

Output no 1

**Capacity Building for
Developing VETriangle**



vetriangle
acting together

016-1-PL01-KA202-026592

Förderung von WBL durch Berufliche Bildung

VETriangle

Intellectual Output No 1

Capacity Building for Developing VETriangle

01.10.2016 – 31.03.2017

Verein für Europäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V.



Content

Einleitung.....	7
Deutschland als Ausgangspunkt.....	7
Übersicht	8
Details.....	8
Training.....	9
Wer bildet aus?.....	10
Zielgruppe.....	11
Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung.....	12
Work based learning (praxisbezogenes Lernen)	13
Soziale Akzeptanz	14
Probleme/ Herausforderungen	14
Pilotierung/ „Best Practice“	15
Empfehlungen	16
Spanien	18
Sozialpartner.....	18
Überblick.....	18
Details.....	19
Ausbildung.....	21
Wer bildet aus?.....	22
Zielgruppe.....	24
Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung.....	24
Work based learning (praxisbezogenes Lernen)	24
Soziale Akzeptanz	24
Probleme/ Herausforderungen	25
Pilotierung/ Best Practice (bewährte Methoden)	26
Empfehlungen	27
Polen.....	28
Sozialpartner	28
Überblick.....	28
Details.....	28

Training/ Ausbildung	30
Wer bildet aus?.....	31
Zielgruppe	32
Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung.....	32
Work based learning/ praxisbezogenes Lernen	33
Soziale Akzeptanz	34
Probleme/ Herausforderungen	34
Pilotierung/ Best Practice (bewährte Verfahren).....	37
Empfehlungen	38
Litauen	40
Sozialpartner.....	40
Überblick.....	40
Details	40
Ausbildung	43
Wer bildet aus?.....	44
Zielgruppe	44
Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung.....	44
Work based learning (praxisbezogenes Lernen)	45
Soziale Akzeptanz	45
Probleme/ Herausforderungen	45
Pilotierung /Best Practice (bewährte Verfahren).....	47
Empfehlungen	47
Türkei.....	49
Sozialpartner.....	49
Überblick.....	49
Details	49
Ausbildung	52
Wer bildet aus?.....	54
Zielgruppe	55
Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung.....	55
Work based learning (praxisbezogenes Lernen)	57
Soziale Akzeptanz	57
Probleme/ Herausforderungen	58

Pilotierung /Best Practice (bewährte Verfahren).....	58
Empfehlungen	59
Überleitung zu IO2.....	60

Involvierte Organisationen und Projektpartner

Kielce Technology Park

KTP



Instituto Especifico de formacion professional superior Miguel Altuna

MAI



Kocaeli il egitim Mudurlugu

KPDONE



UAB "Globalios Idèjos"

GI



Verein für EUropäische Sozialarbeit, Bildung und Erziehung e.V.

VESBE



Einleitung

Dieser intellektuelle Output fokussiert sich auf die Rolle der Sozialpartner in den verschiedenen Projektländern. Das deutsche duale System und seine spezifische Rollen und Verantwortlichkeiten wird als Referenz und Vorbild dienen. Bitte beachten Sie, dass das Ziel dieses Outputs nicht ist die einzelnen Systeme und ihre Aspekte im einzelnen zu beschreiben und zu vergleichen.

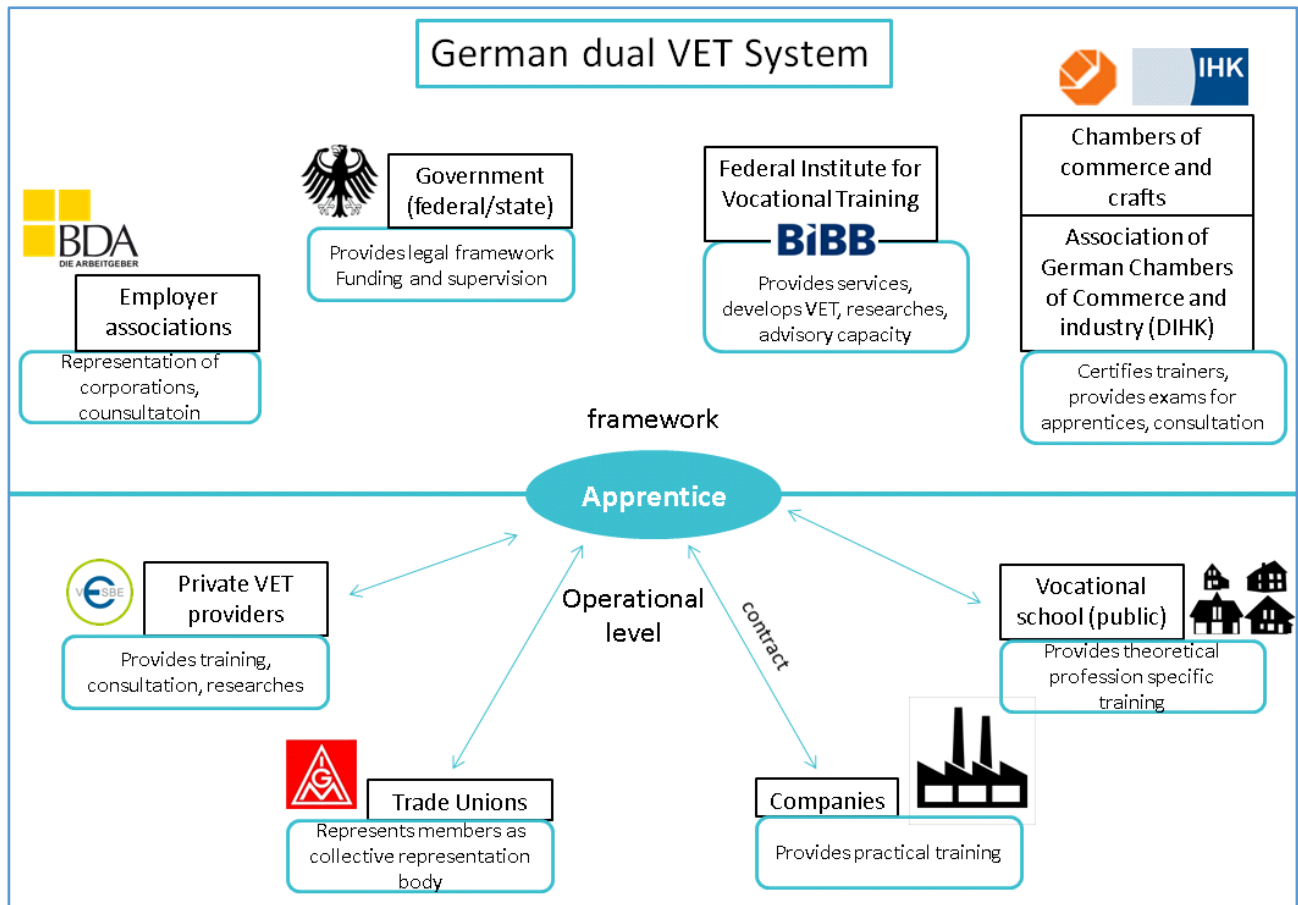
Das Hauptziel dieses Outputs ist es eine adaptierbare Blaupause zur Verfügung zu stellen, welche gleichzeitig detaillierte Best-Practice-Beispiele anbietet und im allgemeinen als eine Roadmap dient.

Wenn Inhalte nicht mit einer spezifischen Quelle gekennzeichnet sind, basiert der Inhalt auf Interviews mit den Projektpartnern und deren Forschung sowie Interviews mit länderspezifischen Sozialpartnern.

Deutschland als Ausgangspunkt

Auf Grund der Fokussierung auf die spezifischen Rolle der Sozialpartner wird die folgende Übersicht als ein Startpunkt für weitere Betrachtungen genutzt, um eine Blaupause für VETriangle aufzustellen.

Übersicht



Details

In Deutschland dienen in der beruflichen Bildung die folgende Organisationen und Institutionen als Sozialpartner:

- BIBB
- Kammern
- Bundes- und Landesregierungsbehörden
- Unternehmen
- Unternehmerverbände
- Gewerkschaften und Arbeitnehmerverbände
- Berufsbildungsanbieter

- Forschungsorganisationen wie z.B. Universitäten, Stiftungen...

Eine wichtige Charakteristika des Deutschen Systems in der beruflichen Bildung ist der kooperative Föderalismus (Unterscheidung zwischen Bundesregierung und Ländern). Im Bildungs- und Berufsbildungssektor ist die Bundesregierung für das Training in den Unternehmen verantwortlich während sich die Bundesländer um die berufliche Bildung in den Schulen kümmern.

Das Berufsbildungsgesetz definiert die verschiedenen Rollen und Aufgaben der Sozialpartner (zuständige Stellen). Jeder dieser Sozialpartner hat Komitees, die sich aus Repräsentanten von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Lehrern zusammenstellen. Deren Hauptrolle ist die Beratung für Berufsbildungsfragen und die Regulation der Umsetzung von beruflicher Bildung.

Die Sozialpartner sind zusammen mit Repräsentanten des Bundes und der Länder Mitglieder des Vorstandes des BIBB

Training

Ein paar Informationen zum Deutschen Dualen System:

- Auszubildenden beginnen normalerweise ihre Ausbildung zwischen 16 und 18 Jahren und nach Beendigung der Schulpflicht.
- Ziel: „ Das Hauptziel der Ausbildung ist es junge Menschen zu befähigen umfassende berufliche Handlungskompetenz zu erlangen, um in der Lage zu sein ihre Pflichten als Angestellte effizient, effektiv und innovativ, eigenständig sowie in Kooperation mit anderen zu erfüllen.
- Kompetenzen und Fragen der beruflichen Bildung werden durch das Berufsbildungsgesetz reguliert.
- Die Abschlussprüfung beinhaltet Aspekte von vier bis fünf für die Beschäftigung typischen Felder. Der Abschlusstext wird dem Arbeitsumfeld und den Prozessen der Arbeit angepasst.
- Generell ist das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) verantwortlich für die Genehmigung von einzelnen Berufen, die eine formale Ausbildung benötigen, zuständig. Die Zustimmung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) ist verpflichtend.
- Es gibt eine einheitliche Ausbildungsverordnung. Diese informiert über Namen des Berufes, die Länge der Ausbildung, das Berufsbild, der Rahmenlehrplan sowie Abschlussprüfungsanforderungen. Training regulation standards provide a uniform national standard
- Laut Ausbildungsverordnung werden für jeden Beruf Curricula entwickelt.

- Da Bildung Sache der einzelnen Bundesländer ist, gibt es einen ständigen Ausschuss aller Länder, um zu einem gemeinsamen Konsens bezüglich wichtiger Aspekte der Schulen und Hochschulen zu gelangen.

Wer bildet aus?

Im Deutschen Dualen System gibt es verschiedene Arten von Trainern und Ausbildern, mit verschiedenen Aufgaben und Zuständigkeiten.

- Öffentliche Berufsschulen
- Private oder öffentliche Unternehmen
- Unabhängige, private Berufsschulen

Die deutsche Ausbildung kombiniert theoretische und praktische Inhalte an den Berufsschulen, mit zusätzlichen konkretem praxisbezogenen Lernen in den Unternehmen. Über 70% der Inhalte sind praktisch, der Rest ist Theorie. Ausbildungen dauern normalerweise je nach Beruf 2-3,5 Jahre. Alle Absolventen werden geprüft und erhalten ein Zertifikat der Kammern.

Während der Ausbildungszeit unterzeichnen die Unternehmen und die Auszubildenden einen Vertrag, der während der Probezeit (1-4 Monate) von beiden Seiten gekündigt werden kann. Ungefähr 24% der Verträge werden in diesem Zeitraum wieder aufgehoben. Nach Beendigung der Ausbildung sind die Chancen der Auszubildenden eingestellt zu werden gut: 58% erhalten nach der Ausbildung direkt eine Anstellung. Weitere Optionen sind ein anschließendes Studium oder Weiterbildung.

Ausbildungspersonal:

- Berufsschullehrer: Studium an einer Universität-> Der Bachelorabschluss hat den Fokus auf einem Berufsfeld; der Master legt den Schwerpunkt auf fachspezifischer Didaktik und der Probezeit
- Praktische Ausbilder: Angestellte in Unternehmen, die laut Ausbilder-Eignungsverordnung zertifiziert sind (Ausbilder-Eignungsverordnung, AEVO)

Ausgehend von dieser Unterscheidung ist das Deutsche System flexible und anpassungsfähig. Beispielsweise Berufsschullehrer, die bereits die notwendigen Fähigkeiten für praktische Inhalte und berufsspezifisches Training erworben haben, haben die Möglichkeit die universitären pädagogischen Komponenten und Qualifikationen umzuschulen. Zudem gibt es auch Unterscheidungen zwischen den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern bezüglich Qualifizierung und Regulierungen.

Neben der Ausbilder-Eignungsverordnung gibt es zusätzliche Zertifizierungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Ausbilder und Lehrer der beruflichen Bildung:

- Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge
- Geprüfter Berufspädagoge
- Neben den formalen Zertifikaten gibt es eine Vielzahl von non-formalen Möglichkeiten zusätzliche Qualifikationen zu Erlangen und auch Unternehmen bieten selbst Ausbildungen der Ausbilder an.

Für das Deutsche Duale System ist die Kooperation zwischen Ausbildern, Spezialisten und Hauptakteuren sehr wichtig, um Verbindungen zwischen den verschiedenen Akteuren aufbauen zu können.

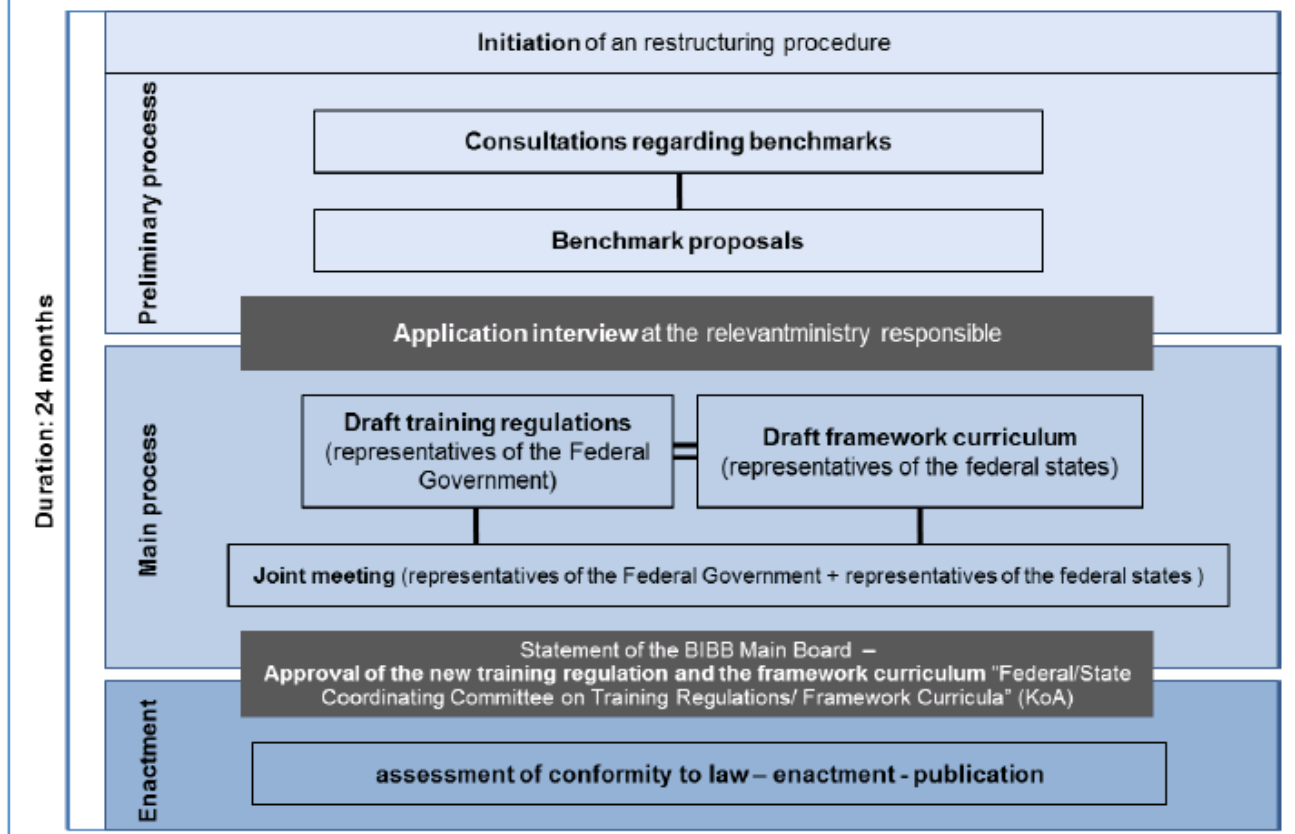
Zielgruppe

Es gibt spezifische Trainingsangebote für verschiedene Zielgruppen in Deutschland (z.B.):

- Jugendliche
- Arbeitslose
- Migranten
- Menschen mit Behinderungen

Neben den Standardoptionen für Hochschulbildung und Zusatzausbildung in Deutschland gibt es immer mehr zusätzliche Trainings- und Bildungsprogramme, um eine höhere Durchlässigkeit des Berufsbildungssystem zu erreichen. Beispielsweise gibt es Vorbereitungsmaßnahmen für Schulabbrecher, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben. Dies sind Zwischenstufen zwischen der Sekundarstufe und Ausbildung.

Figure 3. Updating procedure of training regulations



Die Aufgabe Curricula zu erstellen und zu modifizieren ist in Deutschland zwischen der Regierung und dem BIBB aufgeteilt. Es muss beachtet werden, dass Curricula und Lehrplan standardisiert sind. Zusätzlich sind die Kammern und die (Berufs-)Sektorspezifischen Sektoren wichtige Akteure in diesem Bereich. Diese können dem BIBB und dessem Fachbeirat Änderungs- und Modernisierungsvorschläge machen. Auch Berufsbildungsforschung wird durch das BIBB anhand der Koordinierung der Vielzahl von Universitäten, Vereinigungen, Gewerkschaften und Stiftungen, die im Bereich der Berufsbildung forschen, gesteuert.

Ausbildungsmodernisierung wird durch das BIBB, die Bundesregierung und die Bundesländer, Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften gesteuert. Alle beteiligten Stakeholder einigen sich auf grundlegende Anpassungsaspekte bevor die Modernisierung im Detail erfolgt. Dies nennt sich Konsensprinzip und ist ein perfektes Beispiel für eine gut funktionierendes Public Private Partnership, da alle Sozialpartner darin übereinstimmen, dass die Berufsbildung den Bedarfe der Industrie entsprechen muss. Ausbildungen und Zusatzausbildungen/ Weiterbildungsmöglichkeiten in Deutschland werden entlang der Bedürfnisse der Industrie und nicht als Top-Down Politik etabliert. Die finale Entscheidung über Modernisierung ist die Verantwortung des verantwortlichen Bundesministerium in Absprache mit den Bundesländern. Die Prüfung und Zertifizierung der Auszubildenden und der Ausbilder ist die Aufgabe der Kammern in Kooperation mit Berufsschulen und Gewerkschaften.

In Deutschland agieren alle Akteure der Berufsbildung nach dem Konsensprinzip. Dies bedeutet dass zwei extrem gegensätzliche Antagonisten wie die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sogar im Fall von Konflikten kooperieren. Als Konsequenz ist beispielsweise die Anzahl von Streiks in Deutschland verhältnismäßig gering. Dies garantiert eine hohe Wahrscheinlichkeit für Konsenslösungen, die erträglich für alle Akteure der Berufsbildung sind und aus diesem Grund in einer starken und produktiven Kooperation münden. Änderungen oder Regulierungen verlaufen auch nach diesem Prinzip und werden nicht gegen den erklärten Willen der Sozialpartner realisiert. Nachteil dieses Prinzips ist jedoch, dass ein Modernisierungsprozess des Berufsbildungssystem verlangsamt werden kann oder ggf. sogar blockiert wird.

Work based learning (praxisbezogenes Lernen)

Das deutsche System ist durch ein handlungsorientierten pädagogischen Ansatz mit dem Ziel holistische berufliche Kompetenzen zu entwickeln geprägt.

Die Schlüsselkompetenz dieses Ansatzes ist die berufliche Handlungskompetenz (das BIBB hat ein Konzept für eine kompetenzbasierte Trainingsregulierung entwickelt, welche auf dieser Kompetenz basiert).



Auf Grund des hohen Anteils von Trainings in den Unternehmen basierend auf realen jobspezifischen Bedarfen und dem jobspezifischen Umfeld ist Deutschland ein Vorbild für work based learning.

Soziale Akzeptanz

Auf Grund von historischen Gründen ist in Deutschland die soziale Akzeptanz sehr hoch. Dies lässt sich jedoch auch durch den hohen prozentualen Anteil von Deutschen, die ihren Beruf in der dualen Ausbildung gelernt haben begründen. Dies lässt sich leicht anhand der Anzahl von Ausbildungsplätzen in Unternehmen erkennen. Im Jahr 2013 gab es 562.200 Ausbildungsplätze in Deutschland, davon 542.500 in Unternehmen.

