
Henning Gade

Die wesentlichen Reformpunkte der Beruflichen Bildung und lebenslanges Lernen in Dänemark

Meine Damen und Herren,

Ich danke Ihnen für die Einladung einen Überblick über **die Reformen im dänischen Bildungssystem** seit den 90er Jahren zu geben mit **Schwerpunkt** auf die **berufsorientierte** Ausbildung und die Bedingungen für das Wirken der Schulen. Weiterhin werde ich mich mit dem **lebenslangen Lernen** und den Initiativen beschäftigen, die ergriffen wurden, um dieser Perspektive während der 90er Jahre den **Vorrang** zu geben.

Ende der 80er Jahre wurde im öffentlichen Dienst eine neue Politik eingeführt, welche den öffentlichen Dienst **wettbewerbsfähiger, effektiver** gestalten sollte. Das Bildungswesen im allgemeinen und das System der beruflichen Aus- und Fortbildung im besonderen sind verändert worden, Verwaltungsstrukturen und **Entscheidungsprozesse** wurden **dezentralisiert**.

Durch die **Reform im Jahre 1989** wurde ein neuer Finanzierungsmodus eingeführt, Lehrpläne für die berufliche Aus- und Fortbildung vereinfacht, und die Rolle der Schulaufsichtsbehörden wurde gestärkt. Die Reform des Bildungswesens der beruflichen Aus- und Fortbildung führte zu völlig neuen Beziehungen der Schulen untereinander (es wurden Anreize geschaffen, um den Wettbewerb der Schulen untereinander zu intensivieren), eine neue Finanzverwaltung an den Schulen (es wurde ein von der Anzahl der Schüler abhängiges Zuschusssystem eingeführt) sowie eine weitere Dezentralisierung wurde vorgenommen (wodurch die einzelnen Schulen auch die Möglichkeit bekommen, neue Bildungsprogramme anzubieten, ohne vorher die Genehmigung des Bildungsministeriums einholen zu müssen).

Durch die Reform des Systems der beruflichen Aus- und Fortbildung wurde die **Aufsichtsfunktion** des Bildungsministeriums **weitgehend verändert**, von einer detaillierten Aufsicht und Regulierung zu einem Prinzip, das auf weitreichender Steuerung durch Ziele und **Rahmenvorgaben** basiert. Dies gilt sowohl für die Finanzverwaltung als auch für die Lehrpläne der beruflichen Aus- und

Fortbildung. **Finanzielle Selbstverwaltung** und erheblich mehr Spielraum bei der Planung und Umsetzung der Programme beruflicher Aus- und Fortbildung sind mittlerweile Gang und Gebe an den Berufsschulen. Alle Detailentscheidungen werden auf der Ebene der einzelnen Schulen dezentral getroffen.

Die **Aufsichtsfunktionen des Bildungsministeriums** beschränken sich darauf, allgemeine Grundregeln für Ausbildungskurse in Zusammenarbeit mit dem Rat für Berufsausbildung festzulegen und Richtlinien für die einzelnen Kurse der beruflichen Aus- und Fortbildung in Zusammenarbeit mit den Fachkomitees der einzelnen Branchen festzulegen. Detaillierte, **zentral festgelegte Lehrpläne** sind vollständig **abgeschafft** worden. Durch die Neuorientierung an Zielen und Rahmenvorgaben ist den Berufsschulen mehr Verantwortung übertragen worden.

Seit 1991 bildet das **Berufsschulengesetz** die Rahmen für die Verwaltung, Finanzierung und andere Aktivitäten der Berufsschulen. Die Stellung der Schulen als Institution ist darin gestärkt worden; die Schulen erhalten dadurch mehr Autonomie. Die ca. 125 Schulen sind mittlerweile nicht mehr nur Berufsschulen, die Bildungsprogramme anbieten, sondern auch **Technik- und Wissenschaftszentren**, die die Möglichkeit haben, lokalen und regionalen Unternehmen eine breite Palette an Dienstleistungen anzubieten.

Die Reform des dänischen Bildungswesens aus dem Jahre 1989 war als Reaktion auf die **neuen Anforderungen des Arbeitsmarktes** gedacht. Aber um das Problem der zunehmenden **sozialen Ausgrenzungen**, insbesondere das Problem der **abgebrochenen Ausbildung** unter Jugendlichen zu bekämpfen, wurde 1993 ein neuer politischer Schwerpunkt gelegt.

