

Vorhaben Nr.:

1.0.513

Titel:

**„Co-operation of different institutions and stakeholders of qualifications systems“.-
Kooperation der verschiedenen Institutionen
und Beteiligten zur Entwicklung von
Qualifikationen**

Laufzeit:

II/03 bis IV/03

Hintergrund

Aus dem Vorhaben „The role of qualifications systems in promoting lifelong learning“ - Nationaler Hintergrundbericht für die gleichnamige OECD-Aktivität (Vorhaben-Nr.: 1.0.510) ist eine Arbeitsgruppe zur Bearbeitung des Themas „Kooperation der verschiedenen Institutionen und Beteiligten zur Entwicklung von Qualifikationen“ („Co-operation of different institutions and stakeholders of qualifications systems“) hervorgegangen

Die Arbeitsgruppe sollte Beispiele für die Einbeziehung von Institutionen und Personen in Qualifikationssysteme ermitteln und Faktoren analysieren, die dazu beitragen, lebenslanges Lernen zu fördern. In der Arbeitsgruppe waren Wissenschaftler aus Belgien, England, den Niederlanden, der Schweiz, Tschechien sowie der OECD, der ETF und des Trade Union Advisory Committee (TUAC) vertreten (Koordinator war das BIBB).

Die Ergebnisse wurden im Laufe des Jahres 2003 auf Workshops in Turin (ETF) und Prag (National Training Fund) vorgelegt und fließen in den Abschlussbericht der OECD-Aktivität ein. Dieser Bericht soll Ende 2004 vorliegen.

Wesentliche Ergebnisse

1. Veränderungen in der Steuerung von Qualifikationssystemen

In allen Ländern, die in der Arbeitsgruppe (TG3) zusammen arbeiteten, gab es in den letzten Jahren zahlreiche Initiativen zur Veränderung in der Steuerung ihrer Qualifikationssysteme.¹ Teils sind diese Initiativen bereits umgesetzt und es liegen entsprechende Erfahrungen über die von ihnen ausgelösten Effekte vor. Teils sind diese Initiativen aber noch im Gang, so dass nicht abzusehen ist, ob die von ihnen intendierten Ziele auch wirklich erreicht werden. Die Teilnehmer der TG 3 haben relevante Initiativen in ihren Ländern ausgewählt und in Arbeitspapieren beschrieben.² Im Folgenden werden auf der Grundlage dieser Papiere genauer die Beteiligungsstrukturen und die Kooperationsformen zwischen den Partnern, die in die Regulierung von Qualifikationen einbezogen sind, analysiert. Zuvor werden jedoch kurz die treibenden Kräfte, Ziele und Schwerpunkte der verschiedenen Initiativen dargestellt.

2. Treibende Kräfte, Ziele und Schwerpunkte der verschiedenen Initiativen

Die ausgewählten Initiativen zur Veränderung der Steuerung von Qualifikationssystemen in den einzelnen Ländern wurden insbesondere durch quantitative und/oder qualitative Probleme auf den nationalen Arbeitsmärkten ausgelöst. Teils bestanden diese Probleme bereits, teils wurden sie aufgrund steigender Anforderungen an die Beschäftigten in ihren Ländern für die nächste Zukunft erwartet. Lediglich im belgischen Fall sind die Veränderungen in der Steuerung des Qualifikationssystems unmittelbar von dem Ziel ausgelöst, LLL zu fördern. Gleichwohl können auch die in den anderen Ländern

¹ In der TG 3 waren Kollegen aus folgenden Ländern vertreten: Belgien, Deutschland (Koordinator), England, Niederlande, Schweiz und Tschechien.

² Die Auflistung der Arbeitspapiere sowie die Darstellung der Initiativen in Kurzform finden sich im Anhang.

durchgeführten Veränderungen die Funktion haben, LLL zu fördern. Dies wird deutlich, wenn man genauer die Ziele und Schwerpunkte der verschiedenen Initiativen betrachtet.