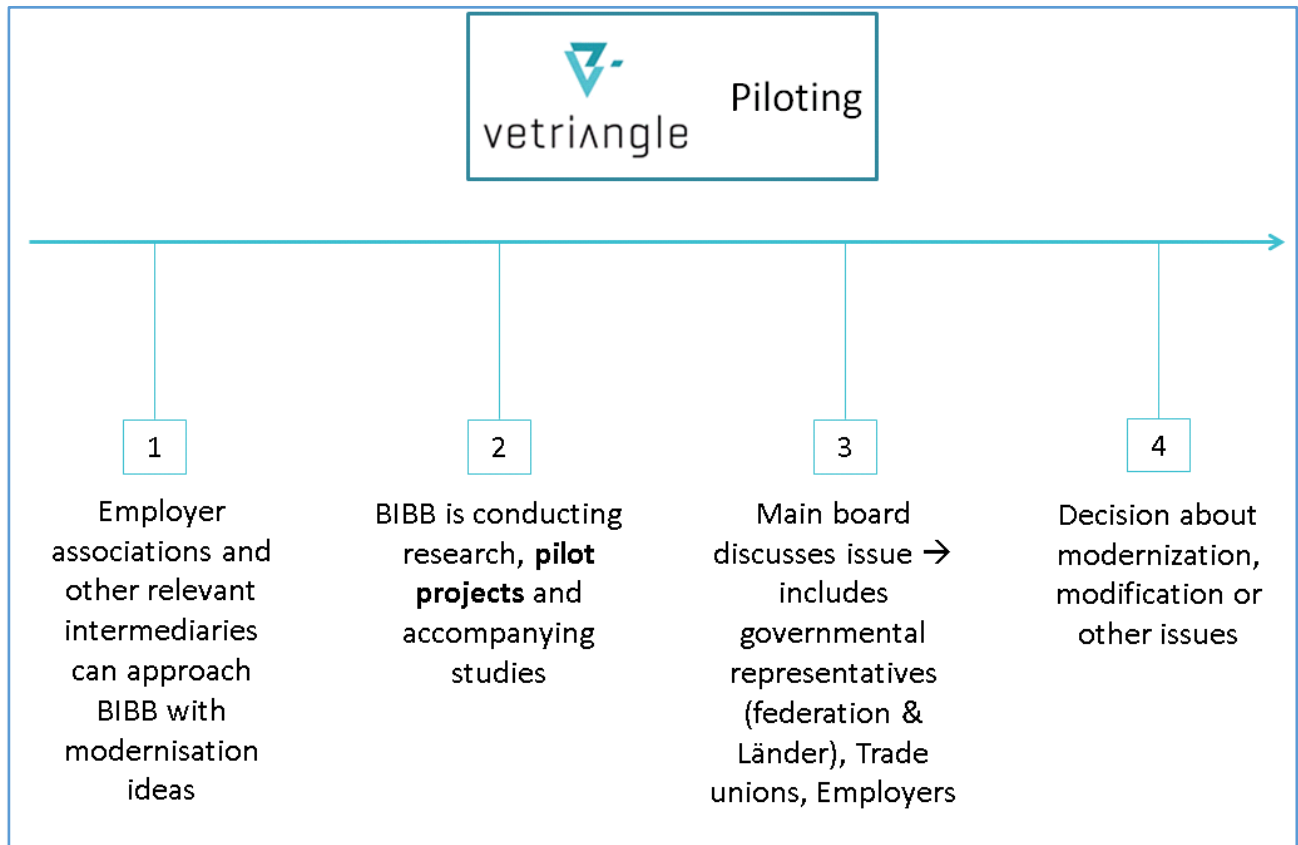
Probleme/ Herausforderungen

Nicht alle Berufe und Industriesektoren passen in das duale System. In Deutschland gibt es Sektoren wie Pflege und Bildung, die keine typische Ausbildung beinhalten, auch wenn duale Elemente gefunden werden können. Das Ausbildungssystem fokussiert sich hauptsächlich auf Handel, die Industrie, Dienstleistungen und das Handwerk.

Auf Grund von demographischen Gründen wird es in Zukunft mehr Wettbewerb zwischen Hochschulbildung und der dualen Ausbildung geben. Folglich werden einige Sektoren mit gravierenden Problemen konfrontiert sein qualifizierte Auszubildende zu finden. Es gibt ein Problem in Verhältnis von Angebot und Nachfrage in einigen Bereichen des Deutschen Systems, welche bis jetzt nicht gelöst werden konnten.

Dieses Problem könnte ein weiteren Nachteil des Ausbildungssystem verringern: den Wettbewerb zwischen den Ausbildungsbewerbern. Da Unternehmen unter den Bewerbern diejenigen aussuchen, welche am Besten ihrem Bedarf entsprechen, könnte es schwierig für Bewerber mit schlechten Abschlussnoten oder ohne jeglichen Schulabschluss werden einen Ausbildungsplatz zu finden. Für dieses Personen bietet der Staat verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten.

Pilotierung/ „Best Practice“



Ein bewährtes Verfahren aus Deutschland ist der Finanzierungsbeitrag im Bildungssystem zu Bildung und Ausbildungskosten.

Um ein Beispiel mit realistischen Nummer zu geben: das BIBB hat das Ausbildungsjahr 2012/ 2013 bezüglich der Unternehmenskosten für Ausbildung untersucht:

Für das Ausbildungsjahr 2012/ 2013 lagen die Gesamtkosten pro Auszubildenden pro Unternehmen im Durchschnitt bei 17.933 €. Diese Kosten beinhalten Personalkosten für Auszubildenden und Ausbilder sowie auch Ausstattungskosten, Gebühren für Kammern, Administration etc. Positiv gesehen kann man jedoch festhalten, dass die Auszubildenden bereits während der Ausbildung produktiv sind und zu dem Gewinn des Unternehmens beitragen. Diese Produktivität beläuft sich in ungefähr auf 12.535 € pro Auszubildenden pro Jahr. Folglich ergibt sich ein durchschnittlicher Gesamtbetrag von 5.398€ pro Jahr pro Auszubildenden. In den meisten Fällen werden die Ausbildungskosten als ein mittel- oder langfristiges Investment gesehen. 28% der Auszubildenden generieren sogar während ihrer Ausbildung Gewinnen (Details hierzu können unter folgendem Link gefunden werden: <https://www.bibb.de/de/11060.php>).

Für gesamt Deutschland beläuft sich die Gesamtanzahl an Auszubildenden im Jahr 2012 auf 1,43 Auszubildende. Die Gesamtkosten von 25.6 Milliarden abzüglich der Rendite von 17,9 Milliarden € resultiert in insgesamt 7,7 Milliarden € für Ausbildung, welche von den Unternehmen getragen werden.

Im Hinblick auf diese Frage muss man jedoch auch die Ausbildungskosten den Rekrutierungskosten gegenüberstellen. Wenn ein Unternehmen Fachpersonal vom Arbeitsmarkt einstellen möchte, kostet dies pro Arbeitnehmer im Durchschnitt 8.715 €. Diese Kosten können vermieden werden, wenn das Unternehmen seine Bedarfe für Fachpersonal selbst über Ausbildung deckt.

Unternehmen nehmen eine spezielle Rolle bezüglich der Ausbildung und dualer Berufsbildung ein. Neben den internen Schulungen sind sie auch direkte Vertragspartner mit den Auszubildenden. Es muss jedoch bemerkt werden, dass nur 1/5 der Unternehmen Ausbildungen anbietet.

Vorteile für Unternehmen, eine duale Ausbildung anzubieten:

- Sicherstellung des eigenen Bedarf von geschulten und qualifizierten Angestellten
- Hohe Qualität
- Hohe Produktivität
- Das Unternehmen hat direkten Einfluss auf die Ausbildungsinhalte und kann dementsprechend zukünftige Angestellte durch die hausinterne Ausbildung schulen
- Vermehrte Produktivität und Innovation sowie erhöhte Dienstleistungs- und Produktqualität
- Langfristiges hohes Return on Invest
- Corporate Social Responsibility
- Einarbeitungskosten (Zeit und Geld) können reduziert werden, da eigenen Auszubildenden bereits mit dem Unternehmen (und umgekehrt) vertraut sind. Dies erspart dem Unternehmen, das rekrutiert Kosten, Umschulungen sind kaum notwendig.
- Es gibt für die Auszubildenden Unternehmen keine Verpflichtung die Auszubildenden nach Beendigung der Ausbildung einzustellen. Trainees build up competences and practice realistic work tasks.
- Auszubildenden identifizieren sich mit ihren Arbeitgebern und sind in Krisenzeiten loyal

Empfehlungen

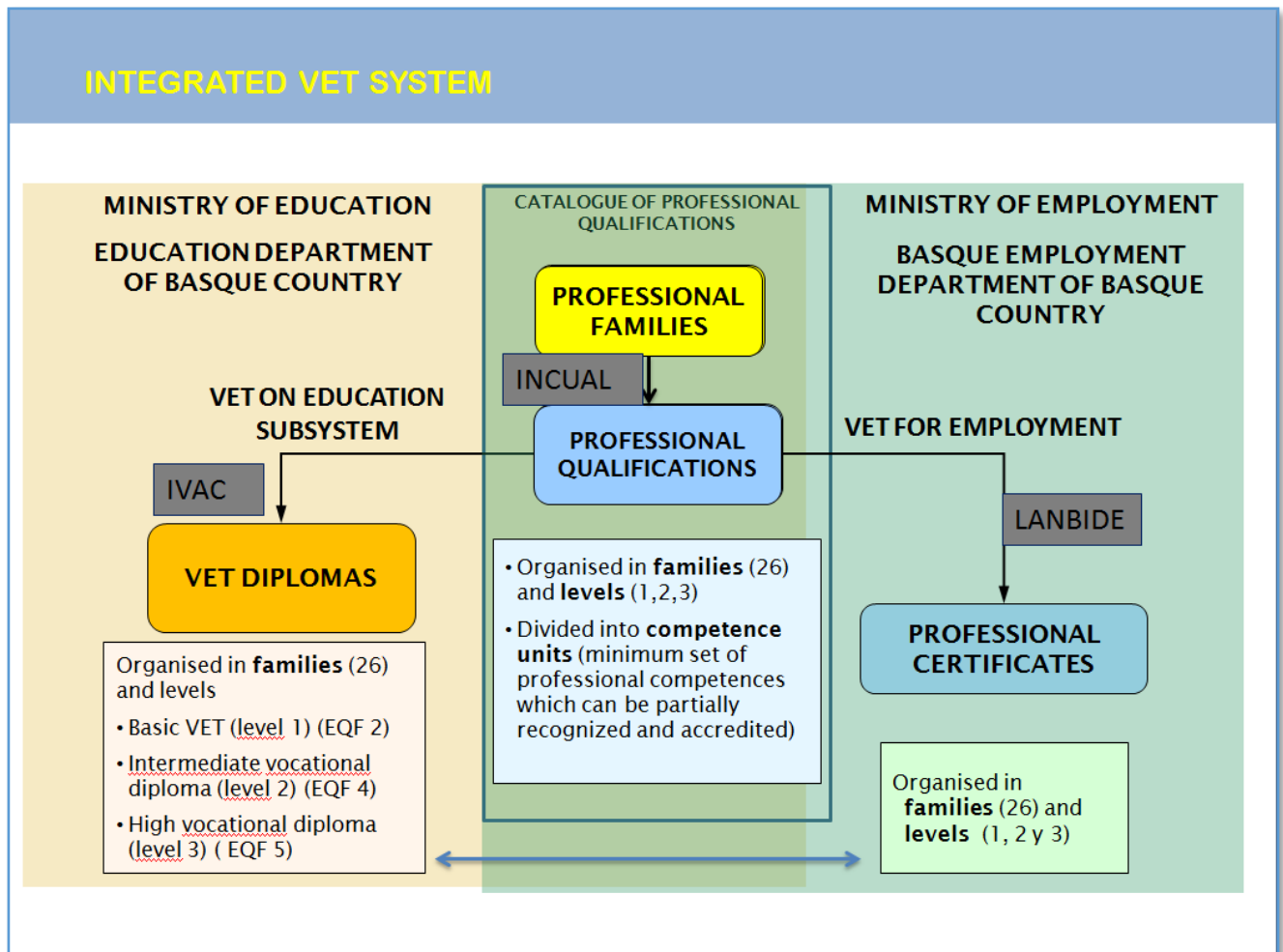
Allgemein

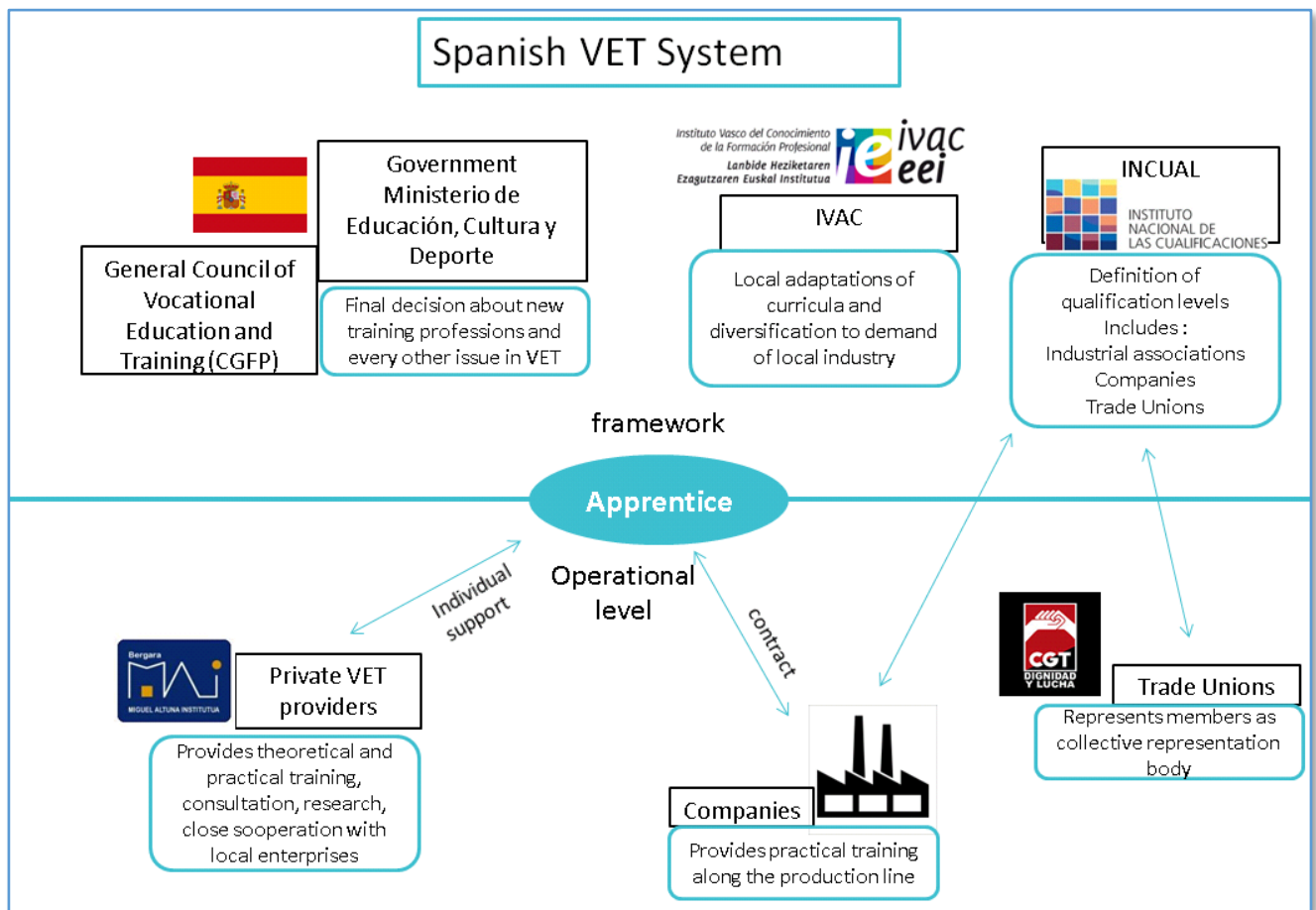
- In einigen Teilen des Systems ist es sinnvoll das Ausbildungs- und duale System einem modularen Ansatz anzupassen. Dies ist zum Beispiel in Teilqualifikationen oder Programmen für spezielle Zielgruppen der Fall.
- Trotz des guten Ruf der Ausbildung gibt es eine steigende Tendenz unter jungen Leuten sich eher für eine Hochschulbildung als für eine Ausbildung zu bewerben. In der Vergangenheit wurden bereits einige Aufklärungskampagnen durchgeführt. Jedoch könnten zusätzliche Bemühungen hilfreich sein um diesem Trend entgegenzuwirken.
- Ein Umfeld, welches Prüfen von neuen Inhalten, Curricula und Kurse ermöglicht, könnte ein vielversprechende Faktor schnellere Veränderungen und Modernisierungen des Systems. Die könnte Test und Pilotkurse in Absprache mit allen relevanten Sozialpartnern auf lokalem Level beinhalten.

Spanien

Sozialpartner

Überblick





Details

In Spanien gibt es zwei Haupt-Sozialpartner in der Berufsbildung.: INCUAL und regionale Einrichtungen. In dem Fall des Baskenlandes, welches wir hier weiter betrachten werden, ist dies IVAC.

INCUAL hat eine Art von beobachtende Rolle bezüglich des gesamten Bildungssystems: Qualitätssicherung, Training und neue Berufsstandards. INCUAL wurde am 05. März 1999 per königlichem Dekret 375/1999 gegründet. Die Organisation ist das technische Instrument, welches mit der Kapazität und der Unabhängigkeit ausgestattet ist, den Spanischen Generalrat für Berufsbildung zu unterstützen um die Ziele des Nationalen System für Qualifizierung und Berufsbildung (in Spanien bekannt unter dem Akronym SNCFP) zu erreichen. Das SNCFP ist die zuständige Stelle neue Berufsqualifikationen zu definieren. Um neue Berufsqualifikationen zu schaffen, hat das INCUAL seine Regulierungen und Methoden mit Unternehmen und Verbänden zu kommunizieren und von diesen Informationen zu erlangen (Fragebogen, MAI, S. 2). INCUAL ist nicht nur eine Sozialpartner, sondern die Organisation arbeitet auch in 26 Arbeitsgruppen für 26 verschiedene Berufssektoren mit industriellen Verbänden, Unternehmen und Gewerkschaften zusammen. Jeder Interessensvertreter kann dazu beitragen und seine Bedarfe kommunizieren wenn neue Berufsqualifikationen entwickelt werden. Es muss jedoch angemerkt werden, dass alle Entscheidungen durch Regierungsorganisationen und Institutionen der Berufsbildung getroffen werden. Unternehmen und andere Akteure können ihre Bedarfe anmelden und Vorschläge machen, jedoch obliegt die finale Entscheidung der Zentralregierung. Natürlich ist es für große Unternehmen einfacher wahrgenommen und

in der Vorbereitung eines Entscheidungsprozesses eine Rolle zu spielen. Auf regionaler Ebene ist das IVAC als regionale Regierungsorganisation für Anpassungen und Diversifizierung innerhalb des Baskenlandes verantwortlich. Jedoch ist dem IVAC nicht erlaubt neue Berufsqualifikationen ohne der Zustimmung des INCUAL zu schaffen.

Zum Beispiel kann INCUAL einen nationalen Qualifikationsstandard für Mechatroniker zur Verfügung stellen, welcher wiederum an den regionalen Kontext und Bedarfe der Unternehmen auf lokalem Level angepasst werden kann.

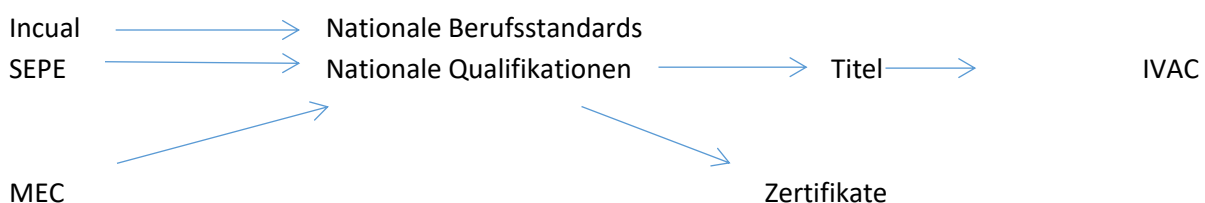
Gewerkschaften nehmen nur in der eben erwähnten Arbeitsgruppe von INCUAL teil, wenn neue Berufsqualifikationen definiert werden. Im Vergleich zu Deutschen Konsensprinzip gibt es in Spanien keinen so klaren Konsens zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden bezüglich der allgemeinen Unterstützung der Industrie und des dualen Berufsbildungssystems. Der Sozialpartner „Gewerkschaften“ sind nicht direkt in den Ausbildungsprozess involviert und spielen erst eine Rolle wenn der Auszubildende bei einem Unternehmen als Praktikant beginnt. Eine der Hauptaufgaben der Gewerkschaften ist es sicherzustellen, dass kein Lohndumping betrieben wird und dass die Praktikanten nicht das selbe Arbeitspensum wie das voll ausgebildete Personal absolvieren müssen. Der Einfluss und die Rolle der Gewerkschaften als Sozialpartner ist ein möglicher Punkt der in Spanien im Vergleich zu Deutschland als auch anderen Partnersystemen verbessert werden kann.

