

01

Forschungsbericht

**Ausgearbeitet von: Gruppe für
Europäische Integration**

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Einleitende Zusammenfassung	3
Einführung	4
Teil A: Ergebnisse der Sekundärforschung in Partnerländern	5
Teil B: Ergebnisse empirischer Untersuchungen in Partnerländern	31
Höhepunkte aller Partner, was der CPD-Lehrplan beinhalten sollte	35
Schlussfolgerungen und Empfehlungen	38

EINLEITENDE ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht analysiert die Ähnlichkeiten und die Unterschiede aller spezifischen Länderuntersuchungsberichte über die Entwicklung und Implementierung eines innovativen Didaktikmodells für eine neue laufende professionelle Zwischenschaltung für die Ausbildung am Arbeitsplatz, das von DIDO Projektpartnerorganisationen durchgeführt wurde.

Die **‘Einführung’** dieses Berichtes zeigt die Art wie die Recherchen von den Projektpartnern durchgeführt wurden. Jeder Partner führte sowohl Sekundärforschungen als auch empirische Untersuchungen durch.

Im **Teil A “Ergebnisse der Sekundärforschungen in den Partnerländern”** werden die beruflichen Ausbildungssysteme der Partnerländer beschrieben.

Die Ergebnisse der Sekundärforschung sind folgendermaßen gegliedert: die Beschreibung von Ort und Rolle vom Lernen am Arbeitsplatz; ein Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen; die Organisation vom Lernen am Arbeitsplatz; eine Präsentation der Modelle und der Fortführung von Lehrer-Trainings; die Beschreibung des Aufnahmeprozederes für Arbeitende zu Lernen am Arbeitsplatz; verschiedene Lernumfelder, die es in den Partnerländern gibt; Typen von Lerninhalten, die beim Lernen am Arbeitsplatz verwendet werden; Merkmale der spezifischen Lehrinhalte für Lernen am Arbeitsplatz; Präsentation der Evaluierung/Einschätzung und der Wiedererkennung.

Teil B “Ergebnisse empirischer Untersuchungen der Partnerländer” zeigt den Vergleich der Daten, die man von den Fragebögen erhalten hat, die an folgende ausgehändigt wurden:

- (a) Lehrende, Trainierende, MentorInnen & Beratende und
- (b) Arbeiter, niedrige Facharbeiter und Arbeiter in ungeschützten Beschäftigungen

Der nächste Teil dieses Forschungsberichtes zeigt die **Höhepunkte aller Partner, die im Dauerhaften Berufsentwicklungs (Continuous Professional Development) (CPD)-Lehrplan beinhaltet sein sollten**, den die DIDO-Partnerschaft für Lehrende am Arbeitsplatz, Trainierende, MentorInnen oder Berater entwickeln wird.

Im letzten Teil des Forschungsberichtes, schließlich, werden die **Schlussfolgerungen und Empfehlungen** behandelt. Diese werden bei der Entwicklung der nächsten Schritte und Resultate einfließen, zum Beispiel bei einer Lernergebnis-Matrix, bei einem didaktischen Rahmenmodell und beim CPD-Lehrplan.

EINFÜHRUNG

Alle Projektpartner folgten bei ihren Untersuchungen den O1 Richtlinien.

Die Untersuchungen beinhalten drei eindeutige Elemente: einer Übung zur Sekundärforschung; eine Übung zur empirischen Untersuchungen für Lehrende, Trainierende, MentorInnen und Beratende; eine Übung zu empirischen Untersuchungen für Arbeitende, gering ausgebildete Arbeitende und Arbeitende in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen.

Jeder Partner führte seine Sekundärforschungen durch Bewertung von Praxisliteratur durch.

Der empirische Teil der Untersuchungen beinhaltete Fragebögen, die in zwei Formen bereitgestellt wurden: einmal für Lehrende, Trainierende, MentorInnen und Beratende und ein zweites Mal für Arbeitende, gering ausgebildete Arbeitende und Arbeitende in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Die Befragten nutzten beide Antwortmöglichkeiten, sowohl online über die bereitstehenden Links oder auch über ausgedruckte Fragebögen.

TEIL A: ERGEBNISSE DER SEKUNDÄRFORSCHUNG IN DEN PARTNERLÄNDERN

In **RUMÄNIEN**, ist die berufliche Aus- und Weiterbildung (IVET) für Absolventen der mittleren Reife (Sekundarlevel) und darüber vorgesehen. Professionelle Ausbildung (Initial VET) umfasst berufsbildende Ausbildungen über dem Sekundarlevel, den technologischen Weg über dem Sekundarlevel und der post-sekundären Ausbildung.

Die Allgemeine Schulpflicht umfasst die Grundschule und die Sekundarstufe. Nach dem Abschluss der unteren Sekundarstufe, können die Lernenden weiter aufs Gymnasium oder auf berufsbildende Schulen gehen. Die Zulassung in die Sekundarstufe II erfolgt aufgrund des Abschlusszeugnisses und einer staatlichen Prüfung am Ende der achten Klasse.

Gymnasien umfassen drei Bereiche, die zu einem Bakkalaureat führen (ISCED3):

- ein dreijähriger theoretischer Weg mit zwei Studienrichtungen: Naturwissenschaften (Mathematik und Informatik oder Naturwissenschaften) oder Geisteswissenschaften (Sozialstudien oder Sprachen);
- eine dreijähriger technologischer Weg mit den folgenden Studienrichtungen: Technik (Engineering, Elektro-Technik und Elektronik, Bauwesen), Dienstleistungen (Handel, Gastronomie), Rohstoffe und Umweltschutz;
- eine dreijährige Berufsausbildung mit den folgenden Studienrichtungen: Militär, Theologie, Sport, Kunst und Pädagogik.

Zusätzlich gibt es eine 2-jährige berufliche Ausbildung in Berufsschulen, die entweder zu einem Abschluss nach zwei Jahren der Stufe 1 bzw. Nach drei Jahren zur Stufe 2 führt. Dieser Abschluss ermöglicht eine Weiterbildung im technischen Bereich und damit einen Abschluss der Stufe 3. Die beliebtesten Bereiche sind Verkehr, Engineering und Gastronomie (Hotels und Restaurants).

Die post-sekundäre Ausbildung ist teilweise vom Staat finanziert und bietet die Möglichkeit der Weiterbildung an weiterführenden Schulen (mit oder ohne Bakkalaureat). Meistens werden hier Krankenschwestern und PharmazeutInnen ausgebildet, die Ausbildung dauert zwei Jahre.

Berufliche Erwachsenenbildung wird von privaten oder öffentlichen Organisationen angeboten, kann aber auch durch den Arbeitgeber in Form von berufsspezifischen Kursen als auch durch Praktika und Spezialisierungskurse angeboten werden.

Das Bildungsministerium ist die nationale Behörde für formale voruniversitäre Ausbildung (einschließlich der beruflichen Erstausbildung) und höhere Bildung und ist verantwortlich für die Entwicklung und/oder Durchführung von Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Das Arbeitsministerium ist die nationale Behörde für berufliche Weiterbildung. Bereichsspezifische Ausschüsse definieren die Qualifikations- und die Evaluierungsstandards und sind gemeinsam mit dem Bildungsministerium für die

Weiterbildungsrichtlinien verantwortlich. Die Nationale Behörde für Qualifikationen (ANC) koordiniert die Erwachsenenbildung. Sozialpartner (Arbeitgeber und Gewerkschaften) haben wichtige Aufgaben in der Aus- und Weiterbildung auf nationaler und sektoraler Ebene.

Berufliche Erwachsenenbildung organisiert Schulungsprogramme, die auf die Initiation, die Qualifizierung, die Umschulung, Verbesserung und Spezialisierung abzielen.

Berufliche Erwachsenenbildung kann auf verschiedene Arten durchgeführt werden:

- Kurse organisiert von Bildungsträgern,
- von den Arbeitgebern organisierte Kurse innerhalb ihrer Betriebe,
- Praktika und Spezialisierung,
- Andere Formen der Ausbildung, die gesetzlich vorgesehen sind.

Eine andere Möglichkeit für das Lernen am Arbeitsplatz erfolgt direkt durch bestimmte Tätigkeiten bei der Arbeit oder Selbsttraining. Diese Formen der Weiterbildung verfolgen verschiedene Aktivitäten mit Lerngegenständen und folgen keinem Lehrplan und in der Dauer variieren. Diese Art des Lernens ist abhängig von der Absicht des Lernenden und führt nicht automatisch zu Zertifizierungen von Kenntnissen und Fertigkeiten.

Die durchgeführten VET-Programme für Berufe, sind in der Rumänischen Klassifikation der Berufe (*Clasificarea Ocupațiilor din Romania* - COR) erfasst und beinhalten auch die beruflichen Kompetenzen, die für eine Reihe von Berufen üblich sind. VET-Anbieter die beabsichtigen Aus- und Weiterbildung für Berufe zu organisieren, für die es keine beruflichen oder ausbildnerischen Standards gibt, müssen Entwürfe dafür ausarbeiten, die bei ANC zur Anerkennung eingereicht werden.

Personen, die Lehr- und Ausbildungsaktivitäten innerhalb des Systems für Weiterbildung und Erwachsenenbildung anbieten, werden im Rumänischen System der Klassifikation der Berufe (*Clasificarea Ocupațiilor din Romania*) als „Erwachsenenausbildende“ (*formatori de adulți*) klassifiziert, als bestimmte Spezialisierung mit einem eigenen Prozess der Zertifizierung. In den meisten Fällen werden die Ausbildungskurse von privaten Anbietern organisiert, die für solche Kurse zertifiziert sind. Diese Zertifikate (in Rumänien auch als „diplomas“ bekannt, obwohl das eine umgangssprachliche Bezeichnung ist), werden von der Nationalen Behörde für Qualifizierungen (*Autoritatea Națională pentru Calificări*, früher Nationales Erwachsenenbildungsrat – NATB/CNFPA). Das Bildungsministerium organisiert regelmäßig Andragogik-Kurse für seine Lehrenden, um sie mit Erwachsenenbildungs-Spezialisierungen zu versorgen).

Der nationale Plan für die berufliche Weiterbildung beruht auf:

- der Analyse der freien Stellen und der Identifizierung von Jobs von hoher Nachfrage

– den Datenerhebungen der lokalen Arbeitsämter in Bezug zu den Arbeitssuchenden

Die Maßnahmen werden von Zentren durchgeführt, die der Nationalen Agentur für Beschäftigung untergeordnet sind (Zentren für berufliche Weiterbildung), außerdem von den 23 Zentren für berufliche Weiterbildung der Arbeitsämter (judet) und von autorisierten Anbietern (öffentlich oder privat).

Nach dem Gesetz, das die Berufsausbildung in Rumänien regelt, namentlich der Ausbildungsakt von 2005 (Gesetz Nr. 279/2005) Lehrausbildung ist eine spezielle und besondere Form der beruflichen Weiterbildung, die mit Beschäftigung kombiniert ist, mit einem Abschluss, einer bestimmten Dauer, vom Arbeitgeber durchgeführt, praktisch und theoretisch.

Nach dem Gesetz und seinen Anwendungsnormen, haben Personen zwischen 16 und 25 Jahren das Recht auf eine Lehrausbildung, vorausgesetzt, sie haben keine einschlägigen Qualifikationen im angestrebten Lehrberuf. Die Lehrdauer beträgt 6 Monate bis 3 Jahren, abhängig von den einschlägigen Qualifikationen. Tatsächlich ist in den Normen für die Anwendung des Gesetzes festgelegt, dass der Vertrag 24 Monate nicht übersteigen darf, in voller Einhaltung der Vorschriften des Arbeitsgesetzbuches für eine bestimmte Vertragsdauer.

Lernen am Arbeitsplatz bietet eine gute Lernumgebung, um Fertigkeiten bei moderner Ausstattung zu erwerben und fördert den Erwerb von Soft Skills durch reale Arbeitserfahrungen in Teams, Kommunikation und Verhandlung. Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz erleichtert den Arbeitgebern das Einstellen von potenziellen Arbeitnehmern durch gegenseitiges Kennenlernen, während die Trainees dazu beitragen, die Leistung der Firma zu erhöhen.

Lernen am Arbeitsplatz korrespondiert mit den Bedürfnissen der Arbeitgeber und hilft den Fachkräftemangel zu lindern. Gleichzeitig hängt der Nutzen der Ausbildung am Arbeitsplatz von ihrer Qualität ab. Ohne Qualitätskontrolle verkommt sie, durch Bereitstellung von billigen Arbeitskräften, oder bildet nur wenige, firmenspezifische Fähigkeiten aus.

Außerhalb der formalen Lehrausbildung, wo die Ausbildung am Arbeitsplatz das zentrale Element ist, verwenden postsekundäre Berufsausbildungsprogramme die Ausbildung am Arbeitsplatz als fixe dreimonatige Praktika. Manchmal sind diese verpflichtend.

