



Übertragung erfolgreicher Strukturen und Beratungsansätze zur Implementierung  
dualer Berufsausbildung. Qualifizierung betrieblicher Ausbilder und Ausbilderinnen

# Strategischen Plan

*Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Verfassers wider, ferner kann die Kommission keine Verantwortung dafür übernehmen, in welcher Weise die darin enthaltenen Informationen in der Praxis Anwendung finden.*

# Benchmark

1. Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft.....	04-35
2. Lernen innerhalb des Arbeitsprozesses.....	36-40
3. Akzeptieren von nationalen Standards.....	41-49
4. Qualifiziertes Berufsbildungspersonal.....	50-59
5. Institutionalisierte Forschung und Beratung.....	60-61
Schlussfolgerungen.....	62-68

# EINFÜHRUNG

Das deutsche Berufsbildungssystem ist nicht nur ein Erfolgsmodell in Deutschland, sondern wird auch im Ausland hoch angesehen. Es sorgt dafür, dass künftige qualifizierte Arbeitskräfte eine Erstausbildung sowie später Weiterbildungen erhalten, um diese Fachkräfte folglich mit hochrangigen Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen auszustatten. Dieses berufliche Bildungssystem bildet somit die wesentliche Grundlage für eine innovative und wettbewerbsfähige Wirtschaft. Eine kontinuierliche Weiterentwicklung und die Anpassung der Berufsbildung auf die wirtschaftlichen, technologischen und sozialen Veränderungen werden durch folgende fünf grundlegende Funktionen unterstützt, die alle Formen der Bildung und Ausbildung betreffen und einen Mehrwert für die Berufsbildungssysteme der Partnerländer darstellen:

1. Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft
2. Lernen innerhalb des Arbeitsprozesses
3. Akzeptanz nationaler Standards
4. Qualifiziertes Berufsbildungspersonal
5. Institutionalisierte Forschung und Beratung

Quelle: <http://www.edvance.info/en/259.php>

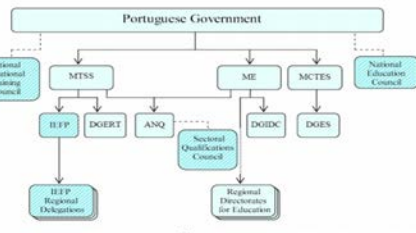
Mit Hilfe dieser fünf grundlegenden Funktionen werden im Folgenden Best-Practice Beispiele aus Deutschland und Österreich analysiert. Außerdem wird die aktuelle Lage in Spanien und Portugal untersucht. Danach werden in einem Bericht Empfehlungen für die Umsetzung des deutschen und österreichischen dualen Systems in Spanien und Portugal gegeben. Des Weiteren werden der Forschungsstand und die Best-Practice Beispiele zusammengefasst und in SWOT-Analysen dargestellt.

# 1. Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft

<b>Best-Practice: -PORTUGAL-</b>	<b>Best-Practice: -SPANIEN-</b>	<b>Best-Practice: -ÖSTERREICH-</b>	<b>Best-Practice: -DEUTSCHLAND-</b>
<b>Die Rolle der Regierung / des Staates / der Region?</b>	<b>Die Rolle der Regierung / des Staates / der Region?</b>	<b>Die Rolle der Regierung / des Staates / der Region?</b>	<b>Die Rolle der Regierung / des Staates / der Region?</b>
<p>In den letzten dreißig Jahren wurden beträchtliche Anstrengungen unternommen, um die Lücke hinsichtlich mittlerer Entwicklungsstandards zwischen Portugal und der Europäischen Union, insbesondere in Bezug auf den Bildungsstand, zu schließen. Dennoch muss weiterhin mehr getan werden: Das Bildungsniveau von rund 3,5 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter liegt unter dem der Sekundarstufe II, während ca. 485 000 junge Menschen zwischen 18 und 24 Jahren (d.h. 45 % der Gesamtzahl) ohne Sekundarschulabschluss (12 Schuljahre) arbeiten.</p> <p>Die „<i>New Opportunities Initiative</i>“ der Regierung wurde 2005 ins Leben gerufen. Diese Initiative zielt auf eine rasche Verbesserung der Qualifikationsniveaus der portugiesischen Einwohner ab, wobei 12 absolvierte Schuljahre als die mindeste Qualifikationsreferenz gelten.</p> <p>Dieses Ziel soll mittels einer Strategie, die sich auf zwei Level fokussiert, erreicht werden:</p> <p>Anhebung der Zahl von Sekundarschulabschlüssen unter jungen</p>	<p>Das Berufsbildungssystem in Spanien wird durch das Gesetz zu Qualifikationen und Berufsbildung vom 19. Juni 2002 geregelt (Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, de 19 de Junio). Dieses Gesetz regelt das nationale System aller Qualifikationen und Berufsbildungen und repräsentiert den rechtlichen Rahmen für die Entwicklung aller beinhaltenen Instrumente.</p> <p>Nach diesem Gesetz werden regulatorische Qualifikationsstandards, Berufsbildungsangebote, Evaluierungssysteme, Akkreditierung und Anerkennung von Qualifikationen und Fachkompetenzen entwickelt.</p> <p>Des Weiteren etablieren das Bildungsgesetz (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación) und das Gesetz der nachhaltigen Wirtschaft (Ley 2/2011, de 4 de Marzo, de Economía Sostenible) neue Maßnahmen im Bereich der Berufsausbildung, um die Gesetzessysteme zu ergänzen.</p> <p>Außerdem ermöglicht die Königliche</p>	<p>Das duale Berufsausbildungssystem in Österreich (Lehre) kombiniert Kompetenzen nationaler und globaler Gremien. Im Folgenden wird die Rolle der verschiedenen Ebenen und der dazugehörigen Organisationen auf diesen Ebenen gezeigt (BMWJ 2012, S. 21ff.):</p> <p><b>National- / Bundesebene:</b> Es gibt drei Hauptinstanzen, die für die Gesetzgebung auf Bundesebene zuständig sind: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) Bundesministerium für Bildung, Kunst und Kultur (BMUKK) Bundesberufsausbildungsbeirat (BBAB)</p> <p>Die Kompetenzen des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und</p>	<p>Das deutsche Berufsbildungssystem setzt sich zusammen aus drei Zielen. Diese drei Ziele werden durch Einverständnis/Konsens unter den politischen Entscheidungsträgern im Bereich der Ausbildung auf Landes- und Bundesebene bestimmt, so wie im Nationalen Bildungsbericht dokumentiert. Dieses "Konsensprinzip" bezieht sich auf gegenseitiges Einverständnis der Regierungen und Unternehmen in Bezug auf die Berufsbildungspolitik. Zusammen spiegeln die drei Ziele die Interessen der Gesellschaft, der Wirtschaft und der einzelnen Individuen wider:</p> <p>- dreifacher Zweck des deutschen Berufsbildungssystems: (1) Förderung der wirtschaftlichen Produktivität, (2) die soziale Integration, (3) individuelle</p>

<p>Menschen, mit Hilfe von Maßnahmen zur Vermeidung von Schulabbrüchen sowie der Investition in eine Erhöhung von Ausbildungswegen, die mit einer doppelten Zertifizierung von akademischen und beruflichen Fähigkeiten abschließen; und</p> <p>Verbesserung des Qualifikationsniveaus der erwachsenen Bevölkerung durch eine Kombination von Aus- und Weiterbildung für Erwachsene und eine Verallgemeinerung der Verfahren zur Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen.</p> <p>Im Bereich der Erwerbstätigkeit bietet die Bildungspolitik ein umfangreiches Angebot an öffentlichen, technischen und finanziellen Hilfen, deren Ziel es ist, das Unternehmertum und die Schaffung von Arbeitsplätzen zu fördern, vor allem auch hinsichtlich des Übergangs in das Berufsleben für junge Erwerbstätige und hinsichtlich der Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit.</p> <p><b>Rolle der Regierung:</b> Das Bildungssystem in Portugal wird zentral verwaltet, d.h. vis-à-vis der Definition der wichtigsten politischen Linien und Lehrpläne, Lehren und Finanzrichtlinien. Die folgende Abbildung stellt die wichtigsten Akteure der Verwaltung des Bildungssystems dar.</p>	<p>Verordnung zu professionellen Zertifikaten (RD 34/2008 de los Certificados de profesionalidad) eine zertifizierte Ausbildung für Arbeitnehmer und um diese Ausbildung als geregelte Ausbildung zu validieren.</p> <p>Das Gesetz 5/2002 definiert die Berufsausbildung als "die Zusammenstellung von Trainingsaktivitäten, die Personen dazu qualifizieren, eine fachmännische Leistung in verschiedenen Berufen aufzuweisen. Außerdem erhalten sie dadurch den Zugang zu Beschäftigung und zur aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben. Das schließt Unterricht während der beruflichen Erstausbildung sowie während der Wiedereingliederung von Arbeitnehmern oder während der Weiterbildung in Unternehmen mit ein, um somit Kompetenzen zu erwerben und Fähigkeiten zu aktualisieren."</p> <p>Zusammenfassend basiert das spanische System auf einer strukturierten Ordnung, die sämtliche Ausbildungsarten beinhaltet und eng mit dem Arbeitsmarkt verbunden ist.</p> <p>Das Gesetz wird in zwei königlichen Verordnungen entwickelt, die zwei Teilsysteme etablieren:</p> <p>Die königliche Verordnung von 2006 (RD 2006) regelt die Grundausbildung im Bildungssystem. Sie hängt vom Ministerium für Bildung, Kultur und Sport ab und enthält verschiedene Zyklen sowie die initialen beruflichen Qualifizierungsprogramme (PCPI). Die Königliche Verordnung von 2007 (RD 2007) regelt die Ausbildung von Beschäftigten. Sie</p>	<p><b>Jugend (BMWVJ)</b> sind rechtlich innerhalb des Berufsbildungsgesetzes definiert. Nach diesem Gesetz konzentriert sich die Rolle des BMWVJ auf den betrieblichen Teil der Lehrlingsausbildung. Eine wichtige Funktion ist die Definition der Ausbildungsordnungen für die einzelnen Lehrberufe. Diese Ausbildungsordnungen werden auf der Grundlage von Gutachten des Bundesberufsausbildungsbeirats (BBAB) aufgestellt. Wie eben erwähnt, hat der Bundesberufsausbildungsbeirat (BBAB) eine wichtige Rolle in der Definition von Ausbildungsordnungen für die einzelnen Berufe. Will also das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWVJ) neue Regelungen oder Änderungen bestehender Regelungen aufstellen, muss es Aussagen und Konzepte der BBAB berücksichtigen.</p> <p>Die Mitglieder des BBAB werden vom BMWVJ auf der Grundlage von Vorschlägen der Sozialpartner (Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer) ernannt. Zusätzlich sind Lehrer an Teilzeitberufsschulen Mitglieder in beratender Funktion.</p>	<p>Entwicklung (wirtschaftliche Dimension, soziale Dimension, individuelle Dimension)</p> <p>Dreifacher Zweck im Zusammenhang mit den Interessen der Stakeholder (Staat, Wirtschaft, Jugendliche und Eltern): Staat ist dafür verantwortlich, ein Gleichgewicht herzustellen.</p> <p>Eine enge Zusammenarbeit zwischen der Wirtschaft und Regierung ist charakteristisch für das duale Berufsbildungssystem. Dies wird offensichtlich in der Art, wie die Prinzipien des Korporatismus und Föderalismus kombiniert werden.</p> <p>Die Bundes- und Landesregierungen führen regulatorische und unterstützende Aufgaben durch, während bestimmte wichtige Aufgaben von Unternehmen oder partnerschaftlichen Gremien wie den zuständigen Behörden abgewickelt werden. (z.B. Entwicklung von Berufsprofilen und Curricula, um qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden, die dann helfen können, Innovationen und Unternehmertum zu fördern).</p> <p>Die Länder sind für den schulischen Teil der dualen</p>
---	---	--	--





**Abbildung 1: Hauptakteure der Verwaltung des Bildungssystems.**

Im Einzelnen sind die folgenden die wichtigsten Akteure in der Verwaltung des Bildungssystems:

- *MTSS: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*

**[Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität]**

- *ME: Ministério da Educação*

**[Ministerium für Bildung]**

- *MCTES: Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior*

**Ministerium für Wissenschaft, Technologie und Hochschulbildung]**

- *IEFP: Instituto do Emprego e Formação Profissional*

**[Institut für Beschäftigung und Berufsbildung]**

- *DGERT: Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho*

**[Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen]**

- *ANQEP: Agência Nacional para a Qualificação e Ensino Profissional* **[National Qualifications Agency]**

- *DGIDC: Direcção-Geral de Inovação e do Desenvolvimento Curricular*

**[Generaldirektion für Innovation und Lehrplanentwicklung]**

- *DGES: Direcção-Geral do Ensino Superior*

**[Generaldirektion für Hochschulbildung]**

**Das Ministerium für Arbeit und soziale**

hängt vom Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit ab und umfasst den Bedarf an Aus- und Weiterbildungen (Bildungsmaßnahmen, Unternehmen und Bildungsurlaub), das Angebot von Schulungen (zielgerichtet für Arbeitnehmer und/oder Arbeitslose), Ausbildungsprogramme (Workshops etc.), begleitende Maßnahmen (Studien, Tools, ...).

Kurz gesagt soll das Gesetz die Integration der beruflichen Ausbildung in den Arbeitsmarkt fördern, obwohl es in der Praxis eine Trennung zwischen Erstausbildung und Berufsbildung mit einer unvollständigen Artikulation beider Teilsysteme gibt.

### ROLLE DER REGIERUNG

Fünf Institutionen spielen eine Schlüsselrolle bei der Regulierung und im Koordinationssystem: die sektoralen Konferenzen der Bildung und Arbeit, die nationalen und regionalen Räte der Aus- und Weiterbildung, das Nationale Institut für Beschäftigung (INEM), die dreigliedrige Stiftung für Ausbildung von Beschäftigten und die nationalen und regionalen Institutionen der Berufsqualifikation.

### Die Bildungs- und Beschäftigungskonferenzen

sind landesweite Einrichtungen, die sich treffen, um über die Koordinierung und den Zustand der Bildungs- und Beschäftigungspolitik zu diskutieren. Die Konferenzen setzen sich aus den jeweiligen Ministern, technischen Sekretären jedes Ministeriums und Beratern mit Know-how in den einzelnen Bereichen in jeder Region zusammen. Sie koordinieren die Regionen und die öffentlichen Verwaltungen. Ebenso fallen Sie

Auf der Basis des Schulorganisationsgesetz ist das **Bundesministerium für Bildung, Kunst und Kultur (BMUKK)** für die Aufstellung der Rahmenlehrpläne für die Teilzeitberufsschulen für jeden Lehrberuf verantwortlich.

### Landesebene:

Es gibt 5 Hauptinstitutionen, die wichtige Aufgaben auf Landesebene innehaben:

- Ausbildungsstellen der

Landes

Abteilungen der Wirtschaftskammer Österreich

- Bundesländer

- Landesgouverneure

- Regionale

Ausbildungsbeiräte

- Regionalschulinspektoren

### Ausbildungsstellen

Die Handelskammern fungieren als Berufsausbildungsbehörden der ersten Instanz. Diese Stellen sind zuständig für die Beurteilung der Eignung von Ausbildungsbetrieben, die Beurteilung und Ausstellung von Lehrverträgen, für weit reichende Beratung von Auszubildenden (für den Schutz der Lehrlinge gibt es auch spezielle Unterstützung durch die Landesabteilungen

Ausbildung sowie für die meisten Lehrpläne der Schulsysteme verantwortlich. Die sozialen Partner sind an der Entwicklung und Aktualisierung der Ausbildungsrichtlinien beteiligt.

Die Bundesregierung koordiniert komplexe Verhandlungsprozesse und übernimmt die Verantwortung für die berufliche Bildung, welche unter verschiedenen Ministerien aufgeteilt wird. In Bezug auf die berufliche Bildung spielt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) eine wesentliche Rolle hinsichtlich der Koordinierung der Leitlinien sowie in der Forschung (z.B. für die Aktualisierung der Berufe, Berufsbildungsgesetz etc.)

Die Bedeutung der Ausbildung am Arbeitsplatz spiegelt sich in der Tatsache wider, dass die Normen und Regeln für diese Art der Ausbildung von den selbstverwalteten Wirtschaftsgremien, vor allem von den Kammern, aufgestellt werden.

Im Jahr 1969 wurde das Berufsbildungsgesetz vom deutschen Parlament verabschiedet. Darin werden die in anderen Rechtsvorschriften enthaltenen wenigen einschlägigen Vorschriften und

<p><b>Solidarität (MTSS)</b> ist für die Definition, Verwaltung und Durchführung der Politik der Beschäftigung, Berufsbildung, Arbeitsbeziehungen, Arbeitsbedingungen und sozialen Sicherheit zuständig. Es erfüllt seine Aufgaben über zentrale, regionale und lokale Dienste und Beratungsgremien.</p> <p><b>Das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP)</b> ist der nationale Arbeitsmarktservice für die Umsetzung einer aktiven Beschäftigungspolitik, insbesondere solche, die sich auf die Berufsausbildung beziehen.</p> <p>Das <b>Bildungsministerium (ME)</b> ist verantwortlich für die Definition, Koordination, Durchführung und Bewertung der nationalen Politik in Bezug zum Bildungssystem. Im Speziellen ist es für die Vorschulerziehung, Grundbildung, Sekundarbildung und Erwachsenen-bildung zuständig; im Hinblick auf die nationale Politik ist es verantwortlich dafür, Qualifikationsniveaus zu fördern sowie dafür, die nationale Bildungspolitik und nationale Berufsbildungspolitik zu koordinieren und integrieren.</p> <p>Die Aufgaben des Bildungsministeriums werden mittels zentraler, regionaler und lokaler Dienstleistungen durchgeführt, mit der Unterstützung von Beratungsgremien, wobei auch die Sozialpartner Mitglieder darstellen.</p> <p>Auf zentralstaatlicher Ebene hilft die <b>Generaldirektion für Innovation und Lehrplanentwicklung (DGIDC)</b> Richtlinien für Lehrmethoden und deren Bestandteile zu definieren und gewährleistet die Umsetzung</p>	<p>wichtige Entscheidungen über die Verteilung von Ressourcen oder die Entwicklung von Prozessen.</p> <p><b>Der Allgemeine Rat der Berufsbildung und Regionalräte.</b> Der Allgemeine Rat koordiniert das gesamte System in Zusammenarbeit mit Vertretern beider Teilsysteme. Er ist ein beratendes Organ der Landesregierung, wobei die wichtigsten staatlichen und regionalen institutionellen Akteure der allgemeinen und beruflichen Bildung beteiligt sind (zentrale und regionale Regierung, Arbeitgeber und Gewerkschaften). Seine Hauptziele sind: 1. Berichten aller Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Berufsausbildung gemäß der Regierung; 2. Vorschlagen jeder geeigneten Maßnahme zur Verbesserung des Systems und schließlich 3. das Nationale Berufsbildungsprogramm zu entwickeln und der Regierung vorzuschlagen, damit diese es bewerten, kontrollieren und anschließend umsetzen kann.</p> <p>Auf regionaler Ebene wurden ebenfalls dreigliedrige Gremien der Berufsausbildung aufgestellt, in denen Vertreter der Bereiche Bildung und Beruf sowie die zuständigen Ministerien anteilig sind. Im Rat von Aragon ist der aragonesische Kammerrat vertreten, der derzeit den III Berufsausbildungsplans von Aragon entwickelt.</p> <p>Die Regionalräte sind abhängig von der Dynamik der jeweiligen autonomen Region und dementsprechend mehr oder weniger aktiv. Die meisten von ihnen haben Regionalpläne mit ungleichen Verbreitungsgraden entwickelt, was</p>	<p>der Arbeiterkammer) und Ausbildungsunternehmen sowie die Verwaltung von Ausbildungs- Abschlussprüfungen und der Subventionierung von Regelungen für Ausbildungsbetriebe. Zusätzlich bestellt der Leiter der Ausbildungsstelle - auf der Grundlage einer Nominierung durch die regionalen Ausbildungsbeiräte - die Personen der Lehrabschlussprüfungsausschüsse.</p> <p>Die <b>Bundesländer</b> sind zuständig für den Bau und die Ausstattung der Berufsschulen sowie für 50 % der Finanzierung der Gehälter der Lehrer der Teilzeitberufsschulen.</p> <p><b>Landes Gouverneure</b> (und verwandte Landes Regierungsstellen) agieren als Ausbildungsbehörden zweiter Instanz. In dieser Rolle entscheiden sie über Beschwerden in der Lehrlingsausbildung, z.B. durch Entzug der Zulassung als Ausbildungsbetrieb, Löschung von illegal eingetragenen Lehrverträgen. Darüber hinaus sind sie auch für die Mitglieder der jeweiligen regionalen Beiräte der Lehrlingsausbildung verantwortlich.</p>	<p>die bis dahin durch die Satzung der Kammern geregelten Gesetze zusammengefasst.</p> <p>Das Gesetz brachte keine Veränderung im Bildungssystem selbst hervor. Das Berufsbildungsgesetz regelt mehr als nur die Ausbildung der Jugendlichen nach ihrer schulpflichtigen Zeit. Wie im Gesetz bestimmt, umfasst das Konzept der Berufsausbildung in Deutschland die Erstausbildung, Weiterbildungen und Umschulungen.</p> <p>Das Berufsbildungsgesetz bezieht sich nicht auf Aufgabe der Berufsschulen, für die die Mitgliedstaaten der Bundesrepublik (die "Länder") verantwortlich sind. Die Form der deutschen Berufsausbildung, mit seiner Betonung auf "learning by doing" und mit Arbeitgebern, die die Ausbildung als das zentrale Element anbieten, bedeutet, dass die Vorschriften nicht aus dem Schulgesetz allein bezogen werden können.</p> <p>- die Regierung ist für die rechtlichen Bedingungen und die Qualitäts-standards des Systems verantwortlich - Verantwortliche Institutionen:</p>
--	---	---	---

dieser Richtlinien durch die Definition von Studienplänen, Zielen und wesentlichen Inhalten der Lehrpläne.

**GESETZLICHE RAHMENBEDINGUNGEN**

In Portugal wird der Rechtsrahmen für die Berufsbildung auf Basis des sogenannten "Lei de Bases do Sistema Educativo" [umfassendes Gesetz über das Bildungssystem - LBSE] aufgestellt. Dadurch wurden die Rahmenbedingungen für die Einrichtung und Umsetzung der grundlegenden Lehrpläne und für die Beurteilung des Lernens etabliert.

Im Rahmen der Reform der Sekundarstufe II wurden 2004 Leitprinzipien für die Erstellung und Realisierung von Lehrplänen und für die Beurteilung und Zertifizierung der Kurse auf Sekundarschulebene festgelegt. Der neue Rechtsrahmen, der im Jahr 2007 angenommen wurde, stellt das nationale Qualifikationssystem auf. Unter einem neuen institutionellen Rahmen der Berufsausbildung vereint dieses, durch gemeinsame Ziele und Instrumente, das Bildungssystem und die auf dem Arbeitsmarkt stattfindende Berufsausbildung.

Dieses System stellt den nationalen Qualifikationskatalog auf, ein strategisches Managementinstrument zur Regelung von Qualifikationen und allerzertifizierten dualen Ausbildungen. Außerdem wurde ein nationaler Qualifikationsrahmen auf der Grundlage des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) entwickelt.

**Gemeinsame Finanzierung der**

eine Tendenz zu regionalen Berufsbildungssystemen mit eigenen Dynamikenauszeichnet. Daher ist die Herausforderung, diese Regionalpläne in einem zentralen Regierungsplan zu artikulieren.

Die Regionen mögen die Koordinierungsvorschläge jedoch nicht, weil sie ihre Vorrechte in der Ausbildung begrenzen. Gleichzeitig muss die Regierung sie aber in einem gemeinsamen Rahmen koordinieren, um Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen zu gewährleisten und Vervielfältigung von regionalen Ressourcen zu vermeiden.

Die Existenz eines Koordinierungsrahmens und einer vereinbarten strategischen Programmplanung für das gesamte System würde zur Messbarkeit des Fortschritts und der Erreichung der Ziele der durchgeführten Maßnahmen führen.

**INEM und SPEE.**

Das INEM (Nationales Institut für Beschäftigung), innerhalb des SPEE (Staatlich öffentlicher Beschäftigungssektor), ist der primäre "Manager" sämtlicher berufsrelevanter Ausbildungen und das jeweils in den vier Handlungsbereichen, entweder direkt oder über die dreigeteilten Gremien für Berufsausbildung.

**Das dreigliedrige Gremium für Berufs(aus)bildung.**

Dies ist eine weitere Säule des Systems, insbesondere im Subsystem für berufsvorbereitende Ausbildung. Es ist eine unterstützende Organisation für

Die **regionalen Beiräte der Lehrlingsausbildung**, die aus Vertretern der Sozialpartner bestehen, sind zur Vorbereitung von Expertenmeinungen, Vorschlägen und Anregungen zur Lehrlingsausbildung in den jeweiligen Provinzen sowie die Ernennung der Vorsitzenden der Lehrabschlussprüfungsausschüsse zuständig.

**Regionale Schulinspektoren** sind verantwortlich für die Schulaufsicht und die Erfüllung aller Punkte in ihrem Verantwortungsbereich sowie für die Umsetzung der Bundesrahmenlehrpläne in Form von regionalen Lehrplänen.

Ministerium für Bildung mit dem Bundesinstitut für berufliche Bildung  
 - Kooperation mit Wirtschaft, DIHK (Dach Organisation aller IHKs), Handelskammern und Industrie/Handwerk  
 - Kultusministerkonferenz und Bundesländer, die den theoretischen Teil der Ausbildung der Sozialpartner koordinieren

Vorteile: die relevanten Parteien werden aktive Teilnehmer, die an der Umsetzung der Richtlinien und Vereinbarungen, die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsausbildung fördern, beteiligt sind.





<p><b>Berufsausbildung</b>          Laut des umfassenden Gesetzes zum Bildungssystem ist grundlegende Bildung kostenlos. Alle Kosten, die mit Anmeldung, Teilnahme und Zertifizierung verbunden sind, werden abgedeckt, einige Schüler haben möglicherweise Anspruch auf die kostenfreie Nutzung von Schulbüchern und Materialien sowie auf freie Verpflegung und Unterkunft, je nach der sozioökonomischen Situation ihrer Familie. Schülerbeförderung ist für Schüler und Schülerinnen in der Grundbildung ebenso kostenfrei.</p> <p>Die im Bildungssystem angebotene berufliche Aus- und Weiterbildung wird im Wesentlichen aus Mitteln des Bildungsministeriums finanziert, obwohl der Beitrag des Europäischen Sozialfonds zur Finanzierung bestimmter Maßnahmen ebenso erheblich ist. Berufliche Kurse werden innerhalb der Netzwerke der Berufsschulen angeboten - ein System, das eine starke Unterstützung aus dem ESF im Rahmen des operationellen Programms bezieht.</p> <p>Die meisten der beruflichen Erstausbildungs- und Weiterbildungsprogramme, die vom Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität angeboten werden, werden vollständig aus öffentlichen Mitteln finanziert - in Form der Vergabe von Mitteln aus dem Sozialhaushaltbudget und dem Europäischen Sozialfonds. Die Lehrlingsausbildung wird ebenso erheblich durch den Europäischen Sozialfonds gefördert.</p>	<p>SPEE, zur Verwaltung der Berufsbildung für Erwerbstätige.</p> <p>Die Durchführung der in Unternehmen angebotenen Ausbildung hängt vom dreigliedrigen Gremium ab, obwohl die autonomen Regionen durch spezifische Behörden berechtigt sind, Fortbildungsmaßnahmen in Unternehmen der gleichen Regionen anzubieten, zu kontrollieren und zu bewerten. Auf Landesebene angebotene Ausbildung wird durch das dreigliedrige Gremium verwaltet, während auf regionaler Ebene angebotene Ausbildung von den Regionen selbst in Zusammenarbeit mit eigenen dafür geschaffenen regionalen dreigliedrigen Institutionen verwaltet wird.</p> <p><b>Das nationale Institut für Qualifikationen (INCUAL)</b>          Es koordiniert das System mittels folgender Ziele: Definition, Entwicklung und Aktualisierung der entsprechenden nationalen Kataloge zu Berufsqualifikationen und den korrespondierenden modularen Katalog zur Berufsbildung. Es unterstützt ebenso den Generalrat für Berufsbildung. In der Tat steht das INCUAL unter der fachlichen Aufsicht des Rates, der als Leitungsgremium fungiert.</p> <p>Es erstellt alle Trainingsmodule nach den auf dem Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen. Gleichzeitig haben einige autonome Regionen ihre eigenen Qualifikationsinstitute geschaffen, die mit dem INCUAL zusammenarbeiten.</p>		
---	--	--	--

## SWOT: Rolle der Regierung/ des Staates / der Regionen?

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	<p>Die spanische Regierung zieht in Erwägung, das strategische duale System in die Ausbildungsprozesse einzubinden</p> <p>Das INCUAL stellt die Verbindung zwischen dem Qualifikationssystem und der Berufsbildung her</p>	<p>Redundanz von Ressourcen: lokal und staatlich</p> <p>Ungleichheit der Trainingspläne je nach lokalen Dynamiken</p> <p>wenig Flexibilität</p>		<p>Staatliche Aufsicht, die keine größere Beteiligung der Unternehmenszulässt</p>
<b>PT</b>	<p>Die Existenz der Nationalen Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung (NAQVET), die eine außergewöhnliche Arbeit in diesem Bereich leistet.</p>	<p>Die Tendenz der Diskontinuität der Politik in den Bereichen Bildung und Berufsausbildung, was sehr typisch für Portugal ist.</p>	<p>Die tatsächliche Umstrukturierung der Berufsausbildung in Portugal, die die Verantwortung durch eine Einzelinstanz mit sich bringt - NAQVET.</p>	<p>Das Risiko von falschen Investitionen im Berufsbildungssystem.</p>
<b>A</b>	<p>Aufgrund der geteilten Zuständigkeiten zwischen Bundes- und Landesebene sowie der Einbeziehung der Sozialpartner ist eine hohe Legitimation der Entscheidungen im Bereich der dualen Berufsausbildung gesichert. Es gibt geteilte Zuständigkeiten zwischen Bund und den Bundesländern, alle offiziellen Lehrberufe werden in ganz Österreich anerkannt. Das heißt, wenn ein Lehrling eine Prüfung in einer Provinz ablegt, wird diese in ganz Österreich anerkannt.</p>	<p>Auf der anderen Seite könnten diese geteilten Zuständigkeiten es schwieriger machen, die notwendigen Reformen im dualen VET-System in Österreich zu implementieren.</p>	<p>Die Kompetenzen auf Landesebene geben die Möglichkeit das duale Berufsbildungssystem an regionale Bedürfnisse anzupassen.</p>	<p>Die gemeinsamen Kompetenzen und die Gefahr der nur langsam umgesetzten Reformen des Systems kann dazu führen, dass nur langsam auf neue Trends in bestimmten Branchen reagiert werden kann (z.B. neue Berufsbilder).</p>
<b>GER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Akzeptanz Berufsbildung in der Gesellschaft</li> <li>- Enge Zusammenarbeit Staat und Wirtschaft</li> <li>- Relevante Parteien werden aktive</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Sozialpartner und Arbeitsmarktorganisationen werden in der Entscheidungsfindung berücksichtigt</li> <li>- Daraus resultiert ein langer Prozess der Einführung von Reformen und Schaffung</li> </ul>	<p>Die enge Zusammenarbeit zwischen Staat und Wirtschaft kann helfen, ein erfolgreiches System in anderen Ländern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Langer Prozess für innovative Reformen</li> <li>- Wettbewerb zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung in Unternehmen</li> </ul>