Berufsbildungsanbieter sind eine Art Brücke zwischen Unternehmen und Entscheidungsträgern in der Regierung.

Die Prüfungen werden bei den Berufsbildungsanbietern selbst durchgeführt. Die existierenden Kammern sind mit dem dualen System nicht ausreichend vertraut um eine wichtige treibende Kräfte für Veränderungen zu sein und sind daher nicht vergleichbar mit dem Deutschen Äquivalent.

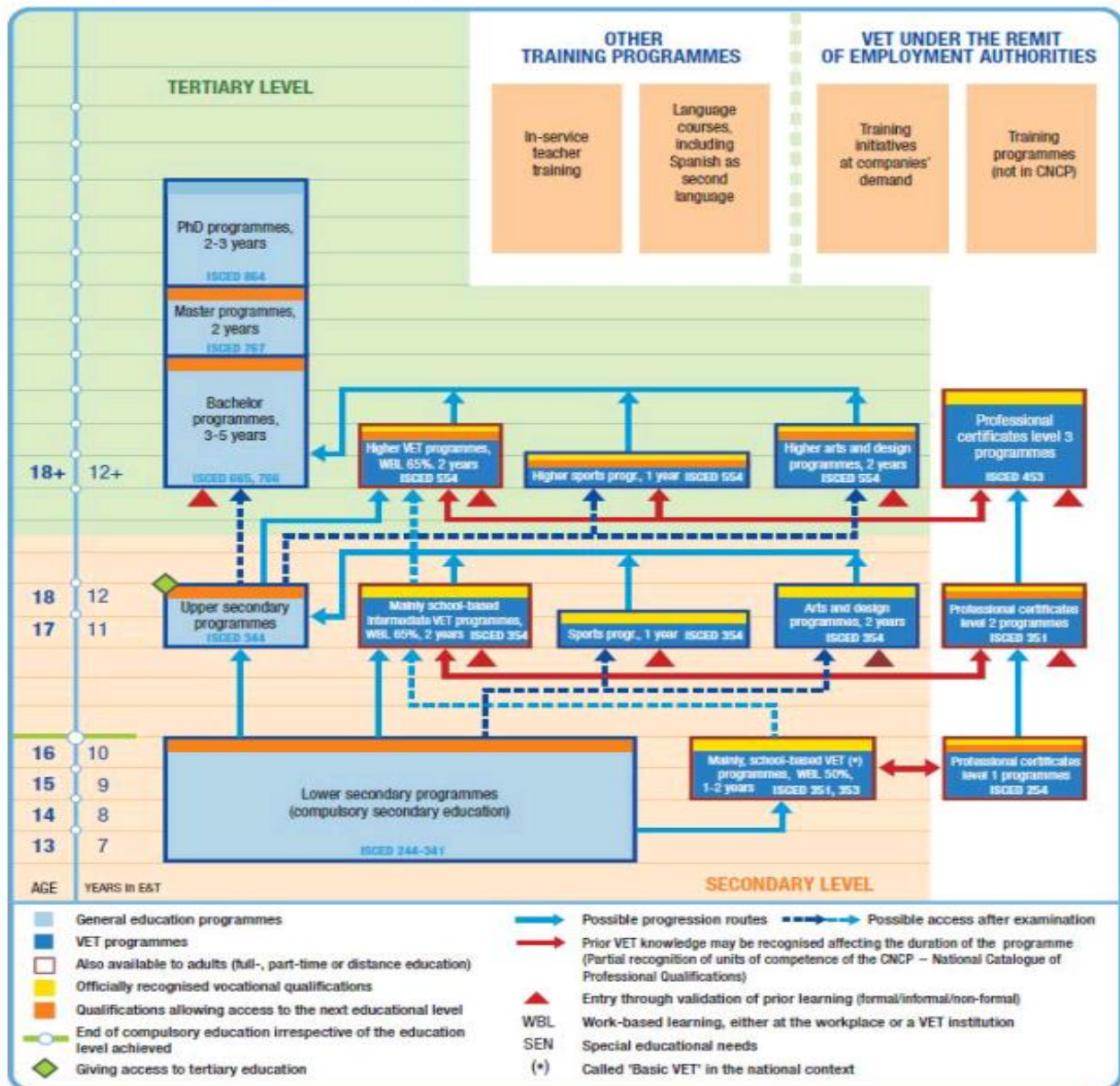
Das Duale System in der Spanischen Berufsbildung wird durch Arbeits- oder Bildungsbehörden und nicht durch Sozialpartner gesteuert.

Der Generalrat für Berufsbildung ist das Beratungsgremium für Berufsbildungsangelegenheiten. Zusammen mit anderen Akteuren wie beispielsweise Unternehmen kann dieses Vorschläge für Ausbildungsprofile in den 26 Arbeitsgruppen/ Branchen machen. Die Berufsstandards und die relevanten Regulierungen werden im nationalen Katalog für Berufsqualifikationen (CNCP) der INCUAL definiert.



Ausbildung

Figure 12. Diagram of the Spanish education and vocational training system



NB. ISCED -P 2011. EQF levels have not yet been defined
Source: Cedefop and Refernet Spain.

Das typische duale Ausbildungsprogramm dauert zwei Jahre und beinhaltet theoretische und praktische Bestandteile an Berufsschulen sowie auch Inhalte, die dem Beruf entsprechend in Teilzeit bei Unternehmen durchgeführt werden.

Im September 2014 wurde ein neues Gesetz verabschiedet (Bildungsgesetz – LOMCE), welches ein neues Niveau von Berufsbildung (Grundlegende Berufsbildung) regelt. Dieses neue Niveau zielt auf 15-jährige Schüler ab, die das dritte Jahr der verpflichtenden weiterführenden Schulbildung abgeschlossen haben. Diese Ausbildung endet mit einer offiziellen Qualifizierung und stellt den Zugang zu Berufsbildungsprogrammen im mittleren Niveau.

Wer bildet aus?

Für das praktische Ausbildungsprogramm in Spanien gibt es viele sehr gut ausgestattete Berufsschulen. In diesem Zusammenhang muss die große pädagogische, organisatorische und administrative Autonomie der Berufsbildungsanbieter betont werden. Die Bildungsanbieter kreieren dabei Arbeits- und Lernumfelder, die den realen Produktionslinien sehr nah sind. Um dies zu erreichen, gibt es sektorspezifische Werkstätten, Laboratorien und Ausstattung, so dass auch praktische Inhalte durchgeführt werden können. Falls dies nicht der Fall sein sollte, gehen die Berufsbildungsanbieter Kooperationen mit Unternehmen ein, um deren Ausstattung und Räumlichkeiten für das Training zu nutzen. Der Mix aus theoretischen und praktischen Trainingseinheiten nimmt mehr als 60% des Ausbildungsprogrammes ein. Training in den Unternehmen wird meist als eine zusätzliche Möglichkeit angesehen, bei der es möglich ist Erfahrungen entlang des realen Produktionsprozesses zu erlangen. Dieser Bestandteil ist ungefähr 1/3 des Ausbildungsprogrammes in der dualen Ausbildung. Während die grundlegenden praktischen Inhalte in den Berufsschulen abgedeckt werden, stellen die Unternehmen die reale Trainingserfahrung entlang der Produktionskette zur Verfügung. Beide Bereiche ergänzen sich, so dass alle Themen für jeden einzelnen Lehrplan abgedeckt werden. Dies bedeutet natürlich einen hohen Aufwand an Supervision seitens des Berufsbildungsanbieters. Verstärkt wird dieser Aufwand dadurch, dass nicht alle Schüler ihre Ausbildung im dualen System absolvieren. Das duale System läuft parallel zu den praktischen Trainings in den Berufsbildungsschulen oder aber auch anschließend. Wie auch in Deutschland unterzeichnen die Auszubildenden spezielle Verträge und ihre Gehälter werden durch die Unternehmen bezahlt. Demzufolge werden auch die internen Ausbilder durch die Unternehmen bezahlt.

Auf Grund der langsamen Modernisierung des landesweiten Curriculum durch INCUAL kommunizieren die Unternehmen ihren Bedarf an die lokalen Berufsbildungsanbieter um spezifische Trainingsprogramme zu entwickeln. Besonders zu Beginn der Entwicklung von neuen Trainingsprogrammen und Curricula gibt es viel Kommunikation mit Unternehmen. Daher wird die meiste Information zu Modernisierung und Bedarfen der Industrie auf lokalem und regionalem Level ausgetauscht. Die Kooperation zwischen den Sozialpartnern wird anhand von Kooperationsverträgen formalisiert. Diese Kooperation funktioniert auch andersherum, wenn Bildungsanbieter bemerken, dass ihre Schüler zusätzliches Training in Unternehmen benötigen und dementsprechend ihr Programm anpassen. Dieses Extratraining wird manchmal nachträglich als regulärer Inhalt hinzugefügt, um das Programm den realen Bedarfen der Industrie anzupassen und moderne Trainingsinhalte zu gewährleisten. Diese Synergie ist für beide Sozialpartner gewinnbringend: die Unternehmen profitieren durch die Ausbildung der Berufsbildungsanbieter während diese Möglichkeit erhalten moderne Ausstattung und Maschinen in ihre Programme einzubauen.

In Spanien gibt es eine klare Unterscheidung zwischen Lehrern in Berufsschulen und praktische Ausbilder in den Unternehmen. Die meisten Lehrer in den Berufsschulen haben einen Universitätsabschluss, für Ausbilder in Unternehmen ist dies jedoch nicht erforderlich. Unternehmen können selbstständig entscheiden, wer die Teilnehmer entlang der Produktionskette schult. Die Unternehmen können dabei frei wählen ob sie Arbeitserfahrung oder einen Universitätsabschluss für diese Funktion als relevanter einstufen. Bis heute gibt es im spanischen Berufsbildungssystem keine spezifischen Verpflichtungen oder Abschlüsse, die für das Ausbildungspersonal verpflichten sind. Es gibt auch kein verpflichtendes pädagogisches oder didaktisches Training.

Für Kooperationen zwischen Unternehmen, um Trainingsprogramme zusammen durchzuführen gibt es in Spanien nur vereinzelte Beispiele. Dies ist auf Grund des bestehenden lokalen Austausches und Kommunikation zu Ausbildung und Bedarfen bemerkenswert, da es Potential für Kooperation gibt.

Es gibt ein Organisationsgesetz zu Qualifizierung und Berufsbildung, welches ein Netzwerk für Berufsbildungszentren etabliert hat, um die Qualität zu erhöhen und die Trainingsprogramme besser aufeinander abzustimmen. Dieses Netzwerk beinhaltet:

- Berufliche Bildungszentren
- Öffentliche und private Schulen
- Nationale Referenzzentren
- Nationale Beschäftigungssystemzentren (gehört zu unabhängigen Gemeinschaften)
- Private Zentren, die vom Nationalen Beschäftigungs-Teilsystem akkreditiert sind

Es gibt verschiedenen Trainingsoptionen:

- Aus/Weiterbildung durch Unternehmen und individuelle Trainings sind als eine Initiative die speziellen Trainingsbedarfe der Unternehmen und Angestellten zu bedienen, vollständig oder teilweise durch öffentliche Mittel finanziert
- Modulare Trainingsprogramme (z.B. für Arbeitslose) die über Teilqualifizierungen zu beruflichen Abschlüssen führen. Die subventionierten Ausbildungen beinhalten:
 - Ausbildungsprogramme für Arbeitslose
 - Ausbildungsprogramme für Arbeitnehmer
 - Ausbildungsprogramme für Gruppen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und Arbeitssuchende
 - Ausbildungsprogramme für Arbeitslose und anschließender Arbeitsvermittlung

- Ausbildung und Ausbildungsverträge (duales Modell) welches praktisches Ausbildungstraining am Arbeitsplatz und duale Ausbildung kombiniert.

Zielgruppe

Neben der üblichen Zielgruppe der Abiturienten gibt es auch spezielle Ausbildungsprogramme für Erwachsene (Erwachsenenbildung), die über keinen weiterführenden Schulabschluss verfügen. Diese Maßnahme unterstützt diese um weitere Bildungsabschlüsse zu erlangen.

Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung

Wie bereits erwähnt werden im Baskenland ausgehend von einer Vorgabe auf nationalem Niveau die Curricula durch das IVAC entwickelt. Anpassungen und Modernisierungen sind sehr langsam und die Entwicklung von neuen Berufsqualifizierungen und Programmen kann bis zu drei Jahre dauern! INCUAL ist zusätzlich auch für Forschung im Berufsbildungsbereich verantwortlich. Lokale Berufsbildungsanbieter können Forschungsaktivitäten unterstützen und sind oft in Bezug auf lokalen Industriebedarf und Qualifizierungslücken effektiver.

Neben den Industriebedarfen für Modernisierung kann es auch seitens der Regierung Nachfragen in spezifischen Bereichen und für spezifische Gruppen geben. Diese Nachfrage kann Trainingsprogramme für spezielle Zielgruppen wie Menschen mit Behinderungen oder Arbeitslose beinhalten, da es seitens der Industrie für diese Bereiche keine Nachfragen gibt. Folglich ist die Regierung an einer stärkeren Beteiligung der Unternehmen im dualen System interessiert, um die Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren. Um dies zu erreichen gibt für Unternehmen die Ausbildungen anbieten Steuernachlässe und soziale Verträge für Unternehmen.

Work based learning (praxisbezogenes Lernen)

Circa ein Fünftel aller Studierenden wird im dualen System ausgebildet. Aber auch die ursprünglichen Ausbildungsprogramme beinhalten praktische Elemente, praxisbezogenes Lernen und aktionsorientiertes Lernen sowie 360 Stunden Berufserfahrung in Unternehmen. Auch die Berufsbildungsanbieter legen immer mehr Wert auf das praktische Training und wechseln zu praxisbezogenen und aktionsorientierten Methoden und Inhalten.

Normalerweise gibt es immer einen praxisbezogenen Lernteil in den Ausbildungsprogrammen, da die Unternehmen ein Bildungsträger beauftragen, ein an ihre Bedarfe angepasste Ausbildungsprogramm konzipieren.

Soziale Akzeptanz

Die soziale Akzeptanz der Berufsbildung ändert sich momentan. Generell ist der Ruf der Berufsbildung gewohnheitsmäßig nicht besonders gut, da die meisten Leute einen Universitätsabschluss anstreben. In den letzten 5-10 Jahren gibt es jedoch einen bemerkenswerten Wandel in der sozialen Akzeptanz. Personen erkennen, dass die Berufsbildung bessere Jobmöglichkeiten bei vergleichbaren Gehältern bietet. Dies gilt auch für Unternehmen, auch wenn die duale Ausbildung für die meisten noch ein neuer Ansatz ist. Dies lässt sich an der steigenden Anzahl von Auszubildenden im dualen System, einer höheren Anzahl von Berufsbildungsanbietern und einer steigenden Anzahl von Unternehmen in der Ausbildung erkennen. Dies

zeigt, dass die meisten Sozialpartner sich der Relevanz der Berufsbildung bewusst sind. Der einzige Sozialpartner, der dies noch nicht erkannt hat ist, wie bereits erwähnt, die Gewerkschaften.

In den letzten Jahren hat die soziale Akzeptanz der Berufsbildung zugenommen und wird eine immer beliebtere Auswahl nach dem Schulabschluss. In diesem Zusammenhang sollte bemerkt werden, dass sich die spanische Wirtschaft immer noch von der Wirtschaftskrise von 2008 erholt. Die Arbeitslosenrate ist mit 45,5% Arbeitslosen in 2015 immer noch sehr hoch.

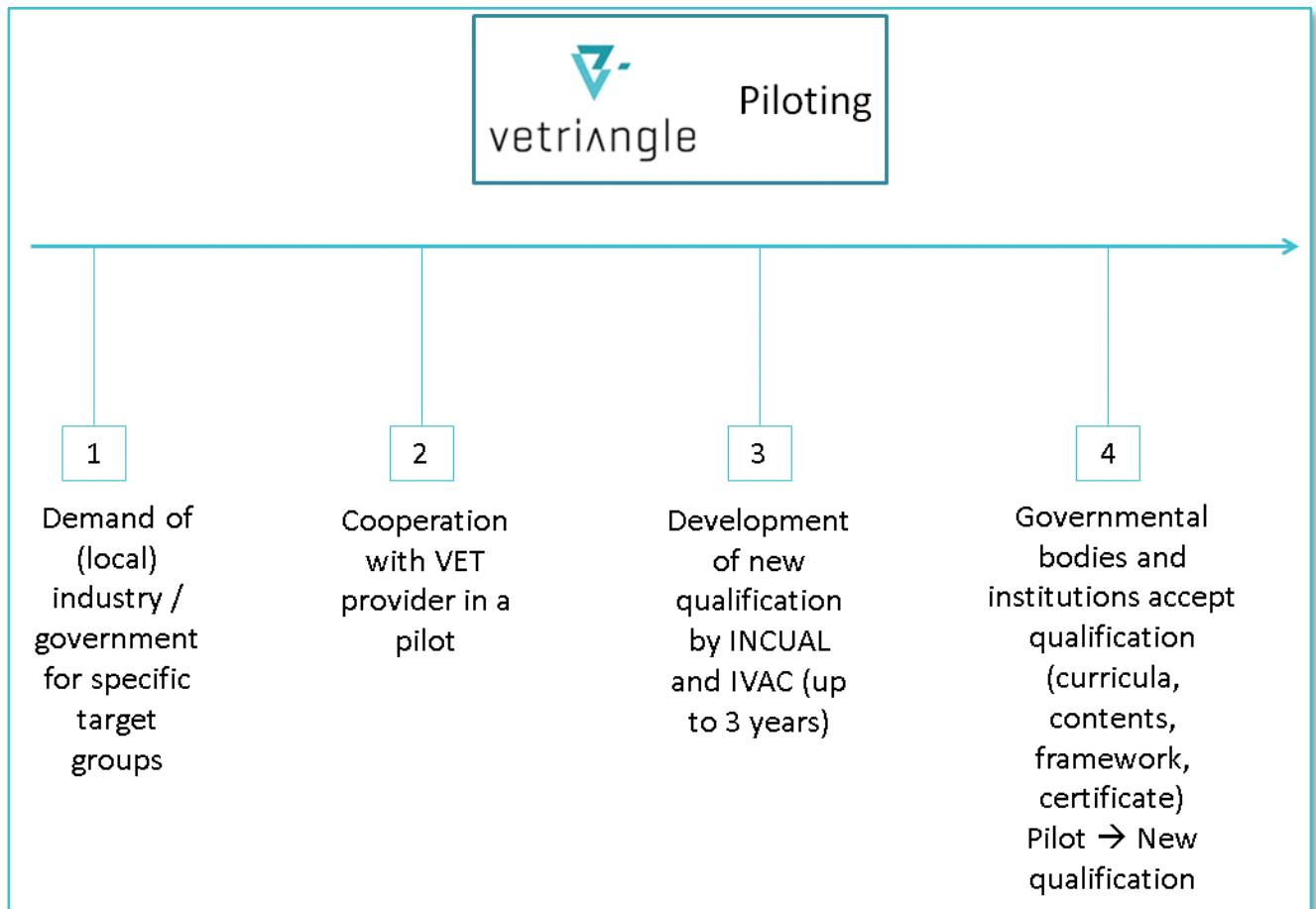
Als ein Beleg für diese Änderung kann auch der Anstieg an praktischem Training für neue Lehrer gesehen werden.

Probleme/ Herausforderungen

Besonders wichtig beim praktischen Training im spanischen dualen System ist ein großes Augenmerk auf die individuelle Supervision und die Kontrolle der Auszubildenden. Jeder Auszubildende hat einen individuellen Stundenplan und erhält individuelle Evaluation. Dies kann zu Problemen bei Evaluation und Zertifizierung führen. Es gibt bereits große Bemühungen bei den Berufsbildungsanbietern mehr standardisierte Evaluationsmethoden zu entwickeln um die Supervisionsbemühungen zu reduzieren. Dies erhöht jedoch natürlich die Komplexität des Spanischen (dualen) Berufsbildungssystems. Weitere Faktoren sind hier die große Varietät im praktischen Training in den Unternehmen bezogen auf die spezifischen Einsatzgebiete und die Akzeptanz der unternehmensinternen Trainer ihrer Rolle als Anleiter und Mentor.

