



Internationalisierung als Strategie berufsbildender Schulen Handbuch



Niedersachsen

Herausgeber:

Niedersächsisches Kultusministerium
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Allee 5
30173 Hannover
E-Mail: pressestelle@mk.niedersachsen.de
Internet: www.mk.niedersachsen.de
Datum: Februar 2020

	Seite
Vorwort	01
1. Einführung	02
1.1 Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland - Herausforderungen und Handlungskonzepte (Prof. Dr. Andreas Dietrich / Britta Will, Universität Rostock)	02
1.1.1 Internationalisierung als Herausforderung für die berufliche Bildung in Deutschland	02
1.1.2 Gesellschaftliche Perspektive: Internationalisierung und Globalisierung	03
1.1.3 Bildungspolitische Perspektive: Europäische (Berufs-)Bildungspolitik	04
1.1.4 Betriebliche Perspektive: Anforderungen einer internationalisierten Arbeitswelt	05
1.1.5 Subjektbezogene Perspektive: Employability und Mobilität	06
1.1.6 Didaktische Perspektive: Förderung internationaler beruflicher Handlungskompetenz	08
1.1.7 Ausblick und Konsequenzen für das Bildungspersonal	09
1.2 Wie das Handbuch Sie auf dem Weg zur Internationalisierung unterstützen kann	10
2. Internationalisierungsstrategie für die berufliche Bildung in Niedersachsen	11
3. Internationale berufliche Handlungskompetenz	13
3.1 Berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse	13
3.2 Berufsspezifische interkulturelle Kompetenz	14
3.3 Internationale Fachkompetenz	21
3.4 Medienkompetenz	22
3.5 Checkliste - Internationale berufliche Handlungskompetenz	23
4. Zusatzqualifizierungen	24
4.1 Unterricht	24
4.2 Beispiele	26
4.2.1 Fremdsprachenzertifikat der Kultusminister-Konferenz (KMK) für die berufliche Bildung	26
4.2.2 Zusatzqualifikation zur/zum Europakauffrau/Europakaufmann – Fit für den internationalen Arbeitsmarkt	27
4.2.3 Zusatzqualifikation zur/zum Chinakauffrau/Chinakaufmann – Fit für den internationalen Arbeitsmarkt	29
4.3 Europäisches Wirtschaftsdiplom – European Business Baccalaureate Diplomas (EBBD)	30
4.4 Checkliste – Zusatzqualifikationen	32
5. Internationale Aktivitäten	33
5.1 Internationale Schulpartnerschaften	33
5.2 Mobilitätsprojekte	34
5.2.1 Einführung	34
5.2.2 Antragsstellung	35
5.2.3 Organisation von Mobilitätsprojekten	35
5.2.4 Evaluation	36
5.2.5 Anerkennung	37
5.2.6 Implementierung und Verbreitung	38
5.2.7 Incoming	38
5.3 Themenbezogene Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern	40
5.4 Beteiligung an Wettbewerben	41
5.5 Durchführung von Aktionstagen oder/und -wochen (z. B. anlässlich des EU-Projekttages)	42
5.6 Virtuelle Zusammenarbeit	43
5.7 Studienbesuche, Klassenfahrten mit europäischem Bezug	43
5.8 Checkliste – Internationale Aktivitäten	44
6. Schulorganisation	46
6.1 Der organisatorische Rahmen	47
6.2 Die organisatorische Realisierung	48
6.3 Risiken	52
6.4 Checkliste – Schulorganisation	54
7. Service-Teil	55
7.1 Ansprechpartnerinnen und -partner in Niedersachsen	55
7.2 Das Europass Rahmenkonzept – fünf Dokumente für mehr Transparenz in Europa	57
7.3 Die internationalen Beziehungen des Landes Niedersachsen	59
7.3.1 Land Niedersachsen	59
7.3.2 Internationale Kooperationen des Niedersächsischen Kultusministeriums	60

Vorwort

Sehr geehrte Leiterinnen und Leiter sowie Lehrerinnen und Lehrer der niedersächsischen berufsbildenden Schulen,

Niedersachsen liegt im Herzen Europas. Wir sind ein Agrarland, aber auch ein Exportland. Darum ist es heute wichtiger denn je, sich international aufzustellen und zu vernetzen. In einer globalisierten Welt nimmt die Bedeutung von internationalen Kontakten, Austauschen und Partnerschaften immer mehr zu. Das Land Niedersachsen trägt seinen Teil dazu bei, insbesondere um die niedersächsischen berufsbildenden Schulen auf ihrem Weg in Europa und die Welt zu begleiten und zu unterstützen.



Das Handbuch „Internationalisierung als Strategie berufsbildender Schulen“ in der jetzt vorliegenden Version ist eine aktualisierte Fassung aus dem Jahr 2012. Damit wird zahlreichen Veränderungen und Weiterentwicklungen von Bestimmungen, Vorgaben und Verfahren der letzten Jahre Rechnung getragen. Sie haben die vorherige Fassung bereits als Orientierung und Handwerkszeug genutzt und damit tolle Maßnahmen und Projekte auf den Weg gebracht. Insgesamt wurde in den zurückliegenden Jahren eine Menge erreicht. Für Ihr Engagement und Ihren Einsatz danke ich Ihnen ganz besonders.

Im Jahr 2021 beginnt die neue EU-Förderperiode, die bis zum Jahr 2027 dauern wird. Sie wird Ergänzungen und Neuerungen mit sich bringen. Darauf müssen wir uns alle einstellen. Auch dafür soll dieses Handbuch den berufsbildenden Schulen als Instrument und als Leitfaden an die Hand gegeben werden, um als praktisches Hilfsmittel für die Erarbeitung einer individuellen Internationalisierungsstrategie zu dienen. Es soll Sie dazu motivieren, Internationalisierungsmaßnahmen zu entwickeln und weiter voranzutreiben.

Mir, als Niedersächsischem Kultusminister, ist sehr daran gelegen, die berufsbildenden Schulen in Niedersachsen bestmöglich zu unterstützen. Hierzu sollen neben dem Handbuch auch ein gut funktionierendes Beratungssystem (u. a. zu den Bildungsprogrammen der Europäischen Union), die Einrichtung von regionalen und internationalen Netzwerken, die Unterstützung der Zusammenarbeit mit den Wirtschaftspartnern -insbesondere

den Ausbildungsbetrieben und den Kammern – sowie Informationsveranstaltungen und –materialien dienen.

Nutzen Sie darüber hinaus die Erfahrungen anderer berufsbildender Schulen, tauschen Sie sich aus, seien Sie kreativ. Dann bin ich zuversichtlich, dass wir unser gemeinsames Ziel im Interesse unserer Schülerinnen und Schüler erreichen und kompetente Partner auf dem internationalen Parkett sein werden.

Grant Hendrik Tonne
Niedersächsischer Kultusminister

1. Einführung

Andreas Dietrich/Britta Will

1.1 Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland – Herausforderungen und Handlungskonzepte

1.1.1 Internationalisierung als Herausforderung für die berufliche Bildung in Deutschland

Globalisierung und Internationalisierung zählen neben dem demographischen Wandel, dem wirtschaftlichen Strukturwandel hin zur wissensbasierten Dienstleistungsgesellschaft und der weiteren Bedeutungszunahme neuer Technologien zu den vier zentralen Trends, die – so eine Untersuchung der PROGNOS AG - die Arbeitswelt zukünftig prägen werden (vgl. BMBF 2009). Auf diese Trends muss die berufliche Bildung mit ihrer Schnittstellenfunktion zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem reagieren, sowohl durch das Angebot innovativer Bildungskonzepte und -maßnahmen als auch durch eine Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems an sich.

Insbesondere der Trend zur Globalisierung und Internationalisierung hat in den letzten Jahren deutlich an Dynamik gewonnen: Der Europäische Rat von Lissabon stellte im Jahr 2000 das strategische Ziel auf, Europa bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen (Europäischer Rat 2000). Auch in der EU-Strategie „Europa 2020“ wird auf Bildung i. S. von „Ermutigung zum Lernen und Studieren und zur Weiterqualifizierung“ sowie auf internationale Mobilität („Jugend in Bewegung“) und damit auf zunehmende Internationalisierung auch der beruflichen Bildung gesetzt (Europäische Kommission 2010). Die EU, aber auch die internationalen Aktivitäten und Kooperationen von Unternehmen befördern die Diskussion um die zeitgemäße und zukunfts-sichere Qualifizierung von Mitarbeitern als auch um die Inhalte und Strukturen der allgemeinen und beruflichen Bildung. Unumstritten ist dabei insbesondere die Bedeutung beruflicher Bildung für die wirtschaftliche, gesellschaftliche und soziale Entwicklung der jeweiligen Gesellschaften und Staaten, den europäischen Zusammenhalt (vgl. Lauterbach 2003, S.19 ff.) und letztlich für die beruflichen Perspektiven jedes Beschäftigten.

Die Förderung des Zusammenwachsens in Europa, Internationalisierungsbestrebungen von Unternehmen, aber auch die kulturelle Vielfalt der Lernenden und wachsende Heterogenität der Lerngruppen in der beruflichen Bildung (vgl. Kimmelmann 2008, S. 254) erhöhen die Relevanz des Themas „Internationalisierung beruflicher Bildung in Deutschland“ und führen zu Fragestellungen erheblicher Komplexität und unterschiedlicher Perspektivität. Weiterhin bedingen Bildungsreformen auf nationalen Ebenen, internationale Leistungsvergleiche, Diskussionen um Transparenz, Anerkennung und Gleichwertigkeit sowie die Entwicklung international vergleichbarer Qualifikationsstandards und Zertifizierungen eine weitreichende länderübergreifende Debatte zu den Konsequenzen von Globalisierung und Internationalisierung.

Der Schwerpunkt der folgenden Ausführungen liegt auf der Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland. In Deutschland ist bisher keine stringente und konsistente Internationalisierungsstrategie in der beruflichen Bildung erkennbar, die konsequent in den unterschiedlichen Lernorten und Institutionen z. B. didaktische Planungen oder Organisationsentwicklungsprozesse lenkt oder begleitet. Dennoch zeigen sich in der Berufsbildungspraxis, der Berufsbildungspolitik und in der Berufsbildungsforschung zunehmend Ansätze und Konzepte zur weiteren Internationalisierung. Diese werden im Folgenden überblicksartig, anhand unterschiedlicher Perspektiven und Zugänge, dargestellt. Ausgehend von der gesellschaftlichen Perspektive von Internationalisierung und Globalisierung wird die aktuelle bildungspolitische Diskussion insbesondere im europäischen Bildungsraum skizziert. Anschließend werden betriebliche Perspektiven i. S. von Anforderungen an eine internationalisierte Arbeitswelt erläutert und durch eher subjektbezogene Herausforderungen wie z. B. der zunehmenden Bedeutung von Mobilität und Employability ergänzt. Anschließend wird Internationalisierung auch als didaktisch zu gestaltende Kategorie dargestellt, d. h. der Frage nach dem Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz und den Anforderungen an Berufsbildungspersonal nachgegangen. Zu allen Perspektiven werden ausgewählte Entwicklungen und Befunde dargestellt und mögliche Handlungskonzepte und Instrumente erläutert. Abschließend werden mögliche Konsequenzen aus den vorgestellten Entwicklungen abgeleitet.

1.1.2. Gesellschaftliche Perspektive: Internationalisierung und Globalisierung

Zuerst einmal lassen sich Internationalisierung und Globalisierung als ein gesellschaftlicher Megatrend beschreiben, der in den letzten Jahren weite Teile des gesellschaftlichen, politischen oder wirtschaftlichen Lebens erheblich beeinflusst hat und insbesondere europäische Gesellschaften und Volkswirtschaften stark verändert. Der Begriff der Globalisierung beschreibt das „Grenzenloswerden alltäglichen Handelns in den verschiedenen Dimensionen der Wirtschaft, der Information, der Ökologie, der Technik, der transkulturellen Konflikte und Zivilgesellschaft“ (Beck 1997, S. 44). Nicht umsonst haben Begriffe wie „Globalisierungszeitalter“ oder „Global Village“ Eingang in die Alltags Sprache gefunden und im Globalisierungsdiskurs wird zwischen Globalisierungsgewinnern und -verlierern unterschieden. Die Globalisierung der Wirtschaft und des wirtschaftlichen Handelns impliziert beispielsweise neue Formen der gesellschaftlichen und betrieblichen Verteilung und Organisation von Arbeit im nationalen und internationalen Raum. Weiterhin sind eine Zunahme von Migrationsprozessen, höhere Mobilitätserfordernisse und letztendlich auch die zunehmende europäische Integration und die damit verbundene Verlagerung nationaler Kompetenzen auf die Gremien der EU zu beobachten (Borch u. a. 2003). Diese Entwicklungen implizieren sowohl neue Anforderungen an die nationalen Bildungssysteme der Mitgliedsstaaten Europas, aber ebenso die Harmonisierung von unterschiedlichen nationalen Bildungssystemen in abgrenzbaren Wirtschaftsräumen, um letztendlich komparative Wettbewerbsvorteile zu erlangen.

Der Globalisierungsbegriff und damit verbundene Phänomene sind auf einzelne Regionen begrenzt und nicht in allen Volkswirtschaften und Regionen sind die angedeuteten Effekte zu beobachten. Daher ist es für die folgende Diskussion sicherlich hilfreich, statt dem Globalisierungsbegriff in Anlehnung an Zürn (1998) von Internationalisierung und Denationalisierung als denjenigen Leitbegriffen zu sprechen, die Arbeit und damit auch berufliche Bildung verändern und weiter verändern werden. Bereits seit mehreren Jahren sind zwei grundlegende Annahmen zentrale Diskussionspunkte im Themenfeld: Zum einen ist „Internationalisierung von (beruflicher) Bildung [...] die politische Antwort auf ökonomische Prozesse der Globalisierung.“. Zum anderen sind

„Strategien der Internationalisierung [...] an zwei Zielen ausgerichtet: „Qualifizierung der Beschäftigten eines Landes für die globalisierte Ökonomie“ und „weltweite Vermarktung von Bildungsangeboten“ (Hanf 2003, 1).

Unbestritten ist dabei, dass die bevölkerungsmäßig kleineren Länder in Europa bereits seit geraumer Zeit sehr viel intensiver Initiativen zur internationalen Ausrichtung ihres Berufsbildungssystems vorangetrieben haben. Beispielsweise haben Dänemark und die Niederlande bereits Anfang der 90er Jahre Paragraphen in die nationale Gesetzgebung eingeführt, die eine Internationalisierung der Berufsbildung sicherstellen sollen. Beide Länder belegen die Erfahrung, dass Internationalisierung der Berufsbildung faktisch nur erzielt werden kann, wenn eine Balance zwischen Top-down-Strategien und Ansätzen zur Dezentralisierung in Bottom-up-Verfahren geschaffen wird (vgl. Dybowski 2003, S. 1; Brandsma et al. 2010, S. 45 ff.).

Das Phänomen von Globalisierung und Internationalisierung ist strukturell und politisch mit der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung verbunden (vgl. Dietrich/Hahne/ Winzier 2007). Das Konzept der Nachhaltigkeit - „sustainable development“ – wurde vor dem Hintergrund zunehmender Erkenntnisse über beobachtete und prognostizierte menschlich verursachte globale Umweltveränderungen entwickelt. Nachhaltig ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen. Soziale Gerechtigkeit, ökologische Verträglichkeit und ökonomische Leistungsfähigkeit sind gleichrangige Ziele des Konzeptes („Dreieck der Nachhaltigkeit“).

Die Umsetzung des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung ist insbesondere auch eine zentrale Herausforderung für die Akteure der Berufsbildung. In kaum einem anderen Bildungsbereich hat der Erwerb von Kompetenzen für nachhaltiges Handeln eine so große Auswirkung auf die Zukunftsfähigkeit wirtschaftlicher, technischer, sozialer und ökologischer Entwicklungen wie in den Betrieben der Wirtschaft und den beruflichen Schulen und ist somit stets im Kontext von Internationalisierung „mitzudenken“.

1. Einführung in das Thema

1.1.3. Bildungspolitische Perspektive: Europäische (Berufs-)Bildungspolitik

Im direkten Zusammenhang zur gesellschaftlichen Perspektive steht die Europäische (Berufs-)Bildungspolitik, die derzeit stark die berufsbildungspolitische Diskussion in Deutschland beeinflusst. Erklärtes bildungspolitisches Ziel der EU ist die Schaffung eines europäischen Bildungsraumes, der eine barrierefreie Mobilität bei den Übergängen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ermöglichen soll – dies führt zu neuen Anforderungen bzgl. Transparenz, gemeinsamen Gestaltungsprinzipien von Bildungssystemen, Anrechnung und Durchlässigkeit sowie Mobilitätsförderung (vgl. im folgenden Dietrich/Köhlmann-Eckel 2011).

Um diese Zielsetzungen zu erreichen, werden gemeinsame Kriterien und Grundsätze sowohl für die Beschreibung und Bewertung formalisierter beruflicher Bildungsgänge als auch für die Validierung von non-formalem und informellem Lernen entwickelt und erprobt. Im Fokus der aktuellen Aktivitäten steht die berufliche Bildung, der aufgrund ihrer Schnittstellenfunktion zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem eine besondere Bedeutung zukommt (vgl. Milolaza u. a. 2008).

Durch den „Brügge-Kopenhagen-Prozess“ initiiert werden für die berufliche Bildung Strukturreformen entwickelt und umgesetzt, die z. T. an den bereits weitgehend realisierten hochschulischen Reformen („Bologna-Prozess“) konzeptionell ansetzen und es somit erstmalig auf systematischer Ebene ermöglichen, Bezüge zwischen den Teilbereichen nationaler Bildungssysteme bzw. zwischen nationalen Bildungssystemen abzubilden. Mit europäischen, nationalen aber auch branchenbezogenen Qualifikationsrahmen werden gemeinsame Bezugsebenen definiert, über die eine schlüssige Hierarchie für die grenzübergreifende Einordnung von Qualifikationen aller Bildungsbereiche möglich wäre. Ein Qualifikationsrahmen ist ein Instrument zur Entwicklung und Klassifizierung von Qualifikationen entsprechend einem Satz von Kriterien zur Bestimmung des jeweiligen Lernniveaus. Dieser Satz von Kriterien kann implizit sein, d. h. in den Qualifikationsdeskriptoren selbst liegen, oder aber er wird durch eine Reihe von Niveaudeskriptoren explizit gemacht. Immer soll ein Qualifikationsrahmen die Voraussetzungen für eine Verbesserung der Qualität, der Zugänglichkeit und der Durchlässigkeit sowie der Anerkennung von Qualifikationen auf dem nationalen oder internationalen Arbeitsmarkt schaffen (Münk 2006). Qualifikationsrahmen (vgl. zu den Grundprinzipien z. B. Sloane 2008) bilden auf nationaler und europäischer Ebene den formalen Rahmen, um Qualifikationen vergleichbar zu machen, um die nationale und insbesondere transnationale Mobilität zu erhöhen. Zielsetzung insbesondere ist, die im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen auf Bildungsgänge im Heimatland anrechnen zu können.

Von entscheidender Bedeutung ist allerdings die Tatsache, dass Qualifikationen (i. S. von Bildungsgängen) nicht nach Inputfaktoren in die Referenzrahmen eingeordnet werden, sondern nach Output- bzw. Outcomefaktoren, d. h. nach denen im Rahmen eines Bildungsganges erwerbbaren fachlichen und überfachlichen Kompetenzen. Die zentrale Herausforderung besteht somit darin, die learning outcomes nicht mehr in der Gestalt von Abschlüssen, sondern als erreichte Kompetenzen zu beschreiben oder gar zu messen. Entsprechend bietet sich nun auch die Möglichkeit, beruflich erworbene Kompetenzen bzw. Lernergebnisse lernwegunabhängig zu bewerten und auf verschiedene Bildungsgänge anzurechnen.

Es steht außer Frage, dass der Perspektivwechsel hin zu Outputsteuerung und Kompetenzorientierung, der insbesondere auch durch die intensive Diskussion internationaler Vergleichsstudien (wie z. B. die langjährige Diskussion um ein „Berufsbildungs-PISA“) zur Leistungsfähigkeit von Bildungssystemen weiteren „Rückenwind“ erhalten hat, zu konkreten Veränderungen der betroffenen nationalen Berufsbildungssysteme führen wird. Es ist daher wahrscheinlich, dass im traditionell abschlussorientiert ausgerichteten deutschen System beruflicher Bildung zukünftig Bildungsangebote abschlussneutral definiert und dokumentiert sowie Lernergebnisse qualifikations- und bildungsbereichsübergreifend verrechenbar gestaltet werden (vgl. Milolaza u. a. 2008). Als ein mögliches Instrument für Umsetzung von Anrechenbarkeit und Durchlässigkeit gilt analog zum Hochschulbereich die Einführung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung in Deutschland und Europa (vgl. z. B. Le Mouilleur 2005), für Deutschland konzeptionell umgesetzt in der Pilotinitiative DECVET (BMBF 2008).

1.1.4. Betriebliche Perspektive: Anforderungen einer internationalisierten Arbeitswelt

Deutschland als Exportnation schaut auf langjährige und umfassende „Auslandserfahrungen“ zurück – internationaler Handel und entsprechende wirtschaftliche Beziehungen sind also für die deutsche Unternehmenslandschaft nicht neu. Allerdings kann das veränderte Selbstverständnis Europas als eigenständiger Wirtschaftsraum und auch Markt jedoch als Start für eine Neuorientierung gefasst werden und stellt die Mitgliedsländer vor Herausforderungen: Zum einen die Bewältigung des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Miteinanders innerhalb des Staatenbundes, zum anderen das gemeinsame Auftreten auf dem Weltmarkt. Die aktuellen Diskussionen um die Anerkennung von Abschlüssen und die daraus erwachsenen wirtschaftlichen Chancen für Unternehmen und Arbeitnehmer zeigen, wie vielschichtig das Themenfeld differenziert werden kann (vgl. Wordelmann 2010). Die neuen Anforderungen an die Arbeitnehmer sind nun auch immer mehr durch internationale Kompetenzen und Qualifikationen geprägt. Diese internationalen Kompetenzen lassen sich in vier Dimensionen gliedern:

- Fremdsprachenkompetenz,
- Internationale Fachkompetenz,
- Interkulturelle Kompetenz und
- Netzkompetenz (s. u.).

Diese Dimensionen bilden demzufolge auch indirekt die Anforderungen an den international tätigen Arbeitnehmer ab. Sie bieten Unternehmen somit auch eine Orientierung, mit welchen Kompetenzen und Qualifikationen Mitarbeiter ausgestattet sein sollten, um international geprägte Aufgabenstellungen erfolgreich umzusetzen.

Die angedeutete Interdependenz zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zeigt sich vor dem Hintergrund der technologischen und demographischen Entwicklungen und des Übergangs in die Informations- und Wissensgesellschaft z. B. im Auseinanderdriften zwischen dem Qualifikationsbedarf der Wirtschaft und den auf dem Arbeitsmarkt verfügbaren Qualifikationen. Eine möglicherweise fehlende Deckung des Bedarfs an internationalen Qualifikationen kann sich dann für einzelne Unternehmen, aber auch für ganze Volkswirtschaften oder Wirtschaftsräume als Nachteil im globalen Wettbewerb erweisen. Damit erhalten internationale Qualifikationen auch in der Breite der Berufe und Beschäftigungsverhältnisse Relevanz, so dass die traditionellen betrieblichen Strategien zum Umgang mit internationalisierten Arbeitsinhalten an Bedeutung verlieren. Insbesondere in Betrieben, die anhand der Arbeitsprozesse organisiert sind (Arbeitsprozessorientierung), sind die traditionellen Strategien der funktionalen und hierarchischen Spezialisierung (lediglich Spezialisten und Führungs-kräfte verfügen z. B. über Sprachkompetenzen und übernehmen isoliert internationale Aufgaben) zunehmend obsolet; dies gilt ebenso für spezialisierte Berufe. Internationalisierung und Globalisierung sind an einer Vielzahl von Arbeitsplätzen „angekommen“.

Empirische Untersuchungen (z. B. Erwerbstätigenbefragungen des BIBB/IAB, Unternehmensbefragungen des IDW; Lenske; Werner 2000, Dostal; Jansen; Parmentier 2000, Hall 2007, Diekmann/Sperle 2010) dokumentieren, dass in Deutschland derzeit ca. jeder 10. Beschäftigte internationale Qualifikationen benötigt bzw. dass ein Viertel aller Unternehmen die internationale Dimension der Qualifizierung für wichtig hält. Der lange Zeit doch sehr ernüchternde Widerspruch (Dietrich/Reinisch 2010, S. 39 f.) zwischen empirisch belegter Notwendigkeit internationaler Qualifikationen für Beschäftigte und der Aufnahme in die Ordnungsmittel, d. h. in die Regelausbildung, wurde in den letzten Jahren häufig mit dem Argument begründet, die Festschreibung entsprechender Curricula entspräche nicht dem Bedarf aller Ausbildungsbetriebe und führe zu eher ausbildungshemmenden Vorgaben. Somit belegen die Analysen von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen weiterhin auch eher Defizite als flächendeckende Umsetzungen auf (vgl. z. B. Borch, u.a. (2003) S. 67 ff., Wordelmann 2009).

Internationale und interkulturelle Elemente zeigen sich zum einen (nur) in international ausgerichteten Berufen (z. B. Kaufleute im Groß- und Außenhandel), zum anderen auch häufig nur indirekt über konkrete Kompetenz- oder Inhaltsbeschreibungen, z. B. durch Formulierungen wie z. B. „Umgang mit ... Personen aus anderen Kulturkreisen“, „Aufgaben im Team planen und abstimmen, kulturelle Identitäten berücksichtigen...“ oder „Internationaler Zahlungsverkehr“. Exemplarisch weist z. B. die Untersuchung von Wordelmann, Kristensen und Veit (2006) für ausgewählte kaufmännische Berufe bzw. Dienstleistungsberufe sowie für Berufe aus dem Gastgewerbe dezidiert nach, welche internationalen Elemente in den Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen vorhanden sind. Die Vielzahl der formulierten Aspekte zeigt aber auch eine große Heterogenität zwischen den Berufen (und Ausbildungsbetrieben) und sagt keineswegs etwas über die tatsächliche Berücksichtigung und Umsetzung im schulischen und betrieblichen Alltag bzw. im Rahmen von Prüfungen aus.

Auch die seit den 90er Jahren vielfach diskutierten Europäischen Berufsbilder (z. B. Rauner/Spöttl 1995) haben sich nur in Einzelfällen durchgesetzt, wie z. B. ansatzweise in der stark internationalisierten Luftfahrtindustrie. Zudem scheinen insbesondere auch öffentliche Erziehungs- und Bildungseinrichtungen auf nationaler Ebene mit dem schnellen Wandel der Qualifikationsanforderungen an Arbeitskräfte offensichtlich nicht Schritt halten zu können, denn nur selten sind z. B. internationale Qualifikationselemente wie interkulturelle Kompetenz in die allgemeinen und beruflichen Curricula integriert. Als unmittelbare Folge dieser Paradoxie zwischen Anspruch und Realität sind in der beruflichen Bildung zwei Strategien zu beobachten: Einerseits versuchen viele Unternehmen, in der Regel Großbetriebe, den angedeuteten Defiziten entgegenzuwirken, indem sie ihre Mitarbeiter durch eigene betriebliche Bildungsmaßnahmen aus- und weiterbilden. Andererseits hat sich insbesondere bezüglich des Erwerbs interkultureller Kompetenz mittlerweile eine ins Unübersichtliche ausfeuernde thematische Vielfältigkeit interkultureller Trainingsangebote diverser Bildungsträger etabliert (vgl. Bolten 2002, S. 48), die in der Regel auf berufliche Weiterbildung bzw.

1. Einführung in das Thema

Erwachsenenbildung fokussieren. D. h. die Vermittlung internationaler Qualifikationen ist derzeit im Wesentlichen Aufgabe betrieblicher Weiterbildung und Personalentwicklung sowie von Bildungsträgern und trotz entsprechenden Bedarfes nur in wenigen Fällen Bestandteil Dualer Ausbildung. Damit fehlen den Beschäftigten und Betrieben wesentliche Grundkompetenzen für die Bewältigung internationalisierter Arbeitsanforderungen.

1.1.5. Subjektbezogene Perspektive: Employability und Mobilität

Aus der Globalisierung und Internationalisierung ableitbare gesellschaftliche und betriebliche Anforderungen implizieren für jeden Beschäftigten, aber auch für heutige und zukünftige Auszubildende, ein hohes Maß an Unsicherheit darüber, was ihre im Rahmen von beruflicher Erstausbildung, Fort- und Weiterbildung oder Hochschulstudiengängen erworbenen Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zukünftig wert sein werden. Anknüpfend an das Konzept der Schlüsselqualifikationen aus den 70er Jahren deutet die Unbestimmtheit des Begriffes „Berufliche Handlungskompetenz“ und die immer wieder konstatierte (relative) Bedeutungszunahme von Sozial-, Personal-, Methoden- und Lernkompetenz bereits an, dass insbesondere Berufsausbildung sich nicht nur durch eine gegenwartsbezogene Betriebs- und Berufsbezogenheit auszeichnen soll, sondern zudem auf mehr oder weniger unbekannte Anforderungen einer Arbeitswelt, die sich auf der Grundlage von gesellschaftlichen Megatrends dynamisch weiterentwickelt. Die bereits angesprochenen Veränderungen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zogen und ziehen ein verändertes Selbstverständnis von Arbeit und Arbeitsorganisation nach sich. Kosten- und Wettbewerbsdruck veranlassen die Unternehmen neue Arbeitsformen umzusetzen und gleichzeitig den Mitarbeiter mit mehr Verantwortlichkeiten auszustatten.

Selbstorganisation oder Empowerment sind nur zwei Stichworte, die den Trend des neuen Verständnisses von Arbeit und Beschäftigung prägen. Das Bild des Beschäftigten bzw. des Mitarbeiters hat sich geändert bzw. ist dabei, sich grundlegend zu ändern. Voß (2001) spricht in diesem Zusammenhang vom „Arbeitskraftunternehmer“ und betont hiermit die Selbstverantwortlichkeit des Arbeitnehmers für die eigene Berufstätigkeit. Das Verantwortlichsein für die eigene berufliche Entwicklung, das eigene Qualifikations- und Kompetenzgefüge und damit eine neue Selbstständigkeit bedeutet so einen Verständniswechsel von Beschäftigung und Arbeit (Voß 2001, 3ff.). Dies impliziert für jeden Einzelnen die Entwicklung von Employability i. S. von individueller Beschäftigungsfähigkeit auf internationalisierten Arbeitsmärkten. Allerdings ist die Schaffung von Beschäftigungsfähigkeit nicht mehr ausschließlich als Reaktion auf veränderte Erwerbsbedingungen, Arbeitslosigkeit und Unsicherheit zu interpretieren, sondern als dynamisierende Wirkung von individueller und organisatorischer Flexibilität in den unterschiedlichen Institutionsformen der Erwerbsgesellschaft (Beruf, Betrieb, Arbeitsbeziehungen usw.). Der Begriff Employability bezeichnet somit – nach Blanke/Roth/Schmidt (2000, S. 5 ff.) – „eine Zielgröße bzw. ein Leitbild, sowohl für den Einzelnen, als auch für wirtschaftliche und gesellschaftliche Institutionen. Mehr noch: Employability wird als Voraussetzung für weitere ökonomische Flexibilität und die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und Wirtschaftsstandorten betrachtet.“ Allerdings ist somit Employability auch ein Konzept zur Verbesserung der individuellen Wettbewerbsfähigkeit auf den Arbeitsmärkten.

