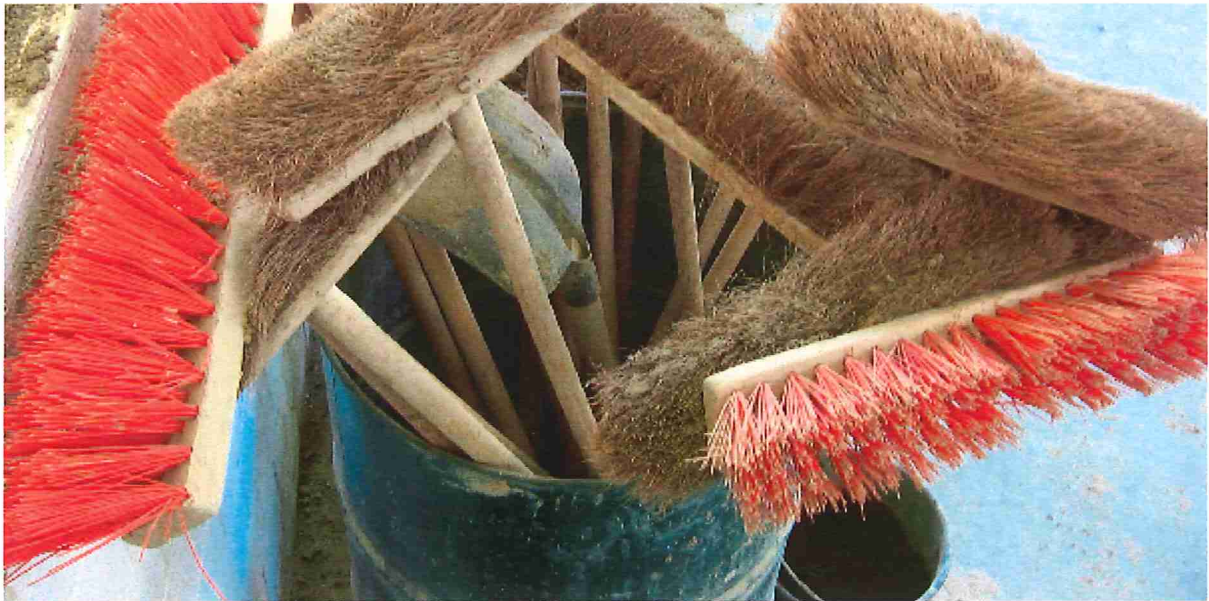


Endbericht EuregioTransfer 2005-2008

Competenties in beeld! / Sicht auf Kompetenzen!



Ministerium für
Wirtschaft und Arbeit
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.

ROC NIJMEGEN

 **Lernende Euregio**



ROC Nijmegen (Projekträger)
Interreg-III A
Postbus 6560
6503 GB Nijmegen
Tel: (0031)-(0)24-3813200
www.roc-nijmegen.nl
www.lernende-euregio.com

1. $\frac{1}{2} \log 2$

2. $\frac{1}{2} \log 2$

3. $\frac{1}{2} \log 2$

4. $\frac{1}{2} \log 2$

5. $\frac{1}{2} \log 2$

6. $\frac{1}{2} \log 2$

7. $\frac{1}{2} \log 2$

8. $\frac{1}{2} \log 2$

9. $\frac{1}{2} \log 2$

10. $\frac{1}{2} \log 2$

11. $\frac{1}{2} \log 2$

12. $\frac{1}{2} \log 2$

13. $\frac{1}{2} \log 2$

14. $\frac{1}{2} \log 2$

15. $\frac{1}{2} \log 2$

16. $\frac{1}{2} \log 2$

17. $\frac{1}{2} \log 2$

18. $\frac{1}{2} \log 2$

19. $\frac{1}{2} \log 2$

20. $\frac{1}{2} \log 2$

Inhaltsangabe:

Vorwort:

Einleitung:

- 1. Ergebnisse von EuregioTransfer.** Die Indikatoren erläutert
 - A. Erläuterungen zu den Standardindikatoren
 - B. Erläuterungen zu den vom Antragsteller formulierten Indikatoren
- 2. Grenzüberschreitende Anerkennung und Bewertung von Kompetenzen.** Ergebnisse der Workshops und Perspektiven
- 3. Kompetenzen in euregionaler Perspektive:** Übersicht der entwickelten Verfahren zur Schaffung von mehr Transparenz und zur Anerkennung von Kompetenzen
- 4. Publikationen.** Übersicht der Broschüren, Studien, usw.

Anlagen

- Anlage W: Ergebnisse der beiden Expertentreffen.
Anlage X: (H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief
Werkveld: onderhoud medische apparatuur / Medizingerätetechnik
Anlage Y: (H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief
Werkveld: ICT
Anlage Z: (H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief
Werkveld: personeel in de primaire zorg voor mensen met een beperking
Anlage: Indikator „Grensoverschrijdend afgestemde certificaten“
Anlage: Indikator „Advisering instellingen, organisaties en ondernemingen“

Vorwort

Vor Ihnen liegt nun der Endbericht des Interregprojekts *EuregioTransfer* (ET). Wir hoffen, dass der Leser einen umfassenden Eindruck über die Zielsetzungen und Ergebnisse dieses dreijährigen Projekts erhält. Die Tatsache, dass die Koordinierung gut ein Jahr nach dem Beginn des ET-Projekts durch einen anderen Projektleiter fortgeführt wurde, hat zu keinerlei Problemen hinsichtlich der Durchführung und der Ergebnisse geführt. Im vorliegenden Bericht (Einleitung) geben wir eine kurze Übersicht über die Anfangssituation und die erzielten Ergebnisse. In Kapitel 1 gehen wir systematisch auf die Standardindikatoren und die vom Antragsteller des Interregprojekts eingebrachten Indikatoren ein.

Einen wichtigen Bestandteil des Projekts bildeten die drei wissenschaftlich begleiteten Pilotvorhaben. Sie sind allesamt durch das Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen, in Zusammenarbeit mit DNL-projekt, Dortmund, durchgeführt worden, die auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Berufsbildung und des euregionalen Arbeitsmarkts über eine breite Expertise verfügen. Der Ansatz, die Vorgehensweise und die Ergebnisse sind ausführlich dokumentiert worden. Angesichts des Einsatzes dieses etwas theoretisch angelegten ET-Projekts haben wir uns dafür entschieden, den empirischen Ergebnissen besonderen Raum im vorliegenden Endbericht einzuräumen. Das gilt auch für das Kapitel „Kompetenzen in euregionaler Perspektive“, das u.a. die Themen „Transparenz“ und „Anerkennung von in Berufsausbildung erworbenen Kompetenzen“ (grenzüberschreitende Akzeptanz von Berufsabschlusszeugnissen in der Euregio) sowie die „Strategien zur Erzeugung dieser Akzeptanz“ behandelt.

Es sind viele gute und konkrete Resultate erzielt worden, beispielsweise in Form einer langen Liste von Druckwerken (Informationsbroschüren und Bücher), die im Rahmen des Projekts produziert worden sind (Kapitel 4) oder durch die Entwicklung eines einflussreichen Netzwerks mit Hilfe von Expertentreffen und Konferenzen. Es fiel auf, dass die Reichweite der EuregioTransfer-Fragestellung weit über das Arbeitsgebiet der Euregio Rhein-Waal hinausreicht (dies war auch unsere Einschätzung). So haben wir viele Repräsentanten der Berufsbildung und des Arbeitsmarkts etwa aus der euregio rhein-maas-nord bei uns begrüßen dürfen. Auf hinsichtlich der Indikatoren / angestrebten Ergebnisse des Projekts können wir feststellen, dass diese in hohem Maße erzielt worden sind.

Auch im Namen der an diesem Projekt beteiligten Kollegen:

Lambert Teerling

Jos Frieman

Gerd Busse

Kees Meijer

Renie Hesseling

ROC Nijmegen

Einleitung.

Was ist EuregioTransfer (ET)?

EuregioTransfer – ein niederländisch-deutsches Projekt zur Verbesserung der Transparenz in der beruflichen Bildung

EuregioTransfer war ein dreijähriges grenzüberschreitendes Projekt, das aus Mitteln des Europäischen Interreg-Programms zur Entwicklung von Grenzregionen in der EU gefördert und in dessen Mittelpunkt die Verbesserung der Transparenz in der beruflichen Bildung stand. Initiatoren des Projekts sind das ROC Nijmegen – das zugleich als Projektträger fungiert – sowie die Vereinigung der IHKen in Nordrhein-Westfalen (VIHK, Düsseldorf). Weitere beteiligte Partner sind das Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt in Nijmegen (KBA), ein Forschungs- und Beratungsinstitut zu Fragen des Arbeitsmarkts und der beruflichen Bildung, sowie das Adviesbureau Lambert Teerling, Nijmegen, das zu (grenzüberschreitenden) Fragen der beruflichen Bildung berät.

Was waren die Ziele von EuregioTransfer?

Das Projekt *EuregioTransfer* wollte einen Beitrag zur Verbesserung der Transparenz im Bereich der beruflichen Bildung leisten, und zwar sowohl in einem regionalen bzw. nationalen als auch in einem grenzüberschreitenden, d.h. deutsch-niederländischen Kontext. Dabei handelte es jedoch weniger um formale Berufsabschlüsse – d.h. etwa um einen Vergleich von Qualifikationen und Zeugnissen – gehen als vielmehr um die beruflichen Kompetenzen von Arbeitnehmern, ihre Identifizierung, Inventarisierung, Anerkennung und ihre Entwicklung. Konkret hat sich das Projekt folgenden Problemen gewidmet:

- der Verbesserung der Transparenz zwischen Bildungsangebot und Bildungsnachfrage mit dem Ziel einer bedarfsgerechten Qualifizierung;
- einer Verbesserung der Transparenz zwischen der niederländischen und der deutschen Berufsbildung (Wie funktionieren die beiden Systeme? Worin unterscheiden sie sich? Worum kreisen die aktuellen Diskussionen?);
- der Suche und (Weiter-) Entwicklung von Methoden und Instrumenten zur Identifizierung (*herkenning*) und Anerkennung (*erkenning*) von – auch nichtformal und informell erworbenen – Kompetenzen, und zwar sowohl auf regionaler und nationaler als auch auf grenzüberschreitender Ebene;
- dem Auf- bzw. Ausbau eines breiten euregionalen Netzwerks bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Akteure zum Informations- und Erfahrungsaustausch, aber auch zur Entwicklung gemeinsamer Aktivitäten;

Pilotprojekte

Im Rahmen von *EuregioTransfer* sind in vier Branchen bzw. Sektoren Pilotprojekte entwickelt und durchgeführt, in denen – als eine Art Experimentierfelder – die oben erwähnten Methoden und Instrumente zur Identifizierung und Anerkennung von Kompetenzen erprobt sind. Hierbei handelte es sich sowohl um neu zu entwickelnde Vorhaben als auch um Kooperationen mit bereits laufenden Projekten.. Dabei handelt es sich z.B. um

- ein niederländisches Projekt in der Behindertenpflege und –betreuung zur Identifizierung und Deckung des regionalen Qualifizierungsbedarfs;
- ein Arbeitsmarktmonitoring-Projekt in NRW, das auf der Suche nach Know-how im Bereich der Kompetenz- und Qualifizierungsbedarfserhebung in der Gesundheitswirtschaft ist;
- ein Projekt des Theodor-Brauer-Hauses in Kleve mit dem Titel „Euregio Ausbildungsplatzbörse“ (EAB);

Schließlich wurden auch eine Reihe von Aktivitäten im Bereich grenzüberschreitender Kooperationen bei Ausbildungen IT für die (Weiter-) Entwicklung von Instrumenten aus *EuregioTransfer* wie auch für deren Erprobung genutzt.

Kommunikation

Auf- und ausgebaut ist eine Internetplattform, die Informationen sowohl zum Projekt selbst als auch zu den Themen, die es bearbeitet, enthalten wird. Diese Plattform ist unter dem Internetportal der „Lernenden Euregio“ zu finden, die die folgenden zwei Adressen hat: www.lerende-euregio.com bzw. www.lernende-euregio.com.

1. Ergebnisse von EuregioTransfer: Die Indikatoren erläutert

Einleitung:

Nach drei Jahren legen wir in diesem Endbericht nun die Ergebnisse eines sehr ehrgeizigen und erfolgreichen Vorhabens vor. Die Verbindung zwischen einerseits den Zielsetzungen – die sich in Begriffen wie „Kompetenzvergleich“, „Transparenz in der beruflichen Bildung“ und „Bewertung und Anerkennung von Kompetenzen“ umreißen lassen – sowie andererseits den konkreten Resultaten – in Form dreier wichtiger Pilotvorhaben sowie einer Reihe von Publikationen – hat sich als äußerst produktiv erwiesen.

Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich an zwei Indikatoren ablesen:

- A. den Standardindikatoren und
- B. den vom Antragsteller formulierten Indikatoren.

Die Standardindikatoren wurden von der Euregio Rhein-Waal als Fördermittelgeber für die Interregprojekte formuliert, während der Projektträger für die Zielsetzungen des Antragstellers verantwortlich ist. Im Folgenden werden die Indikatoren erläutert.

A. Erläuterung der Standardindikatoren

1. Anzahl der geschaffenen grenzüberschreitenden Netzwerke

Ziel: 1	Erreicht: 4
----------------	--------------------

Netzwerke spielen eine wichtige Rolle, wenn es um den Erwerb und die Vermittlung des Wissens sowie um den Transfer der Fragestellung auf ein höheres Aggregationsniveau geht. Wenn es Projekten gelingt, einen richtigen Mix zwischen interagierenden Organisationen (sowohl aus dem Bereich der Wissenschaft als auch aus dem Praxisfeld) zustande zu bringen bzw. Fragestellungen marktkonform zu definieren, ist die Chance auf nachhaltige Ergebnisse sehr viel größer. Die unten genannten Netzwerke – bestehend vornehmlich aus Betrieben und Bildungsträgern – haben sich in der Projektlaufzeit herauskristallisiert. Beim Indikator Nr. 2 werden die Namen der dazugehörigen Partner aufgeführt.

- 1. Bau
- 2. Gesundheitswesen
- 3. Informations- und Kommunikationstechnik
- 4. Experten Berufsbildung und Arbeitsmarkt

2. Anzahl teilnehmender Partner beiderseits der Grenze in den zustande gekommenen grenzüberschreitenden Netzwerken

Ziel: 25	Erreicht: 30
-----------------	---------------------

Das Netzwerk Bau besteht aus:

- 1. Born Nijmegen Bouwopleiding
- 2. dnl-projekt
- 3. Euregio Rhein-Waal
- 4. Fundeon
- 5. BZB Krefeld
- 6. Arbeitsministerium NRW
- 7. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
- 8. Regionalagentur Niederrhein
- 9. ROC Nijmegen

Das Netzwerk Gesundheitswesen besteht aus:

10. Euregioprojekt Hand in Hand
11. Doorlichten en Verbeteren
12. HAN (Hoge School Arnhem Nijmegen)
13. HPH-Netze Niederrhein (Bedburg Hau) und Mittelrhein-West (Viersen)

Das Netzwerk Informations- und Kommunikationstechnologie besteht aus:

14. Robert-Bosch-Berufskolleg Dortmund
15. ROC Nijmegen
16. ROC Eindhoven
17. roc rijn ijssel

Das Netzwerk Experten Berufsbildung und Arbeitsmarkt besteht aus:

18. IHK-Vereinigung Düsseldorf
19. Handelskammer Düsseldorf
20. IHK Duisburg
21. MBO Raad
22. Kamer van Koophandel
23. Kenniscentrum Handel
24. HAN Instituut voor Sociale Studies
25. Agentur für Arbeit
26. Euregiotischer Beirat
27. ca. 7 ROC's in der Grenzregion
28. Duits-Nederlandse Businessclub
29. ROC Twente
30. Bezirksregierung Münster

3. Anzahl der Arbeitsplätze, die direkt oder indirekt infolge des Interregprojekts zustande gekommen sind und erhalten bleiben

Ziel:1	Erreicht: gut 5 FTE
---------------	----------------------------

Im Projektzeitraum hat sich auf der Basis der Kontakte zu den Projektpartnern gezeigt, dass die Aktivitäten in der Euregio zu einem zunehmenden Bewusstsein über das Potential dieser Region im Hinblick auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt geführt haben und Organisationen diesen Möglichkeiten immer mehr Bedeutung beimessen. In den zurückliegenden Quartalsberichten wurden hierzu laufend Beispiele angeführt, von denen wir hier abschließend nur einige kurz hervorheben möchten:

1. dnl-projekt, Dortmund
2. Das Netzwerk der Lernenden Euregio ist mit verantwortlich für die Zunahme in der Beschäftigung bei den ROCs infolge der Zunahme deutscher Auszubildender.
3. Bei der „N.I.B.S. Nijmegen International Business School“ hat ein Projektmitarbeiter des ROC Nijmegen einen weiterreichenden Kontakt zum Berufskolleg Dinslaken geknüpft, um eine gemeinsame englischsprachige und zertifizierte Ausbildung ab 2006 durchzuführen.
4. Durch die Lernende Euregio hat das Profil der Euregio an Schärfe gewonnen. In unserem Netzwerk erhalten viele Mitarbeiter Zeitkontingente, um der grenzüberschreitenden Kooperation konkrete Gestalt zu verleihen (ROC A12, rijn ijssel [Sprache und Kultur], TBK Moers, ROC Gilde, usw.) oder um das Potential an internationalen Projekten stärker auf die Euregio zu beziehen (BK Rheydt-Mülfort).
5. Ein deutscher Auszubildender des BK Bocholt hat bei Transportbedrijf Leusing in Gaanderen ein Praktikum absolviert und im Anschluß daran eine Anstellung gefunden.

6. Bei der Geschäftsstelle für EU-Projekte der Bezirksregierung Düsseldorf sind aufgrund der Zunahme euregionaler Aktivitäten weitere Mitarbeiter eingestellt worden.
7. Bei der Durchführung der Projekte bringen alle oben genannten (Netzwerk-) Partner durch den Einsatz von Personalstunden ein hohes Maß an Kofinanzierung ein.
8. Beim ROC Gilde, dem ROC A12 und dem Titus College in Velp werden Kollegen für Euregioaktivitäten und Internationalisierung eingestellt.
9. Bei den niederländischen Kenniscentra (z.B. KC-Handel) hat sich durch die Aktivitäten in der Grenzregion das Arbeitsfeld erweitert.

4. Anzahl der Teilnehmer an grenzüberschreitenden Qualifizierungsprojekten

Ziel: 40	Erreicht: 50
-----------------	---------------------

B. Erläuterungen zu den vom Antragsteller formulierten Indikatoren

1. Anzahl der grenzüberschreitend aufeinander abgestimmten Zertifikate

Ziel: 40	Erreicht: 231
-----------------	----------------------

Während der Laufzeit des Projekts (2005-2008) hat durch unsere Aktivitäten innerhalb unseres Netzwerks eine große Zahl von Projekten zwischen berufsbildenden Schulen im Grenzgebiet stattgefunden. Verschiedene Berufsausbildungen haben über die Grenze hinweg miteinander zusammengearbeitet, um dem jeweiligen Curriculum euregionale Akzente zu verleihen. Neben der europäischen Dimension der Bildung gibt es einen starken Wunsch, Auszubildende auch direkt auszubilden und auf den euregionalen Arbeitsmarkt vorzubereiten. Die 231 Zertifikate, die deutschen und niederländischen Jugendlichen ausgehändigt wurden, illustrieren, dass Bildungseinrichtungen hier eine wichtige Zuständigkeit für sich sehen.

Für nähere Details (kooperierende Schulen, Zahlen, Themen, usw.) siehe die Beilage „Toelichting op de indicator: grensoverschrijdend afgestemde certificaten“.

2. Beratung von Unternehmen

Ziel: 50	Erreicht: 108
-----------------	----------------------

Eines der wichtigsten Ziele von EuregioTransfer war der Erwerb neuen Wissens auf dem Gebiet der Kompetenzen in Berufsbildung und Arbeitsmarkt; das Systematisieren von Informationen; das Publizieren und Beraten. Das Verdeutlichen der Bedeutung der euregionalen Akzeptanz von Berufsabschlusszeugnissen oder der Kompetenzen in den Berufsprofilen durch die Arbeitsmarktakteure ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um zu einem euregional abgestimmten Arbeitsmarkt zu kommen. Wissen auf diesem Gebiet fördert die Mobilität des Faktors Arbeit. Das gilt selbstverständlich auch für die Euregios. Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie der Arbeitsmarkt im Allgemeinen haben einen deutlichen Wunsch nach mehr Transparenz in diesen Fragen.

Aus diesem Indikator ergibt sich, dass es uns in diesem Projekt gelungen ist, eine Brücke zwischen dem theoretisch erworbenen Wissen und seiner praktischen Umsetzung zu schlagen. Eine bedeutende Zahl von Organisationen hat uns zu einer großen Zahl von Themen um Rat gefragt.

