

# Fachbericht: Bedarfsorientierung und Erstausbildung

## IFKA-Reise 13.05. bis 23.05.2003 Irland

Autoren: Annemarie Cordes, LIFE e.V., Berlin  
Peter Gierlinger, Wacker Chemie Burghausen

*Beschreiben Sie die Ausrichtung der irischen Erstausbildung im Hinblick auf die Bedürfnisse am Arbeitsmarkt, v.a. im Hinblick auf die Vermittlung von fachlichen und methodisch-sozialen Kompetenzen.*

## Inhaltsverzeichnis

1. Situation in Deutschland
  - 1.1 Situation am Arbeitsplatz
    - 1.1.1 Peter Gierlinger, Wacker Chemie Burghausen
    - 1.1.2 Annemarie Cordes, LIFE e.V., Berlin
2. Beschreibung der Situation im Gastland
  - 2.1 Berufsausbildung in Handwerk- und Industriebereichen
  - 2.2 Berufsausbildung und Qualifizierung für die Tourismus-Branche / *CERT*
  - 2.3 Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche / *Community Training Center*
  - 2.4 Zusammenfassung: Zur Situation der Berufsausbildung in Irland
3. Impulse für Deutschland
  - 3.1 Peter Gierlinger, Wacker Chemie Burghausen
  - 3.2 Annemarie Cordes, LIFE e.V., Berlin

# Fachbericht: Bedarfsorientierung und Erstausbildung

## 1. Situation in Deutschland

Das Berufsbildungssystem in Deutschland ist geprägt durch das duale Ausbildungssystem, d.h. die Mischung aus betrieblicher Ausbildung und schulischer Ausbildung an den Berufsschulen. Allein in der Industrie werden über 350 Berufsbilder unterschieden. Dazu kommen im Handwerk noch einmal ca. 130 anerkannte Berufsabschlüsse.

513.400 Jugendliche schlossen 2002 erfolgreich ihre Ausbildung im dualen System ab.

Das duale Ausbildungssystem in Deutschland wird weltweit immer noch als vorbildlich angesehen aus mehreren Gründen:

- der guten Verbindung von Theorie und Praxis
- der Sicherung von Ausbildungsstandards auch für Auszubildende aus Betrieben, die nicht das ganze Ausbildungsspektrum anbieten können
- der optimalen „Allokation“ der Auszubildenden, d.h. die flexible Steuerung der Ausbildungsbereiche und –zahlen am Bedarf der Wirtschaft
- der Kostenteilung für die Ausbildung zwischen Wirtschaft und Staat.

Faktisch ist das duale System jedoch längst erodiert:

- In Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und mit mangelnder Wirtschaftskraft, d.h. insbesondere in den neuen Bundesländern, gibt es bei weitem nicht genügend Ausbildungsplätze, um alle ausbildungsfähigen Jugendlichen zu versorgen
- Jugendliche mit sozialen und schulischen Defiziten, insbesondere ausländische Jugendliche, finden keinen Platz mehr im dualen beruflichen Ausbildungssystem.

So haben sich neben den Betrieben immer mehr außerbetrieblichen Ausbildungsstätten entwickelt, die in einigen Regionen Deutschlands bis zu 40 % der Jugendlichen beruflich ausbilden. Nur gut qualifizierte, flexible und motivierte Fachkräfte sind heute auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar.

Je nach Ausbildungsberuf endet die 2 bis 3,5-jährige Ausbildung mit der Facharbeiterprüfung vor der Industrie- und Handelskammer bzw. der Handwerkskammer. Nach bestandener Prüfung (*Notendurchschnitt mind. Ø 4,5*) darf sich der Azubi nun Facharbeiter/in bzw. Geselle/-in nennen. Ein gesetzlich geregelter Rahmenplan legt sowohl die zu vermittelnden Inhalte als auch die zeitliche Dauer der Ausbildung fest.

Die Facharbeiter- bzw. Gesellenprüfungen werden im Kenntnisteil für ganz Deutschland bundeseinheitlich, durch paritätisch besetzte Fachausschüsse (*AN / AG / Lehrerschaft*) erstellt. In den Industriebereichen ist der praktische Teil der Prüfung in mehrere Teile gegliedert. Er besteht aus zwei, bundesweit einheitlichen Prüfstücken und aus den, regionalen Bedürfnissen angepassten Arbeitsproben. Diese werden durch Prüfungsausschüsse in den jeweiligen Industrie- und Handelskammern bedarfsgerecht erstellt.