<p>Teilnehmer, die bei der Umsetzung der Richtlinien und Vereinbarungen involviert sind</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hohe Qualität der Ergebnisse</li> <li>- Nationale Qualifikationsstandards</li> <li>- Nachhaltigkeit der internationalen Wettbewerbsfähigkeit für Deutschland</li> <li>- Geringe Kosten für die Regierung im Bereich der Berufsausbildung</li> <li>- soziale Stabilität und sozialer Dialog</li> <li>- Zusätzliche staatliche Förderprogramme zur Unterstützung schwacher Menschen und ihrer Integration in die Gesellschaft</li> <li>- Die hohe Priorität der Berufsausbildung</li> <li>- Kammern als gesetzlich zuständige Stellen (BBiG) bieten Unterstützung für Unternehmen in allen Fragen der dualen Ausbildung</li> <li>- Berufsbildung ist ein System bestehend aus dualer Ausbildung und Weiterbildung, welches auch für das akademische System durchlässig ist</li> <li>- Selbst ungelernete Erwachsene können somit eine berufliche Qualifikation durch spezielle Programme erreichen</li> <li>- per Gesetz wird ein Monatsgehalt für jeden Auszubildendengarantiert (unterscheidet sich je nach Beruf, Erhöhung mit jedem Ausbildungsjahr)</li> <li>- "Konsensprinzip" bezieht sich auf gegenseitiges Einvernehmen der Regierungen und Unternehmen in Bezug auf die Berufsbildungspolitik</li> </ul>	<p>innovativer Lehrpläne in der Berufsbildung (Regulierungsprozess braucht bis zu 10 Jahre) Flexibilität des Systems?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt mehr als 370 verschiedene Berufe, die meisten bedürfen einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren, was bedeutet, dass eine abschließende Beurteilung erst nach 3 Jahren erfolgt (Anerkennung = Facharbeiter)</li> <li>- Die Prüfer arbeiten freiwillig für die Kammern. Wie kann die Qualität der Prüfung und die Weiterbildung der Prüfer gewährleistet werden? Z.B. wird es eine große Herausforderung in Deutschland werden, maßnahmenorientierte Prüfungen einzuführen, weil die Prüfer nicht dafür ausgebildet sind.</li> <li>- Berufsausbildung im gesamten Gesundheitssektor gehört nicht zum deutschen Berufsbildungsgesetz</li> <li>- Die Position der Kammern in einer "Zwischenfunktion": auf der einen Seite haben sie eine öffentlich-rechtliche Aufgabe im Berufsbildungssystem, auf der anderen Seite werden sie privat finanziert.</li> </ul>	<p>einzuführen und so Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhöhen Selbst ungelernete Erwachsene können eine berufliche Qualifikation durch spezielle Programme erreichen. Dies könnte von Interesse für die Länder sein, die ein solches System einführen wollen und eine Lösung für die vielen Menschen, die viel Berufserfahrung aufweisen, aber keine Prüfung absolviert haben.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Negative Demographie</li> <li>- Die Souveränität der Kammern (Pflicht-Mitgliedschaft für Unternehmen)</li> </ul>
---	---	---	---

Best-Practice: -PORTUGAL-	Best-Practice: -SPANIEN-	Best-Practice: -ÖSTERREICH-	Best-Practice: -DEUTSCHLAND-
Die Rolle der Ausbildungsunternehmen?	Die Rolle der Ausbildungsunternehmen?	Die Rolle der Ausbildungsunternehmen?	Die Rolle der Ausbildungsunternehmen?
<p>Unternehmen, die Maßnahmen oder Projekte zur Verbesserung der Qualifikationen der Arbeitnehmer wahrnehmen; erhalten finanzielle Unterstützung im Einklang mit dem Nationalen Strategischen Rahmen. Die berufliche Weiterbildung wird auf sektoraler Ebene von Organisationen aus der Privatwirtschaft, von Arbeitgebern, Genossenschaften und Verbänden angeboten. Finanzwirtschaft und Produktion sind die Sektoren mit der höchsten Anzahl Ausbildungsprogrammen.</p> <p>Unternehmen in den dynamischeren und wettbewerbsfähigeren Sektoren neigen tendenziell eher dazu; auch in die Entwicklung der beruflichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter in Hinsicht auf die unternehmenseigene Strategie zu investieren.</p> <p>Kooperationsverträge werden häufig zwischen großen oder mittleren Unternehmen und Universitäten oder Fachhochschulen für die Bereitstellung von Weiterbildungsprogrammen (in der Regel in den Bereichen Management, Finanzen, Marketing und Technologie) unterzeichnet, wobei die Anforderungen</p>	<p>Des Konzept der Arbeit als eine Möglichkeit, benötigte Fähigkeiten und die erforderliche Ausbildung zu erlangen, bietet eine neue Dimension, um Kriterien der Arbeitsorganisation einzuführen, die eine andere Sicht auf die Art der Strukturierung der Ausbildung im Unternehmen bietet, als bisher in der Schulorganisation. Darüber hinaus erfordert die Ausbildung von jungen Menschen hinsichtlich ihrer Fähigkeiten in realen Arbeitsbedingungen Raum, so dass das Unternehmen zu einem zentralen Teil der Ausbildungssysteme wird. Deshalb müssen wir Formeln identifizieren und anbieten, die die prägende Rolle der Unternehmen und ihre stärkere Beteiligung an Weiterbildungssystemen unterstützt und fördert.</p> <p>Studienzentren sollten die Bedeutung dieser Praktiken nicht ignorieren. Im Gegenteil, sie sollten sie erleichtern und fördern. Die Zentren sollten sicherstellen, dass die Koordinierung und Betreuung der Ausbildung sowohl an die Firma gebunden und darauf ausgerichtet sind.</p> <p>Sie sollten sicherstellen, dass die absolvierten Praktika der Studenten eng mit dem Studienabschluss im Zusammenhang stehen. Wir müssen immer daran denken, dass praktische Erfahrungen sehr wichtig sind, um</p>	<p>Ausbildungsbetriebe sind für die betriebliche Ausbildung von Lehrlingen zuständig. Diese Ausbildung umfasst die folgenden Funktionen(BMWFJ 2012, S.9):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sie findet unter realen Arbeitsbedingungen statt. Idealerweise erwirbt der Lehrling die Kenntnisse und Fähigkeiten, die im Jobprofil für den jeweiligen Lehrberuf festgelegt sind (in Kooperation von BMUKK, BMWFJ definiert, BABB siehe oben). Das Ziel ist, dass ein Lehrling in der Lage ist bis unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung eine qualifizierte berufliche Tätigkeit als Facharbeiter zu übernehmen.</li> <li>• Der Lehrling ist vollständig in den Arbeitsprozess integriert, was bedeutet, dass der größte Teil der Ausbildung im Rahmen produktiver Tätigkeiten angeboten wird.</li> <li>• Wenn ein Unternehmen keine Möglichkeit hat alle in einer definierten Stellenbeschreibung angebotenen Schulungsaspekte anzubieten, können Ausbildungsbetriebe zusätzliche praktische Ausbildungsangebote in einem Ausbildungsverbund nutzen</li> </ul>	<p><b>§ 2 (BBlG) Lernorte der Berufsbildung</b></p> <p>(1) Die Berufsausbildung hat stattzufinden in</p> <p>(a) Unternehmen, die an wirtschaftlicher Tätigkeit beteiligt sind, oder vergleichbaren Institutionen, die keine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben, insbesondere solche des öffentlichen Dienstes, oder in Mitgliedsbetrieben der freien Berufe oder in Haushalten (betriebliche Ausbildung);</p> <p>(b) Berufsschulen (schulische Berufsausbildung); und</p> <p>(c) in anderen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb des Systems der schulischen und betrieblichen Ausbildung (nichtbetriebliche Ausbildung).</p> <p>(2) Lernstätten, die in Unterabteilungen angeboten werden,arbeiten zusammen,wenn es um dieUmsetzung/Realisierung der Berufsausbildung geht (Zusammenarbeit zwischen den Lernorten)</p> <p>(3) Teile der Erstausbildung können im Ausland absolviert werden, wenn dies dem Zweck der Ausbildung dient. Die Gesamtdauer dieser Ausbildung im Ausland darf ein Viertel der in der ersten Ausbildungsordnung angegebenen Ausbildungsdauer nicht überschreiten</p>



<p>der tertiären Bildungseinrichtungen berücksichtigt werden und somit auch im Einklang mit den Bedürfnissen und Prioritäten des Unternehmens stehen.</p> <p>Die Zahl der Arbeitnehmer, die an beruflichen Bildungsmaßnahmen beteiligten sind, variiert von Branche zu Branche und in Abhängigkeit von der Größe des betreffenden Unternehmens. Die jüngsten Daten zeigen jedoch einen Aufwärtstrend bei der</p> <p>Beteiligung von Arbeitnehmern in Unternehmen mit mindestens zehn oder mehr Beschäftigten. Die Ergebnisse zeigen auch, dass sich die Zahl der Arbeitnehmer, die Zugang zur Berufsausbildung haben, mit der Größe des betreffenden Unternehmens erhöht. Um den Mitarbeitern leichteren Zugang zur Berufsbildung zu bieten, zielte die "New Opportunities Initiative" darauf ab, Ausbildungsmöglichkeiten durch Modularisierung und Anpassungskurse sowie durch den Einsatz von organisatorischen und kostenteilenden Mechanismen zu erhöhen. Dies sichert auf der einen Seite ab, dass die Mitarbeiter ihr persönliches Recht auf Ausbildung wahrnehmen. Auf der anderen Seite gewährleistet es eine Kompatibilität der aktuellen und zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Das duale System in Portugal wurde durch das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung implementiert. Es zielt als Alternative für diejenigen jungen Menschen (maximal 24</p>	<p>einen Job zu finden: viele Praktikanten arbeiten später in dem Unternehmen, in dem sie das Praktikum absolviert haben.</p> <p>Aber das Gewicht der Koordination liegt nicht nur bei den Schulen, sondern auch in der Rolle der Unternehmen hinsichtlich der beruflichen Bildung.</p> <p>Der Wirtschaftssektor, der vor allem aus KMU besteht, ist direkt für die Anpassung der Lehrberufsausbildung an die Bedingungen des Arbeitsmarktes verantwortlich. Derzeit wird dies durch Praxis in der Ausbildung (FCT) getan, wodurch die Fähigkeiten der Schüler in der beruflichen Bildung bewertet werden können und durch die sie in einer realen Arbeitsumgebung beschäftigt werden können.</p> <p>Die Nützlichkeit von praktischen Erfahrungen ist daher nicht zu leugnen. Firmen und Institutionen, die Arbeitnehmer einstellen, wollen eine Reihe von Arbeitnehmern mit Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen, die es ihnen ermöglichen, alle ihre Bedürfnisse zu erfüllen. Diese Bedürfnisse werden immer spezifischer, so dass die Berufsausbildung immer mehr strukturiert wird und sich auf bestimmte Arbeiten konzentriert.</p> <p>Diese Praktika ermöglichen es den Studenten, die notwendigen Fähigkeiten zu erwerben, um die wirklichen Probleme ihrer Berufe zu erkennen. Best-Practice ist daher das im Unterricht vermittelte theoretische Wissen mit dem Arbeitsmarkt und den Unternehmensanforderungen zu verknüpfen.</p> <p>Die Unternehmen müssen ihre Praktikanten in</p>	<p>(Auszubildende erhalten betriebliche Ausbildung in zwei oder mehreren verschiedenen Unternehmen, um alle Aspekte eines Lehrberufes zu erlernen).</p> <p>In Anbetracht der Tatsache, dass die praktische Ausbildung bis zu 80 % der gesamten Ausbildungszeit ausmacht (BMWFJ 2012, S. 5), tragen Unternehmen eine große Verantwortung in der Berufsbildung. Es muss außerdem erwähnt werden, dass weder der Ausbildungsbetrieb noch der Lehrling verpflichtet sind, nach dem Abschluss der Ausbildung eine Beschäftigung zu erhalten (fehlende Referenz) bzw. anzunehmen. Dies könnte möglicherweise ein Trittbrettfahrerproblem lösen (eigene Meinung).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbildung ist so konzipiert, dass sie den praktischen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht wird</li> <li>- das wirtschaftliche Umfeld ist wichtig für das Lernen, da es der einzige Ort ist, wo Lernen unter realen Bedingungen stattfinden kann</li> <li>- Wichtigster Part im dualen System</li> <li>- Sorgt für einen Ausbildungsvertrag mit dem Lehrling und zahlt für den Lehrling ein monatliches Gehalt und Sozialversicherung; Der Betrag hängt von dem Beruf und dem Jahr der Ausbildung ab</li> <li>- zuständig für die praktische Ausbildung im dualen Berufsbildung, Berufserfahrung</li> <li>- Duale Ausbildung wird als das System gesehen, das für zukünftige qualifizierte Arbeitnehmer zuständig ist; VET garantiert den Fortbestand der Unternehmen</li> <li>- Praktische Ausbildung kommt den Bedürfnissen der Firma nach und stellt dar, was die Wirtschaft braucht</li> <li>- stellt qualifizierte Arbeitnehmer in der Firma und für den deutschen Arbeitsmarkt zur Verfügung</li> <li>Einige Unternehmen sind so spezifisch, dass sie nicht alle in den Ausbildungsordnungen festgelegten Ausbildungsinhalte anbieten können. In solchen Fällen können die Auszubildenden zusätzliche Ausbildung an Handwerkskammern, die den Rest der Kursinhalte abdecken, in Anspruch nehmen. Diese Möglichkeit schafft eine Ergänzung der praktischen Unternehmensausbildung und</li> </ul>
---	--	--	---

<p>Jahre) auf diejenigen ab, die das nationale Bildungssystem verlassen haben und trotz fehlender vorheriger Qualifikation in den Arbeitsmarkt integriert werden wollen. Dieses duale Ausbildungssystem wird alternierend zwischen dem Zentrum für Berufsbildung (wo die sozio-kulturellen und wissenschaftlich-technischen Komponenten stattfinden) und dem Trägerunternehmen der Ausbildung, wo der praktische Teil "vor Ort" durchgeführt wird, implementiert.</p> <p>Die Entwicklung der Lehrplanstruktur und des Ausbildungsprogramms für das duale Ausbildungssystem wird von hochspezialisierten, pädagogischen Teams in den verschiedenen Berufssparten entwickelt. Seine Konsolidierung und Validierung wird in strikter Interaktion mit Fachgremien durch das Ministerium, Sozialpartner und anderen relevanten Akteuren innerhalb der "National Learning Kommission" durchgeführt. Die Entwicklung der Programme fördert auch die Identifikation von praktischen Aktivitäten, die von den Auszubildenden während ihrer Zeit in der Firma durchgeführt werden – was die erworbenen Kompetenzen verstärkt.</p>	<p>der richtigen Weise bewerten, am besten durch einen Tutor im Unternehmen, der mit einem Tutor der Schule zusammenarbeitet - vor, während und nach dem Praktikum.</p> <p>Darüber hinaus muss das Unternehmen dazu beitragen, die Bedeutung der beruflichen Bildung für den Arbeitsmarkt zu fördern und zu helfen, das Image zu verbessern. Es ist notwendig, diese Art auf Studenten zu übertragen, um Studium und praktische Erfahrungen zu verbinden.</p> <p>Es ist auch notwendig die Bedarfe von Unternehmen hinsichtlich der benötigten Fähigkeiten und Fertigkeiten aus dem Kontakt mit der Wirklichkeit sichtbar zu machen, um diese Art der Ausbildung anzupassen und veraltete Studienmethoden nicht länger anzubieten.</p> <p>Darüber hinaus sollten Unternehmen Verbesserungen identifizieren, wenn sie Ausbildungszentren mit realen Arbeitsmarktbedingungen verknüpfen, um dann eine bessere Übereinstimmung zwischen den gelehrten Fähigkeiten und der Praxis zu erzielen.</p>		<p>ermöglicht es somit mehr Unternehmen Berufsausbildung anbieten zu können und steigert die Zahl der Ausbildungsplätze. Dieses System der überbetrieblichen Ausbildung wird gefördert durch erhebliche Mittel des Bundeswirtschaftsministeriums.</p>
---	--	--	---

## SWOT: Rolle der Ausbildungsunternehmen?

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	<p>InFCTPraxisgeschulte Unternehmen</p> <p>Gute Beziehungen zwischen Unternehmen und Berufsbildungszentren</p>	<p>Rückgang der Beschäftigten in Unternehmen (geringere Verfügbarkeit von Tutoren)</p>	<p>Unternehmen müssen die Aufnahme von qualifizierten Menschen gewährleisten</p>	<p>Wirtschaft besteht hauptsächlich aus KMU und Kleinstunternehmen</p>
<b>PT</b>	<p>Die Anerkennung von öffentlichen Einrichtungen, Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmensehen es für notwendig, das Berufsbildungssystem und den Arbeitsmarkt enger zu verknüpfen.</p>	<p>Das duale Ausbildungssystem ist unregelmäßig was die Verteilung der in der Firma verbrachten Zeit anbelangt – manchmal ½ Tag;</p> <p>Die mangelnde Einbeziehung der Unternehmen in die Definition der Lehrplanprogramme</p>	<p>Identifizierung der praktischen Tätigkeit, die von den Auszubildenden "Vor-Ort" während der Arbeit durchgeführt werden.</p> <p>Die Erhöhung der anwesenden Zeit im Unternehmen durch NAQVET.</p>	<p>Der Mangel an Informationen von Unternehmen (im allgemeinen) über die duale Ausbildung.</p>
<b>A</b>	<p>Die Tatsache, dass Lehrlinge im Arbeitsprozess voll integriert werden und dass ihre Arbeit als produktive Tätigkeiten anerkannt werden muss, könnte es Unternehmen ermöglichen, Kosten zu senken. Auf der anderen Seite steigt die Lernmotivation der Lehrlinge.</p>	<p>Obwohl die Profile der Lehrberufe gesetzlich definiert sind (Curriculum &amp; Ausbildungsergebnisse) und die betriebliche Ausbildung einen hohen Anteil ausmacht (80 %), hängt die tatsächliche Qualität der Ausbildung von der Qualität des Ausbildungsbetriebes und vor allem von der Motivation, den Lehrling in allen Aspekten des definierten Profils ausbilden zu wollen, ab.</p>	<p>Da Unternehmen in der Regel in einem wettbewerbsorientierten Umfeld tätig sind, neigen sie dazu, auf dem neuesten Stand hinsichtlich neuer Trends in einer bestimmten Branche zu sein. Daher haben Lehrlinge die Möglichkeit, mit dem neuesten Stand der Technik und anderen damit zusammenhängende Aspekten der Arbeitsprozesse zu arbeiten.</p>	<p>Wegen des hohen Anteils von ausbildenden Unternehmen kann das tatsächliche Ausbildungsergebnis erheblich zwischen den verschiedenen Ausbildungsbetrieben in ein und derselben Branche variieren. Manchmal werden Lehrlinge vielleicht als billige Arbeitskräfte (Tätigkeiten, die nur ungelernete Arbeitskräfte tun) missbrauch und nicht vollständig in Facharbeitsprozesse integriert.</p>

<p><b>GER</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Junge Menschen erlangen ab dem ersten Tag ihrer dualen Ausbildung Praxis</li> <li>- Unternehmen integrieren Lehrlinge in die täglichen Geschäftsanforderungen</li> <li>- Unternehmen können für ihre Zukunft sorgen, da Lehrling Teil des Unternehmens ist und während der VET-Ausbildung "wächst"</li> <li>- bietet sozialen Schutz der jungen Menschen</li> <li>- Senkt Arbeitslosenquote</li> <li>- der Nationale Trainingsplan für jeden Beruf ist flexibel einsetzbar für die Unternehmen, so dass sie ihn den Unternehmensbedürfnissen anpassen können</li> <li>- eine hohe Zahl der Auszubildenden bleibt nach der Prüfung im Unternehmen, sie erhalten einen Vertrag als Facharbeiter</li> <li>- Jedes Unternehmen braucht einen qualifizierten Ausbilder in der Firma (von den Kammern kontrolliert)</li> <li>- Unternehmen müssen in die duale Ausbildung investieren</li> <li>- Unternehmen, die duale Ausbildung anbieten, haben ein gutes Image in Deutschland</li> <li>- Einfluss des Unternehmertums auf die Themen der dualen Ausbildung ist hoch</li> <li>- Die Gewichtung liegt mehr auf der Praxis als auf der theoretischen Ausbildung: durchschnittlich verbringt ein Lehrling 3,5 Tage pro Woche in der Firma</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht alle Unternehmen, die berechtigt sind, Arbeitnehmer tatsächlich auszubilden, tun dies</li> <li>- Ungleichgewicht zwischen Branchen oder Unternehmen bei der Zahl der geschulten jungen Menschen und bei den Unternehmen, die mehr Arbeitskräfte ausbilden als ihre Quote tatsächlich zulässt, diese zahlen deutlich mehr für eine solche Ausbildung als sie Vorteile daraus ziehen</li> <li>- durch den demografischen Wandel bekommt das System Probleme; es müssen genügend junge Menschen zur Verfügung stehen</li> <li>- Befindet sich die Wirtschaft in der Krise, nimmt auch die Bereitschaft der Unternehmen zur Berufsbildung ab. Aber in diesem Fall unterstützen nationale Programme die Unternehmen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Unternehmen können ihre eigenen Facharbeiter für die Zukunft ausbilden</li> <li>- Die ansteigende Durchlässigkeit zwischen den einzelnen Berufen, die entweder zwei oder drei Jahre der Ausbildung beinhalten, stellt eine gute Gelegenheit für Unternehmen dar, Teil des Systems zu werden. Z.B.: Nach zwei Jahren Ausbildung zur "Verkäuferin" ist es möglich, den Vertrag um ein weiteres Jahr zu verlängern und somit "Kaufrau im Einzelhandel" zu erlernen. In Zukunft sollte es möglich sein, in beide Richtungen zu wechseln. Das hat Folgen darauf, wie man Inhalte und Praxis in Rahmenpläne und Trainingspläne integriert.</li> </ul> <p><i>Ranking of the advantages and disadvantages of "dual" training measures based on an international comparison</i></p> <table border="1" data-bbox="1218 970 1686 1425"> <thead> <tr> <th>Advantages</th> <th>Disadvantages</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Mixture of learning venues is enhanced through practical experience</td> <td>1. Training schemes dependent on economic climate create problems</td> </tr> <tr> <td>2. Trainers' knowledge of the latest technical developments is updated</td> <td>2. Difficulties in implementing curricula when the workplace only offers limited learning opportunities</td> </tr> <tr> <td>3. Social partners have more opportunities to influence the shape of training</td> <td>3. Technical changes which impact training are implemented in the company and school at different speeds ("time lag")</td> </tr> <tr> <td>4. Productive work increases trainees' motivation and reduces the costs for the training companies</td> <td>4. Heterogeneity of companies' learning schemes leads to qualitative problems in training</td> </tr> <tr> <td>5. Inter-company training centres, as additional learning venues, can iron out deficits of practice-related learning</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Advantages	Disadvantages	1. Mixture of learning venues is enhanced through practical experience	1. Training schemes dependent on economic climate create problems	2. Trainers' knowledge of the latest technical developments is updated	2. Difficulties in implementing curricula when the workplace only offers limited learning opportunities	3. Social partners have more opportunities to influence the shape of training	3. Technical changes which impact training are implemented in the company and school at different speeds ("time lag")	4. Productive work increases trainees' motivation and reduces the costs for the training companies	4. Heterogeneity of companies' learning schemes leads to qualitative problems in training	5. Inter-company training centres, as additional learning venues, can iron out deficits of practice-related learning		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universität vs. Berufsausbildung</li> <li>- negative Demografie</li> <li>- Es gab eine Verschiebung der Nachfrage nach Personal vom industriellen Sektor auf den Dienstleistungssektor und neue Wachstumsfelder, in denen andere Formen der Ausbildung und Einstellung von Personal praktiziert werden</li> <li>- Neue Formen der Arbeitsorganisation reduzieren die Bedeutung der Facharbeiter in der Stammebelegschaft</li> <li>- stattdessen gibt es unternehmensspezifische Qualifikationen und ungelernete bzw. angelernte Arbeiter</li> </ul> <p>Während einige Unternehmen mehr Arbeitnehmer als notwendig ausbilden, schaffen es andere nicht, ihre Quote zu erfüllen oder bieten sogar keine Ausbildung an. Mit anderen Worten, sie verschieben die Kosten auf andere Unternehmen und die Regierung, in der Tat agieren sie als Trittbrettfahrer.</p>
Advantages	Disadvantages															
1. Mixture of learning venues is enhanced through practical experience	1. Training schemes dependent on economic climate create problems															
2. Trainers' knowledge of the latest technical developments is updated	2. Difficulties in implementing curricula when the workplace only offers limited learning opportunities															
3. Social partners have more opportunities to influence the shape of training	3. Technical changes which impact training are implemented in the company and school at different speeds ("time lag")															
4. Productive work increases trainees' motivation and reduces the costs for the training companies	4. Heterogeneity of companies' learning schemes leads to qualitative problems in training															
5. Inter-company training centres, as additional learning venues, can iron out deficits of practice-related learning																



<p>Die Ausbildung im Unternehmen wird von Ausbildungsordnungen, die einheitliche, bundesweite Standards für die Ausbildungsinhalte, den Zeitplan und Prüfungen festlegen, geregelt. Die bundesweiten Standards und die national anerkannten Qualifikationen dienen als Qualitätsmaßstab für Arbeitgeber und als Basis für die Rekrutierung. Dies hilft, einen neuen Job schneller zu finden. Die breite Anwendbarkeit der Ausbildung gewährleistet, dass Mitarbeiter, die im dualen System geschult werden, "mobil" bleiben.</p>		<p><i>Ranking of advantages and disadvantages of the "Dual System" in Germany from the angle of German experts</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Advantages</th> <th>Disadvantages</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Recruitment of their own expert staff through training is advantageous for companies (no situations vacant, no risk in filling positions, no induction, etc.)</td> <td>1. Training market does not always cover training demand</td> </tr> <tr> <td>2. Learning venue mixture has positive effects on training</td> <td>2. The quality and quantity of training depends on the training willingness of the companies</td> </tr> <tr> <td>3. Quality of training results from the compromise between company- and occupation-specific qualification</td> <td>3. State must co-finance training without being able to control it</td> </tr> <tr> <td>4. High social acceptance of training, hence positive image of training companies</td> <td>4. Cooperation deficits between teachers and in-company trainers</td> </tr> <tr> <td>5. Cost reduction for companies through productive input of trainees</td> <td>5. Considerable formal input to safeguard system infrastructure</td> </tr> <tr> <td>6. Pressure for schools to adapt because they must face up to the requirements of practice</td> <td>6. No transferability guaranteed between initial and continuing training</td> </tr> <tr> <td>7. Widely accepted qualitative minimum standards</td> <td></td> </tr> <tr> <td>8. Easier transition from training to an occupation ("second threshold")</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Advantages	Disadvantages	1. Recruitment of their own expert staff through training is advantageous for companies (no situations vacant, no risk in filling positions, no induction, etc.)	1. Training market does not always cover training demand	2. Learning venue mixture has positive effects on training	2. The quality and quantity of training depends on the training willingness of the companies	3. Quality of training results from the compromise between company- and occupation-specific qualification	3. State must co-finance training without being able to control it	4. High social acceptance of training, hence positive image of training companies	4. Cooperation deficits between teachers and in-company trainers	5. Cost reduction for companies through productive input of trainees	5. Considerable formal input to safeguard system infrastructure	6. Pressure for schools to adapt because they must face up to the requirements of practice	6. No transferability guaranteed between initial and continuing training	7. Widely accepted qualitative minimum standards		8. Easier transition from training to an occupation ("second threshold")		
Advantages	Disadvantages																				
1. Recruitment of their own expert staff through training is advantageous for companies (no situations vacant, no risk in filling positions, no induction, etc.)	1. Training market does not always cover training demand																				
2. Learning venue mixture has positive effects on training	2. The quality and quantity of training depends on the training willingness of the companies																				
3. Quality of training results from the compromise between company- and occupation-specific qualification	3. State must co-finance training without being able to control it																				
4. High social acceptance of training, hence positive image of training companies	4. Cooperation deficits between teachers and in-company trainers																				
5. Cost reduction for companies through productive input of trainees	5. Considerable formal input to safeguard system infrastructure																				
6. Pressure for schools to adapt because they must face up to the requirements of practice	6. No transferability guaranteed between initial and continuing training																				
7. Widely accepted qualitative minimum standards																					
8. Easier transition from training to an occupation ("second threshold")																					