Vor diesem Hintergrund ist Mobilität bzw. Mobilitätsförderung zum einen ein von den Subjekten nachgefragtes Element zur Verbesserung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit (z. B. Auslandspraktika, Auslandssemester), zum anderen resultierende Anforderung aus internationalen oder in einigen Branchen weitgehend globalen Arbeitsmärkten. Diese Diskussion zur beruflichen Mobilität ist allerdings nicht neu. Die Auswirkungen der Globalisierung und der damit verbundenen Öffnung der Märkte fordert Arbeitskräfte im Arbeitsalltag interkulturelles Verständnis und entsprechende Kompetenzen ab, die Bedeutung des Beherrschens von Fremdsprachen aber auch das Verhalten in interkulturellen Arbeitskontexten wird von den Arbeitgebern an Mitarbeitern geschätzt.

Auslandspraktika während der Berufsausbildung bieten sich dabei hervorragend an, den fachlichen Nachwuchs frühzeitig mit den erforderlichen Kompetenzen und Fähigkeiten „auszustatten“ und an den internationalisierten Arbeitsmarkt zu gewöhnen. Die Erlebnisse und Erfahrungen aus Lernaufenthalten kann die weitere berufliche Entwicklung prägen. Auslandsaufenthalte fordern Auszubildende - sie stehen vielerlei neuen Herausforderungen gegenüber: das Zurechtfinden in einer ungewohnten Umgebung, ein neues Team, eine andere Sprache, das erste Mal fliegen oder gar sich das erste Mal ganz und gar selbst organisieren und all das weit weg von zu Hause. Was für Fachkräfte und Führungskräfte bereits teilweise eine Selbstverständlichkeit darstellt, löst z. B. bei Auszubildenden schon einmal Verunsicherung aus und führt zum Bedarf an Beratung und Begleitung.

Die Initiativen und Aktivitäten zur Förderung von beruflicher Mobilität haben seit 2005 an Zuspruch gewonnen. Die Öffnung des BBiG hinsichtlich der Möglichkeit, Bestandteile der beruflichen Erstausbildung im Ausland oder als berufliches Praktikum zu absolvieren, erleichtert Auszubildenden diesen Schritt zu wagen. Auszubildende schätzen rückblickend auf ihren Auslandsaufenthalt den Erwerb von sozialen und personalen Kompetenzen, Sprachkenntnissen und beruflichen Fachkenntnissen und somit eine Verbesserung der eigenen Arbeitsmarktchancen (Hübers 2011). Somit wirken Auslandsaufenthalte direkt auf die Beschäftigungsfähigkeit ein, allerdings besteht diesbezüglich noch erheblicher Weiterentwicklungsbedarf hinsichtlich folgender Aspekte (Hübers 2011):

1. Verankerung in Strukturen und Schaffung eines Konzepts: Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen;
2. Mobilitätsfenster ermöglichen: straffe Studienpläne schränken Studierende ein, „Saisonberufe“ (Gastwirtschaft/Agrarwirtschaft) benötigen Lösungen;
3. Finanzierungsmöglichkeiten ausbauen: Grundfinanzierung durch öffentliche Mittel als Motivator für die Ausweitung der Privatfinanzierung;
4. Internationalisierung der Lernorte: Leitbilder und Konzepte „internationaler“ gestalten;
5. Berufsbildungspersonal: Vorbilder als Motivation für eigenes Handeln;
6. Möglichkeiten für Auslandsaufenthalte transparent gestalten/Information/Beratung: Wer nicht weiß, dass er mobil sein kann, wird auch nicht mobil werden!

Letztendlich sollte es in Zeiten demographischen Wandels und zumindest regional spürbaren Fachkräftemangels in einigen Branchen auch im Interesse von Unternehmen liegen, angebotene Ausbildungsgänge attraktiver zu gestalten und mit internationalen Elementen anzureichern, um qualifizierte Auszubildende zu interessieren und zu gewinnen. Auch aufgrund dieses Megatrends sind neue Strategien und Konzepte notwendig, um die Attraktivität von Unternehmen für junge Leute zu steigern und um langfristig den Fachkräftenachwuchs sichern zu können.

Aus Sicht jedes Einzelnen kann Employability und Mobilitätsbereitschaft einen Beitrag zur Sicherung der Handlungssouveränität und Selbstbestimmung in einer globalisierten Gesellschaft bedeuten und ist eng verknüpft mit der individuellen Fähigkeit und Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen. Aber auch diese Kompetenzen („Lernkompetenz“) sind im Rahmen von beruflicher Bildung zuerst einmal zu entwickeln und durch geeignete didaktische Arrangements zu unterstützen.

1. Einführung in das Thema

1.1.6 Didaktische Perspektive: Förderung internationaler beruflicher Handlungskompetenz

Internationale berufliche Handlungskompetenz kann als Erweiterung der seit den späten 80er Jahren geltenden Zielformel für die berufliche Bildung, der beruflichen Handlungskompetenz, verstanden werden (vgl. im folgenden Dietrich/Reinisch 2010). Es handelt sich um eine Kompetenz, die sich auf spezifische beruflich veranlasste bzw. im Arbeitsprozess auftretende Handlungssituationen bezieht und inzwischen weitgehend für die Gesamtheit der Beschäftigten bedeutsam geworden ist. Handlungssituationen beinhalten immer eine von den beteiligten Personen sachadäquat, sozial angemessen und ethisch begründet zu lösende Aufgabe (vgl. Ebner 1992). Dabei geht es hier um solche Situationen, die im beruflichen Kontext zum Erfordernis führen, z. B. mit Angehörigen einer anderen Nationalität und Kultur erfolgreich mündlich oder schriftlich zu kommunizieren.

Somit besteht ein erster Schritt der zu lösenden didaktischen Aufgabe darin, die allgemeinen Konzepte der Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz und der Methodenkompetenz auf die spezifischen durch Internationalität und Interkulturalität gekennzeichneten Handlungssituationen zu beziehen. An entsprechenden Konzepten herrscht in der einschlägigen Literatur kein Mangel, wobei immer wieder auf die Dimensionen (vgl. Busse; Paul-Kohlhoff; Wordelmann 1997) Fremdsprachenkompetenz, Interkulturelle Kompetenz und Internationale Fachkompetenz abgestellt wird. Angesichts der steigenden Bedeutung „virtueller Mobilität“ und „digitaler Kultur“ (vgl. Wordelmann 2000) schlägt Wordelmann vor, die bekannte Trias von Fremdsprachenkompetenz, internationaler Fachkompetenz und interkultureller Handlungskompetenz um das Element „Netzkompetenz“ zu erweitern. Wenn bedacht wird, dass in der Diskussion um interkulturelle Kompetenzen und interkulturelles Lernen in aller Regel mit einer Mischung aus allgemeinen Dispositionen (wie beispielsweise Ambiguitätstoleranz und Empathie, vgl. Bolten 2003, S. 85) mit spezifischen Einstellungen (wie beispielsweise Interkulturelle Lernbereitschaft und Akkulturationsbereitschaft, vgl. ebd.; Hatzer, Layes 2003, S. 147) gearbeitet wird, dann lassen sich diese Komponenten den allgemeinen Zielsetzungen Sach-, Sozial-, Selbst- und Methodenkompetenz zuordnen.

Auf der Basis einer Auswertung einschlägiger deutsch- und englischsprachiger Studien haben Borch u.a. (2003) ein entsprechendes Konzept zur Spezifizierung der Zielkomponente internationale und interkulturelle Handlungskompetenz vorgeschlagen. Sie gehen davon aus, dass es sich bei der Kompetenzentwicklung auf dem Feld der Internationalität und Interkulturalität um eine biographische Entwicklungsaufgabe handelt, so dass bereits in der vorberuflichen Bildung und Erziehung verstärkt Wert darauf gelegt werden, dass sämtliche Kinder und Jugendliche in Deutschland internationale und interkulturelle Basiskompetenzen im Bereich der Fremdsprachen, der Interkulturalität und der Nutzung des Internets als Informationsressource und Kommunikationsmediums erwerben.

Diese Basiskompetenzen müssen im Zuge des prinzipiell lebenslang andauernden Kompetenzentwicklungsprozesses durch arbeits- bzw. berufsspezifische Elemente ergänzt werden. Letztendlich stellt sich der Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz als didaktische Fragestellung dar. In Abhängigkeit des jeweiligen Lernorts und der situativen und strukturellen Rahmenbedingungen kann dieser Kompetenzbereich lernortbezogen oder – besser – lernortübergreifend bzw. im Rahmen gelebter Lernortkooperation gestaltet werden, wobei grundsätzlich eine Vielzahl von Methoden und Medien den Kompetenzerwerb unterstützen können (vgl. z. B. Wordelmann 2010), z. B. aus dem Repertoire des interkulturellen oder globalen Lernens. An Bedeutung zunehmen werden Praktika oder Berufsausbildungsabschnitte im Ausland gemäß der Möglichkeiten des BBiG (vgl. Wordelmann 2009). Auslandserfahrungen sind als berufsqualifizierende Praxisaufenthalte im Ausland (Dietrich/Frommberger 2001) zu organisieren und curricular in den Prozess der Kompetenzentwicklung zu integrieren. Dabei ist es sinnvoll, vor dem Auslandsaufenthalt genau zu vereinbaren, welche Tätigkeiten während des Praktikums im Aufgabenfeld des Auszubildenden stehen werden. Die Anerkennung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten nimmt dabei eine Schlüsselstellung ein. Dabei stehen insbesondere die Beruflichen Schulen häufig einem längeren Auslandsaufenthalt skeptisch gegenüber, da das Verpassen der schulischen Inhalte einer Ausbildung als auch die notwendigen Leistungen oft nachgeholt werden müssen. Für die Anerkennung der Tätigkeiten und Leistungen des Auslandsaufenthaltes kann beispielsweise der europass-Mobilität genutzt werden. Wichtig ist also ein didaktisches Konzept für den Auslandsaufenthalt, so dass eine tatsächliche berufliche Kompetenzentwicklung, die über das mehr oder weniger zufällige „Sammeln“ von Auslandserfahrungen hinausgeht, erfolgen kann. Eine Vor- und Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes ist essentiell, um das erwünschte Lernergebnis sicherzustellen. Zur Vorbereitung ist es zweckmäßig, die Erarbeitung und Vereinbarung einer konkreten Intention und Aufgabenstellung, z. B. die Erkundung von Abläufen und Strukturen in einem Partnerbetrieb oder die selbstorganisierte Aneignung fachlichen Wissens durch Rückgriff auf unterschiedliche Kommunikationspartner und Informationsquellen im Ausland.

Ebenso bedeutsam ist eine Nachbereitung des Auslandsaufenthalts mit Auswertung der Erfahrungen bzw. der Arbeitsaufträge, wobei auch hier eine Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule zweckmäßig erscheint. Die fachliche Auswertung kann z. B. in Form von (u. U. fremdsprachlichen) Präsentationen erfolgen oder durch Erstellung schriftlicher, themengebundener Ausarbeitungen (Berichte, Wandzeitungen, Dokumentationen) durch die Auszubildenden. Ergänzend sind die überfachlichen, interkulturellen Erfahrungen und Eindrücke z. B. in Form von moderierten, jahrgangsübergreifenden Workshops oder Gesprächskreisen hinsichtlich ihrer Konsequenzen für individuelles und unternehmerisches Handeln aufzuarbeiten.

1.1.7 Ausblick und Konsequenzen für das Bildungspersonal

Globalisierung und Internationalisierung als gesellschaftlicher Megatrend werden die berufliche Bildung weiterhin vor neue Herausforderungen stellen. Für Auszubildende und Beschäftigte im Kontext von Weiterbildung und lebenslangem Lernen bietet dieser Prozess vielfältige Chancen, aber auch die Gefahr weiterer Polarisierung und Segmentierung auf den nationalen und internationalen Arbeitsmärkten – insbesondere dann, wenn nur eine kleine Gruppe Auszubildender den Zugang zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz erhält.

Das Bildungspersonal an den unterschiedlichen Lernorten der beruflichen Bildung hat eine Schlüsselrolle bei der Kompetenzentwicklung von Auszubildenden im internationalen Kontext. So kann das Berufsbildungspersonal durch das eigene Lehr- und Ausbildungshandeln, mögliche fachliche Schwerpunktsetzungen, aber auch über die eigene „Vorbildfunktion“ oder über Beratungsleistungen mehr oder auch weniger dazu beitragen, dass Lernende in der Berufsbildung internationale Kompetenzen erwerben, zunächst einmal auch unabhängig von der Fixierung entsprechender Inhalte in den Ordnungsmitteln (vgl. Amme/ Dietrich 2010). Aktuell existieren derzeit unterschiedliche Publikationen und Fachbeiträge zur Rolle schulischen Bildungspersonals im Rahmen internationaler und interkultureller Kompetenzentwicklung, (vgl. z. B. Allemann-Ghionda 2004, Bender-Szymanski 2008; Frey 2004, Lanfranchi 2008), allerdings kaum zum Beitrag des betrieblichen Ausbildungspersonals sowohl im nationalen Dualen System als auch im internationalen Vergleich. Lediglich die ITB-Studie „Eurotrainer“ liefert zwar erstmals eine umfangreiche Datenbasis zu Kompetenzen, Aufgaben, Entwicklungsmöglichkeiten und den Status des betrieblichen Bildungspersonals in Europa. Allerdings belegt die Unterschiedlichkeit der Länderberichte ein unterschiedliches Verständnis von „Bildungspersonal“, so dass die Schaffung einer gemeinsamen Basis von Mindeststandards für Anforderungen, Qualifizierungen und Kompetenzen des betrieblichen Bildungspersonals derzeit nicht möglich erscheint. Für das Themenfeld ‚Befähigung zur Vermittlung internationaler Kompetenzen in der Berufsausbildung‘ wird zum einen deutlich, dass dieser Komplex bisher überhaupt nur in Deutschland expliziten Eingang in die Ausbilderqualifizierung gefunden hat, zum anderen wie unterschiedlich die Ansätze und Bestrebungen anderer europäischer Länder sind. So wird offensichtlich, dass Ausbilderqualifizierung – analog zur Lehrerbildung - in einem hohen Maße von der jeweiligen Arbeitsmarkttradition, der politischen und wirtschaftlichen Situation und den nationalen Rahmenbedingungen des Landes abhängig ist (vgl. Kirpal/Tutscher 2008, S. 19). Somit ist festzuhalten, dass das betriebliche Bildungspersonal von der eigenen Qualifikation her in der Regel gar nicht in der Lage sein wird, Ausbildungsangebote zur Entwicklung internationaler beruflicher Handlungskompetenz zu entwickeln. D. h. es bleibt vorerst dabei, dass dieser wichtige Lernbereich entweder gar nicht, durch andere Lernorte in der Ausbildung oder nur aufgrund individueller Biographien und Interessenlagen einzelner Ausbilder im Sinne einer ‚Insellösung‘ (analog zu Befunden aus dem Jahr 2001, vgl. Dietrich 2002) eher vereinzelt abgedeckt wird.

Diesbezüglich liegen nur vereinzelte Studien bzw. good-practice-Beispiele vor (z. B. Dietrich/Heimann/Meyer 2004, S. 89 ff.), die aber verdeutlichen, dass es durchaus einen Zusammenhang zwischen der Biographie bzw. individuellen Erfahrungen von Ausbildern und Ausbilderinnen und ihrem Interesse und Engagement bei der Entwicklung und Durchführung von Lernangeboten im internationalen Kontext gibt. Mit Schwerpunktsetzung bzw. dem wachsenden Erfordernis der Vermittlung internationaler und interkultureller Kompetenzen in der Berufsausbildung muss somit einem wachsenden Paradoxon dringend entgegen gewirkt werden: komplexer und zunehmend auf die Anforderungen einer internationalisierten Arbeitswelt auszurichtenden Aufgaben steht i. d. R. nur eine geringe diesbezügliche Professionalität des schulischen und insbesondere betrieblichen Bildungspersonals gegenüber – und nur eine geringe Unterstützung dieser Zielgruppe durch passgenaue formalisierte Angebote für die Aus- und Weiterbildung.

Resümierend kann festgehalten werden: Die Internationalisierung der beruflichen Bildung in Deutschland und die individuelle Entwicklung internationaler beruflicher Handlungskompetenz gewinnt an Bedeutung, insbesondere in Bezug auf Fachkräftebedarf und internationale Arbeitsmärkte. Handlungsbedarf besteht aber weiterhin, z. B. hinsichtlich der Integration von internationalen Qualifikationen in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne (Verankerung als Mindestqualifikation), der weiteren Förderung von Mobilität und Austauschmaßnahmen, einer kreativeren didaktischen Nutzung der Potentiale interkulturellen Lernens und insbesondere der Integration des Themas „Internationalisierung“ in die Lehrerbildung und die Qualifizierung von Ausbildern und Weiterbildnern.

1. Einführung in das Thema

1. 2 Wie das Handbuch Sie auf dem Weg zur Internationalisierung unterstützen kann

Globalisierung, interkulturelle Kompetenz, Europass, Kopenhagen-Prozess und ECVET sind Schlagworte, die alle in der beruflichen Bildung kennen, und doch ist es schwierig und oft auch sehr zeitaufwändig, alle Förderprogramme, Unterstützungsmodelle und Möglichkeiten, die zur systematischen Internationalisierung der Berufsbildung beitragen können, zu finden und zu durchschauen.

Das Handbuch soll berufsbildenden Schulen in erster Linie aufzeigen, welche Kriterien für die Erarbeitung einer Internationalisierungsstrategie herangezogen werden können. Dies wird in Zukunft mehr denn je von Bedeutung sein, denn die Akquise europäischer Fördermittel wird zunehmend das Umsetzen einer entsprechenden Strategie erfordern. Schulprogramm und -profil können mit einer systematischen internationalen Öffnung an Attraktivität gewinnen.

Aber auch Schulen, die sich (noch) keine Internationalisierungsstrategie erarbeiten möchten, bietet das Handbuch zahlreiche Hilfestellungen, sich intensiv mit dem Thema Internationalisierung auseinander zu setzen und Bereiche zu definieren, an denen zukünftig gearbeitet werden soll. Leitgedanke bei der Erstellung des Handbuchs war, so viele Informationen wie möglich systematisch darzustellen und dabei Möglichkeiten zur eigenen Ausgestaltung zu lassen.

Das Handbuch enthält einige Checklisten als Analyseinstrument, auf deren Basis entschieden werden kann, welche weiteren Schritte eingeleitet werden sollen. Diese Checklisten sind aufeinander abgestimmt und können so ein gutes Bild der internationalen Arbeit der Schule wider spiegeln.

Kapitel 1 enthält eine Einführung in das Thema, die unter anderem die Bedeutung der Internationalisierung für die berufliche Bildung aus wissenschaftlicher Perspektive beschreibt.

Kapitel 2 stellt die Internationalisierungsstrategie des Niedersächsischen Kultusministeriums für die berufliche Bildung in Niedersachsen dar, führt die Maßnahmen des Niedersächsischen Kultusministeriums zur Unterstützung der berufsbildenden Schulen auf und stellt in einer mindmap die Verknüpfungen der einzelnen Arbeitsbereiche her.

Kapitel 3 widmet sich der Begriffsbestimmung der internationalen beruflichen Handlungskompetenz und veranschaulicht, wie sie an verschiedenen Lernorten erworben werden kann. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier auf der interkulturellen Bildung und Erziehung, wobei festgestellt werden muss, dass das Thema in diesem Handbuch bedauerlicherweise nur kurz gestreift werden kann. Mit dem Handbuch „Sichtwechsel - Wege zur interkulturellen Schule“, Niedersächsisches Kultusministerium (Hrsg.) <http://www.nibis.de/nli1/ikb/ikbhandbuchpdf/sichtwechsel.htm> steht jedoch ein Instrument zur Verfügung, das bei weitergehendem Interesse am Thema hilfreiche Informationen enthält.

In **Kapitel 4** wird aufgezeigt, welche Zusatzqualifizierungen zur Internationalisierung führen können. Es werden einige Beispiele gezeigt, wie auch im Unterricht berufsbildender Schulen interkulturelle Kompetenzen vermittelt und welche Zusatzqualifikationen in diesem Bereich erworben werden können. Außerdem sind Informationen über Fortbildungsan gebote und Hospitationen für Lehrkräfte in diesem Kapitel enthalten.

Kapitel 5 informiert über Aktivitäten zur internationalen Öffnung der Schule, sei es im Rahmen von Projekten, Wettbewerben oder Aktionen. Hier werden sehr unterschiedliche Beispiele für erfolgreiche transnationale Kooperationen von niedersächsischen berufsbildenden Schulen vorgestellt.

Kapitel 6 zeigt auf, wie Schulorganisation und -leben gestaltet werden können, um das Ziel einer systematischen Internationalisierung zu erreichen.

Mit dem **Service-Teil (Kapitel 7)** soll vor allem über Beratung / Ansprechpartnerinnen und -partner, das EU-Bildungsprogramm zum lebenslangen Lernen, die europass-Instrumente, die insbesondere für die berufliche Bildung von Belang sind, einen Überblick gegeben werden. Außerdem enthält es eine Liste mit Internetseiten zu wichtigen Themen der Internationalisierung der beruflichen Bildung.

2. Internationalisierungsstrategie für die berufliche Bildung in Niedersachsen

2. Internationalisierungsstrategie für die berufliche Bildung in Niedersachsen

Die zunehmende weltweite Verflechtung der Wirtschaft lässt internationalen Aspekten in der Berufsbildung eine immer höhere Bedeutung zukommen, auf die insbesondere die berufsbildenden Schulen reagieren müssen. Verstärkt werden in allen Bereichen Arbeitskräfte mit internationaler beruflicher Handlungsfähigkeit nachgefragt und den berufsbildenden Schulen kommt hierbei ein bedeutender Part im Rahmen ihres Bildungsauftrags zu.

Eine herausragende Stellung nimmt bei der Internationalisierung der beruflichen Bildung die Kooperation mit den Partnern der europäischen Union ein. Seit dem 1. Januar 1993 ist der Binnenmarkt Realität und die vier Grundfreiheiten – freier Verkehr von Menschen, Waren, Dienstleistungen und Finanzen – bilden die Grundlage dafür. Das Schengener Abkommen aus dem Jahr 1995 ermöglicht es den Unionsbürgerinnen und -bürgern sich innerhalb Europas so frei zu bewegen wie im Inland und überall in der Union ohne große Einschränkungen eine Arbeit aufzunehmen.

Mit dem Kopenhagen-Prozess wurden wesentliche Schritte in der Europäischen Berufsbildungspolitik eingeleitet, die die Voraussetzungen für mehr Transparenz und Anerkennung von Qualifikationen schaffen und somit die Umsetzung der Freizügigkeit für Arbeitnehmer und -nehmerinnen in der EU ermöglichen. Dazu ist eine engere Zusammenarbeit aller an der beruflichen Bildung beteiligten Akteure vorgesehen und die Mobilität zu Lernzwecken, die als geeignetes Instrument zur Erreichung dieser Ziele angesehen wird, wird in besonderem Maße gefördert. Auch wenn es im Zuge der Strategie Europa 2020 zu einer Neugestaltung von Förderprogrammen kommen wird, wird die Förderung der Mobilität zu Lernzwecken weiterhin eine Maßnahme zur Erreichung der in der Strategie Europa 2020 genannten Ziele – ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum in den fünf Bereichen Beschäftigung, Innovation, Bildung, soziale Integration und Klima/Energie – sein.

Das Niedersächsische Kultusministerium erachtet die Internationalisierung der beruflichen Bildung als eines der wichtigen Ziele für die nächsten Jahre und hat dies in dem strategischen Orientierungsrahmen für die berufliche Bildung in Niedersachsen fixiert. Ein besonderer Schwerpunkt besteht darin, insbesondere die Kooperation mit den Partnerregionen des Landes auch im Bereich der beruflichen Bildung weiterzuführen und zu intensivieren.

Von der Internationalisierung der beruflichen Bildung sollen in erster Linie die jungen Menschen in der beruflichen Bildung profitieren, indem ihnen internationale berufliche Handlungskompetenz vermittelt wird. Es ist jedoch unbestritten, dass auch die Lehrenden in der Berufsbildung – damit sind sowohl Lehrkräfte als auch betriebliche Ausbilder gemeint – zusätzliche Kompetenzen wie z. B. interkulturelle erwerben können, wenn sie mit transnationalen Partnern kooperieren. Eine international agierende berufsbildende Schule kann sich somit – bei entsprechender Einbindung des Themas in die Schulorganisation – ein attraktives, modernes Schulprofil geben.

Status quo

Nahezu alle berufsbildenden Schulen in Niedersachsen haben mittlerweile mindestens ein bis zwei Partnereinrichtungen im Ausland, mit denen Projekte verschiedener Art durchgeführt werden. Die Intensität der transnationalen Kooperation hängt jedoch häufig stark davon ab, ob sich einzelne Lehrkräfte für das Thema und/oder ein Land sehr interessieren und entsprechende Aktivitäten mit entsprechend großem Engagement entwickeln.

Eine systematische Entwicklung zu einer international agierenden Schule mit einer entsprechenden Strategie gibt es nur in Einzelfällen.

Die Zahl der niedersächsischen jungen Menschen in der beruflichen Erstausbildung, die einen Lernabschnitt im Ausland (so genanntes Auslandspraktikum) absolvieren, hat in den letzten Jahren ständig zugenommen. Dies konnte durch ein entsprechendes Beratungs- und Unterstützungssystem und die Vernetzung von interessierten und aktiven berufsbildenden Schulen erreicht werden.

Die Zusammenarbeit mit den niedersächsischen Kammern hat dazu geführt, dass die Akzeptanz, den Auszubildenden im dualen System eine solche Möglichkeit zu eröffnen, bei den Ausbildungsbetrieben erheblich gestiegen ist.

Ziele

Einer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Jahr 2009 veröffentlichten Studie zufolge ist die Zukunft der beruflichen Bildung vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels zu sehen. Danach werden neben dem Strukturwandel und der technologischen Entwicklung der demografische Wandel und die Globalisierung Deutschland in den nächsten Jahren prägen.

Das Niedersächsische Kultusministerium hat sich daher für die Internationalisierung der beruflichen Bildung drei Ziele gesetzt, um den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen der nächsten Jahre Rechnung zu tragen:

- ♦ Erhöhung des Internationalisierungsniveaus der berufsbildenden Schulen, um möglichst vielen Berufsschülerinnen und -schülern internationale berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln;
- ♦ Steigerung der Mobilität zu Lernzwecken für junge Menschen in der Erstausbildung und für Berufsbildungsverantwortliche;
- ♦ Angebot von international ausgelegten Zusatzqualifikationen zur Förderung leistungsstarker Auszubildender.

Maßnahmen

Zur Realisierung der genannten Ziele waren in den Jahren 2012 bis 2014 insbesondere folgende Maßnahmen vorgesehen:

♦ Handbuch „Internationalisierung als Strategie berufsbildender Schulen“

Das Handbuch enthält vielfältige Informationen, Vorschläge und Beispiele zur internationalen Ausrichtung der berufsbildenden Schulen in Niedersachsen. Ziel dieses Handbuchs ist u. a., dass sich möglichst viele berufsbildende Schulen eine Internationalisierungsstrategie – wie das im Hochschulbereich längst der Fall ist – geben. Dies wird in den nächsten Jahren mehr und mehr Voraussetzung sein, um europäische Fördermittel akquirieren zu können. Es soll den berufsbildenden Schulen Anlass geben, sich mit dem Thema Internationalisierung auseinander zu setzen, Hilfestellung dabei leisten, eine Bestandsaufnahme vorzunehmen und sich eigene Ziele zu setzen.

♦ Programm für lebenslanges Lernen

Die ehemaligen Unterprogramme LEONARDO DA VINCI (Berufsbildung) und COMENIUS (Schulbildung) einschließlich der Aktion eTwinning sowie die Studienbesuche für Bildungs- und Berufsbildungsfachleute bieten zahlreiche Möglichkeiten für die berufsbildenden Schulen zu internationalen Kooperationen. Das Programm für lebenslanges Lernen wird im Niedersächsischen Kultusministerium koordiniert.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, u. a. vier Beraterinnen und Berater für Europa und Internationales für berufsbildende Schulen, stehen auch in der Niedersächsischen Landesschulbehörde zur Verfügung. Ziel dieses flächendeckenden Informations- und Beratungssystems in Niedersachsen ist es, möglichst vielen Schulen eine aktive Teilnahme an den einzelnen Aktionen des Programms zu ermöglichen.

♦ Niedersächsisches Netzwerk Mobilität (NeMo)

Das Netzwerk, in dem zurzeit über 40 berufsbildende Schulen und Kammern kooperieren, besteht seit 2007. Ziel des Netzwerks ist die Förderung der Mobilität zu Lernzwecken für junge Menschen in der beruflichen Bildung, Lehrkräfte und betriebliche Ausbilder. Im Rahmen der Netzwerkarbeit werden gemeinsame Ressourcen genutzt, Erfahrungen ausgetauscht und gemeinsame Veranstaltungen wie z. B. Fortbildungskurse oder Feierstunden zur Europass-Übergabe durchgeführt. Die Kommunikation innerhalb des Netzwerks wird durch eine einmal im Jahr stattfindende Besprechung sowie regelmäßige Newsletter sichergestellt. Außerdem wird durch entsprechende Maßnahmen wie die Internetseite und Flyer über das Netzwerk informiert.

In den nächsten Jahren soll das Netzwerk zu einer Plattform für alle Themen der europäischen Berufsbildungspolitik ausgebaut werden, um interessierte Schulen zeitnah z. B. über Beschlüsse der EU zur Berufsbildungspolitik oder Ausschreibungen zu Förderprogrammen zu informieren. Hierzu zählen Themen wie ECVET und EQAVET, die europass-Dokumente und auch der Europäische Qualifikationsrahmen (EQF) und seine Umsetzung in nationale Qualifikationsrahmen.

♦ Beratungssystem zur Internationalisierung der berufsbildenden Schulen

Das Beratungssystem des Niedersächsischen Kultusministeriums und der Niedersächsischen Landesschulbehörde für die berufsbildenden Schulen mit vier Beraterinnen und -beratern für Europa und Internationales soll beibehalten werden.

♦ Zusatzqualifikationen

Geeignete Maßnahmen zur Qualifikation besonders leistungsstarker Auszubildender in der beruflichen Bildung stellen die Zusatzqualifikationen, die zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz beitragen können, dar. Dazu zählen das Fremdsprachenzertifikat der Kultusministerkonferenz für die berufliche Bildung und auch die in Niedersachsen eingeführte und von den Industrie- und Handelskammern zertifizierte Zusatzqualifikation „Europakaufmann/-frau“. Das Niedersächsische Kultusministerium unterstützt die Einführung solcher Qualifikationen und wird mit den niedersächsischen Handwerkskammern weiterhin prüfen.