Die Initiativen in den verschiedenen Ländern zielen auf die Veränderung einzelner Komponenten ihrer Qualifikationssysteme ab.³ Außer in der Schweiz wurden in allen Fällen Maßnahmen getroffen, um die Kontrolle über die Qualifikationen zu verändern. In der *Schweiz* wurde jedoch ein neues Berufsbildungsgesetz vorbereitet und verabschiedet, um u.a. durch Veränderung des Zugangs zu Qualifikationen und weiterführender Bildung sowie durch Veränderung der Prozesse der Anerkennung und Zertifizierung mehr Flexibilität für künftige Entwicklungen zu ermöglichen und dadurch der Nachfrage nach modernen Kompetenzen zu entsprechen.

In *Belgien* wurde durch Implementation einer „organisatorischen Plattform“ die administrative Struktur und die Zusammenarbeit zwischen den für die Berufsbildung verantwortlichen Ministerien reorganisiert, um einen umfassenden und kohärenten Qualifikationsrahmen zu entwickeln. Dies schloss auch die Veränderung der Qualifikations-Deskriptoren sowie der Prozesse der Anerkennung und Zertifizierung mit ein.

Die Einbeziehung der Sozialpartner in die Entwicklung von Qualifikationen sind zentrale Ziele der *tschechischen* Initiative. Man erhofft sich dadurch, die Reichweite des beruflichen Ausbildungssystems zu verbessern und eine stärkere Regulierung des Weiterbildungssystems in die Wege leiten zu können.

Die von den niederländischen und deutschen Vertretern dargestellten Initiativen sind auf sektoraler Ebene angesiedelt. In den *Niederlanden* wurde versucht, die sektor-übergreifende Entwicklung von Qualifikationen zu fördern und dadurch u.a. den Einsatzbereich innovativer Lernprogramme auszuweiten.

In *Deutschland* zielen Initiativen zur Veränderung der Steuerung des Qualifikationssystems auf den IT-Weiterbildungssektor ab. Es wurden u.a. eine Mischung von öffentlicher und privater Kontrolle bei der Entwicklung von Qualifikationen eingeführt und die Prozesse der Anerkennung und Zertifizierung verändert, um informelles Lernen, Arbeitserfahrung und klassische Aufstiegsweiterbildung miteinander zu verbinden.

3. Beteiligungsstrukturen und Kooperationsformen

Wer entscheidet und wer sollte einbezogen sein?

Bei allen hier betrachteten Qualifikationssystemen sind die Regierungen der verschiedenen Länder zentrale Kontrollinstanzen. Teilweise sind die Verantwortlichkeiten auf mehrere Ministerien oder auf staatliche Institutionen verschiedener Ebenen (z.B. Bundesrat, Kantone in CH oder Bund, Länder in D) verteilt. Weiter sind wichtige Akteure wie die Sozialpartner und Repräsentanten des Bildungsbereichs in die Beratungs- und Entscheidungsprozesse involviert. Letztlich, und das zeigen die Initiativen aus CH, CZ und B, entschieden die Regierungen, welche Partner für welche Funktionen involviert werden. Bei den sektorbezogenen Initiativen in NL und in D verhält es sich insofern anders, als hier die Sozialpartner und (in NL) auch die Vertreter des Bildungsbereichs auf Sektorebene eine weitgehende Autonomie bei ihren Entscheidungen haben. Sie haben daher weitgehend selbst entschieden, mit welchen Partnern sie zur Wahrnehmung von Funktionen kooperieren wollen.

Welchen relativen Einfluss haben die Beteiligten?

