



vetriangle
acting together

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

Förderung von WBL durch das
Berufsbildungsdreieck - Vocational Education
Training Triangle

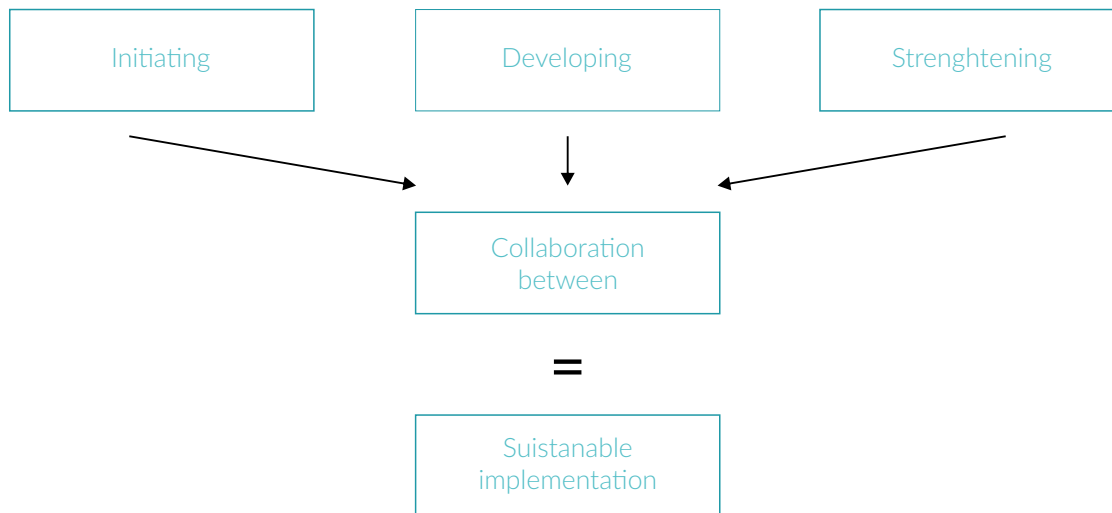
016-1-PL01-KA202-026592

Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle

VETriangle

Intellectual Output No 4

Process development strategy

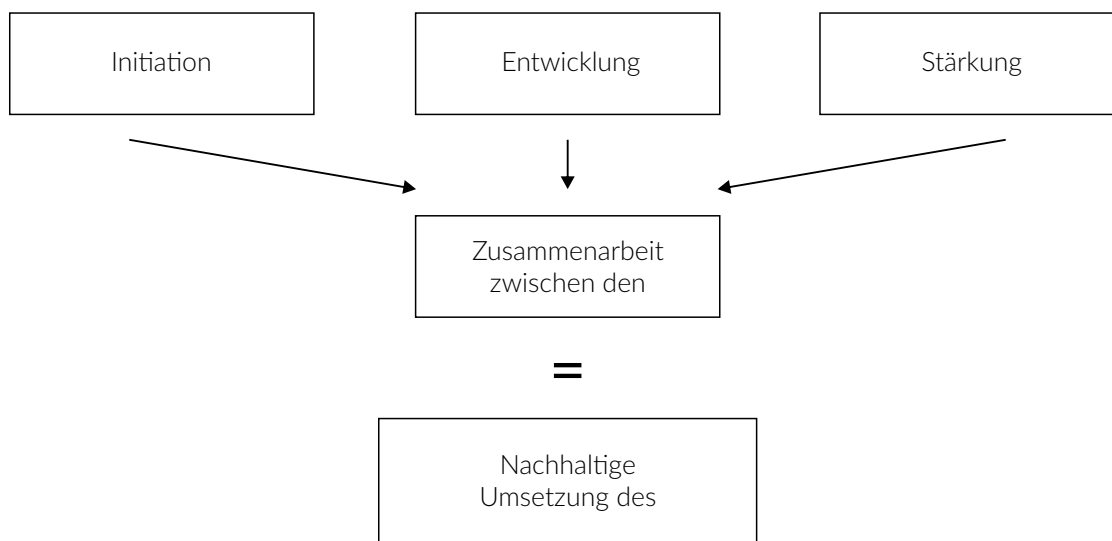


016-1-PL01-KA202-026592

Förderung von WBL durch das Berufsbildungsdreieck - Vocational Education Training Triangle

Intellektueller Output Nr. 4

Prozessentwicklungsstrategie



Inhaltsverzeichnis

1. Übersicht der Berufsbildungsnetze	► 01
2. Übersicht der Berufsbildungssysteme in den Partnerländern	► 04
2.1. Deutschland	► 05
2.2. Litauen	► 06
2.3. Polen	► 07
2.4. Spanien	► 08
2.5. Türkei	► 09
3. Rolle der Sozialpartner im Berufsbildungssystem	► 10
4. Analyse der in den Partnerländern beobachteten WBL-Typen in der Berufsbildung	► 12
5. Fallstudien zu Schul-Firmen-Partnerschaften	► 14
5.1. Deutschland	► 15
5.1.1. Anforderungen und Erwartungen des Arbeitsmarktes an die Berufsbildung	► 15
5.1.2. Fachkräftemangel	► 17
5.1.3. Schulungspraktiken	► 17
5.1.4. Relevanz und Nutzen von Schulungsprogrammen	► 17
5.1.5. Vorbereitung von Schulungsprogrammen	► 17
5.1.6. Evaluierung von Schulungsprogrammen	► 17
5.2. Litauen	► 19
5.2.1. Anforderungen und Erwartungen des Arbeitsmarktes an die Berufsbildung	► 19
5.2.2. Fachkräftemangel	► 19
5.2.3. Schulungspraktiken	► 19
5.2.4. Relevanz und Nutzen von Schulungsprogrammen	► 19
5.2.5. Vorbereitung von Schulungsprogrammen	► 19
5.2.6. Evaluierung von Schulungsprogrammen	► 19
5.3. Polen	► 22
5.3.1. Anforderungen und Erwartungen des Arbeitsmarktes an die Berufsbildung	► 22
5.3.2. Fachkräftemangel	► 22
5.3.3. Schulungspraktiken	► 23
5.3.4. Relevanz und Nutzen von Schulungsprogrammen	► 23
5.3.5. Vorbereitung von Schulungsprogrammen	► 23
5.3.6. Evaluierung von Schulungsprogrammen	► 23
6. Werkzeuge für effektives WBL	► 24
7. Werkzeuge zur Qualitätssicherung von WBL	► 26
7.1. Praktische Werkzeuge für Studenten und Unternehmen	► 27
7.1.1. Verkuppung von Lernenden und Praktika	► 27
7.1.2. Vorbereitung von Lernenden auf Praktika	► 27
7.1.3. Checkliste der Fähigkeiten	► 29
7.1.4. Persönliche Lernpläne	► 29
7.1.5. Nachbesprechung mit Unternehmen und Studenten	► 29
7.1.6. Moderne Bildungslösungen	► 29
7.1.7. Qualität der Ausbildung	► 30
8. Strategien und Methoden zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung	► 31
8.1. Deutschland	► 33
8.1.1. Förderung der Teilnahme an der beruflichen Erstausbildung	► 35
8.1.2. Förderung der Weiterbildungsbeteiligung	► 39
8.1.3. Weiterbildung für Arbeitslose	► 39
8.2. Litauen	► 39
8.2.1. Annäherung von Allgemeinbildung und Berufsbildung	► 39
8.2.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung	► 41
8.2.3. Anreize für junge Menschen	► 41
8.2.4. Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer	► 41
8.3. Polen	► 43
8.3.1. Anreize für Lernende	► 43
8.3.2. Unterstützung für Bildungsanbieter	► 45
8.3.3. Unterstützung für Unternehmen	► 46
8.4. Spanien	► 46
8.4.1. Anreize für Lernende	► 49
8.4.2. Anreize für Unternehmen	► 49
8.4.3. Anreize für Schulungszentren	► 49
8.5. Türkei	► 49
8.5.1. Berufsbildungsstrategie und Aktionsplan	► 49
8.5.2. Anreize für Lernende	► 51
8.5.3. Anreize für Unternehmen	► 52
8.5.4. Anreize und Möglichkeiten für Lehrer und Ausbilder	► 52
9. Strategien und Methoden zur Einbindung von KMU /Sozialpartnern in die Berufsbildung	► 53
9.1. Patenklasse	► 55
9.2. Branchencluster	► 57
9.3. Berufsreisen und Studienaufenthalte	► 57
9.4. Studienaufenthalte in Unternehmen	► 57
10. Politikempfehlungen zur Sensibilisierung für die Berufsbildung	► 58
11. Beschreibung des Strategiepapiers	► 60
12. Europäischer Mehrwert	► 62





1 | Overview of VET Networks

Übersicht der Berufsbildungsnetze



The EU member states are facing the challenge of reforming and adapting their VET systems to the requirements of new socio-economic context. One of the most important tasks is to sustain and develop co-operation and partnership networks between different stakeholders.

The observed lack of experience, especially in case of post-communist countries, requires investigating the possibilities to transfer the "good practice" in VET network development. Therefore the experiences of countries which already possess well developed theoretical models and practices of such cooperation networks present interesting and useful source of information in this field. The guidelines for the creation and development of the regional VET partnership and cooperation networks can be found on the recommended websites mentioned below.

Cedefop

The European Centre for the Development of Vocational Training works to strengthen European cooperation and provide the evidence on which to base European VET policy. Cedefop's added value is the high quality of its comparative analyses and expertise gathered through research and networking.
www.cedefop.europa.eu

SkillsNet

Cedefop's network of experts on skills analysis and forecasting.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet

ReferNet

Cedefop's network of institutions created to provide information on national vocational education and training (VET) systems and policies in the EU Member States, Iceland and Norway.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet

CareersNet

Cedefop's network for lifelong guidance and career development.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet

EfVET

European Forum of Technical and Vocational Education and Training - association which has been created by and for providers of technical and vocational education and training (TVET) in all European countries.
www.efvet.org

EUproVET

EUproVET is a representational platform for European VET providers.
www.euprovet.eu

EQAVET

European Quality Assurance in Vocational Education and Training brings together the EU Member States, the Social Partners and the European Commission to develop and improve quality assurance in European VET systems within the context of the implementation of the European Quality Assurance Reference Framework.
www.eqavet.eu

VETNET

The Vocational Education and Training Network covers a broad range of research areas, such as: comparison of VET cultures and Governance of VET systems, qualification frameworks, competence assessment, teachers' and trainers' professional development, careers, transitions and guidance & counselling, work-based learning, partnership of learning venues, social issues in VET and social impact of VET provision, pedagogic support by digital media.
www.eera-ecer.de/networks/network2/

Die EU-Mitgliedstaaten stehen vor der Herausforderung, ihre Berufsbildungssysteme zu reformieren und an die Erfordernisse neuer sozioökonomischer Rahmenbedingungen anzupassen. Eine der wichtigsten Aufgaben ist es, Kooperations- und Partnerschaftsnetzwerke zwischen verschiedenen Stakeholdern zu erhalten und auszubauen.

Der beobachtete Mangel an Erfahrung, insbesondere bei postkommunistischen Ländern, erfordert die Untersuchung der Möglichkeiten, die "gute Praxis" bei der Entwicklung von Berufsbildungsnetzen zu übertragen. Daher stellen die Erfahrungen von Ländern, die bereits über gut entwickelte theoretische Modelle und Praktiken solcher Kooperationsnetzwerke verfügen, eine interessante und nützliche Informationsquelle in diesem Bereich dar. Die Leitlinien für den Aufbau und die Entwicklung der regionalen Berufsbildungspartnerschaften und Kooperationsnetzwerke finden Sie auf den unten aufgeführten empfohlenen Websites.

Cedefop Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung arbeitet daran, die europäische Zusammenarbeit zu stärken und die Grundlagen für die europäische Berufsbildungspolitik zu schaffen. Das Cedefop zeichnet sich durch die hohe Qualität seiner vergleichenden Analysen und seines im Rahmen von Forschung und Netzarbeit erworbenen Fachwissens aus.
www.cedefop.europa.eu

SkillsNet Cedefops Netzwerk von Experten für Kompetenzanalyse und -prognose.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/skillsnet

ReferNet Das Cedefop-Netzwerk von Institutionen, die geschaffen wurden, um Informationen über nationale Berufsbildungssysteme und -politiken in den EU-Mitgliedstaaten, Island und Norwegen bereitzustellen.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet

CareersNet Netzwerk des Cedefop für lebenslange Orientierung und Karriereentwicklung.
www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/careersnet

EfVET European Forum of Technical and Vocational Education and Training - Verband, der von und für Anbieter technischer und beruflicher Bildung (TVET) in allen europäischen Ländern gegründet wurde.
www.efvet.org

EUproVET EUproVET ist eine repräsentative Plattform für europäische Berufsbildungsanbieter.
www.euprovnet.eu

EQAVET Die Europäische Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung bringt die EU-Mitgliedstaaten, die Sozialpartner und die Europäische Kommission zusammen, um die Qualitätssicherung in europäischen Berufsbildungssystemen im Rahmen der Umsetzung des Europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung zu entwickeln und zu verbessern.
www.eqavet.eu

VETNET Das Berufsbildungsnetzwerk deckt ein breites Spektrum von Forschungsbereichen ab, wie z. B.: Vergleich von Berufsbildungskulturen und Governance von Berufsbildungssystemen, Qualifikationsrahmen, Kompetenzbewertung, berufliche Entwicklung von Lehrkräften und Ausbildern, Karrieren, Übergänge und Beratung & Beratung, arbeitsgestütztes Lernen, Partnerschaft von Lernorten, soziale Fragen der Berufsbildung und soziale Auswirkungen des Berufsbildungsangebots, pädagogische Unterstützung durch digitale Medien.
www.eera-ecer.de/networks/network2/



2 | Overview of VET Systems in partner countries

Übersicht der Berufsbildungssysteme
in den partnerländern



The focus of IO1 was on the role of intermediaries in partner countries. The infographics below shed light upon the current practices and main actors in VET systems in partner countries. The German System of Dual Education and its specific roles and responsibilities for intermediaries served as a reference and as a role model in IO1, although reasonable balance between a holistic competence based approach like in Germany and a strong modular focus like in Spain was recommended as the most suitable for system changes.

Der Schwerpunkt der IO1 lag auf der Rolle der Vermittler in den Partnerländern. Die folgenden Infografiken geben Aufschluss über die aktuellen Praktiken und Hauptakteure in den Berufsbildungssystemen der Partnerländer. Das deutsche System der dualen Ausbildung und seine spezifischen Rollen und Verantwortlichkeiten für Intermediäre dienten als Referenz und Vorbild in der IO1, obwohl ein vernünftiges Gleichgewicht besteht zwischeneinem ganzheitlichen kompetenzbasierten Ansatz wie in Deutschland und einem starken modularen Fokus wie in Spanien wurde als am besten geeignet für Systemänderungen empfohlen.

2.1. Germany ▶ Deutschland

German dual VET system | Deutsches duales Berufsbildungssystem

Employer associations
Representation
of corporations, consultation

Arbeitgeberverbände
Lobbying, Kommunikation
der Anforderungen von
Unternehmen und Industrie

Government (federal/state)
Provides legal framework
Funding and supervision

Regierung (Bund/Land)
Bietet einen rechtlichen
Rahmen für die Finanzierung
und Aufsicht

**Federal Institute for
Vocational Training (BIBB)**
Provides services, develops
VET, reaseraches, advisory
capacity

**Bundesinstitut für
Berufsbildung
BIBB**
Erbringt Dienstleistungen,
entwickelt Berufsbildung,
Forschung, Beratung

**Chambers of commerce
and crafts
Association of German Chambers
of Commerce
and industry (DIHK)**
Cetifies trainers, provides exams
for apprentices, consultation

**Handels- und Handwerkskammern
Deutscher Industrie- und
Handelskammertag (DIHK)**
Zertifiziert Ausbilder, bietet
Prüfungen für die Beratung
von Auszubildenden an

framework | rahmen

**Apprentice
Auszubildender**

operational level | betriebsebene

(contract)
(vertrag)

Private VET providers
Provides training,
consultation, researches

**Private
Berufsbildungsanbieter**
Bieten Schulungen,
Beratung, Recherchen

Trade unions
Consultation and advice

Gewerkschaften
Repräsentieren die
Mitglieder als kollektives
Vertretungsorgan

Companies
Provides practical training

Unternehmen
Bieten praktische Ausbildung

Vocational school (public)
Provides theoretical profession
specific training

Berufsschule (öffentlich)
Bietet theoretische,
berufsspezifische Ausbildung

Lithuanian VET system | Litauisch Berufsbildungssystem

Government Ministry of Education and Science
Shapes VET policy and qualifications for the vocational educational system as a whole

Regierung Ministerium für Unterricht und Wissenschaft
Gestaltung der Berufsbildungspolitik und -qualifizierung für das gesamte Berufsbildungssystem

VET Development centre
Development of qualification standards, quality management, methodology

Entwicklungszentrum für Berufsbildung
Entwicklung von Qualifikationsstandards, Qualitätsmanagement, Methodik

Accredited content, competence and assesment body

Akkreditierte Inhalts-, Kompetenz- und Bewertungsstelle

Municipalities
Gemeinden

Employer associations
Lobbying communicating demands of enterprises and industry

framework | rahmen

Apprentice
Schüler

operational level | betriebsebene

(contract)
(vertrag)

VET institutions /practical training centers
Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

Berufsbildungseinrichtungen/Praktische Ausbildungszentren
Bieten theoretische und praktische Ausbildung, Beratung, Forschung, enge Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen

Companies
Provides practical training along the production line

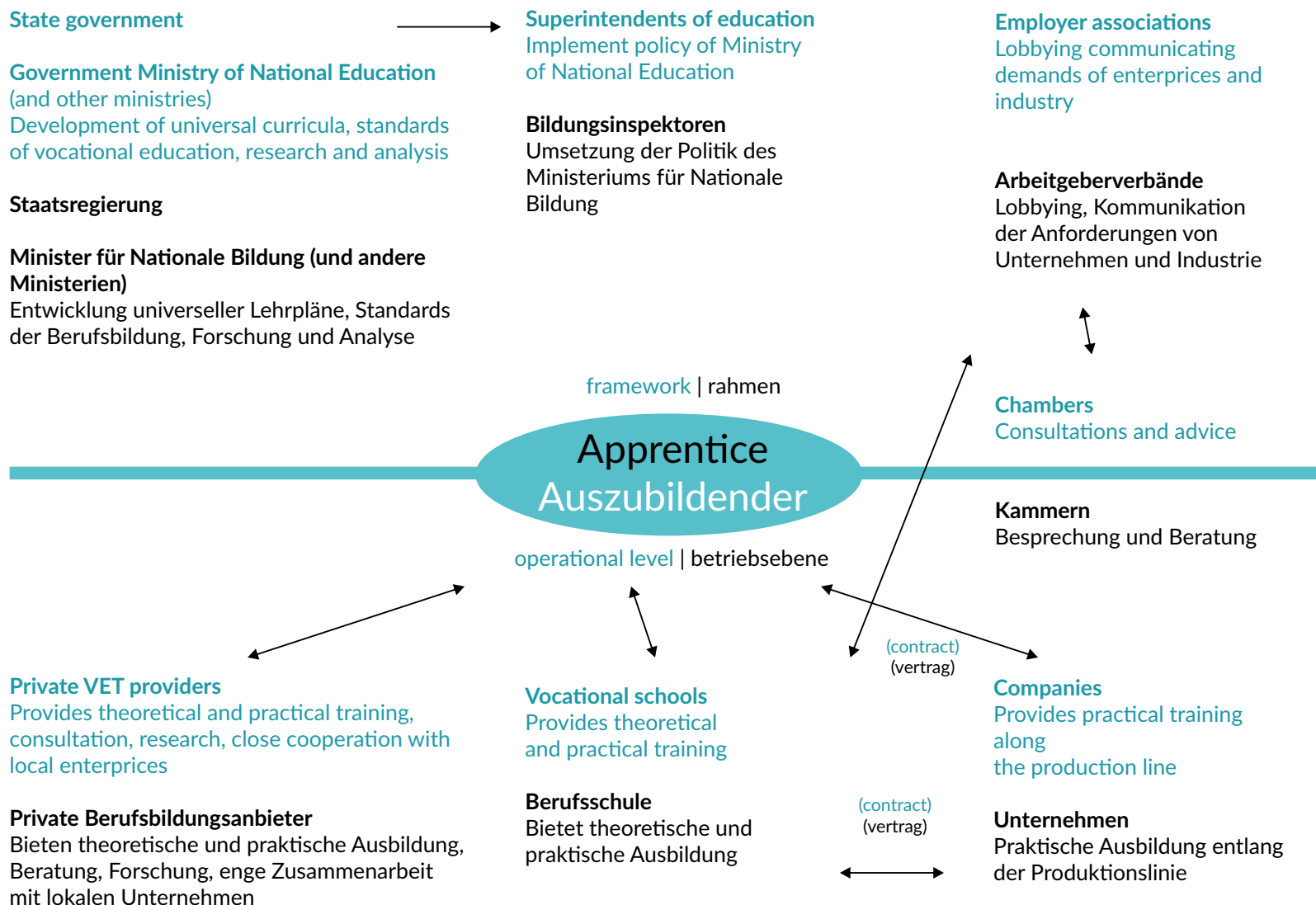
Unternehmen
Praktische Ausbildung entlang der Produktionslinie

Trade unions
Consultation and advice

Gewerkschaften
Besprechung und Beratung

(contract)
(vertrag)

Polish VET system | Polnisches Berufsbildungssystem



Spanish VET system | Spanisches Berufsbildungssystem

General Council of Vocational Education and Training (CGFP)

Generalrat für Berufsbildung (CGFP)

Government Ministerio de Education, Cultura y Deporte
Final decision about new training professions and every other issue in VET

Regierung Ministerio de Educación, Cultura y Deporte
Endgültige Entscheidung über neue Ausbildungsberufe und alle anderen Fragen der Berufsbildung

IVAC

Local adaptations of curricula and diversification to demand of local industry

IVAC

Lokale Anpassung der Lehrpläne und Diversifizierung an die Nachfrage der lokalen Industrie

INCUAL

Definition of qualification levels

Includes:
Industrial associations
Companies
Trade Unions

INCUAL

Die Definition der Qualifikationsniveaus umfasst:

Industrieverbände
Unternehmen
Gewerkschaften

framework | rahmen

**Apprentice
Auszubildender**

operational level | betriebsebene

(individual support)
(individuelle Betreuung)

Private VET providers

Provides theoretical and practical training, consultation, research, close cooperation with local enterprises

Private Berufsbildungsanbieter

Bieten theoretische und praktische Ausbildung, Beratung, Forschung, enge Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen

(contract)
(vertrag)

Companies

Provides practical training along the production line

Unternehmen

Praktische Ausbildung entlang der Produktionslinie

(contract)
(vertrag)

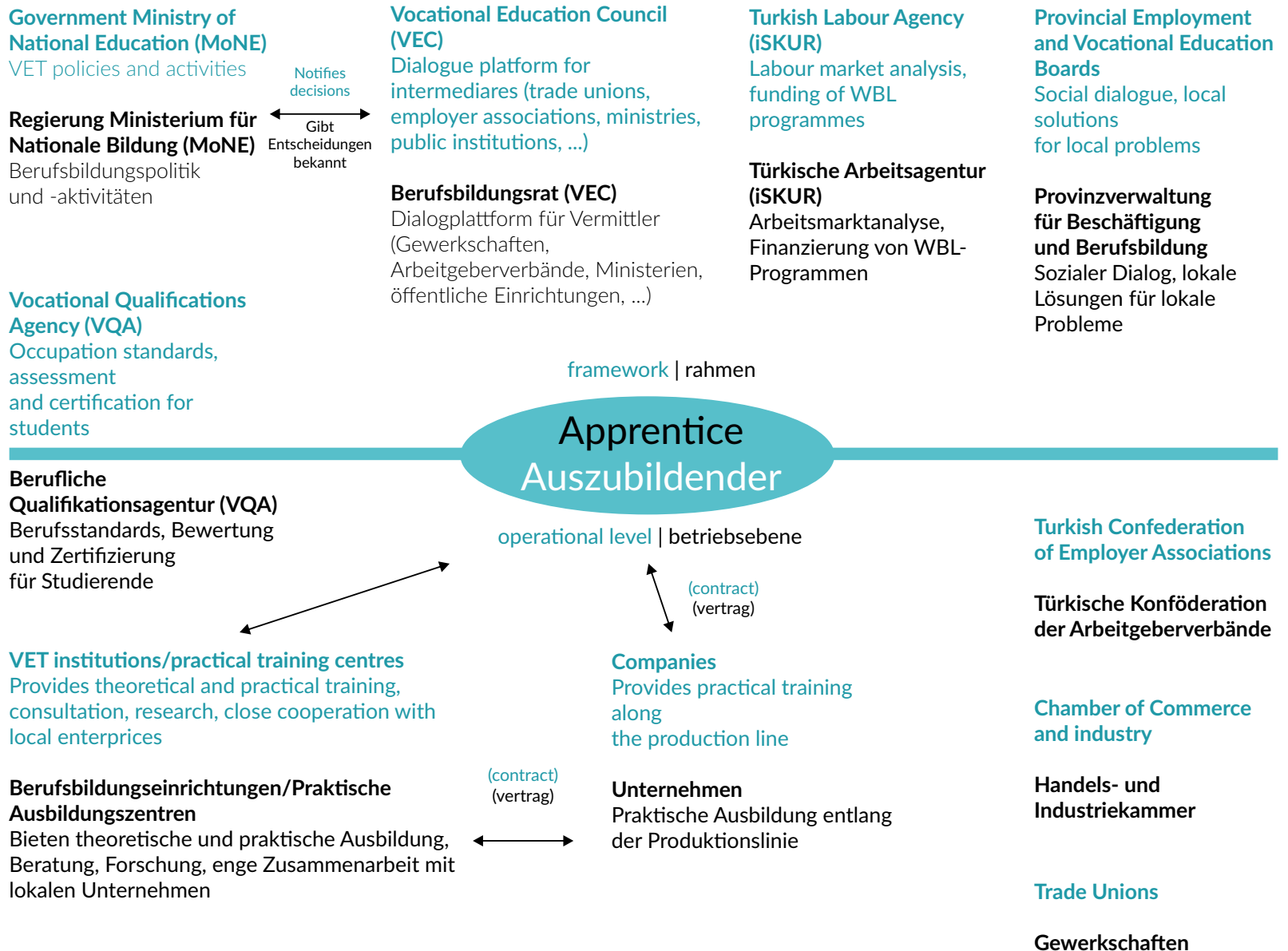
Trade unions

Represents members as collective representation body

Gewerkschaften

Repräsentieren die Mitglieder als kollektives Vertretungsorgan

Turkish VET system | Türkisches Berufsbildungssystem



3

Social Partner Role in VET System

Rolle der Sozialpartner im Berufsbildungssystem



Social partnership in vocational education and training is about employers, trade unions, public authorities and training institutions cooperating to ensure that the training provided is adequate and relevant to labour market needs. Social partners participate in both policy making and the practical provision of training. They are involved in different ways at different levels of the system (national, regional and local).