<b>Best-Practice: -PORTUGAL-</b>	<b>Best-Practice: -SPANIEN-</b>	<b>Best-Practice: -ÖSTERREICH-</b>	<b>Best-Practice: -DEUTSCHLAND-</b>
<b>Rolle der Berufsschulen?</b>	<b>Rolle der Berufsschulen?</b>	<b>Rolle der Berufsschulen?</b>	<b>Rolle der Berufsschulen?</b>
<p><b><u>Wie wird das Berufssystem organisiert?</u></b>            Das portugiesische Berufsbildungssystem basiert auf einer Reihe von Grundsätzen, deren Ziel es ist, das Recht auf Bildung und Ausbildung und gleiche Chancen auf Zugang und Leistung zu gewährleisten. Nach Abschluss ihrer Grundausbildung können sich junge Menschen, die in den Sekundarbereich übergehen, entweder für Kurse in den Natur- und Geisteswissenschaften, die sie auf weitere Studien vorbereiten oder für Kurse, die für sie berufliche Qualifikationen bereitstellen entscheiden. Letzteres kann verwendet werden, um in den Arbeitsmarkt einzutreten oder weiter zu studieren. Die Ausbildung durch Kurse, die zu einer Qualifikation führen, wird in diesem Abschnitt beschrieben.</p> <p><b><u>Berufsbildungskurse</u></b>            Berufliche Kurse bieten ein breites Spektrum an Sekundär-Niveau-Ausbildung, wobei der Hauptzweck darin besteht, die Studenten für den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Diese Kurse dauern drei Studienjahre. Sie sind unterteilt in Module von unterschiedlicher Länge, die auf unterschiedliche Weise kombiniert werden können und decken drei Komponenten ab: sozio-kulturelle, wissenschaftliche und technische Ausbildung. Die technische Komponente variiert von Kurs zu Kurs und macht etwa 52 % der gesamten Ausbildungsstunden aus, davon werden 13 % in einer Arbeitsumgebung verbracht.</p> <p>Ein erfolgreicher Abschluss der Kurse führt zu einer Level 3 Berufsqualifikation und einem Diplom in der Sekundarstufe, was die Schüler dazu befähigt, ihre Studien weiter auf einer höheren Ebene zu verfolgen.</p> <p>Diese Kurse werden vom Netzwerk der staatlichen Schulen angeboten und durch das Bildungsministerium und von Berufsschulen geführt, von denen die meisten privater Natur sind.</p> <p><b><u>Lehrlingsausbildung</u></b></p>	<p>In der Zwischenzeit müssen die Ausbildungszentren akzeptieren, dass Lernen nicht nur im Ausbildungszentrum erworben und anschließend als bloße Praxis am Arbeitsplatz angewandt wird, sondern auch bei der Arbeit, die eine komplementäre Quelle des Lernens darstellt.</p> <p>Dies führt zu Veränderungen in der Gestaltung der Bildungszentren. Die praktische Entwicklung des Konzepts des lebenslangen Lernens wird in eine neue Konfiguration der Zentren und der Ausbildung führen. Zugleich sollten sie ihre Ausbildung "entspannen" hinsichtlich geforderter Ausbildungswege der produktiven Systeme.</p>	<p>Ihre Aufgabe ist es, die Allgemeinbildung der Auszubildenden zu erweitern und die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten, die in den Ausbildungsbetrieben unterrichtet werden, zu erweitern. Der Schwerpunkt der Ausbildung in Berufsschulen liegt auf den Fachkenntnissen (65 % des Lehrplans). Die verbleibenden 35 % werden in allgemeine Wissensvermittlung investiert. Die Schulen sind für verschiedene spezielle Berufe ausgestattet und Klassen werden nach bestimmten (ähnlichen) Berufen gebildet. Es gibt drei verschiedene Formen der Organisation (BMWFJ 2012, S. 13):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das ganze Jahr (1 x pro Woche den ganzen Tag, 2 x pro Woche, halbtags)</li> <li>• Kumuliert (1x pro Jahr für mindestens acht Wochen)</li> <li>• Saisonal (in einer Saison kumuliert)</li> </ul> <p>Die Vielfalt der Organisationstypen dient den Bedürfnissen der verschiedenen</p>	<p>- Zweiter Lernort im dualen System            - Bestehender nationaler Rahmenplan für jeden Beruf            - Schulen sind vom Bund finanziert, die Verantwortung liegt bei jedem Bundesland in Deutschland selbst</p> <p>Eine Kombination von Lernen in realen Arbeitssituationen und schulischem Lernen ist der beste Weg für die Entwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen (Wissen).</p>

<p>Kurse, die im Rahmen des Lehrlingsausbildungssystem angeboten werden - alternierende Ausbildung - sind für junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren gedacht. Sie werden vom Institut für Beschäftigung und Berufsbildung angeboten. Ihr Zweck ist die Vorbereitung und Qualifizierung der Studierenden auf ihre erste Arbeitsstelle und ihren Eintritt in das Arbeitsleben durch das Angebot von Ausbildungsprofilen, die drei Bereiche abdecken, zu erleichtern:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserung der akademischen, persönlichen, sozialen und relationalen Fähigkeiten;</li> <li>• Bereitstellung von Wissen und Know-how auf dem Gebiet der Wissenschaft und Technologie;</li> <li>• Anbieten praktischer Berufserfahrung.</li> </ul> <p>Ausbildungsplätze decken 14 Beschäftigungsbereiche ab:      Management / Verwaltung, Sekretariat &amp; Administration; Handel; Fischerei; Keramik; Finanzwesen, Banken und Versicherungen; Textilien, Bekleidung und Schuhe; Elektronik und Automation; Strom und Energie; Holzarbeiten und Möbelbau; Bau und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Metallurgie und Metallbearbeitung; Handwerk; Landwirtschaft; Tiefbau.</p> <p>Ein Lehrvertrag wird zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsinstitut geschlossen, er legt die Rechte und Pflichten der Vertragspartner fest. Ausbildungsgänge variieren in der Länge, je nach Art und umfassen folgende Komponenten: sozio-kulturelle Ausbildung, wissenschaftliche und technologische Ausbildung und praktische Ausbildung (sie finden statt in einer Arbeitsumgebung und gelten für mindestens 30% der gesamten Kursstunden).</p> <p>Ausbildung am Arbeitsplatz wird von einem Tutor überwacht, der von der für diese Ausbildungskomponente zuständigen Stelle ernannt wird. Bei erfolgreichem Abschluss des Lernprozesses erhalten die Auszubildenden eine Stufe 2 der Berufsqualifikation und eine Bescheinigung über den Abschluss der Ebene 3 der Grundbildung oder einer Ebene 3 der Berufsqualifikation und eine Bescheinigung über den Abschluss der Sekundarstufe II, abhängig vom eingetragenen Ausbildungsprofil. Ausbildungsgänge ermöglichen Azubisauch, ihre Studien weiter auf einer höheren Ebene zu verfolgen.</p>		<p>wirtschaftlichen und regionalen Sektoren und ist ein Ergebnis der Konsultation zwischen Unternehmen und denen, die für die Schulbildung verantwortlich sind.</p>	
--	--	---	--

## SWOT: Rolle der Berufsschulen?

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	An Ausbildungszentren wird FCT in Zusammenarbeit mit Unternehmen entwickelt		Verwenden von Referenzen integrierte Berufsbildungszentren	Bildungszentren mit erheblichen Investitionen in technische und personelle Ressourcen werden beschrieben
<b>PT</b>	Berufliche Kurse bieten ein breites Spektrum an Sekundär-Niveau-Ausbildung, wobei der Hauptzweck darin besteht, die Studenten auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Diese Kurse dauern drei Studienjahre. Sie sind unterteilt in Module von unterschiedlicher Länge, die auf unterschiedliche Weise kombiniert werden können und decken drei Komponenten ab: sozio-kulturelle, wissenschaftliche und technische Ausbildung.			
<b>A</b>	Da die Ausbildungsstandards der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen zwischen den Ausbildungsbetrieben variieren können, vermitteln die Teilzeitberufsschulen theoretische und praktische Kenntnisse und Fähigkeiten auf einem Mindeststandard. Auch die pädagogischen Kompetenzen von Lehrkräften der Teilzeitberufsschulen liegen auf standardisierten Niveaus und weisen eine hohe Qualität im Vergleich zu den beruflichen Erstausbildern in den Ausbildungsbetrieben (Bachelor Studium an Pädagogischen Hochschulen)	Da nur 20% der Ausbildung in Teilzeitberufsschulen stattfinden, haben die Lehrer relativ wenig Kontakt zu ihren Schülern.	Die Teilzeitberufsschule bietet die Möglichkeit, die theoretischen und praktischen Kenntnisse/Fertigkeiten/Kompetenzen auf Mindeststandardniveau zu vermitteln.	Da die Qualität der betrieblichen Ausbildung sich im Wesentlichen zwischen den Ausbildungsbetrieben unterscheiden kann, besteht die Gefahr, dass die Lehrer der Teilzeitberufsschulen ihre Lerninhalte auf niedrigem Lernniveau für die Auszubildenden, die innerhalb der betrieblichen Ausbildung eher auch niedrige Qualität erhalten, vermitteln.
<b>GER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergänzender Teil der praktischen Ausbildung im Unternehmen (regelmäßig 1,5 Tage pro Woche)</li> <li>- Schule ist kostenlos für Auszubildende,</li> <li>- Viele Lehrer, die den Beruf gewechselt haben und ursprünglich aus der Industrie / Wirtschaft / dem Unternehmertum kommen, weisen praktische Erfahrung auf; das Schulsystem ist somit offen für Quereinsteiger</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es gibt nicht immer einen Austausch zwischen Schule und Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bessere Zusammenarbeit zwischen den Lernorten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lehrer haben weniger Zeit, die Themen zu vermitteln</li> <li>- Hochschulausbildung der Lehrer findet nicht in Zusammenarbeit mit der Industrie / Wirtschaft / Unternehmenswelt statt</li> <li>- Ein Mangel an Lehrern</li> </ul>



<b>Best-Practice: -PORTUGAL-</b>	<b>Best-Practice: -SPANIEN-</b>	<b>Best-Practice: -ÖSTERREICH-</b>	<b>Best-Practice: -DEUTSCHLAND-</b>
<b>Die Rolle der Vergabestellen / der zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung?</b>	<b>Die Rolle der Vergabestellen / der zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung?</b>	<b>Die Rolle der Vergabestellen / der zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung?</b>	<b>Die Rolle der Vergabestellen / der zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung?</b>
<p>Das nationale Qualifizierungssystem (NQS) fördert die wirksame Artikulation von Berufsbildungsmaßnahmen, die sowohl innerhalb des Bildungssystems als auch des Arbeitsmarktes entwickelt werden. Das Ziel ist es, gemeinsame Ergebnisse und Instrumente innerhalb eines erneuerten institutionellen Rahmens zu schaffen. Das NQS sichert ab, dass Ausbildung und Lernaktionen für die persönliche Entwicklung des Einzelnen relevant sind sowie für die Modernisierung der Unternehmen und die Wirtschaft. Gleichzeitig wird sichergestellt, dass die nationalen Bemühungen zur Entwicklung von Ausbildung effektiv in Bezug auf die schulische und berufliche Entwicklung der Bürger bewertet werden: entweder durch die doppelte Zertifizierung der Ausbildung, was durch den Nationalen Qualifikationskatalog geregelt wird (Catálogo Nacional de Qualificações - CNQ) oder über die "New Opportunities" Zentren und die Prozesse der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen (RVCC).</p> <p>Die Strukturen des NQS sind folgendermaßen zusammengesetzt: Die Nationale Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung (Agência Nacional para</p>	<p>Die Beziehung zwischen dem Staat und der autonomen Ebene sowie die Beziehung der beiden zu Wirtschafts- und Sozialpartnern (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) ist der kritischste Punkt des aktuellen Systems. In den meisten Fällen führt der Mangel an Konsens unter diesen Schlüsselpartnern zu einer Sperrung und Verzögerung der Anpassung des Systems an die neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes.</p> <p>Derzeit wird bei der Berichterstattung und dem Controlling von Lernaktivitäten die unkoordinierte Überschneidungen der Zuständigkeiten zwischen verschiedenen Verwaltungen deutlicher. In diesem Bereich kann die beteiligte Europäische Kommission, die soziale Sicherheit, die Staatskasse, die INEM, die dreiteilige Stiftung und die autonomen Regionen, eine Verwirrung und erhebliche Rechtsunsicherheit unter den Stipendiaten hervorrufen.</p> <p>In vereinfachter Form könnte man</p>	<p>Das Vergabegremium für die Lehrlingsausbildung in Österreich ist die so genannte "Lehrabschlussprüfungskommission", die rechtlich durch das Gesetz (BBiG § 22) festgelegt ist. Es besteht aus einem Vorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern. Diese Mitglieder (siehe auch oben unter "Rolle des Staates / der Region") werden vom Leiter der regionalen Lehrlingsstelle auf der Grundlage einer Nominierung durch die regionalen Beiräte über die Lehrlingsausbildung für die jeweilige Provinz ernannt. Mindestens zwei der drei Mitglieder müssen Selbständige oder Führungskräfte und als Ausbilder im jeweiligen Lehrberuf registriert sein. Das dritte Mitglied muss in dem</p>	<p>Die selbstregulierenden, zuständigen Stellen (Kammern) beraten die Ausbildungsbetriebe, überwachen die Ausbildung sowie die Eignung von Unternehmen und Ausbildern, registrieren Ausbildungsverträge und führen bundesweite Prüfungen durch. Dies dient dazu ein hohes Maß an Qualität mittels Gesetz (BBiG) zu gewährleisten.</p> <p><b>§ 71 (BBiG = Berufsbildungsgesetz) Die zuständigen Stellen</b></p> <p>(1) Die Handwerkskammer ist die zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes in Fragen der Berufsausbildung in den Berufen des Handwerks.</p> <p>(2) Die Industrie- und Handelskammer ist die zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes in Fragen der beruflichen Bildung in Industrie- und Gewerbeberufen, die sich von denen des Handwerks unterscheiden.</p>

<p>Qualifikation Ensino Profissional - ANQEP, IP), leitet das Netzwerk des "New Opportunities" Zentrums, die Vorbereitung und Aktualisierung des Nationalen Qualifikationskatalogs (CNQ), die Planung und Rationalisierung des Ausbildungsangebots und die Bereitstellung von Informationen und Beratungen über Qualifikationen und Beschäftigung;</p> <p>der Nationale Rat für Berufsbildung (Conselho Nacional da Formação Profissional) ist für die Bewertung und globale Zustimmung der in der CNQ enthaltenen Elemente zuständig;</p> <p>die Fachräte für Qualifikationen (Conselhos Sectoriais für Qualifikation) identifizieren die Aktualisierungsbedarfe des CNQ hinsichtlich der neuen Kompetenzen und Berufsprofile und arbeiten mit der ANQEP zusammen;</p> <p>die New Opportunities Zentren;</p> <p>Gründung grundlegender und höherer Bildung im Sekundarbereich II;</p> <p>die Direkten Management Zentren für Berufsbildung und Rehabilitation;</p> <p>die Kompetenzzentren, die durch sich selbst voneinander abgrenzende Bildungsanbieter geschaffen worden für die Qualität ihrer Ausbildungsinterventionen;</p> <p>andere Unternehmen mit akkreditierten Ausbildungsstrukturen (hauptsächlich Berufsbildungsanbieter).</p> <p>Im Rahmen des NQS sollten die folgenden Instrumente erwähnt und durchgeführt werden:</p> <p>der Nationale Qualifikationskatalog (Catálogo Nacional de Qualificações - QNQ), ein strategisches Instrument für das Management von niedrigeren Qualifikationen. Der CNQ beinhaltet ein System von kompetenzbasierten Qualifikationen und folgt einer Logik der doppelten Zertifizierung, wodurch der Nationale Qualifikationsrahmen als Referenz für jede erworbene Kompetenz sowie ihre Qualifikation und</p>	<p>sagen, dass die Regierung globale Regulierungsbefugnisse übernommen hat und die autonomen Regionen Verwaltungs-befugnisse angenommen haben, obwohl hier erklärt werden sollte, dass in der Erstausbildung die Regionen auch weitreichende Befugnisse zur Regulierung haben (z.B. bei der Definition von 45 % oder 35 % der Lehrpläne, je nachdem, ob eine offizielle Co-Amtssprache herrscht oder nicht), während sie in der Ausbildung von Beschäftigungsfähigkeiten Befugnisse annehmen, ein eigenes Ausbildungssystem zu entwickeln. (z.B. Baskenland).</p> <p>Beziehungen zwischen der Zentralregierung und regionalen Verwaltungen sollten durch stärker regulierte, berechenbarere und weniger von der politischen Lage abhängigen Kanäle stabilisiert werden.</p> <p>Das Verhältnis zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen und den allgemeinen öffentlichen Verwaltungen folgt anderen, ebenso komplexen Dynamiken. Eine der Stärken des spanischen Bildungssystems ist sein dreigliedriger Charakter, mit einer signifikanten Beteiligung der Sozialpartner auf allen Ebenen. Die Sozialpartner sind im gesamten System präsent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsystem Erstausbildung: die sozialen und wirtschaftlichen</li> </ul>	<p>jeweiligen Lehrberuf mindestens vier Jahre lang gearbeitet haben.</p> <p>An dieser Stelle sei auch erwähnt, dass die Lehrabschlussprüfung nicht nur für die Auszubildenden, die eine "Standard" Lehrlingsausbildung (3-4 Jahre duale Ausbildung in Ausbildungsbetrieb und Teilzeitberufsschule) abgeschlossen haben, sondern auch für Quereinsteiger geöffnet ist. Jeder, der praktische Erfahrungen (z.B. durch eine 18 monatige Tätigkeit als Hilfsarbeiter in einem bestimmten Berufsfeld) nachweisen kann, darf die Lehrabschlussprüfung absolvieren.</p> <p>Die Lehrabschlussprüfung überprüft, ob der Lehrling die erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen für den jeweiligen Lehrberuf erworben hat und in der Lage ist, die Durchführung der Aktivitäten in angemessener Weise sicherzustellen. Die Prüfung besteht aus einer praktischen und einer theoretischen Prüfung (Lehrlinge, die die Teilzeitberufsschule</p>	<p>(3) Die Landwirtschaftskammer ist die zuständige Stelle im Sinne dieses Gesetzes in Fragen der Berufsausbildung in Berufen im Bereich der Landwirtschaft, einschließlich der häuslichen Dienstleistungen im Landwirtschaftsbereich.</p> <p>(4) Die Kammern der Rechtsanwälte, Patentanwälte und Notare sind die zuständigen Stellen im Sinne dieses Gesetzes in Fragen der Berufsausbildung von Fachkräften in ihren jeweiligen Spezialbereichen der Justizverwaltung; das gleiche gilt für Bereiche der Notarmittel.</p> <p>(5) Die Kammern der Wirtschaftsprüfer und Kammern der Steuerberater sind die zuständigen Stellen im Sinne dieses Gesetzes in Fragen der Berufsausbildung von Fachkräften in ihren jeweiligen Spezialbereichen der Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung.</p> <p>(6) Die Kammern der Ärzte, Zahnärzte, Tierärzte und Apotheker sind die zuständigen Stellen im Sinne dieses Gesetzes in Fragen der Berufsausbildung von Fachkräften in ihren jeweiligen Spezialbereichen in den Gesundheitsberufen.</p> <p><b>Beratung</b></p> <p>(1) Die zuständigen Stellen haben zu überwachen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berufsausbildungsvorbereitung;</li> <li>2. Erstausbildung; und</li> <li>3. Umschulung und unterstützen in Form von Beratung, die an der Berufsausbildung Beteiligten. Zu diesem Zweck haben sie die Ausbildungsberater</li> </ol>
---	--	--	---

<p>Ausbildung verständlicher wird; Das Einzelheft der Kompetenzen (Caderneta Individual de COMPETENCIAS), welches im Juli 2010 (Verordnung Nr 475/2010, 8. Juli) zugelassen wurde, registriert nicht nur die erworbenen oder innerhalb des individuellen Lebenszyklus entwickelten Fähigkeiten, die speziell im CNQ definiert sind, sondern auch andere erfolgreich abgeschlossene Fortbildungsmaßnahmen; Der Nationale Qualifikationsrahmen (Quadro Nacional de Qualificações - QNQ), im Jahr 2009 genehmigt (Verordnung Nr 782/2009, 23. Juli) und in Kraft getreten am 1. Oktober 2010, ist ein Tool, das Qualifikationsniveaus in Übereinstimmung mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen strukturiert.</p> <p>Das NQS umschließt die in der New Opportunities Initiative erklärten Ziele und entwickelt die notwendigen Werkzeuge für deren wirksame Umsetzung mit den entsprechenden Finanzinstrumenten, nämlich dem nationalen strategischen Rahmen (Quadro de REFERENCIA Estratégico Nacional - QREN), alles innerhalb des operationalen Programmes über Human Potential (Programa Operacional Potencial Humano - POPH). Das POPH beinhaltet Interventionen, durch die Ausgangs-qualifikationen, Anpassungsfähigkeit und lebenslanges Lernen, Management und berufliche Verbesserung, fortschrittliche Wettbewerbsfähigkeit der Ausbildung, Unterstützung von unternehmerischer Initiative und Übergang in das Berufsleben, die Staatsangehörigkeit, Eingliederung und soziale Entwicklung sowie die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter unterstützt werden sollen.</p> <p>Der CNQ stellt die Verbindung zwischen dem</p>	<p>Verantwortlichen sind in den Schulbehörden involviert, sowohl den staatlichen als auch den regionalen, und auch in den Behörden der Berufsausbildung im Falle der autonomen Regionen, wobei sie von den Bildungsabteilungen abhängen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Subsystem Weiterbildung: das spanische Modell basiert auf einem praktisch ausgerichteten dreiseitigen Co-Management zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Akteuren und staatlichen und regionalen Behörden.</li> <li>• Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind Teil der koordinierenden Beratungsgremien und Behörden fast aller Gremien, sowohl Regulatoren als auch Manager. Dieses Teilsystem existiert auf staatlicher Ebene und in den meisten autonomen Regionen. Zum Beispiel sind sie Teil des Präsidialausschusses der Staatlichen Arbeitsagentur (SPEE) und Teil des Vorstands der dreigliedrigen Stiftung für Ausbildung und Beschäftigung, sie sind ebenso ein Part des dreigliedrigen Ausschusses für Weiterbildung.</li> <li>• Die Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen sind auch die wichtigsten direkten Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen, sowohl auf staatlicher als auch regionaler Ebene. Diese Doppelrolle als Partner in den Ebenen der Verwaltung des Systems mit einer Rolle als sozialer</li> </ul>	<p>erfolgreich abgeschlossen haben, müssen den theoretischen Prüfungsteil nicht mehr ablegen) (bmwf, S. 15).</p>	<p>zu ernennen. (2) Anbieter von Maßnahmen zur Ausbildung, Umschulung und Berufsvorbereitung sind auf Verlangen verpflichtet, die für die Zwecke der Beaufsichtigung notwendigen Informationen zu liefern, Dokumente zu erstellen und Erlaubnis zur Inspektion der Ausbildungsstätte zu gewähren. (3) Im Ausland absolvierte Erstausbildungen nach § 2 Abs. (3) werden von der zuständigen Stelle beaufsichtigt und in geeigneter Weise unterstützt. Wenn die Zeitspanne der Erstausbildung im Ausland mehr als vier Wochen andauert, muss ein Ausbildungsplan mit der zuständigen Stelle vereinbart werden. (4) Personen, die verpflichtet sind, Auskünfte zu erteilen, dürfen Antworten auf Fragen in einem Strafverfahren nach § 52 der Strafprozessordnung verwehren, wenn sie sich persönlich oder einen Verwandten dem Risiko der Strafverfolgung in einem Strafgericht oder eines Verfahrens nach dem Ordnungswidrigkeitengesetz aussetzen würden. (5) Die zuständige Stelle hat die Aufsichtsbehörde nach dem Gesetz zum Schutz der jungen Menschen bei der Arbeit über Beobachtungen, die von Bedeutung für die Umsetzung des genannten Gesetzes sein können, zu informieren.</p> <p><b>77 Umsetzung</b> (1) Die zuständige Stelle muss einen Berufsbildungsausschuss etablieren.</p>
---	---	--	--

<p>Angebot von und der Nachfrage nach Qualifikationen her. Als dynamisches Instrument kann er je nach Bedarf durch die Jugendlichen, Erwachsenen und der portugiesischen Wirtschaft neue Qualifikationen einbinden oder den Ausschluss anderer veranlassen. Mit anderen Worten, der CNQ versucht, die Qualifikationen und Kompetenzen aufeinander abzustimmen. Die Definition solcher Bedürfnisse erfordert nicht nur eine starke Verbindung von Unternehmen und Berufsbildungsakteuren, sondern auch eine tiefe Einbindung von Experten aus den verschiedenen Tätigkeitsbereichen. Die Fachräte für Qualifikationen (CSQ) arbeiten daher als eine Art Aktualisierungs- und Erneuerungsplattform, indem sie Unternehmen, Ausbildungszentren, Schulen, Vertreter der Sozialpartner und anderer Akteure zusammenführen und somit eine Verbindung von Entwicklung und den Bedürfnissen der Wirtschaft herstellen.</p> <p>Der CSQ dient auf der einen Seite dazu, eine sektorale Darstellung der nationalen Wirtschaftstätigkeit zu gewährleisten, andererseits dazu, die Entstehung von Qualifikationen, die individuelle Mobilität und Flexibilität fördern und diese erleichtern, zu unterstützen. Die abgedeckten Bereiche sind: Landwirtschaft und Lebensmittelindustrie, Handwerk und Schmuck, Handel und Marketing, der Bau und Städtebau, Kultur, Kulturerbe und Content Production, Energie und Umwelt, Chemische Industrie, Keramik, Glas und andere Materialien, Informatik, Elektronik und Telekommunikation, Holz,</p> <p>Möbel und Kork, Metallkunde und Metallmechanik, Mode, Dienstleistungen für Unternehmen (Finanzaktivitäten, Beratung, Sekretariat), persönliche Dienstleistungen, Gesundheit und öffentliche Einrichtungen, Transport und Logistik,</p>	<p>Akteur und zugleich Veranstalter und Organisator von Ausbildungsaktivitäten, wofür direkte Finanzhilfe empfangen wird, ist nahezu einzigartig in ganz Europa und gilt als Key Player des gesamten Systems.</p> <p>Die starke Beteiligung der Sozialpartner ist einer der Faktoren, der zur Entwicklung der Untersysteme der Ausbildung beigetragen hat und die Glaubwürdigkeit bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu fördern. Auf der anderen Seite führt das auch zu einer Verwirrung der Interessen.</p> <p>Die derzeitige Situation ist eine Mischung zwischen einem Modell funktionaler Spezialisierung der Regionen, in denen die Landesebene die Rolle der Regulierungsbehörde, Controller und Auswerter spielt, während die regionale Ebene die Rolle des Vollstreckers übernimmt (ähnlich dem französischen Modell). Und einem Bundes-Modell, bei dem beide Bereiche dahingehend übereinstimmen, eine Regulierungsstruktur und geteilte Verwaltung des gesamten Systems aufzubauen (ähnlich dem deutschen Modell). Die Beteiligung der autonomen Regionen im Allgemeinen Rat der Berufsausbildung und der dreigeteilten Stiftung käme dem Bundesmodell näher. Allerdings würde das Verwaltungs-Modell von INEM dem französischen Modell näher kommen.</p>		<p>Der Ausschuss setzt sich aus sechs Arbeitgebervertretern, sechs Arbeitnehmervertretern und sechs Berufsschullehrern zusammen, die Lehrer haben das Recht zu sprechen, sind aber nicht stimmberechtigt.</p> <p>(2) Die Arbeitgebervertreter werden durch Vorschlag von den zuständigen Stellen ernannt, die Arbeitnehmervertreter werden durch Vorschlag von den Gewerkschaften und den unabhängigen Verbänden, die für Fragen der Berufs- und Sozialpolitik im Bezirk der zuständigen Stelle verantwortlich sind, ernannt. Die Berufsschullehrer werden von der Landesbehörde ernannt; Ernennungen gelten für einen Zeitraum von nicht mehr als vier Jahren.</p> <p>(3) Die Mitglieder des Berufsbildungsausschusses sind ehrenamtlich tätig. Soweit sie keine Entschädigung aus anderen Quellen erhalten, bekommen sie eine angemessene Entschädigung für Zahlungen aus der eigenen Tasche und Zeitaufwand, die Rate dafür wird von der zuständigen Stelle mit Zustimmung der obersten Landesbehörde festgesetzt.</p> <p>(4) Mitglieder können aus wichtigem Grund (nach Anhörung der an ihrer Berufung Beteiligten) aus dem Ausschuss entlassen werden.</p> <p>(5) Jedes Mitglied hat einen Stellvertreter. Unterabschnitte (1) bis (4) gelten sinngemäß auch für Stellvertreter. (6) Der Berufsbildungsausschuss wählt ein</p>
---	--	--	--

<p>Tourismus und Freizeit. Die Qualifikationen, die diesem Katalog unterliegen, werden mindestens alle zwei Jahre durch den Nationalen Rat der Berufsbildung, dem auch Vertreter der Regierung und Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften mit Sitz im Ständigen Ausschuss für den sozialen Dialog (CPCs) unterliegen, bewertet und zugelassen.</p> <p>Seit 2008 gibt es eine starke Expansion und Konsolidierung des Netzwerkes der New Opportunities Zentren (CNO), von denen es insgesamt 459 Zentren im Jahr 2010 gab. Der Erweiterungsprozess entspricht einer effektiven institutionellen und methodischen Konsolidierung des nationalen RVCC Prozesses, worunter ein umfassender Plan für die Ausbildung, Betreuung und Überwachung der Aktivität des CNO entwickelt worden ist. Der Privatsektor ist an der Ausführung der Validierung beteiligt, aber auf verschiedenen Ebenen. ANQEP stellte mehrere Kooperationsverträge mit der Privatwirtschaft auf, um auf ihre Bedürfnisse zu reagieren. Die NO-Initiative entwickelte mehr als 500 Protokolle, die private Unternehmen, Vereine und Verbände, einschließlich öffentlicher Stellen und Unternehmen vereinbaren. Diese Protokolle stellen Kooperationsverträge dar und wurden mit dem Ziel gegründet, die Qualifizierung von Arbeitnehmern im Rahmen der SNQ zu verbessern, insbesondere durch eine qualifizierte Ausbildung auf NO-Ebene; um den Schulungsbedarf in Unternehmen zu identifizieren und den Inhalt des Nationalen Qualifikationskatalogs zu verbessern; und um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.</p>			<p>Mitglied für den Vorsitz und ein weiteres Mitglied als Stellvertreter des Vorsitzenden. Der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende gehören nicht der gleichen Gruppe von Mitgliedern an.</p> <p><b>79 Aufgaben</b></p> <p>(1) Der Berufsbildungsausschuss muss über alle wichtigen Angelegenheiten, die mit der Berufsausbildung verbunden sind, informiert und konsultiert werden. Im Rahmen seiner Aufgaben bemüht er sich um eine stete Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung.</p>
--	--	--	--



## SWOT: Rolle der Vergabestellen / zuständigen Stellen in der Berufsbildung?

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	Es gibt eine signifikante Beteiligung von Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen wenn es um die Entscheidungsfindung geht	Es gibt keine klare Definition des vom System verwalteten Modells, Handelskammern haben keine gewichtige Funktion im System	Der Arbeitsmarkt verlangt nach dringender Aktualisierung der Verwaltungsmechanismen, nach Kontrolle und Förderung des Berufsbildungssystems, die Strategie 2020 ist ein Ziel	Interessenskonflikt durch die Teilnahme als Manager und als Weiterbildungsanbieter der Geschäfts- und Arbeitsorganisationen
<b>PT</b>	(1) Die Existenz des Sectoralen Qualifikationsrats, der die Partnerschaft zwischen verschiedenen Akteuren des Berufsbildungssystems in Sachen Entwicklung, Wachstum und Aktualisierung des Nationalen Qualifikationskatalogs ermöglicht. (2) Die Rolle der Nationalen Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung in der Gründung von Partnerschaften.	1) Die Unkenntnis der Berufsbildungseinrichtungen über die Marktbedürfnisse und der eigentlichen Distanz zwischen beiden. 2) Höherer Bedarf an fachlicher Qualifikation der Koordinatoren der dualen Ausbildungskurse.	Die strategische Rolle, dass die Zentren der Qualifizierung und Berufsbildung (Centros de für Qualifikation Ensino Profissional - CQEP) als lokaler Partner in diesen Angelegenheiten fungieren.	Der Mangel an Interesse und Kenntnisse über Berufsbildungseinrichtungen hinsichtlich dualer Ausbildungssysteme.
<b>A</b>	Das Zertifikat hat eine wichtige Signalfunktion auf dem Arbeitsmarkt. Erfolgreiche Lehrlinge werden als "jobfertige" Facharbeiter angesehen	Es gibt keine bundesweit einheitliche Prüfung (z.B. verschiedene Prüfungsbeispiele)	Schaffung von bundesweit standardisierten Prüfungen, um bundesweite Qualitätsstandards umzusetzen Die Tatsache, dass die Lehrabschlussprüfung auch für Quereinsteiger offen ist, unterstützt die Flexibilität des Arbeitsmarktes, weil es somit möglich ist, eine Lehrabschlussprüfung zu erhalten.	Da es keine bundesweite Vereinheitlichung der Lehrabschlussprüfung gibt, können keine Mindeststandards gewährleistet werden.