Das Bildungssystem wird hauptsächlich durch den Staat finanziert (80%) während private Akteure die übrigen 20% finanzieren. Dabei muss jedoch angemerkt werden, dass ein Großteil der privaten Finanzierung von Familien und nicht durch Unternehmen erfolgt, die in die Bildung der Kinder investieren.

Pilotierung/ Best Practice (bewährte Methoden)



Als ein Beispiel gibt es einige Pilot und spezialisierte Ausbildungsprogramme außerhalb des offiziellen Qualifizierungssystem, die eine enge Kooperation zwischen Unternehmen und Berufsbildungsanbietern gestartet haben. Diese Programme beinhalten sehr spezifische und innovative Curricula, die eine direkte Reaktion auf ein speziellen Unternehmensbedarf darstellen. Für diesen Ausnahmefall kann auf Grund der vielen Spezialisierungen die Zertifizierung kompliziert werden. Normalerweise wird die Zertifizierung jedoch von der Regierung akzeptiert, wenn das Unternehmen groß genug ist viele Teilnehmer auszubilden und ein wichtiger Industrieakteur ist. Absolventen können sich auch trotz des spezifischen Trainingsinhaltes bei anderen Unternehmen und Institutionen bewerben. Dieser Ansatz stellt eine bewährte Methode dar, seitens der Regierung schneller auf die Industriebedarfe und sektorspezifische Programme zu reagieren. Ein Beispiel könnte hier sein bestehende Ausbildungsprogramme zu spezialisieren, wie beispielweise Mechatronik zu einer mehr spezialisierten Ausbildung wie Automechatronik.

Ein bewährtes Verfahren des spanischen Projektpartners MAI ist ein spezialisiertes Programm im Bereich im Designer Herstellungsprozess. Dieses Programm basiert auf Unternehmensbedarf und ist als duales Ausbildungsproramm konzipiert. Die Dauer ist auf einem Jahr (900 Stunden) nach dem Abitur festgelegt. Die Berufsbildungsanbieter in dieser Kooperation sind für die administrative Arbeit wie u.a. Kontakt und Kommunikation mit dem IVAC und die Produktion neuer Lernmaterialien verantwortlich. Insgesamt haben

25 Unternehmen zu Ausbildungspersonal und Ausbildungen der Ausbilder beigetragen. Die Inhalte und Details wurden in Kooperation zwischen den Schulen und Unternehmen definiert. Dieses Ausbildungsprogramm zählt als ein Erfolg, da es sowohl eine enge Beziehung zwischen den Unternehmen und MAI erfordert als auch die den Bedarf nach spezifischen Inhalten berücksichtigt. Dies sichert den Absolventen gute Jobaussichten.

Empfehlungen

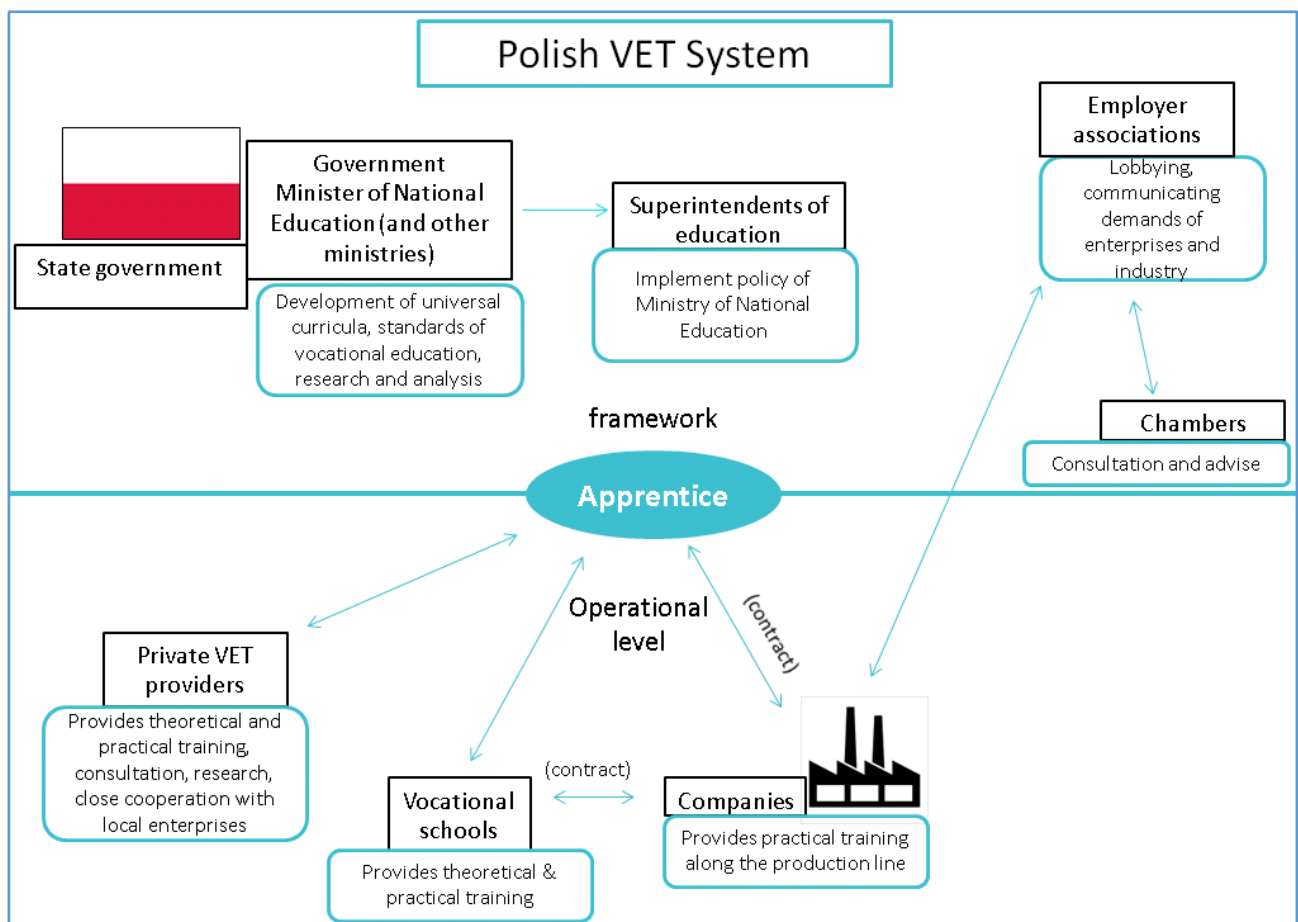
Generell

- Akzeptanz/ Entwicklung einiger Richtlinien oder Lernergebnisse der Kurse. Dies könnte einen höheren Anteil von Kompetenzbasiertem Lernen beinhalten und würde weniger Administrationsaufwand und Unterstützungsbedarf für Berufsbildungsanbieter beinhalten, da die Auszubildenden weniger individuelle Unterstützung wie momentan benötigen würden. Das NETWBL Toolkit stellt einen Trainingsleitfaden zur Verfügung, welches die Ausbildern in Unternehmen adressiert: <http://www.WBL-toolkit.eu/site/toolkit/listoftools/database/477.html>, <http://www.dualvet.eu/Productos.asp>
- Bereits existierende Initiativen für Unternehmen wie u.a. Steuernachlässe, um Ausbildung und duale Ausbildung anzubieten könnten erhöht werden.
- Gewerkschaften und Unternehmen sollten sich mehr in Ausbildungsbelangen engagieren und als Sozialpartner auftreten.
- Der Anteil an Trainings in Unternehmen entlang der Produktionskette sollte falls möglich erhöht werden..
- Weitere Förderung des dualen Trainings, von praxisbezogenem Lernen und Ausbildungsmodellen.
- Flexiblere Curricula oder zumindest Curricula mit flexiblen Bestandteile, die an die lokalen Gegebenheiten und Bedarfe angepasst werden können, sollten entwickelt werden.
- Mehr Kooperationen zwischen Unternehmen und Berufsbildungsanbietern, idealerweise werden diese Kooperationen durch das IVAC institutionalisiert.

Polen

Sozialpartner

Überblick



Details

In Polen erfüllen folgende Organisationen und Institutionen die Rolle der Sozialpartner in der Berufsausbildung:

- Kammern
- Regierung- Minister für Nationale Bildung
- Landesregierung

- Unternehmen
- Arbeitgeberverbände
- Bildungs-Superintendenten

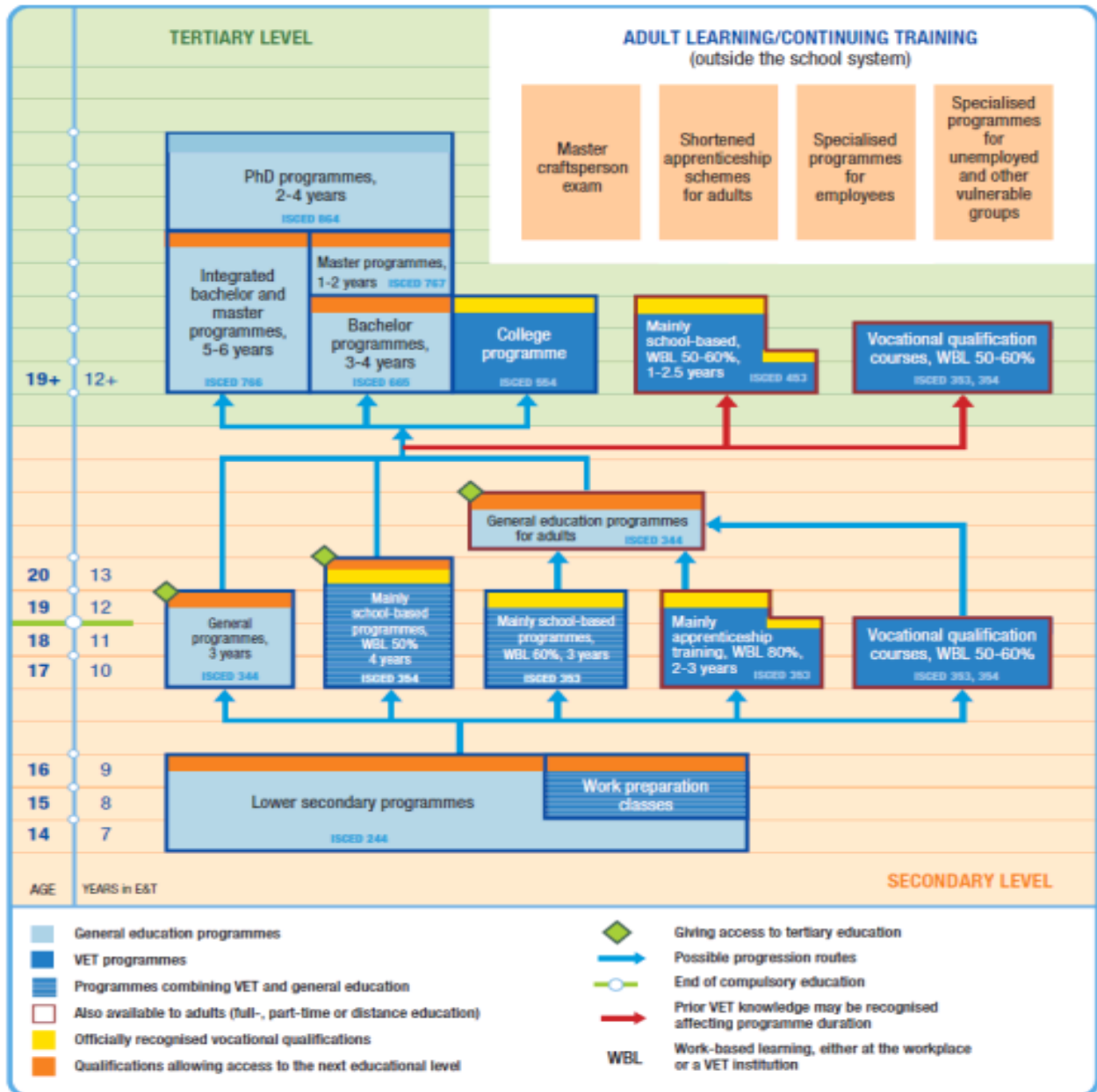
Die Kammern als Sozialpartner sind nicht mehr so namhaft wie in den 1950ern während der industriellen Entwicklung. Deren Hauptaufgabe ist die Ausbildung in Handwerksberufen und sie zertifizieren die Auszubildenden mit dem Zertifikat des Vorarbeiters/ Handwerksgehilfe. Außerdem repräsentieren die Kammern den Handwerkssektor und seine Interessen. Die Hauptaufgaben ist die Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen, Marketing und Schulungshilfen (z.B.: Schaffung und Betrieb von Beratungszentren, Bildungsförderung und wirtschaftliche Förderung). Die Zertifizierung ist für jeden Beruf spezifisch, die Auszubildenden müssen jedoch für die Prüfung bezahlen. Der Dachverband des Polnischen Handwerkes partizipiert als eine Arbeitgeberorganisation, welche kleine und mittelständische Unternehmen repräsentiert, am sozialen Dialog.

Bildungs-Superintendenten sind für die pädagogische Supervision auf regionalem Level verantwortlich. Als regionale Verwaltungsbeamte werden sie durch den wojewodischen Untergeordneten des Ministerpräsidenten benannt und überwacht. Sie sind auch für die richtige Implementierung der Richtlinien des Bildungsministers und den relevanten Gesetzgebungen, Rechten und Regulierungen verantwortlich. Sie überwachen öffentliche und nicht-öffentliche Schulen bezüglich pädagogischer Fragen.

Die geltenden Vorschriften im Bildungssystem werden in Polen durch die Regierung festgelegt. Gewerkschaften verteidigen die Arbeitnehmerrechte, dies beeinträchtigt jedoch nicht das Bildungssystem des Landes.

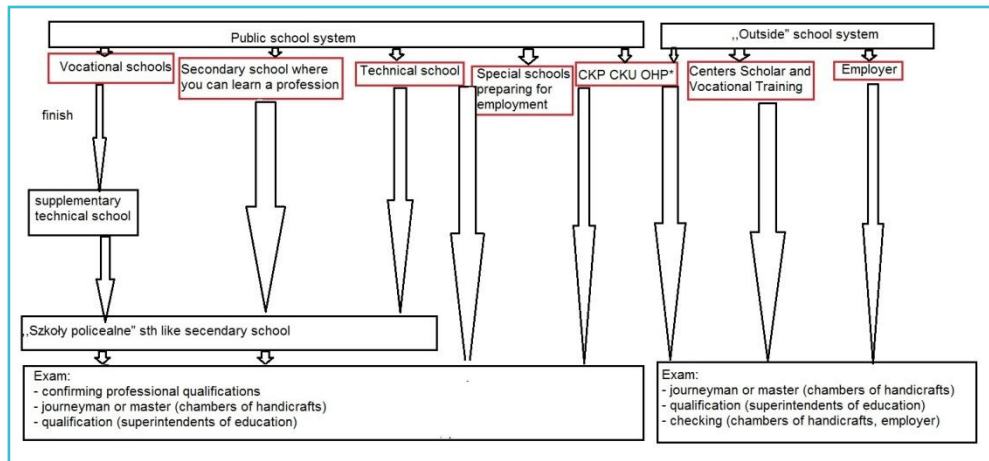
Training/ Ausbildung

Figure 1. Diagram of the national education and training system



Wer bildet aus?

In Polen gibt es verschiedene Berufsbildungsanbieter:



Die allgemeine Politik des Berufsbildungssystems in Polen wird durch Regulationsabteilung für Bildung und Arbeit geregelt. Die Berufsausbildung in Polen kann in Schulen oder durch außerschulische Aktivitäten absolviert werden.

Öffentlich:

- Öffentliche Berufsschulen

-* Außerschulische Formen der Berufsbildung:

- Centra Kształcenia Praktycznego (CKP)- Junge Leute-Studenten,
- Centra Kształcenia Ustawicznego (CKU) – für Erwachsene ,
- Ośrodki Doskonalenia i Dostawiania Zawodowego (ODDZ)- Erwachsene

Ochotnicze Hufce Pracy (OHP)- ist eine Budgeteinheit beaufsichtigt durch das Arbeitsministerium. OHP bietet Dienstleistungen für Jugendliche über 15 Jahre im Bereich der Prävention von Marginalisierung und sozialer Exklusion sowie der Beschäftigung.

Zusätzlich können auch Arbeitgeber ihre Angestellten weiter- oder ausbilden. Dieser Unterstützungsmechanismus beinhaltet meistens höhere oder Postgraduierten Programme und wird zumeist als Kurzzeitkurse durchgeführt. Diese Angebote werden an die spezifischen Berufe und Ausbildungsbedarfe angepasst. Darüber hinaus gibt es auch Vorbereitungskurse für Studenten von KMUs im Handwerkssektor. In diesem Fall kooperieren die KMU mit einer Schule und bieten praktische Inhalte an, die die theoretischen Einheiten der Schule ergänzen. Obwohl hier Schulen involviert sind, findet diese Ausbildungsoption außerhalb des regulären Schulsystems statt.

Lehrer von praktischen Ausbildungen sollten eine angemessene Ausbildung in Ihrem Fachbereich sowie pädagogisches Training absolviert haben. Dies lässt sich durch ein zertifiziertes professionelles Training, durch eine Zusatzausbildung oder durch einen Universitätsabschluss erlangen.

Lehrer sollten außerdem auch eine festgelegte Anzahl von Praxisstunden in ihrem Beruf absolviert haben. Der Zeitraum bis man als Lehrer zugelassen ist hängt vom Bildungsabschluss ab, dies kann von 3 bis zu 6 Jahren dauern.

Ein Beispiel: Ein Lehrer der die Berufsschule absolviert hat, kann ein praktischer Ausbilder werden, vorausgesetzt er kann eine vierjährige Arbeitserfahrung in seinem Beruf vorweisen. Mit einem Bildungsabschluss einer technischen Schule oder Colleges kann dies bereits nach 3 Jahren erlangt werden. Absolventen einer anderen Berufsausbildung (nicht derjenigen, die sie unterrichten möchten) kann diese Person nach 6 Jahren Arbeit in einem angemessenen Beruf Lehrer werden.

In Polen gibt es eine Vielzahl von Trainingsmöglichkeiten, um die Qualifizierung der Lehrer zu verbessern, so dass das Personal weiter fortgebildet wird und neuen Technologien offener gegenübersteht. Durch Training und Kooperationen mit anderen Organisationen, wissen die Lehrer welche Fähigkeiten im Arbeitsmarkt benötigt werden und können daher junge Leute dementsprechend effektiver ausbilden und für den Arbeitsmarkt vorbereiten.

Zielgruppe

Wie auch in Deutschland gibt es in Polen Trainingsprogramme und Inhalte für spezielle Zielgruppen:

- Jugendliche
- Arbeitslose
- Menschen mit Behinderungen

Es gibt spezielle Programme für Menschen mit Behinderungen oder beeinträchtigter Mobilität sowie auch spezielle Schulen für Menschen mit Behinderungen. Die Regierung möchte Arbeitgeber dazu anregen Menschen mit Behinderungen einzustellen indem sie Unternehmen die Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stellen spezielle Vorteile/ Leistungen zukommen lassen.

Programme und Trainingsunterstützung für Arbeitslose wird durch den Arbeitsfond bezahlt, welcher über die Arbeitsbüros an Individuen und Gruppen verteilt wird.

Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung

In Polen liegt die Verantwortung für die Curricula beim Bildungsministerium. Inhalt und Ausmaß des Curriculum wird durch die Regierung vorgegeben. Die Lehrkraft kann ein Curriculum auswählen, welches ihm nach das beste für das ausgewählte Fach ist. Die Lehrkraft kann außerdem mit Genehmigung des

Direktors und des Kollegiums das Curriculum anpassen und ergänzen. Curricula sind universell für das ganze Land. Jede Einheit kann das Curriculum an seine eigenen Bedarfe oder die Bedarfe des Markts anpassen. Bevor dies jedoch in Kraft tritt, muss dieses durch die Regierung genehmigt werden. Das Kerncurriculum stellt keine Richtlinien für die Implementierung von Schlüsselkompetenzen zur Verfügung. Die Modifizierung der Curricula ist abhängig von Marktbedarfen möglich. Schulen ändern auch ihr Profil oder führen neue Konkurrenz ein, welche falls erforderlich auf Grund von neuen Unternehmen lernen kann. Die Einführung von neuen Curricula Standards und Programm ist ein langwieriger Prozess und kann bis zu sieben Jahren dauern.

Die Zentrale Prüfungskommission (*Centralna Komisja Egzaminacyjna CKE*) ist für Inhalt und Prüfungen zuständig. CKE führen die Prüfungen durch und verteilen die Berechtigungen für Prüfer durch entsprechende Prüfungen. Unterrichten und das Prüfprogramm sind das selbe in Polen. Dies hängt vom Schultyp, an dem die Ausbildung stattfindet ab.

