



XXIAdults

**Anpassung des
Erwachsenenbildungssystems an das 21.
Jahrhundert**

**Strategien für lebenslanges Lernen und
berufsbegleitendes Lernen (WBL) zur
digitalen Transformation in der beruflichen
und Erwachsenenbildung in Bosnien und**



**INSTITUTE for
ROMA
MINORITIES
INCLUSION**

Herzegowina



**DIPUTACIÓN
DE VALLADOLID**



EMPODERAR
DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL, SOCIAL, PROFISSIONAL E PESSOAL



**Co-funded by
the European Union**



Bezeichnung der bewährten Praxis

Strategien für lebenslanges Lernen und arbeitsbasiertes Lernen (WBL) zur digitalen Transformation in der beruflichen und Erwachsenenbildung in Bosnien und Herzegowina (ETF-Strategiepapier, 2024)

Zusammenfassung der Praxis

Kurze, leicht verständliche Zusammenfassung: Was ist die bewährte Praxis, für wen und zu welchem Zweck?

Der im **ETF-Strategiepapier (2024)** dargelegte Aktionsbereich „Strategien für **lebenslanges Lernen und praxisorientiertes Lernen**“ konzentriert sich auf die Stärkung **der Möglichkeiten für lebenslanges Lernen** und die Integration **praxisorientierter Lernmodelle** in die berufliche Bildung und Erwachsenenbildung in Bosnien und Herzegowina.

Sie richtet sich an **Berufsbildungsschüler, erwachsene Lernende und arbeitslose Erwachsene** und zielt darauf ab, **die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern** und die Bildung an **die Anforderungen des Arbeitsmarktes** anzupassen, insbesondere in Branchen, die sich **im digitalen Wandel** befinden. Die Praxis fördert eine engere Zusammenarbeit zwischen **Bildungsanbietern, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern** und stellt sicher, dass **digitale Tools und Blended-Learning-Ansätze** in Schulungen, Praktika und Lehrlingsausbildungen zum Einsatz kommen.

Das oberste Ziel ist die Schaffung eines **flexibleren und inklusiveren Systems des lebenslangen Lernens**, das es Erwachsenen und Jugendlichen ermöglicht, **praktische, berufsrelevante Fähigkeiten** zu **erwerben** und sich gleichzeitig an **zunehmend digitalisierten Arbeitswelt** anzupassen.

Beschreibung der Praxis - mind. 2000 Zeichen

1) Kontext / Hintergrund

Was war der ursprüngliche Bedarf oder das ursprüngliche Problem? Wer war die Zielgruppe?





1) Kontext / Hintergrund – Strategien für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen (2024)

A. Der ursprüngliche Bedarf / das ursprüngliche Problem

1. Ein fragmentiertes und unterentwickeltes System des lebenslangen Lernens

Vor der Veröffentlichung des **ETF-Strategiepapiers 2024** stand Bosnien und Herzegowina vor anhaltenden Herausforderungen beim Aufbau eines **kohärenten und inklusiven Systems für lebenslanges Lernen (LLL)**. Im Gegensatz zu EU-Ländern mit gut entwickelten Rahmenbedingungen für die Erwachsenenbildung waren die politischen Maßnahmen in Bosnien und Herzegowina **auf die Entitäten und Kantone verteilt**, wobei die Standards für Erwachsenenbildung und berufsbegleitende Weiterbildung uneinheitlich waren. Vielen erwachsenen Lernenden fehlten **anerkannte Wege zur Weiterqualifizierung oder Umschulung**, was ihre Fähigkeit einschränkte, sich an einen sich rasch wandelnden Arbeitsmarkt anzupassen.

2. Qualifikationsungleichgewicht und hohe Arbeitslosenquoten

Auf dem Arbeitsmarkt in Bosnien und Herzegowina kam es zu erheblichen **Qualifikationsungleichgewichten**, da die verfügbaren Arbeitskräfte nicht über die von den Arbeitgebern geforderten Qualifikationen verfügten. Laut Arbeitsmarkterhebungen, auf die in den Bewertungen der ETF Bezug genommen wird, hatten Arbeitgeber in Schlüsselbranchen - wie **dem verarbeitenden Gewerbe, der IKT-Branche, der Logistik und dem Gesundheitswesen** - Schwierigkeiten, Mitarbeiter mit **berufsrelevanten, praktischen Fähigkeiten** zu finden. Die traditionellen, weitgehend theorielastigen Bildungssysteme hielten nicht mit **den Anforderungen der Arbeitswelt** Schritt, insbesondere bei Berufen, die **digitale Kompetenzen** erfordern.

Die Arbeitslosigkeit, insbesondere unter **jungen Menschen und Erwachsenen mit geringer Qualifikation**, blieb hoch. Viele Erwachsene waren in gering qualifizierten Tätigkeiten festgefahren, in denen sie aufgrund fehlender strukturierter Möglichkeiten für lebenslanges Lernen kaum Aufstiegschancen hatten.

3. Begrenzte Möglichkeiten für praxisorientiertes Lernen (WBL)

Das arbeitsbasierte Lernen, einschließlich Praktika, Lehrstellen und praktischer Ausbildung am Arbeitsplatz, wurde nicht ausreichend genutzt. Der bestehenden beruflichen Bildung fehlte oft **der Bezug zur Praxis**, sodass Absolventen nicht über die für eine sofortige Beschäftigung erforderlichen praktischen Erfahrungen verfügten. Erwachsenenbildungsprogramme, sofern vorhanden, waren in der Regel **kurzfristig angelegt und nicht auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber abgestimmt**, was die Kluft zwischen Bildung und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt weiter vergrößerte.

4. Herausforderungen der digitalen Transformation

Die rasante **Digitalisierung der Arbeitswelt** führte zu einem dringenden Bedarf an **neuen Kompetenzen**. Arbeitgeber verlangten von den Arbeitnehmern Kenntnisse in **der grundlegenden Nutzung von IKT, digitaler Kommunikation, Online-Zusammenarbeit und branchenspezifischen digitalen Werkzeugen** (z. B. computergestütztes Design in der Fertigung, **Telemedizin**-Tools im Gesundheitswesen). Erwachsene und Berufsschüler wiesen jedoch **ein niedriges Niveau an digitaler Kompetenz** auf, während es den Lehrkräften



häufig an einer Ausbildung in digitaler Pädagogik mangelte.

5. Anforderungen an die EU-Integration und die politische Angleichung



Das Bestreben Bosnien und Herzegowinas nach einer engeren Integration in die EU setzte die politischen Entscheidungsträger unter Druck, die nationalen Systeme an europäische Standards anzupassen, wie zum Beispiel:

- **die Europäische Säule sozialer Rechte** (Grundsatz 1 - Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen)
- **Empfehlung des Rates der EU zu Weiterbildungswegen**
- **EU-Aktionsplan für digitale Bildung**

Die ETF stellte fest, dass **systemische politische Leitlinien** erforderlich waren, um Bosnien und Herzegowina bei der Annäherung an diese Standards zu unterstützen.

