

bildung für europa

Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung

Fünf Jahre PLL: Auswirkungen und Transfer



| | | | |
|---|----|---|--|
| ■ | 3 | Editorial | |
| | | | ----- |
| | | | Eine erste Bilanz |
| ■ | 4 | Fünf Jahre Programm für lebenslanges Lernen (PLL) | |
| | | | Neue Studie zur Mobilität |
| ■ | 5 | Lernaufenthalte im Ausland stärken das Profil sogenannter benachteiligter Jugendlicher | |
| | | | Beratungsstrukturen von LEONARDO DA VINCI Mobilität in Deutschland |
| ■ | 8 | Regionale Modelle: Motoren für mehr Mobilität | |
| | | | Nachhaltigkeitsstudie zum EUROPASS Mobilität |
| ■ | 10 | Nutzen und Vorteile des Mobilitätsnachweises beim Einsatz im Bewerbungsverfahren | |
| | | | Wirkung als Auftrag |
| ■ | 12 | Innovationstransferprojekte – Impulsgeber für Systeme und Praxis | |
| | | | Thematisches Monitoring: Lerneinheiten internationaler Berufskompetenz |
| ■ | 15 | Verankerung im gesetzlichen Regelwerk braucht Zeit | |
| | | | Thematisches Monitoring zur Professionalisierung des Bildungspersonals |
| ■ | 16 | Europäische Impulse zum Wandel der Bildungsberufe | |
| | | | Umfrage zu ADAM |
| ■ | 17 | Datenbank von User(inne)n gut angenommen | |
| | | | GRUNDTVIG-Studie über berufsbegleitende Fortbildungen |
| ■ | 18 | Trotz hoher Akzeptanz: Nachbesserungen empfohlen | |
| | | | ----- |
| | | | Zur neuen Programmgeneration |
| ■ | 20 | Erasmus für alle: Der aktuelle Stand der Dinge | |
| | | | Erasmus für alle |
| ■ | 22 | BIBB-Hauptausschuss fordert Änderungen am geplanten EU-Bildungsprogramm | |
| | | | Antragsrunde 2012 in LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG |
| ■ | 23 | Positiver Trend setzt sich fort | |
| | | | ----- |
| | | | Mobilitätstag 2012 |
| ■ | 25 | Jugendliche im Dialog mit Politik und Wirtschaft | |
| | | | ----- |
| | | | Neue europäische Agenda für Erwachsenenbildung |
| ■ | 27 | Relevanz für Arbeitsmarkt und Entwicklung der Persönlichkeit | |
| | | | Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar |
| ■ | 28 | Informationsoffensive mit PS auf die Straße gebracht | |
| | | | ----- |
| | | | Neues Angebot für Antragstellende |
| ■ | 30 | Die Ombudsstelle der NA beim BIBB | |
| ■ | 31 | Neuerscheinungen der NA beim BIBB / Kurzmeldung | |
| ■ | 31 | Impressum | |



**Liebe Leserin,
Lieber Leser,**

„Entscheidend ist, was am Ende herauskommt ...“ Dieser bekannte Satz gilt natürlich auch für das Programm für lebenslanges Lernen (PLL). Kluge Menschen in Brüssel und Bonn mögen noch so differenzierte Förderkonzepte entwickeln, doch nur wenn Programme und Projekte Wirkungen erzielen, ist der Einsatz von Geld und Ressourcen gerechtfertigt. Dies ist für uns nach fünf Jahren PLL Grund genug, der Frage nachzugehen, ob das Programm dazu beigetragen hat, Bildung und Bildungsstrukturen zu verbessern.

Wirkungen können ganz schnell und unmittelbar entstehen, z. B. für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Mobilitätsmaßnahmen. Sie können aber auch verzögert, vermittelt oder gar versteckt entstehen, wie dies nicht selten in der Projektförderung der Fall ist. Um auch diese sich nicht unmittelbar einstellenden Wirkungen festzustellen, bedienen sich die EU-Kommission wie die NA beim BIBB der Hilfe der Wissenschaft. Eine Reihe von Studien haben untersucht, ob und wie Programme und Projekte wirken. Diese Studien geben uns Hinweise auf Erreichtes und Bewährtes und können dazu beitragen, das neue Bildungsprogramm zu gestalten. Dabei zieht sich eine Erkenntnis wie ein roter Faden durch die Untersuchungen: Bildung ist ein vielschichtiger Prozess eingebettet in komplexe gesellschaftliche Strukturen. Wer glaubt, nur mit Geld schnelle Ergebnisse zu erzielen, wird rasch eines Besseren belehrt. Dass sich Investitionen in Bildung dennoch lohnen, belegen die Studien, die wir Ihnen in diesem Journal vorstellen, eindrucksvoll.

Die Gestaltung des Nachfolgeprogramms zum PLL ist ein weiteres wichtiges Thema, dem wir uns in dieser Ausgabe widmen. Der Hauptausschuss des BIBB hat sich für Kontinuität in der Programmdurchführung und ein angemessenes Gewicht der beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung ausgesprochen. Wie ich finde eine gewichtige Stellungnahme, die nicht ohne Wirkung bleiben sollte ...

Ihr

Klaus Fahn

Eine erste Bilanz

Fünf Jahre Programm für lebenslanges Lernen (PLL)

Klaus Fahle ■■■ Können Sie sich noch an das Ende der Programme SOKRATES und LEONARDO DA VINCI 2006 erinnern oder zumindest an den Start des Programms für lebenslanges Lernen (PLL) 2007? Erst in der Rückschau wird deutlich, welche Veränderungen das Programm PLL mit seinen Unterprogrammen durchlaufen und wie es sich seitdem entwickelt hat.

Da sind zunächst einige konkrete Zahlen: In Deutschland stieg das Budget für das Programm LEONARDO DA VINCI in den Jahren 2006 bis 2012 von 25 auf 42 Millionen EURO, GRUNDTVIG verzeichnete einen Anstieg von 2,2 auf 5,5 Millionen EURO. Damit ist natürlich auch die Zahl der geförderten Projekte und Menschen gewachsen.

Die Zahl der Aktionen, die die NA beim BIBB verwaltet, hat sich seit 2007 deutlich erhöht. Hinzugekommen sind die Aktionen Partnerschaften bei LEONARDO DA VINCI, Workshops, Freiwilligenprojekte für Seniorinnen und Senioren, Assistenzen sowie Besuche und Austausch bei GRUNDTVIG. In beiden Programmen werden nunmehr vorbereitende Maßnahmen gefördert.

Administrativ hat sich vor allem die verstärkte Nutzung von Pauschalen in den GRUNDTVIG und LEONARDO DA VINCI Partnerschaften und der Mobilitätsförderung bemerkbar gemacht.

Hieraus lässt sich zunächst zweierlei ableiten: Der Stellenwert des Programms für lebenslanges Lernen (PLL) ist insgesamt gestiegen. Das Programm erreicht mehr Einrichtungen und Menschen. Und: Es trägt stärker zur Europäisierung von Bildung und Ausbildung bei als alle bisherigen Bildungsprogramme.

In den vergangenen Jahren hat sich zugleich das Umfeld des PLL verändert. Die EU-Bildungsministerinnen und -minister verständigten sich auf den „Arbeitsplan Bildung und Ausbildung 2010“ und dessen Fortschreibung als „Arbeitsplan 2020“. Es wurden europäische Benchmarks verabschiedet, die auch bildungspolitische Bereiche um-

fassen, die nicht zur Kernkompetenz der EU zählen. Die Erklärungen von Bologna und Brügge wurden fortgeschrieben. Im PLL bedeutete dies, dass es immer stärker als operatives Instrument zur Umsetzung dieser Ziele betrachtet wurde und wird. So werden die Ausschreibungsprioritäten des Programms auf die politischen Ziele ausgerichtet und im Zweifel auch gewichtet. In der Diskussion um das Nachfolgeprogramm ist der Primat der politischen Ziele unumstritten, er wird das neue Programm prägen.

Der bildungspolitisch mächtigste und strukturell nachhaltigste Prozess der vergangenen Jahre ist die Verabschiedung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und die damit verbundene Orientierung an Lernergebnissen. Dieser Schritt birgt ein großes Potenzial zur Förderung der Durchlässigkeit und Transparenz innerhalb und zwischen den Bildungssystemen. Mit der Etablierung des ECVET-Ansatzes und dessen systematische Verknüpfung mit der Mobilitätsförderung transportiert das PLL europäische Bildungsreformen in die deutsche Bildungspraxis. Dieser Prozess wird über kurz oder lang – so meine Prognose – auch die Erwachsenenbildung erreichen.

Ein weiterer Faktor, der das Programm und die europäische Politik verändert hat, ist die Wirtschafts- und Finanzkrise, insbesondere die unerträglich hohe Jugendarbeitslosigkeit. Dabei setzt sich die Einsicht durch, dass Bildungssysteme, die strukturiertes Lernen am Arbeitsplatz unterstützen, wesentlich bessere Ergebnisse in Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen aufweisen. „Work based learning“, also die

Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen und der Wirtschaft, sowie transnationale Praktika rücken damit immer mehr in den Mittelpunkt des Programms. Die Verschiebung der Förderschwerpunkte zur Mobilitätsförderung insbesondere in der beruflichen Bildung hängt maßgeblich mit der positiven Wirkung auf die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen. Während die Förderung von Entwicklungs- und Transferprojekten stabil blieb, wurden die zusätzlichen Mittel für die Förderung der Mobilität verwandt.

Die Erwachsenenbildung (GRUNDTVIG) ist im neuen Programm sichtbarer geworden als bisher. Die Förderung hat einen Umfang erreicht, der substanziell zur Europäisierung dieses Bildungsektors beiträgt und vielen – vor allem kleinen – Einrichtungen erstmals eine europäische Vernetzung ermöglicht. Auch wenn sich GRUNDTVIG durch die Vielfalt der bearbeiteten Themen auszeichnet, ist die Qualifizierung des Bildungspersonals seit Jahren wichtigster Bereich des Programms.

Insgesamt wurde die Rolle des PLL als Implementierungs- und Umsetzungsinstrument für die europäische Bildungszusammenarbeit immer deutlicher. Es sind oftmals nicht einzelne Projekte – so gut sie auch konzipiert und umgesetzt sein mögen –, sondern vielfältige gleichgerichtete und sich ergänzende Aktivitäten, die unsere Bildungs- und Ausbildungssysteme verändern. Die Verstärkung und Vernetzung dieser Aktivitäten ist eine besondere Herausforderung für die NA beim BIBB.

Bei aller Dynamik bleiben aber auch genügend Themen und Inhalte für die Zukunft. Das Nachfolgeprogramm „Erasmus für alle“ steht hier vor einer besonderen Herausforderung.



Neue Studie zur Mobilität

Lernaufenthalte im Ausland stärken das Profil sogenannter benachteiligter Jugendlicher



© Werner Bachmeier

Prof. Dr. Carsten Becker, Dr. Daniela Kroos, Andrea Mohoric ■■■ **Auslandsaufenthalte verbessern die Berufschancen von Jugendlichen und sie können für ihre persönliche Entwicklung hilfreich sein. Gilt dies auch für benachteiligte Jugendliche? Kann der Mehrwert von beruflichen Auslandsaufenthalten auf Auszubildende übertragen werden, die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind? Die bisher am Programm LEONARDO DA VINCI teilnehmenden sogenannten Benachteiligten profitieren vom Auslandsaufenthalt in besonderer Weise – so ist es immer wieder in Berichten zu lesen und von Projektverantwortlichen zu hören. Allerdings fehlte bisher eine empirische Untersuchung, die diese These stützt. Eine Studie, die von der NA beim BIBB 2011 in Auftrag gegeben wurde, liefert Antworten.**

Die UN-Konvention fordert in Artikel 24 ein Recht auf Bildung und Chancengleichheit zur gesellschaftlichen Teilhabe aller. In der bildungspolitischen Strategie 2020 der EU-Kommission spielt Inklusion in Europa eine ebenfalls wichtige Rolle. Die Praxis zeigt jedoch ein anderes Bild: Bei der grenzüberschreitenden Mobilität in der Erstausbildung des Programms LEONARDO DA VINCI sind sozial benachteiligte Auszubildende in der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) – ohne Körperbehinderte – derzeit mit einem Anteil von bisher 5 Prozent pro Jahr beteiligt. Ziel ist es, ihre Teilnahme auf den Anteil von mindestens 7,3 Prozent der BaE an den neuen Ausbildungsverhältnissen zu

steigern. Doch sind Auslandsaufenthalte für benachteiligte Jugendliche nachweislich sinnvoll? Oder sind sogenannte Benachteiligte mit einem Auslandspraktikum überfordert?

Von Überforderung keine Spur

Allen Bedenken zum Trotz: Auslandsaufenthalte haben einen Mehrwert für benachteiligte Auszubildende. Zu diesem Ergebnis kommt die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) in Berlin mit ihrer repräsentativen Studie „Grenzüberschreitende Mobilität bei sozial benachteiligten Jugendlichen in der Berufsausbildung – Kompetenzerwerb und besonderer Nutzen der Aus-

landsaufenthalte“. Demnach können sogenannte benachteiligte Jugendliche ihre Kompetenzen im Auslandsaufenthalt positiv entwickeln. Das gemeinsame Lernen und Arbeiten im Ausland fördert ihre Motivation, ihre Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Flexibilität.

Methodisches Vorgehen

Bei der Durchführung der Studie wurden sowohl quantitative als auch qualitative Methoden genutzt. Die größte Untersuchungsgruppe bestand aus sozial benachteiligten Jugendlichen. Hier wurde unterschieden zwischen Jugendlichen, die ein Auslandspraktikum (zusätzlich zu eventuellen Inlandspraktika) absolviert haben (im Folgenden als Zielgruppe bezeichnet) und Jugendlichen, die während ihrer außerbetrieblichen Berufsausbildung ein betriebliches Inlandspraktikum, jedoch kein Auslandspraktikum absolviert haben (im Folgenden Vergleichsgruppe genannt). Diese beiden Gruppen wurden quantitativ befragt. Des Weiteren wurden quantitativ und/oder qualitativ befragt:

- Sozialpädagogische Fachkräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder, die die Jugendlichen vor, teilweise während und nach den Auslandspraktika betreuen,
- Projektträger, die bereits Mobilitätsprojekte mit sozial benachteiligten Jugendlichen in BaE oder anderen Ausbildungsformaten durchgeführt haben, und
- Betriebe, in denen die Jugendlichen Praxiserfahrungen während ihrer außerbetrieblichen Berufsausbildung gesammelt haben.

Der Zurechenbarkeit der beobachteten Kompetenzzuwächse bei den geförderten Teilnehmenden wurde durch eine Methodik der Kompetenzmessung – auf der Basis von retrospektiven subjektiven Erfahrungen und konkreten emotionalen Erlebnissen der Jugendlichen – in den Kompetenzfeldern „Fach- und Methodenkompetenzen“, „Aktivitäts- und

Handlungskompetenzen“, „Sozial-kommunikative Kompetenzen“ sowie „Personale Kompetenzen“ Rechnung getragen¹.

**Ergebnis:
Deutliche Kompetenzzuwächse und erhöhte Beschäftigungsfähigkeit**

Insgesamt konnten sowohl bei den Jugendlichen der Zielgruppe (Auslandspraktikum) als auch bei den Jugendlichen der Vergleichsgruppe (Inlandspraktikum) Kompetenzzuwächse auf relativ hohem Niveau festgestellt werden. Es wurde deutlich, dass benachteiligte Jugendliche ihre Kompetenzen durch ein Auslandspraktikum ebenso stark verbessern können wie durch ein Inlandspraktikum, wobei die Zielgruppe in Bezug auf einzelne Kompetenzen sogar größere Lernerfolge bei sich sieht als die Vergleichsgruppe.

Kompetenzzuwächse entstehen häufiger durch positive als durch negative Erlebnisse. Einige Kompetenz-Items stachen in Bezug darauf, wie positiv die Jugendlichen der Zielgruppe ihren Kompetenzzuwachs in Verbindung mit positiven Erlebnissen bewerteten, heraus (vgl. Abbildung unten). Besonders auffällig war der von Jugendlichen der Ziel-

gruppe berichtete Zuwachs in Bezug auf ihre „Teamfähigkeit“. 63 Prozent der Zielgruppe gab an, das positive Erlebnis während des Auslandsaufenthaltes habe ihre Teamfähigkeit „voll und ganz“ erhöht. In der Vergleichsgruppe machten nur 52 Prozent der Befragten diese Angabe. Für das Item „Teamfähigkeit“ konnte eine Signifikanz nachgewiesen werden.

Die interviewten Sozialpädagog(inn)en und Ausbilder/-innen verwiesen zudem hauptsächlich auf die Zunahme der Ausbildungsmotivation, der Selbstständigkeit, des Selbstbewusstseins, der Flexibilität und der Teamfähigkeit.

Die oben bereits genannten Erlebnisbeschreibungen der Jugendlichen wurden darüber hinaus in Form einer quantitativen Inhaltsanalyse untersucht. Dabei fiel auf: Die benachteiligten Jugendlichen gingen häufig auf die Verbesserung internationaler Berufskompetenzen² ein. Sie berichteten von verbesserten Fremdsprachenkenntnissen, dem Erwerb internationaler Fachkenntnisse sowie interkultureller Kenntnisse und Dispositionen.

