



# Bericht über die nationalen Fokusgruppen

*WP 2. – Del 2.2*

---

Compared analysis of all reports submitted by project partners

Altheo Valentini and Mario Acciarri, EGInA

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	2
Der Beitrag des ENNE-Projekts.....	5
ENNE Fokusgruppen .....	6
Die Zusammensetzung der Fokusgruppen auf nationaler Ebene.....	6
Die Stärken der beruflichen Aus- und Weiterbildung.....	8
Die Schwächen der beruflichen Aus- und Weiterbildung .....	9
Die Vorteile von Mobilitäten .....	11
Die Erwartungen und Anforderungen an ENNE .....	12



## Einleitung

*Das Berufsbildungssystem in Kürze und die Absicht von ENNE*

Beginnen wir mit einem Fakt: **eine extreme Heterogenität tritt hervor, wenn wir über berufliche Bildung sprechen**, die sowohl durch die unterschiedlichen Bildungssysteme als auch durch die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte, die jedes Land charakterisieren, bestimmt wird. Aus diesem Grund sind das gegenseitige Kennenlernen und der Austausch von Ideen und bewährter Praxis sehr wichtig, ebenso wie der Aufbau von Kooperationen und das Nachdenken über neue Unterstützungs- und Entwicklungsmaßnahmen. In der Tat ist dies eine wichtige Denk- und Handlungsweise, die auch von der EU anerkannt wird, um das Niveau der allgemeinen und beruflichen Bildung zunehmend anzuheben und die Interventionen auf transnationaler Ebene zu optimieren. ENNE möchte dieses Ergebnis durch die Etablierung von Exzellenznetzwerken der Berufsbildung in fünf verschiedenen Ländern erreichen.

Zweifellos ist die berufliche Aus- und Weiterbildung ein Schlüsselement des lebenslangen Lernens. Im Durchschnitt befindet sich die Hälfte aller jungen Europäer zwischen 15 und 19 Jahren in einer beruflichen Erstausbildung oder Qualifikation. Hinter dem EU-Durchschnitt verbergen sich jedoch erhebliche geografische Unterschiede in den Teilnahmequoten, die von 15 % bis über 70 % reichen. Hierfür gibt es viele verschiedene Gründe und ENNE hat das Ziel, zu ihrer Überwindung beizutragen.

**Der Zweck der Berufsbildung ist es, Bürger mit für bestimmte Positionen im Arbeitsmarkt notwendigem Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auszurüsten;** das Berufsbildungssystem antwortet auf den Bedarf der Wirtschaft und stattet die Teilnehmenden mit den für eine persönliche Entwicklung und aktive Bürgerschaft notwendigen Kompetenzen aus. Darüber hinaus unterstützt sie die Unternehmensleistung, die Wettbewerbsfähigkeit, Forschung und Innovation und ist für die Sozial- und Arbeitsmarktpolitik unerlässlich. ENNE positioniert sich hier zwischen "sagen und tun", da es immer noch viel zu sagen und viel zu tun gibt!

Über die letzten Jahre ist das Bewusstsein für die Bedeutung dieser Art von Bildung, von der jeder profitieren kann, gestiegen. Ein "Jeder", der Schüler und ihre Familien, die lokale Gemeinschaft und Unternehmen einschließt.

Heute kann das Berufsbildungssystem in Europa auf ein Netzwerk von Akteuren der beruflichen Aus- und Weiterbildung zählen und sieht die Beteiligung vieler sozialer und wirtschaftlicher Akteure vor. Es gliedert sich in die berufliche Erstausbildung und die permanente berufliche Aus- und Weiterbildung. Die berufliche Erstausbildung (VET-I) wird in der Regel auf der oberen Sekundarstufe vor dem Eintritt in das Berufsleben angeboten. Sie findet in einem schulischen Umfeld (meist in Klassenzimmern) oder in einem Arbeitskontext statt, z. B. in Ausbildungszentren und Unternehmen. Permanente berufliche Aus- und Weiterbildung (VET-P) findet nach der Erstausbildung oder nach dem Eintritt in das Berufsleben statt. Sie zielt darauf ab, Wissen zu verfeinern, den Bürgern zu helfen, neue Fähigkeiten zu erwerben, sich umzuschulen oder ihre persönliche und berufliche Entwicklung fortzusetzen.