B. Zielgruppen

Die Maßnahme richtete sich an verschiedene Gruppen innerhalb des **Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungssystems**:

1. Erwachsene Lernende und arbeitslose Erwachsene

Die Hauptzielgruppe waren Erwachsene, die **eine Umschulung oder Weiterqualifizierung** benötigten, insbesondere:

- **gering qualifizierte Arbeitnehmer, die** eine Umschulung anstreben, um bessere Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten
- **Arbeitslose Erwachsene**, einschließlich Langzeitarbeitslose, die neue Kompetenzen benötigten, um wieder in den Arbeitsmarkt einzusteigen
- **Frauen und benachteiligte Gruppen**, die von flexiblen und inklusiven Ausbildungsangeboten profitierten
Bildungswegen

2. Auszubildende und Absolventen

Junge Menschen, die eine berufliche Ausbildung absolvieren, wurden einbezogen, um **einen besseren Übergang von der Schule in den Beruf** zu gewährleisten, wobei **praktische Komponenten des arbeitsbegleitenden Lernens** in ihren Lernprozess integriert wurden.

3. Arbeitgeber und Unternehmen

Die Arbeitgeber profitierten indirekt davon, dass ihnen ein Pool **besser vorbereiteter, praxisorientiert ausgebildeter Arbeitskräfte** zur Verfügung stand. Die Unternehmen wurden zudem als **Partner in die Konzeption und Durchführung von WBL-Programmen** einbezogen.

4. Lehrkräfte, Ausbilder und Pädagogen

Pädagogen an Berufsschulen und in Erwachsenenbildungszentren wurden gezielt in den Bereichen **digitale Pädagogik** und **Mentoring für WBL geschult**, um eine effektive Durchführung der Ausbildung sicherzustellen.





5. Politische Entscheidungsträger und öffentliche Einrichtungen

Die Initiative richtete sich auch an **die Ministerien für Bildung, Arbeit und Wirtschaft** und lieferte **politische Empfehlungen** zur Harmonisierung der Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen und WBL.

C. Teil eines größeren Programms oder Projekts

Die bewährte Praxis „**Strategien für lebenslanges Lernen und WBL (2024)**“ war Teil eines umfassenderen strategischen und politischen Entwicklungskontextes:

1. Agenda der Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF) für den Westbalkan

Die Maßnahme stand in direktem Zusammenhang mit der **Unterstützung der ETF für die Länder des Westbalkans** bei der Stärkung der Humankapitalentwicklung. Die ETF hat Bosnien und Herzegowina dabei unterstützt, sich an **den EU-Best-Practices in den Bereichen lebenslanges Lernen, berufsbegleitende Weiterbildung und digitale Transformation** auszurichten.

2. EU-Berlin-Prozess & Gemeinsamer Regionalmarkt

Bosnien und Herzegowina hat sich zu regionalen Initiativen im Rahmen des **Berlin-Prozesses** und des **Aktionsplans für den Gemeinsamen Regionalmarkt (2021–2024)** verpflichtet, zu denen die Förderung von **Weiterqualifizierung, Umschulung und Modellen des arbeitsbasierten Lernens** zur Steigerung der Arbeitskräftemobilität gehörten.

3. Rahmenwerke für digitale Kompetenzen und Online-Lernen (DOL)

Dieses Strategiepapier baut auf früheren ETF-Initiativen (wie dem **Factsheet zu digitalen Kompetenzen aus dem Jahr 2016**) auf und zielt darauf ab, **die Entwicklung digitaler Kompetenzen** in Strategien für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen zu integrieren.

4. Abstimmung auf nationale Strategien

Die Maßnahme unterstützte die Umsetzung der **Beschäftigungsstrategie von Bosnien und Herzegowina** sowie **der Bildungsentwicklungspläne auf Entitätsebene** (z. B. die Strategie zur Modernisierung der beruflichen Bildung in der Republika Srpska), in denen **die Vermittlung digitaler und praktischer Kompetenzen** als zentrale Prioritäten festgelegt wurde.

5. Synergien mit Projekten von Gebern und Nichtregierungsorganisationen

Das Strategiepapier sollte als Leitfaden dienen und bestehende, von Gebern finanzierte Projekte ergänzen, wie zum Beispiel:

- **Programme von DVV International zur Erwachsenenbildung**
- **Initiativen der Bit Alliance zur Programmierung und zur Verbesserung der IKT-Kompetenzen**
- **Projekte lokaler Arbeitsvermittlungsdienste, die kurzfristige Umschulungen anbieten**

D. Warum diese Vorgehensweise notwendig war





Die bewährte Praxis **im Bereich der Strategien für lebenslanges Lernen und arbeitsbasiertes Lernen** war notwendig, da sie **strukturierte politische Leitlinien und praktische Empfehlungen** bot, um:

1. **die Kluft** zwischen Bildungsangebot und den Anforderungen des Arbeitsmarktes durch die Förderung von **praxisorientiertem, arbeitsbasiertem Lernen zu überbrücken**.
2. **Ermöglichen Sie Erwachsenen und Jugendlichen** die Teilnahme an **Bildungswegen des lebenslangen Lernens**, die zu einer besseren Beschäftigungsfähigkeit führen.
3. **Inklusion gewährleisten**, damit schutzbedürftige und benachteiligte Gruppen Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten
4. **Die Digitalisierung** als Kernkomponente sowohl der beruflichen Bildung als auch der Erwachsenenbildung **integrieren**.
5. **Stärkung der Zusammenarbeit** zwischen Bildungsanbietern, Arbeitgebern und öffentlichen Einrichtungen.

E. Kontextuelle Herausforderungen, die durch die Praxis angegangen wurden

1. **Fragmentierung:** Das Fehlen eines einheitlichen Rahmens für lebenslanges Lernen führte dazu, dass die Möglichkeiten je nach Region stark variierten; die Praxis lieferte **politische Empfehlungen auf nationaler Ebene**.
2. **Qualitätssicherung:** Vielen Anbietern von Erwachsenenbildung fehlten **standardisierte Lehrpläne und Zertifizierungen**; in der Studie wurden **Qualitätsrahmen** empfohlen, die sich an **EU-Standards orientieren**.
3. **Fehlende Anreize für Arbeitgeber:** Aufgrund begrenzter Anreize boten nur wenige Unternehmen duale Ausbildung an; die Praxis schlug **öffentlich-private Partnerschaften und steuerliche Anreize** vor, um die Teilnahme zu fördern.
4. **Digitale Kluft:** Erwachsene und Lehrkräfte benötigten **systematische Unterstützung bei der digitalen Weiterqualifizierung**, was in die politischen Empfehlungen aufgenommen wurde.

F. Langfristige Vision

Das ultimative Ziel war die Schaffung eines **nachhaltigen, inklusiven Systems des lebenslangen Lernens**, in dem:

- **das arbeitsbasierte Lernen** zu einem festen Bestandteil sowohl der beruflichen Bildung als auch der Erwachsenenbildung wird;
- **Digitale Kompetenzen** werden in allen Bildungswegen durchgängig berücksichtigt;
- Erwachsene, Jugendliche und benachteiligte Gruppen haben **gleichberechtigten Zugang** zu hochwertigen Bildungsangeboten;
- Arbeitgeber beteiligen sich aktiv an der Konzeption und Durchführung von Fortbildungen.

2) Ziele

Was waren die Ziele der Maßnahme?

Was sollte verbessert oder verändert

werden?





Die Praxis „**Strategien für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen (WBL)**“ wurde konzipiert, um **systemische Lücken** in der Erwachsenen- und Berufsbildung in Bosnien und Herzegowina zu schließen, mit klaren Zielen zur **Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, der Inklusion und der digitalen Kompetenz** der Arbeitskräfte.