Die befragten Betriebe erkennen den Nutzen von Auslandspraktika teilweise

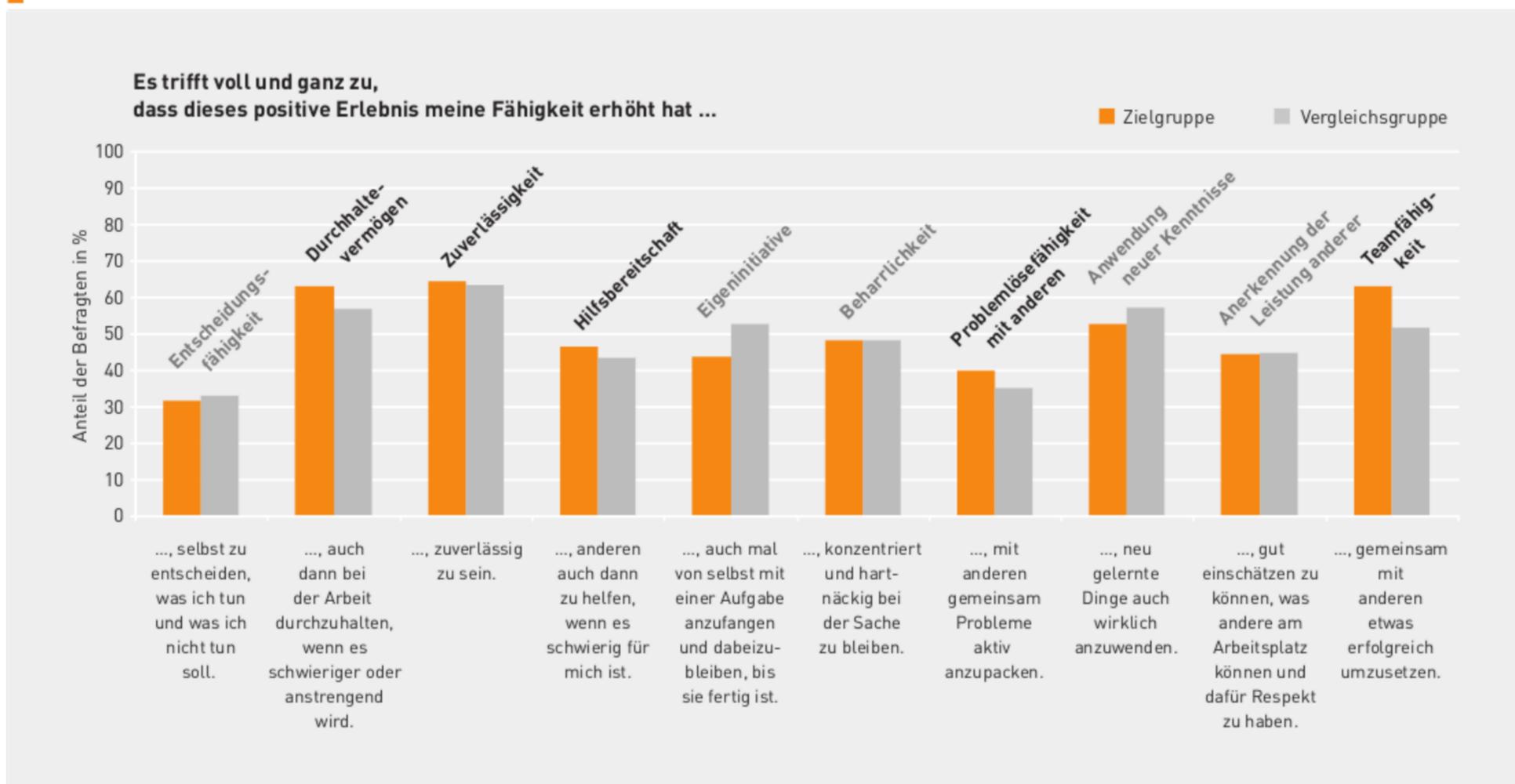
an, wobei sie diesen eher auf der persönlichen Ebene der Jugendlichen sehen, sprich in ihrer persönlichen Reife und Aufgeschlossenheit. Doch gerade diese nicht-fachlichen Kompetenzen, die durch ein Auslandspraktikum gefördert werden können, machen einen Teil von Beschäftigungsfähigkeit aus. Denn: „Beschäftigungsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitsstelle zu halten oder, wenn nötig, sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen“³.

Kompetenzzuwachs wird kaum für Vermittlungsstrategie genutzt

Offenbar können die verbesserten Kompetenzen jedoch eher selten in bessere Vermittlungschancen im Anschluss an die Ausbildung umgewandelt werden. Es gelingt kaum, die im Auslandspraktikum erreichten Zuwächse bei sozialen, personalen und Aktivitäts- und Handlungskompetenzen für den Vermittlungsprozess nutzbar oder zumindest sichtbar zu machen. In Bezug auf die Nachbereitung der Auslandspraktika war daher als

1 Erpenbeck / von Rosenstiel 2007.
2 vgl. Lenske, W. und Werner, D.: Globalisierung und internationale Berufskompetenz. Köln 2000
3 Blancke, S., Roth, C. und Schmid, J.: Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt. Arbeitsbericht 157 der Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg. Stuttgart 2000, S. 9

Deutliche Kompetenzzuwächse durch positive Erlebnisse



Manko festzustellen, dass gezielte pädagogische Aktivitäten zur Integration der Auslandserfahrungen in den Bewerbungs- und Vermittlungsprozess eher schwach ausgeprägt sind.

Empfehlungen für Mobilitätsprojekte für sogenannte benachteiligte Jugendliche

Aus Sicht der Projektträger hat sich insbesondere ein vorbereitetes Betriebspraktikum bewährt, d. h. einer kurzen Vorbereitungs- bzw. Eingewöhnungszeit bei einem ausländischen Bildungsträger folgt das eigentliche Betriebspraktikum. Zudem könnten entweder längere Auslandspraktika oder die Wiederholung von Auslandspraktika dazu beitragen, die Lernerfolge der Jugendlichen zu vertiefen und für Arbeitgebende sichtbarer zu machen.

Eine grundlegende Voraussetzung für den langfristigen Nutzen der Mobilitätsprojekte ist auch die umfassende Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes. Hier kann zwischen zwei Formen bzw. Zeitachsen der Nachbereitung unterschieden werden: Direkt nach dem Auslandsaufenthalt gilt es, die Erfahrungen der Jugendlichen in Gesprächen, Übungen oder schriftlichen Dokumentationen festzuhalten und herauszuarbeiten, welche Lernerfolge durch das Praktikum erzielt werden konnten. Zu einem späteren Zeitpunkt – in Abhängigkeit vom Ausbildungsjahr, in dem das Auslandspraktikum stattfindet – sollte das Praktikum dann auch in der Vermittlungsphase zur Integration in den Arbeitsmarkt gezielt aufgegriffen werden. Dies ist allerdings mit einem hohen personellen Aufwand verbunden.

Bewertung und mögliche Konsequenzen aus Sicht der NA

Die Studie leistet einen wesentlichen Beitrag, um den bemerkenswerten Kompetenzzuwachs und die erhöhte Beschäftigungsfähigkeit, die Auslandsaufenthalte im Programm LEONARDO DA VINCI für Benachteiligte bewirken, sichtbar zu machen. Sie bestätigt den didaktischen und integrativen Mehrwert von Auslandsaufenthalten, auf den die Benachteiligtenförderung nicht verzichten kann. Sie hilft, Vorurteile wie „Überforderung der Zielgruppe“ oder „viel Aufwand, wenig Nutzen“ abzubauen.

Und sie zeigt Erfolgsfaktoren für die Umsetzung von Auslandsaufenthalten auf, die Projektträger bestärkt, Mobilität mit Benachteiligten durchzuführen.

Ein Manko, das die Studie zu Tage fördert, besteht darin, dass der Transfer der Mobilitätsergebnisse innerhalb der BaE nicht gelingt. Das Potenzial der erworbenen Kompetenzen, das Mobilität hervorbringt, wird kaum bei der Integration in den Arbeitsmarkt verwertet. Ein Problem ist, dass Auslandsaufenthalte nicht explizit Bestandteil des BaE-Konzepts sind, stattdessen sind sie eher auf das Engagement einzelner Projektträger zurückzuführen. Insofern fehlt hier die Unterstützung der Arbeitsagentur. Die Mobilität von Benachteiligten wird bislang eher projektbezogen betrachtet. Sie ist derzeit kein integrierter Bestandteil des Ausbildungskonzepts der BaE und folglich auch nicht expliziter Teil der Vermittlungsstrategie. Um die Benachteiligtenförderung mobilitätstauglich zu gestalten, ist es notwendig, Lernaufenthalte im Ausland als Qualitätskriterium in das BaE-Konzept einfließen zu lassen.

Die Studie belegt einen erhöhten Personalaufwand bei der Umsetzung von Mobilität für Benachteiligte. Insbesondere für eine intensivere Nachbereitung sind weitere Ressourcen notwendig. Die Nachbereitung der Auslandserfahrungen und Lernerfolge setzt sowohl an der Reflexion des Mobilitätsprojekts als auch an der Weiterentwicklung der Kompetenzen in der Berufsausbildung bis hin zur Vermarktung bei der Integration in Beschäftigung an. In der Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität können aber keine Personalkosten für die erforderliche Nachbereitung geltend gemacht werden, nur für die Begleitung der Teilnehmenden im Ausland sind Zuschüsse vorgesehen. Die Erfahrung mit der bei den Kammern angesiedelten Mobilitätsberatung, die die Mobilität in der betrieblichen Ausbildung fördert, könnte übertragen werden. Das durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ bietet ein Modell an, wie die Mobilität für Benachteiligte in der Berufsausbildung flankierend mit Personalmitteln ausgestattet werden könnte.

Die Studie und ihre Ergebnisse werden ausführlich in der impuls-Ausgabe 44 „Mobilität – Kompetenzzuwachs für

Die Studie sollte folgende Hypothesen untersuchen:

- Auslandsaufenthalte wirken sich positiv auf die Selbstkompetenzen von Benachteiligten aus. Die Auslandserfahrung hat Auswirkungen auf die Arbeitsorientierung und berufliche Einstellung. Die Persönlichkeitsentwicklung und der damit verbundene Zuwachs an Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen hat für diese Zielgruppen eine hohe Bedeutung.
- Auslandsaufenthalte verbessern wichtige Sozialkompetenzen von Benachteiligten. Beim Auslandsaufenthalt sind Sozialkompetenzen besonders gefordert. Daher können Benachteiligte dort für sie beruflich besonders entscheidende Sozialkompetenzen verbessern.
- Auslandsaufenthalte erhöhen die Beschäftigungsfähigkeit besonders für Benachteiligte. Die Erfahrung und der Nachweis eines Auslandsaufenthalts erhöhen die Konkurrenzfähigkeit der Benachteiligten gegenüber anderen Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt.

Benachteiligte“ vorgestellt. Diese kann kostenlos über die Website der NA beim BIBB (www.na-bibb.de, Rubrik „Service/Publikationen“) bestellt werden. Auf der Website finden Sie auch die Tagungsdokumentation der Veranstaltung „Mobilität – Kompetenzerwerb für Benachteiligte“ vom 7. Mai 2012 (Rubrik „Service/Veranstaltungen“).



Die Autor(inn)en

Prof. Dr. Carsten Becker und Dr. Daniela Kroos sind für die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung (GIB) in Berlin tätig. Prof. Becker ist Geschäftsführender Direktor und Wissenschaftlicher Leiter; Dr. Kroos ist Bereichsleiterin Bildung und Soziales. **Andrea Mohoric** (rechts) ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der NA beim BIBB.

Beratungsstrukturen von LEONARDO DA VINCI Mobilität in Deutschland

Regionale Modelle: Motoren für mehr Mobilität



© Werner Bachmeier

Andrea Mohoric ■■■ Vier Prozent der Auszubildenden und Berufsfachschüler/-innen nehmen in der Erstausbildung an Lernaufenthalten im Ausland teil. Die bildungspolitische Strategie 2020 der EU-Kommission hat einen bis 2020 zu erreichenden Benchmark von 6 Prozent für die Berufsbildung vorgegeben. Wie aber sind die einzelnen Bundesländer und Regionen in Deutschland aufgestellt, um berufliche Mobilität zu fördern? Welche Modelle zur Steigerung der grenzüberschreitenden Mobilität und damit zur Internationalisierung der Berufsbildung haben sich bewährt?

Neben der durch die NA beim BIBB angebotenen Beratung und Unterstützung zur Förderung von Mobilität im Programm LEONARDO DA VINCI existiert eine betriebliche und schulische Beratungsstruktur vor Ort in den Regionen: Die schulische Seite der Unterstützung von Mobilität in der Berufsausbildung wird seit etwa zehn Jahren durch Multiplikatoren der Kultusministerien der Bundesländer abgedeckt. Abgeordnete Lehrkräfte, die bei Landesschulbe-

hörden, pädagogischen Landesinstituten oder direkt bei beruflichen Schulen angesiedelt sind, übernehmen diese Aufgabe. Zudem gibt es Ansprechpersonen beim jeweiligen Kultusministerium. Die betriebliche Seite der Mobilitätsförderung wird durch die seit 2009 bei den Kammern ansässigen Mobilitätsberater/-innen unterstützt. Das vom Europäischen Sozialfond (ESF) finanzierte Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ berät insbesondere Betriebe und

Kammern bei der Nutzung der Mobilitätsprogramme für die Erstausbildung.

In Ergänzung zu diesen Beratungsstrukturen bieten verschiedene Bundesländer ein erweitertes und z.T. gebündeltes Serviceangebot mit personeller Unterstützung durch freie Träger: In Nordrhein-Westfalen sind abgeordnete Lehrkräfte in vier Regierungsbezirken mit „EU-Geschäftsstellen“ verortet. In Thüringen gibt es in vier Städten den ESF-finanzierten „Europaservice“. Berlin, München und Hamburg haben die Kräfte jeweils an einer Stelle zusammengefasst: „EuropaBeratung Berlin“, „EU-Büro München“ und „Mobilitätsagentur Hamburg“. In Baden-Württemberg sind ein Unternehmensverband und die Kammern einen anderen Weg gegangen. Anstelle von Mobilitätsberaterinnen und -beratern wurde für Unternehmen und

Auszubildende die ESF-finanzierte Servicestelle „Go for Europe“ eingerichtet.

Kooperationen und bewährte Veranstaltungskonzepte

Die schulischen und betrieblichen Multiplikatoren sind zunehmend gut vernetzt, entwickeln kreative Veranstaltungskonzepte und unterstützen sich gegenseitig. Oftmals werden gemeinsame Informationsveranstaltungen für potenzielle Antragstellende mit Beteiligung von „Auslands-Azubis“ oder ausländischen Partneereinrichtungen durchgeführt. Zudem werden die jährlichen Europawochen oder Veranstaltungen im Rahmen der Städtepartnerschaften beispielsweise zur Leistungsschau der Mobilitätsprojekte genutzt oder mit der Übergabe von EUROPASS-Mobilitätsnachweisen an Teilnehmende verknüpft. Es finden Kooperationsveranstaltungen mit entsprechenden Fachbereichen, wie etwa „Interkulturelle Pädagogik“, der Hochschulen oder den „Europe Direct Büros“ statt. Sogar länderübergreifende Aktivitäten, etwa zwischen Bayern und Baden-Württemberg, werden organisiert, um die Kräfte zur Mobilitätsförderung zu verstärken.

Erfolgsmodell Bayern: Lehrkräfte als Multiplikatoren

Bayern hat am Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung München in einem Bottom-up-Prozess den Multiplikatoreffekt der Mobilität des Berufsbildungspersonals genutzt, um die Mobilitätszahlen der Auszubildenden zu steigern. Die Teilnahme an der Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität (VETPRO) hat die Lehrkräfte für die Internationalisierung der Berufsbildung sensibilisiert, mit europäischen Berufsbildungssystemen vertraut gemacht und somit motiviert, selbst Mobilitätsprojekte für ihre Auszubildenden durchzuführen. Im Ausland stattfindende Betriebspraktika für Lehrkräfte mit spezifischen fachberuflichen Inhalten werden als Fortbildungen für Lehrpersonal anerkannt. Des Weiteren übernahmen erfahrene Projektschulen die Aufgabe, umliegende Einrichtungen – andere Berufsschulen, Kammern, Unternehmen – in ihre Mobilitätsprojekte einzubinden und in der Folge bei Antragstellung und Durchführung zu unterstützen. Dieser Wissenstransfer hat vorhandene Poten-

ziale geweckt und multipliziert und ist als sehr erfolgreich zu werten. Mittlerweile wird der Mobilitätsgedanke in der Fortbildung für Lehrerinnen und Lehrer noch stärker verankert, indem durch Blended-Learning-Konzepte die Personal- und Organisationsentwicklung mit der Internationalisierungsstrategie verknüpft wird.

Niedersachsen: Internationalisierung ist Chefsache

Niedersachsen hat 2010 einen Top-down-Prozess initiiert, indem die Landesregierung einen Entschließungsantrag zur Internationalisierung der beruflichen Bildung beschlossen hat. Damit sind folgende Ziele verbunden: Angebote von Zusatzqualifikationen, die Entwicklung von Europaschulen und die Berufsschulen als Kompetenz- und Mobilitätszentren auszubauen. Die Vernetzung der relevanten Akteurinnen und Akteure erfolgte auf Landesebene des Kultusministeriums mit den Kammern, den berufsbildenden Schulen und dem niedersächsischen Zentrum für internationale Berufsbildung (NieZIB) sowie mit zwei internationalen Partnernetzwerken. Instrumente wie ein Handbuch zur Internationalisierungsstrategie unterstützen den Prozess. Neben abgeordneten Lehrkräften und Mobilitätsberatenden wurde ein Unterstützungssystem mit weiteren Personalstellen beim Kultusministerium, der Landes-schulbehörde und beim NieZIB der Handwerkskammer geschaffen.

Nordrhein-Westfalen: Schulprogramm als Ansatz für Internationalisierung

In NRW ist die Schulprogramm-entwicklung eine treibende Kraft geworden, um Mobilität in der Erstausbildung in Schwung zu bringen und die Zahl der berufsbildenden Einrichtungen mit einem internationalen Schulprofil zu erhöhen. Zudem wird von den EU-Geschäftsstellen die Qualitätsarbeit in den Mobilitätsprojekten befördert, indem die Projektleiter/-innen zum Beispiel interkulturelle Fortbildungen erhalten, im Rahmen derer sie die interkulturelle Vorbereitung ihrer Mobilitätsteilnehmenden reflektieren und weiterentwickeln.

Wie die NA beim BIBB den Prozess unterstützt

Einmal jährlich findet zur jeweiligen Antragsrunde eine sogenannte „Multiplikator(inn)en-Veranstaltung bei der NA beim BIBB statt, um zum gegenseitigen Austausch und zur Vernetzung beizutragen. Die NA beim BIBB ist in der Steuerungsgruppe „Berufsbildung ohne Grenzen“ vertreten und begleitet die Arbeit der Mobilitätsberatungen. Durch die Beteiligung an regionalen Informationsveranstaltungen zum Programm LEONARDO DA VINCI unterstützt sie die Bundesländer bei ihren Aktivitäten zur Steigerung der Mobilitätszahlen.

Informationen über regionale Informationsveranstaltungen, geförderte Projekte nach Bundesländern und eine Zusammenstellung der Webpräsenzen der genannten Einrichtungen bzw. Beratungsstellen finden Sie auf der Website der NA unter www.na-bibb.de/leonardo_da_vinci/mobilitaet/antragsverfahren/unterstuetzung_und_beratung.html.