Die Regierungen involvieren verschiedene Partner, um sachgerechte und von allen akzeptierte Entscheidungen treffen zu können. Durch die Einbeziehung neuer Partner

³ Coles unterscheidet folgende Komponenten von qualifications systems: Scope of application, control, accreditation processes for qualifications, framework within the qualifications system, descriptors present in qualifications, access to qualifications and progressions for individuals, stability of the qualifications system (Coles 2003)

können prinzipiell die bestehenden Machtstrukturen verändert werden. Die Initiativen in den verschiedenen Ländern lassen jedoch vermuten, dass die Macht der neu einbezogenen Partner eher begrenzt bleiben dürfte. Denn:

- es werden neue Partner nur für die Dauer der Veränderungsprozesse einbezogen (CH);
- die Beteiligung der Sozialpartner beruht auf Freiwilligkeit und ist nicht gesetzlich abgesichert (CZ);
- die Beteiligung erstreckt sich vor allem auf Beratungsprozesse, nicht aber auf Entscheidungsprozesse (CH, B);
- die Zuständigkeit neuer Partner gilt nur für abgegrenzte Funktionen, z.B. für die Akkreditierung und die Zertifizierung von Qualifikationen (D).

Im belgischen Fall dürfte durch die gemeinsame Initiative von vier Ministerien in Gestalt der organisatorischen Plattform DIVA die Machtstellung der Regierung hinsichtlich der Kontrolle von Qualifikationen eher noch gestärkt werden.

Bei den sektorübergreifenden Initiativen in den NL, die auf die Gründung von Netzwerken zwischen verschiedenen Sektororganisationen abzielen, wird einerseits die Macht des Partners gestärkt, der die neu entwickelten Qualifikationen vergibt und das „front office“ besetzt. Andererseits behalten die kooperierenden Partner Einflussmöglichkeiten im „back office“. Darüber hinaus sind Netzwerkorganisationen darauf angewiesen, dass alle Partner davon profitieren. Da die Partner verschiedener Sektoren in ihre jeweiligen sektorspezifischen industriellen Beziehungen involviert sind, bedarf es in jedem Fall enger Abstimmungen zwischen den betreffenden Sektororganisationen, um Konfliktmöglichkeiten zu reduzieren.

In D haben die Sozialpartner traditionell eine starke Machtposition bei der Entwicklung von Qualifikationen. Es gilt das sogenannte Konsensprinzip, nach dem der Staat Qualifikationen erst dann akkreditiert, wenn die Sozialpartner zugestimmt haben. Die Initiative in der IT-Weiterbildung, die weitgehend von den Sozialpartnern getragen wird, bestätigt diese Machtposition der Sozialpartner. Neu ist, dass für eine Qualifikationsebene Kompetenzen hinsichtlich der Akkreditierung und der Zertifizierung von Qualifikationen auf ein neu geschaffenes Gremium aus Vertretern „der Praxis“ delegiert wurden und dass hier die Vertreter von Betrieben ein Drittel der Sitze erhalten, während die weiteren Partner eher marginalisiert sind. Gleichwohl ist die Macht dieses Gremiums begrenzt: Zum einen behalten die Sozialpartner die Besetzungs- und Aufsichtsrechte für dieses Gremium. Zum anderen müssen die vom Gremium entwickelten Qualifikationen von Sozialpartnern und Staat als Eingangsqualifikationen (bzw. von den Hochschulen als anrechenbare Lernleistungen) für den Erwerb höherer Qualifikationen anerkannt werden.

Was sind die Ziele/Aspirationen/Intentionen, die sich mit der Teilhabe an der Steuerung von Qualifikationssystemen verbinden?

Qualifikationen haben weitreichende gesellschaftliche Funktionen und tangieren den Nutzen und die Kosten von Lehr- und Lernprozessen für Individuen, Betriebe und Bildungsträger in unterschiedlicher Weise. Insofern ist es das Ziel der verschiedenen Partner, ihre jeweiligen Interessen einzubringen und Einfluss auf die Regulierung von Qualifikationen geltend zu machen.