1. Aufbau eines kohärenten Systems für lebenslanges Lernen (LLL):

- **Ziel:** Entwicklung eines **strukturierten und einheitlichen Ansatzes** für lebenslanges Lernen über alle Einrichtungen und Kantone in Bosnien und Herzegowina hinweg.
- **Angestrebte Veränderung:** Abkehr von fragmentierten, ad-hoc-orientierten Ausbildungsprogrammen hin zu **standardisierten, qualitätsgesicherten Bildungswegen**, die es Erwachsenen ermöglichen, sich während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn weiterzubilden oder umzuschulen.

2. Stärkung berufsbegleitender Lernangebote:

- **Ziel:** Förderung von **Lehrstellen, Praktika und betrieblicher Ausbildung** als Kernbestandteil der beruflichen Bildung und Erwachsenenbildung.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Übergang von **einer theorie-lastigen, präsenzbasierten Bildung** hin zu **praktischem, praxisorientiertem Lernen**, das es den Teilnehmenden ermöglicht, **berufsrelevante Erfahrungen** zu sammeln, bevor sie in den Arbeitsmarkt eintreten oder wieder einsteigen.

3. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitskräfte:

- **Ziel:** Erwachsene, Auszubildende und Arbeitslose mit **den auf dem Arbeitsmarkt gefragten Kompetenzen** ausstatten, insbesondere in Branchen mit Fachkräftemangel (IKT, Fertigung, Logistik, Gesundheitswesen).
- **Angestrebte Veränderung:** Verringerung von **Qualifikationsungleichgewichten** und Arbeitslosenquoten durch direkte Ausrichtung der Ausbildungsinhalte auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber.

4. Digitale Kompetenzen in Lernwege integrieren:

- **Ziel:** Sicherstellen, dass **digitale Kompetenzen** zu einem **festen Bestandteil** des lebenslangen Lernens und der dualen Ausbildungsprogramme werden.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Vorbereitung der Teilnehmenden auf den **digitalen Wandel am Arbeitsplatz**, von der grundlegenden Nutzung von IKT bis hin zu spezialisierten digitalen Branchen-Tools.

5. Zugang und Inklusion verbessern:

- **Ziel:** Lebenslanges Lernen und arbeitsbasiertes Lernen **für alle zugänglich** machen, insbesondere für:
 - **Erwachsenen mit geringen Qualifikationen**
 - **Arbeitslosen und NEETs**
 - **Frauen und andere benachteiligte Gruppen**

- **Beabsichtigte Veränderung:** Beseitigung von Teilnahmebarrieren durch die



Einführung **flexibler Ausbildungsmodelle, finanzieller Unterstützung und inklusiver Strategien zur Öffentlichkeitsarbeit.**

6. Aufbau starker Partnerschaften zwischen Bildung und Wirtschaft:



- **Ziel:** Förderung der **öffentlich-privaten Zusammenarbeit** zwischen Bildungsanbietern, Arbeitgebern und politischen Entscheidungsträgern.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Arbeitgeber direkt in die Gestaltung und Durchführung von WBL einbeziehen, um sicherzustellen, dass Die Ausbildung entspricht **den tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsplatz.**

7. Politische Leitlinien und systemische Reformen bereitstellen:

- **Ziel: Evidenzbasierte Empfehlungen** zur Harmonisierung der Strategien für lebenslanges Lernen und arbeitsbasiertes Lernen in ganz Bosnien und Herzegowina vorlegen.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Angleichung der Rahmenbedingungen auf nationaler und Entitätsebene an **EU-Standards**, um die langfristige Nachhaltigkeit und die internationale Anerkennung von Qualifikationen zu fördern.

8. Förderung einer Kultur des lebenslangen Lernens:

- **Ziel:** Förderung des Konzepts der **kontinuierlichen beruflichen Weiterentwicklung** bei Erwachsenen und jungen Arbeitnehmern.
- **Beabsichtigte Veränderung:** Umdenken von „Bildung endet mit der Schule“ hin zu **lebenslangem Lernen als normaler Bestandteil der beruflichen Entwicklung.**

3) Umsetzung / Methodik

Wie wurde die Maßnahme Schritt für Schritt durchgeführt? Welche Aktivitäten oder Methoden wurden eingesetzt?

Wie lange hat es gedauert?

Die Umsetzung der **Strategien für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen** erfolgte im Rahmen eines strukturierten, schrittweisen Prozesses, der von der **Europäischen Stiftung für Berufsbildung (ETF)** in enger Zusammenarbeit mit **bosnischen Ministerien, Berufsbildungszentren, Anbietern von Erwachsenenbildung und Arbeitgebern** koordiniert wurde. Die Methodik verband **Strategieentwicklung, Kapazitätsaufbau und Pilotversuche** und stellte so sowohl unmittelbare praktische Ergebnisse als auch langfristige systemische Empfehlungen sicher.

Schritt 1: **Überprüfung der Richtlinien und Bedarfsanalyse** (3-4 Monate)

1. **Sekundärforschung und Datenerhebung**

- Die ETF führte eine eingehende **Analyse der bestehenden Rahmenbedingungen für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen** in Bosnien und Herzegowina durch.

- Erhobene Daten zu:

- **Beschäftigungstrends** und sektoralen Fachkräftemangel (IKT, Gesundheitswesen, verarbeitendes Gewerbe, Logistik).
- **Teilnahmequoten in der Erwachsenenbildung** und Hindernisse für die Inklusion.
- **Digitale Bereitschaft von Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungszentren.**

2. **Konsultationen mit Interessengruppen**

- Organisation von **Konsultationstreffen** mit Bildungsministerien,



Arbeitsämtern, Arbeitsvermittlungsdiensten und Behörden auf Unternehmensebene.



- Durchführung von Interviews mit **Arbeitgebern und IT-Verbänden** zur Ermittlung spezifischer Qualifikationsanforderungen am Arbeitsplatz.

3. Lückenanalyse

- Feststellung **einer uneinheitlichen Politik** zwischen den Gebietskörperschaften/Kantonen und des Fehlens standardisierter Modelle für die duale Ausbildung.
- Es wurde auf **die geringe digitale Integration** in der Erwachsenenbildung und das **Fehlen von Anreizen für Arbeitgeber** zur Teilnahme an der praxisorientierten Ausbildung hingewiesen.

Schritt 2: Multi-Stakeholder-Arbeitsgruppen (3 Monate)

1. Bildung von Expertengruppen

- Die ETF richtete **Arbeitsgruppen** ein, bestehend aus:
 - politischen Entscheidungsträgern und Beamten der öffentlichen Verwaltung
 - **Vertreter von Berufsschulen und Erwachsenenbildungszentren.**
 - Arbeitgeberverbänden (z. B. **Bit Alliance**).
 - Nichtregierungsorganisationen, die mit benachteiligten Gruppen arbeiten.

2. Workshops & Thematische Sitzungen

- Durchführung **interaktiver Workshops** zur Erörterung folgender Themen:
 - Bewährte Verfahren in EU-Ländern für berufsbegleitendes Lernen und lebenslanges Lernen.
 - Möglichkeiten zur **Integration digitaler Kompetenzen** in die arbeitsplatzbezogene Ausbildung.
 - Modelle zur **Schaffung von Anreizen für Arbeitgeber** (z. B. Steuervergünstigungen, Zuschüsse).