Diese allgemeinte Kategorisierung variiert von Land zu Land, abhängig von den nationalen Bildungs- und Ausbildungssystemen und Wirtschaftsstrukturen. Die EU-Institutionen, die Mitgliedstaaten, die Kandidatenländer und die Länder des Europäischen Wirtschaftsraums, die Sozialpartner und die Akteure in der beruflichen Bildung haben sich auf eine Reihe von Zielen für den Zeitraum 2015-2020 geeinigt:

- Förderung des berufsbegleitenden Lernens in all seinen Formen, mit besonderem Schwerpunkt auf der Lehrlingsausbildung, durch die Einbeziehung von Sozialpartnern, Unternehmen, Kammern und Berufsbildungsanbietern sowie durch die Förderung von Innovation und Unternehmertum;
- Weiterentwicklung der Qualitätssicherungsmechanismen in der beruflichen Bildung im Einklang mit der Empfehlung zur Einrichtung eines europäischen Referenzrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET) und Einführung von Informations- und Feedbackschleifen auf der Grundlage von Lernergebnissen in den Systemen der beruflichen Erstausbildung und der Weiterbildung;
- Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung und Qualifizierung für alle durch flexiblere und durchlässigere Systeme, insbesondere durch das Angebot integrierter und effizienter Beratungsdienste und durch die Ermöglichung der Anerkennung von nicht-konventionellem und informellem Lernen;
- weitere Stärkung der Schlüsselkompetenzen in den Lehrplänen der beruflichen Bildung und Angebot effektiverer Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Entwicklung dieser Kompetenzen durch berufliche Erstausbildung und ständige Weiterbildung;
- Einführung systematischer Ansätze und Möglichkeiten der beruflichen Erstausbildung und ständigen Weiterbildung für Lehrer:innen, Ausbilder:innen und Tutor:innen in der Berufsbildung in Schule und Beruf.

Die Arbeit der Kommission im Bereich der Beruflichen Aus- und Weiterbildung wird durch zwei Einrichtungen unterstützt:

 **CEDEFOP** das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop), das durch Forschung, Analyse und Information über Berufsbildungssysteme, -politik und -praxis sowie Qualifikationsbedarf und -nachfrage in der EU zur Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik und deren Umsetzung beiträgt;



die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF), die im Rahmen der EU-Außenbeziehungen zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen beiträgt.

Die EU fördert die berufliche Aus- und Weiterbildung auf unterschiedliche Art:



das European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET) erleichtert die Validierung und Anerkennung von beruflichen Fähigkeiten und Wissen, die in verschiedenen Systemen und Ländern erworben wurden;



der Europäischen Referenzrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (EQAVET) ist ein Instrument, das den EU-Ländern helfen soll, die kontinuierliche Verbesserung ihrer Berufsbildungssysteme auf der Grundlage gemeinsam vereinbarter Referenzen zu fördern und zu überprüfen;



die Empfehlung des Rates über einen europäischen Rahmen für effektive und hochwertige Lehrlingsausbildung nennt 14 Schlüsselkriterien, die die EU-Länder und Interessensgruppen als Maß nehmen sollten für die Definition einer effektiven und hochklassigen Lehrlingsausbildung;



die 2013 gegründete Europäische Ausbildungsallianz brachte EU-Mitgliedsstaaten, Länder der EFTA und EU-Beitrittskandidaten sowie mehr als 230 Interessensvertreter:innen zusammen um sich für die Verbesserung des Angebots, der Qualität und des Images von Ausbildungsstellen einzusetzen. Die Mobilität von Auszubildenden wurde kürzlich zu den Zielen der Allianz hinzugefügt;



das European Apprentices Network wurde gegründet, um den jungen Auszubildenden eine Stimme zu geben, die in den Debatten über berufliche Aus- und Weiterbildung gehört wird;



die 2016 etablierte European Vocational Skills Week ist eine europaweite Kampagne für eine Verbesserung der Attraktivität und des Images der beruflichen Aus- und Weiterbildung;

die ET 2020 working group on vocational education and training hat das Ziel, politischen Entscheidungsträgern und anderen Interessensvertretern dabei zu helfen, geeignete Richtlinien und Praktiken zu definieren. Die gegenwärtige Arbeitsgruppe fokussiert sich auf Innovation und Digitalisierung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf Sekundar- und höheren Ebenen. Die von der UNESCO geführte Inter-Agency Group on Technical and Vocational Education and Training (IAG-TVET) gewährleistet die Koordinierung von Aktivitäten der wichtigsten internationalen Organisationen einschließlich der Europäischen Kommission, die sich mit Politik, Programmen und Forschung in diesem Bereich befassen.

Außerdem können wir nicht umhin, die wichtigsten Finanzinstrumente zur Unterstützung der Berufsbildungspolitik zu erwähnen:

 das Erasmus+ Programm hatte ein veranschlagtes Budget von 14,774 Mrd. EUR, von dem etwa 3 Milliarden EUR im Programmzeitraum 2014-2020 in die berufliche Aus- und Weiterbildung investiert wurden. Jedes Jahr profitierten ca. 130 000 Auszubildende und 20 000 Lehrende von berufsbildenden Einrichtungen von den Mobilitätsmöglichkeiten durch das Programm. Zusätzlich wurden etwa 500 Projekte im Rahmen der Erasmus+ Strategischen Partnerschaften gefördert. Das Programm finanzierte auch weitere Aktivitäten wie die Sector Skills Alliances und andere Programme zu Netzwerken und Capacity Building;

 der Europäische Sozialfonds (ESF) ist ein wichtiger finanzieller Hebel für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Von 2014 bis 2020 konnten durch die thematische Zielsetzung erhebliche Mittel zugunsten der beruflichen Bildung bereitgestellt werden. Rund 15 Mrd. € waren u. a. für die Stärkung des gleichberechtigten Zugangs zum lebenslangen Lernen und die Förderung flexibler Bildungswege sowie für die Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der Bildungs- und Ausbildungssysteme vorgesehen.

