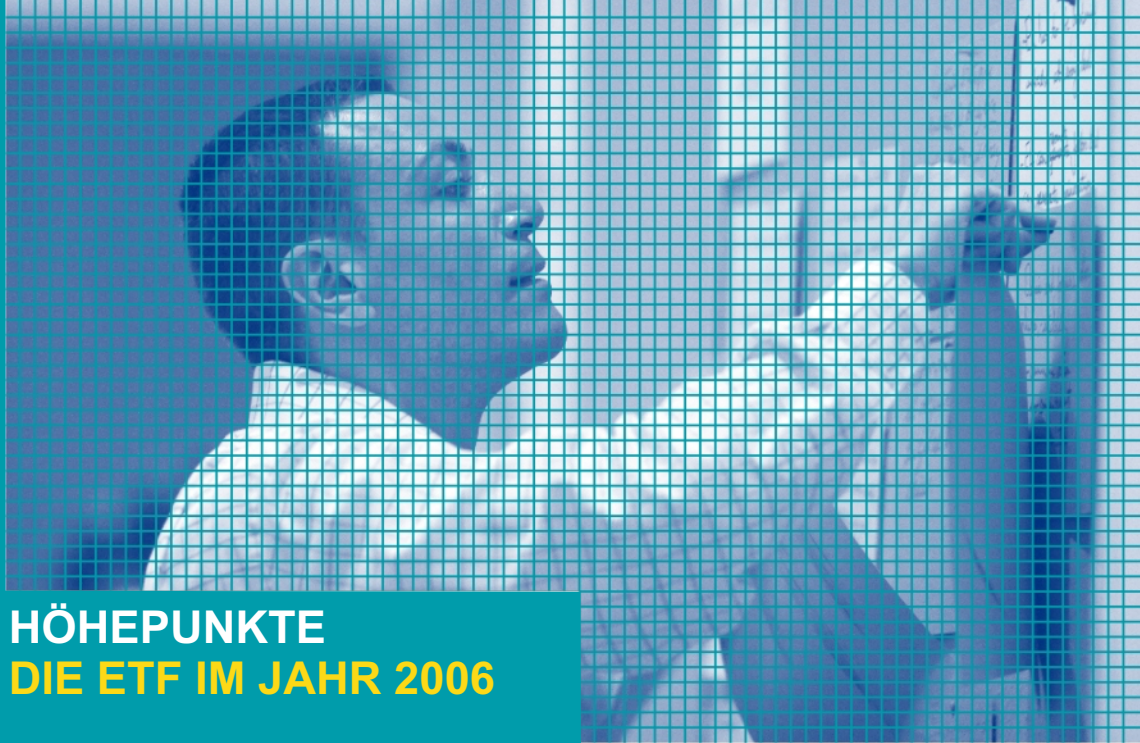


ISSN: 1725-7336



HÖHEPUNKTE DIE ETF IM JAHR 2006



etf

SHARING EXPERTISE
IN TRAINING

**DIE EUROPÄISCHE STIFTUNG FÜR BERUFSBILDUNG (ETF)
FÖRdert KOMMUNIKATION UND LERNEN ZWISCHEN
DER EU UND IHREN PARTNERLÄNDERN IM BEREICH
DER ENTWICKLUNG HUMANRESSOURCEN.**

WIE SIE UNS ERREICHEN

Nähere Informationen über unsere Aktivitäten,
Ausschreibungen und Stellenangebote finden
Sie unter der folgenden Adresse auf unserer
Webseite: www.etf.europa.eu

Weitere Auskünfte erteilt das:

Referat Externe Kommunikation

Villa Gualino

Viale Settimio Severo, 65

I-10133 Turin

T +39 011 630 2222

F +39 011 630 2200

E info@etf.europa.eu

**HÖHEPUNKTE
DIE ETF IM JAHR 2006**

***Europe Direct soll Ihnen helfen,
Antworten auf Ihre Fragen zur
Europäischen Union zu finden***

**Gebührenfreie Telefonnummer (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

() Einige Mobilfunkanbieter gewähren keinen Zugang
zu 00 800-Nummern oder berechnen eine Gebühr.*

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union sind über das Internet abrufbar. Der Zugriff erfolgt über den Server Europa (<http://www.europa.eu>).

Bibliografische Daten befinden sich am Ende der Veröffentlichung.

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2007

ISBN: 978-92-9157-520-6

ISSN: 1725-7336

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.



Foto: ETF/Erik Luntang



VORWORT

In der jährlichen Publikation *Höhepunkte* werden jedes Jahr herausragende Leistungen der Europäischen Stiftung für Berufsbildung präsentiert. Diese *Höhepunkte* sind jedoch nicht nur eine Rückschau auf die Leistungen des vergangenen Jahres, sondern zeigen auf, was die ETF selbst als wesentliche Aktivitäten zur Unterstützung der Humanressourcenentwicklung in unseren Nachbarregionen betrachtet, und geben dabei auch einen Ausblick auf das, was das nächste Jahr möglicherweise bringen wird.

In diesem Fall ist das nächste Jahr 2007, das Jahr des fünfzigsten Jahrestags des Vertrages von Rom und das Europäische Jahr der Chancengleichheit. Wir sind bestrebt, europaweit die Botschaft zu vermitteln, dass zwar in Bezug auf die Erreichung der Gleichheit zwischen europäischen Bürgern große Fortschritte erzielt wurden, jedoch das Ziel noch nicht ganz erreicht wurde und diesbezüglich noch viel zu tun bleibt.

Solidarität und Chancengleichheit sind Eckpfeiler der europäischen Sozial- und Beschäftigungspolitik. Ihre Rolle für die Humanressourcenentwicklung in der Europäischen Union und über deren Grenzen hinaus darf somit nicht unterschätzt werden.

Daher freut es mich, dass diese *Höhepunkte* der ETF so stark den Fortschritt durch internationale Zusammenarbeit und den Fortschritt durch Chancengleichheit als Pfeiler aufzeigen, auf die die ETF ihre wichtige Arbeit der Unterstützung der Humanressourcenentwicklung in den an die Europäische Union angrenzenden Regionen stützt.

Vladimir Špidla
Kommissar für Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit

Vladimir Špidla
Kommissar für Beschäftigung, soziale
Angelegenheiten und Chancengleichheit

EIN AUßERGEWÖHNLICHES JAHR

Die neueste Ausgabe unserer jährlichen Publikation *Höhepunkte* für das Jahr 2006 liegt nun vor. Sie verdient den Titel Höhepunkte wohl mehr als alle bisherigen Ausgaben, denn 2006 war unbestritten ein Jahr der Höhepunkte für die ETF.

Das Jahr 2006 begann im Windschatten eines absoluten Höhepunktes für die Stadt Turin, in der unsere Agentur ihren Sitz hat: Ich meine damit die Olympischen Winterspiele 2006. Die Begeisterung über dieses Ereignis war überall zu spüren, selbst in unserer in den Hügeln am Stadtrand von Turin gelegenen Einrichtung.

Mit dem Ablauf des Jahres 2006 konnten wir zwei Länder in der Europäischen Union willkommen heißen, die seit mehr als ein Jahrzehnt zu unseren engsten Partnern gehörten. Bis Ende 2006 haben wir diese beiden Länder sehr intensiv bei ihrer Vorbereitung auf den Beitritt unterstützt und freuen uns, dass wir bei unserer künftigen Arbeit mit anderen Partnerländern nun von den Erfahrungen unserer Kollegen aus Rumänien und Bulgarien profitieren können.

Zwischen diesen beiden Meilensteinen lag eine Reihe wichtiger Ereignisse, die das Jahr 2006 zu dem außergewöhnlichen Jahr gemacht haben, das es für die ETF als Organisation und im Hinblick auf die EU-Unterstützung für die Humanressourcenentwicklung in unseren Nachbarregionen gewesen ist: Der Abschluss

unserer Mittelfristigen Perspektive 2004-2006 und die Vorbereitung auf die Ausweitung des Mandats der ETF in den kommenden Jahren mit mehreren neuen europäischen Unterstützungsinstrumenten.

Anfang des Jahres wurde die Arbeit der europäischen Agenturen gewürdigt, zunächst im Februar bei einem Treffen des Präsidenten der Europäischen Kommission, José Manuel Barroso, mit den Leitern der EU-Agenturen in Brüssel, bei dem die Aktivitäten und die Rolle der dezentralen Einrichtungen der EU erörtert wurden, und im April anlässlich des Besuchs einer Delegation von Abgeordneten des Europäischen Parlaments bei der ETF in Turin.

Eine Änderung gab es auch bei unseren Ansprechpartnern in der Europäischen Kommission mit der Ablösung von Nikolaus van der Pas durch Odile Quintin. Als neue Generaldirektorin für Bildung und Kultur übernahm sie auch die Funktion als Vorsitzende des Vorstands der ETF und im Juni 2006 leitete sie ihre erste Vorstandssitzung.

Die Zusammenarbeit zwischen der ETF und Italien, dem Land, in dem die Agentur ihren Sitz hat, wurde durch Treffen auf Ministeriebene gestärkt, bei denen über die Position der ETF in Italien gesprochen wurde. Über den italienischen Treuhandfonds wurde die Arbeit der ETF in den westlichen Balkanländern umfassend unterstützt und der Erfolg dieser engen Zusammenarbeit hat es ermöglicht, dass wir unser Rahmenabkommen 2006 verlängern konnten.

Schwerpunkte der neuen Generation gemeinsamer Projekte der ETF und des italienischen Treuhandfonds werden die nationalen Qualifikationsrahmen und die Finanzierung der Berufsbildung in den westlichen Balkanländern und im Mittelmeerraum sein.

Bei der turnusgemäßen Evaluierung durch eine Gruppe externer Bewerter hat die ETF erneut ein sehr positives Ergebnis erzielt. Die Empfehlungen dieser Gruppe haben wesentlich zu einem weiteren Höhepunkt des Jahres beigetragen: dem Vorschlag über eine Ausweitung des Mandats der ETF auf die gesamte arbeitsmarkbezogene Humanressourcenentwicklung in unseren Partnerländern. Das neue Mandat der ETF und die im Januar 2007 anstehende Einführung der neuen Instrumente für die EU-Außenhilfe werden die Flexibilität deutlich erhöhen, mit der die Agentur ihre Ziele verfolgen kann.

Doch das Jahr 2006 brachte nicht nur Positives, sondern auch die für uns alle erschütternde Nachricht vom frühen Tod meines Vorgängers Peter de Rooij, der die ETF in den ersten zehn Jahren ihres Bestehens mit so viel Umsicht und Geschick geleitet hat.

Selbstverständlich darf in keinem noch so kurzen Überblick über die Höhepunkte des Jahres 2006 die Konferenz „Kompetenzen für den Fortschritt“ fehlen, die in Turin stattfand und auf der über 200 Teilnehmer über die zentralen Themen unserer derzeitigen Arbeit im Bereich der Humanressourcenentwicklung diskutierten. In dieser Ausgabe wird ausführlich über die Konferenz berichtet, deshalb möchte ich an dieser Stelle lediglich die Gelegenheit nutzen, um den vielen Kollegen, den Mitgliedern unseres Beratungsgremiums und den Mitgliedern unseres

Vorstands nochmals zu danken, die entscheidend zum Erfolg dieser Veranstaltung beigetragen haben.

Danken möchte ich auch allen meinen Kollegen, die sich mit so viel Engagement darum bemühen, allen Beteiligten die zentrale Rolle deutlich zu machen, die die Humanressourcenentwicklung für die Stärkung von Frieden und Wohlstand in der Europäischen Union und über ihre Grenzen hinaus spielt.

Muriel Dunbar
Direktorin, ETF

Foto: ETF/A. Ramella



Muriel Dunbar, Direktorin, ETF



1. VONEINANDER LERNEN

Die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung muss von den Menschen gestaltet werden, die sie betrifft: Von Regierungen, Arbeitgebern und Bürgern, die gemeinsam von den Qualifikationen und Kompetenzen profitieren, die durch die allgemeine und berufliche Bildung vermittelt und erworben werden. Die unmittelbaren und zukünftigen Erfordernisse eines unabhängigen Arbeitsmarkts können am besten von denjenigen ermittelt und erfüllt werden, die in diesem Markt aktiv sind.

In unserer heutigen Welt gibt es jedoch praktisch keinen unabhängigen Arbeitsmarkt mehr. Nicht nur der Handel ist global geworden, sondern auch die Arbeit. Unternehmen, die bis vor kurzem noch eng mit ihrem Herkunftsland verbunden waren, lagern heute Konstruktion, Handarbeit und Forschung und Entwicklung in früher abgeschottete Arbeitsmärkte fern ihrer Heimatländer aus.

Deshalb ist es heute stärker als früher notwendig, die Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie des Arbeitsmarkts international abzustimmen. Diese Notwendigkeit hat in hohem Maße zugenommen. Noch vor zehn oder zwanzig Jahren herrschte in den Industrieländern die Meinung, dass zum Aufbau florierender Volkswirtschaften lediglich die bewährten Modelle zur Entwicklung der Politik „exportiert“ und weltweit umgesetzt werden müssten.



Voneinander Lernen

Foto: ETF/A. Ramella

Kompetenzen für den Fortschritt – Partnerschaft als entscheidender Faktor

„Partnerschaften zwischen den Akteuren der allgemeinen und beruflichen Bildung sind von entscheidender Bedeutung für den Aufbau von Kapazitäten zur Humanressourcenentwicklung“, sagte die Präsidentin der Region Piemont, Mercedes Bresso, auf der Abschlussitzung der alle drei Jahre stattfindenden Konferenz des ETF-Beratungsgremiums, die im Juni im Lingotto in Turin unter dem Motto „Kompetenzen für den Fortschritt“ durchgeführt wurde. Rund 200 politische Entscheidungsträger und Berufsbildungs- und Arbeitsmarktexperten aus 55 Ländern nahmen an der Veranstaltung teil, um dort über einige der drängendsten Fragen in der weltweiten Debatte zur Kompetenzentwicklung zu diskutieren. Drei Tage lang wurden thematische Workshops und regionale Sitzungen, Debatten und informelle Beratungen durchgeführt und im Anschluss daran legten die Teilnehmer eine Gruppe von Prioritäten für die Arbeit der ETF und für die Länder fest, in denen sie tätig ist.

Der Aufbau von Partnerschaften mit Arbeitgebern und Sozialpartnern, die Entwicklung der Beschäftigungspolitik und die Überwachung der Politik gehörten zu den Themen, die besonders hervorgehoben wurden. Die Teilnehmer bezeichneten die Berufsbildung außerdem als Investitionsinstrument zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und unterstrichen die Notwendigkeit der Kapazitätsentwicklung für Verwaltungsaufgaben und die Erarbeitung sektorbezogener Ansätze.

Geschlechterspezifische Aspekte sowie Migration und deren Auswirkungen auf die allgemeine und berufliche Bildung und den Arbeitsmarkt waren weitere aktuelle Themen, die während der Sitzungen angesprochen wurden. Die Teilnehmer waren sich darin einig, dass ein gleichberechtigter Zugang zu Chancen und die Mobilität der Erwerbsbevölkerung durch eine bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationsfaktoren sind, die bei der Gestaltung künftiger politischer Maßnahmen berücksichtigt werden müssen.

Muriel Dunbar, Direktorin der ETF, zeigte sich beeindruckt von der Qualität und Quantität der Beiträge aus zahlreichen Sektoren und Regionen. Die auf der Konferenz erarbeiteten Empfehlungen werden dazu dienen, die zukünftigen Aktivitäten der ETF gezielter auszurichten und ihre Rolle als Einrichtung zu definieren, die das Erlernen politischen Handelns im Bereich der Berufsbildung maßgeblich fördert.

In ihrer Abschlussrede hob Muriel Dunbar hervor, dass der Kontakt zwischen der ETF und den Teilnehmern wichtig ist, um die Arbeit der ETF sichtbarer und effektiver zu machen, und sie ermutigte die Teilnehmer, ihre Beziehungen untereinander zu pflegen.