Für nähere Informationen über beratene Organisationen, regionale und landesweite Streuung, Art der Beratung, usw. verweisen wir Sie auf die Anlage „Toelichting op de indicator: Advisering instellingen, organisaties en ondernemingen“.

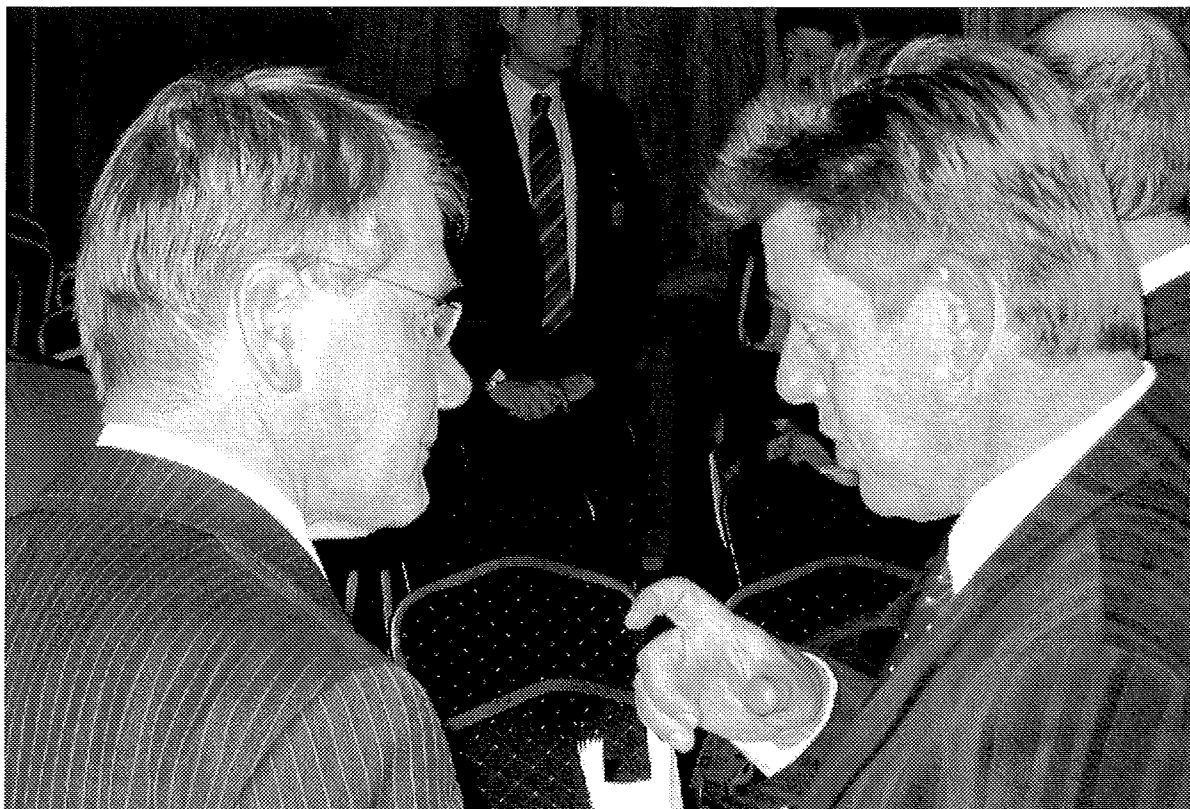
3. Pilotvorhaben

Ziel: 4

Erreicht: 4

Drei Pilotvorhaben bilden das Herzstück des ET-Interregprojekts. Der Stand der Dinge ist wie folgt:

1. **Gesundheitswesen:** Durchführung einer Arbeitsmarkterkundung in der deutsch-niederländischen Behindertenhilfe
2. **ICT:**
3. **Medizintechnik,** Gesundheit und Technik: Geplant ist der weitere Ausbau des entstandenen Netzwerks in Folgeprojekten
4. **Grenzüberschreitende Akzeptanz von Berufsabschlüssen:** Kenniscentra, Handel, IHK



Konferenz in Weeze 2007: Wilfried Koekoek (ROC Nijmegen) im Gespräch mit Minister Donner

2. Grenzüberschreitende Anerkennung und Bewertung von Kompetenzen. Ergebnisse der Workshops und Perspektiven

Ausgangssituation

Seit einigen Jahren lässt sich im deutsch-niederländischen Grenzgebiet ein neues Phänomen beobachten: Deutsche Jugendliche schreiben sich bei niederländischen ROCs für eine Ausbildung ein. Dies hört man aus allen ROCs im Grenzraum, wenngleich es sich bislang auch noch um eine relativ geringe Anzahl von Auszubildenden handelt. Über die Motive der Jugendlichen weiß man bisher noch nichts, doch vermutlich haben sie mit dem Mangel an Ausbildungsplätzen auf deutscher Seite zu tun. Seit 2005 werden deutsche Schulabgänger systematisch über das Angebot an niederländischen Berufsausbildungen informiert, etwa, indem sie in organisierter Form die Informationstage niederländischer ROCs besuchen.¹

Es ist möglich, dass der Strom deutscher Jugendlicher in Richtung des niederländischen MBO (*Middelbaar Beroepsonderwijs*; Berufsbildender Sekundarbereich II) in Zukunft zunehmen wird. Niederländische Fachhochschulen in den Grenzprovinzen rekrutieren bereits seit längerem einen beträchtlichen Teil ihrer Studenten in Deutschland. Sollte dieser Trend sich fortsetzen, stellen sich die folgenden Fragen:

- Welchen Wert haben niederländische MBO-Abschlüsse,² wenn diese Jugendlichen Beschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt suchen? Und, daran anknüpfend:
- Gibt es brauchbare Strategien, um die Akzeptanz, d.h. den *civiel effect*, so groß wie möglich zu machen?

Es wäre wünschenswert, bereits jetzt, d.h. bevor noch die ersten deutschen Jugendlichen mit ROC-Abschlüssen auf dem Arbeitsmarkt erscheinen, Strategien zu entwickeln, die zu einer größtmöglichen Akzeptanz der Berufsabschlusszeugnisse führen, was wiederum die Chancen dieser Gruppe Jugendlicher auf dem deutschen Arbeitsmarkt erhöht. Das geplante Expertentreffen im Rahmen des Projekts *EuregioTransfer* hat zum Ziel, gemeinsam mit den Parteien, die in Kürze mit diesem Problem konfrontiert werden, in die Zukunft zu blicken.

Die Akzeptanz („civiel effect“) von beruflichen Abschlusszeugnissen in längerfristiger Perspektive

Die geschilderte Problematik gehört zur Aufgabenstellung des Projekts *EuregioTransfer*, eines Projekts, dessen Ziel darin besteht, die Responsivität des euregionalen Arbeitsmarktes zu verbessern. Ziel des Expertentreffens soll es sein, einen Beitrag zur Entwicklung brauchbarer Strategien zu liefern, um die Akzeptanz der beruflichen Abschlusszeugnisse für die Zielgruppe deutscher Jugendlicher zu erhöhen. Die Erkenntnisse, die auf dem Expertentreffen gewonnen werden, sollen in einer längerfristigeren Perspektive zur weiteren Entwicklung eines euregionalen Arbeitsmarktes dienen, in dem die Kompetenzen von Arbeitskräften beiderseits der Grenze besser genutzt werden können.

Erfahrungen und Strategien

Auf dem Treffen werden die Experten gebeten, aus ihrer Perspektive und auf der Basis ihrer Erfahrungen über Lösungsmöglichkeiten für die geschilderte Problematik nachzudenken. Alle Experten stammen aus Organisationen, die eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Akzeptanz von Berufsabschlüssen spielen können.

¹ Seit 2005 werden im Rahmen des Projekts *Euregionale Ausbildungsplatzbörse* (EAB, kofinanziert mit Mitteln des Interreg-Programms) Jugendliche aus dem Kreis Kleve an niederländische ROCs vermittelt. Seit kurzem gibt es ein vergleichbares Interreg-Projekt für die Regionen Krefeld und Mönchengladbach.

² Unter einem MBO-Abschluss ist hier ein Ausbildungsabschluss auf den Niveaus 2 bis 4 gemeint.

Strategien zur Erhöhung der Akzeptanz

Es gibt eine Reihe von Strategien, die zur Erhöhung des Werts eines Berufsabschlusses im Ausland beitragen können. Dabei geht es um den Wert, den das Zeugnis auf dem Arbeitsmarkt und beim Zugang zu weiteren Qualifizierungsprogrammen hat. Wir unterscheiden hierbei fünf Strategien:

Strategie 1: Anerkennung

Bei dieser Strategie wird meist der Versuch unternommen, durch die zuständigen Stellen die Anerkennung zu erhalten, dass ein im Ausland erworbenes Berufsabschlusszeugnis mit dem Zeugnis desselben Berufs auf demselben Niveau im eigenen Land gesetzlich gleichgestellt ist. Die Anerkennung von Zeugnissen ist zweifellos das stärkste Mittel, um die Akzeptanz zu erhöhen: Zeugnisse sind ab dem Zeitpunkt der Anerkennung vor dem Gesetz gleichwertig. In der Vergangenheit war dieser Weg, wenn es um die Anerkennung niederländischer Berufsabschlusszeugnisse durch deutsche Instanzen ging, jedoch sehr mühsam. In einer Untersuchung, die 1998 im Auftrag des COLO durchgeführt wurde,³ wird empfohlen, diesen Weg in Zukunft nicht länger zu beschreiten, da der Aufwand in keinem Verhältnis zum Ertrag stehe. Inzwischen haben sich jedoch wichtige Veränderungen ergeben. So heißt es im novellierten Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 2005, dass die internationale Anerkennung von beruflichen Abschlusszeugnissen im Zusammenhang mit der Europäischen Mobilität von größter Bedeutung ist. Möglicherweise ist dadurch in der Wahrnehmung der betreffenden deutschen Stellen eine neue Ausgangssituation entstanden. Neben der Anerkennung von Berufsabschlusszeugnissen kann es sich auch um die Anerkennung von Praktika oder anderer Formen des Lernens am Arbeitsplatz handeln. Diese Variante hat weniger weitreichende Folgen und wird im Grenzgebiet regelmäßig und mit Erfolg angewandt. Dabei geht es dann um die Anerkennung spezifischer beruflicher Praxiserfahrungen.

Strategie 2: Bi-Diplomierung

In der Vergangenheit hat es immer wieder Initiativen gegeben, die sich auf die Entwicklung von Ausbildungsgängen richteten, die den Anforderungen sowohl des deutschen als auch des niederländischen Gesetzgebers genügten. Der erfolgreiche Abschluss dieser Ausbildungen ist mit dem Recht auf die Verleihung beider Zeugnisse für den betreffenden Beruf verbunden. Jüngste Erfahrungen in den Pflegeausbildungen zeigen, dass dies ein gangbarer Weg ist, der jedoch viel Entwicklungszeit erfordert und das Engagement der Marktparteien auf beiden Seiten der Grenze voraussetzt. Bi-Diplomierung führt vielfach dazu, dass die Ausbildung umfangreicher und dadurch zeitraubender und kostspieliger wird.

Strategie 3: Beschreibung von Ausbildungsinhalten und/oder Kompetenzen

Bei dieser Strategie geht es darum, die Inhalte der Ausbildung so zu beschreiben, dass für die Betriebe deutlich wird, über welche Fertigkeiten und Kenntnisse der Ausbildungsabsolvent verfügt. Beispiele hierfür sind der Europass sowie Initiativen zum internationalen Zeugnisvergleich, wie sie vom BIBB und von COLO betrieben werden. Eine andere beschreibende Methode ist die sog. „EVC-procedure“⁴, d.h. ein Verfahren zur Feststellung und Entwicklung von Kompetenzen. Bei diesem EVC-Verfahren wird eine Überprüfung der Kompetenzen vorgenommen, über die eine Person verfügt, und zwar unabhängig vom Kontext – d.h. formal, nicht formal oder informell –, in dem sie erworben worden sind.

³ Lernen aus der Bi-Diplomierung. Eine Teiluntersuchung im Rahmen des CINOP/COLO-Projekts „Niederländisch-deutsche grenzregionale Zusammenarbeit Berufsbildungswesen – Industrie“. COLO 1998.

⁴ EVC steht für *Erkenning Verworven Competenties*, d.h. Anerkennung (irgendwo) erworbener Kompetenzen.

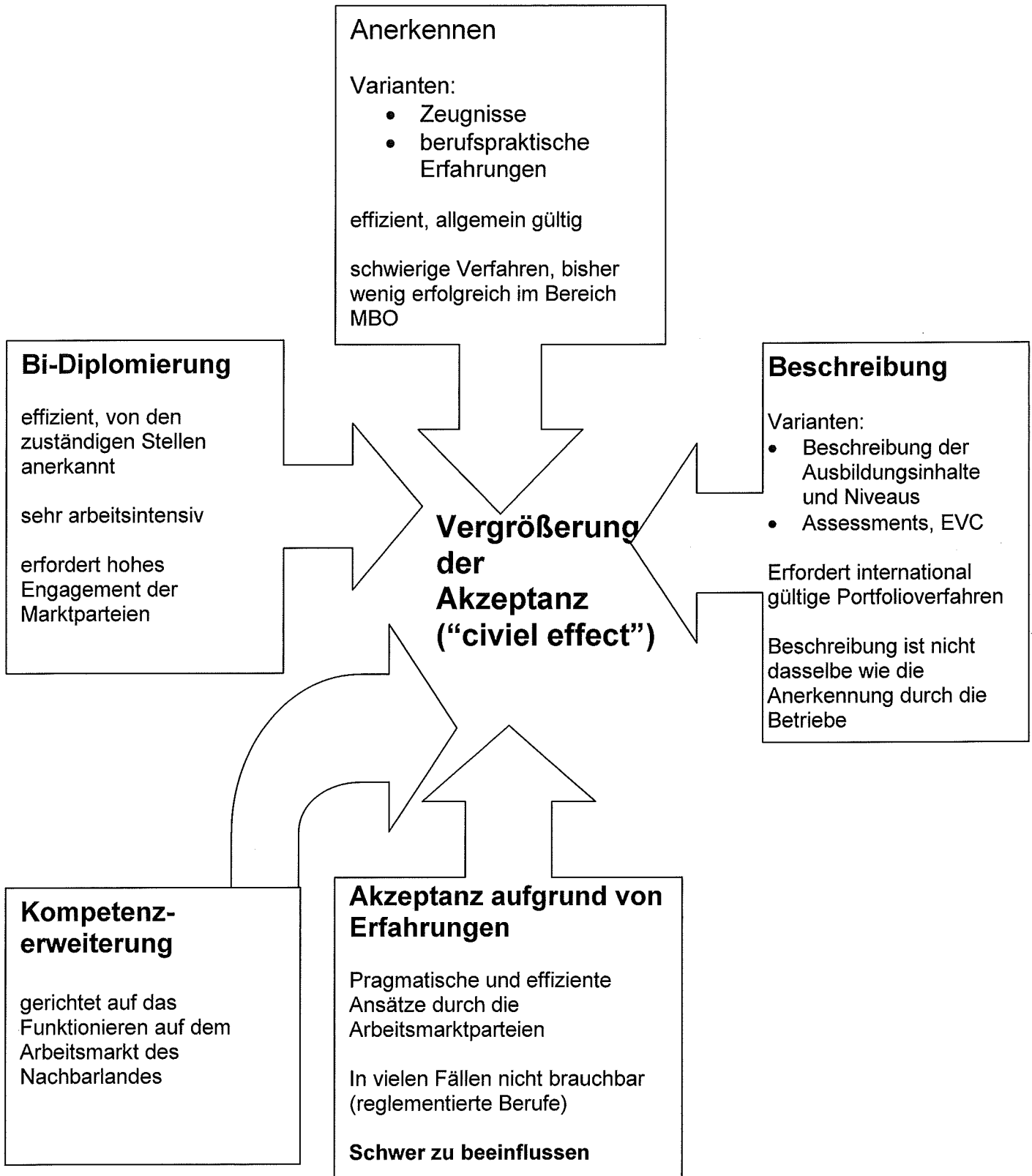
Strategie 4: Akzeptanz auf Basis von Erfahrungen

In vielen Fällen stellen Betriebe ausländische Arbeitskräfte ein, weil sie vorher bereits Erfahrungen mit diplomierten Fachkräften aus dem betreffenden Land sammeln konnten. Im Bereich Technik und im Baugewerbe geschieht dies häufig. Diese Strategie funktioniert jedoch nicht bei Zeugnissen oder Zertifikaten, die der Gesetzgeber bei Berufen verlangt, bei denen es um Sicherheit oder Gesundheit geht. In Deutschland gibt es deutlich mehr einschränkende Vorschriften auf diesem Gebiet als in den Niederlanden.

Strategie 5: Verbreiterung der Kompetenz

Die ersten vier Strategien sind auf die Wiedererkennbarkeit und/oder Anerkennung bestehender Kompetenzen gerichtet. Diese letzte Strategie zielt nun darauf, bestehende Kompetenzen wertvoller zu machen, indem man ihnen neue hinzufügt. Dabei handelt es sich etwa um Kompetenzen auf dem Gebiet der Sprache und Kultur des Nachbarn oder um Kenntnisse des spezifischen betrieblichen Kontextes oder der geltenden Normen im anderen Land. Eine wichtige Schlüsselfertigkeit, die hier eine Rolle spielt, ist Mobilität und internationale Orientierung.

Strategien zur Erhöhung der Akzeptanz („civiel effect“)



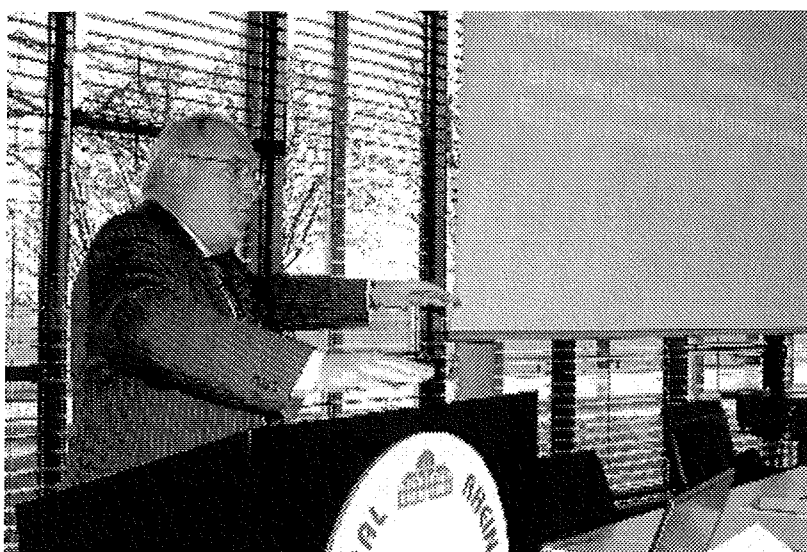
Zum Ablauf des Expertentreffens

Input aus den beteiligten ROCs

Neben den Experten werden Manager von ROCs eingeladen, die mit dem geschilderten Phänomen zu tun haben. Ihnen wird das Expertentreffen wichtige Informationen für den Umgang mit der Zielgruppe deutscher Jugendlicher an niederländischen ROCs liefern. Die Manager werden gebeten, vorab eine kleine interne Umfrage durchzuführen, die Antworten auf die folgenden Fragen geben muss:

- Wie hoch ist die Zahl deutscher Jugendlicher, die eine Ausbildung im ROC absolvieren?
- Um welche Ausbildungen und Niveaus handelt es sich dabei?
- Worin liegen die Motive dieser Jugendlichen, sich für eine Ausbildung in einem ROC einzuschreiben?
- Haben sie eine Arbeitsmarktperspektive? Und wie sieht diese aus?

EuregioTransfer wird für die teilnehmenden ROCs einen kurzen Fragebogen erarbeiten, mit der Bitte an die Schulmanager, diesen vorab auszufüllen.



Experte aus der euregio rhein-maas-nord (Arcus College, NI)

Expertendiskussion

Während des Treffens werden die Experten in einer ersten Runde ihre Erfahrungen mit der Problematik der Erhöhung der Akzeptanz von Berufsabschlusszeugnissen im deutsch-niederländischen Grenzgebiet und den daraus gewonnenen Einsichten beschreiben. In einer zweiten Runde werden die Experten miteinander über eine geeignete Strategie bzw. eine Kombination von Strategien diskutieren. Die Ergebnisse müssen dazu dienen, eine praktische Strategie zu formulieren, die bereits zu dem Zeitpunkt greifen kann, an dem die Jugendlichen, um die es hier geht, den Arbeitsmarkt betreten.