Das Fallbeispiel CH zeigt, wie bei der Planung und Beratung des neuen Gesetzes die Repräsentanten aller relevanten politischen und gesellschaftlichen Gruppen einbezogen wurden. Ohne hier eine Interessenanalyse im Einzelnen vornehmen zu können, kann davon ausgegangen werden,

- dass die Kantone die Interessen der regionalen Wirtschaft und der Berufsschulen gegenüber zentralen Interessen des Bundesrates zu vertreten suchen; darüber hinaus haben sie auch eigene Interessen der politischen Einflussnahme sowie Budgetinteressen;

- dass die Berufsverbände betriebliche Interessen bzw. Interessen hinsichtlich der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes wahrnehmen werden;
- dass die Gewerkschaften als „natürlicher“ Gegenspieler zu den Berufsverbänden eher Interessen der Arbeitnehmer in die Diskussion einzubringen suchen;
- dass Vertreter von Betrieben, Schulen und Bildungsträgern etc. ihre spezifischen Interessen als „Betroffene“ zu vertreten suchen werden.

Ähnliches kann man hinsichtlich der Initiativen bzw. der dort involvierten Partner in den anderen Ländern annehmen. Die Interessen innerhalb der einzelnen Gruppen sind jedoch selten eindeutig und stehen, wie oben dargestellt, oft im Spannungsverhältnis zueinander.

Wie gut sind die Akteure für ihre Arbeiten vorbereitet und ausgestattet?

Für die Entwicklung von Qualifikationen sind von den Partnern sowohl Sachwissen und Expertise gefragt als auch die Fähigkeit, sehr unterschiedliche Interessen zu koordinieren. Darüber hinaus müssen sie auch die zur Wahrnehmung dieser Aufgaben erforderlichen finanziellen Ressourcen mobilisieren können.

Die in B geschaffene organisatorische Plattform DIVA soll die Interessenkoordination zwischen vier beteiligten Ministerien leisten und ist darüber hinaus von der Regierung mit einem eigenen Budget ausgestattet, um sowohl Forscher als auch Experten und Vertreter von Sozialpartnern, Schulen und Training Providern in die Planungs- und Entscheidungsprozesse einzubeziehen. In CH wurden zur Unterstützung der Beratungsprozesse zum neuen Gesetz Expertengruppen eingerichtet, um die Repräsentanten der verschiedenen interessierten Gruppen mit ihrer Expertise zu unterstützen. Bei der Koordination von Interessen innerhalb und zwischen den verschiedenen Organisationen konnte man sich auf ein etabliertes Netzwerk von bildungspolitischen Institutionen stützen, die solche Aufgaben seit langem professionell wahrnehmen.

Generell kann gesagt werden, dass es in B, CH, D und NL starke Unternehmerverbände und Gewerkschaften gibt, die die Mitwirkung an der Entwicklung von Qualifikationen und (in D) deren Qualitätssicherung als ihre originäre Aufgabe ansehen. Sie sind auch in der Lage, die entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen zu mobilisieren und als kollektive Akteure gegenüber ihren Mitgliedern zu handeln. Die Bedeutung dieser Konstellationen zeigt sich am Gegenbeispiel CZ. Dort sind diese Konstellationen nicht gegeben, wodurch die Position der Sozialpartner bei der Entwicklung von Qualifikationen entsprechend schwach ist.

Allerdings zeigt das Fallbeispiel D auch, dass das von den Sozialpartnern eingesetzte Sektorkomitee für die IT-Weiterbildung auf erhebliche zusätzliche Expertise für Beratungs- und Entwicklungsleistungen angewiesen war, die von der Regierung finanziert wurde. Eine Alternative wäre gewesen, die Aufwändungen über den Markt zu finanzieren, was wiederum die Kosten für den Erwerb der Qualifikationen erhöht hätte.

Welchen Zugang haben sie zu Arbeitsinhalten als Grundlage für ihre Vorschläge?