„Für Sie selbst sind Beziehungen ebenfalls unverzichtbar“, sagte sie. „Der Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern ist ein wesentliches Element für das Erlernen politischen Handelns.“



Mercedes Bresso, Präsidentin der Region Piemont, auf der Konferenz „Kompetenzen für den Fortschritt“ in Turin, Juni 2006

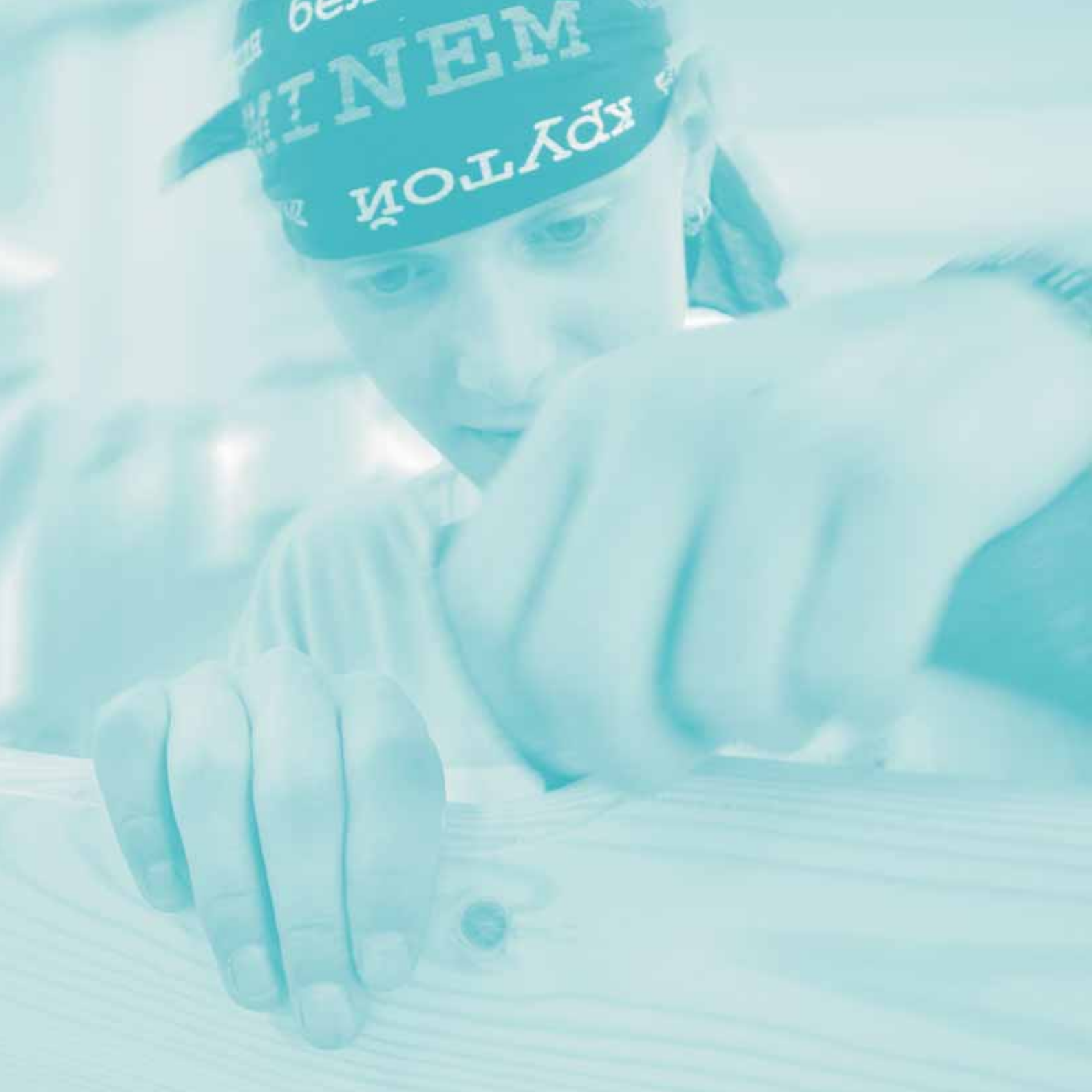
Doch dieser Ansatz hat nicht funktioniert. Die kulturellen, politischen und religiösen Traditionen sind meist weniger flexibel als Handelsmechanismen.

Damit sind wir gefordert, eine gemeinsame Basis zu finden, ohne die kulturelle Identität unserer Partner zu verletzen. In diesem Spannungsfeld arbeitet die ETF. Sie versucht, die Partnerländer der Europäischen Union bei der Entwicklung ihrer Humanressourcen zu unterstützen, ohne in ihre Traditionen und ihre kulturelle Identität einzugreifen.

Als europäische Agentur verfügt die ETF über die besten Voraussetzungen für diese Aufgabe. Schließlich ist auch das große europäische Experiment – die politische und wirtschaftliche Vereinigung eines ganzen Kontinents, bei der die

kulturelle Identität der einzelnen Länder uneingeschränkt respektiert wurde – ein beispielloser Lernprozess, in dem viele Erfahrungen gewonnen wurden, die wir nutzen können.

Die wichtigste Erkenntnis aus 50 Jahren europäischer Integration dürfte darin bestehen, dass es besser ist, einander beim Lernen zu helfen, als einander etwas zu lehren, damit das Lehren nicht zu einem Aufdrängen oder als solches empfunden wird. In der Pädagogik hat sich dieses Konzept ebenfalls bewährt: Obwohl Lernen und Lehren sich nicht gegenseitig ausschließen, verlangt das Lernen Aufnahme, Wirkung und Entwicklung. Beim Lehren allein ist das nicht der Fall. Was man gelernt hat, vergisst man nicht mehr. Was einem beigebracht wurde, behält man nicht unbedingt.



2. EINE NEUE PERSPEKTIVE

Entwicklung der Politik

Das Prinzip des voneinander Lernens wird von der ETF schon seit langem angewandt. Studienbesuche zum Beispiel sind seit der Gründung der ETF 1995 wichtiger Bestandteil vieler ETF-Projektaktivitäten. Die Übertragung dieses Prinzips auf den Bereich der Politikentwicklung ist dagegen eine relativ neue Strategie, die seit ihrer Einführung 2003 kontinuierlich verbessert wird.

Damit kommen wir zum Jahr 2006, dem diese Ausgabe gewidmet ist und in dem das Erlernen politischen Handelns von der Europäischen Kommission sowie vom Beratungsgremium der ETF als Leitprinzip für die zukünftigen Aktivitäten der Agentur gebilligt worden ist.

Dieses Erlernen politischen Handelns basiert auf den traditionellen Peer-Review-Verfahren, die an die aktuellen Gegebenheiten angepasst wurden. Peer-Review-Verfahren werden vor allem in der Hochschulbildung und im Forschungsbereich schon seit langem eingesetzt. In jüngster Zeit werden sie aber auch verstärkt in internationalen Organisationen als Instrument genutzt, um die nationalen Politiken anderer Länder zu untersuchen. Dabei steht allerdings immer das Ergebnis, die Überarbeitung der Politiken, im Mittelpunkt.

Da die Erfahrungen zeigen, wie wichtig der eigentliche Prozess des Lernens bei den Teilnehmern an einem Peer-Review-Verfahren ist, hat die ETF die Ziele ihrer Peer-Review-Aktivitäten etwas stärker auf diese Lernprozesse ausgerichtet. Ihr Ziel war, den optimalen Nutzen für beide Seiten, die an einem Peer-Review-Verfahren beteiligt sind, zu erreichen.

Doch es ist nach wie vor unklar, wie sich die Peer-Review-Aktivitäten der ETF tatsächlich auf die Entwicklung der Politik auswirken. Die Teilnehmer an den Verfahren haben enorm davon profitiert, doch ihre Erkenntnisse wurden auf nationaler Ebene nicht immer genutzt.



Foto: ETF/A. Ramella

Peer-Learning-Verfahren in der Politikentwicklung stärker nutzen

Die Förderung des Peer Learning (Lernen von und mit Gleichgestellten) bei der Entwicklung der Politik oder beim Erlernen politischen Handelns ermöglicht es politischen Entscheidungsträgern eines Landes, von ihren Kollegen in anderen Ländern zu lernen. Von ihren ausländischen Kollegen erfahren sie etwas über die derzeitige Praxis, die in unterschiedlichen Rahmenbedingungen angewandt wird. Die besten Ideen nehmen sie mit nach Hause, wo die Konzepte angepasst und in maßgeschneiderte Lösungen integriert werden, die auf die Kultur und die Erfordernisse in ihren Heimatländern abgestimmt sind.

Dass die ETF dem Erlernen politischen Handelns künftig einen höheren Stellenwert einräumen wird, ist das Ergebnis einer natürlichen Entwicklung, die im Einklang mit den Neuausrichtung der Außenhilfe der Europäischen Kommission und den eigenen Erfahrungen der ETF steht. Mit der Fachkompetenz im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, die sich die ETF durch ihre Projekte in Osteuropa, Zentralasien, Nordafrika und im Nahen Osten erworben hat, ist auch ihre Fähigkeit gewachsen, die politischen Grundlagen für die Reform der allgemeinen und beruflichen Bildung einzubeziehen.

Zudem waren die Pilot-Schulen und –zentren, die von der ETF in den Partnerländern gefördert wurden, so erfolgreich, dass auch andere Länder diesem Beispiel folgen wollten. In den Ländern, in denen solche Initiativen von der Politik ausdrücklich unterstützt wurden, werden sie von den Behörden aufgegriffen und bei nationalen Reformen eingesetzt. In anderen Ländern dagegen wurde die Entwicklung dieser einzelnen Reformansätze nicht mehr weitergeführt, als die externe finanzielle Förderung auslief.

Es wird zunehmend als wichtig erachtet, politische Entscheidungsträger aktiv in die Reformaktivitäten einzubinden. Mit Bottom-up-Initiativen allein können keine tief greifenden Reformen erreicht werden.

Aus diesem Grund wurde das Ziel der ETF-Unterstützung in den Partnerländern schrittweise auf die politische Entscheidungsebene verlagert, ohne jedoch die Instrumente, über die Unterstützung geleistet wird, anzutasten. Voneinander lernen, der Austausch von Fachwissen durch Peer Learning, die Vernetzung, Studienbesuche usw. gehören nach wie vor zu den zentralen Elementen der Philosophie, die die ETF mit ihrer Unterstützung verfolgt.

Nach ausführlichen Diskussionen im Jahr 2006 – sowohl im Beratungsgremium als auch im ETF-Jahrbuch –, beschloss die ETF deshalb, die Umstellung auf die neuen EU-Unterstützungsinstrumente (siehe nächstes Kapitel) mit einer konkreten Maßnahme zu verbinden. Diese zielt darauf ab, den Prozess des Erlernens des politischen Handelns in den Partnerländern auf die nächsthöhere politische Ebene zu verlagern. Damit sollte erreicht werden, dass die umfangreiche Unterstützung der Humanressourcenentwicklung an der Basis besser mit der Reform der allgemeinen und beruflichen Bildung koordiniert und durch sie ergänzt werden kann.

Die zukünftige Vorgehensweise

Die allgemeine und berufliche Bildung ist ein überaus breites Tätigkeitsfeld und auch wenn die Berufsbildung sicherlich in jedem Bildungssystem das Element mit der engsten Verbindung zum Arbeitsmarkt ist, verschwimmen die internen

Wo die ETF tätig ist



Die ETF wurde auf Herz und Nieren geprüft

In der Gründungsverordnung des Rates zur Errichtung der ETF ist festgelegt, dass die Europäische Kommission alle drei Jahre eine Evaluierung der Agentur durchführt. Die dritte externe Evaluierung für den Zeitraum 2002-2005 wurde 2006 von ITAD Ltd., einem Beratungsunternehmen mit Sitz im Vereinigten Königreich, abgeschlossen.

Nach der Evaluierung wurden Empfehlungen zum geografischen und thematischen Zuständigkeitsbereich der ETF sowie zu ihren Lenkungsstrukturen ausgesprochen. Die Ergebnisse der Evaluierung sind auch bei der Überarbeitung der ETF-Verordnung berücksichtigt worden. Die allgemeinen Schlussfolgerungen und Empfehlungen des externen Evaluierungsverfahrens wurden auf der Vorstandssitzung der ETF im Juni 2006 erörtert.

Die Evaluierung hat bestätigt, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis der Arbeit der ETF als gut beurteilt wird. Die Kommission in Brüssel und die Delegationen empfinden die Bereitstellung von Fachwissen im Bereich der Berufsbildung in Form einer Reihe von Dienstleistungen der ETF als positiv. Dem Bericht zufolge rührt der Mehrwert der ETF von der Tragfähigkeit der Einrichtung

her, von ihrem Verständnis des Reformkontexts, ihrem Expertennetz und ihrer Fähigkeit, auf Wünsche flexibel und rasch einzugehen.

Die Bewerter räumten ein, dass das auf die Berufsbildung beschränkte Mandat der ETF sowohl von der Kommission als auch von der ETF flexibler interpretiert wurde. Es wird festgestellt, dass das Mandat zu begrenzt ist und bei der bevorstehenden Überprüfung des ETF-Mandats der Auffassung Rechnung getragen werden sollte, dass die Berufsbildung nur ein Teil der Humanressourcenentwicklung ist. Die Bewerter empfehlen, dass die geplante Überprüfung Raum bieten sollte für die Begriffe Humanressourcenentwicklung, Berufsbildung, lebenslanges Lernen und Verbindungen zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung.

Obleich sich der Bericht zudem für mehr Flexibilität beim geografischen Zuständigkeitsbereich der ETF aussprach, damit das besondere Fachwissen der ETF von der EU in Ländern mit vergleichbarem Entwicklungsstand und ähnlichen sozioökonomischen Herausforderungen genutzt werden kann, betonten die Bewerter, dass mehr Flexibilität bei der Interpretation des Mandats mit der Schaffung von Mechanismen einhergehen sollte, die eine strengere Prioritätensetzung gewährleisten, um die Wirkung der Arbeit der ETF in den einzelnen Ländern nicht zu verwässern.

Grenzen immer mehr, die unsere Bildungssysteme bisher klar in verschiedene Bereiche unterteilen. Und durch das lebenslange Lernen, das in unserem Alltag zunehmend an Bedeutung gewinnt, verschwinden auch die Grenzen zwischen Lernen und Arbeit zusehends.

Dies hat zur Folge, dass die in gewisser Weise willkürliche Beschränkung des Tätigkeitsfelds der ETF auf die Berufsbildung in den letzten zehn Jahren immer mehr zu einem Problem geworden ist. Deshalb ist bereits seit längerem über eine Ausweitung ihres Mandats auf die gesamte arbeitsmarktbezogene Humanressourcenentwicklung nachgedacht worden. Die Europäische Kommission hat 2006 ihre Stellungnahme zu diesem Thema erarbeitet. Die 2006 durchgeführte externe Evaluierung der ETF war ebenfalls ein wichtiger Impuls.

Am 19. Dezember hat die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Rat und dem Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss ihre Stellungnahme vorgelegt. Die Kommission stimmt weitgehend mit der insgesamt positiven Beurteilung und den spezifischen Empfehlungen der Bewerter überein, sie verweist jedoch in einem separaten Abschnitt auf die Notwendigkeit von Änderungen angesichts der anderen neuen Entwicklungen im Bereich der EU-Außenhilfe:

- Die Einführung der neuen Außenhilfeinstrumente Instrument für Heranführungshilfe (IPA) und Europäisches Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstrument (ENPI) stellt einen wichtigen Schritt in Richtung auf ein eher strategie- als programmorientiertes Außenhilfekonzert mit sektorweitem Blickwinkel



Partnerländer kommen zusammen, um den Kopenhagen-Prozess zu erörtern

Foto: ETF/A. Ramella

dar. Beide Instrumente sollten die Durchführung eigener Reformen der Partnerländer in den betreffenden Bereichen fördern. Die Ziele werden in einem Dialog mit den Regierungen der Partnerländer festgelegt, Unterstützung wird den Partnerländern bei der Umsetzung von Reformprozessen gewährt, die sie selbst konzipieren und verwalten.

- In diesem neuen Kontext wird die ETF der Kommission in der Phase der Strategieentwicklung und Planung zunehmend mit Informationen und Analysen behilflich sein müssen. Den zweiten Schwerpunkt muss die Unterstützung der Partnerländer beim Aufbau der

Kapazitäten für die Festlegung und Durchführung eigener Reformstrategien und bei der Förderung der Vernetzung und des Austauschs von Erfahrungen und vorbildlicher Praxis zwischen EU- und Partnerländern und zwischen den einzelnen Partnerländern bilden.

Diese neuen Außenhilfsmittel IPA und ENPI wurden am 1. Januar 2007 gemeinsam mit einem weiteren Instrument, dem DCI (Instrument für die Entwicklungszusammenarbeit), vorgestellt. Die organisatorischen Entwicklungen in der ETF wurden 2006 vor allem durch die geplante Einführung dieser Instrumente bestimmt.

Die neuen Instrumente für die EU-Außenhilfe

Im Programmplanungszeitraum 2007-2013 werden die EU-Programme der Außenhilfe im Rahmen von drei neuen Instrumenten durchgeführt. Bei diesen handelt es sich um:

- das Instrument für Heranführungshilfe (IPA)¹,
- das Europäische Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstrument (ENPI)², und
- das Instrument für Entwicklungszusammenarbeit (DCI).

IPA und ENPI unterstützen Aktivitäten, die auf die Förderung einer engeren Integration mit der Europäischen Union abzielen und einen Beitrag zur Stabilität leisten und zugleich das Wirtschaftswachstum fördern.

Für Kandidatenländer und potenzielle Kandidatenländer kann die im Rahmen des IPA bereitgestellte Unterstützung in unterschiedlichen Zeitrahmen zum Beitritt führen.

Für die Länder der Nachbarschaftspolitik soll die Unterstützung engere Verbindungen mit dem Binnenmarkt der EU schaffen.

Für die zentralasiatischen Länder wird es in Zukunft das Instrument für Entwicklungszusammenarbeit (DCI) geben.

Ziel dieser neuen Instrumente ist, eine stärkere Eigenverantwortung der Partnerländer bei der Inanspruchnahme der Außenhilfe zu fördern und auf Gegenseitigkeit beruhende Verpflichtungen mit der EU zu schaffen. Die Instrumente beinhalten wichtige gemeinsame Elemente, wie

- die Hilfe in einen Rahmen klarer Beziehungen zwischen den Partnerländern und der EU stellen;
- gegenseitig vereinbarte bilaterale Strategien fördern, die die Außenhilfe in die politischen Prioritäten des jeweiligen Landes integrieren; und
- eine verstärkte Nachhaltigkeit der Ergebnisse der Hilfe fördern, und zwar durch die Einbeziehung von Maßnahmen, die die Setzung von Prioritäten verbessern und die Fragmentierung der Hilfe verringern, z. B. durch sektorale Ansätze.

¹ Das IPA umfasst folgende Länder und Gebiete: Serbien; Montenegro; Kosovo (gemäß Resolution 1244 des UN-Sicherheitsrates); Albanien; die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien; Bosnien und Herzegowina; Kroatien und die Türkei.

² Das ENPI umfasst Länder Osteuropas (Belarus, Republik Moldau, Russland und die Ukraine), des Südkaukasus (Armenien, Aserbaidschan und Georgien) und des Mittelmeerraums (Algerien, Ägypten, Israel, Jordanien, Libanon, Marokko, Syrien, Tunesien, Westjordanland und Gaza-Streifen und schließlich Libyen).

Neue Wege der EU-Unterstützung

Die neuen EU-Instrumente für die Außenhilfe werden die Instrumente (Phare, Tacis, CARDS und MEDA) ersetzen, die bis 2006 die Grundlage für die Zusammenarbeit der ETF mit den Partnerländern bildeten. Ihr Anwendungsbereich ist breiter und ihr Ansatz umfassender als dies bei früheren Unterstützungsinstrumenten der Fall war.