Die Entwicklung von Qualitätsstandards wird durch die Abteilung für Berufliche Bildung und Weiterbildung des Bildungsministeriums sowie Nationalen Zentrums zur Unterstützung der beruflichen Aus- und Weiterbildung vorangetrieben.

Das Gus (das Statistische Amt), das Bildungsministerium und andere Institutionen abhängig vom Forschungsobjekt führen Forschung durch. Zusätzlich forscht und beobachtet auch jede Prüfungskommission (CKE). Es gibt auch einen Bildungsrat der die Aktivitäten an den Schulen kontrolliert.

Work based learning/ praxisbezogenes Lernen

Die polnische Berufsbildung wird provisorisch als „Patronat der Klasse“ vorgestellt, welches aus Bildung von Auszubildenden am Arbeitsplatz besteht. Diese Art zu lernen weist viele Vorteile auf, da die Teilnehmer einen Beruf lernen den sie im Erwachsenenleben ausführen werden. Das Lernsystem WBL ist sehr wichtig. Dies wird in Polen immer üblicher, wird jedoch immer noch als neues und innovatives System behandelt.

In den 90er Jahren waren Colleges/ Universitäten die populärste Schulart in Polen. Die meisten Leute begannen mit einer Collegeausbildung, um einen Masterabschluss oder Ingenieursabschluss zu erlangen. Vor ein paar Jahren hat eine Diskussion über die Berufsausbildung gestartet. Es gab in Polen einen Engpass an Menschen mit einer abgeschlossenen beruflichen Ausbildung. Aus diesem Grund ist in letzter Zeit der Diskurs über Vorteile des praktischen Training und die Aneignung einer speziellen Beschäftigung angestiegen sind. Immer mehr Schule in Polen wollen mit Schulen zusammenarbeiten, um ihre zukünftigen Angestellten auszubilden.

In Polen wird das duale System hauptsächlich im handwerklichen Sektor angewandt, da hier Praxis verlangt wird, die man nicht aus einem Buch lernen kann. Außerhalb des Handwerks wird das duale System in administrativen Bereichen wie Spediteur, Logistiker und Rechnungswesen angewandt.

Es gibt in Polen vier Möglichkeiten, die sich auf das praxisbezogene Lernen beziehen:

- Ausbildung (duales System): Es gibt einen Vertrag zwischen dem Auszubildenden und dem Unternehmen. Wie auch in Deutschland ist die Ausbildung theoretisch und praktisch (2 Tage pro Woche in der Schule und 3 Tage pro Woche im Unternehmen). Die Auszubildenden machen normalerweise ihren Abschluss an normalen Berufsschulen.
- Abwechselnde berufspraktische und schulische Ausbildung (duales System): Es gibt einen Vertrag zwischen Schulen und Unternehmen und nicht zwischen dem Auszubildenden und dem Unternehmen. Das praktische Training wird entsprechend der Bedarfe des Unternehmens durchgeführt und muss mind. zu 50% dem Gesamtinhalt entsprechen.
- Ausbildung am Arbeitsplatz: Lehre, die zwischen 4-12 Wochen dauert und für technische oder für Bildungslevel nach dem Abitur verpflichtend ist. On the job training.
- WBL in Schulen: Simulationen und Trainingsinhalte in Schullaboren und Werkstätten oder in Trainingszentren.

Zusätzlich gibt es Kooperationen mit ausländischen Berufsschulen (z.B. in Deutschland), an denen Studenten ihre Ausbildung beginnen können sowie didaktische Besuche bei Unternehmen, welche interessierten Studenten Informationen und Wissen zu ihren Berufen vermitteln.

Soziale Akzeptanz

Traditionsbedingt ist das "Lernen am Arbeitsplatz" ein starkes Vorzeigemodell in Polen. Dies wird durch das Ideal, dass der Staat für die Bildung verantwortlich ist und es keine Verpflichtung für den Privatsektor hierzu beizutragen gibt, ergänzt. Resultierend daraus ist die duale Ausbildung und Ausbildungen nicht so etabliert wie beispielsweise in Deutschland. Dies ändert sich jedoch immer mehr, da Unternehmen den Bedarf an Änderungen in der Ausbildung sehen. Das Bildungsministerium versucht dieses Engagement zu unterstützen und ändert die alten Glauben und Darstellungen.

Die Ausbildung gewinnt immer mehr Popularität in Polen und ist bereits zu einer attraktiven Bildungsoption.

Traditionally learning in the workplace is a very strong role model in Poland. This is supplemented by the ideal that the state is responsible for the area of education and that there is no obligation for the private sector to contribute. As a result dual training and apprenticeship are not as established as in Germany for example. These two issues are changing more and more because companies see the need for changes in education. The Ministry of Education tries to support this engagement and changes the traditional believes and images

Probleme/ Herausforderungen

Ein Hauptproblem ist der Mangel an qualifizierten Lehrern in den Berufsschulen:

Im Gegensatz zu Deutschland betrachten die Unternehmen Ausbildung und Kooperationen mit Schulen als Kosten und nicht als ein Investment. Die Hauptgründe hierfür sind.

- Bürokratie
- Mangel an finanziellen Anreizen
- Rechtliche Probleme
- Mögliche Personalprobleme mit zukünftigen Auszubildenden

Daher werden Ausbildungen meist durch das Arbeitsbüro finanziert. Neben direkten Finanzierungen gibt es auch verfügbare Darlehen für Arbeitslose, die helfen die Ausbildungskosten zu decken. Diese Darlehen können bis zu 400% des durchschnittlichen Monatsgehaltes ausmachen.

Was können Anreize für Unternehmen sein, sich finanziell an den Ausbildungskosten in Polen zu beteiligen?

- Angemessene Formulare welche die professionellen Kompetenzen in den berufsbildenden Curricula beschreiben,
- Entwicklung von personellen und sozialen Kompetenzen, welche notwendig sind um professionelle Qualifikationen zu erlangen und zu verbessern,
- Anpassung der Lernergebnisse an die Anforderungen des Arbeitsmarkts,
- Formung der unternehmerischen Fähigkeiten der Auszubildenden, welche förderlich für die aktive Teilnahme im Wirtschaftsleben sind,
- Verschiedene Lernmöglichkeiten (z.B. zusätzliche Genehmigungen und Zertifikate), inkl. derjenigen für den sonderpädagogischen Förderbedarf,
- Erleichtert den Auszubildenden dein Eintritt in den Arbeitsmarkt und die Teilnahme im Prozess der beruflichen Ausbildung,
- Solide Vorbereitung für die Abschlussprüfung für die berufliche Qualifizierung,
- Fördert die professionellen Fähigkeiten der Auszubildenden und analysiert Jobs für Graduierte, zieht Schlüsse aus der Analyse der Absolventen,
- Informiert Arbeitgeber über die Vorteile in Auszubildende zu investieren. Stellt adäquate Jobs in Unternehmen zur Verfügung. Stellt mehr Finanzierung für Unternehmen durch den Staat zur Verfügung.

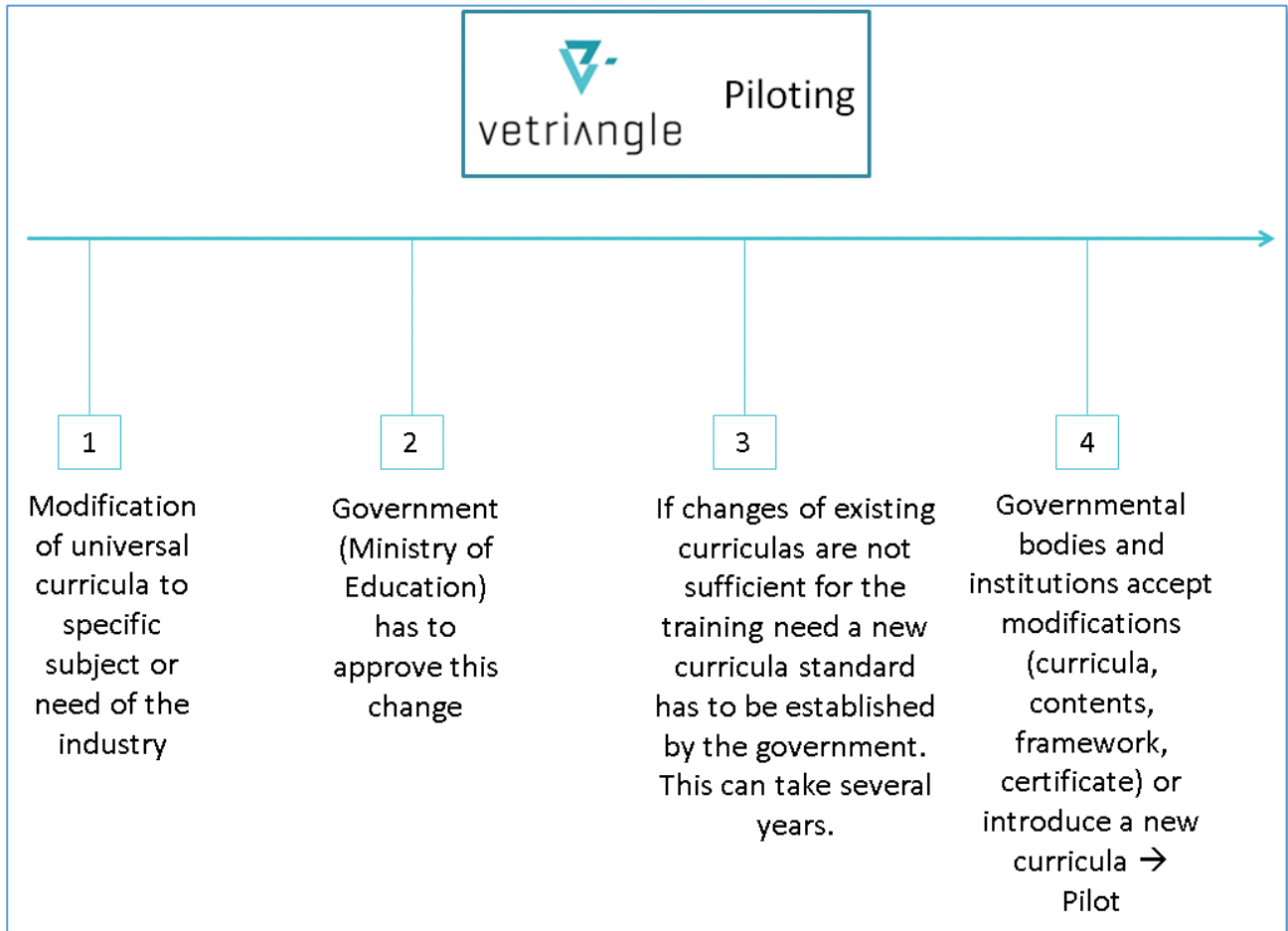
Das Haupthindernis zur Einführung des WBL und dualen Training ist das geringe Interesse seitens der Arbeitsplätze für diese Art des Lernen. Arbeitgeberwollen keine Probleme bezüglich der Arbeitsorganisation

und der Ausbildung für junge Leute haben, welche nicht garantiert dass diese dem Unternehmen als zukünftige Angestellte erhalten bleiben. Um dieses Problem zu lösen, sollte die Regierung zusätzliche Mittel zur Verfügung stellen, um die Ausbildungen zu subventionieren und den Unternehmen, die sich um Ausbildung bemühen, zusätzliche Gewinne zu gewährleisten. Ein Beispiel für diese Art von Vorteilen sind Steuervergünstigungen für Unternehmen. Seit 2014 gibt es als Teil des Arbeitsfonds einen nationalen Ausbildungsfonds. Dieser unterstützt Arbeitgeber, wenn sie Ausbildungen anbieten. Dieser Fonds wurde im Zuge von Änderungen im Gesetz zur Förderung von Beschäftigung und Institutionen im Arbeitsmarkt und anderen Gesetzen etabliert.

Ein anderes Hindernis ist, dass die Auszubildenden ihren Abschluss in anderen Bedingungen absolvieren müssen als an dem Arbeitsplatz an dem sie lernen. Auch ist die fehlende Kooperation in Bezug auf die Ausbildungsplanung zwischen den Schulen, den lokalen Autoritäten und den Arbeitgebern problematisch.

Der größte Nachteil im Ausbildungssystem Polens ist die mangelnde Kooperation zwischen Unternehmen und Institutionen, die am Kerncurriculum arbeiten. Ein wichtiger Bestandteil in der Etablierung von neuen Ausbildungsprogrammen ist über die Bedarfe des Arbeitsmarktes (Berufe die in den Unternehmen benötigt werden) zu kennen. Die schnelle Entwicklung von bspw. Unterstützungstechnologien führen dazu, dass Kerncurricula nicht an die Bedarfe des Ausbildungsmarktes angepasst sind. Änderungen im Grundausbildungsprogramm dauern sehr lange. Kerncurricula zielen kaum darauf ab über neue Technologien zu lernen, die jedoch bereits am Arbeitsplatz bereits genutzt werden. Das Polnische Bildungssystem basiert auf wenige Informationen aus dem Feld, die zumeist veraltet sind und in der Industrie nicht mehr verwendet werden.

Pilotierung/ Best Practice (bewährte Verfahren)



Die Kombination von Bildung mit der Industrie wird das Hauptziel der Implementierung des Berufsbildungssystems in Polen sein. Mit einer Kombination aus theoretischem und praktischen Training können Menschen bezogen auf die Industriebedarfe ausgebildet werden und eine gute Beschäftigung finden.

Die Hauptakteure:

- Berufsschulen
- Unternehmen
- Regierung

Gute Beispiele von Pilotkursen lassen sich im Baubereich finden. Eine interessante Lösung kann die Einführung von solchen Ausbildungen im Bereich der innovativen Lösungen sein. Wenn eine neue Technologie auf den Markt kommt, würde sich dementsprechend der Bedarf für Ausbildung in diesem Unternehmen durchsetzen.

Bevor jedoch solch ein Pilotkurs eingeführt wird, sollten Änderungen im Prüfungssystem und in den Regeln der Vergabe von Zertifikaten erfolgen. Die Prüfung des dualen Systems könnte bereits mit dem Einstieg in eine Pilotklasse in einer Berufsschule erfolgen. Eine bereits sehr wichtige Schlussfolgerung aus der Einführung des Systems ist es nachfolgende Effekte zu berücksichtigen, wie beispielsweise die Karrieren der Abschlussklasse zu verfolgen. Dies ist ein langer Prozess, aber um positive Effekte und eine positive Implementierung des Systems zu erlangen, müssen diese Art von Beobachtungen und Forschungen erfolgen.

Die Einführung des Berufsbildungssystems kann dem Arbeitgeber viele Vorteile bringen. Sie erlangen ausgebildete Facharbeiter, die fähig sind nach Abschluss direkt die Arbeit angemessen auszuführen. Unternehmen, die junge Menschen sofort nach der Schule einstellen, müssen nicht warten, bis dieser den Beruf erlernt hat. Dies bringt auch finanzielle Vorteile, da die Auszubildenden auch weitere Kurse belegt. Sobald der Angestellte die richtigen Fähigkeiten besitzt, kann er effizienter arbeiten und den Job besser ausführen.

Der Nachteil dieser Lösung ist die begrenzte Wahlmöglichkeit und wenig Wissen über jegliche andere Berufe. Einseitiges Training am Arbeitsplatz kann den Wunsch wecken mehr zu lernen und neue Fähigkeiten zu entwickeln. Oft ignorieren junge Menschen, die ihren Beruf bereits mit 16 Jahren wählen müssen, ob dies wirklich der Beruf ist den sie ihr ganzes Leben ausüben möchten. Eine allgemeinere Schulbildung ermöglicht mehr Optionen verschiedenen Lerninhalte zu erlernen und die Wahlmöglichkeiten der jungen Leute zu vergrößern.

Eine bewährte Methode im Berufsbildungssystem für Polen könnte daher sein, eine größere Anzahl von praktischen Stunden in den Berufsschulen zu etablieren. Die Arbeitsplätze sollten so gestaltet sein, dass sie über angemessenes Personal verfügen, die sich auf den Schüler einlassen und ihn in der beruflichen Bildung ausbilden. Es sollte professionelle Verbände geben, die professionelle Tutoren erfassen, die gemeinsam am Kerncurriculum und den Prüfungen arbeiten. Diese Lehrer sollten gleichzeitig auch Angestellte eines Unternehmens sein und ihren Beruf weiterverfolgen. Es gäbe auch zusätzliches Training für die Lehrer.

Empfehlungen

Generell

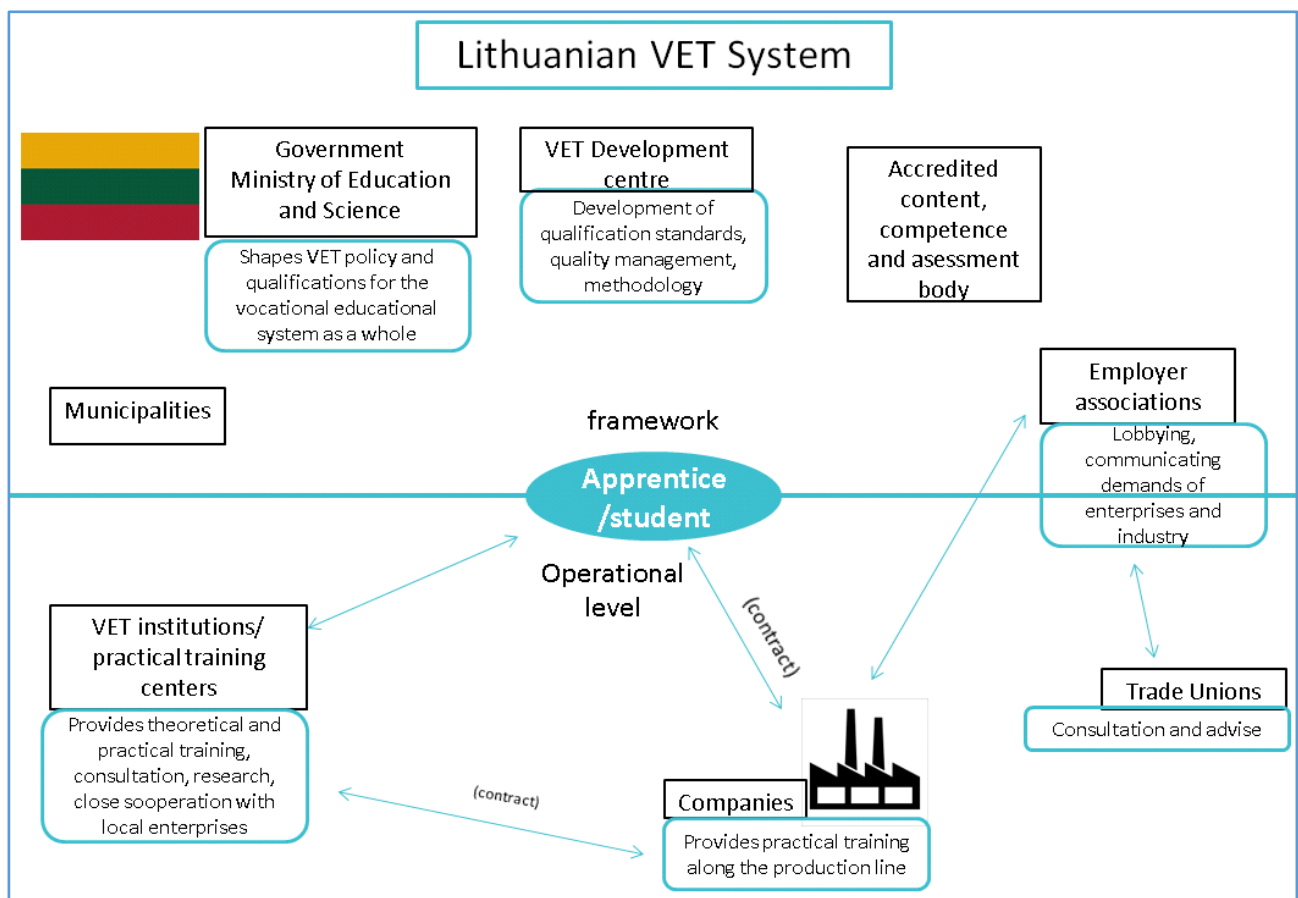
- Die Regierung könnte mittels finanzieller Anreize für Unternehmen (u.a. Steuernachlässe oder Subventionen) Kooperationen zwischen Berufsbildungsanbietern und Unternehmen unterstützen.

- Schnellere Modernisierung der Trainingsinhalte und eine effektivere Kooperation von Unternehmen und Institutionen, die für die Curricula Entwicklung zuständig sind könnte die weitere Förderung von WBL und dualem Training unterstützen.
- Änderungen im Prüfungssystem und in der Zertifizierung -> eine Äquivalent zu der Deutschen Kammer könnte als neue Institutionen eingeführt werden
- Mehr Bedarfsforschung des Arbeitsmarkets könnte helfen die Curricula und das Gesamtsystem zu modernisieren.
- Gewerkschaften sollten mehr als Sozialpartner involviert werden.
- Pflichtpraktika für Lehrer als Bestandteil der Ausbildung und Qualifizierung sollten eingeführt werden.
- Mehr praktische Ausbildungsinhalte in Berufsschulen, die sich an den bestehenden Bedarfen der Industrie orientieren.
- Zusätzliche Fortbildungen für Lehrer sowie die Schaffung eines Arbeitsumfeldes, in welchem das volle Potential von WBL entfaltet werden kann.
- Lehrer und Lehrervereinigungen sollten in den Entscheidungsprozess über die Modernisierung von Curricula mit einbezogen werden.