Ähnliches gilt für die Handwerksberufe, wo eine erfolgreiche Ausbildung mit dem Gesellenbrief abgeschlossen wird. Durch über weite Teile bundeseinheitliche Prüfungsanforderungen ist ein einheitliches Prüfungsniveau in ganz Deutschland gewährleistet.

Zur Zeit ist eine Neuordnung der gewerblich-technischen Ausbildungsberufe und der Handwerksberufe in vollem Gange. Hier werden sowohl die zu vermittelnden Inhalte, die Berufsbezeichnung, als auch die Prüfungsstruktur und die Prüfungsanforderungen neu geregelt. Dies geschieht in den zuständigen Fachgremien, die sich aus u.a. Mitgliedern des DIHT, des BIBB (Bundesinstitut für berufliche Bildung) und der Sozialpartner zusammensetzt.

## **1.1. Situation am Arbeitsplatz**

### **1.1.1 Peter Gierlinger, Wacker Chemie**

In unserem weltweit tätigem Unternehmen (17.000 MA, 2,7 Mrd. € Jahresumsatz ) werden am Standort Burghausen jährlich ca. 200 Auszubildende in den gewerblich-technischen und den kaufmännischen Berufen in ein Ausbildungsverhältnis aufgenommen.

Für die verschiedenen Ausbildungsberufe gelten die entsprechenden Anforderungen bezüglich der Schulbildung bzw. des Schulabschlusszeugnisses. Der Bedarf an künftigen Fachkräften wird, soweit zu diesem Zeitpunkt überhaupt schon möglich, durch die Personalabteilung termingerecht erhoben. Nach einer entsprechenden Werbung in den regionalen Medien, aber auch über das INTERNET, geht der Teilbereich Berufsausbildung an die Auswahl der Bewerber.

Die Auswahl ist durch ein standardisiertes Verfahren geregelt.

In diesem Bewerberauswahlverfahren werden bereits im Vorfeld sehr stark soziale Kompetenzen, aber auch entsprechende fachbezogene Kenntnisse der Bewerber hinterfragt und systematisch bewertet.

### **1.1.2 Annemarie Cordes, LIFE e.V., Berlin**

LIFE e.V. in Berlin arbeitet mit 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an der Verbesserung der beruflichen Chancengleichheit von Frauen. Schwerpunkt ist die Ausbildung und Vermittlung von jungen Frauen in handwerkliche, technische und IT-Berufe. Wir arbeiten sowohl mit Mädchen zur Erweiterung ihres Berufswahlspektrums als auch mit Betrieben an der Erweiterung ihres Einstellungsverhaltens gegenüber Mädchen, die eine Ausbildung in einem frauenuntypischen Beruf anstreben. LIFE e.V. bildet auf 30 Ausbildungsplätzen junge Frauen aus als Elektroinstallateurinnen und Gas-Wasser-Installateurinnen, mit einer extern zertifizierten Zusatzausbildung in den Solartechnologien. Zusätzlich bietet LIFE 30 Plätze in beruflichen Orientierungsmaßnahmen, wo in enger Kooperation mit Betrieben junge Frauen auf einen Ausbildungsplatz in Handwerk, Technik und in den IT-Berufen vorbereitet, weiterqualifiziert und bei ihren Betriebspraktika unterstützt werden. Soziale und methodische Kompetenzen stehen bei uns in der Vermittlung gleichwertig neben den fachlichen Kompetenzen. Zur Gesamterfassung vorhandener Kompetenzen und Potenziale bei den jungen Frauen wurde von LIFE das Assessment-Verfahren TASTE entwickelt.

## 2. Beschreibung der Situation im Gastland

### Unterschiedliche Ausgangsbedingungen

Irland ist ein kleines Land: Bei einer Bevölkerung von 4,5 Mio. Einwohnern ist die Steuerung zwischen Ausbildungsanforderungen und dem Bedarf der Wirtschaft in ganz anderer Weise möglich als in einem Land wie Deutschland mit mehr als 80 Mio. Einwohnern und einem komplexen, föderalen schulischen Bildungssystem.