At national level, for example they are likely to play a consultative role in formulating vocational training policies or establishing occupational standards for different sectors, while at regional and local levels their involvement might take the form of analysing labour market trends with a view to translating this information into training programmes.

By working together, governments, employers and trade unions can develop education and training to respond to the diverse needs of society, the economy and individuals. When successful, cooperation transforms the role of social partners from a reactive one to active participation even if their role remains consultative. At the same time, cooperation has the potential to increase the capacities of all three parties to impose policies and practises. Employer organisations and trade unions need organisational and individual capacity to contribute to dialogue on vocational education and training. It includes understanding and articulating the needs of their members which are companies or workers. Currently they are not always well organised. Taking on such an active role is part of the professionalization of an organisation.

The involvement of the social partners is based on their awareness of the changing skills needs of the labour market - a precondition for employment and economic growth. They bring added value to the development of VET policies and practices if they argue these needs. Employers and trade unions also promote training in enterprises in many ways.

Improving the involvement of the social partners is based on understanding that vocational training has close links to the labour market and the economy. If governments are willing to empower social partner organisations to be more involved in vocational training policies and implementation, they gain by developing expertise among their stakeholders. This can be used when developing occupational standards, qualifications and training.

Involving social partners should go beyond formal participation into a real contribution that is taken into consideration when decisions are made. Their contribution requires capacity, but without real involvement in policy work social partners cannot be empowered.

Bei der Sozialpartnerschaft in der beruflichen Bildung geht es darum, dass Arbeitgeber, Gewerkschaften, Behörden und Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die angebotene Ausbildung den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes angemessen und relevant ist. Die Sozialpartner beteiligen sich sowohl an der Politikgestaltung als auch an der praktischen Ausbildung. Sie sind auf verschiedenen Ebenen des Systems (national, regional und lokal) unterschiedlich beteiligt.

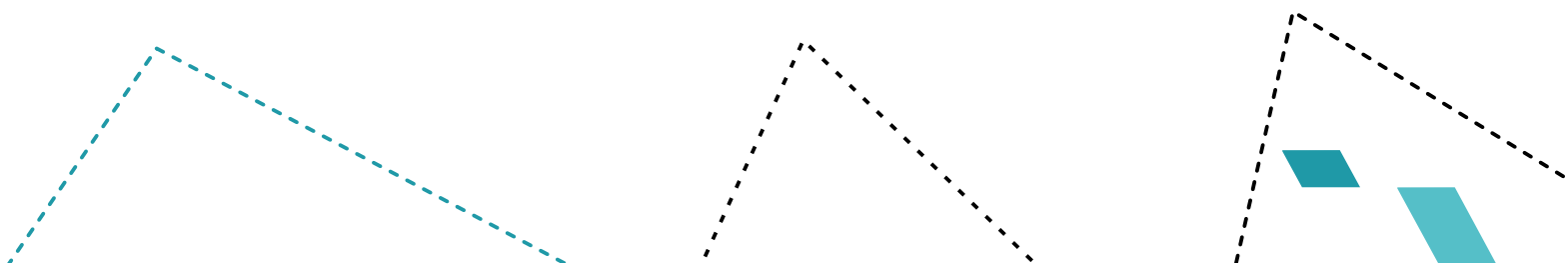
Auf nationaler Ebene dürften sie beispielsweise eine beratende Rolle bei der Formulierung von Berufsbildungspolitiken oder der Festlegung von Berufsstandards für verschiedene Sektoren spielen, während auf regionaler und lokaler Ebene ihre Beteiligung in Form einer Analyse der Arbeitsmarktentwicklung erfolgen könnte, um diese Informationen in Ausbildungsprogramme umzusetzen.

Durch die Zusammenarbeit können Regierungen, Arbeitgeber und Gewerkschaften Bildung und Ausbildung entwickeln, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Gesellschaft, der Wirtschaft und des Einzelnen gerecht zu werden. Wenn die Zusammenarbeit erfolgreich ist, verwandelt sie die Rolle der Sozialpartner von einer reaktiven in eine aktive Beteiligung, auch wenn ihre Rolle beratend bleibt. Gleichzeitig hat die Zusammenarbeit das Potenzial, die Kapazitäten aller drei Parteien zur Durchsetzung von Politiken und Praktiken zu erhöhen. Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften benötigen organisatorische und individuelle Kapazitäten, um zum Dialog über die berufliche Bildung beizutragen. Es beinhaltet das Verständnis und die Artikulation der Bedürfnisse ihrer Mitglieder, die Unternehmen oder Arbeitnehmer sind. Derzeit sind sie nicht immer gut organisiert. Die Übernahme einer solchen aktiven Rolle ist Teil der Professionalisierung einer Organisation.

Die Einbeziehung der Sozialpartner beruht auf ihrem Bewusstsein für den sich wandelnden Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes - eine Voraussetzung für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum. Sie bringen einen Mehrwert für die Entwicklung von Berufsbildungspolitiken und -praktiken, wenn sie diese Bedürfnisse argumentieren. Auch Arbeitgeber und Gewerkschaften fördern die Ausbildung in den Betrieben auf vielfältige Weise.

Die Verbesserung der Einbeziehung der Sozialpartner beruht auf der Erkenntnis, dass die berufliche Bildung eng mit dem Arbeitsmarkt und der Wirtschaft verbunden ist. Wenn Regierungen bereit sind, die Sozialpartnerorganisationen in die Lage zu versetzen, sich stärker in die Berufsbildungspolitik und -umsetzung einzubringen, gewinnen sie durch die Entwicklung von Fachwissen unter ihren Stakeholdern. Dies kann bei der Entwicklung von Berufsstandards, Qualifikationen und Ausbildung genutzt werden.

Die Einbeziehung der Sozialpartner sollte über die formelle Beteiligung hinaus zu einem echten Beitrag führen, der bei der Entscheidungsfindung berücksichtigt wird. Ihr Beitrag erfordert Kapazitäten, aber ohne wirkliche Beteiligung an der politischen Arbeit können die Sozialpartner nicht befähigt werden.



4 | Analysis of WBL types in VET observed in partner countries

Analyse der in den Partnerländern beobachteten
WBL-Typen in der Berufsbildung

On-the-job training	One-on-one employee training located at the place of work while doing the actual job. Usually a professional trainer (or an experienced employee) serves as the course instructor using hands-on training often supported by formal classroom training. It is inexpensive because no special equipment is needed other than what is normally used on the job.
Apprenticeship	Includes systematic long-term on-the-job training with alternating periods at the workplace and in an education and training institution or training centre. An apprenticeship is a real full-time job with training so individual is able to earn while learning, gain qualifications in the chosen course and receive professional work experience from industry experts.
Alternance training	An education or a training combining period in an educational institution or training centre and in the workplace. The alternance training can take place on a weekly, monthly or yearly basis depending on the country. Participants are not contractually linked to the employer where they do their practice.
Traineeship	An education and training programme which incorporates work experience, preparing young people for their future careers by helping them to become 'work ready'. Designed for people aged 16 to 24 who don't yet have the appropriate skills or experience.
Internship	An opportunity offered by an employer to work in the industry related to the field of study for a fixed, limited period of time. Most internships last for any length of time between one week and 12 months . Unlike conventional employment, internships have an emphasis on training , rather than employment itself.
Work-placement	A period of supervised work, where individual has the opportunity to experience working in a specific role with a company. Work-placements are basically extended internships or work experience assignments.
Job shadowing	Job shadowing (or work shadowing) is a popular on-the-job learning, career development, and leadership development program where an individual has the opportunity to work alongside and gain experience of the role of another individual, and gain an insight into that particular work area. It can also be used to provide an individual within a department the opportunity to work alongside more experienced colleagues so they can learn and develop within their current role.
Innerbetriebliche Ausbildung	Eins-zu-eins Mitarbeiterschulung am Arbeitsplatz während der eigentlichen Arbeit. In der Regel ist ein professioneller Trainer (oder ein erfahrener Mitarbeiter) als Kursleiter tätig, der praktische Übungen durchführt, die oft durch formelle Schulungen im Klassenzimmer unterstützt werden. Es ist kostengünstig weil keine spezielle Ausrüstung benötigt wird, die nicht ohnehin für die Arbeit verwendet wird.
Ausbildung	Beinhaltet systematische Langzeitausbildung am Arbeitsplatz und in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum. Eine Ausbildung ist ein echter Vollzeitjob mit Ausbildung, so dass der Einzelne in der Lage ist, während des Lernens zu verdienen, sich im gewählten Kurs zu qualifizieren und Berufserfahrung von Branchenexperten zu erhalten.
Wechseltraining	Eine Ausbildung oder ein Training die Zeit in einer Bildungseinrichtung oder einem Ausbildungszentrum und am Arbeitsplatz kombinieren. Das Wechseltraining kann wöchentlich, monatlich oder jährlich stattfinden, je nach Land. Die Teilnehmer sind nicht vertraglich mit dem Arbeitgeber verbunden, bei dem sie ihr Praktikum ausüben.
Referendariat	Ein Aus- und Weiterbildungsprogramm, das Berufserfahrung einbezieht, das junge Menschen auf ihre berufliche Zukunft vorbereitet, indem es ihnen hilft, "arbeitsbereit" zu werden. Konzipiert für Personen zwischen 16 und 24 Jahren die noch nicht über die entsprechenden Fähigkeiten oder Erfahrungen verfügen.
Praktikum	Eine vom Arbeitgeber angebotene Möglichkeit, für einen begrenzten Zeitraum in der Branche, bezogen auf das Fachgebiet, zu arbeiten. Die meisten Praktika dauern zwischen einer Woche und 12 Monaten . Im Gegensatz zur herkömmlichen Beschäftigung haben Praktika eine Betonung auf die Ausbildung , statt auf die Beschäftigung selbst.
Berufspraktikum	Eine Zeit der beaufsichtigten Arbeit, in der der Einzelne die Möglichkeit hat, in einer bestimmten Rolle in einem Unternehmen zu arbeiten. Berufspraktika sind grundsätzlich verlängerte Praktika oder Zuteilungen für die Sammlung von beruflicher Erfahrung.
Job-shadowing	Job Shadowing (oder Work Shadowing) ist ein beliebtes on-the-job Lern-, Karriereentwicklungs- und Führungskräfteentwicklungsprogramm, bei dem eine Person die Möglichkeit hat, mit einer anderen Person zusammenzuarbeiten und Erfahrungen über deren Rolle zu sammeln und einen Einblick in diesen speziellen Arbeitsbereich zu gewinnen. Es kann auch verwendet werden, um einer Person innerhalb einer Abteilung die Gelegenheit zu geben, mit erfahreneren Kollegen zusammenzuarbeiten, damit sie innerhalb ihrer aktuellen Rolle lernen und sich entwickeln kann.

5

Case studies on school -company partnerships

Fallstudien zu Schul-Firmen-Partnerschaften



Teachers from VET schools are typically required to cooperate with companies which host learners during work-based learning. Therefore, work-based learning provides opportunities for teachers to follow developments in workplace practices, processes, equipment and technology. Furthermore, good links and networking between VET providers and employers facilitates direct access for learners and teachers to the latest technology and equipment.

In particular in the case of industrial sectors, the investment required for VET schools to purchase such equipment may be too high and the possibility of cooperating with businesses makes it more cost-effective for them to train learners. In order to provide clear examples and best practices of partnerships between schools / VET centres and companies 2 main topics were analysed:

- partnership (labour market demands and personnel shortage),
- training practices (programmes, preparation and evaluation).

5.1. Germany

► 5.1.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Germany, the most common way of dual training is apprenticeship. This training option was already presented in IO1 in a more detailed way. This model contains practical training contents at companies and theoretical contents at vocational colleges. As a consequence, the cooperation between companies and schools in training is very close. Companies and schools both implement a framework curriculum for each profession. The needs and demands of the labour market are evaluated in a main board with stakeholders of the federation, the Länder, the trade unions and the companies. This main board is also responsible for adapting curricula to the changing demands of the labour market.

► 5.1.2. Trained personnel shortage

The existing gap for qualified employees in Germany can be found in specific profession areas like the care sector or manufacturing but there is no nationwide personnel shortage. There are several reasons for shortages of trained personnel in Germany. Sometimes the professions seem to be unattractive for young people because of low wages or the working environment. In recent years also more possible trainees and apprentices want to go to university instead of apprenticeships. Demographic change is also a reason for increasing personnel shortages. 60 % of the German companies evaluate personnel shortage as a valid risk. Training providers like VESBE focus on these skill gaps and provide training opportunities like apprenticeships, partial qualifications and retraining for professions and sectors where the companies can not find qualified employees or apprentices. The German government recognized the mismatch between the companies demands and the trained personnel and established a competence center to secure skilled personnel (KOFA). The center focuses especially on SMEs and their needs. One example for specific activities is to minimize the termination of apprenticeships before graduation. Other countermeasures include integration of refugees and the integration of foreign skilled employees. To react on trained personnel shortage the intermediaries focus on different potentially employable target groups like women, elderly people, migrants, young people without vocational qualifications and disabled people.

Lehrkräfte aus berufsbildenden Schulen sind in der Regel verpflichtet, mit Unternehmen zusammenzuarbeiten, die Lernende während des berufsbegleitenden Lernens aufnehmen. Daher bietet das arbeitsgestützte Lernen den Lehrkräften die Möglichkeit, die Entwicklung der Arbeitspraktiken, -prozesse, -geräte und -technologien zu verfolgen. Darüber hinaus ermöglichen gute Verbindungen und Netzwerke zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern einen direkten Zugang für Lernende und Lehrende zu den neuesten Technologien und Geräten.

Insbesondere in den Industriesektoren sind die Investitionen, die für die Anschaffung solcher Geräte erforderlich sind, möglicherweise zu hoch, und die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit den Unternehmen macht es für sie kostengünstiger, die Lernenden auszubilden. Um klare Beispiele und Best Practices für Partnerschaften zwischen Schulen / Berufsbildungszentren und Unternehmen zu liefern, wurden 2 Hauptthemen analysiert:

- Partnerschaft (Arbeitsmarktanforderungen und Personalmangel),
- Ausbildungspraktiken (Programme, Vorbereitung und Evaluierung).

5.1. Deutschland

► 5.1.1. Anforderungen und Erwartungen des Arbeitsmarktes an die Berufsbildung

In Deutschland ist die Lehrlingsausbildung die häufigste Form der dualen Ausbildung. Diese Schulungsoption wurde bereits in IO1 näher vorgestellt. Dieses Modell beinhaltet praktische Ausbildungsinhalte in Betrieben und theoretische Inhalte an Berufsschulen. Die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen in der Ausbildung ist daher sehr eng. Unternehmen und Schulen führen für jeden Beruf einen Rahmenlehrplan ein. Die Bedürfnisse und Anforderungen des Arbeitsmarktes werden in einem Hauptausschuss mit Stakeholdern des Bundes, der Länder, der Gewerkschaften und der Unternehmen bewertet. Dieser Hauptausschuss ist auch für die Anpassung der Lehrpläne an die sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes zuständig.

To address foreign qualified employees Germany established an online platform providing information on job opportunities, vacancies and provides additional information. Germany also implemented a mechanism which provides a legal claim for the examination evaluation and comparison of foreign qualifications to German vocational qualifications. This tool ensures that foreign qualifications can be recognized more easy.

► 5.1.3. Training practices

In recent years partial qualifications also became more common. This option focuses specific competence areas of apprenticeships and their framework curricula. Like in traditional apprenticeships companies are included in practical training besides vocational colleges and VET schools. The focus on specific areas which are requested from companies shortens the training duration to ca. 16 months instead of 3-3.5 years. Partial qualifications are aimed towards low-qualified adults, who can use this option to get a vocational qualification. Also job-seekers and refugees are part of the target group. Partial qualifications are certified and examined by the chambers like apprenticeships. The main target of this training option is to reach the target group and help the companies to get new potential employees. Other training options beside these two alternatives include retraining and combination programmes of profession specific training and language contents.

► 5.1.4. The relevance and usefulness of training programmes

The mentioned training opportunities like apprenticeships or partial qualifications are relevant and useful because they increase the labour opportunities of the participants of these training programmes. With a vocational qualification which is equivalent to a graduation in these training programmes the graduates receive a certificate by the chamber of craft or the chamber of commerce. Because of this certified vocational qualification and the wide recognition of the dual training system in Germany it is likely that the graduates will have good job opportunities. If the professions of the training programme are linked to personnel shortage the job opportunities are even better. The main board of the BIBB and the intermediaries in the German dual system ensure a continuous modernization of existing training programmes and establish new training programmes for changing demands needs or professions if necessary. For example the mentioned partial qualifications are designed for a specific target group and the needs of the industry.

► 5.1.5. Preparation of training programmes

Again the intermediaries and (the main board of) the BIBB have vital impact for the preparation of training programmes. On the one hand they influence and decide which training programmes will be offered according to the demands of the industry. On the other hand they also design the specific framework curricula which are obligatory for a certified dual training programme in Germany. Every training provider needs to implement the contents of the framework curricula in the training, adaptations and modifications can only be implemented in details and must be approved by the chambers. Only certified training providers are allowed to provide this kind of training.

Certification is done by independent evaluation and monitoring organizations like CERTQUA. During the preparation of training programmes the training provider has to ensure that training equipment, rooms, instructors, contents and other relevant aspects fit to the training programme, which will be conducted.

► 5.1.6. Evaluation of training programmes

The evaluation of training programmes in Germany is also the task of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) in Germany. The BIBB is constantly providing research and exchange with the intermediaries and can update curricula and modernize training programmes. Besides this general perspective also the training provider itself can evaluate its training programmes with specific and individual tools. Nevertheless, modifications or adaptations which follow this evaluation process have to be in line with the framework curriculum.



► 5.1.2. Fachkräftemangel

Die bestehende Lücke für qualifizierte Arbeitskräfte in Deutschland ist in bestimmten Berufsfeldern wie dem Pflegebereich oder der Industrie zu finden, aber es besteht kein bundesweiter Personalmangel. Es gibt mehrere Gründe für den Fachkräftemangel in Deutschland. Manchmal scheinen die Berufe für junge Menschen wegen der niedrigen Löhne oder des Arbeitsumfelds unattraktiv zu sein. In den letzten Jahren wollen auch mehr mögliche Auszubildende statt einer Lehre studieren. Der demografische Wandel ist auch ein Grund für den zunehmenden Personalmangel. 60 % der deutschen Unternehmen bewerten Personalmangel als wesentliches Risiko. Bildungsanbieter wie VESBE konzentrieren sich auf diese Qualifikationslücken und bieten Ausbildungsmöglichkeiten wie Lehrstellen, Teilqualifikationen und Umschulungen für Berufe und Branchen, in denen die Unternehmen keine qualifizierten Mitarbeiter oder Auszubildenden finden können. Die Deutsche Bundesregierung hat das Missverhältnis zwischen den Anforderungen der Unternehmen und dem geschulten Personal erkannt und das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) eingerichtet. Das Zentrum richtet sich vor allem an KMU und deren Bedürfnisse. Ein Beispiel für konkrete Aktivitäten ist die Minimierung der Kündigung von Lehrstellen vor dem Abschluss. Weitere Gegenmaßnahmen sind die Integration von Flüchtlingen und die Integration ausländischer Fachkräfte. Um auf Fachkräftemangel zu reagieren, konzentrieren sich die Vermittler auf verschiedene potenziell beschäftigungsfähige Zielgruppen wie Frauen, ältere Menschen, Migranten, Jugendliche ohne berufliche Qualifikation und Behinderte. Zur Ansprache ausländischer Fachkräfte hat Deutschland eine Online-Plattform eingerichtet, die über Stellenangebote, Job-Gelegenheiten und Zusatzinformationen informiert. Deutschland hat auch einen Mechanismus eingeführt, der einen Rechtsanspruch auf die Bewertung und den Vergleich ausländischer Qualifikationen mit deutschen Berufsabschlüssen vorsieht. Dieses Instrument sorgt dafür, dass ausländische Abschlüsse leichter anerkannt werden können.

► 5.1.3. Schulungspraktiken

In den letzten Jahren haben sich auch Teilqualifikationen durchgesetzt. Diese Option fokussiert spezifische Kompetenzbereiche der Ausbildung und deren Rahmenlehrpläne. Wie in der traditionellen Lehre werden neben Berufsschulen und berufsbildenden Mittelschulen auch Betriebe in die praktische Ausbildung einbezogen. Die Fokussierung auf bestimmte Bereiche, die von den Unternehmen nachgefragt werden, verkürzt die Ausbildungsdauer auf ca. 16 Monate statt 3-3,5 Jahre. Teilqualifikationen richten sich an gering qualifizierte Erwachsene, die diese Möglichkeit zum Erwerb eines Berufsabschlusses nutzen können. Auch Arbeitssuchende und Flüchtlinge gehören zur Zielgruppe. Teilqualifikationen werden von den Kammern wie Lehrstellen zertifiziert und geprüft. Das Hauptziel dieser Schulungsoption ist es, die Zielgruppe zu erreichen und den Unternehmen zu helfen, neue potenzielle Mitarbeiter zu gewinnen. Neben diesen beiden Alternativen gibt es auch Umschulungs- und Kombinationsprogramme mit berufsspezifischen Schulungs- und Sprachinhalten.

► 5.1.4. Relevanz und Nutzen von Schulungsprogrammen

Die genannten Ausbildungsmöglichkeiten wie Lehrstellen oder Teilqualifikationen sind relevant und sinnvoll, da sie die Arbeitsmöglichkeiten der Teilnehmer dieser Ausbildungsprogramme erhöhen. Mit einem Berufsabschluss, der einem Abschluss in diesen Ausbildungsgängen entspricht, erhalten die Absolventen ein Zertifikat der Handwerkskammer oder der Handelskammer. Aufgrund dieses zertifizierten Berufsabschlusses und der breiten Anerkennung des dualen Ausbildungssystems in Deutschland ist es wahrscheinlich, dass die Absolventen gute Berufschancen haben werden. Wenn die Berufe des Ausbildungsprogramms mit Personalmangel verbunden sind, sind die Beschäftigungsmöglichkeiten noch besser. Der Hauptausschuss des BIBB und die Mittler im deutschen dualen System sorgen für eine kontinuierliche Modernisierung der bestehenden Ausbildungsgänge und

legen bei Bedarf neue Ausbildungsgänge für wechselnde Anforderungen oder Berufe fest. Beispielsweise sind die genannten Teilqualifikationen auf eine bestimmte Zielgruppe und die Bedürfnisse der Branche zugeschnitten.

► 5.1.5. Vorbereitung von Schulungsprogrammen

Auch hier haben die Vermittler und der (Hauptausschuss des) BIBB entscheidende Bedeutung für die Vorbereitung von Ausbildungsprogrammen. Zum einen beeinflussen und entscheiden sie, welche Ausbildungsprogramme entsprechend den Anforderungen der Branche angeboten werden. Andererseits gestalten sie auch die spezifischen Rahmenlehrpläne, die für eine zertifizierte duale Ausbildung in Deutschland obligatorisch sind. Jeder Schulungsanbieter muss die Inhalte der Rahmenlehrpläne in der Ausbildung umsetzen, Anpassungen und Modifikationen können nur im Detail umgesetzt werden und müssen von den Kammern genehmigt werden. Nur zertifizierte Schulungsanbieter dürfen diese Art von Schulungen anbieten. Die Zertifizierung erfolgt durch unabhängige Bewertungs- und Überwachungsorganisationen wie CERTQUA. Bei der Erstellung von Schulungsprogrammen muss der Schulungsanbieter sicherstellen, dass die Schulungsausrüstung, die Räume, die Ausbilder, die Inhalte und andere relevante Aspekte zum Schulungsprogramm passen, das durchgeführt wird..

► 5.1.6. Evaluierung von Schulungsprogrammen

Die Evaluierung von Ausbildungsprogrammen in Deutschland ist auch Aufgabe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Deutschland. Das BIBB betreibt ständig Forschung und Austausch mit den Vermittlern und kann Lehrpläne aktualisieren und Ausbildungsprogramme modernisieren. Neben dieser allgemeinen Perspektive kann auch der Schulungsanbieter selbst seine Trainingsprogramme mit spezifischen und individuellen Tools bewerten. Änderungen oder Anpassungen, die diesem Evaluierungsprozess folgen, müssen jedoch im Einklang mit dem Rahmenlehrplan stehen.

5.2. Lithuania

18

► 5.2.1. Labour market demands and expectations from VET sector

Lithuanian labour market has shown positive trends, employment rate is the highest in the last 15 years, unemployment rate is steadily decreasing and is likely to get lower. Labour demand is likely to be slightly growing while the main obstacles are stagnating export markets and low volume of investment. Despite the high level of activities, the labour supply will continue to decline mostly because of the emigration. The most of new job vacancies were created in service and construction sectors. The growth of a minimum wage could have also had an impact on the bigger labour force supply.