<p><b>GER</b></p>	<p>Zuständige Stelle (Kammern) wirken per deutschem Gesetz; Qualitätssicherung/-kontrolle, Beratung, Unterstützung für Unternehmen, Lehrlinge, Schulen; Zusammenarbeit mit dem Berufsbildungsausschuss, dem Ministerium, den Unternehmen (Sozialpartnerschaften) Die Selbstregulierungsgremien (die Kammern) beraten die Ausbildungsbetriebe, überwachen die Ausbildung sowie die Eignung von Unternehmen und Ausbildern, sie setzen Ausbildungsverträge auf und führen bundesweite Prüfungen durch. Dies dient dazu, eine hohe Qualität zu gewährleisten.</p>	<p>Finanzierung: - nur geringe Quote an Unternehmen die Ausbilden und sich somit an der Finanzierung direkt beteiligen; Der überwiegende Teil der Unternehmen "bedient" sich später dieser durch Finanzierung anderer Betriebe ausgebildeter Fachkräfte</p>	<p>- Berufsbildungsgesetz als nationales Recht für die dualen Ausbildung Es gibt eine interessante Entwicklung in Deutschland. Neben diesem gut funktionierenden nationalen Berufsbildungssystem gibt es eine zunehmende Zahl von Privatschulen: - Private, staatlich anerkannte Berufsfachschulen - Schulen bieten ein duales Studium an (50 % Ausbildung im Unternehmen, 50 % in der Schule, Vorbereitung auf den Bachelorabschluss)</p>	<p>Flexibilität; Bedarf der Unternehmen vs. Rahmenplan bzw. berufliche Schulen</p>
-------------------	--	---	--	--

Best-Practice: -PORTUGAL-	Best-Practice: -SPANIEN-	Best-Practice: -ÖSTERREICH-	Best-Practice: -DEUTSCHLAND-
Gemeinsame Finanzierung der Berufsausbildung?	Gemeinsame Finanzierung der Berufsausbildung?	Gemeinsame Finanzierung der Berufsausbildung?	Gemeinsame Finanzierung der Berufsausbildung?
<p>Laut des umfassenden Gesetzes über das Bildungssystem ist Grundbildung kostenlos. Alle Kosten, die mit Anmeldung, Teilnahme und Zertifizierung verbunden sind, werden abgedeckt, einige Schüler haben möglicherweise Anspruch auf die kostenfreie Nutzung von Schulbüchern und Materialien sowie auf freie Verpflegung und Unterkunft, je nach sozioökonomischer Situation ihrer Familie. Schülerbeförderung ist während der Grundausbildung für Schüler und Schülerinnen kostenfrei.</p> <p>Die im Bildungssystem angebotene berufliche Aus- und Weiterbildung wird im Wesentlichen aus</p>	<p>Die Finanzierung der beruflichen Erstausbildung ist vollkommen geregelt, inklusive Infrastruktur, Dozenten Zentren ... Die Berufsausbildung hat eine andere Infrastruktur und Organisation. Die Finanzierung basiert auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerium für Bildung, Kultur und Sport</li> <li>• Regionale Ministerien / Abteilungen des CCAA mit gänzlicher Bildungskompetenz</li> <li>• Lokale Körperschaften</li> <li>• Private Mittel</li> <li>• Strukturfonds.</li> </ul> <p><b>Ministerium für Bildung, Kultur und Sport</b> Die Mittel sind nicht nur an Institutionen des öffentlichen Bildungswesens gerichtet, sie können auch in Form von Zuschüssen für Privatschulen und Stipendien für Studierende gezahlt werden. Die weiterführenden Schulen (IES) genießen vollkommen kostenfreie Einschreibung, Familien müssen für den Einsatz von ergänzenden Verpflegungs- und Transportdienstleistungen zahlen. Stipendienprogramme und Studienhilfen sind staatlich geregelt, mit Ausnahme des Baskenlandes, das eine entsprechende Zuständigkeit für ihre Community übernommen hat.</p>	<p>Die Lehrlingsausbildung wird gemeinsam von den Ausbildungsbetrieben (betriebliche Ausbildung) und der Öffentlichkeit (Teilzeitausbildung in Berufsschulen) gefördert. Doch der Hauptteil der Kosten wird von Unternehmen (BMWFJ 2012, S. 18) getragen.</p> <p>Die Kosten für die praktische Berufsausbildung werden durch den jeweiligen Ausbildungsbetrieb bezahlt. Die Höhe dieser "Lehrlingsentschädigung" wird in der Regel durch Rechtsverhandlungen festgelegt (wenn es nicht im Lehrvertrag zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb vereinbart wurde). Mit jedem Jahr erhöht sich die Vergütung, bis das letzte Jahr einer Vergütung von 80 % des Gehalts eines Facharbeiters entspricht. Die Kosten für die Krankenversicherung werden für den Lehrling und für den Unternehmer in den ersten zwei Jahren der Lehrzeit ausgeklammert, dennoch ist der Auszubildende voll versichert. Außerdem reduzieren die Kosten der Lehrlingsausbildung den steuerbaren Gewinn des Unternehmens, was als indirekte Mitfinanzierung betrieblicher Ausbildung angesehen werden kann.</p> <p>Die Ausbildung in Teilzeitberufsschulen wird von der Öffentlichkeit finanziert. Jede Provinz finanziert die schulische Ausrüstung wie</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kosten für das duale Berufsbildungssystem werden anteilig von der Regierung und der Wirtschaft getragen</li> <li>- Nicht alle Unternehmen, die berechtigt sind, Arbeitskräfte auszubilden tun dies</li> <li>- Vorteile für Unternehmen: Berufsbildungsprogramme können als Investition in einem Unternehmen der Rekrutierungsstrategie dienlich sein</li> <li>- Nutzen für die Gesellschaft: Die finanzielle Beteiligung der Wirtschaft macht es möglich, die Staatsausgaben für die berufliche Bildung auf einem relativ niedrigen Niveau zu halten (<i>Euler</i>)</li> </ul> <p><b>§ 17 Anspruch auf eine Leistung (BiG)</b> (1) Auszubildende Arbeitgeber sollen den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen. Je nach Alter des Auszubildenden soll diese einmal im Jahr erhöht werden, mit steigendem Ausbildungsgrad. (2) Berücksichtigt werden können Sachleistungen gemäß des Wertes der</p>

<p>dem Budget des Bildungsministeriums finanziert, obwohl der Beitrag des Europäischen Sozialfonds zur Finanzierung bestimmter Maßnahmen ebenso bedeutend ist. Berufliche Kurse werden durch das Netz der Berufsschulen angeboten - Ein System, das starke Unterstützung aus dem ESF im Rahmen von Maßnahmen in operationellen Programmen erhält.</p> <p>Die meisten der beruflichen Erstausbildungs- und Weiterbildungsprogramme, die vom Ministerium für Arbeit und Soziales angeboten werden, werden vollständig aus öffentlichen Mitteln finanziert - in Form der Vergabe von Mitteln aus dem Sozialhaushalt und dem Europäischen Sozialfonds. Die Lehrlingsausbildung wird ebenso erheblich aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.</p>	<p><b>Regionalen Ministerien / Abteilungen des CCAA</b> Sie unterstützen hauptsächlich Ausgaben. Öffentliche Finanzierung für die Berufsausbildung wird durch die regionalen Ministerien oder Abteilungen für Bildung oder bestimmte Organismen des CCAA durchgeführt. Die Ressourcen kommen aus folgenden Finanzierungsquellen: (a) allgemeiner Staatshaushalt; (b) Überweisungen aus dem Ministerium für Bildung, Kultur und Sport (c) Eigenkapital</p> <p><b>Lokale Unternehmen</b> In einigen Fällen leisten sie einen sehr begrenzten Beitrag von rund 5 %. Diese Unternehmen können zur gleichen Zeit Gelder durch Vereinbarungen mit dem Ministerium für Bildung, Kultur und Sport erhalten.</p> <p><b>Private Mittel</b> Sie kommen von Familien, privaten Einrichtungen oder Unternehmen. In der Regel werden sie verwendet, um die Kosten abzudecken, die die IES außerhalb des Regimes "abgestimmt" haben. Diese erhalten in der Regel einen öffentlichen Zuschuss von ca. 70 %. In öffentlichen IES soll die private Finanzierung die nicht von der Verwaltung abgedeckten Kosten decken. Z.B. für Bücher, Transport, Schulbedarf, ...</p> <p><b>Strukturfonds</b> Das sind Beiträge, insbesondere des Europäischen Sozialfonds. Die Unternehmen, die an der beruflichen Erstausbildung teilhaben, erhalten keine finanzielle Unterstützung für ihr Engagement</p>	<p>Maschinen, Geräte und Unterrichtsmaterialien und, mit dem Staat geteilt, die Gehälter der Lehrer. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von subventionierenden Maßnahmen für Ausbildungsbetriebe und Auszubildende. Diese werden durch Mittel des österreichischen Insolvenz-Vergütungsfonds finanziert (Grund &amp; qualitätsorientierte Subventionierung) oder aus dem Budget der Arbeitsmarktpolitik (vom PES) Grundsubventionierung - Ein Ausbildungsbetrieb kann sich am Ende jedes Lehrjahres für eine Grundsubventionierung bewerben. Entsprechend dem Ausbildungsjahr können Unternehmen zwischen einem und drei Bruttoausbildungsvergütungen erhalten.</p> <p>Qualitätsorientierte Subventionsmöglichkeiten: - Inter- und überbetriebliche Bildungsmaßnahmen - Fortbildungsmaßnahmen für die Berufsbildung zum Ausbilder (Trainer für betriebliche Ausbildung) - Lehrabschlussprüfungen mit guten oder sehr guten Ergebnissen - Maßnahmen für Lehrlinge mit Lernschwierigkeiten - Gleicher Zugang von jungen Frauen und jungen Männern für verschiedene Lehrberufe - Auslandspraktika</p> <p>Subventionierung durch denArbeitsmarktservice (AMS): • junge Frauen in Lehrberufen mit einem traditionell niedrigen Anteil von Frauen • benachteiligte Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt • Teilnehmer von integrativen Berufsausbildungsmaßnahmen • Personen über 18 Jahren ohne Lehrqualifikation</p>	<p>Gewinne § 17 Abs. (1), Nummer 4 des Vierten Sozialgesetzbuches [SGB], jedoch nicht über 75 Prozent des Bruttosatzes der Zulage. (3) Eine Beschäftigung über die vereinbarten normalen Tageszeiten der Erstausbildung hinaus, ist gesondert zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen.</p> <p>Nationale Förderung der Berufsausbildung 2013 in Deutschland durch: Bildungsministerium (BMBF) Wirtschaftsministerium (BMWI) Arbeitsministerium (BMAS) Bundesländer Nationale Agentur für Arbeit (BA) mit einer Höhe von etwa 11,3 Mrd. EUR. (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013)</p> <p>Kosten und Nutzen der unternehmensgesteuerten Berufsausbildung in Deutschland: Im Jahr 2007 wurden die Haupt Brutto-Kosten für einen Lehrling im Durchschnitt pro Jahr mit 15,288 € berechnet. Diese Kosten enthalten Personalkosten, Ausbilderkosten, Sachkosten und andere Kosten. Die Produktivität der Lehrlinge deckt 76 % der durchschnittlichen Kosten ab, so dass die Nettokosten im Durchschnitt bei 3.596 € pro Jahr liegen. (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013). Aktualisierte Daten von 2012 liegen</p>
--	--	--	---

hinsichtlich der Praxis in der Ausbildung (FCT).

mit Schwierigkeiten, einen Job zu finden

möglicherweise im 2014er Bericht vor).

## SWOT: Gemeinschaftliche Finanzierung der Berufsausbildung?

	<b>Stärken</b>	<b>Schwächen</b>	<b>Chancen</b>	<b>Risiken</b>
<b>ES</b>	Ausbildung wird unterstützt, zumindest teilweise.	Schwache Finanzbeihilferegulierung, sowohl für Studenten als auch teilnehmende Unternehmen		Verschiedene finanzielle Kriterien je nach Region
<b>PT</b>	Alle Kosten, die mit Anmeldung, Teilnahme und Zertifizierung verbunden sind, werden abgedeckt, darunter fallen Unterkunft in einigen Fällen Bücher, Materialien, Verpflegung.	In hohem Maße von europäischen Fonds abhängig	Große Zahl von arbeitslosen Jugendlichen, was ein Motivationsfaktor für die Option des dualen Ausbildungssystems als ein System mit hoher Beschäftigungsfähigkeit sein kann	Hohe Anforderungen logistischer Ressourcen (Räume, Geräte, Material).
<b>A</b>	Es gibt eine Reihe verschiedener Subventionsierungsangebote (quantitäts- und qualitätsorientiert)	Trotz unterschiedlicher Subventionierungsangebote sind die Kosten für die Ausbildungsunternehmen relativ hoch	Da die Kosten der betrieblichen Ausbildung relativ hoch sind, haben Unternehmen ein Interesse an der Gewährleistung eines hohen Qualitätsstandards der betrieblichen Ausbildung, um Auszubildende als produktives Humankapital zu verwenden	Auf der anderen Seite könnten die hohen Kosten für die Ausbildungsunternehmen Unternehmen daran hindern, tatsächlich als Ausbildungsunternehmen zu agieren.
<b>GER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorteile für Unternehmen: Berufsbildungsprogramme können als Investition einer Unternehmensrekrutierungsstrategie dienen</li> <li>- Nutzen für die Gesellschaft: Die finanzielle Beteiligung der Wirtschaft ermöglicht es, die Staatsausgaben für die berufliche Bildung auf einem relativ niedrigen Niveau zu halten (<i>Euler</i>)</li> <li>- Niemand sollte ohne Berufsausbildung in Deutschland bleiben; Berufsbildung hat in Deutschland hohe Priorität</li> <li>- Wirtschaftliche Rückgänge können ausgeglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht alle Unternehmen, die berechtigt sind, Arbeitskräfte auszubilden tun dies</li> <li>- Der Staat greift in die Wirtschaft ein</li> <li>- Der Staat entbindet die Wirtschaft von ihren Aufgaben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorteile für Unternehmen: Berufsbildungsprogramme können als Investition einer Unternehmensrekrutierungsstrategie dienen</li> <li>- Nutzen für die Gesellschaft: Die finanzielle Beteiligung der Wirtschaft ermöglicht es, die Staatsausgaben für die berufliche Bildung auf einem relativ niedrigen Niveau zu halten (<i>Euler</i>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nicht alle Unternehmen, die berechtigt sind, Arbeitskräfte auszubilden tun dies</li> </ul>



	werden		
--	--------	--	--

<b>Best-Practice: -PORTUGAL-</b>	<b>Best-Practice: -SPANIEN-</b>	<b>Best-Practice: -ÖSTERREICH-</b>	<b>Best-Practice: -DEUTSCHLAND-</b>
<b>Die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsbildung??</b>	<b>Die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsbildung?</b>	<b>Die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsbildung?</b>	<b>Die gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsbildung?</b>
<p>Die nationale Strategie zur Überwindung des Problems der geringen Qualifikation der portugiesischen Bevölkerung liegt vor allem auf Sekundarstufe II Ebene. In den letzten Jahren wurden gute Ergebnisse bei der Umsetzung einiger Maßnahmen, die dazu beitrugen die Zahl der jungen Menschen, die dieses Bildungsniveau abgeschlossen haben, zu erhöhen, z.B.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Erweiterung, Vielfalt, Flexibilität, Modulation mehrerer Kombinationen von Bildung / Ausbildung richtet sich direkt an Erwachsene, mit Doppel-Zertifizierungs-Maßnahmen, die sich nach der Arbeitszeit richten;</li> <li>• das integrierte Management in Bildungsangebote und das Netzwerk der öffentlichen und privaten Einrichtungen sorgt für Bildungsmaßnahmen auf nationaler Ebene, die auf mehrere Zielgruppen und Berufsfelder ausgerichtet sind;</li> <li>• die Verallgemeinerung und Verbreitung des Systems für die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen (RVCC) durch die Netzwerke der "New Opportunities" Zentren</li> </ul>	<p>Im Dezember 2011 lag die Zahl der bei der staatlichen Arbeitsagentur registrierten Bewerber mit Berufsabschluss bei 480.000 Menschen, was etwa 10 % aller Berufsbildungsabsolventen entspricht. 60 % suchten Jobs in den Bereichen Verwaltung und Management, Gesundheit und Soziales und Dienstleistungen: nur 16.000 Bewerber waren Absolventen aus der Baubranche.</p> <p>Obwohl eine Ausbildung derzeit an sozialer Anerkennung gewinnt, wurde sie für lange Zeit als zweitklassige Option nach dem Abitur und der Hochschulbildung betrachtet. Diese positivere Sichtweise beruht auf der Beurteilung der Berufsausbildung als eine gute Zugangsmöglichkeit zur Beschäftigung, in erster Linie der beruflichen Erstausbildung und der Regeneration von Unternehmen mit beruflicher Qualifizierung als Kriterium des internen und externen Werts.</p> <p>Das Ansehen wächst. Die Zahl der</p>	<p>Die Lehrlingsausbildung wird stark als ein möglicher beruflicher Weg angesehen: 2011 hatten 36 % der österreichischen Bevölkerung einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung (Statistik Österreich 2011).</p> <p>Die Lehrlingsausbildung wird hoch geschätzt aufgrund des Praxisbezugs, guter Berufsperspektiven, guter Einsatzmöglichkeiten für praktisch orientierte Menschen und die Möglichkeit, sich in der Zukunft selbstständig zu machen. Eine Studie zeigt, dass mehr als 60 % der Teilnehmer ein positives Bild von der Lehrlingsausbildung haben (Ebner 2006, S. 42).</p> <p>Diese hohe Bedeutung, auch im Verhältnis zur gesellschaftlichen Akzeptanz, spiegelt sich ebenso in den Übergangsraten aus dem Sekundarbereich I zum Sekundarbereich II wider. Eine hohe Zahl der Schüler der Sekundarstufe II wählt in Österreich einen Berufsbildungsweg nach Beendigung der Schulpflicht. Neben verschiedenen Schulformen (VET-Colleges oder schulische-VET), durchlaufen 40 % eine Ausbildung</p>	<p>Die Berufsausbildung genoss bisher immer relativ hohe soziale Akzeptanz</p> <p>- Unterschiedliche Akzeptanz in den verschiedenen Berufen</p> <p>- Facharbeiter sind ein Synonym für Qualität und eine gesunde Wirtschaft</p> <p>Qualifikationen müssen vergleichbar sein. Dies ermöglicht Arbeitnehmern einen hohen Grad an Mobilität und Unternehmen eine effizientere Personalrekrutierung. Standards schaffen Transparenz auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, die die weitere Entwicklung von Qualifikationen erleichtern können und es ermöglichen, Querverbindungen zwischen den Bildungswegen herzustellen.</p> <p>In diesem Bereich hat Deutschland viel zu bieten. Gegründete Verhandlungsmechanismen</p>

<p>Der Besuch der Sekundarstufe II Doppelzertifizierungskurse wurde stark durch die New Opportunities Initiative gefördert und ist kontinuierlich und nachhaltig in den letzten Jahren gewachsen. Junge Menschen, die in die Grundstufe auf Basis der Doppelzertifizierung eingeschrieben sind, nehmen an Bildungs- und Ausbildungsgängen teil. Zwischen 2005/2006 und 2009/2010 gab es einen Anstieg von 23.877 Studenten in diesem Bereich. Im Hinblick auf die Sekundarstufestellen Berufskurse mit Doppelzertifizierung die Kurse dar, wo die größte Zahl der Studierenden eingeschrieben ist. Von 2005/2006 bis 2009/2010 stieg die Zahl der eingeschriebenen Schüler in berufsbildende Kurse von 36.943 auf 107.266, was einem Anstieg um 70.323 Studenten gleich kommt. Dieses starke Wachstum beruht deutlich auf dem Ausbau des Ausbildungsangebotes an öffentlichen Bildungseinrichtungen. In den Jahren 2005/2006 besuchten nur 12 % der Studierenden berufsbildende Kurse in öffentlichen Schulen, 88 % in nicht-öffentlichen Institutionen.</p> <p>Nach Angaben der "Adult Education Studie 2007" nahm im Jahr 2007 fast ein Drittel (30,9%) der portugiesischen Bevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren an mindestens einer formellen oder informellen Lernaktivität teil. Der Anteil der Personen in dieser Altersgruppe, die ein gewisses Maß an Bildung erreichten oder an einem der Schule gleichwertigen Programm (formale Bildung) im selben Bezugszeitraum teilnahmen, lag bei 12,0%. Der Anteil derjenigen, die nicht-formale Bildung durch Privatunterricht oder Kurse, Fernlehrgänge, Seminare oder</p>	<p>Studierenden hat in den letzten vier Jahren um fast 30 % zugenommen. Es gibt Faktoren, die andeuten, dass es sich so fortzusetzen.</p> <p>Historisch gesehen kennzeichnet die Berufsausbildung oftmals einen höheren Zuspruch in Zeiten der Krise, in denen Arbeitsplätze knapp sind. Selbst Menschen, die bereits bis auf Hochschulniveau qualifiziert sind, sehen in der Berufsausbildung eine Möglichkeit der Beschäftigung.</p> <p>Es gibt auch interne Faktoren des Systems: die Erleichterung des Zugangs, die modulare Organisation des Studiums, Teil-Akkreditierung, das online Ausbildungsangebot, die Verbesserung des gesellschaftlichen Ansehens der Berufsakademien, die auf höchstem Niveau agieren.</p> <p>Berufliche Erstausbildung hat sich als der zuverlässigste Indikator bezüglich der Beschäftigungsfähigkeit und Arbeitsplatzzerhaltung etabliert. In diesem Fall zeigt Spanien, in Bezug auf die Europäische Union, eine bedeutende Lücke im Prozentsatz der Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen, der Berufsausbildung der mittleren und oberen Klasse.</p> <p>Eines der Ziele der Europäischen Union wäre es, die Fähigkeiten der graduierten Arbeitnehmer zu erhöhen. Dies stellt eine große Herausforderung in Spanien dar: es wird etwa fünf Millionen Absolventen im Jahr 2020 geben, so dass 1,5 Millionen neuer</p>	<p>nach Beendigung der Pflichtschule (BMWFJ 2012, S. 4). 2013 besuchten über 125.000 eine Ausbildung im dualen System (Dornmayr, Nowak 2013, S. 13)</p> <p>Laut einer Studie mit 520 Teilnehmern, sind Ausbildungsplätze im Gesundheitssektor sehr gut angesehen. Die Teilnehmer konnten aus 31 Berufen wählen: mehr als 50 % (50 bis 59 %) betrachten Assistenten, Masseure, Massagetherapeuten und Drogisten als empfehlenswerte Lehrstelle. Die Situation in Bezug auf Büroarbeiter und Elektriker scheint ziemlich ähnlich. Handwerk genießt hingegen einen nicht so guten Ruf. 20 bis 30 % erwähnten dabei typischere Handwerksberufe, zum Beispiel Friseur, Maurer, Schweißer oder Dreher. Bis zu 40 % nannten Koch und Konditor als Berufe von gutem Ansehen, aber weniger als 20 % taten dies für Kellner oder Kellnerinnen. (<a href="http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkariere/347635/index.do">http://www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkariere/347635/index.do</a> &amp; <a href="http://www.news.at/a/lehrberuf-gesundheitsbereich-ansehen-kellner-164732">www.news.at/a/lehrberuf-gesundheitsbereich-ansehen-kellner-164732</a>)</p>	<p>zwischen Staat, Wirtschaft und Zivilgesellschaft gewährleisten breite gesellschaftliche Akzeptanz der Standards. Die Parteien arbeiten gemeinsam an der Ausarbeitung der Erstausbildungsprofile. Ausbildungsordnungen stellen sicher, dass die Berufsbildung von gleich hoher Qualität in allen Unternehmen, Regionen und Schulen ist. Handel und Industrie überwachen die Einhaltung der Ausbildungsordnung und beteiligen sich an der Durchführung und Überwachung von Prüfungen in Verbindung mit den Vertretern der Arbeitnehmer und Schulen. (Bundesministerium für Wirtschaft und Energie)</p>
---	--	---	---

<p>Workshops oder einen Träger in einem Arbeitskontext erhielten, lag bei 23,1 %.</p> <p>Im Hinblick auf die Erwachsenen wurde die Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Qualifikationen erworben durch formales, nicht-formales und informelles Lernen bewertet, ebenso wie die Durchführung von Berufsausbildung. In beiden Fällen wurden die Bedingungen für den Zugang und die Teilnahme erstellt. Es wurde auch versucht, das Angebot auf Personen mit Qualifikationen geringer als die der Sekundarstufe zu erweitern, es abwechslungsreicher zu gestalten und entsprechend anzupassen. Diese Entwicklung beinhaltet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• einen Anstieg an Kursen für die Aus- und Weiterbildung für die Erwachsenenbildung (EFA Kurse);</li> <li>• die Ausweitung der New Opportunities Netzwerkzentren;</li> <li>• die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen als Referenz für die Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen in der Sekundarstufe;</li> </ul> <p>die Förderung eines integrierten Managements der Bildungsangebote und eines Netzwerks von Anbietern, die ein Qualitätssystem einführen.</p>	<p>Absolventen erforderlich wären. Ein weiteres Ziel ist es, die Zahl der jungen Menschen, die aufgeben bevor sie eine Basisqualifikation erreicht haben. Die Ausstiegsrate der jungen Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren ist hoch: 31,2 %, was deutlich über dem Durchschnittswert von 14,4 % in der EU liegt.</p>		
--	---	--	--

## SWOT: Gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsausbildung?

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	<p>Erhöhte Ausbildungszyklen</p> <p>Guter Beschäftigungsindex</p> <p>Hohe Anerkennung der Praktiken in Unternehmen, was Studien belegen</p>	<p>Die Wahrnehmung, dass Ausbildung auf Sekundarstufenniveau durchgeführt wird, ist noch nicht überwunden. Langsame Anpassung der Ausbildungszyklen an den Arbeitsmarktbedarf. Hürden zwischen beruflicher und akademischer Bildung.</p>	<p>Professionalisieren der Geschäftspraktiken</p> <p>Entwicklung von Online-Abschlüssen für den einfacheren Zugang für eine größere Bevölkerungszahl</p>	
<b>PT</b>	<p>Für den Arbeitnehmer gibt es eine höhere Wahrscheinlichkeit auf einen Vollzeitvertrag, betriebliche Förderung und bessere Arbeitsbedingungen.</p>	<p>Hohe Beteiligung und Verantwortung von Unternehmen bei der Beurteilung der Auszubildenden.</p>	<p>Hohe Anerkennung einer positiven Auswirkung der dualen Ausbildung für: Motivation von jungen Auszubildenden für innovative und alternative VET Pfade; Ausbau der Kapazitäten des Berufsbildungssystems, um auf den Bedarf nach produktiven Strukturen zu reagieren; Organisation der Ausbildung durch qualitative Fachkräfte des Berufsbildungssystems; Rückgang der Absprungraten.</p>	<p>Duale Ausbildung in Portugal wird von einer sehr spezifischen Berufsbildungseinheit implementiert.</p>
<b>A</b>	<p>Die hohe Bedeutung (im Falle der Teilnehmer an dieser Art von VET-System) der Lehrlingsausbildung kann als ein Indikator für die hohe Qualität dieser Art der Berufsbildung angesehen werden.</p>	<p>Auf der anderen Seite ist die gesellschaftliche Akzeptanz in den Unternehmen (hinsichtlich ihrer Bereitschaft, als Ausbildungsunternehmen zu arbeiten) manchmal suboptimal =&gt; es gibt einen Mangel an Ausbildungsbetrieben.</p>	<p>Das starke duale System trägt zu einer niedrigen Jugendarbeitslosigkeit bei“, Jugendarbeitslosigkeitszahlen sind niedrig und der Übergang von der Schule zur ersten Beschäftigung ist im internationalen Vergleich problemlos. Dies kann zu einem großen Teil auf das gut entwickelte duale Berufsbildungssystem zurückgeführt</p>	<p>Workshop-basierte duale Programme, die von PES (überbetriebliche Ausbildung) angeboten werden, um fehlende Ausbildungsbetriebe zu kompensieren, sind teuer und reduzieren die Anreize für Arbeitgeber, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.</p>

			werden.	
<b>GER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-hohe Akzeptanz der Berufsausbildung</li> <li>- Enge Zusammenarbeit Staat und Wirtschaft</li> <li>- Relevante Parteien werden aktive Teilnehmer, die an der Umsetzung der Richtlinien und Vereinbarungen beteiligt sind</li> <li>- Hohe Qualität der Ergebnisse</li> <li>- Nationale Qualifikationsstandards</li> <li>- Nachhaltigkeit der internationalen Wettbewerbsfähigkeit für Deutschland</li> <li>- geteilte Kosten Staat - Unternehmen</li> <li>- gesellschaftliche Stabilität und sozialer Dialog</li> <li>- Niedrige Jugendarbeitslosigkeit</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universität vs. VET</li> <li>- negative Demografie</li> </ul>	Erhöhung der Akzeptanz durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durchlässigkeit zwischen Berufsbildungssystem und akademischer Bildung</li> <li>- Einfachere Anerkennung ausländischer Qualifikationen / Zertifikate, die mehr Menschen in den Arbeitsmarkt integrieren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Universität vs. VET</li> <li>- negative Demografie</li> </ul>



