

CEDEFOP

Agora erörtert lebenslanges Lernen für ältere Arbeitnehmer



Hauptsächlich die Vorschläge zur Erhöhung des Renteneintrittsalters und steigende Beiträge zur Rentenversicherung haben dazu geführt, dass Debatten über die Alterung der Erwerbsbevölkerung auf Seite

eins der europäischen Medien ausgetragen werden. Um jedoch den demografischen Wandel erfolgreich zu bewältigen, sind auch politische Maßnahmen erforderlich. Auf der Agora-Konferenz des Cedefop in Thessaloniki wurde am 12. und 13. Oktober 2006 über eine Reihe politischer Veränderungen diskutiert, die nötig sind, um das lebenslange Lernen für ältere Arbeitnehmer zu fördern.

Ausgangspunkt dieser Agora waren Untersuchungen eines internationalen Cedefop-Forschungsnetzes zu älteren Arbeitnehmern, deren Ergebnisse in einer Anthologie veröffentlicht worden sind: T. Tikkanen und B. Nyhan (Herausgeber): „Promoting lifelong learning for older workers: an international overview“ [Förderung des lebenslangen Lernens für ältere Arbeitnehmer: eine internationale Übersicht], Cedefop, 2006. Die wichtigste Botschaft der Anthologie und der Agora ist, dass sowohl Organisationen wie auch Einzelpersonen das Altern als einen Entwicklungsprozess begreifen müssen, in dem der Mensch während seines ganzen Lebens auf neue Herausforderungen trifft. Das bedeutet, dass das Lernen am Arbeitsplatz in ganzheitlicher Weise zu betrachten ist: als ein Konzept, das die individuelle Fortbildung mit einschließt, aber auch – und möglicherweise als wichtigeren Bestandteil – das kollektive Lernen am Arbeitsplatz.

Wenn sich aber Menschen bei der Arbeit ständig weiterentwickeln sollen, müssen ihre Arbeitsplätze so gestaltet sein, dass sie mit der Arbeit „altern“ können. Arbeitgeber und Gewerkschaften müssen gemeinsam altersgerechte Arbeitsplätze schaffen, die es allen Arbeitnehmern ermöglichen, zu lernen und sich ständig weiterzuentwickeln. Dabei ist zu beachten, dass die Frage nach der Fort-

bildung für alle Altersstufen nicht nur einzelne ältere Mitarbeiter betrifft, sondern das gesamte Unternehmen und dass sie tatsächlich ein wichtiger Bestandteil der Unternehmenskultur ist.

Die politischen Entscheidungsträger stehen vor der Herausforderung, neue Einstellungen gegenüber dem Altern (aktives Altern) durch Einnehmen einer lebensbegleitenden Perspektive zu fördern und Partnerschaften mit allen Interessengruppen einzugehen, um das Programm einer „altersgerechten“ Bildungs- und Beschäftigungspolitik voranzubringen. Wie Teilnehmer der Agora betonten, machen die derzeitigen demografischen Trends solche Politiken unabweisbar, und zwar insbesondere angesichts eines gegenläufigen Trends in manchen Wirtschaftszweigen, wo ältere Arbeitnehmer nicht fortgebildet, sondern ersetzt werden. Wird die Entwicklung älterer Arbeitnehmer nicht in Angriff genommen, führt dies zu Arbeitskräftemangel und damit zu einem langsameren Wirtschaftswachstum in Europa. Eine alternde Erwerbsbevölkerung, die sich nicht auf neue Herausforderungen einlässt, nicht lernt und nicht lebenslang neue Fertigkeiten erwirbt, schadet nicht nur ihrem Arbeitsumfeld, sondern der Gesellschaft insgesamt. Die neuen Realitäten des Arbeitsmarktes – sowohl die technologischen als auch die demografischen Herausforderungen – haben neue Arten von Problemen geschaffen, die auf innovative und unkonventionelle Weise gelöst werden müssen. Mit dieser Agora sind wir einen kleinen Schritt in eben diese Richtung gegangen.

Konferenzen der Cedefop-Reihe Agora bemühen sich darum, politische Entscheidungsträger und Forscher in begrenzter Anzahl zusammenzubringen, damit beide Gruppen ihre Ansichten und Perspektiven zu einem für die Ausbildung in Europa wichtigen Thema austauschen können.

Weitere Informationen:
www.cedefop.europa.eu/index.asp?section=3&read=1816

Quelle: bn/ine

CEDEFOP / EU

Das Unvorhersagbare vorhersagen?

Über die Herausforderung, Vorhersagen über E-Kompetenzen zu treffen



Von links nach rechts: Aviana Bulgarelli (Direktorin des Cedefop), Costas Andropoulos (Europäische Kommission, GD Unternehmen und Industrie), Soumitra Dutta (Inhaber des Roland-Berger-Lehrstuhls für Business und Technologie, Dekan für internationale Beziehungen, INSEAD) und Angelos Ktenas (Politikkoordinator, GD Informationsgesellschaft und Medien).

Die Europäische Konferenz über E-Kompetenzen 2006 (European e-Skills 2006 Conference) unterstreicht den Wert eines Rahmens für E-Kompetenzen

In der ersten Sitzung der 2. Europäischen Konferenz über E-Kompetenzen, die vom Cedefop in Verbindung mit der GD Unternehmen und einem Partnerkonsortium aus der Industrie am 5. und 6. Oktober veranstaltet und organisiert wurde, formulierte Professor Soumitra Datta vom Insead das Paradoxon, das den Kern aller Aktivitäten im Bereich der E-Kompetenzen bildet: Wie können Menschen, deren Denken linear ist, Vorhersagen über die Entwicklung einer Technologie treffen, die exponentielle Fortschritte macht?

Obwohl diese rhetorische Frage in der Konferenz nicht explizit behandelt wurde, machten die Teilnehmer dennoch deutlich, dass sie durchaus relevant ist. Unter den 150 Teilnehmern aus 27 Ländern (Delegierte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Vertreter der europäischen Institutionen und Teilnehmer aus wissenschaftlichen Institutionen

und Ausbildungseinrichtungen) herrschte weitgehend Einigkeit darüber, dass der E-Kompetenzen-Rahmen ein wertvolles Instrument sein wird, um „eine gemeinsame Sprache zu finden“. Er muss eng mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) verbunden werden, der selbst innerhalb von nur zwei Jahren zu einer Erfolgsgeschichte wurde. Christine Leitner, Leiterin des Zentrums für Europäische Verwaltungswissenschaft an der Donau-Universität Krems, wies eindringlich darauf hin, dass die Einführung eines E-Kompetenzen-Rahmens der erste Schritt auf dem Weg zur Bewältigung der gewaltigen Herausforderungen im Bereich der E-Kompetenzen ist.

Der Vizepräsident der Kommission, Günter Verheugen, dessen Begrüßungsansprache per Video übertragen wurde, stellte fest, dass die Nachfrage nach hohen E-Kompetenzen rascher zunehme als das Angebot, während geringere E-Kompetenzen durch den technologischen Wandel und das Offshoring gefährdet seien. Er betonte, er zäh-

Weiter auf Seite 2

Engere Wirtschaftskooperationen durch interkulturelle Kompetenzen

Interview mit Peter Thiele über die Prioritäten der deutschen EU-Präsidentschaft

Peter Thiele, Leiter des Referats „Grundsatzfragen der beruflichen Bildung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung, ist gegenwärtig auch stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrates des Cedefop, dessen Vorsitz er von 2004 bis 2005 innehatte. Während des deutschen EU-Ratsvorsitzes im ersten Halbjahr 2007 wird er ebenfalls die Organisation der Berufsbildungskonferenz (vom 4. bis 7. Juni in München) und den Vorsitz der Interessengruppe der einzelstaatlichen Regierungen im Beratenden Ausschuss für Berufsbildung übernehmen.

CEDEFOP INFO: Deutschland wird direkt nach Finnland im ersten Halbjahr 2007 den EU-Ratsvorsitz übernehmen. Welche Prioritäten hat sich die deutsche Präsidentschaft auf dem Gebiet der Berufsbildung gesetzt?

PETER THIELE: Die deutsche EU-Präsidentschaft steht unter dem Motto „EU - Education Unites“ („EU – Bildung vereint“). Wir wollen damit besonders die Bedeutung der europäischen Bildungskooperation

- für die Verbesserung und Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit, sozialer Kohäsion und gemeinsamen Werten in der EU,
- für ein Europa der Bürger, also die Schaffung eines europäischen Bildungsraums, und
- für Reformprozesse auf Ebene der nationalen Bildungssysteme unterstreichen.

Das Vorantreiben der europäischen Berufsbildungskoordination ist dabei ein zentrales Ziel der deutschen EU-Präsidentschaft. Das für europäische Berufsbildung in Deutschland zuständige Bundesministerium für Bildung und Forschung war bereits im Vor-



feld mit Experten an nahezu allen Arbeitsgruppen zu neuen EU-Instrumenten in der beruflichen Bildung mit großer Überzeugung beteiligt. Die deutsche EU-Präsidentschaft will diesen Schwung beibehalten und nutzen. Wir werden neben der Umsetzung des

Kommuniqués von Helsinki der europäischen Bildungsminister im Rahmen des Kopenhagen-Prozesses insbesondere die Verhandlungen im Rat und im Europäischen Parlament zum Europäischen Qualifikationsrahmen vorantreiben. Zudem werden wir gemeinsam mit der Europäischen Kommission das Konsultationsverfahren zum Europäischen Leistungspunktesystem ECVET abschließen, wobei wir damit eine klare Roadmap zur baldigen Umsetzung von ECVET verbinden wollen.

Weitere wichtige berufsbildungspolitische Schwerpunkte bilden natürlich verschiedene EU-Bildungskonferenzen, von denen ich hier nur die wichtigsten nennen will:

- die Europäische Startkonferenz „Lifelong Learning“ zum neuen EU-Bildungsprogramm

Weiter auf Seite 5



Brief der Direktorin

Liebe Leserinnen und Leser,

Netzwerke und internationale Zusammenarbeit bilden das Herzstück der Tätigkeit des Cedefop. Das ist kaum verwunderlich bei einer

Einrichtung, die Kommunikationswege zwischen allen im Bereich der Berufsbildung tätigen Gruppen erschließen und einen sinnvollen Beitrag zur Politikgestaltung leisten soll. Neben den beachtlichen Erfolgen, die das Zentrum beim Aufbau „virtueller“ Kontakte erzielt hat, setzen wir auch weiterhin auf direkte, persönliche Zusammenarbeit und Austauschmöglichkeiten.

Die Konferenzen, die das Cedefop in den vergangenen Monaten veranstaltet oder an denen es teilgenommen hat, lassen sowohl den Wert professioneller Kontakte als auch das Themenspektrum deutlich werden, zu dem das Zentrum einen Beitrag leistet. Hierzu zählen die Europäische E-Skills-Konferenz und die Agora zur „Förderung des lebenslangen Lernens älterer Erwerbstätiger“ (*Agora on Promoting Lifelong Learning for older workers*), die beide im Oktober vom Cedefop veranstaltet wurden; außerdem die Teilnahme des Cedefop am 14. Jahreskongress der Vereinigung der europäischen Industrie- und Handelskammern (*Eurochambres*); und nicht zuletzt die Konferenzen unter der Ägide der finnischen Präsidentschaft über berufliche Orientierung und Beratung (im November in Jyväskylä) und über die verbesserte Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung/die Bewertung des Kopenhagen-Maastricht Prozesses (im Dezember in Helsinki), zu denen das Cedefop einen bedeutenden Beitrag geleistet hat.

Die Europäische E-Skills-Konferenz, die am 5. und 6. Oktober am Sitz des Cedefop stattfand, war Teil der laufenden Bemühungen zur Schaffung eines Rahmens für die Förderung von E-Kompetenzen (*e-skills*) in Europa. Der vorausgehende E-Skills-Gipfel (im Oktober 2002) spielte eine maßgebliche Rolle bei der Schaffung des Europäischen E-Skills-Forums (mit Billigung des Rates), dessen Bericht *e-Skills in Europe: towards 2010 and beyond* von der Europäischen E-Skills-Konferenz 2004 gebilligt wurde. Als Folgemaßnahme zum Bericht wurden dann mehrere Projekte durchgeführt. Es liegt nun ein

präzises Bild von Angebot und Nachfrage im Bereich der E-Kompetenzen vor und es wurden die Voraussetzungen für die Entwicklung eines europäischen Rahmens für E-Kompetenzen geschaffen.

Natürlich kommt der IKT und den E-Kompetenzen eine entscheidende Rolle bei der Förderung von Produktivität und Innovationen zu. Die Europäische Kommission bemüht sich in kontinuierlicher Arbeit um die Ermittlung verlässlicherer Daten über die IKT, wodurch realistischere Vorhersagen erstellt und mehr Informationen über die von den Arbeitgebern gewünschten Kompetenzen gewonnen werden können sowie ein Beitrag zur Verbesserung des Kompetenzangebotes durch verbesserte Curricula, präzisere Informationen und eine stärkere Vernetzung geleistet werden kann. Außerdem hat das Cedefop die Entwicklung eines Modells zur mittelfristigen Vorhersage des Bedarfs an Kompetenzen in den großen Wirtschaftssektoren angeregt.

Das Cedefop war von Anfang an auf dem Gebiet der E-Kompetenzen aktiv. Wir haben:

- im Rahmen des Europäischen E-Skills-Forums eng mit der GD Unternehmen und Industrie zusammengearbeitet,
- eine führende Rolle im Workshop des Europäischen Komitees für Normung zu den IKT-Kompetenzen gespielt und
- Studien über Kompetenzen, Ausbildung und Zertifizierung im IKT-Bereich initiiert.

Europa hat noch einen weiten Weg vor sich. Die Eurostat-Gemeinschaftserhebung 2005 belegt, dass 37 % der europäischen Bevölkerung zwischen 16 und 74 Jahren über keinerlei Computerkenntnisse verfügt. Entgegen weit verbreiteter Auffassung beschränkt sich das Problem nicht nur auf bestimmte gesellschaftliche Gruppen - betroffen sind beispielsweise insbesondere die ältere Generation (>45), Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II sowie Erwerbslose und Nicht-Erwerbstätige; ebenso Besorgnis erregend sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten. In einer Hinsicht dürften die Statistiken dagegen beruhigen: Die Schere zwischen den Geschlechtern beginnt sich allmählich zu schließen. Gleichwohl lässt die Beteiligung an Ausbildungsmaßnahmen im IKT-Bereich generell immer noch sehr zu wünschen übrig. So dürfen wir nicht vergessen, dass über die Hälfte der EU-Bevölkerung noch nie an einem Computer-Kurs teilgenommen

hat. Nachdem wir zunächst mit der Entwicklung eines Rahmens für E-Kompetenzen begonnen haben, in dessen Fokus die Kompetenzen von Erwerbstätigen stehen, die bereits ständig mit IKT umgehen, müssen wir nun einen breiteren Personenkreis ins Auge fassen und unsere Anstrengungen verdoppeln, wenn wir dem Gros der europäischen Erwerbsbevölkerung das nötige Wissen und die nötigen Kompetenzen vermitteln wollen. Wir müssen sowohl das Wissen bereits qualifizierter Personen ständig verbessern als auch die Gruppen fortbilden, die aus dem Markt ausgegrenzt wurden.

In unserem Arbeitsprogramm 2007 heißt es: „Das strategische Ziel des Cedefop besteht darin, einen Beitrag zur Erreichung der Lisboner Ziele zu leisten.“ Ich freue mich, nun mitteilen zu können, dass die Europäische E-Skills-Konferenz uns nicht nur „einer langfristigen Strategie für E-Kompetenzen“ näher gebracht, sondern auch einen Beitrag zu dem weitergehenden Vorhaben der Europäischen Union geleistet hat, die Gemeinschaft zu einer wissensbasierten Gesellschaft zu entwickeln. Dies ist zum großen Teil auf das breite Spektrum an Teilnehmern zurückzuführen, darunter viele Entscheidungsträger, die in den Regierungen der Mitgliedstaaten für die Konzeption und Umsetzung der Politiken im Bereich der IKT und der E-Kompetenzen verantwortlich sind.

Die Kommission erarbeitet derzeit eine Mitteilung und einen neuen Aktionsplan für E-Kompetenzen. Wir vom Cedefop geben unser Bestes, um die Kommission dabei zu unterstützen, indem wir nicht nur unseren Sachverstand einbringen, sondern das Cedefop auch als Forum für Diskussionen und innovatives Denken zur Verfügung stellen. Über die Grenzen der allgemeinen und beruflichen Bildung hinaus gibt es mehrere andere Bereiche, die weit reichende Auswirkungen auf die Bildungs- und Berufsbildungspolitik haben, und wir sind bestrebt, diese Bereiche in die Diskussion einzubeziehen. Meines Erachtens kann die Zusammenarbeit zwischen dem Cedefop und der GD Unternehmen und Industrie der Kommission im Bereich der E-Kompetenzen als herausragendes Beispiel für ein solches Engagement gewertet werden. Denn letztlich gibt es einen Unterschied zwischen beruflicher Bildung (sowohl Erstausbildung als auch Weiterbildung) und allgemeiner Bil-

dung: Erstere ist eng verquickt mit dem Arbeitsmarkt und dem darüber hinaus reichenden sozioökonomischen Umfeld, einschließlich der Herausforderung, den sozialen Zusammenhalt zu sichern.

Zu den die E-Kompetenzen betreffenden Themen, mit denen sich das Cedefop derzeit befasst, gehören:

1. Eine eingehende Analyse und Prüfung neuer Verfahren zur Ermittlung von Standards für E-Kompetenzen in Europa und deren Zertifizierung sowie die Gewährleistung von Transparenz und Kompatibilität unter anderem durch die Übertragung und Akkumulierung von Ausbildungsleistungen. Der jüngste Beschluss der Kommission über den Europäischen Qualifikationsrahmen ermöglicht die positive Entwicklung eines Bezugsrahmens für E-Kompetenzen. Dieser sollte mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen abgestimmt werden und die Anerkennung von E-Kompetenzen ermöglichen, die durch nicht formales Lernen erworben wurden (bei der Arbeit, in der Freizeit usw.).

2. Die Fortsetzung der Arbeit am Europass als wichtigem Instrument, das die Transparenz und Sichtbarkeit von Kompetenzen sicherstellt und die Mobilität erleichtert. Derzeit erörtern wir mit der Kommission die Entwicklung eines Europass-Moduls zur Selbstevaluierung von E-Kompetenzen, das die Sichtbarkeit von IKT-Kompetenzen verbessern wird.

Wir hoffen, dass die im Zweijahresturnus veranstalteten E-Skills-Konferenzen zu einem permanenten Forum werden, das uns ermöglicht, die Politik und die entsprechenden Maßnahmen zu flankieren und bewerten, sie gegebenenfalls zu überdenken und neue Konzepte und Vorschläge für die künftige Politik zu entwickeln. Ein weltweiter Wettlauf um Talente, Know-how und Kompetenzen ist bereits im Gange. Wir alle müssen unser Möglichstes tun, wenn wir diese Hürde auf dem Weg zu einem wettbewerbsfähigen und sozial ausgewogenen Europa überwinden wollen.

Aviana Bulgarelli
Direktorin des Cedefop

Weitere Informationen: Gemeinschaftserhebung 2005 über den IKT-Einsatz durch private Haushalte und Einzelpersonen, in: Statistik kurz gefasst, 17/2006:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-NP-06-017/DE/KS-NP-06-017-DE.PDF

Das Unvorhersagbare vorhersagen? Über die Herausforderung, Vorhersagen über E-Kompetenzen zu treffen

Fortsetzung von Seite 1

le auf die Unterstützung der Teilnehmer, um im Rahmen der Folgemaßnahmen der Konferenz unter anderem eine Mitteilung und einen Aktionsplan zu E-Kompetenzen zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit, Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitskräfteentwicklung vorzulegen, die 2007 erstellt werden sollen.

Die Direktorin des Cedefop, Aviana Bulgarelli, wies darauf hin, dass noch zu viele europäische Bürger nicht einmal Grundkenntnisse in der Nutzung eines Computers besitzen. Bekanntermaßen aber hängt Wettbewerbsfähigkeit eng mit dem technologischen Fortschritt zusammen, der wiederum nur erreicht werden könne, wenn die Arbeitskräfte die erforderlichen technologischen Kenntnisse erwerben – vor allem in einer Welt, in der zu den alten Wettbewerbern neue hinzukommen. Neuere Statistiken zeigen, dass in Europa mehr als 80 % der Menschen über 55 Jahren keinen Internetzugang haben, nur 3 % der öffentlichen Websites dem WAI3-Standard entsprechen

(dem höchsten Zugangsstandard für Menschen mit Behinderungen) und nur 13 % der EU-Bevölkerung Zugang zu Breitbanddienstleistungen haben – weit entfernt von der weltweiten Spitzenposition, die mit 25,5 % von Südkorea gehalten wird. Wie aus der Rigaer Erklärung vom 11. Juni 2006 hervorgeht, ist die Einbeziehung aller entscheidend für das Erreichen der Wettbewerbsfähigkeit. Die EU muss Europa auch für die am besten qualifizierten Arbeitskräfte aus der ganzen Welt attraktiv machen, wenn sie Innovation, die eigentliche Triebkraft der Wettbewerbsfähigkeit, fördern will.

In seinen abschließenden Bemerkungen wies David White, Direktor für Innovationspolitik bei der Europäischen Kommission, auch darauf hin, dass der „Konservatismus“ der EU im Bereich allgemeine und berufliche Bildung für eine weitere Einschränkung der Innovation Sorge. Diese Bereiche würden zu Recht als Komponenten der nationalen Kulturen angesehen. Wir müssten jedoch einen Weg finden, um die Entwicklung von E-Kompetenzen in die nationalen Systeme einzupassen. Seines Erachtens sei es aufschlussreich, dass die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten in den Bereichen allgemeine und be-

rufliche Bildung sie nicht davon abgehalten habe, den Europäischen Qualifikationsrahmen voranzutreiben. Eine ähnliche Kooperationsbereitschaft zeige sich auch in Bezug auf die Ansätze im Bereich der E-Kompetenzen. Auch Michael Ehrke von der deutschen IG Metall und Antonio Herrera von der Cisco Networking Academy unterstrichen die Notwendigkeit eines solchen Rahmens und des Aufbaus einer engen Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten im privaten wie im öffentlichen Sektor.

Wie Frau Bulgarelli ausführte, müssten wir, um voranzukommen, zunächst einmal die Diagnose stellen, doch hätten wir in dieser Hinsicht schon beträchtliche Fortschritte erzielt. Die Entwicklung prognostischer Szenarien sei dabei ganz besonders wichtig. Für das Cedefop stelle sich als nächstes die Aufgabe, unsere Querschnittsaktivitäten in den Bereichen E-Kompetenzen, Skillsnet, EQR und Europass zusammenzubringen, um für eine Vergleichbarkeit von Qualifikationen zu sorgen. Berufsbildung kann bezüglich der kompetenten Nutzung von E-Kompetenzen eine wichtige Rolle spielen - zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Laufbahntwicklung, der aktiven Bürgerschaft, des en-

geren sozialen Zusammenhalts, der Anerkennung vorhandener Kenntnisse und der Entwicklung neuer Regelungen im Hinblick auf Qualität, Zertifizierung und Ausbildung.

Nach zwei Tagen, die von Präsentationen, Diskussionen und Meinungsaustausch bestimmt waren, endete die Europäische Konferenz über E-Kompetenzen 2006 mit dem gemeinsam beschlossenen Entwurf einer Erklärung, deren langfristige Zielsetzungen an den folgenden Achsen ausgerichtet sind: Verbesserung der Verfügbarkeit von E-Kompetenzen;

- Befähigung künftiger Generationen;
- Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte;
- Nutzung des E-Learning zum lebenslangen Erwerb von Kompetenzen und
- Steigerung der Sichtbarkeit und Überwachung der Fortschritte.

Weitere Informationen: www.e-skills-conference.org

Quelle: Cedefop/fgr, ine

Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes prüft Beratungsfortschritte

Ziel der Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes zum Thema Beratung, die unter dem Motto *Lifelong Guidance Policies and Systems – Providing the stepping stones* (Politiken und Systeme für eine lebenslange Orientierung - den Einstieg sichern) am 5. und 6. November in Jyväskylä stattfindet, ist die Prüfung der Fortschritte, die in Europa mit der Politik zur lebenslangen Orientierung im Rahmen des Programms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ und insbesondere mit der Ausführung der Entschließung des Rates über den Ausbau der Politiken, Systeme und Praktiken auf dem Gebiet der lebensbegleitenden Beratung in Europa (18. Mai 2004) und den sektorübergreifenden Aspekten der Bereitstellung von Beratungsdiensten im Zusammenhang mit dem lebenslangen Lernen erzielt worden sind.