► 5.2.2. Trained personnel shortage

Lithuanian Labour Exchange data indicates, that there are many bottleneck job vacancies exceeding the amount of jobseekers by a few times. The main reasons for the lack of staff are emigration, discrepancy between labour market needs and vocational training and retraining, unsatisfactory working conditions and job wage. The analysis of critical occupations reveals a qualitative imbalance of supply and demand showing the occupations where employers face the biggest challenges to find suitable candidate. This is determined by the lack of suitable candidates, and applicants not meeting the required skills/experiences. Occupations where employers are meeting the greatest difficulties in recruiting staff are:

- Programmers, ICT professionals, finance and math specialists:
 - Software and application developers and analysts;
 - Database specialists and systems administrators;
 - Information and communications technology service managers;
 - Financial and mathematical associate professionals.
- Engineers:
 - Engineering professionals;
 - Electrotechnology engineers.
- Managers:
 - Sales, marketing and development managers;
 - Managing directors and chief executives;
 - Manufacturing, mining, construction and distribution managers;
 - Retail and wholesale trade managers.

► 5.2.3. Training practices

Vocational education and training programmes consist of two parts:

- The first part applies to all schools in the country and defines the fields of professional activities, competences, teaching goals, and assessment provisions;
- The second part is optional and covers teaching methods, subject programmes, teaching aids, etc. The programme must include Entrepreneurship, Civil Protection, Ecology, Information Technologies, and Foreign Language for Specific Purposes as subjects or modules.

Of the total time allocated to vocational subjects 60-70% should be devoted to practical training. Usually, practical training is conducted at the school or in a company. Recently 42 sectorial practical training centres for relevant branches of industry equipped with modern facilities were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.4. The relevance and usefulness of training programmes

VET curricula are based on VET standards established in cooperation with employers. When developing programmes, the demand for trained specialists is assessed and various research and analyses are taken into account. In order to ensure relevance and usefulness of training programmes and preparation of highly skilled workers the following measures are taken:

- Involving all stakeholders and social partners in particular in qualifications development;
- Adhering to main principles of transparency at all stages of developing and awarding qualifications: constantly inform society about activities, provide opportunities for sharing opinions, publicise outcomes;
- Opening the qualifications system to change. It is foreseen that social partners, VET providers, and other natural and legal persons will be able to initiate new qualifications;
- Encouraging society to become aware of the knowledge and skills gained through non-formal, informal learning and professional experience and create conditions to get them recognised;
- Promoting further development of internal quality assurance systems in VET institutions and implementing external assessment of VET programme delivery;
- Implementing the LTQF and participating in EQF implementation, were established at institutions of vocational education and training.

► 5.2.5. Preparation of training programmes

VET programmes are being developed by providers in cooperation with representatives of employers. When developing programmes, providers follow VET standards and general requirements approved by the Minister for Education and Science. A programme may include additional competences to satisfy local needs. VET programme development is also informed by research on skilled labour force needs at local level. A newly-drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation. VET providers and enterprises have the possibility to initiate and design programmes. Currently modular training is being piloted in a group of institutions.

► 5.2.6. Evaluation of training programmes

A newly drafted VET programme is subject to approval by a competent employer organisation (e.g. the Chamber of Commerce, Industry and Crafts) and then experts (vocational teachers, employers) evaluate the quality of the programme. Following a positive evaluation, the programme is entered onto the Register of Study and Training Programmes. The development of VET standards and the assessment of the quality of VET programmes is organised by the Qualifications and VET Development Centre. In 2015 the four-year national project External assessment of vocational education and training (VET) quality was concluded. The system for external evaluations of initial VET had been developed, implemented, and produced recommendations for quality improvements for VET providers and policy makers. The evaluation focused on VET programme delivery, finding good and weak practices in the seven education sectors.

► 5.2.1. Anforderungen und Erwartungen des Arbeitsmarktes an die Berufsbildung

Der litauische Arbeitsmarkt hat sich positiv entwickelt, die Beschäftigungsquote ist die höchste der letzten 15 Jahre, die Arbeitslosenquote sinkt stetig und wird voraussichtlich sinken. Die Nachfrage nach Arbeitskräften dürfte leicht steigen, während die Haupthindernisse stagnierende Exportmärkte und ein niedriges Investitionsvolumen sind. Trotz des hohen Aktivitätsniveaus wird das Arbeitskräfteangebot vor allem durch die Auswanderung weiter sinken. Die meisten neuen Stellenangebote wurden im Dienstleistungs- und Bausektor geschaffen. Das Wachstum eines Mindestlohns hätte auch Auswirkungen auf das größere Arbeitskräfteangebot haben können.

► 5.2.2. Fachkräftemangel

Die Daten der litauischen Arbeitsagentur deuten darauf hin, dass es viele Engpässe gibt, die die Zahl der Arbeitssuchenden um ein paar Mal übersteigen. Die Hauptgründe für den Personalmangel sind Abwanderung, Diskrepanz zwischen Arbeitsmarktbedarf und beruflicher Bildung und Umschulung, unbefriedigende Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelt. Die Analyse kritischer Berufe zeigt ein qualitatives Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage und zeigt die Berufe, in denen die Arbeitgeber vor den größten Herausforderungen stehen, geeignete Kandidaten zu finden. Dies wird durch den Mangel an geeigneten Kandidaten und Bewerber, die nicht die erforderlichen Fähigkeiten / Erfahrungen besitzen, bestimmt. Berufe, in denen die Arbeitgeber die größten Schwierigkeiten bei der Einstellung von Personal haben:

- Programmierer, ICT-Profis, Finanz- und Mathematikexperten:
 - Software- und Anwendungsentwickler und Analysten;
 - Datenbankexperten und Systemadministratoren;
 - Information und Kommunikationstechnologie Service-Manager;
 - Fachkräfte im Bereich Finanzen und Mathematik.
- Diplomingenieure:
 - Technische Fachleute;
 - Elektrotechniker.
- Manager:
 - Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung;
 - Managing Directors und Chief Executives;
 - Führungskräfte in der Produktion bei der Herstellung von Waren, im Bergbau und im Bauwesen sowie in der Logistik;
 - Führungskräfte in Groß- und Einzelhandel.

► 5.2.3. Schulungspraktiken

Berufsbildung und Ausbildungsprogramme bestehen aus zwei Teilen:

- Der erste Teil gilt für alle Schulen des Landes und definiert die Bereiche der beruflichen Aktivitäten, Kompetenzen, Lehrziele und Beurteilungsvorgaben;
- Der zweite Teil ist optional und umfasst Lehrmethoden, Fachprogramme, Lehrmittel etc. Das Programm muss Unternehmertum, Katastrophenschutz, Ökologie, Informationstechnologien und Fremdsprachen für spezifische Zwecke als Fächer oder Module umfassen.

Von der gesamten Zeit, die den beruflichen Fächern zur Verfügung steht, sollten 60-70% für die praktische Ausbildung verwendet werden. In der Regel wird das

Praktikum in der Schule oder im Unternehmen durchgeführt. Kürzlich wurden 42 sektorale, mit modernen Einrichtungen ausgestattete Praxiszentren für relevante Industriezweige an Berufsbildungseinrichtungen eingerichtet.

► 5.2.4. Relevanz und Nutzen von Schulungsprogrammen

Die Lehrpläne der Berufsbildung basieren auf Berufsbildungsstandards, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern festgelegt wurden. Bei der Entwicklung von Programmen wird der Bedarf an ausgebildeten Fachkräften ermittelt und verschiedene

Forschung und Analysen werden berücksichtigt. Um die Relevanz und Nützlichkeit von Ausbildungsprogrammen und die Vorbereitung von hochqualifizierten Arbeitskräften sicherzustellen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Einbeziehung aller Stakeholder und Sozialpartner, insbesondere bei der Entwicklung von Qualifikationen;
- Einhaltung der wichtigsten Grundsätze der Transparenz in allen Phasen der Entwicklung und Vergabe von Qualifikationen: ständige Auskunft an die Gesellschaft über Aktivitäten, Möglichkeiten zum Meinungsaustausch, Veröffentlichung der Ergebnisse;
- Öffnen des Qualifikationssystems für Änderungen. Es ist vorgesehen, dass Sozialpartner, Berufsbildungsanbieter und andere natürliche und juristische Personen neue Qualifikationen initiieren können;
- Die Gesellschaft zu ermutigen, sich der Kenntnisse und Fähigkeiten bewusst zu werden, die durch nicht formales, informelles Lernen und Berufserfahrung erworben wurden, und die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass diese anerkannt werden;
- Förderung der Weiterentwicklung der internen Qualitätssicherungssysteme in den Berufsbildungseinrichtungen und Durchführung einer externen Bewertung der Durchführung von Berufsbildungsprogrammen;
- Implementierung des LTQF und Teilnahme an der Umsetzung des EQF.

► 5.2.5. Vorbereitung von Schulungsprogrammen

Berufsbildungsprogramme werden von den Anbietern in Zusammenarbeit mit Vertretern der Arbeitgeber entwickelt. Bei der Entwicklung von Programmen orientieren sich die Anbieter an den vom Minister für Bildung und Wissenschaft genehmigten Standards und allgemeinen Anforderungen der Berufsbildung. Ein Programm kann zusätzliche Kompetenzen enthalten, um den lokalen Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Entwicklung des Berufsbildungsprogramms wird auch durch die Forschung über den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auf lokaler Ebene beeinflusst. Ein neu konzipiertes Berufsbildungsprogramm bedarf der Genehmigung durch eine kompetente Arbeitgeberorganisation. Berufsbildungsanbieter und Unternehmen haben die Möglichkeit, Programme zu initiieren und zu gestalten. Derzeit wird die modulare Ausbildung in einer Gruppe von Institutionen erprobt.

► 5.2.6. Evaluierung von Schulungsprogrammen

Ein neu ausgearbeitetes Berufsbildungsprogramm bedarf der Genehmigung durch eine zuständige Arbeitgeberorganisation (z. B. Industrie- und Handelskammer) und anschließend der Beurteilung der Qualität des Programms durch Experten (Berufsschullehrer, Arbeitgeber).

Six quality areas were described by the list of quality criteria and evaluated:

- Training / learning environment;
- Lifelong learning;
- Access to training;
- Modernity of training
- Correspondence of qualification to the needs of the economy;
- Efficiency of information and career planning.

The external evaluators were experts from other VET providers and employers. They analysed VET provider self-assessment reports and other documentation, met with VET provider staff and social partners, and analysed and observed training resources and facilities. The evaluation revealed a range of areas for improvement at national and provider level:

- Reducing drop-outs;
- Improving student performance and employability;
- Designing the tools for, and collecting the opinions of, learners, teachers and employers;
- Enabling recognition of competences gained through work experience;
- Diversifying the offer of VET programmes and courses (very few providers offer CVET);
- Increasing opportunities for work-based learning;
- Increasing international mobility of VET teachers and learners;
- Supporting skills competitions;
- Achieving full efficient use of VET provider training facilities;
- Increasing company participation in training;
- Improving the teacher qualification system;
- Improving strategic planning among VET providers.

5.3. Poland

► 5.3.1. Labour market demands and expectations from VET sector

In Poland curtail demand and expectations towards young people entering the labour market are key competences, which youth should have and in which they should be accomplice after vocational education. The competencies for which employers report their needs are listed and a forecast is presented of how these expectations will change in the future. Current problem is most of all the mismatch between the competences of young people and the requirements of employers. The most frequently mentioned are: knowledge, skills and attitudes. In the European Reference Framework, eight key competences:

- communication in the mother tongue;
- communication in foreign languages;
- mathematical competences and basic scientific and technical competences;
- IT competences;
- the ability to learn;
- social and civic competences;
- initiative and entrepreneurship;
- cultural awareness and expression.

Entrepreneurs usually indicate a number of soft competences and attitudes they expect from candidates for work. Vocational school graduates can offer the employer only their knowledge gained from school and professional competences acquired during apprenticeships. Questions arise - firstly, is what young people can offer fit to the expectations of employers? Secondly, are their knowledge and competences competitive on the labor market, i.e. are they skills held by the majority of job candidates or are they deficient?

Key requirements for job candidates, employers valued the following skills and

attitudes: loyalty to the company, willingness to learn, develop their competences, the ability to admit to lack of knowledge, ability to work in a team, openness and motivation to learn the necessary professional skills, ability to cooperate with people, communicate, negotiate and mediate. Therefore, it is important for employers that the newly admitted employee would like to use the acquired knowledge and skills in favour of the one who invested in it. Readiness to learn, according to employers, is important due to continuous technological changes that force the development of employees and raise their qualifications. The ability to work in a team is also highly valued, related to the timeliness and sense of responsibility for the entrusted part of the work. This competence is particularly important in large companies, where there is a strong specialization of work, which is associated with the need for cooperation in the group.

► 5.3.2. Trained personnel shortage

There are many reasons for the competence mismatch in the labour market. This is mainly due to the lack of sufficient information about the situation on the labour market and insufficient investment in training as well as the education system that does not respond to the needs of the labour market. In order to achieve a balance between the expectations of employers and the resources present on the labour market (knowledge, skills of employees), competency needs should be identified more accurately and in a timely manner. This task applies mainly to employers who should forecast the demand for knowledge and skills so that the education system can be adapted to the needs of the labour market.

Meeting the competence mismatch requires linking skills development with employment and economic development. This means that social partners and key stakeholders (stakeholders) should be involved in the development of skills. Analysis is also needed to describe the situation on the labour market. It is worth focusing more on planning education taking into account the future, i.e. what may be expected on the labour market in 10-20 years (competences of the future). The analysis takes into account the socio-economic context that will contribute to changes on the labour market. These factors are: increasing life expectancy, more and more frequent use of machines performing repetitive routine activities, new media environment, increased importance of large structured organizations and progressive globalization. Changes that are likely to take place on the labor market will force the ability to adapt, adapt to changing working conditions, use of technology, etc. In the future, the need for professional mobility will also be greater. Research is already providing information on increasing readiness to change jobs, especially in people with higher education. Often this willingness to modify your professional path results precisely from the need to better match skills to the requirements of the employer.

► 5.3.3. Training practices

The practical training of the profession takes place in the form of practical classes organized at school and in the workplace and is aimed at acquiring professional skills required in a given profession. It can be carried out in workshops and school studios, school farms, continuing education institutions or practical education institutions. There is no data showing the participation of particular types of training. Practical training is around 60% hours devoted to vocational subjects in basic vocational schools and 50% in techniques. The practical vocational training cannot exceed 6 hours a day for pupils aged up to 16 years and 8 hours a day for students over 16 years old. Workplace training in all types of vocational schools last four weeks (in some professions up to 12) and are organized 1-2 times during the period of

learning. However, it can be concluded that employers (with the exception of crafts) are not interested in training students, and the percentage of students taking up practical learning the profession at the employer is very small. In the Polish education system, learning an employer's profession is considered a special kind vocational education. The most important condition for participation in this kind of education is graduating from junior high school and at least 16 years of age. However, in special situation, provisions they allow you to withdraw from this rule.

► 5.3.4. The relevance and usefulness of training programmes

The future of work on vocational training programs is definitely belongs to industry organizations that bring together employers and employees, which will cooperate with industry scientific institutes. Such a composition partners provides access to knowledge about modern production technologies and services and various trends in the industry. However, make organizations industry could well fulfil their role, they must be equipped with appropriate decision-making competences, not just consultative ones.

► 5.3.5. Preparation of training programmes

Each program module unit contains: detailed learning outcomes, the level of educational requirements for each learning effect, taxonomic category for each learning effect consistent with taxonomy, training material for the program department / module unit, planned tasks (exercises), conditions for achieving the assumed learning outcomes, including: didactic resources, recommended didactic methods, organizational forms, proposals for evaluation criteria and methods for checking the effects of education, forms of individualization.

The learning outcomes from the core curriculum are grouped in modules and let us understand how the authors planned their education and what is hidden under the individual learning outcomes. There may be a need at this stage slight changes in the allocation of learning outcomes. The program can Items / modules names that have not been used so far appear. Program authors have specific naming rules, that's why more important than the name are the learning outcomes assigned to it. It's based on them you can specify which teacher will teach the subject / module. Transferring learning outcomes from the subject / module to another subject / module may require changing the name of the subject or module, because the name of the subject / module should reflect its contents: assigned educational outcomes. This affects the allocation of hours, and thus the plan teaching and descriptions of individual subjects / modules.

► 5.3.6. Evaluation of training programmes

It should be emphasized that the lasting results of vocational training are visible they are only after a long time. It is difficult to express them in form typified. The fundamental problem is to determine the degree unequivocally, in what kind of training the training contributed to the observed changes. The flexibility of curricula should be a feature that is easy to exchange the content of education, changing their sequence and computer composition banks of learning content (blocks, modules, units) modular, including sets (databases) of forms, methods, mean and teaching aids. Flexible programs allow permanent improvement, and they are designed so the basis for the organization of the educational process. Every program it should be evaluated in practice, and evaluation is used. It is only the evaluation and verification of the program's project that makes program useful for school placement, contributing to activation of the education process.



Nach einer positiven Bewertung wird das Programm in das Register der Studien- und Ausbildungsprogramme eingetragen. Die Entwicklung von Berufsbildungsstandards und die Bewertung der Qualität von Berufsbildungsprogrammen wird vom Qualifizierungs- und Berufsbildungsentwicklungszentrum organisiert. Im Jahr 2015 wurde das vierjährige nationale Projekt Externe Bewertung der Qualität der beruflichen Bildung (VET) abgeschlossen. Das System zur externen Evaluation der beruflichen Erstausbildung wurde entwickelt, implementiert und mit Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung für Anbieter und Entscheidungsträger der beruflichen Bildung versehen. Die Evaluierung konzentrierte sich auf die Durchführung von Berufsbildungsprogrammen und die Ermittlung guter und schwacher Praktiken in den sieben Bildungsbereichen. Sechs Qualitätsbereiche wurden durch die Liste der Qualitätskriterien beschrieben und bewertet:

- Trainings-/Lernumgebung;
- Lebenslanges Lernen;
- Zugang zu beruflicher Bildung;
- Modernität der Ausbildung;
- Übereinstimmung der Qualifikation mit den Bedürfnissen der Wirtschaft;
- Effizienz der Informations- und Karriereplanung.

Die externen Gutachter waren Experten anderer Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber. Sie analysierten Selbsteinschätzungsberichte und andere Unterlagen, trafen sich mit Mitarbeitern von Berufsbildungsanbietern und Sozialpartnern und analysierten und beobachteten Bildungsressourcen und -einrichtungen.

Die Evaluierung ergab eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten auf nationaler und Anbieterebene:

- Reduzierung der Ausfallzeiten;
- Verbesserung der Leistung und Beschäftigungsfähigkeit der Studierenden;
- Entwicklung der Werkzeuge und Sammlung der Meinungen von Lernenden, Lehrern und Arbeitgebern;
- Ermöglichung der Anerkennung von Kompetenzen, die durch Berufserfahrung erworben wurden;
- Diversifizierung des Angebots an Berufsbildungsprogrammen und -Kursen (nur wenige Anbieter bieten Weiterbildung an);
- Erhöhung der Möglichkeiten für berufsbezogenes Lernen;
- Erhöhung der internationalen Mobilität von Lehrkräften und Lernenden in der beruflichen Bildung;
- Unterstützung von Skillwettbewerben;
- Vollständige und effiziente Nutzung der Ausbildungsmöglichkeiten der Berufsbildungsanbieter;
- Erhöhung der Beteiligung der Unternehmen an der Ausbildung;
- Verbesserung des Lehrerqualifizierungssystems;
- Verbesserung der strategischen Planung der Berufsbildungsanbieter.

5.3. Polen

► 5.3.1. Anforderungen und Erwartungen des Arbeitsmarktes an die Berufsbildung

In Polen sind die Nachfrage und die Erwartungen an junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, Schlüsselkompetenzen, über die Jugendliche verfügen sollten und an denen sie nach der Berufsausbildung mitwirken sollten. Die Kompetenzen, für die die Arbeitgeber ihren Bedarf melden, werden aufgelistet und es wird eine Prognose darüber abgegeben, wie sich diese Erwartungen in Zukunft ändern werden. Das aktuelle Problem ist vor allem das Missverhältnis zwischen den Kompetenzen junger Menschen und den Anforderungen der Arbeitgeber. Die am häufigsten genannten sind: Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen.... Im Europäischen Referenzrahmen - acht Schlüsselkompetenzen:

- Kommunikation in der Muttersprache;
- Kommunikation in Fremdsprachen;
- Mathematische und naturwissenschaftlich-technische Grundkompetenzen;
- IT-Kompetenzen;
- Lernfähigkeit;
- Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenzen;
- Initiativfähigkeit und Unternehmergeist;
- Kulturbewusstsein und Ausdrucksfähigkeit.

Unternehmer geben in der Regel eine Reihe von Soft Skills und Einstellungen an, die sie von Bewerbern für die Arbeit erwarten. Berufsschulabsolventen können dem Arbeitgeber nur die in der Ausbildung erworbenen schulischen und beruflichen Kompetenzen anbieten. Es stellen sich Fragen - Erstens: Entspricht das, was junge Menschen anbieten können, den Erwartungen der Arbeitgeber? Zweitens, sind ihre Kenntnisse und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig, d. h. sind sie bei der Mehrheit der Bewerber vorhanden oder mangelhaft?

Im Bereich der wichtigen Anforderungen an Bewerber, schätzten Arbeitgeber folgende Fähigkeiten und Einstellungen: Loyalität zum Unternehmen, Lernbereitschaft, Entwicklung ihrer Kompetenzen, die Fähigkeit, mangelndes Wissen einzugestehen, Teamfähigkeit, Offenheit und Motivation, die notwendigen beruflichen Fähigkeiten zu erlernen, Fähigkeit, mit Menschen zu kooperieren, zu kommunizieren, zu verhandeln und zu vermitteln. Deshalb ist es für den Arbeitgeber wichtig, dass der neu aufgenommene Arbeitnehmer die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zugunsten desjenigen nutzen möchte, der in sie investiert hat. Lernbereitschaft ist nach Ansicht der Arbeitgeber wichtig, da sich die Technologie ständig verändert, was die Entwicklung der Arbeitnehmer erzwingt und ihre Qualifikationen erhöht. Die Fähigkeit, im Team zu arbeiten, wird ebenfalls sehr geschätzt, was mit der Pünktlichkeit und dem Verantwortungsbewusstsein für den anvertrauten Teil der Arbeit zusammenhängt. Diese Kompetenz ist besonders wichtig in großen Unternehmen, wo eine starke Spezialisierung der Arbeit vorhanden ist, die mit der Notwendigkeit der Zusammenarbeit in der Gruppe verbunden ist.

► 5.3.2. Fachkräftemangel

Es gibt viele Gründe für das Kompetenzmissverhältnis auf dem Arbeitsmarkt. Dies ist vor allem auf das Fehlen ausreichender Informationen über die Lage auf dem Arbeitsmarkt und unzureichende Investitionen in die Ausbildung sowie das Bildungssystem zurückzuführen, das den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes nicht gerecht wird. Um ein Gleichgewicht zwischen den Erwartungen der Arbeitgeber und den auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Ressourcen (Wissen, Fähigkeiten der Arbeitnehmer) zu erreichen, sollte der Kompetenzbedarf genauer und rechtzeitig ermittelt werden. Diese Aufgabe gilt vor allem für Arbeitgeber, die den Bedarf an Wissen und Fähigkeiten prognostizieren sollten, damit das Bildungssystem an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes angepasst werden kann.

Um dem Kompetenzmissverhältnis zu begegnen, ist es erforderlich, die Kompetenzentwicklung mit der Beschäftigung und der wirtschaftlichen Entwicklung zu verknüpfen. Dies bedeutet, dass die Sozialpartner und die wichtigsten Interessengruppen (Stakeholder) in die Entwicklung der Kompetenzen einbezogen werden sollten. Eine Analyse ist auch notwendig, um die Situation auf dem Arbeitsmarkt zu beschreiben. Es lohnt sich, sich mehr auf die Planung der Bildung unter Berücksichtigung der Zukunft zu konzentrieren, d. h. auf das, was in 10-20

Jahren auf dem Arbeitsmarkt zu erwarten ist (Kompetenzen der Zukunft). Die Analyse berücksichtigt den sozioökonomischen Kontext, der zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt beitragen wird. Diese Faktoren sind: steigende Lebenserwartung, immer häufigerer Einsatz von Maschinen mit sich wiederholenden Routinetätigkeiten, neue Medienumgebung, zunehmende Bedeutung großer strukturierter Organisationen und fortschreitende Globalisierung. Veränderungen, die wahrscheinlich auf dem Arbeitsmarkt stattfinden werden, werden die Fähigkeit zur Anpassung, zur Anpassung an veränderte Arbeitsbedingungen, zum Einsatz von Technologie usw. erzwingen. In Zukunft wird auch der Bedarf an beruflicher Mobilität zunehmen. Die Forschung gibt bereits Aufschluss über die zunehmende Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel, insbesondere bei Menschen mit Hochschulbildung. Diese Bereitschaft, ihren beruflichen Werdegang zu verändern, resultiert oft gerade aus der Notwendigkeit, die Fähigkeiten besser auf die Anforderungen des Arbeitgebers abzustimmen.