## Der Beitrag des ENNE-Projekts

Im oben genannten Rahmen startete ENNE 2020 mit der **Etablierung von Nationalen Exzellenznetzwerken der beruflichen Aus- und Weiterbildung in 5 europäischen Ländern** mit den folgenden Zielen:

- 1) **Bereitstellung von spezialisierten Tools und Unterstützung für seine Mitglieder**, um die Qualität der angebotenen Dienstleistungen zu verbessern;
- 2) **Förderung der Interaktion und Kooperation zwischen europäischen Berufsbildungsanbietern**, um die Qualität und Attraktivität der Berufsbildung zu erhöhen;
- 3) **Einbindung von Berufsbildungsanbietern in jedem Land**, mit besonderem Augenmerk auf diejenigen, **die bisher nicht an EU-Kooperationsprojekten beteiligt waren.**

Die Dienstleistungen, die die Nationalen Netzwerke für ihre Mitglieder erbringen werden umfassen:

- monatliche Newsletter;
- Info-Board, auf dem Mitglieder Neuigkeiten und Informationen über ihre aktuellen Projekte veröffentlichen können, nach Partnern suchen können, etc.;
- Tools und Anwendungen (EUKCEM-Plattform, Trainingskurse etc.);
- Verbreitung von Projekten/Methoden, die als gute Praxis gelten;
- Komplementäre Leistungen zwischen Mitgliedern (z. B. Aufbau von Mobilitätsprojekten bei denen Berufsbildungsanbieter als entsendende oder empfangende Einrichtung auftreten können);
- Organisation und Teilnahme von/an Konferenzen zu Themen des ENNE-Projekts;

- Job – Shadowing - Möglichkeiten unter den Organisationen zum Austausch von Guter Praxis;
- Hilfe beim Schreiben eines Europäischen Entwicklungsplans.

Nachdem die ersten 5 assoziierten Partner in jedem Land identifiziert wurden, die zur formellen Gründung des jeweiligen nationalen ENNE-Netzwerks beigetragen haben, unterstützten die Projektpartner ihre jeweiligen assoziierten Partner bei der Organisation von lokalen/nationalen Fokusgruppen, die folgende Ziele hatten:

- Sammeln von Informationen darüber, wie die im Arbeitsplan des ENNE-Projekts geplanten Aktivitäten zum **Kapazitätsaufbau und zur Mobilität verbessert werden können**;
- Erweiterung des Umfangs der nationalen ENNE-Netzwerke durch die Identifizierung von **mindestens 5 weiteren Berufsbildungsinstituten, die bereit sind, sich anzuschließen**.

Daher waren die assoziierten Partner unter der Koordination der Projektpartner für die Organisation von Fokusgruppen mit mindestens 6 und maximal 10 Vertretern verantwortlich, die unter den Berufsbildungsanbietern ausgewählt wurden, die verschiedene Ausbildungsprofile anbieten (z.B. Gastronomie, Bau, Mechanik, etc.).

Basierend auf den Ergebnissen der in Italien, Portugal, Bulgarien, Deutschland und Belgien durchgeführten Untersuchung haben wir diesen vergleichenden Analysebericht erstellt, der die Stärken und Schwächen der Berufsbildung, die wahrgenommenen Vorteile der transnationalen Mobilität und die erwarteten Ergebnisse des ENNE-Projekts unter den lokalen Berufsbildungsanbietern zusammenfasst.

## ENNE Fokusgruppen

### Die Zusammensetzung der Fokusgruppen auf nationaler Ebene

Zwischen April und September 2020 führten die Projektpartner in allen Ländern Fokusgruppen bzw. direkte Interviews durch. Ausnahme waren die belgischen Partner, die erst nach dem Sommer beginnen konnten, da sie dem Konsortium erst sehr spät beigetreten sind.