Dennoch gibt es spezielle Richtlinien für die Ausbildung am Arbeitsplatz. Eine davon ist das sogenannte „Sechs-Stufen-Konzept für die Ausbildung am Arbeitsplatz“ und beinhaltet folgende Schritte:

1. Die Basis für das Lernen schaffen: Festlegung der Rechte für das Lernen am Arbeitsplatz und die Identifizierung der bestehenden Bestimmungen

2. Die Verbindung mit den Gewerkschaften
3. Dialog mit den Arbeitnehmern: Erhebungen durch Fragebögen von Lernerfahrungen und Bedürfnissen
4. Angleichung der Lernbedürfnisse und –erfahrungen an die Forderungen der Gewerkschaft
5. Dialog mit Arbeitgebern: Vorbereitung einer Vereinbarung zum Lernen am Arbeitsplatz
6. Arbeitende ebenfalls mit einbinden

In **Österreich** führte BEST die Untersuchungen im Juni und im Juli 2016 mit folgenden Schwerpunkten durch:

- Aktuelle Modelle der Aus- und Weiterbildung der Lehrenden
- Aktueller Status des Lernens am Arbeitsplatz, Verbreitung und Bewertung in Österreich;
- Identifizierung von unterschiedlichen Lernumgebungen für die Lernenden
- Arten von Lerninhalten und speziellen Ausbildungsdesigns in Österreich.

Das duale System der Ausbildung in Österreich – Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule - bietet branchenspezifische und praxisorientierte Ausbildung.

Das VET-System ist eine Alternative zu traditionellen Ausbildungswegen und nimmt einen großen Teil der Sekundarstufe II und höher ein. IVET wird hauptsächlich von Berufsschulen und von einer starken Lehrausbildung getragen. Zusätzlich zu der herkömmlich Ausbildung ab dem neunten Schuljahr, bieten in Österreich sowohl Berufsschulen (d.h. BMS), als auch Kollegs (d.h. BHS) verschiedene Wege und Programme auf verschiedenen Levels an. Das umschließt Teilzeit berufsbildende Schulen oder Schulen und Kollegs mit unterschiedlichen Schwerpunkten (z.B., Technik, Kunst und Kunsthandwerk, Betriebswirtschaft, Tourismus, Sozialberufe, Land- und Forstwirtschaft, Gärtnerei, Sozialpädagogik).

Die Bedeutung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zeigt sich in der Vielfalt des Angebots. Eine ausgeprägte Differenzierung sowohl in Schulen, als auch im dualen System garantiert, dass die Stärken und Talente eines jeden jungen Menschen optimal entwickelt werden kann.

Ein weiterer wichtiger Prozess bezieht sich auf die Fortbildung der Lehrenden. Lehrende in Berufsschulen und Kollegs sind gesetzlich dazu verpflichtet, ihre Fertigkeiten und Kompetenzen aktuell zu halten. Die Art des Wissenserwerbes kann frei gewählt werden. Lehrende in Teilzeit-Berufsschulen sind verpflichtet Fortbildungsveranstaltungen im Umfang von 15 Stunden im Jahr zu besuchen. Es gibt zwei Arten von Schulungen:

- Schulungen für die Aktualisierung von technischen, methodischen und didaktischen Fähigkeiten

- Kurse, die zusätzlichen Qualifikationen führen (z. B. neue Lehrgegenstände wie Qualitäts- oder Projektmanagement)

Die folgende Grafik veranschaulicht das Ausbildungsschema für Lehrende in Berufsschulen:

Funktion	Theoretische Schulungen	Praktische Erfahrung
Berufsschulen oder Kollegs		
Allgemeine Ausbildung	Universitätsdiplom mit Lehrabschlussprüfung	Ein Jahr Lehrpraxis während des Studiums
Themenbezogene Theorie	Masterabschluss in einem speziellen Bereich, zusätzlich pädagogische Vorbereitung auf Pädagogikuniversitäten	Zwischen zwei oder vier Jahren relevante Berufspraxis
Training in Workshops, Küchen, EDV, etc.	Ausbildung über dem Sekundärlevel und pädagogische Vorbereitung auf Pädagogikuniversitäten	Zwei oder drei Jahre relevante Berufspraxis
Berufsschule für Lehrlinge		
Allgemeine Ausbildung, Theorie und themenbezogene Instruktion (inkl. Theorie)	Ausbildung über dem Sekundärlevel mit Diplom und Abschluss eines Universitätskollegs für Lehrausbildung (Bachelor nach dreijährigem Studium)	Mindestens drei Jahre relevante Berufserfahrung
Praktisches Trainings	Diplom der berufsrelevanten VET-Programme und Meisterprüfung und Prüfung und Abschluss eines Universitätskollegs für Lehrausbildung (Bachelor nach dreijährigem Studium)	Mindestens drei Jahre relevante Berufserfahrung
Training im Betrieb		
Ausbildende	Entweder der Besuch eines 40-Stunden-Kurses oder Prüfung bei der Wirtschaftskammer, um pädagogische Fähigkeiten und juristisches Grundwissen nachweisen zu können	Das Ausbildungsunternehmen muss die Fähigkeit für IVET auf Grundlage des Berufsausbildungsgesetzes bestätigen. Ausbildungende sind gewöhnlich erfahrene, kompetente Personen, die vom Betrieb nominiert werden

In **Irland** war der Schwerpunkt der Untersuchungen, Trends und Zugänge zum Lernen am Arbeitsplatz – eingebettet in einem irischen pädagogischen Kontext – festzustellen. Die Konzentration lag auf den Erfahrungen der Lernenden, als auch der Lehrenden, TutorInnen und MentorInnen und anderer, die an der Verbreitung beteiligt, oder irgendwie in dem ganzen Prozess eingebunden sind. Schlüsselfelder beinhalteten:

- Eine Untersuchung über die Rolle der Aus- und Weiterbildung am Arbeitsplatz aus Sicht der Teilnehmer und Anbieter

- Sicherstellung der Vielfalt der Lernumgebungen und Zugänge sowie der Bedeutung der Anwendung des Lernens am Arbeitsplatz
- Erforschen des Einflusses, falls etwa, die Beziehung zwischen Lernenden und Anbietern auf den Lernprozess
- Erkennen der Hauptfragen, die sich aus den Befragungen und deren Analyse ergeben.

Die Quellen für die Untersuchung beinhalten sowohl Berichte aus der FET-Strategie SOLAS (Further Education and Training Authority in Ireland), Daten und Informationen der Trainingszentren über Lehrlingsausbildung und Praktika, als auch relevante zusammenfassende Dokumente, Berichte und Rundschreiben von der Abteilung für Bildung und verschiedene wissenschaftliche Artikel über industrielle und gewerbliche Ausbildung in Irland.

Die Bildung umfasst Ausbildung und Training nach dem zweiten Level der Schulausbildung, die kein Teil des dritten Levels ist. Es gibt eine Reihe von Anbietern von Weiter- und Erwachsenenbildung und Training sowie eine Vielzahl von Schulen, Organisationen und Institutionen, die an der Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen für junge Schulabgehende und Erwachsene beteiligt sind.

Das SOLAS-Übereinkommen wurde im Jahr 2013 ins Leben gerufen, nach dem Abschluss des „Weiterbildung als Trainingsleistung 2013“ (Further Education and Training Act 2013). SOLAS arbeitet mit 16 ETBs (Education and Training Boards – Ausbildung der Lehrausschüsse), um eine passende Entwicklung für Weiterbildungs- und Trainingsprogramme sowie Lehrpläne zu unterstützen und Weiterbildungsmöglichkeiten aus privater und öffentlicher Hand auf dem NON-Profit-Sektor zu begünstigen. Die ETBs sind verantwortlich für das Angebot an Basis- und Weiterbildungen im Einklang mit ihren Vorgängern VECs (Vocational Education Committees - Berufsausbildungsausschüsse).

Höhere Ausbildungen werden in Irland hauptsächlich von 7 Universitäten, 14 Technologieinstituten und 7 Kollegs angeboten. Zusätzlich gibt es noch eine Anzahl von Instituten, die dritte Level-Ausbildungen anbieten, in Bereichen wie Kunst und Design, Medizin, Wirtschaft, Entwicklung des ländlichen Raumes, Theologie, Musik und Recht. Die Technologieinstitute pflegen einen pragmatischeren Zugang zu höheren Ausbildungen, hauptsächlich über Berufserfahrung und Einstufungen mit relevanten Arbeitgebern.

Der FET-Sektor in Irland zeichnet sich durch eine Vielfalt in Bezug auf die Anbieter und die Gruppen der Lernenden aus. FET förderte über 200.000 Menschen, die in DES (Dept. Of Education and Science) registriert waren. FET-Anbieter sind anerkannte Anbieter bis NFQ-Level 6 oder gleichwertig. Neben den anerkannten Anbietern gibt es auch noch unbefugte Anbieter, zum Beispiel Weiterbildungsprogramme von Gemeinden.

ETP-Schulen bieten auch Junior und Senior Programme der zweiten Ebene an. Bildungs- und Trainingsausschüsse, die sich aus den früheren VECs und FAS-Trainingszentren zusammensetzen, (inkl. Private Anbieter) bilden die Mehrheit der anerkannten Anbieter.

Karrierepraktika und gelenkte Off-the-Job-Trainings werden mit Trainings in einem ETB-Zentrum und On-The-Job Trainings im Ausbildungsbetrieb kombiniert. Karrierepraktika beginnen mit einer Lernphase in der Schule, wo die PraktikantInnen ein Trainingszentrum besuchen, in dem sie sich bereits die Fertigkeiten und das Wissen aneignen, das sie später im Ausbildungsbetrieb brauchen.

Der Rechtsrahmen für das Lernen am Arbeitsplatz baut auf dem Industrial Training Act von 1967 auf. Weitere Dokumentation zu SOLAS sind im Apprenticeship Code of Practice for Employers and Apprentices 2016 verfügbar, wo die Verantwortlichkeiten sowohl vom Arbeitgeber, als auch von den Lernenden klar umrissen sind. Der FET-Act wurde 2013 veröffentlicht.

Der Quality and Qualifications Act von 2012 ist ein weiteres Schlüsselement bei der Ausgabe von Zertifikaten der sowohl überregional als auch regional anerkannt ist, innerhalb der Qualifikationsrahmen. Die FET-Strategie umreißt auch die nationalen Zugänge, inklusive das Lernen am Arbeitsplatz.

Unterschiedliche Lernmöglichkeiten werden hier aufgeführt, die Liste erhebt aber keinen Anspruch auf Vollständigkeit

Lernen im Klassenzimmer

Teilzeit-Lernprogramme, sowohl Einzel- als auch Gruppeneinstellungen

Online lernen

Blended learning

Durch das Nationale Rahmenwerk der Qualifizierungen anerkannte Vollzeit-Programme veranstaltet durch Jugendprogramme, PLC-Programme, VTOS-Programme, NLN-Programme, verschiedene private Vertragsanbieter, die durch den ETB-Bereich eingesetzt werden

CPD vor Ort wie zum Beispiel "Skills for Work"

In **Italien** können alle Organisationen des nationalen Bildungssystems, die der Berufsausbildung zugeordnet werden können, eher als eine Summe von Einzelbestandteilen, weniger als organisches Design wahrgenommen werden. Das gilt sowohl vom Blickpunkt der Trainingsmodelle, als auch für die Art und Weise, wie pädagogische Sichtweisen oder Verbindungen von berufsbezogenem und herkömmlichem Lernen definiert werden. Das heißt, die Art und Weise wie die erzieherischen, kulturellen und beruflichen Ziele gesehen und verfolgt werden.

Der Rechtsrahmen zielt eindeutig und ausdrücklich auf ein integriertes System der Erwachsenenbildung ab, an dem man sich beteiligen kann:

a. Die Welt der Bildung (Schule und Universität).

- b. Der Bereich der Berufsbildung
- c. Der Bereich der nicht-formalen Bildung.

Die Zuständigkeiten sind zwischen den verschiedenen Akteuren bei der Planung und Organisation der Berufsausbildung wie folgt aufgeteilt:

- Das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung (MIUR) legt den Rahmen für die Berufsausbildung in den Schulen fest (technische und berufsbildende Schulen) für ITS und IFTS;
- Das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (MLP) legt den Rahmen für die leFP fest, während die Regionen und die autonomen Provinzen verantwortlich für die Planung, Organisation und Bereitstellung sind;
- Die Regionen und autonomen Provinzen sind auch verantwortlich für die Planung, Organisation und Bereitstellung der IFTS, post leFP, höhere Bildung, und die meisten der Lehrlingsausbildungs-Systeme;
- Ziele des CVT des öffentlichen Systems werden durch das Ministerium für Arbeit festgelegt, während die CVT-Aktivitäten entweder von den Regionen und autonomen Provinzen oder der Sozialpartner durchgeführt werden;
- Die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung der betrieblichen Weiterbildungspläne (Einzelunternehmen oder Verbände). Die Finanzierung erfolgt über die Regionen oder von gemeinsamen branchenübergreifenden Fonds;
- Die Sozialpartner haben eine allgemeine beratende Rolle bei der Berufsausbildungsstrategie, in der das Angebot der Berufsausbildungen definiert ist. Die Sozialpartner tragen auch zum Design und zur Organisation des Arbeitsmarktes bei (ISFOL, 2012, S. 15).