Das Ideal des lebenslangen Lernens bedeutet, dass von der Beratung jetzt Hilfe auf vielen Ebenen erwartet wird. Sollen Bürger reibungslos zwischen Lernen und Arbeit wechseln können, müssen sich die Beratungsdienste für Bürger und Lernende darauf einstellen. Und soll eine Konferenz zur Prüfung der Fortschritte, die bei der Straf-fung der Beratungspraktiken in den letzten Jahren erzielt wurden, praktikable Ergebnisse haben, müssen alle interessierten Gruppen beteiligt werden.

Der finnische Ratsvorsitz hat seine Konferenz zum Thema Beratung deshalb so angelegt, dass sie alle an der Beratung beteiligten Akteure aus den verschiedenen Mitgliedstaaten zusammenführt. Nicht nur die für die Bereiche Bildung und Beschäftigung zuständigen Behörden der einzelnen

Länder haben Delegationen entsandt, sondern auch die Sozialpartner und NRO. Diese Struktur vermeidet Probleme, die sich aus einer nur lockeren Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Parteien – oder sogar zwischen Ministerien – ergeben könnten.

Für die berufliche Aus- und Weiterbildung wäre es nützlich, gäbe es umfassendere Beratungsmöglichkeiten. Sowohl in der allgemeinen wie in der beruflichen Ausbildung ist ein Verweis auf berufliche Ziele nicht mehr genug; die heutige Beratung hat den Auftrag, den Bürger zur Planung seiner Zukunft zu befähigen. Er wird dies sein Leben lang nutzen können.

Hauptaufgabe des Cedefop bei der Konferenzvorbereitung war die Abfassung eines Berichtes, der die Fortschritte zusammenfasst, die von den Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Entschließungsprioritäten erzielt worden sind, der ferner die wichtigsten Herausforderungen benennt, die es noch zu meistern gilt, und schließlich einschlägige politische Empfehlungen formuliert. Grundlage des Berichtes sind die aktualisierten nationalen Angaben der Mitgliedstaaten.

Cedefop-Direktorin Aviana Bulgarelli hat den Vorsitz im Workshop „Ausbau der Strategien und Strukturen auf europäischer, nationaler und regionaler Ebene“ übernommen, während Projektleiter Rocio Lardinois de la Torre Berichterstatte für den Workshop „Erweiterung des lebenslangen Zugangs zur Beratung“ ist.

Über die Ergebnisse dieser Konferenz werden wir in der nächsten Ausgabe des Cedefop Info berichten.

Quelle: Cedefop, ine/ rlar

EURYDICE

Der naturwissenschaftliche Unterricht an den Schulen in Europa

Zum aktuellen Stand von Politik und Forschung

Die Steigerung der Effizienz und der Attraktivität des naturwissenschaftlichen Unterrichts stellt in zweifacher Hinsicht eine wichtige Herausforderung dar. Zum einen geht es darum, allen Bürgern eine naturwissenschaftliche Bildung mitzugeben, die es ihnen ermöglicht, ihre Rolle als Bürger in einer technologisch hoch entwickelten Gesellschaft einzunehmen, zum anderen gilt es, mehr junge Menschen dafür zu gewinnen, eine Laufbahn im naturwissenschaftlichen Bereich einzuschlagen.

Eurydice bietet eine Bestandsaufnahme der geltenden Bestimmungen zum naturwissenschaftlichen Unterricht in Europa (Lehrerausbildung, Schullehrpläne und Evaluation der Schülerleistungen) sowie einen Überblick über den Stand der Forschung zur Didaktik der Naturwissenschaften.

In den Bestimmungen zur Lehrerausbildung wird häufig die Berücksichtigung von vorunterrichtlichen Vorstellungen der Schülerinnen und Schüler sowie von geschlechtsspezifischen Unterschieden thematisiert. Im Primarbereich wird der naturwissenschaftliche Unterricht von Klassenlehrern erteilt und nicht weiter in Fächer untergliedert. Im Sekundarbereich wird der naturwissenschaftliche Unterricht meist von Fachlehrern erteilt und ist in mehrere Einzelfächer untergliedert (Biologie, Chemie, Physik, ...). Die Inhalte der Ausbildung der Lehrer für den naturwissenschaftlichen Unterricht werden in den meisten europäischen Staaten auf der zentralen oder obersten Ebene festgelegt. Diese Bestimmungen sind in der Regel in Richtlinien oder Qualifikationsstandards niedergelegt.

Die Kenntniss der Lehrpläne sowie bestimmte Fachkompetenzen im Bereich Na-

turwissenschaften (Kenntnisse in Wissenschaftsgeschichte und die Fähigkeit, sich über die neuesten Entwicklungen in den Naturwissenschaften auf dem Laufenden zu halten) sind in fast allen Staaten Bestandteil der Curricula für die Ausbildung der Lehrer für naturwissenschaftlichen Unterricht auf allen Bildungsebenen. Aus der aktuellen fachdidaktischen Forschung geht hervor, dass drei Aspekte für das erfolgreiche Heranführen der Schüler an das naturwissenschaftliche Denken ausschlaggebend sind: die Berücksichtigung der unterschiedlichen Einstellungen und Interessen von Mädchen und Jungen, die Fähigkeit der Lehrer, komplexe Experimente durchzuführen, und das Eingehen auf spontane Vorstellungen und Gedanken der Schüler („gesunder Menschenverstand“). Rund zehn Bildungssysteme gehen in ihren Empfehlungen nicht auf wenigstens einen dieser Aspekte ein.

Die Einführung in alle Dimensionen des naturwissenschaftlichen Denkens gehört in vielen Ländern zu den Lehrplaninhalten. In den meisten Staaten wird in den Lehrplänen, gemäß den Empfehlungen der aktuellen Forschung, auch der Bezug zwischen den Naturwissenschaften und dem gesellschaftlichen Kontext hergestellt, insbesondere zu historischen und aktuellen gesellschaftlichen Problemen. Besonders die Lehrpläne für den Unterricht im Sekundarbereich sehen ferner Aktivitäten vor, die eine Mischung aus Know-how, komplexem Wissen und Kommunikationskompetenzen erfordern: Versuchsprotokolle vorschlagen und erörtern, naturwissenschaftliche Gesetze experimentell überprüfen, die Ergebnisse eigener Recherchen mitteilen.

Auch die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zu Zwecken der Datenerfassung und -präsentation

Inhalt

Belgien 9, 10, 11 • Deutschland 6, 9 • Estland 12 • Finnland 7 • Frankreich 6, 12 • Griechenland 9, 16 • Irland 6, 14, 15 • Italien 7, 10 • Lettland 13 • Litauen 13 • Polen 11 • Rumänien 14 • Slowakei 8 • Spanien 16 • Tschechische Republik 6 • Ungarn 13, 14, 15 • Vereinigtes Königreich 8, 11 • Zypern 7	
Cedefop/Europa	1-5
Agora erörtert lebenslanges Lernen für ältere Arbeitnehmer • Das Unvorhersagbare vorhersagen? • Engere Wirtschaftskooperationen durch interkulturelle Kompetenzen • Brief der Direktorin • Konferenz des finnischen Ratsvorsitzes prüft Beratungsfortschritte • Eurydice: Der naturwissenschaftliche Unterricht an den Schulen in Europa • Sie nutzen die VET-Bib noch nicht? Das sollten Sie aber! • Modernisierung der beruflichen Bildung	
Internationalisierung der Berufsbildung	6
Tschechische Republik: Bildung als gemeinsame europäische Währung • Deutschland: Ausländische Unternehmen aktiv für Ausbildungsplätze	
Lebenslanges Lernen	6-7
Irland: Aufbau von Lernorganisationen durch Vernetzung • Frankreich: Neue kräftige Impulse für die Anerkennung früher erworbener beruflicher Kompetenzen • Zypern: Volle Kraft voraus beim Aufbau einer LLL-Strategie	
Bildungspolitik	7-8
Italien: Reform ausgesetzt, Dialog mit Regionen beginnt von neuem • Finnland: Vorhersage der Nachfrage nach Bildung und Berufsbildung auf der Grundlage von Beschäftigungstrends • Vereinigtes Königreich: Evaluierung des Welsh Baccalaureate liefert positive Ergebnisse • Slowakei: Projekt zur Förderung des Internetzugangs löst Kontroversen aus	
Erstausbildung	9
Deutschland: Jugendliche zeigen hohen Einsatz bei der Lehrstellensuche • Belgien: Startbonus und Praktikumsbonus: Ausbildungsprämien	
Berufsbildung	9-10
Deutschland: Ministerin setzt Innovationskreis für Berufliche Bildung ein • Griechenland: Orthodoxe Kirche engagiert sich im Ausbildungsbereich • Italien: Regionen eröffnen Auszubildenden neue Möglichkeiten • Belgien: Rahmenabkommen für die berufliche Eingliederung im Baugewerbe	
Berufliche Weiterbildung	10-11
Belgien: Aus- und Weiterbildungsplattform für Unternehmer zur Stärkung des Unternehmergeists in Flandern • Belgien: Bildungsurlaub als Opfer seines eigenen Erfolges • Polen: Wechselseitiges Mentoringprogramm löst mehrere Probleme auf einen Streich • Vereinigtes Königreich: Millionen von Beschäftigten wird Ausbildung verwehrt	
Qualität der Berufsbildung	11
Belgien: Novum in Flandern: Einführung des Befähigungsnachweises für sechs Berufe	
Neue Ausbildungsorganisation und -programme	12
Estland: E-Learning-Netzwerke sollen das sektorale Lernen neu beleben	
Berufsberatung	12
Frankreich/EU: Berufsberatung für Arbeitsuchende in Europa: unterschiedliche Strukturen, aber eine gemeinsame Logik • Frankreich: Ein nationales Berufsberatungsportal für alle	
Ausbildung der Ausbilder	13
Lettland: Ausbilder begrüßen nationales TTnet • Ungarn: Studie und Workshop untersuchen die Qualifikation von Erwachsenen ausbilden	
Spezielle Zielgruppen	13-14
Litauen: Neues Gesetz fördert die Beschäftigung an mehreren Fronten • Irland: Bericht empfiehlt Maßnahmen für stärkere soziale Integration • Rumänien/Cedefop: Leben zwischen zwei Kulturen: Migration und Ausbildungspolitik	
Sozialpartner	14
Ungarn: Die Landwirtschaftskammer konzentriert sich auf die Ausbildung von Lehrern • Irland: In Richtung 2016 – eine neue Vereinbarung über Sozialpartnerschaft • Ungarn: Ausschüsse für den sektoralen Dialog unterstützen die Entwicklung des lebenslangen Lernens	
Kurz notiert	16
Griechenland: Fortschritt bei der Zulassung von Berufsprofilen • Spanien: Die Berufsausbildung wird innerhalb des Bildungssystems neu positioniert	
Die Ecke der Studienbesuche	16
Die Erkenntnisse aus den Studienbesuchen verbreiten • Studienbesuche zu Sport und Spiel in der Schule	

und der Informationsrecherche wird für den Unterricht im Sekundarbereich in fast allen Staaten empfohlen. Deutlich seltener wird der Einsatz von IKT im Rahmen von Simulationen explizit befürwortet. In der Didaktikforschung wird hingegen betont, wie nützlich diese Technik sei, insbesondere um den Schülern zu helfen, eine Verbindung zwischen Theorie und Praxis herzustellen.

Standardisierte Evaluierungen der Schülerleistungen finden zunehmend Anwendung. Eine standardisierte Evaluation der Leistungen der Schüler im naturwissenschaftlichen Bereich gibt es nur in 14 Bildungssystemen, in sechs davon ausschließlich im Sekundarbereich. In sechs Staaten dient die Evaluation der Schülerleistungen auf dieser Bildungsebene Beurteilungszwecken. In den Staaten, in denen es eine standardisierte Evaluierung gibt, werden – auf beiden Bildungsebenen – systematisch die Kenntnisse der Schüler in Bezug auf naturwissenschaftliche Konzepten und Theorien geprüft, sehr häufig werden außerdem auch praktische Kompetenzen sowie naturwissenschaftliches Denken im Zusammenhang mit den in den Lehrplänen festgelegten Bildungszielen evaluiert.

In etwa zehn Staaten finden derzeit Debatten oder Reformen zur Einführung derartiger Evaluierungsverfahren statt. Dabei geht es zum Beispiel darum, landesweit gültige Evaluierungsnormen aufzustellen und Organe einzurichten, die mit der Durchführung entsprechender Leistungsmessungstests betraut werden, bestehende Evaluierungssysteme auf den naturwissenschaftlichen Bereich auszuweiten, oder auch um die Anwendung von innovativen Evaluierungsmethoden.



Science Teaching in Schools in Europe. Policies and Research, Eurydice, 2006. Im Internet zu finden unter: www.eurydice.org/pls/portal/url/page/Eurydice/showPresentation?pubid=081DE

Engere Wirtschaftskooperationen durch interkulturelle Kompetenzen

Fortsetzung von Seite 1

am 6. und 7. Mai 2007 in Berlin, die von einem großen Bürgerfest begleitet werden wird;

- die EU-Berufsbildungskonferenz „*Realizing the European Learning Area*“ zum Kopenhagen-Prozess am 4. und 5. Juni 2007 in München, deren Ziel konkrete Umsetzungsschritte der Initiativen des Kopenhagen-Prozesses und des Communiqués von Helsinki zum EQR, zur Durchlässigkeit beruflicher Bildung und zur Schaffung nachhaltiger europäischer Mobilitätsstrukturen in die Praxis sind. Die Konferenz wird zugleich den Abschluss des europäischen Konsultationsverfahrens zu ECVET bilden. Hier werden wir auch eng mit dem Cedefop kooperieren und im April eine Cedefop-Konferenz in Thessaloniki zum Kopenhagen-Prozess aus der Perspektive der Berufsbildungsforschung unterstützen:
- Die EU-Konferenz „*Knowledge for Action*“ am 28./31. März 2007 in Frankfurt, die zum Ziel hat, durch neue Strategien zur Verzahnung von Bildungsforschung und Bildungspolitik die Voraussetzungen für eine bessere fakten-gestützte Politikgestaltung zu sondieren.

CEDEFOP INFO: Der Europäische Qualifikationsrahmen hat in den letzten zwei Jahren rasche Fortschritte gemacht, jedoch gab es auch einen gewissen Widerstand von einigen Seiten (EU und Deutschland). Wie weit sollte Ihrer Meinung nach solch ein Rahmen gehen, um schließlich erfolgreich zu sein?

PETER THIELE: Der Europäische Qualifikationsrahmen hat in Europa und in Deutschland viel Zustimmung gefunden. Vereinzelt sind aber auch Befürchtungen laut geworden, der EQR könne zu Veränderungen der nationalen Bildungssysteme führen, diese nicht richtig einordnen oder gar die Tarifvereinbarungen in Branchen beeinträchtigen. Ich halte diese Befürchtungen für überwiegend unbegründet. Der EQR ist lediglich eine Übersetzungshilfe für verschiedene Qualifikationen auf unterschiedlichen Stufen. Die Einordnung der nationalen Qualifikationen unterliegt den national verantwortlichen Stellen. Daher geht vom EQR keine unmittelbare Beeinträchtigung nationaler Systeme aus. Aber natürlich wird faktisch ein gewisser Druck erzeugt, über korrespondierende Nationale Qualifikationsrahmen (NQR) zur leichteren Einordnung in den EQR nachzudenken. In Deutschland ist diese Überlegung zwischenzeitlich mit dem Ziel der Entwicklung eines NQR fortgeschritten.

Der Erfolg des EQR hängt ganz entscheidend davon ab, dass die Mitgliedstaaten ihn ernst nehmen und umsetzen. Die schlechten Erfahrungen mit dem früheren europäischen 5-Stufen-Schema zu Berufsbildungsqualifikationen, das außerhalb von Wissenschaftlerkreisen kaum bekannt war, macht deutlich, dass der EQR kein Selbstläufer ist. Wir brauchen für einen erfolgreichen EQR neben einer ausreichenden Test- und Probephase vor allem qualitätssichernde Maßnahmen und gegebenenfalls eine weitere Verfeinerung der Deskriptoren hinsichtlich der nationalen Einordnung von Qualifikationen. Verbunden mit einem europäischen Monitoring der Umsetzungsschritte in den Mitgliedstaaten und dem im EQR angelegten Vertrauensgrundsatz bin ich überzeugt, dass der EQR mit Leben erfüllt werden wird.

CEDEFOP INFO: Was wäre Ihres Erachtens das Wichtigste, um ECVET praktikabel zu machen?

PETER THIELE: ECVET ist ein politisch und fachlich interessantes, aber auch komplexes Instrument, dessen Wert aber letztlich gerade für die grenzübergreifende Mobilitätsförderung und auch für nationale Reformprozesse, etwa zur Verbesserung der Übergänge an den Schnittstellen des Bildungssystems nicht zu unterschätzen ist.

Politisch ist ECVET schon deshalb sensibel, weil Teilqualifikationen nicht in allen Systemen strukturiert bestehen und verschiedene Systeme über ECVET erstmals gewissermaßen eine gemeinsame europäische Bildungswährung mit Verbindlichkeiten für die beteiligten Berufsbildungsverantwortlichen erhalten. Fachlich ist ECVET sensibel, weil die Systeme der beruflichen Bildung wesentlich heterogener als im Hochschulbereich sind, eine Vielzahl unterschiedlicher Bildungsträger und Lernorte berücksichtigt werden muss und schlicht noch keine so etablierte grenzübergreifende Kooperationsstruktur und Tradition wie im Hochschulbereich besteht. Daneben gibt es fachliche Details, die noch der Klärung bedürfen. Ein wichtiges Beispiel ist hier die Frage der Messung von Lernergebnissen. Auch darf der bürokratische Aufwand für die Anwendung nicht zu hoch sein. Ich gehe aber davon aus, dass wir hierzu im europäischen Konsultationsprozess hinreichende Lösungen herausarbeiten können.

Begleitend zu ECVET legen wir im Bundesministerium für

Bildung und Forschung übrigens gerade ein Pilotprogramm zu einem nationalen Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung auf, das noch 2006 starten wird. Auch hier ist erkennbar, wie stark europäische Diskussionen und Entwicklungen nationale Entscheidungen beeinflussen.

CEDEFOP INFO: Auf welche Weise wird die deutsche Präsidentschaft dazu anregen, das Fachwissen des Cedefop zu nutzen?

PETER THIELE: Das Cedefop ist für uns ein langjähriger wichtiger Partner in der beruflichen Bildung mit hochmotivierter neuer Leitung und engagierten Mitarbeitern, mit denen wir eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. Für die deutsche EU-Präsidentschaft haben wir mit dem Cedefop bereits Gespräche über eine enge Zusammenarbeit geführt und freuen uns, dass diese sich nicht nur auf die vereinbarte Agora-Konferenz in Thessaloniki mit gemeinsamen Themenschwerpunkten, sondern auch auf die fachliche Vorbereitung der großen EU-Berufsbildungstagung in München erstreckt. Daneben werden wir mit dem Cedefop eng im Rahmen des ECVET-Konsultationsverfahrens und bei Berichterstattungen sowie im Forschungsbereich zusammenarbeiten.

CEDEFOP INFO: Deutschland war für lange Zeit wegweisend in der Berufsbildung. Die meisten Mitgliedstaaten legen nicht solch einen Nachdruck auf die Berufsbildung. Glauben Sie, das wird so weitergehen oder sich eventuell ändern, und wenn ja, wie?

PETER THIELE: Deutschland hält an seinem dualen System der beruflichen Bildung aus guten Gründen fest. Die enge Ausrichtung der Ausbildung an der Praxis und an betrieblichen Abläufen, die Erreichung einer umfassenden beruflichen Handlungsfähigkeit, aber auch die sehr hohen Übergangsquoten von dualer Ausbildung in Beschäftigung und die vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit sind hierfür wichtige Gründe. Allerdings muss das duale System weiter modernisiert werden, um es zukunftsfest auszugestalten. Dabei geht es nicht nur um eine Modernisierung des dualen Systems an sich, sondern gerade auch um bessere Übergänge zwischen dualem System und seinen horizontalen und vertikalen Schnittstellen zu anderen Bildungsbe-reichen. Die neue Bundesregierung hat hierzu unter Vorsitz von Bundesbildungsministerin Annette Schavan einen hochrangigen Innovationskreis berufliche Bildung eingerichtet, der unter Beteiligung von Bund, Länder, Sozialpartnern und Berufsbildungsforschung binnen eines Jahres auf Basis eines Arbeitsplans mit vier Themenschwerpunkten konkrete Reformvorschläge ausarbeiten soll. Die Themen reichen dabei von der Modernisierung in der beruflichen Ordnungspolitik, der Verbesserung des Übergangsmanagements zwischen Ausbildungsvorbereitung und beruflicher Ausbildung, der Durchlässigkeit der beruflichen Bildung zum Hochschulbereich bis zur europäischen Öffnung des nationalen Berufsbildungssystems.

Im Ergebnis streben wir damit an, das duale System einerseits weiter zu verbessern und als Leitprinzip der beruflichen Bildung zu bekräftigen, andererseits aber Abschottungen zwischen dualem System und anderen Berufsbildungsgängen, die quantitativ an Bedeutung gewonnen haben, in Deutschland zu überwinden und zu mehr praktischer Gleichwertigkeit der verschiedenen Berufsbildungsqualifikationen zu kommen.

CEDEFOP INFO: Worauf sollte sich die Politik in Bezug auf benachteiligte Gruppen in Deutschland und in der EU konzentrieren?

PETER THIELE: Die Benachteiligtenförderung in der beruflichen Bildung ist ein wichtiges und gewichtiges Instrument der Integration junger Menschen in das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt. Dabei sind allerdings aufgrund verschiedener Verantwortlichkeiten der Akteure in Deutschland eine Vielzahl unterschiedlicher Förderinstrumente von verschiedensten Trägern von Bund, Ländern und Kommunen entstanden. Der jährliche Milliardenaufwand für die Benachteiligtenförderung schlägt sich dabei noch nicht hinreichend in erfolgreichen Übergängen in betrieblicher Ausbildung nieder. Ein wichtiges Ziel ist es, die Förderstrukturen in Deutschland zu verbessern und die Benachteiligtenförderung stärker auf die betriebliche Praxis unter deutlicherer Einbeziehung der Unternehmen auszurichten. Hier werden übrigens zurzeit gerade Teilqualifikationen, wie wir sie auch bei ECVET zugrundelegen, diskutiert, um eine Anrechnung der Benachteiligtenqualifizierung und einen gestuften Übergang in reguläre Ausbildung zu erleichtern. Dies ist übrigens ein zentrales Thema des eben genannten Innovationskreises berufliche Bildung in Deutschland.

Auf europäischer Ebene scheint mir das Thema Benachteiligtenförderung noch deutlich ausbaufähig. Viele Maß-

nahmen der Mitgliedstaaten werden in diesem Bereich zwar über europäische Strukturfonds gefördert, die europäische und grenzübergreifende Koooperation zu inhaltlichen und qualitativen Fragen der Benachteiligtenförderung muss aber mehr Priorität erhalten.

CEDEFOP INFO: Wie stark ist die Nachfrage nach Mobilität?
PETER THIELE: Deutschland hat als exportorientierte, rohstoffarme Nation im Herzen Europas mit neun Nachbarstaaten und seiner geopolitischen Lage zu Mittel- und Osteuropa nicht nur wirtschaftspolitisch, sondern auch bildungspolitisch besondere Interessen. Die immer engeren Wirtschaftskooperationen über Grenzen hinweg setzen entsprechende interkulturelle Kompetenzen, das Kennen der Nachbarmärkte und Absatzmöglichkeiten voraus. Von daher ist es schon aus nationalen Gründen sinnvoll, in der beruflichen Ausbildung die Auslandsqualifizierung der jungen Menschen deutlich auszubauen. Die Reform des deutschen Berufsbildungsrechts lässt daher nunmehr ausdrücklich längerfristige Auslandsqualifizierungsphasen im Rahmen der dualen Ausbildung zu, die sich auf bis zu neun Monate erstrecken können. Es gilt nun, diese neuen Möglichkeiten breit in der Praxis umzusetzen – ebenfalls ein Ziel des eben genannten Innovationskreises berufliche Bildung. Deutschland ist zwar in der Mobilität in der EU quantitativ bereits führend, auch fördern wir selbst eine Vielzahl bilateraler Austauschprogramme neben den EU-Programmen und richten selbst unsere rein nationalen Ausbildungsprogramme immer stärker auf Grenzraumkooperationen aus. Aber dennoch bleibt noch viel zu tun und ist die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Hochschulbereich viel zu gering.