Liste der eingeladenen Expert(inn)en

- Ullrich Blome, Euresberater Krefeld
- Wilfried Kuhlmann, Euresberater Goch
- Jürgen Kaiser, IHK Duisburg
- Britta Magnus, Handwerkskammer Düsseldorf
- Wilhelm Drinhausen, Gesellschaft zur Förderung der Weiterbildung im Handwerk
- Jan Dankers, Instituut Sociale Studies der Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), Nijmegen
- Jos Frietman, Direktor des Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt Nijmegen
- Angelika Ivens, IHK Aachen,

- Mirjam de Jong, VAPRO-OVP
- Bettina Wilke, KC Handel
- Jo Boss, Arcus College
- Stan Buil, Graafschap College
- Jan Vloedveld, Kenteq
- Joost Peters, Kenteq
- Rob van Wezel, KC Handel
- Joachim Kaufmann, Euregio Rhein Waal
- Gerd Busse, dnl-projekt

Die Ergebnisse der beiden letzten Expertentreffen im Überblick

Zusammengefasst nennen wir hier die wichtigsten Themenfelder, die in der Anlage W (siehe unten) näher erläutert werden. Konkret lassen sich für die kommenden Jahre die folgenden Themenfelder benennen, die einen grenzweiten Ansatz erforderlich machen:

- A) Verbesserung der Transparenz, der Akzeptanz und der Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen,
- B) Entwicklung von Ausbildungsmodulen und neuen Ausbildungen unter einer grenzweiten Regie, mit dem Ziel, die Akzeptanz dieser Ausbildungen zu erhöhen,
- C) Untersuchung der Möglichkeiten grenzüberschreitender Ausbildungsarrangements, bei denen deutsche und niederländische Jugendliche gemeinsam eine binationale Ausbildung absolvieren können,
- D) Monitoring von Entwicklungen und Problemen auf dem deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt im Grenzgebiet,
- E) Umsetzung einer politischen Agenda zur Entwicklung der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes in den deutsch-niederländischen Euregios.

3. Kompetenzen in euregionaler Perspektive: Übersicht der entwickelten Verfahren zur Schaffung von mehr Transparenz und zur Anerkennung von Kompetenzen

Nijmegen, März 2008

Kees Meijer (KBA Nijmegen) und Gerd Busse (dnl-projekt, Dortmund)

1. Einleitung

Eine der wichtigsten Herausforderungen bei der Entwicklung einer euregionalen Wirtschaft ist die Förderung des euregionalen Arbeitsmarkts: ein Arbeitsmarkt, auf dem Betriebe, die offene Stellen zu besetzen haben, Arbeitskräfte auf beiden Seiten der Grenze anwerben können und wollen. Können und Wollen sind dabei eng miteinander verbunden. Das „Können“ ist zu einem großen Teil abhängig von den Informationen, über die Betriebe verfügen, vom Angebot an Arbeitskräften auf der anderen Seite der Grenze, von den Kompetenzen, über die die Bewerber verfügen, über Ziele und Inhalte von Ausbildungen, die sie absolviert haben, usw. Je mehr Informationen den Betrieben über diese und andere Aspekte von Arbeitnehmern, Kompetenzen und Ausbildungen zur Verfügung stehen, wird man auch eher nach Personal im Nachbarland suchen „wollen“. Denn man verfügt dann über eine Art Landkarte des Gebiets, auf dem man sucht.

Innerhalb des Projekts EuregioTransfer stand – getreu dem Motto des Projekts: *Competenties in beeld / Sicht auf Kompetenzen* – die Entwicklung von Verfahren im Mittelpunkt, die sich auf die Verbesserung der Beurteilung von Kompetenzen richten. Dabei ging es um die Verbesserung der Transparenz sowohl der Kompetenzen, die innerhalb einer Ausbildung angestrebt werden, als auch solcher Kompetenzen, über die ein Arbeitnehmer bereits verfügt. In drei Pilotvorhaben – durchgeführt auf den Gebieten der Instandhaltung medizintechnischer Apparatur, der Informations- und Kommunikationstechnologie sowie der Behindertenhilfe – wurde an der Entwicklung euregionaler Verfahren zur Beurteilung und Anerkennung von Kompetenzen gearbeitet. Übersicht 1.1 zeigt, welche relevanten und interessanten transparenzförderlichen Verfahren entstanden sind.

In Abschnitt 2 werden, pro Pilotvorhaben, die Verfahren kurz erläutert. Für eine ausführlichere Beschreibung ihres Aufbaus und Einsatzes verweisen wir auf die Anlagen. In einer Reihe von Fällen wird auch das Produkt vorgestellt, das durch den Einsatz der Verfahren entstanden ist. Abschnitt 3 enthält eine Reflexion der Pilotvorhaben und der entwickelten Verfahren.

Übersicht 1.1 – Übersicht der Verfahren zur Beurteilung und Anerkennung von Kompetenzen

Pilotvorhaben	Verfahren	Anlage
Instandhaltung medizintechnischer Apparatur	Curriculumvergleich auf der Basis von Qualifikationszielen (<i>eindtermen</i>)	für eine Beschreibung dieser drei Verfahren siehe Anlage X
	Curriculumvergleich auf der Basis von Zielen und Inhalten	
	euregionale Kompetenzfeststellung (EVC = <i>Erkenning Verworven Competenties</i>)	
Informations- und Kommunikationstechnologie	Curriculumvergleich auf der Basis von Kompetenzen	für eine Beschreibung dieser zwei Verfahren siehe Anlage Y
	euregionale Praktika zur Kompetenzentwicklung und -anerkennung	
Behindertenhilfe	transnationaler Vergleich von Aufgaben- und Kompetenzprofilen	für eine Beschreibung dieses Verfahrens siehe Anlage Z

2. Die Pilotvorhaben und die darin entwickelten Verfahren

2.1 Das Pilotvorhaben „Instandhaltung medizintechnischer Apparatur“

2.2.1 Beteiligte Ausbildungen

Das Robert-Bosch-Berufskolleg (RBB) in Dortmund bietet bereits seit einigen Jahren eine Ausbildung für den Bereich der Instandhaltung medizintechnischer Apparatur an: den „Elektrotechnischen Assistenten, Schwerpunkt Medizingerätetechnik“. Das ROC Eindhoven ist daran interessiert, eine ähnlich gelagerte Ausbildung zu entwickeln. Als Ausgangspunkt wurde hierfür die Ausbildung „Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica“ (vollzeitschulisch, Niveau 4) gewählt.

Für einen inhaltlichen Bericht über den Verlauf des Entwicklungsprozesses der Verfahren – durchgeführt im Zeitraum von Anfang 2006 bis Ende 2007 – verweisen wir auf das Kapitel *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief; Werkveld: Medizingerätetechnik* von Kees Meijer und Gerd Busse, das im Endbericht des Projekts *Bausteine für die euregionale Wirtschaft* (ROC Nijmegen, 2008) enthalten ist.

2.1.2 Euregionale Verfahren zur Verbesserung der Transparenz von Kompetenzen in der Medizingerätetechnik

Verfahren zum euregionalen Curriculumvergleich auf der Basis von Qualifikationszielen (*eindtermen*)

Mit Hilfe des unten beschriebenen Verfahrens führte das Projektteam einen Vergleich auf dem Niveau von Qualifikationszielen (*eindtermen*) durch. Die Grundlage bildete dabei das niederländische Curriculum zum „Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica“ (vollzeitschulisch, Niveau 4), dessen Qualifikationsziele mit denen des deutschen Curriculums zum „Elektrotechnischen Assistenten, Schwerpunkt Medizingerätetechnik“ verglichen wurden.

Das *Verfahren zum Vergleich* verläuft folgendermaßen:

- Schritt 1: Die Qualifikationsziele einer Teilqualifikation werden den Gutachtern vorgelegt;
- Schritt 2: Die Qualifikationsziele werden besprochen;
- Schritt 3: Die Gutachter geben eine Bewertung, ob das spezifische Qualifikationsziel im „anderen Curriculum“ vorkommt;
- Schritt 4: Die Ergebnisse der Begutachtung werden in einer Vergleichstabelle festgehalten.

In Anlage X finden sich die Ergebnisse des Vergleichs auf der Basis von Qualifikationszielen.

Verfahren zum euregionalen Curriculumvergleich auf der Basis von Zielen und Inhalten

Der umgekehrte Vergleich, bei dem das deutsche Curriculum zum „Elektrotechnischen Assistenten, Schwerpunkt Medizingerätetechnik“ als Standard diente, wurde mit Hilfe des unten stehenden Verfahrens durchgeführt.

Dieses *Verfahren zum Vergleich* verläuft folgendermaßen:

- Schritt 1: Die Ziele der deutschen Ausbildung werden den Gutachtern vorgelegt;
- Schritt 2: Die Ziele der deutschen Ausbildung werden erläutert;
- Schritt 3: Es wird überprüft, ob die Ziele der deutschen Ausbildung im niederländischen Curriculum vorkommen;
- Schritt 4: Die Ergebnisse der Begutachtung werden in einer Vergleichstabelle festgehalten.

In Anlage X finden sich, als Produkt, auch die Ergebnisse des Vergleichs auf der Basis von Zielen und Inhalten.

Ein euregionales EVC-Verfahren

EVC steht für *Erkennen van Verworven Competenties* (Anerkennung – formal oder informell – erworbener Kompetenzen). Ein EVC-Verfahren zielt darauf, festzustellen, über welche Kompetenzen ein Kandidat bereits verfügt um, im Anschluss daran und wo dies notwendig und sinnvoll erscheint, eine Empfehlung hinsichtlich der weiteren Entwicklung bzw. der Ausweitung dieser Kompetenzen geben zu können, die sich, falls gewünscht, auf den Erwerb eines anerkannten Ausbildungsabschlusses bezieht.

Auf der Grundlage der in diesem Pilotvorhaben gewonnenen Erfahrungen wurde die nachfolgende Vorgehensweise zur Verbreitung und Durchführung eines euregionalen EVC entwickelt. Es handelt sich dabei um ein spezifisch deutsch-niederländisches Verfahren, das von kooperierenden Schulen beiderseits der Grenze vorbereitet wird.

Vorbereitung

- Schritt 1.1: Zusammenstellung eines euregionalen EVC-Teams;
- Schritt 1.2: Entwicklung einer curricularen Referenz-, d.h. Vergleichstabelle;
- Schritt 1.3: Durchführung eines inhaltlichen Vergleichs der Curricula;
- Schritt 1.4: Anpassung des Portfolios an die Voraussetzungen, die ein nichtniederländischer Kandidat mitbringt;
- Schritt 1.5: Vorbereitung der Gutachter (Assessoren).

Durchführung

- Schritt 2.1: Ausführliche Information des Kandidaten über das EVC-Verfahren;
- Schritt 2.2: Durchführung eines Einführungsgesprächs mit dem Kandidaten;
- Schritt 2.3: Auswahl des passenden Standards für die Begutachtung;
- Schritt 2.4: Schaffung einer typischen (simulierten) Arbeitssituation und Beobachtung des Kandidaten bei der Durchführung der Arbeitsaufgabe;
- Schritt 2.5: Durchführung eines kriteriengeleiteten Interviews mit dem Kandidaten;
- Schritt 2.6: Erstellung eines EVC-Gutachtens;
- Schritt 2.7: Vereinbarung mit dem Kandidaten über das weitere Qualifizierungsprogramm.

Modell für ein Portfolio

- 1.1.1.1.1.1 Ein Portfolio ist ein wichtiger Bestandteil eines EVC-Verfahrens. In der Einleitung zu diesem Dokument wird dazu folgendes gesagt: *„Mit dem Portfolio können Sie zeigen, über welche Kompetenzen Sie verfügen. Das Portfolio bietet eine Übersicht der von Ihnen erworbenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Erfahrungen. Dabei spielt es keine Rolle, wo diese Kenntnisse und Fertigkeiten erworben worden sind, ob in der Schule, im Betrieb, in Deutschland oder anderswo. Für die Feststellung der Kompetenzen, über die Sie verfügen, ist dies gleichgültig.“*

Das *Portfolio* besteht aus den folgenden Abschnitten

- Abschnitt 1: Persönliche Daten;
- Abschnitt 2: Absolvierte Ausbildungen;
- Abschnitt 3: Übersicht der entlohnerten Tätigkeiten, ehrenamtlichen Tätigkeiten und Hobbys;
- Abschnitt 4: Übersicht der Anlagen.

2.2 Das Pilotvorhaben „Informations- und Kommunikationstechnologie“

2.2.1 Beteiligte Ausbildungen

Anfang 2006 sondierten Vertreter des ROC Nijmegen und des Robert-Bosch-Berufskollegs (RBB) in Dortmund die Möglichkeiten, ihre Ausbildungen gegenseitig zu verstärken. Die

Wahl fiel auf die Ausbildungen im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie (IT). In beiden Städten stellt die Informations- und Kommunikationstechnologie ein wichtiger Sektor in der lokalen Wirtschaft dar. An beiden Schulen wird IT ein immer wichtigerer Bestandteil innerhalb der Ausbildung in anderen Sektoren. Auch in der Publikation *Samen sterker: een Europese regio zonder grenzen* der Euregio Rhein-Waal vom September 2006 wird die zunehmende Bedeutung von IT für die Euregio stark betont.

Für einen inhaltlichen Bericht über den Verlauf des Entwicklungsprozesses der Verfahren – durchgeführt im Zeitraum Mai 2006 bis April 2007 – verweisen wir auf das Kapitel *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief; Werkveld: Medizingerätetechnik* von Kees Meijer und Gerd Busse, das im Endbericht des Projekts *Bausteine für die euregionale Wirtschaft* (ROC Nijmegen, 2008) enthalten ist.

2.2.2 Euregionale Verfahren zur Verbesserung der Transparenz von IT-Kompetenzen

Verfahren zum euregionalen Curriculumvergleich auf der Basis von Kompetenzen

Für die Durchführung des Vergleichs zwischen dem niederländischen Curriculum für den „ICT-beheerder“ (vollzeitschulisch, Niveau 4) und dem niederländischen Curriculum für den „Informationstechnischen Assistenten“ wurden die Kompetenzen der niederländischen Ausbildung als Standard gewählt. Die wesentliche Frage bei diesem Vergleich war: In welchem Maße werden über das deutsche Curriculum dieselben Kompetenzen erzeugt wie bei der niederländischen Ausbildung?

Das Verfahren zum Vergleich verläuft folgendermaßen:

- Schritt 1: Zusammenstellung der Gruppe, die die Curricula vergleicht;
- Schritt 2: Vorlage jeder einzelnen Kompetenz an die Gruppe;
- Schritt 3: Ausführliche Erläuterung jeder einzelnen Kompetenz;
- Schritt 4: Fixierung der Ergebnisse der Begutachtung in einer Vergleichstabelle.

Dieses Verfahren wurde bei der Untersuchung der Frage angewandt, inwieweit mit dem deutschen Curriculum *Informationstechnischer Assistent* die Entwicklung derselben Kompetenzen angestrebt wird wie beim niederländischen Curriculum *ICT-beheerder* (vollzeitschulisch, Niveau 4). Für die Ergebnisse dieses Vergleichs verweisen wir auf die Anlage Y.

Verfahren zur Durchführung euregionaler Praktika zur Kompetenzentwicklung und -anerkennung

Kennzeichnend für diese Variante eines euregionalen Praktikums ist die Tatsache, dass es sich dabei um eine Kombination aus Kompetenzentwicklung und formaler Anerkennung von Kompetenzen handelt. Teilnehmer (beispielsweise aus Deutschland) erwerben nicht nur Kompetenzen, sondern erhalten dafür auch eine (beispielsweise) niederländische Teilqualifikation.

Die Entwicklung und Durchführung eines euregionalen Praktikums umfasst die folgenden Schritte:

Praktikumsvorbereitung – allgemein

- Schritt 1.1: Knüpfen von Kontakten zwischen Berufsausbildungen bzw. Bildungsträgern in der Euregio;
- Schritt 1.2: Zusammenstellung eines binationalen Dozententeams;
- Schritt 1.3: Untersuchung, ob es ausreichend Übereinstimmungen zwischen den Ausbildungen gibt;
- Schritt 1.4: Festlegung des Zeitpunkts, der sich während der Ausbildung am besten für ein Praktikum eignet.

Praktikumsvorbereitung – speziell

Schritt 2.1: Anwerbung und Vorbereitung der Teilnehmer auf das Praktikum

Durchführung des Praktikums

Schritt 3.1: Gewährleistung der Rahmenbedingungen (z.B. Unterkunft während des Praktikums);

Schritt 3.2: Gewährleistung der Betreuung der Praktikanten;

Schritt 3.3: Durchführung der Evaluation;

Schritt 3.4: Anerkennung der erworbenen Kompetenzen.

Nachbereitung des Praktikums

Schritt 4.1: Evaluation des Praktikums

Schritt 4.2: Planung eines neuen euregionalen Praktikums

2.3 Das Pilotvorhaben „Betreuung von Menschen mit einer Behinderung“

2.3.1 Beteiligte Einrichtungen

Im Sommer 2003 wurde bei „Vizier“ (jetzt: „Dichterbij“), einer Einrichtung zur Betreuung von Menschen mit einer Behinderung, eine Studie zur Erhebung der Kompetenzen von Beschäftigten in diesem Bereich durchgeführt. Dabei ging es um Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen von Mitarbeitern, die im primären Prozess tätig sind, d.h. unmittelbar mit behinderten Menschen arbeiten. Es handelte sich dabei sowohl um die Kompetenzen, die man benötigt, um die berufliche Tätigkeit bewältigen zu können, als auch um Kompetenzen, die man glaubt, in Zukunft zu benötigen. Die Ergebnisse der Studie – bestehend u.a. aus einer Übersicht von Aufgabenprofilen von Mitarbeitern – finden sich in der Publikation *“Naar herkenbare competenties – het instellingscompetentieprofiel van werkenden bij Vizier”* (KBA, Nijmegen, 2004).

Um herauszufinden, inwieweit unter anderem die niederländischen Aufgabenprofile von Beschäftigten in der Betreuung von behinderten Menschen mit denen ihrer deutschen Kollegen übereinstimmen, wurde im Sommer 2007 derselbe Fragebogen noch einmal den Beschäftigten des HPH-Netzes Niederrhein in Bedburg-Hau und des HPH-Netzes Mittelrhein-West in Viersen vorgelegt.

Ein Bericht über den Verlauf der Untersuchung und ihre Ergebnisse findet sich in Busse, Gerd und Kees Meijer: *Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländische Behindertenhilfe*. Nijmegen: ROC Nijmegen, Dezember 2007.

2.3.2 Euregionales Verfahren zur Verbesserung der Transparenz hinsichtlich der Kompetenzen in der Behindertenhilfe

Beim Vergleich der Aufgaben- und Kompetenzprofile von Beschäftigten, die in Deutschland oder in den Niederlanden in der Betreuung von Menschen mit einer Behinderung tätig sind, wurde folgendermaßen vorgegangen:

Schritt 1: Entwicklung eines Fragebogens

Abschnitt a: Worin bestehen die wichtigsten kritischen Arbeitssituationen?

Abschnitt b: Welche Aufgaben gehören zur aktuellen Tätigkeit?

Abschnitt c: Welche Kompetenzen werden aktuell zur Durchführung der Aufgaben benötigt? Und welche in der Zukunft?

Abschnitt d: Was sind die wichtigsten Kompetenzen für Berufseinsteiger?

Schritt 2: Erhebung der Daten

Schritt 3: Datenanalyse

Schritt 3.1: Was sind die wichtigsten kritischen Arbeitssituationen, Aufgaben und (beruflichen Einstiegs-) Kompetenzen?

Schritt 3.2: Entwicklung der Aufgaben- und Kompetenzprofile;

Schritt 3.3: Zuordnung von Kompetenzen zu Kompetenzclustern.

Schritt 4: Vergleich der niederländischen und deutschen Daten

Schritt 4.1: Vergleich der Übereinstimmungen bei den kritischen Arbeitssituationen;

Schritt 4.2: Vergleich der Übereinstimmungen bei den Aufgaben- und Kompetenzprofilen.

Für nähere Informationen über die einzelnen Schritte in diesem Verfahren siehe Anlage Z.

3. Rückblick auf die Pilotvorhaben und Verfahren

Zwischen Anfang 2006 und Ende 2007 wurde von transnationalen Projektteams mit großem Einsatz an der Entwicklung von Verfahren zur Verbesserung der Transparenz von Kompetenzen, ihrer Feststellung und ihrer Anerkennung beiderseits der Grenze gearbeitet. Die gemeinsamen Beratungs-, Analyse- und Berichtsphasen der Gruppen sind, rückblickend, in mehrfacher Hinsicht sehr wertvoll gewesen.