## 2. Lernen innerhalb des Arbeitsprozesses

Best-Practice: -PORTUGAL-	Best-Practice: -SPANIEN-	Best-Practice: -ÖSTERREICH-	Best-Practice: -DEUTSCHLAND-
<b>Lernen im Arbeitsprozess</b>	<b>Lernen im Arbeitsprozess</b>	<b>Lernen im Arbeitsprozess</b>	<b>Lernen im Arbeitsprozess</b>
<p>Nach Abschluss ihrer Grundausbildung können sich junge Menschen, die in den Sekundarbereich übergehen, entweder für Kurse in den Natur- und Geisteswissenschaften, die sie auf weitere Studien vorbereiten oder für Kurse, die ihnen berufliche Qualifikationen bereitstellen, entscheiden. Letzteres kann verwendet werden, um in den Arbeitsmarkt einzutreten oder weiter zu studieren. Die Ausbildungskurse, die zu einer Qualifikation führen, können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berufsbildende Kurse (sekundarstufige Ausbildung, die drei Studienjahre umfasst und zu Ebene 3 des Berufsabschlusses und einem Diplom in der Sekundarstufe führen),</li> <li>- Kurse im Lehrlingsausbildungssystem (anfangs alternierende Ausbildung, bestimmt für junge Menschen zwischen 15 und 25, führt zu zwei Berufsabschlüssen und einer Bescheinigung über den Abschluss der</li> </ul>	<p>Obwohl Berufserfahrung Teil des Lehrplans der mittleren und höheren Berufsausbildung ist, ist die Qualität dieser Praktiken und ihrer Integration in den Rest des Lehrplans, insbesondere wenn sie in kleinen Unternehmen oder produktiven Netzwerken eher unterentwickelt sind, noch weit suboptimal.</p> <p>Förderung zwischen Schule und Arbeit als Ausbildungsstrategie, Ausdehnung der Praktiken am Arbeitsplatz und dessen Ausweitung auf die Berufsausbildung, Abschließen von Verträgen zwischen Unternehmen und Auszubildenden in der Erstausbildung sind Maßnahmen, die die Beziehung zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt erleichtern können.</p> <p>Job-Training in Unternehmen (FCT): theoretische und praktische Berufs- Module werden entwickelt, um eine Reihe von Fähigkeiten, die in Bezug zu einem bestimmten Berufsprofil definiert werden. Sie werden in einem externen Ausbildungszentrum</p>	<p>Lernen im Arbeitsprozess gründet sich auf dem Prinzip des dualen Berufsbildungssystems (Lehrlingsausbildung). In einem Ausbildungsbetrieb erfolgt über 80% der Ausbildung. Von Ausbildungsbetrieben wird erwartet, Lehrlinge in den Arbeitsprozess zu integrieren, so dass sie am Ende der Lehrausbildung "berufsfertige" Facharbeiter sind. Wie genau der Wechsel zwischen den betrieblichen Ausbildungsstätten und den Teilzeitberufsschulen organisiert ist, unterscheidet sich von Region zu Region und Beruf zu Beruf (ganzjährig, akkumulierend, saisonal).</p> <p>Um einige Lehrberufe hinsichtlich der Bedarfe der Unternehmen zu</p>	<p>Das Ziel der deutschen Berufsbildung ist es, umfassende Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen - die Fähigkeit, selbstständig zu arbeiten. Eine Kombination von Lernen in der realen unternehmerischen Arbeitssituation und schulischem Lernen ist der beste Weg, um die Entwicklung der fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zu erreichen.</p> <p>Aktives Lernen im Arbeitsprozess gilt als die effektivste und effizienteste Form der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Statt</p>

<p>Ebene 3 der Grundbildung oder einer Stufe 3 der beruflichen Qualifikation und einer Bescheinigung über den Abschluss der Sekundarstufe II)</p> <p>- Aus- und Weiterbildungskurse (für Menschen im Alter von 15 Jahren und älter, die abgebrochen haben oder in Gefahr sind, aus regulären Bildungssystemen auszuschneiden und für junge Menschen, die 12 Schuljahre abgeschlossen haben und eine berufliche Qualifikation erwerben wollen; diese Kurse schließen mit Zertifikat ab, was 9 oder 12 Jahren in der Schule und eine Stufe 2 oder 3 entspricht).</p> <p>Der Nationale Qualifikationskatalog ist ein Regelwerk, das das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Portugal widerspiegelt: er stellt eine Reihe flexibler Ausbildungswege dar, die es ermöglichen, ein berufliches Qualifikationsprojekt mit kurzen Leistungseinheiten zu realisieren, wodurch eine unabhängige Zertifizierung von Kompetenzen ermöglicht werden kann.</p> <p>Die wichtigsten Formen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zielen auf Erwachsene im erwerbsfähigen Alter (Erwerbstätige, Arbeitslose und Gruppen, die von Ausgrenzung bedroht sind) ab, eingeschlossen sind die Erwachsenenbildung und Schulungen, die dazu bestimmt sind, akademische Fähigkeiten und berufliche Qualifikationen zu erhöhen und die Beschäftigungsfähigkeit sowie die Zertifizierung von erworbenen Fähigkeiten zu verbessern (gilt für Erwachsene über 18 Jahren, die keine Qualifikation aufweisen oder deren Qualifikation für die Integration in den</p>	<p>durchgeführt, in der Regel in einem Unternehmen. Dies ist eine bedeutende Innovation für die traditionelle spanische Schulausbildung. Die Praxis in Unternehmen hat dazu beigetragen, Berufsbildungszentren zu öffnen, die Beziehung zwischen den Zentren und der produktiven Welt zu verbessern, Lehrer daran zu gewöhnen, mit Unternehmen zu interagieren und vor allem die Beschäftigung von Jugendlichen nach ihrem Studium zu erleichtern.</p> <p>Viele junge Menschen werden von Unternehmen, wo sie bereits Praktika absolviert haben eingestellt. Das FCT ist ein messbares Trainingsmodul, das einen Tutor in der Schule und einen anderen am Arbeitsplatz involviert, mit einem vorher festgelegten und von beiden Tutoren betreuten Arbeitsplan.</p> <p>Diese Praktik der Ausbildungsmodalität erreicht nicht den Wechsel des deutschen dualen Systems oder die wechselnden Programme des Französischen Lernsystems, aber hat dazu beigetragen, die traditionelle Trennung der Ausbildungsstätten von Unternehmen zu überwinden und hat die praktischen Aspekte der Berufsausbildung gewürdigt. Wirtschaftliche Tätigkeiten haben einen Anteil von 25 % an den Unterrichtszeiten eines Zyklus', zwischen 350 und 500 Stunden.</p> <p>Allerdings ist die Qualität dieser Praktiken und deren Integration in den gesamten Lehrplanzyklus, vor allem, wenn sie in kleinen Unternehmen oder in unterentwickelten produktiven Netzwerken durchgeführt werden, noch weit von einem wünschenswerten Niveau entfernt.</p> <p>Schließlich ist es auch wichtig zu beachten, dass Ausbildungskurse von professionellen Familien durchgeführt werden, welche große Berufsgruppen darstellen. Einige von ihnen haben einen</p>	<p>verbessern, wurde 2006 eine Modularisation einiger Lehrberufe eingeführt. Das bedeutet, dass die Ausbildung aus einem Basismodul besteht, welches darauf abzielt Grundkenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die zur Anwendung grundlegender Tätigkeiten eines jeweiligen Berufes führen (in der Regel 2 Jahre). Ein Hauptmodul lehrt die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für die Ausübung der gewählten Spezialisierung (z.B. Lüftungstechnik im modularen Lehrberuf "Installationen und Gebäudetechnik") (in der Regel 1 Jahr). Und ein spezielles Modul vermittelt die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten für spezielle Dienstleistungen, Produkte oder ihre Produktion (in der Regel ½ bis zu einem Jahr).</p> <p>Mit dem integrativen Erstausbildungsschema (IBA in deutscher Sprache) hat der Gesetzgeber ein flexibles Modell für Menschen, die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt sind, erstellt. Ziel ist es, für diese Menschen den Erwerb beruflicher Qualifizierung und die Integration in das Arbeitsleben zu ermöglichen. Es ist z.B. offen für folgende Gruppen: spezielle Lernbedürfnisse, ohne Qualifizierung in der Sekundarstufe I, Menschen mit Behinderungen. Es gibt zwei Formen: 1) Verlängerung der Lehrzeit (wird in der Regel um ein Jahr verlängert, in bestimmten Fällen</p>	<p>sich in rein theoretischen Übungen, die weit von den Realitäten des Arbeitslebens entfernt sind, zu verlieren, erlernen Auszubildende ihren Beruf in authentischen Arbeitssituationen mit der Unterstützung ihrer Kollegen und anderer Fachkräfte.</p> <p>Dadurch können sie Schritt-für-Schritt lernen, wie man Verantwortung für Aufgaben, die immer anspruchsvoller und komplexer in ihrem Wesen werden, übernimmt. Die inhärente Gefahr der rein schulischen Berufsausbildung ist, dass eine Kluft zwischen Ausbildungsinhalten und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitslebens entstehen kann. Indem das Unternehmen als Lernort agiert, erfüllt es die entscheidenden Voraussetzungen für die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit. (Quelle: <a href="http://www.edvance.info/en/269.php">http://www.edvance.info/en/269.php</a>)</p> <p>Ausbildung ist so konzipiert, dass sie die</p>
---	---	--	---

<p>Arbeitsmarkt unzureichend ist, sie führen zur Stufe 3 der Grundbildung, einem Zertifikat und einem Level 2 des Berufsabschlusses oder einem sekundären Bildungszertifikat und einer Ebene 3 des Berufsabschlusses). Die <b>Anerkennung, Bewertung und Zertifizierung von Kompetenzen</b> ist die gebräuchlichste Form für den Zugang zu diesen Kursen.</p> <p>Neben den Präzedenzfällen der Ausbildung gibt es auch Maßnahmen speziell für Gruppen, die Probleme mit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt haben (die meisten dieser Kurse werden durch das Institut für Beschäftigung und Berufsbildung gefördert). In Portugal stellt die Lehrlingsausbildung eine Erstausbildung dar und kein separates Subsystem.</p> <p>Ausbildungen sind gezielte Erstausbildungen für Jugendliche. Sie werden in alternierenden Ausbildungsprogrammen durchgeführt, die zum Eintritt in den Arbeitsmarkt und zur Fortsetzung weiterer Studien privilegieren.</p> <p>Zusätzlich gibt es berufliche Aus- und Weiterbildungen auf Initiative von Unternehmen oder Sozialpartnern gemäß dem Arbeitsgesetzbuch, in dem das Gesetz der Arbeitgeberpflicht verankert ist, um so sicherzustellen, dass jedes Jahr mindestens 10 % der Beschäftigten mit unbefristeten Arbeitsverträgen an Weiterbildungen teilnehmen und dass Arbeitnehmer jedes Jahr das Recht auf mindestens 35 Stunden zertifizierter Ausbildung erhalten.</p>	<p>spezifischen Charakter, andere haben einen Quer-Charakter, aber sie decken den größten Teil des beruflichen Arbeitsmarktes ab.</p> <p>Nach der letzten Aktualisierung des Nationalen Katalogs der Berufsqualifikationen gibt es 26 Berufsgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- primärer Sektor: familiäre Landwirtschaft und Meeres-Fischerei;</li> <li>- sekundärer Sektor: beispielsweise Chemie, Maschinenbau, Elektrotechnik und Elektronik, Grafische Künste;</li> <li>- tertiärer Sektor: Gastronomie und Tourismus, sozio-kulturelle und soziale Dienste, Gesundheit usw.</li> </ul> <p>Jede Berufsgruppe enthält mehrere berufsspezifische Kategorien, insgesamt führte dies zu einer kleineren Anzahl an Arbeitsplätzen auf dem Arbeitsmarkt. Nicht alle Zwischenkategorien weisen auf oberster Ebene Kontinuität auf, im Einklang mit der modernen Auffassung von Berufsausbildung als Spezialisierung für den Arbeitsmarkt und nicht als Alternative zur allgemeinen Lehre von Karriere. Wenn Autonomie, Flexibilität und Erschwinglichkeit drei grundlegende Funktionen für jedes System des lebenslangen Lernens sind, ist die Anerkennung und Zertifizierung des nichtformalen und informellen Lernens die vierte Säule des Systems. Die Erwachsenenbildung, die während des gesamten Lebens stattfindet, einschließlich der beruflichen, findet meist informell durch Erfahrungen oder der Teilnahme an vielen Aktivitäten statt (z.B. die Teilnahme an Konferenzen als Teil einer Arbeitsgruppe etc.), was pädagogischen Wert hat, obwohl dies einen informellen Charakter aufweist. Es ist zu hoffen, dass durch die eigene Wertung von Erfahrungen Einzelpersonen motiviert sind, die Dynamik des lebenslangen Lernens als Mittel zur Bereicherung und der Aktualisierung eigener</p>	<p>bis zu zwei Jahren). 2) Übernahme der Teilqualifikation (nur ein Teil eines Lehrberufs wird gelehrt).</p> <p>Jedoch kann sich das eigentliche Lernen im Arbeitsprozess zwischen den Berufen unterscheiden (z.B. kann in High-Tech-Berufen wie Mechatronik nicht erwartet werden, dass Lehrlinge von Anfang an vollkommen in den Arbeitsprozess integriert werden) und vor allem zwischen Ausbildungsbetrieben. Obwohl das Berufsbild gesetzlich definiert ist (Lehrplan und Ergebnisse der Ausbildung) liegt die Verantwortung, diesen Definitionen zu folgen, bei den einzelnen Unternehmen. Einige Studien zeigen, dass es große Unterschiede in der Praxis gibt und Lehrlinge sich beschweren, dass sie in erster Linie für die niederen Arbeiten (z.B. Reinigung von Anlagen) eingesetzt werden.</p> <p>Um die Qualität im Unternehmen als Teil der Lehrlingsausbildung zu fördern, arbeitet das IBW (Bildungsinstitut des Handels) derzeit an Ausbildungshandbüchern für einige Lehrberufe (siehe auch bundesweite Standards).</p>	<p>praktische Notwendigkeit des Arbeitsmarktes trifft. Das wirtschaftliche Umfeld ist essentiell für das Lernen (echtes Leben!) Berufliche Fähigkeiten werden entwickelt, die für den Arbeitsmarkt relevant sind, aber nicht direkt auf die Anforderungen der einzelnen Tätigkeiten fokussiert sind.</p>
--	--	--	--

	Fähigkeiten zu nutzen.		
--	------------------------	--	--

### SWOT: Lernen im Arbeitsprozess

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	Der Wechsel zwischen theoretischer und praktischer Ausbildung in Unternehmen. Der Geltungsbereich und die Organisation der prägenden Familie	Schwierigkeiten in KMU und Kleinstunternehmen qualitativ hochwertige Praxis bieten zu können. Wenig Flexibilität, um Zyklen zu ändern oder neue zu modifizieren	Integration von erfahrenen Lernmethoden und ihre formale Anerkennung	Nicht alle Zwischenzyklen haben Kontinuität in der beruflichen Bildung
<b>PT</b>	Entscheidungsträger, Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen sind jetzt mehr denn je daran interessiert, zusammenzuarbeiten, um junge Menschen auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.	Es gibt kein wirkliches duales System in Portugal. Nur wenige Kurse (mehr in der Industrie) bieten spezielle "Verträge" mit einigen Unternehmen, in denen Auszubildende die Möglichkeit haben, Momente des Lernens und des Arbeitens zu kombinieren. Dennoch finden diese "Momente" fast immer gleichzeitig statt. Die Kluft zwischen der Wahrnehmung der Arbeitgeber, junger Studenten und Berufsbildungseinrichtungen hinsichtlich der Vorbereitung junger Menschen auf den Arbeitsmarkt	Die geringe Existenz von Partnerschaften zwischen dem Arbeitsmarkt und den Bildungseinrichtungen erfordert eine Methodik, die eine gemeinsame strukturierte Vorgehensweise vorsieht.	Der Ansatz und die Entwicklung von Querschnittskompetenzen (soft skills) ist künstlich.  Die Korrespondenz zwischen den Ausbildungen und den realen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes ist nicht korrekt.
<b>A</b>	Lernen im Arbeitsprozess könnte für beide vorteilhaft sein - den Ausbildungsbetrieb als auch den Auszubildenden: Die Ausbildung könnte im Rahmen der produktiven Tätigkeiten, die zur Kostensenkung führen, vorgesehen	Da es keine direkte Kontrolle der betrieblichen Ausbildungsqualität gibt, kann sich die tatsächliche Qualität der betrieblichen Ausbildung im wesentlichen zwischen Ausbildungsbetrieben unterscheiden.	Die hohe Motivation der Lehrlinge durch die Integration in produktive Arbeitsprozesse des Unternehmens könnte zu hohen Abschlussquoten beitragen. Außerdem ermöglicht es die Flexibilität der Ausbildungsformen	Einige berufliche Qualifikationen könnten zu begrenzt sein, um eine ausreichende Grundlage für eine Karriere sowie einen ersten Job bieten zu

	werden. Lehrlinge sind motivierter, zu lernen		(Modularisierung, Quereinsteiger, integrative Lehrausbildung) sich spezieller an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anzupassen und macht es einfach für benachteiligte Gruppen, eine berufliche Qualifikation zu erhalten	können.
<b>GER</b>	Betriebliches Lernen fördert Kenntnisse und Fähigkeiten und fördert soziale und persönliche Kompetenzen. Teilhabe am Arbeitsleben motiviert Auszubildende, verbessert die Lernergebnisse und reduziert Absprungzahlen. Dies unterstützt die soziale Integration von jungen Menschen.	Nicht alle Unternehmen, die berechtigt sind, einen Lehrling auszubilden, haben Interesse daran	Reale Arbeitsprozesse in Unternehmen zum Bezugspunkt für Lernprozesse zu machen, ermöglicht ein hohes Maß an Arbeitsmarktrelevanz innerhalb der schulischeren Berufsbildungssysteme. Teilhabe am Arbeitsleben motiviert Auszubildende, verbessert die Lernergebnisse und reduziert Absprungzahlen. Dies unterstützt die soziale Integration junger Menschen	



### 3. Akzeptanz nationaler Standards

Best practice: -PORTUGAL-	Best practice: -SPANIEN-	Best practice: -ÖSTERREICH-	Best practice: -DEUTSCHLAND-
Akzeptanz nationaler Standards	Akzeptanz nationaler Standards	Akzeptanz nationaler Standards	Akzeptanz nationaler Standards
<p>Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung ist ein Querschnittsthema, das heutzutage eine höhere Relevanz hat, nicht nur, um wichtige Änderungen zu erreichen (wie Garantie der Wirksamkeit der Berufsbildungssysteme, Sicherstellen eines einfacheren Einstiegs in die Berufsbildung und Stärkung der Beziehung zwischen Berufsbildung und Arbeitswelt), sondern auch um den Prozess der Überwachung der gewonnenen Ergebnisse zu erweitern (durch Bezugnahme auf die vorgeschlagenen Ziele).</p> <p>Es herrscht eine Komplexität der verschiedenen Einheiten des Berufsbildungssystems, die an dem Qualitätssicherungsprozess beteiligt sind, entweder in Abhängigkeit vom Ministerium für Arbeit und soziale Solidarität (MTSS) oder in Abhängigkeit vom Bildungsministerium (ME). Es gibt</p>	<p>Ein wesentlicher Aspekt ist die kontinuierliche Anpassung der Inhalte an die Veränderungen und Entwicklungen der Qualifikationsanforderungen des Produktionsnetzwerks. Um dies zu erreichen, gilt es nicht so sehr den aktuellen Inhalt zu reformieren, sondern den Prozess der Anpassung der Qualifikationen für die Beschäftigung auf die spezifischen Bedürfnisse des Jobs zu formalisieren. Dies könnte sich positiv auf die Produktivität von Unternehmen und die Arbeitsbedingungen des neuen Vertrags auswirken.</p> <p>Diese Effizienzsteigerung im Prozess der Anpassung der Inhalte kann aus verschiedenen Perspektiven betrachtet werden:</p>	<p>Österreich genießt einen guten Ruf in Bezug auf Berufsausbildungen und Berufslehre. Trotz oder wegen dieser positiven Eckdaten, gibt es einen Mangel an systematischem Qualitätsmanagement. Modelle zur Qualitätssicherung sind gängige Praxis in Bezug auf z.B. Schule und Universität, aber nicht im Bereich der Lehrlingsausbildung, die daher keine Mindeststandards garantieren kann (Hoeckel 2010 S.13).</p> <p>Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über Maßnahmen der Qualitätssicherung im Bereich der Lehrlingsausbildung. Sie unterscheidet Qualitätsmaßnahmen für spezifische Abmessungen des dualen Systems der Lehrlingsausbildung - Eingang, Firma, Teilzeitberufsschule, Output. Jedoch sind nicht alle diese Maßnahmen formale (was bedeutet, dass die Normen durch das Gesetz oder nach diesen Maßnahmen verpflichtend festgelegt sind):</p>	<p>Balance zwischen Standardisierung und Flexibilität! Regulierung von Mindeststandards, um qualitativ hochwertige Ausbildung zu gewährleisten</p> <p>Die Ausbildung im Unternehmen wird von Ausbildungsordnungen reguliert, die einheitliche, bundesweite Standards für Ausbildungsinhalte, Zeitpläne und Prüfungen festsetzen. Die bundesweiten Standards und die staatlich anerkannten Qualifikationen dienen als Qualitätsmaßstab für Arbeitgeber und dienen als Basis für die Rekrutierung. Dies hilft den Arbeitnehmern, schneller einen neuen Job zu finden.</p>

auch Gesellschaften, die von beiden Ministerien reguliert werden. Die zuständigen Stellen sind die folgenden:

**Generaldirektion für Beschäftigung und Arbeitsbeziehungen (DGERT) - MTSS:** Zentraldienst, vom Staat direkt verwaltet, dessen Aufgabe es ist, die Konzeption der Maßnahmen zur Beschäftigung, Ausbildung und professionellen Zertifizierung und Zertifizierung von Ausbildungseinheiten auf der einen Seite zu unterstützen und auf der anderen Seite Beziehungen, Arbeitsumfeld und Gesundheit am Arbeitsplatz zu professionalisieren.

**Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP) - MTSS:** Öffentlicher Dienst für nationale Beschäftigung, dessen Aufgabe es ist, die Gründung und Qualität der Arbeit, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit mit einer aktiven Politik der Beschäftigung und der Berufsausbildung zu fördern.

**Kabinett für Strategie und Planung (GEP) - MTSS:** Ziel, die Gestaltung der Politik und die operative Planung technisch zu unterstützen. Ist auch für die Überwachung zuständig und für Auswertungen der Ausführungsebene der Politik, für Planungsinstrumente und die Ergebnisse der Managementsysteme in Verbindung mit anderen Diensten des MTSS.

**Beobachtungsstelle für Beschäftigung und Berufsbildung (OEPF) - MTSS:** ist ein beratendes

Verlängerung der Dauer von Praktika der Schüler in der Berufsausbildung und Standardisierung der Praktika in der Ausbildung, Erstausbildung, so dass die Schüler eine längere Lernzeit in der Firma haben und somit auch die für eine bestimmte Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten erwerben können.

Unternehmen könnten Studenten spezifizieren, je nach ihren Bedürfnissen, vor ihrer vertraglichen Einbindung.

Auf der anderen Seite herrscht ein schlecht entwickeltes System in Bezug auf komplementäre Funktionen wie Orientierung, Innovation, Qualität, Bewertung und Überwachung.

Es sollte ermittelt werden, wer die Überwachungsfunktion innerhalb des Systems übernimmt und wie diese Organisation verwaltet sein sollte. Wir müssen in der Lage sein, alle Akteure in ihren jeweiligen Bereichen mit den notwendigen Informationen zu beliefern, damit sie Entscheidungen auf der Basis bewährter Informationen vornehmen können.

Die gleiche Frage stellt sich bei der Funktion der Qualität und Innovation. Beide Funktionen benötigen einen Plan, einen Macher und einen aktiven

**Tabelle 1: Aspekte der Qualitätssicherung und Standards in der dualen Berufsbildungssystemen in Österreich**

Input	Unternehmen	Teilzeitberufsschule	Output
Feststellung der Eignung der Ausbildungsbetriebe für die Lehrlingsausbildung	unternehmensinterne Qualitätssicherung, Abschluss, Rückhalten	QIBB	Lehrabschlussprüfung
Zugelassene Ausbilder	Anreiz zur Qualitätsförderung	Schulnoten	Prüfungsfragen
Ausbildungsordnung mit Ausbildungsprofil	Auszeichnungen	Schulinspektoren	Indikatoren in Bezug auf die Arbeitsmarktdaten
		Ausbildungsstandards für Lehrer der Teilzeitberufsschulen	

Quelle: WIFI 2014, p.97, Ergänzungen vom Autor

**Input:**

**Feststellung der Eignung der Ausbildungsbetriebe für die Lehrlingsausbildung (BMWFJ 2012, S. 10.) - Unternehmen, die als Ausbildungsunternehmen agieren**

Die breite Anwendbarkeit der Ausbildung gewährleistet, dass Mitarbeiter im dualen System geschult werden und mobil bleiben. Dies ist ein Hauptfaktor für die hohe Akzeptanz des Systems in der Geschäftswelt.

Die Ausbildungsordnungen werden in Übereinstimmung mit technischem Fortschritt, den Entwicklungen in der beruflichen Praxis und dem wirtschaftlichen und sozialen Wandel überarbeitet. Dies beinhaltet die Modernisierung geltender Vorschriften oder die Schaffung neuer, um die Bedürfnisse von Unternehmen zu erfüllen.

Die Verfügbarkeit von Mitarbeitern, die im Einklang mit den neuesten technischen Entwicklungen ausgebildet wurden, hat eine positive Auswirkung auf die Innovation der Unternehmen und damit auf die Wettbewerbsfähigkeit. Es gibt berufliche Befähigungsnachweise für alle Bereiche der Wirtschaft und Verwaltung; abhängig von der Länge und Tiefe der Studieninhalte dauert die Ausbildung zwischen zwei und dreieinhalb Jahren.

<p>Unternehmen, dessen Mission es ist, einen Beitrag im Rahmen der Beschäftigung und Berufsbildung zu diagnostizieren, Prävention und Lösung von Problemen.</p> <p><b>Generalinspektion für Bildung (IGE) - ME:</b> besitzt die Kompetenz, um direkt auf die Bildungssituation im Dienste der ME einzugehen. Sie hat die Aufgabe, die Überwachung, Steuerung, Bewertung und Prüfung technisch-pädagogischer und administrativer Finanzierungstätigkeiten der Bildungseinrichtungen zu übernehmen.</p> <p><b>Kabinett für Bildungsstatistik und Planung (GEPE) - ME:</b> hat die Aufgabe, die Herstellung und Analyse der Statistiken über Bildung hinsichtlich der technischen Unterstützung für politische Formulierungen, der operativen Planung und der Beobachtung und Auswertung der Gesamtergebnisse zum Bildungssystem zu garantieren.</p> <p><b>Generaldirektion für Innovation und Lehrplanentwicklung (DGIDC) - ME:</b> hat die Aufgabe, die Konkretisierung der Politik mit der pädagogischen Komponente der Bildung sicherzustellen und die technische Unterstützung zur Formulierung dieser Politik im Zusammenhang mit Lehrplaninnovation und Entwicklung zu garantieren.</p> <p><b>Nationale Qualifikationsagentur - MTSS / ME:</b> ist ein öffentliches Institut, integriert in die indirekte Verwaltung des Staates. Wird durch MTSS und ME</p>	<p>Supervisor.</p> <p>Die Durchführung der Bewertung könnte durch Agenturen, die auch in anderen Bereichen wie Qualität und Innovation oder Beobachtung agieren, vollzogen werden. Sie könnte aber auch als eine Art Aktionsplan innerhalb der Agenturen als allgemeinere Bewertung des Bildungssystems oder auch der öffentlichen Strategie angewendet werden. Was jedoch benötigt wird ist ein systematischer Bewertungsplan des gesamten Systems.</p> <p>Wir müssen die Lenkungsfunktion entschiedener fördern, um die Transparenz des gesamten Systems zu verbessern. Die Komplexität des Systems und die Vielzahl der Akteure verweist darauf, dass kein einzelnes Orientierungsinstrument verwendet werden sollte. Es sollte aber eine Lenkungsüberwachung gewährleistet werden und diese durch verschiedene Bereiche des Systems abgesichert sein.</p> <p>Innovation und Experimentieren wurden den sektoral spezialisierten "nationalen Referenzzentren" anvertraut, sie haben die Verbindung zum Rest der Ausbildungsstrukturen und den Strukturen der regionalen Ebenen des Subsystems.</p>	<p>wollen, müssen einen Antrag auf Feststellung der Eignung für die Lehrlingsausbildung bei der regionalen Lehrlingsstelle der Industrie- und Handelskammer einreichen. Um eine Bestätigungserklärung zu bekommen, die darlegt, dass das Unternehmen berechtigt ist, Lehrlinge rekrutieren zu dürfen, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:</p> <p>Die Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen: die Firma hat das Recht, die Tätigkeiten durchzuführen, die den Lehrling nach dem Gesetz zum Handel, Gewerbe und Industrie (Gewerbeordnung) ausbilden.</p> <p>Die Erfüllung der Unternehmensbedingungen: das Unternehmen muss ausgestattet sein mit allem, was der Lehrling braucht, um die Kenntnisse und Fähigkeiten zu erlangen, die im entsprechenden Profil des Ausbildungsberufes gesetzlich festgelegt sind. Das Unternehmen hat die Ausbildung dementsprechend auszuüben. (Wie oben erwähnt, kann ein Unternehmen, das nicht über die entsprechenden Voraussetzungen verfügt, um alle Aspekte der Ausbildung selbst sicherzustellen, seine Lehrlinge in einem Ausbildungsverbund ausbilden). Außerdem muss eine ausreichende Anzahl an professionellen und pädagogisch qualifizierten Ausbildern im Unternehmen vorhanden sein.</p> <p><b>Zugelassene Lehrtrainer (Erstausbildungs- Ausbilder) (BMWfJ 2012, S.11) -</b> ein Ausbildungsberechtigter muss über die entsprechenden Qualifikationen verfügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Fachspezifische Qualifikationen (in Bezug auf das gesetzlich definierte Lehrlingsberufsprofil)</li> <li>-Know-how über die Berufsausbildung</li> <li>-Gesetzliches Wissen</li> </ul> <p>Es gibt drei Möglichkeiten, die erforderlichen Qualifikationen zu überprüfen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausbilderprüfung</li> <li>- Erfolgreicher Abschluss des Ausbilderkurses (40 Stunden)</li> </ul>	<p>(Quelle: Das duale System der Berufsausbildung in Deutschland - Bundesministerium für Wirtschaft und Energie)</p> <p>Ausbildungsstandards sind flexibel, um Unterschiede in den Unternehmensgrößen, Sektoren, Ausbildungsanforderungen unterzubringen zu können, Standards können zu verschiedenen Zeiten und in verschiedenen Sektoren modifiziert werden. Flexibilität in Ausbildungsdauer, Prüfungen</p> <p>Für den Zweck der Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsberufe, neuer Formen der Erstausbildung und neuer Arten von Untersuchungen kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder ein möglicherweise anderer zuständiger Dienst im Bundesministerium für Bildung und Forschung und nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung und ohne die Zustimmung des Bundesrats handeln und Ausnahmen der</p>
--	---	--	---