Schritt 3: Ausarbeitung von politischen Empfehlungen (4-5 Monate)

1. Erstellung eines Strategiepapieres:

- ETF-Experten erstellten unter Einbeziehung der Arbeitsgruppen ein **umfassendes Strategiepapier** mit umsetzbaren Empfehlungen.
- Zu den wichtigsten Schwerpunkten gehörten:
 - Standardisierte **Qualitätssicherung für die Erwachsenenbildung.**
 - Klare Leitlinien für **die Gestaltung von WBL-Lehrplänen.**
 - Integration **digitaler Kompetenzen** in alle Ausbildungswege.
 - **Inklusive Strategien** zur **Erreichung** benachteiligter Gruppen.

2. Validierung der Empfehlungen:

- Es wurden **öffentliche Konsultationen** und **Rundtischgespräche** mit den relevanten Interessengruppen durchgeführt, um die vorgeschlagenen Reformen zu validieren.

Schritt 4: Pilotphase in ausgewählten Zentren (6-9 Monate)

1. Auswahl der Pilotzentren:

- Mehrere **Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungszentren in ganz Bosnien und Herzegowina** wurden ausgewählt, um **WBL-Modelle und digitalisierte Ausbildungswege** zu erproben.

2. Kapazitätsaufbau und Schulung:

- **Schulung von Lehrkräften und Ausbildern** in digitaler Pädagogik, Mentoring



und arbeitsplatzbezogener Betreuung.



- Entwicklung von **Blended-Learning-Modulen** für Erwachsene und Berufsschüler, die Präsenzunterricht mit **praktischen Praktika** kombinieren.

3. Partnerschaftsvereinbarungen mit Arbeitgebern:

- Formelle Vereinbarungen mit **lokalen Unternehmen** zur Bereitstellung von **Praktikumsplätzen und Ausbildungsplätzen**, um sicherzustellen, dass die Ausbildung auf die tatsächlichen Anforderungen am Arbeitsplatz abgestimmt ist.

Schritt 5: **Überwachung und Bewertung** (2-3 Monate)

1. Kontinuierliche Erhebung von Feedback:

- Umfragen und Interviews mit **Teilnehmern, Lehrkräften und Arbeitgebern** zur Messung der Wirksamkeit.
- Verfolgung der **Beschäftigungsergebnisse** für erwachsene Lernende nach Abschluss der WBL-Programme.

2. Abschlussbericht

- Die ETF hat die Ergebnisse im **Strategiepapier 2024** zusammengefasst und darin **Erfolge, Herausforderungen und Empfehlungen für die Skalierung** dargelegt.

Schritt 6: **Verbreitung und Skalierung** (laufend)

1. Vorstellung des Strategiepapieres:

- Öffentliche Vorstellung bei nationalen und regionalen Veranstaltungen unter Einbeziehung von politischen Entscheidungsträgern und Geberorganisationen.

2. Skalierungsplan:

- **Die Ministerien auf Ebene der einzelnen Einrichtungen** wurden dazu ermutigt, Empfehlungen anzunehmen und WBL-Modelle auszuweiten.
- Einsatz für **nachhaltige Finanzierungsmechanismen** und EU-konforme Rechtsvorschriften zum lebenslangen Lernen.

Dauer

Der gesamte Prozess dauerte etwa **18–24 Monate**:

- **3–4 Monate:** Überprüfung und Bewertung der Politik
- **3 Monate:** Konsultationen der Arbeitsgruppe C
- **4–5 Monate:** Ausarbeitung und Validierung der politischen Empfehlungen
- **6–8 Monate:** Pilotumsetzung in ausgewählten Zentren
- **2–3 Monate:** Überwachung, Bewertung und Abschlussbericht
- **Laufend:** Skalierung und Verbreitung

4) **Ergebnisse / Auswirkungen**

Was waren die konkreten Ergebnisse?

Wie wirkte sich die Maßnahme auf die Teilnehmenden aus?





1. Politische und systemische Ergebnisse:

1. Umsetzung der politischen Empfehlungen

- Mehrere **Ministerien und Bildungsbehörden auf Ebene der Gebietskörperschaften** begannen, **die Empfehlungen der ETF** in ihre politische Planung zu integrieren, insbesondere in Bezug auf:
 - **Standardisierte Modelle** für **das duale Lernen an** Berufsschulen und Erwachsenenbildungszentren.
 - **Einbeziehung digitaler Kompetenzen** in Strategien **für** lebenslanges Lernen.

2. Gestärkte öffentlich-private Partnerschaften

- Es wurden neue Kooperationsvereinbarungen zwischen **Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungszentren** sowie **lokalen Unternehmen** aus den Bereichen IKT, Fertigung und Dienstleistungen unterzeichnet.
- Die Arbeitgeber begannen, sich aktiver an der Gestaltung von Ausbildungslehrplänen zu beteiligen und **Ausbildungsplätze** anzubieten.

3. Verbessertes politischer Dialog

- Das ETF-Strategiepapier wurde zu einem **Referenzdokument** für nationale Diskussionen über lebenslanges Lernen und diente dazu, **Fördermittel** für die weitere Entwicklung **zu gewinnen**.

2. Institutionelle Ergebnisse:

1. Kapazitätsaufbau bei Pädagogen

- Mehr als **120 Lehrkräfte und Ausbilder** wurden **in digitaler Pädagogik und Mentoring für das praxisorientierte Lernen** geschult.
- Die Ausbilder berichteten **von einem** gestiegenen **Selbstvertrauen bei der Betreuung des arbeitsplatzbasierten Lernens** und der Integration digitaler Tools in den Unterricht.

2. Entwicklung von Blended-Learning-Modellen

- Mehrere Pilotzentren führten **Blended-Learning-Lernwege** ein, die Präsenzunterricht, Online-Module und Praxis am Arbeitsplatz kombinieren.
- In ausgewählten Zentren wurden Lernmanagementsysteme (LMS) getestet, die **eine Fernüberwachung des Lernfortschritts der Studierenden** ermöglichten.

3. Verbesserungen bei der Qualitätssicherung

- Die Pilotzentren begannen mit der Umsetzung **standardisierter Verfahren** zur Bewertung von WBL-Praktika, um eine gleichbleibende Qualität sicherzustellen.

3. Ergebnisse auf Teilnehmerebene:

1. Verbesserter Zugang zu lebenslangem Lernen

- **Erwachsene Lernende und Arbeitslose** in den Pilotzentren erhielten Zugang zu **kostenlosen oder subventionierten WBL-Schulungen**, wodurch sich ihre Chancen auf eine Beschäftigung erhöhten.
- **Frauen und benachteiligte Gruppen** profitierten besonders von **flexiblen Zeitplänen** und Blended-Learning-Formaten, die es ihnen ermöglichten, das Lernen mit familiären oder beruflichen Verpflichtungen zu vereinbaren.

2. Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit



- Teilnehmer, die die Pilot-WBL-Programme absolvierten, sammelten durch Praktika und Lehrstellen **praktische, berufsbezogene Erfahrungen**.



- Viele erwachsene Lernende gaben nach der Ausbildung in **digitalen und beruflichen Kompetenzen** an, **sich auf Stellen bewerben** zu können, für **die sie zuvor nicht in Frage gekommen wären**.