Politik und regionale Struktur sind entscheidend

Mobilitätsaktivitäten wirken auf die Organisationsentwicklung der beruflichen Einrichtungen und tragen zu deren Internationalisierung bei. Die regionalen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren leisten einen wichtigen Beitrag zur Verstärkung der Mobilitätsförderung und Steigerung der Mobilitätszahlen von Auszubildenden. Dennoch ist entscheidend, ob sie durch Politik und regionale Strukturen unterstützt werden. Die beschriebenen Beispiele sollen zur Nachahmung anregen, damit die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nicht allein gelassen werden, denn mit effizienten regionalen Strukturen kann mehr erreicht werden – mehr EU-Mittel und höhere Teilnahmezahlen für das Bundesland.



Nachhaltigkeitsstudie zum EUROPASS Mobilität

Nutzen und Vorteile des Mobilitätsnachweises beim Einsatz im Bewerbungsverfahren



© LEONARDO DA VINCI-Projekt (Port-de-Bouc)

Uta-M. Behnisch ■■■ Zwischen 2005 und April 2012 wurden in Deutschland über 100.000 EUROPASS Mobilitätsdokumente ausgestellt. Welche Wirkungen und welchen nachhaltigen Nutzen hat der EUROPASS Mobilität für Menschen, die zu Lernzwecken im Ausland waren? Sind die Einstellungschancen durch eine international dokumentierte Auslandserfahrung besser? Und wie bewerten Unternehmen den EUROPASS? Um diese und weitere Fragen beantworten zu können, wurde Anfang 2011 seitens des Nationalen Europass Centers (NEC) eine empirisch angelegte Untersuchung in Auftrag gegeben.

Der Mobilitätsnachweis ist eines von fünf Transparenzdokumenten im EUROPASS-Portfolio, das in Deutschland seit 2005 implementiert ist. In Deutschland sieht der Regelfall für die Beantragung und Ausgabe des EUROPASS Mobilität wie folgt aus: Die Teilnehmenden an Mobilitätsmaßnahmen erhalten das Dokument über ihre Entsendeorganisationen, z. B. die berufsbildende Schule, den Ausbildungsbetrieb oder das Unternehmen. Die Entsendeorganisation füllt das Formular für jede einzelne Teilnehmerin und für jeden einzelnen Teilnehmer aus, auf Wunsch oder bei Bedarf auch gemeinsam mit der Gastorganisation im Zielland. Um die Beantragung für die Entsendeorganisationen zu erleichtern, wurde im deutschen NEC bereits im Herbst 2005 eine

Internetplattform nebst einer Datenbank entwickelt. Die Beantragung eines EUROPASS Mobilität erfolgt seitdem ausschließlich online.

Zur Methodik der Studie

Über einen umfangreichen Online-Fragebogen konnten 26.244 Inhaber/-innen des EUROPASS Mobilität der Antragsjahre 2006 bis 2009 angesprochen werden. Es handelte sich um Teilnehmende am Programm LEONARDO DA VINCI, die entweder als Personen in der Erstausbildung (IVT) oder als Personen am Arbeitsmarkt (PLM) berufliche Erfahrungen im Ausland gesammelt haben. Sie wurden per E-Mail aufgefordert, sich an der Umfrage zu beteiligen.

Der Umfrage bestand aus 48 Fragen bzw. Fragenkomplexen, die aufgrund inhaltlicher Verzweigungen nicht zwingend von allen Befragten komplett beantwortet werden mussten. Insgesamt stand der Fragebogen vier Wochen online. Die nutzbare Rücklaufquote betrug für die IVT-Gruppe 7,3 Prozent (entspricht 1.315 Fragebögen) und für die PLM-Gruppe 11,3 Prozent (543 Fragebögen).

Um die in vielerlei Hinsicht unterschiedlichen Zielsetzungen und Bedingungen nicht zu verwischen, wurden sämtliche Auswertungen getrennt für beide Zielgruppen – IVT und PLM – vorgenommen.

Ergebnisse

Aus Sicht der Befragten ist der EUROPASS Mobilität ein sinnvoller und nützlicher Bestandteil ihres Auslandsaufenthalts. Grundsätzlich schätzt die überwiegende Mehrheit der Inhaber/-innen des EUROPASS Mobilität Auslandsaufenthalte als „sehr wichtig“ für das berufliche Fortkommen ein. 90 Prozent machen positive Aussagen und unterstreichen, dass sie den EUROPASS Mobilität als individuelle Anerkennung für ihren im Ausland geleisteten Lern- und Qualifizierungsschritt sehen. 15 Prozent der IVT-Gruppe und sogar 42 Prozent der PLM-Gruppe berichten, sie hätten sich nach dem Auslandsaufenthalt mindestens einmal im Ausland beworben.

Es liegt auf der Hand, dass die Inhaber/-innen des EUROPASS Mobilität ihre individuellen Kompetenzen und Erfahrungen nicht ausschließlich mit dem Mobilitätsnachweis herausstellen. Sie setzen dafür auch weitere verfügbare Unterlagen ein oder benennen einfach nur die Ausbildungseinrichtung und das Gastunternehmen, in dem sie während des Aufenthalts gearbeitet haben. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Befragten zum überwiegenden Teil die Bedeutung des Mobilitätsnachweises zur Dokumentation ihrer Kompetenzen

als „wichtig“ einschätzen, insbesondere Jugendliche in der Erstausbildung.

Einsatz des EUROPASS Mobilität bei Bewerbungen

Mehr als die Hälfte der Befragten hat sich nach dem geförderten Auslandsaufenthalt mindestens einmal beworben. Konkret bezog sich dies auf Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz, Studienplatz, Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle. Die Hälfte der Befragten der IVT-Gruppe hatte sich auf fünf oder mehr Stellen beworben. Bei den PLM-Geförderten hatte die Hälfte sich mindestens sieben Mal beworben. Das bedeutet, dass Bewerbungserfahrung in relevantem Umfang vorliegt, um Einsatzbedingungen und Nutzen des EUROPASS Mobilität beurteilen zu können.

Die Befragten haben zu rund zwei Dritteln (IVT) bzw. zu mehr als der Hälfte (PLM) den EUROPASS Mobilität eingesetzt. Das Dokument leistet daher einen erkennbaren Beitrag, um die Geförderten auf den Bewerbungsmärkten dabei zu unterstützen, ihre international gesammelten Erfahrungen transparent zu machen. Allerdings sehen jüngere Menschen ohne lange Lern- oder Berufsvita den EUROPASS Mobilität eher als unterstützend an, ältere Bewerberinnen und Bewerber finden ihn weniger relevant.

Die Bereitschaft zum Einsatz des EUROPASS Mobilität bei Bewerbungen sinkt signifikant, wenn die Inhaber/-innen die textlichen Beschreibungen im Dokument bezüglich der im Ausland ausgeführten „Aufgaben und Tätigkeiten“ bzw. den dabei erworbenen „Fähigkeiten und Kompetenzen“ als nicht angemessen empfinden. Der EUROPASS Mobilität wird auch dann nicht eingesetzt, wenn anderen Dokumenten der Vorzug gegeben wird und die Bewerbungsmappe überschaubar bleiben soll. So wird der Mobilitätsnachweis manchmal auch deshalb aussortiert, weil der Auslandsaufenthalt für die ausgeschriebene Stelle nicht so relevant erscheint und seine Erwähnung im Lebenslauf als ausreichend empfunden wird.

Insbesondere im Hochschulbereich scheint der EUROPASS Mobilität bei Bewerbungen nur eingeschränkt anschlussfähig zu sein. Bei der Bewerbung auf einen Studienplatz wird er nicht ge-

nutzt, da er „nicht verlangt“ wurde. Ausschreibende Einrichtungen legen in speziellen Fällen die Eingabe der Bewerbungsunterlagen über ihr Online-Portal fest und sehen dabei die Übermittlung des EUROPASS Mobilität nicht vor.

Nutzen und Mehrwert des EUROPASS Mobilität

Es kann festgestellt werden, dass die Bewerbungsposition insgesamt durch den Einsatz des EUROPASS Mobilität verbessert wird. Befragte, die den Mobilitätsnachweis bei Bewerbungen eingesetzt haben, wurden mit einem geringfügig höheren Anteil (plus 5 Prozent in der IVT-Gruppe, plus 2 Prozent in der PLM-Gruppe) zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.

Allerdings konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Einsatz des EUROPASS Mobilität bei Bewerbungen und der Einladung zum Vorstellungsgespräch nachgewiesen werden.

Im Vorstellungsgespräch selbst kommt der Auslandsaufenthalt fast regelmäßig zur Sprache. Der EUROPASS Mobilität ist hier ein geeignetes Instrument, mit dem die Bewerber/-innen ihre praktischen Erfahrungen im Ausland sowie ihre dort erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen thematisieren können. Inhaber/-innen des EUROPASS Mobilität haben zu einem deutlich größeren Anteil über ihre Auslandserfahrungen sprechen können.

Der Einsatz des EUROPASS Mobilität bei Bewerbungen im Ausland entspricht ungefähr dem Umfang, wie er auch bei der generellen Nutzung bei Bewerbungen festgestellt wurde. Von den IVT-Geförderten nutzen 71 Prozent den Mobilitätsnachweis (generell: 69 Prozent), unter den PLM-Geförderten trifft dies auf 48 Prozent zu (generell: 53 Prozent).

Als Mehrwert wird angesehen, dass auch „Soft Skills“, die im Ausland erworben und gefestigt wurden, im EUROPASS Mobilität detailliert aufgeführt werden.

Verbesserungsvorschläge

Einige Vorschläge zur Verbesserung des EUROPASS Mobilität sehen vor, diesen Nachweis mit dem EUROPASS Lebenslauf zu verbinden, um eine breitere und

aufeinander abgestimmte Einsetzbarkeit zu gewährleisten. Alle Daten könnten online gespeichert und von Unternehmen genutzt werden, ohne jeweils eine eigene und aufwendige Bewerbungsplattform zu entwickeln. Der EUROPASS Mobilität könnte auch in zwei Varianten zur Verfügung stehen: als formelle Aufenthalts- oder Praktikumsbestätigung und als klassisches Arbeitszeugnis, formuliert nach einer einheitlichen Vorlage. Darüber hinaus könnte der EUROPASS Mobilität Sprachaufenthalte bescheinigen und je nach Zielgruppe, z. B. Personen in der Erstausbildung oder Personen am Arbeitsmarkt, mit jeweils spezifischen Inhalten ausgefüllt werden. Interessant ist auch die Idee, in einem einzigen EUROPASS Mobilität mehrere Aufenthalte auflisten zu können.

Fazit

Erwartungsgemäß setzen primär junge Menschen ohne lange Lern- oder Berufsvita den EUROPASS Mobilität bei Bewerbungen ein. Sie stehen am Anfang ihrer Berufslaufbahn und der EUROPASS Mobilität bietet eine aufschlussreiche Ergänzung, die sie aus der Masse der Bewerber/-innen heraushebt. Dabei sind relevante und aussagekräftige Inhalte wichtig. Die besondere Qualität des EUROPASS Mobilität wird darin gesehen, dass er nicht nur fachliche, sondern auch „Soft Skills“ als zusätzliche Qualifikationen beschreibt, die sonst nirgends sichtbar gemacht werden.

Insgesamt sehen die Befragten den EUROPASS Mobilität als sinnvolles und nützliches Instrument. Sie kritisieren, dass er bei Unternehmen und anderen Einrichtungen – z. B. Hochschulen – nur mangelhaft bekannt ist, was zu geringerer Wirkung in Bewerbungsverfahren führt.

Weitere Informationen zur Studie finden Sie auf der EUROPASS-Website ( www.europasse-info.de) unter der Rubrik „Institutionen“.



Wirkung als Auftrag

Innovationstransferprojekte – Impulsgeber für Systeme und Praxis



© Werner Bachmeier

Isabelle Bonnaire, Dr. Claudia Schreier, Ulrike Schröder ■■■ „Impact, Auswirkungen, Transfer“, so lautet das erklärte Ziel der LEONARDO DA VINCI Innovationstransferprojekte (ITP). Seit dem Jahr 2007 transferieren sie Erfolgreiches, Innovatives und Bewährtes aus der Berufsbildung von einem Zusammenhang in einen anderen. Allein unter deutscher Koordination haben bislang 146 Projekte mit großem Erfolg gearbeitet. Inwiefern konnten sie zu einer Verbesserung der Berufsbildungslandschaft beitragen? „Wirken“ die Projekte auch nach der offiziellen Laufzeit fort? Wie steht es mit dem viel zitierten „Impact“ und was sind eigentlich die Erfolgsfaktoren? Um diesen Fragen auf den Grund zu gehen, hat die NA beim BIBB eine Studie¹ in Auftrag gegeben, die 2011 vom Institut WSF – Wirtschafts- und Sozialforschung vorgelegt wurde.

Die Untersuchung war als kombinierte quantitative und qualitative Studie konzipiert. Dokumente wurden analysiert, Träger/-innen und Anwender/-innen befragt: Die Ergebnisse von zwei standardisierten schriftlichen Befragungen und der leitfadengestützten Telefoninterviews wurden ausgewertet. Gegenstand der Untersuchung waren 26 deutsch koordinierte ITP des Jahrgangs 2007. Wie die bisherigen Erfahrungen zeigen, lassen sich jedoch die Befunde auch auf die folgenden Jahrgänge übertragen.

Bewährtes weiterentwickeln

Die Akteurinnen und Akteure schätzen die Projektform der ITP. Sie befreit die

¹ Körbel, Markus (2011): Studie zu den Wirkungen nationaler Innovationstransferprojekte im Programm lebenslanges Lernen in der Berufsbildungspraxis in Deutschland und die Faktoren erfolgreicher Transferstrategien – Untersuchung im Auftrag der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB

Antragstellenden von dem Druck, „immer etwas ganz Neues machen zu müssen“, um die Teilnahmechancen zu erhöhen. Die Projektform ist sinnvoll, um gewissenhaft die Optimierung und Verbreitung von noch wenig bekannten Instrumenten oder Produkten für die Berufsbildung in Europa zu realisieren. Nach Einschätzung der Anwender/-innen zeichnen sich die Ergebnisse der ITP durch eine hohe Qualität und Praxisnähe aus. Sowohl bei den Lehrenden als auch bei den Lernenden stießen die Ergebnisse der ITP auf große Akzeptanz und haben zu einer Verbesserung der Qualität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beigetragen. Auf der Ebene der Einrichtungen führte dies zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Bildungsanbieter.

So transferierte das Projekt „Waste Train“ eine innovative Lernsoftware für das Bauabfallmanagement, die inhaltlich und didaktisch auf dem neuesten Stand ist und für Lernende wie für Lehrende in der Berufsausbildung gleichermaßen attraktiv ist. Dabei konnte auf Erprobtes zurückgegriffen und mit neuen Inhalten zum Bereich Kostenersparnis durch Abfallvermeidung auf dem Bau versehen werden. Die praxisnahen Inhalte, kombiniert mit dem Ansatz des medial unterstützten, selbstgesteuerten Lernens (Auszubildende) sowie die damit verbundene neue Rolle als Lernbegleitende (Ausbildende), ergeben insgesamt ein qualitativ hochwertiges und zukunftsfähiges Angebot für die Berufsausbildung.

Nachhaltige Wirkungen auf die Praxis

Innovationstransferprojekte, die sich gezielt auf die Umsetzung innovativer Konzepte und Materialien in der Praxis konzentrieren, konnten teilweise eine eindrucksvolle Nachfrage erzielen. Dabei zählen sowohl Unternehmen als auch Weiterbildungsträger und berufsbildende Schulen zu den Abnehmern der Projektergebnisse. In beachtlichem Umfang wurden Einrichtungen außerhalb der Projektverbände erreicht. Die Ergebnisse des Projekts „Lernpunkt Lehm“ beispielsweise konnten nicht nur bei 500 Unternehmen, sondern auch bei 66 Weiterbildungsträgern Anwendungserfolge verzeichnen. Die ITP konnten im Förderzeitraum die Grundlagen für eine langfristige Wirkung legen und verfolgen dieses Ziel nach Projektende weiter.

Speziell an Unternehmen im Handwerk richtete sich das Projekt „Optimierung GVA“. Hier wurden Instrumente und praktische Ansätze zur Implementierung grenzüberschreitender Verbundausbildung (GVA) speziell für den Handwerksbereich aufbereitet und mit Kammern sowie Unternehmen umgesetzt. Für mit der GVA verbundene längere Auslandsaufenthalte wurden Handbücher, didaktische Verfahren und Hilfen zum Umgang mit dem Europäischen Leistungspunktesystem in der Berufsbildung (ECVET) abgestimmt und den Unternehmen zur Verfügung gestellt, welche gezielt auf einzelne Materialien zugreifen. „Optimierung GVA“ ist von vorneherein berufsübergreifend angelegt, bezieht sich dabei aber auf die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) grundsätzlich verankerte Möglichkeit von Auslandsaufenthalten während der Ausbildung. Es nützt somit der Praxis, ist aber darüber hinaus potenziell systemisch wirksam. Das Angebot wurde und wird auch nach Projektende erweitert, verbessert und ergänzt.

Hoher Anpassungsbedarf

Die Befunde der Studie belegen einerseits, dass die überwiegende Mehrheit der Träger/-innen umfangreiche Maßnahmen zur Sicherung der Nachhaltigkeit ihrer Projektergebnisse ergreifen und auch im beachtlichen Maße versuchen, diese systemisch zu verankern. Andererseits zeigen die Ergebnisse aber auch, dass bei vielen Projekten die Transferaktivitäten zum Ende der Förderperiode gerade erst angelaufen waren, wofür sowohl projektinterne als auch externe Faktoren als Ursache auszumachen sind. In der Regel besteht ein hoher Anpassungsbedarf bzw. Arbeitsaufwand bei der Produktweiterentwicklung. Insbesondere der Export der Ergebnisse in andere EU-Länder mit anderen Berufsbildungssystemen nimmt viel Zeit in Anspruch und lässt sich nicht in wenigen Monaten realisieren.

Impulse für Veränderungen auf Systemebene

Manche ITP setzen konzeptionelle europäische Entwicklungen um und werden so zum Impulsgeber für nationale Systeme. Ihre tatsächliche Wirkung setzt dann ein, wenn politische Prozesse abgeschlossen sind (etwa bei EQAVET,

EQR und ECVET) oder wenn relevante Stakeholder sich für die Ergebnisse einsetzen (etwa bei Fragen der Übernahme von Projektergebnissen in das gesetzliche Regelwerk).