► 5.3.3. Schulungspraktiken

Die praktische Ausbildung des Berufes erfolgt in Form von Praktika in der Schule und am Arbeitsplatz und zielt darauf ab, die in einem bestimmten Beruf erforderlichen beruflichen Fähigkeiten zu erwerben. Sie kann in Werkstätten und Schulstudios, Schulhöfen, Weiterbildungseinrichtungen oder praktischen Bildungseinrichtungen durchgeführt werden. Es gibt keine Daten über die Teilnahme an bestimmten Arten von Schulungen. Die praktische Ausbildung umfasst ca. 60 % der Unterrichtsstunden in der Berufsschule und 50 % in der Technik. Die praktische Berufsausbildung darf 6 Stunden pro Tag für Schüler bis 16 Jahre und 8 Stunden pro Tag für Schüler über 16 Jahre nicht überschreiten. Die Ausbildung am Arbeitsplatz in allen Arten von Berufsschulen dauert vier Wochen (in einigen Berufen bis zu 12) und wird während der Ausbildungszeit 1-2 Mal durchgeführt. Es kann jedoch festgestellt werden, dass die Arbeitgeber (mit Ausnahme des Handwerks) kein Interesse an der Ausbildung von Studenten haben und der Anteil der Studenten, die den Beruf beim Arbeitgeber erlernen, sehr gering ist. Im polnischen Bildungssystem gilt das Erlernen eines Arbeitgeberberufs als eine besondere Art der Berufsausbildung. Die wichtigste Voraussetzung für die Teilnahme an einer solchen Ausbildung ist der Abschluss der Hauptschule und ein Mindestalter von 16 Jahren. In besonderen Situationen können Sie sich jedoch von dieser Regel zurückziehen.

► 5.3.4. Relevanz und Nutzen von Schulungsprogrammen

Die Zukunft der Arbeit an Berufsbildungsprogrammen gehört zweifellos den Industrieverbänden, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammenbringen und mit den wissenschaftlichen Instituten der Industrie zusammenarbeiten werden. Ein solcher Kompositionspartner ermöglicht den Zugang zu Wissen über moderne Produktionstechnologien und Dienstleistungen und verschiedene Trends in der Branche. Allerdings könnten die Unternehmen ihre Rolle gut erfüllen, sie müssen mit entsprechenden Entscheidungskompetenzen ausgestattet sein, nicht nur mit Beratungskompetenzen.

► 5.3.5. Vorbereitung von Schulungsprogrammen


Jede Programm-Moduleinheit enthält: detaillierte Lernergebnisse, das Niveau der Bildungsanforderungen für jeden Lerneffekt, taxonomische Kategorie für jeden

Lerneffekt im Einklang mit der Taxonomie, Schulungsmaterial für die Programmabteilung / Moduleinheit, geplante Aufgaben (Übungen), Bedingungen für das Erreichen der angenommenen Lernergebnisse, einschließlich: didaktische Ressourcen, empfohlene didaktische Methoden, Organisationsformen, Vorschläge für Bewertungskriterien und Methoden zur Überprüfung der Auswirkungen von Bildung, Formen der Individualisierung.

Die Lernergebnisse aus dem Kern-Rahmenplan sind in Modulen zusammengefasst und lassen uns verstehen, wie die Autoren ihre Ausbildung geplant haben und was sich unter den einzelnen Lernergebnissen verbirgt. In diesem Stadium kann es notwendig sein, die Zuordnung der Lernergebnisse geringfügig zu ändern. Das Programm kann bisher nicht verwendete Artikel / Modulnamen anzeigen. Programmautoren haben spezifische Namensregeln, deshalb sind die ihnen zugewiesenen Lernergebnisse wichtiger als der Name. Darauf aufbauend können Sie festlegen, welcher Lehrer das Fach / Modul unterrichten soll. Die Übertragung von Lernergebnissen aus dem Fach / Modul in ein anderes Fach / Modul kann eine Änderung des Namens des Faches / Moduls erfordern, da der Name des Faches / Moduls dessen Inhalt widerspiegeln sollte: zugewiesene Lernergebnisse. Dies wirkt sich auf die Stundenverteilung und damit auf den Lehrplan und die Beschreibung der einzelnen Fächer / Module aus.

► 5.3.6. Evaluierung von Schulungsprogrammen

Hervorzuheben ist, dass die nachhaltigen Ergebnisse der Berufsausbildung erst nach langer Zeit sichtbar werden. Es ist schwierig, sie in typisierter Form auszudrücken. Das Grundproblem besteht darin, den Grad eindeutig zu bestimmen, in welcher Art von Schulung die Ausbildung zu den beobachteten Veränderungen beigetragen hat. Die Flexibilität der Lehrpläne sollte ein Feature sein, das ein leichtes Tauschen der Inhalte der Bildung ermöglicht, die Änderung ihrer Reihenfolge und computerunterstützte Erstellung von Lerninhalt-Datenbanken (Blöcke, Module, Einheiten) modular, einschließlich der Sätze (Datenbanken) von Formen, Methoden, Mittel und Lehrmittel. Flexible Programme ermöglichen eine permanente Verbesserung und sind so konzipiert, dass sie die Grundlage für die Organisation des Bildungsprozesses bilden. Jedes Programm sollte in der Praxis evaluiert werden, und es wird evaluiert. Erst die Evaluierung und Verifizierung des Projekts macht das Programm für die Vermittlung in der Schule nutzbar und trägt zur Aktivierung des Bildungsprozesses bei.



6 | Tools for effective WBL

Werkzeuge für effektives WBL

The IO2 main focus is on the description of a methodology to design and define new curriculums to cover skill gaps detected in the labor markets. The document describes a "universal" methodology to detect competencies and skills that are not included in the current training programs and to generate new curriculas that respond to those needs. The term "universal" has been used due to the adaptability of the methodology to any specialty, country, region, productive sector and level.

The methodology used in IO2 to create a specific curriculum consists of four phases or stages:

- **Pre-phase.** Contextualization of the program or studies that we are looking for; specifying some crucial aspects, such as PROGRAM (understood as study field or specialty) - SECTOR - LEVEL).
- **Skill needs analysis.** Obtaining and collecting information related to the sector and programs selected in the pre-phase from different sources in order to detect new demands coming from industry.
- **Contrast & Gap Definition.** Organizing and filtering all the gathered information to define the more detailed as possible the objective skills and to contrast them with the current curricula. From this comparison those needed skills that are not covered in any curriculum will be discovered.
- **Design of Specifications for new curricula.** In this stage the specifications of a new curriculum that covers the detected gaps will be described. Two main pillars are taken into account:
 - Program outputs.
 - Curriculum definition: Modules, contents, credit hours For the development of a curriculum, then, we show the structure that should be carried out and how each section should be written. It is very important to carry out the guidelines of the template that we raise very conscientiously.

It is important to underline that **the process should be carried out over and over again, every time that new skills are demanded.** In this context, the methodology must include a surveillance system in order to be updated concerning the labor market demands and needs, even to foreseen those demands. The surveillance systems will lead the organization to enter in the described loop every time that the need of new curriculums are detected.

The IO3 provides trainers and instructors with **examples of training methods and ideas for combining them in the context of work based learning.** It focuses on the role of trainers and can also function as a manual for implementation of the methods. An empty mask for combining methods is also provided on the website of the project: www.vetriangle.eu


Der Schwerpunkt des IO2 liegt auf der Beschreibung einer Methodik zur Gestaltung und Definition neuer Lehrpläne zur Abdeckung von Qualifikationslücken auf den Arbeitsmärkten. Das Dokument beschreibt eine "universelle" Methodik, um Kompetenzen und Fertigkeiten zu erkennen, die nicht in den aktuellen Schulungsprogrammen enthalten sind, und um neue Lehrpläne zu erstellen, die diesen Bedürfnissen entsprechen. Der Begriff "universell" wurde aufgrund der Anpassungsfähigkeit der Methodik an alle Fachgebiete, Länder, Regionen, Produktionssektoren und Ebenen verwendet.

Die in IO2 verwendete Methodik zur Erstellung eines spezifischen Lehrplans besteht aus vier Phasen oder Stufen:

- **Vorphase:** Kontextualisierung des Programms oder der Studien, die wir suchen; Angabe einiger wichtiger Aspekte, wie z. B. PROGRAMM (verstanden als Studienfach oder Spezialgebiet) - SEKTOR - LEVEL).
- **Kompetenzbedarfsanalyse.** Beschaffung und Sammlung von Informationen über den Sektor und die in der Vorphase ausgewählten Programme aus verschiedenen Quellen, um neue Anforderungen aus der Industrie zu erkennen.
- **Contrast & Gap Definition.** Organisation und Filterung aller gesammelten Informationen, um die objektiven Fähigkeiten so detailliert wie möglich zu definieren und sie mit den aktuellen Lehrplänen zu vergleichen. Aus diesem Vergleich werden die benötigten Fähigkeiten ermittelt, die in keinem Lehrplan enthalten sind.
- **Entwurf von Spezifikationen für neue Lehrpläne.** In dieser Phase werden die Spezifikationen eines neuen Curriculums beschrieben, das die festgestellten Lücken abdeckt. Dabei werden zwei Hauptpfeiler berücksichtigt:
 - Programmergebnisse
 - Definition des Lehrplans: Module, Inhalte, Kreditstunden Für die Entwicklung eines Curriculums zeigen wir dann die Struktur, die durchgeführt werden soll und wie jeder Abschnitt geschrieben werden soll. Es ist sehr wichtig, die Richtlinien der Vorlage, die wir sehr gewissenhaft aufstellen, umzusetzen.

Es ist wichtig zu betonen, dass **der Prozess immer wieder durchgeführt werden sollte, wenn neue Fähigkeiten gefordert werden.** In diesem Zusammenhang muss die Methodik ein Überwachungssystem beinhalten, um hinsichtlich der Anforderungen und Bedürfnisse des Arbeitsmarktes aktualisiert zu werden, auch um diese vorauszusehen. Die Überwachungssysteme führen dazu, dass die Organisation jedes Mal in die beschriebene Schleife eintritt, wenn der Bedarf an neuen Lehrplänen erkannt wird.

IO3 bietet Trainern und Ausbildern **Beispiele von Trainingsmethoden und Ideen zu deren Kombination im Rahmen des arbeitsbezogenen Lernens.** Es konzentriert sich auf die Rolle des Ausbilders und kann auch als Handbuch für die Implementierung der Methoden dienen. Eine leere Maske zum Kombinieren von Methoden ist ebenfalls auf der Website des Projekts verfügbar: www.vetriangle.eu



7 | Tools for ensuring quality of WBL

Werkzeuge zur Qualitätssicherung
von WBL

7.1. Practical tools for students and enterprises

► 7.1.1. Matching learners and work placements

In many forms of work-based learning, learners are required to take responsibility for identifying and securing work placements.

In preparing learners for their transition to the workplace, there are key issues to consider in relation to how learners are being prepared, particularly in terms of acquiring and developing the skills demanded by employers. This is particularly important given that employers often complain about the level of basic skills and key competences learners have when they enter the workplace. As such, ensuring appropriate selection criteria is in place provides one such approach to ensure that learners are allocated to placements that give them the potential to grow and develop.

Placing dedicated personnel in charge of recruitment / placement procedures ensures that learners are placed appropriately. A key issue in relation to finding suitable placements for learners is the extent to which the placement matches the expectations from the perspective of the learner and the employer. Matching expectations is important so as to avoid a negative learning experience for the learner and to avoid situations where employers feel they are not able to support the needs of the learner or are no longer willing to provide work placements in the future.

► 7.1.2. Preparing students for work placements

Activities that should be included in preparation of students:

- Introducing workplace learning: purpose, focus and implications for students;
- Student Placement Record;
- Work readiness;
- Understanding host employer expectations;
- Safe learning while in the workplace;
- Student welfare and well-being;
- Student responsibilities;
- Student conduct in the workplace;
- Dealing with problem situations;
- Planning for post placement follow up;
- Personal presentation and first impressions;
- Communicating appropriately in the workplace;
- Working with others in the workplace;
- Quality of work undertaken by the student;
- Pre-placement interviews with the host employer;
- Generic workplace skills: answering the phone, taking messages, customer service and employment related skills.

7.1. Praktische Werkzeuge für Studenten und Unternehmen

27

► 7.1.1. Praktische Werkzeuge für Studenten und Unternehmen

In vielen Formen des arbeitsplatzbezogenen Lernens müssen die Lernenden die Verantwortung für die Identifizierung und Sicherung von Praktika übernehmen.

Bei der Vorbereitung der Lernenden auf den Übergang an den Arbeitsplatz gibt es wichtige Fragen in Bezug auf die Vorbereitung der Lernenden, insbesondere im Hinblick auf den Erwerb und die Entwicklung der von den Arbeitgebern geforderten Fähigkeiten. Dies ist besonders wichtig, da sich die Arbeitgeber oft über das Niveau der Grundfertigkeiten und Schlüsselkompetenzen beschweren, über die die Lernenden beim Eintritt in den Arbeitsmarkt verfügen. Die Sicherstellung geeigneter Auswahlkriterien bietet einen solchen Ansatz, um sicherzustellen, dass die Lernenden für Praktika eingesetzt werden, die ihnen das Potenzial für Wachstum und Entwicklung bieten.

Die Vermittlung von engagiertem Personal, das für die Stellenbesetzungs- und Vermittlungsverfahren zuständig ist, stellt sicher, dass die Lernenden angemessen vermittelt werden. Eine Schlüsselfrage bei der Suche nach geeigneten Praktikumsplätzen für Lernende ist, inwieweit das Praktikum den Erwartungen aus Sicht des Lernenden und des Arbeitgebers entspricht. Die Anpassung der Erwartungen ist wichtig, um eine negative Lernerfahrung für den Lernenden zu vermeiden und um Situationen zu vermeiden, in denen die Arbeitgeber das Gefühl haben, dass sie nicht in der Lage sind, die Bedürfnisse des Lernenden zu unterstützen oder nicht mehr bereit sind, Praktika anzubieten.

► 7.1.2. Vorbereitung von Lernenden auf Praktika

Aktivitäten, die in die Vorbereitung der Schüler einbezogen werden sollten:

- Einführung in das Lernen am Arbeitsplatz: Zweck, Schwerpunkt und Auswirkungen für die Schüler;
- Studentenpraktikum Aufzeichnung;
- Arbeitsbereitschaft;
- Verständnis für die Erwartungen des Gastarbeitgebers;
- Sicheres Lernen am Arbeitsplatz;
- Wohlergehen und Wohlbefinden der Schüler;
- Verantwortung der Schüler;
- Schülerverhalten am Arbeitsplatz;
- Umgang mit Problemsituationen;
- Planung für die Nachbearbeitung nach dem Praktikum;
- Persönliche Präsentation und erste Eindrücke;
- Angemessene Kommunikation am Arbeitsplatz;
- Zusammenarbeit mit anderen am Arbeitsplatz;
- Qualität der vom Schüler geleisteten Arbeit;
- Interviews mit dem gastgebenden Arbeitgeber vor dem Praktikum;
- Allgemeine Fähigkeiten am Arbeitsplatz: Telefonieren, Nachrichten entgegennehmen, Kundendienst und beschäftigungsbezogene Fähigkeiten.

Tips for ensuring high quality workplace learning preparatory activities:

- Set aside time to plan, adapt resources and review existing activities;
- Involve employers and ex-students to present their stories;
- Use quality resources;
- Make preparation directly relevant to needs of students;
- Follow up with a debriefing and evaluation of the activities.

► 7.1.3. Skills checklist

Skills checklists are tools that state specific criteria and to gather information about specific behaviours, knowledge and skills information and to make judgements about what students know and can do in relation to the outcomes. The quality of information is highly dependent on the quality of the descriptors chosen for assessment. Their benefit is also dependent on students' direct involvement in the assessment and understanding of the feedback provided.

The suggested range of information worked-out and recommended by VETriangle cover:

- People skills (teamwork, leadership, communication, negotiating, public speaking),
- Task skills (time management, planning, organizing, problem solving, computer skills),
- Personal skills (initiative, independence, adaptability/ability to learn quickly, ability to follow instructions, safety awareness),
- Personal sets of qualities.

► 7.1.4. Personal Learning Plans

A personal learning plan is developed as a way to help achieve short- and long-term learning goals. Personal learning plans are generally based on the belief that students will be more motivated to learn, will achieve more in school, and will feel a stronger sense of ownership over their education if they decide what they want to learn, how they are going to learn it, and why they need learn it to achieve their personal goals.

The Personal Learning Plan Chart recommended by VETriangle include:

- Learning goal (skill),
- Strategy (process),
- Results (evidence),
- Deadline.

► 7.1.5. Debriefing with enterprises and students

Debriefing (Post-Placement Follow-up) is an important part of team building activities and allows students to process and reflect on their experience of the students, as well as the enterprises.

Debriefing with Students Form recommended by VETriangle cover i.a. evaluation of work station, work environment, work safety, clarity of tasks, relevance of tasks, communication with placement manager in school, communication with placement manager in company, communication with colleagues, communication with supervisor. Also the question concerning the influence of the placement for career planning and goals of the future appears.

In case of **Debriefing with Enterprises Form recommended** by VETriangle, evaluation undergo students' preparation for placement, students' motivation, students' knowledge, students' skills, students' work safety, communication with student and communication with placement manager in the school. Open question is on skills and knowledge areas require most improvements in order for students to gain employment.

► 7.1.6. Modern educational solutions

Technological development is not only about increasing the importance of the Internet and the popularity of computers and mobile devices (laptops, tablets, smartphones), but is also visible in modern educational solutions. An example of such measures can be an interactive whiteboard or electronic journal.

The e-board, which is precisely called an interactive whiteboard, replaces the last one years of classic chalk board. However, this is a device with a lot wider application. Thanks to connection to a computer, it enables use from any program that is installed on it. Teacher therefore, it can familiarize students with, for example, the basics of a support program complicated mathematical calculations or computer presentations models of the physical phenomena discussed. At the same time, he can teach lessons based on the mentioned applications without having to move to the studio computer. The interactive whiteboard also has its own software, which allows you to create notes, but also to construct e.g. charts or drawings. Interactive whiteboard is a practical, supportive tool learning process. Facilitates perception, memorization and later reproduction educational material and makes the content more attractive.

The e-journal is not only a tool for collecting data. It can also be used efficiently in the teacher's contact with students. The person conducting the classes can, for example, send messages to selected students by e-mail or post information about homework or upcoming classics. Not all electronic journals include those described previously functions. It is important, however, that the institution choose such software, which will be the most suitable for her. It is worth paying attention to on application possibilities, purchase and maintenance costs of the product, costs training of the employees or technical support. Thanks to the exact product analysis teachers will receive a tool supporting the process teaching, not complicating it.

It is worth remembering that the teacher, in connection with his pedagogical role, often also acts as a class tutor. There's a lot involved additional duties, both informal - for example, running students' educational process, modifying their unacceptable ones social attitudes, help in resolving conflicts - as well as formal ones, such as: organizing meetings with parents or completing certificates. That the teacher could better fulfil this role and be more active engage in the process of upbringing and spend less time formal obligations, created, among others computer program for printing certificates.

Another application that saves the teacher time and enriches and makes the didactic process more attractive is an interactive test (eSPRAWDZIAN). It is a program that allows the leading person subject arrangement of an interactive test.

Tipps für eine qualitativ hochwertige Vorbereitung auf das Lernen am Arbeitsplatz:

- Nehmen Sie sich Zeit für die Planung, die Anpassung von Ressourcen und die Überprüfung bestehender Aktivitäten;
- Binden Sie Arbeitgeber und ehemalige Schüler ein, um ihre Geschichten zu präsentieren;
- Nutzen Sie Qualitätsressourcen;
- Nehmen Sie bei der Vorbereitung direkt auf die Bedürfnisse der Schüler Bezug;
- Anschließend erfolgt eine Nachbesprechung und Auswertung der Aktivitäten.

▶ 7.1.3. Checkliste der Fähigkeiten

Skills-Checklisten sind Werkzeuge, die spezifische Kriterien angeben und Informationen über bestimmte Verhaltensweisen, Kenntnisse und Fähigkeiten sammeln und beurteilen, was die Schüler in Bezug auf die Ergebnisse wissen und tun können. Die Qualität der Informationen hängt stark von der Qualität der für die Bewertung gewählten Deskriptoren ab. Ihr Nutzen hängt auch davon ab, dass die Schüler direkt in die Bewertung und das Verständnis des Feedbacks einbezogen werden.

Das von VETriangle erarbeitete und empfohlene Informationsangebot umfasst:

- Sozialkompetenz (Teamarbeit, Führung, Kommunikation, Verhandlung, öffentliches Reden);
- Aufgaben-Kompetenzen (Zeitmanagement, Planung, Organisation, Problemlösung, Computerkenntnisse);
- Persönliche Fähigkeiten (Eigeninitiative, Selbstständigkeit, Anpassungsfähigkeit/Lernfähigkeit, Fähigkeit, Anweisungen zu befolgen, Sicherheitsbewusstsein);
- Persönliche Qualitäten.

▶ 7.1.4. Persönliche Lernpläne

Ein persönlicher Lernplan wird entwickelt, um kurz- und langfristige Lernziele zu erreichen. Persönliche Lernpläne basieren im Allgemeinen auf der Überzeugung, dass die Schüler motivierter sind, zu lernen, in der Schule mehr erreichen und ein stärkeres Gefühl der Eigenverantwortung für ihre Bildung haben, wenn sie entscheiden, was sie lernen wollen, wie sie es lernen wollen und warum sie es lernen müssen, um ihre persönlichen Ziele zu erreichen.

Die persönliche Lernplan-Tabelle **empfohlen von VETriangle beinhaltet:**

- Lernziel (Fertigkeit),
- Strategie (Prozess),
- Ergebnisse (Beweise),
- Frist.

▶ 7.1.5. Nachbesprechung mit Unternehmen und Studenten

Nachbesprechung (Nachbearbeitung des Praktikums) ist ein wichtiger Teil der Teambuilding-Aktivitäten und ermöglicht es den Schülern, ihre Erfahrungen mit den Studenten und den Unternehmen zu verarbeiten und zu reflektieren.

Nachbesprechung mit Schülern Formular - empfohlen von VETriangle, umfasst u. a. Bewertung von Arbeitsplatz, Arbeitsumfeld, Arbeitssicherheit, Klarheit der Aufgaben, Relevanz der Aufgaben, Kommunikation mit dem Praktikumsleiter in der Schule, Kommunikation mit dem Praktikumsleiter im Unternehmen, Kommunikation mit Kollegen, Kommunikation mit dem Vorgesetzten. Auch die Frage nach dem Einfluss des Praktikums für die Karriereplanung und die Ziele der Zukunft stellt sich.

Im Falle des **Nachbesprechung mit Unternehmen Formulars** - empfohlen von VETriangle, wird die Vorbereitung der Schüler auf das Praktikum bewertet, die Motivation der Schüler, das Wissen der Schüler, die Fähigkeiten der Schüler,

die Arbeitssicherheit der Schüler, die Kommunikation mit den Schülern und die Kommunikation mit dem Praktikumsleiter in der Schule. Eine offene Frage ist, welche Fähigkeiten und Wissensgebiete am meisten verbessert werden müssen, damit die Schüler eine Beschäftigung finden können.

▶ 7.1.6. Moderne Bildungslösungen

Bei der technologischen Entwicklung geht es nicht nur darum, die Bedeutung des Internets und die Popularität von Computern und mobilen Geräten (Laptops, Tablets, Smartphones) zu erhöhen, sondern auch um moderne Bildungslösungen. Ein Beispiel für solche Maßnahmen kann ein interaktives Whiteboard oder eine elektronische Zeitschrift sein.

Das e-board, das genau als interaktives Whiteboard bezeichnet wird, ersetzt die letzten Jahre der klassischen Kreidetafel. Dies ist jedoch ein Gerät mit einer viel breiteren Anwendung. Dank der Verbindung zu einem Computer ermöglicht es die Verwendung von jedem Programm, das auf ihm installiert ist. Der Lehrer kann somit den Schülern, zum Beispiel, die Grundlagen eines Unterstützungsprogramms für komplizierte mathematische Berechnungen oder Computer-Präsentationen Modelle der diskutierten physikalischen Phänomene näher bringen. Gleichzeitig kann er auf Basis der genannten Anwendungen Unterricht erteilen, ohne auf den Studiocomputer wechseln zu müssen. Das interaktive Whiteboard verfügt auch über eine eigene Software, mit der Sie Notizen erstellen, aber auch z. B. Diagramme oder Zeichnungen erstellen können. Ein Interaktives Whiteboard ist ein praktisches, unterstützendes Werkzeug für den Lernprozess. Es erleichtert die Wahrnehmung, das Merken und die spätere Reproduktion von Lehrmaterial und macht die Inhalte attraktiver.

Das e-journal ist nicht nur ein Werkzeug zur Datenerfassung. Es kann auch im Kontakt des Lehrers mit den Schülern effizient eingesetzt werden. Die Person, die den Unterricht leitet, kann z. B. Nachrichten an ausgewählte Schüler per E-Mail senden oder Informationen über Hausarbeit oder kommende Themen posten. Nicht alle elektronischen Zeitschriften enthalten die zuvor beschriebenen Funktionen. Es ist jedoch wichtig, dass die Institution eine solche Software wählt, die für sie am besten geeignet ist. Es lohnt sich, auf die Anwendungsmöglichkeiten, die Anschaffungs- und Wartungskosten des Produktes, die Kosten für die Schulung der Mitarbeiter oder den technischen Support zu achten. Dank der exakten Produktanalyse erhalten die Lehrer ein Werkzeug, das den Prozessunterricht unterstützt und nicht erschwert.

Es sei daran erinnert, dass der Lehrer im Zusammenhang mit seiner pädagogischen Rolle oft auch als Klassenlehrer tätig ist. Es gibt viele zusätzliche Aufgaben, sowohl informelle - zum Beispiel, den Bildungsprozess der Schüler zu leiten, ihre inakzeptablen sozialen Einstellungen zu ändern, bei der Lösung von Konflikten zu helfen - als auch formelle, wie z. B.: Treffen mit den Eltern zu organisieren oder Zeugnisse auszustellen. Damit der Lehrer diese Rolle besser erfüllen und sich aktiver in den Prozess der Erziehung einbringen und weniger Zeit mit formalen Verpflichtungen verbringen kann, die unter anderem durch Computerprogramme zum Drucken von Zertifikaten geschaffen wurden.