Noch wesentlicher für die Arbeit der ETF ist aber die Tatsache, dass die Humanressourcenentwicklung bei den neuen Instrumenten einen wichtigeren Stellenwert einnimmt. Die Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung in der Außenhilfe musste nicht nur deshalb neu überdacht werden, weil in der EU Wissen und Kompetenzen zunehmend im Vordergrund stehen, sondern auch, weil die Humanressourcenentwicklung stärker als bisher in ihrer Gesamtheit berücksichtigt wird.

Die neuen Programme und die dafür notwendige Vorbereitung standen 2006 im Mittelpunkt der internen und externen Arbeit der ETF.

Organisatorische Änderungen

Innerhalb der ETF werden diese Veränderungen insbesondere in der Neuorganisation der Abteilungen deutlich. Bis 2006 waren die operativen Abteilungen der ETF nach den geografischen Zuständigkeiten gegliedert. Diese regionalen Abteilungen wurden aufgelöst und an ihrer Stelle eine große Operative Abteilung geschaffen.

Diese organisatorische Änderung spiegelt die Ziele der ETF wider, die für jedes der neuen Instrumente in der Mittelfristigen Perspektive der ETF 2007-2010

(siehe auch Kapitel 7: Ein Blick in die Zukunft) formuliert wurden. Dadurch kann das Fachwissen der früher geografisch ausgerichteten Abteilungen bei bereichsübergreifenden Themen, wie der Rolle der allgemeinen und beruflichen Bildung, bei der Armutslinderung, bei Gleichstellungsfragen, Migration und in anderen neuen thematischen Bereichen, die 2006 aufgenommen wurden, flexibel genutzt werden.

Verlagerung der Maßnahmen

Diese Operative Abteilung war bereits unmittelbar nach ihrer Einrichtung 2006 mit einigen schwierigen Aufgaben konfrontiert. Eine dieser Aufgaben, die Vorbereitung der Partnerländer auf den neuen EU-Ansatz, stand in direktem Zusammenhang mit den geplanten neuen EU-Außenhilfelinstrumenten.

Dies war vor allem für die potenziellen künftigen EU-Mitgliedstaaten von Bedeutung. Die EU-Unterstützung für diese Länder wird sich noch stärker als bisher auf den Beitritt und die Beitrittsanforderungen konzentrieren. Dazu ist eine weitere Anpassung an die in den letzten Jahren zahlreichen EU-Entwicklungen im Bereich der Humanressourcenentwicklung notwendig, die sich insbesondere durch den Kopenhagen-Prozess ergeben haben.

Der Kopenhagen-Prozess

Mit mehreren 2005 begonnenen Projekten sollen die Partnerländer in die EU-Maßnahmen zur Humanressourcenentwicklung eingebunden werden. Ein Projekt zur Informationsverbreitung zielt darauf ab, die Kandidatenländer sowie die Länder des westlichen Balkans mit den Entwicklungen vertraut zu machen, die mit dem

Kopenhagen-Prozess verbunden sind. Derzeit werden zwei kleinere Projekte mit demselben Zweck in den Ländern Nordafrikas, des Nahen Ostens, Osteuropas und Zentralasiens durchgeführt.

Das gemeinsame Ziel all dieser Projekte besteht darin, Informationen über die in der EU entwickelten Instrumente für die Berufsbildungsreform zu vermitteln, zu denen unter anderem die gemeinsamen Anstrengungen für die Qualitätssicherung, der Europäische Qualifikationsrahmen sowie Europass gehören. Damit soll erreicht werden, dass die Länder diese Modelle in ihren eigenen Reformprozessen nutzen und sie in ihren Debatten über politische Strategien auf der Tagesordnung stehen. Die Projekte fördern zudem die Vernetzung zwischen den Ländern und ermöglichen ihnen so das gegenseitige Lernen aus ihren Erfahrungen. Unterstützt werden solche Maßnahmen durch den von der ETF herausgegebenen „Copenhagen Newsletter“. Der viermal jährlich erscheinende Newsletter, der im Juni 2006 erstmals veröffentlicht wurde, enthält Informationen und Meldungen über zurückliegende und zukünftige Veranstaltungen.



Foto: ETF/A, Ramella

Kopenhagen-Workshop, Turin, Dezember 2006

Serbien und Kosovo bereiten sich auf das IPA vor

Im September und Oktober wurde in zwei Seminaren in Belgrad und Pristina der Rahmen für die Unterstützung der beiden jugoslawischen Regionen durch das neue Instrument für Heranführungshilfe (IPA) festgelegt. Als Teil einer breiter angelegten Initiative zur Information der Balkanländer über die Möglichkeiten des IPA wurden diese Seminare von den örtlichen Vertretungen der Europäischen Kommission und der ETF gemeinsam veranstaltet.

In Belgrad kamen die rund 50 Teilnehmer zu dem Ergebnis, dass ein intensiverer Dialog über die Humanressourcenentwicklung, eine bessere Zusammenarbeit und eine verstärkte Dezentralisierung von Institutionen die vorrangigen Aufgaben für die nächsten Jahre sind.

Die Vorsitzende des Bildungsausschusses des serbischen Parlaments, Frau Donka Banovic, bestätigte, dass die ETF in ihrer Länderanalyse für das IPA ein realistisches Bild des serbischen Arbeitsmarkts vermittelt hat. Sie verwies darauf, dass die Verwaltungskapazitäten für die Absorption von EU-Mitteln verbessert werden müssen, damit die Arbeitsmarktreformen weitergeführt werden können.

Zwei Wochen zuvor hatten Beamte, Politiker und Vertreter der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft bei einem Workshop in Pristina über die nächste Phase der EU-Unterstützung für Reformmaßnahmen im Kosovo* diskutiert.

Bei diesem Workshop wurden Partner aus den verschiedensten Bereichen in einen Gedankenaustausch über die Bedeutung strategischer Investitionen in die Humanressourcen eines Landes eingebunden, das sich zunehmend im Wettbewerb mit südosteuropäischen und anderen Ländern behaupten muss.

Fatmire Mullhagja-Kollçaku, die Vorsitzende des nationalen Ausschusses für Beschäftigung und Soziales, berichtete über die sozioökonomischen Schwierigkeiten des kleinen Balkanstaates. „Wir brauchen einen Konsens darüber, wie unsere Humanressourcenentwicklung aussehen soll“, sagte sie und sicherte ihre Unterstützung für einen neuen Mechanismus zur Koordinierung der strategischen Politik zu.

Zum Abschluss des Workshops wurde die Einrichtung einer IPA-Taskforce empfohlen, deren Aufgabe darin besteht, die Anliegen der Beteiligten an die höchsten Regierungsebenen sowie die Europäische Kommission weiterzuleiten.

* Kosovo gemäss Resolution 1244 des UN - Sicherheitsrates

Eine Delegation aus dem Kaukasus auf Studienbesuch in Oberitalien

Ende Oktober reiste eine Delegation aus drei Ländern der Kaukasusregion – Armenien, Aserbaidschan und Georgien – nach Rom und Turin, um sich über die lokalen Erfahrungen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zu informieren.

Die sieben Teilnehmer waren Unternehmer aus dem Tourismussektor, Bildungsfachleute und Regierungsvertreter. Betreut von Mitarbeitern der ETF erhielten sie Gelegenheit, sich darüber zu informieren, wie zentrale und regionale Regierungen mit diesem wichtigen Thema umgehen.

In Rom konnte sich die Delegation aus dem Kaukasus einen Überblick über den Stand der italienischen Debatte über einen nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) verschaffen. Vorgestellt wurden der gesetzliche Rahmen, die nationalen Regelungen, Reformtrends und der Ablauf von Entscheidungsprozessen.

In Italien wurde die Zuständigkeit für die Berufsbildung 1970 an die Regionen übertragen. Auf der Weiterreise nach Turin wurde am

Beispiel der Region Piemont die erfolgreiche Umsetzung eines Qualifikationsrahmens aufgezeigt.

Piemont hat in den vergangenen zwanzig Jahren einen massiven wirtschaftlichen Einbruch erlitten, was vor allem auf den Niedergang der Schwerindustrie, z. B. beim Autohersteller Fiat, zurückzuführen ist. Heute setzt die Region auf den Tourismus als treibende Kraft für die wirtschaftliche Erholung. Bei einem ersten Treffen mit der für die Berufsbildung zuständigen Regionalregierung von Piemont wurde erläutert, wie die Zuständigkeiten zwischen der zentralen und den regionalen Regierungen aufgeteilt sind.

Das Szenario in Piemont war den Besuchern, die in ihren Herkunftsländern in einer Zeit des wirtschaftlichen Umbruchs mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert sind keineswegs fremd.

Dieser Besuch war Teil eines größeren ETF-Projekts und diente dazu, die nationalen Akteure in den Partnerländern umfassend über die nationalen Qualifikationsrahmen zu informieren.

In dem zweijährigen Projekt für die Kandidatenländer war die Informationsverbreitung der Schwerpunkt des Jahres 2005, während 2006 Kapazitäten aufgebaut und die Auswirkungen des Kopenhagen-Prozesses auf die allgemeine und berufliche Bildung in den einzelnen Ländern untersucht wurden.

Im Jahr 2006 wurden vom Projektteam in allen (potenziellen) Kandidatenländern Südosteuropas Aktivitäten organisiert. Berichte wurden erstellt, Studienbesuche durchgeführt und vier Konferenzen veranstaltet, auf denen die institutionellen Strukturen für vier zentrale Elemente des Kopenhagen-Prozesses festgelegt wurden: nationale Qualifikationsrahmen, Qualitätssicherung, Sozialpartnerschaft und Berufsberatung.

Im September 2006 veranstaltete die ETF weitere Workshops zum Kopenhagen-Prozess in Georgien, der Russischen Föderation und in der Ukraine, an denen auch Vertreter aus Armenien und Aserbaidschan teilnahmen.

Vorbereitung auf die Nachbarschaftshilfe

Mit dem neuen außenpolitischen Ansatz der EU sollen Demokratie, Wohlstand und Rechtsstaatlichkeit in den Ländern an den Grenzen der erweiterten Europäischen Union gefördert werden. Aus diesem Grund wird die Humanressourcenentwicklung (HRD) in der EU-Unterstützung für die benachbarten Regionen zukünftig eine sehr viel wichtigere Rolle spielen als bisher.

Zur Unterstützung der Dienststellen der Europäischen Kommission und anderer internationaler Geber, die sich stärker in der Humanressourcenentwicklung der Länder engagieren wollen, die durch das Europäische Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstrument gefördert werden, veröffentlichte die ETF im September 2006 den Bericht „Human resources development in the European Neighbourhood Region“ (Humanressourcenentwicklung in der europäischen Nachbarschaftsregion). Dieser Bericht enthält eine



Foto: ETF/A. Ramella

Vorbereitung auf die Nachbarschaftshilfe

nach Ländern gegliederte Übersicht über den aktuellen Stand der Humanressourcenentwicklung in diesen 14 Ländern.

In diesem 71 Seiten umfassenden Bericht werden aktuelle Informationen über die Situation der Humanressourcenentwicklung in den einzelnen Nachbarländern vermittelt. Dazu gehören ein Überblick über die sozialen und ökonomischen Rahmenbedingungen, eine Beschreibung der Stärken und Schwächen der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und eine kurze Überprüfung der wichtigsten Reforminitiativen im Bereich der Humanressourcenentwicklung, die derzeit von internationalen Gebern unterstützt werden. Am Ende der einzelnen Kapitel werden Empfehlungen gegeben, in denen ausführlich beschrieben wird, wie Geber zur

Verbesserung der Humanressourcenentwicklung in den betreffenden Ländern beitragen können.

So wird zum Beispiel darauf hingewiesen, dass in Algerien die Weiterbildung ausgebaut werden muss, dass in der Ukraine institutionelle Kapazitäten aufgebaut werden müssen und dass im Westjordanland und im Gaza-Streifen die technische Berufsbildung und Fortbildung als Instrument zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung eingesetzt werden muss.

Obwohl der Bericht einige sehr spezifische Empfehlungen enthält, besteht sein Ziel darin, die nachhaltige Reform des gesamten Systems und nicht nur Einzelmaßnahmen zu fördern, die möglicherweise keine dauerhafte Wirkung haben.

Sektorweite Unterstützung

Die Unterstützung des Mittelmeerraums steht schon heute im Zeichen dieser neuen Form der EU-Außenhilfe, die auf die Förderung des gesamten Systems abzielt. Obgleich die Länder dieser Region sich nicht auf einen künftigen Beitritt vorbereiten, hat die Anpassung ihrer allgemeinen und beruflichen Bildungssysteme an die europäische Praxis an Bedeutung gewonnen, insbesondere seit der Unterzeichnung von Abkommen über künftige Freihandelszonen.

Ein erheblicher Anteil der ETF-Unterstützung für die Region wird über das Projekt „Bildung und Ausbildung für Beschäftigung“ (MEDA-ETE) geleistet. Das Projekt wurde 2005 auf den Weg gebracht, doch viele seiner zentralen Aktivitäten begannen erst 2006.

Das von der ETF geleitete Projekt MEDA-ETE umfasst vier Hauptkomponenten. Die ersten beiden betreffen ein jährliches Euromed-Forum und ein internationales Netzwerk für technische Berufsbildung für Beschäftigung. Die dritte Komponente besteht in der Unterstützung junger Menschen, die den Schritt in die Selbständigkeit gehen. Mit der vierten Komponente wird die Entwicklung von E-Learning-Initiativen in der Region gefördert.

Im Euromed-Netzwerk für technische Berufsbildung für Beschäftigung sind Regierungsbeamte, Vertreter aus dem Bildungssektor sowie Statistiker aus jedem teilnehmenden Land vertreten. Ein paralleles Netzwerk von Experten für die Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern unterstützt die Arbeit des Projekts durch die Veröffentlichung von zehn Länderberichten und einer regionalen Analyse über die Rolle des E-Learning bei der Ausbildung von Lehrkräften und Ausbildern.

Die Durchführung der Komponenten Unterstützung der Selbständigkeit und Entwicklung des E-Learning wurde teilweise an Unterauftragnehmer vergeben.

Foto: ETF/A. Ramella



MEDA-ETE-Jahresvollversammlung, Turin, April 2006

Bildung und Ausbildung für Beschäftigung

Im April 2006 kamen hundert Fachleute aus dem südlichen Mittelmeerraum zur ersten MEDA-ETE-Jahresvollversammlung nach Turin. Bildung und Ausbildung für Beschäftigung (ETE) zielt als ehrgeiziges ETF-Projekt darauf ab, die Beschäftigung in zehn Ländern des Mittelmeerraums anzukurbeln. Die Vollversammlung dient als Motor und Steuerungsinstanz des Projekts, das geschaffen wurde, um die Beiträge der wichtigsten Partner in das Projekt zu integrieren und Beratung für zukünftige Aktivitäten anzubieten.

In ihrer Grundsatzrede erläuterte Claire Kupper vom Amt für Zusammenarbeit, EuropeAid, wie sich das Projekt in die Kernziele des Barcelona-Prozesses und die regionale Programmgestaltung der EU in den MEDA-Ländern einfügt. „Die drei Hauptgrundsätze, die die Basis für die Zusammenarbeit der EU mit unseren südlichen Nachbarn bilden, lauten Dialog, Austausch und Kooperation“, sagte sie.

Mitarbeiter der ETF nannten die Bereiche, in denen 2006 Maßnahmen im Rahmen des Euromed-Netzwerks für technische Berufsbildung für Beschäftigung durchgeführt werden sollen. Dieser Teil des Projekts dient dazu, während der dreijährigen Laufzeit des Projekts jedes Jahr eine vergleichende Analyse und eine thematische Erhebung zu erarbeiten. Beide sind mit thematischen Netzwerken in der Region verbunden. 2006 wird sich die vergleichende Analyse mit dem Thema Berufsberatung befassen, während in der thematischen Studie die Anerkennung von Qualifikationen im Mittelpunkt stehen wird.

Projektleiter Borhène Chakroun zeigte sich mit den bisherigen Projektergebnissen zufrieden. „Wir haben ein Jahr intensiver Beratung und Vorbereitung hinter uns und wir sind entschlossen, alle in diesem Jahr gewonnenen Erkenntnisse für unsere zukünftige Arbeit zu nutzen“, sagte er. „Die bislang geleistete Arbeit zeigt, dass die allgemeine und berufliche Bildung in unseren MEDA-Partnerländern noch verbessert werden muss. Sie hat uns außerdem in der Überzeugung bestärkt, dass „voneinander lernen“ der beste Weg ist, dies zu erreichen.“

Diese Maßnahmen begannen 2006. Ausführlichere Informationen über einige Komponenten des Projekts finden sie in den nachfolgenden Kapiteln dieser Broschüre.

Geberkoordinierung

Die ETF ist bestrebt, alle Geber an einem Tisch zusammenzubringen und ihre Unterstützungsprogramme zu koordinieren. Durch die umfassendere Rolle, die die ETF zukünftig in der Humanressourcenentwicklung einnehmen wird, und durch den neuen EU-Ansatz hin zu einer sektorweiten Unterstützung, wird diese Koordinierung noch wichtiger werden. Die ETF erweitert ihr Fachwissen im Bereich der Humanressourcenentwicklung in den Partnerländern kontinuierlich und möchte, dass andere Organisationen diesen Wissenspool ebenfalls nutzen können. Gleichzeitig erfordert die EU-Unterstützung eine engere Koordinierung mit anderen bilateralen und multilateralen Gebern, um Überschneidungen oder, was noch schlimmer wäre, eine inkohärente Unterstützung von Reformen zu vermeiden.

