

Vom Arbeitsmarkt zum Bildungssystem: der Fall ESCO



CHRISTOPHER WINCH
Professor für Bildungsphilosophie und -politik am King's College London
christopher.winch@kcl.ac.uk

Im Beitrag wird das europäische Arbeitsmarktinstrument ESCO im Kontext anderer europäischer berufsbezogener Instrumente beschrieben. Es wird gezeigt, wie ESCO genutzt wird, um Berufsbilder durch das Aggregieren von »Skills« zu strukturieren und Qualifikationen durch die Zuordnung von Kompetenzen zu Lernergebnissen zu definieren. Allerdings sind auf diese Weise definierte Qualifikationen für einen beruflich strukturierten Arbeitsmarkt nicht geeignet, da sie oft die nationalen Traditionen beruflicher Handlungskompetenzen nicht widerspiegeln. Abschließend wird im Beitrag ein alternativer Ansatz zur Sicherung der beruflichen Mobilität mithilfe von Qualifikationen vorgeschlagen.

ESCO – ein Instrument zur Schaffung eines europäischen Arbeitsmarkts und Berufsbildungssystems?

Die EU verfolgt seit Langem das Ziel, durch ein koordiniertes Berufsbildungssystem einen europäischen Arbeitsmarkt zu schaffen. Verschiedene Ansätze der letzten 30 Jahre konzentrierten sich in erster Linie auf die Reform der Berufsbildungssysteme der EU-Mitgliedstaaten und die Entwicklung von Instrumenten zur gegenseitigen Anerkennung. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR), das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und der Europass sind Beispiele hierfür. Im Gegensatz dazu ist die Europäische Klassifizierung ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations), die seit 2010 entwickelt wird, ein Instrument zur Förderung der Arbeitsmarktmobilität, das auf die rasche Erfassung von Informationen über den EU-weiten Bedarf an Kompetenzen abzielt. Dieser Bedarf soll dann auf Qualifikationen und Bildungsnachweise übertragen werden, die belegen, dass eine Person über die erforderlichen Kompetenzen verfügt (vgl. Infokasten).

Die mit ESCO generierten Indikatoren ermöglichen die Definition umfassender beruflicher Qualifikationen, Teilqualifikationen und Microcredentials. Ziel ist es, anhand der drei Säulen »Skills«, »Berufe« und »Qualifikationen« sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitssuchenden Informationen über die für einen Beruf erforderlichen Skills (im Sinne von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten) zu geben. In Anlehnung an Methoden, die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) entwickelt wurden, werden Berufe im Hinblick auf die dafür erforderlichen Skills analysiert.¹ ESCO enthält derzeit 13.939 Skills für den europäischen

Definition Qualifikation und Bildungsnachweis

In diesem Beitrag beziehe ich mich mit dem Begriff »Qualifikationen« auf Nachweise beruflicher Kompetenzen.

Im Gegensatz dazu meint »Bildungsnachweis« die Bescheinigung einer Fähigkeit oder einer Gruppe von Fähigkeiten, wie etwa bei Microcredentials, mit der die Kompetenz in einem bestimmten Tätigkeitsbereich gewährleistet wird.

Arbeitsmarkt.² Das Skills-Konzept ist für den ESCO-Ansatz von grundlegender Bedeutung: Berufe und Qualifikationen werden anhand der Klassifizierung von Skills definiert. Der bisherige Ansatz bestand darin, die Arbeitsmarktmobilität und folglich die Dynamik des Berufsbildungssystems auf die Nachfrage nach Skills zu stützen. Als Arbeitsmarktinstrument ist ESCO jedoch indirekt von großer Bedeutung für die Berufsbildung. Die Indikatoren des Arbeitsmarkts (von Arbeitgebern geforderte Kompetenzen) können in der ESCO-Säule »Skills« erfasst und dann von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen dazu verwendet werden, Qualifikationen zu definieren, die für Arbeitgeber und Arbeitssuchende attraktiv sind. Berufe werden als ein Bündel von Skills definiert. Arbeitgeber können anhand von ESCO eine Kombination von Skills auswählen und als Beruf definieren. In ESCO selbst wurden Berufe auf Grundlage der »Skills«-Säule erfasst und so 3.039 Berufsprofile definiert, an denen sich Arbeitgeber und Arbeitssuchende orientieren können. Berufsprofile können dann wiederum Berufsbildungseinrichtungen für die Festlegung und Bereitstellung von Qualifikationen und Bildungsnachweisen dienen. Dies geschieht folgendermaßen: Mithilfe des Konzepts der Lernergebnisse können alle durch ESCO

¹ <https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>

² <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/what-esco>

klassifizierten Skills mit einer Beschreibung des für diese erforderlichen Lernens verknüpft werden. Die EU definiert Lernergebnisse wie folgt: »...Aussagen darüber, was eine Person am Ende eines Lernprozesses wissen, verstehen und/oder tun können sollte.«³ So kann beispielsweise ein Berufsprofil mit 17 Skills mit einer Qualifikation mit 17 Lernergebnissen verknüpft werden.