► 7.1.7. Quality of training

The different chambers and other stakeholders have a variety of responsibilities in assuring the quality of training: registration, adaptation and cancellation of contracts, intermediate and final examinations, examination of the suitability of the instructor and the training provider, advise for apprentices and (training) companies, monitoring of the apprenticeship preparation, apprenticeship training and retraining, support and monitoring of foreign exchanges of apprentices. Structuring and monitoring documents in training, i. e.:

- Monitoring / overview document for apprenticeships;
- Evaluation sheet.

Every apprentice has to maintain a training report to be registered for the final examination. A close cooperation between the different learning locations in the dual training is vital for quality training. Vocational schools and companies need to have close relationships and communication to ensure good and suitable dual training. There are cooperative guideline approaches to improve close links in training. Qualified instructors also have several roles like mentoring and caring besides sole knowledge transfer, this also increases the quality of dual training:

- Retraining for instructors;
- Processes for the employment of apprentices;
- A high amount of work-based learning;
- Training methods;
- Create learning situations which are close to real working tasks;
- Training of soft skills and competences;
- Cooperative learning goal agreements between apprentices and instructors;
- Feedback conversations between the instructor and the apprentice;
- Examination preparation.

In Germany, instructors have to fulfil all standards and regulation of the Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO). Training providers and the jobcentres provide job coaching and placement for job seekers and graduates. Additional qualifications and training cooperation to cover specific competences in training.



Eine weitere Anwendung, die dem Lehrer Zeit spart und den didaktischen Prozess bereichert und attraktiver macht, ist ein interaktiver Test (**eSPRAWDZIAN**). Es ist ein Programm, das der führenden Person die Anordnung eines interaktiven Tests ermöglicht.

► 7.1.7. Qualität der Ausbildung

Die verschiedenen Kammern und andere Stakeholder haben vielfältige Aufgaben bei der Sicherung der Qualität der Ausbildung: Anmeldung, Anpassung und Kündigung von Verträgen, Zwischen- und Abschlussprüfungen, Prüfung der Eignung von Instruktoren und Ausbildern, Beratung von Auszubildenden und (Ausbildungs-)Betrieben, Überwachung der Lehrlingsvorbereitung, Lehrlingsausbildung und Umschulung, Unterstützung und Überwachung des Austausches von Auszubildenden. Strukturierung und Überwachung von Dokumenten in der Ausbildung, z. B.:

- Überwachsungs- / Übersichtsdokument für Lehrstellen;
- Bewertungsbogen.

Jeder Auszubildende hat einen Ausbildungsbericht zu führen, der zur Abschlussprüfung anzumelden ist. Eine enge Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Lernorten in der dualen Ausbildung ist entscheidend für die Qualität der Ausbildung. Berufsschulen und Unternehmen brauchen enge Beziehungen und Kommunikation, um eine gute und angemessene duale Ausbildung zu gewährleisten. Es gibt kooperative Leitlinienansätze zur Verbesserung der engen Verzahnung in der Ausbildung. Qualifizierte Ausbilder haben neben der reinen Wissensvermittlung auch mehrere Aufgaben wie Mentoring und Betreuung, was die Qualität der dualen Ausbildung erhöht.

- Umschulung für Instruktoren;
- Prozesse für die Einstellung von Auszubildenden;
- Ein hohes Maß an arbeitsbezogenem Lernen;
- Schulungsmethoden;
- Erstellen Sie Lernsituationen, die den realen Arbeitsaufgaben nahe kommen;
- Training von Soft Skills und Kompetenzen;
- Kooperative Lernzielvereinbarungen zwischen Auszubildenden und Ausbildern;
- Feedbackgespräche zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden;
- Prüfungsvorbereitung.

In Deutschland müssen Ausbilder alle Normen und Vorschriften der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erfüllen. Trainingsanbieter und die Jobcenter bieten Jobcoaching und -vermittlung für Arbeitssuchende und Absolventen an. Zusatzqualifikationen und Ausbildungskooperationen zur Abdeckung spezifischer Kompetenzen in der Ausbildung.



8 | Strategies and methods for increasing attractiveness of VET

Strategien und Methoden zur Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung

8.1. Germany

Because in Germany VET is linked closely to the dual education system and the common apprenticeships, most strategies and methods for increasing attractiveness of VET are focused on training option.

2010 the Central Association of Crafts in Germany started a dissemination and advertising campaign to promote craft professions and dual training. In general VET is well accepted in Germany due to the well-established dual system. In the last years it becomes a problem that less young people decide to start an apprenticeship and less companies train apprentices. Especially smaller companies (SME) do not train as often as they used to. One reason for this decline is that more young people aim for higher education and join university. Other reasons for the declining apprenticeship numbers are increasing costs of dual training for companies, declining need for qualified employees and the variety of other options besides the traditional dual training in apprenticeships (e.g. retraining, partial qualifications...).

Another initiative to increase the attractiveness of VET is to change the design and curricula of VET training programmes like apprenticeships. These changes aim for a more general training approach to facilitate the possibilities of job changes. Examples for this idea are families of professions and shared core competences. These adaptations are in line with the long life learning approach. This is not implemented in a large scale.

In Germany, initial and continuing training is based on mixed financing by various public and private bodies. These include the BMBF, BMWi, the Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS), the Federal Employment Agency (BA), the states and their ministries of employment, economics, education or cultural affairs, the European Union, local authorities, companies, unions, chambers, associations, private institutions and, lastly, individuals themselves. In this respect, financing for IVET and continuing general and vocational education differs quite substantially from the schools and universities sector, which benefits from relatively comprehensive public funding.





8.1. Deutschland

Da die Berufsbildung in Deutschland eng mit dem dualen Ausbildungssystem und den gemeinsamen Ausbildungsberufen verknüpft ist, sind die meisten Strategien und Methoden zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung auf Ausbildungsoptionen ausgerichtet.

2010 startete der Zentralverband des Handwerks in Deutschland eine Verbreitungs- und Werbekampagne zur Förderung von Handwerksberufen und dualer Ausbildung. Generell ist die Berufsausbildung in Deutschland aufgrund des etablierten dualen Systems gut angenommen. In den letzten Jahren wird es zu einem Problem, dass sich weniger junge Menschen für eine Ausbildung entscheiden und weniger Unternehmen Lehrlinge ausbilden. Vor allem kleinere Unternehmen (KMU) bilden nicht mehr so oft aus wie früher. Ein Grund für diesen Rückgang ist, dass immer mehr junge Menschen eine höhere Ausbildung anstreben und an der Universität studieren. Weitere Gründe für die rückläufigen Ausbildungszahlen sind steigende Kosten der dualen Ausbildung in den Betrieben, der sinkende Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften und die Vielfalt anderer Möglichkeiten neben der klassischen dualen Ausbildung (z. B. Umschulung, Teilqualifizierung....).

Eine weitere Initiative zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung ist die Änderung der Gestaltung und der Lehrpläne von Berufsbildungsprogrammen wie z. B. Lehrstellen. Diese Änderungen zielen auf einen allgemeineren Ausbildungsansatz ab, um die Möglichkeiten eines Arbeitsplatzwechsels zu erleichtern. Beispiele für diese Idee sind Berufsfamilien und gemeinsame Kernkompetenzen. Diese Anpassungen stehen im Einklang mit dem Lebenslanges-Lernen-Ansatz. Dies wird nicht in großem Umfang umgesetzt.

In Deutschland basiert die Aus- und Weiterbildung auf einer gemischten Finanzierung durch verschiedene öffentliche und private Einrichtungen. Dazu gehören das BMBF, das BMWi, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die Bundesagentur für Arbeit (BA), die Länder und ihre Ministerien für Arbeit, Wirtschaft, Bildung und Kultur, die Europäische Union, Kommunen, Unternehmen, Gewerkschaften, Kammern, Verbände, private Institutionen und schließlich die Bürger selbst. Insofern unterscheidet sich die Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung deutlich von der des Schul- und Hochschulsektors, der von einer relativ umfangreichen öffentlichen Förderung profitiert.

► 8.1.1. Promoting participation in IVET

In-company training in the dual system is usually financed by the individual enterprise, i.e., an enterprise decides whether or not it will offer training and in which occupations. It decides how many trainees it will take on. SMEs, in particular crafts companies, are important training suppliers, but are unable, or not fully able, to provide all the facets of training required by regulations. This is primarily due to the increasing division of labour in production processes, increasing specialisation and in some cases financial problems or accelerated technological change. The limited suitability of such enterprises as training providers is compensated for by supplementary external training measures in inter-company vocational training centres (überbetriebliche Berufsbildungsstätten, ÜBSs) or through training structures (Ausbildungsverbünde). The VET-related expenditure of the BA applies to both pre-VET and IVET (i.e., grants for young people). The data do not include the amounts spent on promoting the transition from IVET into the labour market, since these are classified as employment policy measures.

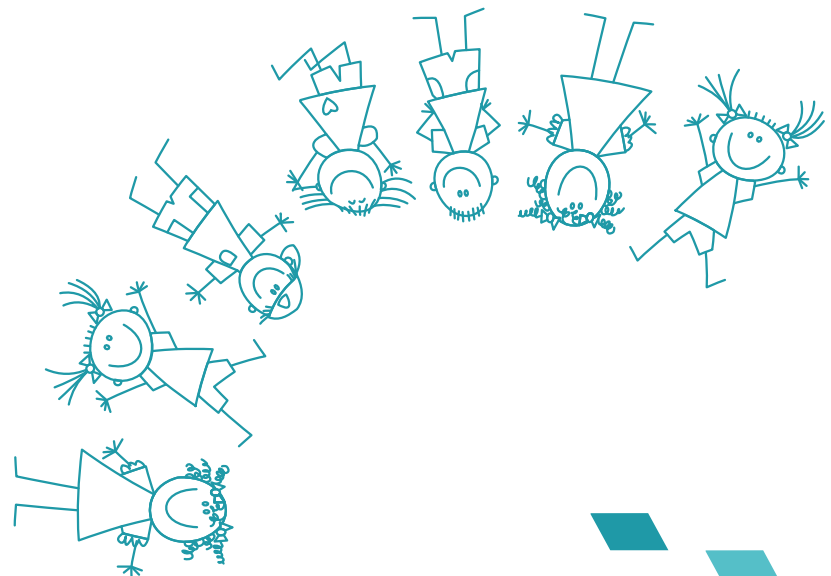
Funding for vocational schools - specifically public ones - comes primarily from the public budget. The traditional division of tasks between states and municipalities means the former cover the bulk of personnel costs while the latter fund the majority of current material costs and material investments from their own revenues. States currently finance nearly 80% of vocational school expenditure. Mainly school-based VET (e.g. grants for learners) and specific measures to promote VET (e.g. to create additional training positions) are also financed from state budgets.

The following information focuses on federal government standard funding and support, mostly regulated under the German Social Code (SGB II/III). There are also state regulations to support and enhance education and training activities in VET:

- ➡ Prevocational training measures (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen - BvB). The federal employment agency provides prevocational training to young people and young adults below 25 who have not participated in IVET but have completed their compulsory general education and also subsidises VET for disadvantaged young people. The measures include:
 - Training support in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance within the framework of an in-company training relationship;
 - Vocational training in non-company establishments in a training occupation recognised under the Vocational Training Act (BBiG) and Crafts Code (HwO), leading to a qualification upon completion;
 - Transitional support (continuation of training support following completion or discontinuation of training);
- ➡ Support for integration into employment in the form of additional financial and socio-pedagogic assistance.
- ➡ Vocational training support grant (Berufsausbildungsbeihilfe - BAB). Financial support is offered during in-company or extra-company vocational training and federal employment agency prevocational training measures to help people overcome the economic difficulties that can impede appropriate vocational qualification, to ensure a more balanced training market and secure and improve occupational mobility.
- ➡ Introductory training for young people (Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ). The primary goal of introductory training is to give young people with limited prospects of being placed in training an opportunity to acquire or enhance modular qualifications towards a recognised occupation. Introductory training also offers companies providing training an opportunity to get to know young people, not just in a brief job application interview, but to observe their skills and abilities over a period of six to twelve months in daily work processes.
- ➡ Alliance for Initial and Further Training (Allianz für Aus- und Weiterbildung). In order to strengthen VET, the federal government together with employer associations, trade unions, state governments and the BMWi established an alliance. It replaces the national pact for career training and development of skilled manpower. Funding is provided by the federal employment agency. The comprehensive strategy offers various instruments, for example training

placement services, and particularly supports SMEs in training young people with special needs (i.e., with the new "assisted training" funding scheme).

- ➡ Training support measures (Ausbildungsbegleitende Hilfen - AbH). During introductory training or company-based training, young people who require assistance can receive training support. Special classes and accompanying social and educational mentoring help trainees overcome language and educational deficits and/or help them acquire practical and theoretical occupational skills, knowledge and competences. Such measures may be considered if a company-based training contract is dissolved prematurely and support is needed until another can be started, or if continued support is needed to establish or consolidate an employment contract.



► 8.1.1. Förderung der Teilnahme an der beruflichen Erstausbildung

Die betriebliche Ausbildung im dualen System wird in der Regel vom einzelnen Unternehmen finanziert, d. h. ein Unternehmen entscheidet, ob und in welchen Berufen es ausbildet. Es entscheidet, wie viele Auszubildende es übernimmt. KMU, insbesondere Handwerksbetriebe, sind wichtige Ausbildungsanbieter, können aber nicht oder nicht in vollem Umfang alle gesetzlich geforderten Ausbildungsaspekte anbieten. Dies ist vor allem auf die zunehmende Arbeitsteilung in den Produktionsprozessen, die zunehmende Spezialisierung und teilweise finanzielle Probleme oder den beschleunigten technologischen Wandel zurückzuführen. Die eingeschränkte Eignung solcher Betriebe als Bildungsträger wird durch ergänzende externe Bildungsmaßnahmen in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) oder durch Ausbildungsverbünde ausgeglichen. Die berufsbildungsbezogenen Ausgaben der BA gelten sowohl für die Berufsvorbereitung als auch für die Berufsausbildung (d. h. Stipendien für Jugendliche). Die Daten beinhalten nicht die Beträge, die für die Förderung des Übergangs von der beruflichen Erstausbildung in den Arbeitsmarkt ausgegeben werden, da diese als beschäftigungspolitische Maßnahmen eingestuft werden.

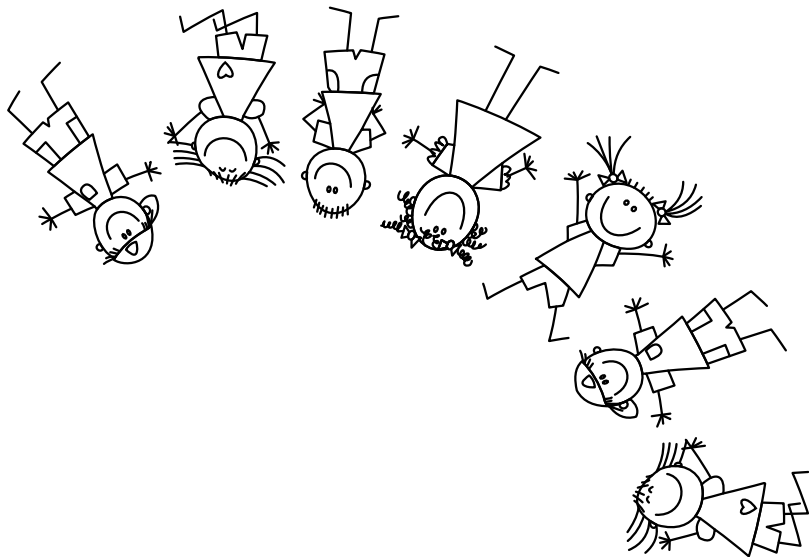
Die Finanzierung der Berufsschulen - insbesondere der öffentlichen - erfolgt in erster Linie aus dem öffentlichen Haushalt. Die traditionelle Aufgabenteilung zwischen Ländern und Kommunen bedeutet, dass erstere den Großteil der Personalkosten decken, während letztere den Großteil der laufenden Sachkosten und Sachinvestitionen aus eigenen Einnahmen finanzieren. Die Länder finanzieren derzeit fast 80% der Ausgaben für Berufsschulen. Hauptsächlich schulische Berufsbildung (z. B. Stipendien für Lernende) und spezifische Maßnahmen zur Förderung der Berufsbildung (z. B. zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze) werden ebenfalls aus dem Staatshaushalt finanziert.

Die folgenden Informationen beziehen sich auf die Standardfinanzierung und -förderung des Bundes, die im Wesentlichen durch das Sozialgesetzbuch (SGB II/III) geregelt ist. Darüber hinaus gibt es staatliche Regelungen zur Unterstützung und Förderung von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten in der Berufsbildung:

- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Die Bundesagentur für Arbeit bietet Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, die nicht an der beruflichen Erstausbildung teilgenommen haben, aber die allgemeine Schulpflicht abgeschlossen haben, eine Berufsvorbereitung an und fördert auch die Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher. Diese Maßnahmen beinhalten:
 - Ausbildungsförderung in Form von zusätzlicher finanzieller und sozialpädagogischer Unterstützung im Rahmen eines betrieblichen

Ausbildungsverhältnisses;

- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen in einem nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberuf, die zu einem Abschluss führt;
- Übergangsunterstützung (Fortsetzung der Ausbildungsunterstützung nach Abschluss oder Beendigung der Ausbildung);
- Unterstützung der beruflichen Eingliederung durch zusätzliche finanzielle und sozialpädagogische Unterstützung.
- Berufsausbildungsbeihilfe (BAB). Im Rahmen der betrieblichen oder außerbetrieblichen Berufsausbildung und der Berufsvorbereitung der Bundesagentur für Arbeit wird finanzielle Unterstützung angeboten, um die wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu überwinden, die eine angemessene berufliche Qualifikation behindern können, einen ausgewogeneren Ausbildungsmarkt zu gewährleisten und die berufliche Mobilität zu sichern und zu verbessern.
- Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ). Vorrangiges Ziel der Einstiegsqualifizierung ist es, jungen Menschen mit eingeschränkten Ausbildungschancen die Möglichkeit zu geben, eine modulare Qualifikation für einen anerkannten Beruf zu erwerben oder auszubauen. Darüber hinaus bietet die Einstiegsqualifizierung den ausbildenden Unternehmen die Möglichkeit, junge Menschen nicht nur in einem kurzen Bewerbungsgespräch kennenzulernen, sondern ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten in den täglichen Arbeitsprozessen zu beobachten.
- Allianz für Aus- und Weiterbildung. Zur Stärkung der Berufsbildung hat die Bundesregierung gemeinsam mit Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Landesregierungen und dem BMWi ein Bündnis gegründet. Er ersetzt den nationalen Pakt für die Berufsausbildung und die Entwicklung von Fachkräften. Die Finanzierung erfolgt durch die Bundesagentur für Arbeit. Die umfassende Strategie bietet verschiedene Instrumente, wie z. B. die Vermittlung von Ausbildungsplätzen, und unterstützt insbesondere KMU bei der Ausbildung von Jugendlichen mit besonderen Bedürfnissen (z. B. mit dem neuen Förderprogramm "Assisted Training").
- Ausbildungsbegleitende Hilfen (AbH). Im Rahmen einer Einführungs- oder betrieblichen Ausbildung können Jugendliche, die Unterstützung benötigen, eine Ausbildungsförderung erhalten. Spezielle Klassen und begleitende soziale und pädagogische Betreuung helfen den Auszubildenden, Sprach- und Bildungsdefizite zu überwinden bzw. praktische und theoretische berufliche Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen zu erwerben. Solche Maßnahmen können in Betracht gezogen werden, wenn ein betrieblicher Ausbildungsvertrag vorzeitig aufgelöst wird und Unterstützung benötigt wird, bis ein anderer begonnen werden kann, oder wenn weitere Unterstützung bei der Begründung oder Konsolidierung eines Arbeitsvertrags erforderlich ist.
- Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss. Ziel dieser Initiative ist es, den Bildungserfolg junger Menschen umfassend zu sichern und eine strukturierte und konsequente Förderpolitik von Bund (BMBF, BMAS), BA und Ländern für ein Berufsorientierungs- und Übergangssystem zu entwickeln. Schwerpunkte sind die frühzeitige Potenzialanalyse von Jugendlichen, handlungsorientierte Berufsorientierungsprogramme (BOP), Berufsorientierungsmaßnahmen, individuelles Karrierestartcoaching, Mentoring durch ehrenamtliche Ausbildung, Einstiegsqualifizierung, Unterstützung von Auszubildenden während der Ausbildung und geförderte Ausbildung.



- ➡ Educational Chains Leading to Vocational Qualifications initiative (Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss). This initiative aims to comprehensively secure young people's success in education and training and to develop a structured and consistent funding and support policy by the federal government (BMBF, BMAS), BA and states for a vocational orientation and transition system. It focuses on analysing the potential of young people at an early stage, action-oriented career orientation options such as the vocational guidance programme (Berufsorientierungsprogramm – BOP), vocational orientation measures, individual career start coaching, mentoring through training by volunteers, introductory training, support for apprentices during training and assisted training.
- ➡ Mobility programme for young people interested in vocational training from other European countries, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU contributes to reducing the high youth unemployment rates in several EU countries and fostering occupational mobility. Here are some examples of measures eligible for support in this context: German language courses in the country of origin and in Germany, flat-rate reimbursement for travel and relocation expenses and payments to cover apprentices' living expenses, along with socio-educational and vocational-pedagogic assistance. The programme is operated by BA's international placement services (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung).
- ➡ Mobilitätsprogramm für ausbildungsinteressierte Jugendliche aus anderen europäischen Ländern, MobiPro-EU (Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa). MobiPro-EU trägt dazu bei, die hohe Jugendarbeitslosigkeit in mehreren EU-Ländern zu senken und die berufliche Mobilität zu fördern. Hier einige Beispiele für förderungswürdige Maßnahmen in diesem Zusammenhang: Deutschkurse im Herkunftsland und in Deutschland, pauschale Erstattung von Reise- und Umzugskosten und Zahlungen zur Deckung der Lebenshaltungskosten der Auszubildenden sowie sozialpädagogische und berufspädagogische Unterstützung. Das Programm wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung der BA betrieben.

1 + 1 = 2



ABC



► 8.1.2. Promoting participation in CVET

The state promotes participation in CVET with various support and funding instruments (e.g., grants, subsidies and loans to cover CVET and living costs). Some of them are regulated by law (e.g., the SGB) and others are in the form of programmes:

- Upgrading Training Assistance Act (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG, known as 'Meister-BaföG'). This law gives craftspeople and other skilled workers a statutory entitlement to financial assistance to cover costs for further training and living expenses. This financial support, jointly covered by the federal and state governments, comprises subsidies for master craftsperson course and exam fees or other programmes leading to a comparable qualification.
- Continuing training grant (Weiterbildungsstipendium). BMBF offers particularly gifted young workers a specific CVET grant. One of its aims is to underline the importance of continuing training throughout working life.
- Upgrading scholarship (Aufstiegsstipendium). The BMBF's upgrading scholarship offers incentives to study to skilled workers with professional experience, whether or not they gained a higher education entrance qualification at school. When qualified skilled professionals are already working, financial issues often prevent them from starting a course of studies. These scholarships provide additional incentives for further study and improve the career and promotion prospects of talented staff.
- Continuing education bonus (Bildungsprämie). To encourage low and middle income groups to participate in continuing education and training, the federal government approved an additional financing scheme: premium vouchers and savings vouchers. The premium voucher reduces training costs by up to 50% of tuition fees for job-related training courses or courses that help improve people's employability.

► 8.1.3. CVET for the unemployed

CVET is a key instrument in improving employment opportunities through upskilling and skills development measures. Funding for CVET is not only open to people who have recently lost their jobs, but also to employed workers under certain circumstances. The employment agency or local authority providing basic income support for jobseekers decides whether CVET support is available. Persons meeting the general eligibility criteria are granted an education and training voucher (Bildungsgutschein) by the employment agency or the authority providing jobseeker support.

8.2. Lithuania

Traditionally, VET in Lithuania has not been considered prestigious by young persons, their parents and the population in general. Although participation in VET, in contrast to general education and higher education, is currently stable or even increases at post-secondary non-tertiary level, participation in VET at upper-secondary education level remains one of the lowest among EU countries. This is, first of all, caused by the preference for higher education over VET by young persons and their parents. Another important reason is the fact that funding for general education schools and VET institutions depends on the number of students which leads to competition between these two networks in attracting and keeping learners.

► 8.2.1. Bringing general education and VET closer together

Learners are able to acquire lower and upper secondary education together with vocational qualifications. Learners in general education also have the possibility to deepen their knowledge on technologies in certain fields and develop their practical skills. In 11th and 12th grades they may choose from general education modules in textile and clothing; applied art, crafts and design; tourism and nutrition technologies; construction and wood processing; business, management and retail trade; mechanics and repair. Also, some general upper secondary curricula include VET programme modules. When learners continue their studies in VET, the above-mentioned fields and VET modules are recognised as part of their VET programmes.

► 8.1.2. Förderung der Weiterbildungsbeteiligung

Der Staat fördert die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung mit verschiedenen Förder- und Finanzierungsinstrumenten (z. B. Zuschüsse, Subventionen und Darlehen zur Deckung der Weiterbildungs- und Lebenshaltungskosten). Einige davon sind gesetzlich geregelt (z. B. das SGB), andere in Form von Programmen:

- Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG, bekannt als Meister-BaföG). Dieses Gesetz gibt Handwerkern und anderen Fachkräften einen gesetzlichen Anspruch auf finanzielle Unterstützung zur Deckung der Weiterbildungs- und Lebenshaltungskosten. Diese finanzielle Unterstützung, die von Bund und Ländern gemeinsam getragen wird, umfasst Zuschüsse für Meisterkurse und Prüfungsgebühren oder andere Programme, die zu einer vergleichbaren Qualifikation führen.
- Weiterbildungsstipendium. Das BMBF bietet besonders begabten jungen Arbeitnehmern eine spezifische Weiterbildungsförderung an. Eines ihrer Ziele ist es, die Bedeutung der Weiterbildung während des gesamten Arbeitslebens zu unterstreichen.
- Aufstiegsstipendium. Das Aufstiegsstipendium des BMBF bietet Anreize für Fachkräfte mit Berufserfahrung, unabhängig davon, ob sie eine Hochschulzugangsberechtigung in der Schule erworben haben oder nicht. Wenn qualifizierte Fachkräfte bereits im Einsatz sind, können sie aus finanziellen Gründen oft kein Studium beginnen. Diese Stipendien bieten zusätzliche Anreize für das weitere Studium und verbessern die Karriere- und Aufstiegschancen von talentierten Mitarbeitern.
- Bildungsprämie. Um Gruppen mit niedrigem und mittlerem Einkommen zur Teilnahme an der Weiterbildung zu ermutigen, hat die Bundesregierung ein zusätzliches Finanzierungsprogramm beschlossen: Prämiengutscheine und Spargutscheine. Der Prämiengutschein reduziert die Ausbildungskosten um bis zu 50 % der Ausbildungsgebühren für berufsbezogene oder beschäftigungsfördernde Kurse.