Eine der wichtigsten Maßnahmen zur Abstimmung mit anderen internationalen Gebern in den Partnerländern war 2006 die Konferenz „New directions in technical vocational education and training reform in the Middle East and North Africa“ (Neue Wege in der Reform der technischen Berufsbildung und Fortbildung im Nahen Osten und Nordafrika).

Der Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung in diesen Regionen hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Das ist an sich eine positive Entwicklung in Ländern, in denen eine Zukunft, die mehr Perspektiven für junge Menschen bietet, zur Erhöhung der sozialen und wirtschaftlichen Stabilität beitragen kann. Doch durch die steigende Zahl der Ausbildungswilligen geraten die bestehenden Bildungsformen in der Region an ihre Grenzen.

Viele Schulen und Berufsbildungseinrichtungen in diesem Teil der Welt sind nicht ausreichend darauf vorbereitet, die Qualifikationen zu vermitteln, die in einer modernen Informationsgesellschaft und im internationalen Wettbewerb gebraucht werden. Um sicherzustellen, dass der starke Zulauf, den die Bildungseinrichtungen verzeichnen, nicht auf Kosten der Qualität, der Relevanz und der Bildungsverwaltung in der Region geht, sind Reforminitiativen dringend erforderlich.

In einem gemeinsamen Bericht der ETF und der Weltbank wurden 2006 Vorschläge für die Bildungsentwicklung im Bereich der technischen Berufsbildung und Fortbildung in diesen Regionen vorgestellt. Diesem Bericht zufolge hat die technische Berufs- und Fortbildung in den letzten Jahren ihren Status als Instrument zur Förderung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit größtenteils wiedererlangt. Die Experten der Weltbank und der ETF riefen deshalb zu einer breit angelegten Modernisierungsinitiative auf, damit die technische Berufs- und Fortbildung in dieser Region durch verstärkte Zusammenarbeit mit Sozialpartnern und Partnern aus der Wirtschaft den Bedürfnissen der Volkswirtschaften, die sich in einem Prozess der Erneuerung befinden, besser gerecht werden kann. Darüber hinaus fordern die Experten eine enge Partnerschaft zwischen den Entwicklungsagenturen zur besseren Abstimmung ihrer Arbeit.

Ziel der gemeinsamen Konferenz der ETF und der Weltbank in Kairo war es, die Ergebnisse des Berichts mit in der Region tätigen Experten und politischen Entscheidungsträgern zu erörtern. Auf der Konferenz wurden neue Unterstützungsinitiativen zu den im Bericht bearbeiteten Themen beschlossen. Diese Maßnahmen werden einen Rahmen für den Aufbau besserer Partnerschaften mit internationalen Entwicklungsagenturen bilden.

Die Anforderungen des Wettbewerbs

Angesichts des raschen demografischen Wandels im gesamten Nahen Osten sagte Emmanuel Mbi, Regionaldirektor der Weltbank für Ägypten, den Jemen und Dschibuti, dass „die Notwendigkeit, menschenwürdige Arbeitsplätze für die große Zahl neuer Arbeitskräfte bereitzustellen, die auf den Arbeitsmarkt drängen, die Schaffung eines dynamischen privaten Sektors erfordert, der durch Produktivitätssteigerungen und nicht durch niedrige Löhne international wettbewerbsfähig ist.“ Deshalb ist seiner Meinung nach „die Verbesserung der Qualität und der Relevanz der technischen Berufs- und Fortbildung von zentraler Bedeutung für die Bewältigung dieser Herausforderung.“

Emmanuel Mbi sagte dies anlässlich einer gemeinsamen Konferenz der ETF und der Weltbank, die im September 2006 in Kairo stattfand und auf der regionale Experten und politische Entscheidungsträger über neue Wege in der Reform der technischen Berufs- und Fortbildung im Nahen Osten und Nordafrika diskutierten. Der Titel dieser hochrangigen Konferenz wurde aus dem wichtigsten Arbeitsdokument entnommen, einem Bericht, der ebenfalls gemeinsam von beiden Organisationen erarbeitet worden ist.

Der Bericht nennt fünf Gebiete, die für die Reform der technischen Berufs- und Fortbildung in der

Region entscheidend sind: Verwaltung der Berufsbildungssysteme, Finanzierung der Berufsbildung, Qualitätsaspekte in der Berufsbildung, Kompetenzentwicklung für den informellen Sektor sowie Beteiligung des privaten Sektors und der Sozialpartner an der Verwaltung und Bereitstellung des Berufsbildungssystems.

„Wir alle bekommen das im täglichen Leben zu spüren. Das wichtigste Ziel der Kompetenzentwicklung ist heute die Wettbewerbsfähigkeit“, bestätigte Fayza Abounaga, die ägyptische Ministerin für internationale Zusammenarbeit in ihrer Eröffnungsansprache.

Angesichts der immer schneller voranschreitenden Globalisierung und der Chancen, die sich daraus für den Arbeitsmarkt ergeben, sollten die Länder der Region die Herausforderungen im Bereich der Berufsbildung systematischer angehen, sagte Muriel Dunbar, Direktorin der ETF. „Ohne ein gutes Angebot an qualifizierten Absolventen mit geeigneten Kompetenzen, die jedes Jahr in den Arbeitsmarkt eintreten, wird kein Land in der Lage sein, eine einträgliche Wirtschaftsgrundlage aufzubauen oder aufrechtzuerhalten und es wird ihm nicht gelingen, ausländische Direktinvestitionen anzuziehen und in einem freien Handel am Wettbewerb teilzunehmen“, erklärte sie.



Gemeinsame Konferenz der ETF und der Weltbank, Kairo, September 2006



3. ENGERE VERZAHNUNG VON BILDUNG UND ARBEITSWELT

In vielen Partnerländern der ETF ist die Arbeitslosigkeit nach wie vor ein schwerwiegendes Problem. Meist mangelt es nicht am Beschäftigungspotenzial, aber die allgemeine und berufliche Bildung muss dazu beitragen, dass die Entwicklung der Humanressourcen auf neue Bereiche eines sich verändernden Arbeitsmarkts ausgerichtet wird, in denen Arbeitskräfte gebraucht werden.

Dies erfordert häufig tiefgreifende Reformen in der Organisation und der Vermittlung der Berufsbildung. Den Partnerländern durch den Zugang zu Informationen, Ideen und Fachwissen dabei zu helfen, gehört zu den Kernaufgaben der ETF.

Die Stärke der modernen Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung hängt davon ab, wie sie mit der Arbeitswelt verbunden und dort integriert sind. Die jüngsten Fortschritte Europas auf diesem Gebiet werden im Allgemeinen als Erfolg betrachtet und sind ein Beispiel, aus dem die Partnerländer in der Nachbarschaft der Europäischen Union lernen können.

Diese Fortschritte basieren im Wesentlichen auf einer sehr genauen Beobachtung der Bedingungen und Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Für die ETF-Partnerländer ist es aufgrund der mangelnden Kapazität zur geeigneten Überwachung solcher Trends häufig schwierig, die Relevanz der allgemeinen und beruflichen Bildung sicherzustellen.

Foto: ETF/A. Ramella



Erfassung von Vergleichsdaten

Betrachtungen über den Mittelmeerraum in Lissabon

Im Januar trafen sich Experten aus den Ländern rund um das Mittelmeer in Lissabon, um die Einrichtung eines Euromed-Netzwerks der Stellen mit Funktion als Beobachtungsstellen auf den Weg zu bringen. Die Initiative ist Teil des Projekts Bildung und Ausbildung für Beschäftigung, das von der ETF in der Region durchgeführt wird.

Durch das Netzwerk der Stellen mit Funktion als Beobachtungsstelle wird die Zusammenarbeit der nationalen Informationssysteme aus zehn Ländern gefördert. Ziel ist es, bis Ende 2008 gemeinsame Indikatoren für die technische Berufsbildung und Fortbildung und den Arbeitsmarkt in Algerien, Ägypten, Israel, Jordanien, Libanon, Marokko, Syrien, Tunesien, in der Türkei sowie im Westjordanland und Gaza-Streifen zu erarbeiten. Diese Informationen können anschließend an politische Entscheidungsträger weitergegeben und von ihnen als Entscheidungsgrundlage genutzt werden.

Während des dreitägigen Workshops erfuhren die Teilnehmer, wie nützliche Indikatoren entwickelt werden können und legten fest, welche Indikatoren als Erstes erarbeitet werden sollten.

Sana Khair, die im jordanischen Bildungsministerium Entscheidungsprozesse unterstützt, erläuterte am Beispiel ihrer aktuellen Erfahrungen bei der Entwicklung von Indikatoren für die technische Berufsbildung und Fortbildung in Jordanien, warum es sehr viel schwieriger ist, fundierte Informationen über die technische Berufsbildung und Fortbildung zusammenzutragen als über die allgemeine Bildung. „Im Bereich der technischen Berufsbildung und Fortbildung gibt es so viele Akteure, dass man unzählige verschiedene Einrichtungen einbeziehen muss, um nützliche Informationen zu erhalten“, sagte sie.

Im Anschluss an die Veranstaltung fand ein einwöchiger Studienbesuch statt, der von der portugiesischen Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Berufsbildung organisiert wurde. Während des Studienbesuchs wurde den Teilnehmer ein kurzer Einblick in die Informationsbeschaffungssysteme in Portugal vermittelt. Im Vordergrund standen dabei insbesondere die Tourismus- sowie die Nahrungsmittel- und Getränkeindustrie.

In den westlichen Balkanländern hat die ETF mit der Durchführung einer länderübergreifenden Analyse der Arbeitsmärkte in der Region in diesem Jahr eine Vorreiterrolle bei der Erfassung von Vergleichsdaten übernommen. Bei dieser Analyse wurde festgestellt, wo es Mängel gibt und wo die Länder Unterstützung brauchen, damit sie ihre Reformanstrengungen vorantreiben können, die für einen künftigen Beitritt zur Europäischen Union notwendig sind.

Im Juni veranstaltete die ETF ein Treffen mit Experten der westlichen Balkanländer, der Europäischen Kommission und internationaler Organisationen, um die ersten Ergebnisse dieser Analyse vorzustellen und Orientierungshilfen für die weitere Arbeit zu erhalten. Dieses Projekt ist eine Nachfolmaßnahme zu mehreren Arbeitsmarktberichten über die westlichen Balkanländer, die von der ETF in den Jahren 2004 und 2005 vorgelegt wurden.

Berufsberatung

Heute wird die allgemeine und berufliche Bildung besser als früher auf die sich rasch verändernden Erfordernisse des Arbeitsmarkts ausgerichtet. Deshalb brauchen Lernende mehr Beratung, um aus unzähligen Bildungsangeboten die richtige Wahl treffen können. Das Thema Berufsberatung ist heute aktueller als je zuvor.

Das ganze Jahr hindurch haben lokale Experten aus zehn Mittelmeerländern Länderberichte zum Thema Berufsberatung erarbeitet. Auf der Grundlage dieser Länderberichte und mehrerer Besuche vor Ort wurde von einem EU-Expertenteam eine vergleichende Analyse der Berufsberatung im Mittelmeerraum durchgeführt. Ein Netzwerk politischer Entscheidungsträger zur Berufsberatung wurde ebenfalls eingerichtet.

Der Bericht der ETF über die Berufsberatungssysteme im Mittelmeerraum ist Teil des MEDA-ETE-Projekts (siehe auch Kapitel 2).

Begleitende Berufsberatung

Bei einem ETF-Workshop im Juli in Turin wurde ein neues Netzwerk für die Entwicklung der Berufsberatung in zehn Mittelmeerländern aus der Taufe gehoben. An dem Treffen nahmen Vertreter der Ministerien für Arbeit und Bildung aus sieben Ländern teil, die darüber diskutierten, wie die Berufsberatungssysteme in der Region verbessert werden können.

Marokko verfügt bereits über ein weitreichendes Berufsberatungssystem, zu dem auch Weiterbildungsmöglichkeiten für Berater gehören. „Was wir nicht haben, ist ein Weg herauszufinden, ob unser System leistungsfähig ist und den Bedürfnissen der Menschen entspricht“, räumte der in Marokko tätige lokale Fachmann Abdassalem Bouaich ein. „Wenn wir bei diesem Treffen einige Tipps zur Systemevaluierung und Qualitätsverbesserung erhalten, wäre das sehr nützlich.“

Anna Gluck, die im israelischen Ministerium für Arbeit als Vizedirektorin für Arbeitskräfte und Fortbildung zuständig ist, sagte, dass die vorhandenen Ressourcen in Israel besser genutzt werden müssen. Eines der ersten Ergebnisse des Netzwerks ist die mit ihrem Kollegen Benny Benjamin getroffene Entscheidung, ihren jeweiligen Ministerien einen gemeinsamen Vorschlag zur Frage vorzulegen, wie die Technologie besser genutzt werden kann, um Ressourcen verfügbar zu machen.

Der lokale ägyptische Experte Aoubakr Badawi hofft, dass das neue MEDA-ETE-Netzwerk sich zu einem nützlichen Werkzeug entwickeln wird. „Sobald alle diese Leute aus den Ministerien an ihren Schreibtisch zurückkehren, haben sie ein enormes Arbeitspensum vor sich, da bleibt nicht viel Zeit für Neues“, sagte er. „Aber mit einem Netzwerk setzen wir einige Fristen, ermuntern uns gegenseitig und das stellt sicher, dass der Schwung nicht verloren geht.“

Nach diesem ersten persönlichen Treffen wurde die Diskussion über eine von der ETF konzipierte spezielle virtuelle Gemeinschaft fortgeführt. Im September stand ein Studienbesuch in Schottland auf dem Programm und Ende 2006 wurde eine länderübergreifende Analyse veröffentlicht.



Foto: ETF/A. Ramella

Berufsberatung

Übergang vom Bildungs- in das Erwerbssystem

Eng verbunden mit der Arbeit im Bereich der Berufsberatung ist ein neues ETF-Projekt, das untersucht, wie junge Menschen ihre Kompetenzen entwickeln und sich im Arbeitsmarkt integrieren. Das Projekt Übergang vom Bildungssystem ins Erwerbsleben wurde im Juli 2006 in Turin initiiert und bezieht drei Länder aus verschiedenen Regionen ein: Serbien, Ukraine und Ägypten.

Das Projekt baut auf früher durchgeführte Untersuchungen über den Übergang von Schule in die Arbeitswelt auf. CATEWE (Comparative Analysis of Transition from Education to Work in Europe; Vergleichende Analyse des Übergangs vom Bildungs- in das Erwerbssystem in Europa) ist ein Rahmen, der zunächst in einem von der EU finanzierten Forschungsprojekt entwickelt wurde. Er ist ein konzeptionelles Instrument, das eine Analyse des Übergangsprozesses in seiner Gesamtheit und den Vergleich verschiedener Modelle ermöglicht, die in den einzelnen Ländern eingesetzt werden.

Das derzeitige Projekt wendet diesen Rahmen in den drei genannten Ländern an. Das Projekt ist Teil des ETF-Programms für Innovation und Lernen, das 2006 initiiert wurde, um die Auswirkungen nationaler Entwicklungen in den Partnerländern durch den Austausch von Fachwissen zwischen politischen Entscheidungsträgern aus verschiedenen Ländern zu optimieren.

Engere Verzahnung von Bildung und Arbeitswelt durch Tempus

Im Juli 2004 wurde auf einer Tempus-Veranstaltung mit Vertretern aus EU-Mitgliedstaaten und Tempus-Partnerländern über die Bedeutung der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und



Vom Bildungs- in das Erwerbssystem

Unternehmen für die Reformagenda des Hochschulwesens in den damaligen Tempus-Partnerländern diskutiert. In diesem Zusammenhang berichtete die GD Bildung und Kultur über ihr Vorhaben, eine Studie über die Rolle des Programms Tempus in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen durchzuführen.

Die vorläufigen Ergebnisse dieser noch laufenden Maßnahme wurden im Juni 2006 auf einer großen Seminarveranstaltung mit dem Titel „Tempus in Touch: Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen“ im jordanischen Amman vorgestellt.



Foto: ETF/A. Ramella

Dieses Seminar sollte als Forum zur Information über die vorhandenen Modelle der Zusammenarbeit von Hochschulen und Unternehmen und über die Bedeutung dieser Zusammenarbeit für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Hochschulabsolventen dienen.

Nach dem Seminar veröffentlichte die ETF im Frühherbst einen zusammenfassenden Bericht über die Ergebnisse der Studie, in dem die in Amman geführten Diskussionen und die Beiträge der Teilnehmer berücksichtigt wurden.

In dieser Studie wurden Beispiele für bewährte Praktiken in der Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Unternehmen in allen aktuellen Tempus-Regionen ermittelt. Diese Beispiele stammen jedoch hauptsächlich aus Regionen, in denen es traditionell ein Hochschulwesen und Forschungsaktivitäten gibt. Die Studie ergab darüber hinaus, dass nach wie vor erhebliche kulturelle, rechtliche und finanzielle Hindernisse bestehen, die einen Ausbau der Zusammenarbeit blockieren.

Das Fazit der Studie lautet, dass „günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, mit deren Hilfe die vorherrschenden Strukturen an Hochschulen und in Unternehmen durchbrochen werden können und die zur Entwicklung von Strategien für neue Formen der Zusammenarbeit beitragen können. Solche Rahmenbedingungen müssen geeignete Rechtsvorschriften, Finanzhilfen, Anreize sowie Strukturen und Mechanismen zur Unterstützung umfassen.“

Die Studie verweist allerdings darauf, dass eine engere Interaktion zwischen Arbeitswelt und Bildungssystem so dringend erforderlich ist, dass ungünstige Rahmenbedingungen kein echtes Hindernis für kleine innovative Initiativen sein dürfen und es auch in anderen Ländern anfangs häufig schwierig war, eine solche Zusammenarbeit aufzubauen. In diesem Bereich orientiert sich die Rechtssetzung meist an der angewandten Praxis, nicht umgekehrt.