Evaluation

Jede der genannten Maßnahmen wird in regelmäßigen Abständen hinsichtlich ihrer Effektivität evaluiert. Dazu zählen statistische Auswertungen, Dokumentationen, Auswertungen der Schulinspektion und persönliche Gespräche. Die Internationalisierungsstrategie wird bei der Aktualisierung des strategischen Orientierungsrahmens für die berufliche Bildung in Niedersachsen grundsätzlich überprüft und entsprechend angepasst werden.

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

Im Fokus aller Aktivitäten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung muss das Bemühen stehen, den jungen Menschen in der beruflichen Erstausbildung den Zugang zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz zu ermöglichen. Einerseits bedeutet dies für Schülerinnen und Schüler in beruflicher Bildung, auf dem internationalen Arbeitsmarkt bestehen zu können, und andererseits profitieren die Ausbildungsstätten durch eine international ausgerichtete Bildung und Erziehung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat die zunehmende Forderung nach internationaler Qualifizierung in der Berufsbildung dazu genutzt, „internationale berufliche Handlungskompetenz“ als bildungspolitisches Ziel zu definieren¹. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Basiselemente

1. Kenntnisse mindestens einer Fremdsprache dergestalt, dass Alltagskommunikation verbal und schriftlich so geführt werden kann, dass die Kommunikationspartner den Inhalt der Mitteilung gegenseitig verstehen;
2. Interkulturelle Kompetenz im engeren Sinne;
3. Netzkompetenz im Sinne der Fähigkeit, die neuen elektronischen Medien und das Internet sachgerecht nutzen zu können;

im allgemein bildenden Bereich vermittelt werden und dementsprechend vorhanden sind.

Als weiterer Schritt werden berufsspezifische Elemente benannt, die generell Bestandteil jeden beruflichen Bildungsganges sein sollten:

Berufsspezifische Elemente:

1. Berufsbezogene (und somit berufs- und fachspezifische) Fremdsprachenkenntnisse dergestalt, dass beruflich veranlasste und bedingte Kommunikationen in mindestens einer Fremdsprache verbal und schriftlich so geführt werden können, dass die Kommunikationspartner den Inhalt der Mitteilung gegenseitig verstehen;
2. Berufsspezifische interkulturelle Kompetenz im Sinne der Fähigkeit beruflich bedingte und veranlasste kommunikative Situationen unter Beachtung der im Zielland üblichen Gepflogenheiten bewältigen zu können;

3. Internationale Fachkompetenz. Hierunter werden sowohl Kenntnisse über die Wirtschaft, Geographie, Gesellschaft, Kultur und Politik sowie das Recht des Ziellandes als auch über spezifische Besonderheiten und gegenüber Deutschland abweichende beruflich fachliche Regelungen im Zielland (z. B. hinsichtlich Liefer-, Zahlungs- und Gewährleistungsbedingungen, Bilanzierungsvorschriften und Industrienormen) verstanden;
4. Berufsspezifische Netzkompetenz.

Die Vielfältigkeit der Berufsbildung in Anbetracht der Schulformen und Ausbildungsgänge lässt keinen Zweifel daran, dass es hinsichtlich des Umfangs und des Niveaus erhebliche Differenzierungen geben muss. In der nachfolgenden – für das duale System entwickelten – Matrix (siehe S.18), die auf eine Vorlage des BIBB zurückgreift, wird dargestellt, an welchen Lernorten Berufsschülerinnen und -schüler die Kenntnisse und Kompetenzen erwerben können, die internationale berufliche Handlungskompetenz ausmachen.

3.1 Berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse

Das Ziel des Fremdsprachenunterrichts im berufsbildenden Bereich liegt im Erwerb einer an der betrieblichen Wirklichkeit orientierten berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenz. Hier steht ein Sprachhandeln im Vordergrund, das sich sowohl an den Realitäten einer in Deutschland angesiedelten Organisationseinheit als auch an sprachlichen Gegebenheiten im Zielland orientiert. In diesem Rahmen rücken fremdsprachige Kommunikationsanlässe, die zum Berufsalltag gehören, ins Zentrum der unterrichtlichen Arbeit. Dazu ist es erforderlich, den allgemeinen sprachlichen Wortschatz zu festigen und zu erweitern, einen spezifischen Fachwortschatz aufzubauen und grammatische Strukturen gebrauchen zu lernen, die im Rahmen der jeweiligen Situation zur Umsetzung einer Kommunikationsabsicht dienlich sind.

Aufbauend auf dem B1-Niveau des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)², mit dem die meisten Schülerinnen und Schüler in die Berufsausbildung eintreten, wird eine neue Qualität der Fremdsprachenbeherrschung herausgebildet: berufsbezogene Fremdsprachenkompetenz, die entsprechend den persönlichen Voraussetzungen der Schülerinnen und Schüler am Ende der Ausbildung auf den Niveaustufen A2 – C1 des GER nachgewiesen werden kann.

Lernorte Kompetenzbereiche	Berufsschule	Betrieb	Arbeits- und Lernphasen im Ausland
Berufsbezogene Fremdsprachenkompetenz	Fremdsprachenunterricht; berufsbezogener Fremdsprachenunterricht; fremdsprachlicher Sachunterricht	Schriftliche und mündliche fremdsprachliche Kommunikation in betrieblichen Handlungssituationen	Bewältigung alltäglicher und beruflich bedingter kommunikativer Situationen im Ausland in der Fremdsprache
Berufsspezifische interkulturelle Kompetenz	Interkulturelles Lernen im Fremdsprachenunterricht sowie in den Fächern Politik, Religion oder Werte und Normen. Beteiligung der Schülerinnen und Schüler an Projekten der interkulturell arbeitenden Schule.	Arbeiten und Lernen in interkulturellen Gruppen. Interkulturelles Training als Bestandteil der betrieblichen Unterweisung und von Vorbereitungsveranstaltungen auf Auslandsaufenthalte. Bewältigung von alltäglichen und beruflich bedingten, interkulturell geprägten kommunikativen Situationen im Inland	Bewältigung von alltäglichen und beruflich bedingten, kommunikativen Situationen im Ausland
Internationale Fachkompetenz	Berufstheoretischer Unterricht; fremdsprachlicher Sachunterricht	Berufsbezogene Kommunikation mit ausländischen Kunden und Lieferanten in betrieblichen Handlungssituationen	Bewältigung beruflicher Aufgabenstellungen im Ausland gemäß der dort geltenden Regeln und in der dort gebräuchlichen Fachsprache
Berufsspezifische Netzkompetenz	Informations- und kommunikationstechnische Grundbildung im berufstheoretischen Unterricht	Nutzung der elektronischen Informations- und Kommunikationsmedien in betrieblichen Handlungssituationen (in Netzwerken)	Nutzung der elektronischen Informations- und Kommunikationsmedien in betrieblichen Handlungssituationen im Ausland (in Netzwerken)

Abbildung 1: Matrix zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenzen verschiedenen Lernorten
Quelle: s. Fußnote 1 dieses Kapitels

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Zertifizierung der berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnisse auf der Grundlage der entsprechenden KMK-Rahmenvereinbarung; zum Nachweis ihrer berufsbezogenen Fremdsprachenkompetenz können sich Schülerinnen und Schüler berufsbildender Schulen – unabhängig von der Benotung im Unterricht – auf freiwilliger Basis einer Prüfung unterziehen. Diese an vielen berufsbildenden Schulen angebotenen berufs- oder berufsbereichsbezogenen Prüfungen beruhen auf einer Rahmenvereinbarung der Kultusministerkonferenz. Es werden Fremdsprachenkenntnisse auf den Stufen I – IV zertifiziert, die mit den GER-Niveaustufen A2 – C1 korrespondieren (s. auch Kapitel 4.2.1). Zunehmend sollten hierzu auch die Sprachen gehören, die zugewanderte Schülerinnen und Schüler familiär erwerben, wie z.B. Türkisch.

Während eines Lernabschnitts im Ausland besteht für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die hervorragende Möglichkeit, sich Fremdsprachenkenntnisse des Ziellandes anzueignen aber auch die im Englischen – als lingua franca – erworbenen Kenntnisse zu vertiefen und zu erweitern. Allerdings sollte dies nicht per se vorausgesetzt

werden, sondern erfordert eine entsprechende Vorbereitung, z. B. durch Erstellung oder Bereitstellung von fachsprachlichen Glossaren oder freiwilligen Unterrichtsangeboten. Die Erfahrungen, die die Schülerinnen und Schüler beispielsweise in den ausländischen Ausbildungsbetrieben sammeln, tragen besonders auch zur Vermittlung interkultureller Kompetenz bei.

3.2 Berufsspezifische interkulturelle Kompetenz

Einführende Gedanken

Macht man sich Gedanken zum Begriff der interkulturellen (Handlungs-)Kompetenz oder recherchiert in unterschiedlichen Medien, so stößt man zunächst auf den zu klarenden Begriff der Kultur. Dabei kann diese als (...) ein universelles, für eine Gesellschaft, Organisation und Gruppe (...) sehr typisches Orientierungssystem bezeichnet werden. Es beeinflusst das (alltägliche) Wahrnehmen, Denken, Werten und Handeln aller ihrer Mitglieder³.

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

Alle Ausführungen zu diesem Thema haben zunächst gemein, dass quer durch alle gesellschaftlichen Gruppen, Verbänden und politischen Parteien Einigkeit in der Forderung besteht, dass im gesamten Bildungswesen die Bemühungen um eine Anreicherung des Bildungskanons um internationale und interkulturelle Aspekte zu verstärken seien um die Menschen im Sinne einer interkulturellen Handlungskompetenz zu befähigen, in unterschiedlichen Ländern, internationalen Zusammenhängen sowie interkulturellen Überschneidungssituationen angemessen agieren zu können.

An praktischen Vorschlägen in diesem Zusammenhang werden u. a. die Einführung von fremdsprachlichem Unterricht schon im Kindergarten, eine Erhöhung und Erweiterung des fremdsprachlichen Anteils am Gesamtvolume des Unterrichts sowie die Förderung von Auslandsaufenthalten von Schülerinnen und Schülern, Auszubildenden und Studierenden genannt, um auf diese Weise die interkulturelle Kompetenz zu stärken.

Dabei umfasst „interkulturelle Kompetenz“ „ein Set von Fähigkeiten, die es einer Person ermöglichen, in einer kulturellen Überschneidungssituation unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll zu handeln“.⁴

Aus Sicht der berufsbildenden Schulen stehen folgende drei Fragen im Mittelpunkt:

1. Was sind interkulturelle Kompetenzen?

2. Wer gehört zur Zielgruppe der Vermittlung interkultureller Kompetenzen und warum ist dessen Vermittlung ein wichtiger Bildungsauftrag berufsbildender Schulen?
3. Mit welchen Maßnahmen lässt sich interkulturelle Kompetenz vermitteln?

1. Was sind interkulturelle Kompetenzen?

Die unten stehende Abbildung vermittelt zunächst einen Eindruck interkultureller Handlungsfelder.

Vor dem Hintergrund dieser Illustration ergibt sich mit Blick auf die Begrifflichkeit nun folgende Präzisierung:

Interkulturelle Kompetenz ...

- beschreibt die Fähigkeit, im Handlungskontext kulturelle Differenzen zu erkennen und darüber hinaus erfolgreich kommunizieren und kooperieren zu können
- beruht darauf, die Potentiale interkultureller Situationen zu nutzen und Gemeinsamkeiten zu erkennen
- umfasst ein Bündel von Kompetenzen, die zusammen eine spezifische interkulturelle Handlungskompetenz ergeben⁴.

Mit anderen Worten lässt sich interkulturelle Kompetenz als die Fähigkeit beschreiben,

„... effektiv mit Menschen, die über andere kulturelle Hintergründe verfügen, umzugehen und zusammenzuarbeiten.“

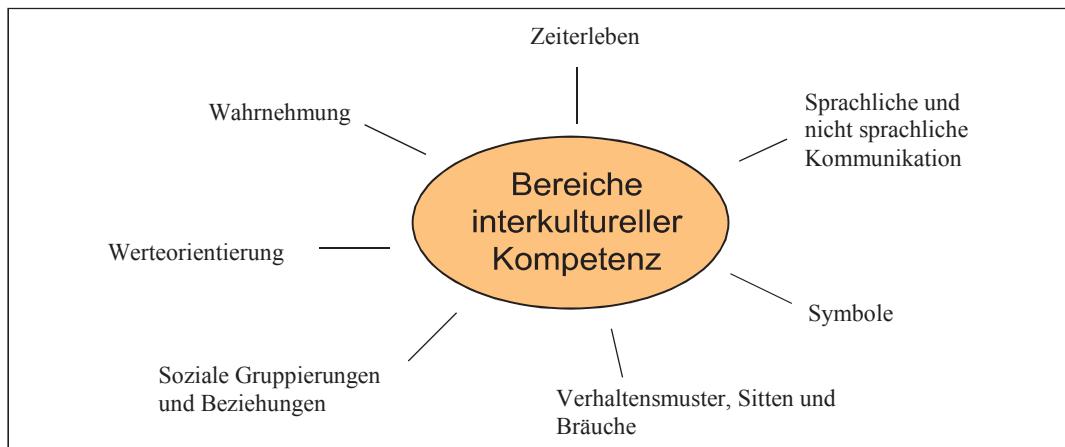


Abbildung 2: Bereiche interkultureller Kompetenz³

¹ Berichte zur beruflichen Internationalisierung der Berufsbildung
Wordelmann, Peter. W. Bertelsmann Verlag, 2010

² <http://www.goethe.de/z/50/commeuro/deindex.htm>

³ Vgl. Maletzke, G.: Interkulturelle Kommunikation, 1996, S. 42f

⁴ Anhang 19 Fit für Europa: Interkulturelle Kompetenzen für das Auslandspraktikum, 9. Anhang

.... Wichtig sind dabei die emotionale Kompetenz und die interkulturelle Sensibilität, die es uns erlauben, die Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns der Fremdkultur bei unserem Handeln zu berücksichtigen. Die eigenen Erfahrungen der interkulturell kompetenten Person werden in diesem Moment zurückgestellt und es besteht die Bereitschaft Stereotype und Vorurteile zu revidieren und Neues zu erlernen⁵.

Die Frage einer internationalen Qualifizierung war für ein seit jeher exportorientiertes Land wie die Bundesrepublik Deutschland schon immer wichtig. Auch wenn die explizite Begrifflichkeit lange Zeit nicht thematisiert wurde, haben international tätige Großunternehmen ihre Belegschaft schon immer im Rahmen eines eigenen Learning by Doing Systems auf eine exportorientierte Vermarktung ihrer Produkte vorbereitet und im Umgang mit unterschiedlichen Kulturen geschult. Dabei kam den Auslandseinsätzen der Mitarbeiter besonders für den im Anschluss im Inland folgenden beruflichen Aufstieg eine besondere Bedeutung zu. Die Rückkehrer gaben in einem zweiten Schritt ihre im Ausland gewonnenen Erfahrungen anschließend allerdings eher unorganisiert und situativ an die daheimgebliebene Belegschaft weiter, so dass von einer systematischen internationalen Personalentwicklung zu der Zeit nicht gesprochen werden konnte. Zudem spielte diese Facette beruflicher Qualifizierung auch im Bereich der Bildungsforschung und erst recht im Bereich organisierter beruflicher Qualifizierung zunächst keine Rolle.

Deutlich ins Blickfeld einer systematischen international ausgerichteten Qualifizierung rückten die mit internationalen Kontakten verbundenen Fragestellungen erst im Laufe der voranschreitenden Europäischen Gemeinschaft, wobei diese durch die Schaffung des europäischen Binnenmarktes im Jahr 1992 einen deutlichen Schub erfuhren. Internationale unternehmerische Verflechtungen im Zuge der Globalisierung lenkten den Fokus zunehmend auch auf die Frage einer zeitgemäßen Qualifizierung der Arbeitnehmer, womit die berufliche Bildung verstärkt ins Blickfeld rückte⁶. Eine zentrale Bedeutung nimmt in diesem Zusammenhang der Begriff der „Employability“ ein, versucht diese doch prägnant verschiedene Facetten der sogenannten „Beschäftigungsfähigkeit“ inhaltlich abzubilden.⁷

Im Verlaufe einer vornehmlich beruflich geprägten Betrachtungsweise stand folglich primär der unternehmerische Verwertungsaspekt beruflicher Qualifizierung im Zentrum des Interesses, wenngleich es, ob der inhaltlichen Bedeutung, ein breites Spektrum unterschiedlicher Begrifflichkeiten gab, die im internationalen Kontext zu erheblichen Verständnisschwierigkeiten führten. Letztlich bewirken erst die Überlegungen zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen, dass bis dato unterschiedliche inhaltliche Interpretationen von qualifications, skills oder knowledge bzw. Qualifikationen, Kenntnisse, Fähig- und Fertigkeiten Schritt für Schritt in eine grenzüberschreitende Verständlichkeitsstruktur überführt werden.

Die Facetten interkultureller Kompetenz reichen vom „im Ausland klarkommen“ über „kulturelle Neugierde“ bis zu hoher Verhandlungskompetenz in fremden Situationen und Sprachen und der Fähigkeit, mit ausländischen Partnern auf einer gemeinsamen Ebene zu kooperieren. Neben diesen verwertungsorientierten, betriebspezifischen Facetten interkultureller Handlungskompetenz darf die betriebsübergreifende, gesellschaftspolitische Dimension jedoch nicht unterschlagen werden, stellt diese doch gewissermaßen das Fundament dieses mehrdimensionalen Qualifikationsprozesses dar⁸. Bei näherer Betrachtung interkultureller Kompetenz wird in diesem Zusammenhang deutlich, dass diese sich in ihrer Anwendung eben nicht auf einen im Ausland liegenden Lebens- und Arbeitsort beschränkt. Vielmehr zeigen sich gerade interkulturelle Kompetenzen sowohl im Aus- als auch im Heimatland, geht es doch um einen über den Betrieb hinausgehenden Verwendungskontext: Um eine produktive, reibungslose Zusammenarbeit und ein Zusammenleben mit Personen anderer nationaler Herkunft.

Abschließend lassen sich die Faktoren interkultureller Kompetenz folgendermaßen darstellen:

⁵ Institut für interkulturelle Kompetenz und Didaktik; <http://www.ikud.de/Interkulturelle-Kompetenz.html>

⁶ Vgl. Wordelmann, P: Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung. Stand der Wissenschaft und praktische Anforderungen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2010, S. 7f

⁷ Ebenda, S. 35

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

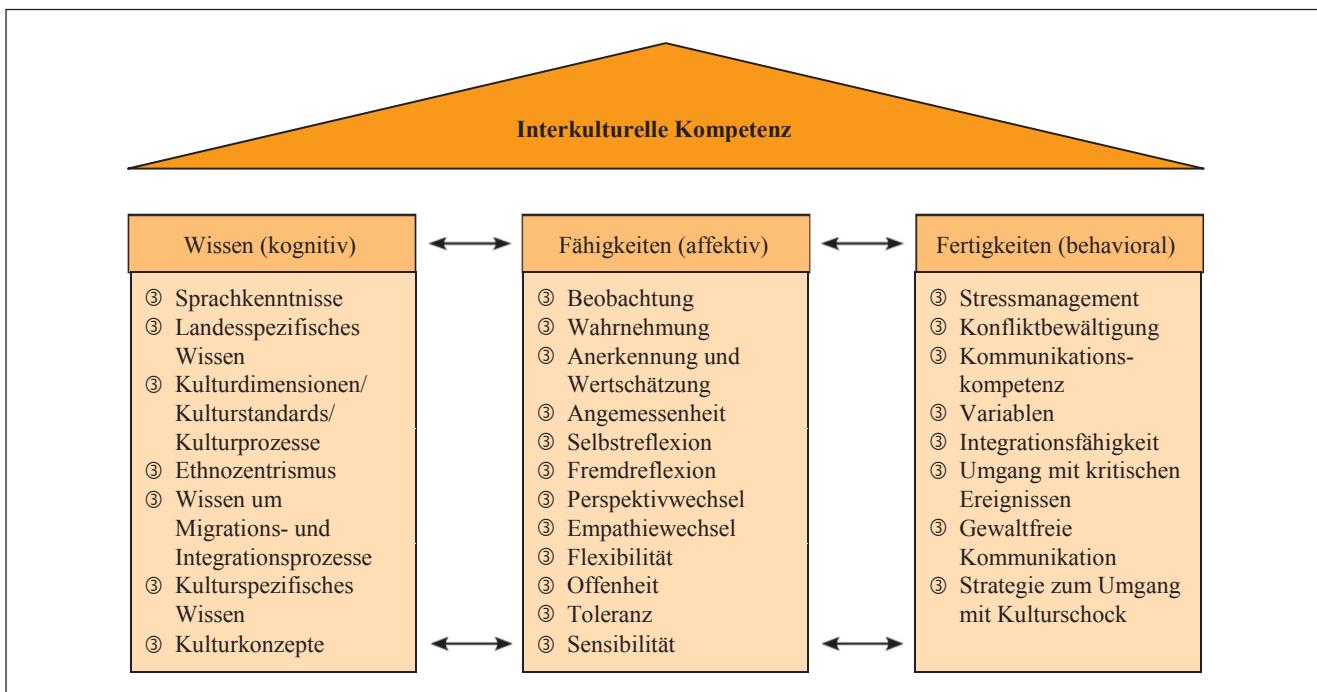


Abbildung 3: Faktoren interkultureller Kompetenz⁸

2. Wer gehört zur Zielgruppe der Vermittlung interkultureller Kompetenzen und warum ist dessen Vermittlung ein wichtiger Bildungsauftrag berufsbildender Schulen?

Das Thema interkultureller Kompetenzen wird in der beruflichen Bildung seit längerer Zeit ausführlich diskutiert. Als Argumentationsstrang werden in erster Linie ökonomische Veränderungen wie Internationalisierung, Europäisierung oder Globalisierung angeführt, die für eine Aufnahme interkultureller Kompetenzen in das Spektrum zentraler Bildungsinhalte sprechen. Sicherlich handelt es sich bei diesen ökonomischen Gesichtspunkten um zugegebenermaßen offensichtliche Rahmenbedingungen, die innerhalb einer zeitgemäßen beruflichen Qualifizierung berücksichtigt werden müssen. Daneben sind aber auch soziologisch-gesellschaftliche Veränderungen zu beobachten, die ebenfalls durch die vor Ort wirkende berufsbildende Schule aufgenommen werden müssen. Der berufsbildenden Schule kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige durchaus erzieherische Funktion zu, ist sie doch maßgeblich am Identitätsbildungsprozess der Jugendlichen, an der Bildung von Einstellungen beteiligt. Dabei besteht die Aufgabe der berufsbildenden Schulen darin, den Jugendlichen durch eine anforderungsgerechte Qualifizierung eine Teilnahme am Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Darüber hinaus sollen die Jugendlichen über eine verwertungsgerechte Qualifikation hinaus in die Gesellschaft integriert werden.

Die durch die KMK im Jahre 1998 vorgenommene Empfehlung zur Verankerung interkultureller Bildungselemente in den Schulen und Ausbildungsordnungen unterstreicht das staatliche Bewusstsein für interdisziplinäre gesamtgesellschaftliche Veränderungsprozesse. Interkulturelle Handlungskompetenz ist auf Seiten der Jugendlichen zunehmend als Zielgröße anzusehen.

Primär ökonomische Gründe für die verstärkte Einbeziehung interkultureller Lernaspekte in die Berufsbildung anzuführen, wäre jedoch unzureichend, ziehen doch ökonomische Entwicklungen häufig diverse gesellschaftliche Veränderungsprozesse unterschiedlicher Art nach sich. Entlegitimierungs-, Individualisierungs- und Modernisierungsprozesse als Spektrum unterschiedlicher gesellschaftlicher Veränderungen führen dazu, dass tradierte Lebensformen und -stile und auch Bildungsziele ihren Orientierung stiftenden Charakter verlieren. Dies führt die berufsbildenden Schulen unmittelbar an ihren aktualisierten Aufgabenbereich heran und macht deutlich, dass diese, im Unterschied zu früheren Zeiten, nunmehr einen deutlich umfangreicheren Bildungsauftrag verfolgen. Er geht über die Vermittlung funktionalen Handlungswissens hinaus. Vielmehr kommt den berufsbildenden Schulen in einer von Pluralität, Diskontinuität, Arbeitslosigkeit und Unsicherheit geprägten Zeit, die sich aus Schülersicht oft in erlebtem Orientierungsverlust und Perspektivlosigkeit zeigt, eine Schlüsselrolle im Rahmen des Bildungsauftrages zur Internationalisierung der Bildungsinhalte und Interkulturalität sind weder Minderheitenfragen noch lediglich Themen für einzelne Projekte.

⁸ Wordelmann, P.: a.a.O., S. 9

⁹ Quelle: Institut für interkulturelle Kompetenz und Didaktik

www.ikud.de

Interkulturelle Bildung ist Bestandteil des Bildungsauftrages und im § 2 des Niedersächsischen Schulgesetzes rechtlich verankert. Hierbei geht es nicht um die Aufnahme neuer, zusätzlicher Unterrichtsthemen, sondern um Schritte zu einer interkulturellen Öffnung und zu einem Perspektivwechsel bei der Behandlung bereits bestehender Unterrichtsinhalte in allen Fächern und Fachbereichen sowie um die Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Vielfalt im Schulalltag.

Einmal mehr wird hier offensichtlich, dass zuvor beschriebene Soft Skills nicht erst im Rahmen eines Auslandsaufenthaltes von Nöten sind, sondern in einer zunehmend multikulturellen Lebenswelt auch im Heimatland eine unverzichtbare Qualifikation darstellen. Die konkrete Aufgabe der berufsbildenden Schulen besteht darin, interkulturelle Sensibilität vorzuleben und Raum zu bieten, in dem interkulturell gelernt werden kann. Eine gute berufliche Bildung oder präziser, eine gute berufsbildende Schule ist letztlich diejenige, die gleichermaßen zu sozialer, kultureller und ökonomischer Integration beiträgt.

3. Mit welchen Maßnahmen lässt sich interkulturelle Kompetenz vermitteln?

Folgende Facetten⁹ menschlichen Handelns sollen den Fokus noch einmal auf die Notwendigkeit einer interkulturellen Sensibilisierung lenken, bevor das Spektrum unterschiedlicher Möglichkeiten zur interkulturellen Kompetenzerweiterung skizziert wird.

Grundvoraussetzung für die Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz ist die Verankerung von interkultureller Bildung in der Schule. Diese setzt voraus, dass interkulturelle Maßnahmen, Projekte und Partnerschaften aus einem gemeinsamen Verständnis von Kollegium, Schülerschaft und Eltern hervorgehen und in den Unterrichts- und Schulalltag eingebunden sind. Konkret sollen an dieser Stelle folgende Möglichkeiten genannt werden:

- ◆ Systematische Einbindung interkultureller Themen im Unterricht, wie sie auch in den Rahmenrichtlinien vorgesehen ist,
- ◆ Interkulturelle Trainings,
- ◆ Klassenfahrten, Exkursionen, Camps,
- ◆ Begegnungen im Ausland,
- ◆ Projekttage in der Schule unter Einbeziehung der sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern sowie Eltern mit Migrationshintergrund,
- ◆ Virtueller Austausch über Medien,
- ◆ Einbezug von Schülerinnen und Schülern in internationale Partnerschaften und Projekte, z.B. durch Teilnahme an den EU-Bildungsprogrammen,
- ◆ Gestaltung der Schule als interkultureller Lernort,
- ◆ Willkommenskultur.

Ausgehend von der Prämisse, dass allen Schülerinnen und Schülern der Erwerb interkultureller Kompetenzen ermöglicht werden sollte, können insbesondere auch kontextuelle (berufliche) Primärerfahrungen im Ausland, so genannte Auslandspraktika, zu einer Bereicherung beitragen. Hierzu ist es jedoch unerlässlich, die nach § 2 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz geregelten Lernabschnitte im Ausland systematisch mit den anderen Maßnahmen zum Erwerb interkultureller Kompetenzen zu verzahnen.

Dazu zählt insbesondere auch die Vorbereitung von Lernabschnitten im Ausland, so dass der Bestätigung möglicher bestehender Vorurteile und Stereotypisierungen bei den Jugendlichen so weit wie möglich entgegengewirkt wird. Stellt man den Aufenthalt in einem anderen Land als anzustrebendes Ziel in den Mittelpunkt nachhaltiger interkultureller Kompetenzvermittlung, so lassen sich in Ausrichtung auf dieses Ziel unterschiedliche Maßnahmen illustrieren, mit deren Hilfe der Erwerb interkultureller Kompetenzentwicklung unterstützt wird:

An erster Stelle zu nennen sind die Sprachkenntnisse, denn Sprache ist der Schlüssel zur Kultur. Zweifellos findet der Fremdsprachenerwerb im Zielland unter günstigeren Bedingungen als im Entsendeland statt, vollzieht sich der Spracherwerb doch kontextuell und damit auch nachhaltig. Auf der anderen Seite lässt sich eine sprachliche Vorbereitung auch im Rahmen des klassischen Sprachunterrichts im Heimatland durchführen. Es ist in diesem Zusammenhang sicherlich wichtig zu erkennen, dass den Sprachkenntnissen zum einen eine praktische Funktion in der Anwendung eines neuen kulturellen Handlungskontextes, eben im Zielland, zukommt. Auf der anderen Seite kommt den Sprachkenntnissen auch eine mittelbare symbolische Bedeutung zu, die die Aufnahme im Rahmen einer Mobilitätsmaßnahme spürbar erleichtern kann. Auch noch so lückenhafte Sprachkenntnisse des Ziellandes können ein deutliches Interesse an diesem wecken.