Deutlich ist auch geworden, dass man das berufliche Bildungssystem nicht getrennt vom gesamten Bildungssystem betrachten kann. Anders als in Deutschland ist der „Regelweg“ in Ausbildung und Qualifizierung über die Schulen und Universitäten. Über 60 % eines Jahrgangs erhalten einen dem Abitur oder Fachabitur vergleichbaren Abschluss und gehen an die Hochschulen oder Fachhochschulen. Handwerkliche Berufe und Facharbeiterberufe in der Industrie haben in der Bevölkerung ein eher negatives *Image* („das ist etwas für die, die die Schule nicht geschafft haben“.) In Irland ist man durch die Einführung von geregelten Ausbildungscurricula, –standards und anerkannten Abschlüssen bemüht, die berufliche Ausbildung aufzuwerten.

### 2.1 Berufsausbildung in Handwerks- und Industrieberufen

In der Ausbildung in Irland wurde vor etwas mehr als 10 Jahren ein neuer Weg eingeschlagen. Hatte man in den 50er / Anfang der 60er Jahre eine Regelausbildungszeit von ca. 7 Jahren, ist sie bereits 1964 / 1965 auf 5 Jahre verkürzt worden. Am Ende dieser Zeit wurde eine *Union Card* ausgestellt, ein Zertifikat ohne Wertung und Zensuren. Es wurde die Teilnahme bestätigt. Der Bedarf wurde einfach durch die Nachfrage geregelt. Soziale Kompetenzen wurden vor allem in den katholischen Schulen und durch die frühe Einschulung in Vorschulen entwickelt.

Dann wurde seit 1990 das *New Apprenticeship* eingeführt; Die Ausbildung wurde weitestgehend standardisiert. Das heißt: Die Regelausbildungszeit wurde auf mindestens 3 Jahre festgelegt. Zudem wurden die zu vermittelnden Fertigkeiten und Kenntnisse sachlich und zeitlich gewichtet und geordnet. Es werden seit dieser Zeit 26 Ausbildungsberufe unterschieden und ausgebildet, davon mehr als zwei Drittel im handwerklichen Bereich. Wie sich das derzeitige Ausbildungssystem im handwerklichen und gewerblich-technischen Bereich in Irland darstellt, ist aus dem nachfolgender Schema zu ersehen.



Diese Neuordnung weist Ähnlichkeiten mit dem dualen System in Deutschland auf, weist aber im Wechsel zwischen überbetrieblicher Ausbildung / Theorie und Ausbildung im Betrieb einen höheren Anteil überbetrieblicher Ausbildung auf und ist in zeitliche Phasen gegliedert.

Die Voraussetzungen zum Eintritt ist ein Alter von 16 Jahren , mind. 5 mal ein " D " im *Junior Certificat* in den berufsrelevanten Schulfächern und ein *Employer ( Ausbildungsbetrieb)*. Wer diese Anforderungen nicht erfüllt, kann bei FAS einen Aufbaulehrgang zur Erreichung der Anforderungen belegen und dann eine Ausbildung beginnen. Ungelernte Arbeitskräfte mit einem Alter über 25 Jahre , mind. 3 Jahre Arbeitspraxis im Beruf und einem Ausbildungsbetrieb bei dem er/sie gemeldet ist, können ebenfalls eine Ausbildung im *Apprenticeship* machen. Zur Zeit werden diese Zugangskriterien auf Grund der boomenden Wirtschaft sehr flexibel gehandhabt. Unser Begleiter, *Alan Stewart von FAS*, findet diese Aufweichung der Regeln für die Einhaltung der Qualitätsstandards der Ausbildung nicht richtig.



Die Ausbildung beginnt mit Phase 1 im Ausbildungsbetrieb. Dort wird der Azubi für alle anfallenden Tätigkeiten dem Kenntnisstand entsprechend angelernt und eingesetzt. Diese erste Phase dauert in der Regel 6 Monate.



Phase 2 wird in den *Community Workshops (zentrale überbetriebliche Ausbildungsstellen von FAS)* durchgeführt. Dort werden die Azubis in 20 Wochen auf einen gemeinsamen Standart in Praxis und Theorie gebracht. Es werden berufliche Grundlagen und Basisqualifikationen, sowie soziale Kompetenzen vermittelt und ausgeprägt. Tests in Theorie, Praxis und Zeichen stellen die Erfolgskontrolle gegen Ende der 2. Phase dar.