Die Entwicklungen zu ECVET hatten zu Beginn der Projektarbeit 2007 bei Weitem nicht den heutigen Stand erreicht, als das bereits erwähnte Projekt „Lernpunkt Lehm“ für die Weiterbildung „Gestalter/-in für Lehmputze“ ein ECVET-Zertifikat lieferte, das von einer Kammer ausgestellt wird. Auch wenn es gewissermaßen „neben“ den offiziellen Kammerzertifikaten steht, wird es von den Weiterbildungsabsolventen und -absolventinnen wegen seiner ausdifferenzierten Darstellung der Lernergebnisse geschätzt. Auf dem Weg zur Entwicklung und Anerkennung eines ECVET-Systems ermöglichte diese beispielhafte Konstruktion eine erste Praxisanwendung mit Vorbildcharakter, an die andere Projekte und Initiativen anknüpfen konnten. So gibt es bereits Initiativen, die das durchgängig kompetenzorientierte Konzept als Modell für andere Weiterbildungen und ihre Zertifizierung aufbereiten.

Anspruch und Wirklichkeit

Der Auftrag an die Innovationstransferprojekte, vorhandene Innovationen nicht nur für neue Kontexte anzupassen, sondern auch deren Integration in die Berufsbildungssysteme und -praktiken umzusetzen, ist mit der zeitlichen und finanziellen Ausstattung der Projekte oft nur in Ansätzen möglich. So erfordert eine Veränderung der Berufsbildungspraxis – und noch stärker der Berufsbildungssysteme – einen langen Atem. Insgesamt betrachtet waren systemische Wirkungen nur bei den wenigsten Projekten unmittelbar nach Projektabschluss in größerem Umfang festzustellen. Der Grund wird darin gesehen, dass aufwendige und schwierige Abstimmungsprozesse beim Eingang von Innovationen in Lehrpläne und Prüfungen viel Zeit erfordern. Zahlreiche Hürden und Vorbehalte sind bei einer Überführung von Innovationen der ITP in Curricula zu überwinden, um unterschiedliche Interessengruppen zu überzeugen. Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass die Träger/-innen diesen Prozess mehrheitlich mit sehr großem Engagement vorantreiben und auch geraume Zeit

nach Projektende intensiv daran arbeiten, den Wirkungsgrad ihrer Produkte zu steigern. Häufig wurden gute Voraussetzungen für eine feste Implementierung geschaffen.

Bei dem Projekt „JobArt“ stand als Ergebnis ein Toolkit zur Verfügung, das den Transfer handlungsorientierter Ausbildungspläne und Curricula im Berufsfeld Mediengestaltung Digital-

Erfolgsfaktoren für einen wirksamen Transfer:

1. Eine genaue Kenntnis des Zielsektors, der Zielgruppe und des konkreten Bedarfs ist eine Grundvoraussetzung, damit die Produkte in die Bildungslandschaft passen, eine Lücke schließen und von der Zielgruppe angenommen werden.
2. Die Zusammensetzung der Partnerschaft – relevant, vielfältig, stark, erfahren, involviert, engagiert – sowie die aktive Einbindung der Zielgruppen sind ein wichtiger Hebel für den Erfolg.
3. Die konkrete Kenntnis der nationalen Systeme und Realitäten ermöglichen einen erfolgreichen Transfer und eine dauerhafte Umsetzung vor Ort.
4. Eine frühzeitige Einbindung der relevanten Akteure und der Nutzer sowie engagierter und erfahrener Transferpartner in das Projektgeschehen ermöglicht eine hohe Akzeptanz und einen breiten Wirkungsgrad des Projektes.
5. Das Produkt, das transferiert werden soll, muss von besonderer Qualität sein, sich bewährt haben und einen deutlichen Mehrwert darstellen.
6. Die Planung spielt eine große Rolle. Einerseits sollte genügend Zeit für die Anpassung an die neue Zielgruppe oder den neuen Sektor gegeben sein, andererseits sollen parallel die Verbreitung und die Umsetzung mit dem Projektstart beginnen.
7. Die Beteiligten sind daran interessiert, die Ergebnisse nach Ende des Projektes zu nutzen und ggf. weiterzuentwickeln. Sie planen Aktivitäten über den Förderzeitraum hinaus.
8. Eine ausgeprägte Anwenderorientierung der Ergebnisse erhöht die Akzeptanz seitens der Nutzergruppen und somit die nachhaltige Wirkung. Das Material muss didaktisch und inhaltlich auf dem aktuellen Stand sein und ist besonders wirksam, wenn es in allen Sprachen der potenziellen Nutzer vorliegt.
9. Bewährt haben sich Transfermethoden wie die aktive, direkte Ansprache sowie verbale Präsentationen, durch die potenzielle Nutzer oder weitere Stakeholder aufmerksam werden.
10. Gelungen ist das Projekt, wenn es einen Beitrag zur nachhaltigen Verbesserung der Bildungslandschaft im Sinne der europäischen Bildungspolitik leistet.



© Werner Bachmeier

und Printmedien erleichtert. Das Projekt war demnach eindeutig systemisch ausgerichtet, wenngleich eine in Gesetzestexten festzustellende systemische Wirkung während der Projektlaufzeit nicht erreicht wurde.

Weiterbildung stark repräsentiert

Insbesondere in der beruflichen Erstausbildung sind die institutionellen Hürden extrem hoch. Hier sind die beteiligten Stakeholder festgelegt und die vorgesehenen Verfahren stark reglementiert, sodass für Einzelprojekte in der Regel kaum Möglichkeiten bestehen, direkt Einfluss zu nehmen. Es ist deshalb kein Zufall, dass die ITP vor allem auf Innovationen im Bereich der beruflichen Weiterbildung abzielen. Der im Projekt „edu-sus“ transferierte Online-Informationspool mit Materialien und Best-Practice-Beispielen zu nachhaltiger Betriebsführung im Handel ist für Führungskräfte und Unternehmen (überwiegend klein- und mittelständische Handelsunternehmen) gedacht, kann jedoch auch in der Ausbildung verwendet werden. Auf eine Einbindung in gesetzliche Regelwerke wurde verzichtet. Systemische Wirkungen der ITP waren vor allem bei der qualitativen Verbesserung der Weiterbildungssysteme fest-

zustellen. Hier konnten intensive Bemühungen der Träger/-innen um eine Zertifizierung der erstellten Produkte bzw. um eine Implementierung in Curricula beobachtet werden.

Fazit

Die Studie hat gezeigt, dass sich das Format der ITP für den Transfer von Innovationen, Verfahren und Instrumenten, die sich in anderen Zusammenhängen als erfolgreich erwiesen haben, besonders eignet. Es hat sich grundsätzlich bewährt und findet bei Projektträgern breite Anerkennung. Anders als bei der Implementierung der Projektform einst gedacht muss jedoch konstatiert werden, dass die Projekte innerhalb von zwei Jahren keinen maßgeblichen Einfluss auf die Berufsbildungssysteme haben können. Sie legen jedoch den Grundstein für eine langfristige Verbesserung der Berufsbildung.



Verankerung im gesetzlichen Regelwerk braucht Zeit

Dr. Monique Nijsten, Ulrike Schröder ■■■ Am thematischen Monitoring mit Schwerpunkt „Lerneinheiten internationaler Berufskompetenz“ beteiligten sich 16 LEONARDO DA VINCI-Projekte, jeweils zur Hälfte Mobilitäts- und Innovations-transferprojekte. In vier Sitzungen in einem Zeitraum von anderthalb Jahren tauschten sie Erfahrungen über die Arbeit beim Entwickeln und Verankern von zusätzlichen Qualifikationen in Aus- und Fortbildungsregelungen aus. Unterstützt wurden sie dabei von Expertinnen und Experten aus Bundes- und Landesministerien, aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung und aus der Wirtschaft.

Ausgangspunkt war die Anregung des Innovationskreises „Berufliche Bildung“, eine europäische Öffnung nationaler Aus- und Fortbildungen herbeizuführen, um internationale Qualifizierung zu unterstützen. Ziel des thematischen Monitorings war es, die Wirkung dieser europäischen Projekte in Deutschland zu erhöhen. Alle beteiligten Projekte erfüllten die Bedingungen der nationalen Priorität „internationale Kompetenzen“.

Da bei den Mobilitätsanträgen das Vorhandensein einer ordnungspolitischen Grundlage für ihre Lerneinheit Bedingung für die Anerkennung der nationalen Priorität bildete, waren sie zum Zeitpunkt der Genehmigung ihrer Anträge schon weit fortgeschritten auf dem Weg der Verordnung.

Ein Beispiel ist das Projekt „Working and living in Great Britain – Auslandspraktika für kaufmännische Auszubildende“ der Hugo-Eckener-Schule in Friedrichshaven. Die Teilnehmenden wurden dual ausgebildet in kaufmännischen Berufen mit schon bestehenden formalen Zusatzqualifikationen im Bereich „Internationales Wirtschaftsmanagement und Fremdsprachen“¹. Die Prüfungen führte die Schule gemeinsam mit der IHK Bodensee-Oberschwaben durch.

Andere Berufsbildungsträger gestalteten auf der Basis gesetzlicher Grundlagen neue Lerneinheiten für ihre Auszubildenden. Mit der Unterstützung aus dem Ministerium für Schule und Weiterbildung und auf der Grundlage schulischer Prüfungsordnungen² entwickelten Lehrerinnen des Richard-von-Weizsäcker-

Berufskollegs in Lüdinghausen die Lerneinheit „Erwerb internationaler beruflicher Kompetenz in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern“.

Die Erfolge wie die Wahrnehmung als attraktiver Bildungsanbieter und Erfüllung der Bedürfnisse der beteiligten Betriebe machten die aufwendige Vorbereitung der Auslandsaufenthalte, die komplizierte Abstimmung mit der Partnereinrichtung und die umfassende, lernergebnisorientierte Prüfung der Teilnehmenden wett.

Dass die Verankerung internationaler Kompetenzen im gesetzlichen Regelwerk, auch wenn sich diese auf die regionale Ebene beschränkt, eines langen Atems bedarf, zeigt auch ein Beispiel aus dem Bereich der Qualifizierung des Bildungspersonals: Konkret ging es um die Vermittlung berufsbezogener Fremdsprachenkompetenz. Bereits Ende der 1990er Jahre begann ein europäisches Konsortium unter der Federführung des Thüringer Kultusministeriums, Lehr-/Lernmodule für den bilingualen Unterricht an berufsbildenden Schulen zu entwickeln. In einem Innovationstransferprojekt (BILVOC II, 2008–2012) wurden diese in ein Fortbildungskonzept für das Bildungspersonal integriert und die Implementierung in die schulische Praxis sowie in die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften vorangetrieben. Mittlerweile kann an der Technischen Universität Ilmenau ein Modul für den bilingualen Sachfachunterricht belegt werden, ein Rahmenlehrplan für ein entsprechendes Zusatzzertifikat im Rahmen des Masterstudiengangs Lehramt liegt vor.

Und an der Friedrich-Schiller-Universität in Jena ist „bilingualer Unterricht an berufsbildenden Schulen“ als Pflichtmodul in den Studiengang Wirtschaftspädagogik eingegangen. Die neuste Entwicklung ist die Durchführung von Mobilitätsprojekten für diejenigen Lehrkräfte an beruflichen Schulen, die Elemente des bilingualen Unterrichts einsetzen.

Fazit: Regionaler Ansatz empfehlenswert

Die Diskussionen im thematischen Monitoring haben gezeigt, dass die Definition von Lerneinheiten internationaler Berufskompetenz und ihre Schneidung in Bezug auf vollständige Ausbildungsgänge bzw. das zugrunde liegende gesetzliche Regelwerk noch in vergleichsweise kurzer Zeit gelingen. Absprachen zur curricularen oder gesetzlichen Verankerung hingegen erfordern viel Zeit, sei es in Vorbereitung eines Mobilitätsprojekts oder als abschließender Schritt beim Transfer von Lehr-/Lernmaterialien. Die Teilnehmenden unseres thematischen Monitorings raten daher, die Ziele nicht zu hoch zu setzen und eher einen regionalen Ansatz (Kammerprüfungen, Landesprüfungsordnungen etc.) zu wählen. Als Partner/-innen sollten möglichst Entscheidungsträger/-innen eingebunden sein, wie etwa beim Beispiel von BILVOC, und die Absprachen mit den Partnereinrichtungen sollten unbedingt frühzeitig beginnen – wobei es wichtig ist, konkrete Personen einzubinden.

Ist die Arbeit jedoch erfolgreich, können Bildungsanbieter wertvolle Zertifikate über Zusatzqualifikationen oder erweiterte Lerninhalte ausstellen, deren enge Bezugnahme auf Ausbildungs- oder Fortbildungsregelungen ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt deutlich erhöhen.



1 Grundlagen bildeten sowohl Verordnungen des Kultusministeriums Baden-Württemberg als auch eine Rahmenvereinbarung der Ständigen Konferenz der KM der Länder
2 Grundlagen bildeten die APO BK und die Verordnung des Landes NRW „Bildungspläne zur Erprobung für die Bildungsgänge, die zu einem Berufsabschluss nach Landesrecht und zur AHR führen“

Thematisches Monitoring zur Professionalisierung des Bildungspersonals

Europäische Impulse zum Wandel der Bildungsberufe



© iStockphoto/Olivier Lantzenörffer

Andrea Mohoric ■■■ Kompetenzentwicklung und Qualifizierung des Bildungspersonals sind zwei entscheidende Faktoren für die Qualität von Bildungsprozessen. Die EU-Kommission hat daher in ihrer bildungspolitischen Strategie 2020 die Professionalisierung des Bildungspersonals zu einem Schwerpunkt erklärt. Diese Priorität zielt insbesondere darauf ab, vorbildliche Verfahren und Leitlinien für die sich wandelnden beruflichen Profile des Bildungspersonals zu entwickeln, eine hohe Qualifikation sowie Transparenz und Durchlässigkeit abzusichern und die Zuordnung der entsprechenden Qualifikationen zum europäischen und nationalen Qualifikationsrahmen (EQR/DQR) sicherzustellen. In der vierteiligen Veranstaltungsreihe „Thematisches Monitoring zur Professionalisierung des Bildungspersonals“ greift die NA beim BIBB die europäische Priorität mit dem Ziel auf, die Weiterentwicklung der Qualifikationen des Bildungspersonals auf Projektebene voranzubringen.

Koordinatorinnen und Koordinatoren ausgewählter LEONARDO DA VINCI- und GRUNDTVIG-Projekte sowie Sachverständige aus dem Bereich der Ordnungsverfahren in Bildungsberufen tauschen sich aktionsübergreifend zu neuen Tätigkeitsfeldern des Bildungspersonals wie Bildungsberatung bzw. Coaching, Lernbegleitung, Organisationsentwicklung und arbeitsmarktorientierte Sozialkompetenzen des Bildungspersonals aus, an denen die Projekte aus dem eigenen Bedarf ihrer Bildungspraxis ansetzen. Die Projekte arbeiten zum Thema „Rollenwandel des Bildungspersonals“ und entwickeln Berufs-, Kompetenzprofile und Weiterbildungskonzepte, sodass

hier sowohl in der Berufsbildung als auch in der Erwachsenenbildung vergleichbare Bestrebungen der Professionalisierung zu beobachten sind. Die Zusammenarbeit startete im März 2011 und endet im Juni 2012.

Ziel jeder Professionalisierung ist die Definition von Tätigkeitsfeldern und Kompetenzprofilen als Möglichkeit einer systematischen Qualifizierung und als erster Schritt einer Anerkennung. Ein ordnungspolitisches Leitbild der Bildungsberufe gibt es nicht. In der Berufsbildung werden Aus- und Fortbildungsordnungen für staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Fortbildungsab-

schlüsse mit Beteiligung der Sozialpartner/-innen auf Bundesebene entwickelt. Insofern sind Ordnungsverfahren entsprechend komplex und langwierig. In der Erwachsenenbildung und Weiterbildung auf Länderebene sind Qualifizierungen durch das föderale Prinzip vielfältig, uneinheitlich und nicht staatlich geregelt. Wie gezielt, verfahrenskompatibel und systematisierend sollten demnach Projektergebnisse sein, um sie in der Bildungspraxis anzuwenden und im nationalen Bildungssystem zu verankern und so einen nachhaltigen Transfer zu erreichen? In dieser Fragestellung liegt die Herausforderung, der sich das thematische Monitoring zur Professionalisierung des Bildungspersonals stellt.

Zertifizierte Weiterbildungskonzepte

Damit Weiterbildungskonzepte nicht in der Masse der Fort- und Weiterbildungsangebote untergehen, sind ihr Anerkennungsstatus und ihr Nutzen für die Erweiterung der beruflichen Qualifikation der Teilnehmenden entscheidend. Der Innovationskreis Weiterbildung (IKWB) fordert beispielsweise, das Aufgabengebiet der Beratung durch akkreditierte und zertifizierte Weiterbildungskonzepte zu professionalisieren. Das Weiterbildungskonzept des Innovationstransferprojektes (ITP) „Competence Coach“ fördert die Beratungskompetenz des Bildungspersonals und erhielt ein AZWV-Zertifikat nach Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung. Die Fortbildung zum E-Tutor bzw. zur E-Tutorin des ITP-Projektes „E-Tu-Modu“, die Technikkompetenz und Lernbegleitung verknüpft, erhielt ein Zertifikat der Fernuniversität Hagen.

Bei den Teilnehmenden im thematischen Monitoring besteht die Auffassung, dass Zertifikate eine Qualitätsgarantie bzw. im Weiterbildungsmarkt einen Mindeststandard beinhalten und zur Marktpositionierung wichtig sind. Da es auf dem Weiterbildungsmarkt üblich ist, für ein Angebot durchaus

mehrere Zertifikate zu haben, wurden für beide Produkte weitere Transferstrategien diskutiert, z. B. die Anerkennung durch ein Kammerzertifikat, durch einen Berufs- bzw. Fachverband oder eine Akkreditierung durch ein Landesinstitut im Rahmen der Lehrer/-innenfortbildung als Zusatzqualifikation oder als Teil der Ausbildung des Bildungspersonals. Diese geprüften Konzepte mit Zertifikat können somit Eingang in berufliche Aus- und Weiterbildungsordnungen finden und leisten so konkrete Beiträge zur Professionalisierung der Bildungsberufe.