⁹ Vgl. Bolten, J.: Interkulturelle Kompetenz, Landeszentrale für politische Bildung Thüringen, Erfurt, 2003

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

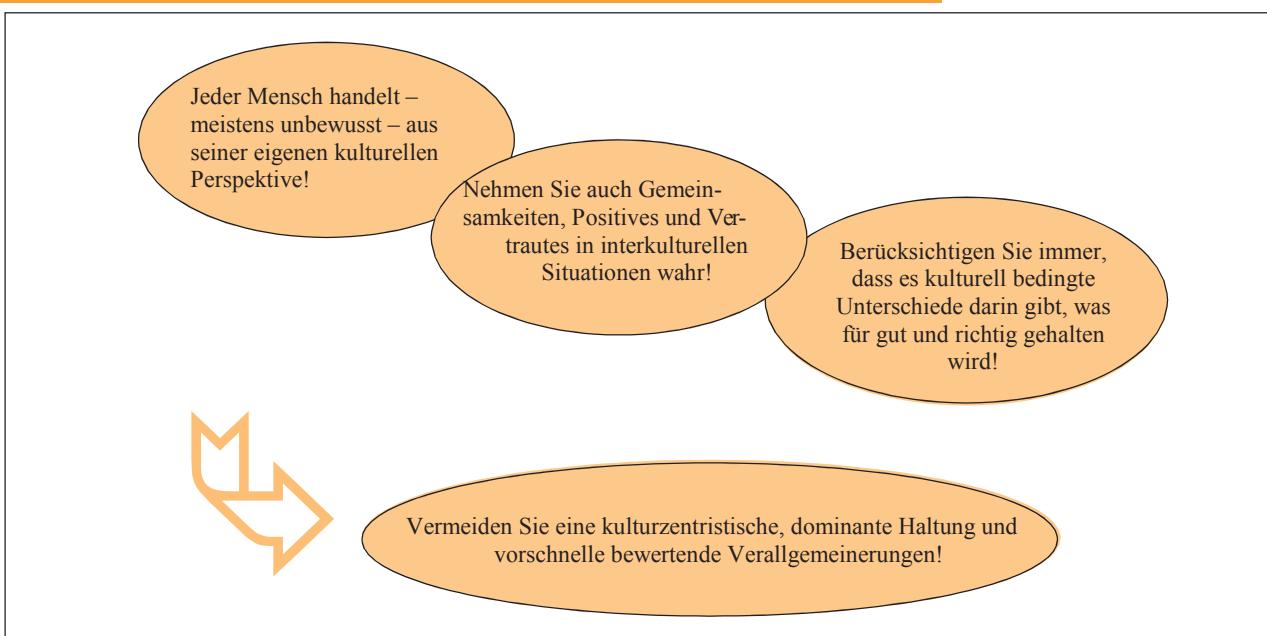


Abbildung 4: Tipps zu interkulturellem Verhalten nach: Broschüre „Fit für Europa“ EU-Geschäftsstelle Wirtschaft und Berufsbildung der Bezirksregierung Detmold, <http://fit-fuer-europa.de/index/phpinfos>

Eine wesentliche Bedeutung in der Vermittlung interkultureller Kompetenzen kommt den interkulturellen Trainings zu. Sie stellen nicht nur einen wichtigen Baustein der interkulturellen Bildung auch im Heimatland – dar, sondern bereiten als interkulturelle Vorbereitungstrainings¹⁰ genutzt, den Boden, auf dem sich mittels Primärerfahrung im Zielland, z. B. durch das EU-Bildungsprogramm Erasmus+, interkulturelle Kompetenz kontextuell entwickeln kann.

Interkulturelle Trainings lassen sich in der folgenden Art und Weise unterscheiden:¹¹

Flankierend zu diesen zentralen Elementen lassen sich in der berufsbildenden Schule fächerübergreifende Unterrichtseinheiten anbieten und in den klassischen Fächerkanon integrieren. Als Organisationsform bieten sich an dieser Stelle Wahlpflichtkurse an, innerhalb derer sowohl allgemeine Facetten, z. B. die eines zusammenwachsenden Europas, als auch Besonderheiten einzelner Länder, handlungsorientiert bearbeitet werden können. Das Handbuch bietet dazu im Kapitel „pädagogische Angebote“ einige Anregungen.

Ein wichtiges Instrument zur Vermittlung interkultureller Kompetenz bleibt jedoch die Mobilität in ein anderes Land. Diese kontextuelle Art interkultureller Lernerfahrung führt unterschiedliche Facetten interkulturellen Lernens zusammen und lässt sich auch durch eine noch so gute Sprachvermittlung oder durch interdisziplinäre Unterrichtseinheiten im Heimatland nicht ersetzen. Dabei führt gerade die Verknüpfung von beruflichem Lernen und persönlicher Anbindung an den Lern- und Wohnort, basierend auf persönlichen Beziehungen, die zudem in einer fremden Sprache gepflegt werden müssen, zu einem enormen Lerneffekt und zu einer nachhaltigen Sensibilisierung hinsichtlich fremder, unbekannter Handlungsweisen, Sitten, Gebräuche und Haltungen.

¹⁰ Konzept „Interkulturelles Training zur Vorbereitung von Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Auslandspraktika“ des Niedersächsischen Kultusministeriums; <http://www.netzwerk-mobi.de/index.php?id=8>

¹¹ Vgl. Bolten, J.: a.a.O., S. 112

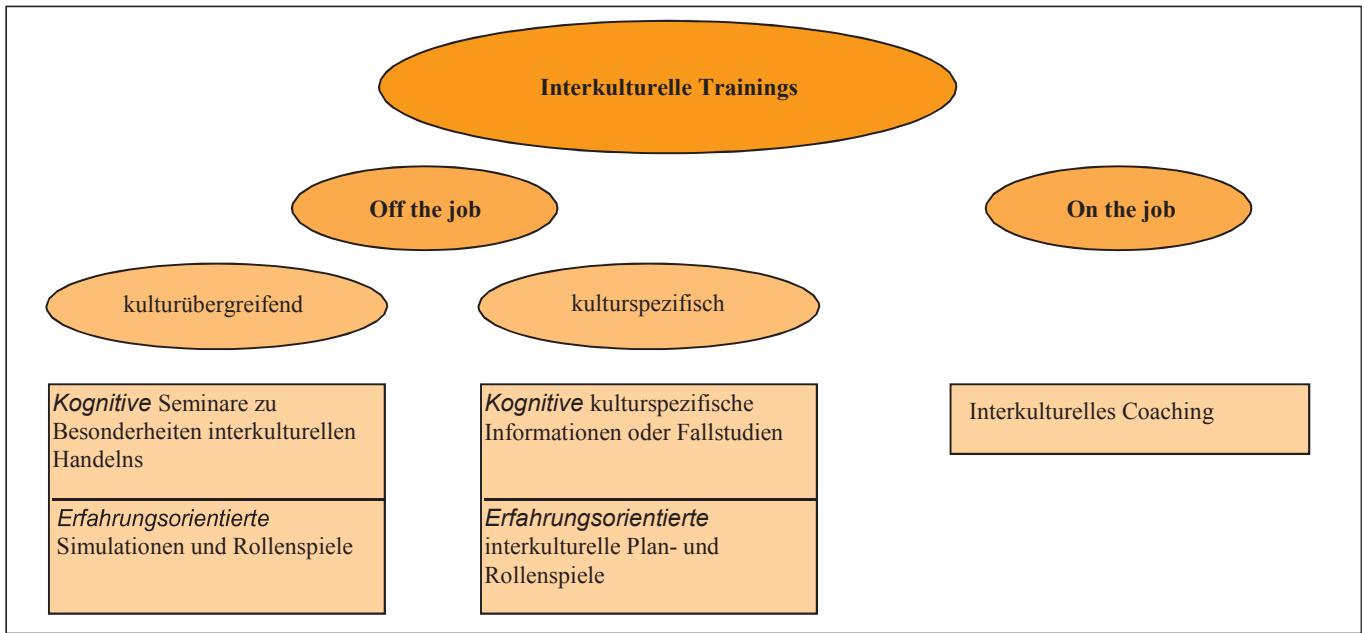


Abbildung 5: Interkulturelle Trainings

Thesen zur interkulturellen Bildung

- ♦ Sprachliche und kulturelle Vielfalt sind Normalität; interkulturelle Erfahrungen gehören zum Alltag.
- ♦ Die Schule ist ein Ort interkultureller Erfahrung. Interkulturelle Bildung ist eine Aufgabe der Schule.
- ♦ Interkulturelle Bildung ist kein weiteres Fach, sondern Teil der allgemeinen Bildung. Sie richtet sich an alle Schülerinnen und Schüler. Alle Fachbereiche leisten dazu ihren Beitrag.
- ♦ Auch Lehrende sind im Prozess interkultureller Bildung Lernende.
- ♦ Interkulturelle Bildung ist keine Minderheitenpädagogik, dennoch schützt und berücksichtigt sie die Rechte der Kinder aus Minderheiten.
- ♦ Zwei- und Mehrsprachigkeit werden in Unterricht und Schulleben anerkannt und positiv genutzt.
- ♦ Interkulturelle Bildung unterstützt die Entwicklung persönlicher Identität und macht offen für Begegnungen mit den/dem Anderen.

- ♦ Interkulturelle Bildung fördert den Respekt vor dem Anderssein der anderen; sie fördert Neugierde, Offenheit und Verständnis für andere kulturelle Orientierungen.
- ♦ Interkulturelle Bildung stärkt die Fähigkeit zur Wahrnehmung der eigenen Perspektive und zum Perspektivenwechsel.
- ♦ Die Schule kann neue Handlungs- und Erfahrungsräume für interkulturelle Bildung öffnen und interkulturelle Erfahrungen aufarbeiten. Dabei vermeidet sie nicht Konflikte, sucht sie aber auch nicht. Interkulturelle Bildung lässt erfahren, dass Vielfalt positive Anregungen für das Zusammenleben und das Lösen von Konflikten bieten kann.
- ♦ Durch interkulturelle Bildung werden Kopf, Herz und Sinne angesprochen.

(Aus: Sichtwechsel, Wege zur interkulturellen Schule, Niedersächsisches Kultusministerium, 2000)

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

3.3 Internationale Fachkompetenz

Fachkompetenz umfasst Wissen und Fertigkeiten. Sie ist die Fähigkeit und Bereitschaft, Aufgaben- und Problemstellungen selbstständig, fachlich angemessen, methodengeleitet zu bearbeiten und das Ergebnis zu beurteilen.¹²

Dazu muss der Handelnde zunächst das für die Situation nötige fachliche Wissen besitzen, zudem dieses Wissen situationsgerecht umsetzen können und letztlich zu diesem fachlichen Engagement auch bereit sein.¹³

Internationale Fachkompetenz basiert daher generell zunächst auf hervorragenden beruflichen Fachkenntnissen. Ohne diese fachlichen Kenntnisse ist eine internationale Fachkompetenz, deren Kenntniskomponenten sich darüber hinaus auf spezielle berufliche Kenntnisse, wie internationale Normen oder Rechtskenntnisse beziehen, nicht erlangbar.¹⁴

Zunächst muss es also Aufgabe einer auf internationale Kompetenzen ausgerichteten Ausbildung sein, neben der Vermittlung hervorragenden Wissens über allgemeine berufliche Kenntnisse, Fachkenntnisse mit internationalem Bezug zu integrieren. Dies können, in Abhängigkeit vom gewählten Berufsfeld, z.B. unterschiedliche Normen bzgl. einer Materialbeschaffenheit, gesetzliche Vorschriften oder Umweltstandards, Wissen über Kompetenzen von Institutionen, Inhalte von Berufsausbildungen u. ä. sein.

In der nächsten Stufe der situativen Umsetzung kommt die Komponente des prozeduralen Sachwissens, wie z.B. über Arbeitsabläufe oder Entscheidungswege hinzu, die sich im Ausland oft sehr unterschiedlich darstellen.

Der letzte Schritt der internationalen beruflichen Handlungskompetenz, die Bereitschaft zur tatsächlichen situationsgerechten Anwendung des erworbenen Wissens, wird in besonderem Maße von der persönlichen Sicherheit des Handelnden im Umgang mit solchen Situationen, aber auch im Umgang mit der Notwendigkeit zur Erschließung bisher unbekannter Situationen bestimmt werden. Diese Sicherheit wird sich vor allem durch die wiederholte Konfrontation mit entsprechenden Lernsituationen einstellen.

Diedurchgängige Vermittlung der o.g. Wissenskomponenten ist an den berufsbildenden Schulen bislang nicht die Regel. Die vorhandenen inhaltlichen und methodischen Ansätze finden sich üblicherweise im interkulturellen Erfahrungsschatz der Lehrkräfte oder bestimmten Kapiteln mancher (Fremdsprachen-) Lehrwerke. Eine Schule, die sich entscheidet, die Internationalisierung voranzutreiben, soll daher Elemente der internationalen Fachkompetenz in ein systematisches Konzept einbinden.

Unterrichtliche Einbindung der internationalen Fachkompetenz

Die internationale Fachkompetenz sollte in die Ausbildungsinhalte, Lerngebiete und Fächer der jeweiligen Ausbildung integriert oder als Zusatzqualifikation im Rahmen der schulischen Ausbildung angeboten werden. Anregungen dazu bietet Kapitel 4 dieses Handbuchs.

♦ Unterrichtsinhalte

Den Schülerinnen und Schülern und Auszubildenden müssen Lernerfahrungen ermöglicht werden, in denen interkulturelle Fachkompetenzen benötigt und erworben werden; die Schaffung realitätsnaher Lernsituationen in der Schule wäre daher notwendig.

Die Anforderungen an deren Gestaltung sind allerdings sehr komplex, denn sie beinhalten neben den oben genannten Wissenselementen üblicherweise auch die Kommunikation in einer Fremdsprache und die Anwendung allgemeiner interkultureller Kompetenzen und der Medienkompetenz.

Möglichkeiten, der internationalen Fachkompetenz mehr Einzug in die unterrichtlichen Inhalte zu geben, sind z.B.:

- ♦ Angebot und verbindliche Festschreibung entsprechender Inhalte in den curricularen Vorgaben der Berufsausbildungen oder in Zusatzmodulen. Dies können zum Beispiel internationales Recht, spezifische Regelungen anderer Länder u. ä. sein.
- ♦ Verankerung entsprechend gestalteter Inhalte oder Lernsituationen in den Lernfeldern/Lerngebieten und Fächern der Ausbildungen auf schulischer Ebene.
- ♦ Förderung der Teilnahme eigener Lehrkräfte an Auslandspraktika oder Fortbildungen.
- ♦ Gezielte sprachliche Schulung der Lehrkräfte und Angebot von Lernfeldern/-gebieten oder Lernsequenzen in einer Fremdsprache.
- ♦ Beschäftigung ausländischer Lehrkräfte, bzw. von Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten.
- ♦ Themenbezogene Projekte und Projekttage.

♦ Methodik

Insbesondere bei der Methodik bietet es sich an, die in den meisten Klassen vorhandene Multikulturalität der Schülerschaft als Chance bei der Vermittlung der internationalen Fachkompetenz sowie der interkulturellen Kompetenz wahrzunehmen und zu nutzen.

¹² Homepage Deutscher Qualifikationsrahmen, DQR-Entwurf 2009, Glossar

¹³ Nach Hülshoff

¹⁴ Vgl. Wordemann, Internationale Kompetenzen in der Berufsbildung, Bonn 2010, S. 8

Mögliche Beispiele hierfür wären:

- Im Rahmen kommunikativer Einheiten, z.B. bei der Simulation von Telefongesprächen, Besetzung einer „ausländischen Rolle“ mit einer Schülerin / einem Schüler mit entsprechendem Migrationshintergrund, der / die dann in der Besprechung ihre / seine spezielle Wahrnehmung der Kommunikation vor ihrem / seinem kulturellen Hintergrund schildern kann und auf kulturelle Differenzen hinweist.
- ♦ Beurteilung einzelner Kommunikationsmedien vor dem kulturellen Hintergrund verschiedener Schülerinnen und Schüler. So wird z.B. deutlich, dass in verschiedenen Kulturen unverlangt zugesandte Mails nicht weiter bearbeitet werden oder das Gesprochene einen deutlich höheren Wert genießt als das geschriebene Wort.

Bei entsprechender sprachlicher und inhaltlicher Vorbereitung bietet sich durch **Auslandspraktika** eine hervorragende Möglichkeit, alle genannten Wissens- und Fertigkeitselemente in einer realen Anwendungssituation auf verschiedenen Niveau-stufen zu erlernen und anzuwenden.

Gerade bei Betrieben, die keine internationalen Kontakte haben, oder bei vollschulischen Ausbildungsgängen ist daher ein Auslandaufenthalt der Auszubildenden bzw. Schülerinnen und Schüler zur Förderung der internationalen beruflichen Fachkom-petenz äußerst sinnvoll.

3.4 Medienkompetenz

An den berufsbildenden Schulen (insbesondere im Berufsbereich Wirtschaft und Verwaltung sowie in den gewerblich-technischen Fachrichtungen Metall-, Elektro- und Fahrzeugtechnik) sind spezifi-sche IT-Kompetenzen wesentlicher Bestandteil der Beruflichkeit und damit der beruflichen Qualifizierung. In einigen Fällen werden in Zu-sammenarbeit mit den dualen Partnern Zertifizierungen (Cisco, SAP, ECDL15,...) vorgenommen. Kaum ein Berufsbereich kommt heute ohne die Unterstützung von IuK-Technologien aus.

Somit liegt der Fokus bei der Entwicklung von Medienkompetenz im Bereich der beruflichen Bildung eher auf der Anwendung und Beurteilung beruflicher Applikationen und weniger auf dem Aspekt der kritischen Auseinandersetzung mit den Medien des Alltags, diese wird im Rahmen einer allgemeinen beruflichen Medienkompetenz vermit-telt bzw. vertieft.

Im periodischen Bericht „Öffentliche berufsbildende Schulen in Niedersachsen – Ergebnisse aus der Erstinspektion, 2006-2008“ der Niedersächsischen Schulinspektion, Fachbereich 4, wird konstatiert, dass die berufsbildenden Schulen zwar über Medienkonzepte verfü-gen, diese aber nicht umfassend und systematisch angelegt sind. Daher werden die Förderung einer angemessenen Mediennutzung und die Förderung kooperativer Arbeitsformen als erhebliches Verbesserungs-potenzial identifiziert.

Bisher fehlt ein abgestimmtes und mit einer Ressourcenausstattung versehenes Gesamtprogramm zur systematischen Entwicklung von Medienkompetenz an berufsbildenden Schulen. Im Rahmen des Medienkonzeptes der Landesregierung „Medienkompetenz in Niedersachsen - Meilensteine zum Erfolg“ (<http://www.medienkompetenz-niedersachsen.de>) soll die berufliche Medienkompetenz analysiert und weiterentwickelt werden. Weiterhin ist es erforderlich, dass die Maßnahmen der Allgemeinbildung und der beruflichen Bil-dung aufeinander abgestimmt sind und ein Gesamtkonzept i. S. eines Spiralcurriculums ergeben. Nur dadurch lässt sich eine systematische Kompetenzentwicklung über verschiedene Alters- und Entwicklungs-stufen der Lernenden sicherstellen.

Die Erarbeitung eines Gesamtkonzepts „Vermittlung von Medien-kompetenz in der beruflichen Bildung“ ist deshalb zurzeit im Nieder-sächsischen Kultusministerium eine zentrale Aufgabe. Es wird dabei davon ausgegangen, dass es eine allgemeine berufliche Medienkom-petenz gibt, die jede Absolventin bzw. jeder Absolvent des berufsbil-denden Schulwesens an den berufsbildenden Schulen erwirbt. Zurzeit wird in Kooperation mit Schule, Wirtschaft und Wissenschaft ein Kriterienkatalog zur allgemeinen beruflichen Medienkompetenz erar-bietet. Es ist geplant, eine einheitliche Zertifizierung dieser Medien-kompetenz in Kooperation mit den Kammern zu realisieren. Neben der allgemeinen beruflichen Medienkompetenz erwerben die Schülerinnen und Schüler in den unterschiedlichen Berufsfeldern unterschiedliche berufliche Medienkompetenzen, die zum Teil so-wohl Bestandteil des regulären Unterrichts, wie auch als zertifizierbare, auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Zusatzqualifikationen ver-mittelt werden. Das Portal „<http://www.medienkompetenz-niedersachsen.de>“ gibt künftig sowohl über die allgemeinen beruflichen, wie auch die speziellen beruflichen Medienkompetenzen einen informativen Überblick bzw. liefert notwendige Kontaktinformatio-nen. Niedersachsen hat mit dem aktuellen Medienkompetenzprojekt die Wichtigkeit der Medienkompetenz in unserer Wissengesellschaft klar erkannt und stellt über den Internetauftritt die lokalen Medien-leuchttürme vor.

¹⁵ Der ECDL™ (European Computer Driving Licence) ist ein internationales Zertifizierungsprogramm zu den Kenntnissen und Fertigkeiten bei der Nutzung der wichtigsten Computeranwendungen. Er ist weltweit als „Eichmarke“ für Computerkenntnisse anerkannt und derzeit in 148 Ländern eingeführt. <http://www.ecdl.de/>

3. Internationale berufliche Handlungskompetenz

3.5 Checkliste – Internationale berufliche Handlungskompetenz¹

Füllen Sie die Checkliste nach folgenden Schritten aus:

- Welche der folgenden Punkte treffen auf Ihre Schule zu?
- Sind diese Punkte für Ihre Schule wichtig?
- Welche Kriterien würden Sie hinzufügen?

	J	N	Beispiel	+	-
Konzept					
Gibt es an der Schule ein Konzept, so vielen Schülerinnen und Schülern wie möglich internationale berufliche Handlungskompetenz zu vermitteln?					
Berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse					
Werden in allen Fremdsprachen berufsbezogene Fremdsprachenkenntnisse konsequent vermittelt?					
Werden Angebote unterbreitet, in deren Rahmen die berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnisse der Schülerinnen und Schüler angewendet werden können (z. B. Übungsfirmen mit englischsprachiger Korrespondenz, eMail-Austausch, eTwinning-Projekte, internationale Begegnungen)?					
Interkulturelle Kompetenz					
Wird in der Gestaltung der Schule die kulturelle und sprachliche Vielfalt der Schülerinnen und Schüler abgebildet (z. B. mehrsprachige Beschriftungen, Weltkarte etc.)					
Wird an der Schule die Zahl der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund bzw. werden ihre Herkunftssprachen erhoben?					
Werden die muttersprachlichen Kenntnisse der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund in die internationalen Aktivitäten einbezogen?					
Ist das Kollegium interkulturell geschult?					
Gibt es eine Ansprechperson für diese Querschnittsaufgabe?					
Fördert die Schule die Einstellung von Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund bzw. interkultureller Kompetenz?					
Ist die Schule mit Migrationsorganisationen, interkulturellen Organisationen, Initiativen etc. vernetzt?					
a) Wenn ja, gibt es eine Zusammenstellung dazu, die für alle im Kollegium zugänglich ist?					
b) Wenn ja, ist die Vernetzung effektiv?					
Gibt es ein Leitbild, in dem die interkulturelle Öffnung als Ziel formuliert wird?					
Gibt es operationalisierte Ziele zur interkulturellen Orientierung und Öffnung der Schule? Wird jährlich ein Zielcontrolling vorgenommen?					
Wird das interkulturelle Profil öffentlich dargestellt?					
Internationale Fachkompetenz					
Werden Lerneinheiten, in denen z. B. die Positionierung eines Produkts auf einem ausländischen Markt bearbeitet wird angeboten?					
Werden Lerneinheiten zur Anbahnung, Abwicklung und Bewertung von Auslandsaufträgen angeboten?					
Werden Lerneinheiten zum Europäischen Waren- und Wirtschaftsrecht angeboten?					
Netz- bzw. Medienkompetenz					
Gibt es ein systematisches Medienkonzept?					
Wenn ja, ist es effektiv?					
Gibt es definierte Ziele, über welches Mindestmaß an Medienkompetenz die Schülerinnen und Schüler nach Abschluss des Ausbildungsgangs verfügen sollten?					
Ist sicher gestellt, dass alle Schülerinnen und Schüler diese Mindestziele auch erreichen?					
Besteht an der Schule die Möglichkeit, den europäischen Computerfahrer-schein zu machen?					

Legende: J = Ja/N = Nein/+ = wichtig/- = weniger wichtig

¹ Die Checkliste ist als Arbeitshilfe gedacht und kann gern den Bedürfnissen der jeweiligen Schule entsprechend angepasst werden.

4 . Zusatzqualifikationen

4.1 Unterricht

Zur Notwendigkeit der Internationalisierung des Unterrichts an berufsbildenden Schulen

Als Ausgangspunkt der Überlegungen zur Notwendigkeit einer internationalen Ausrichtung des Unterrichts an berufsbildenden Schulen ist die Annahme heranzuziehen, dass eine grundsätzliche Herausforderung der Lehrkraft darin besteht, die Lernmotivation der Schülerinnen und Schüler zu wecken und zu steigern. Nur, wenn eine intrinsische Motivation der Lernenden vorhanden ist und die Schülerinnen und Schüler aktiv in den Unterricht einbezogen werden, ist ein nachhaltiger Lernerfolg möglich.

Motivierte und interessierte Schülerinnen und Schüler stellen einerseits ein Ziel der Bemühungen der Lehrkraft dar,

Andererseits fungieren motivierte und lernbereite Schülerinnen und Schüler als eine Voraussetzung für das Gelingen eines Unterrichtskonzeptes. Es ist in der Literatur Einigkeit darüber festzustellen, dass über den Einsatz von authentischen Arbeitsmaterialien die Schülermotivation gesteigert werden kann.¹ Insbesondere der Aspekt der Einsicht in die Sinnhaftigkeit des Lernens spielt dabei eine entscheidende Rolle. So soll in diesem Kapitel aufgezeigt werden, wie der tägliche Fremdsprachenunterricht an berufsbildenden Schulen mit internationalen bzw. interkulturellen Inhalten angereichert werden kann. Dabei sollte die Lernumgebung hinsichtlich ihrer methodisch-didaktischen Konzeption dem Prinzip der Handlungsorientierung entsprechen. In dieser Lernumgebung steht der intrinsisch motiviert Lernende insofern im Mittelpunkt der Überlegungen, als dass er gleichzeitig als Ausgangspunkt und Ziel des Konzeptes fungiert, wie folgende Abbildung verdeutlicht:

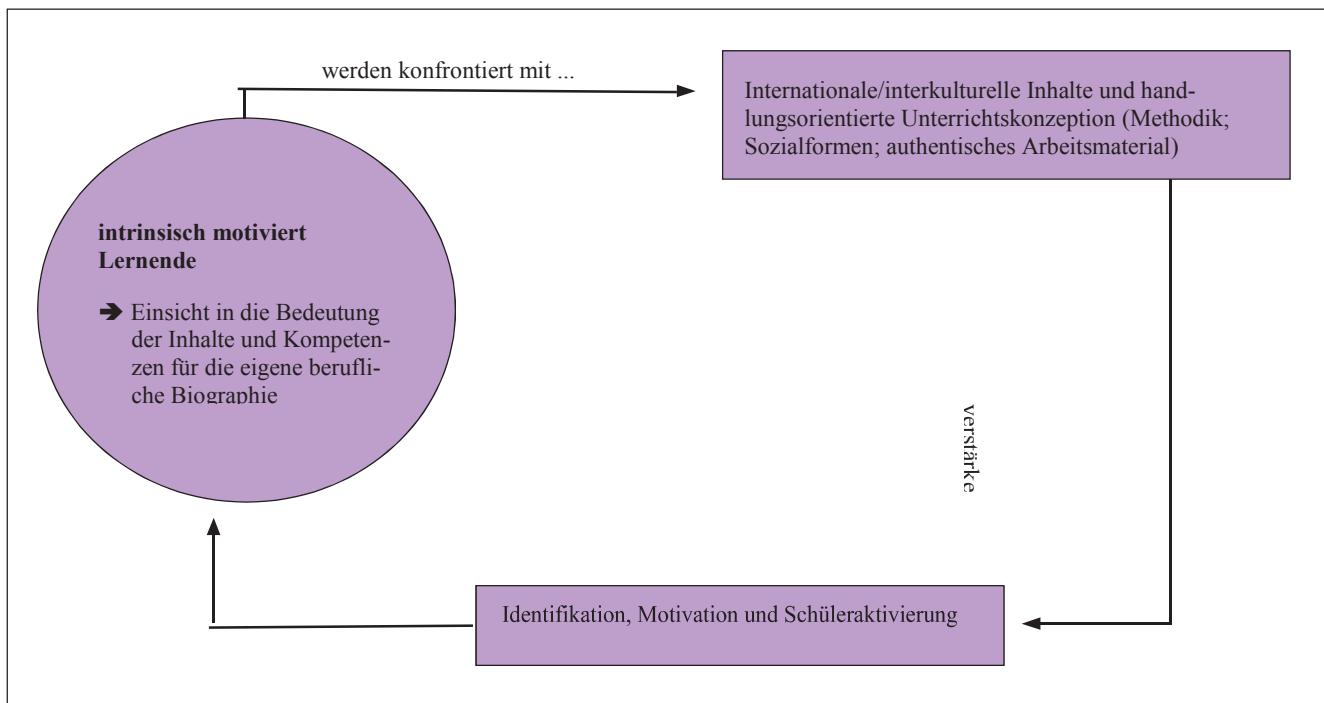


Abbildung 1: Interdependenz zwischen Schülermotivation und Internationalisierung im Unterricht

¹vgl. Reisener, 1999; Amor, S. (1999). Authenticity in the Language Class room. Der fremdsprachliche Unterricht, 33 (5), S. 4-10; Kieweg, W. (1999). Die Verwendung von authentischen Materialien (Sekundarstufe I und II). Der fremdsprachliche Unterricht, 33 (5), S. 20-26

Des Weiteren ist die Tendenz festzustellen, dass im täglichen Unterrichtsgeschehen neben der Vermittlung verschiedener Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen die internationale Berufskompetenz² immer mehr in den Vordergrund rückt. Die Arbeitswelt unserer Schülerinnen und Schüler verändert sich insofern, als dass besonders im kaufmännischen Sektor dem Tempo der Internationalisierung des Wirtschaftens nicht mehr allein durch die Vermittlung einer oder mehrerer Fremdsprachen Genüge getan werden kann.³ Diese Tendenz erfordert explizit die verstärkte Vermittlung von weitergehenden interkulturellen Kompetenzen bis hin zum Ziel der Vermittlung einer interkulturellen ökonomischen Handlungskompetenz.⁴

In Gesprächen mit Unternehmensvertretern ist zu beobachten, dass die internationale Berufskompetenz und somit auch die Internationalisierung der Berufsausbildung immer stärker in den Vordergrund rücken. Glücklicherweise erfahren Lernende mit dem Wunsch ein Auslandspraktikum durchzuführen immer größere Unterstützung seitens der Betriebe. Der Grund hierfür ist sehr wahrscheinlich in der sich verstarkenden wirtschaftlichen Globalisierung mit stetig intensiver werdenden internationalen Interdependenzen zwischen verschiedenen ökonomischen Akteuren zu suchen. Aus diesem Grunde ist nicht zwangsläufig davon auszugehen, dass sich der zukünftige Arbeitsplatz der jungen Menschen im Inland befindet. Längerfristige oder ausschließliche berufliche Auslandsaufenthalte mit entsprechender Wohnortverlagerung werden in Zukunft zunehmen.⁵ Des Weiteren wird das gesellschaftliche und private Leben der Lernenden in immer stärkeren Maße von der multi-ethnischen Differenzierung der hier lebenden Menschen und den daraus erwachsenden Unterschieden zwischen den Vertretern unterschiedlicher Kulturen bestimmt.⁶

Vor dem Hintergrund dieser ökonomischen und soziologischen Tendenzen erscheint eine internationale Ausrichtung des Unterrichts an berufsbildenden Schulen im Allgemeinen und des Fremdsprachenunterrichts im Speziellen unumgänglich. Auf diese Weise können sowohl die Ziele der Motivationssteigerung und Integration der Lernenden in den Lernprozess, als auch das übergeordnete Ziel der internationalen Berufskompetenz in idealer Weise miteinander vereinigt werden.