Praktische Ausbildung im *Community Workshop*

Nach dieser 2. Phase gibt es lt. unserem Begleiter *Alan Stewart* in der Praxis aber auch Probleme:

- Azubis werden häufig nach erfolgreich absolvierter 2.Phase in andere Betriebe abgeworben, weil hier gutes Geld verdient werden kann. Der Auszubildende bekommt in der Ausbildung nur einen bestimmten Prozentsatz der branchenüblichen Entlohnung.
- auch gehen nun viele der in Ausbildung stehenden Leute zur "Schwarzarbeit", die in Irland auch "boomt".



Die Phasen 3, 5, 7 finden, wie die Phase 1, wieder im Ausbildungsbetrieb statt.



Das *Education College* übernimmt die Phasen 4 und 6.

Die Ausbildung schließt mit dem *National Craft Certificate* ab. Dieses Zertifikat ist national und international anerkannt und entspricht unserem Facharbeiterniveau bzw. Gesellenbrief. Es gibt keine Abschlussprüfung; vielmehr wird eine Beurteilung über die Ergebnisse und Tests in allen Ausbildungsphasen zusammenfassend erstellt.

In die Phasen 3 bis 7 erhielten wir keinen praktischen Einblick; wir haben ausschließlich die Phasen gesehen, die in den überbetrieblichen Zentren von *FAS* ausgebildet wurden.

Um den boomenden Arbeitsmarkt mit qualifizierten Arbeitskräften möglichst zeitgerecht bedienen zu können, werden bedarfsgerecht gestaltete Lehrgänge für ungelern Arbeitskräfte angeboten. Hier steht *FAS* als zentrale Steuerungsinstanz für Ausbildung und Qualifizierung / lifelong learning in ständigem Kontakt mit den irischen Betrieben und reagiert sofort und flexibel auf einen sich abzeichnenden Bedarf.

In 13 Wochen werden für viele Bedarfe die wichtigsten Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt. Somit steht innerhalb kürzester Zeit eine exakt für die Anforderungen in einem spezifischen Arbeitsfeld ausgebildete Fachkraft zur Verfügung.

Bei der Besichtigung der *FAS*-Ausbildungszentren fiel die klassische geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf. Sie wurde von unseren Gesprächspartnern nicht als Problem gesehen: Fragen von Chancengleichheit und Gender Mainstreaming waren kein Thema.

Trotz aller Anstrengungen in der Erstausbildung und Qualifizierung von Arbeitkräften kann die irische Wirtschaft nicht auf ausländische Fachkräfte verzichten – die Arbeitslosigkeit liegt bei etwa 4 %.

## **2.2 Berufsausbildung und Qualifizierung für die Tourismus-Branche / *CERT***

Der Tourismus ist in Irland ein wachsender Wirtschaftszweig mit mehr als 170.000 Arbeitsplätzen, d.h. ca. 9 % aller Jobs im Land. Irland hat für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für diesen Bereich in Kooperation von Staat (*National Development Plan*) und der Tourismus- und Gastronomiebranche mit Hilfe von ESF-Mitteln das eindrucksvolle Ausbildungszentrum *CERT* (*Council for Education, Recruitment and Training*) mit dem Hauptsitz in Dublin und Filialen in anderen größeren Städten Irlands geschaffen.

Bei *CERT* werden jährlich 11.000 Menschen in einer Altersmischung von 16 – 60 Jahren vom Service über Küche und Management ausgebildet, mit großer methodischer Kompetenz, einem hohen Praxisanteil und motivierendem Ernstfallcharakter durch hauseigene öffentliche Restaurants, Bars und Empfangsräume.

Der hohe Realitätsbezug äußerte sich z.B. am Umgang mit Geld: Kassieren und Abrechnen gehören genau so zur Ausbildung wie die Ausrichtung eines hochkarätigen Empfangs für die irische Regierung. Ein interessanter methodischer Ansatz war auch die Auswechslung des Ausbildungspersonals nach sechs Monaten mit Nachwuchs aus der Praxis, um immer wieder frischen Wind und modernste wirtschaftliche Aspekte in die Ausbildung einzubeziehen.

### **2.3 Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche *Community Training Center***

Jugendliche, die aufgrund von schulischen Defiziten und schwieriger sozialer Situation keinen Ausbildungsplatz finden, werden kompensierende Angebote in den *Community Training Centers* gemacht. Sie werden in verschiedenen berufsorientierenden Feldern angeboten, für die Jungen im Metall- und Holzbereich, für die Mädchen am Computer und in der Gastronomie. Im Mittelpunkt steht *personal development* und das Nachholen von Schulabschlüssen, mit einem hohen Anteil an motivierender praktischer Arbeit:

„Sie bekommen hier zum ersten Mal in ihrem Leben Anerkennung, ein kleines Gehalt, ein regelmäßiges Frühstück und Mittagessen.“

Interessant ist, dass sich die Jugendlichen selbst direkt an die Zentren wenden und kein Arbeits- oder Sozialamt als Vermittlungsinstanz zwischengeschaltet ist. Es gibt Wartelisten weil es mehr Interessierte als Plätze gibt.