3. Verbesserte digitale und praktische Kompetenzen

- Sowohl Schüler als auch erwachsene Lernende erwarben **digitale Kompetenzen**, die am modernen Arbeitsplatz benötigt werden, wie zum Beispiel:
 - Grundlegende IKT-Nutzung und Online-Kommunikation
 - Einsatz branchenspezifischer digitaler Werkzeuge (z. B. computergestütztes Design in der Fertigung)
- Dies **verbesserte ihre Anpassungsfähigkeit** an die Anforderungen des Arbeitsmarktes erheblich.

4. Positives Feedback der Teilnehmer:

• Erwachsene Lernende

„Das war das erste Mal, dass ich direkt in einem Unternehmen gelernt und das Gelernte angewendet habe. Das hat mir das Selbstvertrauen gegeben, mich wieder auf Jobsuche zu begeben.“ - *Arbeitslose Teilnehmerin, Zenica*

• Frauen, die wieder ins Berufsleben zurückkehren

„Das Blended-Learning-Konzept war genau das Richtige für mich. So konnte ich mich um meine Kinder kümmern und trotzdem abends an den Online-Modulen teilnehmen.“ - *Erwachsene Lernende, Tuzla*

• Ausbilder

„Die Ausbildung zum Mentor für berufsbegleitendes Lernen hat meine Art zu unterrichten verändert. Ich habe jetzt das Gefühl, dass ich die Lernenden auf echte Berufe vorbereite und nicht nur auf Prüfungen.“ - *Berufsschullehrer, Sarajevo*

5. Potenzial für langfristige Wirkung:

- Die Praxis legte den Grundstein für:
 - **Ausweitung von Modellen des praxisorientierten Lernens** auf alle Berufsbildungs- und Erwachsenenbildungszentren in Bosnien und Herzegowina.
 - **Anerkennung von Lernergebnissen aus dem arbeitsbasierten Lernen** in nationalen Qualifikationsrahmen.
 - **Nachhaltige Partnerschaften** zwischen Bildungsanbietern und Arbeitgebern, um die Ausbildung an den Marktbedürfnissen auszurichten.

5) Erfahrungsberichte der Teilnehmer – optional

Kurze Zitate, persönliche Reflexionen oder Erfahrungen von Teilnehmern

1. **Amra**, 37, erwachsene Lernende (Umschulungsprogramm - Tuzla)



„Ich habe jahrelang im Einzelhandel gearbeitet, aber nach diesem Programm habe ich praktische Kenntnisse in der Büroverwaltung erworben und gelernt, grundlegende digitale



Tools zu nutzen. Das Praktikum bei einem lokalen Unternehmen hat mir geholfen,



mir, die tatsächlichen Erwartungen am Arbeitsplatz zu verstehen. Einen Monat nach Abschluss des Programms bekam ich eine Stelle als Verwaltungsassistent.“

2. **Marko**, 22, Berufsschüler (Pilotprojekt WBL - Zenica)

„Früher haben wir im Unterricht hauptsächlich Theorie gelernt. Im Rahmen dieses praxisorientierten Lernens habe ich zwei Monate in einem Metallverarbeitungsbetrieb verbracht. Ich habe gelernt, digitale Messgeräte und Software für die Maschinenbedienung zu nutzen. Jetzt fühle ich mich bereit, direkt nach meinem Abschluss zu arbeiten.“

3. **Selma**, 41, arbeitslose Frau auf dem Weg zurück ins Berufsleben (Sarajevo)

„Das Blended-Learning-Konzept war meine Rettung. Ich konnte abends die Online-Module absolvieren, während ich mich um meine Kinder kümmerte. Die Ausbilder haben mich sehr unterstützt, und der praktische Teil im Unternehmen hat mir das Selbstvertrauen gegeben, dass ich wieder ins Berufsleben einsteigen kann.“

4. **Haris**, Berufsausbilder und WBL-Mentor (Sarajevo)

„Die Ausbildung zum Mentor hat meine Arbeit mit den Studierenden verändert. Ich arbeite nun direkt mit Unternehmen zusammen und begleite die Lernenden bei der Bewältigung realer Aufgaben. Es ist bereichernd zu sehen, wie motiviert sie sind, und zu wissen, dass sie Fähigkeiten erwerben, die sie sofort anwenden können.“

6) Erfolgsfaktoren

Was machte diese Praxis effektiv oder innovativ?

Gab es einzigartige oder kreative Elemente?

Die Wirksamkeit und Innovationskraft dieser Praxis beruhte auf mehreren Schlüsselfaktoren, die **politische Reformen, praktische Umsetzung und inklusive Ansätze** miteinander verbanden.

1. Evidenzbasierte Politikentwicklung:

- **Was den Erfolg ausmachte:**

Das Strategiepapier basierte auf **umfassenden Untersuchungen, Arbeitsmarktanalysen und Konsultationen mit Interessengruppen**, wodurch sichergestellt wurde, dass die Empfehlungen **realistisch** waren **und auf tatsächliche Qualifikationslücken abzielten**.

- **Besonderheit:**

Die Maßnahme **verband die Politik direkt mit der Pilotumsetzung**, wodurch vorgeschlagene Lösungen sofort in realen Bildungs- und Arbeitsumgebungen getestet werden konnten.

2. Starke öffentlich-private Partnerschaften:

- **Was machte sie so effektiv:**

Die Einbeziehung von **Arbeitgebern und IT-Verbänden** (z. B. Bit Alliance) sowohl in die **Politikgestaltung als auch** in die Durchführung **der Pilotprojekte** stellte sicher, dass die Ausbildung direkt auf die Bedürfnisse des Marktes abgestimmt war.





- **Besonderes Merkmal:**

Dieses „**Triple-Helix**“-Kooperationsmodell (öffentlicher Sektor, privater Sektor und Bildungsanbieter) war im Kontext der Erwachsenenbildung in Bosnien und Herzegowina relativ neu.

3. Einbindung digitaler Kompetenzen in die duale Ausbildung:

- **Was hat zum Erfolg beigetragen:**

Digitale Kompetenzen wurden nicht als eigenständiges Fach behandelt, sondern **in das praxisorientierte Lernen eingebettet**, z. B. durch den Einsatz branchenspezifischer Software oder digitaler Kommunikationsmittel während der Praktika.

- **Besonderes Merkmal:**

Die Einführung von **Blended-Learning-Modellen im berufsbegleitenden Lernen** (Online-Theorie + Praxis im Unternehmen) war innovativ und ermöglichte **den erwachsenen Lernenden mehr Flexibilität**.

4. Inklusive und flexible Lernwege:

- **Was machte es erfolgreich:**

Durch das Angebot von **gemischten und flexiblen Stundenplänen** konnten Frauen, arbeitslose Erwachsene und Lernende aus ländlichen Gebieten teilnehmen.

- **Besonderheit:**

Die Praxis integrierte **gezielte Öffentlichkeitsarbeit über Arbeitsämter und NGOs**, wobei der Schwerpunkt auf **benachteiligten Gruppen** lag, die oft von formalen Ausbildungsangeboten ausgeschlossen sind.

5. Ausbildung von Lehrkräften und WBL-Mentoren:

- **Was das Projekt so effektiv machte:**

Lehrkräfte wurden zu **Mentoren und Moderatoren** ausgebildet, was die Qualität der praktischen Ausbildung verbesserte und Vertrauen bei den Arbeitgebern aufbaute.