Die gemeinsamen Tätigkeiten haben zuallererst deutlich gemacht, welche *organisatorischen Merkmale eine wesentliche Rolle beim Gelingen transnationaler Projekte* spielen. In euregionalen Projekten, bei denen es um den Vergleich von Curricula und Kompetenzen geht, stehen vier Aspekte im Mittelpunkt:

- Es ist von großer Bedeutung, dass der Prozess des Vergleichs „vor Ort“, d.h. abwechselnd an beiden Schulen, stattfindet. Dies ist wichtig, weil bei der beruflichen Bildung auch die physische Umgebung und die vorhandenen Materialien und Apparaturen eine wichtige Rolle spielen.
- Es muss ausreichend Zeit eingeplant werden, sowohl, um die zugrunde liegenden Kernfragen bezüglich des durchzuführenden Vergleichs besprechen, als auch, um eventuelle Probleme lösen zu können.
- Es müssen Mediatoren bzw. Begleiter bereitstehen. Ihr Expertenwissen über beide Berufsbildungssysteme und deren Terminologien beugt Missverständnissen vor und beschleunigt den Prozess.
- Es muss bei der Durchführung eines Vergleichs systematisch, gründlich, aber auch pragmatisch vorgegangen werden. Bei Fragen ist es wichtig, diese zunächst so spezifisch wie möglich zu formulieren, um sie dann in einem späteren Arbeitstreffen zu beantworten.

In Anlage Y werden diese Aspekte näher erläutert.

Zweitens gilt es, ein *breites Spektrum von aufeinander aufbauenden Instrumenten zu entwickeln, die hinsichtlich der Kompetenzen mehr Transparenz schaffen können*. Übersicht 3.1 zeigt, dass vier Typen von Instrumenten entstanden sind, mit denen, auf transnationalem Niveau, Kompetenzen transparent gemacht werden können. Die vier Gruppen sind miteinander verbunden. Für den Vergleich der Kompetenzen, die mit Hilfe von Curricula angestrebt werden, wurden drei Ansätze entwickelt. Beim Vergleich wird entweder von Qualifikationszielen (*eind termen*), von Zielen und Inhalten oder von Kompetenzen ausgegangen. Vor allem die letzte Variante ist von großer Bedeutung angesichts der Einführung der kompetenzorientierten Bildung in den Niederlanden und vergleichbarer Entwicklungen in Deutschland. Die Ergebnisse eines Curriculumvergleichs spielen eine wichtige Rolle bei der Durchführung eines EVC-Verfahrens. Die Ergebnisse einer vergleichenden Untersuchung ermöglichen es, bei einem deutschen Kandidaten für ein EVC-

Verfahren das am besten „passende“ niederländische Curriculum zu wählen. Umgekehrt gilt dasselbe ebenfalls.

Übersicht 3.1 – Instrumente für ein...

Nr.		...euregionales Instrument zum...	Relevant für	Anlage
1	A	Curriculumvergleich auf der Basis von Qualifikationszielen (<i>eindtermen</i>)	Ausbildungen Lehrer	X
	B	Curriculumvergleich auf der Basis von Zielen und Inhalten		X
	C	Curriculumvergleich auf der Basis von Kompetenzen		Y
2		EVC (<i>Erkenning Verworven Competenties</i> ; Verfahren zur Kompetenzfeststellung und -entwicklung)	Auszubildende/ Schüler Berufstätige	
3		Praktikum	Auszubildende	Y
4		Aufgaben- und Kompetenzprofilvergleich	Berufstätige	Z

Auch in der Vorbereitung eines transnationalen Praktikums, das sich auf den Erwerb und die Anerkennung von Kompetenzen richtet, ist ein Curriculumvergleich erforderlich. Auf der Basis eines solchen Vergleichs kann entschieden werden, ob die Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen, über die ein niederländischer Teilnehmer verfügt, einen reibungslosen Einstieg in ein deutsches Praktikum ermöglichen.

Drittens *haben die Instrumente einen breiten Anwendungsbereich im Hinblick auf die Zielgruppen*. Die Grundlage wird von den Instrumenten zum Curriculumvergleich gebildet. Sie sind vor allem für die Schulen und die Lehrkräfte von Bedeutung. Die Übersicht 3.1 lässt erkennen, dass die Projektteams auf dieser Basis sowohl Instrumente für ROC-Auszubildende (EVC-Verfahren und Praktikumsmodell) als auch für Berufstätige (EVC-Verfahren und Aufgaben- bzw. Kompetenzprofilvergleich) entwickelt haben. Die Kombination von Instrumenten deckt damit sowohl den Bereich der Bildung als auch den des Arbeitsmarktes ab.

Die Instrumente wurden innerhalb eines speziellen Fachgebiets entwickelt, konkret: für das Behindertenwesen, die Instandhaltung medizintechnischer Apparatur und die Informations- und Kommunikationstechnologie. Sie sind jedoch nicht speziell für diese Fachgebiete gedacht oder darauf abgestimmt. Die Instrumente sind ihrer Art nach generisch. Sie *haben, was die Fachgebiete betrifft, einen breiten Anwendungsbereich*. In den Anlagen werden sie denn auch als – fachgebietsunabhängige – allgemeine Vorgehensweisen präsentiert.

Ansichts der bislang noch geringen Erfahrung mit der Erprobung der *Instrumente* ist es schwierig, allgemeine *Aussagen über ihre Qualität* zu treffen. Doch es gibt Hinweise, dass sie anwendbar sind und valide Ergebnisse liefern.

Der erste Hinweis darauf ergibt sich aus dem Projekt selbst. Der Curriculumvergleich auf der Basis von Kompetenzen ergab, dass in den IT-Ausbildungsprogrammen in Nijmegen und Dortmund in hohem Maße vergleichbar Kompetenzen angestrebt werden. Diese Feststellung bildete die Basis für den Entschluss, deutsche Auszubildende in einem niederländischen ROC ein Praktikum absolvieren zu lassen. Die drei Praktikanten beendeten das Praktikum mit einer guten Präsentation und dem Erwerb einer formal anerkannten Teilqualifikation. Dies ist zumindest ein Hinweis darauf, dass der zuallererst durchgeführte Vergleich zu einem validen Ergebnis geführt hat, nämlich, dass deutsche Auszubildende über die erforderlichen beruflichen Kompetenzen verfügten, um erfolgreich eine Ausbildungsphase in den Niederlanden durchlaufen zu können.

Der zweite Hinweis stammt aus dem Projekt „Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten“. In diesem Projekt haben deutsche (bzw. niederländische) Arbeitnehmer aus dem Bereich der

Behindertenhilfe einen Tag einem niederländischen (bzw. deutschen) Kollegen bei dessen Arbeit begleitet. Im Anschluss daran haben sie in einem Fragebogen angegeben, in welchem Maße man sich selbst zutrauen würde, die Arbeit des Kollegen zu übernehmen. Die inhaltliche Analyse der Antworten des Fragebogens lässt sich in der Antwort eines Teilnehmers zusammenfassen: „Wir könnten ohne Probleme unseren Arbeitsplatz tauschen. Dafür müssten wir allerdings wissen, wie die Struktur und die Kultur der anderen Organisation aussieht. Auch die Sprache könnte einige Hindernisse bereithalten.“⁵ Zum selben Schluss kommt der Bericht über das Pilotvorhaben, in dem die Aufgaben- und Kompetenzprofile der deutschen und niederländischen Beschäftigten in der Behindertenhilfe miteinander verglichen werden.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Pilotvorhaben im Projekt EuregioTransfer einen sehr wertvollen Beitrag zur Verbesserung der Transparenz bei den Kompetenzen in der Euregio geleistet haben. Es ist ein breites Spektrum an aufeinander aufbauende Instrumente entwickelt worden, die sowohl hinsichtlich der Zielgruppe als auch der Fachgebiete ein breites Anwendungsgebiet umfassen. Es steht also nun ein solider „Instrumenten“-Koffer für Folgeaktivitäten bereit.

⁵ Frietman, J. und R. Hölsgens: *Grensoverschrijdend leren en werken in de gehandicaptenzorg: verwachtingen en bevindingen van de deelnemers* Nijmegen: KBA, 2008.

4. Publikationen. Übersicht der Broschüren, Studien, usw.



Euregionales Arbeitsfeld: euregionale Kompetenzen



**College van Bestuur
en Centrale Diensten**

Postadres: Postbus 6560
6503 GB Nijmegen
Bezoekadres: Wolfskuilseweg 279
6542 AA Nijmegen
Telefoon (024) 381 32 00
Fax (024) 381 32 99
ING Bank 66.09.14.085
Postbank 828904
www.roc-nijmegen.nl

Nijmegen,

Neue Informationsbroschüren im Projekt *EuregioTransfer*

Sehr geehrte Damen und Herren,

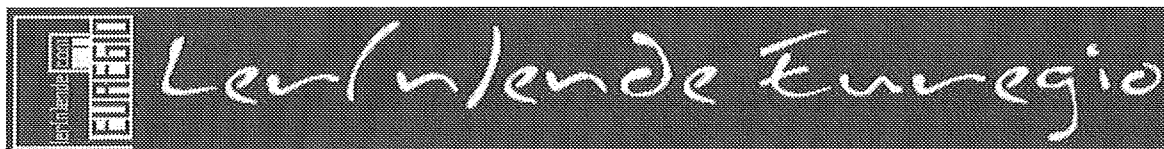
es freut uns, Ihnen mitteilen zu können, dass im Rahmen unseres Interreg-Projekts *EuregioTransfer* wieder einige neue Informationsbroschüren vorliegen. Mit den Broschüren wird das Ziel verfolgt, über die deutsche und niederländische Berufsbildung zu informieren, um so einen Beitrag zur Verbesserung der Transparenz auf dem euregionalen, d.h. grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zu liefern. Wenn Sie sich näher über unser Projekt informieren möchten, besuchen Sie bitte unsere Website www.lernende-euregio.com.

Möchten Sie Exemplare unserer Informationsbroschüren bestellen wollen, können Sie sich entweder direkt an uns wenden oder aber das beigelegte Bestellformular dafür verwenden.

Mit freundlichen Grüßen

Renie Hesseling (ROC Nijmegen)
Gerd Busse (IHK-Vereinigung, Düsseldorf)



**Bestelformular: Informationsmaterial *EuregioTransfer*****An:**

Renie Hesseling
 ROC Nijmegen
 Wolfskuilseweg 279
 NL-6542 AA Nijmegen
 Tel.: (024) 890 40 82
 Fax: (024) 381 32 99
 E-mail: r.hesseling@roc-nijmegen.nl

Hiermit bestelle ich die folgenden Informationsbroschüren:

Den Sammelordner "Bausteine für einen flexiblen euregionalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt" zur Sammlung der <i>EuregioTransfer</i> -Broschüren	
Deutsch-Niederländisches Wörterbuch / Nederlands-Duits woordenboek. Die 3., überarbeitete und ergänzte Auflage bietet eine Vielzahl aktueller Begriffe rund um die Themen (Berufs-) Bildung, Arbeitsmarkt und Projektmanagement.	
Deutsch-Niederländisches Wörterbuch / Nederlands-Duits woordenboek für Bauarbeiter / voor bouwvakkers.	Begrenzt verfügbar
Deutsch-Niederländisches Wörterbuch / Nederlands-Duits woordenboek für Beschäftigte in der Behindertenhilfe und im Sozialwesen.	Begrenzt verfügbar
Kleiner Grenzverkehr: Der deutsch-niederländische Arbeitsmarkt. Diese Broschüre informiert über die Geschichte, die aktuelle Situation und die Zukunftsperspektive des deutsch-niederländischen Arbeitsmarkts.	
Klein grensverkeer: De Nederlands-Duitse Arbeidsmarkt. Deze studie biedt de Nederlandse geïnteresseerde inzicht in de grensoverschrijdende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en belangrijkste kenmerken ervan.	
Beroepsonderwijs in Duitsland. Deze brochure biedt een inleiding in de specifieke aard en opbouw van het beroepsonderwijs in Duitsland.	
Berufsbildungssystem in den Niederlanden. Ein kurzer, kompakter Überblick über den Aufbau, die gesetzlichen Grundlangen, die Funktionsweise, die Akteure, die Finanzierung und die Perspektiven des niederländischen Berufsbildungssystems	
Competenties zichtbaar maken is een relatief theoretische, wetenschappelijk studie die helderheid probeert te verschaffen in de wijze waarop competenties (in het beroepsonderwijs) gevalideerd kunnen worden.	
Kompetenzen zichtbaar maken ist eine relativ theoretische, wissenschaftliche Studie, die sich mit dem Thema der Kompetenzfeststellung und -entwicklung im Zusammenhang mit der Berufsbildung in Deutschland und den Niederlanden beschäftigt.	
(Vervolg)opleidingen in de zorg en verpleging (Sozial- und Krankenpflege) - een vergelijking tussen Nederland en Duitsland. Deze studie biedt inzicht in de wijze waarop beide onderwijssystemen opgebouwd en beide kwalificatiewegen tot stand komen.	
Aus- und Weiterbildungen in der Sozial- und Krankenpflege (Zorg en Verpleging) im deutsch-niederländischen Vergleich. Diese Broschüre bietet einen detaillierten Überblick über Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Aus- und Weiterbildungen im Bereich Gesundheit und Soziales in Deutschland und den Niederlanden	
Handleiding instroom Duitse leerlingen in het Nederlandse beroepsonderwijs bestemd voor de afdeling voorlichting . Met draaiboeken, Duitstalige brieven. De vraagbaak voor succes.	PDF*

Handleiding instroom Duitse leerlingen in het Nederlandse beroepsonderwijs bestemd voor de intakers en leerlingenadministratie .	PDF*
Brochure instroom Duitse leerlingen in het Nederlandse beroepsonderwijs bestemd voor docenten en mentoren .	PDF*
Brochure voor Duitse studenten en hun decanen over studeren in het beroepsonderwijs in Nederland	PDF*
Aussicht . Ein digitales Assessmentinstrument für deutsche Jugendliche, die sich für eine Berufsausbildung in den Niederlanden interessieren.	
CD-ROM " Bedrijfscultuur in Duitsland / Betriebskultur in den Niederlanden ". Mit Video- und Audioclips sowie einer Vielzahl von Informationen rund um das Thema Arbeiten in Deutschland bzw. in den Niederlanden	
Die lernende Euregio . Geschichte, Aktivitäten und Zukunftsperspektiven eines deutsch-niederländischen Kompetenznetzwerks Berufsausbildung und Arbeitsmarkt.	
De lerende Euregio . Geschiedenis, activiteiten en toekomstperspectieven van een Nederlands – Duits kennisnetwerk beroepsonderwijs en arbeidsmarkt.	
Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten / Grensoverschrijdend Leren en Werken . Arbeitsmaterial zur Vorbereitung auf einen berufsbezogenen Aufenthalt in den Niederlanden.	
Middelbare beroepsopleidingen in Duitsland biedt een gesystematiseerd overzicht van Duitse beroepsopleidingen op MBO-niveau (BBL en BOL) in de Nederlandse taal. Eveneens is per beroep een korte toelichting opgenomen.	
Berufsausbildungen in den Niederlanden bietet eine systematische Übersicht aller niederländischen Berufsausbildungen auf MBO-, d.h. Sekundarniveau (nach dem WEB und der kompetenzorientierten Berufsausbildung), in deutscher Sprache	

*Zur Zeit nur als PDF-Datei erhältlich

Binationales Unterrichtsmaterial für die euregionale Berufsbildung

Die nachfolgenden Titel, einschließlich der dazugehörigen Lehrerhandbücher, wurden von binationalen Schulprojekten in der Euregio produziert und lassen sich im berufsbildenden Unterricht einsetzen. Die einzelnen Produkte sind derzeit noch in Vorbereitung und werden zu gegebener Zeit über unsere Website herunterzuladen sind.

Two Lands for Web, Duits-Nederlandse studentenonderneming webdesign voor midden- en kleinbedrijf	In Vorbereitung
Schaffung von Wettbewerbsvorteilen für junge Arbeitnehmer und KMU in der Euregio	
Bestrijding van beginnende branden (Beveiliging)	
Bekämpfung von Entstehungsbränden	
Klanten in het buurland	
Kunden aus dem Nachbarland	
Informatiemodule Taal & Cultuur / Sprache & Kultur	
Informationsmodul Sprache & Kultur / Taal & Cultuur	
Toerisme: Reisconcept voor Duitse en Nederlandse jongeren	
Tourismus: Ein Reisekonzept für deutsche und niederländische Jugendliche	
Marketinganalyse euregionale markten	
Marketing-Analysen euregionaler Märkte	

Gern geben wir Ihnen die Gelegenheit, die Broschüren für den internen, d.h. nicht kommerziellen Gebrauch und unter Angabe der Quelle zu vervielfältigen. Sie können sich die Broschüren im PDF-Format auch über unsere Website www.lernende-euregio.com (unter Publikationen) downloaden.

Organisation:	
Name:	
Anschrift:	
Tel.-Nr.	
E-Mail:	
Homepage:	



Großes Interesse für die Publikationen von EuregioTransfer

Bijlage W

Bijlage: Ergebnisse der beiden Expertentreffen.

Programm einer grenzweiten Initiative untergebracht in dem Projekt „die lernenden Euregio's“, mit dem Titel: Verbesserung der Infrastruktur der Euregios durch Initiativen, die das gesamte deutsch-niederländische Grenzgebiet umfassen

In allen Euregios im deutsch-niederländischen Grenzgebiet wurden unter dem Programm Interreg III Initiativen im Bereich grenzüberschreitender Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung entwickelt. Bei einigen dieser Initiativen zeigte es sich, dass eine Weiterentwicklung der Vorhaben das Überschreiten der eigenen Euregio-Grenze zur Folge haben würde. Dies war vor allem dann der Fall, wenn es darum ging,

- strukturpolitische Themen wie etwa das Problem der Anerkennung von Ausbildungen und Berufsabschlüssen zu bearbeiten, die einen Ansatz erforderlich machten, der das gesamte deutsch-niederländische Grenzgebiet umfasst;
- die Erfahrungen und Ergebnisse der Netzwerkarbeit einer Euregio auch für die anderen Euregios nutzbar zu machen.

Konkret lassen sich für die kommenden Jahre die folgenden Themenfelder benennen, die einen grenzweiten Ansatz erforderlich machen:

- F) Verbesserung der Transparenz, der Akzeptanz und der Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen,
- G) Entwicklung von Ausbildungsmodulen und neuen Ausbildungen unter einer grenzweiten Regie, mit dem Ziel, die Akzeptanz dieser Ausbildungen zu erhöhen,
- H) Untersuchung der Möglichkeiten grenzüberschreitender Ausbildungsarrangements, bei denen deutsche und niederländische Jugendliche gemeinsam eine binationale Ausbildung absolvieren können,
- I) Monitoring von Entwicklungen und Problemen auf dem deutsch-niederländischen Arbeitsmarkt im Grenzgebiet,
- J) Umsetzung einer politischen Agenda zur Entwicklung der Berufsbildung und des Arbeitsmarktes in den deutsch-niederländischen Euregios.

A. Verbesserung der Transparenz, der Akzeptanz und der Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen

Zur Einführung: Die Frage der Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen: Probleme im deutsch-niederländischen Grenzverkehr

Bereits seit Jahren sind die Probleme rund um die Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen als wichtiges Hindernis bei der grenzüberschreitenden Arbeitsmobilität zwischen Deutschland und den Niederlanden bekannt. Dies gilt insbesondere für den Bereich der beruflichen Erstausbildung im Sekundarbereich. Im Fachhochschul- und Hochschulbereich spielt dieses Problem eine weitaus geringere Rolle.

Zunächst eine kurze Erläuterung der Begrifflichkeiten:

- *Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen.* Meist wird darunter das Bestreben verstanden, das Abschlusszeugnis einer im Ausland absolvierten Ausbildung mit dem einer vergleichbaren nationalen Ausbildung gleichzustellen. Dies ist der „Königsweg“, um zu einer maximalen Akzeptanz (*civil effect*) eines ausländischen Zeugnisses zu gelangen. Aus der Anerkennung folgen bestimmte Rechte, beispielsweise bezogen auf die Eingruppierung laut den Tarifverträgen sowie die Möglichkeit zur Aufnahme von Anschlussausbildungen bzw. Fortbildungen. Eine solche Anerkennung hat allgemeine Gültigkeit, d.h. gilt für *alle* Inhaber des entsprechenden Zeugnisses.
- *Bi-Diplomierung.* Hierbei handelt es sich um die Ausgabe sowohl eines deutschen als auch eines niederländischen Zeugnisses, nachdem ein Auszubildender bzw. Schüler

eine deutsche, niederländische oder eine kombinierte deutsch-niederländische Ausbildung absolviert hat.

- *Zeugnisbewertung.* In allen EU-Staaten sind Einrichtungen ins Leben gerufen worden, die Bürgern einen Hinweis darauf liefern, welchen Wert ihr Zeugnis in einem bestimmten Land hat. Man erhält eine ausführliche Beschreibung, aus der sich jedoch keine Rechte ableiten lassen.
- *Individuelle Anerkennung.* Es gibt Verfahren, bei denen ein einzelner Bürger sich ein bestimmtes Zeugnis im Nachbarland anerkennen lassen kann.