Der Begriff *Skills* hat in ESCO verschiedene Bedeutungen

»Die ESCO-Säule ›Skills‹, die manchmal auch als die Säule ›Skills und Kompetenzen‹ bezeichnet wird, verwendet eine weit gefasste Definition von Skills (vgl. Infokasten). Sie umfasst nicht nur Fertigkeiten, sondern auch Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen. ESCO unterscheidet bei der Skills-Säule zwischen 1. Fertigungs-/Fähigkeitskonzepten und 2. Wissenskonzepten. Die ESCO-Säule ›Skills‹ unterscheidet jedoch nicht zwischen den dort erfassten Fertigkeiten und Kompetenzen.«⁴

Vom Beruf zur Qualifikation: Zuordnung von Lernergebnissen zu Skills

Grundsätzlich gibt es zwei Möglichkeiten, eine berufliche Qualifikation zu gestalten. Bei der ersten wird zunächst die Zielsetzung für den Beruf festgelegt, dann die für die Ausübung erforderlichen Kompetenzen ermittelt und anhand weiterer Teilkompetenzen die Abläufe detaillierter beschrieben. Die Leistungsbewertung bezieht sich auf die Fähigkeit der Person, umfassende berufliche Kompetenz nachzuweisen. Dieser Ansatz wird beispielsweise mit den englischen Apprenticeship Standards oder der deutschen Ausbildungsordnung für das duale System verfolgt.

Bei der Entwicklung von ESCO wurde die andere Möglichkeit, einen Beruf zu definieren, bevorzugt. Ein Berufsprofil wird anhand eines Pakets von Skills festgelegt, die Lernergebnissen zugeordnet werden, die dann wiederum zu einer Qualifikation oder einem Bildungsnachweis zusammengefasst werden. Das folgende Beispiel stellt dar, wie dies funktionieren könnte: Betrachtet man Skills wie »*Handgeräte sicher bedienen, während man an einem Seil hängt. Vor Beginn der Tätigkeit eine sichere und stabile Position einnehmen. Nach Abschluss der Tätigkeit die Ausrüstung sicher aufbewahren, in der Regel durch Befestigung an einer Gürtelhalterung*« – kann dies den Lernergebnissen für drei separate Teilfertigkeiten zugeordnet werden:

- ...ist in der Lage, an einem Seil hängend sicher Handgeräte zu bedienen.

- ...ist in der Lage, vor Beginn einer Tätigkeit an einem Seil eine sichere und stabile Position einzunehmen.
- ...ist in der Lage, nach Abschluss der Tätigkeit die Ausrüstung durch Befestigen an einer Gürtelhalterung sicher aufzubewahren.

Durch die Zusammenfassung dieser Lernergebnisse wird eine Qualifikation definiert, die das Berufsprofil beschreibt. Eine solche Qualifikation erfordert weder einen Lehrplan noch Unterricht, schließt diese jedoch nicht aus.

Der Inhalt wird durch Lernergebnisse festgelegt, die in einer Arbeitsumgebung bewertet werden können, unabhängig davon, wie diese Lernergebnisse erworben wurden. Der/die Kandidat/-in erhält die Qualifikation, wenn alle Lernergebnisse erreicht wurden. Das Hauptmerkmal dieser Qualifikation ist daher die Leistungsbewertung und nicht ein Ausbildungsplan oder die Art der Vermittlung. Alles, was zählt, ist, dass eine Person die Kompetenzen in einer praxisnahen Umgebung anwenden kann. Es ist unwesentlich, wo die Kompetenzen erworben oder wie sie gelehrt wurden. Es ist sichergestellt, dass Inhaber/-innen einer so erworbenen Qualifikation das Berufsprofil erfüllen, das dann einen Beruf in der ESCO-Säule »Berufe« darstellt. Qualifikationen werden also durch einen abgestuften Zusammenführungsprozess definiert.