<p>geregelt, hat die Aufgabe der Koordination der Durchführung der Bildungs- und Berufsbildungspolitik bezogen auf Jugendliche und Erwachsene und das Management des RVCC System sicherzustellen und zu entwickeln.</p> <p><b><u>Qualität der Ausbildungsprogramme und der Trainer</u></b>          Das Nationale Zentrum für Qualifikation der Ausbilder (Centro Nacional de Qualificação de Formadores-CNQF) entwirft und testet Ausbildungsreferenzen - Programme und Ressourcen - für die Aus- und Weiterbildung von Ausbildern und anderen Fachleuten (außer Lehrern), die im Bildungs- und Ausbildungssystem tätig sind. Nach der Validierung und der notwendigen Ausbildung der Ausbilder, werden diese Referenzen im Ausbildungsangebot der Berufsbildungszentren Netzwerke des IEFP integriert und sind auch für alle nationalen Trainingseinheiten auf dem Gebiet der Ausbildung der Ausbilder verfügbar. Die hergestellten Referenzen berücksichtigen den Schulungsbedarf der Ausbilder und die von der Bildungspolitik definierten strategischen Prioritäten.</p> <p>In Portugal gibt es eine Reihe von Änderungen, mit besonderem Schwerpunkt auf der Umstrukturierung des Lehrerberufs, die Lehrerausbildung und Lehrerleistungsbewertung, um die Qualität und Effizienz der Bildung, das Lernen und die Unterrichtspraxis zu</p>	<p>Ein wichtiger Faktor, um Aspekte zur Verbesserung zu erfassen ist, so innovativ zu sein, dass es Überwachungsmechanismen zum Sammeln von Informationen über das System gibt. Diese Daten bilden die Grundlage für das Setzen von Zielen und durchzuführenden Maßnahmen.</p> <p>Das INEM entwickelt eine langfristige Überwachungsfunktion. Das INCUAL hat unter anderem zum Ziel, diese Funktion mit Bezug auf Qualifikationen zu entwickeln. Es herrscht ein Mangel an verfügbaren Informationen zur Ausbildungsplanung auf regionaler und lokaler Ebene. Dies resultiert aus fehlenden formellen Vernetzungsprogrammen, die auch verschiedene Module zur Ressourcenaktivierung und Abdeckung aller Informationsbedürfnisse zur Entscheidungsfindung von verschiedenen Akteuren beachten. Deshalb haben in der Tat bereits viele autonome Regionen Programme oder Institutionen entwickelt, die sich der Überwachungsfunktion widmen.</p> <p>Das Einsammeln der Informationen über verschiedene Betriebsparameter des Systems und ihre Verbreitung ist eine Aufgabe, die sicherlich verbessert werden muss. Die wenigen</p>	<p>-Gesetzlich festgelegte gleichwertige Qualifikation (z.B. Meisterbrief)</p> <p><b>Ausbildungsordnung mit Ausbildungsprofil (Tritscher-Archan, S. 8)</b> - Wie oben beschrieben, werden Berufsbilder durch das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) auf der Grundlage von Gutachten des Bundesberufsausbildungsbeirats definiert (BBAB). Diese Ausbildungsordnung besteht aus einem Ausbildungsprofil (Lehrplan für die Ausbildung im Betrieb) und Kompetenzprofil. Neben diesem arbeitet der IBW derzeit an Trainingshandbüchern für Lehrberufe zur Unterstützung und Förderung der Qualität der Arbeit der beruflichen Erstausbilder. Im Moment existieren Trainingshandbücher für die folgenden Berufe: Bürokaufleute, Friseur, Anlagen- und Gebäudetechniker, Koch / Chefkoch, Restaurantfachmann. Trainingshandbücher für die jeweiligen Berufsbilder beruhen auf den gesetzlich festgelegten Lehrberufen. Da diese Ausbildungsdefinitionen eher in einer juristische Sprache geschrieben werden, ist das primäre Ziel dieser Trainingshandbücher, Informationen über die gesetzlich festgelegten Beschäftigungen in einer für den Ausbilder einfachen und verständlichen Sprache anzubieten. Neben Trainingszielen enthält es auch Tipps und Best-Practice-Beispiele von erfahrenen Berufsausbildern des jeweiligen Lehrberufs.</p> <p><b>Unternehmen:</b>  <b>Anreize zur Förderung der Qualität</b> - Um hohe Qualitätsstandards zu gewährleisten, können Unternehmen auf verschiedene Art Qualitätssiegel erhalten, die von den Handelskammern für herausragende Leistungen in der Berufsausbildung ausgestellt werden (z.B. "staatlich ausgezeichnete Ausbildungsbetrieb" vgl. §30a, BAG oder "fit-for-future" (<a href="http://www.ausbilder.at/ausbilder_at/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=14&amp;Itemid=13">http://www.ausbilder.at/ausbilder_at/index.php?option=com_content&amp;view=article&amp;id=14&amp;Itemid=13</a>)).</p>	<p>Unterabschnitte in Abschnitt 4 (2) und (3) sowie die Abschnitte 5, 37 und 48, die auch auf eine bestimmte Art und Anzahl der Ausbildungsvoraussetzungen beschränkt sein können, erlauben.</p> <p>Überbetriebliche Berufsstandards und einheitliche Prüfungsstandards garantieren die Qualität der Qualifikationen. Vergleichbare Befähigungsnachweise und Zertifikate bilden die Grundlage für die Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und soziale Akzeptanz und Förderung des lebenslangen Lernens. Qualifikationen müssen vergleichbar sein. Dies bietet Arbeitnehmern einen hohen Grad an Mobilität und ermöglicht es Unternehmen, eine effiziente Personalrekrutierung durchzuführen. Standards schaffen Transparenz auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt, sie helfen, die weitere Entwicklung von Qualifikationen zu erleichtern und ermöglichen Querverbindungen zwischen den Bildungswegen.</p>
---	---	--	--



<p>verbessern. Im Rahmen der Erstausbildung für Lehrer sollte besonders der neue Rechtsrahmen der Qualifikation für den Unterricht in der Vorschule, Grund- und Sekundarstufe II, die den Zugang zum Lehren regulieren, erwähnt werden. Diese Regelung sieht vor, dass die Qualifikation des nicht-tertiären Bereichs für Lehrer durch die Teilnahme an Hochschulstudiengängen und der Verleihung des Master-Abschlusses (nach dem Bologna-Prozess) erreicht werden.</p>	<p>gestreuten und homogenisierten Informationen sind in einigen Fällen nicht sehr zuverlässig aufgrund des Mangels an klaren statistischen Kriterien sowie der Unklarheit über die statistische Datenverwaltung und -verarbeitung.</p> <p>Bis dato wurde der Notwendigkeit eines zuverlässigen statistischen Gesamtsystems, das sowohl die Zentralregierung als auch die regionalen Verwaltungen umfasst und das für alle Spieler im System gilt, unabhängig von ihrem Umfang, und das die erforderlichen Informationen, um Entscheidungen zu treffen, die jedem entsprechen, enthält, nicht nachgekommen.</p> <p>Allerdings müssen wir die Fortschritte anerkennen, die durch das INE erreicht wurden wie statistische Trainingspläne zu integrieren und spezielle Module, die Informationen über den Übergang von Schule zur Arbeit bieten, zu schaffen.</p> <p>Ebenso wurde auf der staatlichen und auf regionaler Ebene eine weit verbreitete Schwäche sowohl im Einsatz von systematischen Bewertungsprogrammen als auch den unter dem gleichen System durchgeführten Aktivitäten festgestellt..</p>	<p><b>Auszeichnungen-</b> Es gibt regionale Wettbewerbe wie in der Industriebranche der "Lehrlingswettbewerb der Industrie- und Handelskammer in Niederösterreich" der "Amuse Bouche", der durch eine private Initiative für die Gastronomiebranche organisiert wird. Diese Wettbewerbe sollen Unternehmen, die besonderes Interesse zeigen, sich in der beruflichen Bildung zu engagieren und Auszubildende motivieren. (<a href="https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingswettbewerbe/Lehrlingswettbewerbe--Themenstartseite.html">https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingswettbewerbe/Lehrlingswettbewerbe--Themenstartseite.html</a> ).</p> <p><b>Unternehmensinterne Qualitätssicherung</b> - Obwohl Unternehmensinterne Qualitätssicherungsverfahren sehr wichtig für die Qualität der Ausbildung sind, gibt es keine verbindlichen internen Qualitätssicherungssysteme / Prozesse für Ausbildungsbetriebe. Um unternehmensinterne Qualitätssicherung zu fördern, hat das IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) eine Checkliste zum Identifizieren von Qualitätsfaktoren entwickelt. Ebenso entwickelte das IBW eine Ausbildungsanleitung für bestimmte Berufsbilder (WIFI 2014, S. 92).</p> <p><b>Abschluss / Absprungrate</b> - auf Systemebene ermöglichen Statistiken über Abschlüsse und Absprungraten Annahmen über die Gesamtqualität der betrieblichen Lehrausbildung (WIFI 2014, S.97). Hier zeigen Daten, dass fast 17 % der Berufsausbildungen nicht zu einem erfolgreichen Abschluss führen – Azubis versagen in den Prüfungen oder beenden die Ausbildung, bevor sie abgeschlossen ist (<a href="http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Bericht%20zur%20Jugendbesch%E4ftigung%20und%20Lehrlingsausbildung.pdf">http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Bericht%20zur%20Jugendbesch%E4ftigung%20und%20Lehrlingsausbildung.pdf</a>).</p> <p><b>Teilzeitberufsschulen:</b></p> <p><b>QIBB</b> - Seit Mitte der 1990er Jahre steht die Qualität der Berufsbildungsschulen im Fokus und wurde zu einem</p>	
--	---	--	--



		<p>zentralen Ziel der politischen Bildungsinteressen. Im Jahr 2005 wurde die Schulpflicht hinsichtlich bestmöglicher Qualität gesetzlich geregelt, dafür liegt die Verantwortung des Qualitätsmanagements bei einer Schulaufsichtsbehörde und dem jeweiligen Auftraggeber. Die "Qualitätsinitiative Berufsbildung" (QIBB), im Jahr 2004 durch das Ministerium für Bildung, Kunst und Kultur gebildet, integriert angemessene und verantwortliche Institutionen (Provinzen und Staat), ihr Ziel ist es, ein umfassendes Qualitätsmanagementsystem in den österreichischen Berufsbildungsschulen zu implementieren. Die Teilnahme ist grundsätzlich freiwillig, denn Erfolg hängt in dieser Nachfrage von Engagement und Bereitschaft ab, mittlerweile erkennen etwa 650 Berufsbildungsschulen die Programme an. In den letzten Jahren ist es verständlich geworden, dass Qualität mit Selbstevaluation, Entwicklung, Planung, Zielvereinbarung und Reporting zusammenhängt. QIBB bietet standardisierte Prozesse und vielfältige Instrumente zur Regulierung der Qualität des Outputs. Auf die gleiche Weise zielt QIBB auf die Verbesserung der Input-Qualität, indem Maßnahmen angeboten werden (z.B. "Führungsakademie" für Auftraggeber, vom Ministerium für Bildung, Kunst und Kultur umgesetzt) <a href="http://www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf">www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf</a> Seite 3).</p> <p><b>Schulnoten</b> – In den Teilzeitberufsschulen werden Lehrlinge in den entsprechenden Fächern nach dem Schulnotensystem bewertet.</p> <p><b>Schulinspektoren</b> – Schulinspektoren arbeiten auf regionaler Ebene und sind verantwortlich für die Schulaufsicht und die Erfüllung aller Agenden in ihrem Zuständigkeitsbereich sowie für die Umsetzung der Bundesrahmenlehrpläne in Form von regionalen Lehrplänen (BMWFJ 2012, S.</p> <p><b>Ausbildungsstandards für Lehrer an Teilzeitberufsschulen</b> - Lehrer der Teilzeitberufsschulen</p>	
--	--	---	--

		<p>erhalten eine Ausbildung im fachdidaktischen Teil in Form eines dreijährigen Bachelor-Studiengangs an Universitäten der Lehrerausbildung. Das erste und dritte Jahr des Studiums wird auf Teilzeitbasis abgeschlossen, das zweite ist ein Vollzeitstudium. Es gibt verschiedene Voraussetzungen hinsichtlich der Qualifikation vor dem Eintritt in ein solches Studium in Abhängigkeit von den Fachkombinationen der Lehrer (allgemeine Bildung, Fachtheorie, fachbezogenen Praxis). Darüber hinaus ist eine mindestens dreijährige einschlägige Berufspraxis für die Zulassung zu den Studiengängen erforderlich (BMWfJ 2012, S. 14).</p> <p><b>Output:</b>  <b>Lehrabschlussprüfung</b> - Die Lehrabschlussprüfung, die durch eine externe Vergabestelle durchgeführt wird (eine spezielle Institution, die nur für die Durchführung von Prüfungen verantwortlich ist, keine Vertreter der entsprechenden Teilzeitberufsschule oder des Ausbildungsbetriebs des Lehrlings). Hier bereitet das IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) Beispiele für den theoretischen und praktischen Teil der Prüfung vor (WIFI 2014, p. 94). Jedoch sind Fragen und Beispiele für das Bestehen der Prüfung nicht obligatorisch standardisiert in Österreich, können sich aber zwischen den Provinzen unterscheiden. Trotz dieser Tatsache werden die jeweils bestandenen Lehrberufe in ganz Österreich anerkannt, egal in welcher Provinz die Prüfung abgelegt wurde.  <b>Haus der Prüfungsklä rung des IBW (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)</b> - In diesem neu eingeführten Projekt werden Beispiele für die Lehrabschlussprüfung mit einem Qualitätssiegel versehen, Prüfungsvorsitzende geschult und Prüfungsmodalitäten weiter entwickelt. Ziel ist es, österreichweite Standards für die Lehrabschlussprüfung zu schaffen (WIFI 2014, p. 94)  <b>Indikatoren in Bezug auf die Arbeitsmarktdaten</b></p>	
--	--	---	--

## SWOT: Akzeptanz nationaler Standards

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
ES		Limitierte Entwicklung ergänzender Systemfunktionen ebenso wie die Ausrichtung, Innovation, Qualität, Evaluierung und Beobachtung. Es gibt keine zuverlässigen statistischen Systeme, die allen Akteure die erforderlichen Informationen, um Entscheidungen zu treffen, bieten. Beobachtungsfunktionen werden nicht koordiniert, sind nicht in bestehenden Agenturen, die die komplementären Rollen teilen, definiert.		
PT	Die Arbeit der Nationalen Agentur für Qualifizierung und Berufsbildung auf nationaler und europäischer Ebene im Bereich der Qualität der beruflichen Bildung	1) Vielfalt des Profils der Berufsbildungseinrichtungen. 2) Schwierigkeiten bei der Entwicklung von Partnerschaftsprojekten auf nationaler Ebene.	Die Umstrukturierung des Berufsbildungssystems in Portugal, die in diesem Moment stattfindet.	
A	Es gibt eine breite Palette von Standards in Bezug auf verschiedene Aspekte der Lehrlingsausbildung-Zugang, Ausbildungsbetriebe, Teilzeitberufsschulen, Ausbildungsergebnisse	Jedoch sind die meisten dieser Standards nicht obligatorisch oder die Einhaltung wird nicht ausreichend überwacht. Im Vergleich zu anderen Bildungsbereichen (Universitäten, Berufsbildungsschulen, allgemeinbildende Schulen) ist die Qualitätssicherung unterentwickelt. Es gibt einen Mangel an garantierten Mindeststandards.	Fehlende Standards ermöglichen mehr Flexibilität in den Ausbildungsansätzen und können zu innovativen Ansätzen beitragen.  Trotz der Tatsache, dass Standards fehlen oder bestehende Normen nicht obligatorisch sind, werden Lehrabschlussprüfungen in ganz Österreich anerkannt, egal in welcher Provinz sie abgelegt wurden	Auf der anderen Seite könnten fehlende Standards den Wert der Lehrlingsausbildung auf dem Arbeitsmarkt schwächen.

<p><b>GER</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparenz in Bezug auf das Niveau der erworbenen Fähigkeiten von Auszubildenden; transparente Grundlage für beide - Bewerber und Unternehmen - bei der Bewerbung</li> <li>- Qualitätsstandards erlauben es den Mitarbeitern, ihre Arbeit zu wechseln, weil sie auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind.</li> <li>- Qualitätsstandards lassen die Arbeitgeber wissen, was sie von einem Bewerber, der das duale System durchlaufen hat, erwarten können.</li> <li>- Hoher Standard in den Unternehmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Viele formale Bedingungen in der dualen Ausbildung für Auszubildende und für Unternehmen</li> </ul>	<p>Ausbildungsrichtlinien garantieren einheitliche nationale Normen. Sie bieten Unternehmen die Flexibilität, um einen betrieblichen Ausbildungsplan mit den Auszubildenden zu vereinbaren. Referenz: Nationaler Qualifikationsrahmen EQF</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Flexibilität in den / für die Unternehmen</li> </ul>
-------------------	--	--	---	---

## 4. Qualifiziertes Berufsbildungspersonal

Best practice: -PORTUGAL-	Best practice: -SPANIEN-	Best practice: -ÖSTERREICH-	Best practice: -DEUTSCHLAND-
<b>Qualifiziertes Berufsbildungspersonal</b>	<b>Qualifiziertes Berufsbildungspersonal</b>	<b>Qualifiziertes Berufsbildungspersonal</b>	<b>Qualifiziertes Berufsbildungspersonal</b>
<p><b>GESAMT QUALIFIKATION DES BERUFSBILDUNGSPERSONALS</b> In Portugal gibt es drei Arten von Experten, die die berufliche Aus- und Weiterbildung gewährleisten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrer;</li> <li>• Ausbilder;</li> <li>• Tutoren.</li> </ul> <p><b>LEHRER</b> Die Ausbildung der Lehrer wird in Hochschuleinrichtungen durchgeführt - Fachhochschulen und Universitäten. Nach den Änderungen, die im Rahmen des Bologna-Prozesses eingeführt wurden, ist das Masterstudium die minimalste akademische Qualifikation für das Lehramt. Spezialisierte Ausbildung findet an Hochschulen statt und zielt darauf ab, Lehrpersonal für bestimmte fachspezifische Positionen, Aufgaben oder Aktivitäten von pädagogischer oder verwaltungstechnischer Natur oder für Aufgaben, die direkt mit der</p>	<p>Die GLSES hat eine Neuerung von großer Bedeutung für die aktuelle Ausbildung geschaffen, die Einführung der Sekundarstufe oder IES. Diese eröffnet die Möglichkeit, dass in einer Schule ESO Studien, Gymnasium und Berufsausbildungvereinigt werden. Dieser Vorschlag wurde im Einklang mit der Philosophie der integrativen Sekundärstufe, vorwiegend in der spanischen Bildung und teilweise auch auf internationaler Ebene angenommen.</p> <p>Das Ergebnis ist, dass trotz Problemen des Widerstands bei der ersten Implementierung, Ausbildung einen neuen Schulstatus, als eine separate und alternative Möglichkeit zur allgemeinen Schulbildung erlangt hat.</p> <p>Die konsequente Homogenisierung und Gleichstellung von Lehrern (die</p>	<p>Entsprechend des dualen Prinzips der beruflichen Bildung gibt es zwei Bereiche:</p> <p>-ausbildende Unternehmen und entsprechende IVET Ausbilder</p> <p>-Lehrer an Teilzeitberufsschulen</p> <p>Ausbildungsbetriebe und jeweilige Ausbilder - Neben rechtlichen Bedingungen hat der Ausbildungsbetrieb die folgenden Bedingungen zu erfüllen:</p> <p>Das Unternehmen muss in einer Weise ausgestattet und verwaltet werden, dass der Lehrling alle Kenntnisse und Fähigkeiten des gesetzlich festgelegten Lehrlingsberufsbildes vermittelt bekommt.</p>	<p>Verordnung zu Mindeststandards für die persönliche, <b>berufliche und pädagogische Qualifikation:</b></p> <p>Division 3 (BBiG) Eignung der Ausbildungsstätten und des Ausbildungspersonals § 27 Eignung der Ausbildungsstätte</p> <p>(1) Die Auszubildenden dürfen nur eingestellt und ausgebildet werden, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Art und Ausstattung der Schulungsräume sich für die Erstausbildung eignen; und</li> <li>2. das Verhältnis zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der Ausbildungsplätze oder der Anzahl der beschäftigten Fachkräfte geeignet ist (es sei denn, andere Verhältnisse sind nicht schädlich für eine grundlegende Ausbildung).</li> <li>2) Ausbildungsstätten, in denen die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen nicht in vollem Umfang vermittelt werden gelten als geeignet, wenn diese durch Maßnahmen zur Erstausbildung außerhalb der Ausbildungsstätte vermittelt werden.</li> <li>(3) Die Art und Ausstattung der Schulungsräume sind nur dann geeignet für die Erstausbildung in</li> </ol>



<p>Arbeitsweise des Bildungssystems und der Schulen verbunden sind, zu qualifizieren. Weiterbildung findet auf dem gleichen Weg für alle Nicht-Hochschullehrer statt und zielt darauf ab, die Qualität der Lehre und des Lernens zu verbessern.</p> <p>Lehrer können entweder in der Öffentlichkeit (Beamte) lehren oder an privaten Bildungseinrichtungen, Berufsschulen und Berufsbildungszentren. Sie können sozio-kulturelle und wissenschaftliche Ausbildungskomponenten in berufsbildenden Kursen unterrichten.</p> <p><b>AUSBILDER</b> Ausbilder sind hochqualifizierte Fachkräfte in ihrem Arbeitsbereich. Von ihnen wird eine erste pädagogische Ausbildung speziell für Ausbilder erwartet (Curso de formação pedagógica inicial de Formadores), wonach sie ein pädagogisches Ausbilder-Eignungszertifikat erhalten (Certificado de COMPETENCIAS pedagogicas - CCP) ausgestellt vom Institut für Beschäftigung und Berufsbildung (IEFP), das diese Kurse auch genehmigt.) Die grundlegenden Schulungen dauern 90 Stunden oder mehr, ihre Zertifizierung gilt für fünf Jahre. Nach Ablauf dieser Frist bedarf es einer Erneuerung der Zertifizierung. Diese aktualisierende Weiterbildung dauert 60 Stunden und 300 Stunden Ausbildungserfahrung.</p> <p>Der Beruf des Ausbilders erfordert psychosoziale Vorbereitung sowie wissenschaftliche, technische, technologische und praktische Ausbildung.</p>	<p>Einrichtungen mit der High School teilen, die das Prestige innehaben als selbstverständlich angesehen zu werden) sowie der Anstieg der Qualität von Ausbildung und Studium durch eine minimale Zugangsberechtigung sind mit Sicherheit die Elemente, die das Lehren, was früher als zweitklassig betrachtet wurde, prestigereicher machte. Aber die Integration der Berufsausbildung in das IES erzeugt eine Reihe von Schwierigkeiten. Der Mangel an Autonomie bei der Verwaltung der Schulen und starre Kriterien der Zusammenarbeit der Regierung, nehmen eine spezielle Bedeutung ein, wenn es um Ausbildung geht. Ein Berufsbildungszentrum erfordert eine höhere Dosis an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die Umwelt als jede Schule. Im Gegenzug hat die Integration der Berufsausbildung in das Bildungssystem auch ein Stillstehen der Entwicklung hin zu mehr Flexibilität und Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zur Folge.</p> <p>Die Unnachgiebigkeit in der Planung von Ausbildungseinheiten, die Schwierigkeiten bei der Anpassung und bei flexiblen, den Anforderungen der lokalen Produktion entsprechenden Lehrplänen, die Schwierigkeiten beim Aufbau eines Teams von Lehrern nach den Bedürfnissen der Schulen oder</p>	<p>Darüber hinaus muss eine ausreichende Zahl von fachlich und pädagogisch qualifizierten Ausbildern im Unternehmen sein. Betriebliche Ausbilder müssen ihre Fachkenntnisse und ihre Fähigkeit unter Beweis stellen, um einen Lehrling auszubilden - sogenannte Lehrberechtigten (IVET Trainer) (BMWFJ 2012, S. 11) - Eine Lehrberechtigter muss über die entsprechenden Qualifikationen verfügen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachliche Qualifikation (in Bezug auf gesetzlich festgelegte Lehrlingsberufsbilder)</li> <li>• Berufsausbildungswissen</li> <li>• Rechtliches Wissen</li> </ul> <p>Sie müssen daher einer der folgenden Anforderungen erfüllen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bestehen einer Prüfung</li> <li>2) Ablegen des spezifischen Kurses (40 Stunden)</li> <li>3) Ausgleichsprüfungen (z.B. Meisterbrief)</li> </ol> <p>Wie bereits erwähnt, um die Arbeit des Ausbilders und die Qualität der beruflichen Erstausbildung zu unterstützen, wurden</p>	<p>Berufen im Bereich der Landwirtschaft, einschließlich Dienstleistungen in der Landwirtschaft, wenn die Schulungsräume als solche von der zuständigen Behörde nach Landesrecht anerkannt werden. Das Bundesministerium für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, die Zustimmung des Bundesrates umgehen und Mindestnormen für die Größe, Ausstattung und Standards der Verwaltung der Schulungsräume festlegen.</p> <p>(4) Die Art und Ausstattung der Ausbildungsstätte wird nur dann als geeignet für die Erstausbildung in inländischen Dienstleistungsberufen anerkannt, wenn die Ausbildungsstätten als solche von der zuständigen Behörde nach Landesrecht anerkannt werden.</p> <p>Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung die Erteilung der Zustimmung des Bundesrates umgehen und Mindestnormen für die Größe, Ausstattung und Standards des Managements der Ausbildungsstätte festlegen.</p> <p>§ 28 Eignung der Ausbildungsanbieter und Ausbilder (1) Die Auszubildenden dürfen nur von Arbeitgebern ausgebildet werden, die die notwendigen persönlichen Qualifikationen</p>
--	---	---	---

<p>Ausbilder entwickeln ihre Tätigkeit in Berufsschulen und Ausbildungszentren. In berufsbildenden Schulen können sie technisch/technologische Themen, oder auch praktische am Arbeitsplatz simulierte Ausbildung unterrichten. In Ausbildungszentren unterrichten sie soziokulturelle Themen, wissenschaftliche und technisch/technologische Module sowie praktische am Arbeitsplatz simulierte Ausbildung.</p> <p>Ausbilder sind in den folgenden Bereichen tätig:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Design / Konzeption von Programmen für einen Themenbereich durch die Festlegung ihrer Ziele und ihres Inhalts hinsichtlich des Qualifikationsbedarfs;</li> <li>• Definition von Kriterien und Auswahl von Methoden und pädagogischen Techniken, um nach den festgelegten Ziele und Themen sowie den Charakteristika des Auszubildenden angewendet zu werden;</li> <li>• Definition, Vorbereitung und / oder Gestaltung von lehrfähigkeitsunterstützenden Mitteln wie audiovisuelle Materialien, pädagogische Spiele und Lehrdokumente;</li> <li>• Entwicklung von Schulungen;</li> <li>• Beurteilung der Bildungsmaßnahmen und / oder Auszubildenden durch den Einsatz verschiedener Bewertungstechniken und Mittel wie Untersuchungen, Fragebögen, praktische Arbeiten und Beobachtung.</li> </ul> <p><b>TUTOREN</b></p> <p>Tutoren sind für die Ausbildung am Arbeitsplatz in den Unternehmen verantwortlich. Sie bieten Beratung und</p>	<p>Barrieren der Unternehmen, die verlangen, Ausbildungsmaßnahmen zu organisieren, sind Beispiele für die Probleme, denen sich das Management der Zentren stellen muss.</p> <p>Diese Starrheit in der Verwaltung wird auch in den Einrichtungen und Stiftungen deutlich, die (mehr oder weniger sinnvoll) nicht die technischen Gegebenheiten haben, um qualifiziertes Personal nach den Innovationsgrundsätzen, die Unternehmen erwarten, auszubilden.</p> <p>Eine weitere Herausforderung, denen Schulen sich stellen müssen, um die Qualität der Ausbildung, die sie zur Verfügung stellen zu verbessern, ist ihre eigene Lehrerausbildung. Das Niveau der Vorbereitung der Lehrer kann Qualitätsstandards der theoretischen Lehrfunktion etablieren, aber stattdessen weist es Lücken bei der Berufserfahrung in der produktiven Struktur der Besonderheiten, die sie bieten, auf.</p> <p>Viele der Lehrer kommen geradewegs aus der Schule ohne ausreichenden Kontakt mit dem Arbeitsmarkt und mit einem niedrigen Berufsbildungswissen, um ihren eigenen Unterricht zu entwickeln. Dadurch haben Studenten viel professionelle "Lernpower" an den Tag gelegt, die von den gleichen Unternehmen als akzeptabel</p>	<p>Trainingshandbüchern durch das IBW (Bildungsinstitut des Handels) erarbeitet</p> <p>Lehrer der Teilzeitberufsschulen - In Abhängigkeit von den Schulfächern, müssen Lehrer über unterschiedliche Qualifikationen verfügen. Grundsätzlich gilt: Fachspezifische Schul-Diplome oder Meisterprüfung, eine allgemeine Hochschulreife und mindestens drei Jahre Praxis im Hinblick auf das Berufsfeld.</p> <p>Die Lehrer haben ihre pädagogischen Fähigkeiten während eines dreijährigen Studiengangs an einer lehrerbildenden Universität zu erzielen. Das erste und das dritte Jahr sind berufsbegleitend; das zweite Jahr wird als Vollzeitstudium konzipiert. Die Absolventen erhalten einen "Bachelor of Education" (BEEd).</p>	<p>aufbringen.</p> <p>Die Auszubildenden dürfen nur von Personen geschult werden, die über die erforderlichen personellen und technischen Qualifikationen verfügen.</p> <p>(2) Ausbildungsanbieter, die nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügen, um die Erstausbildung anzubieten, können Lehrer mit den notwendigen personellen und technischen Qualifikationen ernennen, um die wesentlichen Inhalte der Grundausbildung verantwortungsbewusst in der Ausbildungsstätte an Auszubildende zu vermitteln.</p> <p>(3) Unter der Verantwortung des Lehrers können Personen eventuell auch Erstausbildungen anbieten, die nicht selbst Lehrer sind, aber unter besonderen Voraussetzungen des § 30 über die beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen sowie die persönlichen Qualifikationen verfügen, um die notwendigen Inhalte der Erstausbildung zu vermitteln.</p> <p>§ 29 persönliche Voraussetzungen Personen erhalten die notwendigen persönlichen Qualifikationen nicht, wenn</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. es ihnen nicht erlaubt ist, Kinder und Jugendliche zu beschäftigen oder</li> <li>2. wenn sie im Rahmen wiederholter oder schwerwiegenden Verstöße gegen dieses Gesetz oder gegen die Bestimmungen und Vorschriften auf der Grundlage dieses Gesetzes verstoßen haben.</li> </ol> <p>§ 30 Technische Qualifikationen (1) Personen gelten als fachlich befähigt, wenn sie die beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen sowie die pädagogischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen</p>
---	---	--	---