Zum gegenwärtigen Stand der Dinge im Verhältnis Deutschland / Niederlande

Es gibt keine besonderen Probleme, soweit es die Anerkennung von Fachhochschulstudiengängen betrifft. Vieles wird in diesem Bereich bereits auf europäischem Niveau geregelt. Bei beruflichen Erstausbildungen im Sekundarbereich ist die Situation jedoch eine andere. Hier gibt es große Probleme, die sich insbesondere auf die Anerkennung niederländischer Berufsausbildungen und Berufsabschlüsse durch die zuständigen deutschen Stellen beziehen.

- *Anerkennung.* Niederländische Berufsbefähigungszeugnisse, die auf dem sekundären Niveau der beruflichen Bildung erworben wurden, werden von den zuständigen Stellen in den meisten Fällen *nicht* anerkannt. Die vergleichbare Ausbildung in Deutschland ist fast immer dual organisiert. Die meisten dieser Ausbildungen sind in Deutschland auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes geregelt. Dieses Gesetz bietet Möglichkeiten für die Anerkennung ausländischer Ausbildungen und Abschlüsse, die jedoch per Land und per Ausbildung in einem sehr komplexen Verfahren geregelt werden muss. In der Vergangenheit hat man in Deutschland ein derzeitiges Verfahren mit Frankreich durchlaufen. Die Erfahrung hat gezeigt, dass dies ein sehr zeitraubendes Unterfangen ist. Mit den Niederlanden wurde ein solches Verfahren niemals durchgeführt. Niederländische Berufsausbildungen werden deshalb im Prinzip nicht als den deutschen gleichwertig anerkannt. Es gibt jedoch Ausnahmen für deutsche Schulen, die außerhalb des Geltungsbereichs des Berufsbildungsgesetzes liegen, beispielsweise im Bereich Gesundheit und Soziales. Für die Regelung dieser Ausbildungen sind die Bundesländer zuständig. In diesen Fällen ist die Anerkennung von Berufsausbildungen und Berufsabschlüssen möglich. Die Regel lautet jedoch, dass niederländische Berufsbefähigungszeugnisse nicht anerkannt werden.
- *Bi-Diplomierung.* Die Praxis zeigt, dass eine Bi-Diplomierung, an der deutsche duale Ausbildungen beteiligt sind, fast unmöglich zu erzielen ist.⁶ Es gibt eine Reihe von Beispielen, in denen deutsche und niederländische berufsbildende Schulen, in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern und den Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB),⁷ gemeinsame Ausbildungen entwickelt haben. Das Ergebnis war stets dasselbe: Die deutschen Teilnehmer erhielten ohne Probleme zwei Abschlusszeugnisse, die Niederländer nicht. In einer Untersuchung des COLO wurden vierzehn Initiativen im niederländischen Grenzgebiet in unterschiedlichen Branchen ausgewertet, die alle auf eine grenzüberschreitende Zeugnisanerkennung oder Bi-Diplomierung gerichtet waren. Die Schlussfolgerung aus dieser Untersuchung lautete, dass es ein hoffnungsloser Weg ist, nach einer formalen Anerkennung von Berufen zu streben, die in Deutschland dual nach dem Berufsbildungsgesetz geregelt sind.⁸

⁶ Siehe: Lernen aus der Bi-Diplomierung. Eine Teiluntersuchung im Rahmen des CINOP/COLO-Projekts „Niederländisch-deutsche grenzregionale Zusammenarbeit Berufsbildungswesen – Industrie“. COLO 1998.

⁷ Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB): branchenbezogene, tripartit zusammengesetzte Organe zur Beobachtung, Entwicklung und Anpassung von Berufsausbildungen in den Niederlanden.

⁸ Siehe Fußnote 1.

- **Individuelle Anerkennung.** Die individuelle Anerkennung eines Zeugnisses ist möglich. In der Praxis gibt es hierfür zwei Möglichkeiten:
 - Die Handwerkskammern auf deutscher Seite des Grenzgebiets folgen dem Verfahren der *kammerbezogenen gutachterlichen Stellungnahme*. Bei diesem Verfahren legt der Kandidat der Kammer ein Dossier mit den erworbenen Zeugnissen vor. Die Kammer erstellt einen Bericht, bei dem ein Vergleich zu einer entsprechenden deutschen Ausbildung gezogen wird. Aus dem Ergebnis dieses Verfahrens können keine Rechte abgeleitet werden.
 - Eine andere Möglichkeit zur individuellen Anerkennung ist die Teilnahme an einer besonderen Form der Prüfung: die *Externenprüfung*. Dieses Instrument kommt bei den Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern regelmäßig zum Einsatz. Hierfür gelten jedoch Zulassungsvoraussetzungen. So muss der Kandidat über ausreichend Berufserfahrung verfügen, die er im Prinzip in deutschen Betrieben erworben haben muss. Die Prüfung findet in deutscher Sprache statt. Beide Varianten sind keine Anerkennung im eigentlichen Sinn. Jeder Kandidat muss individuell das Verfahren durchlaufen.

Hintergrund des Problems

Deutschland zeigt sich hinsichtlich der Anerkennungsfrage und beim Streben nach Harmonisierung und Abstimmung auf dem Gebiet der beruflichen Erstausbildung auf Sekundarniveau im Vergleich zu anderen europäischen Staaten sehr zurückhaltend. Die Institutionen, die zusammen für die Qualität des deutschen dualen Systems der Berufsbildung garantieren – die Sozialpartner und die Dachverbände der Kammern (IHKs und Handwerkskammern) vertreten mehr oder weniger dieselben Standpunkte:

- Es besteht große Furcht davor, dass durch eine Anerkennung ausländischer Zeugnisse die Qualität des dualen Systems angetastet wird. Schulische Ausbildungen – ohne ausreichende Arbeitserfahrung in anerkannten Ausbildungsbetrieben – würden dann möglicherweise vergleichbare Rechte bieten wie die dualen Ausbildungen. In den deutschen Regelungen ist die Dauer von Ausbildungen exakt festgelegt. In anderen Ländern (u.a. in den Niederlanden) ist die Ausbildungsdauer flexibel. Deutsche Instanzen fürchten sich vor einer Devaluierung des deutschen dualen Systems als Folge der Anerkennung ausländischer Berufsabschlusszeugnisse.
- Die meisten europäischen Länder haben sich für eine Niveau-Einteilung nach dem EQF-Standard⁹ entschieden – oder werden sich dafür entscheiden. Die weckt in Deutschland die Furcht vor einer Ausdünnung der Berufsausbildungsstruktur. Man lehnt das unterste Niveau 1 ab. Ferner besteht die Besorgnis, dass die deutsche duale Ausbildung im EQF-System zu niedrig eingeordnet wird: auf Niveau 2 und nicht auf Niveau 3.
- In Deutschland wird der wichtigste Bestandteil der dualen beruflichen Erstausbildung – der betriebliche Teil der Ausbildung – über das Berufsbildungsgesetz geregelt. Dies ist eine bundesweite Angelegenheit. Es können also keine separaten Regelungen einzelner Bundesländer mit einem Nachbarland wie den Niederlanden getroffen werden.

Öffnungen für einen neuen euregionalen Ansatz des Anerkennungsproblems

Deutsche Kammern im Grenzgebiet sehen in einer Reihe von Fällen inzwischen auch den Vorteil einer flexibleren Herangehensweise, wenn damit den Interessen der deutschen Betriebe und der Bürger in der Grenzregion gedient ist. In der Vorbereitung dieser Initiative

⁹ EQF: Das European Qualification Framework bietet einen Standard für alle zukünftigen Ausbildungsprofile der Mitgliedsstaaten. In diesem Standard werden acht Niveaus definiert. Die ersten vier Niveaus stimmen mit den vier Niveaus der neuen Qualifikationsstruktur überein, die sich derzeit in den Niederlanden in der Einführungsphase befindet.

wurden Gespräche mit Vertretern deutscher Kammern in der Grenzregion geführt.¹⁰ Man einigte sich auf die im Nachfolgenden beschriebenen Strategien, wobei die folgenden Voraussetzungen berücksichtigt werden:

- Um den Belangen der Betriebe in der Grenzregion entgegenzukommen, sollen deutliche regionale Vereinbarungen auf dem Gebiet der Transparenz und Verbesserung der Akzeptanz (*civiel effect*) von Zeugnissen getroffen werden.
- Die Anstrengungen, die unternommen werden, richten sich, auf der Basis einer zuvor stattgefundenen Marktanalyse, auf arbeitsmarktrelevante Ausbildungsfelder.
- Es wird darauf geachtet, dass Initiativen nicht im Widerspruch zur bundesweiten deutschen Gesetzgebung stehen.
- Die Initiativen passen in den Rahmen, den das novellierte Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 2005 für Reformansätze bietet.

Strategie: Steigerung der Akzeptanz von Berufsausbildungen und Ausbildungsabschlüssen im deutsch-niederländischen Grenzgebiet: autorisierte Beschreibungen

In den Euregios ist nicht nur eine stark zunehmende grenzüberschreitende Arbeitsmobilität zu beobachten,¹¹ sondern auch die grenzüberschreitenden wirtschaftlichen Beziehungen nehmen einen immer größeren Umfang an: Deutsche und niederländische Unternehmen, insbesondere KMU, im Grenzgebiet erzielen immer häufiger einen Teil ihres Umsatzes im Nachbarland. Deshalb ist es wichtig, dass Betriebe und Organisationen ein klares Bild der verfügbaren Kompetenzen ihrer potentiellen Mitarbeiter aus dem Nachbarland besitzen, um sie optimal einsetzen zu können. Der „Königsweg“ über die nationale Anerkennung hat sich als eine mittelfristig wenig realistische Strategie erwiesen, wie oben bereits gezeigt wurde. Deshalb ist es wichtig, dass in Zusammenarbeit mit den zuständigen Instanzen in den Grenzregionen eine gangbare Strategie entwickelt wird, die den Interessen sowohl der Arbeitnehmer als auch der Betriebe entlang der Grenze entgegenkommt. Diese Strategie beruht auf vier Ausgangspunkten:

1. *Grenzüberschreitende Transparenz der Ausbildungsstruktur und Sicht auf Berufe, die für die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in den Euregios als relevant erscheinen*
Die Ausbildungsstruktur in den Niederlanden ist eine andere als die in Deutschland. Für die Akzeptanz und die Bewertung der Berufsbefähigung eines Berufstätigen aus dem Nachbarland sind deshalb eindeutige und allgemein zugängliche Informationen vonnöten. Ein Arbeitgeber muss wissen, welche berufsbezogenen Aufgaben von einem Berufstätigen aus dem Nachbarland, der sich um eine Stelle bewirbt, kompetent ausgeführt werden können. Berufe sind in den Niederlanden in bestimmten Fällen anders definiert als in Deutschland: es zeigt sich, dass es gelegentlich wichtige Unterschiede hinsichtlich der „Kerntätigkeiten“¹² gibt, die zum Berufsbild einer Fachkraft in den Niederlanden und Deutschland gehören. Ein illustratives Beispiel hierfür stellt der Ausbildungsberuf des Maurers dar. Aus einer 2007 durchgeführten Untersuchung im Bausektor¹³ geht hervor, dass ein deutscher Maurer (etwas) andere Kerntätigkeiten ausführt als ein niederländischer. So gehört etwa das Einschalen und die Ausführung von Betonarbeiten zu den Kerntätigkeiten des deutschen Maurers, nicht aber zu denen des

¹⁰ Am 6. Dezember 2006 und am 17. Januar 2007 fanden Expertentreffen zur Anerkennungsproblematik statt, an der u.a. Vertreter der IHK Duisburg, der Handwerkskammer Düsseldorf und des Westdeutschen Handwerkskammertags teilnahmen.

¹¹ In der Euregio Rhein-Waal stieg die Zahl deutscher Grenzpendler in die Niederlande im Zeitraum zwischen 1996 und 2006 von 3.000 auf 12.000.

¹² Bei einer „Kerntätigkeit“ (*kerntaak*) handelt es sich um ein Set inhaltlich zusammenhängender berufsbezogener Aktivitäten.

¹³ Diese Untersuchung wurde im Rahmen des Projekts *Grenzüberschreitendes Lernen und Arbeiten* durchgeführt, das auf eine Initiative des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW sowie der „Directie Leren en Werken“ der niederländischen Ministerien für Sociale Zaken en Werkgelegenheit bzw. Onderwijs, Cultuur en Wetenschap zurückgeht.

niederländischen *allround-metselaars*. Auch gibt es Bauberufe im deutschen Ausbildungssystem, die auf niederländischer Seite nicht existieren, so wie beispielsweise der Kanalbauer, eine Fachkraft, die auf das Mauern von Abwasserkanälen spezialisiert ist. Für die Entwicklung eines vitalen euregionalen Arbeitsmarktes ist es deshalb wichtig, in den relevanten Sektoren ein klares Bild darüber zu gewinnen, wie die Ausbildungsberufe und die Berufsbilder im Einzelnen aussehen.

2. *Autorisierte Beschreibungen, erstellt von den zuständigen Stellen*

Die Erfahrung zeigt, dass bei den Akteuren auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben ein großer Mangel an Informationen über die Ausbildungen und Berufsbilder jenseits der Grenze besteht, bzw. darüber, wie das Ausbildungssystem dort aufgebaut ist. Hinzu kommen Vorurteile über die Qualität der Ausbildung beim Nachbarn, die dazu führen, dass die Kompetenzen der Arbeitskräfte häufig falsch – meist zu niedrig – eingeschätzt werden. So zeigt sich beispielsweise,¹⁴ dass Baubetriebe beiderseits der Grenze ein falsches, d.h. konkret: allzu negatives Bild der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten von Baufacharbeitern aus dem Nachbarland haben. Es wäre deshalb ein großer Gewinn, wenn objektive Informationen über Berufe zur Verfügung stünden, die für den euregionalen Arbeitsmarkt interessant wären. Diese Informationen müssten gesammelt und von Institutionen verbreitet werden, die das Vertrauen der Wirtschaft genießen und auf diesem Gebiet über die notwendige Kompetenz verfügen. Auf den Arbeitsgebieten der Euregios sind dies auf deutscher Seite die Wirtschaftskammern, auf niederländischer Seite die zuständigen Kenniscentra Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB). Diese Institutionen unterhalten enge Beziehungen zu den Betrieben und verfügen über die notwendige Expertise auf dem Gebiet der Berufsausbildung. Es ist von größter Wichtigkeit, dass alle deutschen Kammern im gesamten Grenzgebiet gemeinsam an diesem Vorhaben arbeiten. Die Beschreibungen müssen mindestens die folgenden Kriterien erfüllen:

- Sie müssen eine verständliche, vergleichende Übersicht der Struktur der Ausbildungen in einer bestimmten Branche auf beiden Seiten der Grenze bieten, in der die wichtigsten Kernberufe verortet werden.
- Sie müssen eine verständliche, vergleichende Darstellung der Inhalte der wichtigsten Kernberufe bieten, die auf Basis der Berufsbilder und Ausbildungsprofile auf deutscher und auf niederländischer Seite erstellt werden. Die Beschreibung muss außerdem einen zuverlässigen Vergleich hinsichtlich des Ausbildungsniveaus enthalten. Der Vergleich zwischen deutschen und niederländischen Ausbildungsberufen muss als gemeinschaftliche Aktivität deutscher und niederländischer Experten aus der Berufsbildungspraxis und der Wissenschaft durchgeführt werden.
- Sie müssen Informationen über die Unterschiede zwischen den Ausbildungen liefern, Unterschiede beispielsweise hinsichtlich der Kompetenzen, Fertigkeiten zur Ausführung von Kerntätigkeiten und Zuständigkeiten. Diese Informationen können die Basis für die Definition der Inhalte von Weiterbildungsmodulen bilden, die sich auf die Behebung eventueller Ausbildungsdefizite richten. (Näheres hierzu findet sich unter III b: Entwicklung von Ausbildungsmodulen.)
- Sie müssen eine Übersicht der Zuständigkeiten hinsichtlich des Prüfungswesens und der Zertifizierung von Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieben bieten.
- Sie müssen unter der Verantwortlichkeit der genannten Institutionen veröffentlicht werden (von daher auch der Titel: autorisierte Beschreibungen).

3. *Informationen für Branchen, Unternehmen und Arbeitnehmerorganisationen*

Transparenz hinsichtlich der Struktur der Ausbildungsberufe entsteht erst, wenn die Information den Bürgern und Betrieben in den Euregios zur Verfügung steht und man sicher sein kann, dass die Information zuverlässig ist. Dazu müssten die autorisierten

¹⁴ Siehe Fußnote 8.

Beschreibungen in Form von Broschüren und über das Internet veröffentlicht werden. Die Vertreter der Kammern und der KBBs, aber auch EURES-Berater, Mitarbeiter der deutschen und niederländischen Arbeitsverwaltungen sowie der Gewerkschaften könnten im Hinblick auf die Verbreitung der Information einen wichtigen Beitrag liefern.

4. *Initiativen zu autorisierten Beschreibungen sind abhängig von der Relevanz für Betriebe in den Euregios*

Nur dort, wo Interesse an der wirtschaftlichen Entwicklung oder dem Funktionieren des Arbeitsmarkts in den Euregios besteht, ist es sinnvoll und notwendig, um die Initiative zur autorisierten Beschreibung eines Ausbildungsberufs zu ergreifen. Einem solchen Schritt müsste also eine Beratung mit Vertretern relevanter Organisationen vorangehen.

Umsetzung von Initiativen im Themenfeld IIIa

Phase 1 (2008-2009)

In Phase 1 sollen folgende Aktivitäten stattfinden:

- A. Es wird eine Entscheidung über die zu beschreibenden Berufsfelder getroffen, in denen Transparenz und/oder Akzeptanz im Hinblick auf die Berufsabschlüsse derzeit nachweislich ein Problem darstellt. Aufgrund der zur Verfügung stehenden Informationen gilt dies auf alle Fälle für
- die Bauberufe (Maurer und Zimmermann),
 - kaufmännische Berufe (Einzelhandelskaufmann, Kaufmann im Groß- und Außenhandel),
 - Logistikberufe (Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, Berufskraftfahrer),
 - Berufe in der Prozessindustrie (Anlagenfahrer),
 - Metall- und Elektroberufe (Mechatroniker).
- Den Anfang werden fünf Berufe bilden, an denen das Verfahren entwickelt und erprobt wird, das zu einer autorisierten Beschreibung führen soll.
- B. Es wird eine Steuerungsgruppe gebildet, die aus dem folgenden Personenkreis besteht:
- Vertreter der betroffenen KBBs,
 - Vertreter der IHKn und Handwerkskammern (hierbei ist es wichtig, dass sie im Namen aller Kammern des Grenzgebiets auftreten),
 - einem externen Experten, der mit dem Ausbildungssystem und den Ausbildungsberufen auf beiden Seiten der Grenze vertraut ist.
- Diese Steuerungsgruppe erarbeitet ein gemeinsames, standardisiertes Verfahren zur Durchführung des Entwicklungsprozesses und zur Erstellung des Produkts der autorisierten Beschreibungen.
- C. Es werden fünf Arbeitsgruppen gebildet, die nach dem standardisierten Verfahren für die betreffenden Ausbildungsberufe eine autorisierte Beschreibung erstellen.
- D. Die ersten Fassungen dieser Beschreibungen werden auf der Grundlage der Ergebnisse einer Reihe von Workshops angepasst. Diese Workshops werden sich aus Vertretern der folgenden Organisationen zusammensetzen:
- die betroffenen Branchenorganisationen aus beiden Ländern,
 - Gewerkschaften, EURES, Agenturen für Arbeit und CWIs,
 - das BIBB und das COLO,

- Projekte, die – als interner Bestandteil des majeuren Projekts oder extern – aktiv an der Entwicklung grenzüberschreitender Ausbildungsmodule oder binationaler Ausbildungseinheiten beteiligt sind.
- E. Auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Workshops werden das Format und die fünf Beschreibungen angepasst.
- F. In Phase 1 werden die Probleme auf dem euregionalen Arbeitsmarkt im Hinblick auf die fünf Berufe analysiert, bei denen eine größere Akzeptanz (*civiel effect*) gewünscht wird.

Phase 2 (2009-2013)

In Phase 2 werden für eine Reihe relevanter Ausbildungsberufe autorisierte Beschreibungen erstellt. Insgesamt wird eine Zahl von mindestens 15 solcher Ausbildungsbeschreibungen angestrebt.