Lernergebnisorientierung und DQR als Chance

Im Bereich der Erwachsenenbildung wurden in den vergangenen Jahren Projektergebnisse hinsichtlich der Anwendung der europäischen Instrumente zur Lernergebnisorientierung sowie zum Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen (EQR bzw. DQR) erarbeitet. Das regional finanzierte Projekt

„EU-Transfer“ hat ein Weiterbildungskonzept für Volkshochschultrainer/-innen lernergebnisorientiert ausformuliert und in den DQR eingeordnet. Das multilaterale Innovationsprojekt „Qualified to Teach“ entwickelte für die Berufsgruppe der Erwachsenenbildner/-innen ein EQR-kompatibles Qualifikationsrahmen-Konzept.

Nach Einschätzung der Teilnehmenden liegen die Aussichten für Professionalisierung sowie für Transparenz und Durchlässigkeit der Bildungsberufe in den beschriebenen Kompetenzen, in der Einbeziehung informell erworbener Kompetenzen sowie in verbesserten Übergängen und der Anerkennung von Modulen für die Weiterbildung des Bildungspersonals. Zudem bieten die kompetenzorientierten Instrumente die Möglichkeit, sie zur Selbstevaluation oder als Portfolio zu nutzen. So können sie zur besseren Verwertung auf dem Arbeitsmarkt in verschiedenen Einsatzfeldern der Bildungsbereiche beitragen.

Die Chance besteht bei neu zu entwickelnden Weiterbildungskonzepten darin, dass ein Professionalisierungsschub durch die Zuordnung zu einer Niveaustufe erzielt wird und die Lerneinheiten dann entsprechend ausformuliert werden. Die Akteurinnen und Akteure im Feld der Weiterbildung sehen hierin eine Chance, die Profile des in der Erwachsenenbildung tätigen Bildungspersonals zu systematisieren.

Bisher sind die Projektansätze zur Qualifikation des Bildungspersonals überschaubar, daher sind Projektideen zum Wandel der Bildungsberufe für die Antragsrunde 2013 gefragt.

Die genannten Referenzprojekte, Ergebnisse des thematischen Monitorings und weitere Informationen finden Sie auf der NA-Website www.na-bibb.de in der Rubrik „Bildungsthemen“ unter dem Stichwort „Professionalisierung des Bildungspersonals“.



Umfrage zu ADAM

Datenbank von User(inne)n gut angenommen

Bahram Kazemkhani ■■■ Fünf Jahre nach der erfolgreichen Implementierung und europaweiten Einführung der von den beiden Nationalen Agenturen Bildung für Europa aus Bonn und Lebenslanges Lernen aus Wien entwickelten Projektdatenbank ADAM (Advanced Data and Archiving Managementsystem) haben wir eine erste Befragung der Userinnen und User durchgeführt. Ziel war es, den Grad der Nutzerfreundlichkeit und Usability von ADAM zu ermitteln. Verbesserungsvorschläge sowie Änderungswünsche waren ebenfalls explizit erwünscht. An der von September bis November 2011 im ADAM-Portal geschalteten Umfrage haben sich insgesamt 320 Besucherinnen und Besucher der Plattform beteiligt. Neben den Angaben zur Branche und zum Herkunftsland der Befragten sowie der Frage nach der Teilnahme am Programm für lebenslanges Lernen (PLL) wurden 18 weitere Fragen gestellt.

73 Prozent der Befragten waren Teilnehmende am PLL, 45 Prozent hatten selbst

ein Projekt in ADAM registriert, 65 Prozent von diesen im Bereich der Innovationstransferprojekte.

Die Frage nach der intuitiven Bedienung von ADAM haben 100 Prozent der Teilnehmenden mit „Ja“ beantwortet. 55 Prozent der Befragten waren mit der Verwendbarkeit von ADAM sehr zufrieden, 15 Prozent zufrieden und 25 Prozent haben sich neutral geäußert. 47,5 Prozent der Befragten sind mit der Suchfunktion sehr gut zurechtgekommen, 13,5 Prozent sind gut zurechtgekommen und 30,5 Prozent haben sich neutral geäußert. Mit den Suchergebnissen waren 49 Prozent sehr zufrieden und 12 Prozent zufrieden, während 32 Prozent der Befragten sich neutral geäußert haben.

34 Prozent der Befragten sind der Meinung, dass ADAM einen sehr guten Beitrag zur Verbreitung der Projekte und ihrer Ergebnisse geleistet hat (11 Prozent gut und 43 Prozent neutral). So gaben 30 Prozent der Befragten an, dass sie auf-

grund ihres ADAM-Eintrags von anderen (potenziellen) Projektnehmern hinsichtlich einer Teilnahme an ihrem Projekt kontaktiert wurden. Anfragen zu weiteren Informationen zu den eingestellten Projekten und den erzielten Projektergebnissen haben 30 Prozent der Befragten erhalten. Mit der Übermittlung der Projekte und Projektergebnisse auf der ADAM-Plattform sind 53,5 Prozent sehr gut und 15 Prozent gut zurechtgekommen. 23 Prozent haben neutral geantwortet.

Auch wenn die Gesamtrückmeldung der Befragten sehr positiv ausfällt und 89 Prozent von ihnen ADAM weiterempfehlen würden, haben 17 Prozent Empfehlungen und Verbesserungen benannt, die wir sehr ernst nehmen und nach Möglichkeit berücksichtigen werden. Unser Ziel war und bleibt, ADAM noch nutzerfreundlicher, intuitiv bedienbarer und zeitgemäßer zu gestalten.



GRUNDTVIG-Studie über berufsbegleitende Fortbildungen

Trotz hoher Akzeptanz: Nachbesserungen empfohlen



© iStockphoto/Deborah Cherramie

Michael Marquart ■■■ Die Europäische Kommission gab 2010 eine Studie in Auftrag, die die Bereitstellung von und die Teilnahme an berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen für Lehrkräfte in der Erwachsenenbildung untersuchte. Durchgeführt wurde die Studie vom West of Scotland Colleges' Partnership von April 2010 bis April 2011 in Form von Befragungen. Sie bezog sich auf die Fortbildungsmaßnahmen, die zwischen 2001 und 2010 durch GRUNDTVIG insbesondere in der Aktion des In-Service-Trainings finanziert wurden. Ziel war es, Ergebnisse, Wirkungen und Nutzen zu identifizieren sowie mögliche Wege aufzuzeigen, um die Qualität der Angebote zukünftig zu verbessern.

Insgesamt ergab die Studie, dass ein hohes Maß an Zufriedenheit mit den Fortbildungsmaßnahmen sowohl bei den Teilnehmenden (ca. 93 Prozent) als auch bei den Anbieterinnen und Anbietern (ca. 90 Prozent) besteht. Dabei bezieht sich die Zufriedenheit auf die Inhalte, die Organisation, die Relevanz für die persönlichen und organisatorischen Bedürfnisse sowie auf die Verwaltung und die Finanzierung.

Die Erwartungen der Teilnehmenden wurden dementsprechend in hohem Maße erfüllt. Allerdings entsprachen diese Erwartungen nicht immer den Zielvorgaben der jeweiligen Fortbildungsmaßnahme. Die häufigsten Erwartungen bezogen sich auf das Eruei-

ren von Möglichkeiten für transnationale Kooperationen und Projekte, weniger jedoch auf den Zugang zu Materialien, Wissen und Innovation oder auf die Entwicklung von bestimmten Fähigkeiten. Damit stehen die am häufigsten genannten Erwartungen nicht in direktem Bezug zum Hauptziel der Fortbildungsmaßnahmen – die Ausbildung bestimmter Fähigkeiten von Erwachsenenbildnerinnen und -bildnern.

Die europäische und interkulturelle Dimension der Fortbildungsmaßnahmen wird von mehr als der Hälfte der Befragten (Anbietenden und Teilnehmenden) als Vorteil gegenüber nationalen Weiterbildungsaktivitäten empfunden. Mehr als 75 Prozent der Teilnehmenden gaben

an, sie seien sich anschließend der europäischen Dimension bewusster geworden.

Wirkung und Nutzen

Die Studie zeigte, dass die durch GRUNDTVIG geförderten Fortbildungsmaßnahmen eine große Rolle für die Qualität der Erwachsenenbildung in Europa spielen. Über die Hälfte der Anbieter/-innen von Fortbildungsmaßnahmen konnte dadurch ihr Dienstleistungsangebot ausweiten und ihre Organisation für neue Gruppen von Lernenden öffnen. Auch bei den Teilnehmenden gaben über 60 Prozent eine höchst positive Wirkung an: Steigerung der Arbeitsmotivation, Verbesserung des interkulturellen Bewusstseins, Übertragung der neuen Kenntnisse auf die Arbeit und ein besseres Verständnis von europäischen Bildungssystemen. Während auf persönlicher und organisatorischer Ebene die Wirkung und der Nutzen als hoch eingeschätzt werden, ist die Wirkung auf Systemebene als gering einzustufen.

Zentrale Themen

Thematisch sind einige Prioritäten im Bereich Erwachsenenbildung gut vertreten, aber andere zentrale Themen sind unterrepräsentiert – wie z. B. Basiskompetenzen, zweiter Bildungsweg, aktives Altern, Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen sowie Arbeit mit benachteiligten Gruppen und Abbau von Teilnahmebarrieren. Die Fortbildungsmaßnahmen konzentrieren sich stärker auf soziale Kompetenzen und Networking sowie auf sprachorientierte Fortbildungen (wobei letztere mehr als die Hälfte des Angebots ausmachen).

Zielgruppen

Die Studie zeigt, dass die durch die Fortbildungsmaßnahmen erreichten Zielgruppen zu etwas mehr als die Hälfte über einen Master-Abschluss verfügen,

allerdings größtenteils keinen speziellen pädagogischen Ausbildungsweg für die Erwachsenenbildung zurückgelegt haben. Dadurch sind die Fortbildungsmaßnahmen mitunter die ersten pädagogischen Schulungen für diese Personen und beinhalten somit einen Mehrwert auf persönlicher und organisatorischer Ebene. Als etwas nachteilig wird von vielen Teilnehmenden empfunden, dass ein Großteil der Veranstaltungen ohne Teilnehmende aus dem Veranstaltungsland stattfindet. Dadurch ist es oft schwierig, mit der örtlichen Bevölkerung in Kontakt zu kommen, und der Austausch von kulturellem Wissen ist eingeschränkt.

Vermarktung und Finanzierung

Für die Vermarktung der Fortbildungsmaßnahmen benutzen die Anbieter/-innen eine breite Palette an Instrumenten: hauptsächlich die Kursdatenbank, die Website ihrer Organisation und gezielte Mailing-Aktionen über die vorhandenen Netzwerke. Die Kurse hatten die Teilnehmenden zu 80 Prozent über die Datenbank gefunden, wobei viele Anbieter/-innen diese in der Benutzung zwar einfach, aber zu langsam und bürokratisch fanden. Die meisten Kursteilnehmenden schätzten die Datenbank als akzeptabel und praktisch ein.

Mit der Finanzierung der Fortbildungsmaßnahmen zeigten sich 75 Prozent der Teilnehmenden und 60 Prozent der Anbieter/-innen zufrieden und halten die Höhe der Förderungen für angemessen. Zudem bevorzugte die Mehrheit sowohl der Teilnehmenden als auch der Anbietenden das gegenwärtige Modell der Einzelbewerbung bei der jeweiligen Nationalen Agentur – trotz der Unsicherheit für die Anbieter/-innen, ob ausreichend geförderte Teilnehmende für eine Veranstaltung zusammenkommen. Bei der Frage nach der bevorzugten Dauer für die Fortbildungsaktivitäten wählten die meisten Befragten eine Dauer von vier bis sieben Tagen, sodass das von der Europäischen Kommission verwendete Modell mit einer Mindestdauer von fünf Tagen pro Kurs als angemessen gelten kann.

Qualität

Über 90 Prozent der Anbieter/-innen sehen die Ziele und Vorgaben ihrer Fortbildungsmaßnahme als vollständig oder

zu einem gewissen Grad erreicht, was für eine hohe Erfolgsquote spricht. Dies ergab die Studie hinsichtlich der Qualitätskontrolle und Qualitätssicherung. Die meisten Aktivitäten wurden jedoch nicht durch eine Bewertung der gewonnenen Kompetenzen der Teilnehmenden, durch Folgemaßnahmen oder durch eine Beurteilung der Wirkung ergänzt. Die Anbieter/-innen scheinen daher nicht über Systeme und Methoden zu verfügen, mit denen sie ihre Arbeit und ihre Aktivitäten im Vergleich zu gewissen Maßstäben beurteilen könnten. Auch die Ausgabe von Kurszertifikaten war selten mit strukturierter Evaluation oder Bewertung verbunden. Auf Ebene der Nationalen Agenturen existieren ebenfalls keine soliden, transparenten Methoden, um Aktivitäten und Fortbildungsmaßnahmen zu bewerten und zu vergleichen.

Empfehlungen

Auf Basis der oben genannten Ergebnisse kommt die Studie zu einer Reihe von Vorschlägen zur Verbesserung der GRUNDTVIG-Fortbildungsmaßnahmen: Es sollte ein stärkerer Bezug hergestellt werden zwischen den geförderten Aktivitäten und dem akuten Bedarf nach Professionalisierung von Erwachsenenbildnerinnen und -bildnern, sodass alle relevanten thematischen Bereiche abgedeckt und größere Wirkungen erzielt werden können. Zudem sollte die Entwicklung von berufsbegleitenden Fortbildungsmaßnahmen besonders gefördert werden – etwa durch eine Subaktion (vgl. Aktion GRUNDTVIG 1.1 im Programm SOKRATES) oder durch spezielle Ausschreibungen. Damit könnten dann die Fortbildungsmaßnahmen zu einem strategischen Instrument der Verbreitung von durch zentralisierte Projekte entwickelten Ansätzen und Methoden ausgebaut werden.

Die Ergebnisse der Befragungen sprechen dafür, das System der Finanzierung durch individuelle Bewerbungen der Teilnehmenden bei ihrer jeweiligen Nationalen Agentur aufrecht zu erhalten. Zusätzlich sollten spezielle Zuschüsse direkt an Anbieter/-innen oder Netzwerke gehen, um damit Mechanismen und Instrumente der Qualitätssicherung entwickeln zu können. Darüber hinaus sollten die Vermarktungsaktivitäten für Fortbildungsangebote aus der Kurs-

datenbank gezielt finanziert sowie die Rolle der Nationalen Agenturen in puncto Bekanntmachung ausgebaut werden.

Auf Programmebene sollten Qualitätskontrollmechanismen eingerichtet werden, die auf Beobachtung und Evaluierung des Angebots, seiner Ergebnisse und seiner Wirkung abzielen. Dies wäre durch die Zusammenstellung eines unabhängigen externen Sachverständigen-gremiums auf europäischer Ebene zu erreichen, das die Qualität der unter GRUNDTVIG stattfindenden Fortbildungsmaßnahmen kontinuierlich prüft, für die Verwaltung der Kursdatenbank verantwortlich ist und gegebenenfalls Angebote von schlechter Qualität aus der Kursdatenbank entfernt. Auch sollte das Gremium in Zusammenarbeit mit den Anbieterinnen und Anbietern von Fortbildungsmaßnahmen Methoden zur Anerkennung der Lernergebnisse aus den Fortbildungsmaßnahmen identifizieren und anwenden, sodass Leistungen anerkannt und übertragen werden können.

Die Kursdatenbank sollte mit einer nutzerfreundlicheren Oberfläche und einer übersichtlicheren Suchmaschine ausgestattet werden sowie die Möglichkeit des Feedbacks durch die Kursteilnehmenden zulassen. Darüber hinaus sollte die Anzahl der Kurse reguliert werden und auch keine Förderung für Kurse außerhalb der Datenbank sowie für reine Sprachkurse vergeben werden.

Inwieweit die Ergebnisse und Empfehlungen der Studie letztlich in die Überlegungen der Europäischen Kommission zum neuen Programm einfließen werden, wird sich im Laufe dieses und des nächsten Jahres zeigen.

Der vollständige Bericht zur Studie wird in Kürze auf der Website der Europäischen Kommission veröffentlicht.



Zur neuen Programmgeneration

Erasmus für alle: Der aktuelle Stand der Dinge

Klaus Fahle ■■■ Seit dem 23. November 2011 liegt der Vorschlag der Europäischen Kommission zum Programm „Erasmus für alle“ vor. Dem Vorschlag ging eine öffentliche Konsultation voraus; er liegt nun den Gremien zur Beratung und Beschlussfassung vor. Wie sehen Zeitplan und Verfahren aus? Was sind aus Sicht der NA beim BIBB zentrale Diskussionspunkte?

Grundlage des Verfahrens ist Artikel 294 des EU-Vertrags, also das ordentliche Gesetzgebungsverfahren. Europäisches Parlament (EP) und Rat beschließen gemeinsam und müssen sich einigen. Am Beginn des Verfahrens steht der Vorschlag der Europäischen Kommission, die über das sogenannte Initiativrecht verfügt: Nur sie kann Vorschläge in das Gesetzgebungsverfahren einbringen.

Seit Januar 2012 wird der Kommissionsentwurf unter dänischer Präsidentschaft im Bildungsausschuss des Rates beraten. Am 11. Mai hat der Rat seine Stellungnahme abgegeben („partial political agreement“). Wesentliche Änderungen zum Kommissionsvorschlag:

- Die Erwachsenenbildung bleibt ein eigenständiger Bereich.
- Der Bereich Jugend erhält ein eigenes Kapitel im Programm.
- Im Bereich der Strategischen Partnerschaften ist eine Öffnung für internationale Partner möglich.
- Es sollen Mindestbudgets für die Bildungssektoren festgelegt werden.
- Der Beschluss sieht die Möglichkeit der Benennung mehrerer nationaler Behörden und mehrerer Nationaler Agenturen in einem Mitgliedstaat zur Umsetzung des Programms vor.

Im Rat wird Deutschland vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie einer Vertreterin der Länder repräsentiert.

Das Europäische Parlament wird in Kürze seine Beratungen aufnehmen. Im Europäischen Parlament ist der Ausschuss für Bildung und Kultur federführend, dem Abgeordnete aus fast allen deutschen Parteien angehören. Ebenfalls beteiligt wird der Ausschuss für Beschäf-

tigung und soziale Angelegenheiten. Berichterstatterin ist die deutsche CDU-Abgeordnete Doris Pack: Sie bereitet die Stellungnahme des Europäischen Parlaments fachlich vor. Die Position des Europäischen Parlaments wird in den Ausschüssen von den Abgeordneten verhandelt und vom Plenum beschlossen. Eine Stellungnahme des Parlaments wird im Winter erwartet.