Der zusammenfassende Bericht bildete Ende 2006 die Grundlage für das Dokument „*Linking the worlds of work and education through Tempus*“ (*Engere Verzahnung von Bildung und Arbeitswelt durch Tempus*). Mit dieser Veröffentlichung der GD Bildung und Kultur wurde ein breiteres Publikum über dieses Thema informiert.



4. KOMPETENZEN NEU BEWERTEN UND QUALIFIKATIONEN ÜBERDENKEN

Kompetenzen haben wieder an Bedeutung gewonnen und werden als ebenso wichtiger Beitrag zur Entwicklung betrachtet wie allgemeine Kenntnisse im Lesen, Schreiben und Rechnen. Doch heute versteht man unter diesem Begriff etwas anderes als vor 50 Jahren. Schlüsselkompetenzen sind heute nicht mehr die beruflichen Kompetenzen, die jungen Menschen eine lebenslange Beschäftigung in einem Beruf oder Handwerk ermöglichen. Die Schlüsselkompetenzen von heute spiegeln die Schnelllebigkeit des Arbeitsmarkts wider, der unberechenbar ist und eine weit größere allgemeine Fähigkeit zu lernen, zu kommunizieren und sich anzupassen erfordert.

Für die Experten, die in den Übergangsländern für die Bildungsentwicklung zuständig sind, ist nicht immer klar zu erkennen, welche Kompetenzen zur Förderung einer modernen Wirtschaft letztendlich erforderlich sind. Das überrascht nicht, denn es gibt keine allgemein gültige Liste der Kompetenzen, die in den Lehrplänen des Berufsbildungssektors enthalten sein müssen. Das Kunststück besteht gerade darin, keine verbindliche Liste der erforderlichen Qualifikationen zu erstellen und stattdessen ein System zu entwickeln, das es ermöglicht, die sich verändernden Bedürfnisse kontinuierlich zu überwachen, die Ergebnisse zu analysieren und diese dann in einem bedarfsorientierten, flexiblen System der allgemeinen und beruflichen Bildung umzusetzen.

Die ETF unterstützt die Partnerländer bei der Entwicklung solcher Systeme und arbeitet dabei mit Fachkollegen aus den Nachbarländern und Experten aus anderen EU-Mitgliedstaaten zusammen, die in den letzten Jahrzehnten ähnliche Systeme aufgebaut haben.

Unternehmerische Initiative

Der Begriff unternehmerische Fähigkeiten bezeichnet eine Vielzahl allgemeiner Fähigkeiten, die lange Zeit unterschätzt wurden. In den Zeiten des Übergangs, die durch eine Verlagerung von großen Staatsunternehmen hin zu kleinen und mittleren Unternehmen gekennzeichnet sind, haben sie erheblich an Bedeutung gewonnen.



Foto: ETF/A. Ramella

In vielen Partnerländern der ETF werden unternehmerische Fähigkeiten allmählich zu einem festen Bestandteil der Humanressourcenentwicklung. Insbesondere in den westlichen Balkanländern, in denen die industriellen Infrastrukturen in der Zeit des Übergangs und den Kriegen der 1990er Jahre nahezu völlig zusammengebrochen sind, hat die ETF zahlreiche Maßnahmen durchgeführt, um das Erlernen unternehmerischen Handelns zu fördern. Zudem unterstützte die ETF die GD Unternehmen der Europäischen Kommission mit ihrem Fachwissen

in diesem Bereich bei der Durchführung der nationalen und regionalen Bewertungen der Partnerländer in dieser Region.

Im Jahr 2006 wurden in mehreren Partnerländern lokale Veranstaltungen durchgeführt. Die Europäische Kommission organisierte in Oslo eine Konferenz zu diesem Thema, an der Vertreter aus 33 Ländern teilnahmen. Die unternehmerische Initiative wird in allen Partnerregionen der ETF gefördert.

Serbien braucht Kompetenzen, aber welche?

Für den serbischen Arbeitsmarkt ist es besonders wichtig, herauszufinden, welche Kompetenzen am häufigsten nachgefragt werden. Über eine halbe Million arbeitslose Schulabgänger sind ein Beweis dafür, dass eine Reform des Bildungssystems notwendig ist, um den Erfordernissen des Arbeitsmarkts besser gerecht zu werden. Serbien gehört zu den Ländern mit der höchsten Jugendarbeitslosigkeit in Europa. Die Arbeitslosenquote in dieser Bevölkerungsgruppe beträgt 44 %, während die durchschnittliche Quote in den EU-Ländern bei 16 - 18 % liegt.



Foto: ETF/A. Ramella

Insgesamt gibt es in Serbien knapp eine Million registrierte Arbeitslose. 8 % davon gehören sozial schwachen Bevölkerungsgruppen an. Durchschnittlich dauert es dreieinhalb Jahre, bis ein Erwerbsloser wieder in den Arbeitsmarkt zurückfindet. Infolge der anhaltenden Privatisierung ist in nächster Zeit mit einem weiteren Arbeitsplatzabbau in der serbischen Wirtschaft zu rechnen und in Serbien gibt es kein System für die Erwachsenenbildung, um die damit einhergehenden Probleme abzumildern.

Vor diesem wirtschaftlichen Hintergrund trägt darüber die Unklarheit, welche Kompetenzen benötigt werden, zu einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit bei. Das Bildungsangebot und die Bedürfnisse der Arbeitgeber müssen besser aufeinander abgestimmt werden.

Im Juni 2006 wurde in Belgrad eine Abschlusskonferenz des ETF-Projekts zur Ermittlung von Kompetenzen, die auf dem serbischen Arbeitsmarkt benötigt werden, durchgeführt. Ziel dieses von Italien finanzierten Projekts war es, die Ermittlung des Kompetenzbedarfs abzuschließen, die bereits im Rahmen des EU-Programms CARDS mit der Einrichtung von Ausschüssen zur Ermittlung von sektorspezifischen beruflichen Anforderungen initiiert worden war.

Eine Ausweitung der Kapazitäten dieser Ausschüsse wurde nun als notwendig erachtet, damit sie in den verschiedenen Sektoren Analysen der Qualifikationsanforderungen durchführen und auf dieser Grundlage berufliche Anforderungen formulieren können. Die Ergebnisse wurden in zwei Sektoren erprobt, dem Textil- und dem Einzelhandelssektor.

Selbständigkeit als Beschäftigungsform

Im Dezember 2006 fand in Turin ein Treffen mit Vertretern der westlichen Balkanländern und der Republik Moldau statt. Ziel des Treffens war die Fortschritte in Bezug auf die Europäische Charta für Kleinunternehmen zu überprüfen und einen Erfahrungsaustausch mit den vier Ländern Albanien, ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien, Republik Moldau sowie Serbien und Montenegro zu ermöglichen, die 2005 an der regionalen Initiative der ETF zur Förderung der unternehmerischen Initiative teilgenommen hatten.

Anthony Gribben, der Länderbeauftragte der ETF für den Kosovo, Montenegro und Bosnien und Herzegowina, gab einen Überblick über die von der ETF durchgeführte Bewertung der Fortschritte der einzelnen Länder, die der Europäischen Kommission vorgelegt wurde. Im Mittelpunkt der Bewertung standen die erreichten Fortschritte im Hinblick auf Kapitel 1, Erziehung und Ausbildung zu unternehmerischer Initiative, und Kapitel 4, Fertigkeiten, die auf die Bedürfnisse der Kleinunternehmen abgestimmt sind.

Die Vertreter der Lernpartnerschaften berichteten, wie sich das Erlernen unternehmerischen Handelns in ihren Ländern entwickelt. Aleksandar Milosevic, Leiter des Zentrums für KMU und Entwicklung der unternehmerischen Initiative in Belgrad, beschrieb die Arbeit der nationalen serbischen Partnerschaft für das Erlernen unternehmerischen Handelns vor dem Hintergrund der massiven Arbeitsplatzverluste und der Umstrukturierung der

Industrie, die derzeit das Bild in Serbien prägen. „Wir betrachten diese Partnerschaft als wichtige Lobby, um sicherzustellen, dass unser Bildungssystem einen unmittelbaren Beitrag zur Wettbewerbsfähigkeit Serbiens leistet“, sagte er.

Vesna Stojanova, Expertin für den Aufbau lokaler Kapazitäten und Präsidentin der mazedonischen Stiftung NEO Business Education, schilderte, wie das Erlernen unternehmerischen Handelns im Rahmen der mazedonischen Partnerschaft in allen Ebenen der formalen und der informellen Bildung eingeführt wird.

Elisabeth Rønnevig und Svein Frydenlund, Experten aus Norwegen, informierten die Teilnehmer, dass in ihrem Land eine nationale Partnerschaft zum Erlernen unternehmerischen Handelns unter dem Motto „Global denken, lokal handeln“ geschaffen worden ist. Guiseppe Silvestris aus Italien erläuterte, wie die Entwicklung einer Kultur der Partnerschaft und der Vernetzung die Entstehung intelligenterer Kleinunternehmen ermöglichen kann.

Nach zwei Tagen intensiver Debatten zog Anthony Gribben das Fazit, dass das Treffen anschaulich gezeigt hat, wie wertvoll der regionale Austausch und die Zusammenarbeit sind. Er versprach, alle Beteiligten nach dem Treffen der nationalen Koordinatoren für die Charta und der Europäischen Kommission, das im Februar 2007 in Istanbul stattfinden wird, umfassend über die nächste Phase der Umsetzung der Europäischen Charta für Kleinunternehmen in den westlichen Balkanländern und der Republik Moldau zu informieren.



Foto: ETF/A. Ramella

Tracer-Studien

Tracer-Studien sind eine Möglichkeit, die Relevanz neuer Kompetenzen in Lehrplänen für den Berufsbildungssektor zu bewerten.

In Tracer-Studien werden Absolventen von Berufsbildungseinrichtungen in bestimmten Zeitabständen befragt, um herauszufinden, ob und in welcher Form sie erwerbstätig sind und wie relevant die allgemeine und berufliche Bildung ist, die sie vor ihrer Erwerbstätigkeit erhalten haben.

Im Jahr 2006 unterstützte die ETF Ausbilder aus Tadschikistan bei der Entwicklung von Tracer-Studien, mit denen die Wirksamkeit der Reformen bewertet werden soll. In Osteuropa wurde nach erfolgreichen Tracer-Studien 2004 und 2005, in Aserbaidschan 2006, eine ähnliche Studie in der Ukraine durchgeführt.

Die Beschäftigungsfähigkeit von Berufsbildungsabsolventen in der Ukraine

Eine Pilotstudie in sechs Berufsbildungseinrichtungen in der Ukraine hat ergeben, dass neun von zehn Absolventen drei Jahre nach ihrem Abschluss einen Arbeitsplatz haben. Die Tracer-Studie, an der 167 Absolventen und 44 Arbeitgeber in den Regionen Cherkaska, Zaporizka und Kiew teilnahmen, wurde im Sommer 2005 von der ukrainischen Beobachtungsstelle durchgeführt. Zielgruppe der Studie waren Absolventen aus vier Fachbereichen. Auch wenn der Umfang der Studie keine zuverlässigen Schlussfolgerungen für das gesamte Land zulässt, liefert sie doch einige interessante Ergebnisse. So waren zum Beispiel 80 % der Berufsbildungsabsolventen in Bereichen tätig, die einen Bezug zu ihrer Berufsausbildung aufwiesen, und knapp 40 % hatten in dem Unternehmen einen Arbeitsplatz gefunden, in dem sie während ihrer Ausbildung ein Praktikum gemacht hatten. „Die Berufsbildung hat in der ukrainischen Gesellschaft einen schlechten Ruf, doch diese Ergebnisse zeigen, dass entweder die Nachfrage nach Arbeitskräften so groß ist, dass jeder Arbeitsuchende einen Arbeitsplatz findet, oder dass die Berufsbildungseinrichtungen nicht so schlecht sind, wie einige denken“, bemerkt Xavier Matheu, der

zum Zeitpunkt der Durchführung der Studie Länderbeauftragter der ETF für die Ukraine war.

Doch es gibt nicht nur positive Ergebnisse zu berichten. Die Hälfte der Absolventen hatte ihren Arbeitsplatz in drei Jahren öfter als zweimal gewechselt und niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen als Gründe dafür angegeben. Etwa 25 % der Befragten wollten ein eigenes Unternehmen gründen, aber nur 2 % konnten diesen Plan verwirklichen. Dies zeigt, dass Weiterbildungsangebote für Berufsbildungsabsolventen geschaffen werden müssen, über die sie die für eine Selbständigkeit notwendigen Kompetenzen, beispielsweise im Umgang mit finanziellen und rechtlichen Problemen, erwerben können.

Mit dieser relativ kleinen Pilotstudie soll der Weg für umfangreichere und regelmäßige Erhebungen geebnet werden. „Ziel war es, herauszufinden, ob derartige Studien in der Ukraine durchgeführt werden können und ob sie ein geeignetes Instrument sind, mit dem bewertet werden kann, ob die Berufsbildungseinrichtungen die für den Arbeitsmarkt relevanten Kompetenzen vermitteln“, so Xavier Matheu. „Wie es scheint, können beide Fragen mit Ja beantwortet werden. Die Region Kiew hat bereits zugesagt, eine Studie in allen Wirtschaftssektoren durchzuführen und eine landesweite Studie wird ebenfalls in Betracht gezogen.“

Qualifikationsrahmen

Die Neubewertung von Kompetenzen erfordert neue Denksätze im Bereich der Qualifikationen. Kompetenzen können nicht nur durch die formale Bildung, sondern auf vielfältige Weise erworben werden. Die uneingeschränkte Anerkennung dieser Kompetenzen erfordert die aktive Beteiligung aller Akteure: der Behörden, des Bildungssektors, der Arbeitgeber und des Einzelnen. Notwendig ist darüber hinaus eine Matrix bzw. ein Rahmen, der es ermöglicht, alle diese nicht klar umrissenen Definitionen der Anforderungen so zu ordnen, dass sie für andere Sektoren, aber auch für andere Länder, verständlich und nachvollziehbar sind.

Ein nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) kann eine solche Matrix bieten und deshalb werden in ganz Europa und mit Unterstützung der ETF auch in vielen Partnerländern solche NQR entwickelt.

Eine der wichtigsten Entwicklungen für die europäische Berufsbildung war die förmliche Annahme des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) durch die Europäische Kommission im November.

Dies und die ausdrückliche Unterstützung des EQR durch die derzeitigen Mitgliedstaaten bringen potenzielle künftige Mitgliedstaaten in Zugzwang und veranlassen sie, die notwendigen Vorbereitungen für eine umfassende Integration ihrer eigenen nationalen Qualifikationsrahmen in die Struktur des EQR zu treffen.

Einige dieser Länder haben allerdings noch nicht einmal mit der Entwicklung eines solchen nationalen Qualifikationsrahmens begonnen. Deshalb hat die ETF 2006 in den Balkanländern, ebenso wie in anderen osteuropäischen Ländern und selbst in Zentralasien Maßnahmen durchgeführt, um die Länder beim Aufbau von Kapazitäten zur Entwicklung und Pflege ihrer eigenen nationalen Qualifikationsrahmen zu unterstützen.

Eine der Maßnahmen zur Vorbereitung der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen ist das ETF-Projekt für nationale Qualifikationsrahmen. Es ist zwar nur eines von vielen Projekten der ETF in diesem Bereich, doch an diesem speziellen Projekt beteiligen sich neun Länder Osteuropas und Zentralasiens.

Länderteams, denen Vertreter von Bildungsministerien und Arbeitgeberorganisationen angehören, arbeiten gemeinsam mit Wissenschaftlern daran, eine fundierte politische Debatte über die Qualifikationen zu initiieren und zu führen, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden.

Sie versuchen herauszufinden, wie ihre Berufsbildungssysteme reformiert werden sollten, damit diese Erfordernisse erfüllt werden können.

Der Tourismus wurde als Pilotsektor ausgewählt und bildet den Schwerpunkt des Projekts. Einigen Teams ist es gelungen, neue nationale Gremien zu schaffen oder einzubeziehen, in Tadschikistan zum Beispiel den Arbeitgeberverband für den Tourismussektor, in Kirgisistan die Expertengruppe der Arbeitgeber, Wissenschaftler und NRO, und in der Russischen Föderation die von den Arbeitgebern geführte Agentur für Qualifikationsentwicklung.

Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen

Foto: ETF/A. Ramella



Der Europäische Qualifikationsrahmen

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein Mechanismus zur Übertragung europäischer Qualifikationen. Er ist ein neutraler internationaler Bezugsrahmen. Ein wichtiges Kennzeichen ist, dass er auf Lernergebnissen und nicht auf Lehrplaninhalten basiert. In der Praxis bedeutet dies, dass Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen berücksichtigt werden, die in allen Formen des Lernens, des formalen wie des informellen Lernens, erworben wurden. Er beschreibt acht allgemeine Qualifikationsniveaus.

Zur Vermeidung von Missverständnissen ist sicherlich auch sinnvoll, zu erläutern, was der EQR nicht ist. Der EQR kann keine neuen Qualifikationen definieren und er soll nationale oder sektorbezogene Qualifikationsrahmen nicht ersetzen. Sein Zweck besteht darin, die Vielfalt von einem Nachteil in einen Vorteil zu verwandeln. Somit erfüllt er eine ähnliche Funktion wie das Europäische System zur Anrechnung von Studienleistungen (ECTS) in der Hochschulbildung. Er ist ein Instrument zur Verknüpfung einer Vielzahl unterschiedlicher Qualifikationen.

Die Nutzung und Umsetzung des EQR ist ausdrücklich freiwillig und nicht mit rechtlichen Verpflichtungen für Mitgliedstaaten oder Wirtschaftszweige verbunden. Doch der EQR wurde von den Mitgliedstaaten und selbst von Ländern außerhalb der Europäischen Union gebilligt, weil er ein in der Praxis vorhandenes Bedürfnis erfüllt.