1. Das Berufsprofil wird in Elemente aus der ESCO-Säule »Skills« aufgeschlüsselt (und so der Prozess der Berufsprofildefinition umgekehrt).

Definition Skills

Der Begriff Skills ist sehr weit gefasst und umfasst die deutschen Konzepte Fertigkeiten, Fähigkeiten, Wissen und Kenntnisse (vgl. HANF 2011, S. 56 ff.).

Er umfasst sehr eng gefasste Anforderungen wie

»Verwenden Sie eine Abrissbirne, um ein Bauwerk oder Teile damit abzureißen. Heben Sie die Abrissbirne mit einem Kran in die Höhe. Lassen Sie die Abrissbirne fallen oder kontrolliert schwingen, sodass sie das Bauwerk trifft. Werfen Sie nicht daneben, da das Gewicht und der Schwung der Abrissbirne den Kran aus dem Gleichgewicht bringen können.«

Hier steht *Skills* tatsächlich für eine Kombination eines Anforderungsprofils und mindestens zwei spezifischen Fertigkeiten, die für eine Aktivität erforderlich sind. Dies beinhaltet auch eine Ergänzung zu der zweiten Fertigkeit. Demnach besteht auch ein Anforderungsprofil aus mehreren Teilen.

Andererseits wird der Begriff auch verwendet, um sehr weit gefasste Anforderungen zu beschreiben, wie beispielsweise: *»Sorgen Sie für eine für die Besatzung und die Passagiere sichere Umgebung an Bord«*, was spezifische Fähigkeiten, transversale Kompetenzen wie Planung und Kommunikation sowie entsprechende soziologische, psychologische und technische Kenntnisse umfasst. Die Skills-Säule umfasst somit ein heterogenes Konglomerat von Konzepten, was die Definition sinnvoller Berufsprofile und Qualifikationen erschwert.

³ <https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/learning-outcomes>

⁴ <https://esco.ec.europa.eu/en/about-esco/escopedia/escopedia/skills-pillar>

2. Jede Teilfertigkeit wird wie im obigen Beispiel in ihre Komponenten aufgeschlüsselt.
3. Jede Komponente wird einem Lernergebnis zugeordnet.
4. Die Lernergebnisse werden zu einem Microcredential, einer Teilqualifikation oder einer vollständigen Qualifikation zusammengefasst.

Ein wesentliches Problem bei diesem Ansatz besteht darin, dass die Erfüllung der Anforderungen eines Berufsprofils durch Erreichen aller Lernergebnisse nicht die berufliche Handlungskompetenz garantiert, auch wenn eine Person alle im Profil aufgeführten Skills erfüllt. Der Grund hierfür ist, dass Kompetenz die Integration aller Elemente und ein Verständnis der Zielsetzungen eines Berufs beinhaltet. Eine Zusammenfassung von Skills kann weder deren Integration noch das Verständnis einer Person für die Zielsetzung des Berufs sicherstellen. Dies lässt sich anhand der folgenden Analogie veranschaulichen: Eine Fußballmannschaft kann aus Spielern mit herausragenden Fußballfähigkeiten bestehen. Wenn sie jedoch nicht verstehen, als Team zusammenzuspielen und ihre Fähigkeiten mit denen ihrer Teammitglieder vereinen zu können, können sie keine herausragende Mannschaft werden.

Ein kurzer historischer Exkurs: Aus der Vergangenheit lernen

Gibt es Belege für eine erfolgreiche Anwendung des aggregativen Ansatzes bei der Definition von Qualifikationen? Glücklicherweise ja. Im Vereinigten Königreich wurde dieser Ansatz von 1986 bis 2015 verfolgt und dann wieder verworfen. Nationale Berufsqualifikationen (National Vocational Qualifications – NVQs) wurden wie oben beschrieben definiert (vgl. JESSUP 1991; RAGGATT/WILLIAMS 1999). Sie waren dazu gedacht, den Bedürfnissen der Arbeitgeber zu entsprechen, das Interesse daran blieb jedoch gering und sie hatten in der Gesellschaft ein schlechtes Ansehen. Sie wurden hauptsächlich dafür verwendet, Qualifikationen für Anlernberufe zu definieren, und ihre Erträge auf dem Arbeitsmarkt für die Beschäftigten waren im Vergleich zu anderen beruflichen Qualifikationen sehr niedrig. Sie wurden inzwischen durch berufliche Qualifikationen ersetzt, die den Schwerpunkt auf ein ganzheitlicheres Konzept der beruflichen Kompetenz legen und bei deren Definition die Arbeitgeber eine wichtige Rolle spielen. Diese Qualifikationen, wie beispielsweise die oben erwähnten Ausbildungsstandards, verwenden für die Definition von Lernergebnissen keinen aggregativen Ansatz. Das folgende Zitat aus einem englischen Regierungsdokument vergleicht die alten lernergebnisbezogenen Rahmenqualifikationen mit den neuen Standards:

»In einer Rahmenqualifikation werden Auszubildende während ihrer gesamten Ausbildung bewertet. Sie müssen

im Laufe ihrer Ausbildung eine Reihe von Teilqualifikationen erwerben. Sobald sie eine Einheit abgeschlossen haben, wird diese abgehakt und sie müssen sie nicht zwangsläufig noch einmal unter Beweis stellen. Es gibt keine allgemeine Abschlussprüfung, was bedeutet, dass niemand wirklich kontrolliert, ob die Auszubildenden über die richtigen Fähigkeiten für ihre berufliche Tätigkeit verfügen.«⁵

Es ist bedauerlich, dass weder die Erfahrungen des Vereinigten Königreichs im Umgang mit auf Lernergebnissen basierenden Qualifikationen noch die umfangreiche kritische Literatur zu diesem Experiment berücksichtigt wurden. Dies hat dazu geführt, dass die im Vereinigten Königreich gemachten Fehler bei dieser europäischen Initiative wiederholt wurden.

Andere mögliche Ansätze

Berufe sind nicht bloß ein Bündel von Skills. Daher sind auch lernergebnisbasierte Qualifikationen, die auf dieser konzeptionellen Grundlage basieren, unzureichend. Die Forschung von MOTTWEILER u. a. (2023) legt nahe, dass die konzeptionellen Mängel, die mit der Aggregation von Skills zu Berufsprofilen einhergehen, zu dem in der ESCO-Säule Berufe festgelegten ESCO-Stil des *kleinsten gemeinsamen Nenners* europäischer Berufe beitragen. Hierfür ist der Beruf »Gerüstbauer/-in« – ein bereits in der ESCO-Säule Berufe⁶ verfügbares Berufsprofil – ein gutes Beispiel. Es besteht aus 17 wesentlichen und elf optionalen Fähigkeiten, einem grundlegenden und zwei optionalen Wissens-elementen. Diese sind in keiner Weise geordnet. Manche dieser Fähigkeiten sind sehr spezifisch: »Anzeichen von Holzfäule erkennen«. Andere sind hingegen so allgemein gefasst, dass sie nicht mehr als ein Hinweis auf eine Reihe von Kompetenzen sind: »Einhalten von Gesundheits- und Sicherheitsverfahren im Bauwesen«. Im Gegensatz dazu beschreibt die Spezifikation des deutschen Ausbildungsberufs Gerüstbauer/-in den Zweck dieses Berufs und den zyklischen Charakter von Gerüstbauarbeiten und ordnet Fähigkeiten und Kompetenzen in diesen Kontext ein:

»Gerüstbauer/-innen rüsten Fassaden mit Arbeits- und Schutzgerüsten ein. Sie wählen die erforderlichen Gerüstteile aus, verladen diese mithilfe von Hebeegeräten, transportieren sie zur Baustelle und montieren sie. Vor dem Aufbau ebnen sie, wenn nötig, den Untergrund ein oder bringen lasttragende Unterlagen an. Sie montieren Systembauteile und verankern das Gerüst am Bauwerk. Im Spezialgerüstbau stellen sie nicht nur die üblichen Gerüste an Häusern auf, sondern errichten auch spezielle Konstruktionen wie Traggerüste als Unterkonstruktion für Betonschalungen, z. B. beim Brückenbau,

⁵ <https://apprenticeships.blog.gov.uk/2017/08/01/apprenticeship-frameworks-and-standards-the-main-differences/>

⁶ https://esco.ec.europa.eu/en/classification/occupation_main

oder fahrbare Arbeitsbühnen, z. B. an Hochhäusern. Wenn die Gerüste nicht mehr benötigt werden, bauen sie diese fachgerecht ab. Sie lagern die Gerüstteile und halten sie instand.« (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023)

Verglichen mit dem deutschen Berufsbild ist das ESCO-Profil äußerst lückenhaft und enthält keine zusammenhängende Darstellung der Hauptziele und -tätigkeiten im Gerüstbau. Das Beispiel veranschaulicht deutlich die Risiken, die mit der Definition von Berufsprofilen und Qualifikationen durch einen aggregativen Bottom-up-Ansatz einhergehen.