4.2 Beispiele

4.2.1 Fremdsprachenzertifikat der Kultusministerkonferenz (KMK) für die berufliche Bildung

1. Das KMK-Fremdsprachenzertifikat in der beruflichen Bildung

Globalisierung, Internationalisierung, Europäisierung, es gibt vielfältige und auch unterschiedliche Aspekte, die im Zusammenhang mit diesen Tendenzen und Realitäten bedacht und diskutiert werden müssen. Eines jedoch ist unabdingbar für ein erfolgreiches Agieren in einer zunehmend komplexeren Welt: Wir müssen den Fokus auf „Verständigung“ legen. Ohne Kommunikationsfähigkeit kann eine Globalisierung, Internationalisierung oder Europäisierung nicht stattfinden. Wohl auch mit Blick auf diese Anforderungen des 21. Jahrhunderts ist deswegen schon seit 1999 die Möglichkeit des Ablegens einer Fremdsprachenzertifikatsprüfung an beruflichen Schulen in der Bundesrepublik Deutschland geschaffen worden (Beschluss der KMK vom 20.11.1998). Diese Vereinbarung ist durch RdErl. vom 13.06.2001 bzw. durch eine Anpassung an neuere Rahmenvereinbarungen (2008)¹² am 22.06.2011 für Niedersachsen für unmittelbar verbindlich erklärt worden und stellt eine Zertifizierungsmöglichkeit i. S. des § 32 BBS-VO dar. Im siebten Abschnitt der EB-BBS sind die für Niedersachsen gültigen Durchführungsregelungen niedergelegt.

2. Die Notwendigkeit des KMK-Fremdsprachenzertifikats

Ziel des Fremdsprachenzertifizierungsangebotes ist es, den Schülerinnen und Schülern eine Möglichkeit zu geben, ihre ganz speziellen, in einem Beruf/Berufsfeld erworbenen Fremdsprachenkenntnisse zu erweitern und bescheinigen zu lassen, um uneingeschränkten Zugang zu zukünftigen Lebens- und Arbeitsräumen zu haben und in diesem entsprechend agieren zu können. Neben der Herausforderung, physisch mobil zu sein, ist eine zwingende Grundfertigkeit adäquaten Sprachhandelns ohnehin wegen der modernen Kommunikationstechnologien unabdingbar.

In Anlehnung an europaweit legitimierte Kompetenzen und Niveaus [(Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen (GER) oder den Common European Framework of Reference for Languages (CEFR)] bescheinigt das Zertifikat also nachvollziehbare Fertigkeiten und Fähigkeiten, sodass (inter)nationale Transparenz gewährleistet ist. Arbeitgeber

können ihre Bewerberinnen und Bewerber besser einschätzen und vergleichen; zertifizierte Schülerinnen und Schüler sind wettbewerbs- und damit zukunfts-fähig – eine entscheidende Prämisse in vielen schulischen Leitbildern. Eine Schule, die ihren Schülerinnen und Schülern solch ein über das verpflichtende Curriculum hinausgehendes Angebot bereitstellt, sichert Qualität und damit einhergehend Motivation und Engagement bei Schülerinnen, Schülern und Lehrkräften!

3. Die Umsetzung des KMK-Fremdsprachenzertifikats: Schüler-Schule-Kollege

Grundsätzlich kann sich jeder Schüler und jede Schülerin einer berufsbildenden Schule vorhandene fremdsprachliche Kompetenzen auf Antrag zertifizieren lassen, wenn eine geeignete Prüfung vom Prüfungsausschuss erstellt und dann in der Schule angeboten wird und wenn der Schüler/die Schülerin die 65 € Prüfungsgebühr, die im Lande Niedersachsen dafür erhoben werden¹³, entrichtet.

Der Prüfungsausschuss des Landes Niedersachsen entscheidet in jedem Jahr, ob und auf welchem Niveau Prüfungsvorschläge für einzelne Berufe oder Berufsbereiche erstellt werden. Diese Entscheidung wird auf der Grundlage unterschiedlicher Aspekte jedes Jahr erneut getroffen. Hier spielen neben der Nachfrage leider auch die zur Verfügung stehenden Ressourcen eine entscheidende Rolle. Insofern können nicht immer alle nachgefragten Einzelberufe zertifiziert werden – hier versucht der Prüfungsausschuss auch Berufe zu Berufsfeldern (wo sinnhaft) zusammenzulegen, sofern der Zertifizierungsgedanke, nämlich die berufsspezifische Fremdsprachenkompetenz nachzuweisen, gewährleistet ist.

Zudem muss die Schule bereit und in der Lage sein, diese Prüfungen anzubieten.

Entscheidet sich eine Schule für die Durchführung des KMK-Fremdsprachenzertifikats, dann muss sie entsprechende Maßnahmen einleiten bzw. Durchführungsmodalitäten und Anforderungen erfüllen:

- ◆ Relevante Informationen rund um das Zertifikat dem NiBiS (Niedersächsischer Bildungsserver) entnehmen:
<http://www.nibis.de/nibis.phtml?menid=3059>
- ◆ Schüler bzw. Schülerinnen verbindlich im Rahmen des Online-Anmeldeverfahrens anmelden. Einen Link zur Online-Anmeldung finden Sie in o.g. Internetpräsenz oder Sie gehen direkt auf die Adresse <http://nline.nibis.de/fsz>

¹² Die Rahmenvereinbarung als auch andere gültige Grundlagen sind zu finden auf der Nibis-Plattform: <http://www.nibis.de/nibis.phtml?menid=3059>

¹³ Vgl. Ergänzende Bestimmungen für das berufsbildende Schulwesen (EB-BbS), RdErl. des MK vom 05.10.2011, siebenter Abschnitt: Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen in der Beruflichen Bildung

- ♦ Prüfungsgebühren einsammeln und als Gesamtsumme an das NLQ fristgerecht überweisen.
- ♦ Die Prüfungsunterlagen vervielfältigen und am Prüfungstag die Prüfung beaufsichtigen und durchführen.
- ♦ Die Prüfungen korrigieren und bewerten.
- ♦ Die mündlichen Prüfungen nach Maßgabe der Rahmenvereinbarungen und der niedersächsischen Handreichungen schulintern erstellen und bis zu einem bestimmten Termin mit einem Kollegen (Prüfungsausschuss) durchführen.
- ♦ Das Zertifikat ausstellen.
- ♦ Den statistischen Erhebungsbogen ausfüllen und den Organisatoren zusenden.
- ♦ Die Abrechnung über die Aufwandsentschädigung gem. der Vorgaben erstellen und ebenfalls innerhalb einer bestimmten Frist dem Organisationsteam zusenden.

Die KMK-Fremdsprachenzertifikatsprüfung wird auf der Grundlage der KMK-Rahmenvereinbarung³⁸, die eben auch für Niedersachsen als verbindlich erklärt wurde, durchgeführt. Der zentrale **schriftliche Prüfungstermin** wird zu Beginn eines jeden Schuljahres bekannt gegeben. Er liegt meist unmittelbar vor den Osterferien. Wenige Tage vor diesem Termin erhalten alle teilnehmenden Schulen einen Prüfungssatz mit mehreren CDs. Dieser Prüfungssatz beinhaltet die Audiotexte, die Druckunterlagen, das Zertifikatsmuster sowie die Bewertungshinweise für alle Prüfungen. Die Geheimhaltung bis zum Prüfungstermin ist verpflichtend.

Die schriftliche Prüfung besteht in jedem Fall aus 4 Aufgaben der einzelnen fremdsprachlich relevanten Kompetenzbereiche: Hörverstehen, Leseverstehen, Mediation (Sprachmittlung) und Produktion. Innerhalb der zur Verfügung stehenden Prüfungszeit (A2 oder KMK I=60°, B1 oder KMK II=90°, B2 oder KMK III=120°, C1 oder KMK IV=150°) müssen diese Aufgaben bearbeitet werden.

Nach erfolgreich bestandenem schriftlichen Teil muss der Schüler oder die Schülerin die mündliche Prüfung, normalerweise im Rahmen einer Paar- oder Dreierprüfung ablegen. In ihr wird die Interaktionskompetenz abgeprüft. Die Schulen erstellen eigenverantwortlich diese Prüfungen und legen auch den Termin bis zu einem landesweit vorgegebenen Zeitpunkt (meistens Mitte Mai) in dem Schuljahr fest (dezentrale Prüfungen). Die Prüfungsdauer beträgt je nach Niveau mindestens 15 Minuten (KMK I) bis maximal 30 Minuten (KMK IV).

Sind in den beiden Teilen (schriftlich und mündlich) mind. 50% der Punkte erreicht worden, ist die Prüfung bestanden.

Es wird keine Note ausgewiesen: Die Prüfungsleistung wird durch das Ausweisen der erreichten Punkte im Vergleich zu den erreichbaren Punkten je Kompetenzbereich in einem landesweit zu nutzenden Zertifikat, welches Bestandteil der Prüfungsunterlagen ist, dokumentiert.

4. Weitergehende Informationen

Die auf dem NiBiS bereitgestellten Informationen rund um das Zertifikat werden ständig aktualisiert. Hier finden Sie u.a. verbindliche Grundlagen, einen Flyer, eine Powerpoint-Präsentation sowie einige Musterprüfungen.

Die Handreichungen zur KMK-Fremdsprachenzertifizierung werden zurzeit überarbeitet und nach Fertigstellung ebenfalls ersetzt.

Sollten sich Ihre inhaltlichen Fragen nicht aus dem zur Verfügung gestellten Material beantworten lassen, dann wenden Sie sich bitte an

- ♦ Frau Dörte Schomacker-Viets, StD'n
Landesfachberaterin Englisch an berufsbildenden Schulen
Ansprechpartnerin KMK-Fremdsprachenzertifikat
E-Mail: Doerte.Schomacker-Viets@Landesschulbehoerde-Nds.de

Bei organisatorischen, haushalts- und kassentechnischen Problemen wenden Sie sich bitte an das

- ♦ Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ)
Keßlerstraße 52
31134 Hildesheim
Telefon: 05121/1695 253

Zurzeit ist dort Ihr Ansprechpartner Herr Michael Faulwasser
eMail: michael.faulwasser@nlq.niedersachsen.de

4.2.2 Zusatzqualifikation zur/zum Europakauffrau/Europakaufmann – Fit für den internationalen Arbeitsmarkt

Außenhandelskenntnisse werden für viele Unternehmen ein immer wichtigerer Baustein im Profil ihrer Beschäftigten. Ein Großteil der deutschen Unternehmen wird nur dann wettbewerbsfähig bleiben, wenn sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, die mit ausländischen Partnern kommunizieren und

4. Zusatzqualifikationen

kooperieren können. Deshalb sind internationale Qualifikationen zunehmend gefragt. Auch viele regionale Unternehmen sind weltweit tätig. Die „klassischen“ Ausbildungsberufe vermitteln jedoch nur einen Teil der erforderlichen internationalen Qualifikationen. Darum haben die Europaschulen BBS 1 Northeim und die BBS I Osterode am Harz die Zusatzqualifikation „Europa-kaufmann/Europakauffrau“ entwickelt und bieten diese seit dem Schuljahr 2003/2004 sehr erfolgreich an. Viele Industriebetriebe haben die Zusatzqualifikation als festen Bestandteil in die duale Ausbildung integriert.

Zielgruppe

Die Zusatzqualifikation richtet sich an kaufmännische Auszubildende mit überdurchschnittlichen Leistungen, die ihre beruflichen Chancen durch zusätzliche Qualifikationen verbessern wollen.

Inhalte

Zusätzlich zur „normalen“ Berufsausbildung im dualen System absolvieren die angehenden Europakaufleute fünf Ausbildungsmodule, die allesamt extern zertifiziert werden und international anerkannt sind.

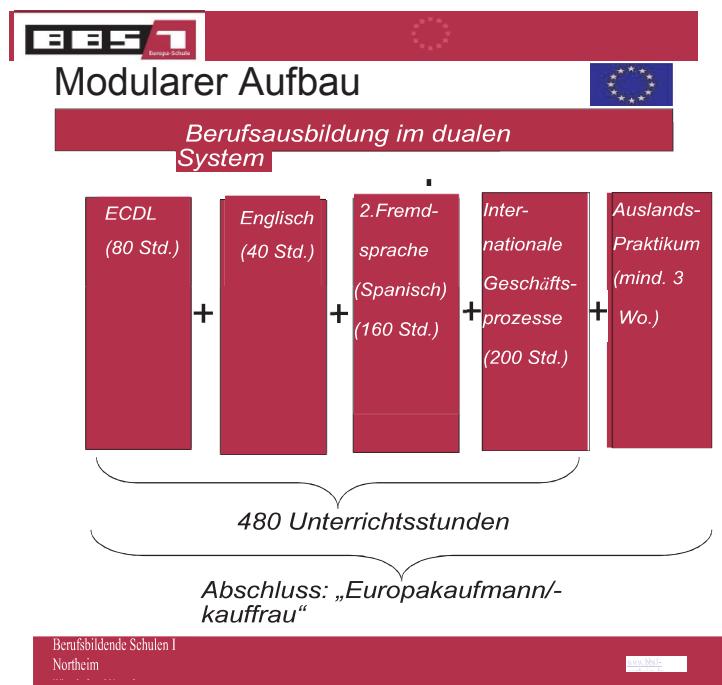


Abbildung 6: Die Zusatzqualifikation im Überblick

A) Informationsverarbeitung (Europäischer Computerführerschein, ECDL)

Aus den folgenden Modulen sind vier erfolgreich zu absolvieren: Grundlagen der Informationstechnologie, Betriebssysteme, Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbanken, Präsentation, Internet und Kommunikation („ECDL-Start“).

B) Kommunikation und Korrespondenz in englischer Sprache (KMK-Zertifikat)

Die Auszubildenden absolvieren das KMK-Zertifikat Englisch auf „mittlerer“ Anforderungsstufe II „Threshold“.

C) Kommunikation und Korrespondenz in einer zweiten Fremdsprache (Europäisches Sprachenzertifikat, TELC)

Die Europakaufleute-Prüfung erfordert eine Zusatzqualifikation in einer zweiten Fremdsprache auf dem Niveau A1 im Rahmen des Europäischen Sprachenzertifikats.

D) Internationale Geschäftsprozesse (IHK-Zertifikat)

Lernfeld 1 („Ein Produkt auf einem ausländischen Markt positionieren“) beschäftigt sich mit Themen wie „Grundlagen des Außenhandels“, „Entwicklung und Bedeutung des internationalen Marketings“, „Marketing-Mix und Controlling im internationalen Marketing“. Lernfeld 2 („Auslandsaufträge anbahnen, abwickeln und bewerten“) befasst sich unter anderem mit den Themen „Internationales Kaufvertragsrecht“, „Außenhandelskalkulation“, „Außenwirtschaftsrecht“ und „Auslandszahlungsverkehr“.

E) Auslandspraktikum

Neben den Prüfungsfächern, die im Rahmen der Zusatzqualifikation zu absolvieren sind, ist ein mindestens dreiwöchiger Lernaufenthalt im Ausland zu absolvieren. Wird das Praktikum im europäischen Ausland durchgeführt und sind die Voraussetzungen im Sinne des Projektes erfüllt, stellt die Schule den europass Mobilität aus.

Zeitplanung

Die Qualifizierungsmaßnahme dauert zwei Jahre und läuft parallel zur normalen Ausbildung. Das KMK-Zertifikat in Englisch und der Europäische Computerführerschein ECDL sind bei den meisten Ausbildungsberufen in den normalen Unterricht integriert.

Das Europäische Sprachenzertifikat TELC und das IHK-Zertifikat „Internationale Geschäftsprozesse“ werden im zusätzlichen Unterricht erworben (wöchentlich zwei Stunden an einem Nachmittag/Abend und geblockt an Samstagen). Das Auslandspraktikum kann zu einem beliebigen Zeitpunkt während der Zusatzqualifikation absolviert werden. Bei erfolgreicher Teilnahme an allen Modulen wird das Abschlusszeugnis „Europakaufmann/ Europakauffrau“ ausgestellt.

Netzwerk „Europakaufmann/Europakauffrau“

Aufgrund des steigenden Interesses vieler Ausbildungsbetriebe und berufsbildender Schulen an der Zusatzqualifikation haben die BBS I Northeim und BBS I Osterode am Harz im Oktober 2010 eine entsprechende Fortbildung durchgeführt. Während der Fortbildung wurde die Gründung eines Netzwerks vereinbart, dessen Ziel die gegenseitige Unterstützung bei der Einführung/Durchführung der Zusatzqualifikation unter Beachtung einheitlicher Standards ist.

IHK-Zertifizierung

Der Berufsbildungsausschuss der Industrie- und Handelskammer Hannover hat auf Initiative der BBS 1 Northeim und BBS I Osterode im Juni 2011 die besonderen Rechtsvorschriften für die Durchführung von Prüfungen für die Zusatzqualifikation „Europakaufmann/Europakauffrau“ erlassen.

Die Zusatzqualifikation „Europakaufmann/Europakauffrau“ ist zudem explizit im Entschließungsantrag der Regierungsfraktionen (Drucksache 16/3162 vom 10.12.2010) erwähnt, in dem gefordert wird „Schülerinnen und Schüler an berufsbildenden Schulen und in Ausbildungsbetrieben für den europäischen Arbeitsmarkt fit [zu] machen“.

Dieser Forderung werden die Schulen, die den „Europakaufmann“ anbieten, in hohem Maße gerecht. Nicht selten äußern die Absolventen den Wunsch, nach absolviertes Zusatzausbildung einmal im Ausland zu arbeiten. Für einige Europa-kaufleute der BBS 1 Northeim ist dieser Wunsch bereits in Erfüllung gegangen, da sie nach absolviertes Ausbildung eine Tätigkeit in der Tschechischen Republik, in Chile oder in China für ihre Ausbildungsbetriebe aufgenommen haben.

Kontakt

Berufsbildende Schulen, die Interesse an der Zusatzqualifikation „Europakaufmann/Europakauffrau“ haben, wenden sich bitte an die BBS 1 Northeim oder BBS I Osterode.

BBS 1 Northeim Europa-Schule
05551 / 9844-0
verwaltung@bbs1-northeim.de
www.bbs1-northeim.de

BBS I Osterode am Harz Europa-Schule
05522 / 960 700
verwaltung@bbs1osterode.de
www.bbs1osterode.de

4.2.3 Zusatzqualifikation zur/zum Chinakauffrau/Chinakaufmann – Fit für den internationalen Arbeitsmarkt

China ist einer der wichtigsten Handelspartner Deutschlands. Keine Gefahr, sondern eine Chance für deutsche Unternehmen und Auszubildende, wenn die richtige Personalentwicklung betrieben wird und die kaufmännischen Auszubildenden Chancen zur Weiterqualifizierung nutzen. Denn viele Unternehmen werden nur dann wettbewerbsfähig bleiben, wenn sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, die mit chinesischen Partnern kommunizieren und kooperieren können. Für die Europa-Schule BBS 1 Northeim war es deshalb naheliegend, in Anlehnung an die Zusatzqualifikation zum/zur „Europakaufmann/-frau“ die Zusatzqualifikation zum/zur „Chinakaufmann/-frau“ zu entwickeln und anzubieten (seit Februar 2011). Die Zusatzqualifikation „Chinakaufmann/ Chinakauffrau“ wurde Ende 2012 ebenfalls vom Berufsbildungsausschuss der IHK Hannover zertifiziert.

Die Zusatzausbildung richtet sich an kaufmännische Auszubildende mit überdurchschnittlichen Leistungen, die ihre beruflichen Chancen durch zusätzliche Qualifikationen verbessern wollen.

Der Unterricht dauert zwei Jahre und läuft parallel zur „normalen“ Ausbildung. Die Auszubildenden befassen sich während dieser Zeit intensiv mit den Themen „Internationales Marketing“ sowie „Anbahnung und Abwicklung von China-Geschäften“.

Die erworbenen Sprachkenntnisse in Englisch und Chinesisch werden durch international anerkannte Zertifikate bescheinigt. Der Europäische Computerführerschein (ECDL) bestätigt den Auszubildenden fundierte EDV-Kenntnisse. Das Praktikum in einem chinesischen Unternehmen führt in Verbindung mit den anderen Bausteinen der Zusatzausbildung zu einer erweiterten Handlungskompetenz, wovon auch der eigene Ausbildungsbetrieb profitiert. Darüber hinaus verbessern die Auszubildenden ihre Qualifikationen für den internationalen Arbeitsmarkt.

4. Zusatzqualifikationen

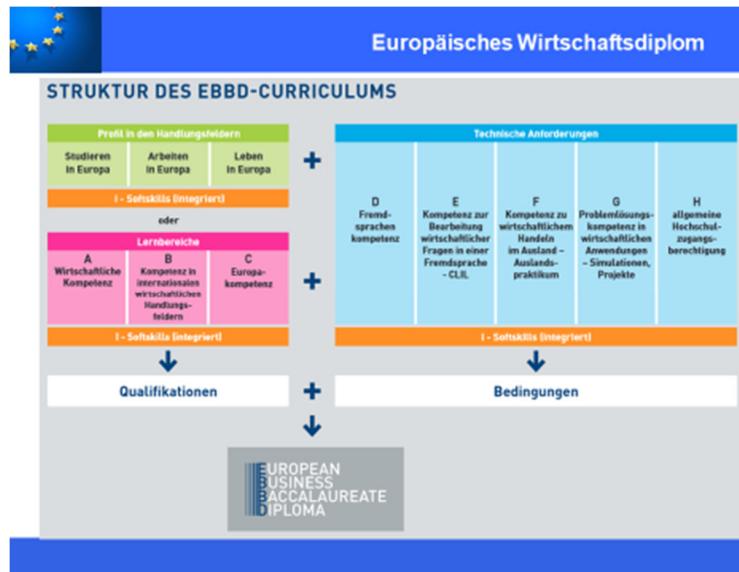


4.3 Europäisches Wirtschaftsdiplom European Business Baccalaureate Diploma (EBBD)

Das EBBB ist ein Exzellenzlabel, mit dem Schülerinnen und Schüler ausgezeichnet werden, die parallel zum Abitur besondere Qualifikationen in europäischer/ internationaler Dimension nachgewiesen haben.

In Niedersachsen dürfen seit 2015 die Europaschule HLA Hameln, die Europaschule Papenburg sowie die Europaschule BBS1 Northeim für Schüler/-innen des Beruflichen Gymnasiums Wirtschaft das EBBB vergeben.

- „**Studieren, Arbeiten, Leben in Europa**“, unter diesem Motto erwerben begabte Schüler/-innen einerseits die Allgemeine Hochschulreife (Abitur) und andererseits ein Diplom, das in sieben Staaten der EU vergeben wird.
- Mit dem Europäischen Wirtschaftsdiplom werden Kompetenzen in den Bereichen Wirtschaft, Europa, moderne Sprachen und Mobilität hinzugewonnen.
- Das Exzellenzlabel EBBB zertifiziert zur Allgemeinen Hochschulreife, dass die Absolventen zusätzliche Kompetenzen im internationalen Kontext erworben haben.



Beispiel Hameln:

- Bilingualer Unterricht im Fach Volkswirtschaft
(C.L.I.L. Content and Language Integrated Learning)
- Zwei Fremdsprachen (Englisch und Spanisch/Französisch)
incl. Zertifikatsprüfungen nach TELC
- Verschiedene Simulationen und Planspielen wie TOPSIM,
Eurosim und ein geldpolitischer Workshop
- Internationalen Marketing-Projekt DECA
- Zwei Schüleraustauschen in den Klassen 11 und 12
Studienfahrt nach England in der Klasse 12
- Zusätzlichen Blockunterricht an 8-10 Samstagen
- 3 bis 4-wöchiges Auslandspraktikum

4. Zusatzqualifikationen

4.4 Checkliste - Zusatzqualifikationen¹

Füllen Sie die Checkliste nach folgenden Schritten aus:

- Welche der folgenden Punkte treffen auf Ihre Schule zu?
- Sind diese Punkte für Ihre Schule wichtig?
- Welche Kriterien würden Sie hinzufügen?

J	N	Beispiel	+	-
---	---	----------	---	---

Unterricht allgemein

Gibt es ein Konzept, wie Unterrichtsangebote zur Internationalisierung beitragen können?

Berufsspezifischer Unterricht

Wird bilingualer Unterricht bei Ihnen an der Schule erteilt?

Setzen Sie authentisches Material ein?

Werden Fachbegriffe in einer Fremdsprache aufbereitet?

Nutzen Sie die Muttersprache von Schülerinnen bzw. Schülern mit Migrationshintergrund?

Werden Rollenspiele, Diskussionsrunden o.Ä. durchgeführt, die die Sprache und Kultur eines anderen Landes berücksichtigen?

Führen Sie Projekte in einer Fremdsprache durch?

Fremdsprachen

Setzen Sie authentische Arbeitsmaterialien ein?

Werden ausschließlich Lehrbücher eingesetzt, die auf der Grundlage des gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Fremdsprachen konzipiert sind?

Nutzen Sie die Erfahrung eines Muttersprachlers?

Werden kulturelle Unterschiede behandelt/berücksichtigt?

Nutzen Sie die Möglichkeit des e-learning?

Nutzen Sie die Möglichkeit des twin-learning?

Politik

Wird die EU als System thematisiert?

Wird die EU als potentieller Arbeitsmarkt vorgestellt?

Nutzen Sie die europass Instrumente?

Religion/Werte und Normen

Erfahren die Schülerinnen und Schüler eine kosmopolitische Orientierung?

Erfahren Sie etwas über Inhalte und Gebräuche anderer Religionen?

Erhalten die Schülerinnen und Schüler Einblick in andere Kulturen?

Nutzen Sie die kulturellen Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund?

Nutzen Sie die religiösen Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund?

Erfolgt eine Auseinandersetzung mit kulturellen oder religiösen Vorurteilen?

Zertifikate

Sind an Ihrer Schule Zertifikate eingeführt (z.B. KMK, Cambridge, DELF, DELE)?

Nehmen Ihre Schülerinnen und Schüler am bundesweiten Fremdsprachenwettbewerb teil?

Projektarbeit

Werden an Ihrer Schule Projekte durchgeführt, die die Thematik der Internationalisierung beinhalten?

Ergänzende Qualifikationen

Können international ausgerichtete Zusatzqualifikationen (§ 49 Berufsbildungsgesetz) während der Erstausbildung erworben werden?

Mitarbeit von Berufsbildungspersonal

Setzt die Schule Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten aus dem Programm ein?

Ist die Schule Gasteinrichtung für COMENIUS Assistenzkräfte?

¹ Die Checkliste ist als Arbeitshilfe gedacht und kann gern den Bedürfnissen der jeweiligen Schule entsprechend angepasst werden.

5. Internationale Aktivitäten

5. Internationale Aktivitäten

Der Strukturwandel im Beschäftigungssystem und die damit einhergehenden Veränderungen der Anforderungen am Arbeitsplatz zeigen gerade in den letzten Jahren die Bedeutung und den Wert einer umfassenden beruflichen Bildung. Wie die verschiedenen Schulprogramme und Leitbilder der niedersächsischen berufsbildenden Schulen ausweisen, definieren sich moderne Systeme nicht mehr nur über den Unterricht. Andere Lernmethoden bieten sich explizit für die Vermittlung von Kompetenzen zum Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz an.

Vielfältige Aktivitäten, die z. B. auch in den Schulprogrammen der Europaschulen beschrieben sind, können zur Internationalisierung der beruflichen Bildung beitragen:

- ◆ Internationale Schulpartnerschaften
- ◆ Mobilitätsprojekte für Auszubildende (Lernabschnitte im Ausland nach § 2 Abs. 3 Berufsbildungsgesetz; so genannte Auslandspraktika)
- ◆ Themenbezogene Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern
- ◆ Beteiligung an Wettbewerben
- ◆ Durchführen von Aktionstagen oder/und -wochen
- ◆ Virtuelle Zusammenarbeit
- ◆ Studienbesuche, Klassenfahrten

5.1 Internationale Schulpartnerschaften

Fast jede niedersächsische berufsbildende Schule gibt an, eine oder mehrere Partnerschulen im Ausland zu haben. Die Ausgestaltung der Kooperationen ist sehr unterschiedlich. Es gibt Schulen, die diese Partnerschaften sehr lebendig gestalten und mit verschiedenen Aktivitäten lebendig erhalten. Es hat sich gezeigt, dass eine Schulpartnerschaft nachhaltig Bestand hat, wenn mehrere Schulformen und/oder Fachbereiche und insbesondere mehrere Personen aktiv eingebunden sind.

Eine wichtige Frage, die in der Beratung immer wieder gestellt wird, ist, wie Kontakte zu einer Kooperation interessierten Schule im Ausland hergestellt werden können. Dazu gibt es in Niedersachsen verschiedene Ansätze:

- ◆ Im außereuropäischen Bereich kooperiert das Niedersächsische Kultusministerium im Rahmen von Partnerschaften mit Regionen der russischen Konföderation, China, Südafrika, Japan und Kanada.
- ◆ Die Partner des niedersächsischen Netzwerks NeMo verfügen über Partnereinrichtungen und teilweise eigene Netzwerke und können dazu Informationen geben:
- ◆ Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) bietet regelmäßig Kontaktseminare an (<http://www.na-bibb.de/service/veranstaltungen>).
- ◆ Das Internetportal eTwinning ermöglicht bzw. unterstützt die Durchführung von gemeinsamen virtuellen europäischen Schulprojekten. Informationen zur Suche nach geeigneten Partnerschulen und Projekten über eTwinning sind hier vorhanden:
<https://www.kmk-pad.org/programme/etwinning/projektpartner-finden.html>
- ◆ School education gateway ist ein europäisches Internetportal, auf dem neben Fortbildungsangeboten für Lehrkräfte auch Anfragen von Schulen zur Beteiligung an europäischen Bildungsprojekten (Strategische Partnerschaften) eingestellt sind.
<https://www.schooleducationgateway.eu/de/pub/opportunities/partnerships.cfm>
- ◆ Partnerschulnetz.de ist eine virtuelle Partnerbörse, die im Rahmen der Initiative des Auswärtigen Amtes „Schulen: Partner der Zukunft“ entwickelt wurde. Sie ermöglicht es deutschen und ausländischen Schulen weltweit, Wege zu einer internationalen Partnerschaft zu finden (<http://www.partnerschulnetz.de>).
- ◆ PASCH Schulen: Partner der Zukunft
Die Initiative „Schulen: Partner der Zukunft“ (kurz PASCH) setzt bei der Förderung von Schulpartnerschaften Schwerpunkte. Ihr Ziel ist es, ein weltweites Netz von Partnerschulen aufzubauen. Koordiniert wird die Initiative vom Auswärtigen Amt. Weitere Informationen zur Initiative erhalten Sie unter:
<http://www.pasch-net.de/>.
- ◆ Oft führen auch Städtepartnerschaften zur Kooperation von Schulen.
Vor der Kontaktaufnahme zu einem potentiellen Partner sollte jedoch Klarheit bestehen welches Ziel mit einer Schulpartnerschaft verfolgt wird.

5.2 Mobilitätsprojekte

“

Für meinen Unterricht habe ich einige interessante Aspekte kennengelernt und Materialien gesammelt, die ich einfließen lassen werde. Bestehende Kontakte nach Schweden konnte ich vertiefen und neue knüpfen, die ich pflegen und weiter ausbauen möchte.