Die nationalen Regierungen der EU haben sich verpflichtet, den EQR als Referenzinstrument für den

Vergleich ihrer Qualifikationsniveaus einzusetzen. Bis spätestens 2009 sollten in allen Ländern funktionsfähige Qualifikationsrahmen vorhanden sein, die mit dem EQR verknüpft sind. Ab 2011 müssen alle neuen Qualifikationen und Europass-Dokumente einen Verweis auf das zutreffende EQR-Niveau enthalten.

Den Kern des EQR bildet ein Satz von acht Referenzniveaus, mit denen die Lernergebnisse beschrieben werden. Das heißt, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, unabhängig davon, in welchem System eine bestimmte Qualifikation erworben wurde. Dies ist eine Abkehr vom traditionellen Ansatz, bei dem der Lernaufwand, wie zum Beispiel die Lerndauer oder die Art der Bildungseinrichtung im Vordergrund steht. Die Verschiebung des Schwerpunkts auf die Lernergebnisse erleichtert die Anerkennung des nicht formalen und informellen Lernens und soll eine bessere Abstimmung zwischen den Erfordernissen des Arbeitsmarkts und den Bildungssystemen ermöglichen.

Da der EQR sämtliche Bildungsarten - die Allgemein-, Hochschul-, Erwachsenen- und Berufsbildung - einbezieht, wird er auch dem Konzept des lebenslangen Lernens den erhofften Auftrieb geben. Der Vorschlag ist eines der konkreten Ergebnisse des Arbeitsprogramms „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“, das nach der Tagung des Europäischen Rates im Jahr 2000 in Lissabon auf den Weg gebracht wurde. Er wurde nach ausführlichen Konsultationen mit Mitgliedstaaten, Sozialpartnern und anderen Akteuren vorgelegt.

Reformen gestalten in Montenegro

Ein Referendum im Mai 2006 ebnete den Weg für die im Juni 2006 vollzogene Unabhängigkeit Montenegros von Jugoslawien. Gleichzeitig wurde der feste Wille bekundet, dass die europäische Integration vorangetrieben werden soll.

Mit der Einrichtung einer Kommission für nationale Qualifikationen, die vom Ministerium für Bildung und Wissenschaft auf einem von der ETF organisierten Treffen Ende 2006 in Podgoriza bekannt gegeben wurde, machten die Bildungsbehörden des Landes erneut deutlich, dass sie entschlossen sind, das montenegrinische System der allgemeinen und beruflichen Bildung an die wichtigsten Entwicklungen in der Europäischen Union anzupassen.

Aufbauend auf der bisherigen Arbeit zu beruflichen Qualifikationen, die durch die ETF und das EU-Programm CARDS unterstützt wurde, besteht das Ziel der NQR-Kommission darin, die Transparenz und Kohärenz der Qualifikationen sicherzustellen, die durch verschiedene Segmente des nationalen Bildungssystems vermittelt werden.

Im Rahmen der von der ETF geleisteten Unterstützung Montenegros bei der Anpassung an die Bildungspolitik der EU reiste eine Delegation der NQR-Kommission Anfang Oktober zu einem Informationsbesuch nach Dänemark. Zweck dieses Besuches war, zu erfahren, wie die dänischen Behörden die Grundsätze des Europäischen Qualifikationsrahmens in das nationale System integrieren. „Besonders aufgefallen sind uns die engen Verbindungen, die in Dänemark zwischen Schulen und lokalen Unternehmen bestehen“, so Mladen Perazic von der Wirtschaftskammer

Montenegro. „Wir müssen die Wirtschaft in Montenegro für die neue Qualifikationsinitiative gewinnen und ihr deutlich machen, in welchem Zusammenhang sie mit den regionalen und europäischen Arbeitsmärkten steht.“

„Die Akteure in Montenegro haben sich zu regelrechten Experten für die NQR und den EQR entwickelt“, so Antony Gribben, der Länderbeauftragte der ETF für Montenegro. „Derzeit legen sie fest, was in ihrem kleinen Land sinnvoll und finanzierbar ist und nutzen die Erfahrungen kleiner EU-Länder, wie Dänemark oder auch Schottland, die sie 2005 mit unserer Unterstützung besucht haben.“

Foto: ETF/A. Ramella



Der Tourismus als Pilotsektor für nationale Qualifikationsrahmen

Nationale Lösungen durch regionale Zusammenarbeit

Bei einem Treffen der Vertreter der neun Länder, die sich am NQR-Projekt beteiligen, hob Mike Coles, der maßgeblich an der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens mitgewirkt hat, „die Schlüsselrolle von Kompetenzen und Lernergebnissen als Brücke zwischen Bildungssektor und Arbeitsmarkt“ hervor.

Der Projektbeginn verlief in den drei Teilregionen – Russland und Ukraine; Armenien, Aserbaidschan und Georgien; Kasachstan, Kirgisistan, Tadschikistan und Usbekistan – unterschiedlich, aber das mittlerweile zusammengetragene Wissen und die gewonnenen Erfahrungen waren der Hauptgrund, dass im November ein Treffen in der ETF durchgeführt wurde, um voneinander zu lernen.

Auf der Konferenz betonten alle Partnerländer, dass sie entschlossen sind, ihre Arbeit fortzusetzen, um besser zu verstehen, welche Auswirkungen der nationale Qualifikationsrahmen hat. Die einzelnen Länder werden bis Ende 2007 einen vollständigen Modell-Qualifikationsrahmen für den Tourismussektor und einen Vorschlag für ein

Strategiepapier über NQR erarbeiten. Die große Herausforderung besteht nun in allen Ländern darin, die festgelegten Berufsprofile in Lernergebnisse umzusetzen.

Trotz der unterschiedlichen nationalen Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern sind sie im Bereich der Qualifikationen häufig mit denselben Problemen konfrontiert: Sie haben aufgrund ihrer gemeinsamen Geschichte ähnliche Berufsbildungssysteme, die nun in einer Zeit, in der sich die Volkswirtschaften im Umbruch befinden und die Arbeitsmigration zunimmt, alle modernisiert werden müssen. Deshalb haben die Teilnehmerländer vereinbart, mit Unterstützung der ETF weitere Treffen durchzuführen und ihre Zusammenarbeit fortzusetzen, nicht nur in ihren eigenen Ländern, sondern auch regional. Dadurch wird der Ansatz des Peer Learning noch weiter an Bedeutung gewinnen.

Die ETF wird den Erfahrungsaustausch über eine elektronische Plattform zur Weitergabe von Wissen über nationale Qualifikationen fördern, die auf English und Russisch zur Verfügung stehen wird. Diese Plattform wird Zugang zu wichtigen Dokumenten, auch aus der internationalen Debatte, bieten und den einzelnen Teams die Kommunikation untereinander sowie mit dem ETF-Projektteam ermöglichen.

Sektorale Partnerschaft

Die sektorale Partnerschaft ist ein Forum für den kontinuierlichen Dialog zwischen verschiedenen Akteuren, die ein gemeinsames Interesse am lebenslangen Lernen haben. Sie ist eine wichtige Ergänzung aller anderen Aspekte, auf die wir in diesem und im vorigen Kapitel dieser Publikation eingegangen sind.

Die ETF fördert den sozialen Dialog seit Jahren, doch die derzeitige Tendenz hin zu allgemein anwendbaren nationalen Qualifikationsrahmen, die durch den europäischen Kopenhagen-Prozess noch verstärkt wird, erfordert eine sehr viel umfassendere Einbeziehung von Arbeitgebern und Gewerkschaften in die Entwicklung von Lehrplänen und Qualifikationen.

Für Betriebe und andere Unternehmen ist es mittlerweile überlebenswichtig geworden, künftige Entwicklungen bereits im Vorfeld zu erkennen. Doch nur die größten multinationalen Unternehmen können es sich leisten, interne Strukturen zu

schaffen, die künftige Trends überwachen und mit einer entsprechenden Ausrichtung ihrer Strategie für die Humanressourcenentwicklung darauf reagieren. Kleinere Unternehmen sind auf die öffentlichen Berufsbildungssysteme angewiesen. Um die Relevanz dieser Systeme weiterhin zu gewährleisten, müssen sie ihre Ressourcen mit anderen Unternehmen bündeln, die ähnliche Bedürfnisse haben, und ein Mitspracherecht bei der Gestaltung und auch der Durchführung einer ihren Anforderungen entsprechenden Berufsbildung fordern.

Die Entwicklung einer sektoralen Partnerschaft braucht Zeit. Und auch wenn sich gezeigt hat, dass die Entwicklung solcher Partnerschaften nicht erzwungen werden kann, gibt es doch Möglichkeiten, sie zu beschleunigen, wenn ein Sektor erst einmal seine Bereitschaft, sich zu organisieren, signalisiert hat. Die ETF hilft den Partnerländern, ihre Wirtschaftssektoren zu organisieren und sie auf die Beteiligung am Prozess der Entwicklung der allgemeinen und beruflichen Bildung vorzubereiten.

Sektorale Partnerschaften reagieren besser auf den Wandel

Gut organisierte Sektoren können dem Wandel besser vorgehen. Sie können Arbeitsplatzverluste durch Umstrukturierungen in der Industrie erheblich verringern und in einem angespannten Arbeitsmarkt besser um Humanressourcen und Kompetenzen konkurrieren. Dies war die zentrale Botschaft einer gemeinsamen Konferenz von ETF und Cedefop über sektorale Partnerschaft Ende September 2006 in Sinaia (Rumänien).

„In der allgemeinen und beruflichen Bildung von heute brauchen wir strategische Funktionalität, Partnerschaft, Integration, Kontinuität und Normalität. Ohne die Unterstützung sektoraler Partner wären die meisten dieser Faktoren nur schwer zu erreichen“, sagte der rumänische Minister für Hochschulbildung und europäische Integration, Dumitru Miron, in seiner Eröffnungsrede.

Arjen Deij, Länderbeauftragter der ETF für Rumänien, nannte die Ziele der Konferenz: „Wir diskutieren hier nicht über die Frage, ob ein Wandel stattfinden wird oder nicht“ sagte Arjen Deij von der ETF, „der Wandel wird sich vollziehen und wir werden damit konfrontiert sein. Aber zusammen können wir die

besten Wege zur Bewältigung eines solchen Wandels finden und das ist der Grund, weshalb wir hier sind.“

Die Teilnehmer wurden darauf hingewiesen, dass die Entwicklung einer sektoralen Partnerschaft Zeit braucht. Dies ist ein Prozess, in dem die Beteiligten schrittweise lernen, wie sie gemeinsam auf sich verändernde Rahmenbedingungen reagieren können. Deshalb müssen die Partnerschaften in der Lage sein, sich weiterzuentwickeln und anzupassen.

Die Konferenzteilnehmer erfuhren, wie sektorale Partnerschaften die Entwicklung von Qualifikationen in Europa, z. B. durch den Europäischen Qualifikationsrahmen, unterstützen. Themen von besonderem Interesse waren die Transparenz von Qualifikationen und die Integration von Qualifikationen und Qualifikationssystemen in Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen.

Der weiter gefasste europäische Kontext wurde ebenfalls als Steuerungsinstrument hervorgehoben. Angesichts der Zunahme der internationalen Mobilität, der anhaltenden Debatte über Themen der allgemeinen und beruflichen Bildung auf europäischer Ebene und der sich daraus ergebenden Entstehung europäischer Qualifikationen und eines Europäischen Qualifikationsrahmens gewinnt dieses Instrument an Bedeutung.

Foto: ETF/A. Ramella



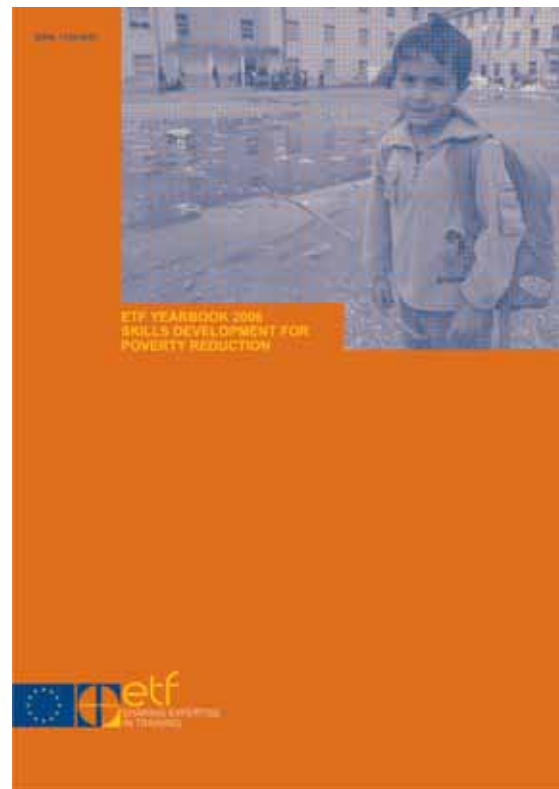


5. KOMPETENZENTWICKLUNG ZUR ARMUTSLINDERUNG

Lange Zeit stand die Primarbildung im Mittelpunkt der Strategien zur Armutsbekämpfung, doch die Erfahrungen der letzten Jahrzehnte haben klar gezeigt, dass der erfolgreiche Abschluss der Primarbildung noch keine Garantie für einen Arbeitsplatz ist.

Deshalb konzentrieren sich viele bilaterale und internationale Geber heute wieder stärker auf die Berufsbildung. Bislang ist allerdings noch unklar, wie diese gestiegene Bedeutung der Berufsbildung in neuen Bildungsstrategien und bildungspolitischen Maßnahmen in den ETF-Partnerländern umgesetzt werden kann.

Vor diesem Hintergrund wurde die Kompetenzentwicklung zur Armutsbekämpfung von der ETF als eines der zentralen bereichsübergreifenden Themen festgelegt, mit denen sich die ETF im Jahr 2006 befassen würde. Die ETF widmete diesem Thema die gesamte Ausgabe ihres Jahrbuchs 2006 (siehe unten) und räumte ihm auf der Agenda der Konferenz Kompetenzen für den Fortschritt einen wichtigen Platz ein.



Kompetenzen zur Armutsbekämpfung

Die ETF setzt sich seit einigen Jahren dafür ein, dass die vor dem Hintergrund der Entwicklungshilfe geführte Debatte über die Entwicklung von Kompetenzen mit der gängigen Praxis der Reformen der Berufsbildungssysteme in den Übergangsländern verknüpft wird. Gestützt auf die Erfahrungen in den zentralasiatischen Ländern und im Mittelmeerraum sowie die umfangreichen Untersuchungen, die von den ETF-Mitarbeitern für das Jahrbuch 2006 durchgeführt wurden, wählte die ETF die Kompetenzentwicklung zur Armutsbekämpfung als einen der vier Themenschwerpunkte der Konferenz Kompetenzen für den Fortschritt aus.

Auf der Konferenz stellte ETF-Experte Peter Grootings das Thema vor und nannte die Kernfragen, bei deren Beantwortung sich die ETF von der Konferenz in Turin Unterstützung erhoffte: Welche Arten von Kompetenzen sind wesentlich für die Armutsbekämpfung? Wie kann die Unterstützung bei der Entwicklung der benötigten Kompetenzen gestaltet werden? Werden ausschließlich Kompetenzen benötigt? Welche Art von Politik sollten arme Länder verfolgen und welchen Beitrag kann die Gebergemeinschaft leisten?

„Wie immer“, so Peter Grootings, „sind Fragen dieser Art stets eng mit der Frage verknüpft,

warum die Entwicklung von Kompetenzen überhaupt als wichtige Voraussetzung für die Armutsbekämpfung angesehen wird. Doch bevor wir mit der Beantwortung dieser Fragen beginnen können, müssen wir zunächst einige Begriffe klären. Was bedeutet Kompetenzentwicklung? Was verbirgt sich hinter dem Begriff Armutsbekämpfung? Und in welchem Verhältnis stehen diese beiden Konzepte zueinander?“

Die dringend erforderliche Klärung der Begriffe ist in den Kapiteln des ETF-Jahrbuchs 2006 weitgehend gelungen. Doch Peter Grootings machte auch deutlich, dass mit der Begriffsklärung allein noch nichts erreicht ist. „Zu wissen, wovon die Rede ist, dient letztendlich zur Klärung einer weiteren Frage: Welche Rolle kann die ETF spielen?“

Die Antwort auf diese Frage war der wichtigste Beitrag, den sich die ETF von den Teilnehmern der Konferenz Kompetenzen für den Fortschritt erwartete. In Workshops zu diesem Thema legten die Teilnehmer praktische Vorschläge vor, wie die ETF das Erlernen politischen Handels in diesem Bereich unterstützen kann.

Das Fazit lautete, dass die ETF ihre begrenzten Mittel am besten nutzen kann, indem sie Lernmöglichkeiten für politische Entscheidungsträger unterstützt, ihnen bewusst macht, wie wichtig die Entwicklung von Kompetenzen für die Armutsbinderung ist und ihnen dabei hilft, die notwendigen politischen Maßnahmen zu schaffen und umzusetzen.

Das ETF-Jahrbuch

Unter dem allgemeinen Titel *Kompetenzentwicklung zur Armutsbekämpfung* wird in den zwölf Kapiteln und im statistischen Anhang der diesjährigen Ausgabe des ETF-Jahrbuchs ein Themenspektrum behandelt, das ebenso breit gefächert ist, wie die

Unterstützung des ESF. Unter anderem geht es um die soziale Integration und die Auswirkungen der Kompetenzentwicklung auf die Migration.

Andere Kapitel befassen sich mit dem Problem, dass die Berufsbildung in den Übergangsländern an Ansehen verliert, der Notwendigkeit einer

besseren Koordinierung lokaler Entwicklungsinitiativen mit der traditionellen Infrastruktur für das Lernen und Lehren sowie mit der Frage, wie die EU-Erfahrungen in der Kompetenzentwicklung zur Förderung des Wachstums unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen genutzt werden können.