Wie erwähnt handelt es sich bei der Entwicklung von Qualifikationen um komplexe sozialpolitische Prozesse, von deren Ergebnissen gesellschaftliche Interessen massiv tangiert werden. Insofern sind in allen hier betrachteten Fällen Vertreter aus Politik und/oder Verbänden als Partner involviert. Allerdings zeigt sich, dass überall auch mehr oder weniger direkt Betroffene in die Entwicklungsprozesse einbezogen wurden. So halten in NL die nationalen Körperschaften, in denen auch Praktiker vertreten sind, engen Kontakt zu den regionalen Berufsbildungszentren. In B arbeitet die organisatorische Plattform DIVA mit Vertretern von Schulen, Betrieben und Training Providern zusammen. In CZ werden auf regionaler Ebene von Betrieben und Schulen Curricula entwickelt. In D wurde das IT-Sektorkomitee aus Vertretern von Betrieben, Hochschulen, Training Providers, Zertifizierungsgesellschaften, Arbeitsbehörden etc. zusammengesetzt in der Erwartung, dass

aufgrund von deren Praxisnähe die Entwicklung neuer Qualifikationen schneller erfolgen kann.

Welche Unterstützung gibt es für die verschiedenen Gruppen im Hinblick auf ihren Beitrag?

Die Fallbeispiele geben hierzu wenig Informationen. Anzunehmen ist, dass die verschiedenen Interessenorganisationen aus Eigeninteresse ihre Teilnahme an der Entwicklung von Qualifikationen selbst finanzieren, da sie aus den Ergebnissen auch den Nutzen ziehen. Allerdings zeigte sich auch, dass in CZ die Sozialpartner bislang andere Prioritäten gesetzt haben. Darüber hinaus finden sich in allen Ländern Beispiele, dass Experten aus Forschung und Praxis vom Staat für Beratungsleistungen finanziert werden.

Wie rigide sind strukturelle Vorgaben? Was sind die Regeln des Diskurses?

Auch hier wären detaillierte Fallstudien erforderlich, um die entsprechenden Arrangements genauer analysieren zu können. Generell ist davon auszugehen, dass die Aufgaben und Verantwortlichkeiten von staatlichen Institutionen gesetzlich geregelt sind. Solche Regelungen erfolgen nach den länderspezifischen Gesetzgebungsverfahren, wobei, wie das Beispiel CH zeigt, die beteiligten Partner ein Vetorecht hatten. Interessant sind die zahlreichen Verbundlösungen, in denen besondere Körperschaften, Agenturen oder auch Individuen aus dem nicht-staatlichen Bereich beteiligt werden. Solche Arrangements finden sich insbesondere bei der Entwicklung von Berufsprofilen und von Qualifikationen in B, CH, D und NL. Zu prüfen wäre die These, dass die strukturellen Arrangements umso offener werden, je weniger es sich bei den zu bearbeitenden Aufgaben um strukturelle politische Entscheidungen handelt. Zumindest lassen dies die Fallbeispiele von NL und von D, aber auch die Initiativen auf regionaler und lokaler Ebene in CZ vermuten. So bleibt es in den Niederlanden weitgehend den Partnern (Sektororganisationen) überlassen, in welcher organisatorischen Form sie sektorübergreifend kooperieren. In D wurde es ebenfalls den verschiedenen Partnern (IT Sektorkomitee, Curriculumentwickler, Zertifizierungsstellen, Assessoren, Lernprozessbegleiter) überlassen, in welcher Form sie miteinander kooperieren. In CZ kooperieren Schulen und Vertreter der regionalen und lokalen Wirtschaft teilweise formalisiert, teilweise erfolgen die Kooperationen eher nichtformal.