<p>Unterstützung für Auszubildende und entwickeln ihre Tätigkeit in Zusammenarbeit mit Ausbildungskoordinatoren und Ausbildern. Sie müssen mindestens drei Jahre nachgewiesene Berufserfahrung haben und haben bevorzugt eine pädagogische Ausbildungsqualifikation.</p> <p>Die Rolle der Tutoren wird in der Regel von erfahrenen Fachleuten entwickelt, von denen einige für die jeweiligen Unternehmen / Organisationen verantwortlich sind. In der Regel sind sie auch erfahrene Ausbilder. Sie können bei der Entwicklung der praktischen Ausbildungsteile in einem Arbeitskontext, und zwar durch den Vorschlag von Empfehlungen, die in der Regel von den Ausbildungskoordinatoren akzeptiert werden, teilhaben.</p> <p>Neben den Lehrern, Ausbildern und Tutoren, die direkt in der Bereitstellung von Ausbildung beteiligt sind, ist der Schulungsbeauftragte für die Vorbereitung und die Gewährleistung der Bereitstellung von einer oder mehreren Ausbildungsmaßnahmen durch Planung, Programmierung, Organisation, Unterstützung, Kontrolle und Bewertung der Aktivitäten in jede Ausbildungsmaßnahme einbezogen. Um Handlungsfelder der betrieblichen Ausbilder und die Identifizierung der Kompetenzen durch die betrieblichen Ausbilder herauszufinden, müssen sie in der Lage sein, die Ausbildung von Lehrlingen durchzuführen. In Portugal werden die betrieblichen Ausbilder formal als "Tutoren" bezeichnet und ihre Handlungsfelder umfassen hauptsächlich</p>	<p>anerkannt wurden, allerdings ohne praktisches Fachwissen und die Kapazitäten, um den Anforderungen der Arbeitgeber gerecht zu werden. Normalerweise reichen Praktika in den Betrieben nicht aus, um diese Mängel zu kompensieren.</p> <p>Das IVT Untersystem sollte die folgenden Aspekte verbessern: die geringe Größe, die fehlende Einbeziehung von Weiterbildung, die Low-Profil-Identität, wenige Fachlehrer und der Mangel an Werkzeugen, um den Zentren zu ermöglichen, eine effiziente Anpassung des Weiterbildungsbedarfs an den Markt vorzunehmen.</p> <p>Der Unternehmenstutor: Die Tutorausbildung konzentriert sich auf Aufgaben, Begleitung, Beratung und Überwachung von Selbstlernprozessen, die in Produktionsprozessen entwickelt werden.</p> <p>Sein Eingriff in den Prozess der Ausbildung wird im allgemeinen am Arbeitsplatz durchgeführt. Ihr Bildungsbedarf liegt in erster Linie bei der pädagogischen Ausbildung. Während der Tätigkeit werden oft einige Schwierigkeiten bei der Verknüpfung von praktischen mit theoretischen Fähigkeiten und auch bei der Organisation von Wettbewerben, diesich anbeauftragte Empfänger richten, festgestellt. Die technologische Entwicklung ist ebenso</p>		<p>aufweisen, um die Erstausbildung hinsichtlich des Berufes angemessen durchführen zu können</p> <p>(2) Personen weisen die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die Abschlussprüfung in einem technischen Bereich, dem Ausbildungsberuf entsprechend, bestanden haben;</li> <li>2. eine anerkannte Prüfung in einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde abgelegt haben oder wenn sie die staatlich anerkannte Abschlussprüfung auf einem Gebiet, das dem Ausbildungsberuf entspricht, laut Berufsbildungsgesetz, bestanden haben (Berufsbildungsgesetz) vom 23. März 2005 (BGBl. [BGBl.],</li> <li>3. eine Abschlussprüfung an einer deutschen Hochschule auf einem Gebiet, das dem Ausbildungsberuf entspricht, bestanden haben und in einer angemessenen Zeitspanne in diesem Beruf beschäftigt sind</li> </ol> <p>(3) In Fällen, die Absatz (2), Nr 2 betreffen, kann das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung handeln, ohne die Zustimmung des Bundesrates einzuholen und vorschreiben, welche Prüfungen für bestimmte Ausbildungsberufe anerkannt werden.</p> <p>(4) Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit oder ein anderer zuständiger Dienst können im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung und nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für</p>
--	---	--	---

<p>drei Wissensbereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Wissen, das zu den für die Erfüllung seiner / ihrer Aktionen notwendigen theoretischen Inhalten in Beziehung steht ("COMPETENCIAS ao nivel do Saber")</li> <li>• Das Wissen, das mit der praktischen Anwendung und Verwertung verbunden ist ("COMPETENCIAS ao nivel do Saber-Fazer");</li> <li>• Das Wissen, das mit persönlichem Vermögen verwandt ist ("COMPETENCIAS ao Nivel do Saber-Ser").</li> </ul> <p>Generell können die Tutoren-Aktivitäten in 3 Schlüsselaktionen zusammengefasst werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung und Organisation;</li> <li>• Entwicklung;</li> <li>• Bewertung und Beurteilung der "innerbetrieblichen" Ausbildung</li> </ul>	<p>essentiell für diese Fachleute. Die wichtigsten Funktionen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In den normalen Arbeitsablauf integrierte Ausbildungsmaßnahmen mit dem Fokus der Aktualisierung und der Gewinnung von beruflichen Kompetenzen zu entwickeln.</li> <li>• Kreierung individueller Ausbildung, um die erforderlichen beruflichen Fähigkeiten des Arbeitsablaufs abzudecken.</li> <li>• Präsentation kompetenter Leistungsmodelle angepasst an jeden einzelnen und die Arbeitssituation.</li> <li>• Prozesse und Lernergebnisse, Tracking und ständige Überwachung während des gesamten Prozesses bewerten, dabei offen bleiben für Innovationen, die im beruflichen Umfeld und in Zusammenarbeit mit dem Tutor der Schule auftreten.</li> </ul>		<p>Berufsbildung ohne Erteilung der Zustimmung des Bundesrates für einzelne Ausbildungsberufe Vorschriften festlegen und durch Rechtsverordnung handeln.</p> <p>(2) Personen verfügen über die erforderlichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und sind folglich dafür fachlich qualifiziert, wenn sie</p> <p>1. den Anforderungen entsprechend Abs. 2, Nr. 2 oder 3 genügen und in einer angemessenen Zeitspanne in dem beruflichen Bereich angestellt waren, oder wenn sie</p> <p>2. die Lizenz für die Ausübung einer unabhängigen Berufsausübung oder eines öffentlichen Amtes haben.</p> <p>(5) Das Bundesministerium für Bildung und Forschung kann nach Anhörung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung durch Rechtsverordnung ohne die Zustimmung des Bundesrates festlegen, dass Personen die pädagogischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen besitzen, um die Erstausbildung in den betroffenen Unternehmen nach den erforderlichen Maßstäben im Berufsfeld durchführen können. In der Rechtsverordnung können ferner Regeln für den Gegenstand, Umfang und Durchführung der Maßnahmen dieser Nachweise festgelegt werden.</p> <p>(6) Die zuständige Landesbehörde kann nach Rücksprache mit der zuständigen Stelle Personen, die nicht die in den Abs. (2), (4) oder (5), festgelegten erfüllenden Voraussetzungen mitbringen und keine notwendige fachliche Befähigung nachweisen können, widerrufen.</p>
---	---	--	---

## SWOT: Qualifiziertes Berufsbildungspersonal

	Stärken	Schwächen	Chancen	Risiken
<b>ES</b>	<p>Es gibt FCT geschulte Unternehmen und Tutoren</p> <p>Bildungszentren mit guten technischen Fähigkeiten.</p> <p>Einige Ausbildungszentren werden von Unternehmen genutzt, um ihre Arbeiter aus- und weiterzubilden</p>	<p>Wenig Berufserfahrung der Lehrerausbildung</p> <p>Wenig pädagogisch ausgebildete Unternehmenstutoren</p> <p>Kurze Praxisphasen in Unternehmen</p>	<p>Standard-Schulungen für Tutoren in Unternehmen entwickeln</p> <p>Integrieren der beruflichen Bildung</p> <p>Identifizieren von Fachbereichen durch Spezialisierung</p>	<p>Mangel an Autonomie bei der Verwaltung der Berufsbildungszentren</p>
<b>PT</b>	<p>Hohe Qualifikation der Ausbilder und ihre gesellschaftliche Anerkennung.</p>	<p>Hohe Anforderung an die Koordinatorin der dualen Ausbildung.</p>	<p>Europäische Projekte zu Ausbildung und Transfer als good-practice in der dualen Ausbildung</p>	<p>Tutoren haben keine Zertifikate über pädagogische Fähigkeiten oder sogar eine Weiterbildung in der Bewertung von Auszubildenden.</p>
<b>A</b>	<p>Der hohe Anteil der betrieblichen Ausbildung ermöglicht eine gute Vorbereitung auf die praktische Arbeit in einem Unternehmen und unterstützt somit den Übergang von der beruflichen Bildung zum Arbeitsleben.</p>	<p>Auf der anderen Seite ist das Beherrschen von grundlegenden Lese- und Rechenfertigkeiten von Berufsschülern - vor allem im dualen System - begrenzt.</p>	<p>In einer sich schnell verändernden Wirtschaft könnte der hohe Anteil der betrieblichen Ausbildung dazu beitragen, Belegschaft auszubilden, die optimal auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes eingeht.</p>	<p>Da die Qualitätssicherung für die betriebliche Ausbildung unzureichend ist, könnte die tatsächliche Leistung (Fähigkeiten &amp; Wissen) der Auszubildenden sich sehr zwischen verschiedenen Ausbildungsbetrieben unterscheiden</p>
<b>GER</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auszubildende haben eine qualifizierte Person in ihrem Unternehmen, die für sie verantwortlich ist.</li> <li>- Die Qualität der dualen Ausbildung erhöht sich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einige Unternehmen verweigern sich betrieblicher Erstausbildung</li> </ul>	<p>Die Weiterentwicklung der Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder wird die Qualität und den Standard der Berufsbildung in den Unternehmen verbessern.</p>	<p>wachsende Bürokratie</p>



Best practice: -PORTUGAL-	Best practice: -SPANIEN-	Best practice: -ÖSTERREICH-	Best practice: -DEUTSCHLAND-
Institutionalisierte Forschung und Beratung	Institutionalisierte Forschung und Beratung	Institutionalisierte Forschung und Beratung	Institutionalisierte Forschung und Beratung
	<p>Der spanische Arbeitsmarkt ist nicht in der Lage, die notwendige Manpower mit geeigneten Qualifizierungen zu bieten, so dass die produktiven Gewerbe improvisieren mussten und die benötigten Fähigkeiten und Kompetenzen mit einer niedrig und unzureichend qualifizierten Belegschaft erreichen. Ein Beispiel dafür ist das Hotel- und Gaststättengewerbe. Anstatt die Löhne zu erhöhen, stellten Unternehmen niedrig qualifiziertes Personal ein.</p> <p>Diese Situation zeigt die Mängel des Bildungssystems bei der Bereitstellung von erforderlichen Qualifikationen für die produktiven Gewerbe. Es zeigt aber auch die Mängel in der Aufrechterhaltung ihrer Qualitäts- und Professionalitätsstandards, die an die wettbewerbsfähigen Sektoren der Wirtschaft gebunden zu sein scheinen.</p> <p>Der spanische Arbeitsmarkt charakterisiert sich auch durch eine geringe Effizienz beim Einsatz von Fachkräften.</p> <p>Mehr Menschen mit mittleren und höheren Fähigkeiten durch die Kapazitäten des Bildungssystems auszubilden, das wird der Schlüssel zur Transformierung des Kompetenzmodells, da das aktuelle Modell klare Einschränkungen aufzeigt. .</p>	<p>Die österreichische Gesellschaft für Bildungsforschung und Entwicklung (ÖFEB) organisiert die <b>österreichische biyearly Berufsbildungskonferenz</b>. Das Ziel dieser wissenschaftlichen Tagung ist der wissenschaftliche Informationsaustausch, die Vernetzung und die Förderung der wissenschaftlichen Qualität. Sie richtet sich an Experten in den entsprechenden Bereichen wie pädagogische Wissenschaft, Wissenschaft der erforderlichen Qualifikationen oder berufsbezogene Wissenschaft. Das</p>	<p>§ 90 (BBiG)</p> <p>(1) Das Bundesinstitut für Berufsbildung und Weiterbildung nimmt ihre Aufgaben im Rahmen der Bildungspolitik der Bundesregierung wahr.</p> <p>(2) Das Bundesinstitut für Berufsbildung und Weiterbildung hat die Aufgabe, einen Beitrag zur Berufsbildungsforschung durch wissenschaftliche Forschung zu leisten. Diese Forschung wird auf der Grundlage eines jährlichen Forschungsprogramms durchgeführt und erfordert die Genehmigung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Weitere Forschungsaufgaben können dem Bundesinstitut für Berufsbildung und Ausbildung von obersten Bundesbehörden im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung zugeordnet werden. Die inhaltlich durchgeführten Ergebnisse der Forschungsarbeiten durch das Bundesinstitut für Berufsbildung werden veröffentlicht.</p> <p>(3) Das Bundesinstitut für Berufsbildung und</p>

	<p>Wenn wir das Ausbildungssystem auf Angemessenheit seiner Fähigkeiten, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden analysieren, werden zwei Schlussfolgerungen deutlich. Die erste ist der Mangel an mittleren Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt als Folge niedriger Qualifikationsanforderungen im produktiven System und dem begrenzten Angebot dieser Fähigkeiten durch das Bildungssystem. Der Faktor, der diese Beschränkung im Ausbildungssystem überwinden kann, ist eine Verbesserung der ESO- Ergebnisse, wodurch eine wesentliche Erhöhung der durchschnittlichen Einschreibungszahlen von Jugendlichen in Studiengänge erreicht werden könnte. Die zweite Schlussfolgerung ist, dass das System sich der Herausforderung der Verbesserung der Anpassung zwischen der Ausbildung und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, durch die Einführung von Maßnahmen, die das Angebot an die sich ändernden Marktbedingungen anpassen stellt.</p> <p>Die tatsächliche Integration der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung in einem einzigen Subsystem der Weiterbildung, sowohl für die Arbeitslosen als auch die Beschäftigten, würde zusätzlich helfen, einen besseren Ansatz zwischen Angebot und Nachfrage zu haben. In diesem Sinne ist die hohe Zahl der Beschäftigten mit geringer Qualifikation eine große Herausforderung für das Untersystem der Weiterbildung. Sobald eine signifikante benötigte Teilnehmeranzahl erreicht ist, müssen Prioritäten hinsichtlich des Inhalts im Verhältnis zu den direkten Bedürfnissen der Arbeit oder den beruflichen Erwartungengesetzt werden. Diese Herausforderung steht vollkommen im Widerspruch zu der Tatsache, dass alle Unternehmen, die zur Organisation der Ausbildung ihrer Beschäftigten beitragen, das nicht tun. Auch steht es im Widerspruch zu der existenten Situation der in Unternehmen zur Verfügung gestellten Weiterbildungen, die</p> <p>in erster Linie auf die Verbesserung der eigenen Standpunkte und nicht der Kenntnisse und Fähigkeiten ausgerichtet sind.</p> <p>So sollte eine Priorität des Teilsystems der Berufsausbildung</p>	<p>Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK), das Konsortium der Wissenschaft in der beruflichen Bildung (abf-Österreich) und das AMS unterstützen die ÖFEB in finanziellen und organisatorischen Aspekten. Im Rahmen dieser Konferenz verleiht das BMUKK den österreichischen Wissenschaftspreis der Berufsbildung an junge Wissenschaftler.</p> <p><a href="http://www.berufsbildungsfoerderung-konferenz.at">http://www.berufsbildungsfoerderung-konferenz.at</a></p> <p>Im Jahr 1970 initiierte das Institut für Berufsförderung (bfi) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Wirtschaft und Wissenschaft die Gründung des Österreichischen Instituts für Berufsbildungswissenschaften (öbif), das in diesem Bereich das erste Department dieser Art in Europa war.</p> <p>Diese Non-Profit-Organisation forscht und zielt darauf ab,</p>	<p>Ausbildung hat folgende weitere Aufgaben:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. in Übereinstimmung mit den Anweisungen des zuständigen Bundesministeriums:       <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Teilnahme an der Ausarbeitung der Erstausbildungsverordnungen und anderen Verordnungen, die nach diesem Gesetz oder nach Teil II der Handwerksordnung zugeteilt werden;</li> <li>b) Teilnahme an der Erstellung des Berufsbildungsberichts;</li> <li>c) Teilnahme an der Zusammenstellung der Berufsbildungsstatistiken nach § 87;</li> <li>d) Förderung von Pilotprojekten, einschließlich der wissenschaftlichen Begleitung und Auswertung;</li> <li>e) Teilnahme an der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung;</li> <li>f) Übernahme weiterer Verwaltungsaufgaben des Verbands für die Förderung der beruflichen Bildung und Ausbildung;</li> </ol> </li> <li>2. in Übereinstimmung mit den allgemeinen Verwaltungsbestimmungen des zuständigen Bundesministeriums die Förderung von innerbetrieblichen Ausbildungszentren zu implementieren und Unterstützung der Planung, Etablierung und Weiterentwicklung dieser Einrichtungen;</li> <li>3. Erhalt und Veröffentlichung des Katalogs der anerkannten Ausbildungsberufe;</li> <li>4. Durchführung der im Fernunterrichtsschutzgesetz beschriebenen Aufgaben in Zusammenhang mit den durch</li> </ol>
--	---	---	---

	<p>die Investition in erwachsene Arbeitnehmer mit geringer Grundbildung sein, sowohl von Arbeitslosen als auch Beschäftigten, um deren Allgemeinbildung zu erhöhen und sie mit einer soliden, grundlegenden Ausbildung auszustatten, mit der sie sich an die technologischen und organisatorischen Veränderungen anpassen können.</p> <p>Dies erfordert die Entwicklung spezifischer Schulungsprogramme für diese Gruppe, sowohl in Bezug auf den Inhalt und die Methodik als auch die Implementierung eines Mechanismus für die Zertifizierung und Anerkennung, um diese Programme für den Arbeitsmarkt attraktiv zu machen.</p> <p>Die Angemessenheit der Ausbildung an die Bedürfnisse des produktiven Systems ist mehr eine Frage der Zugänglichkeit der Bildung für neue Gruppen und institutionelle Reformen im Bereich des Verhältnisses von Angebot und Nachfrage, als eine Frage der Anpassung von Inhalten. Aber trotzdem es ein wichtiges Thema ist, ist es vergleichsweise gering.</p> <p>Die Anwendung des Ansatzes auf beruflich qualifizierende Ausbildungen hat auch eine grundlegende Veränderung der Bildungssysteme in Bezug auf die Festlegung der Inhalt, die Art der Organisation und der Bewertung zur Folge.</p> <p>Eine Restrukturierung der Ausbildungsinhalte durch einen Ersatz der Themen, die die Ausbildungsinhalte definieren, bedeutet eine vollkommene Veränderung. Im Falle Spaniens werden entsprechend den mittleren Berufs- und Hochschulqualifikationen vergleichbare Fähigkeiten von Schülern verlangt, um den Lernabschnitt abzuschließen, aber die korrespondierenden Lehrpläne werden noch im Hinblick auf die Unterrichtsinhalte beschrieben.</p> <p>Die Neudefinition der Lerninhalte in Form von Fähigkeiten, die geschult werden müssen, um die benötigten Kompetenzen zu identifizieren hinsichtlich der Arbeit in einer spezifischen beruflichen Funktion, ist eine komplexe Aufgabe.</p>	<p>Erkenntnisse aus verschiedenen Bereichen zusammenzutragen, um ein breites Wissen zu generieren.</p> <p>Hauptarbeitsfelder sind: Berufliche Erstausbildung, die berufliche Weiterbildung, Information und Beratung, Bewertung, Lehren und Lernen, die Wirtschaft im beruflichen Sektor.</p> <p><a href="http://www.oeibf.at">http://www.oeibf.at</a></p> <p>Die Industrie- und Handelskammer und die Industriegewerkschaft gründeten im Jahr 1975 das Institut für Wissenschaft in der Ausbildung (ibw), welches Österreich im ReferNet darstellt (Netzwerk von Instituten, das vom Europäischen Zentrum für Entwicklung und Berufsbildung geschaffen wurde). Angewandte Forschung und wirtschaftlich relevante Themen bilden die Schwerpunkte in den Projekten des ibw. Dabei agiert es interdisziplinär.</p> <p><a href="http://www.ibw.at">www.ibw.at</a></p> <p>Neben Forschungsaktivitäten</p>	<p>die Behörde festgelegten Richtlinien, welche vom zuständigen Bundesministerium genehmigt werden. Weiterhin soll zur Verbesserung und Erweiterung des beruflichen Fernunterrichts durch die Förderung von Entwicklungsprojekten beigetragen werden.</p> <p>(4) Das Bundesinstitut für Berufsbildung und Ausbildung kann mit Zustimmung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, Verträge mit Parteien außerhalb der Bundesverwaltung für die Übernahme weiterer Aufgaben abschließen.</p> <p>Die hohe Qualität der dualen Berufsausbildung in Deutschland stößt auf zunehmendes Interesse aus dem Ausland. Es gibt immer mehr Anfragen nach Beratungsdienstleistungen in Bezug auf die Anpassung der einzelnen Elemente innerhalb verschiedener nationaler Kontexte. Die vergleichsweise geringe Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland und die Tatsache, dass der Übergang von der Ausbildung in Arbeit in den meisten Fällen reibungslos erfolgt, sind Gegenstand des regelmäßigen Lobes und werden als Beleg für die erfolgreiche Art des dualen Systems gesehen.</p> <p>Selbst die Studie des OECD "Bildung auf einen Blick", die traditionell eher einen kritischen Blick auf die duale Berufsausbildung geworfen hat, hat einen Paradigmenwechsel in ihrem jüngsten Bericht für das Jahr 2013 produziert. Das deutsche Berufsbildungssystem wird in</p>
--	--	---	---

	<p>Dieser Prozess wird die Berufsorientierung auf den Arbeitsmarkt stärken sowie die Ausbildung und Zusammenarbeit zwischen Experten und Praktikern, welche zu einer engeren Beziehung zwischen Ausbildung und produktivem und wirtschaftlichem Gefüge beitragen wird. Als Ergebnis dieser Bemühungen gibt es eine bessere Identifizierung des Ausbildungsbedarfs und eine größere Anzahl von Technikern, Experten und Ausbildern, die in dieser Methodik geschult wurden. Die Lernkompetenzen werden im Bereich der Ausbildung in Unternehmen erreicht und verbreitet.</p> <p>Eine andere Vorgehensweise ist es, die Angebote der Berufsberatung für junge Menschen und ihre Familien zu verbessern. Junge Menschen wählen die speziellen Ausbildungsschwerpunkte abhängig von vielen Parametern, vor allem durch die Wahrnehmung über die zukünftigen Berufe. Dementsprechend wählen junge Menschen jene Schwerpunkte, von denen sie denken, dass mehr "für sie rauspringt" und sie schließen jene aus, von denen sie glauben, dass sie keine Zukunft haben.</p> <p>Diese Wahrnehmung basiert auf verschiedenen Quellen, von Stereotypen in den Medien über die öffentliche Meinung bis hin zu gewonnenen Erfahrungen in ihrer unmittelbaren Umgebung, ob Familie, Freunde oder Bekannte.</p> <p>Unattraktive Berufe aufgrund ihrer Arbeitsbedingungen oder schlechtem sozialen Image, oder diejenigen Berufe, die ohne Zukunftspotential wahrgenommen werden, haben große Schwierigkeiten, ihre Ausbildungskurse durchzuführen. Obwohl der Arbeitsmarkt viel mehr Auszubildende einstellen könnte, als es junge Menschen gibt, die einen Abschluss erhalten, würden eine verbesserte Beratung und mehr Wissen über den Arbeitsmarkt bei den Jugendlichen und ihren Familien eine bessere Übereinstimmung zwischen Angebot und Nachfrage für die Ausbildung ermöglichen.</p>	<p>erarbeitet das ibw auch Materialien, z.B. Ausbildungshandbücher für spezielle Lehrberufe, um die Arbeit der beruflichen Erstausbilder zu unterstützen. Wie oben erwähnt, unterbreitet der Bundesberufsausbildungsbeirat (BBAB) dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) einen Vorschlag durch das Erstellen von Gutachten. Die Mitglieder des BAB werden durch Sozialpartner (Handelskammer und Arbeitserkammer) vorgeschlagen und vom BMWFJ nominiert. Berufsschullehrer fungieren als Mitglieder in beratender Funktion. <a href="http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18624/dielehre.pdf">http://www.bmukk.gv.at/medienpool/18624/dielehre.pdf</a></p>	<p>äußerst positivem Licht dargestellt und wird als einer der Hauptgründe für den Erfolg in Deutschland während der europäischen Wirtschaftskrise identifiziert.</p> <p>Eine Vielzahl von deutschen Institutionen und Abteilungen bieten seit Jahren Beratungsleistungen im Ausland an. Dies führte zu einer etwas inkohärenten Anwesenheit von deutschen Akteuren in einigen Fällen. GOVET ist jetzt die zentrale Anlaufstelle für nationale und internationale Berufsbildungsakteure und agiert in dieser Hinsicht als eine Art "One-Stop-Shop". Die einzelnen Aufgaben von GOVET sind die folgenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ein administrativer Part der Round Table Diskussionen zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit</li> <li>- Die Hauptanlaufstelle für nationale und internationale Zusammenarbeit von Akteuren der Berufsbildung</li> <li>- Implementierung eines internen und externen Wissensmanagementsystems</li> <li>- Aufbau, technisches Design und Evaluationsforschung der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung eingegangenen bilateralen Berufsbildungskooperationsabkommen (BMBF)</li> <li>- Definition, Design und Bewertung von Netzwerken und Kooperationsprojekten</li> </ul>
--	--	---	--

## 5. Institutionalisierte Forschung und Beratung

<b>SWOT: Institutionalisierte Forschung und Beratung</b>				
	<b>Stärken</b>	<b>Schwächen</b>	<b>Chancen</b>	<b>Risiken</b>
<b>ES</b>	Ausbildungsinhalte im Hinblick auf Fähigkeiten definieren Gute Zusammenarbeit zwischen Profis und Bildungsexperten Verbreitung von Kompetenz in den Bereichen Bildung und Geschäftsfeldern	Wenig Wissen über den Arbeitsmarkt und seine Möglichkeiten für Studenten vor der Entscheidung über ihre Ausbildung Schlechtes Bild von den Strukturen mit hoher Beschäftigungsfähigkeit Definieren veralteter Lehrpläne		
<b>A</b>	Es gibt spezielle Forschungseinrichtungen, die stetig das VET-System in Österreich überwachen, dies trägt auch zu Know-how für die weitere Entwicklung des Systems vor allem im Bereich der Entwicklung neuer Berufsbilder bei.			
<b>GER</b>	- Das duale System ist gut entwickelt, wird aber permanent analysiert und an den Bedarfen der Sozialpartner aber auch europäischer Bildungspolitik angepasst	- Viele Studien und Statistiken stehen zur Verfügung.	Das BMBF hat im BIBB die Task-Force Deutsches Büro für Internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Aus- und Weiterbildung "GOVET" gegründet. Sie sind für die Beratung und die Initialisierung der internationalen Zusammenarbeit mit interessierten Ländern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zuständig. <a href="http://www.bibb.de/zentralstelle">http://www.bibb.de/zentralstelle</a> Die	- Theorie und Praxis, (Bedarfe in Unternehmen) - Formalisierung der Bildung - Transfer des dualen Ausbildungs <b>systems!</b>



			<p>Bundesagentur für Internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung ist ein wesentlicher Bestandteil der Strategie der Bundesregierung zu mehr Zusammenhalt in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit, um Dienstleistungen aus einer Hand bereitzustellen, die vom Bundeskabinett unter Führung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Juli 2013 verabschiedet wurde. Es bietet der Bundesregierung in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit fachliche Unterstützung und schafft Transparenz innerhalb und außerhalb Deutschlands durch den Aufbau einer Informationsaustauschplattform.</p>	
--	--	--	---	--

# Schlussfolgerungen

Der vorliegende Bericht basiert auf den gewonnenen Ergebnissen einer europäischen Partnerschaft, bestehend aus Partnern aus Spanien, Portugal, Österreich und Deutschland, innerhalb des LLL-Projekts:

“dualVET-Transfer of successful structures and guidance for implementing the dual VET system.

Training company mentors” ([www.dualvet.eu](http://www.dualvet.eu))

Deutschland und Österreich vertreten dabei Länder, in denen das duale Ausbildungssystem eine lange und erfolgreiche Tradition aufweist.

Spanien und Portugal hingegen, mit einem Berufsbildungssystem auf Basis der schulischen Bildung, sind sehr daran interessiert, erfolgreiche Elemente aus einem dualen Ausbildungs-system zu übertragen. Das Hauptziel des Transfers ist es, zum Abbau der hohe Jugendarbeitslosigkeit in diesen Ländern beizutragen.

Dieser Ergebnisseport stellt einen Vergleich der vier verschiedenen nationalen Berufsbildungssysteme dar. Die Idee war es, best practice aus Deutschland und Österreich zu identifizieren, zu analysieren und sie mit dem Berufsbildungssystem in Spanien und Portugal in Beziehung zu setzen. Für jedes Land wurden fünf entscheidende Elemente für eine duale Ausbildung analysiert und abschliessend in einer SWOT Analyse unserer Partnern bewertet.