Die Herausgeber des *Jahrbuchs* warnen indirekt davor, den bisherigen Ansatz aufzugeben, bei dem die Verarmung in den Übergangsländern anders

behandelt wird als die eher strukturbedingte Armut in den Entwicklungsländern. Die Verarmung in den Übergangsländern ist eine Tatsache. Sie unterscheiden sich von anderen armen Entwicklungsländern nicht mehr dadurch, dass in diesen Ländern bittere Armut herrscht, der Unterschied ist, dass es in den Übergangsländern sowohl bei den Menschen als auch bei den Institutionen eine Erinnerung an bessere Zeiten gibt. Diese Erinnerung kann als Ausgangspunkt für Reforminitiativen genutzt werden.



Foto: ETF/A. Ramella



6. CHANCENGLEICHHEIT FÖRDERN

Das Eintreten für benachteiligte Gruppen der Gesellschaft zieht sich wie ein roter Faden durch die Arbeit der ETF. Nicht nur die Gesellschaft profitiert von einer Bildungspolitik ohne Ausgrenzung, häufig finden sich beispielsweise unter ausgegrenzten kulturellen Minderheiten und Menschen mit einer Behinderung wertvolle brachliegende Humanressourcen.

Zu den 2006 durchgeführten Maßnahmen für benachteiligte Gruppen von Minderheiten gehörte insbesondere eine Studie, die den Zugang von ethnischen Minderheiten in den westlichen Balkanländern zur Bildung und zum Arbeitsmarkt untersuchte. Ein Kapitel des Jahrbuchs ist der Bildung ohne Ausgrenzung gewidmet. Die Diskussionen während der Konferenz Kompetenzen für den Fortschritt im Juni und mehrere Projekte in Zentralasien befassten sich ebenfalls mit der Frage, wie eine Berufsbildung ohne Ausgrenzung erreicht werden kann.

Ein aktueller Aspekt dieser Debatte ist, dass es Regionen gibt, in denen finanziell besser gestellte Schüler der Berufsbildung in so großer Zahl den Rücken gekehrt haben, dass in diesem Bereich nur noch Schüler aus einem sozial benachteiligten Umfeld anzutreffen sind. Dadurch ist der ohnehin niedrige Status der Berufsbildung in diesen

Regionen weiter gesunken. Dies hat ebenso ungünstige Auswirkungen auf die Entwicklung von Kompetenzen wie ein System, das benachteiligten Bevölkerungsgruppen den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung erschwert.

Gleichstellung von Frauen und Männern

Nachdem die ETF einräumen musste, dass die Gleichstellung der Geschlechter zu den in der bisherigen Arbeit der ETF unterrepräsentierten Bereichen gehört, wurden 2006 zahlreiche Initiativen auf den Weg gebracht, um dieses Defizit aufzuholen.

Auftakt war die erste Konferenz der ETF, die ausschließlich der Gleichstellung gewidmet war. 50 junge Männer und Frauen aus 24 Ländern besuchten diese Konferenz im März 2006 in Turin. Die Veranstaltung am Vortag des Internationalen Frauentages stand unter dem Motto „Frauen in Bildung und Beschäftigung 2010.“ Ziel der Konferenz war es, zu klären, inwieweit Frauen und Männer in Bildung und Beschäftigung wirklich gleichgestellt sind, welche Faktoren die vollständige Gleichstellung behindern und was getan werden kann, um diese Hindernisse zu beseitigen.

Fenster zur Freiheit

Warum haben Frauen in so vielen Teilen der Welt auch heute noch nicht das gleiche Recht auf Bildung wie Männer?

Die iranische Menschenrechtsaktivistin, Shirin Ebadi, die 2003 den Nobelpreis erhielt, glaubt, dass diese Frage einfach zu beantworten ist: „Wissen ist ein Fenster zur Freiheit und eine gebildete Frau akzeptiert nicht einfach, dass sie unterdrückt wird“, erklärt sie den Teilnehmern der ETF-Veranstaltung Frauen in Bildung und Beschäftigung 2010.

Die Antwort mag einfach sein, aber Shirin Ebadi stellte klar, dass es häufig nicht ausreicht, Frauen „nur“ Zugang zur Bildung zu gewähren: „Bildung – und besonders die Hochschulbildung – spielt eine wesentliche Rolle bei der Verbesserung der Kompetenzen und des Wissens von Frauen. Doch Bildung allein hilft den Frauen nicht immer, ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen.“

Sie verdeutlichte dies am Beispiel ihres Heimatlands Iran: „Über 65 % der Studenten an iranischen Universitäten sind Frauen, das heißt, dass iranische Frauen eine höhere Bildung besitzen als iranische Männer“, sagte sie. „Doch die Arbeitslosenquote von Frauen ist dreimal höher als die der Männer.“

Wenn das erworbene Bildungsniveau sich nicht in eine Beteiligung am Arbeitsmarkt umsetzen lässt, so Shirin Ebadi, verlieren die akademische Bildung und Spezialisierung ihren Nutzen und werden zum bloßen Luxus.

Foto: ETF/A. Ramella



Shirin Ebadi, die 2003 den Nobelpreis erhielt, besucht im März 2006 die ETF

Mit dieser Konferenz hat die ETF in mehrfacher Hinsicht eine neue Richtung eingeschlagen. Die Teilnehmer – die ein breites Spektrum von Akteuren aus Berufsbildungseinrichtungen, Hochschulen, Frauenvereinigungen und NRO repräsentierten – waren mit 20 bis 35 Jahren weit jünger als es die Teilnehmer an ETF-Veranstaltungen in der Regel sind. Das dynamische Format der Veranstaltung betonte persönliche und berufliche Aspekte und bot nicht nur Raum für informelle Diskussionen und Brainstorming, sondern auch für Diskussionsrunden und Referate. Ziel war, möglichst viele neue Ideen für Maßnahmen zu sammeln, die in die Arbeit der ETF in Turin und in den einzelnen Ländern einfließen können. Die Teilnehmer sollten zudem nützliche Tipps und Vorschläge mit nach Hause nehmen, um sie dort praktisch umzusetzen, und darüber hinaus Gelegenheit erhalten, mit Kollegen aus der ganzen Welt Kontakte zu knüpfen.

Schreiben für die Chancengleichheit

Rund 70 junge Männer und Frauen aus Osteuropa, Zentralasien, Südosteuropa sowie aus den Erweiterungsregionen und dem Mittelmeerraum haben Texte für den Schreibwettbewerb Frauen in Bildung und Beschäftigung 2010 eingereicht, zu dem ETF im August 2005 eingeladen hatte. In ihren Erzählungen beschreiben sie die Rolle der Berufsbildung bei der Förderung des Status von Frauen in ihren Gesellschaften oder bei der Stärkung der Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft.

Alle eingereichten Texte wurden anhand von Kriterien wie der Originalität des Inhalts, der Kreativität, der Textqualität und des themenspezifischen Wissens der Autoren bewertet.

Vier Gewinner wurden ausgewählt. Zhibek Karamanova aus Kasachstan, Evgeniya Koeva aus Bulgarien, Melhem Mansour aus Syrien und Abdulfattoh Shafiyev aus Tadschikistan erhielten eine Einladung zur internationalen Konferenz Frauen in Bildung und Beschäftigung 2010, die im März 2006 stattfand. Die Konferenz wurde anlässlich des Internationalen Frauentages durchgeführt. ETF-Direktorin Muriel Dunbar stellte die Gewinner in einer Feier zur Preisverleihung vor, an der auch die Friedensnobelpreisträgerin des Jahres 2003, Shirin Ebadi, teilnahm.

Einer der vier Gewinner erhielt Gelegenheit zu einem viermonatigen Praktikum in der ETF. Die Wahl fiel auf die 24jährige Evgeniya Koeva, die im Herbst 2006 mit ihrem Praktikum im Referat Externe Kommunikation begann.

Am Ende der zweitägigen Konferenz legten die Teilnehmer eine lange Liste mit praktischen Vorschlägen für weitere Aktivitäten vor, die in ihrem eigenen Umfeld und in diesem Bereich im Allgemeinen umgesetzt werden sollten. Die ETF nutzte diese neuen Anregungen sowohl in ihrer täglichen Arbeit mit den Partnerländern als auch bei ihren Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Auf Wunsch von Anna Záborská, der Vorsitzenden des Ausschusses für die Rechte der Frau und Gleichstellung der Geschlechter, legte die ETF dem Europäischen Parlament am 3. Mai die Empfehlungen der Konferenz vor. Anschließend wurde die ETF vom Europäischen Parlament um fachliche Unterstützung bei der Erarbeitung eines neuen Berichts über Frauen und Migration gebeten.

Foto: ETF/Enik Luntang



Anna Záborská erhält die ETF-Publikation „Frauen in Bildung und Beschäftigung“



Foto: ETF/Erik Luntang

Mitglieder der ETF-Arbeitsgruppe „Gleichstellungsfragen“ stellen im März 2006 ihre Arbeit im Europäischen Parlament vor

Im Jahr 2006 wurde ein weiterer Bericht der ETF zu diesem Thema veröffentlicht, der Bericht über Gleichstellung in Bildung und Beschäftigung. In einer mit Unterstützung von vier internationalen Experten durchgeführten Studie wurden die Strategien zur Förderung der Gleichstellung in Bildung, Berufsbildung und Beschäftigung auf internationaler Ebene sowie die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in diesen Bereichen in Jordanien, Marokko und der Türkei untersucht, die zu den Ländern mit hoher Priorität für die Arbeit der ETF gehören.

Nach einer Einführung zum Thema beschreibt die Studie die Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Europäischen Union sowie der

Gleichstellung in Bildung und Beschäftigung in der UNESCO, der IAO und der Weltbank. Zum Abschluss werden die Maßnahmen zur Gleichstellung in Bildung und Beschäftigung in den drei Ländern ausführlich beschrieben.

Die Studie gibt einen Überblick über die Situation in Jordanien, Marokko und der Türkei. Dies soll potenziellen Gebern helfen, Strategien zur Gleichstellung von Frauen und Männern verstärkt in ihre künftigen Programme und Projekte einzubeziehen. Die ETF, genauer gesagt, ihre Arbeitsgruppe zur Gleichstellung von Frauen und Männern, wird die Situation in diesen Ländern im Rahmen eines spezifischen Konzepts zum Erlernen politischen Handelns weiterhin beobachten.

Normalisierung der Gleichstellungsthematik

In vielen Ländern, aus denen Sie kommen, belegen Gleichstellungsstatistiken einen auffallenden Widerspruch zwischen dem Zugang zur Bildung und dem Erfolg im späteren Leben. Vor allem in Nordafrika und im Nahen Osten erhalten Mädchen eine ebenso lange oder sogar längere Schulbildung wie Jungen, doch Frauen erreichen weit seltener als Männer einflussreiche Positionen in der Wirtschaft, der Gesellschaft oder der Politik.

Da der physische Zugang zu Bildung im Wesentlichen gleich ist, lässt sich dieser Widerspruch nicht mit finanziellen und sicherheitsrelevanten Gründen erklären. Vielmehr dürfte die Erklärung für dieses Phänomen in der Kultur oder der Religion zu suchen sein und das Problem kann nur überwunden werden, wenn Frauen verstärkt Zugang zu Funktionen in der Wirtschaft, der Gesellschaft und der Politik erhalten. Abzuwarten, bis sich Frauen diese Positionen selbst erobern, wie dies in Europa geschehen ist, bedeutet, dass in den nächsten Jahren eine enorme Ressource an vorhandenen Kompetenzen verschwendet wird. Wenn der Fortschritt Ihr erklärtes Ziel ist, werden Sie über kurz oder lang ohnehin nicht daran vorbeikommen, diese große Kompetenzressource zu nutzen, indem sie aktiv dazu beitragen, dass Mädchen und Frauen ihre eigenen Entscheidungen treffen können.

Wenn uns die Zukunft von Mädchen und Frauen auf dieser Welt wirklich am Herzen liegt, und wenn es unsere ernsthafte Absicht ist, alle vorhandenen Kompetenzen für den Fortschritt zu nutzen, müssen wir sicherstellen, dass Gleichstellungsfragen bei allen unseren Maßnahmen ein zentrales Thema und nicht nur eine Randerscheinung sind. Wir dürfen nicht zulassen, dass daraus „eines von vielen Themen“ wird, wie zum Beispiel die Finanzierung der Bildung, die Verwaltung der Bildung oder Lehrmethoden. Im Englischen wird die Arbeit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern zum Ziel hat, mit dem Begriff „Gender Mainstreaming“

bezeichnet. Dies ist zwar selbst im Englischen ein etwas sperriger Begriff, aber er drückt genau das aus, worum es geht: Wir müssen uns entschlossen dafür einsetzen, dass der Gleichstellung von Frauen und Männern nicht nur sporadisch besondere Aufmerksamkeit gewidmet wird. Sie muss zur Normalität werden. Wir müssen sie in unsere gesamte Arbeit einbeziehen, die wir im Bildungssektor leisten, damit wir eines Tages feststellen können, dass wir dieses Thema so sehr in allen Bereichen verankert haben, dass es zur Normalität geworden ist.

(Auszug aus der Rede der Schauspielerin Claudia Cardinale auf der ETF-Konferenz Kompetenzen für den Fortschritt, Juni 2006, Turin.)



Foto: ETF/A. Ramella

Die weltbekannte Schauspielerin Claudia Cardinale hält auf der ETF-Konferenz „Kompetenzen für den Fortschritt“ im Juni 2006 eine Rede



7. EIN BLICK IN DIE ZUKUNFT

Wie diese Ausgabe der Höhepunkte zeigt, stand die Tätigkeit der ETF im Jahr 2006 ganz im Zeichen der Vorbereitungen auf die neuen EU-Unterstützungsinstrumente. Die Einführung dieser Instrumente wird auch 2007 die Arbeit der ETF maßgeblich bestimmen.

In ihrer Mittelfristigen Perspektive 2007-2010 hat die ETF einige der Konsequenzen, die sich daraus ergeben, beschrieben und in die geplanten Maßnahmen integriert. Diese Mittelfristige Perspektive ist auch deshalb interessant, weil darin erstmals die in Kapitel 2 erläuterten geplanten Änderungen am Mandat der ETF berücksichtigt werden.

Zu den wichtigsten geplanten Änderungen gehören die Neugestaltung der beratenden Netzwerke der ETF und die Regelung, die es der ETF ermöglicht, Prioritäten für ihre Unterstützung bestimmter Partnerländer zu setzen.

Im Zuge der Neugestaltung ihrer beratenden Netzwerke plant die ETF eine grundlegende Änderung der Funktion des Beratungsgremiums. Durch die Beibehaltung des Redaktionsrats wird deutlich gemacht, wie wichtig die Veröffentlichung

von qualitativ hochwertigen Publikationen für ein Fachkompetenzzentrum ist.

Die Prioritätensetzung wird in der Praxis bedeuten, dass die begrenzten Mittel einfacher für Maßnahmen eingesetzt werden können, die unter den Aspekten Innovation, Wirkung oder Nachhaltigkeit den größten Erfolg versprechen.

Ausgehend von den neuen Funktionen der Organisation und internen Überlegungen, die bereits 2005 angestellt worden waren, wurde in der mittelfristigen Perspektive eine ganz konkrete Vorgehensweise der ETF für jedes der neuen Instrumente festgelegt. Da sie ab 2007 die Grundlage für die Arbeit der ETF sein werden, fassen wir diese Vorgehensweise zum Abschluss dieses Blicks in die Zukunft kurz zusammen:

Die Maßnahmen der ETF werden in allen Regionen in höherem Maße politikorientiert sein. Peer-Review-Verfahren und Lernaktivitäten werden für die politische Beratung und Analyse, sowohl für die Europäische Kommission als auch für die nationalen Behörden eingesetzt, und sollen darüber hinaus den nationalen Dialog über die Politikgestaltung fördern.

Mit Netzwerken die Relevanz sichern

Ebenso wie die ETF breite Partnerschaften zur Unterstützung einer kohärenten und relevanten Politikentwicklung in den Partnerländern empfiehlt, nutzt sie selbst vielfältige Partnerschaften, um die Kohärenz und die Relevanz ihrer eigenen Maßnahmen zu gewährleisten.

Bisher gehörte das Beratungsgremium zu den wichtigsten beratenden Netzwerken der ETF. Neben den regionalen Treffen der Mitglieder dieses Gremiums fand alle drei Jahre eine Vollversammlung statt, in der die strategische Entwicklung erörtert und neue Themen vorgeschlagen wurden, mit denen sich die ETF befassen sollte.

Ogleich das Beratungsgremium in den letzten Jahren einen entscheidenden Beitrag zur Arbeit der ETF geleistet hat, wird in der aktuellen externen Evaluierung durch ITAD Ltd. empfohlen,

die Struktur des Gremiums zu ändern, da die ETF aufgrund ihrer veränderten Rolle und neuer Arbeitsmethoden ihre Mechanismen für den Kontakt zur Praxis überdenken muss. Die Evaluierung kommt zu dem Ergebnis, dass das komplizierte Nominierungsverfahren und die großen Plenarsitzungen die Flexibilität und Kostenwirksamkeit des Gremiums erheblich einschränken.

Im Rahmen ihres neuen Mandats plant die ETF daher, ihre beratenden Netzwerke so umzustrukturieren, dass sie flexibel und kostenwirksam arbeiten können.

Im November wurde vom Vorstand ein Vorschlag gebilligt, der vorsieht, dass künftig drei Arten von Netzwerken im Vordergrund stehen sollen. Zwei davon existieren bereits, die regelmäßigen Sitzungen des Redaktionsrats und die Ad-hoc-Partnerschaften für den institutionellen Erfahrungsaustausch mit internationalen Organisationen und Mitgliedstaaten. Das dritte Netzwerk, eine neue Internationale Beratungsgruppe, wird das ETF-Beratungsgremium ersetzen.