Litauen

Sozialpartner

Überblick



Details

Der Hauptakteur in Litauen ist das Ministerium für Bildung und Wissenschaft, welches für das gesamte Berufsbildungssystem verantwortlich ist. Das Ministerium formt und implementiert Berufsbildungsstrategien, Qualifizierungs- und Berufsbildungsentwicklungszentren entwickeln Qualifizierungsstandards und Methodologie und überprüfen die Qualität der Berufsbildung. Sozialpartner sind in der Entwicklung der Berufsbildungsstrategie nur durch Berufsbildungsräte und durch den Zentralkomitee für Berufe vertreten. Während der Ratsversammlung und des Konsultationsprozesses bezieht das Ministerium andere Akteure in den Entscheidungsprozess ein. In einem dem Deutschen ähnlichen Netzwerk beinhaltet die Liste folgende Akteure:

- Berufsbildungsinstitutionen (in 2016 waren es 47)
- Kommunen
- Praktische Ausbildungszentren
- Verbände (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften)
- Unternehmen
- Akkreditierte Stelle für Inhalt, Kompetenzen und Bewertung

Im Gegensatz zu Deutschland können Unternehmen direkt die Konzeptualisierung und die Bewilligung von Curricula nach ihren Bedarfen beeinflussen sowie auch Änderungen in Kooperation mit Berufsbildungszentren implementieren. Folglich werden spezielle Curricula nicht durch die litauische Regierung sondern durch Berufsbildungsorganisationen, welche auf die speziellen Bedürfnisse der Industrie reagieren, entwickelt.

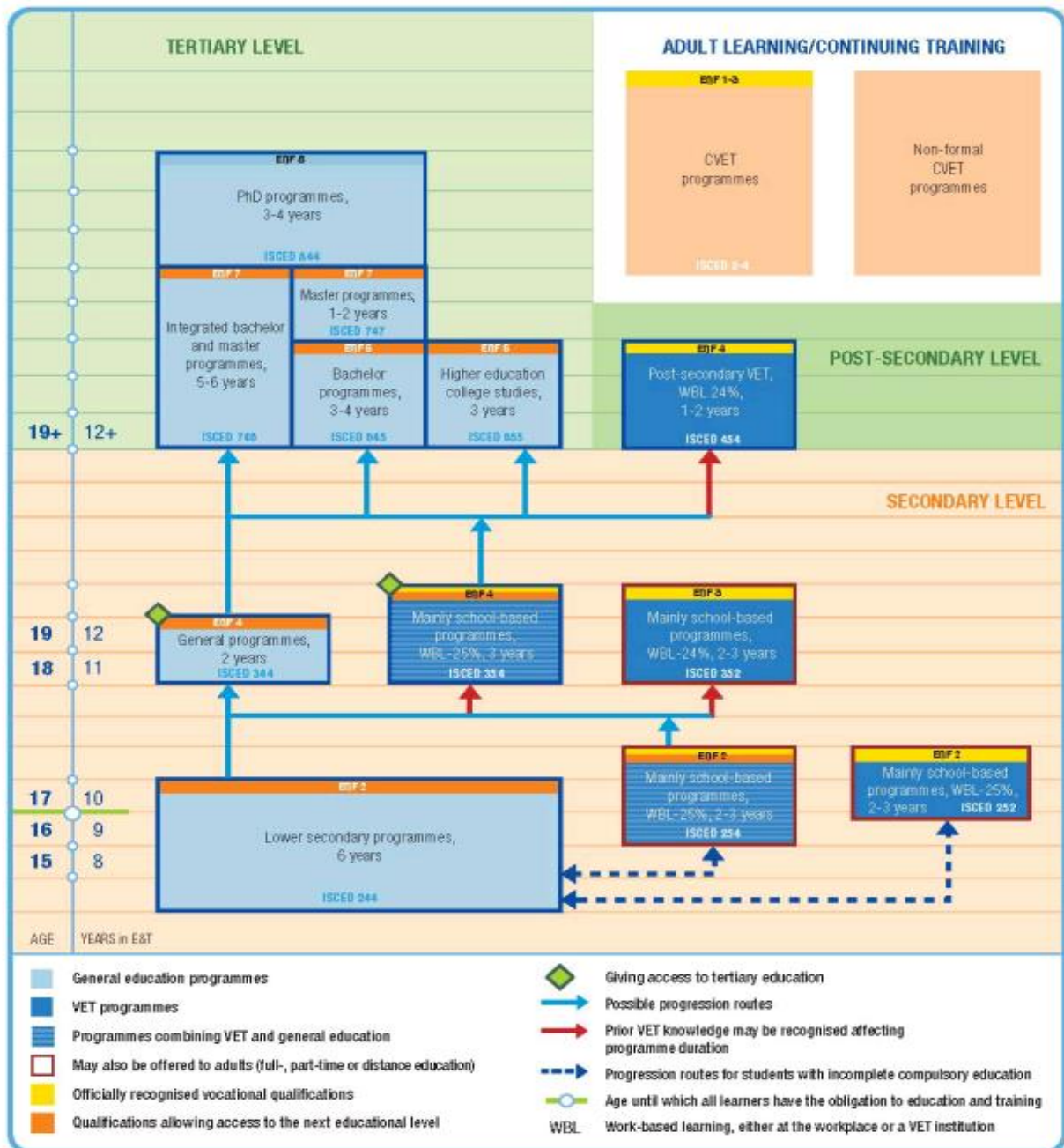
Um ein Berufsbildungsanbieter zu werden, muss jede Organisation in einem spezifischen nationalen Register aufgenommen werden, eine Lizenz wird dann vom Ministerium für Bildung und Forschung zur Verfügung gestellt. Neben beruflichen Schulen können auch Berufsbildungsanbieter als Organisationen, freiberufliche Lehrer oder Schulen sowie Unternehmen zertifizierte Berufsbildungsanbieter werden. Spezielle Curricula müssen durch die akkreditierte Stelle für Inhalt, Kompetenzen und Bewertung anerkannt werden. Der Berufsbildungsanbieter muss eine Stellungnahme über das Bildungsprogramm an das Arbeitsamt schicken.

Ein anderer Unterschied zu Deutschland in Litauen ist das geringe Maß an Organisation der Angestellten und die daraus resultierende Schwäche der Gewerkschaften als Sozialpartner. Es gibt kaum Streiks in Litauen und Unternehmen und Arbeitgeberverbände haben eine starke Position in Arbeitskonflikten. Anders als in anderen Ländern wechseln die Angestellten im Falle eines Arbeitskonfliktes den Arbeitgeber anstatt in den Streik zu gehen. Um grundlegende Veränderungen im Berufsbildungssystem zu bewirken, können Sozialpartner wichtige Akteure sein. Das Konzept der Sozialpartner basiert auf deren Bewusstsein für die sich ändernden Qualifikationsbedarfe des Arbeitsmarktes- eine Voraussetzung für Beschäftigung und wirtschaftliches Wachstum. Wenn deren Beteiligung erhöht wird muss erst verstanden werden, dass die berufliche Bildung eine enge Verbindung zum Arbeitsmarkt und der Wirtschaft hat. Wenn die Regierungen Sozialpartner befähigen sollten mehr in den Berufsbildungsstrategien und deren Implementierung beteiligt zu sein, gewinnen sie den Vorteil dadurch, dass die Akteure mehr Expertise in diesem Bereich entwickeln. Ihre Beteiligung wird immer wichtiger, um mehr Personal auszubilden und um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in dem zunehmenden wettbewerbsfähigem Personalmarkt sicherzustellen. Sozialpartner stellen in dem System eine Kontinuität dar, wie u.a. das Setzen von Standards, Qualitätssicherung, Training, Fürsprache, Entwicklung von Finanzierungsmöglichkeiten und Datensammlung. Sozialpartner setzen die Vision und Strategien um, unterstützen Aktivitäten, etablieren Vorgehensweisen, formen die öffentliche Wahrnehmung, verbessern die Strategien und werden

Finanzierungen mobilisieren. Dieser Prozess beginnt damit, dass relevante und zuordenbare Informationen zur Verfügung gestellt werden- in dem ein Kontext geschaffen wird, in dem eine Sache als persönlich wichtig anerkannt wird. Erhöhte persönliche Relevanz motiviert nicht nur dazu nach mehr Informationen zu suchen sondern auch dazu dass die Information auf systematische Art und Weise verarbeitet wird.

Ausbildung

Figure 4. VET in Lithuania's education and training system



NB: ISCED-P 2011.

Source: Cedefop and ReferNet Lithuania.

Wer bildet aus?

Momentan beinhaltet der Hauptteil des Ausbildungsprogramm drei Monaten praktisches Training, der Rest ist theoretische Ausbildung an den Berufsschulen. Zusätzlich findet die Ausbildung nicht immer in Unternehmen statt sondern oft auch an den beruflichen Schulen. Da auch die Trainer und Anleiter fehlende praktische Erfahrungen und Hintergründe haben, stellt dies ein Nachteil dar.

Da jeder Berufsbildungsanbieter das Basiscurriculum an seine Bedarfe bzw. an die Bedarfe der lokalen Industrie anpassen kann, gibt es eine große Varietät von verschiedenen Curricula und spezifischen modularen Ausbildungsprogrammen in Litauen. Die Zertifizierung und Anerkennung dieser Curricula und Programmen ist unproblematisch, falls die akkreditierte Stelle für Inhalt, Kompetenzen und Bewertung diese anerkannt hat. Falls dies der Fall ist, sind die Programme und Curricula für ganze Litauen gültig und es sollte kein Problem für Schüler und Absolventen sein das Ausbildungsprogramm zu ändern oder sich bei Unternehmen zu bewerben. Neue Programme zu testen oder die Pilotierung von neuen Ausbildungsprogrammen ist daher kein großes Hindernis in Litauen. Momentan folgen die Berufsbildungsinstitutionen Ausbildungspläne die jährlich vom Bildungsministerium akkreditiert werden.

Folglich könnte es für Unternehmen und Berufsbildungsunternehmen ein Anreiz sein ihre Position als Sozialpartner zu stärken, wenn sie zusätzliche Verantwortung und Einfluss im Bereich der Anerkennung von Curricula/ Modernisierung und Einführung von Standards bekommen könnten.

Für das Lehrpersonal in Litauen gibt es zusätzliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Lehrer, die normalerweise Sprachlehrer sind können an Weiterbildungsmaßnahmen (CDP) teilnehmen. Diese Kurse werden durch ein den Universitäten ähnlichem akkreditierten Lehrerausbildungsinstitut angeboten. Diese bieten verschiedene Inhalte für verschiedene Bereiche an. Die Lehrer und die Schulen sind unabhängig in ihrer Wahl. Die Teilnahme an diesen Kursen hängt von dem persönlichem Einsatz der Lehrkraft ab.

Zielgruppe

Da sich die Ausbildung immer noch in der Entwicklungsphase befindet gibt es keine angepassten Ausbildungsprogramme für spezifische Zielgruppen wie in Deutschland. Nichtsdestotrotz wird von dem System erwartet sich in den nächsten Jahren entsprechend dem deutschen Vorbild zu entwickeln, so dass sich diese Tatsache ändern wird.

Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung

In Bezug auf die Modernisierung der Curricula ist die Regierung nicht involviert. Auch hier wird die Hauptarbeit durch die Berufsbildungsanbieter in enger Kooperation mit den Unternehmen geleistet. Diese können Unternehmen kontaktieren, um über die speziellen Bedarfe der Industrie zu lernen und ihre Ausbildungen entsprechen anzupassen. Unternehmen kontaktieren normalerweise nicht die Berufsbildungsanbieter, da sie nicht an der dualen Ausbildung interessiert sind. Der Grund für dieses fehlende Interesse lässt sich auf die fehlende Reputation der dualen Ausbildung in Litauen zurückverfolgen.

Wenn Berufsbildungsanbieter neue Curricula oder Ausbildungsprogramme entwickeln folgen sie den Berufsbildungsstandards und Anforderungen des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft oder sie benötigen zumindest die Bewilligung der akkreditierten Stelle für Inhalt, Kompetenzen und Bewertung für Veränderungen. Bevor der Kurs startet, führen die Sozialpartner eine Kompetenzbewertung durch.

Work based learning (praxisbezogenes Lernen)

Seit 2002 ist die Berufsbildung in Litauen klar mit Definitionen der Ausbildungsziele wie auch mit dem kompetenzbasierten Lehren ausgelegt. Diese Kompetenzen werden seit 2012 durch die akkreditierte Kompetenzbewertungsstelle für formale Berufsbildungsprogramme evaluiert.

Eine Folge der Einführung der Ausbildung ist auch, dass es für Tutoren für die Auszubildenden keine spezifischen Voraussetzungen gibt. Praktische Anleiter erhalten kein spezielles Training oder Anleitung. Seit 2012 muss jegliches Ausbildungspersonal in den Berufsbildungszentren eine pädagogische Ausbildung vorweisen. Anders als in anderen Systemen ist dies die einzige Voraussetzung um ein Ausbilder zu bekommen, zusätzliche Verpflichtungen wie praktische Arbeitserfahrung oder spezielle Zertifikate sind seitens der Regierung nicht festgelegt. Um dies zu ändern wird Zeit benötigt. Folglich kann jeder Berufsbildungsanbieter sowie Organisationen, die Berufsbildung anbieten Personal anstellen, die am besten den speziellen Qualifizierungsanforderungen entsprechen. Der Nachteil davon ist die fehlende praktische Erfahrung der Lehrer und Ausbilder, besonders bei praktischen Lehrinhalten.

Soziale Akzeptanz

Es muss beachtet werden, dass es in Litauen bis jetzt noch kein starkes duales System gibt. Ausbildungen und ausbildungsähnliche Modelle machen momentan die ersten Schritte. Diese werden hauptsächlich mit EU Mitteln finanziert.

Generell hat berufliche Bildung in Litauen einen schlechten Ruf und wird grundsätzlich als Plan B für den Fall dass alle anderen bevorzugten Bildungsoptionen nicht funktionieren angesehen.

Probleme/ Herausforderungen

Die Qualifikationslücke wird bereits mit EU Projekten wie „*Development and implementation of the system for improving the technical competences of vocational teachers and lecturers*“ (2010-2015). Eine der Aktivitäten dieses Projektes war es ein Modell zur Verbesserung der technischen Kompetenzen der Lehrer zu verbessern. Das Projekt empfiehlt Sozialpartner in der technischen Berufsbildung und in der Entwicklung der Kompetenzen der Lehrer zu involvieren.

Während große Unternehmen ihr Personal selbst schulen, bilden kleinere Firmen nicht aus und müssen Angestellte einstellen, die bereits die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen vorweisen können. Sie sehen nicht genügend Vorteile darin selbst auszubilden und sind bereit dazu in höhere Gehälter anstatt in Ausbildung zu investieren, um die Leute zu rekrutieren, die sie benötigen. Obwohl dieses Verhalten langfristig gesehen teurer ist, bleiben die Unternehmen bei dieser Vorgehensweise. Neben der fehlenden Reputation der beruflichen Bildung ist ein weiterer Grund, der gegen die hausinterne Ausbildung spricht, die Befürchtung, dass die Absolventen das Unternehmen nach Abschluss verlassen, da sie anderswo höhere

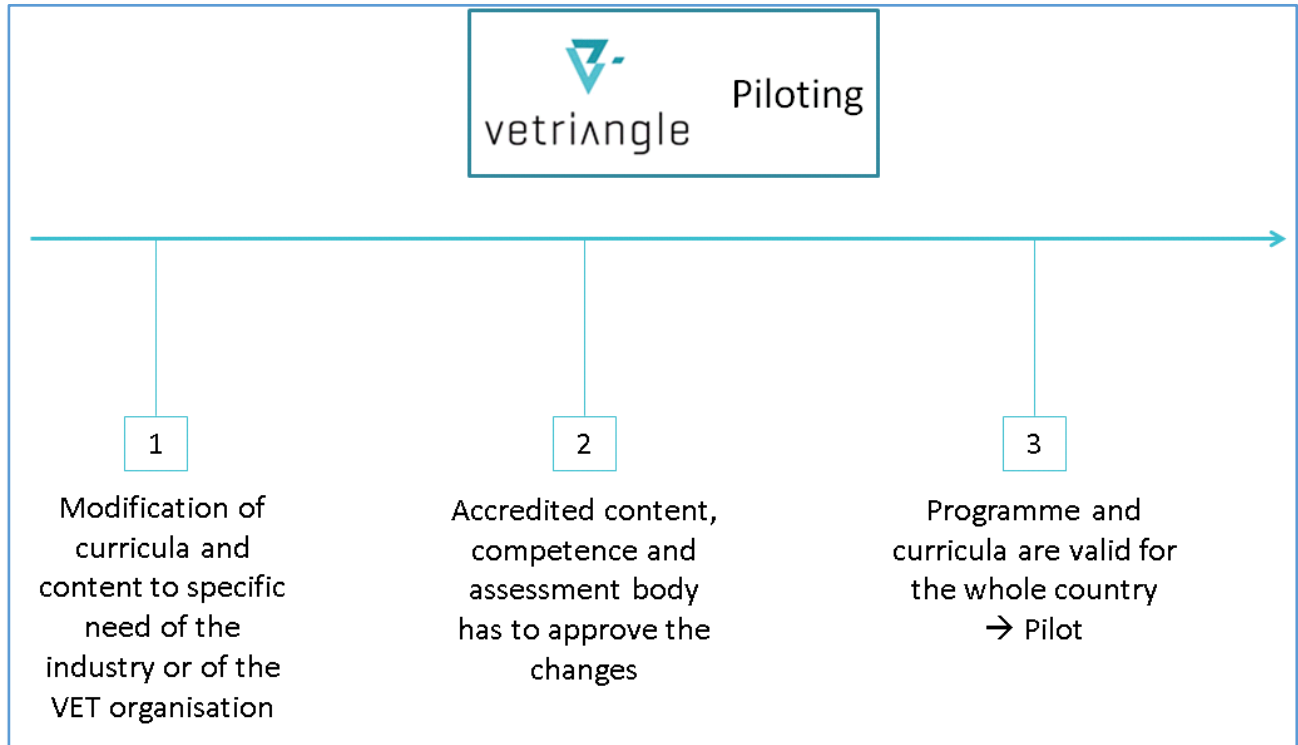
Gehälter beziehen können. Menschen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen ziehen oft in Länder mit höheren Gehältern, wie beispielsweise Norwegen oder Großbritannien. Deswegen wollen die Unternehmen nicht riskieren ihr Investment in Training der Angestellten zu stecken, die gegebenenfalls das Unternehmen später wieder verlassen. Folglich ist die finanzielle Beteiligung zum Bildungssystem seitens der Unternehmen und der Industrie gering. Eine vergleichbare finanzielle Beteiligung zu Deutschland ist in Litauen fast unmöglich. Ungefähr zwei Drittel der Berufsbildungskosten werden durch den Staat gestemmt, während private Unterstützung nicht über die 10% steigt. Finanzierungen durch internationale Organisationen wie der EU können die restlichen Kosten decken.

Wie bereits ist ein Haupthindernis die fehlende Reputation der Berufsbildung, da die Berufsbildung also Plan B angesehen wird, falls man nicht an der Universität angenommen wird oder das Studium abgebrochen hat. In einem Land in dem sogar unter den Universitätsabsolventen eine hohe Arbeitslosenrate herrscht ist die berufliche Bildung die letzte Wahlmöglichkeit. Dies ist auch relevant für die geringe Motivation der Teilnehmenden und auch Lehrenden sowie der Hauptgrund dafür dass Berufsschullehrer immer älter werden und es sich als schwierig herausstellt junge Lehrer und Angestellte für eine Position als Berufsschullehrer zu gewinnen.

Während in einigen Sektoren gut ausgebildetes Fachpersonal komplett fehlt, werden andere Lücken durch Studierende, welche die Arbeit vorübergehend übernehmen um ihr Studium zu finanzieren, geschlossen.

Diese beiden Tatsachen sind klare Indikatoren dafür, dass Aufklärungskampagnen und andere Maßnahmen getroffen werden müsste, um das Image der Berufsbildung aufzuwerten, wichtig wären. Das Hauptproblem bleibt dabei jedoch die Emigration der qualifizierten Fachkräften.