► 8.1.3. Weiterbildung für Arbeitslose

Weiterbildung ist ein zentrales Instrument zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten durch Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung steht nicht nur Personen offen, die kürzlich ihren Arbeitsplatz verloren haben, sondern unter bestimmten Voraussetzungen auch angestellten Arbeitnehmern. Die Arbeitsvermittlung bzw. die Gemeinde, die die Grundsicherung für Arbeitssuchende anbietet, entscheidet, ob eine Weiterbildungsförderung möglich ist. Personen, die die allgemeinen Zulassungskriterien erfüllen, erhalten einen Bildungsgutschein von der Agentur für Arbeit oder der Behörde, die Arbeitsuchende unterstützt.

8.2. Litauen

Traditionell wird die Berufsbildung in Litauen von jungen Menschen, ihren Eltern und der Bevölkerung im Allgemeinen nicht als prestigeträchtig angesehen. Obwohl die Teilnahme an der Berufsbildung im Gegensatz zur allgemeinen Bildung und zur Hochschulbildung derzeit stabil ist oder sogar zunimmt, bleibt die Teilnahme an der Berufsbildung auf dem Niveau der Sekundarstufe II eine der niedrigsten unter den EU-Ländern. Dies ist in erster Linie auf die Bevorzugung der Hochschulbildung gegenüber der Berufsbildung durch Jugendliche und ihre Eltern zurückzuführen. Ein weiterer wichtiger Grund ist die Tatsache, dass die Finanzierung von allgemeinbildenden Schulen und Berufsbildungseinrichtungen von der Zahl der Schüler abhängt, was zu einem Wettbewerb zwischen diesen beiden Netzwerken bei der Gewinnung und Bindung von Lernenden führt.

► 8.2.1. Annäherung von Allgemeinbildung und Berufsbildung

Die Lernenden sind in der Lage, die Sekundarstufe I und II sowie berufliche Qualifikationen zu erwerben. Die Lernenden in der Allgemeinbildung haben auch die Möglichkeit, ihr Wissen über Technologien in bestimmten Bereichen zu vertiefen und ihre praktischen Fähigkeiten zu entwickeln. In der 11. und 12. Klasse können sie aus allgemeinen Ausbildungsmodulen in den Bereichen Textil und Bekleidung, angewandte Kunst, Handwerk und Design, Tourismus und Ernährungstechnik, Bauwesen und Holzverarbeitung, Wirtschaft, Management und Einzelhandel, Mechanik und Reparatur wählen. Auch einige allgemeine Sekundarschullehrpläne der Sekundarstufe II enthalten Module der Berufsbildung. Wenn die Lernenden ihr Studium in der Berufsbildung fortsetzen, werden die oben genannten Bereiche und Berufsbildungsmodule als Teil ihrer Berufsbildung anerkannt.

► 8.2.2. Measures to improve mobility between VET and higher education

VET graduates who have finished upper secondary education programmes and who choose to continue in higher education have a few advantages over students coming from general education. Selection criteria and procedures for ranking graduates who apply for higher education are defined annually in a specific regulation. This regulation awards an additional enrolment point for graduates from VET in the same field of studies who performed exceptionally, or who have at least one year of work experience in this field. This additional point increases their chances of being admitted to a Statefunded study place in colleges and, from 2018, to universities.

► 8.2.3. Incentives for youth

VET to acquire a first qualification is free of charge. IVET learners may receive a small student grant and other material support. Socially disadvantaged learners who do not receive the grant are provided free meals and other material support. Learners who do not live near the learning institution are provided with hostel accommodation.

► 8.2.4. Incentives for employers and employees

To support participation in CVET tax incentives, grant schemes, paid and unpaid training leave and payback clauses are applied:

- Tax incentives for individuals for both formal and non-formal VET were introduced in 2008. Persons paying income tax may claim these expenses in their annual tax return. Up to 25% of training expenditure can be deducted. When a studying resident of Lithuania is not an income tax payer or has no possibility to exercise the right to deduct expenditure for VET or studies from their own income, such expenses may be deducted from their parents' or other family members' income.
- Tax incentives for legal entities have been in place since 2005. The Law on Corporate Income Tax allows deductions for continuing training courses of employees that are linked to their present occupation.
- The Labour Code sets out training leave conditions for employees participating in a VET programme, to prepare and take exams and tests, for consultations, etc. All employees who participate in formal education programmes are entitled educational leave while retaining their average salary. Since 2015, according to the Labour Code, employees may be granted training leave for up to 5 working days per year to participate in non-formal adult education.
- To finance VET, enterprises and organisations may use the grant schemes available from EU structural funds. The provisions of the Labour Code allow employers to claim compensation from an employee for the costs of training over the past year if they quit their job before a previously agreed time.



► 8.2.2. Maßnahmen zur Verbesserung der Mobilität zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung

Berufsbildungsabsolventen, die die Sekundarstufe II abgeschlossen haben und sich für eine Fortsetzung der Hochschulausbildung entscheiden, haben einige Vorteile gegenüber Schülern aus der Allgemeinbildung. Die Auswahlkriterien und -verfahren für die Einstufung von Hochschulabsolventen werden jährlich in einer speziellen Verordnung festgelegt. Mit dieser Regelung wird eine zusätzliche Immatrikulationsstelle für Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung im gleichen Studiengang vergeben, die eine außergewöhnliche Leistung erbracht haben oder über mindestens ein Jahr Berufserfahrung in diesem Bereich verfügen. Dieser zusätzliche Punkt erhöht ihre Chancen auf einen staatlich geförderten Studienplatz an Hochschulen und ab 2018 an Universitäten.

► 8.2.3. Anreize für junge Menschen

Die Berufsausbildung zum Erwerb einer ersten Qualifikation ist kostenlos. Auszubildende können ein kleines Stipendium und andere materielle Unterstützung erhalten. Sozial benachteiligte Lernende, die das Stipendium nicht erhalten, erhalten kostenlose Mahlzeiten und andere materielle Unterstützung. Lernende, die nicht in der Nähe der Bildungseinrichtung wohnen, erhalten eine Unterkunft in einer Jugendherberge.

► 8.2.4. Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung werden steuerliche Anreize, Zuschussprogramme, bezahlte und unbezahlte Bildungsurlaubs- und Rückzahlungsklauseln angewandt.

- Im Jahr 2008 wurden steuerliche Anreize für Einzelpersonen sowohl für die formale als auch für die nicht-formale Berufsbildung eingeführt. Einkommensteuerpflichtige können diese Ausgaben in ihrer jährlichen Steuererklärung geltend machen. Bis zu 25% des Schulungsaufwandes können abgezogen werden. Wenn ein Studierender mit Wohnsitz in Litauen kein Einkommensteuerzahler ist oder keine Möglichkeit hat, das Recht auf Abzug der Ausgaben für berufliche Bildung oder Studium vom eigenen Einkommen auszuüben, können diese Ausgaben vom Einkommen seiner Eltern oder anderer Familienmitglieder abgezogen werden.
- Seit 2005 gibt es steuerliche Anreize für juristische Personen. Das Körperschaftsteuergesetz erlaubt Abzüge für berufsbezogene Weiterbildungen von Arbeitnehmern.
- Das Arbeitsgesetzbuch legt die Bedingungen für die Ausbildung von Arbeitnehmern fest, die an einem Berufsbildungsprogramm teilnehmen, um Prüfungen und Tests, Konsultationen usw. vorzubereiten und abzulegen. Alle Mitarbeiter, die an formalen Bildungsprogrammen teilnehmen, haben Anspruch auf Bildungsurlaub unter Beibehaltung ihres durchschnittlichen Gehalts. Seit 2015 können Arbeitnehmer nach dem Arbeitsgesetz bis zu 5 Arbeitstage pro Jahr für die Teilnahme an der nicht-formalen Erwachsenenbildung freigestellt werden.
- Zur Finanzierung der beruflichen Bildung können Unternehmen und Organisationen die Förderprogramme der EU-Strukturfonds nutzen. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes erlauben es den Arbeitgebern, von einem Arbeitnehmer eine Entschädigung für die Ausbildungskosten des vergangenen Jahres zu verlangen, wenn er seinen Arbeitsplatz vor einem vorher vereinbarten Zeitpunkt kündigt.



8.3. Poland

Participation in initial VET remains low but increasing due the higher share of students in VET education at technical secondary level (technika). Basic vocational schools are becoming less popular. The reform of vocational education introduced changes in the content and the evaluation of outcomes of basic and vocational upper secondary and post-secondary VET.

► 8.3.1. Incentives for learners

In the initial VET, incentives include:

- Scholarships for students at secondary and tertiary levels. Schools (including VET) offer academic, social and international scholarships to their learners as well as scholarships for students with disabilities. The support can also take the form of full or partial coverage of participation in education activities or in-kind support, such as purchasing of textbooks. VET students can also receive support to finance the cost related to learning outside the place of living. The criteria for the social scholarship include the low income in the family combined with social problems that the family is facing such as for example: unemployment of parents or guardians, disability in the family, long-term illness, family with many children, lack of ability to perform care of educational functions in the family, alcoholism or drug addiction in the family, single parenting. Scholarships for good performance in basic vocational schools can be granted by county governments and the Prime Minister.
- Salary for juvenile workers. Students who are juvenile workers (i.e. they have a contract with employers) are entitled to a salary. The amount of the salary for the juvenile is not less than 4% (in the 1st year of training) 5% (in the 2nd year of training) and 6% (in the 3rd year of training) of the average monthly salary. The employer may decide on another salary amount for the trainee, which should not be lower than the amounts indicated above. Employers also pay mandatory social insurance on the basis of the salary paid to the juvenile worker.
- The OHP provides vocational training to youth aged 15-18 years. The service is free of charge for participants, who also sign a labour contract with employers and receive salary for their work, similarly to the rules for juvenile workers described above. The OHP also implements Youth Guarantee projects. They offer vocational counselling and guidance.
- Developing a system to monitor the labour market entry of vocational school graduates. The education ministry is also working on developing a national system to monitor the school-to-work transition of VET students that would be based on a mix of survey-based methods and matching administrative information from the school information system to social insurance data.



Hmm...

Vocational Education Training Triangle



8.3. Polen

▶ 43

Die Teilnahme an der beruflichen Erstausbildung ist weiterhin gering, steigt aber aufgrund des höheren Anteils der Studierenden an der beruflichen Bildung auf der technischen Sekundarstufe (Technika). Allgemeine Berufsschulen werden immer weniger beliebt. Mit der Reform der Berufsbildung wurden inhaltliche Veränderungen und die Bewertung der Ergebnisse der beruflichen Grund- und Sekundarstufe II und der postsekundären Berufsbildung eingeführt.

► 8.3.1. Anreize für Lernende

In der beruflichen Erstausbildung werden unter anderem folgende Anreize geboten:

- ☉ Stipendien für Studenten der Sekundarstufe und des Tertiärbereichs. Schulen (einschließlich Berufsbildung) bieten ihren Lernenden akademische, soziale und internationale Stipendien sowie Stipendien für Studierende mit Behinderungen an. Die Unterstützung kann auch in Form einer vollständigen oder teilweisen Deckung der Teilnahme an Bildungsaktivitäten oder in Form von Sachleistungen wie dem Kauf von Schulbüchern erfolgen. Schüler der Berufsbildung können auch Unterstützung erhalten, um die Kosten für das Lernen außerhalb des Wohnortes zu finanzieren. Die Kriterien für das Sozialstipendium sind das niedrige Einkommen in der Familie in Verbindung mit sozialen Problemen, mit denen die Familie konfrontiert ist, wie zum Beispiel: Arbeitslosigkeit der Eltern oder Erziehungsberechtigten, Behinderung in der Familie, Langzeitkrankheit, Großfamilien, mangelnde Fähigkeit, Bildungsfunktionen in der Familie wahrzunehmen, Alkoholismus oder Drogenabhängigkeit in der Familie, Alleinerziehende. Stipendien für gute Leistungen in beruflichen Grundschulen können von den Landesregierungen und dem Premierminister vergeben werden.
- ☉ Gehalt für jugendliche Arbeiter. Schüler, die jugendliche Arbeitnehmer sind (d. h. einen Vertrag mit dem Arbeitgeber haben), haben Anspruch auf ein Gehalt. Die Höhe des Gehalts für den Jugendlichen beträgt mindestens 4 % (im ersten Ausbildungsjahr) 5 % (im zweiten Ausbildungsjahr) und 6 % (im dritten Ausbildungsjahr) des durchschnittlichen Monatsgehalts. Der Arbeitgeber kann einen anderen Lohnbetrag für den Auszubildenden festlegen, der nicht unter den oben genannten Beträgen liegen sollte. Die Arbeitgeber zahlen auch die obligatorische Sozialversicherung auf der Grundlage des Gehalts, das dem jugendlichen Arbeitnehmer gezahlt wird.
- ☉ Das OHP bietet eine Berufsausbildung für Jugendliche im Alter von 15-18 Jahren an. Der Service ist kostenlos für Teilnehmer, die ebenfalls einen Arbeitsvertrag mit dem Arbeitgeber abschließen und für ihre Arbeit ein Gehalt erhalten, ähnlich den oben beschriebenen Regeln für jugendliche Arbeitnehmer. Das OHP führt auch Projekte zur Jugendgarantie durch. Sie bieten Berufsberatung und Orientierung an.
- ☉ Entwicklung eines Systems zur Überwachung des Eintritts von Berufsschulabsolventen in den Arbeitsmarkt. Das Bildungsministerium arbeitet auch an der Entwicklung eines nationalen Systems zur Überwachung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt, das auf einem Mix aus erhebungsbasierten Methoden und dem Abgleich administrativer Informationen aus dem Schulinformationssystem mit Sozialversicherungsdaten basieren würde.

- In addition to activities organised at the national level, regional authorities are also developing various programmes aimed at promoting participation in VET. For example, the Mazovian region is offering scholarship programmes for IVET students, the Małopolska region is implementing comprehensive monitoring of the school-to-work transition of VET students. This information will enable learners to choose schools that offer best education and as a result, also labour market outcomes.
- The Labour Fund plays an important role in delivering state support for vocational educational and training. It promotes participation by granting resources for vocational training initiatives. The grants are distributed for individual and group training through the Labour Offices – UP (Urząd Pracy). The training is mainly offered to unemployed people, but it can also be provided to other job seekers, such as, for example, people with disabilities. The training is offered in the form of group training in courses offered by UPs or individual training, where the unemployed person receives financing to cover the cost of the training.

➤ 8.3.2. Support for education providers

Vocational schools can receive support from Regional Operational Programmes for activities related to their modernisation and development of educational offer. Such support can be granted, based on the regional contests, for the following activities:

- Vocational counselling;
- Organisation of extracurricular activities that serve gaining additional knowledge and vocational skills;
- Organisation of preparatory courses for higher education;
- Supporting students in achieving additional qualifications increasing their chances on the labour market;
- Out-of-school forms of vocational training;
- Raising competences and qualifications of VET teachers;

- Development of vocational training conditions similar to natural working conditions;
- Organisation of vocational practice;
- Development of the new VET educational offer.

Furthermore, schools can receive support for development of their infrastructure, such as:

- Building of new didactical facilities;
- Reconstruction, adaptation, modernisation of practical training rooms;
- Purchasing of the IT equipment;
- Purchasing of the equipment supporting vocational training;
- Purchasing of equipment and software that would enable developing of key competencies on the labour market.



- Neben den auf nationaler Ebene organisierten Aktivitäten entwickeln die regionalen Behörden auch verschiedene Programme zur Förderung der Beteiligung an der beruflichen Bildung. Beispielsweise bietet die Region Masowien Stipendienprogramme für Auszubildende an, die Region Małopolska führt eine umfassende Überwachung des Übergangs von der Schule in den Beruf durch. Diese Informationen werden es den Lernenden ermöglichen, die Schulen auszuwählen, die die beste Ausbildung und damit auch die Ergebnisse auf dem Arbeitsmarkt bieten.
- Der Arbeitsfonds spielt eine wichtige Rolle bei der staatlichen Förderung der beruflichen Bildung. Er fördert die Beteiligung durch die Bereitstellung von Mitteln für Berufsbildungsinitiativen. Die Zuschüsse werden für Einzel- und Gruppenschulungen über die Arbeitsämter - UP (Urząd Pracy) vergeben. Die Ausbildung wird hauptsächlich Arbeitslosen angeboten, kann aber auch anderen Arbeitssuchenden, wie z. B. Menschen mit Behinderungen, angeboten werden. Die Ausbildung wird in Form von Gruppentrainings in Kursen von UPs oder Einzelschulungen angeboten, bei denen der Arbeitslose die Deckung der Kosten für die Ausbildung erhält.

► 8.3.2. Unterstützung für Bildungsanbieter

Berufsschulen können durch regionale operationelle Programme für Aktivitäten im Zusammenhang mit der Modernisierung und Entwicklung ihres Bildungsangebots unterstützt werden. Diese Unterstützung kann auf der Grundlage der regionalen Wettbewerbe für die folgenden Aktivitäten gewährt werden:

- Berufsberatung;
- Organisation von außerschulischen Aktivitäten, die dem Erwerb zusätzlicher Kenntnisse und beruflicher Fähigkeiten dienen;
- Organisation von Vorbereitungskursen für die Hochschulbildung;
- Unterstützung der Studierenden bei der Erlangung von Zusatzqualifikationen zur Erhöhung ihrer Chancen auf dem Arbeitsmarkt;

- Außerschulische Formen der Berufsausbildung;
- Erhöhung der Kompetenzen und Qualifikationen von Lehrkräften in der beruflichen Bildung;
- Entwicklung von Berufsbildungsbedingungen ähnlich den natürlichen Arbeitsbedingungen;
- Organisation von beruflichen Praktika;
- Entwicklung eines neuen Ausbildungsangebots.

Darüber hinaus können Schulen Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Infrastruktur erhalten, wie z. B.:

- Bau neuer didaktischer Einrichtungen;
- Umbau, Anpassung, Modernisierung von praktischen Schulungsräumen;
- Einkauf von IT-Ausstattung;
- Beschaffung der Ausrüstung zur Unterstützung der Berufsausbildung;
- Beschaffung von Geräten und Software, die die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen.



► 8.3.3. Support for enterprises

- Supporting employers in their involvement in VET practical training. Employers who provide VET training to students of vocational schools can receive the following support: refund of trainers' salaries, refund of the extra salary paid to instructors, refund of the cost of work clothes and necessary protection measures, training allowance, and refund of the bonus for work placement supervisors.
- Promoting the involvement of local social partners in adapting VET to the needs of the local labour market. The European Social Fund projects in the programming period 2014-20 to further promote the involvement of employers, social partners and support for the VET schools in the development of curricula adapted to labour market needs. Within the project "Partnership for vocational education development" representatives of social partners are involved in working groups that update the VET curricula.
- National training fund supporting the financing of training organised by employers. Since 2014, employers are able to use the National Training Fund (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) to finance training for their employees. The fund is part of the Labour Fund (Fundusz Pracy). It mainly finances courses and post-graduate studies attended by employees at the request of the employer; examinations enabling the attainment of vocational qualifications; medical and psychological examinations required for a job; and personal accident insurance.

8.4. Spain

There is a general strategy for increasing attractiveness of VET, however the actions are taken at an individual level. Every single VET centre carries out their own marketing campaigns. The main methods are considered to be:

- Marketing campaigns;
- Dissemination activities that target interest groups: youngsters, women, unemployed, companies, etc;
- Conferences, congresses, dissemination of results of individual actions;
- Visits to basic level education centres to Open doors: showing the facilities of the VET school to all the target groups.

The dissemination actions are carried out using different channels depending on the importance and size of the activity. Generally speaking, they are:

- Media: newspapers (regional and national), radio, TV, social media, individual letters, brochures, mailings, newsletters, etc;
- Conferences, congresses.
- Testimonies:
 - Experiences of professionals, different people graduated in VET programs speaks about their professional careers and the opportunities reached thanks to VET studies;
 - Women in technical jobs explaining what their everyday activities are
 - Workshops for youngsters using robots, machine tools and other machines.

In order to attract learners their motivations are being analysed. Once those motivations are detected, the focus is oriented to the activities underlining the strong point to reach their interest. The usual motivations are the need to find a job, professional promotion, change of professional fields, specialization in an particular technologic area, etc.

Different agents (companies, policy makers, social agents, etc.) can be involved in VET with different roles. Each agent gets involved for their benefit. So the strategies change from agent to agent. The participation of companies in VET is essential and to reach this participation the potential benefits should be shown.

► 8.3.3. Unterstützung für Unternehmen

- Unterstützung der Arbeitgeber bei ihrem Engagement in der Berufsbildung. Arbeitgeber, die Berufsschüler ausbilden, können folgende Unterstützung erhalten: Erstattung der Ausbildergehälter, Erstattung des zusätzlichen Gehalts an Ausbilder, Erstattung der Kosten für Arbeitskleidung und notwendige Schutzmaßnahmen, Ausbildungsvergütung und Erstattung des Bonus für Praktikumsleiter.
- Förderung der Einbeziehung der lokalen Sozialpartner bei der Anpassung der beruflichen Bildung an die Bedürfnisse des lokalen Arbeitsmarktes. Der Europäische Sozialfonds fördert im Programmplanungszeitraum 2014-20 die Einbeziehung von Arbeitgebern, Sozialpartnern und die Unterstützung der berufsbildenden Schulen bei der Entwicklung arbeitsmarktgerechter Lehrpläne. Im Rahmen des Projekts "Partnerschaft für die Entwicklung der beruflichen Bildung" sind Vertreter der Sozialpartner in Arbeitsgruppen eingebunden, die die Lehrpläne der beruflichen Bildung aktualisieren.
- Nationaler Ausbildungsfonds, der die Finanzierung der von den Arbeitgebern organisierten Ausbildung unterstützt. Seit 2014 können Arbeitgeber den Nationalen Ausbildungsfonds (Krajowy Fundusz Szkoleniowy) zur Finanzierung der Ausbildung ihrer Mitarbeiter nutzen. Der Fonds ist Teil des Arbeitsfonds (Fundusz Pracy). Er finanziert vor allem Kurse und Aufbaustudiengänge, die von Arbeitnehmern auf Wunsch des Arbeitgebers besucht werden, Prüfungen zur Erlangung beruflicher Qualifikationen, medizinische und psychologische Untersuchungen, die für einen Arbeitsplatz erforderlich sind, sowie die Unfallversicherung.

8.4. Spanien

Es gibt eine generelle Strategie zur Steigerung der Attraktivität der Berufsbildung, die Maßnahmen werden jedoch auf individueller Ebene durchgeführt, jedes einzelne Berufsbildungszentrum führt eigene Marketingkampagnen durch. Als Hauptmethoden werden angesehen:

- Marketingkampagnen;
- Verbreitungsaktivitäten, die sich an Interessengruppen richten: Jugendliche, Frauen, Arbeitslose, Unternehmen etc;
- Konferenzen, Kongresse, Verbreitung der Ergebnisse einzelner Aktionen;
- Besuche in den Grundbildungszentren zu Open doors: Die Einrichtungen der Berufsschule werden allen Zielgruppen gezeigt.

Die Verbreitungsaktionen werden über verschiedene Kanäle durchgeführt, je nach Bedeutung und Größe der Aktivität. Im Allgemeinen sind das:

- Medien: Zeitungen (regional und national), Radio, TV, Social Media, individuelle Briefe, Broschüren, Mailings, Newsletter etc.;
- Konferenzen und Kongresse.
- Zeugnisse:
 - Erfahrungen von Berufstätigen und Absolventen von Berufsbildungsprogrammen sprechen über ihre berufliche Laufbahn und die Möglichkeiten, die sich durch die Berufsausbildung ergeben;

- Frauen in technischen Berufen, die erklären, worauf ihre alltäglichen Aktivitäten beruhen;
- Workshops für Jugendliche mit Robotern, Werkzeugmaschinen und anderen Maschinen.

Um die Lernenden anzuziehen, werden ihre Motivationen analysiert. Sobald diese Motivationen erkannt werden, richtet sich der Fokus auf die Aktivitäten, die Stärke des Unternehmens unterstreichen, um ihr Interesse zu wecken. Die üblichen Motivationen sind die Notwendigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden, berufliche Förderung, Wechsel der Berufsfelder, Spezialisierung auf einen bestimmten Technologiebereich, etc.

Verschiedene Akteure (Unternehmen, politische Entscheidungsträger, soziale Akteure usw.) können mit unterschiedlichen Rollen in die Berufsbildung einbezogen werden. Jeder Akteur engagiert sich zu seinem Vorteil. So ändern sich die Strategien von Akteur zu Akteur. Die Beteiligung von Unternehmen an der beruflichen Bildung ist unerlässlich, und um diese Beteiligung zu erreichen, sollten die potenziellen Vorteile aufgezeigt werden.

Hauptmethoden zur Gewinnung von Unternehmen sind gezielte Verbreitungsaktivitäten (Ergebnisse der angewandten Forschung, Fachtagungen), Verbreitung von WBL-Vorteilen (Good Practices und Erfolgsfälle), offene Türen und Fördermöglichkeiten für Kooperationsprojekte zwischen Unternehmen und Berufsbildungszentren.