Seit **1993** ist es oberstes Ziel der dänischen Bildungspolitik, allen Jugendlichen die Möglichkeit einer allgemeinen Schulbildung und Ausbildung zu geben, um so die Zahl der vorzeitigen Schulabgänger von 25% im Jahre 1993 auf 5-10% zu verringern. Der Aktionsplan heißt „**Bildung für alle**“.

Seit **August 1996** sind die Programme der gewerblichen Berufsausbildung und -fortbildung, die von den Handelsschulen angeboten werden, reformiert und modernisiert worden. Die durch die Reform bewirkten **pädagogischen Veränderungen** sind tatsächlich tiefgreifend gewesen.

Die neuen Programme der beruflichen Aus- und Fortbildung dauern vier Jahre und sind phasenweise strukturiert. Der **Schulbesuch** ist deutlich **verlängert** worden ohne die Zeit der praktischen Ausbildung im Betrieb zu verkürzen. Den Jugendlichen stehen flexible Zugangsmöglichkeiten zur Verfügung.

Die **pädagogischen Herausforderungen** für Handelsschulen und Lehrer bestehen darin, die Programme so zu strukturieren, dass alle Schüler die Ziele für die vorgegebenen Kompetenzbereiche erfüllen, und die von den Schülern erarbeiteten Lernmethoden sind deutlich aufgewertet. Die berufliche Perspektive wird schon zu Beginn der Ausbildung betont, indem **interdisziplinäre Projekte** mit **berufsrelevanten Tätigkeiten** organisiert werden.

Eine **neue Reform** für die **technische Berufsausbildung und -fortbildung** ist vom dänischen Parlament **1999 beschlossen** worden. Aufbaumechanismen werden geschaffen, so dass Jugendliche eine „**doppelte Qualifikation**“ im Rahmen der technischen Aus- und Fortbildungsprogramme erhalten. Die Jugendlichen haben auch die Möglichkeit, die berufliche Ausbildung auf der Basis einer **Teilqualifikation** abzubrechen, wenn sie nicht in der Lage sind, die Anforderungen an qualifizierte Fachkräfte zu erfüllen.

Hauptziel der Berufsbildungsreform 2000 ist es, eine neue Balance zu finden zwischen Beschäftigung, allgemeinen persönlichen und beruflichen Qualifikationen und dem einzelnen Auszubildenden flexiblere Lernwege und eine individualisierte Ausbildung zu bieten.

Die Reform zielt auch darauf ab, den **Übergang von der Berufsausbildung** zum Arbeitsmarkt mit einer **Hochschulzugangsberechtigung** zu kombinieren, um dadurch die Entscheidung für eine Berufsausbildung **attraktiver** zu machen.

Jugendliche sind heute sehr **kritisch** gegenüber Schule und Bildung. Sie sind **Individualisten**, stellen sich leicht um und sind daran gewöhnt, leichten Zugang zu vielen Informationsquellen zu haben. Die Reform hat den Ergeiz, diesen Bedarf zufrieden zu stellen. Um dem Individuum mehr Möglichkeiten zu geben, seine Ausbildung selbst zu gestalten, wird das Curriculum eine **modulare Struktur** haben. So können die Auszubildenden ihren eigenen **Lernpfad** durch ihre Ausbildung planen. Sie müssen zunehmend **Verantwortung** für ihr **eigenes Lernen übernehmen**. Die Reform stellt somit auch einen ent-

scheidenden Schritt in Richtung einer pädagogischen Neuorientierung dar, die das **lebenslange Lernen** unterstützt.

Der **Zugang zum Berufsbildungssystem** wird neu gestaltet: der Lernende hat die Wahl zwischen **sieben Berufsfeldern** (85 vor der Reform), sechs gewerblichen und einem kaufmännischen. Jedem Berufsfeld entspricht eine **Grundausbildung**, die zu unterschiedlichen, aber fachlich eng verbundenen **Spezialisierungen** führt:

- Technologie und Kommunikation
- Bau- und Anlagengewerbe
- Handwerk und Technik
- Lebensmittelproduktion, Gastronomie
- Maschinenbau, Transport und Logistik
- Dienstleistung
- Wirtschaft/Handel, Bürowirtschaft und Bankwesen

Eine abgeschlossene Grundausbildung eröffnet somit die Möglichkeit, unter mehreren beruflichen **Spezialisierungen** zu wählen.

Die **Grundausbildung** ist **schulisch organisiert** und endet mit der Dokumentation der belegten Fächer und erreichte Noten in einem Abschlusszeugnis. Dieses **Zeugnis** ist Grundlage für die Aufnahme in die **Hauptausbildung**.