Gerade für langfristige Austauschmaßnahmen müssen wir bessere Voraussetzungen schaffen. Dies setzt auch auf europäischer Ebene weitere Fortschritte voraus. Wir brauchen in der beruflichen Bildung für längere grenzübergreifende Austauschprogramme entsprechende Netzwerkstrukturen, die mehrjährige Planungssicherheit geben und damit nachhaltig wirken können, ähnlich wie bei Erasmus im Hochschulbereich. Ich freue mich, dass die Kommission sich hier offenbar im neuen EU-Bildungsprogramm bei der Ausgestaltung der Förderkonditionen des Programms bereits in diese Richtung bewegt.

CEDEFOP INFO: Wir danken Ihnen für das Interview und wünschen Ihnen viel Erfolg für den deutschen EU-Ratsvorsitz.

Das Interview führte Sylvie Bousquet, Redakteurin des Cedefop Info, am 9. Oktober 2006.

**CEDEFOP
Modernisierung der beruflichen Bildung
Vorschau auf den vierten Forschungsbericht**

„Modernisierung der beruflichen Bildung“ lautet das übergreifende Thema des kommenden vierten Berichts zur Berufsbildungsforschung. Der Bericht wird sich mit den durch die Erklärung von Kopenhagen (2002) sowie im Communiqué von Maastricht von 2004 aufgeworfenen Fragen befassen, in denen die Bildungsminister, die europäischen Sozialpartner und die Europäische Kommission Prioritäten für eine Reform der Berufsbildung gesetzt haben, die daraufhin ausgerichtet sein soll, dass dieser Bereich einen bedeutenden Beitrag zum Lissabon-Prozess leisten kann.

Wie schon die vorangegangenen Ausgaben gründet sich auch dieser Forschungsbericht wieder auf Beiträge von Forschern des Cedefop, die sowohl intern wie auch extern für das Zentrum tätig sind und besonderen Sachverstand auf den verschiedenen Gebieten der berufsbildungsbezogenen Forschung besitzen. In der abschließenden Sitzung zur Vorbereitung des vierten Forschungsberichts, die am 9. und 10. Oktober im Cedefop stattfand, hatten die Mitwirkenden Gelegenheit, die Ergebnisse ihrer Arbeit vorzustellen und Schlussfolgerungen für die Politik und die weitere Forschung zu ziehen. Zu den behandelten Themen gehörten das Image und die Attraktivität der Berufsbildung, Qualifikationsrahmen, Lernen am Arbeitsplatz, ältere Arbeitnehmer und lebenslanges Lernen sowie eine Fülle von bereichsübergreifenden und kontextbezogenen Themen wie etwa die geografische und gesellschaftliche Mobilität und Qualifikationsdefizite.

Die Beiträge zum vierten Forschungsbericht werden 2007 vom Cedefop veröffentlicht.

Quelle: Cedefop/pde



TSCHECHISCHE REPUBLIK

Bildung als gemeinsame europäische Währung Schüler und Lehrlinge sammeln Erfahrungen im Ausland

Experten aus sieben europäischen Ländern (Dänemark, Deutschland, Italien, den Niederlanden, Österreich, der Tschechischen Republik und dem Vereinigten Königreich) nahmen im September 2006 an einer in Prag veranstalteten Konferenz zum Thema „Auf dem Weg zu einem Modell für ein europäisches System zur Anrechnung von Ausbildungsleistungen in der Berufsbildung (ECVET): Neue Ansätze hinsichtlich der Transparenz, Mobilität und internationalen Anerkennung von Kompetenzen“ („Towards an ECVET Model: New Approaches to Transparency, Mobility and International Recognition of Competences“) teil, auf der die Ergebnisse des Pilotprojekts zur Entwicklung eines Systems zum Transfer beruflicher Qualifikationen (*Vocational Qualification Transfer System*, VQTS) vorgestellt wurden. Ziel des VQTS-Projekts war es, Lehrlingen und Schülern an berufsbildenden Schulen des Sekundarbereichs II die Möglichkeit zu geben, einen Teil ihrer theoretischen oder praktischen Ausbildung im Ausland zu absolvieren, indem die gegenseitige Anerkennung der von den Lehrlingen und Schülern erworbenen Qualifikationen gewährleistet wird.

Dazu wurde ein Dokument entwickelt, in dem die Kompetenzen und der Qualifikationsstand eines Lehrlings oder Schülers beschrieben werden können, damit die von dem Lehrling oder Schüler während seines Auslandsaufenthalts erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten für die Schulen erkennbar werden. Als Pilotbranche für die

Entwicklung und Erprobung neuer Verfahren wählten die Experten den Bereich Maschinenbau (die Ausbildungsfelder Mechatroniker und Maschinenbauer).

Das VQTS-Projekt wurde mit Mitteln des Leonardo-da-Vinci-Programms finanziert und wird von der österreichischen Forschungsgesellschaft „3s research lab“ koordiniert. Die Tschechische Republik wird durch das nationale Institut für Berufsbildung (NUOV) vertreten. Die Ergebnisse dieses Projekts können im Rahmen eines europäischen Systems zur Anrechnung von Ausbildungsleistungen in der Berufsbildung (ECVET) genutzt werden, das gegenwärtig unter Federführung der Europäischen Kommission entwickelt wird. Dieses Anrechnungssystem soll künftig Hindernisse zwischen der schulischen und der außerschulischen Bildung sowie zwischen verschiedenen nationalen Bildungssystemen beseitigen. Darüber hinaus soll es die Durchlässigkeit der Berufsbildung erhöhen. Lehrlinge und Schüler erhalten so die Chance, ihre erworbenen Qualifikationen als „gemeinsame europäische Währung“ einzusetzen.

Weitere Informationen über das VQTS-Projekt:
www.vocationalqualification.net

Quelle: Zoja Franklová, NUOV
zoja.franklova@nuov.cz

Lebenslanges Lernen

IRLAND

Aufbau von Lernorganisationen durch Vernetzung

Was sollten Betriebe tun, um das Lernen am Arbeitsplatz zu unterstützen und zu verbessern? So lautet eine der Hauptfragen, die in einem kürzlich durchgeführten Maßnahmenforschungsprojekt gestellt wurde (⁽¹⁾), das effektives Lernen in Betrieben des öffentlichen und privaten Sektors in Irland ermitteln und fördern sollte.

Der Anstoß für dieses Projekt war die Notwendigkeit, fundiertere Beschreibungen über das Lernen in irischen Betrieben zu liefern, wie es in einem früheren Bericht über den Arbeitsplatz der Zukunft vorgeschlagen wurde (⁽²⁾). Das Projekt, bei dem Forscher und Praktiker zusammenarbeiteten, konzentrierte sich auf die Einrichtung eines Praktikernetzwerks, das als Grundlage für in diesem Bericht enthaltene 13 betriebliche Fallstudien dienen sollte. Die Ergebnisse des Projekts wurden unter dem Blickwinkel von Themen und Problemen aus dem wirklichen Leben, die irische Betriebe betreffen, untersucht.

Der Bericht identifiziert eine Reihe wesentlicher Maßnahmen, die die Effektivität des Lernens im Betrieb unterstützen und verbessern, unter anderem:

- Entwicklung eines kommunikativeren und kooperativeren Umfelds: Die Fallstudien betonten die Bedeutung einer offenen und flexiblen Kommunikation für das effektive Lernen. Diese Art der Kommunikation ist eng verbunden mit enger Teamarbeit und der Bereitschaft, Wissen, Fachkenntnisse und Informationen zu teilen;
- Verbindung zu Zertifizierungs- und Normierungsgremien für den Nachweis des Lernerfolgs und als nützliche Benchmark-Normen innerhalb ihres Arbeitsbereichs;
- explizite Darstellung des Lernens in Personalsystemen. Die Teilnehmer stellten fest, wie wichtig die Integration des Lernens in ergänzende HR-Systeme ist, z. B. Leistungsmanagement, Einstellung und Auswahl von Personal sowie Vergütungssysteme;
- ein systematischer Lernansatz ermöglicht es den Betrieben, eine greifbare Verbindung zwischen ihrer Strategie und der Planung und Durchführung von Ausbildung und Personalentwicklung herzustellen;
- Förderung des betrieblichen Engagements für das Lernen, indem dieses durch die Anerkennung besonderer individueller und betrieblicher Leistungen, die mit dem Lernen in Ver-

bindung stehen, im Betrieb deutlicher herausgestellt wird.

Der Bericht stützt Argumente für das Lernen, indem er den praktischen Nutzen und die positiven Ergebnisse, die von den teilnehmenden Betrieben und Einzelpersonen erfahren wurden, darstellt. Er veranschaulicht, wie Betriebe Lernen als Motor für den Wettbewerb sowie die persönliche und berufliche Entfaltung entwickeln und stärken können. Wenn der Schwerpunkt systematisch auf das Lernen am Arbeitsplatz gelegt wird, können sich vielfältige Lösungen für betriebliche Probleme ergeben. Das kann auch zu einer besseren Balance zwischen langfristiger Effektivität und kurzfristiger Effizienz im Betrieb beitragen. Der Bericht betont den breit gefächerten Charakter des informellen Lernens und die Chancen, die sich dadurch für die Schaffung einer Lernkultur im gesamten Betrieb bieten. Er skizziert auch bestimmte Praxisleitlinien, die auf der Lernerfahrung der Teilnehmer im Netzwerk basieren.

Der Bericht schließt mit der Aussage, dass das Netzwerk weiterhin ein wichtiges Testfeld für viele der Ideen und Arbeitsprojekte bieten kann, die als Ergebnis der Empfehlungen des „*Forum on the Workplace of the Future*“ (Forum über den Arbeitsplatz der Zukunft) im Entstehen sind (siehe Cedefop Info 3/2005).

(¹) FÁS/NCCP: Building learning organisations through networking: final report of the NCCP/FÁS Learning Network project. Dublin: NCCP, 2006. www.nccp.ie/dynamic/docs/LON_Analysis.pdf

(²) Forum on the Workplace of the Future: Working to our Advantage, a National Workplace Strategy. Dublin: NCCP, 2005. ISBN 0-7076-91109. www.nccp.ie/dynamic/docs/NationalWorkplaceStrategy.pdf

Quelle: FÁS

DEUTSCHLAND

Ausländische Unternehmen aktiv für Ausbildungsplätze

Unternehmen von Inhabern ausländischer Herkunft werden wirtschaftlich immer wichtiger. Dieser positive Trend dürfte sich künftig auch günstig auf den Ausbildungsmarkt auswirken.

Die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag sowie deutsch-ausländischen Unternehmensverbänden gegründete Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ werde sich für die Einrichtung von rund 10 000 Ausbildungsplätzen bis zum Jahr 2010 einsetzen. Als erste bundesweite Maßnahme sind insgesamt acht Regional Konferenzen in Städten mit hohem Ausländeranteil vorgesehen.

Die Auftaktveranstaltung ist am 25. September in Berlin.

Ziel dieser Initiative ist es, alle regionalen Akteure, die zu einer Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung ausländischer Unternehmen beitragen können, zu einem gemeinsamen Vorgehen zu bewegen. Dabei sollen möglichst konkrete Absprachen und gemeinsame regionale Aktionspläne vereinbart werden.

Unternehmen mit ausländischen Inhabern sind ein bedeutender Teil der deutschen Wirtschaft und damit gleichberechtigte und vor allem gleich gute Partner für die Berufsausbildung. Für ausländische wie für deutsche Jugendliche übernehmen sie eine Vorbildfunktion für eine erfolg-

reiche wirtschaftliche und gesellschaftliche Integration.

Ausländischen Unternehmern kommt in Deutschland eine wachsende Bedeutung zu. Ihre Zahl hat sich seit den 1990er Jahren auf rund 300 000 Unternehmen fast verdoppelt. Die Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung liegt jedoch – je nach Nationalität – lediglich zwischen 6 bis 15 Prozent. Die Bundesregierung setzt auf Beratung und Unterstützung. So erfolgt eine Unterstützung durch das BMBF-Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER an. Bereits in der ersten Förderrunde sind zwei Millionen Euro für acht Projekte zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bei ausländischen Unternehmen vorgesehen.

Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.jobstarter.de/de/114.php

Quelle: BMBF; Pressemitteilung vom 19.09.06
www.bmbf.de/press/1874.php

FRANKREICH

Neue kräftige Impulse für die Anerkennung früher erworbener beruflicher Kompetenzen

Am 27. Juni 2006 hat Gérard Larcher, beigerordneter französischer Minister für Arbeit, Beschäftigung und Integration von Jugendlichen ins Berufsleben, die wichtigsten Eckpunkte seines Vorhabens zur Weiterentwicklung der Anerkennung früher erworbener beruflicher Kompetenzen (*validation des acquis de l'expérience* - VAE) vorgelegt. Hier die Kernpunkte: Hilfsleistungen für Arbeitslose, die keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, finanzielle Unterstützung zur Förderung der Mitwirkung von Arbeitnehmern an Anerkennungsausschüssen, Vereinfachung der Vorgehensweisen und Informationskampagnen. „Die VAE ist mittlerweile vier Jahre alt, doch hat sie sich nur sehr langsam entwickelt. Mit diesem Vorhaben werden wir ihr einen wichtigen Impuls verleihen“, so Gérard Larcher, der an das Ziel erinnert, im Jahr 2006 60 000 VAE durchzuführen, d. h. beinahe das Dreifache im Vergleich zu 2005 (20 452).

Der Grundsatz der Kostenfreiheit der Verfahren zur VAE für Stellensuchende, die Arbeitslosenunterstützung erhalten, ist gewährleistet, da er in der neuen Vereinbarung über die Arbeitslosenversicherung verankert ist, die am 2. März 2006 von den Sozialpartnern abgeschlossen wurde. Dagegen ist „für diejenigen, die keine Arbeitslosenunterstützung erhalten, noch nichts geregelt“. Daher hat Herr Larcher sein Ministerium beauftragt, Finanzmittel in Höhe von 10 Millionen EUR bereitzustellen, um bis Ende 2007 die Kosten von 20 000 Zertifizierungen für diese Zielgruppe zu übernehmen.

„Wir stoßen heutzutage auf Schwierigkeiten, um nicht zu sagen auf eine große Zurückhaltung, wenn es darum geht, Beschäftigte zu finden, die sich bereit erklären, Mitglied eines Anerkennungsausschusses zu werden, denn diese Ausschüsse setzen sich ja aus Arbeitnehmern zusammen“, erklärt Herr Larcher beunruhigt. Um diese Schwierigkeit auszuräumen, sollte mit den Sozialpartnern verhandelt werden, um Gelder im Rahmen der beruflichen Bildung bereitzustellen und so für die Kosten dieser Anerkennungsausschüsse aufkommen zu können.

Heute sind 14 Ministerien in der Lage, den Erwerb von durch Berufserfahrung erworbenen Kenntnissen anzuerkennen, und jedes Ministerium hat seine eigene Vorgehensweise. Zur Vereinfachung der Verfahren soll den Anwärtern ab

September 2006 ein einheitliches, vereinfachtes Formblatt vorgelegt werden. „Mit diesem Schritt soll die Bearbeitungsfrist der Unterlagen von neun Monaten, die derzeit im Durchschnitt erforderlich sind, auf sechs Monate verkürzt werden“, so der Wunsch des Ministers. Dieses Formblatt wird auf die künftige Website vae.gouv.fr gestellt, eine der beiden geplanten Informationsdienste, die in Kürze bereitstehen werden.

Neben diesem Formblatt kann sich die Öffentlichkeit auf diesem Portal, das demnächst freigeschaltet werden soll, über sämtliche Titel, die im Zusammenhang mit einem VAE-Verfahren vergeben werden, informieren und sich einen Überblick über die so genannten „*Points relais conseils*“ (PRC) (Beratungs- und Kontaktstellen) verschaffen. Ergänzt wird dieser Dienst durch die Telefonnummer „*3939 Allo service public*“. Eine landesweite Informationskampagne für die breite Öffentlichkeit soll ebenfalls im Herbst gestartet werden.

Und schließlich sollen mit diesem Vorhaben die Protagonisten der VAE auf regionaler Ebene mobilisiert und zusammengeschlossen werden, d. h. Sozialpartner, Regionen, Arbeitsämter oder auch die Konsulatskammern. Herrn Larcher zufolge „soll im Herbst eine umfassende konzentrierte Aktion zur Abstimmung der weiteren Entwicklung der VAE in den Unternehmen“ stattfinden.

Informationsquellen:

- Originalartikel: „Gérard Larcher dévoile le plan VAE“ von J. Lepeytre in: INFFO Flash, Nr. 683, Juli 2006, S. 3
- Pressedossier vom 27. Juni 2006 «Validation des acquis de l'expérience: cinq mesures pragmatiques pour simplifier la procédure» www.travail.gouv.fr/actualite/dossiers-presse/validation-acquis-experience-cinq-mesures-pragmatiques-pour-simplifier-procedure-3407.html
- Praktisches Informationsblatt über die VAE, einsehbar auf der Website des französischen Arbeitsministeriums unter www.travail.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/formation-professionnelle/validation-acquis-experience-vae-1074.html
- Rubrik „VAE“ auf dem nationalen Portal über Berufsberatung und Berufsbildung unter www.orientation-formation.fr/
- Rubrik „VAE“ auf der Website des Centre INFFO unter www.centre-info.fr/article.php3?id_article=120

Quelle: Centre Inffo

Volle Kraft voraus beim Aufbau einer LLL-Strategie

Die Ausarbeitung einer umfassenden Strategie für das lebenslange Lernen (LLL) für Zypern bis Dezember 2006 ist eine der herausragenden Maßnahmen des nationalen Programms von Lissabon. Dem Planungsbüro der Republik Zypern wurde die Verantwortung für die Koordinierung der Ausarbeitung der Strategie übertragen, für die ein Siebenjahreszeitraum von 2007 bis 2013 vorgesehen ist. Dieser fällt mit dem Zeitraum anderer wichtiger nationaler Planungsdokumente zusammen. Zur Entwicklung der Strategie wurde ein Koordinierungsausschuss eingerichtet, der schon ein Team ernannt hat, das sich aus Vertretern des Planungsbüros, des Ministeriums für Bildung und Kul-

tur, des Ministeriums für Arbeit und Sozialversicherung, des zyprischen Produktivitätszentrums und der zyprischen Behörde für Humanressourcenentwicklung zusammensetzt, um einen Entwurf zu erarbeiten. Dieses Team arbeitete Mitte Juli 2006 eine Überichtsstruktur der Strategie aus; der erste Berichtsentwurf über die Strategie wird bis Ende September 2006 erwartet. Die Erreichung des strategischen Gesamtziels, Zugang zum LLL für jeden zu ermöglichen, wäre verknüpft mit der Förderung einschlägiger Aktionen und Maßnahmen, beispielsweise: Zugang zur Bildung für alle, mehr Chancen, in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. zurückzukehren, mehr Chan-

cen für Angestellte (und dazu geeignete Unterstützung für Unternehmen, speziell KMU) und die Verbreitung des lebenslangen Lernens im öffentlichen Sektor. Dies würde dazu beitragen, Inhalt und Struktur auf allen Stufen der Bildung und Berufsbildung zu verbessern und die allmähliche Einführung eines nationalen Qualifikationsrahmens und eines nationalen beruflichen Qualifikationssystems fördern. Die Sozialpartner und andere herausragende Interessengruppen sollen in die Entwicklung der Strategie des lebenslangen Lernens einbezogen werden. Die genaue Art und Weise, in der die Beratungen abgehalten werden, ist noch nicht festgelegt wor-

den, sie sollen aber unmittelbar nach Fertigstellung des Berichtsentwurfs beginnen. Die LLL-Strategie für Zypern dürfte bis Dezember 2006 die Zustimmung des Minister rats erhalten und ab Januar 2007 umgesetzt werden.

Weitere Informationen bei: Artemis Theophilou, Planning Officer A', Directorate for Macroeconomic Policy, Research and Studies, Planning Bureau , 29 Vironos Avenue, 1096, Nicosia, Cyprus, Tel. (357-22) 60 29 30, Fax (357-22) 22 66 68 10, E-Mail: atheophilou@planning.gov.cy, www.planning.gov.cy

Quelle: Human Resource Development Authority

Bildungspolitik

Reform ausgesetzt, Dialog mit Regionen beginnt von neuem

In seinem Grundsatzprogramm legte das Bildungsministerium dar, was durch die Revision (zusammen mit den Regionen und unter Beachtung der Autonomie der Schulen) der vom vorherigen Minister entworfenen Schulreformen erreicht werden soll. In einem Schreiben vom 31. Mai 2006 (*) wurde die regionale Koordinierungsstelle informiert, dass Versuche der Reform der Bildung in der Sekundarstufe II ausgesetzt worden waren, da so viele der Beschwerden der Regionen noch beim Verfassungsgericht anhängig sind und in Schulen sowie bei Lehrern, Schülern und Eltern ein Klima der Ungewissheit und Unsicherheit herrscht. Die Schulversuche der acht Profile der Sekundarstufe II, die in der Reform von 2003 eingerichtet wurden und die Übergabe der beruflichen Bildung in die Verantwortung der Regionen werden im Schuljahr 2006/2007 nicht vorankommen.

Am 25. Juli gab der Bildungsminister Giuseppe Fioroni die Allgemeine Richtlinie über Verwaltungsmaßnahmen und Management für 2006 heraus, die 50 Ziele für die vom Ministerium beabsichtigten Maßnahmen nennt. Dies wird hauptsächlich die „Deregulierung“ betreffen, d. h. Vorrang

für den Dialog mit den Regionen und Gewerkschaften unter Anwendung der bestehenden Bestimmungen zur Schulautonomie. Während die informellen Arbeitsgruppen national besetzt werden sollen, wird eine Politik der konzertierten Aktion alle Parteien in die Lage versetzen, ihre Argumente vorzubringen. Ermöglichen wird dies eine um weitere 18 Monate verlängerte Geltungsdauer (**) der Änderung der gesetzlichen Verordnungen zur Reform von 2003.

Nach ihrer Sitzung vom 12. Juli 2006 verabschiedete die Konferenz der Regionen (bei Gegenstimmen der Lombardei und Venetiens) ein Dokument, das eine regionale Initiative für eine konzertierte Aktion über Fragen der Bildung und Berufsbildung innerhalb des Rahmens föderaler Solidarität darlegt und den Weg bereitet für eine genaue Festlegung der Rolle und Befugnisse der Regionen und lokalen Behörden, um den Weg für eine einschneidende und konsequente Regierungsmaßnahme frei zu machen. Die Maßnahme des Ministeriums wird sich darauf konzentrieren, im Einklang mit den Zielen von Lissabon für 2010 die Schulpflicht auf das Alter von 16 Jahren auszudehnen.

Man ist der Ansicht, dass dies eine einheitliche und fortschreitende Bildung ab dem Alter von drei Jahren und während der gesamten ersten Bildungsstufe erfordert, und zwar unter Berücksichtigung der Kernkompetenzen, deren Vermittlung von jeder Schule verlangt wird.

Das ministerielle Rundschreiben zum Beginn des Schuljahres, herausgegeben am 31. August (*), enthält drei zusammenhängende Dokumente: ein kurzes Informations schreiben, „Autonomie und Innovation 2006-2007: ein Jahr des Übergangs“, das an alle Schulen versandt wurde, ein Rundschreiben für Schulen und Regionalschulämter und ein Schreiben für Lehrer und Schullektoren. Die vom neuen Minister herausgegebenen Dokumente sind revidiert und bieten eine Klarstellung zu Problemen, die von der vorherigen Reform aufgeworfen wurden. Während die Bestätigung der Vorstellung, dass jede Bildungs- und Berufsbildungsreform auf Konsultation beruhen muss, zu weiterer Ungewissheit und Instabilität führen wird – angesichts der Tatsache, dass der Reformprozess bereits Mitte der 1990er Jahre in Gang gesetzt wurde – wird der Vorteil in einer an-

passungsfähigen Reform liegen, die Leitlinien festlegt und den Weg für kulturelle und professionelle Autonomie eröffnet.

Unter den Elementen der Reform von 2003, die nicht fortgesetzt werden sollen, ist auch das „Portfolio“, das nun für Schulen fakultativ sein wird. Dabei handelt sich um ein Formular für die Eintragung von beruflichen Ausbildungsgängen ohne Abschlusszeugnis, Bescheinigung oder Beurteilung; diese werden weiterhin nur vom alten Bewertungsbogen bescheinigt. Eine wesentliche Veränderung, die nun nicht eingeführt wird, ist das von den Sozialpartnern vereinbarte Profil des Lehrers-Tutors, da es mit den Gewerkschaften über die organisatorische und vertragliche Umsetzung dieser Neuerung zu Konflikten kam.

(*) Ministerieller Erlass 4018/FR vom 31. Mai 2006 zur Aufhebung des ministeriellen Erlasses 775/2006.
(*) Gesetz 228 vom 12. Juli 2006.
(*) Memorandum vom 31. August 2006, Nr. 7265/FR, Maßnahmen und Themen von großem Interesse in Verbindung mit dem Beginn des Schuljahres 2006/2007.