IT – EGInA	PT – Arts&Skills	BE – Connectief	BG – ECQ	DE – Wisamar
15 involvierte Berufsschulzentren	21 involvierte Berufsschulzentren	16 involvierte Berufsschulzentren	29 involvierte Berufsschulzentren	25 involvierte Berufsschulzentren
<ul style="list-style-type: none"> <li>Alberghiero "Duca Di Buonvicino"</li> <li>ISIS "Attilio Romanò"</li> <li>ITIS "Augusto Righi"</li> <li>ISIS "Sandro Pertini" Afragola</li> <li>ITG "Della Porta/Porzio"</li> <li>Liceo Scientifico "F. Vercelli" di Asti</li> <li>IO "Pestalozzi"</li> <li>Liceo statale "Turrizi Colonna"</li> <li>ISS "Benedetto Radice"</li> <li>Liceo Statale "Ettore Majorana"</li> <li>IO "Salvatorelli Moneta"</li> <li>IIS "Patrizi Baldelli" Cavallotti</li> <li>IO Giano Bastardo</li> <li>IPSIA "E.Orfini"</li> <li>IO "Dante Alighieri"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Secondary School of Felgueiras</li> <li>School Group Santos Simões</li> <li>School Group of Fafe</li> <li>School Group of Lixa</li> <li>Vocational and Technological School Profensino</li> <li>School Group of Santa Maria da Feira</li> <li>School Group Coelho e Castro</li> <li>Porto Fashion School</li> <li>Vocational School Bento Jesus Caraça - Porto</li> <li>Institute for Qualification, IP-RAM</li> <li>Secondary School of Amarante</li> <li>COOPETAPE - Teaching Cooperative</li> <li>School Group of Castelo de Paiva</li> <li>Art and Vocational School Árvore</li> <li>EPROSEC - Vocational School Mariana Seixas</li> <li>Secondary School of Amarante</li> <li>Vocational School of Espinho</li> <li>School Group João da Silva Correia</li> <li>Vocational School of Paços de Brandão</li> <li>School Group nº3 of Elvas - Secondary School D. Sancho II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Petrus en Paulus Campus West Oostende</li> <li>GO Next Level X</li> <li>Broedersschool Sint-Niklaas</li> <li>GO Technisch Atheneum Brasschaat</li> <li>College Ten Doorn Eeklo</li> <li>Hivset Turnhout</li> <li>PTI Kortrijk</li> <li>Technische Scholen Mechelen</li> <li>Scholengroep 23</li> <li>Athena campus Heule</li> <li>LTI Oedelem</li> <li>Sint Lutgardis Mol</li> <li>Don Bosco Halle</li> <li>Don Bosco Sint-Denijs-Westrem</li> <li>ZAVO Zaventem</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>VET School Byala</li> <li>VET School "Dr Petar Beron"</li> <li>VET School "Marie Skłodowska Curie", Sliven</li> <li>VET School Varna</li> <li>VET School „Hristo Botev“, Shumen</li> <li>VET School "Dechko Pechonov", city of Kazanlak</li> <li>VET School city of Burgas</li> <li>VET School "N. Y. Vaptsarov", city of Yambol</li> <li>VET School Vasil Levski, Montana, Bulgaria</li> <li>VET School in Home Appliances</li> <li>National High School in Finance and Business</li> <li>VET School Galabovo</li> <li>VET School "Kolio Ficheto", Burgas</li> <li>VET School "G. S. Rakovski", Stara Zagora</li> <li>VET School "Eng. Nedyo Ranchev"</li> <li>VET School "Rayna Knyaginya", Stara Zagora</li> <li>VET School "Dimitraki Hadzhitoshin", Vratsa</li> <li>VET School "Vasil Levski", Blagoevgrad</li> <li>VET School "Ivan Vazov", Slanchev Briag</li> <li>VET School Yambol</li> <li>VET School „Vladimir Petkov Minchev“, Vladimirovo</li> <li>VET School „N.Y.Vaptsarov“, Haskovo</li> <li>VET School "Gen. Ivan Bachvarov", Sevlievo</li> <li>VET School city of Burgas</li> <li>VET School "G.S. Rakovski", Yambol</li> <li>VET School prof. Asen Zlatarov</li> <li>School of Commerce, Burgas</li> <li>VET School "Todor Peev", Etropole</li> <li>Vocational High School of Agriculture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>BSZ Prof. Dr. Zeigner Landwirtschaftskammer Niedersachsen</li> <li>„Europe for you“ c/o Bits &amp; Grips gemeinnützige GmbH</li> <li>Regionales Berufsbildungszentrum (RBZ) ECKENER-SCHULE Flensburg</li> <li>Regierung von Schwaben</li> <li>Berufliche Schule Pinneberg</li> <li>Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH</li> <li>ITKAM</li> <li>Henriette-Goldschmidt-Schule</li> <li>IHK Potsdam</li> <li>HWK Braunschweig-Lüneburg-Stade</li> <li>Handwerkskammer Schwerin</li> <li>Handwerkskammer Münster</li> <li>IHK Nürnberg für Mittelfranken</li> <li>HWK Pfalz</li> <li>Handwerkskammer Düsseldorf</li> <li>Handwerkskammer Flensburg</li> <li>Handwerkskammer Lübeck</li> <li>HWK Leipzig</li> <li>BSZ für Technik und Wirtschaft "Julius Weisbach" Freiberg</li> <li>Ruth-Pfau-Schule</li> <li>BSZ Großenhain</li> <li>Karl-Heine-Schule Leipzig</li> <li>BSZ für Technik Gustav Anton Zeuner</li> <li>Die Handelsschule (BSZ für Wirtschaft "Franz Ludwig Gehe" Dresden</li> </ul>

Insgesamt beteiligten sich 106 Akteure der beruflichen Bildung an der Untersuchung des Projekts. Damit ist es den ENNE-Partnern gelungen, den Umfang der ENNE-Netzwerke erheblich zu erweitern und so wichtige Informationen zu sammeln, um die im Projektarbeitsplan aufgeführten Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau und zur Internationalisierung besser zu gestalten und durchzuführen. (Die einzelnen Berichte finden Sie im englischsprachigen Original-Dokument als Anhang).