Synergien mit anderen Projekten im deutsch-niederländischen Grenzgebiet

Es wird deutlich geworden sein, dass die Aktivitäten im Themenfeld IIIa in kontinuierlicher Abstimmung mit den Initiativen aus Teil II des hier vorstellten majeuren Projekts stattfinden wird. Außerdem ist die Verknüpfung und Abstimmung mit einigen anderen Projekten beabsichtigt, die im Grenzgebiet gerade in Vorbereitung sind:

- Zunächst einmal handelt es sich dabei um eine Initiative des Westdeutschen Handwerkskammertags unter dem (vorläufigen) Titel: „Mobilität fördern durch verbesserte Anerkennungsmöglichkeiten in Deutschland, den Niederlanden und Belgien“. Das Projekt zielt darauf ab, die Expertise auf dem Gebiet der Dienstleistung bei Fragen der Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen in den drei Ländern zu entwickeln und zu bündeln. Im Rahmen dieses Projekts will man zusammenhängende vergleichende Beschreibungen relevanter Ausbildungsberufe erstellen. Mit den Initiatoren dieses geplanten Projektes ist ein kontinuierlicher Kontakt vereinbart worden. Im majeuren Projekt ist die Möglichkeit vorgesehen, dass ein Mitarbeiter des Westdeutschen Handwerkskammertags einen ständigen Sitz in der oben skizzierten Steuerungsgruppe erhält.
- Derzeit ist in der EUREGIO (Gronau/Enschede) ein Projekt in Vorbereitung, in dem es u.a. darum geht, die Ausbildung zum Berufskraftfahrer attraktiver für Jugendliche beiderseits der Grenze zu machen. An diesem Projekt sind das ROC Twente und das Bildungswerk Verkehr Wirtschaft Logistik NRW e.V. beteiligt. Mit den Initiatoren des Projekts ist eine enge Zusammenarbeit vereinbart worden, da sich erwarten lässt, dass eine autorisierte Beschreibung eines oder mehrerer Berufe, die in diesem Projekt im Zentrum stehen, einen wichtigen Beitrag zum Gelingen des genannten Vorhabens leisten kann.

**(H)ERKENNEN VAN COMPETENTIES IN EUREGIONAAL PERSPECTIEF;
Procedures voor en producten van curriculumvergelijking en EVC-procedure
Werkveld: onderhoud medische apparatuur / Medizingerätetechnik**

Nijmegen, maart 2008

Kees Meijer, KBA
Gerd Busse

Samenvatting / leeswijzer

In de Euregio Rijn – Waal neemt stijgt in de komende jaren de vraag naar Medische Technici. Het gaat hier om technici opgeleid op MBO-niveau 4 die in staat zijn om medische apparatuur zowel in zieken- en verpleeghuizen, maar ook in privé-woningen (denk aan gezondheidsbewaking op afstand via domotica) aan te leggen en te onderhouden.

Het Robert Bosch Berufskolleg (RBB) in Dortmund kent al een aantal jaren opleidingen voor het onderhoud van medische apparatuur. Het gaat met name om “Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik”. Het ROC Eindhoven is geïnteresseerd in een aanbieden van een soortgelijke opleiding. Als startpunt is hierbij genomen de opleiding “Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica” (BOL niveau 4). Tussen begin 2006 en eind 2007 werken beide opleidingsinstituten, in het kader van het project “Bouwstenen voor de Eurègionale economie”, samen aan het verhelderen van de competenties die men met huidige opleidingen nastreeft en aan het in kaart brengen van samenwerkingsmogelijkheden bij – deels of geheel gezamenlijke en dus grensoverschrijdende - opleidingen op het terrein van zorg en techniek.

De samenwerking tussen beide opleidingen heeft, in het kader van het project EuregioTransfer, geresulteerd in de volgende producten en procedures relevant voor competentievergelijking in een transnationale / Euregionale context.

Procedures

- A: Praktische aanwijzingen voor het uitvoeren van een Euregionale curriculumvergelijking;
- B: Model voor curriculumvergelijking op basis van eindtermen;
- C: Model voor curriculumvergelijking op basis van doelen en inhouden;
- D: Model voor een Euregionale EVC (Erkenning Verworven Competenties)-procedure;
- E: Model voor een portfolio (Duitse versie).

Producten

- I: Resultaten van de vergelijking op het niveau van eindtermen tussen het Nederlandse curriculum “Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica” (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum “Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik”
- II: Resultaten van de vergelijking op het niveau van doelen en inhouden tussen het Nederlandse curriculum “Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica” (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum “Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik”

Voor een verslag van het verloop van het project zie: Busse, Gerd en Kees Meijer (2008), *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief - werkveld: Medizingerätetechnik / Automatiseringselektronica*, Nijmegen: KBA

(H)ERKENNEN VAN COMPETENTIES IN EUREGIONAAL PERSPECTIEF;

Producten en procedures voor het werkveld: Medizingerätetechnik / Automatisierungselectronica.

Achtergrond

Een groeiende vraag naar Medisch Technici op de Euregionale arbeidsmarkt

Techniek, zorg en ICT zijn vakgebieden die elkaar steeds meer gaan overlappen. Een belangrijke reden hiervoor is de vergrijzing en de daaraan gepaard gaande groeiende vraag naar zorg. Techniek en ICT bieden, o.a via de domotica, mogelijkheden om een deel van de vraag naar zorg op te vangen. Door de toename van het gebruik van techniek en ICT op het gebied van de extra- en intramurale zorg neemt ook het belang van 'hybride' (of zelfs 'tribride') beroepen op de zorg-techniek-ICT arbeidsmarkt toe. Wil men succesvol kunnen functioneren binnen dit complexe werkveld dan dient men te beschikken over een combinatie van technisch/ICT en sociaal-communicatieve competenties.

Deze groeiende vraag naar 'nieuwe' personeel met dit brede competentiepatroon doet zich zowel voor in Nederland als in Duitsland. Arbeidsmarktonderzoek, uitgevoerd in het kader van het project "Bouwstenen voor de Euregionale economie", naar de vraag naar *medische technici* laat zien dat in de jaren 2008 tot en met 2011 *jaarlijks* in de Euregio Rijn-Waal behoefte is aan tussen de 62 en 86 instromers op de arbeidsmarkt die over het beroepsprofiel van een medisch technicus beschikken (zie: Keppels, E.(2007). *Macrodoelmatigheid van een MBO opleiding Medische Techniek in de Euregio Rijn-Waal*. Nijmegen: KBA).

Het Robert Bosch Berufskolleg (RBB) in Dortmund kent al een aantal jaren opleidingen voor het onderhoud van medische apparatuur. Het gaat met name om "Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik". Het ROC Eindhoven is geïnteresseerd in een aanbieden van een soortgelijke opleiding. Als startpunt is hierbij genomen de opleiding "Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica" (BOL niveau 4). Vanaf begin 2006 werken beide opleidingsinstituten, in het kader van het project "Bouwstenen voor een Euregionale economie", samen aan het verhelderen van de competenties die men met huidige opleidingen nastreeft en aan het in kaart brengen van samenwerkingsmogelijkheden bij – deels of geheel gezamenlijke en dus grensoverschrijdende - opleidingen op het terrein van zorg en techniek.

Procedures

De samenwerking tussen beide opleidingen heeft, in het kader van het project "EuregioTransfer", geresulteerd in de volgende producten en procedures relevant voor competentievergelijking in een transnationale / Euregionale context.

Bijlage A: Praktische aanwijzingen voor het uitvoeren van een Euregionale curriculumvergelijking

Bij een Duits – Nederlandse curriculumvergelijking werken docenten uit beide landen samen. Dit instrument bevat een aantal suggesties over hoe de samenwerking bij het uitvoeren van deze taak het beste vormgegeven kan worden. Voor meer informatie over deze suggesties, zie bijlage A.

Bijlage B: Model voor curriculumvergelijking op basis van eindtermen

Bij deze vergelijking fungeerde het Nederlandse curriculum als standaard. Voor elk van de deelkwalificaties van de opleiding "Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica" is nagegaan in welke mate doelen en inhouden ervan al of niet in voldoende mate in het Duitse curriculum aan de orde komen. Voor meer informatie over deze procedure, zie bijlage B.

Bijlage C: Model voor curriculumvergelijking op basis van doelen en inhouden

Bij deze vergelijking fungeerde het Duitse curriculum als standaard. Hierbij is, lettend op de doelen en inhouden van de Duitse opleiding 'Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik' al

of niet (in voldoende mate) in het Nederlandse curriculum aan de orde komen. Voor meer informatie over deze procedure, zie bijlage C

Bijlage D: Model voor een Euregionale EVC (Erkenning Verworven Competenties) procedure

De curriculumvergelijking (zie procedures B en C) zijn onder andere uitgevoerd als voorbereiding voor een pilot met een Euregionale EVC procedure. Op basis van de ervaringen opgegaan in deze proef afname is stappenplan voor het uitvoeren van een Euregionale EVC procedure opgesteld. Voor meer informatie over dit stappenplan, zie bijlage D.

Bijlage E: Model voor een portfolio (Duitse versie)

Als onderdeel van de EVC-procedure vult de kandidaat een portfolio in. In het kader van het project is het portfolio vertaald dat door de School voor Elektrotechniek van het ROC Eindhoven gebruikt wordt. Deze Duitse versie is hier opgenomen.

Producten

Bijlage I: Resultaten van de vergelijking op het niveau van eindtermen tussen het Nederlandse curriculum "Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica" (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum "Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik"

Bijlage II: Resultaten van de vergelijking op het niveau van doelen en inhouden tussen het Nederlandse curriculum "Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica" (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum "Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik"

Praktijkaanwijzingen voor een Euregionale curriculumvergelijking

Tegen de achtergrond van de in het project opgedane ervaringen kunnen vier punten aangegeven worden die een wezenlijke bijdrage leveren aan het slagen van een Euregionale curriculumvergelijking:

1. Het vergelijkingsproces dient 'ter plaatse', dat wil zeggen afwisselend in beide scholen, plaats te hebben. Dit is niet alleen van belang om vertrouwd te raken met de kenmerken van en de omstandigheden in de partnerschool, maar ook om een snelle toegang tot achtergrondinformatie (zoals in boeken, lesmateriaal, projectdocumenten en bij collega-docenten) mogelijk te maken.
2. Er moet voldoende tijd ingepland worden zowel om onderliggende kernvragen betreffende de uit te voeren vergelijking te kunnen bespreken als om eventuele problemen te kunnen oplossen.
3. Ook is het van groot belang er voor te zorgen dat er geen misverstanden ontstaan. Een begeleider kan hiervoor zorgen. Zo'n begeleider dient niet alleen beide talen (hier Nederlands en Duits) te beheersen maar ook een goed inzicht te hebben in beide beroepsopleidingssystemen en de binnen elk gebruikte terminologie. Bij dit project waren er twee mediators, een Duitse en een Nederlandse expert.
4. Tenslotte is het gewenst dat er systematisch, grondig maar ook pragmatisch gewerkt wordt bij het uitvoeren van een curriculumvergelijking. Bij vragen is het belangrijk desz eerst zo specifiek mogelijk te formuleren om deze dan in een latere werkbijeenkomst te beantwoorden.

Tijdens de werkbijeenkomsten van het projectteam – twee of drie Duitse en twee of drie Nederlandse docenten en één Duitse en één Nederlandse begeleider – is effectief gebruik gemaakt van notebooks, beamers en Internet. Ter illustratie: de competenties van de opleiding "ICT Beheerder" werden via een beamer geprojecteerd (waar nodig vertaald) waarna het antwoord op de vraag 'wordt deze competentie ook via het Duitse curriculum ontwikkeld?' via een notebook achter de betreffende competentie gezet werd.

Daarnaast is er in de verschillende bijeenkomsten in ruime mate gebruik gemaakt van op beide scholen aanwezig schriftelijk materiaal over specifieke aspecten van beide opleidingen.

Bijlage B

Model voor curriculumvergelijking op basis van eindtermen

Bij het maken van de vergelijking tussen Nederlandse curriculum "Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica" (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum "Elektrotechnischer Assistent, Schwer-punkt Medizingerätetechnik" worden de *deelkwalificaties en eindtermen* van de Nederlandse opleiding als standaard, als uitgangspunt genomen. De kernvraag bij deze vergelijking is: in welke mate komen de eindtermen van het Nederlandse curriculum in de Duitse opleiding aan de orde?

De vergelijkingsprocedure verloopt als volgt:

Stap 1: Leg de eindtermen van een deelkwalificatie aan de beoordelaars voor

Bij deze vergelijking worden de eindtermen via een beamer geprojecteerd. Waar nodig worden ze eerst in het Duits vertaald.

Stap 2: Bespreek de eindtermen

Achtereenvolgens worden de eindtermen besproken, Nederlandse docenten geven een – waar nodig: uitvoerige – toelichting op elke eindterm. In een aantal gevallen worden collega-docenten uitgenodigd om aanvullende informatie te geven. Ook wordt er gebruik gemaakt van lesmateriaal.

Stap 3: Beoordelaars geven aan of de eindterm in het 'andere' curriculum voorkomt

De Duitse docenten geven aan in welke mate een eindterm in het Duitse programma aan de orde komt. Als codes worden gebruikt: G = Gut; ? = nader te bepalen en N= Nicht.

Achtereenvolgens komen 8 deelkwalificaties aan de orde:

- DK 3402 Basisvaardigheden informatietechniek
- DK 4000 Maatschappelijk-culturele vorming
- DK 4017 Algemene vaardigheden middenkaderfunctionaris elektrotechniek
- DK 4018 Doorstroom HBO Elektrotechniek (keuzemodul)
- DK 4030 Projectmanagement automatiseringselektronica (keuzemodul)
- DK 4052 Ontwikkelen, modificeren en onderhouden
- DK 4053 Ontwerpen en modificeren besturingselektronica
- DK 4080 Service verlenen aan moderne communicatieapparatuur

Stap 4: Leg de oordelen vast in een vergelijkingstabel

In een dergelijke tabel wordt per Nederlandse eindterm aangegeven in welke mate deze ook aan de orde komt in het Duitse curriculum. In de tabel hieronder zijn de resultaten voor de deelkwalificatie Informatietechniek weergegeven.

DK 3402 Basisvaardigheden informatietechniek		Overeenkomst Duits curriculum in vergelijking met Nederlandse	
De volgende eindtermen zijn bedoeld in relatie tot basis-vaardigheden in de informatietechniek. Na het behalen van deze deelkwalificatie dient de leerling onderstaande kennis en/of vaardigheden, vanuit een juiste houding, inclusief de bijbehorende administratie, op basis van gebruikelijke tekeningen, werkinstructies en proce-dures volgens de geldende kwaliteitseisen veiligheids-, milieu- en Arbo-voorschriften en bepalingen te beheersen:			
1	de leerling kan PC-besturingssystemen gebruiken en de veel voorkomende commando's toepassen.	G	
2	de leerling kan met behulp van structogrammen eenvoudige programma's in hogere en lagere programmeertalen ontwikkelen behoeve van besturings- en regelschakelingen.	G, aber nicht sehr wichtig in D	
3	de leerling kan omgaan met editor, compiler, assembler en debugger voor het ontwikkelen van eenvoudige PC-programma's voor hogere en lagere programmeertalen.	G	
5	de leerling kan de verschillende manieren van transmissie-technieken voor zowel telecommunicatie als datacommunicatie omschrijven en verbindingen tot stand brengen volgens de gangbare methoden.	?	
6	de leerling kan digitale schakelingen ontwerpen, bouwen, afregelen en testen	G	
Taxonomie codering [TC]			
<i>F</i> = feitelijke kennis	<i>f</i> = feiten <i>p</i> = procedures ----- <i>B</i> = begripsmatige kennis -- <i>b</i> = begrippen <i>p</i> = principes	<i>R</i> = reproductieve vaardigheid <i>P</i> = productieve vaardigheid	<i>c</i> = cognitief <i>pm</i> = psychomotorisch <i>r</i> = reactief <i>i</i> = interactief

Bijlage C**Model voor curriculumvergelijking op basis van doelen en inhouden**

Bij het maken van de vergelijking tussen Duitse curriculum "Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik" en de Nederlandse opleiding "Middenkaderfunctionaris Automatiserings-electronica" wordt gewerkt met de doelen en inhouden van de verschillende vakken binnen de Duitse opleiding. Als achtergrondinformatie wordt gebruik gemaakt van de beschrijving van het beroep in „Berufe.Net“ van de Arbeitsagentur en van de Ausbildungsordnung van de redelijk vergelijkbare *duale* beroepsopleiding „Elektroniker für Geräte und Systeme“. De kernvraag bij deze vergelijking is: in welke mate komen doelen en inhouden van het Duitse curriculum in de Nederlandse opleiding aan de orde?

De vergelijkingsprocedure verloopt als volgt:

Stap 1: Leg de doelen van de Duitse opleiding aan de Nederlandse beoordelaars voor

De lijst van de doelen van een vak uit het Duitse curriculum worden met een beamer geprojecteerd;

Stap 2: Geef een toelichting bij de Duitse doelen

Duitse docenten geven een toelichting bij de doelen en verwijzen, waar nodig, naar de boeken die bij de vakken gebruikt worden;

Stap 3: Ga na of Duitse doelen in Nederlandse curriculum aan de orde komen

De Nederlandse docenten geven aan of doel / inhoud onderdeel vormt van de Nederlandse opleiding.

Stap 4: Leg de resultaten vast in een vergelijkende tabel

Deze aanpak leidt tot onderstaande tabel waarin, gezien vanuit de Duitse opleiding, de verschillen met het Nederlandse curriculum worden aangegeven.

Deze doelen / inhouden komen wel in het Duitse maar niet in het Nederlandse curriculum voor

<i>Fach</i>	<i>Inhalt, Themenkreis</i>
Wirtschaftslehre	- "Magisches Viereck/Fünfeck" - Wirtschaftskonzentrationen
Fachpraxis	- Energieversorgungsnetze TN-C-S Netz und IT Netz - Projekte mit einer einfachen Dokumentation z.B. astabile Kippstufe , Lichtalarmanlage usw. - systematische Fehlersuche an elektrischen und medizintechnischen Geräten mit einer anschließenden sicherheitstechnischen Kontrolle (STK). Immer unter Beachtung der VDE 0701, 0751-0752 und IEC 601.1., nach dem MPG und der BGV A2 - Projekt : Einrichtung einer Medizingerätewerkstatt
Elektrotechnik	Identisch
Mess- und Prozesstechnik	- Einheitssignale bei der Übertragung von Messsignalen
Mikroprozessor-technik	Identisch
Informations-technik	- Grundelemente zur Erstellung eigener Webseiten - Erstellung eigener Formulare zum Sammeln von Informationen für später folgende Anwendungen - Erstellung eigener Webseiten mit dynamischen Inhalten Die Grundzüge der strukturierten Programmierung werden am ROC anhand der Programmiersprache PASCAL vermittelt
Medizingeräte-technik	Die Inhalte dieses Faches werden am ROC nicht behandelt
Medizinisches Basiswissen	Die Inhalte dieses Faches werden am ROC nicht behandelt

Model voor een Euregionale Nederlands – Duitse EVC procedure

EVC staat voor Erkennen van Verworven Competenties. Een EVC procedure heeft tot doel vast te stellen welke competenties een kandidaat al bezit om, in aansluiting daarop en waar nodig en zinvol, een advies te kunnen geven over de verdere ontwikkeling / uitbreiding van deze competenties gericht op het, waar gewenst, behalen van een erkende kwalificatie.

EVC procedures worden in Nederland in toenemende mate gebruikt. De standaard situatie is dat een Nederlandse kandidaat wil weten over welke competenties hij beschikt en hoe zijn competentiepatroon past in de Nederlandse kwalificatiestructuur. Wat echter wanneer een kandidaat met een Duitse opleiding zijn competenties in Nederland (h)erkent wil hebben? En wanneer deze kandidaat daarvoor niet de weg van de diplomawaardering wil volgen maar deel wil nemen aan een EVC-procedure? Kan dit met een Nederlandse procedures of zijn er aanpassingen nodig? Om onder andere deze vragen te kunnen beantwoorden is binnen het project 'Bouwstenen voor een Euregionale economie', een proef uitgevoerd. Hierbij nam een Duitse kandidaat deel aan een Nederlandse EVC procedure. Voor een verslag van deze pilot zie Busse, Gerd en Kees Meijer (2008), *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief - werkveld: Medizingerätetechnik / Automatiseringselectronica*, Nijmegen: KBA

Op basis van de ervaringen opgedaan in deze pilot is het onderstaande stappenplan voor het voorbereiden en uitvoeren van een Euregionale EVC procedure opgesteld. Het gaat hierbij specifiek om een Duits – Nederlandse procedure, die wordt voorbereid door samenwerkende scholen aan beide zijden van de grens. Tevens is bekend op welk opleidingsdomein het gaat.

De procedure bestaat uit twee grote onderdelen. Het eerste betreft de voorbereidingen die de uitvoerder van de EVC procedure dient te treffen. Het tweede onderdeel is de uitvoering van de procedure met een individuele kandidaat.