Weitere Informationen unter: www.istruzione.it

Quelle: Alessandra Pedone - ISFOL ReferNet Italia

Vorhersage der Nachfrage nach Bildung und Berufsbildung auf der Grundlage von Beschäftigungstrends

Der kürzlich erschienene Bericht Bildung, Ausbildung und Nachfrage nach Arbeitskräften in Finnland bis 2015 (*Education, training and demand for labour in Finland by 2015*) (¹) soll über den auf langfristigen Beschäftigungsvorhersagen beruhenden quantitativen Bedarf an Berufsbildung der Sekundarstufe II und an höherer Bildung und Berufsbildung informieren. Der Bericht behandelt die Entwicklungen der Nachfrage nach Arbeitskräften und den natürlichen Schwund über den Zeitraum von 2001 bis 2015. Auf der Grundlage dieser Entwicklungen und Projektionen prognostiziert er den Bildungsbedarf für die zweite Hälfte dieses Jahrzehnts. Diese beziehen sich auf die drei Bildungsstufen: Berufsbildung der Sekundarstufe II, polytechnische Bildung und universitäre Bildung.

Die langfristige Nachfrage nach Arbeitskräften wird unter verschiedenen Blickwinkeln betrachtet: hinsichtlich der Veränderungen der Unternehmensnachfrage nach Arbeitskräften, der neuen freien Stellen nach Beschäftigungsgruppen (Arbeitsmarktnachfrage), der nötigen Personaleinstellung, um der Arbeitsmarktnachfrage zu entsprechen (Anzahl der Personen, die für die freien Stellen ausgebildet werden müssen) und der Personaleinstellung, die entsprechend der durchschnittlichen Altersgruppe der 16- bis

20-Jährigen angepasst werden muss. Parallel zur Arbeit auf nationaler Ebene haben alle 19 Regionen in einheitlicher Weise regionale Prognosen zum Arbeitskräfte- und Bildungsbedarf aufgestellt.

Der Einstellungsbedarf nimmt in den Bereichen Technik, Verkehr, Gesundheit und Soziales zu

In dieser Prognose wird der Bildungsbedarf, der aus der Nachfrage nach Arbeitskräften abgeleitet wird, an die Größe der in Ausbildung befindlichen Altersgruppe angepasst. Der Berechnung wurde die durchschnittliche Altersgruppe der 16 bis 20-Jährigen (65 300 Personen) für den Zeitraum 2006 bis 2010 zugrunde gelegt.

Das Hauptziel der Bildungspolitik besteht darin, allen jungen Menschen eine Chance zu geben, sich für eine berufliche Ausbildung zu bewerben. Die Zahl der Einstellungen entspricht den Anforderungen, die gesamte Altersgruppe zu versorgen. Die Ergebnisse der Berechnung legen nahe, dass dieses Ziel in der zweiten Hälfte dieses Jahrzehnts mit der Aufnahme von 91 000 Berufsanfängern erreicht werden kann, vorausgesetzt, die Ziele, die im Entwicklungsplan für Bildung und Forschung für die Effizienz von Bildung und Berufsbildung festgelegt sind, werden ebenfalls erreicht. Der gesamte Einstellungsbe-

darf geht um 6000 Berufsanfänger im Vergleich zu den aktuellen Zahlen zurück.

Berücksichtigt man alle Bereiche der Bildung, muss die Aufnahme (z. B. in der Berufsbildung der Sekundarstufe II sowie in der universitären Bildung) reduziert werden, auch wenn der Bedarf im polytechnischen Bereich stabil zu bleiben scheint. Die Berufsbildung der Sekundarstufe II wird allen Erwartungen nach über die Hälfte des gesamten Einstellungsbedarfs abdecken, während die verbleibende Hälfte durch höhere Bildung abgedeckt wird (30 % von polytechnischen Instituten und 20 % von Universitäten).

Der Einstellungsbedarf wird in den Bereichen Technik und Verkehr sowie im Gesundheits- und Sozialbereich zunehmen. In den Bereichen Technik und Verkehr muss die Aufnahme auf allen Bildungsstufen erhöht werden. Im Gesundheits- und Sozialbereich muss der Schwerpunkt auf der Berufsbildung der Sekundarstufe II und der universitären Bildung liegen. Umgekehrt dürfte der Bildungsbedarf quantitativ sowohl absolut als auch relativ in den Bereichen Rohstoffe, Wirtschaft und Verwaltung, Tourismus, Catering und Hauswirtschaft, Kultur, Geisteswissenschaften und Bildung abnehmen. In diesen rückläufigen Bereichen wird der Einstellungsbedarf besonders bei der Berufsbildung der Sekundarstufe II zurückgehen.

Die Ausbildung junger Menschen reicht nicht aus

Die Arbeitskräfte, die jetzt die allgemeine und berufliche Bildung abschließen und in den Arbeitsmarkt eintreten, werden ausreichen, um die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften, die im Grundentwicklungsszenario zugrunde gelegt werden, zu befriedigen, vorausgesetzt, dass die Bildungseffizienz zielgerecht verbessert werden kann und dass Arbeitslose in Beschäftigung gelangen können, wie in den Berechnungen angenommen. Aber der Nachfrage nach neuen Arbeitskräften, die im Zielentwicklungsszenario prognostiziert ist, kann nicht vollständig entsprochen werden, indem man nur junge Menschen ausbildet. Um das Zielentwicklungsszenario zu erreichen, sollte die Bevölkerung, die zurzeit nicht erwerbstätig ist, in den Arbeitsmarkt übernommen werden. Dies wird unter anderem dadurch erreicht, indem der Renteneintritt verzögert und die Einwanderung erhöht wird.

(¹) Diese Publikation ist die Kurzversion eines umfassenderen Berichts in finnischer Sprache mit dem Titel *Koulutus ja työvoiman kysyntä 2015* (Bildung, Ausbildung und Nachfrage nach Arbeitskräften bis 2015) vom finnischen nationalen Bildungsrat.

Weitere Informationen:
Jukka Katajisto jukka.katajisto@oph.fi, Tel. (358-9) 7747 7949
Matti Kimari, matti.kimari@oph.fi, Tel. (358-9) 7747 7750

Evaluierung des *Welsh Baccalaureate* liefert positive Ergebnisse

Im August 2006 wurde die externe Evaluierung des als Modellversuch laufenden walisischen Baccalaureate-Bildungsgangs veröffentlicht, der nach Erfüllung der Schulpflicht im Sekundarbereich II absolviert wird. Alles in allem bestätigte der insgesamt positive Tenor dieser Evaluierung den wachsenden Erfolg des *Welsh Baccalaureate*, dem es in zunehmendem Maße gelungen ist, das Curriculum auszuweiten und einem breiten Spektrum von Leistungen zur Anerkennung zu verhelfen.

Die wichtigste aus dem Bericht hervorgehende Empfehlung lautet, dass sich das *Welsh Bac* dazu anbiete, flächendeckend in allen Schulen, weiterführenden Bildungseinrichtungen und betrieblichen Ausbildungsangeboten in Wales eingeführt zu werden. Das *Welsh Joint Education Committee* (WJEC) wird die mögliche flächendeckende Einführung mit dem *Welsh Assembly Government*, der walisischen Regionalregierung, erörtern und stimmt mit den Gutachtern darin überein, dass eine stufenweise Einführung vorzuziehen sei. Dies gilt insbesondere in Anbetracht dessen, dass es Anhaltspunkte dafür gibt, dass die Bereitstellung zusätzlicher Mittel für Schulen und Bildungseinrichtungen wesentlich zum Erfolg des Projekts beigetragen hat und dass einer frühzeitigen und angemessenen Pla-

nung ausschlaggebende Bedeutung zukommt.

„Wir freuen uns besonders über die Feststellung der Gutachter, dass die vom Projektteam des WJEC bereitgestellte Unterstützung von den Schulen und Bildungseinrichtungen positiv aufgenommen wurde“, sagt Gareth Pierce, Vorsitzender des WJEC. „Wenn das Baccalaureate flächendeckend eingeführt wird, würde das WJEC seine Rolle gerne in wichtigen Aspekten weiterentwickeln, unter anderem durch eine verbesserte Unterstützungs- und Beratungstätigkeit, die auf den sich herauskristallisierenden besten Verfahrensweisen fußen wird.“

Das *Welsh Assembly Government* wird 2006 darüber beschließen, ob das *Welsh Bac* entsprechend den Empfehlungen der externen Evaluierung ab September 2007 an anderen Schulen und Bildungseinrichtungen in ganz Wales angeboten werden soll. Nach dem Willen der walisischen Regionalregierung sollen bis zum Jahre 2010 25 % aller Schüler in Wales den *Welsh-Bac*-Bildungsgang belegen.

Der Evaluierungsbericht beleuchtet die immer positiveren Entwicklungen im Hinblick auf die Anerkennung des *Welsh Baccalaureate* durch Hochschulen in England und Wales und die Zuteilung von Hochschulzulassungspunkten der zentralen britischen Stu-

dienplatzvergabestelle UCAS. So zählt das *Welsh Baccalaureate Advanced Diploma* nunmehr 120 UCAS-Punkte, ebenso viele wie ein mit der Note A bestandener A-Level-Abschluss. „Wir sind sicher, dass noch effektiver für das *Baccalaureate* geworben werden kann, wenn dieses aus seinem derzeitigen Modellversuchsstadium herauswächst“, meint Gareth Pierce, „und wir sind uns mit Gutachtern darin einig, dass die Werbung für diesen Bildungsgang unter Schülern, Eltern, Arbeitgebern und Hochschulen ein vorrangiges Anliegen darstellt, das gemeinsam von der walisischen Regionalregierung, dem WJEC und Bildungszentren in Wales angegangen werden muss.“

Hintergrund und Struktur

Die ersten Schüler des *Welsh-Baccalaureate*-Bildungsgangs begannen ihre Ausbildung im September 2003 an 18 an dem Modellversuch teilnehmenden Schulen und weiterführenden Bildungseinrichtungen. Sechs weitere Schulen und Bildungseinrichtungen bieten das *Welsh Bac* seit September 2004 an, sieben weitere seit September 2005. Somit ist die Zahl der Schulen und Bildungseinrichtungen, die diesen Bildungsgang während der Modellversuchsphase anbieten, auf insgesamt 31 angewachsen.

Das Welsh Bac gliedert sich in zwei Teile: Kernkomponenten – dazu zählen vier Komponenten, und zwar „Schlüsselkompetenzen“, „Wales, Europa und die Welt“, „arbeitsbezogene Bildung“ sowie „persönliche und soziale Bildung“.

Wahlfächer – gegenwärtig angebotene Kurse/Bildungsgänge, z. B. GCSE, VGCSE, AS/A-Level, VCE (berufsbezogene *A-Level*), GNVQ, NVQ, BTEC.

Zusammen bilden die Kernkomponenten und die Wahlfächer das *Welsh Baccalaureate Diploma*.

Das *Welsh Baccalaureate Diploma* wird im ganzen Vereinigten Königreich anerkannt und kann derzeit auf mittlerer Stufe und auf fortgeschrittener Stufe erworben werden. Überdies arbeitet das für das Welsh Bac zuständige Projektteam gegenwärtig an der Entwicklung eines Abschlusses auf Grundstufe.

Der Evaluierungsbericht der externen Gutachter, die an der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität Nottingham tätig sind, kann auf der Website des Welsh Assembly Government abgerufen werden.
<http://new.wales.gov.uk/news/presreleasearchive/110806baccjsessionid=1AC2B822FAB53DF5B7451D1988964DF7.www1?lang=en>

Quelle: QCA

SLOWAKEI

Projekt zur Förderung des Internetzugangs löst Kontroversen aus

Nachdem die Slowakei jahrelang mit Passivität auf die Ergebnisse von Vergleichsstudien zur digitalen Kompetenz reagiert hat, bei denen die Slowakei – insbesondere bei der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien zu Lernzwecken – jeweils einen der schlechtesten Plätzen innerhalb der EU belegte, ist das Land nun bestrebt, den Vorsprung der weiter entwickelten Länder aufzuholen. Die erste dieser politischen Maßnahmen, die die Einführung von PCs im Schulsystem betraf, wurde in Cedefop-Info 2/2004 („Computer für Schulen: von der Theorie zur Praxis“) berichtet. Die neueste Maßnahme zielt darauf ab, den Internetzugang für die Bürger erschwinglicher zu machen.

Das Projekt SIBIS (*Statistical Indicators Benchmarking the Information Society*, Statistische Indikatoren für einen Leistungsvergleich der Informationsgesellschaft) aus dem Jahr 2003, das eng mit den EU-Initiativen *eEurope* und *eEurope+* verbunden ist, zeigte eine deutliche digitale Kluft zwischen der Slowakei und der EU-15 auf: Die Slowakei erreichte einen Wert von 0,4 auf dem Index für digitale Kompetenz (DLI), verglichen mit 0,8 für EU-15 und 0,7 für Estland und Slowenien, die die besten Werte unter den neuen EU-Ländern erreichten. Die Ergebnisse einer Erhebung des Instituts für Öffentliche Angelegenheiten aus dem Jahr 2005, die von der slowakischen Regierung in Auftrag gegeben worden war, bestätigten die digitale Kluft mit einem DLI-Wert von 0,33 für die Slowakei. Dieser Wert bedeutet, dass die durchschnittliche digitale Kompetenz der slowakischen Bürger 33 % einer vollständigen digitalen Kompetenz beträgt. Die geringe Verbreitung von PC- und Internet-Anschlüssen in Haushalten belegt, dass die hohen Preise für Hochgeschwindigkeitsverbindungen – besonders im Verhältnis zur Kaufkraft – bislang den limitierenden Faktor für die digitale Kompetenz darstellen.

Der nationale Aktionsplan für die Informationsgesellschaft im Rahmen der Lissabon-Strategie, der von der Regierung am 13. Juli 2005 verabschiedet wurde, beinhaltet eine Maßnahme, die dieser Entwicklung entgegenwirken sollte: „Maßnahme 19 - Internet für alle“. Im April 2006 startete die Regierung innerhalb dieses Aktionsplans ein Projekt zur Erhöhung der Zahl der Hochge-

schwindigkeits-Internetzugänge (Mindestgeschwindigkeit 512/128 Kbps) durch die Bereitstellung von Zuschüssen in Höhe von 240 Mio. SKK (6398 Mio. EUR) für die Nutzer.

Die Zuschüsse in Höhe von 6016 SKK (160,4 EUR) pro Person, verteilt über einen Zeitraum von zwei Jahren, waren jedoch für nur je 5000 Nutzer in jedem der acht Verwaltungsbezirke der Slowakei vorgesehen. Das bedeutete, dass es Ende 2006 anstelle der angekündigten 100 000 neuen Benutzer nur hochgerechnet 40 000 neue Antragssteller im ganzen Land gab. Dies war teilweise darauf zurückzuführen, dass nur Familien mit Mitgliedern in der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren als förderberechtigt eingestuft wurden, und nicht alle Familien, die ein Interesse äußerten.

Es überrascht nicht, dass diese Maßnahme von vielen Seiten kritisiert wurde. Einige Kritiker waren der Ansicht, dass diese Bedingungen den Grundsatz der Gleichbehandlung verletzen; andere warfen die Frage auf, ob das wahre Ziel des Projekts darin bestehe, junge Leute anzuziehen, die zum ersten Mal bei den Parlamentswahlen wahlberechtigt waren, die knapp zwei Monate nach Ankündigung des Projekts angesetzt waren, und nicht darin, den Zugang zu Internetdienstleistungen zu erleichtern, wie offiziell verlautbart. Kleine Internetanbieter betrachteten das Projekt als Versuch der Regierung, die slowakische Telecom (T-Com),

das frühere Telekommunikationsmonopol, zu unterstützen – 49 % der Anteile befinden sich gegenwärtig in staatlichem Besitz. Andere Kritiker waren der Ansicht, dass das Projekt sein Ziel verfehlt habe, indem es diejenigen ausschloss, die bereits einen Internetzugang erworben hatten; sie wiesen darauf hin, dass die Regierung auf diese Weise die zukunftsorientierteren Vertreter der ärmeren Bevölkerungsgruppen bestrafen und gleichzeitig reiche Familien, die bisher nur ein schwaches Interesse am Internet gezeigt hatten, förderten.

Die Einwände, dass die Maßnahme diskriminierend sei, sind ernst zu nehmen. In den Jahren 2004 und 2005 wurden 135 860 bzw. 180 145 Haushalte ohne Zuschuss an das Internet angeschlossen. Daher wären 2006 mindestens 40 000 neue Kunden (ungeachtet des Alters) ohne jegliche Zuschüsse zu erwarten gewesen. Es trifft zwar zu, dass die Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen das größte Interesse am Internet zeigt - und dass das Projekt „Internet für die Bildung“ und nicht „Internet für alle“ heißt -, aber dennoch bleiben Fragen offen: Was ist mit jungen Familien mit Kindern unter 15? Und warum wurde eine gleiche Quote für alle Regionen festgelegt, unabhängig von der Bevölkerung?

Was die Diskriminierungsvorwürfe zugunsten der slowakischen Telecom angeht, so hat dieses Unternehmen (xDSL) 47,4 %

der geförderten Kunden gewonnen; das angeschlossene Unternehmen T-mobile (Flash-OFDM) gewann 7 %. Dennoch konnten alternative Anbieter und selbst kleine regionale Unternehmen einen beachtlichen Marktanteil gewinnen, z. B. der zweitbeste Anbieter Slovanet (xDSL und Mikrowelle) mit 14,3 %, der viertbeste Anbieter Wimax (kabellos) mit 5,3 % und der fünftbeste Anbieter CondorNet (Kabel und Mikrowelle) mit 3,7 %.

Da sich herausgestellt hat, dass das für das Projekt vorgesehene Budget nicht vollständig ausgeschöpft werden wird, hat die Regierung nun beschlossen, die Kunden altersunabhängig zu fördern. An den regionalen Quoten wird jedoch weiterhin festgehalten – schlechte Nachrichten für junge Familien oder ältere Leute in Regionen, in denen das Budget weitgehend erschöpft ist. So ist mit einer weiteren Welle von Beschwerden zu rechnen – wenn auch betont werden muss, dass solche Beschwerden und Kritikäußerungen sich bereits als konstruktiv erwiesen haben.

Weitere Informationen:
Tagungsbericht der 6. Internationalen Konferenz der Virtuellen Universität 2005 unter http://virtuni.eas.sk/rocnik/2005/data/program/54_31_Vantuch.pdf
Projekt „Internet für die Bildung“:
www.telecom.gov.sk/index/go.php?id=2546

Quelle: Juraj Vantuch unter sno@netax.sk

Daten zur Internet-Verbreitung für 2004 und Ergebnisse des Projekts (Stand: 4. September 2006)

Region	Haushalte mit Internetanschluss im Jahr 2004		Bevölkerung*		Bevölkerung im Alter von 15–24*		Versorgte Kunden		Unausgeschöpfte Einheiten aus der Quote		Ausgeschöpfter Anteil der Quote
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Bratislava	39 544	29,1	599 015	11,1	96 672	10,7	2 987	12,3	2 013	12,8	59,7
Banská Bystrica	12 333	9,1	662 121	12,3	109 092	12,0	2 242	9,2	2 758	17,5	44,8
Košice	21 355	15,7	766 012	14,2	130 457	14,4	2 915	12,0	2 085	13,2	58,3
Nitra	14 942	11,0	713 422	13,3	116 364	12,8	2 793	11,5	2 207	14,0	55,9
Prešov	10 409	7,7	789 968	14,7	139 990	15,4	4 284	17,7	716	4,5	85,7
Trenčín	11 622	8,6	605 582	11,3	102 253	11,3	2 791	11,5	2 209	14,0	55,8
Trnava	14 333	10,5	551 003	10,2	92 835	10,2	2 389	9,9	2 611	16,6	47,8
Žilina	11 322	8,3	692 332	12,9	118 668	13,1	3 841	15,8	1 159	7,4	76,8
Slowakei	135 860	100,0	5 379 455	100,0	906 331	100,0	24 242	100,0	1 5758	100,0	60,6

* Volkszählung 2001



DEUTSCHLAND

Jugendliche zeigen hohen Einsatz bei der Lehrstellensuche

Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen zeigen eine umso höhere regionale und berufliche Mobilität, je schwieriger sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt gestaltet: In Regionen mit geringem Lehrstellenangebot bewerben sich viele Jugendliche zeitgleich auf mehrere Berufe – und oft auch auf Ausbildungsstellen, die weitab von ihrer Heimatregion liegen. Dies sind Ergebnisse der jüngsten Bewerberbefragung, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) Ende 2004 durchgeführt hat. Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von 5000 Jugendlichen, die 2004 bei der BA als Lehrstellenbewerber und -bewerberinnen registriert waren.

Regionale Mobilität

Häufig sehen sich die Jugendlichen mit dem Vorwurf konfrontiert, sie seien nicht mobil genug und würden sich zu sehr auf die Ausbildungsangebote vor Ort konzentrieren. Die BA-Statistik scheint dieses Urteil zu bestätigen: 2004 traten weniger als 3 % aller Lehrstellenbewerber(innen) einen Ausbildungsplatz außerhalb ihres Heimatbundeslandes an. Bei dieser Zahl handelt es sich jedoch nur um die erfolgreich realisierte Mobilität. Anders ausgedrückt: Es werden nur die Jugendlichen als mobil bezeichnet, die tatsächlich eine weit entfernte Lehrstelle gefunden haben.

Fragt man hingegen nach den Mobilitätsbemühungen – unabhängig, ob diese auch zum Erfolg führten –, gibt rund ein Viertel aller Jugendlichen an, sich auch auf mehr als 100 Kilometer vom Heimatort entfernte Lehrstellen beworben zu haben.

Beeinflusst wird diese Mobilitätsbereitschaft vor allem durch die regionale Lehrstellensituation. In Regionen mit geringem Lehrstellenangebot wie zum Beispiel in Brandenburg oder Sachsen-Anhalt sind bis zu

51 % der Bewerber und Bewerberinnen bereit, für einen Ausbildungsplatz lange Anfahrtswege in Kauf zu nehmen oder umzuziehen. Diese Mobilitätsbereitschaft führt in Hamburg beispielsweise dazu, dass 16 % der neuen Lehrverträge mit Jugendlichen abgeschlossen wurden, die aus anderen Bundesländern stammen.

Berufliche Mobilität

Die Jugendlichen sind aber nicht nur bereit, ihre Bewerbungen räumlich weit zu streuen. Sie halten zugleich auch nicht starr an ihrem „Traumberuf“ fest, sondern ziehen Al-

ternativen – sprich: andere Berufe – in Betracht. Ein Großteil der Bewerber und Bewerberinnen (rund 70 %), die schriftliche Bewerbungen verschickt haben, hat sich auf zwei oder mehr verschiedene Berufe beworben – wobei auf jeden einzelnen Beruf eine Vielzahl von Bewerbungen entfielen. Nahezu die Hälfte der Befragten (44 %) hat für mindestens vier verschiedene Ausbildungsberufe Bewerbungen verschickt.

Fazit: Je schlechter die Lehrstellensituation vor Ort, umso höher die Anzahl der unterschiedlichen Berufe, auf die sich die Jugendlichen bewerben – aber: Noch stärker

steigt bei regionalem Lehrstellenmangel die Bereitschaft, sich auch um weit entfernte Lehrstellen zu bemühen. Bedenkt man, dass eine mangelnde Identifikation mit dem ausgeübten Ausbildungsberuf ein häufig genannter Grund für einen Ausbildungsabbruch ist, dann ist diese eher auf eine regionale Mobilität setzende Bewerbungsstrategie der Jugendlichen als positiv zu bewerten.

Quelle: BIBB, Pressemitteilung vom 3. 8.2006
www.bibb.de/de/26553.htm

BELGIEN

Startbonus und Praktikumsbonus: Ausbildungsprämien

Mit einem königlichen Erlass vom 1. September 2006 (Veröffentlichung im Staatsanzeiger *Moniteur belge*, 2. Ausgabe, vom 7. September 2006) werden der Startbonus und der Praktikumsbonus eingeführt.

Die belgische Bundesregierung hat diese neue Initiative im Rahmen des Solidaritätsvertrags zwischen den Generationen ergriffen und wendet sich damit an Arbeitgeber und an Jugendliche unter 18 Jahren, die innerhalb ihrer Teilzeitschulpflicht eine alternierende Ausbildung absolvieren.

Bei dem Startbonus handelt es sich um eine Prämie für junge Menschen bis 18 Jahren, die während der Schulpflicht und im Rahmen einer alternierenden Ausbildung bei einem Arbeitgeber eine praktische Ausbildung absolvieren oder Berufserfahrung sammeln. Der entsprechende Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag muss auf eine Dauer von mindestens vier Monaten angelegt sein.

Der Startbonus wird für maximal drei Jahre und nur für eine alternierende Ausbildung gewährt.

Der Jugendliche hat jeweils nach dem erfolgreichen Abschluss eines Ausbildungsjahres Anspruch auf den Startbonus.