## Die Stärken der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Nach der durchschnittlichen Meinung unserer Stakeholder, die an den Fokusgruppen und Interviews in den verschiedenen Partnerländern teilgenommen haben, **bietet das Berufsbildungssystem Ausbildungsmöglichkeiten, die besser auf die Bedürfnisse der Lernenden eingehen** und sie auf die zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereiten können. Die Aufmerksamkeit wird zunehmend auf die Personalisierung von Lernwegen gerichtet. **Personalisiertes Lernen zielt darauf ab, jedem Lernenden die Möglichkeit zu geben, sein Potenzial bestmöglich zu entwickeln**, und kann daher für jeden Lernenden unterschiedliche Ziele setzen, da es eng mit der spezifischen und einzigartigen Person, die angesprochen wird, verbunden ist.

Das Modell des beruflichen Lernens konzentriert sich zunehmend darauf, die Ausbildung am Arbeitsplatz direkt im Unternehmen mit Phasen der externen Ausbildung und Schulung abzuwechseln. Natürlich ist das deutsche duale System ein Beispiel, dessen Gültigkeit inzwischen weithin anerkannt ist. Es ist ein System, das es jungen Menschen ermöglicht, eine Qualifikation zu erwerben und Kenntnisse und Fähigkeiten zu entwickeln, die für ihre Integration in den Arbeitsmarkt nützlich sind, wodurch der Übergang zwischen Ausbildung und Arbeit verbessert wird, um die Jugendarbeitslosigkeit zu verringern und gleichzeitig die Entwicklung neuer Fähigkeiten und eine erhöhte Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.



**Die Verbindung mit Unternehmen ist die größte Stärke des Berufsbildungssystems.** Die Einbeziehung des produktiven Sektors wird entscheidend, um eine angemessene Vorbereitung junger Menschen zu gewährleisten.

Die Lehrmethoden im Berufsbildungssystem konzentrieren sich zunehmend darauf, persönliche und soziale Kompetenzen hervorzubringen und/oder zu verbessern. Dazu gehören transversale und übertragbare Kompetenzen durch die operative Dimension des Handelns wie beispielsweise: die Fähigkeit, mit anderen zu interagieren und zu arbeiten; Problemlösungsfähigkeiten; Kreativität; kritisches Denken; Selbstbewusstsein; Belastbarkeit und die Fähigkeit, **verfügbare Formen der Anleitung und Unterstützung**

**zu erkennen, um mit der Komplexität und Unsicherheit von Veränderungen umzugehen** und sich auf die sich verändernde Natur der modernen Wirtschaft und komplexer Gesellschaften vorzubereiten. Mit anderen Worten, es besteht der starke Wunsch, die zentrale Rolle des Auszubildenden im Bildungsgeschehen zu stärken, die Zusammenarbeit im lokalen Kontext zu fördern und effektive Ausbildungspfade zu entwerfen, die darauf ausgerichtet sind, den grundlegenden Kern des Unterrichts mit der Entwicklung von transversalen oder persönlichen Fähigkeiten zu integrieren, die gemeinhin in Schule und Arbeitswelt als Soft Skills bezeichnet werden.

*Die größten Stärken, die in jedem Partnerland identifiziert wurden:*

Italien	Portugal	Bulgarien	Belgien	Deutschland
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Größere Verbindung mit der Arbeitswelt</li> <li>• leichteres Finden einer Arbeitsstelle</li> <li>• Jüngstes Engagement der italienischen Regierung die berufliche Bildung neu zu bewerten</li> <li>• Teile des Berufsbildungspersonals offen und bereit für Innovationen in der Bildung</li> <li>• Interaktion zwischen Theorie und Praxis</li> <li>• Entwicklung und Verbesserung von transversalen Kompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work-based Learning</li> <li>• Verbindung zum Arbeitsmarkt und der Geschäftswelt</li> <li>• Respekt gegenüber der individuellen Lerngeschwindigkeit</li> <li>• Beziehung zwischen Schule und Unternehmen</li> <li>• Flexibilität der Lehr- und Lerninhalte</li> <li>• Entwicklung und Verbesserung von spezifischen und transversalen Kompetenzen</li> <li>• Bildung zur aktiven Bürgerschaft</li> <li>• Reduzierung von Schulabbrüchen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Fähigkeiten, die von der Arbeitswelt verlangt werden</li> <li>• Entwicklung und Ausbau von transversalen Fähigkeiten (Teamwork)</li> <li>• Kombination von allgemeiner Bildung und Berufsbildung</li> <li>• Schlüsselrolle in der Wirtschaft des Landes</li> <li>• Höhere Chancen nach der Ausbildung eine Stelle zu finden</li> <li>• Interaktion zwischen Schulen und Unternehmen in derselben Stadt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemlösung</li> <li>• Theorie und Praxis gehen Hand in Hand</li> <li>• Beziehung zwischen Schule und Industrie</li> <li>• Lehransatz, der sich an der Zeit und den Interessen der Auszubildenden orientiert (personalisiertes Lernen)</li> <li>• Praxis-orientiertes Lernen</li> <li>• Auszubildende sind auf den Arbeitsmarkt vorbereitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hervorragende Beziehung zu Unternehmen</li> <li>• Hohe Einstellungsquoten am Ende der Ausbildung</li> <li>• Transnationale Anerkennung der Effektivität des dualen Systems</li> <li>• Vorhandensein eines nationalen Netzwerks von Mobilitätsberatern</li> </ul>