Lehrende und Trainierende haben sehr unterschiedliche Profile und Aufgaben. Das professionelle Profil der Lehrenden ist viel klarer definiert und geregelt, als das der Trainierenden, soweit Ausbildung, Einstellung, Aufgaben und Fähigkeiten betroffen sind.

Die Mindestanforderungen für den Zugang zum Lehrberuf sind ein fünfjähriges Studium und der Abschluss eines einjährigen Universitätskurses in Kombination mit Praktika in den Schulen. Das Praktikum dauert 475 Stunden (75 davon sind speziell für den Unterricht für Studierende mit besonderen Bedürfnissen). Die Aktivitäten umfassen Inhalte und methodisch-didaktische Aspekte und werden unter der Aufsicht eines/r Tutorin absolviert. Besonderes Augenmerk wird dabei auf Sprachen und digitale Kenntnisse im Einklang mit den EU-Empfehlungen gelegt. Die Lehrenden, die behinderte Menschen unterrichten möchten, absolvieren einen speziellen Kurs und müssen ein Staatsexam ablegen, um an einer staatlichen Schule zugelassen zu werden.

Das Bildungsministerium organisiert gemeinsam mit Indire (Istituto nazionale documentazione innovazione ricerca educativa) Aktualisierungskurse für Lehrende. Darunter auch der nationale Plan für e-Schulen, der Innovationen in den

Lehrmethoden unterstützt und den Einsatz neuer Technologien und die Entwicklung der ICT-Fähigkeiten der Lehrenden fördert.

Andere aus dem ESF finanzierte Bereiche sind das Verständnis von Evaluierungstest und Befragungen, die Verbesserung des Unterrichts in Mathematik und Naturwissenschaften und den verstärkten Einsatz von neuen Technologien und Fernunterricht.

Die italienische Regierung, die Regionen und die Sozialpartner beschlossen finanzielle Ressourcen zur Förderung von Ausbildungsprogrammen für niedrig qualifizierte Arbeitnehmer und für jene, die vor allem durch den wirtschaftlichen Abschwung betroffen sind.

Zu diesem Zweck wurden folgende Maßnahmen erlassen: 1. Die Erfassung von Fähigkeiten, Bedürfnissen und beruflichen Profilen, die in bestimmten Sektoren auf lokaler Ebene erforderlich sind. 2. Das Gesetz 92 von 2012 über die Reform des Arbeitsmarktes unter der Voraussetzung eines integrierten Informationssystems für Ausbildungs- und Wohlfahrtsstrategien für Beschäftigung auf lokalem Level; 3. Breitere Akzeptanz von konkreten ergebnisorientierten Lernmethoden; 4. Anreize für Erwachsene, auch durch: a) Vereinbarungen, mit dem Ziel neue Beschäftigungsmöglichkeiten für entlassene Arbeitnehmer zu finden, b) die Nutzung des branchenübergreifenden Fonds zur Ausbildung von Arbeitslosen; 5. die Einführung eines Qualitätssicherungssystems auf regionaler Ebene.

Die unterschiedlichen Lernangebote

Die Berufsausbildung der Sekundarstufe II und Berufsschulprogramme

In technischen Schulprogrammen können Lernende das Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben, die sie bei der Durchführung von technischen und administrativen Tätigkeiten brauchen. In Berufsschulprogrammen erwerben die Lernenden eine spezifische und theoretische Vorbereitung für die Erledigung von qualifizierten Aufgaben in der Produktion von nationalem Interesse.

Drei- und vier-Jährige leFP Programme

Das leFP Programme bieten jungen Menschen die Möglichkeit, ihre Rechte/Pflichten in Bezug auf Bildung und Ausbildung gerecht zu werden. Die Ausbildung ist konzipiert und organisiert von den Regionen.

VET auf Post-Sekundarlevel – Höhere technische Ausbildung auf Post-Sekundarlevel

Diese Programme wurden im Jahr 2008 überarbeitet (DPCM 25.1.2008) und zielen hauptsächlich auf die Entwicklung der fachlichen Spezialisierungen auf post-sekundärer Ebene ab, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes in den öffentlichen und privaten Bereichen gerecht zu werden. Es gibt zwei Optionen:

- Höhere technische Bildungs- und Ausbildungsprogramme;
- Programme auf höheren technischen Instituten.

Höhere berufsbildende Ausbildung

Diejenigen, die ein Studium abgeschlossen haben, haben Zugang zu post-graduate Ausbildungen mit einer Spezialisierung in einem bestimmten Bereich. Diese werden von den Regionen oder den autonomen Provinzen durchgeführt und dauern zwischen 400 und 600 Stunden (selten zwei Jahre), die zu einer regionalen

Qualifikation führen, die mit speziellen Berufsfeldern korrespondieren, die nicht im nationalen Register für Qualifikationen angeführt sind.

Lehrlingsausbildung

Lehrausbildung in Italien bezeichnet einen Arbeitsvertrag mit einem spezifischen Ausbildungszweck; es umfasst sowohl on-the-job-Training und herkömmlichen Unterricht. Der Lehrlingsvertrag ist von anderen Lernmodellen klar unterschieden und bedarf der schriftlichen Form.

Erwachsenenbildung: Provinzzentren für Erwachsenenbildung (CPIA).

Die Erwachsenenbildung besteht aus Programmen/Kursen oder Trainings- und Ausbildungsaktivitäten, die bei den Erwachsenen die beruflichen Fertigkeiten oder die Lese- und Schreibfähigkeit verbessern sollen.

Die Erwachsenenbildung ist ein Satz von Programmen/Kursen oder Bildung und Ausbildung, die beruflichen Fähigkeiten von Erwachsenen zu aktualisieren oder zu verbessern, ihre Lese- und Schreibfähigkeit. Unter der Zuständigkeit des Ministeriums für Erziehung (MIUR), wird sie in regionalen Zentren für Erwachsenenbildung (CPIA) angeboten, die kürzlich umstrukturiert wurden.

Berufliche Weiterbildung

Ziele der Weiterbildung (CVT) werden durch die MLP gesetzt, während die CVT-Aktivitäten entweder von den Regionen und autonomen Provinzen oder Sozialpartner organisiert werden. Die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle bei der Förderung der betrieblichen Ausbildungspläne (Einzelunternehmen oder Verbände) finanziert durch die Regionen oder durch gemeinsame branchenübergreifende Fonds.

In die Struktur des Bildungssystems und der technischen Aus- und Weiterbildung gibt es vier wichtige Komponenten:

- 1) *Die Komponente der technischen Ausbildung*
- 2) *Die Komponente der beruflichen Ausbildung*
- 3) *Die Komponente des berufsbildenden Trainings (und der Weiterbildung)*
- 4) *Die Komponente der Lehrausbildung.*

Es gibt keine einzelne zuständige Körperschaft, die für eine lebenslange Beratung und Orientierung zuständig ist, sondern mehrere traditionelle Institutionen, die im Einklang mit dem Bildungsministerium verantwortlich sind. Dies erfolgt in Kooperation mit Ausbildungszentren, lokalen Leitagenturen, Hochschulen und Universitäten. Im Besonderen in der Sekundarstufe I bieten Schulen berufliche Orientierung für Lernende, die an VET-Programmen teilnehmen möchten. Zu den wichtigsten öffentlichen Anbietern gehören: Die **staatliche Arbeitsvermittlung** arbeitet hauptsächlich auf regionaler Ebene. Ihre Dienste beziehen sich hauptsächlich auf Benutzer spezifische Bedürfnisse. Die **Berufsorientierungszentren** arbeiten auf kommunaler Ebene und bieten Beratung auf dem zweiten Level für Einzelpersonen oder Gruppen, um Ausbildungspläne oder Karrierepläne zu entwickeln. Informationszentren auf regionaler oder kommunaler Ebene bieten kostenlose Informationen für VET (zu Jobangeboten, Wettbewerben, Praktika, Ausbildungsplätze, Universitäten, Stipendien, Schulen), zu aktuellen Events (Ausstellungen, Konzerte, Messen und andere) und Freiwilligenarbeit. Die Youth

garantie ist ein Programm, das eine verstärkte Aufgabe für die Orientierung und Beratung als Schlüssel zum Erfolg sieht, mit der Betonung auf Profilerstellung. Die individuellen Bedürfnisse von Jugendlichen werden bewertet, um ein maßgeschneidertes persönliches Angebot anbieten zu können.

Anbieter von Berufsausbildung werden auf Basis von Qualitätsstandards akkreditiert, wie sie im neuen nationalen Akkreditierungssystem für Ausbildung und Beratung angezeigt sind.

Dieses System hat einen wichtigen Reformprozess in Gang gesetzt, in dem Human Resources eine Schlüsselrolle für die Verbesserung des Ausbildungssystems spielen. ISFOL Umfragen in den letzten Jahren bestätigen, dass die akkreditierten Zentren zunehmen, Organisation und Management Modelle orientieren sich an den Anforderungen und der Erfüllung der Bedürfnisse der Nutzer des Systems. Die Akkreditierungssysteme der zweiten Generation (im Einklang mit dem Modell 2008) führten zu einer höheren Konzentration auf Effektivität und Effizienz im Vergleich zu den logistischen Infrastrukturindikatoren.

In **Slowenien** nehmen 98% aller Absolventen der neunjährigen Grundschule im Alter zwischen 15 und 19 Jahren an einer weiterbildenden Sekundarstufe teil, obwohl diese nicht verpflichtend ist. Sekundarstufe gliedert sich in technische und berufliche Weiterbildung (secondary technical and professional, secondary vocational, vocational technical, and short-term vocational) und Allgemeinbildung (allgemeine und technische "gimnazijas").

Post-sekundären Berufsbildung bildet einen Teil der tertiären Weiterbildung. Es ist definiert als kurzfristige höhere Bildung, und die Studiengänge sind sehr praxisorientiert.

Höhere Bildung ist in drei Ebenen unterteilt. Die erste Stufe umfasst die beruflichen Hochschulprogramme und die universitäre Studiengänge, die zweite Stufe umfasst Masterstudiengänge und die dritte Ebene enthält die Doktorstudien.

Erwachsene erwerben Weiterbildung in speziellen Ausbildungsprogrammen für Erwachsene oder in Programmen die auch für Jugendliche geeignet sind und die von öffentlichen Ausbildungseinrichtungen für Erwachsene, öffentliche Schulen und private Einrichtungen für Erwachsenenbildung durchgeführt werden.

Lernen am Arbeitsplatz ist in Slowenien in der Sekundarstufe in die höheren Ausbildungen integriert. In der sekundären berufsbildenden Stufe nennt man es „praktisches Trainings mit Arbeit“ (PUD) und es ist Teil eines formalen/verpflichtenden Trainings. Die Ausbildungsprogramme bestimmen das Ausmaß. PUD wird von Firmen durchgeführt unter der Führung von ausgebildeten MentorInnen. Die Schulen übergeben die Lernenden an PUD im Rahmen eines Jahresarbeitsplanes und in Übereinstimmung mit den Arbeitgebern auf Basis eines allgemeinen oder individuellen Vertrages. Die Studierenden verpflichten sich für den direkten Arbeitsprozess und der praktischen Ausbildung am Arbeitsplatz. Auf Basis einer schriftlichen Beurteilung der MentorInnen und der Auswertung Berichte der

Studierenden, bewerten Vertreter von PUD die Lernenden auf einer zweiteiligen Skala: absolviert/nicht absolviert.

Die wichtigsten Ziele von PUD sind:

- Erwerb von praktischen Erfahrungen und die Verbindung von Ausbildung und Arbeit
- Verbesserung des Schulwissens und der Transfer von theoretischem Wissen in die Praxis direkt am Arbeitsplatz
- Training und Entwicklung von berufsbezogenen Fertigkeiten und Kompetenzen
- -Entdecken von neuen Lernsituationen und technischen Prozessen
- -Entdecken von neuen Jobmöglichkeiten, Ausrüstungen, Werkzeugen, Materialien, etc.
- -Lernen von Kooperation, Teamwork, Kommunikation und Kundenservice
- -Entwicklung von Verantwortung für die eigene Arbeit, die Qualität, die für die Tätigkeit notwendig ist und für die Übereinstimmung mit Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz

Die Hochschulbildung und höhere berufliche Ausbildung bietet den Studierenden mit fachlichen Kenntnissen und Fähigkeiten die Möglichkeit wissenschaftliche Methoden kennen zu lernen, um herausfordernde technische und geschäftliche Probleme zu lösen und die Fähigkeit zu entwickeln, innerhalb und unter verschiedenen Professionen zu kommunizieren, kritikfähig und verantwortungsbewusst zu werden, ebenso wie initiativ und entscheidungsfreudig im Management. Ein verpflichtender Teil ist die Ausbildung am Arbeitsplatz. Einige Studiengänge/Studien wie Pädagogik/Erwachsenenbildung etc. können auch obligatorische praktische Ausbildung am Arbeitsplatz haben, die durch interne Rechtsakte geregelt sind, aber nicht durch das Hochschulgesetz geregelt sind.