Künftige Austauschschüler möchte ich in den Vorbereitungen und Durchführungen Ihrer Aufenthalte unterstützen und fördern. Weitere Swedenreisen auch aus persönlichen Gründen werden folgen, um das Land und die Menschen noch besser kennen zu lernen.

Teilnehmer an einem Mobilitätsprojekt (Berufsschullehrer)

Die Mobilität zu Lernzwecken – d.h. ein Auslandsaufenthalt mit dem Ziel, neue Fähigkeiten und Kompetenzen zu erwerben – ist eine der grundlegenden Möglichkeiten, mit denen Einzelpersonen und insbesondere junge Menschen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigern und ihre persönliche Entwicklung voranbringen können. Studien bestätigen, dass die Mobilität zu Lernzwecken die Qualität des Humankapitals verbessert, da die Schülerinnen und Schüler sowie die Studierenden Zugang zu neuem Wissen erhalten, ihre Sprachkenntnisse erweitern und interkulturelle Kompetenzen erlangen. Auch Arbeitgeber erkennen den Wert dieser Erfahrung an und schätzen sie. Diejenigen, die als junge Lernende mobil sind, sind zumeist auch später im Arbeitsleben mobil. Die Mobilität zu Lernzwecken hat eine große Rolle bei der Öffnung der Systeme und Einrichtungen der allgemeinen und beruflichen Bildung gespielt: Sie sind europäischer und internationaler sowie leichter zugänglich und effizienter geworden. Europas Wettbewerbsfähigkeit kann ebenfalls verbessert werden, indem der Aufbau einer wissensintensiven Gesellschaft unterstützt wird. Auf diese Weise wird auch ein Beitrag zu den Zielen der Strategie „Europa2020“¹ für Wachstum und Beschäftigung geleistet.²

Aber auch die Mobilität von Lehrkräften berufsbildender Schulen und von betrieblichen Ausbildern ist zu fördern. Sie haben als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für Mobilität zu Lernzwecken großen Einfluss auf die jungen Menschen und bei Ihnen steigt die Akzeptanz für die Beteiligung an Mobilitätsprojekten, wenn sie sich vor Ort bei den Partnern vergewissern könnten, dass die jungen Menschen gut aufgenommen und ihnen sinnvolle Lernabschnitte im Ausland angeboten werden.

5.2.1 Einführung

Wie in der Internationalisierungsstrategie des Niedersächsischen Kultusministeriums für die berufsbildenden Schulen (Kapitel 2) ausgeführt ist, nimmt die Mobilität zu Lernzwecken eine große Bedeutung bei der Internationalisierung der beruflichen Bildung ein.

Das Niedersächsische Kultusministerium hat deshalb vielfältige Maßnahmen ergriffen, um in Niedersachsen ein breites Angebot an Möglichkeiten für die Lehrenden und die jungen Menschen in der beruflichen Erstausbildung zu schaffen. Dazu zählen:

- ◆ das Beratungssystem der Beraterinnen und Berater für Europa und Internationales (Ansprechpartnerinnen und -partner (s. Kapitel 7.1),
- ◆ das regionale Netzwerk Mobilität (NeMo), das zum Ziel hat, die Mobilität zu Lernzwecken zu fördern.

Förderprogramme und Information

Auslandsaufenthalte verursachen immer Kosten.

Um auch Jugendlichen schon während der beruflichen Bildung solche Auslandserfahrungen zu ermöglichen, gibt es verschiedene Förderprogramme. Die Mittel daraus werden jedoch selten an Einzelpersonen vergeben sondern bedingen fast immer die Durchführung eines Projekts. Die Förderprogramme sind sehr unterschiedlich hinsichtlich der möglichen Projektträger, des Aufwandes für Antragstellung und Durchführung von Projekten und des Förderumfangs.

Es bestehen zahlreiche Förderprogramme für Mobilitätsprojekte, das bekannteste ist wohl das Erasmus+-Programm, das Auslandsaufenthalte für verschiedene Zielgruppen in der beruflichen Bildung fördert. Daneben gibt es zahlreiche bilaterale Programme, hier werden nur die bekanntesten aufgeführt. Einen guten Überblick über Förderprogramme für internationale Schulprojekte bietet das Portal „Austausch macht Schule“ (<https://www.austausch-macht-schule.org/foerderprogramme>).

¹ http://ec.europa.eu/europe2020/index_de.htm

² Antragsberechtigt sind Unternehmen, zuständige Stellen (IHKs, HWKs etc.), Träger der außer- und überbetrieblichen Ausbildung (z.B. Berufsbildungswerke).

5. Internationale Aktivitäten

Programm	Zielland/-länder	Zielgruppe	Durchführung
Erasmus+ - Leitaktion 1 Berufliche Bildung	Alle Mitgliedsstaaten der EU sowie einige weitere europäische Staaten	Personen in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte	Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung www.na-bibb.de
Deutsch-Französisches Jugendwerk	Frankreich	Personen in der beruflichen Erstausbildung Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte	Deutsch-Französisches Jugendwerk www.dfjw.org
Deutsch-Französisches Austauschprogramm in der beruflichen Bildung	Frankreich	Jugendliche in dualen Ausbildungsberufen Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte	ProTandem Deutsch-Französische Agentur für den Austausch in der beruflichen Bildung www.protandem.org
Deutsch-Polnisches Jugendwerk	Polen	Personen in der beruflichen Erstausbildung Ausbilderinnen und Ausbilder sowie Lehrkräfte	Deutsch-Polnisches Jugendwerk www.dpjw.org

Abbildung 1: Übersicht über Förderprogramme für Mobilitätsprojekte

Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch

Der Deutsch-Russische Jugendaustausch ist eine Stiftung, die das Ziel verfolgt, die deutsch-russische Schüler- und Jugendzusammenarbeit zu erweitern.

Detailinformationen über die Stiftung sowie Antragstermine, Antragswege und Antragsformulare finden Sie unter:

<https://www.stiftung-drja.de/de/organisieren/forderantragstellen/in-der-beruflichen-bildung.html>

Insgesamt kann festgestellt werden, dass die Möglichkeiten insbesondere für junge Menschen, eine Zeit im Ausland zu arbeiten und zu leben, in den letzten Jahren rasant gestiegen sind. Aber auch der Bedarf der jungen Menschen nach Auslandsaufenthalten ist stark gewachsen. Festzustellen bleibt, dass jeder Auslandsaufenthalt – sei es im Rahmen eines sogenannten Auslandspraktikums, zur Ableistung eines freiwilligen sozialen Jahres oder eine Tätigkeit als Au-pair – interkulturelle Kompetenzen vermittelt und Schlüsselkompetenzen wie Selbständigkeit, Eigeninitiative und Mobilität ausbildet.

Die Internetseite <http://www.rausvonzuhaus.de> gibt außerhalb der bekannten Förderprogramme einen umfangreichen Einblick in alle Formen für einen Lernabschnitt im Ausland.

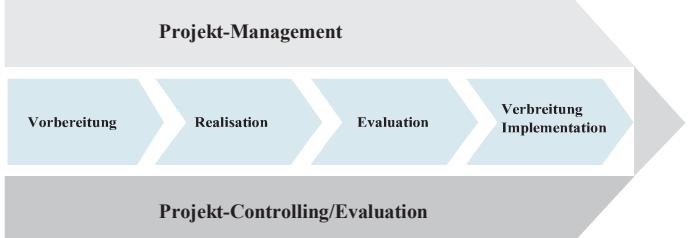
5.2.2 Antragstellung

Die Antragstellung für Mobilitätsprojekte ist je nach Förderprogramm unterschiedlich aufwändig. In Niedersachsen besteht ein gutes Beratungssystem (s. Kapitel 7.1), das schon im Vorfeld darüber informieren könnte, welches Förderprogramm mit welcher Maßnahme in Frage kommt und auch bei der Beantragung unterstützt. Für die erstmalige Beantragung eines Projekts ist eine Beratung im Vorfeld unbedingt zu empfehlen. Auch die Partner des niedersächsischen Netzwerks Mobilität (NeMo) sind gern bereit, ihre Erfahrungen an andere Einrichtungen weiterzugeben.

5.2.3 Organisation von Mobilitätsprojekten

Die erfolgreiche Organisation von Mobilitätsprojekten für beide Zielgruppen

- ◆ Personen in der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung
 - ◆ Fachkräfte in der beruflichen Bildung
- erfordert ein strukturiertes Projektmanagement, das schon im Antragsverfahren beschrieben werden muss.



Grundsätzlich ist anzumerken, dass für die Vorbereitung von Mobilitätsprojekten das persönliche Kennenlernen der transnationalen Partner von großer Bedeutung ist. Die meisten der Förderprogramme bieten deshalb Möglichkeiten für vorbereitende Besuche, teilweise schon vor der Antragstellung.

Die Vorbereitung sollte nicht nur die Absprachen mit der aufnehmenden Einrichtung zur Realisation des Lernabschnitts im Ausland beinhalten, sondern auch eine explizite sprachliche, interkulturelle und pädagogische Vorbereitung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Ein wichtiges Element während der Realisation der Lernabschnitte im Ausland ist das Monitoring. Hierbei soll die Entwicklung des Lernabschnitts beobachtet werden, d. h. es soll überprüft werden, ob die erwarteten Lernergebnisse voraussichtlich erreicht werden können. Die Gestaltung ist recht unterschiedlich; sie kann erfolgen durch

- ♦ Begleitung während des gesamten Lernabschnitts
- ♦ Begleitbesuche
- ♦ Befragung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer per Mail oder Telefon
- ♦ Kontakt mit dem Tutor der aufnehmenden Einrichtung vor Ort.

Auf jeden Fall ist sicher zu stellen, dass den Teilnehmerinnen und Teilnehmern während des Lernabschnitts ein Ansprechpartner bekannt ist und zur Verfügung steht, falls es zu Problemen kommen sollte.

Für die Evaluation stellen die meisten Förderprogramme eigene Fragebogen zur Verfügung. Diese können insbesondere eine Evaluation auf Teilnehmerebene ermöglichen. Es sollte schon im Vorfeld der Beantragung eines Projekts überlegt werden, welche Evaluationsinstrumente eingesetzt werden können. In vielen Fällen ist dies auch im Antragsformular zu beschreiben.

Leitfäden/Konzepte für die Durchführung von Mobilitätsprojekten

Die Nationale Agentur „Bildung für Europa“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Na-BiBB) bietet für Träger von Mobilitätsprojekten im Rahmen des Erasmus+ -Programms auf der Internetseite <http://www.na-bibb.de/> zwei Servicepakete zur Durchführung an:

https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Handbuch_Mobilitaet_doppelseiten_110316.pdf

5.2.4 Evaluation

Schon in den Förderanträgen muss angegeben werden, wie die Evaluation eines Mobilitätsprojekts erfolgen soll.

Die meisten Förderprogramme stellen dafür Fragebogen oder Online-Tools zur Verfügung, die insbesondere eine Evaluation auf Teilnehmerebene ermöglichen können.

Damit kann sich der Projekträger ein Bild über die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer machen und ggf. entsprechende Schritte für die Verbesserung der Projektdurchführung einleiten.

Die Nationale Agentur beim BiBB hat für das Jahr 2017 eine Studie erstellt, die u. a. einen Überblick über die Wirkungen von Lernaufenthalten im Ausland während der beruflichen Ausbildung bietet. Die im Rahmen der Studie befragten Auszubildenden, Schulen und Betriebe sahen die größten Wirkungen eines Auslandsaufenthalts in einer Verbesserung der Chancen für eine Bewerbung auf dem Arbeitsmarkt, einer Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse und in einem Zuwachs an Selbstbewusstsein und der Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit internationalen Teams und Kontakten. Detailliertere Informationen zu den Ergebnissen der Studie finden sich hier:

<https://www.na-bibb.de/presse/news/mobilitaetsstudie-2017/>

Es sind wenige Fälle bekannt, in denen weiter gehende Evaluationen z. B. auf Schulebene (beteiligte Lehrkräfte, Arbeitsaufwand, Mehrwert für die Schule), in Hinsicht auf die Kooperation mit den Betrieben (Auswirkung der Mobilität auf die Auszubildenden, die entsendenden Betriebe) oder zur Langzeitwirkung der Mobilitätsprojekte (Verbleib der Auszubildenden, Wirkung des Auslandsaufenthalts auf die berufliche Karriere) durchgeführt wurden.

Erfolgreiche Projekte können sehr dazu beitragen, die Akzeptanz von Lernabschnitten im Ausland zu erhöhen; eine entsprechende Evaluation kann als Beleg dafür herangezogen werden.

5.2.5 Anerkennung europass Mobilität

Der europass Mobilität ist das Dokument zum Nachweis von Lernaufenthalten im europäischen Ausland – sei es ein Praktikum oder ein Abschnitt der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder des Studiums. Dabei dokumentiert er Lernerfahrungen jeder Art, jeden Niveaus und jeder Zielsetzung. Voraussetzung dazu ist, dass bestimmte Qualitätskriterien eingehalten werden.

Der europass Mobilität ist Bestandteil des europasses, der aus insgesamt fünf Dokumenten besteht:

- europass Lebenslauf – Kompetenzen auf einen Klick
- europass Sprachenpass – Ein umfassendes Gesamtbild
- europass Zeugniserläuterungen – Abschlüsse werden vergleichbar
- europass Mobilität – Lernen und Arbeiten in Europa
- europass Diploma Supplement – Mehr Transparenz im Hochschulbereich

Der europass ist ein kostenloser Service der Europäischen Union. Er fördert die europäische Mobilität und unterstützt Bürgerinnen und Bürger bei der Darstellung ihrer Qualifikationen und Kompetenzen im Arbeits- und Lernumfeld.

Zur Vorstellung der/des Auszubildenden im aufnehmenden Betrieb eignen sich europass Lebenslauf und Sprachenpass.

Auch bei Mobilitäten von Berufsbildungspersonal sollten die europass-Dokumente eingesetzt werden. Der europass Mobilität bescheinigt den Lehrkräften die Inhalte und die Teilnahme an der Fortbildung im Ausland.

Mit dem „europass Lebenslauf“ können sie ihre Vita den Partnern vorstellen und mit dem europass-Sprachenpass über ihre Sprachkompetenz informieren.

1. Dieser Europass-Mobilitätsnachweis wird ausgestellt für		
Nachname(n) <input type="text" value="Muster"/>	Vorname(n) <input type="text" value="Gisela-Maria"/>	Foto <input type="file"/>
Adresse (Straße, Hausnummer, Postleitzahl, Ort, Staat) <input type="text" value="Musterstraße 55"/> <input type="text" value="Musterstadt"/> <input type="text" value="Deutschland"/>		
Geburtsdatum <input type="text" value="20"/> <input type="text" value="01"/> <input type="text" value="1994"/> <small>TT MM JJJJ</small>	Staatsangehörigkeit(en) <input type="text" value="DE"/>	Unterschrift des Inhabers/der Inhaberin <input type="text"/>
<small>Achtung: Die mit einem Sternchen (*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen.</small>		
2. Dieser Europass-Mobilitätsnachweis wird ausgestellt durch		
Bezeichnung der ausstellenden Organisation <input type="text" value="Firma Mustermann & Söhne GmbH und Co KG"/>		
Europass-Mobilitätsnachweis Nummer <input type="text" value="-- siehe unten -- see below -- cf ci-dessous --"/>	Ausstellungsdatum <input type="text" value="18"/> <input type="text" value="04"/> <input type="text" value="2011"/> <small>TT MM JJJJ</small>	
Europass-Sicherheitsnummer <input type="text" value="PV72D15SX7MRSKWCDU9"/>		
<small>Achtung: Die mit einem Sternchen (*) versehenen Rubriken sind unbedingt auszufüllen</small>		

Mehr Informationen im Service Teil (Kapitel 7.2) oder unter www.europass-info.de

Anerkennung in der Schule

Die Anzahl der Auslandspraktika ist in den letzten Jahren erheblich gestiegen, dennoch kann nach wie vor nur einem geringen Teil der Schülerinnen und Schüler von berufsbildenden Schulen eine solche Möglichkeit geboten werden und es stellt nach wie vor eine Herausforderung dar, einen solchen Lernabschnitt durchzuführen. Die Rückkehrerinnen und Rückkehrer haben sich dafür engagiert, zusätzliche Kompetenzen zu erlangen und sind oft sehr stolz, den Auslandsaufenthalt gemeistert zu haben.

Eine Form der Anerkennung durch die Schule stellt eine entsprechende Bemerkung im Zeugnis dar, die neben dem europass Mobilität bei Bewerbungen von Nutzen sein kann.

Bei beiden Zielgruppen – sowohl den jungen Menschen in der beruflichen Erstausbildung als auch Lehrkräften – sollte auch eine nicht-formale Anerkennung des Lernabschnitts im Ausland erfolgen. Dies kann z. B. die Präsentation des Aufenthalts/Projekts im Kollegium oder in der Klasse oder die Veröffentlichung von Berichten in Schaukästen oder auf der Internetseite der berufsbildenden Schule sein. Auch für Lehrkräfte stellt die Teilnahme an Mobilitätsprojekten oftmals eine Herausforderung dar und erfordert zusätzliches Engagement, das anerkannt werden sollte. Ein entsprechendes Klima, in dem diese Auslandsaufenthalte als Fortbildungen, die für die gesamte Schule nützlich sind, gesehen werden und nicht als „Zusatzurlaub“ abgewertet werden, ist in diesem Zusammenhang wünschenswert.

5.2.6 Implementierung und Verbreitung

Wie auch bei den vorherigen Schritten zur Abwicklung von Mobilitätsprojekten müssen schon bei den Förderanträgen Angaben zur beabsichtigten Implementierung und Verbreitung der Projektergebnisse gemacht werden.

Die Implementierung ist für die Schulentwicklung von großer Bedeutung, denn durch sie wird die Wirkung der Mobilitätsprojekte auf die internationale Ausrichtung der berufsbildenden Schule sichtbar. Schule als lernende Organisation kann durch die sorgfältige Evaluation von Mobilitätsprojekten, insbesondere der von Lehrkräften, einen Input für die eigene Arbeit erhalten.

Die Verbreitung der Ergebnisse der Mobilitätsprojekte kann insbesondere zur Anerkennung des Engagements der Beteiligten beitragen und das internationale Profil der Schule betonen. Insbesondere das Internet stellt ein adäquates Mittel zur Verbreitung der Projektergebnisse dar und jede Schule, die Mobilitätsprojekte durchführt, sollte dies auf der Website der Schule auch vorstellen. Besonders in kleineren Städten berichtet auch die lokale Presse gern über Mobilitätsprojekte und das internationale Engagement der berufsbildenden Schulen; dies sollte für die Verbreitung der Ergebnisse genutzt werden. Ein weiteres Medium zur Verbreitung der Ergebnisse sind Fachzeitschriften verschiedener Branchen, in denen Auszubildende oder Lehrkräfte/Ausbilder über ihren Auslandsaufenthalt berichten können.

Tage der offenen Tür, die jährlichen Europaprojekttag an Schulen, Präsenz bei Veranstaltungen der Kammern und Innungen sowie Feierstunden zur europass-Verleihung bieten weitere Gelegenheiten der Verbreitung in der Öffentlichkeit.

5.2.7 Incoming

Eine transnationale Kooperation ist in den seltensten Fällen eine Einbahnstraße, also nicht nur eine Entsendung von eigenen Auszubildenden, sondern beinhaltet meistens auch die Verpflichtung, die Schülerinnen und Schüler der Partnereinrichtung aufzunehmen, d. h. mindestens Unterkunftsmöglichkeiten und Praktikumsbetriebe zu finden und sie in der Zeit ihres Aufenthalts zu betreuen.

Diese Aufgabe ist sehr zeitaufwändig und wird oft nicht wahrgenommen oder gar entsprechend gewürdigt. Eine Schule, die Mobilitätsprojekte durchführt, sollte sich dieser Verpflichtung bewusst sein und die Arbeit auf mehrere Personen verteilen. Mobilitätsprojekte auf Gegenseitigkeit haben den Vorteil, dass die Partner vor Ort meistens eine kostengünstige Unterbringungsart finden und die für Agenturen zu zahlende Gebühr für die Vermittlung von Praktikumsplätzen entfällt, was letztendlich den Teilnehmenden zu Gute kommt.

Damit Projektträger sich diesen besonderen Anforderungen leichter stellen und dabei motiviert handeln, wird allen Projektträgern empfohlen, Fortbildungen für Bildungsverantwortliche aus Schulen und Betrieben in

5. Internationale Aktivitäten

Form von Erasmus+ -Lernaufenthalten bei den Partnerschulen zu organisieren.

Eigene Auslandserfahrungen und in der Rolle als Gast wie als Gastgeber gewonnene Kontakte zu Berufs-kolleginnen und –kollegen erzeugen Kenntnis und Verständnis für die Situation als Entsende- wie als Aufnahmepartner.

Gegenseitige Verbundenheit motiviert die Beteiligten ihre Rolle als Gastgeber anzunehmen und gemäß der eingegangenen Verpflichtungen im Rahmen der Erasmus+ -Projekte die Partnerschaft zu erfüllen.

“

Ich habe meine beruflichen Fähigkeiten erweitert und meine Sprachkenntnisse verbessert. Dies wird mir sowohl während meiner Ausbildung als auch bei der späteren Suche nach einem Arbeitsplatz behilflich sein. Zudem habe ich mit Menschen aus verschiedenen Kulturen zusammen gearbeitet und gelebt, was mir zu einem besseren Verständnis verholfen hat. Des Weiteren ist es nun für mich vorstellbar, nach einem Arbeitsplatz im Ausland zu suchen.

Meine vielen neuen Kontakte werden mir dabei zusätzlich eine Hilfe sein.

Auszubildende zur Industriekauffrau, die einen Lernabschnitt in England absolviert

5.3 Themenbezogene Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern

Den Möglichkeiten zur themenbezogenen Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern sind lediglich insoweit Grenzen gesetzt, als diese Kooperationen finanziert werden müssen.

In Frage kommende Förderprogramme/-möglichkeiten sind z. B.

- ♦ ERASMUS+
 - ♦ Mobilitätsprojekte
<https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/mobilitaet/>
 - ♦ Strategische Partnerschaften
<https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/strategische-partnerschaften/>
 - ♦ Unterstützung politischer Reformen
<https://www.na-bibb.de/erasmus-berufsbildung/unterstuetzung-politischer-reformen/>
 - ♦ Innovationsprojekte
 - ♦ Konsortialpartnerschaften
 - ♦ Schulpartnerschaften
<https://www.kmk-pad.org/programme/erasmusplus/leitaktion-2-schulpartnerschaften.html>
- ♦ Fördermittel der Niedersächsischen Staatskanzlei für eine Zusammenarbeit mit den Partnerregionen (s. Kapitel 7.3.1),
http://www.stk.niedersachsen.de/live/live.php?navigation_id=1133&article_id=91378&_psmand=6
Projekthanträge für den berufsbildenden Bereich sind an das Niedersächsische Kultusministerium, Referat 21, zu richten (s. Kapitel 7.1)
- ♦ Robert Bosch Stiftung
<http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/html/index.asp>

„

„Es war spannend in internationalen Gruppen in englischer Sprache gemeinsam zu arbeiten und zu sehen wie man Energie und Geld einsparen kann.“

5.4 Beteiligung an Wettbewerben

Auch die Beteiligung an Wettbewerben kann dazu beitragen, das international ausgerichtete Profil einer Schule auszubilden.

Europäischer Wettbewerb

Der Wettbewerb „*Europa in der Schule*“ fordert zu vertiefter Auseinandersetzung mit europäischen Themen und Fragestellungen im Unterricht auf und verfolgt traditionell das Ziel, den Europagedanken zu stärken. Er wendet sich an Schülerinnen und Schüler aller Schularten und Jahrgangsstufen. Schirmherr des Wettbewerbs ist der deutsche Bundespräsident. Website mit näheren Informationen: www.europaeischer-wettbewerb.de

Europäischer Karlspreis für die Jugend

Mit dem jährlichen Wettbewerb rufen das Europäische Parlament und die Stiftung Internationaler Karlspreis zu Aachen junge Menschen zwischen 16 und 30 Jahren aus allen Mitgliedsstaaten der EU auf, europäisches Bewusstsein zu entwickeln und sich an Projekten zu beteiligen. Der Preis wird für von jungen Menschen durchgeführte Projekte verliehen, die zur Verständigung beitragen, die Entwicklung eines gemeinsamen Bewusstseins für die europäische Identität fördern und praktische Beispiele für das Zusammenleben der Europäer als eine Gemeinschaft liefern.

Website: <http://www.karlspreis.de/jugendkarlspreis.html>

Euroscola

Euroscola ist eine einzigartige Veranstaltung für Schulen, bei der Schülerinnen und Schüler mehr über die europäische Integration erfahren können, indem sie sie selbst erleben. Für die Veranstaltungen werden Schülerinnen und Schüler aus allen 28 Mitgliedstaaten der EU ausgewählt, die dann für einen Tag Mitglied des Europäischen Parlaments in Straßburg sind - und zwar direkt vor Ort. Sie debattieren im Plenum und in Ausschusssitzungen über aktuelle Themen und nehmen an Abstimmungen über Entschließungen teil. Dabei setzen sie ihre Sprachkenntnisse ein und lernen andere Schülerinnen und Schüler aus ganz Europa kennen. Ihre Lehrer haben die Möglichkeit, Kollegen zu treffen und sich über Unterrichtsmethoden auszutauschen. Die Gewinnerinnen und Gewinner des Wettbewerbs nehmen als deutsche Vertreterinnen und Vertreter am Programm Euroscola im Europäischen Parlament in Straßburg teil. Dort treffen sich 20 Mal im Jahr je 500 Jugendliche aus allen 28 EU-Mitgliedstaaten für einen Tag. Euroscola findet in englischer und französischer Sprache dort statt, wo sonst europäische Politik gemacht wird: im Plenarsaal und in den Ausschusräumen des Europäischen Parlaments.

http://www.europarl.europa.eu/euroscola/de/at_a_glance.html

Bundeswettbewerb Fremdsprachen

Der Bundeswettbewerb Fremdsprachen fördert junge Leute, die gerne und gut mit Sprachen umgehen. Dabei richtet er sich mit seinen Programmen an unterschiedliche Zielgruppen: Schülerinnen und Schüler aus mehreren Jahrgangsstufen, aber auch Auszubildende können an den verschiedenen Wettbewerben teilnehmen. Beim Wettbewerb „Team Beruf“ zeigen die Azubis, dass sie auf die internationale Geschäftswelt vorbereitet sind. Auszubildende von mittelständischen Betrieben bis hin zu DAX-Konzernen haben beim „Team Beruf“ bereits gewonnen. www.bundeswettbewerb-fremdsprachen.de

Deutsch-Französischer Ideenwettbewerb

„On y va - auf geht's!“. Wettbewerb der Robert Bosch Stiftung. Er findet abwechselnd in Deutschland und Frankreich statt und richtet sich an alle Bürgergruppen, Vereine und Schulen in Deutschland und Frankreich, die Beziehungen mit dem Nachbarland pflegen, sowie an deutsch-französische Städte- und Gemeindepartnerschaften.

Gefördert werden Gruppenprojekte, die beispielhaft vormachen, wie sich Bürgerinnen und Bürger grenzüberschreitend mit ihrer Lebenswelt und wichtigen Fragestellungen der Zukunft auseinandersetzen und durch gute Ideen Veränderungen herbeiführen können.

<https://www.auf-gehts-mitmachen.eu/das-programm.html>

Jugend debattiert

Jugend debattiert verbindet das Training im Unterricht mit einem bundesweiten Wettbewerb. Ob im schulinternen Wettbewerb oder auf Bundesebene – alle gewinnen. Denn die Teilnehmer lernen auf besondere Weise, was Leistung, Fairness und Ausdauer bedeuten, wie wichtig und letztlich doch relativ Erfolge sind, und dass es vor allem um eins geht: dabei zu sein, dran zu bleiben und eigene Grenzen zu überschreiten.

Jugend debattiert verbindet das Training im Unterricht mit einem bundesweiten Wettbewerb für Schülerinnen und Schüler. Im bundesweiten Wettbewerb debattiert man in zwei Altersgruppen: Klassen 8-10 und Jahrgangsstufen 10-13). Debattiert wird auf verschiedenen Ebenen: Vom Schul- über den Regional- und Landeswettbewerb bis hin zum Bundeswettbewerb, bei dem jedes Jahr die besten Debattantinnen und Debattanten aus ganz Deutschland in Berlin aufeinandertreffen. Jede Leistung im Wettbewerb wird nach vier Kriterien bewertet:

- Sachkenntnis
- Ausdrucksvermögen
- Gesprächsfähigkeit
- Überzeugungskraft

<https://www.jugend-debattiert.de/>

Weitere Wettbewerbe sind im „Europalotsen“ zu finden:

http://www.nibis.de/nibis3/uploads/1heihoke/files/Europalots_e.pdf

5.5 Durchführung von Aktionstagen oder/und -wochen (z. B. anlässlich des EU-Projekttages)

EU-Projekttag der Schulen

Im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft 2007 hat die Bundesregierung den EU-Projekttag der Schulen erstmalig ins Leben gerufen. An diesem Tag kommen bundesweit Politikerinnen und Politiker sowie Vertreterinnen und Vertreter europäischer Institutionen für mehrere Stunden auch in niedersächsische Schulen, um durch Diskussionen das Interesse der Jugendlichen an der Europäischen Union zu wecken und das Verständnis für die Bedeutung der Europäischen Integration zu stärken. Die konkrete Gestaltung dieses Tages liegt in der Eigenverantwortung der Schulen.

Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), die Europäische Akademie Berlin (EAB) und das EIZ Niedersachsen bieten Arbeits- und Informationsmaterialien für Schulen an. Diese Materialien können auch für die Durchführung von Besuchen der Abgeordneten des Europäischen Parlaments, des Deutschen Bundestages und des Landtages am EU-Projekttag in Schulen genutzt werden.

Hier finden sich weitere Informationen sowie die angeprochenen Informationsquellen und Materialien, auch als Download (pdf-Datei):

www.eu-projekttag.eu,
www.eiz-niedersachsen.de/europatage.html

Europawoche in Niedersachsen

Jährlich findet rund um den Europatag am 9. Mai eine bundesweite Europawoche statt. In Niedersachsen werden zu diesem Anlass zahlreiche Aktivitäten und Veranstaltungen angeboten. Mit Europafesten, Vorträgen, Lesungen, Konzerten, Ehrungen etc. wird die Europäische Union den Bürgerinnen und Bürgern nähergebracht.

Weitere Informationen sowie Hinweise zu den Veranstaltungen unter:

<http://www.eiz-niedersachsen.de/europawoche.html>

Europa macht Schule

Mit dem Projekt „Europa macht Schule“ wird Europa ins Klassenzimmer geholt. Gaststudierende aus ganz Europa arbeiten gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern an einem Projekt mit einem Umfang von drei bis fünf Unterrichtsstunden. Die Kinder und Jugendlichen können die europäischen Nachbarländer auf diese Weise kreativ kennen lernen und Europa direkt erleben. Die Gaststudierenden haben zudem als „Mini-Botschafter“ die Chance, ihr Heimatland zu präsentieren und Kontakte außerhalb der Universität zu knüpfen.