- **Besonderes Merkmal:**

Die Einrichtung von „**WBL-Mentoren**“ in Schulen und Erwachsenenbildungszentren trug zur Institutionalisierung des arbeitsplatzbasierten Lernens bei und bot den Kollegen **kontinuierliche Unterstützung** durch **Gleichaltrige**.

6. Praxisorientiertes, aufgabenbasiertes Lernen:

- **Was es so effektiv machte:**

Praktische Aufgaben, die in echten Unternehmen durchgeführt wurden, steigerten die Motivation der Lernenden und vermittelten **unmittelbar arbeitsplatzrelevante Erfahrungen**.

- **Besonderes Merkmal:**

Pilotzentren integrierten **reale Arbeitgeberprojekte** in die Ausbildung und verschafften den Teilnehmern so **Erfahrungen, die sich in ihrem Portfolio niederschlagen**.

7. Politisch motivierte langfristige Vision:

Co-funded by
the European Union





- **Was machte das Projekt erfolgreich:**

Die Maßnahme kombinierte **kurzfristige Pilotmaßnahmen** mit **langfristigen strategischen Empfehlungen**, was die Chancen für **eine Skalierung und Nachhaltigkeit** erhöhte.

- **Besonderes Merkmal:**

Die Nutzung des ETF-Strategiepapiers als **formelles Instrument zur Interessenvertretung** trug dazu bei, **politische und finanzielle Unterstützung** für die künftige Umsetzung zu gewinnen.

7) Übertragbarkeit / Empfehlungen

Lässt sich diese Vorgehensweise auch anderswo anwenden?

Welche Voraussetzungen sind für eine erfolgreiche Umsetzung erforderlich?

Ja, die Praxis **der Strategien für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen** ist **in hohem Maße** auf andere Länder oder Regionen **übertragbar**, insbesondere in **Südosteuropa und den westlichen Balkanstaaten**, die vor ähnlichen Herausforderungen stehen:

- **Zersplitterte Systeme des lebenslangen Lernens**
- **Hohe Arbeitslosigkeit und Qualifikationsungleichgewichte**
- **Begrenzte Möglichkeiten für arbeitsbasiertes Lernen**
- **Geringe Integration digitaler Kompetenzen in die berufliche Bildung und Erwachsenenbildung**

Der politikbasierte Ansatz der ETF in Verbindung mit **praktischen Pilotversuchen** bietet ein **skalierbares und anpassungsfähiges Modell** für andere Kontexte, die eine Angleichung an **die Bildungs- und Arbeitsmarktstandards der EU** anstreben.

1. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung

Um diese bewährte Praxis wirksam zu übertragen, müssen mehrere **Rahmenbedingungen** gegeben sein:

A. Politisches und institutionelles Engagement

- Regierungen müssen **lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen** in nationalen Strategien **priorisieren**.
- **Rechtliche und regulatorische Rahmenbedingungen** sollten die Anerkennung von **Lernergebnissen aus dem arbeitsbasierten Lernen** innerhalb der nationalen Qualifikationssysteme ermöglichen.

B. Starke Partnerschaften zwischen Bildung und Wirtschaft

- **Formelle Kooperationsvereinbarungen** zwischen Anbietern beruflicher Bildung und Erwachsenenbildung sowie Arbeitgebern schließen.
- Schaffung **von Anreizen für Unternehmen**, Lehrstellen und Praktika anzubieten (z. B. steuerliche Vorteile, Subventionen).

C. Kompetenzaufbau für Lehrkräfte und Mentoren

- **Ausbilder in den Bereichen Mentoring im Rahmen der dualen Ausbildung und digitale Pädagogik** schulen.





- Einführung von „**Training-of-Trainers**“-Modellen (ToT), um lokale Experten auszubilden, die ihre Kollegen betreuen können.

D. Integration digitaler Tools

- Sicherstellen, dass **digitale Kompetenzen** in WBL-Programme eingebettet sind.
- Zugang zu **grundlegender Infrastruktur** (Computer, Internet, LMS-Plattformen) sowohl für Lernende als auch für Ausbilder bereitstellen.

E. Inklusive und flexible Lernwege

- Entwerfen Sie **gemischte und flexible Zeitpläne**, um Folgendes einzubeziehen:
 - **Erwachsene mit familiären Verpflichtungen**
 - **Frauen, die wieder ins Berufsleben zurückkehren**
 - **Bevölkerungsgruppen in ländlichen Gebieten oder benachteiligte Gruppen**
- Arbeiten Sie mit **Arbeitsämtern und NGOs** zusammen, um diese Gruppen zu erreichen.

F. Nachhaltige Finanzierungsmechanismen

- Sicherstellung **öffentlicher Mittel, der Unterstützung durch Geldgeber oder der Kofinanzierung durch private Unternehmen** zur Deckung der Kosten für Schulungen, Ausrüstung und die Betreuung der Lernenden, insbesondere in der Anfangsphase.

G. Überwachungs- und Bewertungssysteme

- Erfassen Sie **Beschäftigungsergebnisse, die Zufriedenheit der Lernenden und das Feedback der Arbeitgeber**, um den Ansatz zu verfeinern und eine Skalierung zu begründen.

2. Empfehlungen für die Ausweitung und Anpassung

1. **Beginnen Sie mit Pilotprojekten:** Testen Sie das Konzept in ausgewählten Zentren und erweitern Sie es dann auf nationaler Ebene auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse.
2. **Ergebnisse dokumentieren und teilen:** Veröffentlichen Sie Berichte und Erfolgsgeschichten, um Finanzmittel und politische Unterstützung zu gewinnen.
3. **Anpassung an EU-Rahmenwerke:** Nutzen Sie **die ETF-Leitlinien, DigComp und die EQF-Standards**, um die länderübergreifende Anerkennung sicherzustellen.
4. **Regionalen Austausch fördern: Den Wissensaustausch zwischen westlichen Balkanländern Ländern, die ähnliche Reformen umsetzen.**

8) Tipps / Hinweise zur Umsetzung – optional

Checklisten, Anleitungen oder Ratschläge für diejenigen, die die Praxis umsetzen möchten.





1. Beginnen Sie mit einer soliden Evidenzbasis:

Checkliste:

Führen Sie eine **umfassende Arbeitsmarktanalyse** durch, um vorrangige Sektoren und Berufe zu ermitteln. Erfassen Sie bestehende **Angebote für lebenslanges Lernen und berufsbegleitendes Lernen**, um Lücken zu erkennen.

Beziehen Sie sowohl **Arbeitgeber als auch Lernende** frühzeitig ein, um die Relevanz sicherzustellen.

Lehre: Die Konzeption von Strategien oder Schulungen ohne reale Daten führt zu irrelevanten Programmen und schlechten Beschäftigungsergebnissen.

2. Starke öffentlich-private Partnerschaften aufbauen:

Checkliste:

Schließen Sie **formelle Kooperationsvereinbarungen** mit Unternehmen ab, um Praktika und Ausbildungsplätze anzubieten.

Bieten Sie **Anreize für Arbeitgeber** an (finanzieller Art oder in Form von Anerkennung).

Beziehen Sie **Arbeitgebervertreter** in die Gestaltung von Lehrplänen und Bewertungsinstrumenten ein.