Eine Reihe von Rechtsvorschriften regelt PUD (nur für sekundäre und tertiäre berufliche Weiterbildungssysteme):

- Berufsausbildungsgesetz (Artikel 5, 21, 23, 26, 31, 45)
- Organisation und Funktion des Ausbildungsgesetzes
- Arbeitsverfassungsgesetz
- Heilt Sorge- und Versicherungsgesetz
- Pensions- und Invalidenversicherungsgesetz
- Sozialversicherungsbeitragsgesetz
- Nationales Berufsqualifikationsgesetz
- Hochschulbildungsgesetz

Sobald eine Person die Ausbildung verlässt, bietet das Arbeitsverfassungsgesetz den Rahmen für das Lernen am Arbeitsplatz (Artikel 6, 54, 62, 137, 141, 170, 171, 195 und 217), besonders zu beachten ist der Artikel 170:

(1) Arbeitnehmer haben das Recht und die Pflicht zur Weiterbildung, Entwicklung und Ausbildung im Einklang mit den Anforderungen des Arbeitsprozesses mit dem Ziel der Erhaltung oder Verbesserung der Fähigkeit, Arbeit zu verrichten, im Rahmen eines Beschäftigungsvertrages, zur Erhaltung und Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit.

(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die allgemeine und berufliche Aus- und Weiterbildung für Arbeitnehmer anzubieten, wenn dadurch die Bedürfnisse des Arbeitsprozesses gefordert oder wenn durch Ausbildung, Weiterbildung und fortgeschrittenes Training die Beendigung des Dienstverhältnisses verhindert werden kann. In Übereinstimmung mit den Bedürfnissen der Weiterbildungen der Arbeitnehmer haben die Arbeitgeber das Recht die Arbeitnehmer an die Weiterbildungen zu übergeben, die Arbeitnehmer dürfen sich dafür bewerben.

(3) Die Dauer und der Verlauf der Ausbildung und die Rechte der Parteien während und nach der Ausbildung werden durch einen Ausbildungsvertrag geregelt.

(4) Wenn Arbeitgeber die Arbeitnehmer an Weiterbildungen übergeben, wie im zweiten Paragraph beschrieben, trägt der/die ArbeitgeberIn die Kosten der Weiterbildung.

In beruflichen und technischen Schulen, ist der Veranstalter von Lernen am Arbeitsplatz verantwortlich für die Organisation und für alle Aktivitäten und hat die Implementierung des praktischen Trainings und der Praktika zu unterstützen.

Lernen am Arbeitsplatz außerhalb des Bildungssystems (für Mitarbeitende) kann durch Kollektivverträge geregelt werden (einer für den gesamten öffentlichen Bereich, unterschiedliche für die verschiedenen Branchen im privaten Bereich). Im privaten Bereich ist es nicht notwendig einen Kollektivvertrag zu haben. In diesem Fall ist das Lernen am Arbeitsplatz durch betriebsinterne Vereinbarungen geregelt, falls vorhanden.

Die Ausbildung für die MentorInnen, die PUD-Studierende des zweiten und dritten Levels betreuen wollen, wird von verschiedenen Institutionen durchgeführt (z.B. durch die slowenische Handwerkskammer). Das Ministerium für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Sport schreibt die, für die Ausbildung von Auszubildenden notwendigen Praktika und Studiengänge öffentlich aus. Die Ausbildung ist nicht kostenlos.

Inhalt der Ausbildung:

- Merkmale der Entwicklung von Jugendlichen
- Die Entwicklung der Persönlichkeit
- Mentale Prozesse
- Planung und Durchführung des Lernprozesses
- Methodik
- Die Bedeutung der Sicherheit am Arbeitsplatz
- Das Bildungssystem in Slowenien
- Der Zweck von PUD
- Unser Unternehmen möchte Studierende ausbilden. Wie ist das Verfahren?

- Der Unterschied zwischen der Ausbildung mit einem individuellen Vertrag oder mit einem Kollektivvertrag
- Der Unterschied zwischen praktischem Unterricht und praktischem Training und Arbeit
- Überprüfung der Ausbildungsplätze
- Die praktische Ausbildung der Studierenden

Im sekundären und tertiären Bildungssystem: Jede/r Lernende muss verpflichtend praktisches Training mit Arbeit (PUD) erhalten.

Traditionelle Lernumgebung: Der Lernraum ist spezialisiert, zweckdienlich (Klassenräume, Laboratorien, etc.), traditionelle Lehrpläne, konzentriert auf Lehren und Bewerten, Zeitpläne und Wissensstandards.

Offene Lernumgebung: Der Raum ist flexibel, nicht zielgerichtet; Lektionen fokussieren auf die Entwicklung eines individuellen Lernprozesses, flexibel und mit offenen Lehrplänen, mit der Möglichkeit Lerngegenstände und Partnerschaften außerhalb der Schule zu finden; ICT-Zugang für das Lernen, Mentoring von Lehrenden und anderen ExpertInnen, symbiotisch, multidirektionales Lernen; die Zeit ist optional, offene Lehrpläne Flexibilität der Zeit während des Tages, der Woche; individuelle Lernprogramme.

Die wichtigsten Ziele der beruflichen Weiterbildung (PUD) sind:

- Praktische Erfahrung
- die Verbindung von Ausbildung und Arbeit
- Verbesserung des Schulwissens und der Transfer von theoretischem Wissen in die Praxis direkt am Arbeitsplatz
- Training und Entwicklung von berufsbezogenen Fertigkeiten und Kompetenzen
- Entdecken von neuen Lernsituationen und technischen Prozessen
- Entdecken von neuen Jobmöglichkeiten, Ausrüstungen, Werkzeugen, Materialien, etc.
- Lernen von Kooperation, Teamwork, Kommunikation und Kundenservice
- Entwicklung von Verantwortung für die eigene Arbeit, die Qualität, die für die Tätigkeit notwendig ist und für die Übereinstimmung mit Gesundheitsschutz, Sicherheit am Arbeitsplatz und Umweltschutz

Schulung und Entwicklung von Mitarbeitenden beinhaltet:

- Einführung neuer Mitarbeitender,
- Training für die Implementierung von Arbeitsfähigkeiten
- Technische Schulung,
- Mentoring, Beratung und
- Entwicklung der Mitarbeitenden

In Slowenien sind die Bildungsprogramme für berufsbildende und technische Qualifikationen auf der Basis von professionellen Standards festgelegt. Der professionelle Standard ist ein Dokument, in dem der Inhalt von berufsbildenden Qualifikationen auf einem spezifischen Level definiert ist, ebenso wie das notwendige Wissen, Fähigkeiten und allgemeine und berufsbezogene Kompetenzen. Die professionellen Standards werden vom jeweiligen verantwortlichen Arbeitsminister übernommen, auf Vorschlag des Wissenschaftlichen Rates der Republik Slowenien für die berufliche Aus- und Weiterbildung (dem kompetenten Sachverständigenrat)

Die Ergebnisse vom Lernen am Arbeitsplatz und Designs von Lerninhalten außerhalb des Bildungssystems (für Arbeitnehmende) sind über Kollektivverträge geregelt (einer für den gesamten öffentlichen Bereich, unterschiedliche für die verschiedenen Branchen im privaten Bereich). Wenn ein privates Unternehmen keinen Kollektivvertrag hat, ist das Lernen am Arbeitsplatz gänzlich durch betriebsinterne Vereinbarungen geregelt.

Aber, wie gesagt, in vielen Organisationen, selbst wenn die Lernen am Arbeitsplatz geregelt werden sollte, ist es kein strukturierter Prozess und ist meist verbal und non-formale oder informell.

Das berufliche Aus- und Weiterbildungssystem (VET) in **Zypern** spielt eine bedeutende Rolle bei der Bewältigung der unmittelbaren negativen Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt sowie für die Schaffung der Grundlagen für zukünftige Entwicklungen. Die großen Herausforderungen des beruflichen Weiterbildungssystems sind, wie es im nationalen Reformprogramm skizziert ist, die Ermutigung zu lebenslangem Lernen und Teilnahmequote zu erhöhen. Wichtige Meilensteine in diese Richtung sind die Etablierung von Post-Sekundär-Instituten für die technische und berufliche Aus- und Weiterbildung, die den Studierenden Abschlüsse zwischen der oberen Sekundarstufe und der tertiären Stufe anbieten und die Etablierung einer modernen Lehrlingsausbildung, um eine tragfähige und alternative Aus- und Weiterbildungsform für Jugendliche zu haben (European Center for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), 2012)

Die Struktur von VET wurde durch die Einführung einer neuen modernen Lehrausbildung verändert, ein alternativer Weg für Jugendliche zwischen 14 und 20 und durch die Etablierung von technischen und beruflichen Ausbildungsinstituten, die den Studierenden eine mittlere Ausbildung anbieten. Die Implementierung der neuen modernen Lehrausbildung hat bereits begonnen und wird 2015 voll funktionsfähig sein.

Die sekundäre technische und berufliche Ausbildung in Zypern bietet eine breite Palette von Ausbildungsprogrammen. Die neuen Lehrpläne, die voraussichtlich bis 2015 entwickelt werden, erhöhen die Attraktivität von VET und die Spezialisierungen richten sich nach den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. VET ist ein wichtiger Teil der zypriotischen Strategie für lebenslanges Lernen. Die wichtigsten Maßnahmen umfassen die Verbesserung der lebenslangen Orientierung und Beratung und die Entwicklung eines nationalen Qualifizierungsrahmens (NQF - European Center for the Development of Vocational Training, 2015).

Die früheste Stufe auf der VET verfügbar ist, ist die obere Sekundarstufe, einschließlich der technischen Abendschulen. VET ist auch im Lehrausbildungssystem verfügbar, die Lernende akzeptiert, die den herkömmlichen Schulweg zwischen der 8. und 10. Klasse verlassen. VET nach der Sekundarausbildung, wie im Studienjahr 2012/13, wird von Post-Sekundär-Instituten für berufliche Aus- und Weiterbildung angeboten. VET auf Hochschulniveau wird in vier öffentlichen Instituten/Kollegs angeboten, die in der Zuständigkeit von verschiedenen Ministerien und einigen privaten Kollegs liegen. Ferner ist die berufliche Ausbildung für Angestellten, Arbeitslosen, andere Gruppen, die Gefahr laufen vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu werden und Erwachsene im Allgemeinen zugänglich. Es gibt einen Mix von öffentlichen und privaten Anbietern, wie zum Beispiel Kollegs, Ausbildungsinstitute, Beratungsinstitute und Unternehmen (Korelli, 2014).

Die Entscheidung die VET Post-Sekundär-Zentren zu vermischen und in den Hochschullevel zu integrieren, führte in Zypern 2011 zu ernsthaften Problemen. Der Grund lag darin, dass ein effektiver Weg vom VET-Sekundarlevel zu einem höheren Level eingestellt wurde. Auch wenn es jetzt die Ansicht gibt, dass ein gesteigertes VET-Angebot wichtig ist gegen den Kampf gegen die hohe Arbeitslosigkeit, versucht Zypern noch immer neue Rahmenbedingungen für VET-Angebote zu etablieren. Das ist nicht nur ein Problem der VET-Angebote, Teil des Problems ist auch die Säumigkeit Zyperns einen nationalen Qualifizierungsrahmen zu etablieren. Deshalb läuft das VET-Programm, speziell die Post-Sekundarstufe, unter Aufsicht des Bildungsministeriums, es fehlen aber die Kapazitäten. Der Mangel an VET-Versorgung in der post-sekundären Ausbildung, die Betonung des Bildungsabschlusses als Zugangsvoraussetzung, stoppt vielleicht jene, die von VET am meisten profitieren könnten (Korelli, 2010).

Im Moment wird die Lücke in der post-sekundären VET teilweise von privaten Instituten genützt, zumindest in Branchen, wo es Nachfrage für Arbeitskräfte gibt. Das hat dazu geführt, dass die Human Resource Development Authority (HRDA) die privaten Zentren institutionalisiert und reguliert hat, was auch ein Schritt vorwärts für andere Länder sein könnte. Das System wurde von HDRA entwickelt und gilt für alle Ausbildungsanbieter in Zypern für die Berufsausbildungszentren, Berufsausbildungsstrukturen und die Lehrenden für Berufsausbildung. Damit hat die HDRA tatsächliche eine Torwächter Funktion in Bezug auf die Qualität des VET-Angebotes im privaten Bereich, die eine größere Ausweitung des Post-Sekundarangebotes erlaubt, als das mit öffentlichen Mittel möglich gewesen wäre.

Die Verantwortlichkeiten von VET sind unter zwei Ministerien aufgeteilt: dem Bildungs- und Kulturministerium (MoEC), hauptsächlich bei IVET engagiert und dem Ministerium für Arbeit und Sozialer Sicherheit (MLSI), hauptsächlich für die Lehrausbildung zuständig. Die Autoritätsmehrheit, Verantwortung und Planung, liegt in den Händen von MoEC. Die mehrheitliche Verantwortung für CVET liegt noch bei der HDRA. Das Hauptaugenmerk von HDRA ist es keine Maßnahmen zu setzen, die die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf allen Ebenen zu bremsen, sondern speziell Erfahrung für VET und höhere Bildungsgrade anzubieten. Es gibt eine Reihe von

öffentlichen Instituten, die unter anderen Ministerien stehen, die VET-Kurse anbieten. HDRA unterstützt auch private Firmeninitiativen für VET (Korelli, 2010).