Main methods for attracting companies are targeted dissemination activities (results of applied research, technical conferences), dissemination of WBL benefits (good practices and success cases), open doors and funding opportunities for collaborative projects between companies and VET centres.

The existing structures for promoting participation in VET in Spain include incentives for individuals, enterprises and providers. VET diploma programmes have traditionally been less attractive than general education programmes leading to university, but in recent years, the number of VET students is increasing, as a result of the focus on employment of VET programmes and the support they offer in the transition of students to the labour market. Among the different regulatory measures which are in place or being implemented to increase enrolment in VET, the following can be highlighted:

- Introduction of new basic vocational training programmes as an alternative option for students at risk to stay in education and training;
- Free access exams for people without academic requirements and who, through passing the exam, can directly access VET studies in the education system;
- Direct access from each level of education authority VET programmes and from higher VET programmes to university studies;
- Implementation of dual VET projects which has meant a series of incentives for companies to increase their participation in the system;
- Implementation of measures included in the Strategy for Entrepreneurship and Youth Employment, to support (self-)employment and entrepreneurship, including training actions within the National Youth Guarantee programme under the responsibility of the employment authorities.

► 8.4.1. Incentives for learners

- Participation in education is encouraged through a system of scholarships and grants, distributed through annual calls published by the education ministry and the regions.
- CVET training programmes free of charge are available: employees can take part in training programmes run by their company or participate in other training schemes.
- Employed workers can also apply for individual training leaves (permisos individuales de formación - PIF) from their companies, to improve their skills at no cost to the company. The worker has the right to 200 working hours for educational purposes, provided that the company authorises his/her training leave to attend the respective training programme. The company is reimbursed for the cost of salary of that worker by the State Foundation for Training in Employment and the worker receives his/her salary during the training leave. These PIFs are intended to provide workers who want to improve their personal and professional skills, the opportunity to attend officially recognised or formal training courses.
- Unemployed workers may also take part in some of the different training schemes within the training for employment system. And they may request, if necessary, reimbursement for travel, accommodation and meal expenses during the training period.
- The introduction of the education authority dual VET system in recent years may be regarded as an incentive for young people to improve their chances of employment due to a closer contact with the labour market: the ratio of employability of dual VET students is usually higher than in traditional school based VET.

► 8.4.2. Incentives for companies

- Within the training for employment system, companies providing training for their workers can receive discounts on their social security contributions.
- Regulation for training and apprenticeship contracts sets different incentives for companies to hire trainees, in the form of reduction of employer social security contributions, or additional bonus to finance the costs of tutors in the company, as well as other incentives if apprentices become permanent staff.

► 8.4.3. Incentives for training centres

Training providers in the vocational training under the employment authority can apply on a competitive basis for funding to carry out training actions in the regional or state calls for proposal.

8.5. Turkey

Turkey considers vocational and technical education as one of the most important building blocks of sustainable development and carries out its activities accordingly. One of the main actors that MoNE (Ministry of National Education) cooperates on human resources and apprenticeship works is MOLSS (Ministry of Labor and Social Security) and its affiliated body ISKUR (Turkish Labor Agency).

► 8.5.1. VET strategy and action plan

The Vocational and Technical Education Strategy Document and Action Plan (2014–2018) has been formulated at the axis of three main policies aimed at developing the VET system in Turkey, namely increasing access, capacity development and employment:

- Access to VET includes awareness of the importance of VET and access; flexibility regarding horizontal and vertical transitions between different types and levels of VET institutions; increasing the access of groups requiring special policies; and developing cooperation in R&D activities.
- Capacity in VET includes development of the VET qualification system; national vocational standards and education programmes in line with qualifications; the educational environment; vocational guidance and career systems; administration and finance management; and quality development systems.
- Employment with VET includes providing VET students, trainees and graduates - including groups requiring special policies - with key competencies; workplace-based training; opportunities for creativity, innovativeness and entrepreneurship; occupational health and safety; and national and international mobility.

Die bestehenden Strukturen zur Förderung der Teilnahme an der beruflichen Bildung in Spanien umfassen Anreize für Einzelpersonen, Unternehmen und Anbieter. Die Attraktivität von berufsbildenden Diplomstudiengängen ist traditionell geringer als die von allgemeinbildenden Studiengängen, doch in den letzten Jahren steigt die Zahl der Berufsbildungsstudenten aufgrund der Fokussierung auf die Beschäftigung von Berufsbildungsprogrammen und der Unterstützung beim Übergang von Studenten in den Arbeitsmarkt. Unter den verschiedenen Regulierungsmaßnahmen, die zur Erhöhung der Einschulung in die Berufsbildung ergriffen wurden oder werden, sind folgende hervorzuheben:

- Einführung neuer beruflicher Grundbildungsprogramme als Alternative für Schüler, deren Verbleib in Ausbildung und Schulung gefährdet ist;
- Frei zugängliche Prüfungen für Personen ohne akademische Voraussetzungen, die durch das Bestehen der Prüfung direkt in die Berufsbildung im Bildungssystem einsteigen können;
- Direkter Zugang von jeder Ebene der bildungsbehördlichen Berufsbildungsprogramme und von höheren Berufsbildungsprogrammen zum Hochschulstudium;
- Durchführung von dualen Berufsbildungsprojekten, was eine Reihe von Anreizen für Unternehmen bedeutet, ihre Beteiligung am System zu erhöhen;
- Umsetzung der in der Strategie für Unternehmertum und Jugendbeschäftigung enthaltenen Maßnahmen zur Förderung von (Selbst-)Beschäftigung und Unternehmertum, einschließlich Ausbildungsmaßnahmen im Rahmen des nationalen "Jugend-Garantie"-Programms unter der Verantwortung der Arbeitsverwaltung.

▶ 8.4.1. Anreize für Lernende

- Die Teilnahme an der Bildung wird durch ein System von Stipendien und Zuschüssen gefördert, die durch jährliche Ausschreibungen des Bildungsministeriums und der Regionen verteilt werden.
- Kostenlose Weiterbildungsprogramme stehen zur Verfügung: Mitarbeiter können an betrieblichen Weiterbildungsprogrammen teilnehmen oder an anderen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen.
- Erwerbstätige können auch individuelle Fortbildungsurlaubsanträge (permisos individuales de formación - PIF) bei ihren Unternehmen stellen, um ihre Fähigkeiten kostenlos zu verbessern. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf 200 Arbeitsstunden zu Ausbildungszwecken, sofern das Unternehmen seinen Ausbildungsurlaub zur Teilnahme an dem jeweiligen Ausbildungsprogramm genehmigt. Dem Unternehmen werden die Gehaltskosten dieses Arbeitnehmers von der staatlichen Stiftung für berufliche Bildung erstattet, und der Arbeitnehmer erhält sein Gehalt während des Ausbildungsurlaubs. Diese PIFs sollen Arbeitnehmern, die ihre persönlichen und beruflichen Fähigkeiten verbessern wollen, die Möglichkeit bieten, an offiziell anerkannten oder formalen Schulungen teilzunehmen.
- Arbeitslose können auch an einigen der verschiedenen Ausbildungsprogramme im Rahmen des Systems der beruflichen Bildung teilnehmen. Und sie können bei Bedarf die Erstattung von Reise-, Unterakunfts- und Verpflegungskosten während der Ausbildungszeit verlangen.
- Die Einführung des dualen Berufsbildungssystems in den letzten Jahren kann als Anreiz für junge Menschen angesehen werden, ihre Beschäftigungschancen durch einen engeren Kontakt mit dem Arbeitsmarkt zu verbessern: Das Verhältnis der Beschäftigungsfähigkeit der dualen Berufsausbildung ist in der Regel höher als in der traditionellen schulischen Berufsausbildung.

▶ 8.4.2. Anreize für Unternehmen

- Im Rahmen des Ausbildungssystems können Unternehmen, die ihre Arbeitnehmer ausbilden, Rabatte auf ihre Sozialversicherungsbeiträge erhalten.
- Die Regelung für Ausbildungsverträge sieht unterschiedliche Anreize für die Unternehmen vor, Auszubildende einzustellen, und zwar in Form einer Senkung der Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung oder eines

zusätzlichen Bonus zur Finanzierung der Kosten für die Tutoren im Unternehmen sowie anderer Anreize, wenn Auszubildende zu Festangestellten werden.

▶ 8.4.3. Anreize für Schulungszentren

Bildungsanbieter in der Berufsausbildung im Rahmen der Arbeitsverwaltung können auf Wettbewerbsbasis Fördermittel für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen in den regionalen oder staatlichen Ausschreibungen beantragen.

8.5. Türkei

Die Türkei betrachtet die berufliche und technische Bildung als einen der wichtigsten Bausteine einer nachhaltigen Entwicklung und führt ihre Aktivitäten entsprechend aus. Einer der Hauptakteure, den das MoNE (Ministerium für Nationale Bildung) im Bereich Humanressourcen und Lehrlingsausbildung kooperiert, ist MOLSS (Ministerium für Arbeit und Soziale Sicherheit) und seine Schwesterorganisation ISKUR (Türkische Arbeitsagentur).

▶ 8.5.1. Berufsbildungsstrategie und Aktionsplan

Das Strategiepapier und der Aktionsplan für die berufliche und technische Bildung (2014-2018) wurden im Rahmen von drei Hauptpolitiken zur Entwicklung des Berufsbildungssystems in der Türkei formuliert, nämlich der Verbesserung des Zugangs, des Kapazitätsaufbaus und der Beschäftigung:

- Der Zugang zur Berufsbildung umfasst das Bewusstsein für die Bedeutung der Berufsbildung und des Zugangs, Flexibilität in Bezug auf horizontale und vertikale Übergänge zwischen verschiedenen Typen und Ebenen von Berufsbildungseinrichtungen, die Verbesserung des Zugangs von Gruppen, die eine besondere Politik benötigen, und die Entwicklung der Zusammenarbeit bei F&E-Aktivitäten.
- Die Kapazitäten in der beruflichen Bildung umfassen die Entwicklung des Qualifizierungssystems, nationale Berufsstandards und qualifikationsgerechte Bildungsprogramme, das Bildungsumfeld, Berufsberatungs- und Karrieresysteme, Verwaltungs- und Finanzmanagement sowie Qualitätsentwicklungssysteme.



VET for individuals

There are also other initiatives supporting the individuals' access to VET courses. UMEM'10 (Specialized Employment Centers Skill'10 Project) is run by Turkish Employment Agency (İŞKUR), MoNE and TOBB University on the basis of raising skilled labour force through courses. There have been 19.844 courses/programs and 197.044 trainees have attended to these courses in 2015. According to the protocol, 50% of the graduates of these courses within the scope of Specialized Employment Centers Skill'10 Project are guaranteed for employment. According to October 2015 İŞKUR data, 68% of these 197.044 graduates have been employed until now.

VET for special groups

For the vocational education of the groups, which need special policy, the Vocational Skills Development Project (MESGEP) had started in 2013 and still going on. Within this project, 15.092 people have applied to the course programmes in 35 cities from 2013 to December 2015. 6.350 of 9.000 people trained in the project have deserved to receive certificates. MESGEP will be Turkey wide (81 Provinces) in 2017. With the Proposed Legislation to The Grand National Assembly of Turkey by MoNE exclusion of apprenticeship education from compulsory education will be ended. Apprentices will be able to start their businesses by earning mastership certificates and business licenses, and most importantly receive a VET High school diploma by completing K12 and will have the same rights with the graduates of vocational high schools.

Access, attractiveness and flexibility

The share of Turkish upper secondary students enrolled in vocational programmes (49.0%) is slightly above the corresponding EU average (47.3%) (data for 2015). Nearly all upper secondary IVET students in Turkey are in programmes giving direct access to tertiary education (99.3%), in contrast with the EU (at 66.7%).

Adult participation in lifelong learning at 5.8% is relatively low compared to the EU average of 10.8%. This difference is also reflected in the participation rates of various subgroups. The rates for older people (0.7%) and low-educated adults (2.8%) enrolled in lifelong learning are considerably lower than the respective EU averages (7.0% and 4.2%).

However, the rate for unemployed people (9.2%) enrolled in lifelong learning is only slightly below the EU average (9.6%). Also, young VET graduates are more likely to participate in further education (48.4%) than in the EU as a whole (32.8%).

Skill development and labour market relevance

Public expenditure on VET as a percentage of GDP in Turkey at 0.48% is below the corresponding EU average of 0.54% (data for 2014). The average expenditure per student, at 3 000 purchasing power standard (PPS) units, is considerably lower than the 8 400 PPS units in the EU. The percentage of short-cycle VET graduates among first time tertiary education graduates (at 39.1%) is much higher than the EU average (9.0%). The percentage of innovative enterprises with supportive training practices is near the percentage in the EU (43.0% versus 44.8% in the EU, based on data for 2014).

The employment rate for IVET graduates (aged 20-34) at ISCED levels 3-4 (67.3%) is relatively low compared to the EU average of 78.1%. Their employment rate is 8.7 percentage points higher than for graduates from general education (above the EU average premium of 5.7) and 12.5 percentage points higher than for graduates with lower-level qualifications (though this is below the EU average premium of 23.4 percentage points). All these employment data relate to 2016 and exclude young people in further education.

Turkey is restructuring vocational training in line with national targets, sectoral demands and pedagogical needs with the vision of 2023 in the scope of the Law on

the Organization and Duties of the Ministry of National Education No. 6764 and the Law on the Amendment of Decrees on Certain Laws and Decree Laws.

► 8.5.2. Incentives for learners

Apprenticeship education compulsory now. Tradesmen and craftsmen can now easily find apprentices for vocational continuity and they have the opportunity to teach their professions. It will be ensured that the apprentice students have the opportunity to work in a secure environment in line with their abilities.

- Apprentice students will both learn and earn money. Apprentice students will be paid not less than %30 of the minimum wage, and they will be encouraged to learn more about their profession. The government will cover two thirds of the wage to be paid to apprentice students so the burden of tradesmen and craftsmen will be lightened.
- The dreams of apprentices now come true. After graduating, the apprentice students will receive a certificate of mastery and business license, and they will be able to fulfill their dreams by opening their own workplace. Apprentice students will be able to take a vocational high school diploma by completing the difference courses and enter university exam.
- Vocational High School Students have a title now. All graduates of the vocational high school will be given the title of "technician". Students who have come to Turkey from different countries and those who have received vocational education abroad will be enabled to complete their classes in Turkey and get their diplomas.



- Die Beschäftigung in der beruflichen Bildung umfasst die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen an Studierende, Auszubildende und Hochschulabsolventen - auch für Gruppen, die besondere Politiken benötigen-, arbeitsplatzbezogene Ausbildung, Möglichkeiten für Kreativität, Innovation und Unternehmertum, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie nationale und internationale Mobilität.

Berufsbildung für Einzelpersonen

Darüber hinaus gibt es weitere Initiativen, die den Zugang zu berufsbildenden Kursen unterstützen. **UMEM'10** (Specialized Employment Centers Skill'10 Project) wird von der Türkischen Agentur für Arbeit (İŞKUR), dem MoNE und der TOBB Universität auf der Grundlage der Erhöhung der qualifizierten Arbeitskräfte durch Kurse durchgeführt. Es gab 19.844 Kurse/Programme und 197.044 Auszubildende haben diese Kurse im Jahr 2015 besucht. Dem Protokoll zufolge sind 50 % der Absolventen dieser Kurse im Rahmen des Projekts Specialized Employment Centers Skill'10 für die Beschäftigung garantiert. Nach Angaben von İŞKUR im Oktober 2015 waren bisher 68 % dieser 197.044 Absolventen beschäftigt.

Berufsbildung für spezielle Gruppen

Für die berufliche Bildung der Gruppen, die einer besonderen Politik bedürfen, wurde 2013 das Berufskompetenzen-Entwicklungsprojekt (**MESGEP**) gestartet, das immer noch läuft. Im Rahmen dieses Projekts haben sich von 2013 bis Dezember 2015 15.092 Personen für die Kursprogramme in 35 Städten beworben. 6.350 von 9.000 im Projekt ausgebildeten Personen haben es verdient, Zertifikate zu erhalten. MESGEP wird 2017 türkeiweit (81 Provinzen) vertreten sein. Mit dem Gesetzesentwurf an die Große Nationalversammlung der Türkei durch das MoNE wird der Ausschluss der Lehrlingsausbildung von der Schulpflicht beendet. Auszubildende können ihr Unternehmen durch den Erwerb von Meistertiteln und Gewerbescheinen gründen und erhalten vor allem mit dem Abschluss der K12 einen Berufsschulabschluss und haben die gleichen Rechte wie die Absolventen berufsbildender Gymnasien.

Zugang, Attraktivität und Flexibilität

Der Anteil der türkischen Schüler der Sekundarstufe II liegt mit 49,0 % leicht über dem entsprechenden EU-Durchschnitt (47,3 %) (Daten für 2015). Fast alle Auszubildenden der Sekundarstufe II in der Türkei befinden sich in Programmen, die einen direkten Zugang zur tertiären Bildung ermöglichen (99,3 %), im Gegensatz zur EU (66,7 %).

Die Beteiligung der Erwachsenen am lebenslangen Lernen ist mit 5,8 % im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 10,8 % relativ gering. Diese Differenz spiegelt sich auch in den Beteiligungsquoten verschiedener Untergruppen wider. Die Quoten für ältere Menschen (0,7 %) und niedrig gebildete Erwachsene (2,8 %), die am lebenslangen Lernen teilnehmen, liegen deutlich unter den jeweiligen EU-Durchschnittswerten (7,0 % und 4,2 %).

Die Quote für Arbeitslose (9,2 %), die am lebenslangen Lernen teilnehmen, liegt jedoch nur geringfügig unter dem EU-Durchschnitt (9,6 %). Auch die Wahrscheinlichkeit, dass junge Berufsbildungsabsolventen an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (48,4 %), ist höher als in der EU insgesamt (32,8 %).

Kompetenzentwicklung und Arbeitsmarktrelevanz

Die öffentlichen Ausgaben für die berufliche Bildung in der Türkei liegen mit 0,48 % unter dem entsprechenden EU-Durchschnitt von 0,54 % (Daten für 2014). Die durchschnittlichen Ausgaben pro Schüler liegen mit 3 000 Kaufkraftstandards (KKS) deutlich unter den 8 400 KKS in der EU. Der Anteil der Kurzzeit-Absolventen an den Erstabsolventen des Tertiärbereichs liegt mit 39,1 % deutlich über dem

EU-Durchschnitt (9,0 %). Der Prozentsatz der innovativen Unternehmen mit unterstützenden Ausbildungspraktiken liegt in der EU in der Nähe des Prozentsatzes (43,0 % gegenüber 44,8 % in der EU, basierend auf Daten für 2014).

Die Beschäftigungsquote für Absolventen der beruflichen Erstausbildung (20-34 Jahre) auf den ISCED-Stufen 3-4 (67,3 %) ist im Vergleich zum EU-Durchschnitt von 78,1 % relativ niedrig. Ihre Beschäftigungsquote liegt um 8,7 Prozentpunkte höher als bei Absolventen der allgemeinen Bildung (über dem EU-Durchschnitt von 5,7) und um 12,5 Prozentpunkte höher als bei Absolventen mit niedrigeren Qualifikationen (allerdings unter dem EU-Durchschnitt von 23,4 Prozentpunkten). Alle diese Beschäftigungsdaten beziehen sich auf das Jahr 2016 und schließen junge Menschen in der Weiterbildung aus.

Die Türkei strukturiert die Berufsausbildung im Einklang mit den nationalen Zielen, den sektoralen Anforderungen und den pädagogischen Bedürfnissen mit der Vision von 2023 im Rahmen des Gesetzes über die Organisation und die Aufgaben des Ministeriums für Nationale Bildung Nr. 6764 und des Gesetzes über die Änderung von Verordnungen über bestimmte Gesetze und Verordnungen.

► 8.5.2. Anreize für Lernende

Lehrlingsausbildung jetzt Pflicht. Handwerker können nun leicht Auszubildende für die berufliche Kontinuität finden und haben die Möglichkeit, ihren Beruf zu erlernen. Es wird sichergestellt, dass die Auszubildenden die Möglichkeit haben, in einem sicheren und ihren Fähigkeiten entsprechenden Umfeld zu arbeiten.

- Auszubildende lernen und verdienen Geld. Auszubildende erhalten mindestens 30 % des Mindestlohns, und sie werden ermutigt, mehr über ihren Beruf zu lernen. Die Regierung übernimmt zwei Drittel des Lohnes, der an die Auszubildenden gezahlt wird, um die Belastung der Handwerker zu verringern.
- Die Träume der Auszubildenden werden nun wahr. Nach dem Schulabschluss erhalten die Auszubildenden einen Meister- und Gewerbeschein und können ihre Träume durch die Eröffnung eines eigenen Arbeitsplatzes verwirklichen. Auszubildende können in verschiedenen Kursen ein berufsbegleitendes Abitur ablegen und die Hochschulprüfung ablegen.
- Berufsschüler haben jetzt einen Titel. Alle Absolventen des Berufsgymnasiums erhalten den Titel "Techniker". Studenten, die aus verschiedenen Ländern in die Türkei gekommen sind und eine Berufsausbildung im Ausland absolviert haben, erhalten die Möglichkeit, ihren Unterricht in der Türkei zu absolvieren und ihre Diplome zu erwerben.

► 8.5.3. Incentives for companies

The government supports businesses that employ trainees. The fees the students will receive during their skills training and internship at the workplace will not be less than %30 of the minimum wage. The government will cover the two thirds of the tuition fee paid to the students in order to reduce the financial burden of the enterprises due to student fees.

- Insurance for vocational high school students. The government will insure the vocational high school students against work accidents and occupational diseases at the 10th, 11th and 12th grades where they are trained at the workshop.
- The private sector will be able to train its own workforce. The private sector will be able to open private vocational schools outside the organized industrial zones. Education support will be provided by the government for all students who study in these schools. With this practice, the private sector will receive incentives from the state and will be able to train its own workforce.

► 8.5.4. Incentives and opportunities for teachers/trainers

For adaptation to the rapid development and change in knowledge, technology and occupations, in-service education of the teachers and managers is planned and implemented at the central and local level. In-service education of the teachers of vocational and technical education is carried out also within the scope of the protocols of cooperation with national and international projects.

DG Teacher Training and Development announces at the beginning of each year the annual in service training program. This program is disseminated to all schools by means of provincial and district directorates of MoNE and each teacher may apply thorough MoNE Information System (MEBSIS) for the training programs that he/she intends to participate. The final selection are done by DG TTD in the case of central training and by PD (Provincial Directorate) of MoNE in the case of regional training. Whole process is recorded by DG TTD.

In 2015 total 8 235 VET teachers and administrators attended in-service training courses.

In 2016 total 7 227 VET teachers and administrators attended (and will attend until the end of 2016) in-service training courses. DG for VET has 22 protocols signed with the business sector directly for the in-service training of teachers on different fields and topics.

► 8.5.3. Anreize für Unternehmen

Die Regierung unterstützt Unternehmen, die Auszubildende einstellen. Die Gebühren, die die Studenten während ihrer Ausbildung und ihres Praktikums am Arbeitsplatz erhalten, betragen nicht weniger als 30 % des Mindestlohns. Der Staat übernimmt die zwei Drittel der Studiengebühren, um die finanzielle Belastung der Unternehmen durch die Studiengebühren zu verringern.

- Versicherung für Berufsschüler. Die Regierung wird die Berufsschüler gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten in den Klassen 10, 11 und 12 versichern, während sie in der Werkstatt ausgebildet werden.
- Der Privatsektor wird in der Lage sein, seine eigenen Arbeitskräfte auszubilden. Der private Sektor wird auch in der Lage sein, private Berufsschulen außerhalb der organisierten Industriegebiete zu eröffnen. Alle Schüler, die an diesen Schulen lernen, werden von der Regierung unterstützt. Mit dieser Praxis erhält der Privatsektor Anreize vom Staat und kann seine eigenen Arbeitskräfte ausbilden.

► 8.5.4. Anreize und Möglichkeiten für Lehrer und Ausbilder

Zur Anpassung an die rasante Entwicklung und den Wandel von Wissen, Technik und Berufen wird die Weiterbildung der Lehrer und Führungskräfte auf zentraler und lokaler Ebene geplant und umgesetzt. Die berufsbegleitende Ausbildung der Lehrkräfte der beruflichen und technischen Bildung erfolgt auch im Rahmen der Kooperationsprotokolle mit nationalen und internationalen Projekten.

Die GD Lehrerfortbildung und Entwicklung kündigt zu Beginn eines jeden Jahres das jährliche Fortbildungsprogramm an. Dieses Programm wird über die Provinz- und Distriktdirektionen des MoNE an alle Schulen verteilt und jeder Lehrer kann das MoNE-Informationssystem (MEBSIS) für die Ausbildungsprogramme, an denen er teilnehmen möchte, anwenden. Die endgültige Auswahl erfolgt durch die DG TTD im Falle der zentralen Ausbildung und durch die PD (Provinzialdirektion) des MoNE im Falle der regionalen Ausbildung. Der gesamte Prozess wird von der DG TTD erfasst.

Im Jahr 2015 nahmen insgesamt 8 235 Lehrkräfte und Administratoren an Fortbildungskursen teil.

Im Jahr 2016 nahmen insgesamt 7 227 Berufsbildungslehrer und -Administratoren an Fortbildungskursen teil (und werden bis Ende 2016 teilnehmen). Die DG Berufsbildung hat 22 direkt mit der Wirtschaft unterzeichnete Protokolle für die Fortbildung von Lehrkräften in verschiedenen Bereichen und Themenbereichen.