Am Ende steht eine gemeinsame, öffentliche Präsentation der Ergebnisse. Das Programm ergänzt damit nicht nur den Aufenthalt der ERASMUS-Studierenden, sondern bereichert gleichzeitig den Schulalltag um ein europäisches Begegnungsprojekt. Interessierte niedersächsische Schulen können sich hier anmelden:

<http://europamachtschule.de>

♦ Kontakt: Europa macht Schule e.V., Wilhelmshöher Straße 34, 60389 Frankfurt/Main
E-Mail: info@europamachtschule.de, Tel.: 069/ 400355 67

Europäischer Tag der Sprachen

Jährlich am 26. September finden in allen Mitgliedsstaaten des Europarates Veranstaltungen statt, in denen die Sprachenvielfalt und das Erlernen anderer Sprachen gefeiert werden. Dieser Tag ist ebenfalls eine gute Gelegenheit, die während des ganzen Jahres entstandenen Partnerschaften weiter zu vertiefen, sei es auf lokaler, regionaler, nationaler oder internationaler Ebene.

Deutscher Informationsflyer:

<http://www.ecml.at/edl/German/pdf/infoG.pdf>

Das Europa-Sprachen-Portal:

<http://europa.eu/languages/de/home>

eTwinning Wochen

Jährlich nach Ende der Sommerferien läutet eTwinning das neue Schuljahr mit den verschiedensten neuen Entwicklungen für die Community ein - während der eTwinning-Wochen, an der Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler mitwirken können. Bei den eTwinning-Wochen geht es jedes Jahr um ein ausgewähltes Thema. Nähere Informationen unter:

<https://www.etwinning.net/de/pub/highlights.htm?t=45>

Deutsch-Französischer Tag

Jährlich am 22. Januar wird in Frankreich und Deutschland der Deutsch-Französische Tag gefeiert. Für viele Schulen hat sich an diesem Tag bereits eine Tradition entwickelt, bei der durch verschiedene Veranstaltungen das Partnerland Frankreich in den Schulen präsentiert und für die französische Sprache geworben wird. Anlässlich des Deutsch-Französischen Tages öffnen auch Unternehmen beider Länder ihre Türen. Darüber hinaus bietet die Bundeszentrale für politische Bildung hierzu unterschiedliches Unterrichtsmaterial an.

Website: www.fplusd.org/sekundaer-menu/deutsch-franzoesischer-tag/

♦ Kontakt: Deutsch-Französisches Jugendwerk

Anne Dorth, Tel.: 030/288 75738,

E-Mail: dorth@dfjw.org

5. Internationale Aktivitäten

Weitere Aktions-/Gedenktage

Weitere (inter)ationale Aktions- und Gedenktage in Europa sind unter folgendem Link zu finden:

<http://www.eiz-niedersachsen.de/aktuelles/veranstaltungen/europatage/>

5.6 Virtuelle Zusammenarbeit

eTwinning

Lehrkräfte, die mit ihren Lerngruppen Kontakte in Europa knüpfen und in gemeinsamen Unterrichtsprojekten den europäischen Gedanken erfahrbar machen möchten, haben mit eTwinning die Möglichkeit, authentisches und interkulturelles Lernen über die Grenzen hinweg in Europa über das Internet zu arrangieren.

Detaillierte Informationen zur Aktion eTwinning sowie Unterrichtsmaterial und Projektbeispiele finden Sie unter:
<http://www.etwinning.de/>

5.7 Studienbesuche, Klassenfahrten mit europäischem Bezug

Besuch des Europäischen Parlaments

Als einzige direkt gewählte Vertretung der Bürgerinnen und Bürger in der Europäischen Union bietet das Europäische Parlament an beiden Sitzungsorten, Straßburg und Brüssel, Gelegenheit zum Besuch der Sitzungen und der Gebäude.

Jede/r Abgeordnete kann im Jahr zwei oder drei Besuchergruppen von mindestens 20 bis ca. 45 Personen (Gesamtkontingent eines Jahres: 90 Personen) einladen, denen das Parlament dann einen Pro-Kopf-Zuschuss zahlt, der allerdings nicht kosten-deckend ist oder sein muss. Üblicherweise werden von deutschen Abgeordneten vor allem Gruppen aus ihrem Bundesland eingeladen.

Besucherdienst der Europäischen Kommission in Brüssel

Für Informationsbesuche bei der Europäischen Kommission organisiert der Besucherdienst drei unterschiedliche Angebote. Es muss sich dabei um Gruppen handeln, die mindestens 15 Personen umfassen und deren Mitglieder mindestens 16 Jahre alt sind.

Es gibt drei Arten von Besuchen:

- ♦ 90-minütige Informationssitzung – geeignet für Schulen und Personen mit geringen oder gar keinen Vorkenntnissen über die EU. Einer allgemeinen Einführung über die EU-Institutionen, wenn möglich in der Sprache der Besuchergruppe, folgt eine Frage- und Antwortsitzung.
- ♦ Individuell gestaltetes Programm (ein halber Tag) für Studierende. Allgemeine Einführung und zwei oder drei Präsentationen durch Kommissionsbeamten und -beamte über Themen von besonderem Interesse für die Gruppe.
- ♦ Individuell gestaltetes Programm (ein ganzer Tag) für Angehörige bestimmter Berufe (z. B. Lehrkräfte). Bei diesen Besuchen kann auf Themen von besonderem Interesse für die Gruppe eingegangen und ein direkter Kontakt zu Kommissionsbeamten und -beamten geknüpft werden, die sich mit diesen Themen befassen.

Angesichts der hohen Nachfrage ist normalerweise eine Voranmeldung mindestens zehn Wochen vor dem geplanten Besuch erforderlich. Dazu muss ein Online-Antrag ausgefüllt werden, der sich auf folgender Website befindet:

http://ec.europa.eu/visits/index_de.htm

5.8 Checkliste – Internationale Aktivitäten¹

Füllen Sie die Checkliste nach folgenden Schritten aus:

- Welche der folgenden Punkte treffen auf Ihre Schule zu?
- Sind diese Punkte für Ihre Schule wichtig?
- Welche Kriterien würden Sie hinzufügen?

	J	N	Beispiel	+	-
Allgemein					
Gibt es ein Konzept zur Durchführung von internationalen Aktivitäten?					
Schulpartnerschaften					
Bestehen transnationale Partnerschaften?					
Sind in diese Schulpartnerschaft(en) jeweils mehrere Personen eingebunden?					
Beteiligen sich mehrere Abteilungen/Teams an diesen Schulpartnerschaften?					
Gibt es Arbeitsprogramme mit den Schulpartnern?					
Mobilitätsprojekte für Auszubildende					
Bietet die Schule Lernabschnitte im Ausland für die Berufsschülerinnen und -schüler an?					
Bietet die Schule Möglichkeiten für Lehrkräfte an, eine Mobilität durchzuführen (z.B. Erasmus+ - Programm / KA1 oder geförderte Hospitationen)?					
Wurde in den letzten Jahren evaluiert, ob der Bedarf an so genannten Auslandspraktika vorhanden ist und ggf. ob er gestiegen ist?					
Gibt es für die Mobilitätsprojekte ein Team oder ist nur eine Lehrkraft verantwortlich?					
Werden für die Organisation von Mobilitätsprojekten Ressourcen bereitgestellt?					
Gibt es ein Qualitätsmanagement für Mobilitätsprojekte?					
Werden Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Mobilitätsprojekten konsequent interkulturell vorbereitet? Gibt es dazu ein Konzept?					
Werden die Mobilitäten mit dem europass Mobilität zertifiziert?					
Bestehen Kooperationen mit den Kammern/Betrieben zur Frage der Mobilität zu Lernzwecken?					
Themenbezogene Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern?					
Ist die Schule Mitglied im Netzwerk der UNESCO-Projektschulen?					
Führt die Schule die Bezeichnung Europaschule?					
Hat die Schule die Auszeichnung „Umweltschule in Europa“ erhalten?					
Führt die Schule themenbezogene Kooperationen mit transnationalen Partnern durch, z. B. in den Programmen Erasmus+ / KA1 und/oder KA2					
Gibt es sonstige themenbezogene Kooperationen z. B. im Rahmen von Klassenfahrten?					
Wettbewerbe					
Beteiligt sich die Schule an Wettbewerben oder Planspielen zu internationalen Themen?					
Gibt es an der Schule eine Person, die mit diesem Thema befasst ist?					

Aktionstage- und Wochen				
Führt die Schule Aktionstage z. B. anlässlich des Europatags oder Aktionswochen zu internationalen oder interkulturellen Themen durch?				
Virtuelle Zusammenarbeit				
Besteht eine virtuelle Zusammenarbeit mit transnationalen Partnern z. B. im Rahmen eines eTwinning-Projekts?				
Besteht eine Kooperation mit transnationalen Partnern z. B. in Form einer virtuellen Lernwerkstatt?				
Studienbesuche, Klassenfahrten				
Finden gut vorbereitete Studienbesuche im Ausland statt?				
Wird bei Klassenfahrten ins Ausland darauf geachtet, diese mit einer beruflichen Komponente anzureichern, um die berufsbezogenen Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen?				

¹ Die Checkliste ist als Arbeitshilfe gedacht und kann gern den Bedürfnissen der jeweiligen Schule entsprechend angepasst werden.

Legende: J = Ja/N = Nein/+ = wichtig/- = weniger wichtig

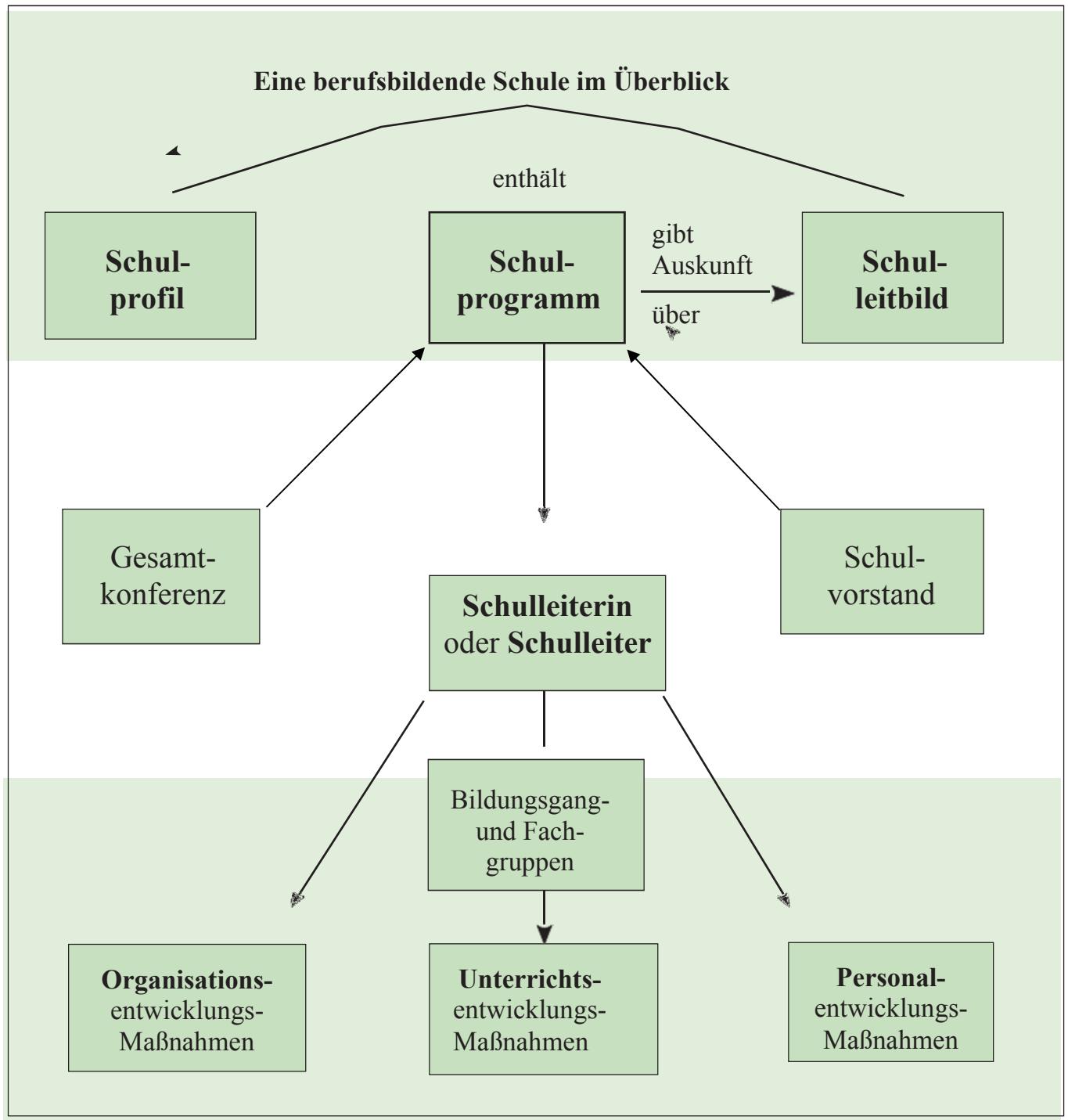


Abbildung 1: Der organisatorische Rahmen

6. Schulorganisation

“

Die Schulqualität wächst, indem die schulischen Prozesse und der Aufbau der Organisation klar beschrieben sind und durch faktenbasierte Entscheidungen gesteuert werden.¹

Vorbemerkungen

Die folgenden Überlegungen zum Verhältnis einer Internationalisierungsstrategie zur innerschulischen Organisation einer berufsbildenden Schule basieren auf der These, dass internationale Aktivitäten zunehmend den Status von Normalität an berufsbildenden Schulen annehmen werden.

Dadurch verlieren Internationalisierungsprozesse einerseits an „Besonderheit“ – sie sind nicht mehr Alleinstellungsmerkmal einzelner berufsbildender Schulen –, andererseits werden sie zu einem normalen, regelungsbedürftigen und regelbaren, wichtigen „Geschäft“ von berufsbildenden Schulen werden, einem „Geschäft“, das fest zum Repertoire einer berufsbildenden Schule gehören wird.

Bisher beruhen Internationalisierungsprozesse an berufsbildenden Schulen oft auf weitgehend informaler Organisation, einer Organisation, die parallel zur regulären Organisation läuft, wenn Internationalisierungsaktivitäten an einer berufsbildenden Schule denn überhaupt über den herkömmlichen Sprachunterricht hinausgehen.

Diese informalen organisatorischen Regelungen sind in **formale organisatorische Regelungen** zu überführen, um dem Ziel einer dauerhaften Verankerung von Internationalisierungsaktivitäten an berufsbildenden Schulen näher zu kommen. Dabei geht es nicht darum, die bisher durchaus erreichten Ergebnisse zu ersetzen, sondern diese in formale organisatorische Regelungen einzubeziehen und dadurch fruchtbar zu machen. Dieses stellt auch einen Beitrag zur Erfüllung der Anforderungen eines am EFQM-Modell (Fußnote) orientierten schulischen Qualitätsmanagements der berufsbildenden Schulen in Niedersachsen dar.²

Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie ist die organisatorische Verankerung von Internationalisierungsprozessen in den Strukturen und Abläufen der berufsbildenden Schulen, Organisation hier als System von Regeln zur Erfüllung von Daueraufgaben verstanden, nicht aber im institutionellen Sinne.

Erforderlich sind daher organisatorische Regelungen, die sowohl den Aufbau (ihre Strukturen) einer berufsbildenden Schule als auch Abläufe (die sich in den Strukturen vollziehenden Prozesse) innerhalb einer berufsbildenden Schule betreffen.

Damit wird auch eine Regelmäßigkeit von Internationalisierungsaktivitäten an berufsbildenden Schulen intendiert, im Gegensatz zu fallweisen, teilweise zufälligen Aktivitäten. Es geht nicht mehr um ein improvisiertes, fallweises Tun, sondern um ein bewusstes, regelmäßiges Handeln mit der Zielrichtung der Internationalisierung der berufsbildenden Schulen.

Internationalisierung wird so zu einem bewusst aktiv gestalteten Handeln einer berufsbildenden Schule.

6.1 Der organisatorische Rahmen

Die Organisation von Internationalisierungstätigkeiten an einer berufsbildenden Schule erfolgt in einem komplexen Szenario, in das die jeweilige berufsbildende Schule eingebunden ist.

Die Verfassung einer berufsbildenden Schule wird durch das Niedersächsische Schulgesetz definiert, insbesondere in § 32ff.

Danach gibt sich die Schule ein Schulprogramm, in dem in abstrakter Form beschrieben wird, wie der Bildungsauftrag von der Schule erfüllt werden soll. Das Schulprogramm gibt Auskunft über das Leitbild der Schule und die Entwicklungsziele. Es trägt der Zusammensetzung der Schülerschaft und dem regionalen Umfeld Rechnung.

An der Entwicklung des Schulprogramms werden der Schulträger, der Träger der Schülerförderung und die Schulen, mit denen die Schule zusammenarbeitet, beteiligt.

¹ Niedersächsische Schulinspektion – Fachbereich 4: Öffentliche berufsbildende Schulen in Niedersachsen Einführung eines Qualitätsmanagements orientiert an EFQM
Stand und Perspektiven
Februar 2010, S. 56

² Schulisches Qualitätsmanagement an berufsbildenden Schulen (orientiert an EFQM) RdErl. d. MK v 14.10.2011 - 41 – 80 101/6-1/11 (SVBl. 11/2011 S.445) - VORIS 22410 -

6. Schulorganisation

Zur Realisierung des durch die Gesamtkonferenz verabschiedeten Schulprogramms müssen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, die über ein Budget bewirtschaftet werden, personelle Ressourcen im Wesentlichen vom Land Niedersachsen, materielle im Wesentlichen vom Schulträger.

Ein Schulprogramm stellt eine Zielvorgabe dar und muss als Zielvorgabe evaluiert werden. Dazu ist der Erfolg der schulischen Arbeit zu überprüfen und zu bewerten, daraus resultierend sind in einem revolvierenden Prozess Verbesserungsmaßnahmen zu planen und durchzuführen.

In einer berufsbildenden Schule – insbesondere unter dem Vorzeichen einer Eigenverantwortlichkeit – müssen Entscheidungen getroffen werden.

Die Zuständigkeit für diese Entscheidungen wird ebenfalls durch das Niedersächsische Schulgesetz definiert. Danach sind folgende Entscheidungsgremien für Entscheidungen zuständig: die Gesamtkonferenz, die Klassenkonferenzen, die Bildungsgang- oder Fachgruppen, der Schulvorstand, die Schulleiterin oder der Schulleiter. Weitere Entscheidungsgremien sieht das Schulgesetz nicht vor.

Schulen sind eingebunden in ein länderspezifisches und länderübergreifendes Flechtwerk aus Gesetzen, Verordnungen, Erlassen, Absprachen (zum Beispiel auf KMK-Ebene), auch überstaatliche Einflüsse – insbesondere durch die Europäische Union in Form von Richtlinien oder Entwicklungen (zum Beispiel der EQR) – finden Berücksichtigung.

Eine berufsbildende Schule ist darüber hinaus in ein institutionelles und personelles Gefüge eingebunden, das durch sehr unterschiedliche Institutionen und Personengruppen geprägt wird: Schulbehörde und Schulträger, Betriebe und Kammern, allgemeinbildende und andere berufsbildende Schulen, Hochschulen, Eltern/Erziehungsberechtigte und natürlich unsere Schülerinnen und Schüler, die Zielgruppe unserer Bemühungen um Internationalisierung.

Eine prominente Rolle für das Gelingen von schulischen Aktivitäten wie Internationalisierungsprozessen trägt das Kollegium. Der Erfolg dieser Aktivitäten ist in hohem Maße von der Akzeptanz und Bereitschaft zur Realisierung durch die das Kollegium bildende Personen abhängig.

Die Bereitschaft eines Kollegiums zum Mittragen einer Internationalisierungsstrategie zeigt sich im Beschluss eines Schulprogramms durch die Gesamtkonferenz, dass die Internationalisierung als ausdrückliches Ziel und Strategie einer berufsbildende Schule enthält.

6.2 Die organisatorische Realisierung

Ausgangspunkt für organisatorische Aktivitäten zur Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie sollte eine Analyse des aktuellen Zustandes der berufsbildenden Schule sein.

Bei der Analyse der Bedeutung einer Internationalisierungsstrategie für eine berufsbildende Schule kann eine systemische Organisationsanalyse Ausgangspunkt sein. Hierbei wird untersucht, welche Einheiten einer berufsbildenden Schule wie von der Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie betroffen sind und mit welchen Einheiten sie über Internationalisierungsaktivitäten kommunizieren. Je mehr Einheiten betroffen sind und je intensiver die Kommunikationsbeziehungen sind, desto größer ist die Bedeutung einer Internationalisierungsstrategie für eine berufsbildende Schule.

Zur erfolgreichen Implementierung einer systematischen Internationalisierungsstrategie an einer berufsbildenden Schule sind organisatorische Veränderungen sowohl struktureller als auch prozessualer Art erforderlich. Die nachhaltige Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie hat Folgen für die Aufbau- und Ablauforganisation einer berufsbildenden Schule.

Die Entscheidung darüber, wie Internationalisierungsaktivitäten zur Verfolgung der Schulprogrammziele und -strategien an einer berufsbildenden Schule konkret organisatorisch umgesetzt werden, liegt im Entscheidungs- und Verantwortungsbereich der jeweiligen Schulleitung.

Organisatorische Veränderungen auf der Grundlage einer Internationalisierungsstrategie werden Folgen haben, die viele Bereiche der Schule betreffen: die Stundenplanung, den Lehrkräfteeinsatz, die Gesamtkonferenz/ Bildungsgangs- und Fachgruppen, die Raumzuweisung.

Strukturen

Die organisatorische Strukturierung einer berufsbildenden Schule liegt unter Beachtung von Rahmenvorgaben weitgehend in der Hand der jeweiligen Schule und ist insofern keine Konstante sondern eine gestaltbare Variable. Eine Einbeziehung des Internationalisierungsgedankens in diesen Strukturierungsprozess kann grundsätzlich durch eigenständige, schulische Entscheidungen in die organisatorische Struktur erfolgen.

Eine intensive Einbeziehung des Internationalisierungsgedankens in diesen schulischen Gestaltungsprozess wird in vielen schulischen Bereichen ihre Spuren hinterlassen.

Eine berufsbildende Schule hat eine vertikale und eine horizontale organisatorische Struktur.

Der horizontale Aufbau, insbesondere auf der Ebene der Schulleitung ist geprägt durch die Beziehungen der Schulleitung zum Schulvorstand einerseits, andererseits durch die Beziehung der Schulleitung zu den ihr zugeordneten „Stabstellen“, wie z.B. Netzwerkbetreuung, Stundenplanung, Sekretariat.

Die horizontale Strukturierung unterhalb der Ebene der Schulleitung – die Abteilungsbildung auf Koordinationsebene – wird in der Regel entweder nach Schulformen oder nach Fachbereichen vorgenommen. Zu finden ist auch eine horizontale Misch-Strukturierung, in der beide Aspekte zum Tragen kommen.

Insbesondere an Monoschulen finden sich auch funktionsbezogene, schulweite Stellen (Statistik, Stundenplan, etc.) unterhalb der Schulleitung (oft Stellvertreterin/Stellvertreter oder Koordinatorin/Koordinator).

Die vertikale Struktur, der vertikale organisatorische Aufbau liegt in der rollenbezogenen Linie von Schulleitung, Abteilungsleitung, Leitung der Bildungsgangs- und Fachgruppen und unterrichtenden Lehrkräften.

Die personelle Repräsentation dieses vertikalen Aufbaus wird dargestellt durch Schulleiterin/Schulleiter, Stellvertretende Schulleiterin/Stellvertretender Schulleiter, Koordinatorinnen/Koordinatoren bzw. Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, Bildungsgang- und Fachgruppenleiterinnen und -leiter, Lehrerinnen und Lehrer.

Eine erfolgreiche Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie muss sich auf allen Ebenen und in den horizontalen Einheiten einer berufsbildenden Schule (insbesondere auch im Schulvorstand) auch organisatorisch, das heißt sowohl strukturell (im Aufbau, z.B. Team-Bildung, Stellenbeschreibungen) als auch prozessual (in Abläufen) widerspiegeln.

Auswirkungen der Implementierung einer Internationalisierungsstrategie ergeben sich dann für alle Organisationseinheiten der berufsbildenden Schule: die Abteilungen, die Fach- und Bildungsganggruppen (Teams) und auch das Schulsekretariat.

Die Schulleiterin bzw. der Schulleiter hat bei der Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie eine zentrale Position. Sie bzw. er ist die Nabe im System, die Stelle um und über die sich alle anderen Dinge einer berufsbildenden Schule drehen, sie bzw. er steuert das „Schiff“ berufsbildende Schule.

Da die Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie die ganze Schule betrifft – sowohl intern als auch extern – ist die Schulleitung angehalten, die Strategie in ihr organisatorisches Konzept als eine Kernleistung aufzunehmen. Sie muss Internationalisierung als dauerhafte, regelbare Aufgabe von Schulleitung verstehen.

Für die Umsetzung einer durch das Schulprogramm vorgegebenen Internationalisierungsstrategie ist grundsätzlich die Schulleitung verantwortlich, sie hat die Gesamtverantwortung für die Schule. Sie kann, wird und muss eine Vielzahl an Aufgaben, die aus der Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie entspringen, aber an untergeordnete Organisationseinheiten delegieren, zum Beispiel an ein „Internationalisierungs“-Team.

Ausgehend von einer implementierten Teamstruktur lassen sich mehrere organisatorische Modelle für die Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie an einer BBS denken:

1. Es wird ein „Internationalisierungs“-Team gebildet. Dieses ist direkt der Schulleitung zugeordnet und hat den Charakter einer Stabsstelle.

6. Schulorganisation

Das „Internationalisierungs“-Team setzt sich aus Personen zusammen, die aus möglichst vielen unterschiedlichen Bereichen der Schule kommen, um so eine weitreichende Abdeckung möglichst vieler Arbeitsfelder zu erreichen.

2. Eine Abteilungsleiterin/ein Abteilungsleiter (Koordinatorin/Koordinator) einer berufsbildenden Schule wird mit der Aufgabe der Umsetzung der Internationalisierungsstrategie betraut.

Ein „Internationalisierungs“-Team ist ihm als Art Stabsstelle zugeordnet.

Das Team liegt „quer“ zur gesamten Schule und setzt sich aus Personen aus unterschiedlichen Bereichen der Schule zusammen.

3. Eine Abteilungsleiterin/ein Abteilungsleiter einer BBS wird mit der Aufgabe der Umsetzung der Internationalisierung für ihren/seinen Koordinationsbereich betraut.

Das „Internationalisierungs“-Team setzt sich aus Personen nur aus dem vom Abteilungsleiter/von der Abteilungsleiterin geleiteten Bereich zusammen (organisatorische „Regionalisierung“ der Internationalisierung).

4. Es wird kein „Internationalisierungs“-Team gebildet, die Aufgaben werden von der Schulleitung an eine Person mit einer Funktionsstelle delegiert.

Die getroffenen organisatorischen Entscheidungen sind zu fixieren und zu dokumentieren. Die grundlegende Struktur zeigt sich im Organigramm der Schule. Das „Internationalisierungs“-Team ist ein innerstädtisches Gremium, das die Aufgaben hat,

- a) auf operativer Ebene die konkreten Internationalisierungsaktivitäten der Schule zu planen, in Zusammenarbeit mit anderen beteiligten Kolleginnen und Kollegen konkrete Maßnahmen durchzuführen (z. B. Mobilitätsmaßnahmen im Rahmen von Erasmus+-Projekten), diese zu kontrollieren und auszuwerten,
- b) in einer Art Stab der Organisationseinheit, der sie zugeordnet ist, in Sachen Internationalisierung zuzuarbeiten und zu berichten, und
- c) sich neben dem „laufenden Geschäft“ der Internationalisierung mit Fragen an der Schnittstelle zur Unterrichtsent-

wicklung, zur Organisationsentwicklung und zur Personalentwicklung der Schule auseinander zu setzen.

Das Team trifft auf operativer Ebene im Rahmen seiner Kompetenzen und der ihm von der Schulleitung übertragenen Verantwortungsbereiche Entscheidungen über Internationalisierungsaktivitäten selbstständig.

Die Auseinandersetzung innerhalb eines „Internationalisierungs“-Teams – aber auch darüber hinausgehend auf Abteilungs- und Schulleitungsebene – mit der Unterrichts-, der Organisations- und der Personalentwicklung kann zur Beobachtung der folgend exemplarisch aufgeführten Aspekte führen:

1. Welche Auswirkungen hat eine explizite Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie auf die Unterrichtsentwicklung:
 - auf das Lernverhalten der Schülerinnen und Schüler im Klassenverband,
 - auf die individuelle Lernentwicklung der Schülerinnen und Schüler,
 - auf die im Unterricht zu vermittelnden Kompetenzen,
 - auf die Unterrichtsdidaktik, wie Auswahl der Unterrichtsinhalte, die Unterrichtsmethodik, die eingesetzten Medien,
 - auf die Umsetzung curricularer Vorgaben?
2. Welche Auswirkungen hat eine Fixierung einer Internationalisierungsstrategie auf die Personalentwicklung:
 - auf die Entwicklung im „Internationalisierungs“-Team,
 - auf die Kommunikationsfähigkeiten der Teammitglieder (sprachliche Kompetenzen),
 - auf die Beratungskompetenz der Teammitglieder (insbesondere für Kolleginnen und Kollegen, Schülerinnen und Schüler, Betriebe),
 - auf die Transferkompetenz der Teammitglieder (das Wissen des Teams an andere weiterzugeben),
 - auf die mögliche und notwendige Fortbildung und Beratung der Mitglieder des Teams und anderer von der Internationalisierung betroffener Lehrkräfte
3. Wie wirkt sich die ausdrückliche Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie auf die Organisationsentwicklung der berufsbildenden Schule aus?

Welche Voraussetzungen der Organisationsentwicklung müssen gegeben sein, damit eine Internationalisierungsstrategie erfolgreich umgesetzt werden kann?

- bezüglich der Leitungskompetenz der Teamleitung,
- bezüglich der Moderationskompetenz der Teamleitung,
- bezüglich der Kompetenzen des Teams für ein erfolgreiches Projekt- und Prozessmanagement,
- bezüglich von Verfahren, Methoden und Mitteln zur Teamsteuerung,
- bezüglich der implementierten Kommunikationsstrukturen an der Schule,
- bezüglich der Planungs- und Evaluationskompetenz des Teams.

Das „Internationalisierungs“-Team dokumentiert seine Ziele, seine Fragestellungen, seine Aufgaben, deren Umsetzung und deren Evaluation systematisch. Es stellt damit einen schulinternen Wissenspool für zukünftige Aktivitäten zusammen. Die Dokumentation dient der Tradition von Wissen über Internationalisierungsprozesse und der Gewinnung einer gewissen Unabhängigkeit vom Wissensstand einzelner Personen.