Sollten die Positionen von Rat und Parlament übereinstimmen, ist das Programm beschlossen. Sofern die Positionen von Rat und Parlament nicht deckungsgleich sind, wird eine zweite Lesung erforderlich. Das Europäische Parlament kann den Standpunkt des Rates mit der Mehrheit seiner Mitglieder abändern. Der Rat wiederum kann die Änderungen des Parlaments mit qualifizierter Mehrheit annehmen. Sollte sich die EU-Kommission jedoch gegen die Änderungen des Parlaments aussprechen, bräuchte der Rat Einstimmigkeit – wohlgedenkt bei Änderungswünschen des Parlaments. Stimmt der Rat nicht allen Änderungen des Parlaments zu, kommt es zum Vermittlungsverfahren. Dieses komplexe Verfahren kann auf eine kurze Formel gebracht werden: In der zweiten Lesung bedarf es jeweils deutlicher Mehrheiten in den jeweiligen Gremien, um sich über die andere Position hinwegsetzen zu können; der Einigungsdruck ist hoch.

Der von Rat und Parlament paritätisch besetzte Vermittlungsausschuss muss innerhalb von sechs Wochen einen gemeinsamen Entwurf vorlegen, sonst ist das ganze Verfahren gescheitert. Anschließend erfolgt die dritte Lesung im Rat und Europäischen Parlament.

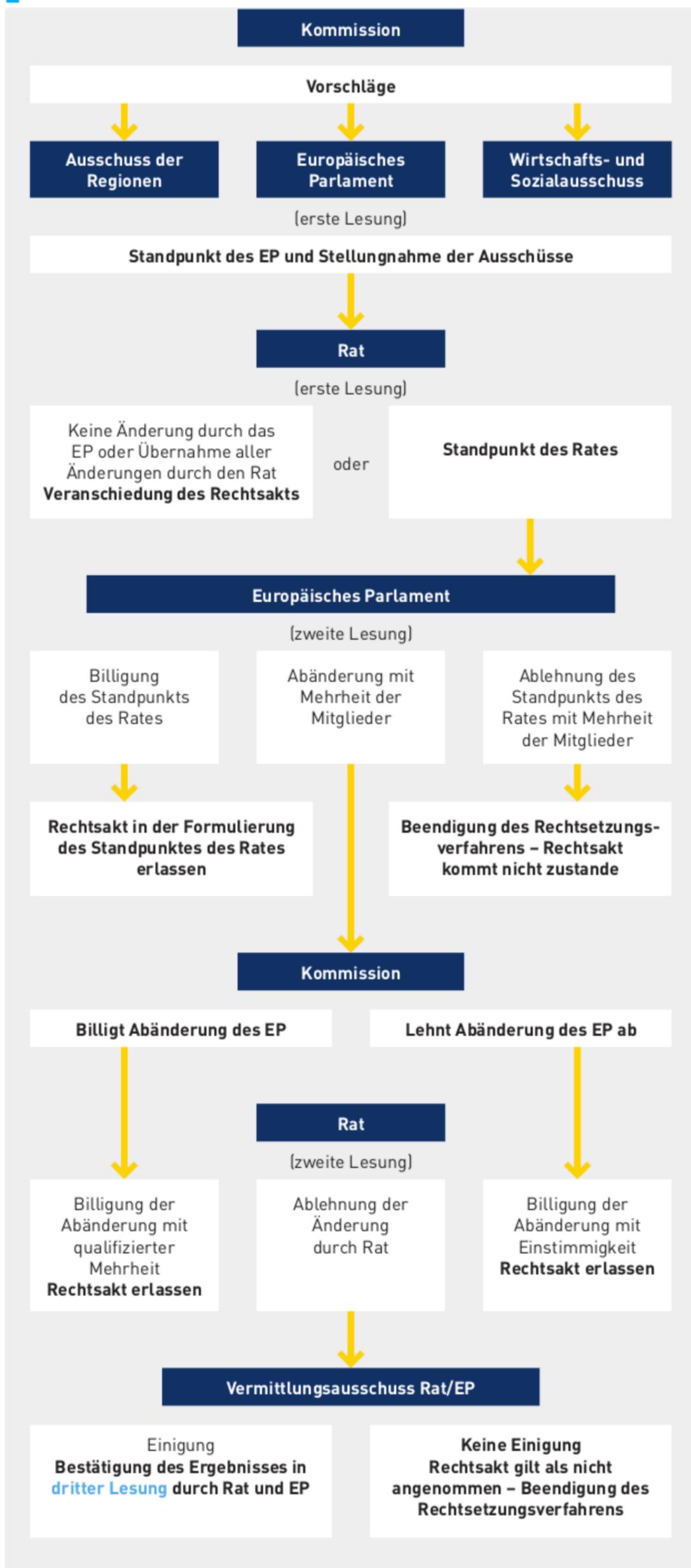
Die Grafik auf der folgenden Seite verdeutlicht die Komplexität des Verfahrens.

Erschwerend kommt hinzu: Das Budget des Programms wird erst feststehen, wenn sich Rat und Parlament über die mittelfristige Finanzplanung des gesamten EU-Haushaltes bis 2020 verständigt haben. In den vergangenen Monaten wurde deutlich, dass die Positionen der EU-Kommission, des Europäischen Parlaments und vieler Mitgliedstaaten noch weit auseinander liegen. Es kann also passieren, dass der Beschlusstext zwar einvernehmlich verhandelt wurde, aber formal erst verabschiedet wird, wenn die Staats- und Regierungschefs und -chefinnen gemeinsam mit Kommission und Parlament diese Grundsatzentscheidung getroffen haben.

Trotz all dieser Verfahrensfragen steht am Schluss eine Kernfrage: Wird die Qualität unseres Bildungs- und Ausbildungssystems durch das neue Programm besser oder nicht? Hierzu hat die NA beim BIBB eine klare mit Bund und Ländern abgestimmte Position:

1. Das Programm muss sich an den politischen Prioritäten der EU und der Mitgliedstaaten ausrichten, die Mittel gezielt einsetzen und eine hohe Wirksamkeit erzielen. Dabei sollten die Fördergelder konzentriert eingesetzt werden, um eine „kritische Masse“ zu erreichen.
2. Wir treten für eine sektorale Programmstruktur mit angemessenen Mindestbudgets für jeden Bildungsbereich ein. Dies würde einen guten Orientierungsrahmen für alle Akteure und Akteurinnen darstellen. Die Konkurrenz zwischen den Bildungsbereichen um die Fördermittel würde minimiert.
3. Die Information, Evaluation, Auswahl und Begleitung der Projekte muss – mit wenigen Ausnahmen – in den teilnehmenden Ländern durch

Ordentliches EU-Gesetzgebungsverfahren



die Nationalen Agenturen erfolgen. Zentral ausgewählten und verwalteten Projekten fehlt häufig der Bezug zu den Bildungssystemen; ihre Wirkung war bisher viel zu gering.

4. Die Zusammenarbeit mit Staaten außerhalb der EU muss für alle Bildungsbereiche möglich sein. Europa kann in allen Bildungsbereichen von externen Impulsen profitieren. Umgekehrt sind wir z. B. in der beruflichen Bildung weltweit ein gefragter Kooperationspartner.
5. Das Programm braucht einen angemessenen Namen. Erasmus wird inflationär als Synonym für jegliche Form der Mobilität verwandt. Zuletzt schlug ein Kommissar ein ERASMUS-Programm für Senioren und Seniorinnen vor, um den Tourismus außerhalb der Hauptreisezeiten anzukurbeln. Die bisherigen Markennamen sollten beibehalten werden.
6. Die Struktur der Umsetzung des Programms in den Mitgliedstaaten ist von den Mitgliedstaaten zu entscheiden, die die Nationalen Agenturen maßgeblich finanzieren.

Die Europäische Kommission hat mit ihrem Vorschlag wichtige Impulse im Bereich der inhaltlichen Fokussierung und der Verwaltungsvereinfachung gegeben. Sie gilt es nun zu ergänzen und mit den Anforderungen der vielfältigen Bildungspraxis in Einklang zu bringen.



© NA beim BIBB



Der Autor

Klaus Fahle
leitet die Nationale Agentur Bildung für Europa.

Erasmus für alle

BIBB-Hauptausschuss fordert Änderungen am geplanten EU-Bildungsprogramm

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat auf seiner Sitzung am 15. März 2012 in Bonn den Entwurf der EU-Kommission für das neue europäische Bildungsprogramm „Erasmus für alle“ beraten. Auch wenn das BIBB-Gremium den Entwurf grundsätzlich begrüßt, mahnt es konkrete Aussagen zur Ausgestaltung und Umsetzung an.

Auszüge aus der Stellungnahme des BIBB-Hauptausschusses: „Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung begrüßt, dass der Vorschlag für das Programm „Erasmus für alle“ ein deutlich erhöhtes Budget für den Zeitraum 2014–2020 vorsieht. (...)“

Er unterstützt die enge Verknüpfung des Programms mit den bildungspolitischen Zielsetzungen der Europäischen Union. (...) Er begrüßt die Zielsetzung, die Förderung der Mobilität zu Lernzwecken systematisch auszubauen und sie zur klaren politischen und inhaltlichen Priorität im neuen EU-Bildungsprogramm nach 2013 zu machen. (...)“

Trotz dieser positiven Aspekte erfüllt der Vorschlag der Europäischen Kommission nicht die Erwartungen des Hauptausschusses. (...)“

Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit verankern

Der Hauptausschuss betont die Notwendigkeit, das Konzept des lebenslangen Lernens nachhaltiger im neuen Programm zu verankern. Hierzu zählt insbesondere die Förderung von Maßnahmen, die die Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit zwischen Bildungsbereichen und die Gestaltung und Erleichterung der Übergänge zwischen den Bildungsbereichen fördern.

Demografischen Wandel berücksichtigen

Weiterhin ist die Bedeutung des demografischen Wandels stärker zu berücksichtigen. Der vorliegende Vorschlag zielt ganz überwiegend auf die Förde-

rung der beruflichen und akademischen Erstausbildung ab. Erforderlich ist die Ausweisung einer eigenen Budgetlinie für die berufliche Weiterbildung und Erwachsenenbildung.

Spezifika und Bedürfnisse der Bildungsbereiche abbilden

Der Hauptausschuss hält es für erforderlich, an den Bildungsbereichen als Gliederungsstruktur des Programms festzuhalten. (...) Die Integration des Programms Jugend in Aktion sollte durch Schaffung eines eigenständigen Kapitels erfolgen, in dem jugendpolitische Maßnahmen gebündelt werden und sichtbar sind.

Angemessene Budgetaufteilung sicherstellen

Der Hauptausschuss stellt fest, dass der Entwurf der Kommission eine Verschiebung der Finanzmittel zu Lasten der beruflichen Bildung und zugunsten der Hochschulbildung vorsieht. Eine Konzentration der Fördermittel in der Hochschulbildung wird nicht die arbeitsmarktpolitischen Probleme in der Europäischen Union lösen. Mindestens 25 Prozent des Programmbudgets sind daher für die berufliche Bildung vorzusehen. (...)“

Mobilität in der beruflichen Bildung fördern

Der Hauptausschuss begrüßt den europäischen Benchmark, 6 Prozent aller Auszubildenden einen Lernaufenthalt im Ausland zu ermöglichen. Der Vorschlag „Erasmus für alle“ leistet jedoch keinen signifikanten Beitrag, die Mobili-

tät in der beruflichen Bildung weiter zu erhöhen.

Internationale Dimension öffnen

Der Aufbau von Berufsbildungsstrukturen und Berufsbildungsk Kooperationen trägt nachhaltig zur globalen Entwicklung bei. Der Hauptausschuss plädiert mit Nachdruck für eine Öffnung des Programms für die internationale Zusammenarbeit mit Ländern außerhalb der EU im Bereich der beruflichen Bildung.

Weiterhin erachtet der Hauptausschuss Maßnahmen für erforderlich, die die Vernetzung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Entscheidungsträgerinnen und -trägern auf europäischer Ebene unterstützen, um die relevanten politischen Prozesse zu begleiten.

Bewährte Strukturen fortentwickeln

Die Beteiligung der Sozialpartner im Programmausschuss ist im Unterschied zum Programm für lebenslanges Lernen nicht vorgesehen und muss im Beschluss verankert werden. (...)“

(...) Die Bezeichnung „Erasmus für alle“ hat zu großen Missverständnissen in der Öffentlichkeit geführt und ist als Programmbezeichnung nicht geeignet. Sie ist durch eine unmissverständliche neue Bezeichnung zu ersetzen, wie sie zum Beispiel der in der mittelfristigen Finanzvorausschau gewählte Name „Education for Europe“ darstellt. Der Hauptausschuss plädiert nachhaltig für die Beibehaltung der etablierten Markennamen (wie COMENIUS, ERASMUS, LEONARDO DA VINCI, GRUNDTVIG, ERASMUS Mundus) für die Aktionen in den jeweiligen Bildungsbereichen.“

Den ungekürzten Text finden Sie auf der Website der NA beim BIBB unter der Rubrik „Presse / News“ vom 22. 03. 2012.



Positiver Trend setzt sich fort

Die Nachfrage nach europäischen Bildungs Kooperationen und Mobilitätsmaßnahmen in der beruflichen Bildung und der Erwachsenenbildung ist im Jahr 2012 nochmals erheblich gestiegen bzw. hält sich auf hohem Niveau. Rückläufig sind derzeit lediglich die Anträge auf Fortbildungen für Bildungspersonal (GRUNDTVIG In-Service-Training), wobei bislang die erste von drei Antragsrunden 2012 abgeschlossen ist und daher noch keine endgültigen Aussagen zur Entwicklung dieser Aktion getroffen werden können.

Im Folgenden haben wir die Antragszahlen 2012 statistisch erfasst und für Sie aufbereitet. Im Herbst-Journal werden wir, wie gewohnt, die Antragsrunden inhaltlich auswerten und Trends, sofern sie erkennbar sind, herausarbeiten.

Pflegesektor sowie das breite Spektrum erneuerbarer Energien sind diejenigen Bereiche, bei denen am ehesten ein Schwerpunkt ausgemacht werden kann. Die großen Themen der EU-Berufsbildungspolitik (Lernergebnisorientierung,

Beschäftigungsfähigkeit, demografischer Wandel) bleiben weiter von großer Bedeutung.

LEONARDO DA VINCI Partnerschaften

Der positive Trend bei den LEONARDO DA VINCI Partnerschaften setzt sich fort. Zur Frist am 21. Februar 2012 reichten 70 koordinierende Einrichtungen und 242 Partnereinrichtungen einen Antrag bei der NA beim BIBB ein. Damit liegen insgesamt 312 Anträge vor. Die Zahl der Antragstellerinnen und Antrag-

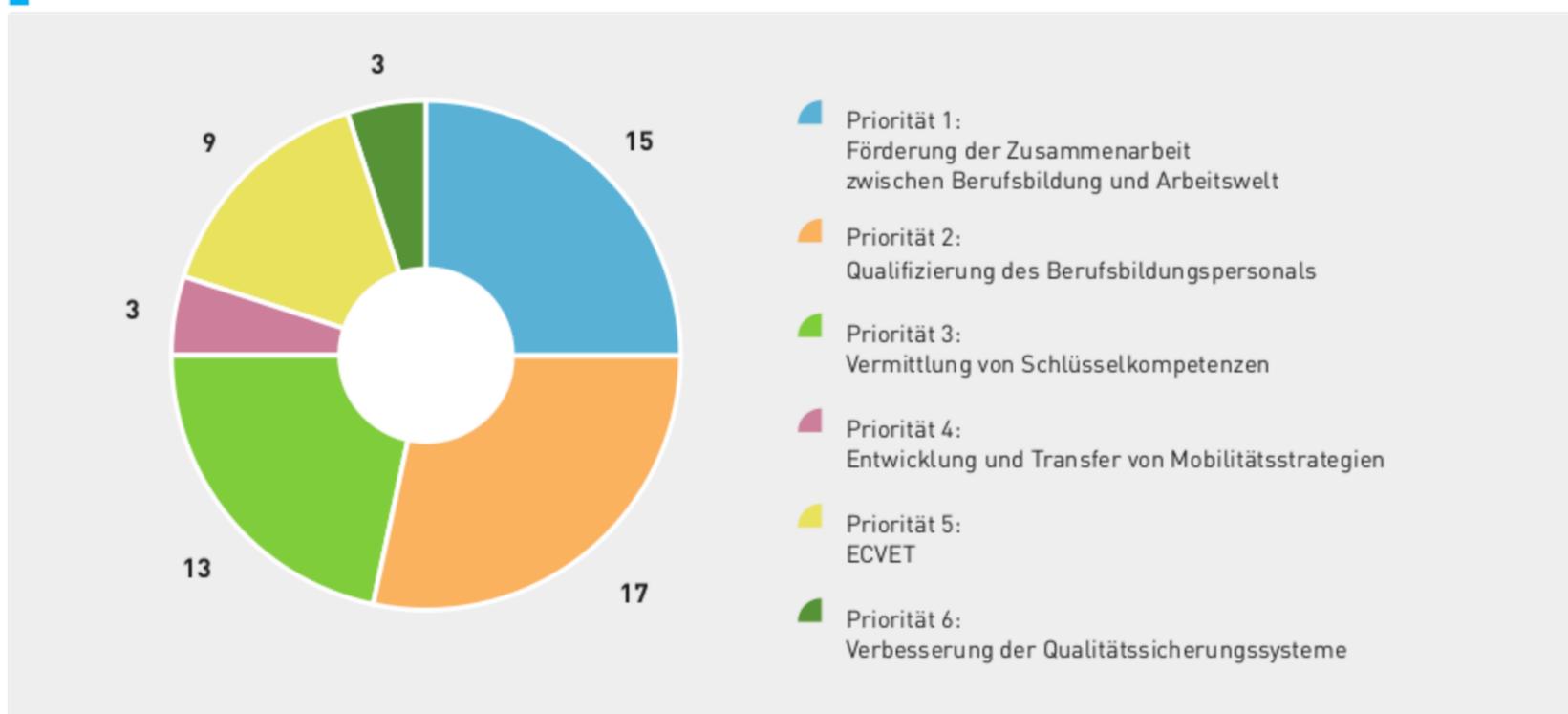
LEONARDO DA VINCI Innovationstransfer

Insgesamt wurden 60 Anträge für Innovationstransferprojekte eingereicht. Die Nachfrage nach den Prioritäten hat sich kaum verändert. Die meisten Anträge zielen auf die Qualifizierung des Bildungspersonals ab, während sich nur wenige Projektkonsortien Fragen der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung oder des Transfers von Strukturen und Strategien für berufliche Mobilität annehmen. Der Gesundheits- und

Antragszahlen LEONARDO DA VINCI Partnerschaften

| | |
|--|--|
| Eingegangene Anträge | 312, davon 70 koordinierende Einrichtungen 242 Partnereinrichtungen |
| Ergebnis der formalen Prüfung | 289 formal gültige Anträge |
| Ergebnis der inhaltlichen Prüfung | 61 förderfähige koordinierende Einrichtungen |
| Beantragte Gesamtsumme aller förderfähigen Anträge 2012 | 3,946 Mio. Euro |

Aufteilung der ITP-Anträge nach europäischen Prioritäten



steller stieg erneut an. Im Vergleich dazu wurden 2011 insgesamt 301 Anträge eingereicht (64 koordinierende Einrichtungen und 237 Partnereinrichtungen).