9 |

Strategies and methods for involving SMEs / Social partners in VET

Strategien und Methoden zur Einbindung von KMU
/ Sozialpartnern in die Berufsbildung



Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Other recommended solutions were:

- **training providers (vocational schools & enterprises), students and apprentices should be altogether involved in the development of curricula, teaching materials and learning objectives** (i.e. a consultation/discussion platform like a round table with all participating intermediaries, proposal of collaborative design of the curriculum, or additional measures suggestion like internships, job placement activities);
- for practical training contents and training in companies it is important to have **qualified instructors and trainers**. Besides profession specific work experience they also need to have didactical and pedagogical skills (**the mentoring role**);
- it could be useful for training companies to develop **skills profiles for instructors** and put some effort in staffing these positions. Also additional measures like **peer-learning with school teachers, pedagogical/didactical training or specific promotion initiatives** could be good incentives to increase the impact of **qualified training staff**.

It has to be noted that only one fifth of the companies provides training. Companies have a special role regarding training and VET. Besides the in-house trainings they are also direct contract partners of their apprentices.. Benefits for companies to provide dual training include:

- Assurance of the own need for skilled and qualified employees;
- High quality;
- High productivity;
- The company has direct influence on the training contents and can shape possible future employees through in-house trainings;
- Improved productivity and innovation, as well as quality of services and products;
- High ROI (return on investment) in the long run;
- CSR (corporate social responsibility);
- The entry time for new employees is not as cost and time consuming if an apprenticeship graduate is hired because every apprentice already had a high amount of training on the job and the companies know their trainees very well (and vice versa). This saves salary costs for the recruiting company. Retraining is barely needed;
- There is no obligation for the training enterprise to hire apprentices after their apprenticeship;
- Trainees build up competences and practice realistic work tasks;
- "Homegrown" apprentices identify with their employers and may be loyal in times of crisis.

9.1. Patron class

The patron class is under the patronage of a specific company. The patron in the letter of intent, agreement or agreement concluded with the school declares the support of the educational process. This support can take a variety of forms, for example: accepting students for apprenticeships, equipping schoolrooms with equipment and didactic materials, additional training, funding scholarships for the most talented. In

addition, the patron participates in the development of the curriculum, tailored to the profile and needs of his company. The best graduates are guaranteed employment.

Patronage agreements, which are currently signed, contain such records as:

- Supplementing the training by organizing additional courses and trainings enabling the acquisition of skills and competences not covered by the school curriculum;
- Patron supports the school in preparing the curriculum for the profession covered by the patronage agreement;
- Funding a scholarship for students from the patron class;
- Equipping the school with materials and teaching equipment, pupils in aids and educational materials - offering graduates employment;
- Organizing professional development of teachers of vocational subjects.

The aim is:

- Implementation of practical classes and professional practice in an attractive way through cooperation with leading hotels, restaurants, pastry shops in the region;
- Deepening knowledge and improving the skills of students and teachers through partnership projects, the opportunity to use the experience of culinary leaders in the region;
- Raising professional qualifications through access to modern culinary infrastructure of patron's facilities;
- Identifying needs and adapting students to the requirements of local employers (patrons);
- Better preparation of students for exams confirming the qualifications in the profession;
- Promotion of students' professional skills.



Empfohlene Lösung von IO1 für Branchen war es, nicht nur Schulungsk Kooperationen mit einem Unternehmen, sondern auch Schulungsk Kooperationen zwischen verschiedenen Unternehmen zu unterstützen. Dies senkt die Ausbildungskosten für Unternehmen, was insbesondere für KMU ein wertvoller Faktor ist, sich aber auch positiv auf die Ausbildungsinhalte und Lehrpläne auswirken kann, z. B. durch zusätzliche Inhalte oder Module.

Weitere empfohlene Lösungen waren:

- **Ausbildungsanbieter (Berufsschulen & Unternehmen), Schüler und Auszubildende sollten insgesamt in die Entwicklung von Lehrplänen, Lehrmaterialien und Lernzielen einbezogen werden** (d. h. eine Beratungs-/Diskussionsplattform wie ein Runder Tisch mit allen beteiligten Vermittlern, Vorschlag zur gemeinsamen Gestaltung des Lehrplans oder zusätzliche Maßnahmenvorschläge wie Praktika, Arbeitsvermittlung).
- Für praktische Ausbildungsinhalte und Schulungen in Unternehmen ist es wichtig, **qualifizierte Ausbilder und Trainer zu haben**. Neben berufsspezifischer Berufserfahrung sind auch didaktische und pädagogische Fähigkeiten erforderlich (**die Mentorenrolle**).
- Es könnte für Ausbildungsbetriebe nützlich sein, **Kompetenzprofile für Ausbilder** zu entwickeln und sich um die Besetzung dieser Positionen zu bemühen. Auch zusätzliche Maßnahmen wie **Peer-Learning mit Schullehrern, pädagogisch-didaktische Schulungen oder gezielte Fördermaßnahmen** könnten gute Anreize sein, die Wirkung von qualifiziertem Ausbildungspersonal zu erhöhen.

Zu beachten ist, dass nur ein Fünftel der Betriebe ausbildet. Den Betrieben kommt eine besondere Rolle bei der Aus- und Weiterbildung zu. Neben den Inhouse-Schulungen sind sie auch direkte Vertragspartner ihrer Auszubildenden. Zu den Vorteilen der dualen Ausbildung für Unternehmen gehören:

- Sicherung des eigenen Bedarfs an qualifizierten Fachkräften;
- Hochwertige Qualität;
- Hohe Produktivität;
- Das Unternehmen hat direkten Einfluss auf die Ausbildungsinhalte und kann durch Inhouse-Schulungen mögliche zukünftige Mitarbeiter gestalten;
- Verbesserte Produktivität und Innovation sowie die Qualität von Dienstleistungen und Produkten;
- Hoher ROI (Return on Investment) auf lange Sicht;
- CSR - Corporate social responsibility;
- Die Einstiegszeit für neue Mitarbeiter ist nicht so kostspielig und zeitaufwendig, wenn ein Lehrling eingestellt wird, da jeder Lehrling bereits eine hohe Ausbildungsquote hatte und die Betriebe ihre Auszubildenden sehr gut kennen (und umgekehrt). Das spart dem Personaldienstleister Lohnkosten. Eine Umschulung ist kaum notwendig;
- Eine Verpflichtung des Ausbildungsbetriebes zur Einstellung von Auszubildenden nach der Ausbildung besteht nicht;
- Die Auszubildenden bauen Kompetenzen auf und üben realistische Arbeitsaufgaben;
- "Eigene" Auszubildende identifizieren sich mit ihrem Arbeitgeber und können in Krisenzeiten loyal sein.

9.1. Patenklasse

Die Patenklasse steht unter der Schirmherrschaft eines bestimmten Unternehmens. Der Schirmherr erklärt in der Absichtserklärung, dem Vertrag oder der Vereinbarung mit der Schule die Unterstützung des Bildungsprozesses. Diese Unterstützung kann verschiedene Formen annehmen, z. B. die Aufnahme von Schülern in die Lehre, die Ausstattung von Schulräumen mit Geräten und didaktischem Material, zusätzliche Ausbildung, die Finanzierung von Stipendien für die Talentiertesten. Darüber hinaus beteiligt sich der Schirmherr an der Entwicklung des Lehrplans, der auf das Profil und die Bedürfnisse seines Unternehmens zugeschnitten ist. Die besten Absolventen sind garantierte Beschäftigte.

Patronatsverträge, die derzeit unterzeichnet werden, enthalten u. a. folgende Unterlagen:

- Ergänzung der Ausbildung durch die Organisation zusätzlicher Kurse und Trainings, die den Erwerb von Fähigkeiten und Kompetenzen ermöglichen, die nicht im Lehrplan der Schule enthalten sind;
- Der Pate unterstützt die Schule bei der Erstellung des Lehrplans für den unter den Patronatsvertrag fallenden Beruf;
- Finanzierung eines Stipendiums für Studenten der Patenklasse;
- Ausstattung der Schule mit Materialien und Lehrmitteln, der Schülerinnen und Schüler mit Hilfsmitteln und Lehrmitteln - Beschäftigungsangebot für Absolventinnen und Absolventen;
- Organisation der beruflichen Entwicklung von Lehrern beruflicher Fächer.

Die Ziele sind:

- Durch die Zusammenarbeit mit führenden Hotels, Restaurants und Konditoreien in der Region werden praktische Kurse und Berufspraxis auf attraktive Weise umgesetzt;
- Vertiefung der Kenntnisse und Verbesserung der Fähigkeiten von Schülern und Lehrern durch Partnerschaftsprojekte, die Möglichkeit, die Erfahrungen der kulinarischen Führungskräfte in der Region zu nutzen;
- Erhöhung der fachlichen Qualifikation durch den Zugang zu einer modernen kulinarischen Infrastruktur der Gaststätten;
- Ermittlung der Bedürfnisse und Anpassung der Schüler an die Bedürfnisse der lokalen Arbeitgeber (Paten);
- Bessere Vorbereitung der Schüler auf Prüfungen, die die Qualifikationen im Beruf bestätigen;
- Förderung der beruflichen Fähigkeiten der Schüler.

9.2. Industry clusters

The goal of clusters is to combine economic, educational and scientific potential for vocational education for the needs of the economy and local labour markets. In addition, they participate in the process of shaping awareness and creating vocational education for positive education, and above all give the opportunity to pursue a career path based on the development of key competences expected by employers. The most important benefits of schools in the presence of a caldera include:

- Raising the level of practical vocational training, including apprenticeships;
- Exchange of comments and conclusions resulting from the implementation of tasks related to theoretical and practical vocational training;
- Popularizing occupations necessary for the local labour market (i.e. within the open days of enterprises, organizing field trips, internships, internships for students and teachers);
- Help in improving teachers of vocational subjects;
- Co-organizing conferences devoted to vocational training;
- Enabling graduate internships;
- Informing about social, economic and technological trends and adjusting the offer of vocational education to the needs of the constantly changing labour market;
- Initiating, creating and implementing professional educational projects;
- Supporting the transfer of knowledge and experience between partners;
- Undertaking activities aimed at creating and proper equipping of examination centers;
- Participation in organizing additional activities in out-of-school forms for students of the last vocational school classes in order to increase the chance of their employment after finishing school;
- Taking initiatives to improve students' and teachers' ability to use foreign languages;
- Co-organizing projects motivating students to develop professional competences, among others competitions, quizzes.

9.3. Professional trips and study visits

The most important forms of cooperation between schools and employers in the didactic process are worthwhile professional trips and study visits. In addition, it should also be remembered for other projects, such as, for example, Olympics and professional competitions or educational fairs - festival festivals. Also important are the forms of professional activation of the school environment with employers, which should be mentioned: industry seminars, specialized courses and training for students, or trainings and courses for teachers of vocational subjects. Professional trips are an effective form of cooperation between the school and employers and an attractive method of work for students, which ensures that pupils interact in a real place of work. It must be properly prepared and planned. Understanding the goals and tasks of the trip and the nature of the visited objects as well as a reminder of the teaching material necessary to conduct a conscious and focused observation are the conditions necessary for an effective professional trip. After returning from the trip, you should discuss, systematize and generalize the acquired knowledge and skills as well as check and evaluate the reports and materials prepared by the students. Organized professional trips have important cognitive, educational and educational functions. They are an attractive form of gaining new experiences.

9.4. Study visits in enterprises

Study visits in enterprises in which activities are carried out consistent with the profile of the school preparing to work in a given profession. Study visits can be implemented as part of cooperation with domestic and foreign companies. The benefits of participating in study visits are valuable to students. They will learn about modern technological and organizational solutions appropriate for a given professional sector. In addition, they gain additional knowledge useful in vocational education, and thus enrich professional vocabulary. Further benefits include deepening the acquired knowledge and professional skills in real working conditions, identifying and comparing the conditions and factors of employers' involvement in vocational education, identifying good practices applied in the organization of vocational education, as well as gathering and exchanging experience.



9.2. Branchencluster

Ziel der Cluster ist es, wirtschaftliche, bildungspolitische und wissenschaftliche Potenziale für die berufliche Bildung für die Bedürfnisse der Wirtschaft und der lokalen Arbeitsmärkte zu bündeln. Darüber hinaus beteiligen sie sich am Prozess der Bewusstseinsbildung und der Schaffung beruflicher Bildung für eine positive Bildung und bieten vor allem die Möglichkeit, einen Karriereweg einzuschlagen, der auf der Entwicklung von Schlüsselkompetenzen beruht, die von den Arbeitgebern erwartet werden. Zu den wichtigsten Vorteilen von Schulen bei Vorhandensein einer Caldera gehören:

- Anhebung des Niveaus der praktischen Berufsausbildung, einschließlich der Lehrlingsausbildung;
- Austausch von Kommentaren und Schlussfolgerungen aus der Umsetzung von Aufgaben der theoretischen und praktischen Berufsausbildung;
- Popularisierung der für den lokalen Arbeitsmarkt notwendigen Berufe (d. h. innerhalb der Tage der offenen Tür von Unternehmen, Organisation von Exkursionen, Praktika, Praktika für Schüler und Lehrer);
- Hilfe bei der Verbesserung von Lehrkräften in beruflichen Fächern;
- Mitveranstaltung von Konferenzen zur beruflichen Bildung;
- Ermöglichung von Absolventenpraktika;
- Information über soziale, wirtschaftliche und technologische Trends und Anpassung des Berufsbildungsangebots an die Bedürfnisse des sich ständig verändernden Arbeitsmarktes;
- Initiierung, Erstellung und Umsetzung professioneller Bildungsprojekte;
- Unterstützung des Wissens- und Erfahrungstransfers zwischen den Partnern;
- Durchführung von Aktivitäten zur Schaffung und ordnungsgemäßen Ausstattung von Prüfungszentren;
- Teilnahme an der Organisation zusätzlicher Aktivitäten in außerschulischen Formen für Schüler der letzten Berufsschulklassen, um die Chancen auf eine Beschäftigung nach dem Schulabschluss zu erhöhen;
- Ergreifen von Initiativen, um die Fähigkeit der Schüler und Lehrer, Fremdsprachen zu benutzen, zu verbessern;
- Mitorganisation von Projekten, die die Studenten motivieren, berufliche Kompetenzen zu entwickeln, u. a. Wettbewerbe, Quiz.

9.3. Berufsreisen und Studienaufenthalte

Die wichtigsten Formen der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Arbeitgebern im didaktischen Prozess sind lohnende Berufsreisen und Studienaufenthalte. Darüber hinaus sollte es auch für andere Projekte, wie z. B. Olympische Spiele und Berufswettbewerbe oder Bildungsmessen - Festivals - in Erinnerung bleiben. Wichtig sind auch die Formen der beruflichen Aktivierung des schulischen Umfelds bei den Arbeitgebern, die erwähnt werden sollten: Branchenseminare, Fachkurse und Schulungen für Schüler oder Schulungen und Kurse für Lehrer beruflicher Fächer. Berufsreisen sind eine effektive Form der Zusammenarbeit zwischen Schule und Arbeitgebern und eine attraktive Arbeitsmethode für Studenten, die dafür sorgt, dass die Schüler an einem realen Arbeitsplatz interagieren. Das muss gut vorbereitet und geplant werden. Das Verstehen der Ziele und Aufgaben der Reise und der Art der besuchten Objekte sowie die Erinnerung an das Lehrmaterial, das für eine bewusste und gezielte Beobachtung notwendig ist, sind die Voraussetzungen für eine effektive Berufsreise. Nach der Rückkehr von der Reise sollten Sie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten diskutieren, systematisieren und verallgemeinern sowie die von den Schülern erstellten Berichte und Materialien überprüfen und auswerten. Organisierte Berufsreisen haben wichtige kognitive, erzieherische und pädagogische Funktionen. Sie sind eine attraktive Form, um neue Erfahrungen zu sammeln.

9.4. Studienaufenthalte in Unternehmen

Studienaufenthalte in Unternehmen, in denen Aktivitäten durchgeführt werden, die dem Profil der Schule entsprechen, die auf die Arbeit in einem bestimmten Beruf vorbereitet. Studienaufenthalte können im Rahmen von Kooperationen mit in- und ausländischen Unternehmen durchgeführt werden. Die Vorteile der Teilnahme an Studienbesuchen sind für die Schüler wertvoll. Sie lernen moderne technische und organisatorische Lösungen kennen, die für eine bestimmte Branche geeignet sind. Darüber hinaus erwerben sie zusätzliches Wissen, das in der Berufsausbildung nützlich ist, und bereichern so ihr berufliches Vokabular. Weitere Vorteile sind die Vertiefung der erworbenen Kenntnisse und beruflichen Fähigkeiten unter realen Arbeitsbedingungen, die Ermittlung und der Vergleich der Bedingungen und Faktoren für die Beteiligung der Arbeitgeber an der beruflichen Bildung, die Ermittlung bewährter Praktiken bei der Organisation der beruflichen Bildung sowie die Sammlung und der Austausch von Erfahrungen.



10 | Policy Recommendations on Raising Awareness of VET

Politikempfehlungen zur Sensibilisierung
für die Berufsbildung

Recommended solution from IO1 for industry sectors was to implement not only training co-operations with one company but also to support training co-operations between different companies. This reduces training costs for companies which is a valuable factor especially for SMEs but also can have positive effects on the training contents and curricula e.g. with additional contents or modules.

Um die Berufsbildung attraktiv zu machen, sollten starke Mechanismen aufgebaut werden. Die berufliche Bildung muss zu einer attraktiven und glaubwürdigen Option für Jugendliche werden und eine wirksame Möglichkeit zur Auffrischung und Umschulung von Jugendlichen und Erwachsenen bieten, die zur Wettbewerbsfähigkeit der Beschäftigten und zur Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitssuchenden beitragen.

Forming public opinion on VET

- ➔ Media coverage and the way of reporting: higher education is presented as superior or better option to get a job;
- ➔ Studies and research from foundations or universities: reports get a wide media coverage and influence public opinion;
- ➔ Mouth to mouth dissemination: graduated students sharing their experiences with others;
- ➔ Feedback from companies: satisfied companies are the best ambassadors because they will continue hiring VET graduates;
- ➔ Not using marketing to "exaggerate" anything.

Changing public opinion on VET

- ➔ To assure that students after finishing their studies will be well qualified for fulfilling foreseen standards and they will be satisfied with the acquired education;
- ➔ To organize marketing campaigns, to disseminate activities among target groups (youngsters, women, unemployed, companies, families, etc.);
- ➔ To organize open door showing the facilities of the VET school to target groups (youngsters, families and companies).

Bildung der öffentlichen Meinung zur Berufsbildung

- ➔ Medienberichterstattung und die Art der Berichterstattung: Die Hochschulbildung wird als überlegene oder bessere Möglichkeit, einen Job zu bekommen, dargestellt;
- ➔ Studien und Forschungen von Stiftungen oder Universitäten: Berichte erhalten eine breite Medienberichterstattung und beeinflussen die öffentliche Meinung;
- ➔ Mund-zu-Mund-Propaganda: Absolventen tauschen ihre Erfahrungen mit anderen aus;
- ➔ Feedback von Unternehmen: Zufriedene Unternehmen sind die besten Botschafter, weil sie weiterhin Absolventen der beruflichen Bildung einstellen werden;
- ➔ Mit Marketing nichts "übertreiben".

Main steps:

- ➔ Enhancing the attractiveness, relevance and quality of VET;
- ➔ VET for the improvement of professional performance, competitiveness and innovation;
- ➔ Diversified and flexible learning opportunities for acquiring the skills that are necessary for career development;
- ➔ Enhancing anticipation and management of labour market changes and encouraging business competitiveness;
- ➔ Promotion of excellence and social inclusion, contribution to greater employability, mobility and job security.

It is exceptionally important to introduce incentives for the business sector to ensure its greater involvement in and collaboration with VET.

Veränderung der öffentlichen Meinung zur Berufsbildung

- ➔ Um sicherzustellen, dass die Schüler nach Abschluss ihrer Ausbildung gut für die Erfüllung der vorgesehenen Standards qualifiziert sind und mit der erworbenen Ausbildung zufrieden sind;
- ➔ Organisation von Marketingkampagnen, Verbreitung von Aktivitäten unter den Zielgruppen (Jugendliche, Frauen, Arbeitslose, Unternehmen, Familien etc.);
- ➔ Tage der offenen Tür zu organisieren, die die Einrichtungen der Berufsschule den Zielgruppen (Jugendliche, Familien und Unternehmen) zeigen.

Wichtigste Schritte:

- ➔ Steigerung der Attraktivität, Relevanz und Qualität der beruflichen Bildung;
- ➔ Berufsbildung zur Verbesserung der beruflichen Leistungsfähigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Innovation;
- ➔ Abwechslungsreiche und flexible Lernmöglichkeiten zum Erwerb der für die berufliche Entwicklung notwendigen Fähigkeiten;
- ➔ Verbesserung der Antizipation und Bewältigung von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen;
- ➔ Förderung von Exzellenz und sozialer Integration, Beitrag zu mehr Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und Arbeitsplatzsicherheit.

Es ist außerordentlich wichtig, Anreize für die Wirtschaft zu schaffen, damit sie sich stärker in die Berufsbildung einbringen und mit ihr zusammenarbeiten kann.

11

Description of the strategy paper

Beschreibung des Strategiepapiers



The strategy paper for process development includes overview of VET networks and systems, school – company partnerships and work-based learning, involvement of SMEs and other topics. In order to ensure the successful collaboration between partners, the document can be used as a map:

Das Strategiepapier für die Prozessentwicklung enthält einen Überblick über Netzwerke und Systeme der beruflichen Bildung, Schul- und Unternehmenspartnerschaften und arbeitsgestütztes Lernen, die Einbeziehung von KMU und andere Themen. Um die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen den Partnern zu gewährleisten, kann das Dokument verwendet werden als eine Karte:

School and company

- Preparation
- Evaluation
- Examples

Effective WBL

- Examples
- Tools
- Templates

Averness of VET

- Recommendations
- Instructions

Labour market

- Trained personnel
- Training programmes

High quality WBL

- Tools
- Templates

Involvement of social partners

- Strategies
- Methods

The process development in initiating, developing expanding/strengthening between stakeholders to ensure the sustainable of WBL in VET in partner countries was documented in such a way, that it can be used as a STRATEGY PAPER with focus on **how to encourage SMEs to become involved in apprenticeships and raise the attractiveness of VET in general.**

Attractiveness of VET

- Incentives for youth
- Incentives for employers and employees
- Incentives for learners
- Incentives for companies
- Incentives for training centres

Schule und Unternehmen

- Vorbereitung
- Bewertung
- Beispiele

Effektives WBL

- Beispiele
- Werkzeuge
- Vorlagen

VET-Bewusstsein

- Empfehlungen
- Anleitungen

Arbeitsmarkt

- Geschultes Personal
- Schulungsprogramme

Gute Qualität WBL

- Werkzeuge
- Vorlagen

Miteinbeziehung sozialer Partner

- Strategien
- Methoden

Die Prozessentwicklung bei der Initiierung, Weiterentwicklung und Stärkung von Stakeholdern zur Sicherung der Nachhaltigkeit von WBL in der Berufsbildung in den Partnerländern wurde so dokumentiert, dass sie als STRATEGIE PAPIER mit Fokus darauf, **wie KMUs ermutigt werden können, sich in die Ausbildung zu engagieren und die Attraktivität der Berufsbildung allgemein erhöht werden kann.**

Attraktivität von VET

- Anreize für Jugendliche
- Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- Anreize für Lernende
- Anreize für Unternehmen
- Anreize für Schulungszentren

12 | European Added Value

Europäischer Mehrwert

The aim of the Project: "Promotion of WBL via Vocational Education Training Triangle" was to promote synergies throughout the different fields of education and training, to foster new ideas, to cooperate with new actors from the world of work, civil society and policy-makers and to stimulate **new model of cooperation VETriangle based on WBL**.

The project partners analyzed the role of intermediary/social partners, advisory boards concerned with apprenticeship training at the federal and provincial levels in their countries. Then the project partners researched the structure of decision-making in their own VET systems and explored the ways to include and empower other actors and stakeholders in their system in order to make their VET system more effective. As a result "the VETriangles" was created – a matrix program for other organizations / entrepreneurs / authorities, etc.

The European Added Value was assured by initiating a system of intermediary partners enhanced to influence decision making in VET systems and allowing a more sustainable introduction of work-based learning in the project partner countries. Due to the publications (printed and digital form), Social Networks and Multiplier Events, not only people directly involved in the activities could get acquainted with the results and the evaluation of the designed method of VETriangle.

Das Ziel des Projekts: "Die Förderung des WBL über das Berufsbildungsdreieck" sollte Synergien in den verschiedenen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung fördern, neue Ideen fördern, mit neuen Akteuren aus Arbeitswelt, Zivilgesellschaft und Politik zusammenarbeiten und ein neues Kooperationsmodell VETriangle auf Basis von WBL anregen.

Die Projektpartner analysierten die Rolle der intermediären/sozialen Partner, der Beiräte für die Lehrlingsausbildung auf Bundes- und Landesebene in ihren Ländern. Anschließend untersuchten die Projektpartner die Struktur der Entscheidungsfindung in ihren eigenen Berufsbildungssystemen und erforschten die Möglichkeiten, andere Akteure und Stakeholder in ihr System einzubeziehen und zu befähigen, um ihr Berufsbildungssystem effektiver zu gestalten. Als Ergebnis wurde "das VETriangle" geschaffen - ein Matrixprogramm für andere Organisationen / Unternehmer / Behörden etc.

Der europäische Mehrwert wurde durch die Initiierung eines Systems von Vermittlungspartnern sichergestellt, das die Entscheidungsfindung in den Berufsbildungssystemen beeinflusst und eine nachhaltigere Einführung von arbeitsbasiertem Lernen in den Projektpartnerländern ermöglicht. Durch die Publikationen (gedruckte und digitale Form), Social Networks und Multiplikatorenveranstaltungen konnten sich nicht nur die direkt an den Aktivitäten beteiligten Personen mit den Ergebnissen und der Bewertung der entwickelten Methode von VETriangle vertraut machen.





Creative Commons
Attribution 4.0 International
(CC BY 4.0)

This project has been funded with support from the European Commission.
This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