Zusammenfassung

In den Qualifikationssystemen der Länder, die hier betrachtet wurden, gibt es vielfältige Kooperationen zwischen den verschiedenen Partnern. Sie erfolgen teils innerhalb gesetzlich geregelter Verbundsysteme, innerhalb derer staatliche Organisationen untereinander, staatliche Organisationen mit Privaten oder Private untereinander sich beraten und Entscheidungen treffen. Teils beruhen sie aber auch auf Vereinbarungen zwischen den verschiedenen Partnern. Die uns interessierende Frage war: Gab es in diesen Ländern in den letzten Jahren relevante Veränderungen in der Steuerung von Qualifikationssystemen, insbesondere wurden neue Partner in die Regulierung von Qualifikationen einbezogen und wurden neue Kooperationsformen erprobt?

Die Analyse der verschiedenen Fallbeispiele macht deutlich, dass teils neue Partner in die Steuerung von Qualifikationssystemen einbezogen wurden, teils neue Planungs- und Entscheidungssysteme erprobt und damit die Beteiligungsstrukturen und Kooperationsformen verändert wurden. Allerdings zeigt sich auch, dass bei diesen Veränderungen der Staat bzw. die bislang Verantwortlichen ihren bisherigen Einfluss weitgehend zu wahren suchten, indem sie selbst über die Auswahl der Partner und damit über die „Zulassung“ von Interessen bestimmen. Darüber hinaus wurden jeweils nur bestimmte Themen zur Beratung und Entscheidung gestellt, andere hingegen blieben ausgeklammert. Statt einer umfassenden Kooperation zwischen alten und neuen Partnern werden also weitgehend die traditionellen Machtbeziehungen erhalten. Dies dürfte auf der einen Seite der Bewahrung des Einflusses tradierter Interessen entgegenkommen. Auf der

anderen Seite begrenzt es die Optionen, die für alle Beteiligten und Betroffenen aus einer umfassenderen Kooperation und Integration erwachsen können.

Nun ist eine umfassende Kooperation zwischen den verschiedenen Partnern auch nicht unproblematisch.⁴ Denn zum einen ist nicht sicher, wie vollständig das Entscheidungsverhalten der neuen Partner in die Beratungs- und Entscheidungssysteme integriert werden kann. Zum anderen können solche integrierten Systeme auch zur Konfliktpolarisierung genutzt werden, um Entscheidungen zu blockieren. Diese Gefahren sind naturgemäß um so größer, je „vollständiger“ das Spektrum der Partner bzw. der berücksichtigten Interessen und Thematiken ist. Es bleibt eine empirische Frage, inwieweit diese Strategie der „begrenzten Kooperation“ zwischen den verschiedenen Partnern es zulässt, die zur Förderung von LLL angestrebten stärkeren Bezüge zwischen verschiedenen Qualifikationen und Bildungsbereichen zu ermöglichen.

Kooperation zwischen Partnern aus staatlichen und außerstaatlichen Institutionen erfolgt u.a. in den Bereichen, die Auswirkungen auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes haben. Hierzu gehört zum einen die Erarbeitung von Berufs- bzw. Ausbildungsberufsprofilen. Weitgehend sind hier die Sozialpartner bzw. die Vertreter des Bildungsbereichs involviert und haben im Rahmen festgelegter Entscheidungsmodi relevante Entscheidungsbefugnisse. Auf diese Weise entlastet sich der Staat von gewichtigen Managementproblemen und Entscheidungsverpflichtungen und muss aufgrund des Einigungszwanges der involvierten Partner nicht selbst auf einzelne Interessen eingehen. Dieser Modus der Entscheidungsfindung setzt jedoch „starke“ (Sozial-)Partner voraus, die willens und in der Lage sind, ihre Interessen hinsichtlich der Entwicklung von Qualifikationen zu vertreten. Schwierigkeiten entstehen, wenn Partner aus verschiedenen Sektoren zur Erarbeitung neuer Berufsprofile und/oder Qualifikationen sektorübergreifend kooperieren müssen. Hier erweisen sich die bestehenden industriellen Beziehungen in den einzelnen Sektoren als Hindernis für mehr sektorübergreifende Kooperationen und Vereinbarungen. Allerdings zeigt das Fallbeispiel NL, wie mit Hilfe von Netzwerkorganisationen die Grenzlinsen durchlässiger gemacht und die sektorübergreifende Kooperation flexibilisiert werden kann, um innovative und praxisnahe Kompetenzprofile zu entwickeln.