### **2.4 Zusammenfassung: Zur Situation der Berufsausbildung in Irland**

Die irische Wirtschaft boomt seit dem Beitritt zur EU 1993 – vom Wunder des „keltischen Tiger“-Phänomens wird auch in Irland immer noch und vielfach geredet.

Waren vor dem EU-Beitritt noch 16% der Iren ohne Beschäftigung, sind es heute, 2003, gerade noch 4,5% Erwerbslose.

Das kleine Land am Rande Europas konnte viele internationale Firmen anziehen, die hier Arbeitsplätze schafften und noch schaffen. Auch trug der Vertrag der Sozialpartner und die derzeitige Bildungs- und Ausbildungsqualität ihren Teil zum Aufschwung bei, ebenso wie die wachsende Tourismusbranche.

Zudem ist die Berufsausbildung sehr übersichtlich aufgebaut. So streben ca. 15% der regulären Schulabgänger eine Berufsausbildung (*Apprenticeship*) an. Die geringe Zahl ist "historisch" begründet; So erklärte uns ein Lehrer einer *Secondary School*, daß in den Köpfen der Eltern die Einstellung "So lange wie möglich zur Schule" tief eingefahren ist.

Das macht die Berufsausbildung wesentlich leichter handhabbar, übersichtlicher und flexibler.

Ausbildungsordnungen und Qualitätsanforderungen an Personal und Ausstattung sind bei weitem nicht so reguliert wie in Deutschland – eine Medaille mit zwei Seiten. Die deutsche Bürokratie der Berufsausbildung existiert in Irland nicht – FAS ist ein flexibler und unbürokratischer Koordinator aller Ausbildungs- und Qualifizierungsbedarfe. FAS selbst definiert für sich als Leitbild:

- *competiveness* (Wettbewerbsfähigkeit)
- *strengthen skills and mobility of job seekers* (Förderung der Fähigkeiten und der Mobilität der Arbeitssuchenden)
- *meet labour market needs* (den Bedarf des Arbeitsmarkts erfüllen)
- *social inclusion* (soziale Integration).

Andererseits sind die Standards und Regelungen des dualen Systems in Deutschland ganz offensichtlich für viele Iren ein Vorbild. Zur Qualität des deutschen „Meister“-titels hörten wir ein Referat über eine Doktorarbeit, in der vorgeschlagen wird, das deutsche „Meister“-System wegen seiner Qualität nach Irland zu übertragen. In einem anderen Referat wurden uns die Bemühungen um die methodisch-didaktische Qualifizierung des Ausbildungspersonals vorgestellt und der Wunsch, dass eine Teilnahme an einer solchen Qualifizierung für alle Ausbilder obligatorisch wird. Es gibt ein indirektes Druckmittel: Alle Betriebe, die mit FAS zusammenarbeiten und finanziell von FAS profitieren, müssen qualifizierte Ausbilder/innen nachweisen. Dabei werden fachliche Aspekte und methodisch-didaktisches Wissen in den „Train-the-Trainer“-Fortbildungen als gleichwertig behandelt. Erreicht werden aber durch diese Maßnahmen nur die Betriebe, die mit FAS zusammenarbeiten: In allen anderen Firmen gibt es keine Standards für die Qualität des Ausbildungspersonals.

Bei den Praxiseinblicken, die wir in die irische Berufsausbildung in der Phase 2 in den FAS-Trainingscentern bekommen haben, haben wir die ganze Bandbreite methodischer Lehrformen gesehen: vom traditionellen Vormachen – Nachmachen an Übungsstücken, die nach Fertigstellung sofort wieder zerstört wurden und in den Müll wanderten bis zu hervorragenden Ansätzen selbstgesteuerten Lernens und Projektlernens.

Die Einführung neuer standardisierter Berufsbilder ist auch im kleinen Irland nicht so einfach. Trotz der vorhandenen Flexibilität beklagten unsere Gesprächspartner, daß das Einführen von Standards für dringend benötigte Ausbildungsberufe, wie z.B. Augenoptiker/in oder Zahntechniker/in, sehr lange dauert. Erklärt wurde das mit den Vorgaben der Europäischen Union und der Dauer der Umsetzung in der irischen Sozialpartnerschaft.