Die Verantwortung für die Berufsbildung sind aufgeteilt in zwei Ministerien: Das Bundesministerium für Bildung und Kultur (MoEC), vor allem in der beruflichen Erstausbildung und dem Ministerium für Arbeit und Sozialversicherung (MLSI), vor allem in Ausbildungsberufen. Die Mehrheit der Autorität, Verantwortung und Planung liegt in den Händen von MoEC. Doch die Verantwortung für die Mehrheit der Weiterbildung ist im Rahmen des Human Resource Development Authority (HDRA), eine staatliche Stelle, arbeitet unabhängig. Der Schwerpunkt der HRDA ist keine Aktionen zu erstellen, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf allen Ebenen, insbesondere bei der Bereitstellung von Erfahrung, Berufsbildung und Hochschulbildung. Es gibt eine Reihe von öffentlichen Einrichtungen, die Berufsbildungskurse anbieten, unter anderem im Rahmen anderer Ministerien. Die HDRA unterstützt auch private Unternehmeninitiativen für berufliche Bildung. (Korelli, 2010).

Die Schulungsprogramme sind in öffentliche und private Institutionen und Unternehmungen integriert. Um zugelassen zu werden, müssen sie sich an die Kriterien halten, die von der HDRA festgelegt wurden. Die HDRA garantiert für die Qualität der Programme, unterstützt die Kontrolltätigkeit im Status des Programmanerkennungsverfahrens, beim Implementierungsstatus und bei der Abwicklung der Förderungen. Eine wichtige Entwicklung bezüglich der Auszubildenden ist die Einführung eines Systems zur Bewertung und Zertifizierung von Ausbildungsanbietern (Korelli, 2014).

Die früheste Stufe auf der VET verfügbar ist, ist die obere Sekundarstufe, einschließlich der technischen Abendschulen. VET ist auch im Lehrausbildungssystem verfügbar, die Lernende akzeptiert, die den herkömmlichen Schulweg zwischen der 8. und 10. Klasse verlassen. VET nach der Sekundarausbildung, wie im Studienjahr 2012/13, wird von Post-Sekundär-Instituten für berufliche Aus- und Weiterbildung angeboten. VET auf Hochschulniveau wird in vier öffentlichen Instituten/Kollegs angeboten, die in der Zuständigkeit von verschiedenen Ministerien und einigen privaten Kollegs liegen.

Die Lehrausbildung ist eine zweijährige Ausbildung mit praktischen und theoretischen Teilen für Jugendliche, die die Sekundarstufe nicht abgeschlossen haben und nun für technische Berufe ausgebildet und angestellt werden wollen (Korell, 2014).

VET für den oberen Sekundarlevel wird in technischen Schulen für Studierende zwischen 15 und 18 Jahren angeboten, auch an Abendschulen, sowohl in Nachmittags- oder Abendkursen an technischen Schulen für Erwachsene. STVE bietet eine breite Palette von Ausbildungsprogrammen für GymnasiumabbrecherInnen und Erwachsene an.

Überdies war VET auf post-sekundären Level vor 2012 in Zypern nicht verfügbar. MoEC hat in Kooperation mit MLWSI und anderen Interessensgruppen Post-Sekundär-Institute für VET – im Kontext mit der Bildungsreform – etabliert,

kofinanziert vom ESF, die weitere technische Spezialisierungen anbieten und ihre Tätigkeit im Studienjahr 2012/13 aufnehmen. Studierende, die diese Institute besuchen, speziell jene, die direkt auf den Arbeitsmarkt drängen, haben die Möglichkeit ihre Berufsausbildung zu erwerben, oder zu komplettieren (ISCED 45, EQF level 5).

VET auf Hochschulniveau wird von vier Instituten des Tertiärlevels angeboten, die in der Zuständigkeit von verschiedenen Ministerien und 40 privaten Institutionen der Tertiärausbildung liegen. In Zypern gibt es öffentliche und private Tertiärintstitute. Die vier Institute (kein universitärer Level) bieten Programme in den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Kochkunst und anderen Berufen an. Diese Institute sind unter folgenden Ministerien oder Organisationen tätig:

(a) Das Höhere Hotel Institut in Zypern arbeitet unter der Schirmherrschaft des MLWSI

(b) Das Kolleg für Land- und Forstwirtschaft arbeitet unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Landwirtschaft, Natürliche Ressourcen und Umwelt

(c) Die Reiseführerschule (arbeitet immer dann, wenn es notwendig ist) arbeitet unter der Schirmherrschaft Tourismusorganisation Zyperns

(d) Die zypriotische Polizei Akademie arbeitet unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Justiz und öffentlicher Ordnung, MJPO.

Darüber hinaus gibt es 10 private Institutionen des Tertiärlevels, die akademische Studiengänge anbieten, die auf Basis von Gültigkeitserklärungen oder Franchisevereinbarungen von mehr als 10 europäischen Universitäten und nach den Bestimmungen des zypriotischen Rechts durchgeführt werden. Das Gesetz, das 1996 in Kraft trat, reguliert die Etablierung und den Betrieb aller privaten Institute der Tertiärausbildung, die auch beim MoEC registriert sein müssen.

Zusätzlich zu all dem gibt es noch andere Formen von berufsbezogenen Ausbildungsprogrammen, die nicht zu einer formalen Qualifikation führen, aber zu beruflicher Weiterentwicklung und Aktualisierung von spezifischen Fertigkeiten und Kompetenzen und sind für Erwachsene da, die Angestellten, die Arbeitslosen und jene, die Gefahr laufen vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt zu werden.

Die Hauptkörperschaften, die das Trainingsangebot für Angestellte fördern sind die HDRA, das MoEC, das MLWSI und andere Ministerien und öffentliche Institutionen. Darüber hinaus bieten private Institutionen, wie Kollegs, Ausbildungsinstitutionen, Beratungsfirmen und Unternehmen eine Vielzahl an Kursen für Erwachsene an, davon werden viele nicht von der HDRA unterstützt.

Nicht zuletzt bieten die Erwachsenenbildungszentren des MoEC eine breite Palette von Kursen an, die auf eine ganzheitliche Entwicklung eines jeden Erwachsenen und der sozialen, finanziellen und kulturellen Entwicklung der Bürger und der Gesellschaft abzielen. Die Erwachsenenbildungszentren arbeiten sowohl im urbanen als auch im ruralen Bereich, auf den von der Regierung kontrollierten Gebieten von Zypern, geleitet von der Abteilung der Primary Education des MOEC (Korelli, 2014).

Das Bildungs- und Kulturministerium (MoEC) ist hauptsächlich bei IVET engagiert und das Ministerium für Arbeit und Sozialer Sicherheit (MLSI) ist hauptsächlich für die Lehrausbildung zuständig. Die Autoritätsmehrheit, Verantwortung und Planung, liegt in den Händen von MoEC. Die mehrheitliche Verantwortung für CVET liegt noch bei der HDRA, eine Regierungskörperschaft, die unabhängig arbeitet. Das Hauptaugenmerk von HDRA ist es keine Maßnahmen zu setzen, die die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf allen Ebenen zu bremsen, sondern speziell Erfahrung für VET und höhere Bildungsgrade anzubieten. Es gibt eine Reihe von öffentlichen Instituten die unter anderen Ministerien stehen, die VET-Kurse anbieten. HDRA unterstützt auch private Firmeninitiativen für cVET (Korelli, 2010).

Es hat keine klare Unterscheidung zwischen Lehrenden und Trainierenden bei VET in Zypern gegeben. In der Regel bezeichnet der Begriff „Lehrende“ Auszubildende im herkömmlichen Schulsystem, deshalb arbeiten diese Personen auch mehrheitlich in den „formalen“ Teilen des VET-Systems, wohingegen sich der Begriff „Trainierende“ auf Personen bezieht, die Ausbildungen in den gut etablierten Ausbildungszentren Zyperns anbieten und hauptsächlich in den „nicht formalen“ Teilen des VET-Systems arbeiten.

Aus- und Fortbildungstrainings für Lehrende und Trainierende

Lehrende in der oberen Sekundarstufe der technischen und beruflichen Ausbildung

Ausbildungsprogramme und Entwicklungsaktivitäten in der Fortbildung sind verpflichtende Ausbildungen für stellvertretende SchulleiterInnen und SchulleiterInnen der technischen berufsbildenden Schulen, organisiert vom Pädagogischen Institut, die optionale Fortbildung und Entwicklungsprogramme für Lehrende und die speziellen Entwicklungsaktivitäten (Veränderungsteams, die umfassende Fortbildungsworkshops organisieren, fokussiert auf einen StudentInnen zentrierten Lehrzugang, um die Implementierung der neuen Lehrpläne an ihren Schulen zu unterstützen).

Lehrende in öffentlichen Institutionen der tertiären Bildung

Nur an der Polizeiakademie sind Erstausbildungsschulungen eine Voraussetzung. Die Lehrenden an einer Polizeiakademie sind PolizeibeamtInnen mit Arbeitserfahrung in der Polizeitruppe, die von ihrem Posten für die Lehrtätigkeit abgestellt sind. PolizeibeamtInnen, die unterrichten wollen, müssen mindestens Sergeant sein.

Laufende Fortbildung für IVET-Lehrende in öffentlichen Institutionen ist üblich. Sie ist freiwillig in allen öffentlichen Institutionen, Anreize um die Teilnahme zu steigern müssen noch eingeführt werden. Die meisten Fortbildungsprogramme, die besucht werden, beziehen sich auf die Institutsgebiete genauso wie auf die Bedürfnisse der Lehrenden.

Auszubildende in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen und in Unternehmen.

Es ist keine Erstausbildung für Auszubildende in öffentlichen oder privaten Ausbildungsinstitutionen und Unternehmen notwendig, aber jede

Ausbildungsinstitution richtet sich nach ihrer individuellen Basis. Erstausbildungen von IVET Auszubildenden ist nur dann verpflichtend, wenn sie keine vorangegangene Lehrerfahrung haben.

Die Fortbildungen sind freiwillig und daher ist es die Aufgabe von Ausbildungsinstituten, Unternehmen und ihrer Auszubildenden in die Aktualisierung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten zu investieren. Die HDRA implementiert und fördert spezielle Fortbildungen für Auszubildende.

Aus- und Fortbildung der CVET Lehrenden und Auszubildenden

Die Erstausbildungs- und Fortbildungsanforderungen sind dieselben wie bei IVET-Auszubildenden und Lehrenden, wie bereits oben beschrieben (Korelli, 2010).

Zunächst sind die Teilnahme an der technischen Berufsausbildung auf dem Sekundarlevel, einschließlich der Abendkurse, die Lehrausbildung und die tertiäre Berufsausbildung kostenlos, während verschiedene Programme des lebenslangen Lernens um eine kleine Gebühr angeboten werden. Öffentliche Förderungen werden vom MoEC administriert und sind die erste Quelle zur Finanzierung von VET.

Zunächst gibt es in Zypern drei verschiedene Lernformen: der Präsenzunterricht, online (Internet basiertes lernen) und Praktika. Der Präsenzunterricht wurde in einigen Punkten in obigem Bericht bereits erwähnt.

Monaliz (2012) schlägt vor, dass die Definition von E-Learning sowohl den Gebrauch der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), als auch das Erlernen der notwendigen Kompetenzen für den Gebrauch der IKT in der Wissensgesellschaft umfasst (Christodoulou, Germanakos und Samaras, 2008). E-Learning in Zypern kann in drei Kategorien eingeteilt werden, das Computer basierte Training (CBT), das Technologie basierte Lernen (CBL) und das Web basierte Training (WBT). CBT ist eine Ausbildungsform, bei der die Lernenden bestimmte Ausbildungsprogramme auf ihren Computern ausführen. TBL ist eine Lernform, bei der elektronische Technology, wie Internet, Intranet, Audio/Videokonferenzen, Satellitenrundfunk, Chatrooms und Webcasts eingesetzt werden (Koller, 2001). WBT verwendet Streamingplattformen, um eine dynamische Lernumgebung über das Internet zu schaffen. Das ist ein optimaler Weg, große Gruppen von Menschen, die über die ganze Welt verstreut sind, mit Lerninhalten zu versorgen, vorausgesetzt, sie haben eine schnelle Internetverbindung. In Zypern verwenden die E-Lernenden einige technologische Ressourcen für ihre Online-Kurse, wie VLEs mit Features die synchrone/asynchrone Kommunikation, Web-Zusammenarbeit, inhaltliche Verknüpfungen/Präsentationen und persönliche Produktivitätswerkzeuge unterstützen. (Monaliz, 2012).