Vorbereiding

Stap 1.1: Zet een Euregionaal EVC team op

In het team dient expertise aanwezig te zijn over de inhoud en de organisatie van beroepsopleidingen aan in beide landen. Dit maakt het onder andere mogelijk om tot een goede standaardkeuze te komen. Door de bi-nationale samenstelling is tevens voorzien in de benodigde talenkennis in het team.

Stap 1.2: Stel een curricula-referentietabel op

Binnen het gekozen opleidingsdomein – bijvoorbeeld techniek of zorg en welzijn – is het de eerste taak van het EVC-team om een tabel op te stellen waarin - op hoofdlijnen – aangegeven wordt welke opleidingen qua doelen, inhoud en opleidingsniveau in Duitsland en in Nederland bij 'elkaar passen'. Een dergelijke ruwmazige indeling vormt de eerste ingang bij het kiezen van een te hanteren standaard bij het uitvoeren van een EVC procedure (zie stap 2.3).

Stap 1.3: Voer voor een of meer curricula een inhoudelijke vergelijking uit

De keus van de fijnmazig te vergelijken curricula kan men laten afhangen van bijvoorbeeld het aantal kandidaten dat men verwacht dat met een geven opleidingen- en werkervaringsprofiel verzoekt aan een EVC procedure te mogen deelnemen.

Doel van een dergelijke fijnmazige vergelijking is om de bij de EVC procedure betrokken assessoren in staat te stellen een goed beeld te vormen van de competenties van een kandidaat en om een daarop aansluitend scholings- / ontwikkelingsadvies te geven.

Voor procedures voor het uitvoeren van een dergelijke curriculumvergelijking, zie voorgaande bijlagen A, B en C.

Stap 1.4: Pas het portfolio zo aan dat dit optimaal past bij een niet-Nederlandse kandidaat

In een portfolio (zie stap 2.2) geeft de kandidaat een overzicht van onder andere de gevolgde opleidingen en de verworven werkervaring. Het team dient er voor te zorgen dat de vraagstelling in het portfolio zodanig is dat deze aansluit bij de situatie in het andere land. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om correcte terminologie en de juiste aanduiding van opleidingen. Door een dergelijke optimale aansluiting kan de kandidaat een optimaal beeld geven van de competenties waarover hij beschikt.

Stap 1.5: Bereid de assessoren voor

Waar mogelijk verdient het de grote voorkeur dat de assessoren, verantwoordelijk voor de analyse van het portfolio, het observeren in de praktijk en het afnemen van het criterium-gerichte interview, de moedertaal van de kandidaat beheersen en kennis hebben van de beroepsopleidingssystemen in beide landen. Dit vereenvoudigt het analyseren van het portfolio en het interpreteren van de antwoorden van de kandidaat. Waar nodig kan een assessor achtergrondmateriaal lezen over het Duitse beroepsonderwijs.

Uitvoering

Stap 2.1: geef de kandidaat een helder overzicht van de EVC-procedure

Terwijl in Nederland bij werkenden in toenemende mate sprake is van kennis over en inzicht in EVC procedures, is dat in Duitsland en andere landen (nog) niet het geval. Mede daarom is het extra van belang om vanaf het moment dat de potentiële niet-Nederlandse kandidaat in contact komt met een EVC-aanbieder, open en duidelijk te zijn over doel, opzet en mogelijke uitkomsten van een dergelijke proces. Het is belangrijk te benadrukken dat de kandidaat 'open en eerlijk' is over eigen kennen en kunnen en dat 'bescheidenheid' daarover minder zinvol is. Ervaringen wijzen overigens ook uit dat 'overschatten' van de eigen competenties nauwelijks tot niet voorkomt.

Stap 2.2: Voer een intake uit

Doel van de intake is zowel het vaststellen met welk doel de kandidaat aan een EVC procedure wil deelnemen als het nagaan of het uitvoeren van een EVC procedure zinvol is. Nagegaan die te worden of de kandidaat aan de voorwaarden voor deelname voldoet. Het kan hierbij bijvoorbeeld gaan om opleidingsgerelateerde documenten (diploma's referenties, etc), om een minimum aantal jaren werkervaring waarover een kandidaat dient te beschikken, en/of om de (Nederlandse) taalvaardigheid waarover een kandidaat dient te beschikken.

Is op basis van het intake gesprek duidelijk dat de kandidaat voldoet aan de basis-voorwaarden om aan een EVC procedure deel te nemen dan volgt stap 2.2 .

Stap 2.2: Laat de kandidaat het portfolio invullen

De kandidaat geeft een in het portfolio een overzicht van – vanuit de vast te stellen competenties gezien - relevante opleidingen, werkervaring, vrijwilligerswerk, etc.

In bijlage E is een, door de school voor Elektrotechniek van het ROC Eindhoven ter beschikking gesteld, model voor een (Duitse versie van een) portfolio opgenomen.

Stap 2.3: Kies de best passende standaard

In het geval dat de kandidaat een Nederlandse kwalificatie wil verwerven dient te worden vastgesteld welke standaard – in casu: welke kwalificatie – of combinaties van standaarden het best gebruikt kan worden voor het uitvoeren van de EVC procedure.

Bij een niet- Nederlandse kandidaat wordt deze keus door het team bepaald op basis van een analyse van het portfolio en de uitkomsten van de stappen 1.2 (referentietabel) en 1.3 (curriculumvergelijking).

Stap 2.4: Creëer een werksituatie en observeer de kandidaat

De volgende stap in de EVC-procedure is dat de kandidaat in een (echte of gesimuleerde) werksituatie taken dient uit te voeren waarbij een beroep gedaan wordt op de kerncompetenties die bij het beroep behoren.

De uitvoering van deze taken wordt geobserveerd door assessoren. Leidraad voor het observatieschema is het overzicht van de kerncompetenties waarover een kandidaat (na afronding van de opleiding) dient te beschikken. In aanvulling op de observaties wordt, waar mogelijk, gesproken met de leidinggevende van de kandidaat.

Stap 2.5: houdt een criterium gericht interview met de kandidaat

Op basis van de analyse van het portfolio en het uitvoeren van de observaties hebben de assessoren zich een oordeel gevormd over de competenties waarover een kandidaat al wel respectievelijk nog niet beschikt. Die competenties waarover men nog geen voldoende oordeel heeft kunnen vormen komen in het criterium-gerichte interview aan de orde. Door het stellen van gerichte vragen komen de assessoren tot een oordeel over die onderwerpen / competenties waarover nog onzekerheid bestond.

Stap 2.6: Stel een EVC rapport op

De EVC-procedure wordt afgerond met het opstellen van een EVC-rapport waarin de bevindingen met betrekking tot de beoordeelde competenties weergegeven worden en waarin, waar van toepassing, een advies opgenomen wordt over de nog te verwerven competenties, c.q. de af te ronden onderdelen van een opleiding, wil een volledige kwalificatie verworven worden.

Bij het opstellen van het EVC-rapport dient rekening gehouden te worden de verschillende conventies en privacyregels die in Nederland en Duitsland bestaan betreffende het meedelen van uitkomsten van beoordelingsprocedures.

Stap 2.7: Maak met de kandidaat afspraken over het vervolgtraject

Ter afsluiting van de procedure wordt de kandidaat uitgenodigd voor een gesprek waarin het EVC-rapport wordt besproken, vragen beantwoord en afspraken gemaakt over het vervolgtraject.

Model voor een

PORTFOLIO

Übersicht erworbener Kompetenzen und Qualifikationen

ROC EINDHOVEN
School voor Elektrotechniek
School voor Installatietechniek

Inhaber dieses Portfolios

Name : _____
Beschäftigt bei: _____

Inhaltsangabe Portfolio

Ziel und Funktion des Portfolios

1.1.1.1.1.1.1 Blatt 1: Persönliche Angaben des Portfolioinhabers

1.1.1.1.1.1.2 Blatt 2: Übersicht besuchter Qualifizierungsmaßnahmen

Blatt 3: Übersicht entlohnter und ehrenamtlicher Tätigkeiten, Hobbys

Liste der Belege

Blatt 4: Gesamtübersicht der Belege

Ziel und Funktion eines Portfolios

Die Zusammenstellung eines Portfolios ist Teil des Kompetenzfeststellungsverfahrens. Mit dem Portfolio können Sie zeigen, über welche Qualitäten Sie verfügen. Ein Portfolio gibt einen Überblick über die von Ihnen erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen. Für das Kompetenzfeststellungsverfahren spielt es dabei keine Rolle, ob dies in der Schule, am Arbeitsplatz, zu Hause, in Deutschland oder in einem anderen Land geschehen ist. Ihre Kenntnisse und Erfahrungen werden, soweit dies möglich ist, durch Bescheinigungen belegt und im vorliegenden Portfolio gesammelt.

Während des Kompetenzfeststellungsverfahrens werden, unter anderem anhand des Portfolios, die Möglichkeiten zur Befreiung von bestimmten Ausbildungsabschnitten bzw. zum Absolvieren eines verkürzten Ausbildungsgangs festgestellt.

Blatt 1

Persönliche Angaben des Portfolioinhabers

Name, Vorname	
Adresse	
Postleitzahl u. Wohnort	
Geburtsdatum	
Geburtsort	
Nationalität	
Telefonnummer	
E-Mail-Adresse	
Gewünschter Ausbildungsgang	

Blatt 2: Übersicht besuchter Qualifizierungsmaßnahmen

Erläuterung:

Auf diesem Portfolioblatt geben Sie eine Übersicht der von Ihnen absolvierten Ausbildungen. Im Formular wird dabei unterschieden zwischen einer formalen Ausbildung an einer Schule oder im dualen System (1) sowie dem Besuch von – nicht mit einer regulären Aus- oder Fortbildung verbundenen – Kursen oder Trainingsmaßnahmen (2).

1. Übersicht des allgemein- und berufsbildenden Werdegangs: Blatt 2.1.
Listen Sie in der Tabelle, in zeitlicher Reihenfolge, Ihren allgemein- und berufsbildenden Werdegang auf. Tragen Sie ein:
 - die Bezeichnung der Schule (also etwa: Hauptschule, Gymnasium, Realschule, Fachschule) und/oder der Ausbildung (also z.B. Elektrotechnischer Assistent) und die Fachrichtung (also z.B.: Medizingerätetechnik);
 - die Dauer der Ausbildung;
 - die Bezeichnung des Zeugnisses oder der Bescheinigung, falls vorhanden;
 - die Nummer der Belege. (Bitte nummerieren Sie Ihre Belege von Blatt 2.1 bis Blatt 3.2 fortlaufend durch.
Geben Sie auf Blatt 4.1 noch einmal eine Gesamtübersicht der Bescheinigungen mit der dazugehörigen Nummer.)
2. Übersicht der besuchten Kurse und Trainingsmaßnahmen: Blatt 2.2.
Listen Sie in der Tabelle die von Ihnen besuchten Kurse und Trainingsmaßnahmen auf. Sie dürfen dabei alle Kurse und Trainingsmaßnahmen aufführen, auch solche, die Sie in ihrer Freizeit und im Rahmen Ihres Hobbys besucht haben. Tragen Sie ein:
 - die Bezeichnung des Kurses bzw. der Trainingsmaßnahme;
 - Wer hat den Kurs / die Trainingsmaßnahme organisiert und durchgeführt (z.B. Ihr Arbeitgeber, das Arbeitsamt, ein Bildungsträger, ein Verein, die Kirche)?
 - Worum ging es in dem Kurs bzw. der Trainingsmaßnahme?
 - die Dauer des Kurses bzw. der Trainingsmaßnahme;
 - Haben Sie für den Besuch des Kurses / der Trainingsmaßnahme ein Zertifikat oder eine Bescheinigung erhalten?
 - die Nummer des Belegs. (Führen Sie die Liste aus Blatt 2.1 fort und tragen Sie im Folgenden Belege und Nummern in die Gesamtübersicht ein.)

Fangen Sie mit den jüngsten Kursen / Trainingsmaßnahmen an, und schließen Sie mit den am weitesten zurückliegenden.

Name des Portfolioinhabers:

Übersicht des allgemein- und berufsbildenden Werdegangs (1)

Bezeichnung der Schule oder der Ausbildung	Fachrichtung	Dauer der Ausbildung (von / bis)	Bezeichnung des Zeugnisses oder der Bescheinigung	Belegnummer (Bitte selbst vergeben)
1				
2				
3				
4				
5				

Übersicht der besuchten Kurse und Trainingsmaßnahmen (2)

Bezeichnung des Kurses / der Trainingsmaßnahme	Organisiert / durchgeführt von (Name der Organisation)	Ziel des Kurses / der Trainingsmaßnahme (Gegenstand / Inhalt)	Dauer des Kurses / der Trainingsmaßnahme (von / bis)	Zertifikat / Teilnahmebescheinigung (Ja / Nein)	Belegnummer
1					
2					
3					
4					
5					

Blatt 3

Übersicht entlohnter und ehrenamtlicher Tätigkeiten, Hobbys

Erläuterung:

Dieser Teil des Portfolios enthält eine Übersicht Ihrer beruflichen Erfahrungen.

Es geht um die Tätigkeiten, die Sie bis heute ausgeübt haben, und zwar im Rahmen

1. einer entlohten Tätigkeit (Blatt 3.1), d.h. aller Tätigkeiten, für die Sie bezahlt worden sind. Geben Sie **in einer extra Zeile** an, wenn Sie bei einem Arbeitgeber mehrere unterschiedlich Tätigkeiten ausgeübt haben. Beschreiben Sie stichpunktartig Ihre Tätigkeit(en).
2. einer ehrenamtlichen Arbeit (Blatt 3.2), d.h. etwa Tätigkeiten für einen Verein oder eine Organisation, für die Sie keine Bezahlung erhalten haben.
3. einer häuslichen Arbeit oder eines Hobbys (Blatt 3.2), d.h. Tätigkeiten, die im Prinzip auch in entlohten Arbeitsverhältnissen ausgeführt werden können. Geben Sie bitte auch an, wenn Sie zu Hause, etwa als mithelfendes Familienmitglied, in einem Laden oder einem Betrieb mitgearbeitet haben.

Fangen Sie mit Ihren jüngsten beruflichen Erfahrungen an und schließen Sie mit den am eitesten zurückliegenden.

Geben Sie an, falls Sie einen Beleg für Ihre beruflichen Erfahrungen haben und versehen Sie diesen mit einer Nummer in der Gesamtübersicht (Blatt 4.1).

Name des Portfolioinhabers:

Übersicht der beruflichen Erfahrungen: entlohnte Tätigkeiten

Welche Berufe, Tätigkeiten, Aktivitäten	Name und Beschreibung des Betriebs / der Organisation / des Arbeitsplatzes	Worin bestanden die Aufgaben	Anzahl Stunden pro Woche	Dauer (Monat/Jahr – Monat/Jahr)	Beleg (Ja / Nein)	Art des Belegs	Belegnummer
1							
2							
3							
4							

Übersicht der beruflichen Erfahrungen: ehrenamtliche Tätigkeiten, Hobbys

Welche Tätigkeiten / Aktivitäten	Name und Beschreibung des Betriebs / der Organisation / des Arbeitsplatzes	Worin bestanden die Aufgaben	Anzahl Stunden pro Woche	Dauer (Monat/Jahr – Monat/Jahr)	Beleg (Ja / Nein)	Art des Belegs	Belegnummer
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Mögliche Belege

- Versetzungszeugnis
- Übersicht früher besuchter Ausbildungen mit Benennung der Lehrinhalte
- Zeugnisse, Zwischenzeugnisse, Zertifikate
- Bücherliste
- Abonnements relevanter Zeitschriften
- Aufgaben- und Tätigkeitsbeschreibungen
- Arbeitsverträge
- Arbeitszeugnisse
- Bescheinigungen über ehrenamtliche Tätigkeiten
- Erklärungen von Dritten
- Empfehlungen
- Selbst verfasste Arbeitsplanungen
- Selbst verfasste Berichte, Skizzen, Arbeitszeichnungen oder Ähnliches
- Selbst verfasste Aktivitätenpläne
- Berichte/Protokolle über Arbeitsbesprechungen, Teambesprechungen, Patienten- oder Klientengespräche
- Praktikumsberichte oder Praktikumszeugnisse
- Erklärungen von Ausbildern
- Erklärungen von Abteilungsleitern
- Protokolle von Sitzungen, in denen Sie eine Rolle gespielt haben
- Erklärung über die Teilnahme an gewerkschaftlichen oder Betriebsratsaktivitäten

Blatt 4

Gesamtübersicht der Belege

Erläuterung:

Bitte geben Sie in der folgenden Tabelle eine Gesamtübersicht der von Ihnen zusammengetragenen Belege.

Der Portfoliobegleiter verwendet diese Tabelle, um zu überprüfen, ob Ihre Kompetenzen gut belegt sind.

Die erste Spalte enthält die Belegnummern. Diese Nummern verweisen auf die bereits in den Blättern 2.1, 2.2 und 3.1 aufgeführten Belege. In der zweiten Spalte beschreiben Sie die Art des Belegs. Selbstverständlich dürfen Sie mehr Belege anführen als in die Übersicht passen. Hierfür legen Sie bitte selbst eine Tabelle an oder kopieren Sie das Blatt vorher.

Anschließend kopieren Sie bitte Ihre Belege und versehen Sie mit der dazugehörigen Nummer. Geben Sie niemals Ihre Originale aus der Hand!

Blatt 4.1

Gesamtübersicht der Belege

Belegnummer	Art des Belegs

PRODUCTEN

Bijlage I

Resultaten van de vergelijking op het niveau van eindtermen tussen het Nederlandse curriculum "Middenkaderfunctionaris Automatiseringselektronica" (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum "Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik"

Voor een verslag van het project waarin dit product tot stand gekomen is, zie: Busse, Gerd en Kees Meijer (2008), *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief - werkveld: Medizingerätetechnik / Automatiseringselektronica*, Nijmegen: KBA

De vergelijking is uitgevoerd voor 8 deelkwalificaties:

- DK 3402 Basisvaardigheden informatietechniek
- DK 4000 Maatschappelijk-culturele vorming
- DK 4017 Algemene vaardigheden middenkaderfunctionaris elektrotechniek
- DK 4018 Doorstroom HBO Elektrotechniek (keuzemodul)
- DK 4030 Projectmanagement automatiseringselektronica (keuzemodul)
- DK 4052 Ontwikkelen, modificeren en onderhouden
- DK 4053 Ontwerpen en modificeren besturingselektronica
- DK 4080 Service verlenen aan moderne communicatieapparatuur

Hieronder zijn de resultaten voor de deelkwalificatie 3402 'Basisvaardigheden informatietechniek' weergegeven. De resultaten van de vergelijkingen van de overige 7 deelkwalificaties zijn te verkrijgen bij ROC Nijmegen, International Office.

Als codes voor de mate van overeenstemming tussen beide curricula worden gebruikt: G = Gut; ? = nader te bepalen en N= Nicht.