Eine Lösung?

Jeder Ansatz, der nicht auf die Bedürfnisse des Arbeitgebers zugeschnitten ist, wird wahrscheinlich scheitern. Außer bei ungelernten Tätigkeiten wünschen sich die meisten Arbeitgeber berufliche Kompetenzen, die es Beschäftigten ermöglichen, selbstständig und verantwortungsbewusst zu arbeiten. Dies lässt sich am besten dadurch erreichen, dass die Sozialpartner ein Berufsziel definieren (wie im deutschen dualen System), die zur Erreichung dieses Ziels erforderlichen Kompetenzen und Teilkompetenzen ermitteln und diese dann zur Definition einer Qualifikation nutzen. Doch selbst dieser Ansatz kann nicht funktionieren, wenn auf dem europäischen Arbeitsmarkt keine Nachfrage nach solchen Qualifikationen besteht. Die Gestaltung einer europäischen Qualifikation für einen Beruf, mit dem sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften in ganz Europa zufrieden sind, ist ein komplexes und kostspieliges Unterfangen. Arbeitgeberverbände werden nur dann in die Definition europäischer Berufsprofile und damit verbundener Qualifikationen investieren, wenn sie einen Bedarf sehen. Beim EQF handelt es sich zwar um eine flexible Vorlage, mit der diese Aufgabe potenziell erfüllt werden könnte, aber auch hier gibt es noch Herausforderungen. So hat beispielsweise das Projekt »Bricklayer« in acht Ländern (vgl. HANF 2011; BROCKMANN/CLARKE/WINCH 2010) gezeigt, dass der als »Maurerhandwerk« bezeichnete Beruf zwar in verwandte Berufsfamilien eingeteilt werden kann, aber dennoch je nach Land erhebliche Unterschiede aufweist.⁷ »Bolster-Up«, ein weiteres EU-Projekt, untersuchte Polster- und Tischlerarbeiten in sieben Ländern (vgl. GALLA u. a. 2014) und schlug europäische Mindeststandards für diese Berufsgruppe vor.⁸ Es ist jedoch schwierig, einen Konsens zu erzielen, insbesondere da sich einige Länder durch ein solches Projekt benachteiligt fühlen. Der Gerüstbau ist ein weiteres Beispiel für große Unterschiede im Berufsprofil

und in der Berufsausbildung zum/zur Gerüstbauer/-in in den verschiedenen EU-Ländern (vgl. CLARKE/DURAN-PALMA/GEORGIADOU 2024).⁹

Fazit: Auf dem Weg zu europäischen Berufsprofilen?

ESCO verdeutlicht, wo die Grenzen eines Bottom-up-Ansatzes bei der Erstellung von Berufsprofilen und der Definition von Qualifikationen liegen. Das Resultat ist wahrscheinlich ein Ansatz auf Basis des kleinsten gemeinsamen Nenners. Es wäre möglich, einen flexiblen europäischen Arbeitsmarkt zu erreichen, jedoch auf Kosten der Dequalifizierung der europäischen Arbeitskräfte. In jedem Fall besteht nur dann Bedarf an europaweit gültigen Berufsprofilen und Qualifikationen, wenn diese von länderübergreifend tätigen Unternehmen gefordert werden. Dies wird manchmal durch eine EU-Verordnung (z. B. im Bereich der Krankenpflege) und manchmal durch interne Qualifikationen von international tätigen Unternehmen erreicht.

Beim ENIC-NARIC¹⁰ handelt es sich um eine länderübergreifende Einrichtung, die in der gesamten EU und darüber hinaus tätig ist. Sie hat eine Methode entwickelt, die die gegenseitige Anerkennung von Hochschulabschlüssen ermöglicht. Das UK NARIC hat ebenfalls eine Methode zur gegenseitigen Anerkennung beruflicher Qualifikationen entwickelt und arbeitet auf kommerzieller Basis. Gemäß seiner eigenen Methodologie hat es eine Datenbank an Qualifikationen erstellt, die sich von denen von ESCO unterscheidet und sich durch den Vergleich von Lehrplänen auf den Inhalt von Qualifikationen konzentriert.¹¹ Die Ausweitung dieses Ansatzes mit Unterstützung der EU wäre eine bessere Lösung für die länderübergreifende Mobilität als unzureichende Strukturen, die bisher noch kein breites Interesse bei den europäischen Sozialpartnern geweckt haben. Durch einen solchen Ansatz könnte bei Bedarf eine gegenseitige Anerkennung erreicht werden, bei der die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Branchen in ganz Europa berücksichtigt werden. ESCO ist nicht dafür geeignet, diesen Prozess voranzutreiben. Stattdessen werden Ressourcen verbraucht, die an anderer Stelle besser eingesetzt werden könnten. ◀