LEONARDO DA VINCI Mobilität

Die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung ist im Jahr 2012 erneut deutlich angestiegen. Im Bereich der Erstausbildung wurden 14.811 Stipendien beantragt, das ist ein Zuwachs von 22 Prozent. Die gute Nachricht für die Antragsteller ist, dass auch die Fördermittel in etwa dem gleichen Umfang angestiegen sind. Die Förderchancen sind also weiterhin sehr gut. Immer mehr Auslandsaufenthalte orientieren sich an den Elementen des Leistungspunktesystems in der Berufsbildung (ECVET). Im Jahr 2012 werden 11 Projekte mit fast 500 Stipendien unter dieser nationalen Priorität gefördert. Bezogen auf die Teilnehmer ist das ein Anstieg von 70 Prozent.

Antragszahlen GRUNDTVIG 2012

Bei den Fortbildungen für das Bildungspersonal (In-Service-Training) sind die Zahlen mit 178 Anträgen in der ersten Antragsrunde eher rückläufig, im Vorjahr waren es 205 Anträge. Am 30. April 2012 endete die Antragstellung in der zweiten Runde. Für die dritte Antrags-

Antragszahlen LEONARDO Mobilität gegliedert nach Zielgruppen

| Zielgruppen | Anzahl der beantragten Projekte | Anzahl der beantragten Teilnehmenden | Budget (beantragt) |
|--|---------------------------------|--------------------------------------|--------------------|
| Erstausbildung (IVT) | 530 | 14.811 | 23,7 Mio. Euro |
| Personen am Arbeitsmarkt (PLM) | 85 | 2.768 | 10,5 Mio. Euro |
| Fachkräfte in der Berufsbildung (VETPRO) | 92 | 1.905 | 2,3 Mio. Euro |
| Gesamt | 707 | 19.484 | 36,5 Mio. Euro |

runde können bis zum 17. September 2012 Anträge eingereicht werden.

Bei der Aktion „Besuche und Austausch“ lässt sich schwer ein Vergleich zum Vorjahr ziehen: Seit 2012 gibt es hier keine festen Antragsfristen mehr; das Antragsverfahren ist stattdessen roulierend: Unter Beachtung einer Frist von mindestens acht Wochen vor Beginn der jeweiligen Maßnahme können laufend Anträge eingereicht werden.

In allen vier weiteren Aktionen läuft derzeit die inhaltliche Bewertung der Anträge. Insbesondere bei den Workshops und bei den Lernpartnerschaften gab es eine enorme Steigerung der Antragszahlen: In der Aktion Workshops gingen

fast 100 Anträge mehr ein als im Vorjahr (236 Anträge gegenüber 145 Anträgen). Bei den Lernpartnerschaften betrug die Steigerung über 100 Anträge (von 283 im Vorjahr auf 393). Auch die Freiwilligenprojekte 50+ haben eine Zunahme zu verzeichnen: von 23 Anträgen im Vorjahr auf 32 im Jahr 2012. Lediglich die Antragszahlen für Assistenzen sind in etwa gleich geblieben (15 Anträge im Vorjahr).

Anträge und Förderungen in ausgewählten GRUNDTVIG-Aktionen

| Aktion | Zahl der Anträge | Förderungen |
|---|------------------|-------------|
| Fortbildungen (In-Service Training) (Runde 1 von 3) | 178 | 98 |
| Besuche und Austausch (bis Ende April) | 26 | 5 * |

* Weitere Anträge befinden sich derzeit noch in der formalen und inhaltlichen Prüfung.

Antragszahlen für ausgewählte GRUNDTVIG-Aktionen

| Aktion | Zahl der Anträge | Zahl der Koordinator(-innen)/ Partner/-innen |
|--------------------------|------------------|--|
| Assistenz | 14 | -- |
| Workshops | 236 | -- |
| Freiwilligenprojekte 50+ | 32 | 20 Koordinator(inn)en 12 Partner/-innen |
| Lernpartnerschaften | 393 | 106 Koordinator(inn)en 287 Partner/-innen |

Mobilitätstag 2012

Jugendliche im Dialog mit Politik und Wirtschaft



© Foto Genz

Engagierte Wortmeldungen auch im Forum zeichnen den Mobilitätstag aus.

Berthold Hübers, Dr. Monique Nijsten ■■■ Nach den großen Erfolgen der vergangenen zwei Jahre wurde auch 2012 wieder ein Mobilitätstag in Zusammenarbeit mit LEONARDO DA VINCI-Stipendiatinnen und Stipendiaten durchgeführt. Über 150 Jugendliche, die an einem Auslandsaufenthalt im Rahmen von LEONARDO DA VINCI in der beruflichen Erstausbildung teilgenommen hatten, trafen sich in Hannover, tauschten ihre fachlichen Erfahrungen und persönlichen Eindrücke aus und formulierten gemeinsam Botschaften an Politik, Bildung und Wirtschaft.

Im Gegensatz zu den üblichen Fachtagungen stehen am Mobilitätstag nicht die Koordinatoren von Mobilitätsprojekten, sondern die jungen Leute selbst im Mittelpunkt der Veranstaltung. Dieses Jahr trafen sich Auszubildende aus Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Hamburg und Bremen, um in nach Berufsfeldern ausgerichteten Arbeitsgruppen ihre

Auslandsaufenthalte zu evaluieren und die Ergebnisse festzuhalten. Das Ziel: der Öffentlichkeit unmittelbar zu zeigen, wie wirksam internationale Ausbildungsaufenthalte für die Vermittlung internationaler Berufskompetenzen sind.

Vormittags diskutierten sie, nachmittags präsentierten sie der Öffentlichkeit ihre

Bilanz. Unterstützung erhielten die Jugendlichen von der Journalistin Brigitte Büscher. Vertretern und Vertreterinnen der Kultusministerien sowie der Wirtschaft der betroffenen Länder bot der Mobilitätstag Gelegenheit, mehr über die Bedeutung von beruflichen Auslandsaufenthalten aus Sicht der Teilnehmenden zu erfahren und mit den Jugendlichen zu diskutieren. Für das Bundesministerium für Bildung und Forschung reagierte Anne Keilig aus dem Referat Europäische Bildungsprogramme auf die Botschaften, für das Europäische Parlament Dr. Helga Trüpel, stellvertretende Vorsitzende des Kultur- und Bildungsausschusses, und für die NA beim BIBB antwortete Klaus Fahle.

Die Botschaften der LEONARDO DA VINCI-Teilnehmenden an:

Auszubildende und Berufsfachschüler und -schülerinnen

- Traut Euch, Ihr könnt nur gewinnen!
- Nutzt die Chancen, Ausbildung ist international!
- Lernt neue Sprachen, vor Ort geht es!

Unternehmen und Schulen

- Auslandsaufenthalte machen Ausbildung attraktiv!
- Innovation durch internationale Öffnung!
- Gute Vorbereitung und Betreuung vor Ort sichern den Lernerfolg!
- Gebt Ressourcen frei, damit Mobilitätsaufenthalte realisiert werden können!
- Lange Auslandsaufenthalte ermöglichen besondere Lernchancen!
- Mobilität ist Ausbildung, nicht Urlaub!

Programm LEONARDO DA VINCI

- Danke!
- Macht mehr Werbung für LEONARDO DA VINCI, zum Beispiel auf Facebook und in den Abschlussklassen der allgemeinbildenden Schulen!
- Zeigt Unternehmen den Mehrwert der Mobilität auf!
- Qualitätsstandards sind gut, müssen gelegentlich aber noch durchgesetzt werden!

Politik und Europa

- Danke!
- 6% der Azubis und 20% der Studenten? Das ist nicht Gleichwertigkeit!
- Wir brauchen mehr Mobilität und sie darf an Europas Grenzen nicht haltmachen!
- Abschlüsse europaweit anerkennen!
- Papierkrieg und schlechte Datenbanken sind ein Problem!

Preisträgerinnen und Preisträger

1. Platz:

„Unterwegs mit LEONARDO DA VINCI in Ungarn, Finnland und der Türkei“

von: Chantal Frieling, Sarah Jeschke, Marvin Schulz
Daimler AG, Bremen

2. Platz:

„Unterwegs mit LEONARDO DA VINCI in den Niederlanden“

von: Wiebke Meyer
Berufsbildende Schulen des Landkreises Osnabrück-Brinkstraße

3. Platz:

„Unterwegs mit LEONARDO DA VINCI in Polen“

von: Susan Schwarz, Steffi Terrey
Bildungszentrum für Land- und Hauswirtschaft
Bad Dürrenberg e.V.

Wettbewerb: „Meine Mobilität“

Mit der Formulierung und Diskussion der Botschaften war es aber noch nicht getan: Unter dem Titel „Meine Mobilität: Unterwegs mit LEONARDO DA VINCI“ hatte die NA beim BIBB 2012 zum ersten Mal einen Wettbewerb ausgeschrieben: Wer stellt die eigenen beruflichen Auslandserfahrungen am eindrucksvollsten dar? Unter den mehr als 20 Einsendungen mit spannendem Film- und Bildmaterial wurden von der Jury drei Projekte ausgewählt. Der Preis: eine Reise nach Brüssel, gekoppelt an einen Besuch der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments.

Das Ergebnis des Wettbewerbs bescherte der NA beim BIBB gleichzeitig würdige Übermittlerinnen der gesammelten Botschaften an die europäische Politik: Die Abgeordnete des Europaparlaments, Dr. Helga Trüpel, lud die fünf Preisträgerin-

nen und den Preisträger ein, die Botschaften in Brüssel selbst vorzutragen. Da der einzige männliche Preisträger verhindert war, traten Ende März fünf junge Frauen die Reise nach Brüssel an. Dort haben sie die wichtigsten europäischen Institutionen kennengelernt und in der Generaldirektion für Bildung und Kultur sowie im Parlament die Botschaften übergeben und ihre Filme vorgeführt. Und nicht nur das.

„Die EU fördert nur 6 Prozent der Azubis, aber 20 Prozent der Studenten – das ist nicht gerecht. Wir brauchen mehr Mobilität und sie darf nicht an Europas Grenzen haltmachen!“ Mit diesen deutlichen Worten traten die Jugendlichen dafür ein, auch den Bereich der Ausbildung stärker international zu gestalten. Gleichzeitig drückten sie ihre Wertschätzung für das Programm LEONARDO DA VINCI Mobilität aus. Sie dankten der Europäischen Kommission für die

Lernchancen, die sie Auszubildenden mit dem Programm bereits jetzt bietet. Auch in ihren Ausbildungsstätten sind die Fünf als Botschafterinnen unterwegs: Sie machen anderen Jugendlichen Mut, ebenfalls den Schritt ins Ausland zu wagen. Denn die Erfahrungen, die sie selbst mit LEONARDO DA VINCI gemacht haben, sind für sie nicht nur beruflich, sondern auch persönlich ein großer Gewinn.

Unter dem Titel „Unterwegs mit LEONARDO DA VINCI“ ist zudem im Rahmen der Veranstaltung ein Film entstanden, den Sie auf der Website der NA (www.na-bibb.de, Rubrik „Leonardo da Vinci“) einsehen können.



Neue europäische Agenda für Erwachsenenbildung

Relevanz für Arbeitsmarkt und Entwicklung der Persönlichkeit



© EU-Kommission

Kommissarin Androulla Vassiliou auf der Startkonferenz

Hans Georg Rosenstein ■■■ Der Europäische Rat hat Ende des Jahres 2011 die Entschließung über eine erneuerte europäische Agenda für die Erwachsenenbildung verabschiedet¹. Damit unterstreicht die Europäische Union die Rolle der Erwachsenenbildung im Kontinuum des lebenslangen Lernens, ihre Bedeutung für soziale Inklusion, bürgerschaftliches Engagement, persönliche Entwicklung und eine verbesserte Beschäftigungs- und Wettbewerbsfähigkeit in Europa.

Zentrales Anliegen der Entschließung ist die Erhöhung der Beteiligungsquote an Maßnahmen der Erwachsenenbildung in den Staaten der Europäischen Union. Das im strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) gesteckte Ziel der Beteiligung von mindestens 15 Prozent der erwachsenen Bevölkerung zwischen 25 und 64 Jahren an Erwachsenenbildung bis 2020 wurde im europäischen Durchschnitt bei der letzten europäischen Arbeitskräfteerhebung (EU AKE) mit 9,3 Prozent Beteiligung an formaler und nicht-formaler Erwachsenenbildung klar verfehlt². Spezielle Anstrengungen, dem Benchmark in den kommenden Jahren näherzukommen, sind daher unerlässlich.

Die erneuerte Agenda für die Erwachsenenbildung als Ganzes ist fest eingebettet in die Ziele des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung (ET 2020) und der Gesamtstrategie „Europa 2020“. Deren vier zentralen Ziele – lebenslanges Lernen und Mobilität, Qualität und Effizienz, Förderung von Gerechtigkeit, sozialer Zusammenhalt und aktiver Bürgersinn sowie Innovation und Kreativität – bilden den Bezugsrahmen, der durch die Umsetzung der Agenda für die Erwachsenenbildung in den Mitgliedstaaten gefördert werden soll. Deutlicher als der vorausgegangene Aktionsplan für Erwachsenenbildung fokussiert die erneuerte Agenda – gerade vor dem Spiegel der Finanz- und Wirtschaftskrise in

Europa – ein Aufgabenfeld für die Erwachsenenbildung, das sich gleichermaßen auf Themen der beruflichen wie der allgemeinen Erwachsenenbildung/Weiterbildung bezieht. Erwachsene, insbesondere gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer/-innen, sollen durch eine steigende Beteiligung an Erwachsenenbildung den Anpassungsdruck auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft besser meistern.

Die Stellung der Erwachsenenbildung als gegenwärtig schwächstem Glied in der Entwicklung nationaler Systeme des lebenslangen Lernens soll im Sinne der Agenda gestärkt werden; die bestehenden europäischen Initiativen im Bereich der Hochschulbildung (Bologna-Prozess) und der beruflichen Bildung (Kopenhagen-Prozess) werden durch einen eigenständigen Prozess zur Förderung der Erwachsenenbildung flankiert. Die Agenda empfiehlt eine stärkere Konzentration auf die Lernergebnisorientierung in der Erwachsenenbildung, bei der selbstständig Lernende stärker in den Mittelpunkt rücken, unabhängig von der Frage, wo oder in welchem Kontext sie lernen.

Der Prozess der Umsetzung ist im Vergleich zum vorhergehenden Aktionsplan von vorneherein auf einen längeren Zeitraum hin ausgerichtet. Zur besseren Bekanntmachung der Inhalte und Schwerpunkte ist darüber hinaus vorgesehen, ab Herbst 2012 in den EU-Mitgliedstaaten nationale Koordinierungsstellen für die Agenda einzurichten. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat die Koordination der Agenda an die NA beim BIBB vergeben.

Die Rolle der Europäischen Kommission in diesem Prozess liegt in der Gesamtkoordination des Vorhabens sowie in einer Fülle von Einzelmaßnahmen. Für das laufende Jahr 2012 sind beispielsweise die Organisation verschiedener europäischer Konferenzen zu Schlüsselthemen der Erwachsenenbildung und die Veröf-

¹ Amtsblatt der Europäischen Union, 2011/C 372/01, vom 20. 12. 2011

² Siehe weitergehende Erläuterungen zu den unterschiedlichen europäischen Datenerhebungen im Kontext der Erwachsenenbildung in: Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (Hg.): Eurodicy-Bericht. Formale Erwachsenenbildung: Maßnahmen und Praktiken in Europa. Brüssel 2011, S. 10 ff.

fentlichung wissenschaftlicher Studien vorgesehen. So wird die EU-Kommission Konferenzen zu den Themen „Aktives Altern“, „Alphabetisierung“ und zur „Mobilität von Beschäftigten der Erwachsenenbildung“ organisieren, bestehende multilaterale Arbeitsgruppen, etwa zu „Qualität“ und „Finanzierung“ von Erwachsenenbildung weiterführen und deren Ergebnisse publizieren.

Prioritäten der Jahre 2012 bis 2014

Bei der Startkonferenz für die Agenda im Februar 2012 in Brüssel verwies die EU-Kommission darauf, dass der thematische Schwerpunkt für die erste Umsetzungsphase 2012–2014 vor allem bei Aktivitäten im Bereich der Grundbildung und der „zweiten Chance“ gesehen wird. Diese Schwerpunktsetzung steht im Einklang mit nationalen Prioritäten im Bereich der Erwachsenenbildung in Deutschland, etwa im Hinblick auf die nationale Strategie von Bund und Ländern zur Verringerung der Zahl funktionaler Analphabeten.

Die EU-Kommission hat mit der erneuerten Agenda für die Erwachsenenbildung ein weitreichendes Papier mit ambitionierten Zielen zu den thematischen Schwerpunktsetzungen der Erwachsenenbildung und zur Bedeutung des Sektors vorgelegt. Erwachsenenbildung, lebenslanges Lernen, die Weiterentwicklung von Qualifikationen werden als „Schlüsselemente der Reaktion auf die gegenwärtige Wirtschaftskrise und die Alterung der Bevölkerung und für die gesamte Wirtschafts- und Sozialstrategie der Europäischen Union“ gewertet. Die Bedeutung, die damit dem Bereich der Erwachsenenbildung im Sinne aller formalen, nicht-formalen und informellen Formen des Lernens Erwachsener im beruflichen und allgemeinbildenden Kontext zugeschrieben wird, steht jedoch im Gegensatz zu der in den meisten europäischen Staaten eher geringen Beteiligungsquote an Erwachsenenbildung. Die erneuerte Agenda ist daher ein wichtiger Schritt, das Bewusstsein für eine wachsende Bedeutung von Erwachsenenbildung zu stärken sowie die Rolle und den Stellenwert der Erwachsenenbildung unter arbeitsmarktrelevanten und persönlichkeitsbildenden Aspekten gleichermaßen zu betonen.



Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar

Informationsoffensive mit PS auf die Straße gebracht



Claudia Laubenstein, Stephan Dietrich, Carolin Jochum, Sascha Berg ■■■ Die duale Ausbildung und berufliche Weiterbildung bieten vielfältige Chancen für den beruflichen Erfolg. Darauf aufmerksam zu machen, das ist Ziel der gemeinsamen Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie (BMWi). Bundesweit sind hierzu kreativ gestaltete Infomobile bis Ende 2013 unterwegs.

Mit akribischer Sorgfalt haben junge Auszubildende in einer Berliner Werkstatt drei kultige „Piaggio Apes“ mit farbiger Folie beklebt. Die Gestaltungswürfe dazu haben sie selbst angefertigt. In einem Wettbewerb konnten sich die technik- und designbegeisterten Azubis unter 70 eingereichten Gestaltungsvorschlägen für die besonderen Automobile bei der Jury durchsetzen.

Die Infomobile sind das Herzstück der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“, mit dem das BMBF sowie das BMWi gemeinsam mit den im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs vertretenen Wirtschaftsverbänden auf neue Art und Weise für die berufliche Aus- und Weiterbildung werben. Hunderte von Kilometern legen die Piaggios ab dem 9. Mai 2012 bis Ende 2013 bundesweit zurück. Mit



**Berufliche Bildung
Praktisch unschlagbar.**
www.praktisch-unschlagbar.de



zahlreichen Stopps an Schulen, in Unternehmen sowie auf Aus- und Weiterbildungsmessen informieren sie Jugendliche und Erwerbstätige über die Chancen der dualen Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung.

Website bündelt Kampagnenaktivitäten

Die deutschlandweite Tour ist nur eine der zahlreichen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen der Informationsoffensive. Bereits zum Startschuss am 8. November 2011 ging die Kampagnen-Website www.praktisch-unschlagbar.de online. Sie ist die zentrale Informationsplattform und spiegelt sämtliche Aktivitäten wider. Die Website wendet sich gleichermaßen an Jugendliche, Schulen und Eltern, Beschäftigte

und Arbeitgebende und zeigt die vielfältigen Chancen und Möglichkeiten einer dualen Berufsausbildung sowie die Bedeutung beruflicher Weiterbildung auf. Mittels interaktiver Formate sollen insbesondere Jugendliche angesprochen werden. Mit einem Style-Generator beispielsweise können Auszubildende Bilder von sich hochladen, diese mit einem Text über ihre Ausbildungsmotive ergänzen und im Street-Art-Stil verändern. In der Kategorie „Bildungswege“ erzählen Profis von ihrer individuellen Bildungsgeschichte und transportieren damit die Vielfalt beruflicher Aus- und Weiterbildungswege. Ein Newsletter informiert Interessierte umfassend über Aktuelles rund um die Kampagne. Zudem ist „Praktisch unschlagbar“ in den sozialen Netzwerken wie Facebook und YouTube vertreten.

Flankierende Fachkampagnen

Zwei Fachkampagnen flankieren die Informationsoffensive und vertiefen die Themen Aus- und Weiterbildung. Für die BMWi-Fachkampagne „Best-of-Ausbildung“ werden junge Reporter/-innen vier Monate durch Deutschland fahren. Sie erstellen in Eigenregie Webvideos zum Thema Ausbildung und vermitteln ein Bild über die vielfältigen Ausbildungsberufe. Dazu interviewen sie zum Beispiel Auszubildende und Unternehmer/-innen. Die BMBF-Fachkampagne „Berufliche Weiterbildung: Energie für Ihren Erfolg“ präsentiert sowohl gelungene Beispiele erfolgreicher beruflicher Weiterbildung von Erwerbstätigen als auch vorbildhafte Modelle betrieblicher Weiterbildung von Unternehmen. Sie sollen dazu animieren, eigene Aktivitäten zu entwickeln.

Ihr Infomobil vor Ort!

Eine Übersicht, wo die Infomobile halten, und detaillierte Infos zu den einzelnen Stopps sind auf der interaktiven Tour-Karte im Portal einsehbar. Es finden Veranstaltungen zu den Themen

Kontakt

Mit der Koordinierung der Informationsoffensive haben BMBF und BMWi eine bei der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eingerichtete Koordinierungsstelle beauftragt. Sie erreichen die Koordinierungsstelle unter

[@ praktisch-unschlagbar@bibb.de](mailto:praktisch-unschlagbar@bibb.de)
oder

[☎ 02 28/107-19 99.](tel:02281071999)

Ausbildung und Weiterbildung statt, die gemeinsam mit regionalen Ansprechpersonen aus Schulen, Kammern und Unternehmen durchgeführt werden.



Die Autor(inn)en

Claudia Laubenstein ([links](#)), **Stephan Dietrich** ([links](#)),
Carolin Jochum und **Sascha Berg**

bilden das Team der im BIBB eingerichteten Koordinierungsstelle.

Neues Angebot für Antragstellende

Die Ombudsstelle der NA beim BIBB

Barbara Hiller ■■■ „Ach ja, Sie sind doch die – Ombudsfrau?“ Die Pause vor dem Wort ist kurz, aber spürbar. Eine Ombudsstelle, das ist neu in der Nationalen Agentur. Seit Juli 2011 gehört dieser Arbeitsbereich mit zu meinen Aufgaben. Das Wort mit den beiden dunklen Silben „om-bud“ klingt gewichtig und irgendwie schwierig. Nach Konflikt, Bürgerrecht, Gleichbehandlung, Neutralität.

Die Idee kommt aus Schweden und hat sich inzwischen im deutschen und englischen Sprachraum verbreitet. Auch die Ombudsleute selbst sind fast überall zu finden: in Hochschulen, in Kliniken, bei Jobcentern der Arbeitsagentur, in Regierungen und vor allem bei Banken und Versicherungen.

2011: Startschuss für die Ombudsstelle in der NA beim BIBB

Mit der Einrichtung einer Ombudsstelle im Sommer 2011 betrat die NA beim BIBB Neuland. So waren alle gespannt: Welche Anliegen würden eine Ombudsfrau erwarten? Wird das Angebot von den Antragstellenden überhaupt wahrgenommen? Wird eine Flut von Beschwerden auf die NA überschwappen?

Letzteres ist nicht eingetroffen. Seit Beginn meiner Tätigkeit habe ich rund zehn Beschwerden erhalten. Davon fielen einige gar nicht in den Arbeitsbereich der Ombudsstelle, da sie sich auf Konflikte zwischen Projektträgern und Teilnehmenden beziehen (z. B. unzureichende

Bedingungen bei der Unterbringung während eines Auslandsaufenthalts). In diesen Fällen kann die NA beim BIBB nur bedingt unterstützen. Kernaufgabe der Ombudsstelle ist vielmehr die Arbeit der Nationalen Agentur selbst.

Für bessere Qualität: Prüfen – klären – lösen

Lehnt das zuständige Fachteam zum Beispiel den Einwand eines Antragstellers ab, und ist dieser mit der Entscheidung nicht einverstanden, steht ihm der Weg zur Ombudsstelle offen. Einzige Bedingung: Er muss sich mit seinem Anliegen schriftlich an die Ombudsstelle wenden und dies auch persönlich tun. Die weitergeleitete E-Mail einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters genügt nicht.

Trifft eine Beschwerde ein, komme ich ins Spiel: Zunächst sammle ich alle relevanten Informationen und dann bespreche ich den Fall ausführlich mit den betroffenen Parteien sowie mit dem Leiter der NA beim BIBB. Nach spätestens 30 Tagen erhält der Beschwerdeführer von mir einen Lösungsvorschlag und das Fachteam eine Empfehlung. Stellt sich heraus, dass kein Missstand bezüglich der Arbeit der Nationalen Agentur vorliegt, schließe ich den Fall ohne eine Empfehlung ab.

Ein Lösungsvorschlag muss natürlich im Einklang mit den Regelungen stehen, denen die Nationale Agentur selbst unterliegt. Sie werden oft als unflexibel und zu bürokratisch wahrgenommen. Manche Fälle aus der Praxis bringen dies deutlich zu Tage.

Beispielhaft ist hier das Thema der formalen Anforderungen: Zwischen der Er-

füllung einer rein förmlichen Pflicht und der Sinnhaftigkeit eines Antrags insgesamt besteht ein scheinbarer Widerspruch. Wird ein hervorragender Projektvorschlag auf dem falschen Formular eingereicht, ist dieser deswegen nicht weniger gut – dennoch muss das Fachteam ihn ablehnen. Dies ist für Antragstellende manchmal schwer nachvollziehbar. Doch auch eine Ombudsfrau kann die Diskrepanz zwischen den Anforderungen an die Erfüllung von formalen Kriterien einerseits und an die inhaltliche Qualität des Antrags andererseits nicht auflösen. Ihre Aufgabe ist es, zu untersuchen, ob das Fachteam in einem solchen Fall tatsächlich alle Spielräume der Regeln im Sinne der Antragstellenden ausgeschöpft hat.

Selbst wenn die Antwort „Nein“ lautet und ich dem Fachteam empfehle, den Antrag anzuerkennen, kann dies für den Beschwerdeführer oder die Beschwerdeführerin zu spät sein, wenn die Antragsfrist inzwischen abgelaufen ist. Dennoch ist es wichtig, diese Fälle zu prüfen, denn sie sind eine ganz wesentliche Hilfe für das Qualitätsmanagement der NA beim BIBB. Ihre Fragestellungen wirken über den speziellen Fall hinaus und veranlassen eine Verbesserung des Arbeitsprozesses, damit ähnliche Probleme in der Zukunft vermieden werden können.

Die Stärke einer Ombudsstelle liegt in ihrer Neutralität. Ombudsleute müssen Anliegen ohne Vorbehalte prüfen. Sie agieren als Mittlerinnen und Mittler, d. h. sie treffen keine Entscheidungen. Ihre Vorschläge sind immer Empfehlungen, keine Vorschriften. Um in diesem Sinne erfolgreich zu arbeiten, plant die Nationale Agentur den Austausch mit Ombudsstellen anderer europäischer Agenturen und mit Personen, die in ähnlicher Funktion tätig sind. Eine erste Zusammenfassung der Arbeit der Ombudsstelle in der NA beim BIBB steht Ende dieses Jahres an.

Kontakt

Sie können die Ombudsstelle über die NA-Website kontaktieren: http://www.na-bibb.de/wer_wir_sind/ombudsstelle.html



Ansprechpartnerin:
Barbara Hiller
☎ 02 28-107 16 73
✉ hillier@bibb.de

Neuerscheinungen der NA beim BIBB

In Form eines Projektinfoblatts haben Ende 2011 zwei LEONARDO DA VINCI-Innovations-transferprojekte ihr Vorgehen und ihre Ergebnisse vorgestellt:



Das Projekt **WACOM – Kompetenzmanagement im Wassersektor** hat auf Basis des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und des deutschen Referenzrahmens für Kompetenzmodellierung (PAS 1093) ein Instrument für die Definition von im Wassersektor benötigten Kompetenzen und Qualifikationen entwickelt. Dieses liegt in mehreren europäischen Sprachen vor und kann auf andere Sektoren und Branchen übertragen werden.



Die Partner/-innen des Projekts **MC4VED - Individualisierung und Personalisierung in der beruflichen Bildung** haben das in der Industrie entwickelte Konzept der Massenindividualisierung oder Mass Customization (MC) auf die berufliche Bildung und Ausbildung übertragen. So konnten Lehrende im Rahmen des Projekts vom verordneten zum individuellen Lernen übergehen. Dieser Wechsel führte bei ihnen zu höherem Interesse und besseren Ergebnissen und ging einher mit einer neuen Auffassung der Rolle der Lehrkraft.



Seit März liegt der neue **Jahresbericht der NA beim BIBB** vor. Darin präsentiert die Nationale Agentur auf 108 Seiten die Schwerpunkte ihrer Arbeit im Jahr 2011 und informiert über die Entwicklungen in den Programmen LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG sowie weiterer von ihr betreuter europäischer Projekte.

Alle Publikationen können über die NA-Website www.na-bibb.de, Rubrik „Service“, kostenlos bestellt werden.

World Skills Leipzig 2013



Nach 40 Jahren kommt die WM der Berufe wieder nach Deutschland. Vom 2. bis 7. Juli 2013 treten die besten Auszubildenden und jungen Fachkräfte aus 61 Ländern in Leipzig an, um in ihrer Disziplin – z. B. als Koch/Köchin, Mechatroniker/-in oder Webdesigner/-in – Champion zu werden. Nähere Informationen finden Sie unter www.worldskillsleipzig2013.com.

Impressum

Herausgeber: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)

Robert-Schuman-Platz 3 ■ 53175 Bonn ■ (Postanschrift: 53142 Bonn)

Tel. 0228/107-1676 ■ Fax 0228/107-2964 ■ infodienst@bibb.de ■ www.na-bibb.de

Verantwortlich: Klaus Fahle ■ **Redaktion:** Dr. Gabriele Schneider, Sigrid Dreissus-Meurer, Christiane Helmstedt

Redaktionsschluss: 30. 04. 2012 ■ **Erscheinungsweise:** Halbjährlich ■ **Auflage:** 8.000

Gestaltung: kipconcept, Bonn ■ **Titelbild:** iStock/Alvaro Heinzen ■ **Druck:** Medienhaus Plump, Rheinbreitbach

Für unverbindlich eingesandte Manuskripte, Bildmaterial und andere Unterlagen wird keine Haftung übernommen. Artikel, die namentlich gekennzeichnet sind, geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Nachdruck mit Quellenangabe gestattet, Belegexemplar erbeten. ■ **ISSN 1616-5837**

Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) besteht seit dem Jahr 2000 und arbeitet im Auftrag und mit finanzieller Förderung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) und der Europäischen Kommission. Sie ist Nationale Agentur für das Europäische Bildungsprogramm für lebenslanges Lernen (2007–2013) in Deutschland und betreut in dieser Funktion die Einzelprogramme LEONARDO DA VINCI für die Berufsbildung und GRUNDTVIG für den Bereich der Erwachsenenbildung. Die NA beim BIBB ist ferner Nationales Europass Center und Nationale Koordinierungsstelle für die Umsetzung von ECVET in Deutschland. Sie nimmt darüber hinaus verschiedene europabezogene Sonderaufgaben wahr. Seit November 2009 ist die NA beim BIBB zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008.

Wir engagieren uns für langfristige europäische Zielsetzungen und die Schaffung eines „Europäischen Bildungsraums“.

Wir setzen europäische Bildungsprogramme und Initiativen in der konkreten Arbeit um

- durch eine qualifizierte Information und Beratung,
- durch eine kompetente Projektbetreuung von der Bewertung und Begutachtung eingereicherter Förderanträge bis hin zur Begleitung (inhaltliches und finanzielles Monitoring) der in Deutschland geförderten Projekte,
- durch eine Vernetzung europäischer und nationaler Projekte und
- durch eine Unterstützung und Verbreitung der Programm- und Projektergebnisse.

Aktuelle Informationen zum Programm für lebenslanges Lernen sowie den Einzelprogrammen LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG und weiteren Aufgaben der NA beim BIBB stehen auf der Website der NA (www.na-bibb.de) zur Verfügung.





Veranstaltungen zum Programm für lebenslanges Lernen (PLL)

| Titel der Veranstaltung | Zielgruppe | Datum | Ort | Zuständigkeit | Weitere Informationen |
|---|--|----------------------|--------------|---------------|---|
| EUROPASS auf Messe Zukunft Personal | Personalverantwortliche | 25.-27. 09. 2012 | Köln | NA beim BIBB | www.europass-info.de |
| Jahrestagung der NA beim BIBB | Projektnehmer, potenzielle Antragsteller | 04.-05. 10. 2012 | Bonn | NA beim BIBB | Demnächst unter: www.na-bibb.de/service/veranstaltungen |
| Infoveranstaltung zum Call 2013 | Potenzielle Antragsteller | 23. 10. 2012 | Bonn | NA beim BIBB | |
| Infoveranstaltung zum Call 2013 | Potenzielle Antragsteller | 30. 10. 2012 | Berlin | NA beim BIBB | |
| GRUNDTVIG-Kontaktseminar „Kulturelle Bildung“ | Projektnehmer, Potenzielle Antragsteller | 29. 11.-02. 12. 2012 | Wolfenbüttel | NA beim BIBB | |



Aktuelle Ausschreibungstermine

| Programm | Antragsfrist | Wo muss der Antrag eingereicht werden? | Weitere Informationen |
|---|--------------|--|-----------------------|
| GRUNDTVIG | | | |
| - Berufsbegleitende Aus- und Weiterbildung, Besuche | 17. 09. 2012 | NA beim BIBB | NA beim BIBB |
| - Besuche und Austausch | jederzeit | NA beim BIBB | NA beim BIBB |
| Querschnittsprogramm | | | |
| - Studienbesuche | 12. 10. 2012 | PAD | PAD |

Die Angaben basieren auf dem aktuellen Informationsstand. Alle Angaben ohne Gewähr. Redaktionsschluss: 30. April 2012



Wichtige Internet-Adressen

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) <http://eu.daad.de/eu/index.html>

Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) www.na-bibb.de

Nationales Europass Center (NEC) www.europass-info.de

Nationale Agentur im Pädagogischen Austauschdienst (PAD) der Kultusministerkonferenz www.kmk-pad.org

EU-Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_de.html

Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA), Brüssel <http://eacea.ec.europa.eu/index.htm>

EUROPASS http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/europass_de.htm

Europäisches Sprachensiegel http://ec.europa.eu/languages/european-language-label/index_de.htm

Europäische Projekt- und Produktdatenbank ADAM www.adam-europe.eu

Datenbank EST für Partnerschaften-Projekte www.europeansharedtreasure.eu

Bildungspolitik der EU www.eu-bildungspolitik.de

Europäisches Leistungspunktesystem in der beruflichen Bildung in Deutschland www.ecvet-info.de

Gemeinsame Website der Nationalen Agenturen für das PLL in Deutschland www.lebenslanges-lernen.eu

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

mit finanzieller Unterstützung
der Europäischen Kommission,
Generaldirektion Bildung und Kultur