## Die Schwächen der beruflichen Aus- und Weiterbildung

**Das negative gesellschaftliche Ansehen der Berufsbildung ist laut der Interessensvertreter aus allen ENNE-Partnerländern wahrscheinlich die größte Schwäche** – mit Ausnahme des deutschen Systems. Mit dem Berufsbildungssystem werden immer noch Vorurteile eng verknüpft: „Niedrigere Schulen“, „soziales Parken“, die Schulen haben eine große Anzahl der sogenannten „problematischen“ und unmotivierten Jugendlichen. Es ist schwer gegen diese Vorurteile bei Familien anzukämpfen, die ihre Kinder in höheren Schulen anmelden und glauben, dass eine Berufsausbildung sie nur auf einen wenig einträglichen Job vorbereitet, der nur auf handwerklichen Fähigkeiten beruht und zu weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt führt. Doch der Arbeitsmarkt belehrt uns eines Besseren: **Unternehmen suchen nach Mitarbeitern mit einer passenden Ausbildung, finden sie aber nicht!** Hier wird auch der (Berufs-)Beratungsservice für Jugendliche in Frage gestellt, ein System, das zu spät kommt und sich meist als anachronistisch und nutzlos erweist. Nach den Ergebnissen, die wir mit lokalen Fokusgruppen und Interviews erhalten haben, gibt es immer noch

einige offensichtliche Mängel innerhalb des berufsbildenden Schulsystems, die diese negative Sichtweise nähren. Zunächst einmal die veraltete Ausrüstung, mit der die Lernenden üben und einen Beruf erlernen sollen. Es gibt auch ein wahrgenommenes Problem der Mittelknappheit, die zu einem Mangel an Einrichtungen und Personal zu führen scheint. **Die Ausbildungsprogramme sind zu starr** (und dies betrifft auch Deutschland) **und/oder veraltet**, in dem Sinne, dass sie nicht das widerspiegeln, was Unternehmen brauchen. Kritisiert wird auch die ablehnende Haltung einiger Ausbilder im Umgang mit unterschiedlichen und innovativen Unterrichtsformen und - in einigen Fällen - auch deren Vorbereitung auf das Unterrichten in den Berufsbildungssystemen.

Die Schwäche des Berufsbildungssystems kommt auch vom Widerstand einiger Unternehmen, mit Schulen zu kooperieren und/oder Auszubildende für Praktika aufzunehmen. Ohne zu verallgemeinern, wird der Praktikant immer wieder als Arbeitskraft gesehen, die man „ausbeuten“ kann oder als jemand, der die Zeit von erfahrenen Mitarbeitern „verschwenden“ wird. Allerdings wird hier in vielen Ländern einiges unternommen und der unternehmerische Weitblick, dass der Auszubildende, der arbeitet und lernt, eine Investition ist, ist auf dem Vormarsch, wie es in Deutschland bereits verbreitet ist. Letztendlich kommt es auch vor, dass sowohl die Tutoren des Unternehmens als auch der Schule nicht gut genug vorbereitet sind.



Zu guter Letzt kann auch der Standort der Schule die Entscheidung beeinflussen, eine bestimmte Berufsausbildung zu wählen. Natürlich verlieren Schulen, die etwas abgelegen liegen und/oder keine produktiven Bereiche anbieten ihre Attraktivität. Dies liegt an den höheren Reisekosten für die Auszubildenden und an den geringeren Verbindungen zu Unternehmen, was sich auf das Niveau der Vorbereitung und die Chancen auf eine schnellere Arbeitsvermittlung auswirken kann.