Der Internationalen Beratungsgruppe werden acht bis zehn erfahrene, renommierte Experten für die Entwicklung der Politik im Bereich Humanressourcen angehören. Diese Experten aus der internationalen Gemeinschaft, das heißt, aus den Partnerländern, den EU-Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen, werden von der ETF ausgewählt. Der Vorstand wird ebenfalls in der Internationalen Beratungsgruppe vertreten sein.

Die Mitglieder der Beratungsgruppe aus den Partnerländern werden Vertreter der zahlreichen regionalen Netzwerke sein, um so die Kontinuität zwischen strategischem Denken und operativer Initiative zu fördern. In der Beratungsgruppe werden die internationalen Gremien vertreten sein, mit denen die ETF intensiv zusammenarbeitet. Jährlich sind zwei bis drei Sitzungen dieser Gruppe vorgesehen.



Foto: ETF/A. Ramella

Instrument für die Heranführungshilfe (IPA):

Die Aktivitäten der ETF während des Programmplanungszeitraums werden dazu beitragen, Verbesserungen im Bereich der Humanressourcen mit wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungszielen zu verbinden, darunter der Beitrag der Kompetenzentwicklung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie die geschlechtsspezifische Beteiligung und die höhere Beschäftigungsfähigkeit. In diesem Zusammenhang stellen die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und das frühzeitige Erkennen des Arbeitsmarktbedarfs Schlüsselbereiche der künftigen Arbeit dar.

Europäisches Nachbarschafts- und Partnerschaftsinstrument (ENPI):

Je nach den Erfordernissen der einzelnen Regionen wird die ETF mit unterschiedlicher Intensität Verbesserungen im Bereich der Humanressourcen, einschließlich des Beitrags der Kompetenzentwicklung zur Steigerung der

Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie eine höhere Beschäftigungsfähigkeit, fördern. In diesem Zusammenhang stellen die Entwicklung unternehmerischer Fähigkeiten und das frühzeitige Erkennen des Arbeitsmarktbedarfs Schlüsselbereiche der künftigen Arbeit dar. Besondere Aufmerksamkeit wird die ETF dem Beitrag widmen, den die Kompetenzentwicklung zu einer wirksamen Migrationspolitik leisten kann.

Instrument für die Entwicklungszusammenarbeit (DCI):

Die Arbeit der ETF in Zentralasien wird sich an drei Themen orientieren: Das Gender-Mainstreaming soll im Rahmen umfassender Reformen der allgemeinen und beruflichen Bildung, insbesondere aber im Bereich der Kompetenzentwicklung zur Verringerung der Armut gefördert werden. Das zweite Thema Migration wird sowohl bei der Beratung zu den allgemeinen Qualifikationsrahmen als auch in die Kompetenzentwicklung zur Armutsbinderung einbezogen. Das dritte Thema betrifft die schulische Selbstverwaltung und wird im Rahmen des politischen Dialogs zum Thema Kompetenzentwicklung zur Verringerung der Armut behandelt.

Medien nutzen, um den Wandel voranzutreiben

Für arabische Journalisten ist es ein lohnendes Geschäft, in den Aufbau von Kapazitäten zu investieren. Die Medien der Region verfügen über ein großes Potenzial, einen Wandel in der Region herbeizuführen und eine engere Zusammenarbeit zwischen Journalistenschulen in der EU und Ausbildungszentren im Mittelmeerraum kann in doppelter Hinsicht nützlich sein. Zum einen wird dadurch die Entwicklung der Zivilgesellschaft in der Region gefördert und zum anderen ein besseres Verständnis der arabischen Kultur in Europa geschaffen.

Beides ist dringend erforderlich, und deshalb veranstalteten die Initiative „Die Partnerschaft Europa-Mittelmeer und die Medien“ der Europäischen Kommission, die ETF und die ungarische Regierung am 5. Dezember in Budapest ein eintägiges Seminar über die Rolle von Journalistenschulen im Hinblick auf das Zusammenleben und das gemeinsame Lernen in der erweiterten europäischen Region.

Die 35 Seminarteilnehmer diskutierten über ein breites Themenspektrum und stellten unter anderem fest, dass die journalistische Schulung an einem sehr viel früheren Punkt in der Ausbildungsphase ansetzen muss, als dies heute der Fall ist. Diskutiert wurde zudem über eine notwendig Stärkung und eine bessere Vernetzung von nichtstaatlichen Medien in der Region und eine dringend erforderliche Zusammenstellung und Bewertung bereits abgeschlossener und noch laufender Ausbildungsmaßnahmen.

Die Diskussionen verliefen ausgesprochen frei und offen und die Vertreter beider Seiten beteiligten sich rege an den Debatten. Thomas McGrath von der Generaldirektion Außenbeziehungen (GD RELEX) sicherte zu, dass die Ergebnisse in der Initiative „Die Partnerschaft Europa-Mittelmeer und die Medien“ berücksichtigt werden und sagte, dass die auf der Veranstaltung erarbeiteten konkreten Vorschläge die Kommission zur Intensivierung ihrer Aktivitäten in diesem Bereich ermutigen und die Programmplanung für die neuen Instrumente unmittelbar unterstützen werden, deren Einführung 2007 erfolgen wird.



CCR/UNO

6.7

ANHÄNGE

1. Gründungsverordnung und Änderungen

Die ETF wurde mit der Verordnung (EWG) Nr. 1360/90 des Rates vom 7. Mai 1990 errichtet.

Die ursprüngliche Gründungsverordnung wurde durch die folgenden Beschlüsse geändert:

- Verordnung (EG) Nr. 2063/94 des Rates vom 27. Juli 1994 zur Änderung der Regeln und Vorschriften für die Funktionen und das Personal der ETF und zur Ausweitung des geografischen Geltungsbereichs der Tätigkeiten der ETF auf die für das Programm TACIS in Betracht kommenden Länder;
- Verordnung (EG) Nr. 1572/98 des Rates vom 17. Juli 1998 zur Ausweitung des geografischen Geltungsbereichs der Tätigkeiten der ETF auf die für eine Unterstützung durch das Programm MEDA in Betracht kommenden Länder;

- Verordnung (EG) Nr. 2666/2000 des Rates vom 5. Dezember 2000 zur Ausweitung des geografischen Geltungsbereichs der Tätigkeiten der ETF auf Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kroatien, die Bundesrepublik Jugoslawien und die ehemalige jugoslawische Republik Mazedonien;

- Verordnung (EG) Nr. 1648/2003 des Rates vom 18. Juni 2003 zur Regelung des Zugangs zu den Dokumenten und zur Änderung der Haushaltsverfahren der ETF.

Konsolidierte Verordnung

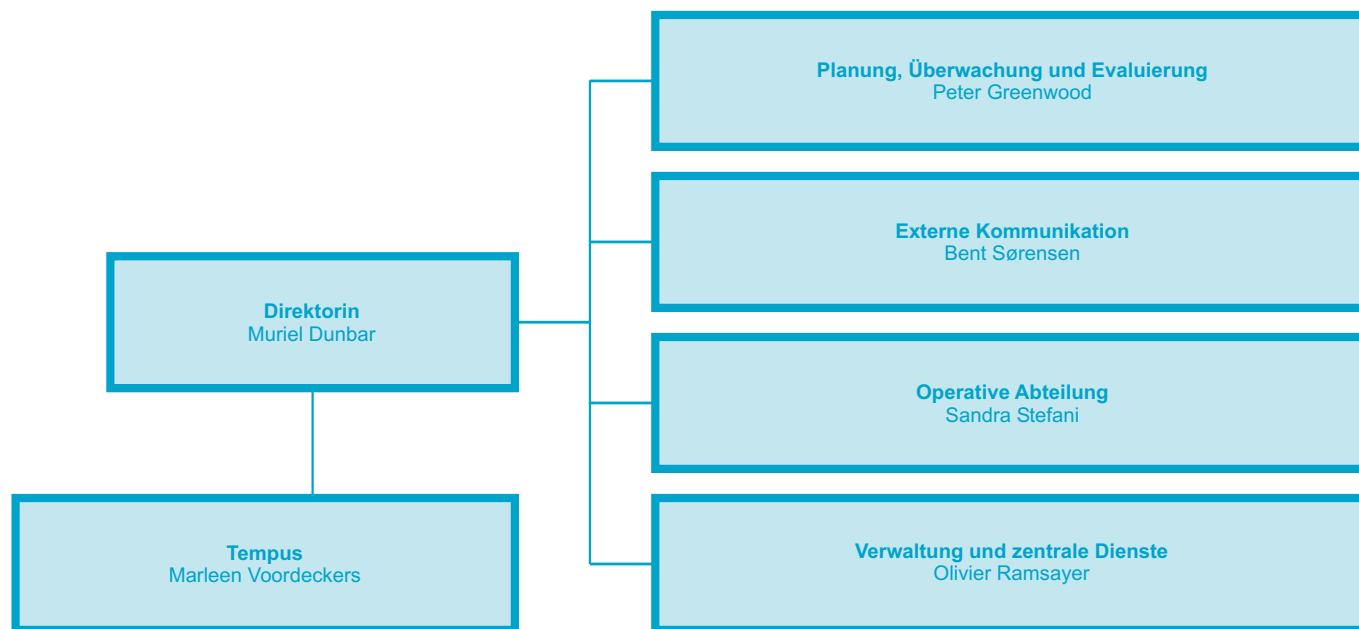
Die konsolidierte Fassung der Verordnung des Rates (CONSLEG: 1990R1360 – 01/10/2003) umfasst die ursprüngliche Gründungsverordnung mit allen nachfolgenden Änderungen.

2. Haushaltsplan (€)

	2005	2006	2007
Personalaufwendungen	11 942 000	12 238 502	13 819 000
Gebäude, Ausrüstung und Betriebskosten	1 568 028	1 718 500	1 745 000
Operative Aufwendungen	4 989 972	5 494 898	4 136 000
Gesamter Jahreszuschuss	18 500 000	19 451 900	19 700 000*
Sonstige Mittel	8 212 639	7 516 194	Noch nicht verfügbar
Gesamt	26 712 639	26 968 094	Noch nicht verfügbar

* In diesem Betrag ist die vom Europäischen Parlament vorgenommene Rückstellung für den Haushalt der ETF 2007 enthalten.

3. Personal- und Organisationsplan



Staatsangehörigkeit der Bediensteten auf Zeit

Die Zahl der im Stellenplan 2006 vorgesehenen Bediensteten auf Zeit beträgt 105

ETF-Personal, aufgeschlüsselt nach Nationalität und Besoldungsgruppe

Nationalität	AD	AST	Gesamt
A	3	1	4
B	2	8	10
BG	1		1
CZ	1		1
D	5	3	8
DK	5		5
E	3		3
EE		1	1
EL	1		1
F	6	4	10
FIN	1	2	3
GB	7	5	12
H		1	1
I	7	34	41
IRL	1	2	3
L		1	1
LV		1	1
NL	5	1	6
P	1		1
RO		2	2
S	1		1
TUN	1		1
Gesamt	51	66	117

4. Wichtige Beschlüsse der satzungsgemäßen Organe der ETF

Wichtige Beschlüsse des Vorstands der ETF im Jahr 2006

Der Vorstand der ETF und die Beobachter kamen am 6. Juni und am 21. November 2006 zusammen. Die Sitzungen fanden unter dem Vorsitz von Frau Odile Quintin, Generaldirektorin für Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, statt.

In der Sitzung vom 6. Juni 2006 hat der Vorstand der ETF:

- den Jahresbericht 2005 sowie seine eigene Analyse und Bewertung dieses Berichts angenommen;
- die Durchführungsbestimmungen zum Statut angenommen;
- die allgemeinen Durchführungsvorschriften für die Verfahren zur Einstellung und zum Einsatz von Bediensteten auf Zeit in der ETF angenommen;

In der Sitzung vom 21. November 2006 in Brüssel hat der Vorstand:

- das geänderte Arbeitsprogramm 2007 der ETF angenommen, in dem die Stellungnahmen der Mitglieder berücksichtigt wurden;
- den Haushaltsplan der ETF für 2007 angenommen;
- den Entwurf der Mittelfristigen Perspektive 2007-2010 im Grundsatz angenommen, der nach der Veröffentlichung der Mitteilung der Kommission über die externe Evaluierung der ETF noch im schriftlichen Verfahren bestätigt werden muss.

Beratungsgremium

Das Beratungsgremium ist ein satzungsgemäßes Organ [nach Artikel 6 der Verordnung (EWG) Nr. 1360/90 des Rates], dem über 130 Sachverständige auf dem Gebiet der Berufsbildung angehören. Die Mitglieder des Beratungsgremiums kommen aus den Mitgliedstaaten und den Partnerländern, aber auch aus dem Kreis der Sozialpartner und internationalen Organisationen. Die Hauptaufgabe des Gremiums besteht darin, die ETF und ihren Vorstand bei der Erarbeitung des

Jahresarbeitsprogramms der ETF zu beraten. Das Forum dient auch als Netzwerk zum Erfahrungsaustausch zwischen den beteiligten Ländern und ermöglicht die Weitergabe von Informationen über bewährte Praktiken in der Berufsbildungspolitik und bei der Berufsbildungsreform. Unter österreichischem Ratsvorsitz fand vom 5. bis 7. Juni 2006 eine

Sitzung des Beratungsgremiums in Turin statt, auf der über das Thema Kompetenzen für den Fortschritt diskutiert und die Prioritäten der ETF für den Programmplanungszeitraum 2007-2010 erörtert wurden. Am 21. November legte das Beratungsgremium den Mitgliedern des Vorstands seine Stellungnahme zum Arbeitsprogramm 2007 vor.

Mitglieder des Vorstands der ETF 2006

	MITGLIED	STELLVERTRETER
Europäische Kommission	Odile QUINTIN (Vorsitzende) GD Bildung und Kultur David LIPMAN GD Außenbeziehungen Dirk MEGANCK GD Erweiterung	
Belgien	Micheline SCHEYS Ministerium der flämischen Gemeinschaft Bildungsabteilung	
Dänemark	Roland Svarrer ØSTERLUND Bildungsministerium	Merete PEDERSEN Bildungsministerium
Deutschland	Stefan SCHNEIDER Ministerium für Bildung und Forschung	Klaus ILLERHAUS Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland Esther SENG Ministerium für Bildung und Forschung
Estland	Küllli ALL Ministerium für Bildung und Forschung	
Finnland	Timo LANKINEN Bildungsministerium	Ossi V. LINDQVIST Universität Kuopio

	MITGLIED	STELLVERTRETER
Frankreich	Agnès LECLERC Ministerium für Beschäftigung und Gesundheit	Jacques MAZERAN Ministerium für nationale Bildung, Hochschulbildung und Forschung
Griechenland	Kostantinos MARGARITIS Organisation für Berufsbildung	Vasiliki KANELLOPOULOU Organisation für Berufsbildung
Irland	Padraig CULLINANE Ministerium für Wirtschaft, Handel und Beschäftigung	Niall MONKS Ministerium für Wirtschaft, Handel und Beschäftigung
Italien	Andrea PERUGINI Ministerium für auswärtige Angelegenheiten	Luigi GUIDOBONO CAVALCHINI UniCredit Private Banking
Lettland	Lauma SIKA Ministerium für Bildung und Wissenschaft	Dita TRAIIDAS Agentur für Entwicklungsprogramme im Bereich der Berufsbildung
Litauen	Romualdas PUSVASKIS Ministerium für Bildung und Wissenschaft	Giedre BELECKIENE Methodikzentrum für Berufsbildung
Luxemburg	Gilbert ENGEL Ministerium für allgemeine und berufliche Bildung	Edith STEIN Handelskammer des Großherzogtums Luxemburg
Malta	Cecilia BORG Bildungsministerium	Anthony DEGIOVANNI Bildungsministerium
Niederlande	Peter VAN IJSSELMUIDEN Ministerium für Bildung, Kultur und Wissenschaft	
Österreich	Karl WIECZOREK Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit	Reinhard NÖBAUER Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

	MITGLIED	STELLVERTRETER
Polen	Danuta CZARNECKA Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung	Ewa RUDOMINO Ministerium für Wissenschaft und Hochschulbildung
Portugal	Cândida MEDEIROS SOARES Ministerium für soziale Sicherheit und Arbeit	Maria Teresa PEREIRA PAIXÃO Institut für Qualität in der Ausbildung
Slowakische Republik	Juraj VANTÚCH Comenius-Universität	
Slowenien	Elido BANDELJ Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport	Jelka ARH Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport
Spanien	Rosario ESTEBAN BLASCO Ministerium für Bildung und Wissenschaft	
Schweden	Erik HENRIKS Ministerium für Bildung und Wissenschaft	Hans-Åke ÖSTRÖM Ministerium für Bildung, Forschung und Kultur
Tschechische Republik	Helena ÚLOVCOVÁ Nationales Institut für technische und berufliche Bildung	Igor KRUPKA Ministerium für Bildung, Jugend und Sport Jana KASALOVA Ständige Vertretung der Tschechischen Republik bei der Europäischen Union
Ungarn	György SZENT-LÉLEKY Ministerium für soziale Angelegenheiten und Beschäftigung	
Vereinigtes Königreich	Rosalind LESTER Ministerium für Bildung und Qualifikationserwerb	
Zypern	Charalambos CONSTANTINOU Ministerium für Bildung und Kultur	Elias MARGADJIS Ministerium für Bildung und Kultur

EUROPÄISCHE STIFTUNG FÜR BERUFSBILDUNG

HÖHEPUNKTE

DIE ETF IM JAHR 2006

Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen
der Europäischen Gemeinschaften

2007 – 64 pp. – 21.0 x 29.7 cm

ISBN: 978-92-9157-520-6

ISSN: 1725-7336

SALES AND SUBSCRIPTIONS

Publications for sale produced by the Office for Official Publications of the European Communities are available from our sales agents throughout the world.

You can find the list of sales agents on the Publications Office website (<http://publications.europa.eu>) or you can apply for it by fax (352) 29 29-42758.

Contact the sales agent of your choice and place your order.

TA-AG-07-001-DE-C