Ferner ist eines der wiederkehrenden Themen bei der Arbeitssuche, egal auf welchem Eintrittslevel, die fehlende praktische Erfahrung. In Zypern sind Praktika eine der wichtigsten und bekanntesten Lernformen, die PraktikantInnen helfen Jobchancen und Joberfahrung zu bekommen. Studierende, die in die Arbeitswelt eintreten wollen, sollten ihre akademische Vorbereitung durch eine Reihe von anderen Erfahrungen ergänzen, wie Auslandsstudien, gemeinnützige Arbeit,

Forschungserfahrung während des Studiums, Teilnahme an Sport und anderen studentischen Organisationen, Mitgliedschaft in vorberuflichen Organisationen und Praktika. In Zypern bieten hauptsächlich Universitäten und Berufspraktika die Chance durch Handeln zu lernen in einem Setting, wo die PraktikantInnen unter Aufsicht eines Profis sind und die eigenen Lernziele zu erreichen, ohne die Verantwortung der Fixangestellten zu haben. Praktika sind wesentlich, weil sie auch die Chance eröffnen eine/n MentorIn zu finden, nicht nur für das Praktikum, sondern für die gesamte Karriere (Monaliz, 2012).

Zypern hat keinen formalisierten Prozess der Evaluierung/Einschätzung und Anerkennung der KSC die durch Lernen am Arbeitsplatz erworben wurden. Die Lernenden mögen zwar Zertifikate oder Diplome für das Lernen am Arbeitsplatz erhalten, diese werden aber nur als zusätzliche Erfahrung anerkannt und sind an keine formale Qualifikation gebunden.

Die schweizerische berufliche Aus- und Weiterbildung gliedert sich in zwei Teile: VET, Sekundarstufe II und der Berufsausbildung (PET, Tertiärstufe Typ B).

Das schweizerische VET-System ist besonders durch sein duales Ausbildungssystem. Nach neun Jahren Schulpflicht, können Jugendliche direkt in den Arbeitsmarkt als Lehrlinge eintreten (bekannt als „zweigleisiger Lernansatz“, praktische Lehrausbildung im Unternehmen und gleichzeitig Schulbesuch, um einen Berufstitel zu erlangen), andere Vollzeitschulen für Berufsbildung besuchen, oder weiter zu studieren und eine höhere Sekundarschule zu besuchen, die auf das Universitätsstudium vorbereitet.

Zweigleisiger Lernansatz

Lernen am Arbeitsplatz ist sehr wichtig im Schweizer Bildungssystem und die meisten VET-Programme sind auf die Zweigleisigkeit angepasst (d.h. Teilzeit-Schulbesuch kombiniert mit Teilzeit-Ausbildung im Betrieb). Man kann unter rund 250 solcher Programme auswählen.

In VET-Programmen, auf Grundlage des zweigleisigen Lernzugangs, besuchen die Lernenden Kurse in Berufsschulen und verbringen die andere Zeit mit ihrer Lehrausbildung im Betrieb. Es gibt verschiedene VET-Lernformen:

a) Betriebliche Ausbildung

Die betriebliche Ausbildung findet in den Gastunternehmen statt. Während ihrer Lehrzeit werden sie mit praktischem Know-how, Wissen und Fertigkeiten versorgt, die sie für ihren gewählten Beruf brauchen. Die Lernenden nehmen auch aktiv am Produktionsprozess der Firma teil.

b) Unterricht

Der Unterricht wird von Berufsschulen zur Verfügung gestellt. Er besteht aus berufsspezifischen Gegenständen wie Gegenstände zu Sprachen, Kommunikation und Gesellschaftsthemen. Berufsschulen bieten auch Vorbereitungskurse für die Berufsreifeprüfung an.

c) Industriekurse

Industriekurse sind dazu gedacht, den Unterricht an den Berufsschulen und die praktische Ausbildung zu ergänzen und versorgt Lernende mit wichtigen praktischen Fertigkeiten.

PET-Programme auf Tertiärlevel sind dazu gedacht, den Transfer und den Erwerb von Tertiärlevel-Kompetenzen zu ermöglichen, die gebraucht werden, um komplexe Aufgaben und Entscheidungen mit der betreffenden Profession durchführen zu können. Um sich bei PET-Programmen einschreiben zu können, muss man ein eidgenössisches VET-Diplom haben, eine höhere Ausbildung oder ein Äquivalent. Auf dem Tertiärlevel ist das Lernen am Arbeitsplatz und Berufspraxis ein Teil der Vorbereitung, die Voraussetzung für ein PET-Diplom (Berufsprüfung mit Fachausweis, oder Berufsprüfung mit Diplom). PET-Qualifizierung kann man erreichen durch:

- a) Eine Berufsprüfung: Die Vorbereitung findet während des normalen Arbeitsprozesses statt.
- b) PET-Hochschulprogramme: PET-Hochschulprogramme können sowohl auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis besucht werden.

Außerdem findet Lernen am Arbeitsplatz auch in **kontinuierlichen Aus- und Weiterbildungsprogrammen (CET)** statt auch definiert als Job bezogene kontinuierliche Fort- und Weiterbildung. Es gibt eine breite Palette von Job bezogenen CET-Kursen in der Schweiz. Diese Kurse werden für verschiedene Level und Zielgruppen organisiert.

Die rechtliche VET-Grundlage in der Schweiz können in VET-Verordnungen gefunden werden, die vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SERI) herausgegeben werden. Diese werden durch die gemeinsamen Anstrengungen des Bundes, der Kantone und entsprechenden Organisationen erarbeitet.

Der rechtliche Rahmen für VET und besonders für den zweigleisigen Lernansatz (Lernen am Arbeitsplatz für Lehrausbildung) wird definiert und geregelt vom Schweizer Bundesgesetz für berufliche Aus- und Weiterbildung (VPETA, Anhang A2) und der verwandten Verordnung (VPETO). Andere Arten des Lernens am Arbeitsplatz sind in verschiedenen föderalen Gesetzen definiert, wie im Bundesgesetz für kontinuierliches Training und lebenslanges Lernen. Weitere Lernformen am Arbeitsplatz sind nicht formal oder informell und sind in keinen gesetzlichen Rahmen eingebettet.

In der Regel ist VET in der oberen Sekundarstufe und PET in der Tertiärstufe angesiedelt. Außerdem zeichnen sie sich durch einen hohen Grad an Durchlässigkeit aus. Das Schweizer VPET-System bietet eine breite Auswahl an Ausbildungsmöglichkeiten. Die Kurse sorgen für verschiedene Fähigkeiten und sind mit den Bedürfnissen der verschiedenen Altersgruppen verschränkt.

Berufliche Aus- und Weiterbildung (VET).

VET Programme erstrecken sich auf einen Zeitraum von zwei, drei oder vier Jahren, abhängig vom Ausbildungsbereich. In der Schweiz führen VET-Programme zu anerkannten Qualifikationen und ebnet den Weg zu lebenslangem Lernen.

Drei- oder vierjährige VET-Programme, die zu einem Berufsdiplom führen versorgen die Lernenden mit den Fertigkeiten für einen bestimmten Beruf und eröffnen die Möglichkeit an PET-Programmen des Tertiärlevels teilzunehmen. Um das drei- oder vierjährige VET-Programm abzuschließen ist eine Abschlussprüfung notwendig um das Berufsdiplom zu erhalten.

Zweijährige VET-Programme, die zu einem Berufs-Fachausweis führen, erlaubt Jugendlichen mit mehr handwerklichem Geschick eine anerkannte Qualifikation in einem spezifischen beruflichen Profil zu erhalten. AbsolventInnen der Zweijahresausbildung können sich direkt für die drei- bis vierjährigen Diplommkurse einschreiben. Um die zweijährigen Ausbildungen abzuschließen, muss man eine Abschlussprüfung machen, um den Berufs-Fachausweis zu erhalten. Das Design der Zweijahreskurse berücksichtigt die Bedürfnisse der Lernenden.

Die Berufsreifepfung (FVB). Zusätzlich zu einem VET-Zertifikat kann optional die Berufsreifepfung gemacht werden, für jene, die den FVB-Vorbereitungskurs besuchen, der allgemeine Ausbildungsgegenstände enthält. Im Allgemeinen sind FVB-AbsolventInnen berechtigt, an jeder Schweizer Fachhochschule zu inskribieren, ohne eine zusätzliche Aufnahmeprüfung zu machen. Außerdem können sie am Universitätsbefähigungstest (UAT) teilnehmen, um die zusätzliche Qualifikation zu erwerben, an einer der Kantonalen Universitäten oder an einer der beiden Bundesinstitute für Technologie (ETH in Zürich oder EPF in Lausanne) zu inskribieren.

Berufliche Aus- und Weiterbildung (PET)

PET-Programme wurden durch eine Kombination von soliden praktischen Fertigkeiten und etablierter theoretischer Expertise erstellt, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abzudecken.

PET-Diplomprüfung. Diese Prüfung ist für Profis gedacht, die bereits einige Jahre Berufserfahrung besitzen, die ihre Kenntnisse und Fertigkeiten verbessern wollen und sich in einem vorgegebenen Feld spezialisieren wollen, als Follow-Up zu ihrem PET-Programm. Erfolgreiche KandidatInnen werden mit dem Berufs-Diplom belohnt, das eine Voraussetzung für den Zugang für das PET-Diplom für Fortgeschrittene ist.

Pet-Diplom für Fortgeschrittene. Diese Prüfung ist in der Regel für Profis, die sich bereits viele Fachkenntnisse erworben haben und/oder eine leitende Position in einem Betrieb anstreben.

PET-Kollegstudiengänge. PET-Kollegstudiengänge sind für jene gedacht, die ein VET-Diplom, oder eine vergleichbare Qualifikation haben und die ihre Kenntnisse verbessern wollen und eine leitende Position anstreben.

Übergangsmöglichkeiten zwischen niedriger und höherer Sekundarstufe

Nach Abschluss der Pflichtschule (Sekundarstufe I), können sich Lernende, die ihre

Studien ergänzen wollen, mit praxisnahen Kursen vorbereiten, um sich in VET-Programme der höheren Sekundarstufe einschreiben zu können. Die Übergangsfrist dauert maximal ein Jahr und umfasst Dinge, wie praktische Ausbildung und Vorlehrzeit ein.

Berufsbezogene Fort- und Weiterbildung (CET)

Eine breite Palette von berufsbezogenen CET-Möglichkeiten (d.h., nicht-formale Kurse, Seminare, etc.) können auf allen Ausbildungsstufen und als Teil des lebenslangen Lernens besucht werden.

VET für Erwachsene

Erwachsene können Ersatzkurse belegen, um VET-Qualifikationen zu erreichen. Das Gesetz lässt hier einige Wege offen.

Die Bereitstellung von VET ist eine Mission, die auf den Schultern des Bundes, der Kantone und professioneller Organisationen (wie Sozialpartner, Handelsverbände und andere Organisationen und VET/PET-Anbieter) ruht.

Die Beteiligung von professionellen Organisationen in den Prozess der VET-Strategie ist besonders wichtig in der Schweiz und im Gesetz verankert.

Arbeitgeber sind ebenfalls durch Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und Beteiligung an der Durchführung von Industriekursen direkt in das VET-Angebot mit eingebunden. Sie führen auch den Arbeitsplatz bezogenen Teil des nationalen Prüfungsprozesses durch.

Die Schweizerische Eidgenossenschaft

Ist verantwortlich für die strategische Steuerung und Entwicklung des schweizerischen VET- und PET-Systems. Die wichtigsten Aufgaben sind:

- die Gewährleistung der Qualität, der Entwicklung und der Erneuerung des Systems
- Die Garantie, dass die Lehrpläne vergleichbar und transparent in der ganzen Schweiz sind
- die Formulierung und das in Kraft setzen der rechtlichen Rahmenbedingungen (VET-Verordnungen, Gesetze, Politik)
- die Anerkennung professioneller Lehrpläne, Prüfungen, Ausbildungsprogramme, Qualifikationen (auch ausländische), etc.
- die Förderung des VPET-Systems (ein Viertel der öffentlichen Ausgaben investiert der Bund in das VPET-System)

Diese und andere Aufgaben sind im Allgemeinen administriert von:

- Dem *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SERI)*.
- Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

Kantone

Die Eidgenossenschaft besteht aus 26 Kantonen, jeder Kanton ist verantwortlich für die Einführung und Überwachung von VET und PET auf kantonaler Ebene. Die

Kantone sind grundsätzlich für die Ausbildung und die Erziehung in der Schweiz verantwortlich.

Die wichtigsten Aufgaben der Kantone sind:

- die Implementierung von VET und PET
- die Supervision der Lehrausbildung, der VET-Schulen und der PET-Kollegs
- die Bereitstellung von Angeboten, die jugendliche auf die Teilnahme in VET vorbereiten und die Bereitstellung von Berufsorientierung und Ausbildungs- und Karriereberatungsdienste
- die Erteilung von Zulassungen für Gastbetriebe, Lehrplätze zur Verfügung stellen zu dürfen
- die Bereitstellung der Ausbildung für VET-Ausbildende in Gastbetrieben
- die Förderung von Möglichkeiten zur Lehrausbildung

Professionelle Organisationen

Professionelle Organisationen spielen eine wichtige Rolle bei der Festlegung der Curricula und der Lehrstellen, im Besonderen:

- *Verbände und Organisationen der Branche* sind verantwortlich für die Definition der Trainingsinhalte und die nationalen Ausbildungsprozesse. Außerdem organisieren sie VET- und PET-Kurse für die verschiedenen Bereiche.
- *Die Sozialpartner und sonstige relevante Organisationen und VPET-Anbieter* sind ebenfalls beteiligt und arbeiten mit Handelsverbänden zusammen um VPET-Lehrpläne und Inhalte zu entwickeln.
- Unternehmen (ihre Teilnahme ist freiwillig) stellen nach Möglichkeit Lehrplätze und PET-Praktikumsplätze für die jungen Arbeitenden (manchmal auch für Erwachsene) zur Verfügung, um ihnen die Möglichkeit zu eröffnen, eine VET-Qualifikation zu erlangen.