Erkenntnis: Ohne die Einbindung der Arbeitgeber läuft WBL Gefahr, zu bloßen „schulischen Simulationen“ zu verkommen, denen echte Berufserfahrung fehlt.

3. Lehrkräfte schulen und WBL-Mentoren einsetzen:

Checkliste:

Führen Sie „**Training-of-Trainers**“-Programme (ToT) für WBL-Mentoring und digitale Pädagogik ein. Bieten Sie **fortlaufendes Peer-Mentoring und berufliche Weiterbildung** an.

WBL-Mentoren offiziell anerkennen (Zertifizierung, zusätzliche Vergütung).

Erkenntnis: Lehrkräfte müssen sich von Dozenten zu **Moderatoren und Mentoren am Arbeitsplatz** wandeln; dies erfordert sowohl technische als auch Soft-Skills-Schulungen.

4. Digitale Tools in alle Lernwege integrieren:

Checkliste:

Kombinieren Sie **Online-Theoriemodule** mit **betrieblicher Praxis** (Blended WBL). Stellen Sie in den Ausbildungszentren **die grundlegende Infrastruktur** (Computer, Internet, LMS) bereit.

Berufsbezogene **digitale Kompetenzen** einbinden (z. B. CAD in der Fertigung, Tabellenkalkulation in der Logistik).

Erkenntnis: Digitale Tools machen WBL zugänglicher und zukunftsorientierter, insbesondere für Erwachsene, die keine Vollzeitausbildung absolvieren können.

5. Lernen inklusiv und flexibel gestalten:





Checkliste:

Entwickeln Sie **Teilzeit- oder Blended-Learning-Kurse**, um berufstätigen Erwachsenen, Frauen mit familiären Verpflichtungen und Lernenden in ländlichen Gebieten die Teilnahme zu ermöglichen.

Arbeiten Sie bei der Öffentlichkeitsarbeit mit **Arbeitsämtern, Sozialdiensten und Nichtregierungsorganisationen** zusammen.

Bieten Sie **Einführungsmodule** für Erwachsene mit geringen digitalen oder grundlegenden Kompetenzen an.

Erkenntnis: Flexibilität und Öffentlichkeitsarbeit sind entscheidend, um **benachteiligte und unterrepräsentierte Gruppen** einzubinden.

6. Von Anfang an überwachen und evaluieren:

Checkliste:

Legen Sie klare Indikatoren fest (Beschäftigungsquoten nach der Schulung, Zufriedenheit der Lernenden, Feedback der Arbeitgeber). Sammeln Sie **Erfahrungsberichte der Teilnehmenden**, um die Wirkung zu veranschaulichen und die Interessengruppen zu motivieren.

Nutzen Sie die Ergebnisse, um **Programme** vor der Skalierung **anzupassen und zu verbessern**.

Lehre: Die Dokumentation früher Erfolge trägt dazu bei, **den politischen Willen und die Finanzierung** für eine breitere Umsetzung zu sichern.

7. Frühzeitig für Nachhaltigkeit planen:

Checkliste:

Integrieren Sie WBL-Modelle in **formale Bildungs- und**

Erwachsenenbildungsrahmen. Setzen Sie sich für **eine langfristige öffentliche Finanzierung** und Kofinanzierung mit privaten Unternehmen ein. Schaffen Sie **regionale Netzwerke** zum Austausch von Materialien und Erfahrungen.

Erkenntnis: Pilotprojekte scheitern oft, wenn sie nicht institutionalisiert und langfristig finanziell unterstützt werden.

9) Gewonnene Erkenntnisse – optional

Größte Überraschungen, Hindernisse oder wichtigste Erkenntnisse während der Umsetzung.





1. Die Bereitschaft von Lehrkräften und Mentoren stellte eine große Herausforderung dar:

- **Hindernis:** Vielen Pädagogen fehlte anfangs die **Erfahrung und das Selbstvertrauen**, um das Lernen am Arbeitsplatz zu betreuen oder digitale Tools effektiv einzusetzen.
- **Erkenntnis: Intensive Kapazitätsbildung und kontinuierliches Mentoring** sind entscheidend, bevor WBL-Modelle ausgeweitet werden. Die Schaffung von **WBL-Mentorennetzwerken** innerhalb der Schulen trug dazu bei, anfänglichen Widerstand zu überwinden.

2. Das Engagement der Arbeitgeber erforderte starke Anreize:

- **Hindernis:** Einige Unternehmen zögerten aufgrund der **zusätzlichen Kosten und des Zeitaufwands für die Ausbildung der Lernenden**, sich zu beteiligen.
- **Fazit:** Durch **finanzielle Anreize, klare Richtlinien und Anerkennungsmechanismen** stieg die Bereitschaft der Arbeitgeber, Ausbildungs- und Praktikumsplätze anzubieten, deutlich an.

3. Erwachsene benötigten mehr grundlegende Unterstützung als erwartet:

- **Hindernis:** Viele erwachsene Lernende, insbesondere Langzeitarbeitslose oder gering qualifizierte Personen, hatten Schwierigkeiten mit **grundlegenden digitalen und beruflichen Kompetenzen**, was die praktische Ausbildung verlangsamte.
- **Fazit:** Für Erwachsene mit begrenzter Vorerfahrung sollten vor dem WBL **Einführungsmodule zu digitaler Kompetenz und Soft Skills** angeboten werden.

4. Flexibilität steigerte die Teilnahme benachteiligter Gruppen:

- **Überraschung:** Das Angebot von **Blended-Learning- und Teilzeit-Lernoptionen** zog weit mehr Frauen und Teilnehmer aus ländlichen Gebieten an als erwartet.
- **Erkenntnis: Flexible Zeitpläne und Online-Komponenten** sollten zum Standard bleiben. Ein Merkmal künftiger Programme für berufsbegleitendes Lernen und lebenslanges Lernen.

5. Bessere Ergebnisse in Branchen mit bestehender Zusammenarbeit mit der Industrie:

- **Überraschung:** Pilotprogramme in den Bereichen **IKT und Fertigung**, in denen bereits eine Zusammenarbeit mit der Industrie bestand (z. B. über die Bit Alliance), führten zu schnelleren und besseren Ergebnissen als in Sektoren ohne vorherige Zusammenarbeit.
- **Fazit:** Starten Sie WBL-Pilotprojekte in **Sektoren mit etablierten Arbeitgebernnetzwerken**, bevor auf weniger organisierte Sektoren auszuweiten.

6. Frühe Erfolgsgeschichten steigerten die Motivation:

- **Überraschung:** Durch das Teilen **von Erfolgsgeschichten der Teilnehmer** (z. B. Erwachsene, die nach einem Praktikum eine Stelle gefunden haben) stieg **die Akzeptanz bei anderen Zentren und Arbeitgebern** rasch an.





- **Fazit:** Dokumentieren und **kommunizieren Sie positive Ergebnisse frühzeitig**, um eine breitere Akzeptanz zu fördern.

7. Die Koordination auf politischer Ebene bleibt entscheidend:

- **Hindernis:** Unterschiede in **den Vorschriften der einzelnen Einrichtungen und Kantone** verlangsamen die einheitliche Umsetzung.
- **Erkenntnis:** Eine stärkere **Koordinierung zwischen den Einrichtungen und harmonisierte Standards** sind notwendig
, um WBL und lebenslanges Lernen landesweit auszuweiten.