*Die größten Schwächen, die in jedem Partnerland identifiziert wurden:*

Italien	Portugal	Bulgarien	Belgien	Deutschland
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlechtes gesellschaftliches Image der Berufsbildung</li> <li>• Rückgang der Anmeldungen</li> <li>• Fehlende Mitarbeit der Familien</li> <li>• Hohe Anzahl an problematischen und/oder gefährdeten Schülern</li> <li>• Fehlende Zusammenarbeit von einigen Lehrer:innen, die Europäische Projekte und mögliche Mobilitäten blockieren und/oder unterschätzen</li> <li>• Ineffektive Beratung an Schulen führt zu hohen Abbruchquoten</li> <li>• Wenig produzierendes Gewerbe in einigen Gebieten führt zu weniger Möglichkeiten für Auszubildende</li> <li>• Schlechte Sprachkenntnisse von Lehrer:innen und Auszubildenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schlechtes gesellschaftliches Image mit vielen Vorurteilen</li> <li>• "Problematische" und unmotivierte Auszubildende</li> <li>• Niedrige Investitionen und schlechte Ausstattung</li> <li>• "Territoriale Unterschiede" durch die vorhandenen Firmennetzwerke und die Distanz zu den bevölkerungsreichsten Gebieten</li> <li>• Praktika werden manchmal nur als billige Arbeitskräfte gesehen</li> <li>• Schwieriger Zugang zu höherer Bildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualifikationen mit niedriger gesellschaftlicher Anerkennung</li> <li>• Unattraktives Image der Berufsbildung</li> <li>• Unzureichende Beteiligung von Firmen (in einigen Fällen) am Prozess der Planung und Durchführung von beruflicher Ausbildung von Schüler:innen</li> <li>• Unzureichender Platz, Technologie und Lehrer:innen</li> <li>• Veraltete Lehrpläne mit veralteten Lehrmitteln</li> <li>• Späte und rückständige Berufsberatung</li> <li>• Niedrige Sprachkenntnisse von Lehrpersonal</li> <li>• Unmotivierte und leistungsschwache Auszubildende</li> <li>• Durchführung von Kursen, die nicht die Bedürfnisse der lokalen Unternehmen abdecken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unmotivierte Schüler suchen Berufsschulen aus</li> <li>• Sprachbarriere: mangelnde Fremdsprachenkenntnisse (auch eine Hürde für die Teilnahme an möglichen internationalen Austauschangeboten - Angst davor ins Ausland zu gehen)</li> <li>• Schwierigkeit, Tutoren und Lehrende zu finden, die Auszubildende ins Ausland begleiten</li> <li>• Veraltetes Equipment</li> <li>• Veraltete Bildungspläne</li> <li>• Negatives gesellschaftliches Image von Berufsschulen</li> <li>• Unzureichende Finanzierung</li> <li>• Überbehütende Eltern</li> <li>• Mangel an gut ausgebildeten Lehrenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sehr umfangreiche und manchmal zu starre Berufsschullehrpläne</li> <li>• Probleme mit Sprachkenntnissen</li> <li>• Wettbewerb zwischen öffentlichen und privaten Berufsschulen</li> <li>• Manchmal geringe Motivation von Lehrenden für extracurriculare Aktivitäten</li> </ul>

## Die Vorteile von Mobilitäten

*"Deine Taschen zu packen und an einer Erasmus-Mobilität teilzunehmen lässt dich wachsen"...* eine Aussage, die in allen Fokusgruppen zu hören war. **Ein Wachstum, das sowohl die persönliche als auch die berufliche Dimension betrifft und sowohl für Lernende als auch für Ausbilder:innen und - nicht ganz unwichtig - auch für Unternehmen relevant ist.** Junge Menschen übernehmen Verantwortung, lernen andere Menschen kennen und erfahren, wie man mit unterschiedlichen Kulturen umgeht. Normalerweise haben sie die Möglichkeit mit neuen Maschinen und fortschrittlicher Technologie zu arbeiten. Alle transversalen Fähigkeiten profitieren davon, wobei vor allem sprachliche und zwischenmenschliche Fähigkeiten trainiert werden, was im Klassenzimmer nicht so ohne weiteres möglich ist. Das Reisen und Arbeiten in anderen Ländern ermöglichte es einigen Auszubildenden, ihre eigene Lebensentscheidung zu treffen. Nach ihrer Rückkehr sind Auszubildende üblicherweise

motivierter und ihre akademische Leistung verbessert sich meistens. Die Auslandserfahrung bildet einen Mehrwert, auch für den Lebenslauf, und damit bessere Chancen bei der Jobsuche. Zu guter Letzt ermöglichen es Schul-Mobilitätsprogramme auch denjenigen Schülern zu reisen, die es sich ansonsten nicht hätten leisten können.

Wie bereits eingangs erwähnt profitieren auch Lehrende stark von transnationalen Mobilitäten. Sie haben die Chance neue Lehrmethoden zu erlernen und diese an ihre Kollegen oder im Rahmen der Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen weiterzugeben.

Die größten Hindernisse für eine Teilnahme an einer Mobilität sind: Mangel an Kenntnissen der Arbeitssprache, die erste „Angst“ der Lernenden ein neues Land kennenzulernen, der Widerstand ihrer Familien, die Schwierigkeit Begleitlehrer:innen und Tutor:innen zu finden, die mit ins Ausland reisen. Viele Bedenken hängen auch mit dem Aufkommen der COVID-19 Pandemie zusammen und auch wenn wir hoffen, dass sie bald überstanden ist, wurden im Zuge dessen alternative Möglichkeiten identifiziert um transnationale Mobilitäten durchzuführen, meist durch die Kombination von Fernarbeit und innovativen immersiven Technologien (z. B. virtuelle Mobilität).