Die wichtigsten Aufgaben der Organisationen sind:

- das Etablieren von Ausbildungsinhalten von VET-Programmen und PET-Studiengängen
- das Etablieren von nationalen Qualifizierungsprozessen für VET-Programme und PET-Studiengänge.
- das Vertreten der Lehrausbildung im Betrieb, um Lehrplätze für die Jugendlichen zu kreieren
- die Entwicklung von neuen Ausbildungskursen, um auf die Forderungen der Unternehmen und auf die auftauchenden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu reagieren.
- die Organisation von Ausbildungskursen für die Unternehmen, um Möglichkeiten des lebenslangen Lernens voranzubringen
- das Steuern der VPET-Förderungen

Ausbildung zu VET/PET-Profis

Die Aus- und Weiterbildung von Berufsausbildenden in Ausbildungsgesellschaften, von Lehrenden in VET-Schulen und PET-Kollegs und von Auszubildenden in Berufsbezogenen Weiterbildungen findet in universitären und anderen Ausbildungsinstitutionen statt (speziell von Lehrenden in VET-Schulen und PET-

Kollegs und von Ausbildenden in berufsbezogenen Weiterbildungen). Die Aus- und Weiterbildung von VET/PET-Profis ist vom Bund im VET-Rahmen geregelt. Die Programme variieren je nach Level und der Arbeitsbelastung der Lehrenden (Vollzeit oder Teilzeit).

Modulares Train-the-Trainer-System: Ausbildung für Ausbildende außerhalb des Rahmens des Bundes (zum Beispiel CET-Ausbildende, Ausbildende in Unternehmen, Ausbildende am Arbeitsplatz, Ausbildende, die mit minder begabten Menschen/Arbeitenden arbeiten, etc.)

Für Trainer, Coaches, Ausbildende, die sich außerhalb des Rahmens VET-Rahmens bewegen, bietet das „Modulare Train-the-Trainer-System“ die Möglichkeit eine PET-Qualifikation zu erhalten.

Das "Train-the-Trainer"-System wird von der Schweizerischen Vereinigung für Erwachsenenbildung gesteuert (SFAL, der nationale Schirmorganisation für Erwachsenenbildung arbeitet als professioneller Verband und Interessensgruppe.)

Eine Besonderheit des Schweizer Systems ist, dass die Lehrinhalte von professionellen Organisationen formuliert werden und die Arbeitgebenden die Verantwortung für die Festsetzung der VET-Inhalte haben (durch Verordnungen, die die Kompetenzen beschreiben, die in jedem Programm unterrichtet werden und Ausbildungsplänen) und für die nationalen Prüfungen. Die professionellen Organisationen haben das exklusive Recht neue Verordnungen zu initiieren, oder bestehende zu aktualisieren, und Ausbildungspläne vorzubereiten.

TEIL B: ERGEBNISSE DER EMPIRISCHEN UNTERSUCHUNGEN IN DEN PARTNERLÄNDERN

Die empirischen Untersuchungen einschließlich mit Fragebögen richtete sich auf zwei Hauptzielgruppen des DIDO-Projekts, nämlich:

- (1) Lehrerende, Auszubildende, MentorInnen und Ratgebende
- (2) Arbeitnehmende, gering qualifizierte Arbeitnehmende und Arbeitnehmende in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen

Im Folgenden präsentieren wir die Ergebnisse der Fragebögen für jede Gruppe.

Ergebnisse der empirischen Untersuchungen für Lehrerende, Auszubildende, MentorInnen und Ratgebende

Die Anzahl der Teilnehmenden aus dieser Zielgruppe in den einzelnen Partnerländern wird in der folgenden Tabelle aufgeführt:

	Rumänien	Österreich	Irland	Italien	Slowenien	Zypern	Schweiz
Anzahl der TN	37	35	28.	49	20.	35	Nicht bereitgestellt

Alle Gruppen sind verschiedenen Geschlechts, die meisten Teilnehmenden waren Frauen (Rumänien, Italien, Slowenien, Irland). In Österreich und Zypern war die Aufteilung annähernd gleich.

Hinsichtlich der Rolle der Teilnehmenden, waren in Rumänien und Österreich die Hälfte der Teilnehmenden Auszubildende, in Irland waren die Hälfte Lehrende und in Slowenien MentorInnen, in Zypern kamen 40% aus anderen Berufen und in Italien waren Lehrende, Auszubildende und andere Kategorien fast gleich verteilt.

Auf die Frage nach den Stärken des Lernens am Arbeitsplatz war die wichtigste Stärke „*Erfahrung sammeln*“ (Rumänien, Österreich, Irland, Zypern), dicht gefolgt von „*Vorteile für die Lernenden*“ (Rumänien, Slowenien, Zypern).

Die Teilnehmenden nannten auch noch oft „*die positive Auswirkung, die das Lernen am Arbeitsplatz auf das soziale Umfeld am Arbeitsplatz hat*“ (Rumänien, Irland), „*kontextgebunden*“ (Slowenien, Österreich), „*geteiltes Lernen*“ (Irland, Zypern), „*Beziehung zwischen sozialem Umfeld und Arbeitsplatz UND die Erfahrung & soziale Welt der Teilnehmenden*“ (Italien).

Hinsichtlich der Schwächen des Lernens am Arbeitsplatz, ist es bemerkenswert, dass die Mehrheit der Befragten mit „*Das Ziel von Lernen am Arbeitsplatz ist zu allgemein und dient kaum als umfassendes Bild der Arbeitsplatzsituation*“ antwortete

und das als sehr wichtig einstufte. Die Befragten aus Österreich, Slowenien und Zypern fanden diesen Aspekt als äußerst essentiell.

„Die Unmöglichkeit in der erwarteten Ausführung die Kompetenz vom Kontext zu trennen oder zu“ (Slowenien), *„vorübergehend, keine fortlaufende Lernsituation“* (Zypern), *„Ausbildung ist zu spezialisiert“* (Italien), und *„die Ausbildung ist zu allgemein, keine Spezifizierung hinsichtlich der bestimmten Arbeit oder der Teilnehmenden“* (Irland), lagen zwischen sehr wichtig und absolut essentiell. In Rumänien hielten nur wenige diese Schwächen für absolut wichtig.

Wenn es um die Chancen ging, die das Lernen am Arbeitsplatz hat, stuften fast alle die folgenden Antworten als sehr wichtig bis absolut essentiell ein: *„Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit“* (Österreich, Italien, Rumänien), *„Die Möglichkeit zur beruflichen Selbstverbesserung“* (Slowenien, Zypern, Rumänien), *„die Möglichkeit grundlegende Fertigkeiten/Kompetenzen zu verbessern/wiederherzustellen“* (Lesen, Schreiben, Rechnen, IKT, etc.), (Irland, Rumänien), *„das Kennenlernen der Mitarbeitenden in einem anderen Umfeld/Situation“* (Österreich). Der Aspekt *„Chancen für eine mögliche Förderung“* war sehr wichtig für Zypern, während dies von den Befragten aus Österreich als wenig wichtig eingestuft wurde.

Teilnehmende aus Rumänien und Italien hielten *„Einschränkung der Lektionen exklusiv auf die Art der Arbeit“* als eine der größten Bedrohungen für das Lernen am Arbeitsplatz, während Irland und Zypern meinten, dass *„Suche keine anderen Ausbildungsmöglichkeiten“* habe eine hohe Wichtigkeit. Für Österreich und Slowenien hatten die angeführten Bedrohungen keine Wichtigkeit in Bezug auf das Lernen am Arbeitsplatz.

In Bezug auf die drei Kategorien der Lernergebnisse, bekam in allen Ländern *„praktische Fähigkeiten und Kompetenzen“* den höchsten Zuspruch. Nur die Befragten von Rumänien und Italien stuften *„selbstregulierende Fähigkeiten wie Selbsteinschätzung und Management“* auch als sehr wichtig ein.

Unter den Problemen, auf die man beim Anbieten von Lernen am Arbeitsplatz stoßen könnte, stuften die Befragten aus Italien, Rumänien, Slowenien, Österreich, Irland *„die Angst vor einer herkömmlichen Lernumgebung, auf Grundlage bisheriger Erfahrungen“* als hoch ein.

Es gab eine klare Präferenz für „lernen durch handeln“ in den Antworten aus Rumänien, Italien, Slowenien, Österreich und Zypern. „Erfahrungsbasiertes Lernen“ wurde in Irland hoch eingestuft. „Der One-to-one Lernzugang“ und „Banklernen“ hatten den niedrigsten Prozentsatz in Italien, Rumänien und Österreich.

In Bezug auf die technologischen Aspekte der Lernumgebungen, erklärten die meisten Teilnehmer, dass Sie mit den neuen Technologien vertraut sind, die meisten von ihnen nutzen sie täglich und wöchentlich.

In Bezug auf die Wechselwirkungen mit den Lernenden, sowohl innerhalb als auch außerhalb der Arbeitsumgebung, stimmten etwa 65% der Befragten dieser Art von Interaktionen zu, oder akzeptierten sie. Aber es gibt eine generelle Präferenz professionelle Distanz und klare Grenzen zu wahren: Irland - 100%, durchschnittlich 80% in Zypern, Österreich, Italien, Rumänien und fast 50 %in Slowenien. Die Befragten erklärten, dass diese Limits und Grenzen in dieser Beziehung von ihnen selbst etabliert wurden. Das ist keine zufriedenstellende Auffassung eines zufriedenstellenden Levels einer laufenden Auszubildende-Auszubildenden-Beziehung, die in fast allen Fällen positiv angezeigt wurden.

Ergebnisse der empirischen Untersuchungen für auf Arbeitende, geringqualifizierte Arbeitende und Arbeitende in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen

Die Anzahl der Teilnehmer aus dieser zweiten Zielgruppe aus jedem Partnerland, wird in der folgenden Tabelle angeführt:

	Rumänien	Österreich	Irland	Italien	Slowenien	Zypern	Schweiz
Anzahl der TN	41	35	54	43	26.	35	Nicht bereitgestellt
Frauen	26	25	4	24	15	22	Nicht bereitgestellt
Männer	15	10	50	19	11	13	Nicht bereitgestellt

In Bezug auf ihr Arbeitsverhältnis gaben die meisten Befragten an, einen unbefristeten Arbeitsvertrag zu haben.

Die große Mehrheit von ihnen haben Sekundarstufe Qualifikation (in Rumänien, Italien, Slowenien, Irland, Zypern). In Österreich haben 20% der Befragten haben eine Sekundarlevel-Qualifikation, die Mehrheit (66%) haben eine andere Berufsausbildung abgeschlossen.

Im Allgemeinen wurden alle erwähnten Stärken aus der Perspektive der Arbeitenden als sehr hoch eingestuft, die wichtigsten waren „*Rat und Unterstützung von Spezialisten*“ für Österreich, Zypern, Rumänien, Slowenien, gefolgt von „*vergrößert meine Chancen gefördert/besser bezahlt zu werden*“ (Zypern, Irland, Italien), „*sehr praxisorientiert*“ (Österreich, Slowenien, Irland), relevant für meine derzeitige Beschäftigung (Rumänien, Slowenien, Irland).

Soweit die Bedeutung der Schwächen am Arbeitsplatz betroffen war, hielten die Befragten aus Österreich, Rumänien, Slowenien, Irland das Faktum absolut essentiell, dass das das Lernen am Arbeitsplatz „*auf Basis der Ausrüstung und den Möglichkeiten des Unternehmens*“ funktioniert. Andere signifikante Probleme waren „*Lernen am Arbeitsplatz ist sehr beschränkt auf meine aktuelle Arbeit und erlaubt mir*“

keine Chance mich über meine derzeitige Rolle hinaus zu entwickeln“ (Österreich, Slowenien) an *„es ist obligatorisch (Vertragsbasierend)“* (Zypern, Rumänien). Der Aspekt *„Lernen am Arbeitsplatz hat ein präzises Zeitkorsett“* war absolut essentiell für Befragte aus Österreich, Slowenien, Italien, während es für jene aus Zypern und Rumänien die niedrigste Bedeutung hatte.

Die wichtigste Chance des Lernens am Arbeitsplatz, die von den Befragte erwähnt wurde, war *„vergrößertes Wissen und Fertigkeiten“*- Andere starke Chancen des Lernens am Arbeitsplatz waren *„gesteigerte Produktivität“* (Rumänien, Slowakei, Slowenien, Italien), *„eröffnet Möglichkeiten zur Selbstverbesserung und bringt Qualifikation“* (Österreich, Zypern, Slowenien, Irland).