Das System bietet den Lernenden ein hohes Maß an **Flexibilität** und eine **variable Dauer**. Diejenigen, die sich schon für eine Ausbildung entschieden haben, können die Grundausbildung sehr schnell beenden. Die flexible Grundausbildung kann zwischen zehn und 60 Wochen dauern. Allen muss die Möglichkeit gegeben werden, zusätzliche berufliche oder weiterführende kompetenzfördernde Elemente zu wählen.

Der **Pflichtanteil** der Grundausbildung besteht aus Grundlagenfächern und berufsfeldbreiten Fächern, die durch Ausbildungs- und Berufsberatung ergänzt werden. Darüber hinaus werden Wahlfächer sowie Einführungs- und Stützkurse angeboten. Letztendlich hängt die Zusammensetzung der Ausbildung von der Entscheidung des Auszubildenden und vom Anforderungsprofil der jeweiligen beruflichen Spezialisierung ab.

Eine volle **Hauptausbildung** mit beruflicher Spezialisierung dauert normalerweise maximal drei Jahre. Sie beginnt mit einem **betrieblichen Praktikum**. Danach folgen Abschnitte in der Schule und im Betrieb. Die Auszubildenden müssen selbst einen Ausbildungsbetrieb finden und mit ihm einen Ausbildungsvertrag abschließen.

Die **obligatorische Schulperiode** während der dualen Berufsausbildung dauert **maximal 60 Wochen** (1 Jahre). Das schulische Curriculum umfasst Grundlagenfächer, berufsfeldbreite Qualifikationen, Zusatzqualifikationen als Wahlpflichtfächer und Wahlfächer.

Eine Neuigkeit ist ein flexibel strukturiertes **Angebot von Zusatzqualifikationen als Wahlpflichtfächer**. Der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb können Kurse oder Module aus einem gemeinsamen Katalog der Aus- und Weiterbildung aussuchen. Die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildung stellt eine wichtige Innovation in der dänischen Ausbildungsstruktur dar. Die Möglichkeit, sich während der Erstausbildung für weiterführende Spezialisierungen zu entscheiden, kann sich unter **dem Aspekt lebenslangen Lernens** als eines der wertvollsten Elemente der Reform erweisen.

Die **Hauptausbildung** wird mit der **Gesellenprüfung** abgeschlossen, in der berufliche Qualifikation, Wissen und Haltung des Auszubildenden überprüft werden. Die in der beruflichen Erstausbildung erworbenen Qualifikationen werden auf nationaler Ebene gleichermaßen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern anerkannt, da Vertreter beider Seiten an der Entwicklung und Einführung des Curriculums teilnehmen und auch die Prüfungen kontrollieren. Diese Zusammenarbeit zwischen Regierungsbehörden und den Sozialpartnern ergibt eine effektive Infrastruktur im Berufsbildungssystem.

Jugendliche, die eine Berufsausbildung absolvieren möchten, verfolgen einen im Prinzip ganz **individuellen Ausbildungsweg**. Dieser muss geplant, begründet, genehmigt und in einem **persönlichen Bildungsplan** festgehalten werden.

Mit der neuen Reform bekommt jeder Auszubildende seinen eigenen Bildungsplan, der darauf abzielt, die Wünsche, Interessen und Fähigkeiten des Auszubildenden mit den Ausbildungsperioden, auch den betrieblichen, in Einklang zu bringen.

Die modernisierte Version des Lehrlingssystems impliziert, dass die Auszubildenden zwischen Betriebs- und Berufsschulperioden wechseln. Wirkung und Ergebnisse eines solchen alternierenden Systems sind nicht nur von der Qualität der einzelnen Sequenzen abhängig, sondern auch von ihrer inhaltlichen Verknüpfung. Die Einführung des **persönlichen Logbuches** ist in diesem Sinne ein neues, pädagogisches Werkzeug, das dazu beitragen kann, das Zusammenwirken der alternierenden Sequenzen zu verstärken.

In den letzten 20 Jahren wurde großer Wert auf die **Erwachsenen- und Weiterbildungssysteme** gelegt, damit Dänemark den Bedürfnissen des lebenslangen Lernens in Zukunft gerecht werden kann.