Der Startbonus beträgt für ein erstes oder ein zweites Ausbildungsjahr jeweils 500 EUR und für ein drittes 750 EUR.

Bei dem Praktikumsbonus handelt es sich um eine Prämie für den Arbeitgeber, der einen schulpflichtigen Jugendlichen im Rahmen einer alternierenden Ausbildung mit einem auf mindestens vier Monate angelegten Ausbildungs- bzw. Arbeitsvertrag ausbildet oder beschäftigt.

Wie der Startbonus wird auch der Praktikumsbonus für maximal drei Jahre und nur für eine alternierende Ausbildung gewährt.

Nach Ablauf des von dem Jugendlichen (erfolgreich oder nicht erfolgreich) abgeschlossenen Ausbildungsjahres hat der Arbeitgeber, der den Jugendlichen in diesem Ausbildungsjahr ausbildete oder beschäftigte, grundsätzlich Anspruch auf den Praktikumsbonus. Bei vorzeitiger Beendigung des Arbeits- bzw. Ausbildungsvertrags erfolgt

die Auszahlung des Praktikumsbonus jedoch nur, wenn sich die vertragliche Ausbildung oder Beschäftigung in dem abgelaufenen Jahr über mindestens drei Monate erstreckte.

Der Praktikumsbonus ist genauso hoch wie der Startbonus: jeweils 500 EUR für ein erstes oder ein zweites Ausbildungsjahr und 750 EUR für ein drittes Ausbildungsjahr.

Nähere Auskünfte können im Internet auf folgender Website des IFAPME aufgerufen werden: www.ifapme.be.

Quelle: Sigrid Dieu, Département des Relations Internationales (Abteilung Internationale Beziehungen), Le FOREM - sigrid.dieu@forem.be



DEUTSCHLAND

Ministerin setzt Innovationskreis für Berufliche Bildung ein

Bundesbildungsministerin Annette Schavan will mit neuen Strukturen in der Aus- und Weiterbildung den Arbeitsmarkt in Deutschland nachhaltig positiv gestalten. Die Grundlagen dafür wird der von ihr berufene Innovationskreis für berufliche Bildung legen. Das Gremium setzt sich aus hochrangigen Repräsentanten aus Unternehmen, Wissenschaft, Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Ländern zusammen.

„Der Innovationskreis ist die Denkfabrik für die Weiterentwicklung des Flaggschiffs unseres Bildungssystems“, sagte die Ministerin. Bis zum Sommer 2007 sollen die Vorschläge vorliegen und noch in der laufenden Legislaturperiode verwirklicht werden. Die Bereitschaft zur Kooperation in der beruflichen Bildung sei ein gutes Zeichen für eine neue Verbindlichkeit, sagte die Ministerin. „Wir brauchen Ergebnisse, die unsere jungen Menschen auch konkret in Arbeit bringen.“

Sie sprach sich damit für durchgreifende Reformen in der beruflichen Bildung aus. Dazu gehöre die Gestaltung des wirtschaftlichen Strukturwandels auf dem Ausbildungsmarkt ebenso wie die europäische Einbettung der dualen Ausbildung, sowie die bessere Verzahnung zwischen Schulen und Unternehmen. „Die Schnittstellen zwischen allgemeiner Bildung, beruflicher Bildung und Beschäftigung dürfen keine Brüche in der Berufsbiografie bleiben“, sagte Schavan.

Die Themen des Innovationskreises sind:

I. Modernisierung:

- Neue Qualifikationsanforderungen im Hinblick auf wirtschaftliche Strukturveränderungen von der Industrie- zur Dienstleistungswirtschaft und demografische Veränderungen;
- Schaffung einer neuen Ausbildungskultur in innovativen Branchen, Wachstumsbranchen und forschungsnahen Branchen;
- gestufte Ausbildungen und Beschäftigungsfähigkeit.

II. Übergangsmanagement

- Verbesserung der Kooperationsstruktu-

ren von beruflichen Schulen und betrieblicher Ausbildung;

- Verzahnung und Anrechnung von Vorqualifikationen auf Ausbildung;
- Strukturverbesserung der Benachteiligtenförderung;
- Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantenunternehmen;
- Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Schul- oder Ausbildungsabschluss.

III. Weiterbildung/Durchlässigkeit

- Verzahnung beruflicher Aus- und Weiterbildung;

- Durchlässigkeit der beruflichen Bildung zum Hochschulbereich.

IV. Europäische Öffnung

- Nationale Bildungsreformen im Hinblick auf europäische Entwicklungen. Dazu gehören der Nationale wie der Europäische Qualifikationsrahmen, das Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung und Berufskonzepte

Quelle: BMBF; Pressemitteilung vom 7.4.06
www.bmbf.de/press/1765.php

GRIECHENLAND

Orthodoxe Kirche engagiert sich im Ausbildungsbereich

In Griechenland ist ein neues Gesetz (3432/2006) zur Einrichtung und Regelung von Berufsbildungsinstituten (IEK) für die kirchliche Ausbildung verabschiedet worden. Diese Institute werden eigenständig tätig sein und dabei unter direkter Aufsicht des Ministeriums für das nationale Bildungswesen und Religionsangelegenheiten stehen. Sie werden aus dem Staatshaushalt finanziert. Gegenstand der Ausbildung, die sich über zwei Semester erstreckt, sind kirchliche und kulturelle Fächer.

Die Ausbildung wird erstmals in den 14 Städten anlaufen, in denen bereits kirchliche Gymnasien bestehen (u. a. Athen, Thessa-

loniki, Xanthi, Ioannina, Patmos, Korinth und Chania).

Die kirchliche und kulturelle Ausbildung steht sowohl Männern wie Frauen, Geistlichen wie Laien offen, die der orthodoxen Kirche Griechenlands als Priester oder Verwaltungsmitarbeiter dienen wollen. Auch Angehörige anderer Glaubensgemeinschaften, die sich mit der Geschichte, Organisation und Funktion der orthodoxen Kirche vertraut machen wollen, können IEK-Kurse belegen. Ebenso zur Teilnahme berechtigt sind Priester, die ein höheres Amt oder eine höhere Gehaltsstufe anstreben.

Die Absolvierung eines Ausbildungsgangs an einem der kirchlichen IEK kann entweder zur Priesterweihe führen oder zu einer Tätigkeit innerhalb der Metropolen, Organisationen, Institute, Kirchengemeindezentren und Camps der orthodoxen Kirche.

Quelle: OEEK

Regionen eröffnen Auszubildenden neue Möglichkeiten

Nach der Annahme von regionalen Gesetzen in anderen Regionen Italiens (Emilia Romagna, Toskana, Marken, Friaul-Julisch Venetien, Sardinien und Apulien) ⁽¹⁾ hat die Region Latium am 10. August 2006 ein neues Regionalgesetz über Lehrlingsausbildung verabschiedet, durch das eine engere Verknüpfung zwischen jungen Menschen und der Arbeitswelt gefördert, den jungen Menschen Qualifikationen und berufliche Fähigkeiten, die sie benötigen, um in der Arbeitswelt Fuß zu fassen, angeboten und die auf nationaler und gemeinschaftlicher Ebene für Ausbildungszwecke bereitgestellten Ressourcen besser genutzt werden sollen.

In den anderen Regionen unterliegen die Ausbildungsprofile zur beruflichen Qualifikation einstweilen dem landesweit geltenden branchenübergreifenden Tarifvertrag, bis die jeweiligen regionalen Gesetze verabschiedet sind, wie dies in der Gesetzesverordnung 276/2003 vorgesehen ist. Das Gesetz wurde im Rahmen des verfügbaren Teils der Delegierungen zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt angenommen und regelt sowohl die Ausbildung im Rahmen der beruflich qualifizierenden Lehrlingsausbildung als auch die Lehrlingsausbildung mit Abschluss oder Zulassungserlaubnis zur weiterführenden Ausbildung. ⁽²⁾

Nach dem neuen Gesetz schließen Auszubildende mit Unternehmen einen gemischten Vertrag aus Beschäftigung und Ausbildung, in dessen Rahmen sie unter der Aufsicht eines Betreuers zu einer Berufsqualifikation oder einem Abschluss gelangen und eine grundlegende und weiterführende Meisterausbildung an den regionalen Hochschulen absolvieren können. Der von den Unternehmen im Einklang mit dem Referenzberufsprofil aufzustellende Ausbildungsplan soll sicherstellen, dass die Ausbildung der jungen Menschen so effizient wie möglich ist, wobei Inhalt, Zeiten und Ort der formalen Ausbildung festzulegen und jährlich zu überprüfen sind.

Ein wichtiges Element des neuen Gesetzes ist die Bereitstellung finanzieller Anreize für Unternehmen, die Ausbildungsverträge in feste Beschäftigungsverhältnisse umwandeln, wobei zu berücksichtigen ist, dass im Bausektor – der Sektor, in dem die meisten

Ausbildungsverträge geschlossen werden – bisher keine Ausbildungsverträge in feste Beschäftigungsverhältnisse umgewandelt wurden. Die Region Latium will es möglich machen, dass insbesondere in einigen für die Entwicklung der Region strategisch wichtigen Sektoren die Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen zwischen 18 und 29 Jahren gefördert werden können. Über die Lehrlingsausbildung, die zu einem Abschluss führt oder die Zulassung zur weiterführenden Ausbildung ermöglicht, wird die Region nach Abstimmung mit den Schulen, Ausbildungseinrichtungen und Hochschulen, die im Einvernehmen mit den regionalen Arbeitgeberverbänden die im Rahmen des Aus-

BELGIEN

Rahmenabkommen für die berufliche Eingliederung im Baugewerbe

Am 22. August dieses Jahres hat das Baugewerbe wieder einmal seine Dynamik unter Beweis gestellt und das erste Rahmenabkommen zwischen einem Berufssektor und der Region Wallonien unterzeichnet.

Dieses Abkommen resultiert aus Vereinbarungen, die zwischen der wallonischen Bildungsministerin, dem wallonischen Minister für Wirtschaft, Beschäftigung und Außenhandel und den Sozialpartnern des Fonds für berufliche Ausbildung im Bauwesen (*Fonds de formation professionnelle de la construction*) geschlossen wurden.

Das Abkommen umfasst elf Bereiche der Zusammenarbeit, die von der Förderung und Aufwertung der Berufe im Baugewerbe über die Analyse von angespannten Situationen und Engpässen, die Ausweitung des Angebots der beruflichen Ausbildung für Arbeitsuchende und Erwerbstätige sowie der Praktikumsplätze in Unternehmen bis zur Förderung der beruflichen Eingliederung reichen.

Die Umsetzung dieser Zusammenarbeit wurde in Sondereinbarungen auf mehrere Akteure – FOREM (gemeinschaftliches

bildungsvertrags zu erreichenden Abschlüsse vergeben wird, entscheiden.

⁽¹⁾ Emilia Romagna, Regionales Gesetz Nr. 17 vom 26. Juli 2005; Toskana, Regionales Gesetz Nr. 20 vom 1. Februar 2005, zur Änderung des Regionalen Gesetzes Nr. 32 vom 26. Juli 2002; Marken, Regionales Gesetz Nr. 2 vom 24. Januar 2005; Friaul-Julisch Venetien, Regionales Gesetz Nr. 18 vom 9. August 2005, Apulien, Regionales Gesetz Nr. 13 vom 22. November 2005, Sardinien, Regionales Gesetz Nr. 20/2005.
⁽²⁾ Artikel 49 und 50 der Gesetzesverordnung 276/2003 (Durchführung der Delegierungen zu Beschäftigung und Arbeitsmarkt, gemäß Gesetz Nr. 302 vom 14. Februar 2003).

Weitere Informationen unter: www.sirio.regione.lazio.it

Quelle: Alessandra Pedone - ISFOL ReferNet Italia

und regionales Amt für Berufsbildung und Beschäftigung), IFAP-ME (Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand), *Enseignement qualifiant de plein exercice* (qualifizierende Vollzeitausbildung), *Enseignement en alternance* (alternierende Ausbildung) - übertragen. FOREM und der Fonds für berufliche Ausbildung im Bauwesen haben sich für den Zeitraum 2006-2009 ehrgeizige Ziele gesetzt, unter anderem die Einrichtung einer gemeinsamen Taskforce für jede Region, die die Beziehungen zwischen FOREM und den Unternehmen erleichtern soll, die quantitative Ausweitung des Berufsbildungsangebots, die Unterstützung der beruflichen Eingliederung in den Bausektor, die Zusammenarbeit mit dem Bildungssektor in Kompetenzzentren.

Weitere Informationen: FORUM - le magazine interne du FOREM (interne Zeitschrift des FOREM), Nr. 44, September 2006 und Website der Confédération Construction Wallonne (Bausektor): www.ccwv.be

Quelle: Sigrid Dieu, Département des Relations Internationales (Abteilung Internationale Beziehungen), Le FOREM - sigrid.dieu@forem.be

Berufliche Weiterbildung

BELGIEN

Aus- und Weiterbildungsplattform für Unternehmer zur Stärkung des Unternehmergeists in Flandern

Am 20. Juli 2006 wurde die Aus- und Weiterbildungsplattform für Unternehmer im Rahmen des Beschäftigungsplans ins Leben gerufen. Mit dieser Plattform soll das Aus- und Weiterbildungsangebot für derzeitige und künftige Unternehmer ausgeweitet und klarer aufgezeigt werden. Infolgedessen werden im Zeitraum 2006/2007 1300 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Durch die Anregung und Verbesserung des Unternehmergeists möchte der Minister für Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung die Beschäftigung fördern. Hierfür stellt er im Jahr 2006 600 000 EUR zur Verfügung.

Um mehr Arbeitsplätze zu schaffen, muss man den Unternehmergeist anregen und fördern. Dazu ist die Aus- und Weiterbildung ein entscheidender Faktor. Bezüglich des Angebots in Flandern gibt es jedoch mehrere neuralgische Punkte: Es ist sehr zersplittert und unübersichtlich und sollte bestimmte Zielgruppen, wie z. B. die Zuwanderer, besser erreichen.

Der Minister möchte dieses Problem durch die Einrichtung einer Aus- und Weiterbildungsplattform für Unternehmer beheben. Diese wird innerhalb der flämischen Agentur für die Aus- und

Weiterbildung von Unternehmern (Syntra Vlaanderen) eingerichtet, die bereits umfangreiche Erfahrungen auf diesem Gebiet erworben hat. Hierzu wird Syntra Vlaanderen mit dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaften und Innovation, dem Ministerium für Aus- und Weiterbildung und dem Ministerium für Beschäftigung und Sozialwirtschaft) zusammenarbeiten.

Den Unternehmergeist entwickeln

Die Plattform hat drei wesentliche Aufgaben:

- 1) Vorgehen gegen die Zersplitterung des Angebots und Ermittlung der Engpässe durch Einrichtung eines Online-Wissenszentrums bis Ende 2006;
- 2) Entwicklung eines Aktionsplans „Aus- und Weiterbildung von Unternehmern“ in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Aus- und Weiterbildung und dem Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaften und Innovation. Das Ziel dieses Aktionsplans besteht darin, Schülern und Studenten den Unternehmergeist schmackhaft zu machen, um ihnen ein realistisches Bild hiervon zu geben und ihnen die notwendigen Kom-

petenzen zu vermitteln. Der Unternehmergeist muss heute mehr denn je zu einer der Alternativen bei der Berufswahl werden;

- 3) Ergreifen von spezifischen Initiativen, um Risikogruppen, wie Arbeitsuchende und Zuwanderer, für den Unternehmergeist zu interessieren. Einige Beispiele:
 - Der VDAB kann die Unternehmerkompetenzen der interessierten Arbeitsuchenden testen. Diejenigen, die die Prüfung bestehen, werden kostenlos eine Ausbildung in Betriebsführung bei Syntra absolvieren können.
 - Die *Union des Entrepreneurs Indépendants* (Unizo), Syntra Vlaanderen, die Städte, der VDAB usw. werden ihre Anstrengungen bündeln, um mehr Zuwanderer zu erreichen. Es ist von entscheidender Bedeutung, alles zu unternehmen, um ihnen den Zugang zu diesen Ausbildungsgängen zu erleichtern. Dazu werden entsprechend angepasste Informationsveranstaltungen und Sprachkurse organisiert.
 - Syntra Vlaanderen möchte auch die Mangelberufe in die Ausbildungen zum Unternehmer einbeziehen. Daher hat sie bereits eine Ausbildung zum Netzwerkadministrator für Arbeitsu-

chende eingeleitet. Neue Projekte werden im Herbst folgen.

Verbesserung des Unternehmergeists

In diesem Rahmen liegt der Schwerpunkt auf Maßnahmen zur Stärkung der kleinen Unternehmen. Die ständige Weiterbildung darf sich nicht auf Unternehmensleiter und auf qualifiziertes Personal von Großunternehmen beschränken. Als Plattform wird sich Syntra Vlaanderen hauptsächlich auf Initiativen konzentrieren, die nicht spontan vom Markt vorgegeben werden, die aber unter sozialen Aspekten von wesentlicher Bedeutung sind.

So werden unter anderem in Abstimmung mit dem Kultursektor maßgeschneiderte Ausbildungen entwickelt, um eine enge Verbindung zwischen Kreativität und Erfolg des Unternehmens herzustellen.

Ansprechpartner: R. Van Weydeveldt, VDAB, Bibliotheksleitung

Quelle: Frank Vandenbroucke, Pressedienst des Ministers für Bildung und Beschäftigung, Pressemitteilungen, www.ministerfrankvandenbroucke.be/

BELGIEN

Bildungsurlaub als Opfer seines eigenen Erfolges

Die Mittel werden aufgestockt, die Zahl der Bildungsstunden hingegen gekürzt

Ein königlicher Erlass vom 20. Juli 2006 verursacht großen Wirbel in der Welt der Erwachsenenbildung. Der Erlass wurde am 7. September im belgischen Staatsanzeiger, Moniteur belge, veröffentlicht und hat rückwirkend ab dem 1. September Gültigkeit. Er sieht eine deutliche Kürzung der Stundenzahl vor, die die Arbeitnehmer des privaten Sektors für bezahlten Bildungsurlaub in Anspruch nehmen können.

1985 wurde dieses Gesetz über den bezahlten Bildungsurlaub erlassen, um das System der Stundenguthaben zu ersetzen, und bereits 1995 erfolgte eine erste Leistungsbeschränkung. Jedes Jahr nutzen circa 70 000 Arbeitnehmer des privaten Sektors die sich mit diesem Gesetz bietenden Möglichkeiten. Finanziert werden die Maßnahmen mit Subventionen des Staates (in Höhe

von 25,4 Mio. EUR im Jahr 2006) und einem Sonderbeitrag der Arbeitgeber (in Höhe von 27,6 Mio. EUR im Jahr 2006, das entspricht 0,04 % der Lohnsumme). Seit ungefähr fünf Jahren zeigt sich, dass das System des bezahlten Bildungsurlaubs zum Teil Opfer seines eigenen Erfolgs geworden ist. Die für die Finanzierung der Anträge vorgesehenen Mittel reichten nicht mehr aus. Nach zehn Jahren ohne Indexierung wurde auf dem Haushaltskonkurrenz 2006 eine deutliche Erhöhung des vom Staat getragenen Anteils an der Finanzierung des Systems beschlossen. Mit der Zustimmung zu dieser Aufstockung verband die Bundesregierung Belgiens die Forderung, das Instrument neu auszurichten, was sich in einer Reduzierung der den einzelnen Arbeitnehmern zur Verfügung stehenden Stundenhöchstzahl niederschlägt.

Im Folgenden werden die mit dem genannten Erlass eingeführten Kürzungen zusammengefasst: Gegenüber dem Schuljahr 2005/2006 werden 2006/2007 während der Arbeitszeit besuchte Maßnahmen der beruflichen Ausbildung nicht mehr im Umfang von 180, sondern nur noch von 105 Stunden finanziert, und für andere Berufsbildungsmaßnahmen wird die Stundenzahl von 120 auf 100 gesenkt. Für kombinierte Kurse (Berufsausbildung und Allgemeinbildung) wurde die Stundenzahl von 180 auf 100 bzw. 105 zurückgeschraubt und für Hochschulstudien oder vergleichbare Studien von 180 auf 120.

Diese Kürzung hat nicht unwesentliche Auswirkungen auf die Bildungseinrichtungen (und hier insbesondere auf deren gesellschaftliche Anerkennung): Langfristig dürften diese Einrichtun-

gen gezwungen sein, ihr Angebot umzuorganisieren, und als unmittelbare Folge dieser Neuerung besteht die Gefahr, dass die Einrichtungen einen Großteil ihrer derzeitigen Teilnehmerschaft verlieren werden.

Weitere Informationen: Alter Échos Nr. 214 vom 7. September 2006 + Website des Föderalen öffentlichen Dienstes (FÖD) Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung (<http://meta.fgov.be>) Clés ...pour le congé éducation payé (Schlüssel für...den bezahlten Bildungsurlaub), FÖD Beschäftigung, Arbeit und soziale Konzertierung, Generaldirektion Beschäftigung und Arbeitsmarkt, September 2006 <http://meta.fgov.be/paa/framesetfrbb03.htm>

Quelle: Sigrid Dieu, Département des Relations Internationales (Abteilung Internationale Beziehungen), Le FOREM - sigrid.dieu@forem.be

Wechselseitiges Mentoringprogramm löst mehrere Probleme auf einen Streich

Manchmal scheint es, als müssten sich bestimmte im gleichen Unternehmen arbeitende Menschen zwangsläufig missverstehen: Denn was könnte neu eingestellte Beschäftigte zwischen 20 und 30 Jahren, die seit ihrer Kindheit mit den neuen Technologien vertraut sind, mit einem altgedienten Beschäftigten über 50 verbinden, der sich normalerweise nicht mit Computern auskennt? Aber gerade diese Unterschiede können zu gemeinsamen Interessen führen, meint zumindest die Partnerschaft, die das Projekt „Mentoring durch IT“ durchführt.

Das Projekt, das im Rahmen des Projektes EQUAL durchgeführt wird, wird von der *Krajowa Agencja Informacyjna* (Nationalen Informationsagentur) „Info“ in Olsztyn-Gutkowo geleitet. Die anderen Mitglieder der Partnerschaft sind der Verband der privaten Arbeitgeber in Ermland und Masuren, die Stiftung „Neue Medien“ sowie Zeto Olsztyn (*Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej* in Olsztyn), einer der größten Arbeitgeber in der nordöstlichen Region Polens, der sich auf die Entwicklung von Computer-Software spezialisiert hat.

„Wir haben zwei Gruppen ausgemacht, von denen wir glauben, dass sie auf ähnliche Weise

diskriminiert werden“, sagt Marek Dornowski, Koordinator für internationale Zusammenarbeit. „Die erste Gruppe besteht aus jungen gebildeten Leuten, die gerade erst den Arbeitsmarkt betreten. Sie konnten wegen eines Vollzeitstudiums kaum berufliche Erfahrung sammeln. Dadurch bereitet ihnen ihre erste Arbeitsstelle häufig Schwierigkeiten. Die zweite Gruppe besteht aus Beschäftigten über Fünfzig mit großer Berufserfahrung. Sie bekleiden häufig in ihrem Unternehmen eine verantwortungsvolle Position, verstehen jedoch wenig von IT-Werkzeugen. Die wirtschaftliche Entwicklung ist aber untrennbar mit den neuen Technologien verbunden. Wenn ältere Menschen nicht Schritt halten, laufen sie Gefahr, für ihr Unternehmen bedeutungslos zu werden oder sogar ganz aus dem Arbeitsmarkt herauszufallen.“

Daraus kann der folgende einfache Schluss gezogen werden: Diese beiden Gruppen können sich gegenseitig helfen. Beschäftigte über Fünfzig können mithilfe der jungen Menschen ihre Fähigkeiten im Bereich IT verbessern. In ähnlicher Weise können junge Leute durch ein Mentoring wertvolle Erfahrung sammeln, die ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert.