Neue Beteiligungsstrukturen und Kooperationsformen scheinen auch erforderlich zu sein, wenn es darum geht, die Bedingungen für Lernen in dem Sinn zu verändern, dass unterschiedliche Formen von Lernen zum Erwerb einer Qualifikation führen können. Hier zeigen die verschiedenen Fallbeispiele sehr unterschiedliche Lösungen in Abhängigkeit davon, auf welcher Ebene man sich bewegt. In CH, wo es um die Vorbereitung und Verabschiedung eines entsprechenden Berufsbildungsgesetzes ging, wurden geeignete Beratungsgremien zur Unterstützung des Meinungsbildungsprozesses geschaffen. In B wurde durch administrative Reorganisation der Entscheidungswege zwischen verschiedenen Ministerien eine eigene Organisation mit operativen Befugnissen und eigenem Budget gebildet, um mehr Kohärenz zwischen den verschiedenen Qualifikationen und Lernprogrammen zu erreichen. In D ging es darum, neue Beteiligungsstrukturen und Kooperationsformen in der IT-Weiterbildung zu entwickeln, eines Bereichs, in dem sich Arbeitsanforderungen rasch verändern und arbeitsplatznahes Lernen stark verbreitet ist. Hier wurde ein neues Entscheidungsgremium, bestehend aus Experten der Praxis, geschaffen, um die Entwicklung von Qualifikationen, ihre Zertifizierung und Verleihung zu steuern. Gleichzeitig bleibt dieses Gremium jedoch eingebunden in die Aufsicht der Sozialpartner. Es handelt sich hier um eine Verbindung von öffentlicher und privater Kooperation, die nicht zuletzt darauf abzielt, das Vertrauen in den Wert der Qualifikationen zu sichern. Insgesamt scheint sich eine Tendenz abzuzeichnen, stärker die „Betroffenen“ einzubeziehen, wenn es um die Gestaltung der Bedingungen für Lernen geht.

⁴ vgl. OFFE, C.: Berufsbildungsreform. Eine Fallstudie über Reformpolitik, Frankfurt am Main 1975, S. 93ff.

Anhang

Arbeitspapiere der Arbeitsgruppe

DUNON, RITA and CABUS, RITA: Part one: Education and qualifications structure, Department of Educational Development, Ministry of Education, Flemish Community, Brussels 2003

DUNON, RITA and CABUS, RITA: Part two: Towards future oriented forms of co-operation between training institutions and the labour market, Department of Educational Development, Ministry of Education, Flemish Community, Brussels 2003

HOEVELS, BEN: Sector institutions for defining national qualifications and the challenge of cross-sector competence-areas, Knowledge Centre for Vocational Training & Labour Market (KBA), Nijmegen (The Netherlands) 2003

KOPICOVÁ, MIROSLAVA: Short overview of the qualifications system in the Czech Republic, National Training Fund, Prague 2003

KOPICOVÁ, MIROSLAVA: Involvement and co-operation of relevant stakeholders in the development of the qualifications system - example of the Czech Republic, National Training Fund, Prague 2003

REULING, JOCHEN AND HANF, GEORG: New forms of co-operation between institutions and stakeholders in continuing IT training to promote lifelong learning, Federal Institute for Vocational Training (BIBB), Bonn 2003

ZULAUF, MADELEINE: The process of preparation for the New Federal Law on professional education: How the stakeholders co-operated in the modernisation of the Federal certificate of competence, Formation Musique Recherche (FMR) Zulauf, Jogny (Switzerland) 2003