Da die dänische Wirtschaft hauptsächlich aus kleinen Unternehmen besteht, werden von staatlicher Seite bedeutende öffentliche Mittel für den Ausbau der Bildungseinrichtungen zur Verfügung gestellt, so dass ein breites und differenziertes Angebot an Kursen und Ausbildung für sämtliche Gruppen auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden kann. Der Staat hat Ungelernten und Facharbeitern einen Teil des Lohnes erstattet, wenn die betreffende Person während der Arbeitszeit an Kursen teilgenommen hat – die Erstattung entspricht dem höchsten Arbeitslosengeldniveau, d.h. ca. 150 DM pro Tag.

Erwachsenen- und Weiterbildung wird unter anderem in folgenden **Institutionen geboten**:

- Berufsschulen typisch für Facharbeiter, Funktionäre und Leitungsfunktionen
- Arbeitsmarktbildungszentren typisch für Ungelernte
- Weiterführende Ausbildungszentren typisch für Absolventen mit längeren Studienzeiten
- Tageshochschulen typisch für Auszubildende mit niedrigem Bildungsgrad
- Volkshochschulen typisch für die persönliche und allgemeine Ausbildung aller Gruppen
- Fachabiturzentren typisch für die allgemeine Vorbereitung zur Weiterbildung
- Gesundheitsschulen typisch für Personal im Gesundheitswesen
- Private Kursuszentren typisch für spezielle unternehmensbezogene Kurse

Das **Angebot** von Kursen und Weiterbildung umfasst:

- Generelle, auf den Arbeitsmarkt ausgerichtete Kurse
- Kurse, ausgerichtet auf spezielle Berufsrichtungen
- stufenweise Kurse, welche die Weiterbildung vorbereiten
- stufenweise Kurse, welche die Teilnehmer mit praktischem Hintergrund für bestimmte Funktionen in der Wirtschaft aufbauen (Diplomkurse, MBA und vieles mehr)
- allgemeine und persönlichkeitsbezogene Kurse

Die bedeutende öffentliche finanzielle Priorisierung (Wertsetzung) des Einsatzes in der Erwachsenen- und Weiterbildung ist ungewöhnlich in der EU und jeweils wechselnde Regierungen haben immer wieder versucht, größere Finanzierungsanteile auf die Kursteilnehmer oder die Unternehmen zu übertragen. Im Frühjahr 2000 beschloss das Folketing eine Änderung der Finanzierung, welche besagt, dass der staatliche Zuschuss zur Erwachsenen- und Weiterbildung auf das **Niveau von 1999 eingefroren** wird und sich die Unternehmen durch einen **Unternehmensfond beteiligen**, in den jedes Unternehmen einen bestimmten Betrag pro Angestellten für die Finanzierung sämtlicher Weiterbildungsaktivitäten einzahlen muss. Auch der einzelne **Kursteilnehmer** wird durch eine **Teilnehmergebühr** in die Finanzierung einbezogen. Darüber hinaus wird weiterhin Wert auf das interne Lernen am Arbeitsplatz gelegt, damit die Einführung neuer Technologien reibungslos verlaufen kann.

Die Verbindung zwischen der Arbeitsmarktpolitik und der Ausbildung ist seit den 90ern teils durch die Wertschätzung der Ausbildung als Aktivierungsinstrument, durch die Erwachsenen-Lehrlingsausbildung, und durch die Jobrotationsregelung, bei denen die Unternehmen einen Beschäftigten zu einem Lehrgang schicken und gleichzeitig einen Arbeitslosen für dessen Arbeitsplatz einstellen, geschehen. Die Jobrotationsregelung, welche einen bedeutenden staatlichen Zuschuss hat, zielt auf die Weiterqualifizierung der Beschäftigten und die Berufsausbildung der Arbeitslosen. Die Bedeutung der Jobrotationsregelung wird mit zunehmendem Sinken der Arbeitslosigkeit in Dänemark geringer.

Wie Sie sehen können, waren die letzten Jahrzehnte geprägt von großen Reformen, deren Ziel es war, die Lehrlingsausbildung zu modernisieren, die Ausbildungsinstitutionen auf die Ansprüchen des Marktes und eine flexible Grund- und Erwachsenenbildung vorzubereiten und gleichzeitig dem lebenslangen Lernen in einem vereinten Bildungssystem den Vorrang einzuräumen.

Henning Gade
Botschaftsrat
Königliche Dänische Botschaft
Rauchstr. 1
10787 Berlin
Tel. (030) 50502000
Hengad@beramb.um.dk

Wissen *schafft* Zukunft

Arbeitsgruppe 12

Lernen - ein Leben lang

Moderation: Dr. Rudolf Steinke

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen, Berlin