Aber wie können die psychologischen Hürden

überwunden werden? Ältere Beschäftigte befürchten, dass am Ende ihre eigene Position im Unternehmen gefährdet sein könnte, wenn sie jüngeren Leuten helfen und ihre fachliche Kompetenz weitergeben. Die Partnerschaft fand eine innovative Lösung für dieses Problem. „Wir haben das Projekt auf eine etwas ‚hinterhältige‘ Weise geplant“, erläutert Dornowski. „Zuerst helfen die jungen Beschäftigten den über Fünfzigjährigen, sich mit der Nutzung von IT-Werkzeugen vertraut zu machen. Erst wenn die älteren Beschäftigten die begehrten neuen Fähigkeiten im Bereich IT erworben haben und deshalb keine Angst mehr haben, ihren Job zu verlieren, beginnt das klassische Mentoringprogramm. Wir erwarten, dass das Programm dann ein großer Erfolg wird.“

Die im Rahmen des Projektes entwickelte Computer-Software wird aus vier Modulen bestehen: aus einem Rekrutierungs-, einem Lern-, einem Mentoring- und einem Verwaltungsmodul. Das Rekrutierungsmodul wurde eingeführt, um sicherzustellen, dass die Mentoring-Paare gut zusammenpassen; die Vereinbarkeit der Persönlichkeiten soll damit berücksichtigt werden. „Wir entwickeln das Rekrutierungsmodul auf der Grund-

lage einer Studie über Endbegünstigte“, sagt Dornowski. „Dabei handelt es sich um eine Gruppe von 150 Leuten, also um 75 Mentoring-Paare. Wir wollen auf der Grundlage dieser Studie logische Matrizen, das heißt eine Reihe von persönlichen Eigenschaften entwickeln, mit denen wir für jede Person ein Persönlichkeitsdiagramm erstellen können. So können wir effektiv sicherstellen, dass die Leute zusammenpassen.“

Das Lernmodul wird für die Weitergabe von Wissen im Bereich Informationstechnologie verwendet. Das Mentoring-Modul wird vor allem für Rückmeldungen genutzt werden. Mit diesem Modul geben die Beschäftigten über Fünfzig ihr Wissen an die jüngeren Kollegen weiter. Mit dem Verwaltungsmodul können Personalleiter individuelle Kurse konzipieren und deren Erfolg überprüfen.

Weitere Informationen: Krajowa Agencja Informacyjna (Nationale Informationsagentur) „Info“ Sp. z o.o.
Warkaly 18 lok.18
11-041 Warkaly, Polen, Tel./Fax (48-89) 527 56 12,
E-Mail: biuro@kai-info.pl

Quelle: Arbeitsgruppe Ausbildung und Personal (BKKK), Stiftung Kooperationsfonds, www.bkkk-cofund.org.pl

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Millionen von Beschäftigten wird Ausbildung verwehrt

An britischen Arbeitsplätzen sieht man sich einer Qualifikationskrise gegenüber – über ein Drittel aller Arbeitgeber weigert sich trotz staatlicher Anreize, ihre Mitarbeiter zu aus- bzw. weiterzubilden. Deshalb sind fast 8,5 Millionen Beschäftigte (8 377 200) ohne Ausbildung, so ein neuer Bericht mit dem Titel *2020 vision for skills* (Qualifikationsvision für 2020), der im September 2006 vom Gewerkschaftskongress herausgegeben wurde. Von denen, die eine Berufsbildung erhalten, erwerben nur 11,5 Prozent eine national anerkannte Qualifikation.

Die West Midlands weisen landesweit die schlechteste Bilanz auf: Fast eine Million Arbeitskräfte, das heißt 44 Prozent der Arbeitskräfte in der gesamten Region sind ohne Ausbildung. Der Nordosten zeigt dagegen mit nur 30 Prozent (288 000) der Arbeitskräfte ohne Ausbildung die beste Bilanz. Die bessere Lage im Nordosten wird dem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad in der Region und der folglich höheren Anzahl der unterzeichneten Ausbildungsverträge zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern zugeschrieben.

Laut Bericht des Gewerkschaftskongresses kann die Qualifikationskrise auf dem britischen Arbeitsmarkt gelöst werden, wenn Arbeitgeber und Regierung mehr in die Qualifizierung Erwachse-

ner investieren, gesetzlich bezahlte Arbeitszeit für die Ausbildung vorsehen und Beschäftigten einen stärkeren Einfluss bei der Verhandlung über Arbeitsplatzqualifikationen einräumen. Der Bericht und seine Forderungen zielen auf die Überprüfung des Qualifikationsbedarfs für 2020 ab, die von Gordon Brown im Haushalt von 2004 gefordert wird und vom Geschäftsmann Lord Leitch durchgeführt wurde(siehe Cedefop Info 1/2006 über die erste 2005 durchgeführte Konsultation). Die Abschlussergebnisse der Überprüfung sollen im November 2006 veröffentlicht werden.

Nach der Veröffentlichung der Publikation verlautbarte der Generalsekretär des Gewerkschaftskongresses Brendan Barber: „Die Arbeitgeber sollten damit aufhören, so sehr über das Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiter zu klagen und stattdessen mehr Zeit für deren Qualifizierung aufwenden. Trotz vieler staatlicher Anreize verweigert ein Drittel der Arbeitgeber Millionen von Beschäftigten, die es am nötigsten haben, die Ausbildung. Und die Regierung muss durch Gesetze dafür sorgen, dass Beschäftigte bezahlte Arbeitszeit für Weiterbildung erhalten. Die Gewerkschaften Großbritanniens arbeiten bereits durch ihr Heer von 14 000 gewerkschaftlichen Bildungsbeauftragten mit einer großen Zahl von Arbeitgebern zusammen, um ihre Arbeitskräfte

nachzuqualifizieren. Die Investitionen der Regierung hat diesen Prozess gefördert und er muss verstärkt werden.“

Die Lösung der Qualifikationskrise, wie es der Gewerkschaftskongress vorschlägt, wird nicht nur die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit Großbritanniens verbessern, sondern auch Probleme wie Armut und soziale Mobilität angehen. Um solche Themen der sozialen Gerechtigkeit zu fördern, fordert das Gewerkschaftsgremium die Regierung dazu auf, mit Partnern über die *Sector Skills Councils* zusammenzuarbeiten (siehe Cedefop Info 1/2005), um die Qualifikationsdiskriminierung von Frauen, schwarzen Beschäftigten, Behinderten und älteren Arbeitnehmern anzugehen.

Der Bericht des Gewerkschaftskongresses argumentiert, dass der Verbesserung der Qualifikation der derzeitigen Beschäftigten Großbritanniens mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden soll, da 70 Prozent der Beschäftigten von 2020 bereits ihre Pflichtschuljahre absolviert haben. Der Bericht weist darauf hin, dass sechs Millionen Menschen im arbeitsfähigen Alter ernsthafte Schreib- und Leseprobleme haben und eine noch größere Anzahl Probleme mit dem Zahlenverständnis. In den nächsten 15 Jahren werden rund 20 Millionen Menschen eine höhere Qualifikation

benötigen als heute. Der Bericht erklärt, dass solche Qualifikationsniveaus unerlässlich sind, wenn Großbritannien in der Produktivität zu Frankreich oder Deutschland aufschließen soll.

Der Gewerkschaftskongress weist darauf hin, dass sich die Gewerkschaften in einer einmalig günstigen Lage befinden, um die mangelnde Qualifikation am Arbeitsplatz anzugehen und bereits Schritte unternommen haben, um Arbeitnehmer zur Teilnahme an Bildungs- und Berufsbildungsmaßnahmen zu motivieren. Das Bildungs- und Qualifizierungsprojekt des Gewerkschaftskongresses, unionlearn (siehe Cedefop Info 2/2006), half letztes Jahr über 100 000 Menschen, an Kursen teilzunehmen, indem es mehr als 14 000 gewerkschaftliche Bildungsvertreter rekrutierte. Die Gewerkschaften beabsichtigen, diese Zahl bis Ende des Jahrzehnts auf 22 000 zu erhöhen und damit über eine Viertelmillion Lernende zu unterstützen.

Der Bericht kann in voller Länge unter folgender Adresse heruntergeladen werden: www.unionlearn.org.uk/extrasUL/reports/2020VISION_SKILLS.doc
Medienanfragen:
Mike Power (44) 2070796942. E-Mail: mpower@tuc.org.uk

Qualität der Berufsbildung

BELGIEN

Novum in Flandern: Einführung des Befähigungsnachweises für sechs Berufe

Die flämische Regierung gewährt erstmalig „Befähigungsnachweise“ für Personen, die über eine fundierte Berufserfahrung, aber keinen Abschluss verfügen. „Mit diesem Befähigungsnachweis können diese Personen ihre Fähigkeiten demonstrieren, wo immer sie diese auch erworben haben. Für den Arbeitgeber, der Arbeitskräfte sucht, bietet dieser Nachweis die gleiche Garantie wie ein Abschlusszeugnis“, erklärt der flämische Bildungsminister.

Viele Menschen haben ihren Beruf am Arbeitsplatz selbst erlernt und besitzen somit berufliche Fähigkeiten. Sie können dies jedoch nicht schriftlich nachweisen, da sie nie die Gelegenheit hatten, einen Abschluss zu erwerben. Deshalb hat die flämische Regierung den Befähigungsnachweis eingeführt. In der ersten Phase des Projekts wird der Befähigungsnachweis sechs Berufe umfassen. Im Jahr 2007 werden weitere Berufe hinzukommen. Die Einreichung eines Antrags auf einen Befähigungsnachweis ist nicht sehr aufwändig. Die Kosten, die dem Arbeitnehmer entstehen, können zur Hälfte über die Ausbildungsschecks gedeckt werden. Dieser Dienst

wird von der flämischen Regierung und dem Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Für die Schaffung dieses Dienstes wurde eine Bestandsaufnahme der Fähigkeiten durchgeführt, die für die Berufe Busfahrer und Reisebusfahrer, Begleitperson für außerschulische Initiativen (*accompagnateur pour initiative d'accueil extrascolaire*), Call-Center-Operator, Gebäudemaler und Baukranführer erforderlich sind. Die Bewerber müssen im Zuge eines Gesprächs und einer praktischen Prüfung beweisen, dass sie diese Fähigkeiten gut beherrschen. Ab Beginn des Jahres 2007 werden auch Validierungszentren für die Berufe Möbelpacker und Möbelträger zur Verfügung stehen. Ergänzt wird die Liste unter anderem durch die Berufe Friseur, Leiter eines Friseursalons, Bäcker-Konditor und Weber.

Die Prüfungen umfassen Aufgaben, die direkt mit dem betreffenden Beruf zusammenhängen. Bei der Prüfung eines Gebäudemalers kann es beispielsweise sein, dass der Bewerber einen Raum vom Rost befreien und zum Ausmalen vorbereiten muss. Der Bewerber im Beruf Reisebusfahrer etwa wird danach beurteilt, wie er eine bestimmte

Strecke auf einem Simulator zurücklegt. Die Bewerber, die die praktische Prüfung erfolgreich abgeschlossen haben, erhalten ihren persönlichen Befähigungsnachweis einige Wochen danach auf dem Postweg.

Durch den Befähigungsnachweis werden die Erfahrungen erfassbar gemacht und ein offizieller Nachweis der beruflichen Fähigkeiten erbracht. Der Befähigungsnachweis wird von der flämischen Regierung anerkannt und vom Wirtschafts- und Sozialrat von Flandern (SERV)in enger Abstimmung mit den Sozialpartnern des Arbeitsmarktes ausgestellt. Auf diese Weise sind Expertise und Unterstützung gleichfalls gewährleistet.

Der Befähigungsnachweis stellt vor allem für Arbeitnehmer und Arbeitssuchende einen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt dar. So müssen bei einer Bewerbung nicht mehr zahlreiche Tests absolviert werden. Auch für den Arbeitgeber ist der Befähigungsnachweis eine nützliches Instrument: In der Tat ist es nicht immer leicht, die Fähigkeiten eines Bewerbers zu beurteilen. Da die Prüfungen in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmern des Sektors ausgearbeitet werden, steht der

Wert des Nachweises ihrer Ansicht nach außer Zweifel. Durch den Befähigungsnachweis wird schwarz auf weiß belegt, dass der Bewerber über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, was schließlich die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt erhöht.

Am 13. September 2006 wurde eine Informationskampagne gestartet, um diese Initiative einer breiteren Öffentlichkeit bekanntzumachen. Weitere Informationen über den Befähigungsnachweis finden Sie unter www.ervaringsbewijs.be. Auskünfte erhalten Sie ferner über die flämische Hotline unter der kostenlosen Nummer 0800 302 01.

Kontakt: R. Van Weydeveldt, Gestion de la Bibliothèque (Verwaltung der Bibliothek), VDAB.

Quelle: Frank Vandenbroucke, Service de presse du Ministre de l'enseignement et de l'emploi, Communiqués de presse (Pressemitteilungen des Bildungs- und Arbeitsministeriums, Pressemitteilungen) www.ministerfrankvandenbroucke.be



ESTLAND

E-Learning-Netzwerke sollen das sektorale Lernen neu beleben

Die estnische Arbeitsgemeinschaft „e-Vet“ (www.e-vet.ee) wurde am 16. Februar 2005 durch das estnische Bildungs- und Forschungsministerium und die estnische IT-Stiftung gegründet. Die Arbeitsgemeinschaft besteht aus 31 Berufsschulen und sieben Fachhochschulen. Ein Team des estnischen Entwicklungszentrums für das Lernen mit elektronischen Hilfsmitteln leitet die Aktivitäten. Die Arbeitsgemeinschaft verfolgt im Wesentlichen folgende Ziele: die Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen und Fachhochschulen sowohl auf dem gleichen Bildungsniveau als auch zwischen unterschiedlichen Bildungsniveaus zu fördern, die Einführung innovativer und interaktiver Werkzeuge in Berufsschulen und Fachhochschulen zu unterstützen, die Fähigkeiten der Ausbilder für die Einführung von E-Learning-Methoden zu verbessern sowie den Ruf der estnischen Berufs- und Fachhochschulbildung auf dem internationalen Markt zu verbessern.

Die Gründung der Arbeitsgemeinschaft kann als Ausgangspunkt für die Koordinierung des Bereiches E-Learning in der estnischen Berufsbildung gesehen werden. Die durchgeführten Aktivitäten beruhen zunächst auf einem Finanzierungsantrag an den Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Einführung des Lernens mit elektronischen Hilfsmitteln in berufsbildenden Schulen. Das Projekt verfügt über ein Budget von 2,2 Millionen Euro und läuft bis 30. Juni 2008.

Ziel des Projekts ist es, ein hochwertiges und nachhaltiges System für die Entwicklung von E-Learning in Berufsschulen und Fachhochschulen zu etablieren. Die konkreten Aktivitäten umfassen:

- die systematische Erstellung von E-Learning-Inhalten. Bei Abschluss des Projektes werden elektronisch gestützte Kurse im Umfang von 615 Studienwochen sowie 640 digitale Lernobjekte erstellt worden sein. Außerdem werden Qualitätsanforderungen für E-Kurse und deren Durchführungspläne erstellt;
- die Entwicklung eines Ausbildungssystems für Lehrkräfte bzw.

Ausbilder. Es werden neue E-Learning-Ausbildungskurse (11,5 ECTS) geschaffen sowie bereits bestehende Kurse (27 ECTS) aktualisiert und verbessert. Insgesamt werden 2310 Lehrkräfte, IT-Fachleute und Bildungstechnologen ausgebildet;

- die Einführung eines Unterstützungssystems für das Lernen mit elektronischen Hilfsmitteln. Die Schulen werden 33 Bildungstechnologen einstellen;
- die Schaffung und Pflege von thematischen Netzen. Dazu werden zehn langfristig angelegte interinstitutionelle Netze mit Lehrern aus demselben Ausbildungsgebiet eingerichtet;
- Forschungsaktivitäten im Bereich des Lernens mit elektronischen Hilfsmitteln. Zusätzlich wird eine interne Evaluierung durchgeführt;
- die Schaffung einer effektiven und benutzerfreundlichen E-Learning-Infrastruktur. Die zentral verwalteten Lernmanagementsysteme IVA und Moodle sind auf den estnischen Servern für e-Vet installiert. Außerdem wird ein virtuelles Lernportal mit einer Kursdatenbank und einem Archiv von Lernobjekten entwickelt.

Eines der wichtigsten Ergebnisse des Projektes werden wohl die thematischen Netze bzw. Kooperationsnetze sein, welche auf begeistertes Interesse gestoßen sind. Diese Netze zielen darauf ab, den Dialog innerhalb von verschiedenen Ausbildungsgebieten zu verbessern. An diesem Dialog sollen Vertreter von möglichst vielen Institutionen beteiligt werden, die auf demselben Ausbildungsgebiet arbeiten. Durch diesen Dialog soll nicht nur das E-Learning aufgebaut werden; es soll vielmehr der gesamte Lernprozess des Ausbildungsgebietes modernisiert werden. Es ist erfreulich, dass Leute unaufhörlich nach neuen Konzepten für den verbesserten Einsatz des Lernens mit elektronischen Hilfsmitteln suchen. Die thematischen Netze sind das beste Beispiel für eine gute Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen. Sie zeigen, wie notwendig und nützlich gemeinsame Initiativen im Bereich des E-Learnings sein können. Derzeit arbeiten sieben the-

matische Netze mit Erfolg: Informationstechnologie, Tourismus, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Kunstgewerbe, Gesundheitswesen, Technologie sowie Bildungstechnologie.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des Projektes ist die Einführung eines Unterstützungssystems für das E-Learning: Derzeit sind 35 Bildungstechnologen in den zur Arbeitsgemeinschaft e-Vet gehörenden Schulen beschäftigt. Zu den Hauptaufgaben der Bildungstechnologen gehören die Informationsverbreitung, die Erstellung von Inhalten, die Ausbildung von Lehrkräften für die Durchführung von E-Kursen, die Verwaltung und Koordination von Projekten im Bereich E-Learning sowie die Mitarbeit an den thematischen Netzen. Sie haben als treibende Kraft für das E-Learning in sämtlichen Einrichtungen zur Erstellung von Inhalten beigetragen (E-Kurse, Lernobjekte und Organisation von Lehrerausbildung).

Die zentrale Frage bei der Planung von Aktivitäten im Rahmen des Projektes „e-VÖTI“ ist die Qualität des E-Learnings und dessen Durchführungsplan. Unserer Meinung nach ist eine Verbesserung der Qualität der Berufs- und Fachhochschulbildung durch das Lernen mit elektronischen Hilfsmitteln einer der besten Wege, um die Entwicklung sowohl von Individuen als auch von Regionen zu fördern.

Quelle und weitere Informationen:

Ene Tammeoru, Leiterin des estnischen Entwicklungszentrums für das Lernen mit elektronischen Hilfsmitteln
Kerli Kusnets, Projektleiter am estnischen Entwicklungszentrum für das Lernen mit elektronischen Hilfsmitteln

Berufsberatung



FRANKREICH/EU

Berufsberatung für Arbeitsuchende in Europa: unterschiedliche Strukturen, aber eine gemeinsame Logik

Drei Wissenschaftler des *Centre d'études et de recherche sur les qualifications* (Céreq) (Nationales Studien- und Forschungsinstitut für berufliche Bildung und Qualifikation) – Coralie Perez, Elsa Personnaz und Philippe Cuntigh – haben eine Studie zum Thema Berufsberatung für Arbeitslose in Europa („*L'orientation professionnelle des chômeurs en Europe*“⁽¹⁾) veröffentlicht. Die Überlegungen zur Berufsberatung drehen sich rund um Themen wie europäische Beschäftigungsstrategie, Anreize für die Annahme einer Beschäftigung und Förderung des lebenslangen Lernens. „Der Oberbegriff der Berufsberatung, *guidance* auf Englisch, wie er von den internationalen Einrichtungen zur Bezeichnung dieser Leistungen verwendet wird, wird der Vielfalt des Leistungsangebots allerdings kaum gerecht“, so die drei Autoren, die außerdem darauf hinweisen, dass die Berufsberatung an erster Stelle Arbeitslosen zugute kommen.

Die Tatsache, dass überwiegend Arbeitsuchende diese Leistungen in Anspruch nehmen, beeinflusst die Strukturierung des Beratungsangebots, auch wenn Berufsberatung in Europa von Leistungsträgern von „sehr unterschiedlichem Status und unterschiedlicher Bedeutung“ angeboten wird. Die öffentlichen Vermittlungsein-

richtungen, wie z. B. die ANPE (*Agence nationale pour l'emploi*) in Frankreich (Zentralstelle für Arbeit und Arbeitsvermittlung), spielen allerdings aufgrund ihrer Eingangsbeurteilung der Arbeitslosen eine wesentliche Rolle und sind zuweilen sogar gleichzeitig auch Beratungseinrichtungen, die dies etwa in Slowenien der Fall ist. In Spanien dagegen wird die Berufsberatung von den Vermittlungseinrichtungen an die Sozialpartner oder die Kommunen vergeben.

Die Beratung stellt nicht nur eine Hilfe für die Arbeitsuchenden dar, „sie ist auch eine Verpflichtung, denn sie ist fester Bestandteil der Logik der aktiven Miteinbeziehung der Betroffenen; diese besteht darin, dass Personen, die ungewollt ihren Arbeitsplatz verloren haben, nicht mechanisch ein Ersatzeinkommen gezahlt wird, sondern dass dieses Einkommen, d. h. die Arbeitslosenunterstützung, von der Inanspruchnahme von Leistungen abhängig gemacht wird, mit denen die Suche nach einem Arbeitsplatz und die berufliche Wiedereingliederung gefördert werden sollen“. Diese Logik ist Teil der gemeinschaftlichen Beschäftigungsstrategie. Berufsberatung ist ein Recht der Arbeitslosen und trägt deren Wünschen Rechnung, sie ist jedoch auch eine Pflicht, da die staatlichen

Stellen die Bemühungen des Arbeitslosen bei der Suche nach einer neuen Beschäftigung kontrollieren.

Den drei Autoren zufolge ist Berufsberatung Vorbeugung und Heilung zugleich: Vorbeugung aufgrund der Mobilisierung der betroffenen Personen, die in die Lage versetzt werden einzuschätzen, inwieweit ihr Arbeitsplatz gefährdet ist, und Heilung, weil die staatlichen Behörden verpflichtet sind, diese Personen, denen der Ausschluss vom Arbeitsmarkt droht, zu unterstützen. „Diese ‚Leistung des Wohlfahrtsstaates‘ ist künftig an eine Bedingung für Arbeitslose geknüpft: Diese müssen nämlich ihr Verhalten ändern, denn sie müssen sich aktiv darum bemühen, wieder eine Arbeit zu finden“, so das Fazit der drei Wissenschaftler.

(1) vgl. revue Bref Céreq, Nr. 232, Juli-August 2006, S. 1-4 www.cereq.fr/pdf/b232.pdf
Informationen: Stéphane Héroult, Centre INFFO, 4, avenue du Stade de France, F-93218 Saint Denis La Plaine Cedex, Tel. (33-1) 55 93 91 91 (Zentrale), Tel. (33-1) 55 93 91 04 (Durchwahl), Fax (33-1) 55 93 17 25
E-Mail: s.heroult@centre-inffo.fr, Internet: www.centre-inffo.fr

Quelle: Artikel von J. Lepeyre in Le Quotidien de la formation, Nr. 496 vom 11. September 2006

FRANKREICH

Ein nationales Berufsberatungsportal für alle

Gérard Larcher, beigeordneter französischer Minister für Arbeit, Beschäftigung und Integration von Jugendlichen ins Berufsleben, hat am 30. Juni 2006 das nationale Berufsberatungs- und Berufsbildungsportal www.orientation-formation.fr/ eingeweiht.

Das Projekt steht unter der Federführung des französischen Staats, vertreten durch die *Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle* (DGEFP) (Referat im Arbeitsministerium, zuständig für die Planung der Berufsbildungspolitik), die Sozialpartner über das *Comité paritaire national pour la formation professionnelle* (CPNFP) (nationales paritätisches Komitee für die berufliche Bildung) sowie eine Reihe von Regionen.

Aufgabe und Ziel dieses Portals ist es, den unterschiedlichsten Zielgruppen – Studenten, Arbeitnehmern, Arbeitsuchenden – sachdienliche Informationen über Berufsberatung und berufliche Bildung anzubieten und auf diese Weise Antworten auf die Fragen zu geben, die sie sich möglicherweise zu ihrer beruflichen Entwicklung in allen Lebensabschnitten stellen. Ein weiteres Ziel des Portals ist es, die Internetsurfer zum Handeln zu bewegen, denn es führt sie zu den zuständigen Stellen in ihrer Nähe (Kontaktan-

gaben und Links zu den Internetseiten der Beratungseinrichtungen vor Ort).

Das Projekt wird vom Centre Inffo unter Mitwirkung zahlreicher Partner umgesetzt: ONISEP (*Office national d'information sur les enseignements et les professions* – nationales Berufsinformationszentrum), ANPE (*Agence nationale pour l'emploi* – französische Zentralstelle für Arbeit und Arbeitsvermittlung), CNFPT (*Centre national de la fonction publique territoriale* – Nationales Zentrum für den öffentlichen Dienst der Gebietskörperschaften), Berufszweige, Conseils régionaux (Regionalräte) und CARIF-OREF (*Centres d'animation et de ressources pour l'information sur la formation* – Beobachtungsstellen für Beschäftigung und Berufsbildung).