Hier bietet sich die IT-Technik als wichtiges Organisationsmittel an, Informationen systematisch zu erfassen, zu speichern und in verarbeiteter und aufbereiteter Form wieder zur Verfügung zu stellen.

Die Aufgabe der Teamleiterin oder des Teamleiters ist die Koordination, die Moderation und die Beratung des Teams, das Aushandeln und die Vereinbarung von Team-Zielen und das Konfliktmanagement innerhalb des Teams. Die oder der Teamleiter/-in des „Internationalisierungs“-Teams sollte eine Art Stellenbeschreibung erhalten, aus der die organisatorische Eingliederung (übergeordnete Stellen, Vertretung), die Aufgaben und die Verantwortlichkeiten der „Stelleninhaberin“ bzw. des „Stelleninhabers“ deutlich werden.

Ein „Internationalisierungs“-Team darf keine isolierte Organisationseinheit innerhalb der Organisationsstruktur einer berufsbildenden Schule darstellen, es darf keine „Insellösung für Internationalisierungsbelange“ geben. Nur wenn es gelingt, das „Internationalisierungs“-Team als Element einer ganzheitlichen Organisationsstruktur zu verstehen und zu implementieren, wird es gelingen, den Internationalisierungsgedanken durch eine in einer Schule verankerte Internationalisierungsstrategie nachhaltig wirksam werden zu lassen.

Insbesondere das Aushandeln und die Vereinbarung von Zielen für und durch ein „Internationalisierungs“-Team bedarf der vorherigen Konsens bildenden Abstimmung mit den schulischen Einheiten, die von einer Internationalisierung betroffen sind. Gerade das „Internationalisierungs“-Team muss sich durch eine enge inhaltliche Verzahnung mit den anderen Organisationseinheiten einer berufsbildenden Schule, sowohl den Bildungsgangs- und Fachgruppen als auch den Abteilungsleitungen und der Schulleitung auszeichnen

Internationalisierungsaktivitäten haben Bedeutung für die gesamte Schule, sowohl in der inneren Sicht der berufsbildenden Schule als auch in der Außenwirkung (hier sei nur auf die Betriebe als Partnereinheiten der Schulen hingewiesen und auf die Öffentlichkeitswirkungen, die diese Internationalisierungsaktivitäten für die Schule haben).

Dabei darf ein „Internationalisierungs“-Team von anderen Organisationseinheiten der Schule aber nicht als reaktiver Dienstleister für Internationalisierungsaktivitäten wahrgenommen werden. Ein Internationalisierungs-Team ist in der Schule ein aktiver Gestalter von schulischen Prozessen zur Internationalisierung. Aufgabe dieses Teams ist die kooperative Initiierung, Planung, Realisierung, Steuerung, Kontrolle und Evaluation von Internationalisierungsaktivitäten auf der Basis des Schulprogramms.

Prozesse

Internationalisierungsaktivitäten an berufsbildenden Schulen liefen bisher weitgehend in Form von mehr oder weniger strukturierten Projekten ab, Improvisation stand und steht oft im Fokus des Handelns. Dieses soll keine Wertung sondern lediglich eine Beschreibung sein.

Ein projektartiger Ablauf wird auch weiterhin organisatorisch diese Aktivitäten dominieren, da Internationalisierungstätigkeiten oft wesentliche Eigenschaften von Projekten wie Zielorientierung, zeitliche Begrenztheit und insbesondere Einmaligkeit der Durchführung aufweisen. Einmaligkeit aber nur bezogen auf die konkrete, einzelne Internationalisierungsaktivität (z.B. Mobilitätsmaßnahme), nicht jedoch bezogen auf die Internationalisierung der Schule insgesamt.

Die einzelnen Internationalisierungsaktivitäten sind daher in einer ersten Stufe in möglichst standardisierte und strukturierte Projekte zu überführen, bevor sie in einer nächsten Stufe als Dauerstandardprozess geregelt werden können.

Prozesse selbst laufen oft in Phasen ab. Auch Internationalisierungsprozesse haben in Abhängigkeit von bereits vorhandenen Erfahrungen einen solchen – zeitlich unterschiedlich langen – Phasenablauf von Planung, Organisation, Realisierung, Kontrolle und Evaluierung.

Grundsätzlich lassen sich zwei verschiedene Prozesse unterscheiden, die auch einzelne Phasen der Implementierung einer Internationalisierungsstrategie widerspiegeln:

1. der Prozess der Einführung (Einführungsprozess) einer Internationalisierungsstrategie als Projekt (einmalig) an einer berufsbildenden Schule, weil die Internationalisierung neu in das Schulprogramm aufgenommen wurde,
2. die Durchführung einer Internationalisierungsstrategie (Durchführungsprozess) in Projekten (dauerhaft), nachdem die Internationalisierung bereits in das Schulprogramm einer berufsbildenden Schule aufgenommen worden ist.

Dieses wird besonders in der folgend aufgeführten Variante 2 deutlich.

Variante 1:

Die Schule führt bisher keine Internationalisierungsaktivitäten durch, am Anfang steht daher ein Projekt zur Einführung einer Internationalisierungsstrategie, nach der Einführung wird diese Strategie systematisch umgesetzt.

Variante 2:

Die Schule führt schon Internationalisierungsaktivitäten durch, diese sind bisher mehr oder weniger systematisch, die Aktivitäten sollen auf eine geregelte, systematische Basis gestellt werden, die Schule entscheidet sich, ein Projekt zur Einführung einer Internationalisierungsstrategie durchzuführen, während des Projektes laufen die aktuellen Aktivitäten weiter.

Die bisher schon durchgeföhrten Internationalisierungsaktivitäten werden auf eine neue, systematische Basis gestellt (Konsolidierungsprozess).

Variante 3:

Die Schule führt bisher keine Internationalisierungsaktivitäten durch, am Anfang steht daher ein Projekt zur Einführung einer Internationalisierungsstrategie, schon während der Einführung werden parallel Internationalisierungsaktivitäten als Pilotprojekte durchgeführt.

6.3 Risiken

Internationalisierungsprozesse erfordern – trotz aller Regelbedürftigkeit – ein hohes Maß an Anpassbarkeit. Die organisatorischen, innerschulischen Regelungen dürfen nicht zu eng sein, da sonst die Gefahr der Erstarrung besteht. Organisation hat den Hang zur Überorganisation. Ein Agieren in einem hoch dynamischen Umfeld muss ausreichend Spielraum auch für dispositive Entscheidungen und auch für Improvisation lassen. Flexibilität und Stabilität müssen sich die Waage halten. Dieses Verhältnis muss immer wieder neu ausgelotet werden. Die Umsetzung des Gedankens der Internationalisierung im Bildungsbereich ist immer von Personen abhängig, Personen können fehlerhaft handeln.

Ein Fehlen bei einer so wichtigen Angelegenheit wie der Internationalisierung wird aber Folgen für die Schule haben. Die Schule stellt die Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie als Teil ihres Schulprogramms prominent heraus, sie bedient sich dieses Gedankens auch als Marketinginstrument für die von ihr angebotenen Leistungen.

Ein Versagen führt dann aber auch bei den Partnern der beruflichen Bildung, den Betrieben, den Kammern und Verbänden, anderen Partnerschulen zu einer negativen Haltung der Schule gegenüber. Das Image der Schule wird langfristigen Schaden nehmen, wenn die Schule in ihrem Schulprogramm Versprechen in Form von Zielen und Strategien abgibt, die sie dann nicht halten kann.

Darüber hinaus liegt jedem Vorhaben, insbesondere wenn es arbeits- und personenintensiv ist, die Gefahr der Überforderung der beteiligten Personen inne – und die Verfolgung einer Internationalisierungsstrategie ist arbeits- und personenintensiv. Eine Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie erfordert neben einem hohen ideellen auch einen hohen zeitlichen Einsatz der Beteiligten an der Schule.

Dieses kann aber gerade durch klare organisatorische Regelungen – strukturelle (wer, macht was, wann, womit?) und prozesshafte (wie?) – entgegengewirkt werden. Die dadurch erzeugte Verlässlichkeit kann sich nur positiv auf den Erfolg der Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie auswirken.

Eine weitere Gefahr der Überforderung ist mit den hohen rechtlichen Anforderungen verbunden, die mit vielfältigen internationalen Beziehungen einer Schule verbunden sind. Dem können nur eine entsprechende Personalentwicklungs politik der Schule (Fortbildung) und eine Bündelung der Ressourcen auf über schulischer Ebene entgegenwirken.

Alte Strukturen haben ein Beharrungsvermögen. Es darf nicht erwartet werden, dass die Fixierung einer Internationalisierungsstrategie im Schulprogramm schnell dazu führt, dass die Schule in kürzester Zeit zu einer „internationalen“ Schule wird. Eine solche Erwartung wird zu Frustration auf vielen Seiten führen, da der Erfolg gerade solcher Strategien auch auf einer gehörigen Portion Erfahrungswissen basiert. Dieses Erfahrungswissen muss erst erworben werden. Internationalisierung an einer berufsbildenden Schule muss „gelebt“ werden, sie muss wachsen.

Das Wissen kann nur dann erworben werden, wenn das Ziel auch mit Energie verfolgt wird und darüber hinaus Hilfestellung von außerhalb der Schule (Unterstützung) geleistet wird. Diese formalen, organisatorischen und überschulischen Unterstützungsmodelle müssen systematisch in den Internationalisierungsprozess der berufsbildenden Schulen eingeflochten werden. Es wäre Ressourcenverschwendug, wenn jede Schule „das Rad wieder neu erfinden“ würde.

Neben diesen formalen Unterstützungssystemen ist erforderlich, dass sich die an der Internationalisierung Beteiligten einer Schule mit anderen Personen von außerhalb der Schule vernetzen. Vielen Problemen (z. B. Überforderung) kann durch die Bildung von solchen innerschulischen und außerschulischen – gerade auch informalen – Netzwerken entgegen gewirkt werden. Hier erfahren die mit der Umsetzung einer Internationalisierungsstrategie Betroffenen persönliche Hilfestellung. Die Plattformen dafür müssen aber systematisch durch geeignete Organisationseinheiten zur Verfügung gestellt werden.

6. Schulorganisation

6.4 Checkliste – Schulorganisation¹

Füllen Sie die Checkliste nach folgenden Schritten aus:

- Welche der folgenden Punkte treffen auf Ihre Schule zu?
- Sind diese Punkte für Ihre Schule wichtig?
- Welche Kriterien würden Sie hinzufügen?

	J	N	Beispiel	+	-
Schulprogramm/-leitbild, Schulprofil					
Ist die Internationalisierung in Ihrem Schulprogramm/Leitbild verankert?					
Gibt es eine Internationalisierungsstrategie/ein Konzept zur Internationalisierung?					
Kommt die internationale Öffnung im Schulprofil zum Ausdruck?					
Wird die (Schul-)Öffentlichkeit über internationale Aktivitäten informiert?					
Sind die internationalen Aktivitäten angemessen auf der Website der Schule dargestellt?					
Organisationsentwicklung					
Ist die Internationalisierung in der Schulorganisation implementiert?					
Gibt es eine Analyse, welche Einheiten Internationalisierungsaktivitäten durchführen?					
Gibt es hinsichtlich internationaler Aktivitäten eine Analyse über den Bedarf der örtlichen Betriebe?					
Bestehen Absprachen mit Betrieben über die gemeinsame Durchführung von transnationalen Projekten?					
Gibt es für engagierte Lehrkräfte eine Entlastung für die Durchführung internationaler Aktivitäten?					
Befassen sich die Gremien der Schule (Schulleitung, Schulvorstand, Gesamtkonferenz) mit Fragen der Internationalisierung?					
Personalentwicklung					
Werden für die Fortbildung des Lehrpersonals auch internationale Förderprogramme (z. B. Erasmus+) genutzt?					
Nutzt die Schulleitung die Möglichkeit, Studienbesuche durchzuführen?					
Wird die Arbeit der Lehrkräfte, die internationale Aktivitäten durchführen, als Arbeit im Interesse der gesamten Schule gewürdigt?					
Trägt das Kollegium die Belastungen des Personals, die durch die internationalen Aktivitäten entstehen (z.B. Teilnahme an Erasmus+ -Projekten sowohl die Entsendungen als auch das Incoming, d. h. die Akquisition von Praktikumsplätzen in hiesigen (Ausbildungs-)Betrieben und die Betreuung der Gastpraktikantinnen und -praktikanten der ausländischen Partnerschule)?					
Wird den an internationalen Aktivitäten beteiligten Lehrkräften die Teilnahme an Fortbildungen zu projektrelevanten Themen wie Projektmanagement, Evaluationsmethoden angeboten?					
Werden für die Teilnahme von Lehrkräften an internationalen Aktivitäten Mittel (Zeit, Geld, sonstige Ressourcen) bereitgestellt?					
Schulinspektion, Schulbehörden					
Sind die Internationalisierungsaktivitäten von der Schulinspektion bewertet worden?					
Sind internationale Aktivitäten (Mobilität) in der Zielvereinbarung (strategischer Orientierungsrahmen des Niedersächsischen Kultusministeriums) thematisiert?					
Werden die Beraterinnen und Berater für Europa und Internationales der Niedersächsischen Landesschulbehörde konsultiert?					
Gibt es eine Mitarbeit in regionalen Mobilitätsnetzwerken?					

¹ Die Checkliste ist als Arbeitshilfe gedacht und kann gern den Bedürfnissen der jeweiligen Schule entsprechend angepasst werden.

Legende: J = Ja/N = Nein/+ = wichtig/- = weniger wichtig

7. Service-Teil

7.1 Ansprechpartnerinnen und -partner in Niedersachsen

Niedersächsisches Kultusministerium

Referat 21

Hans-Böckler-Allee 5, 30173 Hannover

Website: www.mk.niedersachsen.de

- ♦ Fremdsprachenassistentinnen und -assistenten, Hospitationsprogramme, Schüleraustausch, Lehreraustausch, Schulpartnerschaften, Fortbildungsprogramme, Zusammenarbeit mit Partnerregionen (Frankreich, Polen, Spanien, Japan)

Torben Kremer

E-Mail: Torben.Kremer@mk.niedersachsen.de

Tel.: 0511/120-7321

- ♦ Programm für lebenslanges Lernen, Erasmus+ - Schulbildung -, eTwinning
Elisabeth Walter

E-Mail: Elisabeth.Walter@mk.niedersachsen.de

Tel.: 0511/120-7392

- ♦ Internationalisierung der beruflichen Bildung, Erasmus+ - Berufliche Bildung -
Ulrich Schepers

E-Mail: Ulrich.Schepers@mk.niedersachsen.de

Tel.: 0511/120-7295

- ♦ Zusammenarbeit mit den Niederlanden
Gertje Ley

E-Mail: Gertje.Ley@mk.niedersachsen.de

Tel.: 0511/120-7277

- ♦ Zusammenarbeit mit Partnerregionen (China, Russland, Südafrika, Tansania)
Andreas Markurth

E-Mail: Andreas.Markurth@mk.niedersachsen.de

Tel.: 0511/120-7394

Beraterinnen und Berater für Europa und Internationales der Niedersächsischen Landesschulbehörde für berufsbildende Schulen (insbesondere Erasmus+)

Regionalabteilung Braunschweig

Cornelia Rückert

BBS I Northeim

Sudheimer Str. 36

37154 Northeim

E-Mail: Cornelia.Rueckert@nlschb.de

Tel.: 05551/64 38 2

Regionalabteilung Hannover
Christina Pitter
Mailänder Straße 2
30539 Hannover
E-Mail: Christina.Pitter@nlschb.de
Tel.: 0511/106-2207

Regionalabteilung Osnabrück
Robert Lübbert zur Lage
Hannoversche Straße 6-8
49084 Osnabrück
E-Mail: Robert.Luebbert-zur-Lage@nlschb.niedersachsen.de
Tel.: 0541/77046-506

Regionalabteilung Lüneburg
Antje Pape
Auf der Hude 2
21339 Lüneburg
E-Mail: Antje.Pape@nlschb.de
Tel.: 04134/15-2287

Koordinatorinnen und Koordinatoren für den Bereich Europa und Internationales in der Niedersächsischen Landesschulbehörde

Regionalabteilung Braunschweig
Tobias Woitke
Wilhelmstr. 62-69
38100 Braunschweig
E-Mail: Tobias.Woitke@nlschb.niedersachsen.de
Tel.: 0531 / 484-3363

Regionalabteilung Hannover
Sinika Stubbe
Mailänder Straße 2
30539 Hannover
E-Mail: Sinika.Stubbe@nlschb.niedersachsen.de
Tel.: 0511 / 106-2459

Regionalabteilung Lüneburg
Sylvia Onstein
Auf der Hude 2
21339 Lüneburg
E-Mail: Sylvia.Onstein@nlschb.niedersachsen.de
Tel.: 04131 / 15-28-49

Regionalabteilung Osnabrück
Dr. Ulrich Schulte-Wieschen
Hannoversche Straße 6 - 8
49084 Osnabrück
E-Mail: Ulrich.Schulte-Wieschen@nlschb.niedersachsen.de
Tel.: 0541 / 77046-466

Erasmus+

Erasmus+ ist das Programm der Europäischen Union für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport. Es vereinigt alle bisherigen EU-Programme für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport auf europäischer und internationaler Ebene. Es unterstützt die transnationale Zusammenarbeit zwischen den Akteuren in diesem Bereich, indem es Auslandsaufenthalte zum beruflichen Lernen fördert und in europäischen Partnerschaften innovative Lehr- und Lernmaterialien oder Zusatzqualifikationen entwickelt. Das Erasmus+-Programm ist den Zielsetzungen des Lissabon- und des Kopenhagen-Prozesses verpflichtet.

eTwinning

Lehrkräfte, die mit ihren Lerngruppen Kontakte in Europa knüpfen und in gemeinsamen Unterrichtsprojekten den europäischen Gedanken erfahrbar machen möchten, haben mit eTwinning die Möglichkeit, authentisches und interkulturelles Lernen über die Grenzen hinweg in Europa über das Internet zu arrangieren. eTwinning fördert die Vernetzung von Schulen und vorschulischen Einrichtungen in Europa. Dabei können Partnerschaften über das Internet geknüpft oder bereits bestehende ausgebaut werden. Über die eTwinning-Internetplattform arbeiten mindestens zwei Lerngruppen in Europa zusammen an einem gemeinsamen Unterrichtsthema. Dafür können sie den virtuellen Klassenraum „TwinSpace“ nutzen. Arbeitsergebnisse werden auf einer gemeinsamen Webseite vorgestellt. Über eine eigene Suchmaschine haben Lehrkräfte die Möglichkeit, einen passenden Partner für ihr Projekt in Europa zu finden.

Die Anmeldung eines Projekts ist jederzeit möglich und unbürokratisch. Die Nutzung der eTwinning-Plattform ist ebenso wie die Beratung per Telefon und E-Mail kostenlos. Schulen mit herausragenden Projekten können sich um die Auszeichnung mit dem Qualitätssiegel bewerben. Die Aktion eTwinning steht Schulen aller Schulformen und -stufen sowie vorschulischen Einrichtungen offen. Detaillierte Informationen zur Aktion eTwinning sowie Unterrichtsmaterial und Projektbeispiele finden Sie unter:

<http://www.etwinning.de/> oder
<http://www.nibis.de/nibis.phtml?menid=2540>

7.2 Das europass Rahmenkonzept – fünf Dokumente für mehr Transparenz in Europa

Zur Dokumentation erworbbener Qualifikationen und Kompetenzen für den europäischen Raum steht den europäischen Bürgern seit dem 1. Januar 2005 der europass zur Verfügung. Dieses Dokumentenportfolio soll als „ein einheitliches gemeinschaftliches Rahmenkonzept zur Förderung der Transparenz bei Qualifikationen und Kompetenzen“ beitragen. Es dient damit wesentlich der Förderung des lebenslangen Lernens.

Die standardisierte Darstellung der Qualifikationsprofile umfasst neben schulischen, betrieblichen und universitären Aus- und Weiterbildungszeiten alle übrigen Beschäftigungszeiten sowie informell und nicht-formell erworbbene Fähigkeiten und Kenntnisse. Der europass erleichtert den Bürgerinnen und Bürger die Präsentation ihrer Qualifikationen und Kompetenzen und vereinfacht dadurch die Bewerbung um Arbeitsplätze und Weiterbildungslehränge im In- und Ausland. Er trägt damit zur Förderung der Mobilität bei. Gleichzeitig dient der europass dazu, in Betrieben und Unternehmen die Fähigkeiten und Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern besser erkennen und miteinander vergleichen zu können.

Der Europass ist ein kostenloser Service der Europäischen Union. Für die Umsetzung sind auf Ebene der Mitgliedstaaten Nationale Europass Center (NEC) errichtet worden. Diese sind die Ansprechpartner für alle Fragen zum Europass. In Deutschland ist das Nationale Europass Center (NEC) in der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim BIBB (NA beim BIBB) angesiedelt.

Der europass besteht aus fünf Instrumenten:

- ✦ europass Lebenslauf,
- ✦ europass Zeugniserläuterungen (für Abschlusszeugnisse der beruflichen Bildung),
- ✦ europass Diploma Supplement (für Hochschulabschlüsse),
- ✦ europass Mobilität und
- ✦ europass Sprachenpass.

europass Lebenslauf

Der europass Lebenslauf bildet das Kernstück des europasses und bietet dem europäischen Bürger die Möglichkeit, sein Qualifikationsprofil systematisch, chronologisch und flexibel zu präsentieren. Der Lebenslauf liegt in standardisierter Form vor, er enthält Beispiele und Hilfestellungen, die das Ausfüllen erleichtern sollen. Der europass Lebenslauf ist als downloadbare Datei verfügbar oder kann online ausgefüllt werden unter

<https://europass.cedefop.europa.eu/editors/de/cv/compose>

Die Inhalte des europass Lebenslaufes werden – wie der herkömmliche Lebenslauf auch – von jedem selbst erstellt und aktualisiert. Je nach Wunsch können Informationen zur eigenen Person, zu Sprachkenntnissen und Arbeitserfahrungen sowie zu verschiedenen Bildungs- und Ausbildungsniveaus eingetragen werden. Darüber hinaus ist auch Platz für technische, organisatorische, künstlerische oder soziale Fähigkeiten sowie Aspekte des informellen Lernens.

Der europass Lebenslauf kann direkt mit den anderen europass-Dokumenten und mit jedem weiteren persönlichen

Dokument, das für eine Bewerbung wichtig ist, verlinkt werden. Das ist besonders für die in zunehmendem Maße durchgeführten Online-Bewerbungen interessant.

europass Zeugniserläuterung

In der europass Zeugniserläuterung geht es um berufliche Abschlusszeugnisse. Im Rahmen einer Berufsausbildung erworbene Qualifikationen und Kompetenzen sind nicht in jedem Mitgliedsland gleich. Hier setzt die europass Zeugnis-erläuterung an und informiert über:

- ✦ erworbene Qualifikationen und Kompetenzen,
- ✦ mögliche Arbeitsbereiche, in denen der Zeugnisinhaber eingesetzt werden kann, die das Zeugnis ausstellende Stelle,
- ✦ verschiedene Möglichkeiten, zum beschriebenen Abschluss zu gelangen, und
- ✦ erforderliche Zugangsvoraussetzungen und mögliche Weiterqualifikationen.

Erstellt wird die europass Zeugniserläuterung von den im jeweiligen EU-Mitgliedstaat zuständigen Behörden. In Deutschland finden sich aktuell die Kurzbeschreibungen einer Auswahl der derzeit anerkannten Ausbildungsberufe auf der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) unterhaltenen Website https://www.bibb.de/de/berufeinfo.php/certificate_supplements/de.

Sie sind die Basis für die europass Zeugniserläuterungen, die ebenfalls in englischer und französischer Sprache verfügbar sein werden. Zeugniserläuterungen werden derzeit vom BiBB gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und den Sozialpartnern erarbeitet und sukzessive über die europass-Website und die Website des BiBB als Download zur Verfügung stehen.

europass Diploma Supplement

Den europass-Diplomzusatz erhalten Hochschulabsolventen zusätzlich zum Abschlusszeugnis der besuchten Hochschule. Die Leistung dieses Dokuments besteht darin, die im Rahmen eines Studiums erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten aufzuschlüsseln. Studieninhalte und Schwierigkeitsgrade werden dadurch – insbesondere im europäischen Ausland – nachvollziehbar. Die Angaben in diesem Dokument werden regelmäßig aktualisiert.

europass Mobilität

Der europass-Mobilitätsnachweis dokumentiert Auslandsaufenthalte, die zum Zwecke der Aus- oder Weiterbildung stattgefunden haben. Er soll dem Inhaber die Darstellung im Ausland erworbener Kompetenzen und Qualifikationen erleichtern.

Es ist die Aufgabe der europass Zentralstelle, dafür Sorge zu tragen, dass im europass Mobilität ausschließlich europäische Lernabschnitte aufgeführt werden, dass die elektronische Fassung genutzt und dem Inhaber eine Hardcopy zur Verfügung gestellt wird.

europass Sprachenpass

Das europass-Sprachenportfolio gibt Auskunft über sprachliche Lernerfahrungen und kulturelle Kompetenzen des Inhabers. Der europass Sprachenpass hat eine doppelte Funktion:

- ♦ Er regt zum Lernen einer Fremdsprache an und trägt dazu bei, den Inhaber des Dokuments zur Verbesserung seiner Sprachkompetenz und seiner interkulturellen Erfahrungen zu motivieren. Der Lernende wird zur Reflexion seines Lernprozesses und zum Formulieren von Lernzielen veranlasst.
- ♦ Er informiert zuverlässig, umfassend und transparent über vorhandene Sprachkompetenzen. Dabei werden auch informell erworbene Fremdsprachenkenntnisse berücksichtigt. Die Dokumentation trägt dazu bei, Sprachkompetenzen zu erfassen und international vergleichbar zu machen.

Der europass Sprachenpass setzt sich aus drei Teilen zusammen:

- ♦ Ein vom Inhaber geführter Sprachenpass informiert über Fremdsprachenkenntnisse. Dabei erfolgt eine Differenzierung in schriftliche und mündliche Fähigkeiten, zusätzlich werden Vortragsvermögen sowie Hör- und Leseverständnis bewertet. Der Sprachenpass wird vom Inhaber regelmäßig aktualisiert.
- ♦ In einer chronologischen Darstellung werden die Erfahrungen des Inhabers mit einzelnen Sprachen vorgestellt. Dabei werden schulische Sprachausbildungszeiten, außerschulische Sprachkurse und Dauer und Art der Anwendung einer Fremdsprache dokumentiert. Befähigungsnachweise und Diplome können angefügt werden.
- ♦ Zusätzlich können in einem Anhang eigene Arbeiten angefügt werden, die die sprachlichen Fähigkeiten verdeutlichen.

Nationale Agentur Bildung für Europa
beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)
Nationales europass Center (NEC)
Robert-Schuman-Platz 3 · 53175 Bonn
Fon: +49 (0)228 / 107 1676, Fax: +49 (0)228 / 107 2964

Ansprechpartner/-innen für den europass:

Stefanie Herrmann: -1645

Mail: europass@bibb.de

Internet: www.europass-info.de, www.na-bibb.de

Unterrichtsmaterialien zum europass:

<https://www.europass-info.de/mediathek/unterrichtsmaterialien/>

7.3 Die internationalen Beziehungen des Landes Niedersachsen

7.3.1 Land Niedersachsen

Niedersachsen liegt seit Wegfall des Eisernen Vorhangs zwischen Ost und West nicht mehr am Rande, sondern im Herzen Europas. Die großen europäischen Verkehrsachsen von Nord nach Süd und von West nach Ost verlaufen durch die niedersächsische Landeshauptstadt Hannover. Nicht nur wegen dieser zentralen Lage versteht sich Niedersachsen als weltoffenes Land, das großen Wert auf die Pflege internationaler Beziehungen legt. Im Zeichen des Binnenmarktes und der zunehmenden Globalisierung der Märkte arbeitet Niedersachsen mit inner- und außereuropäischen Nachbarstaaten zusammen. Ein reger partnerschaftlicher Austausch auf allen Ebenen soll nicht nur die wirtschaftlichen und kulturellen Beziehungen verbessern, sondern insbesondere in den Entwicklungsländern den fairen Handel und menschenwürdige Lebensverhältnisse fördern.

In Europa besteht eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit

- ♦ der Haute Normandie in Frankreich,
- ♦ den Niederlanden,
- ♦ den Regionen Andalucía, Aragón, Castilla y León, La Rioja in Spanien sowie
- ♦ den Woiwodschaften Großpolen und Niederschlesien in Polen.

Außerhalb Europas engagiert sich das Land in

- ♦ der Provinz Anhui in China,
- ♦ der Präfektur Tokushima in Japan,
- ♦ den Regionen Perm und Tjumen in Russland und
- ♦ der Provinz Eastern Cape in Südafrika.

Im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit möchte die niedersächsische Landesregierung ihre Möglichkeiten der politischen Einflussnahme nutzen und mit personellem und logistischem Know-how Kooperationsprojekte in Tansania nachhaltig fördern. Laufende Projekte sollen die Hilfe zur Selbsthilfe stärken, auf vorhandenen Strukturen aufbauen und damit einen „Dialog auf Augenhöhe“ ermöglichen.

7.3.2 Internationale Kooperationen des Niedersächsischen Kultusministeriums

Das Niedersächsische Kultusministerium unterstützt das Bestreben berufsbildender Schulen, der Lehrkräfte sowie der Schülerinnen und Schüler, europäische und internationale Themen und Aktivitäten in den Unterricht zu integrieren.

Projekte im Rahmen europäischer Förderprogramme, Schüleraustausch, Lehreraustausch, Schulpartnerschaften, Auslandspraktika, Fortbildungs- und Hospitationsangebote für Lehrkräfte sind in diesem Zusammenhang nur einige Stichworte, die ein weites Aktionsfeld beschreiben.

Die Kooperationen mit Partnerregionen des Landes Niedersachsen, des Niedersächsischen Kultusministeriums sowie mit dem Vereinigten Königreich der Niederlande als Nachbarland nehmen dabei einen besonderen Stellenwert ein.

Kooperationen bestehen in Europa mit

- ♦ Frankreich (Haute-Normandie, Aix-Marseille, Reims, Rouen, Toulouse)
- ♦ den Niederlanden
- ♦ Polen (Großpolen, Niederschlesien)
- ♦ Spanien (Andalusien, Aragón, Castilla y León, La Rioja)

Doch die internationalen Beziehungen Niedersachsens beschränken sich nicht nur auf Europa. Im Zuge der Globalisierung wächst die Notwendigkeit, sich auch mit Partnern außerhalb des Kontinents im Sinne der interkulturellen Bildung intensiv auszutauschen.

Kooperationen des Niedersächsischen Kultusministeriums bestehen mit Regionen in:

- ♦ China (Anhui)
- ♦ Japan (Tokushima)
- ♦ Russland (Perm, Tjumen)
- ♦ Südafrika (Eastern Cape)
- ♦ Tansania
- ♦ Türkei (Provinz Konya)