Übersetzung aus dem englischen Original: Sabine Lodge, GlobalSprachTeam, Berlin. Englische Fassung unter: www.bwp-zeitschrift.de/205647

⁷ www.westminster.ac.uk/research/groups-and-centres/centre-for-the-study-of-the-production-of-the-built-environment-probe/our-work/bricklaying-qualifications-work-and-vocational-education-and-training-vet-in-europe

⁸ <https://bolster-up2.eu/>

⁹ www.efbww.eu/eu-projects/running/scaffold-improving-training-working-conditions-and-transformatio/897-a

¹⁰ <https://www.enic-naric.net/>

¹¹ www.eccetis.com/What%20Is%20Recognition/Methodology/Default.aspx

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Beruf aktuell. Lexikon der Ausbildungsberufe 2023–2024. Nürnberg 2023

BROCKMANN, M.; CLARKE, L.; WINCH, CH.: Bricklaying is more than Flemish bond: bricklaying qualifications in Europe. Brüssel/London 2010

CLARKE, L.; DURAN-PALMA, F.; Georgiadou, M.: Scaffold: Improving Training, Working Conditions and Transformation in the European Scaffolding Sector. Brüssel 2024

GALLA, B.; GEHRING, R.; LEIJTENS, J.; TRUONG, N. (Hrsg.): Handbook for European furniture professions. European Federation of Building and Woodworkers Archive. Frankfurt am Main 2014

HANF, G.: The Changing Relevance of the Beruf. In: Brockmann, M.; Clarke, L.; Winch, Ch. (Hrsg.) Knowledge, Skills and Competence in the European Labour Market. London 2011, S. 50–67

JESSUP, G.: Outcomes. NVQs and the Emerging Model of Education and Training. London 1991

MOTTWEILER, H.; ANNEN, S.; GUTSCHOW, K.; JORDANSKI, G.; LE MOUILLOUR, I.; SCHAAL, T.; SCHNEIDER, V.; SPILLNER, G.; WEIGEL, T.: Steuerungswirkung von supranationalen Klassifikationssystemen: Eine vergleichende Analyse zur Bedeutung des europäischen Klassifikationssystems ESCO für curriculare Fragen und Gestaltungsprinzipien [EUKLASS]: Forschungsprojekt: Abschlussbericht. Bonn 2023

RAGGATT P.; WILLIAMS, S.: Government, Markets and Vocational Qualifications. An Anatomy of Policy. London 1999

(Alle Links: Stand 16.04.2025)

Anzeige

Steuerungswirkung von supranationalen Klassifikationssystemen: Eine vergleichende Analyse



Zur Förderung der europäischen Arbeitsmobilität wurde von der Europäischen Kommission mit ESCO ein neues Instrument zur Klassifizierung und Verknüpfung von europäischen Berufen, Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen entwickelt. Darüber hinaus soll es die Identifizierung von relevanten Kompetenzen auf dem europäischen Arbeitsmarkt unterstützen und soll für die Entwicklung von Bildungsangeboten und Curricula genutzt werden.

Ziel des BIBB-Forschungsprojekts EUKLASS war, ein besseres Verständnis darüber zu erlangen, wie ESCO funktioniert, wofür es genutzt wird, wie die Governance-Prozesse hinsichtlich der Entwicklung und Weiterentwicklung von ESCO gestaltet sind und welche Bedeutung und Wirkung ESCO für nationale (Berufs-) Bildungssysteme hat oder haben könnte. Hierzu wurden Länderberichte für Deutschland, Irland, Lettland und Polen erstellt und vergleichend analysiert.

H. MOTTWEILER; G. GÖRMAR; K. GUTSCHOW; G. JORDANSKI; I. LE MOUILLOUR; T. SCHAAL; V. SCHNEIDER; G. SPILLNER; T. WEIGEL: Steuerungswirkung von supranationalen Klassifikationssystemen: Eine vergleichende Analyse zur Bedeutung des europäischen Klassifikationssystems ESCO für curriculare Fragen und Gestaltungsprinzipien [EUKLASS]. Forschungsprojekt: Abschlussbericht. Bonn 2023

Kostenloser Download: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781708>