Das Portal, das eine im wahrsten Wortsinne „kooperative“ Aufgabe wahrnimmt, ist ein ausbaufähiges Projekt, welches bis 2007 umgesetzt werden und bis dahin sein volles Potenzial entfalten soll. Weitere Ressourcenpartner werden zusätzliche Daten über Zertifizierungen, Berufsbilder, Bildungsangebote, Berufsberatung und über die Beschäftigungsaussichten in den einzelnen Branchen

und Regionen usw. einbringen. Es sind weitere Entwicklungen geplant, insbesondere zusammen mit den einzelnen Berufszweigen, um Jugendliche zu beraten, die nicht wissen, welchen Beruf sie wählen sollen.

Das Portal in Zahlen:

- 917 Seiten (ohne Datenbanken);
- 1000 Berufsblätter, die 12 000 Berufsbezeichnungen entsprechen;
- 132 600 Bildungsmaßnahmen und 24 600 Adressen von Bildungseinrichtungen;
- 6000 nützliche Adressen;
- 530 Seiten zu den in 132 Berufszweigen geschlossenen Vereinbarungen, insbesondere zu den Themen Professionalisierung und individuelles Recht auf Bildung.

Informationen: Stéphane Héroult, Centre INFFO
4, avenue du Stade de France, F-93218 Saint Denis La Plaine Cedex
Tel. (33-1) 55 93 91 91 (Zentrale), Tel. (33-1) 55 93 91 04 (Durchwahl), Fax (33-1) 55 93 17 25
E-Mail: s.heroult@centre-inffo.fr, Internet: www.centre-inffo.fr

Quelle: nach Le Quotidien de la formation und INFFO Flash, (vom Centre Inffo veröffentlichte Zeitschriften)



LETTLAND

Ausbilder begrüßen nationales TTnet

Die Gründung eines lettischen Netzes zur Ausbildung von Ausbildern (TTnet) wurde während einer am 16. Juni in Riga abgehaltenen Konferenz von der lettischen Ausbildungs- und Bildungsgemeinde freudig begrüßt.

Die Konferenz hatte vor allem zum Ziel, das Netz zur Ausbildung von Ausbildern (TTnet) in Lettland zu gründen, eine Lenkungsgruppe einzurichten und den für die nahe Zukunft geltenden Aktionsplan aufzustellen. Dank der enthusiastischen Mitarbeit der Teilnehmer wurden all diese Ziele in der kurzen verfügbare Zeit erreicht.

Alle wesentlichen Akteure des Berufsbildungssystems nahmen an der Konferenz teil: politische Entscheidungsträger des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, der lettische Arbeitgeberverband, Gewerkschaften sowie Vertreter wichtiger Unternehmen, Universitäten und Berufsschulen. Mitglieder von Netzen zur Ausbildung von Ausbildern aus ganz Europa boten einen gut verständlichen Überblick darüber, wie das TTnet seit seiner Gründung gearbeitet hat. Gastreferenten informierten die Teilnehmer über die Geschichte von TTnet, dessen Aufgaben und Ziele sowie über die wesentlichen in Europa erziel-

ten Erfolge. Außerdem erläuterten sie die Hauptprinzipien der Arbeit von TTnet und gingen auf die wesentlichen Probleme ein, denen sich das Netz ausgesetzt sah. Professor Ronald Sultana, TTnet-Koordinator für die neuen Mitgliedstaaten, gab die wichtigen Voraussetzungen für ein erfolgreiches Netz wie folgt an: „Zielsetzung, Menschen, Verfahren und Planung“. Seine Antwort auf die Frage: „Wer macht ein TTnet erfolgreich?“ lag der Gründung des lettischen TTnet zugrunde und lenkte diese.

Die Referenten des Veranstalters analysierten die Lage in Lettland, hoben die Hauptprobleme hervor und nannten die zum Erreichen von Synergie notwendigen Aktivitäten. Zwei Vertreter des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft, Gunars Krusts, Leiter der Abteilung für Berufs- und Weiterbildung, und Ilze Brante, Leiterin des Berufsbildungszentrums, referierten über die Qualifikationsanforderungen für Berufsschullehrer in Lettland. Gemäß dem Gesetz über die Berufsbildung dürfen Lehrerstellen an Berufsschulen nur mit Personen besetzt werden, die eine entsprechende Qualifikation besitzen und die eine Lehrerausbildung erhalten haben.

Anita Lanka, TTnet-Koordinatorin in Lettland, betonte, dass sich seit der Reform des Berufsbildungssystems viel geändert habe. Trotz der Modernisierungsschritte müssten jedoch noch viele Fragen und Probleme erkannt, verstanden und gelöst werden. Zu den Schwachstellen gehöre beispielsweise der Mangel an Informationen über Aktivitäten im Bereich der Berufsschullehrerausbildung und der damit zusammenhängenden Forschungstätigkeit, die schlechte Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, die geringe Zusammenarbeit zwischen den Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen für Berufsschullehrer, die ungenügende Weitergabe innovativer Erfahrungen und bewährter Praktiken sowie der Mangel an Publikationen (vor allem Aufsatzsammlungen) in Bezug auf diesen Bildungssektor.

Die Rolle der Universitäten bei der Berufsschullehrerausbildung wurde ebenfalls betont. Universitäten müssten in der Lage sein, ein auf nationaler oder lokaler Ebene benötigtes Ausbildungsprogramm für Berufsschullehrer zu beraten, zu führen, zu motivieren und zu organisieren. Es stelle sich jedoch die Frage, ob sie dafür ausreichend qualifiziert seien. Ausbilder müssten

auf der Grundlage neuer Lern- und Unterrichtskonzepte sowie basierend auf der Nachfrage nach neuen Qualifikationen ausgebildet werden.

Die für das TTnet in drei Workshops festgesetzten Aufgaben können in drei Gruppen unterteilt werden: Information; Professionalisierung von Lehrern und Ausbildern im Bereich Berufsbildung; Forschung.

Weitere Informationen: Anita Lanka, TTnet-Koordinatorin in Lettland, E-Mail: anita@bf.rtu.lv

Quelle: TTnet Lettland

UNGARN

Studie und Workshop untersuchen die Qualifikation von Erwachsenen ausbildern

Die Strategie für lebenslanges Lernen der Regierung der Republik Ungarn (2005) und das operationelle Programm für die Personalentwicklung des 1. nationalen Entwicklungsplans zur Regelung der Verwendung von Fördermitteln aus dem EU-Strukturfonds haben die Entwicklung von Inhalten und Methoden im Bereich Bildung und Ausbildung als eine der wesentlichen strategischen Leitlinien für die Entwicklung des lebenslangen Lernens in Ungarn festgelegt. In dem Zusammenhang steht auch die Ausbildung von Erwachsenen ausbildern als eine vom operationellen Programm für die Personalentwicklung unterstützte Priorität. MELLearn – das Ungarische Netz für lebenslanges Lernen in der Hochschulbildung – hat gerade eine Studie über die Qualifikation von Erwachsenen ausbildern im Bereich der Hochschulbildung fertig gestellt.

MELLearn ist ein Netz ungarischer Universitäten und wurde 2002 gegründet. Derzeit sind 24 Einrichtungen Mitglied des Netzes. Dazu gehört das Zentrum für lebenslanges Lernen der Universität von Debrecen, das kürzlich der ungarischen Arbeitsgemeinschaft ReferNet beigetreten ist. Die von MELLearn durchgeführte Studie basiert auf einem adaptierten Fragebogen, der

an sämtliche ungarische Hochschulen (insgesamt 73 Einrichtungen) gesandt wurde und um Auskunft über die derzeitige Lage und über die Erfordernisse der Hochschulbildung hinsichtlich des Personals bat. Insgesamt wurden 16 Fragebögen von drei Einrichtungen in Budapest und 13 Einrichtungen außerhalb Budapests ausgefüllt (alle sind Mitglieder von MELLearn). Die in den ausgefüllten Fragebögen enthaltenen Informationen dienten als Grundlage für eine Untersuchung der landesweiten Situation, welche nach drei wesentlichen Fragestellungen strukturiert wurde:

- Zustand der derzeitigen Ausbildung von Erwachsenen ausbildern auf nationaler Ebene,
- Lage, in der sich die Einrichtungen befinden, und
- für Hochschullehrer verfügbare Ausbildungsprogramme.

Die Studie sammelte außerdem die Kommentare der Einrichtungen zu diesem Thema und gab einen Überblick darüber. Zudem zog sie daraus Schlussfolgerungen und gab Empfehlungen über zu verfolgende Strategien und Aktionspläne. Die Studie ist zwar nicht umfassend, sie beschreibt aber gut die Lage und schlägt allgemeine und innovative Verfahren in diesem Bereich vor.

Aufgrund der Strategie für lebenslanges Lernen der Regierung wird die Ausbildung von Erwachsenen ausbildern in naher Zukunft an Bedeutung gewinnen. Die Hochschulen können bei den anstehenden Veränderungen Pionierarbeit leisten. Diese Frage sollte nicht nur unter dem Gesichtspunkt der Notwendigkeit gesehen, sondern auch als Chance begriffen werden: MELLearn kann zur Entwicklung einer integrierten Hochschulstrategie im Bereich Personalwesen und Ausbildung beitragen und diese Strategie sämtlichen Hochschulen zur Nutzung anbieten. Das Netz kann außerdem die Erstellung eines Qualifikationsplans für Hochschullehrer, die Festlegung der an Hochschullehrer gestellten beruflichen Anforderungen sowie die Entwicklung eines einheitlichen Ausbildungsprogramms und damit zusammenhängender Materialien initiieren. Im Bereich Lehrerausbildung sollten modular aufgebaute Ausbildungsprogramme entwickelt werden, um die Qualifikation der Erwachsenen ausbilder zu verbessern (z.B. im Bereich Kommunikation, Gruppenleitung usw.) Im Bereich der Ausbildung (und Weiterbildung) kann das individuelle Lernen durch E-Learning-Materialien unterstützt werden.

Zusätzlich zur Weiterverbreitung seiner Empfehlungen kann MELLearn seinen Mitgliedseinrichtungen und – unter bestimmten Umständen – sämtlichen Hochschuleinrichtungen mit fachlichem Rat zur Seite stehen. Das Netz kann so zum wichtigsten Förderer für die Entwicklung der Qualifikation von Erwachsenen ausbildern auf nationaler Ebene werden.

Weitere Informationen: Dr. Anikó Kálmán, Generalsekretärin von MELLearn und Direktorin des Zentrums für lebenslanges Lernen der Universität von Debrecen. kalmanak@lifelong.hu

Spezielle Zielgruppen



LITAUEN

Neues Gesetz fördert die Beschäftigung an mehreren Fronten

Das am 1. August 2006 in Kraft getretene Gesetz über die Beschäftigungsförderung sieht völlig neue Maßnahmen zur Unterstützung von Arbeitsuchenden in Litauen vor.

Arbeitslose, die einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen finden, erhalten ab sofort sechs Monate lang einen Zuschuss, der den von der Regierung anerkannten monatlichen Mindestlohn (600 LTL = 173,77 EUR) nicht übersteigen darf. Ihr Arbeitgeber erhält gleichzeitig eine Teilausgleichszahlung für die im Zusammenhang mit der Entwicklung der Berufsqualifikation entstehenden Kosten. Im Rahmen des Programms zum Eintritt in einen Beruf erhalten junge ungelernte Arbeitskräfte ein Stipendium in Höhe von 70 % des von der Regierung anerkannten monatlichen Mindestlohns und so die Möglichkeit, berufliche Qualifikationen zu erwerben.

Das Gesetz gewährt außerdem Arbeitgebern, die Behinderte einstellen, mehr Unterstützung. Der Zuschuss erreicht jetzt höchstens den 22fachen Betrag des durchschnittlichen nationalen Monatslohnes (der durchschnittliche Bruttomonatslohn beträgt 1519,70 LTL oder 440,14 EUR). Bisher bestand der Zuschuss nur aus einem zwölf Monate lang gezahlten Betrag in Höhe eines monatlichen Mindestlohns sowie aus einem sechs Monate lang gezahlten Be-

trag in Höhe eines halben monatlichen Mindestlohns; er deckte außerdem nur die Lohnkosten ab.

Das Gesetz führt damit zu Veränderungen bei den Programmen zur Beschäftigungsförderung. Erhalten Beschäftigte eine besondere Beschäftigungsförderung, so wird der Lohnzuschuss bis zu 12 Monate lang gezahlt (bei Zeitverträgen bis zu 3 Monaten). Die Einstellung von Behinderten wird dadurch gefördert, dass während der gesamten Beschäftigungsdauer für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ein Zuschuss auf der Grundlage des monatlichen Mindestlohns gezahlt wird.

Eine weitere Neuerung betrifft die Arbeitsplatzrotation, welche zur Förderung der beruflichen Mobilität der Beschäftigten dient und den Arbeitgebern notwendige Arbeitskräfte zur Verfügung stellen soll. Sind Beschäftigte im Urlaub oder aus anderen im Tarifvertrag festgelegten Gründen abwesend, können Arbeitgeber sie durch Arbeitslose ersetzen, welche dann für jeden gearbeiteten Monat den halben monatlichen Mindestlohn erhalten.

Das neue Gesetz fördert nicht nur die Beschäftigung, sondern auch das Unternehmertum. Ehemalige Arbeitslose, die ein neues Unternehmen gründen und arbeitslos gemeldete Personen mit ei-

nem unbefristeten Arbeitsvertrag einstellen, erhalten ab dem Datum des offiziellen Eintrags des Unternehmens ins Handelsregister einen Zuschuss für einen Zeitraum von 36 Monaten. Der Zuschuss wird in gleicher Höhe wie für Arbeitgeber gezahlt, die neue Arbeitsplätze schaffen oder Behinderte einstellen.

Weitere Informationen: Albertas Šlekys, Leiter der Abteilung Arbeitsmarkt, Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit, A.Vivulskio str. 11, LT-03610 Vilnius, Litauen
Tel. (370) 5 266 42 57, E-Mail: ASlekys@socmin.lt, www.socmin.lt

Bericht empfiehlt Maßnahmen für stärkere soziale Integration

Trotz einer Wirtschaft, die im letzten Jahrzehnt ein rasches Wachstum und einen drastischen Rückgang der Arbeitslosigkeit erfuhr, gibt es weiterhin benachteiligte Gruppen, Behinderte, Alleinerziehende, so genannte „Travellers“ (eine ethno-kulturelle Gruppe mit Ursprung in Irland), die nur schwer Arbeit finden. Irland hat einen hohen Anteil von Schulabbrechern und einen höheren Anteil gering qualifizierter Arbeitskräfte als andere leistungsstarke Länder.

Um diese Themen zu behandeln, veröffentlichte das nationale Wirtschafts- und Sozialforum (*National Economic and Social Forum*) kürzlich einen Bericht ⁽¹⁾ mit seinen Empfehlungen für Maßnahmen zur Schaffung eines integrativen Arbeitsmarktes. Er legt dar, dass die aktuellen Strukturen für die Förderung der Arbeitsmarktpolitik und der sozialen Integration zu komplex sind und die aktuellen Ausgaben von 1 Mrd. EUR für Arbeitsmarktmaßnahmen effektiver ausgegeben werden können.

Der Bericht untersucht Finanzierungsmechanismen für Ausbildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz und beleuchtet mehrere Optionen, einschließlich der Vorschläge der FÁS (*Training and Employment Authority*), für einen bezahlten Bildungsurlaub. Er weist auf die Notwendigkeit hin, eine Formel zu entwickeln, die es ermöglicht, die

Ausbildung am Arbeitsplatz vom Staat, den Arbeitgebern und den Gewerkschaften gemeinsam zu finanzieren, und erörtert verschiedene Finanzierungsinitiativen in Europa, Kanada und den Vereinigten Staaten, einschließlich individueller Bildungskonten (*Individual Learning Accounts* ILA), Ausbildungsgutscheinen und Bildungsurlaubsmo-

dellem. Der anfängliche Schwerpunkt der zusätzlichen staatlichen Unterstützung für die Ausbildung von Arbeitnehmern sollte laut Bericht zunächst auf die in Beschäftigung befindlichen Schulabbrecher gelegt werden. Das Ministerium für Unternehmen, Ausbildung und Beschäftigung sollte über einen Fünfjahreszeitraum pro Jahr eine vierwöchige formale Ausbildung für 5000 junge Menschen außerhalb des Arbeitsplatzes finanzieren. Jeder junge Arbeitnehmer würde bis zu 2000 Euro auf sein individuelles Bildungskonto erhalten. Weitere Finanzierungsinstrumente wie Ausbildungsgutscheine und Stipendien sollten ebenfalls in Erwägung gezogen werden.

Ausbildungsanbieter sollten flexiblere Kurse anbieten, die beim nationalen Qualifikationsrahmen zugelassen sind, und zwar zu Zeiten und an Orten, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern passen. Arbeitnehmer in Teilzeit, befristete und andere atypische Arbeitsverhältnisse

sollten nicht vernachlässigt werden. Insbesondere werden FÁS und andere Gremien aufgefordert, mehr flexible Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, um diesem Bedarf zu entsprechen.

Um alle gering qualifizierten Arbeitnehmer bei der Entwicklung ihrer Qualifikation zu unterstützen, empfiehlt der Bericht die Einführung von „persönlichen Entwicklungsplänen“ und „Mentoring“, wobei die Mentorenrolle bei neuen Arbeitnehmern für bis zu sechs Monaten von der nationalen Arbeitsbehörde übernommen wird. Für alle anderen gering qualifizierten Arbeitnehmer betont der Bericht die Rolle der Gewerkschaften, Arbeitgeber und Konsortien bei der Organisation solcher Dienstleistungen.

Dem Bericht zufolge sollte die Verwendung der 60 Mio. EUR pro Jahr, die für Maßnahmen zugunsten von Behinderten eingesetzt werden, überprüft werden. Die wesentlichen Fragen lauten hier, weshalb so viele Spezialausbildungsgänge anstelle der normalen vorgesehen sind, weshalb Unterstützung für Behinderte nicht denjenigen offen steht, die Teilzeitstellen suchen, und weshalb die Arbeitgeber verfügbare Beihilfen für die Wiedereingliederung in so geringem Maße nutzen.

Vorgeschlagen wird ein nationaler Strategie-

rahmen, um benachteiligten Menschen bessere Chancen einzuräumen, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten. Hauptziel ist die Verbesserung der Kohärenz der 1 Mrd. EUR pro Jahr, die für aktuelle Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungsmaßnahmen ausgegeben werden, und seine Funktion sollte jährlich überprüft werden.

(1) Creating a more inclusive labour market / National Economic and Social Forum. Dublin: NESF, 2005.

Weitere Informationen unter:
www.nesf.ie/dynamic/docs/No%2033%20Creating%20a%20More%20Inclusive%20Labour%20Market.pdf

Quelle: FÁS

RUMÄNIEN/CEDEFOP

Leben zwischen zwei Kulturen: Migration und Ausbildungspolitik

Eine ehemalige Cedefop-Praktikantin untersucht die Wissensnetze der Migranten

Im Dezember und Januar 2003 habe ich das Rohmaterial für eine Studie über Migration und sozialen Schutz gesammelt. Die daraus resultierende Studie ⁽¹⁾ „Internationale Migration und Sozialpolitik“ untersucht den informellen sozialen Schutz, den ethnische Netzwerke illegalen Migranten bieten. Die Studie beschäftigt sich eher damit, wie die Migranten die geografische und demografische Mobilität persönlich erleben, als mit dem institutionellen und rechtlichen Rahmen in den Auswanderungs- und Aufnahmelandern.

Die Hauptfrage, die die Studie klären wollte, war folgende: „Wie organisieren Wirtschaftsmigranten den informellen sozialen Schutz in ihrem ethnischen Netzwerk?“ Dazu wurden ausführliche Interviews geführt mit nach Italien (in einem Fall nach Spanien) ausgewanderten Migranten.. Die Migranten stammten ursprünglich alle aus Fagaras, einer kleinen Stadt in Zentralrumänien.

Ob Strategien für den informellen sozialen Schutz für Migranten erfolgreich sind, hängt vom Problem ab, das sie lösen sollen. Probleme im Bereich Arbeitslosigkeit oder Unterkunft löst das ethnische Netzwerk normalerweise mit Erfolg. Die verfügbare Beschäftigung spiegelt jedoch normalerweise nicht die beruflichen Qualifikationen der Migranten wider. Das kann lebenslange Auswirkungen haben: Wenn ein Migrant viele Jahre unter seinem Qualifikationsniveau arbeitet, gefährdet er damit seine Chancen auf eine Rück-

kehr in den ursprünglich gewählten Arbeitsbereich, selbst wenn er sich zur Rückkehr entschließt. Es stellt sich also die Frage, wie durch Ausbildung die Lebensbedingungen von Migranten verbessert werden können:

Menschen zum Bleiben bewegen. Arbeitslosigkeit ist einer der wesentlichen Pull-Faktoren, deshalb ist der Abbau der Arbeitslosigkeit ein guter Ansatzpunkt, um potenzielle Migranten zum Bleiben in ihrem Heimatland oder sogar zur Rückkehr zu bewegen. Die Herausforderung besteht darin, die Branchen mit dem größten Entwicklungspotenzial zu erkennen. In der Region, die ich im Rahmen meiner Studie untersucht habe, ist der Tourismus die Branche mit dem größten Entwicklungspotenzial aufgrund der Lage und Infrastruktur der Region. Ein Schritt in diese Richtung ist bereits gemacht worden: Im Rahmen eines PHARE-Projektes erhalten arbeitslose Frauen, die in der Tourismusbranche arbeiten oder ihr eigenes Unternehmen in diesem oder einem damit zusammenhängenden Bereich gründen wollen, eine Ausbildung.

Die Menschen informieren. Die Verbreitung von Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Migranten in einer Aufnahmegesellschaft wäre ebenfalls nützlich. Eine solche Informationskampagne sollte sich an junge Leute in Regionen mit einem hohen Migrationsaufkommen richten. Die Informationen soll-

ten durch Schulen, Arbeitsämter und Lokalzei-

tungen verbreitet werden.

Migranten bei der Rückkehr unterstützen. Die Europäische Union fördert durch das Programm SAPARD neue agro-touristische Ferienorte, kleine Betriebe zur Verarbeitung und Vermarktung von landwirtschaftlichen Erzeugnissen sowie landwirtschaftliche Betriebe, die europäische Standards einhalten. Da viele Migranten normalerweise über Startkapital und etwas landwirtschaftliche Nutzfläche verfügen, könnten sie mit einem gut ausgearbeiteten Geschäftskonzept für eine SAPARD-Förderung in Frage kommen. Wenn sie sich jedoch außerhalb ihres Landes befinden, fehlen ihnen genaue Informationen über diese Möglichkeiten. Die Eröffnung von Informationszentren im Aufnahmeland (mithilfe des ethnischen Netzwerkes), die über verfügbare Möglichkeiten informieren und praktische Schulungen dazu anbieten, wie man beispielsweise ein Geschäftskonzept entwickelt, wie man eine finanzielle Förderung erhält, wie man Geschäftspartner findet usw., würde das Interesse der Migranten steigern, zuhause ein Unternehmen zu gründen. Rückkehrende Migranten könnten tatsächlich die Emigration dadurch hemmen, indem sie Arbeitsplätze für Menschen schaffen, die ansonsten eventuell auswandern würden.

Die Menschen für die Aufnahmegesellschaft ausbilden. Eine solche Ausbildung könnte durch

Nichtregierungsorganisationen und durch die ethnische Gemeinde erfolgen. Der italienische Staat bietet arbeitslos gemeldeten Migranten, die in der Vergangenheit einer Beschäftigung nachgingen, eine kostenlose Ausbildung an. Diese steht illegalen Migranten allerdings nicht zur Verfügung. Neben Sprachkursen sollten Migranten Zugang zu grundlegenden Rechtsschulungen erhalten: Sie sollten ihre Rechte kennen und zudem wissen, wie sie ihren Status im Aufnahmeland legalisieren können.

(1) Die Studie ist Teil meiner an der Babes-Bolyai-Universität angefertigten Bachelor-Arbeit mit dem Titel „Internationale Migration und Sozialpolitik“ (Februar 2004). Der Text wurde 2006 für einen vom Lumen-Verlag für junge Forscher ausgeschriebenen Wettbewerb überarbeitet. Dank dieses Wettbewerbs wurde meine Arbeit als eigenes Buch veröffentlicht. Während der Überarbeitung der Arbeit war ich als Praktikantin beim Cedefop tätig.

Quelle: Cedefop/Camelia-Georgeta Toanchita

Sozialpartner

UNGARN

Die Landwirtschaftskammer konzentriert sich auf die Ausbildung von Lehrern

Die Fortsetzung der Berufsbildungsmaßnahmen ist für die ungarische Landwirtschaftskammer von hoher Priorität. Die Zusammenarbeit der Kammer mit Wirtschaftsorganisationen, die Entwicklung neuer Inhalte auf der Grundlage der Anforderungen der Arbeitgeber sowie die Schwerpunktsetzung auf die Verbesserung des praktischen Lernens durch die Förderung von vertraglich geregelten Ausbildungsmaßnahmen für Berufsschüler tragen zur Entwicklung einer Wissensgesellschaft gemäß der Lissabon-Strategie und zu einer Kultur des lebenslangen Lernens bei.