Pilotierung /Best Practice (bewährte Verfahren)



Empfehlungen

Generell

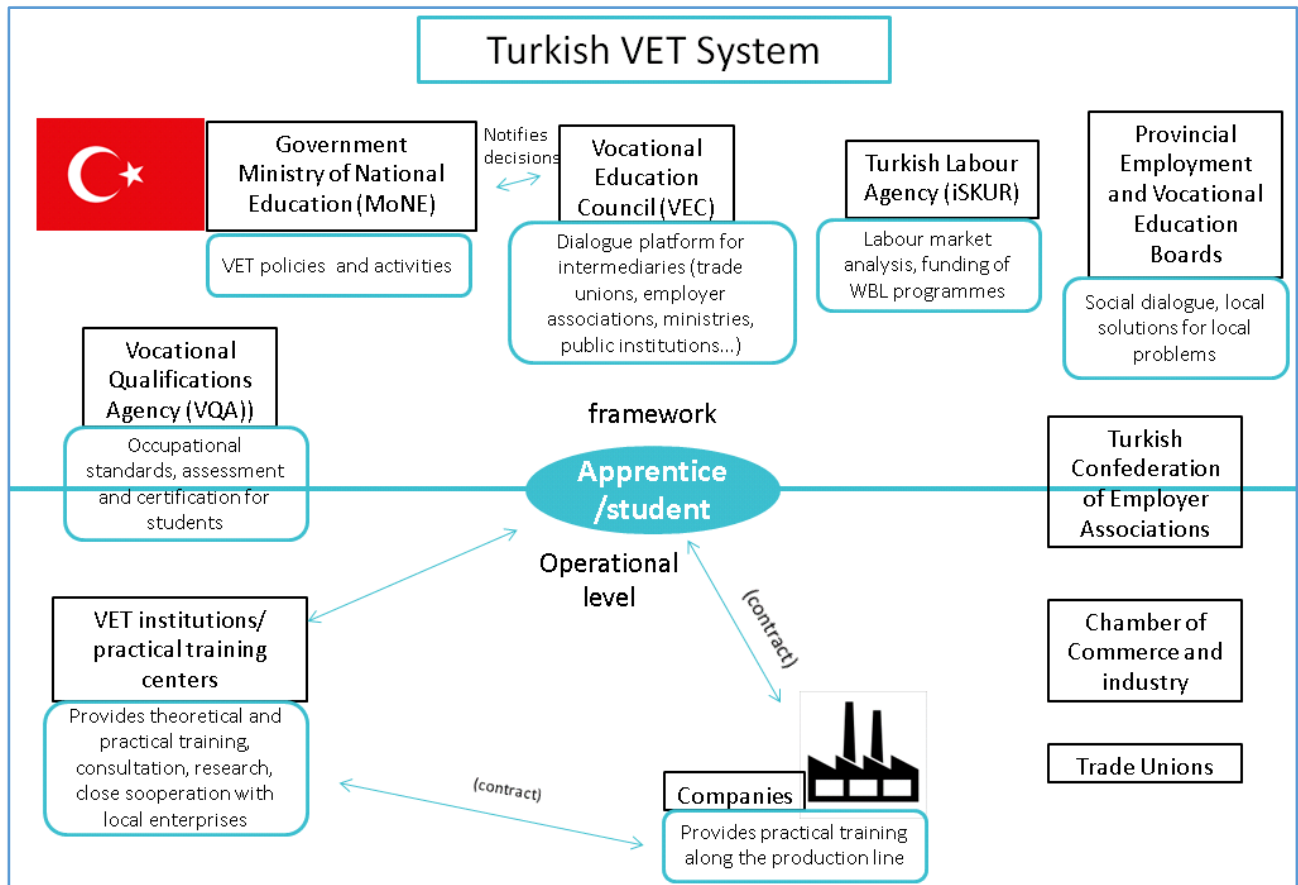
- Unternehmen und Berufsbildungsanbieter sollten ihre Position als Sozialpartner stärken, falls die Regierung gewillt ist diese mehr in der Entwicklung der Qualifizierungen und der Curricula zu involvieren. Dies könnte neben finanziellen Anreizen für Unternehmen Ausbildungen anzubieten eine Alternative darstellen.
- Mehr Beteiligung der Sozialpartner in der technischen Ausbildung und in der Entwicklung der Kompetenzen der Lehrer ist wünschenswert.
- Ein anderer Vorschlag ist die praktischen Ausbilder nach Kompetenzprofile einzustellen, um ihre Qualifikation und Kompetenzniveau sicherzustellen. Dies ist auch wichtig, um für Auszubildende und Absolventen Initiativen zur Verfügung zu stellen im Unternehmen zu bleiben. Andere Boni neben Gehalt wie Verantwortung, Perspektiven und Aktivitäten könnten auch dieses Ziel erreichen.

- Mehr praktische Trainings in den Unternehmen und Werkstätten sowie mehr geschulte praktische Ausbildung wären vorzuziehen.
- Die Regierung sollte den wichtigsten Sozialpartnern mehr Verantwortung überlassen.
- Die Regierung und Berufsbildungsanbieter könnten Aufklärungskampagnen starten, die gegen den schlechten Ruf des dualen Trainings und WBL angehen.
- Mehr Forschung oder die Etablierung einer Austauschplattform könnten hilfreich für Sozialpartner sein, um schneller auf die sich ändernden Bedarfe des Arbeitsmarktes und der Industrie reagieren zu können.

Türkei

Sozialpartner

Überblick



Details

Berufsbildungsstrategien und Aktivitäten werden hauptsächlich durch das **nationale Bildungsministerium (MoNE)** im Rahmen des Gesetzes N. 3308 ausgeführt.

MOLSS (Das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit) ist einer der Hauptakteure mit dem MoNE in Bezug auf Personal und Ausbildung zusammenarbeitet.

Türkisches Arbeitsamt (İŞKUR): als eine angegliederte Stelle des MOLSS, implementiert und finanziert İŞKUR WBL Programme innerhalb des ganzen Landes. Außerdem führen sie 2x pro Jahr Arbeitsmarktanalysen durch.

Berufsbildungsrat (VEC): VEC setzt sich aus Vertretern der Ministerien, öffentlicher Institutionen und Agenturen, Arbeitgebern und Arbeitern zusammen. Der Rat ist ein Beispiel für ein öffentlich-private

Partnerschaft, welche Ministerien, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, öffentliche Organisationen und soziale Partner zusammenbringt. VEC trifft Entscheidungen bezüglich der Implementierung der Berufsbildungsprogramme an allen formalen und non-formalen Berufsbildungsinstitutionen. Entscheidungen des Berufsbildungsrates werden dem Bildungsministerium gemeldet.

Der provinzielle Fachbeirat für Beschäftigung und Berufliche Bildung: Dies ist ein wichtiger Mechanismus, der das Potential mittels eines sozialen Dialogs hat lokale Lösungen für lokale Probleme hervorzubringen. Diese Beiräte wurden geschaffen um lokale Einrichtungen und Ressourcen im Kampf gegen die Arbeitslosigkeiten zu mobilisieren. Dies wird durch die Bereitstellung von Zusammenarbeit sowie der Gleichstellung von verschiedenen Institutionen und Organisationen erreicht. Die Beiräte bestehen aus Repräsentanten anderer öffentlicher Autoritäten wie Angestellte, Arbeitgeber und Gewerkschaften, Industriekammern und anderen Repräsentanten lokaler Organisationen.

Behörde zur beruflichen Qualifizierung (VQA / MYK): VQA entwickelt Beschäftigungsstandards basierend auf die aktuellen Kompetenzen, welche vom Arbeitsmarkt benötigt werden. Die Behörde hat außerdem eine wichtige Verantwortung im Bereich der Bewertung und Zertifizierung der Auszubildenden.

Neben den oben genannten Hauptakteuren gibt es in der Türkei sechs Hauptsozialpartnerorganisationen:

Arbeitgeberverbände sind mit einem zentralen Arbeitgeberverband verbunden und sind in den meisten Sektoren verbündete Verbände: **TISK** (Türkischer Verband der Arbeitgeberverbände). Es gibt auch eine Industrie- und Handelskammer, **TOBB**, sowie eine Handwerksorganisation, **TESK** (Verband Türkischer Gewerbebetreiber und Handwerker).

Die Gewerkschaftsseite ist komplexer und teilt sich in:

- Die modernste und moderatere Vereinigung, **TURK-IS** (Verband türkischer Gewerkschaften). TÜRK- IS profitiert von einer privilegierten Position in den sozialen Dialogen und es ist offensichtlich dass sowohl Regierung als auch Arbeitgeber lieber mit diesem Verband verhandeln.
- Die traditionellere und radikalere Vereinigung, **HAK-IS** (Verband Türkischer realer Gewerkschaften). In einigen Sektoren ist HAK-IS wichtiger und er hat trotz seiner traditionellen Strategien starke Verbindungen zur EU. HAK-IS ist in einigen Projekten mit Arbeitgeber und der Regierung involviert.
- Die moderne und radikale Vereinigung, **DISK** (Fortschrittlicher Arbeitergewerkschaftsverband). DISK ist generell ausgeschlossen, obwohl er gute Verbindungen zur EU hat. DISK wird in manchen Bereichen eher als revolutionäre Organisation als als eine Gewerkschaft angesehen.

Zusätzlich gibt es auch drei Gewerkschaften, welche die Angestellten des Staates repräsentieren.

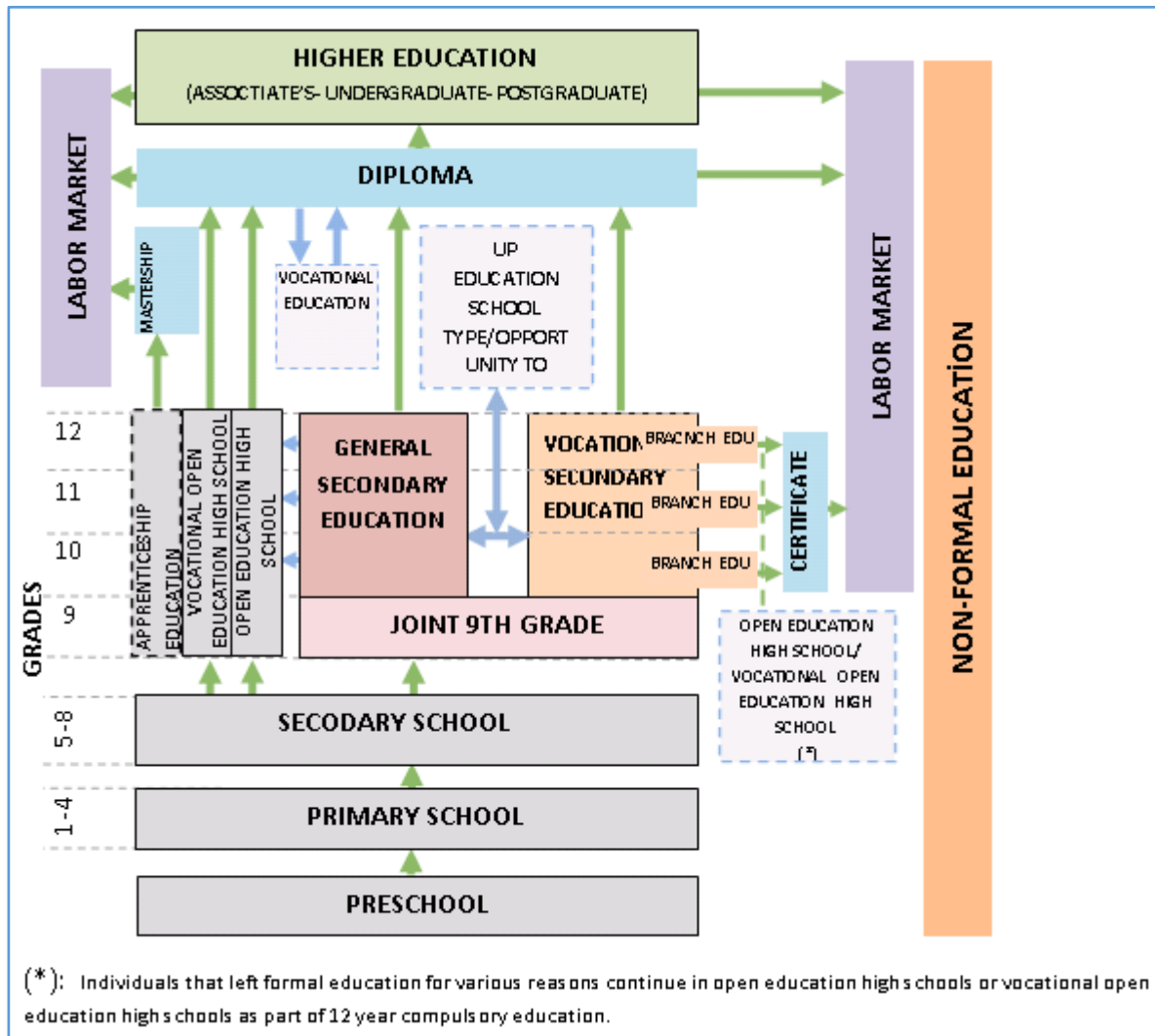
Repräsentanten der Sozialpartner nehmen an Treffen der Arbeitsgruppen, die im Projekt zur Curricula Entwicklung, Beschäftigungsstandards, lebenslangem Lernen und Qualitätssicherung gebildet wurden. Sozialpartner spielen auch in der Entwicklung von nationalen Qualifikationsrahmen inkl. des Gesetzes zur Einrichtung einer Behörde zur Beruflichen Qualifikation eine wichtige Rolle.

Es gibt in der Türkei Gewerkschaften die aus den verschiedenen Sektoren im Arbeitsmarkt zusammengesetzt sind. Diskussionen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden zu Gehältern und sozialen Rechten werden anhand einer gemeinsamen Entscheidung gemeinsam mit den Repräsentanten des Ministeriums für Arbeit und Soziale Sicherheit (MoLSS) geklärt. Es finden reguläre jährliche Treffen statt und die Balance und Harmonie zwischen dem Arbeitsmarkt und den Arbeitgeberorganisationen im nationalen Sinne wird durch das Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit gewährleistet.

Es gibt keine organische oder Hierarchie Verbindung in der Strukturierung der Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden.

Repräsentanten der verschiedenen Sektoren (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) halten regelmäßige jährliche Treffen ab und übernehmen in allen möglichen Aktivitäten zwischen dem Arbeitsmarkt und den Angestellten auf nationalem und regionalem Level eine aktive Rolle ein.

Ausbildung



Es gibt eine verpflichtende 12-jährige Schulbildung in der Türkei. Bildung ist in zwei Gruppen, die formale und die non-formale Bildung aufgeteilt. In der formalen Bildung, wird die Berufsbildung in Schulen durchgeführt, die sich „Anatolische berufliche Gymnasien“ nennen. Diese Schulausbildung dauert 4 Jahre. Die Schüler beginnen im zweiten Jahr mit der beruflichen Ausbildung in dem sie sich ein berufliches Feld aussuchen. In der beruflichen Bildung wird sowohl Theorie wie auch Praxis unterrichtet. Das praktische Training wird gemäß der praxisorientierten Ausbildungsmethode in den Werkstätten der Schule durchgeführt. Im Abschlussjahr absolvieren die Schüler drei Tage pro Woche ein Praktikum in Unternehmen. Die Schüler können für dieses Praktikum bezahlt werden und von den Unternehmen nach der Abschlussprüfung übernommen werden. Dank ihres Titels als „Fachmann“, dürfen sie jedoch auch nach ihrem Abschluss eine Firma gründen. In der non-formalen Bildung, gibt es einige Kurse wie beispielsweise

das Zertifizierungsprogramm. Dank des Projektes UMEM werden seit 2010 diese an der Ausbildung am Arbeitsplatz orientierten Kurse durchgeführt. Die Auszubildenden müssen ein Praktikum absolvieren, um das Zertifikat zu erhalten. Für anderen, die von dieser Art von Ausbildungsprogrammen nicht profitieren, gibt es ein Ausbildungssystem. In diesem System haben junge Leute nur einen einzigen Tag theoretischen Unterricht an einer Schule und während der restlichen Ausbildung arbeiten sie in Unternehmen.

In der Türkei werden praktische Ausbildungen in allen möglichen Wirtschaftsunternehmen durchgeführt. Laut Artikel 18 des Berufsbildungsgesetzes Nr. 3308 der Türkei, müssen öffentliche und private Institutionen sowie Unternehmen, die mehr als 10 Personen beschäftigen, für mindestens fünf Prozent der Angestellten, (Weiter-)/(Aus-)Bildung anbieten. Um Praktikanten, Auszubildende oder Ausbildungskandidaten anzustellen, ist es für Unternehmen wichtig über Personal zu verfügen, die ein Zertifikat verfügen, welches diese als „Qualifizierte Anleiter“ ausweist. Schüler, die bereits ein bestimmtes Niveau ihrer Berufsausbildung erreicht haben, fangen mit ihrer praktischen Ausbildung an, nachdem zwischen den praktischen Ausbildungsanbietern und der Schule ein formales Protokoll geschlossen wurde. Laut dem Gesetz zur beruflichen Bildung, müssen Unternehmen mit mehr als 10 Angestellten durch die Direktionen der Türkischen Arbeitsagentur den provinziellen Direktionen für Nationale Bildung und an die Hochschulbildungsinstitutionen in der Region gemeldet werden.

Praktische Berufsbildungsanbieter sind verantwortlich für:

Business orientation of trainees,

- Geschäftsausrichtung der Auszubildenden,
- Arbeitsvermittlung der Schüler hinsichtlich deren Spezialisierung und Branchen sowie Vorqualifizierung,
- Zertifizierung von Schülern mit Abitur oder höheren Bildungsabschluss,
- Entsendung von qualifizierten Anleitern der Firmen als ein Kommissionsmitglied zu den fachlichen Zwischenprüfungen an Schulen für Schüler mit Abitur.

Andere Kommissionsmitglieder für diese Prüfungen sind:

School Technical Assistant Principal,

- Assistenten der Direktoren von technischen Schulen,
- Relevanter Bereichsleiter an den Schulen,
- Relevanter Leiter der Branche an den Schulen,
- Relevanter Fachlehrer an den Schulen

Wer bildet aus?

Lehrkräfte werden hauptsächlich an den Bildungsfakultäten ausgebildet. Die Fakultät für technische Bildung, die Fakultät für Berufsbildung und die Fakultät für Handels- und Tourismusbildung, die ursprünglich Lehrer für die weiterführende berufliche Bildung ausgebildet haben wurden geschlossen und neue Colleges, welche die Fakultät für Technologie, die Fakultät für Kunst und Design und die Fakultät für Tourismus genannt werden, ersetzen diese seit dem 13. November 2009. Dies geschah auf Grund einer Entscheidung des Türkischen Parlaments, welche durch die Beschäftigungsproblematik der Absolventen dieser Schulen in den letzten Jahren und dem darauf folgendem Vorschlag des Türkischen Rat für Hochschulbildung (HEC) getroffen wurde. Diese neuen Fakultäten bilden Ingenieure aus. Zusätzlich können die Absolventen dieser Fakultäten auch Lehrer an technischen oder beruflichen Gymnasien werden, falls sie auch pädagogische Kurse belegen. Berufsschullehrer, die ihren Abschluss an den oben genannten Türkischen beruflichen Hochschulinstitutionen machen, haben die Flexibilität in verschiedenen Unternehmen in ihrem Fachbereich angestellt zu werden.

Berufsschullehrer müssen einen 4-jährigen Bachelorabschluss in einem relevanten Fachbereich der Bildungs-/Erziehungsfakultäten vorweisen. Es gibt eine Verpflichtung zu einem Masterabschluss oder einer Promotion. Absolventen der Ingenieurs- oder technologischen Fakultäten können eine Lehrerqualifizierung erhalten, in dem sie an einem Master absolvieren oder einem pädagogischem Ausbildungskurs, die ab und zu angeboten werden teilnehmen. Dann haben sie die Möglichkeit Lehrer in einer staatlichen Berufsschule des Bildungsministeriums werden.

Andererseits wird praktisches Training am Arbeitsplatz durch qualifizierte Anleiter erteilt (Lehrer für praktisches Arbeiten). Ein qualifizierter Anleiter ist eine Person die die entsprechende Kompetenz erlangt hat, sie ist verantwortlich für die Ausbildung der Auszubildenden, Vorarbeitern und Studenten der beruflichen Hochschule. Er kennt und wendet die Techniken der beruflichen Bildung an. Dies sind meisten Berufsschullehrer, die als qualifizierte Ausbilder angestellt werden. Unternehmen, die Trainings für die berufliche Qualifikation für mehr als 10 Studenten anbieten, etablieren eine Ausbildungseinheit. In dieser Einheit werden qualifizierte Trainer/ Anleiter ausgewählt, die über angemessenes handwerkliches Können sowie professionelle Kompetenzen gepaart mit pädagogischem Training verfügen. Diese pädagogischen Ausbildungskurse, die durch berufliche Bildungs- sowie öffentliche Bildungszentren angeboten werden, sind eine Voraussetzung dafür, um das Examen für einen qualifizierten Trainer/ Ausbilder zu machen und das entsprechende Zertifikat zu erhalten.