Analysiert man die Wichtigkeit der Bedrohungen für das Lernen am Arbeitsplatz, wurde die Bedrohung *„die Lektionen sind exklusiv beschränkt auf die Art der Arbeit“* von Zypern, Rumänien, Slowenien, Italien, als sehr wichtig charakterisiert, während jene von Österreich und Irland die Aussage *„fühle mich unter Druck gesetzt bei meinem/r ArbeitgeberIn teilnehmen zu müssen“* für sehr wichtig gehalten wird.

Die bevorzugten Lernmethoden für die Arbeitenden, die den Fragebogen beantworten haben, sind *„visueller (spezieller) Lernstil“* (Zypern, Rumänien), *„verbaler Lernstil“* (Österreich, Slowenien), *„logischer (mathematischer) Lernstil“* (Österreich, Slowenien), *„körperlicher (kinästhetisches) Lernstil“* (Irland), sozialer (*interpersoneller) Lernstil“* (Italien).

Hinsichtlich der bevorzugten Lerntechniken meinte die Mehrheit der österreichischen Befragten, dass sie *„Lernen durch Dinge selber machen“* favorisieren. Befragte von anderen Partnerländern bevorzugten *„Lernen durch Rat fragen“*.

Für alle Befragten war *„Arbeitsplatz basierte Lernumgebung“* der Favorit. Die zweit bevorzugte Lernumgebung war für Zypern, Rumänien, Slowenien, Italien, Irland *„Technologie basierte Lernumgebung“*, im Gegensatz zu Österreich, wo für diese Lernumgebung wenig gestimmt haben.

Ein hoher Prozentsatz der befragten Arbeitenden (rund 80%) zeigte sich mit ihrer derzeitigen Lernumgebung zufrieden.

Die Mehrheit der befragten Arbeitenden meinte, dass der Zugang zum Lernen am Arbeitsplatz leicht war, der Rest meinte *„nein“* und argumentierten, dass die Gründe dafür *„rechtliche Rahmenbedingungen“* (Österreich, Slowenien, Italien), *„Erfordernis der vorherigen Kenntnisse und Fertigkeiten“* (Österreich, Zypern) und *„Arbeitsplatz in abgelegenen Gegenden“* (Irland) waren.

Es hat sich erwiesen, dass die Teilnahme am Lernen am Arbeitsplatz für mehr als die Hälfte der Befragten leicht und leicht zugänglich ist. Unter den Dingen die die Teilnahme behindern sind: *„das Fehlen der entsprechenden persönlichen Kenntnisse*

und Fertigkeiten“ (Österreich, Rumänien, Slowenien), „Aufgaben mit zu hoher Schwierigkeit“ (Zypern) und „Alter“ (Irland).

HIGHLIGHTS JEDEN PARTNERS, WAS DIE CPT-LEHRPLÄNE ENTHALTEN SOLLTEN

Rumänien:

- Die Vorteile des Lernens am Arbeitsplatz werden als sehr wichtig oder absolut essentiell von der Mehrheit der Befragten eingestuft, sowohl aus Sicht der Auszubildenden als auch der Arbeitenden.
- Aus Sicht der Arbeitenden sind die Möglichkeiten, die das Lernen am Arbeitsplatz bietet absolut essentiell. Die Arbeiter bevorzugen visuelles Lernen, kinästhetisches Lernen, verbales Lernen und logisches Lernen; darüber hinaus sind die Methoden, die sie bevorzugen um Rat zu fragen, Lernen durch Praxis und Teamarbeit, Gruppendiskussion; selbstständiges Lernen in einer isolierten Umgebung wird nicht geschätzt.
- Innovative Methoden/Zugänge sind von den Auszubildenden als absolut essentiell geschätzt.
- Wenn es um die Umgebung geht, werden Arbeitsplatz und Laboratorien bevorzugt; Technologie und neue Technologien sollten die Grundlage für Lernen am Arbeitsplatz sein.
- Glücklicherweise stuften die rumänischen Arbeitenden den Zugang zu Informationen und Lernen als leicht ein; aber hier sind ein paar Faktoren, die das behindern: der Hintergrund der Arbeitenden und ihre Erfahrung, unpassende Beziehungen, Mangel an Wissen und technologischen Kompetenzen im Fall der Arbeitenden.
- Die Auszubildenden identifizierten folgende Hindernisse: Mangel an Fähigkeiten und Wissen der Arbeitenden und Lernende fürchten ein formales Lernumfeld;
- Soziale Interaktion und Kommunikation sind absolut essentiell, sowohl für Arbeitende als auch für Auszubildende.
- Es ist wichtig anzumerken, dass Praxislernen und Teamarbeit stark bevorzugt werden, wie auch die Arbeitsplatzumgebung;
- Auszubildende schlagen vor, dass das Lernen am Arbeitsplatz auch Informationen über das Arbeiten mit schwierigen Menschen, Lösungen für die täglichen Probleme, effiziente Kommunikationslösungen und kulturelle, historische Kenntnisse und Allgemeinbildung einschließen sollte (wie man aus den offenen Antworten ersehen kann).

Slowenien:

- Vergrößertes Bewusstsein und Verständnis, betroffene Zusammenhänge und Situationen, Probleme, Risiken und Selbstorganisation;
- Vorläufige Bewertung der wissenschaftlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, wie die Bewertung der formalen Wissens und die Nutzung von Wissen;

- Beurteilungen verbessern, einschließlich der Produktivität und der Ergebnisse, Prioritäten und Höhe der Risiken.

Italien:

- Aspekte im Zusammenhang mit Beziehungen
- Arbeitsgruppen
- Vergleich zu den KollegInnen
- Einsatz neuer Technologien

Irland:

- Traditionelle Ansätze für das Lernen am Arbeitsplatz scheinen von hoher Wichtigkeit für die Lernenden zu sein, was mit der Vertrautheit des Zugangs zu tun haben könnte und mit einer möglichen Furcht vor neuen Zugängen und Methoden. Daher sollte dieser Zugang mit innovativen und herausfordernden Methoden vermischt werden, die sorgsam in dann CPD-Lehrplan integriert werden sollten.
- Da sich die Mehrheit der Lernenden für einen pragmatischen Zugang zum Lernen ausgesprochen haben und sich sehr klar über die Wichtigkeit des sozialen Lernens und der Interaktion mit KollegInnen waren, ist es unerlässlich, dass sich der Lehrplan danach richten sollte. Die Einschließung von Gruppenaktivitäten und –aufgaben sollte einen Schlüsselteil eines neu entwickelten Programmes ausmachen.
- Eine weitere wichtige Erkenntnis war, dass die Lernenden dass das traditionelle Lernen am Arbeitsplatz sehr allgemein ist und dass es nicht den Besonderheiten ihrer Arbeit entspricht. Es ist wichtig, dass der Lehrplan so gut es geht Rücksicht auf die Besonderheiten ihres Arbeitsplatzes nimmt, ohne dass der Zugang restriktiv und eng wird.
- Da viele Lernende bereits den Sekundarlevel abgeschlossen haben, sollte der Grundlevel im Lehrplan darauf abgestimmt werden.
- Für eine gesunde Lernumgebung können ruhig einige Herausforderungen und Konflikte während des Lernprozesses auftauchen. Die Einbeziehung von Konfliktmanagementfähigkeiten und Beratungstraining ist ein wichtiger Aspekt.
- Bei der Entwicklung des Lehrplanes sollte erkannt werden, dass die Lernenden eine Vielzahl von unterschiedlichen Lernstilen bevorzugen, um sich selbst in eine bessere Position für ihren Lernerfolg zu bringen.

Österreich:

- Lernen am Arbeitsplatz ist weitgehend akzeptiert, sowohl bei Auszubildenden und Arbeitenden und die Ergebnisse sind sehr gut.
- Der Zugang zum Lernen am Arbeitsplatz ist oft schwierig, besonders bei jenen mit Migrationshintergrund und Information ist dürftig.
- Die Vielfalt des Angebotes ist ein erster Schritt, um die Zielgruppen mit verschiedenen Interessen und Arbeitshintergrund zu erreichen.
- Die rechtlichen Rahmenbedingungen werden oft als Hindernis gesehen und entmutigen die potenziellen Lernenden.

- Chancen und Stärken von Lernen am Arbeitsplatz werden besser wahrgenommen als die Schwächen und Bedrohungen
- Aufgrund von verschiedenen Lernstilen, Bedürfnissen und Umfeldern ist ein individueller Zugang notwendig
- Kommunikation mit den Lernenden ist der Schlüssel für Verbesserungen
- Qualitätskontrolle ist unvermeidlich mit der steigenden Zahl der Anbieter
- Ein offener und praktischer Weg des Lernens am Arbeitsplatz, um unnötigen Sorgen zu begegnen
- Klassische/traditionelle Lernsettings sind nicht zu verurteilen, da viele Menschen sich darauf verlassen, aufgrund ihrer Vorerfahrungen
- Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass viele Lernende tatsächlich lieber alleine lernen oder arbeiten, während Auszubildende dazu tendieren diese Lernmethode zu vermeiden
- Lernende sehen die erforderlichen Vorkenntnisse und Fähigkeiten als hinderlichen Faktor für die Teilnahme am Lernen am Arbeitsplatz. Lehrende sehen darin ebenfalls eine Tendenz zu scheitern: „Wie können wir zuerst Fertigkeiten und Kenntnisse verbessern, um eine erfolgreiche Teilnahme zu ermöglichen?“

Zypern:

Die meist bevorzugte Lernumgebung für Arbeitende war die Arbeitsplatzumgebung und die Technologie basierte Lernumgebung. Das sollte stark in Betracht gezogen werden, wenn der CPD-Lehrplan weiterentwickelt wird.

Eine andere wichtige Tatsache, die es zu berücksichtigen gilt, das ein hoher Prozentsatz den visuellen Lernstil stark bevorzugen, über allen anderen Stilen mit der zweitbesten Möglichkeit des sozialen Lernstils.

Außerdem sollte noch berücksichtigt werden, dass für Auszubildende und MentorInnen das Hauptproblem, auf welches sie stoßen, dass Lernende zu viel Zeit brauchen, um die erwartenden Lernergebnisse zu erreichen. Diese Zeit muss irgendwie verringert werden.

Zusammenfassend lässt sich hervorheben, dass alle Auszubildende und MentorInnen mit dem Umgang mit neuen Technologien und solchen Lernumgebungen vertraut sind und diese auch nutzen. Darum sollte im DIDO-Lehrplan die Technologie basierte Lernumgebung enthalten sein.

Schweiz

Die Daten wurden nicht zur Verfügung gestellt.

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Chancen, die das Lernen am Arbeitsplatz den Arbeitenden bringt sind absolut essentiell, bei den Ausbildenden werden die innovativen Methoden/Zugänge als absolut essentiell geschätzt.

Die Präferenzen der Arbeitenden bei Lernmethoden, Zugang und Stil sind absolut zu berücksichtigen. Visuelle, verbale und logische Stile werden geschätzt und als sehr nützlich gehalten.

Die Bedeutung von Gruppen- und Teamzugängen zur Zusammenarbeit tritt signifikant hervor.

Die Untersuchungen zeigen, dass Arbeitende über das Lernen am Arbeitsplatz-Umfeld sehr erfreut sind. Einige von ihnen wiederum sehen diesen Aspekt als Schwäche. Die Anzahl der Ausbildungseinheiten sollte steigen und, gleichzeitig sollten das Interesse und die Beteiligung der Arbeitenden angeregt werden. Einige der Befragten merkten an, dass das Lernen am Arbeitsplatz nicht auf die Werkzeuge und Technologien, die für den jeweiligen Arbeitsplatz bestimmt sind, beschränkt werden sollte.

Sowohl Ausbildende als auch Arbeitende bemerkten einen Mangel an Übertragbarkeit von Kompetenzen auf verschiedene Kontexte, daher ist es erforderlich eine Kategorie des kontextualen und theoretischen Verständnisses in das CPD-Curriculum einzubauen. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der beiden Zielgruppen in fast allen Untersuchungen aufgefallen ist, ist das Bedürfnis nach persönlicher Weiterentwicklung (der Arbeitenden) oder der Arbeitsausführungen (Geschwindigkeit, Gewandtheit, Palette von erforderlichen Fertigkeiten und Zusammenarbeit – aus der Sicht der Ausbildenden).

Lernen am Arbeitsplatz wird breit als positiver Lernmodus wahrgenommen. Für viele, die gegenwärtig in der Arbeitswelt verankert sind, ist der Lernen am Arbeitsplatz-Modus der favorisierte. Jede Weiterentwicklung des Lehrplanes kann auf die positive Einstellung der Arbeitswelt bauen.

Es wäre angebracht, die Ausbildungskurse nach den aktuellen Bedürfnissen der Arbeitenden und deren Erwartungen zu strukturieren.

Die großen Herausforderungen dieses Aus- und Weiterbildungssystems sind die Ermutigung zur Teilnahme am lebenslangen Lernen und die Steigerung der VET-Teilnahmen.