*Die wichtigsten Vorteile von Mobilitäten, die in jedem Partnerland identifiziert wurden:*

Italien	Portugal	Bulgarien	Belgien	Deutschland
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bessere Leistungen von Auszubildenden nach ihrer Rückkehr</li> <li>• Hohe Motivation</li> <li>• Stärkung der transversalen Kompetenzen</li> <li>• Förderung der Selbständigkeit der Auszubildenden</li> <li>• Sie ermöglichen die Erkundung von Karrieremöglichkeiten</li> <li>• Vorteile für die lokale Gemeinschaft</li> <li>• Möglichkeit, Lebensentscheidungen durch einen Umzug ins Ausland zu treffen</li> <li>• Möglichkeit unabhängig von der finanziellen Situation zu reisen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszubildende können persönlich und fachlich wachsen</li> <li>• Fremdsprachenkenntnisse</li> <li>• Fachlicher Wissenszuwachs für die Lehrenden</li> <li>• Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Lehrmethoden</li> <li>• Möglichkeit, neues Equipment kennenzulernen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interkultureller Austausch</li> <li>• Verbesserung der unternehmerischen Fähigkeiten</li> <li>• Verbesserung von Sprach- und Kommunikationsfähigkeiten</li> <li>• Beschäftigungsmöglichkeiten</li> <li>• Verbesserung des Images der Berufsausbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszubildende übernehmen Verantwortung</li> <li>• Verbesserung des Lebenslaufs</li> <li>• Es ermöglicht Lehrenden Lehransätze zu vergleichen und fachlich zu wachsen</li> <li>• Sprungbrett in die Berufswelt für Auszubildende</li> <li>• Möglichkeit, neue Dinge und fremde Städte kennenzulernen</li> <li>• Verbesserung von Sprachen, Kommunikation und Interaktion</li> <li>• Jeder hat die Möglichkeit zu reisen</li> <li>• Möglichkeit, moderne Maschinen und Technologie kennenzulernen</li> <li>• Austausch von Good Practice Beispielen</li> <li>• Ideen für innovative Lehrmethoden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auszubildende können wachsen</li> <li>• Vorteile für Schulen und Unternehmen</li> <li>• Erwerb von Sprachkenntnissen</li> <li>• Entwicklung von zwischenmenschlichen und interkulturellen Fähigkeiten</li> <li>• Möglichkeit, Lebensentscheidungen durch einen Umzug ins Ausland zu treffen</li> </ul>

## Die Erwartungen und Anforderungen an ENNE

Angesichts der oben beschriebenen Elemente und nach Recherche der Bedarfe aller Akteure im berufsbildenden Bereich, haben wir unsere Interessensvertreter gefragt, *welche Erwartungen sie an eine aktive Teilnahme an den von ENNE und seinen*

Partnern vorgeschlagenen Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau und zur Vernetzung haben.

Die Antworten reichen von **Bewusstseinsbildung und Schulungen** bis zu **Projektplanung und Management**. In Bezug auf die Bewusstseinsbildung gibt es eine ganze Reihe von Vorschlägen, die nützlich sind, um das Berufsbildungssystem bekannt zu machen und seine Wertschätzung zu erhöhen. Um das soziale Image zu verbessern, wurde insbesondere vorgeschlagen, Veranstaltungen zu organisieren, die für die lokale Öffentlichkeit offen sind und in denen die Berufsbildungsorganisationen kommunizieren können, was sie tun und wie sie es tun, wobei der Schwerpunkt auf der Sichtweise der Lernenden liegt.

Es gibt einen starken gemeinsamen Wunsch, Schulungen und Diskussionsmöglichkeiten über alle Projektphasen und -aktionen anzubieten, von der Idee bis zur Umsetzung. So wurden folgende Themen hervorgehoben: effektives Fundraising, Projektmanagement und der Entscheidungsprozess (Rollen, Verantwortlichkeiten, Führung im Projektmanagement), Aufbau von Partnerschaften und strategische Planung für die Einbindung lokaler Interessensvertreter, Organisation von qualitativ hochwertigen Mobilitäten, Beziehung zu aufnehmenden Unternehmen, etc.

Die meistgenannten Aspekte bei der Projektdurchführung waren Sicherheit und Qualität sowie die Sicherstellung von Lernergebnis-ANerkennung und Zertifizierung, einschließlich: Strategie zur Sicherstellung und Kontrolle der Qualität von Ergebnissen und Produktionsprozessen, Methoden zur Durchführung von Überwachungs- und Kontrollaktivitäten, Kriterien für den Umgang mit Risiken und Kritikpunkten.

Andere spezifische Schulungswünsche zu Sprache, interkulturellen und tutoriellen Fähigkeiten wurden ebenfalls von den Teilnehmenden der Fokusgruppen geäußert, die im Allgemeinen ihre starke Motivation zum Ausdruck brachten, die Türen ihrer Zentren zu öffnen, auf nationaler und internationaler Ebene zu kooperieren und gute und dauerhafte Partnerschaften aufzubauen.