1. Kooperation von Regierung und Industrie
  - \* Rolle der Regierung/des Staates/der Region
  - \* Rolle des Ausbildungsunternehmens
  - \* Rolle der Berufsschulen
  - \* Rolle der zuständigen Stellen
  - \* Gemeinsame Finanzierung der Berufsausbildung
  - \* Gesellschaftliche Akzeptanz der Berufsbildung
2. Lernen im Arbeitsprozess
3. Akzeptanz von nationalen Normen
4. Qualifiziertes Berufsbildungspersonal
5. Institutionalisierte Forschung und Beratung

In einer gemeinsamen Matrix wurde die aktuelle Situation aller vier Partnerländer miteinander verglichen. Jedes der fünf Themen wurde kritisch von den jeweiligen Partnern in einer SWOT-Analyse ausgewertet. Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken wurden identifiziert. In einer gemeinsamen Analyse aller Ergebnisse wurde klargestellt, dass die Rolle der Unternehmen von entscheidender Bedeutung für den Erfolg der dualen Berufsbildungsstrukturen ist. Die praktische Ausbildung des eigenen Fachkräftenachwuchses im eigenen Unternehmen ist eine echte Chance für die erfolgreiche Integration der jungen Absolventen in den Arbeitsmarkt. Die Arbeitsmarkt-relevanz der beruflichen Bildung und der Übergang von Ausbildung zur Beschäftigung wird erheblich durch die aktive Rolle des Unternehmens gestärkt. Neben den notwendigen systemischen und politischen Rahmenbedingungen (Rolle des Staates; Finanzierung, soziale Akzeptanz etc.) ist es also in erster Linie wichtig, das Unternehmen für mehr "Ausbildung" in Unternehmen zu sensibilisieren.

#### Empfehlungen \*:

*\*) Der wichtige Bezugsrahmen bei den Empfehlungen war des bundesdeutsche "Berufsbildungsgesetz" (BBiG)*

Eine Kombination aus Lernen in einer realen Arbeitssituation im Unternehmen und schulischem Lernen ist der beste Weg, um eine Entwicklung von fachlichen, methodischen und sozialen Kompetenzen zu erreichen. Aktives Lernen im Arbeitsprozess gilt als die effektivste und effizienteste Form der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Statt sich in rein theoretischen Übungen zu verlieren, die weit von den Realitäten des Arbeitslebens entfernt sind, lernen Auszubildende ihren Beruf in authentischen Arbeitssituationen mit der Unterstützung ihrer Kollegen und anderer Fachkräfte kennen. Werden reale Arbeitsprozesse in Unternehmen zum Bezugspunkt für Lernprozesse gemacht, ermöglicht dies auch ein höheres Maß an Arbeitsmarktrelevanz als innerhalb von Berufsbildungssystemen, die vollschulisch ausgerichtet sind. Eine Teilhabe am Arbeitsleben motiviert Auszubildende, verbessert die Lernergebnisse und reduziert Absprungzahlen. Dies unterstützt die gesellschaftliche Integration von jungen Menschen und fördert den "Klebeeffekt" junger Menschen in "ausbildenden" Unternehmen.

*"Erstausbildung sollte, durch ein systematisches Ausbildungsprogramm, die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) vermitteln, die für fachspezifische, berufliche Tätigkeiten in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendig sind. Die Erstausbildung sollte es Auszubildenden ebenso ermöglichen, die erforderlichen Berufserfahrungen zu erwerben." (BBiG) Dabei spielen die Ausbildungsbetriebe eine wesentliche Rolle*

#### Rolle des Unternehmens

Berufsausbildung sollte in Unternehmen angeboten werden, die wirtschaftliche Tätigkeiten ausüben; in vergleichbaren Institutionen, die keine Wirtschaftstätigkeit ausüben, vor allem die des öffentlichen Dienstes; in Mitgliedsbetrieben der freien Berufe und in Haushalten (innerbetriebliche

Ausbildung) sowie

- in Berufsschulen (schulische Berufsausbildung ); und
- in anderen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb des Systems der schulischen und betrieblichen Ausbildung

Die im entsprechenden Unterabschnitt angegebenen Lernorte sollen bei der Bereitstellung der Berufsausbildung zusammenarbeiten (Kooperation der Lernorte).[BBiG]

Ausbildende Arbeitgeber haben sicherzustellen, dass den Auszubildenden die Ausbildungskompetenzen beigebracht werden, die sie benötigen, um die Ausbildungsziele zu erreichen. Dies geschieht systematisch in Übereinstimmung mit einem Lehrplan und einem Zeitplan, so dass der Zweck der Ausbildung innerhalb der genannten Zeitspanne erreicht werden kann;

Für die Erstausbildung:

- \* bieten Ausbildungsbetriebe die Ausbildung selbst an oder beauftragen ausdrücklich einen Ausbilder als Instrukteur;
- \* stellen Ausbildungsbetriebe den Auszubildenden kostenlos die dafür benötigten Materialien, insbesondere Werkzeuge und notwendige Hilfs- und Betriebsstoffe zur Verfügung

#### Eignung der Ausbildungsstätte

(1) Die Auszubildenden dürfen nur eigestellt und ausgebildet werden, wenn:

1. die Art und Ausstattung der Schulungsräume geeignet ist für die Erstausbildung; und
2. das Verhältnis zwischen der Zahl der Auszubildenden und der Zahl der Ausbildungsplätze oder der Zahl der qualifizierten Mitarbeiter angemessen ist

(2) Schulungsräumlichkeiten, in denen die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen nicht in ihrer Gänze vermittelt werden können, sollen als geeignet erachtet werden, wenn die Fertigkeiten durch Bildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte durchgeführt werden, vermittelt werden.

(3) Die zuständige Stelle hat sich zu vergewissern, dass die Ausbildungsgegebenheiten (wie Räumlichkeiten) geeignet sind und dass die auszubildenden Personen die notwendigen persönlichen und fachlichen Qualifikation aufweisen. [BBiG]

Nach dem Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages bereuen die Unternehmen unverzüglich, in jedem Fall aber vor Beginn der Erstausbildung, die grundlegenden Bestimmungen des Vertrages gemäß des zweiten Paragraphen schriftlich an.

Die Ausschreibungsunterlagen enthalten mindestens

1. Art, Lehrplan, Zeitplan und Zweck der Erstausbildung, und insbesondere die Form der Berufstätigkeit, für die die Erstausbildung zu erbringen ist;
2. den Beginn und die Dauer der Erstausbildung,
3. alle Erstausbildungsmaßnahmen, die außerhalb der Ausbildungsstätte stattfinden;
4. die Länge der normalen Tageszeiten der Erstausbildung;
5. die Länge der Probezeit;
6. die Zahlung einer Zulage und den angewandten Lohn;
7. die Höhe der Urlaubstage ;
8. die Voraussetzungen, unter denen der Berufsausbildungsvertrag gekündigt werden kann;

Auszubildende dürfen nur mit Aufgaben, die dem Zweck ihrer Erstausbildung dienen und entsprechend ihrer körperlichen Fähigkeiten anvertraut werden. Die Unternehmen stellen sicher, dass die Auszubildenden ermutigt werden, ihre Persönlichkeit zu entwickeln und dass sie vor physischer oder moralischer Gefahr geschützt werden. Zur Erfüllung der Unternehmensbedingungen muss das Unternehmen so ausgestattet und verwaltet werden, dass es alle dem Auszubildenden zu vermittelnden Kenntnisse und Fähigkeiten in dem gesetzlich festgelegten Lehrlingsberufsprofil einhält (wie oben erwähnt ist es ermöglicht, wenn ein einzelnes Unternehmen nicht alle Aspekte eines Berufsprofils lehren kann, den Lehrling im Rahmen eines Ausbildungsverbundes auszubilden). Darüber hinaus muss eine ausreichende Anzahl von fachlich und pädagogisch qualifizierten Ausbildern im Unternehmen/der Institution angestellt sein.

Die Ausbildung im Unternehmen wird von Ausbildungsordnungen, in denen einheitliche, bundesweite Standards für Ausbildungsinhalte, Zeitpläne und Prüfungen festgesetzt sind, geregelt. Die bundesweiten Standards und die staatlich anerkannten Qualifikationen dienen als Qualitätsmaßstab für Arbeitgeber und als Basis für die Rekrutierung. Überbetriebliche Berufs- und einheitliche Prüfungsstandards garantieren die Qualität der Qualifikationen. Zur Erfüllung der gesetzlichen Voraussetzungen hat die Firma das Recht, die Ausbildungstätigkeiten des Lehrlings nach der Gewerbeordnung durchzuführen. Dies hilft Angestellten schneller einen neuen Job zu finden. Vergleichbare Ausbildungsnachweise und Zertifikate bilden die Grundlage für Beschäftigungsfähigkeit, Mobilität und soziale Akzeptanz sowie für die Förderung lebenslangen Lernens. Das Konzept der Arbeit gilt als eine Möglichkeit, die erforderlichen Fähigkeiten und die notwendige Ausbildung zu erlangen, um eine neue Dimension hinsichtlich der



Kriterien der Arbeitsorganisation und der Art der Strukturierung der Ausbildung im Unternehmen einzuführen als die bisher zentralisierte Schulorganisation sie bietet.

Das Unternehmen muss dazu beitragen, die Bedeutung der beruflichen Bildung für den Arbeitsmarkt zu fördern und dabei zu helfen, das Image aufzubessern. Auf die Studenten, die diese Option wählen, sollte übertragen werden, dass diese Art des Studiums praktisch und konsequent ist. Unternehmen sollten, wenn sie Ausbildungszentren auf reale Arbeitsmarktbedingungen verlinken, Verbesserungen identifizieren, um so eine bessere Übereinstimmung zwischen den gelehrt Fähigkeiten und der Praxis zu erzielen.

Die Unternehmen müssen ihre Auszubildenden beurteilen, durch einen Betreuer und mithilfe des Ausbildungsprogramms, das zusammen mit dem Schulbetreuer abgestimmt wurde.

Wenn ein Unternehmen nicht alle Schulungen und Aspekte des definierten Stellenprofils abhandeln kann, haben Ausbildungsbetriebe die Möglichkeit, zusätzliche praktische Ausbildung in einem Ausbildungsverbund zu nutzen (Auszubildende erhalten betriebliche Ausbildung in zwei oder mehreren verschiedenen Unternehmen, um sich so alle Aspekte eines Lehrberufs anzueignen). Gute Beziehungen zwischen Unternehmen und Bildungszentren sind daher unerlässlich.

Auszubildende Arbeitgeber sollten den Auszubildenden eine angemessene Vergütung zahlen. Dabei sollte je nach Alter des Auszubildenden mindestens einmal im Jahr der Ausbildung eine angemessene Erhöhung vorgenommen werden. Die Kosten der dualen Berufsausbildung werden anteilig von der Regierung (Berufsschule) und der Wirtschaft getragen. Die finanzielle Beteiligung der Wirtschaft macht es möglich, die Staatsausgaben für die berufliche Bildung auf einem relativ niedrigen Niveau zu halten.

### **Pflichten der Auszubildenden während der Erstausbildung**

Auszubildende sollten bemüht sein, die erforderlichen beruflichen Kompetenzen zu erwerben, um die Ziele ihrer Ausbildung zu erreichen. Im Speziellen sind sie verpflichtet

1. die ihnen im Rahmen ihrer Erstausbildung übertragenen Aufgaben sorgfältig durchzuführen;
2. an Maßnahmen teilzunehmen, für die sie von der Arbeit freigestellt wurden;
3. den Anweisungen zu folgen, die sie im Rahmen ihrer Ausbildung von Ausbildern oder anderen berechtigten Personen auferlegt bekommen;

4. Verhaltensregeln in den Ausbildungsstätten zu befolgen,
5. Werkzeuge, Maschinen und andere Geräten mit der gebotenen Sorgfalt zu gebrauchen;
6. keine Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse zu offenbaren

Am Ende des Berufsausbildungsverhältnisses hat der Arbeitgeber (Unternehmen) dem Auszubildenden eine schriftliche Referenz/Bescheinigung auszustellen. Wenn Arbeitgeber die Erstausbildung nicht selbst durchgeführt haben, wird die Bescheinigung auch vom Ausbilder unterschrieben. Die Referenz muss Angaben über die Art, Dauer und den Zweck der Erstausbildung sowie über die vom Auszubildenden erworbenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen enthalten. Wenn Auszubildende dies wünschen, enthält sie auch Angaben über ihr Verhalten und ihre Leistung.

Die zuständige Stelle hat die Durchführung der Ausbildung zu überwachen und sollte Unterstützung in Form von Beratung des Azubis anbieten. Zu diesem Zweck hat sie Qualifizierungsberater zur Verfügung zu stellen.

Auszubildende dürfen nur durch Arbeitgeber, die die notwendigen persönlichen Qualifikationen und beruflichen/technischen Kompetenzen aufweisen, angestellt werden.

Ausbilden dürfen nur Personen, die die erforderliche persönliche und fachliche Eignung erworben haben werden.

Ausbildende Arbeitgeber, die nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse verfügen oder die Erstausbildung nicht selbst anbieten können, dürfen nur Auszubildende einstellen, wenn sie Ausbilder mit den erforderlichen, persönlichen und fachlichen Qualifikationen einsetzen, um die wesentlichen Inhalte der Ausbildung in verantwortungsvoller Weise zu vermitteln. (BBiG)

Berufliche Kompetenzen beinhalten auch Berufsbildungsqualifikationen. Dazu gehören beispielsweise die Kenntnis übereinschlägige gesetzliche Bestimmungen des Berufsausbildungsverhältnisses, die Planung von Berufsausbildung und Möglichkeiten, Lernprozesse und auch pädagogische Fähigkeiten zu fördern.

Unter der Verantwortung des Ausbilders können Personen möglicherweise auch Ausbildungen anbieten, wenn sie nicht selbst Ausbilder sind, da sie bestimmte Voraussetzungen aufweisen, wie der Nachweis der benötigten beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie die persönliche Qualifikation.

## Eignung betriebliches Ausbildungspersonal:

### persönliche Voraussetzungen

Personen gelten als nicht qualifiziert, wenn sie,

1. Kinder und Jugendliche beschäftigen
2. wiederholt oder schwerwiegend gegen ein Berufsbildungsgesetz / nationale Normen oder gegen gesetzliche Bestimmungen und Vorschriften verstoßen haben

### fachliche Qualifikation

(1) Personen weisen die notwendige fachlichen Befähigung auf, wenn sie die beruflichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen sowie die pädagogischen Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen nachweisen, um die Ausbildung in einer angebrachten Weise durchzuführen.

(2) Personen weisen die notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen, wenn sie

- die Abschlussprüfung in einem technischen Bereich entsprechend dem Ausbildungsberuf bestanden haben;
- eine anerkannte Prüfung an einer Ausbildungsstätte oder vor einer Prüfungsbehörde bestanden haben oder eine Abschlussprüfung an einer Hochschule in einem technischen Bereich entsprechend der Ausbildung bestanden haben und in einem angemessenen Zeitraum in ihrem eigenen Beruf praktisch tätig waren.

### Auswahl empfohlene Soft Skills für betriebliches Ausbildungspersonal (je mehr desto besser) :

Arbeitspädagogische Kenntnisse & Fähigkeiten + Führungs- und Organisationstalent + kognitiven Fähigkeiten und Problemlösungsfähigkeit + Kenntniss gesetzlicher Vorschriften und Richtlinien in der Jugendarbeit + methodisch-didaktische Arbeiten + Fähigkeit zu kooperieren + Fähigkeit mit jungen Menschen zu arbeiten + ausgeglichene Persönlichkeit + Sorgfalt + Mut + Empathie + Begeisterung + Flexibilität + Freundlichkeit + Ehrlichkeit + Loyalität + Offenheit + Bereitschaft als "Ausbilder" tätig zu sein + Zuverlässigkeit + Sicherheitsbewusstsein + Selbstvertrauen + Verantwortungsbewusstsein + autoritär + emotionalen Stress aushalten + Frustrationstoleranz + Bereitschaft, persönliche Verantwortung zu übernehmen + gute soziale und kommunikative Fähigkeiten + insbesondere mit Jugendlichen kommunizieren + Hilfestellung geben + Hörverstehen + Hörverständnis + Präsentationstechniken + Rhetorik + Teamwork + ... (unsere kleine Auswahl hat keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit)

Die Berufsbildungsqualifikationen werden mittels Bescheinigung oder anderen Nachweise gemäß der "Ausbildereignungsverordnung" (AEVO) nachgewiesen. Die AEVO gilt für Ausbilder in Gewerbebetrieben, in der Landwirtschaft, in der Hauswirtschaft, im Bergbau und in der öffentlichen Verwaltung, aber nicht für die freien Berufe.

Die zuständige Stelle vergewissert sich, dass Schulungsräume geeignet sind, und dass die ausbildenden Personen über die erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikationen verfügen.

Ausgehend von der aktuellen Situationsanalyse in den Partnerländern, empfehlen wir aber zunächst thematische Qualifizierungen bzw. Beratungen zwecks genereller Bereitschaft / Sensibilisierung von Unternehmen für mehr betriebliche Anteile beruflicher Ausbildung. Dabei kann auf langjährige Erfahrungen aus DE (JOBSTARTER-Programm) und Österreich zurück gegriffen werden.

# Literaturverzeichnis

## Portugal

ANQEP- Agência Nacional Para A Qualificação E O Ensino Profissional. (2015. 26. Juni). Abgerufen von <http://www.anqep.gov.pt/default.aspx>

Cardim, J. C. (1999). *O Sistema de Formação Profissional em Portugal*. Abgerufen von CEDEFOP: [https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cefefop.eur opa.eu%2Ffiles%2F7009\\_pt.pdf&ei=NB6RVbmmHMv\\_ygPb3rKoBg&usg=AFQjCNGgb0dmzouQ8VUKYNUCH9nI52vs6w&bvm=bv.96783405,d.b GQ](https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCEQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.cefefop.eur opa.eu%2Ffiles%2F7009_pt.pdf&ei=NB6RVbmmHMv_ygPb3rKoBg&usg=AFQjCNGgb0dmzouQ8VUKYNUCH9nI52vs6w&bvm=bv.96783405,d.b GQ)

Ciência, M. d. (2014. 20. Juni). *Decreto Lei 92/2014, de 20 de Junho*. Abgerufen von <http://dre.tretas.org/dre/317563/>

Cultura, D.-G. d. (2005-2006). *O Sistema Educativo em Portugal*. Abgerufen von OEI: [http://www.oei.es/quipu/portugal/educ\\_portugal\\_eurydice.pdf](http://www.oei.es/quipu/portugal/educ_portugal_eurydice.pdf)

DUAL. (o.D.). *Importância do sistema dual para a formação profissional é tema de seminários*. Abgerufen von Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã: <http://www.ccila-portugal.com/pt/news/arquivo/single-view/artikel/importancia-do-sistema-dual-para-a-formacao-profissional-e-tema-de-seminarios/?cHash=f91ecff323c97f7b3f2da94052e53356>

Educação, M. d. (2007. September). *Educação e Formação em Portugal*. (M. d. Educação, Hrsg.) Retrieved from [http://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=educacao\\_formacao\\_portugal.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/97/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=147&fileName=educacao_formacao_portugal.pdf)

*Formação dual na Europa - um êxito de exportação "made in Germany"*. (2015). Abgerufen von Goethe Institut: <http://www.goethe.de/ins/pt/lp/prj/toa/ale/job/pt11077304.htm>

Ministério da Educação, M. d. (2003. Jun). *Os sistemas de qualificação e do seu impacto na Aprendizagem ao Longo da Vida*. Abgerufen von OECD: <http://www.oecd.org/portugal/33776836.pdf>

Neves, A. O., Pereira, C., Santos, F., Godinho, R., Pereira, T., Valente, A. C., et al. (o.D.). *Avaliação Externa do Impacto da Expansão dos Cursos Profissionais no Sistema Nacional de Qualificações*. Abgerufen von IESE:

[https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.observatorio.pt%2Fdownload.php%3Fid%3D869&ei=myGRVaTmBKXgywPFuLGIAQ&usg=AFQjCNFUzRMHwr6lou\\_5fGOvRZX4Ect99w](https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0CCMQFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.observatorio.pt%2Fdownload.php%3Fid%3D869&ei=myGRVaTmBKXgywPFuLGIAQ&usg=AFQjCNFUzRMHwr6lou_5fGOvRZX4Ect99w)

Peliz, M. (2014. Juni). *Ensino e Formação Profissional Dual*. Retrieved from Conselho Nacional de Educação- Relatório Técnico: [http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estudos\\_e\\_relatorios/RelatorioTecnico\\_prof dual\\_final.pdf](http://www.cnedu.pt/content/edicoes/estudos_e_relatorios/RelatorioTecnico_prof dual_final.pdf)

*Portugal 2020- Acordo de Parceira 2014-2020*. (2014. Juli). Abgerufen von Eurocid: <http://www.eurocid.pt/pls/wsd/docs/F21366/xx.pdf>

*PORTUGAL E ALEMANHA VÃO TROCAR EXPERIÊNCIAS SOBRE ENSINO PROFISSIONAL*. (2012. 05. November). Abgerufen von Governo de Portugal: <http://www.portugal.gov.pt/pt/os-ministerios/ministerio-da-educacao-e-ciencia/mantenha-se-atualizado/20121105-mec-alemanha.aspx>

*Proposta de Decreto-Lei que revoga o Decreto-Lei n.º 4/98, de 8 de janeiro*. (o.D.). Abgerufen von Anespo: <http://www.anespo.pt/uploads/5da5b39daeda1da89e7cf2daf74497fd.pdf>

*QUADRO DE REFERÊNCIA ESTRATÉGICO NACIONAL- PORTUGAL 2007-2013*. (2007. September). Abgerufen von Qren: [http://www.qren.pt/np4/file/663/1\\_QREN\\_Quadro\\_de\\_Refer\\_ncia\\_Estrat\\_gico\\_.pdf](http://www.qren.pt/np4/file/663/1_QREN_Quadro_de_Refer_ncia_Estrat_gico_.pdf)

Sequeira, M. (2015. 23. März). *Formação para a inclusão*. Abgerufen von SlideShare: <http://es.slideshare.net/mtdsequeira/formao-para-a-incluso>

Unisantos, C. (2008. Oktober). *V Simpósio Internacional de Gestão em Ambiente Portuário*. Abgerufen von PARCERIAS E ESTRUTURAS DAS EMPRESAS FORNECEDORAS PARA ATENDEREM OS GRANDES CONSUMIDORES E SEUS PROJETOS: [http://www.academia.edu/2323150/PARCERIAS\\_E ESTRUTURAS\\_DAS\\_EMPRESAS\\_FORNECEDORAS\\_PARA\\_ATENDEREM\\_OS\\_GRANDES\\_CONSUMIDORES\\_E\\_SEUS\\_PROJETOS](http://www.academia.edu/2323150/PARCERIAS_E ESTRUTURAS_DAS_EMPRESAS_FORNECEDORAS_PARA_ATENDEREM_OS_GRANDES_CONSUMIDORES_E_SEUS_PROJETOS)

Yee, H. J., Pont, B., Toledo Figueroa, D., Albiser, E., Maghnouj, S., & Fraccola, S. (2014. Oktober). *PERSPETIVAS DAS POLÍTICAS DE EDUCAÇÃO PORTUGAL*. Abgerufen von OECD: [http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/254/%7B\\$clientServletPath%7D/?newsId=426&fileName=PRT\\_profile\\_FINAL\\_PT\\_20141110\\_rev.pdf](http://www.dgeec.mec.pt/np4/np4/254/%7B$clientServletPath%7D/?newsId=426&fileName=PRT_profile_FINAL_PT_20141110_rev.pdf)



## **SPANIEN**

Comercio, C. d., Ministerio de Educación, C. y., & Europeo, F. S. (Hrsg.). (o.D.). *Guía de Formación Dual*. Abgerufen von Cámara de Huelva: <http://www.camarahuelva.com/PDF/GuiaFormacionDual.pdf>

Estado, C. E. (2011). *Informe sobre el estado y situación del sistema educativo. Curso 2009/2010*. (S. G. Educación, Hrsg.) Abgerufen von Ministerio de Educación, Cultura y Deporte: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/detalle.action?cod=14567>

Homs, O. (o.D.). *La formación profesional en España- Hacia la sociedad del conocimiento (Colección Estudios Sociales nº 25)*. Fundación "la Caixa".

(2012). *Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual*. Boletín Oficial del Estado, Gobierno de España, Ministerio de la Presidencia.

SEPE. (o.D.). *LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN ESPAÑA Marco Institucional - Oferta formativa*. (S. P. Estatal, Hrsg.) Abgerufen von [https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/form\\_profesional\\_espana.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/personas/formacion/refernet/pdf/form_profesional_espana.pdf)

## ÖSTERREICH

*Ausbilder.* (2015). Abgerufen von <http://www.ausbilder.at/>

Bliem, W., Schmid, K., & Petanovitsch, A. (2014. Februar). *Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung- Transfermöglichkeiten.* (I. f. (ibw), Hrsg.) Abgerufen von [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1392296354\\_fb177.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1392296354_fb177.pdf)

*Bundersministerium für Bildung und Frauen.* (2015. 15. Juni). Abgerufen von <https://www.bmbf.gv.at/>

Dornmayr, H., & Nowak, S. (2013). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2013.* (I. f. (ibw), Hrsg.) Abgerufen von Strukturdaten, Trends und Perspektiven: [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1381904499\\_fb176.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1381904499_fb176.pdf)

Ebner, M. (2006). *Image der Lehre und Gründe für Bildungswahlentscheidungen bei Lehrlingen und Schüler/innen im Stadt-Land-Vergleich.* Abgerufen von <https://www.ebner-team.com/wp-content/uploads/2014/04/lehre.pdf>

Federal Ministry of Science, R. a. (2014. August). *Apprenticeship.* Abgerufen von Dual Vocational Education and Training in Austria Modern Training with a Future: [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1414143989\\_apprenticeship2014.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1414143989_apprenticeship2014.pdf)

Hoeckel, K. (2010. Juni). *Learning for Jobs- OECD Reviews for Vocational Education and Training.* (OECD, Hrsg.) Abgerufen von <http://www.oecd.org/edu/45407970.pdf>

*Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw).* (2015). Abgerufen von <http://www.ibw.at/>

Irmer, M., Schlögl, P., & Wieser, R. (2012. Februar). *Qualitätsmanagement in der Beruflichen Bildung: Diskussion, Schlüsselpersonen und qualifizierung.* (A.-V. i. OeAD-GmbH, Hrsg.) Abgerufen von [http://www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02\\_Stocktaking-Bericht\\_END.pdf](http://www.vet-cert.at/fileadmin/VET-CERT/02_Stocktaking-Bericht_END.pdf)

Lehrberuf im Gesundheitsbereich genießt höchstes Ansehen: Kellner sind unten durch. (2007. 16. Februar). *News* .

*öibf - Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.* (2015). Abgerufen von Austrian Institute for Research on Vocational Training: <http://www.oeibf.at/>

*Österreichische Konferenz für Berufsbildungsforschung.* (2014). Abgerufen von Austrian Conference on Vocational Education and Training Research : <http://www.berufsbildungsforschung-konferenz.at/>

*Statistik Austria.* (2015). Abgerufen von Die Informationsmanager: [http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/index.html)

Tritscher-Archan, S. (o.D.). *Apprenticeship Training in Austria.* (I. f. Wirtschaft, Hrsg.) Abgerufen von [http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/apprent\\_train\\_aus.pdf](http://www.ibw.at/images/ibw/pdf/bbs/apprent_train_aus.pdf)

*WKO- Wirtschaftskammer Österreich.* (2015). Abgerufen von Austrian Economic Chambers: <https://www.wko.at/Content.Node/Service/Bildung-und-Lehre/Lehre/Lehrlingswettbewerbe/Lehrlingswettbewerbe---Themenstartseite.html>

## **DEUTSCHLAND**

Betrieb, Q. Q. (o.D.). *Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung*. Abgerufen von <http://quabb.inbas.com/publikationen/werkzeugkoffer-betriebe.html>

CEDEFOP. (2010). *Professional development opportunities for in-company trainers- A compilation of good practices*. European Union, European Centre for the Development of Vocational Training, Luxembourg.

Energy, F. M. (o.D.). *The dual system of vocational training in Germany*. Abgerufen von Federal Ministry for Economic Affairs and Energy: <http://www.bmwi.de/English/Redaktion/Pdf/dual-system-of-vocational-training-germany,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=en,rwb=true.pdf>

Euler, P. D. (2013). *Germany's dual vocational training system: a model for other countries?* (B. Stiftung, Hrsg.) Abgerufen von [http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP\\_Germanys\\_dual\\_vocational\\_training\\_system.pdf](http://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/GP_Germanys_dual_vocational_training_system.pdf)

*foraus.de*. (2015). Abgerufen von Forum für AusbilderInnen: <http://www.foraus.de/html/>

Forschung, B. f. (2013. August). *Ausbildung&Beruf*. (B. B. Forschung, Hrsg.) Abgerufen von Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung: [http://www.bmbf.de/pub/ausbildung\\_und\\_beruf.pdf](http://www.bmbf.de/pub/ausbildung_und_beruf.pdf)

Partnerships, L. D. (2010). *Pro Dual System through Benchmarking*. Abgerufen von The Up-dated Pro Dual Benchmarking Report: <http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/1a047762-4479-4735-a279-e4d99469aeff/8.Pro%2BDual%2BUp-dated%2BBenchmarking%2BReport%2B-%2B2010%5B1%5D.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1a047762-4479-4735-a279-e4d99469aeff>

Research, F. M. (2013. Juli). *Training for the future*. (S. Asmuth, U. Engel, A. Gassen, V. Gerard, K. Kanschat, & S. Meiborg, Eds.) Abgerufen von JOBSTARTER- Objectives, tasks and achievements: [http://www.bmbf.de/pub/jobstarter\\_training\\_for\\_the\\_future.pdf](http://www.bmbf.de/pub/jobstarter_training_for_the_future.pdf)

Research, F. M. (2005. 23. März). Vocational Training Act. *Berufsbildungsgesetz (BBiG)*, I, 931.

Spöttl, G., & Windelband, L. (2013. März). *Innovations in Vocational Education and Training – a Successful Paradigm Shift within the Dual System in Germany*. Abgerufen von Institut Technik und Bildung (ITB): <http://elib.suub.uni-bremen.de/edocs/00103099-1.pdf>

Training, C. E. (2014). *Spotlight on VET Germany*. Abgerufen von <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/8057>

Training, G. O. (o.D.). *The engine of Dual VET cooperation of stakeholders from business, government and society*. Abgerufen von Go VET: [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Motor\\_der\\_Dualen\\_Berufsbildung\\_EN.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Motor_der_Dualen_Berufsbildung_EN.pdf)

Wieland, C. (2013. 21. Mai). *A model, not a blueprint: Transferring the dual system*. (B. Stiftung, Hrsg.) Abgerufen von Cedefop: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/presentations/model-not-blueprint-transferring-dual-system>



dualvet