Im vergangenen Jahr bot die ungarische Landwirtschaftskammer für Lehrkräfte, Ausbilder und Mitglieder von Prüfungsausschüssen sowie für die Sachverständigen der Kammer selbst und für

die Berater der lokalen Kammern, die die praktischen, vertraglich geregelten Ausbildungsmaßnahmen für Berufsschüler überwachen, regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Kammer fördert außerdem das Konzept des E-Learning und den Einsatz von E-Business-Anwendungen im Bereich der beruflichen und praktischen Ausbildung einerseits und andererseits bei der täglichen Arbeit in der Landwirtschaft – einer Branche, in der IKT-Werkzeuge weitaus seltener eingesetzt werden als in anderen Sektoren.

Die Bedeutung einer hohen Qualität der praktischen beruflichen Ausbildung in der Landwirtschaft kann nicht oft genug betont werden. Eine der Herausforderungen im Hinblick auf die sektorbezogene Ausbildung stellt sich wie folgt

dar: Obwohl die Ausbilder in den Unternehmen in der Regel Meister ihres Fachs sind und bereits auf eine jahrzehntelange Berufstätigkeit zurückblicken können, sind die meisten von ihnen keine ausgebildeten Lehrer und können den Schülern ihre Fertigkeiten und Kompetenzen nur schwer begreifbar machen. Es ist daher unerlässlich, dass den Ausbildern eine hochwertige und im Hinblick auf die Inhalte angemessene Weiterbildung zukommt und ihre pädagogischen und methodischen Fähigkeiten gefördert werden.

Die ungarische Landwirtschaftskammer hat daher ein zweistufiges pädagogisches Schulungsprogramm entwickelt, das regelmäßig von den 20 lokalen Kammern durchgeführt wird. In den letzten Jahren konnten bereits mehrere hun-

dert Ausbilder, die den Auszubildenden an ihrem Arbeitsplatz praktische Schulungen anbieten, von diesen Programmen profitieren und ihre Schulungskompetenzen optimieren.

Weitere Informationen: Dr. András Laczkó (laczkoa@agrarkamara.hu)

Quelle: Omai

In Richtung 2016 – eine neue Vereinbarung über Sozialpartnerschaft

Die Sozialpartnerschaft ist als wichtiges Element bei der Schaffung und Erhaltung der Bedingungen für das starke Wirtschaftswachstum Irlands im letzten Jahrzehnt anerkannt. *Towards 2016* (In Richtung 2016) ⁽¹⁾, die letzte einer Reihe von Partnerschaftsvereinbarungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern bietet einen Strategierahmen für die Auseinandersetzung mit den wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen über die nächsten zehn Jahre.

Jede der vorherigen Vereinbarungen der Sozialpartner hatte einen besonderen Schwerpunkt und enthielt bedeutende Neuerungen. *Towards 2016* entwickelt einen neuen Rahmen für die Behandlung der wichtigsten sozialen Herausforderungen, vor denen jeder in jeder Lebensphase steht. Dieser „Lebenszyklusrahmen“ stellt das Individuum in das Zentrum der Konzeptentwicklung: öffentliche Dienstleistungen werden um den Einzelnen und seine Anforderungen herum geplant werden müssen, anstatt verschiedene administrative Grenzen zu berücksichtigen.

Die Vereinbarung enthält zusätzlich zu den Kapiteln über Lohnzahlung, Renten und Arbeitsbeziehungen eine Reihe von Bestimmungen über die Ausbildung und Personalentwicklung. Die Partner sind sich über eine konzentrierte Anstrengung zur Erhöhung des Niveaus der Bildung am Arbeitsplatz und Höherqualifizierung einig und begrüßen die geplante Veröffentlichung einer nationalen Qualifikationsstrategie, die den Qualifikationsbedarf der Wirtschaft bis 2020 skizziert.

Die Sozialpartner verlangen eine Überprüfung der derzeit verfügbaren Ausbildungs- und Höherqualifizierungsinitiativen am Arbeitsplatz, besonders hinsichtlich Teilnehmerfreundlichkeit/Modularität, der Bereitstellung allgemeiner, übertragbarer Qualifikatio-

nen sowie unternehmens- und sektorspezifischer Qualifikationen, zukünftiger Qualifikationen, geografischer Zugänglichkeit, Kosten und Mittel der Aktivierung.

Sie sind sich auch über die Notwendigkeit einig, besonders die Verfügbarkeit des Lernens am Arbeitsplatz und der Höherqualifizierung für gering qualifizierte und benachteiligte Arbeitnehmer zu prüfen, einschließlich der in der Fertigung Beschäftigten oder ausländischer Arbeitskräfte. Die Einbeziehung der Arbeitgeber und der Gewerkschaftsvertreter in die Aktivierung des Lernens am Arbeitsplatz wird laut Bericht besonders wichtig sein.

Die Vereinbarung schlägt die Entwicklung eines gezielten Orientierungs-, Bildungs- und Ausbildungsprogramms vor, das besonders für den Fertigungssektor zugänglich ist, um für Arbeitnehmer in unsicheren Arbeitsverhältnissen gegebenenfalls *Coaching* und *Mentoring* anzubieten, außerdem die Einführung von Maßnahmen für die Förderung der Aufnahme von Ausbildungsverhältnissen durch ältere Arbeitnehmer und die allgemeine Verbreitung des Qualifikationspasses (*Knowledge Economy Skills Passport*, KESP), bei dem der Schwerpunkt auf Computerkenntnissen, Grundlagen von Wissenschaft und Technik, grundlegenden Wirtschaftqualifikationen, Innovation und Unternehmertum liegt. Der KESP-Pass wird aktuell als Pilotprojekt im tertiären National College of Ireland entwickelt und von der FÁS-Training and Employment Authority finanziert. Es ist beabsichtigt, dass diese Initiativen 2007 gestartet werden sollen.

Außerdem werden die bestehenden Programme wie Skillnets und One-Step-Up, die von der FÁS verwaltet werden, um Pilotinitiativen vorrangig für gering qualifizierte Arbeitnehmer erweitert; die Initiative *One-Step-Up* wird mehr finanzielle Unterstützung er-

halten ebenso wie der *Workplace Basic Education Fund* (Arbeitsplatz-Grundbildungsfonds), der auf die Verbesserung der Rechen- und Lesefertigkeiten am Arbeitsplatz abzielt.

Es wird ein Spezialfonds eingerichtet, um für die Beschäftigten, die vorher keine Ausbildung im tertiären Bildungswesen absolviert haben, die Gebühren in öffentlichen Einrichtungen für Teilzeitkurse in tertiären Bildungseinrichtungen zu senken. Zurzeit müssen alle Teilzeit-Studierenden in tertiären Bildungseinrichtungen eine Kursgebühr entrichten.

Die Vereinbarung berücksichtigt auch die Agenda des lebenslangen Lernens. Es gibt Bestimmungen für einen verbesserten Ausbildungszugang, für die Entwicklung neuer Qualifikationen, für den Erwerb anerkannter Qualifikationen und die Weiterbildung zur Erreichung höherwertiger Qualifikationen. Erwähnung findet in diesem Bereich die nationale Qualifikationsstrategie, die besonders Qualifikationen bis Stufe 7 (normaler Universitätsabschluss) des nationalen Qualifikationsrahmens betont.

Die Website können Sie über die folgende Adresse aufrufen: www.nfq.ie/nfq/en/TheFramework/

⁽¹⁾ Government of Ireland: Towards 2016, ten-year framework social partnership agreement 2006-2015.
ISBN 0-7557-1684-1.
Adresse zum Herunterladen: www.taoiseach.gov.ie/attached_files/Towards2016PartnershipAgreement.pdf

Quelle: FÁS

Ausschüsse für den sektoralen Dialog unterstützen die Entwicklung des lebenslangen Lernens

Die Einbeziehung von Ausschüssen für den sektoralen Dialog in die Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung und des lebenslangen Lernens ist seit der Gründung dieser Ausschüsse im Jahr 2004 in Ungarn sprunghaft angestiegen. Im vergangenen Jahr wurden die sektorbezogene Beschäftigungssituation und der Ausbildungsbedarf im Rahmen von Studien und Umfragen erstmals erfasst und analysiert.

Die Ausschüsse für den sektoralen sozialen Dialog wurden im Rahmen eines Phare-Projekts auf der Grundlage einer Vereinbarung zwischen den Sozialpartnern und der Regierung ins Leben gerufen. Bilaterale Ausschüsse haben einen neuen sozialen Dialog ermöglicht und ein neues Forum geschaffen, das im Hinblick auf die Arbeitsbeziehungen in Ungarn lange Zeit vermisst wurde. Die Ausschüsse gewährleisten, dass Gespräche zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen stattfinden, unterstützen den Abschluss von Tarifvereinbarungen und ermöglichen eine umfassende Interessenvertretung auf sektoraler Ebene. Da die langfristige Arbeit der Ausschüsse ein gemeinsames Anliegen der Regierung und der Akteure in der Arbeitswelt ist, finanziert die Regierung die Organisation der Ausschüsse und übernimmt die Kosten für das ständige Personal, erkennt jedoch gleichzeitig die Unabhängigkeit der Ausschüsse an. Seit Januar 2005 werden solche Unterstützungsleistungen von dem öffentlichen Unternehmen „Centre for Sectoral Social Dialogue“ (Zentrum für den sektoralen sozialen Dialog) bereitgestellt.

Jeder der gegenwärtig 35 Ausschüsse für die Sektoren, Teilspektoren oder Untersektoren beschäftigt sich regelmäßig mit Fragen der Berufs- und Erwachsenenbildung, und einige der Ausschüsse haben sogar spezielle Unterausschüsse oder Arbeitsgruppen gegründet, die sich mit der Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der sektorbezogenen Anforderungen des Arbeitsmarktes beschäftigen. Die Umstrukturierung der Qualifikationsstruktur und die Modernisierung der Inhalte der Berufsbildung in Übereinstimmung mit den Anforderungen und Bedürfnissen der Wirtschaft sind wichtige bildungspolitische Ziele in Ungarn. Diese Ziele wurden ebenfalls in der 2005 angenommenen Entwicklungsstrategie für Berufsbildung hervorgehoben. Die Ausschüsse für den sektoralen Dialog können zu

diesem Entwicklungsprozess und zu einer Verbesserung des lebenslangen Lernens beitragen, indem sie das Fachwissen der Sozialpartner zur Ermittlung und Förderung der speziellen sektorbezogenen Bedürfnisse nutzen.

Im vergangenen Jahr haben einige Ausschüsse, z. B. aus dem Kommunikations- und dem Bausektor, dem Dienstleistungssektor in der Thermalbadbranche und aus dem Metallurgiesektor, Studien durchgeführt, in denen sie die aktuelle Situation im Bildungsbereich, die Möglichkeiten zur Verbesserung der Berufsbildung im jeweiligen Sektor sowie die potenzielle Rolle des Ausschusses im Hinblick auf die Berufs- und Erwachsenenbildung analysiert haben. Weitere Ausschüsse (z. B. im Bereich Verkehr, Landwirtschaft oder öffentliche Wasserwerke) haben diese Fragen im Rahmen von Konferenzen und Workshops, an denen auch Sachverständige und Regierungsvertreter teilnahmen, erörtert. Die Ausschüsse haben zu der laufenden Modernisierung des Berufsbildungssystems beigetragen, indem sie Positionspapiere vorbereiteten und Empfehlungen für die Verwaltung der Bildungssysteme abgaben und ihre Sachverständigen an der Arbeit der Unterausschüsse zur regelmäßigen Überarbeitung des Nationalen Qualifikationsregisters (OKJ) beteiligten.

Neue Initiativen des Ausschusses für den sektoralen Dialog in der Landwirtschaft umfassen die Einrichtung der Bilateralen Stiftung für Berufsbildung im Weinsektor im Rahmen von „Striking Deals“, einem gemeinsamen Projekt von Ungarn und den Niederlanden (2003-2006). Mit dieser Stiftung, die im Jahr 2005 vom Gewerkschaftsverband der Arbeitnehmer in der Land-, Forst- und

Wasserwirtschaft und von Tokaj Trader Plc. gegründet wurde, soll auf der Grundlage einer Organisation, an der beide Gruppen beteiligt sind, ein neues Modell für die Erwachsenenbildung erarbeitet werden, um so den Anforderungen an die Fertigkeiten und die Ausbildung sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer in diesem Sektor gerecht zu werden. Dieses Schulungsmodell wird Teil der Tarifverhandlungen sein. Die Website der Stiftung können Sie über die folgende Adresse aufrufen: www.kszaba.hu/strikingdeals.php.

Weitere Informationen: Dr. Zsolt Gonda, Direktor des „Centre for Sectoral Social Dialogue“ (Zentrum für den sektoralen sozialen Dialog)(gonda.zsolt@apk.org.hu)

Quelle: Centre for Sectoral Social Dialogue (Zentrum für den sektoralen sozialen Dialog) (Dr. Zsolt Gonda)



GRIECHENLAND

Fortschritt bei der Zulassung von Berufsprofilen

Berufsprofile: eine effektive Lösung

Die Entscheidung Nr. 110998, die kürzlich vom Ministerium für Arbeit, vom Ministerium für sozialen Schutz, vom Ministerium für nationale Bildung und religiöse Angelegenheiten sowie vom Ministerium für Wirtschaft und Finanzen unterzeichnet und im Amtsblatt veröffentlicht wurde, hat die Fragen in Bezug auf Berufsprofile geklärt. Die Entscheidung enthält eine Definition für den Begriff „Berufsprofil“ (die Gesamtheit der beruflichen Aufgaben, die eine Berufsbranche oder ein Spezialfach ausmachen, sowie der entsprechenden Kenntnisse, Qualifikationen und Befähigungen, die für die Erfüllung dieser Aufgaben notwendig sind). Die Zulassung von Berufsprofilen verfolgt folgende Ziele:

- Der Inhalt von berufsbildenden Programmen soll direkt mit Berufsprofilen verknüpft werden;
- die Zuverlässigkeit der Berufsbildung soll betont und ihre enge Verbindung mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes herausgestrichen werden;
- die beruflichen Qualifikationen des griechischen Personals sollen klargestellt und verbessert werden; außerdem soll der Weg für eine einfachere Integration von Arbeitslosen und sozial schwachen Gruppen in den Arbeitsmarkt geebnet werden;
- die Rolle der Sozialpartner in den Bereichen Berufsausbildung und lebenslanges Lernen soll gestärkt werden.

Die genannte Entscheidung benennt das Nationale Zulassungszentrum für berufliche Weiterbildung (EKEPIS) als die für die Aufgaben im Bereich der Zulassung von Berufsprofilen zuständige Behörde. EKEPIS wird mit der Organisation für Berufsbildung (OEEK), dem Unternehmen „National Employment Observatory Research - Informatics SA“ (PAEP A.E.) und den Sozialpartnern bei der Festlegung der notwendigen Kenntnisse, Qualifikationen und Befähigungen zusammenarbeiten. Das Ziel dieser Zusammenarbeit ist, eine mögliche Überschneidung bei der Entwicklung von Berufsprofilen zu vermeiden. Die genannte Entscheidung wird bereits durch eine Ausschreibung zur Erstellung der ersten Berufsprofile umgesetzt.

Quelle: OEEK

SPANIEN

Die Berufsausbildung wird innerhalb des Bildungssystems neu positioniert

Als Ergänzung zum Organgesetz über Qualifikationen und Berufsausbildung (Cedefop Info 3/2005) und zum kürzlich angenommenen Organgesetz über Bildung (Cedefop Info 2/2006) bereitet das spanische Ministerium für Bildung und Wissenschaft ein königliches Dekret vor, das diese Gesetze weiterentwickelt und einen allgemeinen Arbeitsplan für den Bereich Berufsausbildung innerhalb des Bildungssystems aufstellt. Ziel des vorgeschlagenen königlichen Dekrets ist die Einführung einer Struktur neuer Berufsbezeichnungen in der Berufsausbildung unter Einbeziehung von Ausbildungen, die der nationalen Liste beruflicher Qualifikationen entsprechen, sowie die Eingliederung von Lerninhalten, wie in den EU-Richtlinien festgelegt.

Die Berufsbezeichnungen sind nach Bereich strukturiert; die entsprechenden Ausbildungsgänge sind in Form von Zyklen aufgebaut und bestehen aus berufsbezogenen Einheiten. Das Dekret regelt die Anforderungen für Angebot, Zugang, Zulassung und Abschluss der Ausbildungen und ermöglicht Erwachsenen die Verbesserung ihrer beruflichen Qualifikationen durch die Kombination mehrerer Variablen: Arbeit, persönliche Verpflichtungen und lebenslanges Lernen.

Quelle: INEM (Staatliche Anstalt für Arbeit)

Cedefop-Publikationen



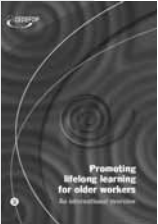
Berufsbildung in Finnland
Kurzbeschreibung
Cedefop Panorama series 5171
Sprachen: de, en, fr
Kat.-Nr.: TI-76-06-157-DE-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



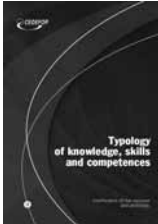
Blickpunkt Berufsbildung Finnland
Faltblatt
8019
Sprachen: de, en, fr
Kat.-Nr.: TI-76-06-181-DE-D

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Promoting lifelong learning for older workers
Cedefop Reference series 3045
Sprache: en
Preis: EUR 25
Kat.-Nr.: TI-73-05-251-EN-C

Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU



Typology of knowledge, skills and competences
Cedefop Reference series 3048
Sprache: en
Preis: EUR 25
Kat.-Nr.: TI-73-05-526-EN-C

Erhältlich über die Vertriebsbüros der EU



What ICT practitioners do Towards a European e-competence framework
4058
Sprache: en
Kat.-Nr.: TI-76-06-303-EN-C

Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop



Vier Jahre danach – am Ball bleiben Von Kopenhagen bis Helsinki
Faltblatt
8020
Sprachen: de, en, fr
Kat.-Nr.: TI-76-06-740-DE-D
Kostenlos auf Anfrage beim Cedefop

Die Ecke der Studienbesuche



Studienbesuche zu Sport und Spiel in der Schule

Das Europäische Jahr der Erziehung durch Sport (2004) liegt zwar schon fast zwei Jahre zurück, doch zeigt das diesjährige Studienbesuchsprogramm, dass das Interesse an der Untersuchung sportbezogener Aspekte in der Berufsausbildung keineswegs nachlässt.

Die ursprüngliche Kampagne – sie stand unter dem Motto „Bewegung für Geist und Körper“ – sollte die sozialen und erzieherischen Dimensionen des Sports entwickeln: Sport als Instrument für die Vermittlung von sozialen Fertigkeiten und Fairness sowie für die Entwicklung von Wettbewerbsgeist und Selbstwertgefühl. Aber das Interesse am Thema und seine Reichweite haben zugenommen, sodass es jetzt viele verwandte Bereiche wie die Anerkennung von Qualifikationen und die Entwicklung des Ausbildungsangebots sowie die Nutzung des Sports in den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung mit einschließt.

Im Wesentlichen gibt es zwei Ansätze für das Interesse an der Ausbildung im Sportsektor: bei dem einen liegt das Hauptgewicht auf den im Sportunterricht erworbenen Qualifikationen, wobei dieser in das System der allgemeinen und beruflichen Bildung ein-

gebunden ist, beim anderen auf Sport- und Freizeitaktivitäten außerhalb dieses Systems. So befasste sich einer der diesjährigen Studienbesuche (Österreich, 5. bis 7. April 2006), der dem Sport und der körperlichen Bewegung im österreichischen Berufsschulsystem galt, beispielsweise mit den pädagogischen und methodischen Prioritäten von Berufsschulen im Sportunterricht und damit, wie die Ausbildung von Sportlehrern organisiert ist. Andere schulbezogene Diskussionspunkte der diesjährigen Studienbesuche betrafen die Frage, wie der Sport in die Lehrpläne einbezogen werden kann, aber auch – ganz im Sinne der ursprünglichen Kampagne – wie der Sport zur Entwicklung weitergehender Kompetenzen beitragen kann.

Ein Studienbesuch in den Niederlanden (26. bis 30. März) befasste sich mit einem breiten Spektrum von Aspekten - Politik und Aufbau des niederländischen Sportsektors, Art des Qualifikationserwerbs im niederländischen System sowie soziale Werte des Sports in der Erziehung -, konzentrierte sich dabei aber auf die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Bei anderen Besuchen ging es um den Sport im Fremdenverkehr und in der Frei-

zeit. In Irland (8. bis 11. Mai) wurde der Frage große Aufmerksamkeit gewidmet, welchen Beitrag die Sportausbildung zur Entwicklung von Aktivitäten im Fremdenverkehr leisten kann und wie sich dafür geeignete Qualifikationen erwerben lassen.

Tatsächlich ist die Anerkennung von Qualifikationen in diesem Bereich mit erheblichen Problemen verbunden. Der Studienbesuch in Schweden (13. bis 17. November 2006) konzentrierte sich auf sportliche Qualifikationen an sich, während in Frankreich (16. bis 20. Oktober 2006) die Anerkennung sportbezogener Qualifikationen erörtert wurde, wobei aber über die herkömmlichen Vorstellungen vom Sportunterricht hinausgegangen und das Hauptgewicht auf eine Qualifikationsentwicklung für die Freizeitindustrie gelegt wurde.

Kurz gesagt: der Bereich der sportbezogenen Ausbildung wächst. Das Europäische Jahr der Erziehung durch Sport hat ein ganz neues Spektrum von Möglichkeiten eröffnet, an deren Erkundung die Mitgliedstaaten weiterhin starkes Interesse zu zeigen scheinen.

Quelle: Cedefop/ije, ine

Die Erkenntnisse aus den Studienbesuchen verbreiten

Am Freitag, dem 8. September 2006, veranstaltete das Ministerium für Beschäftigung, sozialen Zusammenhalt und Wohnungsbau, das für das Studienbesuchsprogramm in Frankreich verantwortlich ist, eine Synthesitzung über die Arbeiten zur „Verbreitung der Erkenntnisse aus den Studienbesuchen“. Zweck dieser Sitzung war es, die französischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen für die Notwendigkeit einer Verbreitung aller oder eines Teils der Erkenntnisse zu sensibilisieren, die sie während ihres Auslandsaufenthaltes gewonnen haben, und ihnen die Instrumente an die Hand zu geben, die ihnen dies in ihrem beruflichen Umfeld erleichtern.

Die Vorbereitung der Zusammenkunft, deren Vorsitz das Ministerium führte, oblag Racine⁽¹⁾. Die Sitzung bildete den Abschluss der Arbeiten, die im Laufe eines Jahres im Rahmen der Umsetzung

des Gemeinschaftlichen Studienbesuchsprogramms des Cedefop in Frankreich durchgeführt wurden. Eingeleitet worden waren diese Arbeiten mit einer Umfrage unter 400 Teilnehmern im Jahr 2005, gefolgt von der Einsetzung einer Arbeitsgruppe im Jahr 2006. Diese Gruppe umfasste rund 20 Personen, die aufgrund ihrer jeweiligen Rolle und Präsenz im Programm ausgewählt wurden. Dank ihres aktiven Beitrags konnten Methoden zur Begleitung der Studienbesuchsteilnehmer entwickelt werden, was auch die Konzeption spezieller Instrumente zur Verbreitung der von den Teilnehmern gewonnenen Erkenntnisse umfasste.

Auf einer Morgensitzung im *Maison de l'Europe* in Paris wurden die Ergebnisse dieser Gemeinschaftsarbeit, einschließlich der speziell für die Verbreitung entwickelten Instrumente, einer Runde von Vertretern aus dem Bereich der Berufsbildungspolitik in

Frankreich und Europa vorgestellt. Bei dieser Gelegenheit wurde auch die Zusammenarbeit zwischen dem französischen Referat-Partner Centre Inffo und Racine durch die formelle Unterzeichnung eines Vertragsprotokolls zwischen beiden Einrichtungen gefestigt.

Als Folgemaßnahme zur Synthesitzung werden die französischen Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Studienbesuche im zweiten Halbjahr 2006 zusammenkommen und mit den für den Wissenstransfer vorgesehenen Instrumenten ausgestattet.

⁽¹⁾ Netzwerk zur Unterstützung und Nutzbarmachung europäischer Innovationen in Frankreich, das die Umsetzung der europäischen Programme und Projekte in den Bereichen Beschäftigung, Berufsbildung, Wettbewerbsfähigkeit und Förderung der Vielfalt flankiert.

Quelle und weitere Informationen: Racine - Marika Cuby (33) 1 44 08 65 10 - cuby@racine.fr
www.racine.fr