Die Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften regelt sich in Irland durch den anhaltenden Wirtschaftsaufschwung so gut wie von selbst.

Um den für Irland hohen Standard der Ausbildung zu sichern, müssen neue Wege gesucht und gegangen werden. Eine zentrale Rolle in der Zukunftssicherung fällt hier der FAS zu. FAS hat in Irland die meiste Erfahrung in der Ausbildung und Fortbildung. Eine eigene Marktforschungsabteilung analysiert und erforscht den Arbeitsmarkt. Zusammen mit den Sozialpartnern versucht FAS nun hier die Tendenzen und Entwicklungen richtig zu erkennen, interpretieren und die Ausbildung bedarfsorientiert zu gestalten und zu regeln.

So werden diese Erkenntnisse sofort umgesetzt und "einfach probiert". Wenn es funktioniert ist's gut, wenn nicht hat man es wenigstens versucht!!

### 3. Impulse für Deutschland

**3.1 Peter Gierlinger, Wacker-Chemie:** Einen konkreten Anlaß zur Ableitung von Impulsen für die tägliche praktische Ausbildungsarbeit in Deutschland sehe ich bei uns im Unternehmen nicht. Aber auch für die deutsche Industrie ist für mich kein wirklicher Handlungsbedarf hinsichtlich einer möglichen Orientierung nach irischen Vorgehensweisen in der Ausbildung erkennbar. Wünschenswert wäre jedoch eine nicht so starre bürokratisch und von Vorschriften und Reglementierungen geprägtes Vorgehen in der Neuordnung der Ausbildungsberufe.

Die verschiedenen Stufenmethoden in der beruflichen Ausbildung sind in Irland aktueller Standard. In den bekannten Ausprägungen wie, Vormachen, Nachmachen, Üben, Verbessern, Üben sind diese Lehrformen in unserer Ausbildung vielfach ergänzt und ersetzt worden. So kommen zusätzlich und bedarfsgerecht z.B. die Leittext-Methodik oder das entdeckende, erfahrungsgeleitete Lernen zu Einsatz.

Speziell zum Erfahrungsgeleiteten Lernen wurde in unserem Hause ein wissenschaftlich begleiteter Modellversuch durchgeführt. Die Ergebnisse sind im Buch mit dem Titel "Hightech-Gespür" - Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen- publiziert. (Bertelsmann Verlag ISBN 3-7639-0958-3)

**3.2 Annemarie Cordes, LIFE e.V.:** Beeindruckt hat mich in Irland, wie unkompliziert und direkt Dinge geregelt werden – wo Bedarf entsteht, wird nach einer schnellen Lösung gesucht. Der Erfolg liegt in der schnellen Umsetzung und im Minimieren der Arbeitslosigkeit. Der Preis ist dabei häufig der Verzicht auf Standards. Die Kurzfristigkeit von Qualifizierung könnte in einem guten Konzept lebenslangen Lernens aufgefangen werden: Warum nicht immer wieder Qualifizierungsphasen in ein Berufsleben einbauen? Ein wirkliches Konzept für LLL schien uns aber noch nicht erkennbar (vgl. den Fachbericht der Gruppe LLL).

Methodisch-didaktisch haben wir sehr Unterschiedliches gesehen. Wirklich beeindruckt hat uns unter diesem Gesichtspunkt nur *CERT*. Bei den *FAS*-Einrichtungen hing die Ausbildungsqualität offensichtlich – wie in Deutschland häufig auch – von der Persönlichkeit und Motivation der Ausbilder ab.

Eines meiner Interessen waren die Ansätze zur Förderung der Chancengleichheit in Irland. Offensichtlich trägt die katholische Erziehung dazu bei, dass traditionelle Rollenmuster weitgehend akzeptiert sind und Veränderungen kein Thema sind. „It's just nature, you know“ erhielt ich als Antwort auf meine Frage, warum in den *FAS*-Werkstätten niemals eine Frau zu sehen war. An anderer Stelle wurde allerdings eingeräumt, dass es 5 % Frauen in den 26 Ausbildungsberufen gibt, und die seien besonders qualifiziert und hätten eine auffallend starke Motivation, wenn sie sich schon für diese Berufe entscheiden.