms folgendermaßen: „Die großen Automobilhersteller stellen unserer Berufsschule die neueste Technik bereit. Für mich ist es eine Herausforderung, gemeinsam mit jungen Menschen in einer hoch technisierten Umgebung zu arbeiten und zu lernen und sie gleichzeitig auf das Arbeitsleben vorzubereiten.“ Seinen Stolz deutete ich als Zeichen für den guten Ansatz und die richtigen Methoden in Deutschland.

Litauen (Vilnius, 2006)

Als neuer Mitgliedstaat mit einer relativ jungen Geschichte der Unabhängigkeit zeigte Litauen ein bemerkenswertes Streben nach Fortschritt. Die Litauer entwickeln auf Grundlage der Forschung zu europäischen Instrumenten für die berufliche Beratung (und teilweise in deren Erweiterung) rasch zukunftsweisende Systeme. Qualitativ hochwertige Unterrichtsmaterialien in unterschiedlichen Formaten, einschließlich Multimedia, werden als Informations- und Unterrichtshilfen entwickelt. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind durch Partnerschaften eng mit dem Bildungswesen verbunden. Eine Lehrerin berichtet uns voller Enthusiasmus, dass sie hart mit ihren Schülern arbeite, damit sie „zu den Besten gehören“. Mir fielen besonders der Wille zur hervorragenden Verstärkung aller aktiv Beteiligten und die gemeinsamen Anstrengungen zur Realisierung der Visionen in naher Zukunft auf.

Zurück nach Flandern ...

Bei Betrachtung dieser Entwicklungen in Europa wurde mir bewusst, dass „lebenslanges Lernen“ bereits Realität geworden ist. Natürlich hat jedes Land dabei seinen eigenen Weg und muss die eigenen Lücken schließen. Doch die bereits bestehenden Ansätze geben uns allen neue Anstöße für die notwendigen Änderungen. Jeder Teilnehmer eines Studienbesuchs nimmt einige Erfahrungen mit. Meine Punkte fasse ich wie folgt zusammen:

- Die Entwicklung zu einer größeren Autonomie der Schulen und Ausbildungszentren stellt eine grundlegende Änderung des Verwaltungsansatzes von Staat und Sozialpartnern dar.
- Die Funktion der Ausbilder ist sehr anspruchsvoll geworden, da sie sich zunehmend in Richtung Coaching und Mentoring bewegt.
- Um die Verbindung zwischen Arbeiten und Lernen sowie die (erforderliche) Autonomie der Ausbilder und Auszubildenden zu gewährleisten, müssen alle Interessensgruppen eine kooperative Denkweise entwickeln.

Um dies in einem Land wie Flandern, in dem das System als „eines der besten weltweit“ betrachtet wird, zu realisieren, sind erhebliche Anstrengungen zu unternehmen. Je etablierter ein System ist, desto schwerer ist es, es zu verändern! Nun verbinden zunehmend mehr Aktivitäten und Einrichtungen Ausbildung und Arbeitsmarkt. Es wurden Pilotprojekte für neue Formen der Bildungs- und Berufsberatung entwickelt. Die neuen regionalen Technologiezentren erleichtern die Weitergabe von Kompetenzen. Durch meine Eindrücke von der Entwicklung im übrigen Europa während dieser drei Studienbesuche bin ich überzeugt, dass sich Flandern auf dem richtigen Weg befindet, da es durch den jahrelangen Aufbau von Sozialkapital aufgrund des offenen Austauschs zwischen den Interessensgruppen der Schulungs- und Ausbildungsbereiche gut positioniert ist. Nun gilt es, zu vermeiden, „das Kind mit dem Bade auszuschütten“, und hilfreiche Veränderungen einzuleiten, ohne dabei die guten Seiten unseres Systems zu verlieren.

Roland Spaenhoven

Über den Autor: Roland Spaenhoven (54) ist Leiter der Personalentwicklung bei Lanxess NV, einem Unternehmen, das Chemikalien, Gummi und Kunststoff in Antwerpen, Flandern, Belgien, herstellt. Das Unternehmen gehört zur internationalen Lanxess Group mit 18 600 Mitarbeitern in 18 Ländern. Spaenhoven, der seine Karriere mit 17 Jahren als Mechaniker begann, hat einen Master of Science in Personalentwicklung (2004) der Universität Twente, Niederlande.