10) Fotos zur Veranschaulichung der beschriebenen Praxis

Bitte fügen Sie mindestens 3 Fotos im Zusammenhang mit der beschriebenen bewährten Praxis bei







PRAXISPROFIL – CHECKLISTE ZUR KLASSIFIZIERUNG

Bitte kreuzen Sie alle Kategorien an, die auf Ihre beschriebene Praxis zutreffen. Sie können mehrere auswählen.

ART DER PRAXIS

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Lernen durch Praxis |
| <input type="checkbox"/> | Generationenübergreifendes Lernen |
| <input type="checkbox"/> | Gemeinschaftsbasiertes Lernen |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Digitales / Blended Learning |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Peer-Lernen |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Mentoring / Coaching |
| <input type="checkbox"/> | Kulturelle / kreative Ansätze |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Kooperativ / partnerschaftlich |





- Sonstiges (bitte angeben): *Politikentwicklung und systemische Reformen für lebenslanges Lernen*

ZIELGRUPPE

- Erwachsene mit geringer Qualifikation
- NEETs (nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Studium)
- Ältere Erwachsene
- Menschen mit Behinderungen
- Andere benachteiligte Bevölkerungsgruppen
- Allgemeine erwachsene Bevölkerung

- Formell
- Nicht-formal
- Informell

ENTWICKELTE FÄHIGKEITEN /

- Les- und Schreibkompetenz (Lesen, Schreiben, Rechnen)
- Rechenfertigkeiten (Mathematik, Naturwissenschaften)
- Digitale Kompetenzen
- MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften)
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen
- Bürgerkompetenz
- Unternehmergeist
- Kulturelles Bewusstsein und kulturelle Teilhabe
- Sprachkenntnisse
- Berufsbezogene / berufliche Fähigkeiten
- Grüne Kompetenzen
- Sonstiges (bitte angeben): *Mentoring und Kommunikationsfähigkeiten am Arbeitsplatz*

POTENZIELLE NUTZER

- Lehrer/Pädagogen
- Verwaltungsmitarbeiter
- Schul-/Zentrumsleitung
- Entscheidungsträger / Öffentliche Verwaltung
- NGOs / Gemeinschaftsorganisationen
- Sonstige (bitte angeben): *Arbeitgeber und Mentoren aus Unternehmen als direkte Ausbildungspartner*





Glossar der Kategorien (Erläuterung der Checklistenpunkte) Art der Praxis

- Learning by doing – Lernen durch praktische Aktivitäten, praxisorientierte Methoden wie Workshops oder reale Aufgaben.
- Generationenübergreifendes Lernen – Aktivitäten, bei denen Teilnehmer aus verschiedenen Altersgruppen voneinander lernen.
- Gemeinschaftsbasiertes Lernen – Lernen, das innerhalb der lokalen Gemeinschaft stattfindet, oft durch praktisches Engagement.
- Digitales / Blended Learning – Bildung unter Einsatz digitaler Tools (online) oder einer Mischung aus Online- und Präsenzmethode.
- Peer-Learning – Lernen unter Teilnehmenden mit ähnlichem Status oder ähnlicher Erfahrung, die sich gegenseitig unterstützen.
- Mentoring / Coaching – Einzelbetreuung durch eine erfahrenere Person zur Förderung des Lernens und der persönlichen Entwicklung.
- Kulturelle / kreative Ansätze – Einsatz von Kunst, Musik, Theater, Geschichtenerzählen usw. als Lernmittel.
- Kooperativ / partnerschaftlich – Vorgehensweisen, die eine Zusammenarbeit zwischen Organisationen oder Gruppen beinhalten.
- Sonstiges (bitte angeben) – jede andere Methode, die oben nicht aufgeführt ist.

Zielgruppe

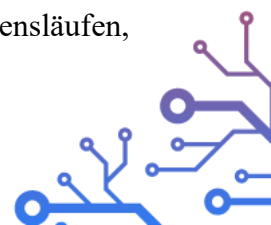
- Erwachsene mit geringen Qualifikationen – Erwachsene mit geringem formalen Bildungsniveau oder geringen Grundkompetenzen.
- NEETs – Personen, die weder eine Schule besuchen, noch einer Beschäftigung nachgehen oder eine Ausbildung absolvieren (oft junge Erwachsene).
- Migranten/Flüchtlinge – Personen, die aus einem anderen Land zugewandert sind und oft mit Integrationsproblemen konfrontiert sind.
- Ältere Erwachsene – Erwachsene ab 65 Jahren
- Frauen – Maßnahmen, die speziell auf die Bedürfnisse von Frauen zugeschnitten sind.
- Menschen mit Behinderungen – Personen mit körperlichen, sensorischen, geistigen oder psychischen Behinderungen.
- Andere schutzbedürftige Gruppen – Gruppen, die von Ausgrenzung bedroht sind (z. B. Langzeitarbeitslose, Obdachlose).
- Allgemeine erwachsene Bevölkerung – durchschnittliche Erwachsene, die nicht zu bestimmten Kategorien gehören.

Lernumfeld

- Formal – Lernen innerhalb offizieller Bildungssysteme, zertifizierte Kurse (z. B. Schulen, Universitäten).
- Nicht-formell – organisiertes Lernen außerhalb des formellen Systems (z. B. Workshops, Gemeinschaftsschulungen).
- Informell – Lernen durch Alltagserfahrungen, ohne strukturierten Kurs (z. B. Freiwilligenarbeit, Familie).

Entwickelte Fähigkeiten / Kompetenzen

- Lese- und Schreibkompetenz – Lesen, Schreiben und Verstehen von Texten (einschließlich funktionaler Texte wie Formulare).
- Rechnen – Anwendung von Mathematik und logischem Denken.
- Digitale Kompetenzen – Nutzung digitaler Werkzeuge, z. B. Erstellung von Lebensläufen, Online-Tools, Online-Plattformen.





- MINT – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.
- Persönliche, soziale und Lernkompetenzen – Selbstbewusstsein, Motivation, Teamarbeit, Fähigkeiten zum lebenslangen Lernen.
- Bürgerkompetenzen – aktive Bürgerschaft, Verständnis von Demokratie und sozialer Verantwortung.
- Unternehmergeist – Kreativität, Innovation, Projektmanagement, Risikobereitschaft.
- Kulturelles Bewusstsein und kultureller Ausdruck – Wertschätzung und Schaffung kultureller Inhalte (z. B. Kunst, Musik).
- Sprachkenntnisse – Fähigkeit, in einer oder mehreren Fremdsprachen zu kommunizieren.
- Berufsbezogene Fähigkeiten – praktische Fähigkeiten, die in bestimmten Berufen oder Tätigkeiten nützlich sind.
- Grüne Kompetenzen – Wissen und Verhaltensweisen, die Nachhaltigkeit und Umweltschutz fördern.
- Sonstiges – sonstige entwickelte Kompetenzen (bitte angeben).

Potenzielle Nutzer – Gruppen, die davon profitieren könnten, diese Praxis in ihrem Arbeitskontext anzuwenden, anzupassen oder sich davon inspirieren zu lassen.

Hinweis: Diese Kategorien orientieren sich an EU-Rahmenwerken wie den Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen (2018), dem Aktionsplan für Grundkompetenzen (2025) und dem Erasmus+-Programmleitfaden 2025 – Glossar