Für jede Gruppe von Schülern, die ein praktisches Training in Unternehmen absolvieren, wird durch die Schule ein Koordinationslehrer benannt. Seine Aufgabe besteht darin die praktischen Ausbildungsteile in den Unternehmen zu überwachen und zu evaluieren. Man könnte also sagen, dass die Schulen die Unternehmen und deren Ausbilder während der praktischen Ausbildungsphase prüfen.

Das Ministerium für Nationale Bildung (MoNE), die Generaldirektion für Berufsbildung und die Abteilung für Curricula und Unterrichtsmaterialien sind verantwortlich für die Vorbereitung der Curricula der Berufsbildung.

Die Abteilung ist verantwortlich für:

- Lehrprogramme für die Berufliche Bildung vorzubereiten (oder vorbereiten zu lassen), welche die Bedarfe und Erwartungen des Arbeitsmarktes berücksichtigen,
- Präsentation der Curricula und wöchentlichen Stundenpläne an Bildungsausschuss,
- Erstellung (oder erstellen lassen von) Textbüchern, elektronischen Büchern und Kursinhalten,
- Durchführung von Forschung und Entwicklung von Studien über Textbücher und Bildungsmaterialien, um die erstellten Textbücher dem Bildungsausschuss vorzuführen,
- Definition von messbaren Kompetenzen gemäß den Feldern und Branchen
- Evaluation und Anerkennung von Programminhalte, welche im Ausland erworben wurden

Das Ausbildungssystem in der Türkei beinhaltet verschiedene Optionen:

- Ausbildung durch eine berufliche Hochschule für die Qualifizierung von spezialisierten Arbeitern und Technikern
- Ausbildung in Form einer Kooperation zwischen Unternehmen und Berufsbildungszentren
- Non-formale Bildung, welche durch die Berufsbildungszentren angeboten werden

Zielgruppe

Formale Berufsbildungsanbieter bieten keine speziellen Ausbildungsprogramme für spezifische Zielgruppe an aber im Rahmen von non-formaler und informeller Bildung (offene berufliche Hochschulen, berufliche Ausbildungszentren, öffentliche Trainingscenter, etc.) werden Berufsbildungsdienstleistungen für jede Altersgruppe mit jeglicher Form und Beschaffenheit zur Verfügung gestellt.

Die Türkische Arbeitsagentur bietet auch berufliche Bildung für arbeitslose Jugendliche über 15 Jahre an, nachdem diese an einen Arbeitgeber vermittelt werden konnten.

Curricula/ Zertifizierung/ Prüfung/ Modernisierung

Das Bildungsministerium entwickelt seit 1993 modulare Berufsbildungscurricula. Vor allem durch EU finanzierte SVET Projekte wurden seit 2002 Studien zur Entwicklung von kompetenzbasierten modularen Berufsbildungscurricula intensiviert. In diesem Zusammenhang wurden die Programme der Klassen 9-12 in 17 Jobfamilien und 64 Branchen entwickelt und durch den Bildungsausschuss genehmigt. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF), der aus 8 Referenzniveaus besteht wurde durch das Türkische Bildungsministerium angepasst und das kompetenzbasierte, modulare Berufsbildungscurricula wurde in Übereinstimmung mit den 8 Referenzlevel de EQF entwickelt. Die ersten vier Referenzlevel (1-4) des EQF liegen in der Verantwortung des MoNE, für die restlichen (5-8) ist der Rat für Hochschulbildung (CoHE) verantwortlich.

Auszubildende, die ihre Berufsausbildung in Unternehmen erhalten, müssen in der letzten Woche des Kursjahres eine Prüfung absolvieren, um das Training zu evaluieren. Diese Prüfung wird schriftlich und/ oder mündlich absolviert, gemäß der Eigenschaften der erforderlichen Fähigkeiten sowie in Übereinstimmung mit der Entscheidung der Prüfungskommission. Diese Prüfungen werden durch eine Kommission ausgeführt, die aus einem qualifizierten Trainer oder Trainer aus einem Unternehmen, einen Experten aus der Praxis/ Abteilung/ Werkstatt/ Laborchef in dem relevanten Fachbereich der Schule, dem Fachlehrer und Mitglieder, die die Arbeitgeberorganisation in dem Fachbereich repräsentieren, bestehen.

Das Examen berechnet sich aus der Summe der Punkte, die während der Arbeit erzielt wurden sowie aus der Punktzahl aus der Prüfung. Das Testergebnis wird mit bis zu 100 Punkten evaluiert. 80% wird durch das Examen vergeben, 20 durch die Arbeitsdatei.

Das nationale Berufsbildungsqualifizierungssystem wird durch die Behörde für berufliche Qualifizierung implementiert. Dies geschieht seit 2007 in Übereinstimmung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen. Dadurch entwickelt sich ein gesichertes Qualitätssystem der beruflichen Qualifizierung basierend auf nationalen Beschäftigungsstandards, angetrieben durch den Wirtschaftssektor. Sektorale Entscheidungsstellen (VocTest Centren) werden überall im Land etabliert. Dieses System garantiert Qualifizierungen für die berufliche Weiterbildung. Die VocTest Centren werden durch das VQA für Beschäftigungsstandards, Leistungsprüfungen und Zertifizierungsdienstleistungen bezahlt.

Die Bereitstellung von beruflicher Bildung ist zentralisiert. Rahmencurricula werden auf nationalem Niveau festgelegt.

Das MoNE ist die wichtigste Behörde, welche für Bildungsfragen in der Türkei verantwortlich ist. Forschung wird hauptsächlich durch den Bildungsausschuss sowie der Abteilung für Bildungsforschung und Entwicklung des MoNE durchgeführt.

Aber auch Sozialpartner nehmen in Forschungsaktivitäten für die berufliche Bildung und Arbeitsmarktforschung und –analysen teil.

Zum Beispiel, ISKUR (Türkische Arbeitsagentur) macht zweimal jährlich Arbeitsmarktanalysen. Diese Analysen helfen politischen Entscheidungsträgern konsistente Entscheidungen über die Berufsbildung zu treffen, in dem sie aus einer strategischen Perspektive die langzeitigen Prioritäten und Ziele in Betracht ziehen. Zusätzlich tragen diese Studien sehr dazu bei, die Verbindung zwischen der Berufsbildung und der Beschäftigung zu stärken sowie auch dazu das Personal entsprechend der Bedarfe des Arbeitsmarktes auszubilden.

Laut Artikel 18 des Berufsbildungsgesetzes Nr. 3308, müssen in der Türkei öffentliche und private Institutionen sowie Einrichtungen und Unternehmen, die über mehr als 10 Angestellte verfügen, Ausbildung für mindestens fünf Prozent ihrer Angestellten zur Verfügung stellen.

In Unternehmen mit mindestens 20 Angestellten, werden die Auszubildenden mit einem Minimum von 30% des Netto Mindestlohnes bezahlt. In Unternehmen mit weniger als 20 Angestellten erhalten sie mindestens 15% des Mindestlohnes.

Darüber hinaus zahlen die Unternehmen einen zusätzlichen Betrag, der sich gemäß des wirtschaftlichen Wertes, den der Auszubildende am Arbeitsplatz geschaffen hat, errechnet. In der Automobilindustrie (Karosserie, Lackiererei, Montage), in der Möbelbranche, in der Metallbranche (Schweißer-Assistent), können die Auszubildenden direkt in der Produktion anfangen und das Unternehmen dementsprechend auch Profit machen.

.

Work based learning (praxisbezogenes Lernen)

Das Bildungsministerium (MoNE) erkennt die zunehmende Wichtigkeit von VET an. Es zielt darauf ab die berufliche Bildung auf folgende Komponenten zu stützen:

- Bedarfe und Nachfragen des Arbeitsmarktes;
- Einen partizipativen Ansatz;
- Internationale Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen von Berufsbildung; und
- Ständige Weiterentwicklung und Qualitätsverbesserung.

Soziale Akzeptanz

Die öffentliche Wahrnehmung der Berufsbildung in der Türkei, hat wie viele andere Länder einige Punkte die verbessert werden müssen. Zum Beispiel, wird durch die meisten Eltern das allgemeine akademische Lernen mehr anerkannt als die berufliche Bildung, da die Öffentlichkeit immer noch der Auffassung ist, dass Studierende, die eine Berufsbildung beginnen weniger fähig sind und dass Studierende, die eine akademische Laufbahn einschlagen intelligenter sind und in ihrem weiteren Leben finanziell besser dastehen werden.

Jedoch adressiert die neue Reform in der Türkei nicht die Aufteilung zwischen akademischen und berufsbildenden Bildungswegen. Anstatt dessen fokussiert es sich auf die Förderung der Berufsbildung anhand von einigen echten, bewährten Verfahren (good practices). Andererseits, ist es auch gut zu wissen, dass sich diese Vorteile dank der letzten Berufsbildungsreform langsam zerschlagen (beispielsweise durch die SVET und MVET Projekte und durch das HRDVET Projekt).

Es ist immer noch ein langer Weg bis die öffentliche Wahrnehmung von beruflicher Bildung an einen Punkt gelangt, an dem nicht mehr irgendwelche negativen Bilder heraufbeschwören werden und sie als ein normaler Bildungszweig, den jeder einschlagen kann, angesehen wird. Um dieses Ziel zu erreichen, hat das Ministerium verschiedene Events organisiert, wie beispielsweise Informationsseminare, Karrieretage, Konferenzen zu Unternehmertum, Seminare zu lebenslangem Lernen, Einführung von Berufsbildungsinformationszentren etc.

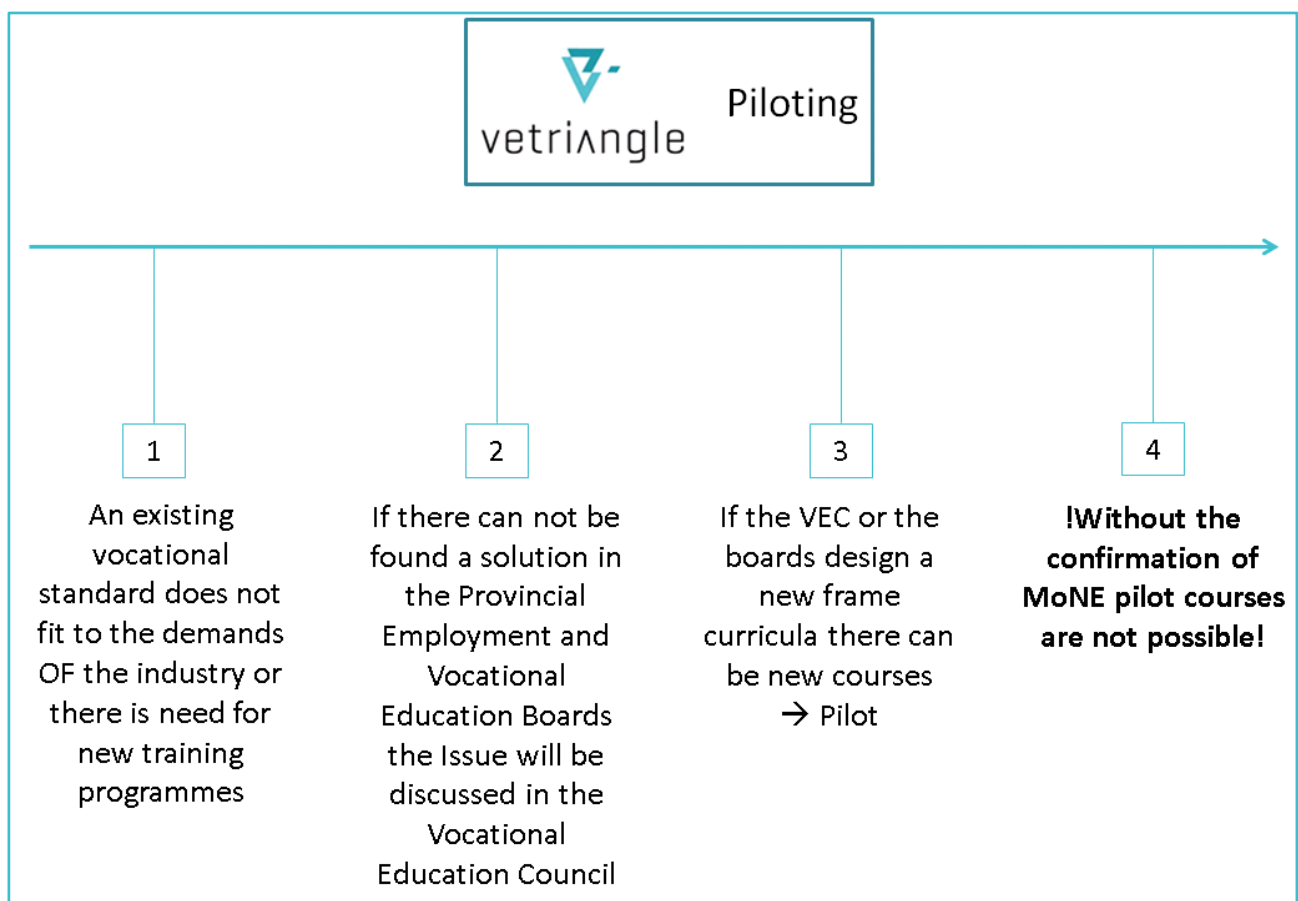
In diesem Zusammenhang hat das Ministerium kürzlich ein Online Portal mit dem Namen "Nationales Karriere Informationssystem" veröffentlicht. Dieses System, welches eine Berufsberatung und Beratungsdienstleistungen anbietet wird für die Karriereplanung aller Berufsbildungsschüler und aller Individuen, welche mehr über die Berufsbildungsprogramme an denen sie interessiert sind lernen wollen, genutzt. Aus diesem Grund profitieren von diesem Portal auch Arbeitslose und diejenigen, die ihren Job wechseln möchten. Einfach ausgedrückt, jede Person, die ihre Karriere planen möchte, hat die Möglichkeit einen Fragenkatalog zu beantworten, kann Profile durchlesen, die das System dementsprechend für sie vorbereitet hat und seine verschiedenen Karrieremöglichkeiten identifizieren.

Probleme/ Herausforderungen

Das zentralisierte Berufsbildungssystem in der Türkei macht es schwierig die lokalen Bedarfe und Nachfragen der Industrie zu adressieren. Der Vorteil von klar aufgeteilten Verantwortlichkeiten und Aufgaben durch eine zentralen Organisation und Institution können nicht die regionalen und lokalen Unterschiede kompensieren und sind von daher nicht flexibel genug auf die schnellen Veränderungen bei den industriellen Bedarfen reagieren. Beispielsweise ist es unmöglich neue Trainingsinhalte zu testen oder Pilotkurse ohne die Einwilligung von MoNE durchzuführen.

Ein anderes Problem ist der fehlende Dialog zwischen den Arbeitgebern und den Entscheidungsträgern in der beruflichen Bildung. Obwohl diese Art von Dialog in Institutionen wie VEC auf dem Papier bereits existiert, ist dieser in Realität ineffektiv und ineffizient, da dieser nicht ausreichend durchgeführt wird.

Pilotierung /Best Practice (bewährte Verfahren)



Folgende Sektoren und Berufe sind angemessen für ein ausbildungsähnliches Modell in der Türkei:

- Informationstechnologien

- Elektrische-elektronische Technologie
- Schiffbau
- Konstruktionstechnik
- Chemische Technologie
- Schmuck design
- Maschinentechnologie
- Drucktechnologie
- Metaltechnologie
- Möbeldesign und Innenarchitektur
- Kraftfahrzeugtechnik
- Kunststofftechnologie
- Keramik- und Glastechnik
- Landwirtschaft
- Textiltechnologie
- Installationstechnik und Klimatechnik

Empfehlungen

Generell

- Das türkische Berufsbildungssystem sehr zentralisiert ist und viele Akteure und Sozialpartner vorweist, könnte es effizient sein das Bildungssystem langfristig effizienter zu gestalten. Dies gilt besonders für Pilotkurse und Testdurchläufe für neue Inhalte. Mehr Kompetenzen und Verantwortung für die Provinziellen Ausschüssen zu Beschäftigung und Berufsbildung könnten eine Option sein.
- Auf Grund der Zentralisierung könnte es ein interessanter Ansatz sein, einen stärkeren Fokus auf die lokalen Bedarfe zu legen und eine lokale VEC mit allen Sozialpartnern zu implementieren. Dies könnte auch eine interessante Ergänzung bezüglich der Kooperation zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sein.

- Mehr Kompetenzen für lokale Branchen der Sozialpartner, um fähig zu sein auf die lokalen Bedarfe und Nachfragen der Industrie zu reagieren-> ein bottom-up Ansatz (ein nach oben gerichteter Ansatz) sollte gestärkt werden

Überleitung zu IO2

MAI wird diesen intellektuellen Output für die Entwicklung eines Modellcurricula für IO2 nutzen. Übereinstimmend mit der Rolle der Sozialpartner können Synergien und mögliche Verbindungen zwischen diesen genutzt werden. Eine direkte Verbindung lässt sich in den verschiedenen Verantwortlichkeiten und Aufgaben der Institutionen/ Organisationen der verschiedenen Ländern finden, die für die Curriculumsentwicklung verantwortlich sind. Eine gute Lösung könnte sein verschiedene Sozialpartner in die Entwicklung von IO2 mit einzubeziehen. Neben den Berufsbildungsanbietern (Berufsschulen und Unternehmen) könnten auch die Studenten und Auszubildenden selbst in die Entwicklung von Curricula, Lernmaterialien und Lernobjekte mit einbezogen werden.

- Studierende/ Auszubildende sollten gemeinsam mit Berufsbildungsanbietern und Unternehmen in dem Entwicklungsprozess mit einbezogen werden
- Diese könnten auch flexible Parts für das Curriculum konzipieren
- Es sollte – ähnlich wie ein runder Tisch- eine Konsultations-/ Diskussionsplattform mit allen beteiligten Sozialpartnern eingerichtet werden
- Falls der Pilot in diesem Projekt keinen Ausbildungscharakter haben sollte, sollte es zusätzliche Maßnahmen wie u.a. Praktika und Arbeitsvermittlung geben

Für praktische Trainingsinhalte und Trainings in Unternehmen ist es wichtig qualifizierte Anleiter und Trainer zu haben, die nicht nur in den praktischen Inhalten und Prozessen, die sie unterrichten, ausgebildet und qualifiziert sind sondern auch in Kompetenzen und einem modularen Lehransatz. Neben dem Beruf entsprechender spezifischer Arbeitserfahrung, benötigen sie auch didaktische und pädagogische Fähigkeiten. Letztendlich sollten sie auch als eine Art Mentor für die Auszubildenden fungieren. Diese Mentorenrolle könnte auch eine Gegenargument zu der Befürchtung der Unternehmen sein, dass der Auszubildenden nach abgeschlossener Ausbildung das Unternehmen wieder verlässt. Nämlich ein Auszubildender der eine gute Beziehung zu seinem Ausbilder und dem Unternehmen aufgebaut hat, wird es sich gut überlegen, ob er dieses Unternehmen wirklich verlassen möchte. Die Rolle des praktischen Ausbilders ist daher sehr wichtig und sollte daher für einen erfolgreichen Pilotkurs oder ein Praktikum nicht unterschätzt werden. Folglich könnte es für Ausbildungsbetriebe wichtig sein Anforderungsprofile für Ausbilder zu entwickeln und sich zu bemühen, diese Stellen zu besetzen. Auch zusätzliche Maßnahmen wie kollegiales Lernen mit Schullehrern, pädagogisches/ didaktisches Training oder spezielle Beförderungsmassnahmen könnten gute Anreize sein, um den Einfluss von qualifizierten Ausbildungspersonal zu vergrößern.

Langfristig gesehen könnte es ein guter Ansatz sein nicht nur einzelne Ausbildungsunternehmen zu unterstützen sondern Kooperationen zwischen verschiedenen Unternehmen im selben Industriesektor zu unterstützen. Dies reduziert die Trainingskosten für Unternehmen, was vor allem für KMUs ein wichtiger Faktor ist. Jedoch könnte dies auch mittels zusätzlicher Inhalte und Module einen positiven Effekt auf die Trainingsinhalte und die Curricula haben.

Ein letzter Aspekt der betrachtet werden sollte, ist eine ausgewogene Balance zwischen einem holistischen kompetenzbasiertem Ansatz wie in Deutschland und einem starken modularem Fokus, wie er in Spanien zu finden ist. Ein ausbalancierter Ansatz zwischen den beiden extrem ausgeprägten systemischen Ansätzen kann am besten an die meisten systemischen Veränderungen angepasst werden.

PROJECT PARTNERS:



The publication is available at the website: www.vetriangle.eu

Publication implemented with the financial support of the European Commission.

The publication reflects only the position of its authors, the European Commission and the Erasmus + National Agency are not responsible for its substantive content. Free publication.



acting together



vetriangle

vetriangle.eu



Erasmus+

Funded by the European Union