DK 3402 Basisvaardigheden informatietechniek	TC
De volgende eindtermen zijn bedoeld in relatie tot basisvaardigheden in de informatietechniek. Na het behalen van deze deelkwalificatie dient de leerling onderstaande kennis en/of vaardigheden, vanuit een juiste houding, inclusief de bijbehorende administratie, op basis van gebruikelijke tekeningen, werkinstructies en procedures volgens de geldende kwaliteitseisen veiligheids-, milieu- en Arbo-voorschriften en bepalingen te beheersen: 1 de leerling kan PC-besturingssystemen gebruiken en de veel voorkomende commando's toepassen. 2 de leerling kan met behulp van structogrammen eenvoudige programma's in hogere en lagere programmeertalen ontwikkelen ten behoeve van besturings- en regelschakelingen. 3 de leerling kan omgaan met editor, compiler, assembler en debugger voor het ontwikkelen van eenvoudige PC-programma's voor hogere en lagere programmeertalen. 4 de leerling kan aan elektrische netwerken voor gelijk- en wisselstroomcircuits in zowel éénfase- als driefasencircuits de daarvoor benodigde berekeningen maken. 5 de leerling kan de verschillende manieren van transmissietechnieken voor zowel telecommunicatie als datacommunicatie omschrijven en verbindingen tot stand brengen volgens de gangbare methoden. 6 de leerling kan digitale schakelingen ontwerpen, bouwen, afregelen en testen. 7 de leerling kan met behulp van microprocessoren, I/O-programmering en interfaceschakelingen, besturingssystemen ontwerpen, testen, onvolkomenheden lokaliseren en verhelpen. 8 de leerling kan eenvoudige analogeschakelingen ontwerpen, met gebruikmaking van gangbare componenten en passieve en actieve filterschakelingen. 9 de leerling kan voor eenvoudige besturings-schakelingen een juiste keuze maken uit de gangbare regelaars, sensoren en actuatoren. 10 de leerling kan eenvoudige schakelingen en eenvoudige automatiseringssystemen documenteren, produceren, testen, fouten lokaliseren en verhelpen.	G G ? Nicht sehr wichtung in D G G ? G G G G G G
Taxonomie codering [TC]	
<i>F</i> = feitelijke kennis <i>f</i> = feiten <i>p</i> = procedures <i>B</i> = begripsmatige kennis -- <i>b</i> = begrippen <i>p</i> = principes	<i>R</i> = reproductieve vaardigheid <i>c</i> = cognitief <i>P</i> = productieve vaardigheid <i>pm</i> = psychomotorisch <i>r</i> = reactief <i>i</i> = interactief

Vervolg DK 3402 Basisvaardigheden informatietechniek		TC
11	de leerling kan de voorkomende materialen en componenten binnen de elektronica verwerken en bewerken volgens de daarbij behorende normen.	G
12	de leerling kan de binnen de elektronica voorkomende gereedschappen goed toepassen en deze correct onderhouden.	G
13	de leerling kan samengestelde schakelingen voor de verschillende elektrische installaties volgens de geldende normen met een CAD-systeem omzetten in tekeningen.	U
14	de leerling kan op een gestructureerde werkwijze technische problemen in de techniek oplossen.	
15	de leerling kan zelfstandig zijn werkzaamheden organiseren en technische bevindingen vastleggen en organiseren.	G
16	de leerling kan op basis van economische en technische principes de commerciële haalbaarheid van gemaakte keuzes motiveren.	G
17	de leerling kan de bedrijfsvoering, bedrijfsorganisatie, productieprocessen en de juridisch-sociale aspecten van een bedrijf omschrijven.	G
18	de leerling kan de veiligheidsvoorschriften naar behoren uitvoeren en een veilige werkhouding aannemen.	G
		G
Taxonomie codering [TC]		
<i>F</i> = feitelijke kennis	<i>f</i> = feiten <i>p</i> = procedures ----- <i>B</i> = begripsmatige kennis -- <i>b</i> = begrippen <i>p</i> = principes	<i>R</i> = reproductieve vaardigheid <i>P</i> = productieve vaardigheid <i>c</i> = cognitief <i>pm</i> = psychomotorisch <i>r</i> = reactief <i>i</i> = interactief

Resultaten van de vergelijking op het niveau van doelen en inhoud en tussen het Nederlandse curriculum "Middenkaderfunctionaris Auto-matiseringselektronica" (BOL niveau 4) en het Duitse curriculum "Elektrotechnischer Assistent, Schwerpunkt Medizingerätetechnik"

Voor een verslag van het project waarin dit product tot stand gekomen is, zie: Busse, Gerd en Kees Meijer (2008), *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief - werkveld: Medizingerätetechnik / Automatisierungselektronica*, Nijmegen: KBA

Deze doelen / inhoud en komen wel in het Duitse maar niet in het Nederlandse curriculum voor

<i>Fach</i>	<i>Inhalt, Themenkreis</i>
Wirtschaftslehre	- "Magisches Viereck/Fünfeck" - Wirtschaftskonzentrationen
Fachpraxis	- Energieversorgungsnetze TN-C-S Netz und IT Netz - Projekte mit einer einfachen Dokumentation z.B. astabile Kippstufe, Lichtalarmanlage usw. - systematische Fehlersuche an elektrischen und medizintechnischen Geräten mit einer anschließenden sicherheitstechnischen Kontrolle (STK). Immer unter Beachtung der VDE 0701, 0751-0752 und IEC 601.1., nach dem MPG und der BGV A2 - Projekt: Einrichtung einer Medizingerätewerkstatt
Elektrotechnik	Identisch
Mess- und Prozesstechnik	- Einheitssignale bei der Übertragung von Messsignalen
Mikroprozessortechnik	Identisch
Informationstechnik	- Grundelemente zur Erstellung eigener Webseiten - Erstellung eigener Formulare zum Sammeln von Informationen für später folgende Anwendungen - Erstellung eigener Webseiten mit dynamischen Inhalten Die Grundzüge der strukturierten Programmierung werden am ROC anhand der Programmiersprache PASCAL vermittelt
Medizingerätetechnik	Die Inhalte dieses Faches werden am ROC nicht behandelt
Medizinisches Basiswissen	Die Inhalte dieses Faches werden am ROC nicht behandelt

(H)ERKENNEN VAN COMPETENTIES IN EUREGIONAAL PERSPEKTIEF
Procedures voor en producten van curriculumvergelijking en Euregionale stage
Werkveld: ICT

Nijmegen, maart 2008

Kees Meijer, KBA
m.m.v. Gerd Busse

Samenvatting / leeswijzer

Een van de belangrijkste uitdagingen bij het stimuleren van een Euregionale economie is het bevorderen van een Euregionale arbeidsmarkt. Een arbeidsmarkt waarop bedrijven die vacatures hebben willen en kunnen werven aan beide zijden van de grens. Willen en kunnen zijn nauw aan elkaar verbonden. Het 'kunnen' is voor een belangrijke deel afhankelijk van de informatie waarover bedrijven beschikken over het aanbod aan personeel aan de andere kant van grens, over de competenties waarover werkzoekenden beschikken, over doelen en inhouden van opleidingen die door hen gevolgd zijn, etc. Naarmate bedrijven over meer informatie over deze en andere aspecten van mensen, competenties en opleidingen beschikken zal men ook eerder 'willen' zoeken naar personeel in het buurland. Men beschikt immers over een kaart van het terrein waarop men gaat zoeken.

De samenwerking tussen het Robert Bosch Berufskolleg in Dortmund en de ROC Nijmegen heeft, in het kader van project "EuregioTransfer", geresulteerd in de volgende producten en procedures relevant voor competentievergelijking en een transnationale / Euregionale context.

Procedures

A: Praktische aanwijzingen voor het uitvoeren van een Euregionale curriculumvergelijking;

B: Model voor curriculumvergelijking op basis van competenties;

C: Model voor een Euregionale stage voor competentieontwikkeling en –erkenning

Producten

I: Resultaten van de vergelijking op het niveau van nagestreefde competenties tussen het Nederlandse curriculum 'ICT beheerder'; BOL niveau 4 en het Duits curriculum 'Informationstechnische/r Assistent/in'.

De pilot is uitgevoerd in het kader van het project "Bouwstenen voor de Euregionale economie". Voor een verslag Meijer, Kees en Gerd Busse (2008), *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief; Werkveld: Informatie en Communicatie Technologie (ICT)*, Nijmegen: KBA.

Procedure A: Praktijkaanwijzingen voor een Euregionale curriculumvergelijking

Tegen de achtergrond van de in het project opgedane ervaringen kunnen vier punten aangegeven worden die een wezenlijke bijdrage leveren aan het slagen van een Euregionale curriculumvergelijking:

1. Het vergelijkingsproces dient 'ter plaatse', dat wil zeggen afwisselend in beide scholen, plaats te hebben. Dit is niet alleen van belang om vertrouwd te raken met de kenmerken van en de omstandigheden in de partnerschool, maar ook om een snelle toegang tot achtergrondinformatie (zoals in boeken, lesmateriaal, projectdocumenten en bij collega-docenten) mogelijk te maken.
2. Er moet voldoende tijd ingepland worden zowel om onderliggende kernvragen betreffende de uit te voeren vergelijking te kunnen bespreken als om eventuele problemen te kunnen oplossen.
3. Ook is het van groot belang er voor te zorgen dat er geen misverstanden ontstaan. Een begeleider kan hiervoor zorgen. Zo'n begeleider dient niet alleen beide talen (hier Nederlands en Duits) te beheersen maar ook een goed inzicht te hebben in beide beroepsopleidingssystemen en de binnen elk gebruikte terminologie. Bij dit project waren er twee mediators, een Duitse en een Nederlandse expert.
4. Tenslotte is het gewenst dat er systematisch, grondig maar ook pragmatisch gewerkt wordt bij het uitvoeren van een curriculumvergelijking. Bij vragen is het belangrijk deze eerst zo specifiek mogelijk te formuleren om deze dan in een latere werkbijeenkomst te beantwoorden.
5. Tijdens de werkbijeenkomsten van het projectteam – twee of drie Duitse en twee of drie Nederlandse docenten en één Duitse en één Nederlandse begeleider – is effectief gebruik gemaakt van notebooks, beamers en Internet. Ter illustratie: de competenties van de opleiding "ICT Beheerder" werden via een beamer geprojecteerd (waar nodig vertaald) waarna het antwoord op de vraag 'wordt deze competentie ook via het Duitse curriculum ontwikkeld?' via een notebook achter de betreffende competentie gezet werd.

Daarnaast is er in de verschillende bijeenkomsten in ruime mate gebruik gemaakt van op beide scholen aanwezig schriftelijk materiaal over specifieke aspecten van beide opleidingen.

Procedure B: Model voor curriculumvergelijking op basis van competenties;

Bij het maken van de vergelijking tussen een Nederlandse curriculum (te weten: 'ICT beheerder'; BOL niveau 4) en een Duits curriculum (te weten: 'Informationstechnische/r Assistent/in') worden de competenties van de Nederlandse opleiding als standaard genomen. De kernvraag bij deze vergelijking is: *in welke mate worden via het Duitse curriculum dezelfde competenties ontwikkeld als via de Nederlandse opleiding?*

De *vergelijkingsprocedure* verloopt als volgt:

Stap 1: Stel groep die de curricula vergelijkt samen

Zorg ervoor dat de groep zo is samengesteld dat deskundigheid omtrent alle competenties / vakken / gebieden die in de beide curricula aan de orde komen aanwezig zijn.

Stap 2: Leg elke competentie aan de groep voor

Elke competentie, overgenomen uit het kwalificatiedossier 'ICT beheerder', wordt aan de groep beoordelaars voorgelegd. In het samenwerkingsproject ROC Nijmegen – RBB Dortmund wordt elke competentie via een beamer op een scherm geprojecteerd. Waar nodig wordt de tekst vertaald;

Stap 3: Licht elke competentie uitvoerig toe

Elke competentie wordt uitvoerig toegelicht door een of meer Nederlandse docenten. De bedoeling hiervan is om de Duitse docenten in staat te stellen na te gaan om 'hun' deelnemers aan het eind van de Duitse opleiding soortgelijke opdrachten kunnen uitvoeren en/of taken kunnen vervullen.

Bij de toelichting wordt stilgestaan bij die onderdelen in het gehele curriculum die specifiek bedoeld zijn om bij te dragen aan de ontwikkeling van de betreffende competentie. Het gaat hierbij om onder andere boeken / inhouden uit de literatuurlijst, projecten/opdrachten die deelnemers krijgen, de specifieke taken die daarbij uitgevoerd moeten worden, de inhoud en de zwaarte van de toetsen die gemaakt moeten worden, etc.

Waar nodig worden andere Nederlandse collega's uitgenodigd om aanvullende informatie te geven. Van te voren is geregeld dat zij op de tijdstippen waarop de vergelijking uitgevoerd wordt beschikbaar zijn.

Maak bij het bespreken van de competenties intensief gebruik van het overzicht van de '*beroepscompetenties met beheersingscriteria*' in het kwalificatiedossier (zie overzicht 1.1). Vaak wordt door de Duitse docenten gevraagd naar toelichting bij en voorbeelden van begrippen als 'adequaat', 'voorgeschreven methodiek', 'goed samenwerken', etc.

Overzicht 1.1 – Voorbeelden van omschrijvingen van beroepscompetenties met beheersingscriteria

Beroepscompetentie 1 (vakmatig-methodische competentie)	Vaststellen van de informatiebehoefte
	De ICT beheerder is in staat om op adequate wijze aan bijdrage te leveren aan de vaststelling van de informatiebehoefte binnen (een afdeling van) de organisatie en deze vervolgens te vertalen naar een eenvoudig functioneel ontwerp
Beheersingscriteria gericht op het proces	Verzamelt en ordent informatie en betreft daarbij de aangewezen belanghebbenden
	Verifieert de correctheid van de verkregen informatie
	Vertaalt de gesignaleerde informatiebehoefte op basis van een voorgeschreven methodiek in een passend functioneel ontwerp
Resultaat	Helder leesbaar functioneel ontwerp dat aansluit op de geconstateerde informatiebehoefte van de organisatie

Beroepscompetentie 14 (bestuurlijk-organisatorische competenties)	Projectmatig werken
	De ICT beheerder is in staat op adequate wijze projectmatig te werken en daarmee een goede bijdrage te leveren aan een project
Beheersingscriteria gericht op het proces	
	Past bij de uitvoering van een project de regels van het projectmatig werken correct toe
	Werkt goed samen met de leden van de projectgroep
	Leverd een pro-actieve bijdrage aan het project
	Coördineert de werkzaamheden en bewaakt de uitvoering van het project
	Draagt werkzaamheden correct aan anderen over
Resultaat	Werkzaamheden zijn uitgevoerd volgens geldende procedures en regels van projectmatig werken
	De medewerker is een sterke schakel in de projectgroep

Stap 4: Stel vast of competentie in het 'andere' curriculum aan de orde komt

De Duitse docenten geven aan of de competentie al dan niet (geheel of gedeeltelijk) in het 'eigen' programma aan de orde komt. Met andere woorden, of verwacht kan worden dat een Duitse leerling aan het eind van de opleiding bij de competentie behorende taken kan uitvoeren.

Stap 5: Leg het geheel aan beoordelingen vast in een vergelijkingstabel

De procedure leidt uiteindelijk tot een *vergelijkingstabel* waarin voor de 31 competenties verschillen en overeenkomsten tussen het Nederlandse en Duitse curriculum worden aangegeven. In schema 1.2 is deel van deze vergelijkingstabel opgenomen.

Overzicht 1.2 – Een deel van de resultaten van de competentievergelijking tussen de Nederlandse opleiding 'ICT Beheerder' en de Duitse opleiding 'Informationstechnische/r Assistent/in'

Beroepscompetenties		Competentie wordt ontwikkeld in het 'Duitse' RBB curriculum
<i>Vakmatig - methodische competenties</i>		Ja
De ICT beheerder is in staat om op adequate wijze ...		Ja
1	... een bijdrage leveren aan de vaststelling van de informatiebehoefte binnen de organisatie om deze vervolgens te vertalen naar een eenvoudig functioneel ontwerp	Ja
2	... functionele ontwerpen toe te lichten en de opdrachtgever te adviseren over beslissingen over het ontwerp	Ja
6	... de benodigde documentatie bij een informatiesysteem op te stellen en te onderhouden	ja, met beperking
7	... de consequenties van verandertrajecten voor de gebruikers van het informatiesysteem binnen zijn afdeling te overzien	nee
8	... een implementatieplan op te stellen en uit te voeren	Ja
9	... ondersteuning te bieden bij de inrichting van applicaties en bij de uitvoering van acceptatietests	Ja
<i>Bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties</i>		
14	... projectmatig te werken en daarmee een goede bijdrage te leveren aan het project	Ja
15	... te handelen volgens de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van hemzelf en die van collega's	ja, met beperking
16	... zijn eigen werkzaamheden planmatig te verrichten	Ja
17	... werkzaamheden te delegeren	nee
18	... inzicht te krijgen in de organisatie en de processtromen waarin het informatiesysteem functioneert	ja, met beperking
19	... te assisteren bij de coördinatie van de dagelijkse werkzaamheden binnen de servicedesk en zorg te dragen voor de interne communicatie	nee
<i>Sociaal-communicatieve competenties</i>		
20	... schriftelijk en mondeling te communiceren zowel in de Nederlandse als de Engelse taal	ja (Duits en Engels)
22	... te adviseren en te motiveren	Ja
24	... gebruikers te bewegen tot het actief geven van informatie en relevante feedback	ja, met beperking
<i>Vakmatig – methodisch</i>		
De ICT beheerder is in staat om op adequate wijze ...		
28	... een real-time systeem te testen en storingen te voorkomen	ja
31	... informatieverzoeken en incidentmeldingen van gebruikers en servicedeskmedewerkers te interpreteren, af te handelen en zonodig vervolgacties te ondernemen	nee

C: Model voor een Euregionale stage voor competentieontwikkeling en -erkenning

Kenmerkend voor deze variant van een Euregionale stage is dat het gaat om een combinatie van competentie-ontwikkeling en formele competentie-erkenning. Deelnemers (uit bijvoorbeeld Duitsland) verwerven niet alleen competenties maar krijgen daarvoor ook een (bijvoorbeeld Nederlandse) deelkwalificatie uitgereikt.

Het model is ontwikkeld op basis van de ervaringen van drie Duitse deelnemers van de opleiding 'Informationstechnische/r Assistent/in' van het Robert Bosch Berufskolleg in Dortmund tijdens hun drieweekse Euregionale stage in 2007 bij de ICT opleidingen van het ROC Nijmegen en van achtergronddocumenten. In het vervolg van de beschrijving wordt daarom van uitgegaan dat Duitse deelnemers op stage in Nederland komen. Vanzelfsprekend zijn de aanwijzingen en suggesties ook geldig wanneer het om stages van Nederlandse deelnemers in Duitsland gaat.

Vorbereiding - algemeen

Stap 1.1: Breng contact tot stand tussen beroepsopleidingen in de Euregio

Gezien de dubbele doelstelling van competentieontwikkeling en –erkenning is samenwerking tussen opleidingen aan beide zijden van de grens een noodzakelijke voorwaarde voor het succesvol inzetten deze vorm van stage. Contacten kunnen of via de Euregio tot stand komen of voortbouwen op eerder uitgevoerde gezamenlijke activiteiten tussen de scholen.

Stap 1.2: Zet een bi-nationaal docententeam op

Voor een goede voorbereiding op en begeleiding tijdens de stage is het noodzakelijk dat docenten vanuit beide opleidingen nauw met elkaar samenwerken. Een klein bi-nationaal docententeam is gewenst. Vanuit de school of de afdeling dienen de leden tijd en middelen ter beschikking gesteld te krijgen voor de extra inzet die het organiseren van een stage 'over de grens' met zich mee brengt.

Stap 1.3: Stel vast of er voldoende samenhang is tussen de opleidingen

Een stage heeft alleen zin wanneer de deelnemer qua niveau in staat is nieuwe competenties op te doen. Voorwaarde is dat de 'thuis'-opleiding en de 'uit'-opleiding de juiste mate van overlap vertonen. Niet te weinig overlap, want dan is er te weinig aansluiting, en niet teveel, dan is er niets nieuws te leren.

Het vaststellen of de opleiding voldoende onderlinge samenhang vertonen gebeurt in een curriculum-vergelijkingproces. Dit kan zowel op het niveau van competenties als op het niveau van doelen / inhouden gebeuren. Voor procedures en voorbeelden van curriculumvergelijkingen zie de procedure B en product I, opgenomen in deze publicatie.

Stap 1.4: Stel vast in welke curriculumfase de stage het best past

Door de nagestreefde combinatie van ontwikkeling en erkenning van competenties dient de Euregionale stage ingepland te worden in een periode waarin op de te bezoeken school vorderingen van de eigen deelnemers geëvalueerd worden.

Bij de ICT-opleidingen van ROC Nijmegen zijn er gedurende de vierjarige opleiding perioden aangewezen waarin het onderwijsproject dat deelnemers in die periode moeten uitvoeren tevens de status van een 'proeve van bekwaamheid' heeft. Dit houdt in dat de diverse onderdelen van het project vanuit verschillende invalshoeken door meerdere vakdocenten – o.a. van ICT, Nederland, Engels – geëvalueerd worden. Gezamenlijk wordt vastgesteld in welke mate deelnemers de bij het project behorende competenties verworven hebben (zie stap 3.3) Euregionale stages met eenzelfde dubbele doel dienen in een dergelijke periode gepland te worden. In dat geval kunnen de Duitse deelnemers zowel nieuwe competenties ontwikkelen als deze erkend krijgen.

Vorbereiding - specifiek

Stap 2.1: Werf deelnemers en bereid hen voor

Bij de deelnemers gaat het met name om jongeren die, naast competenties in het vakgebied, al een zekere mate van zelfstandigheid verworven hebben. Ze moeten in staat zijn om of alleen of in een kleine groep in het buitenland te functioneren.

In het algemeen geldt dat men daar niet alleen onderwijs volgt maar ook zelf voor *onderdak* en *voeding* dient te zorgen. Studentenhuzen, onderbrengen bij gastgezinnen en – in het geval van het proefproject waarop deze procedure berust – een vakantiewoning die door een groep studenten voor enkele weken gehuurd werd, bieden oplossingen voor de woon-uitdaging.

Ook is het van belang dat de deelnemers vanuit *taal- en cultuur*-oogpunt voorbereid worden. Dit kan onder andere door het betrekken van een Nederlandse expert bij de stagevoorbereiding. Deze kan de deelnemers en hun ouders een inleiding geven over de overeenkomsten en verschillen tussen de Duitse en de Nederlandse werk- en onderwijscultuur. In aanvulling daarop kan een cursus Nederlands gegeven worden. Een aanvulling op een dergelijke aanpak zijn de diverse boeken die in Duitsland en Nederland verschenen zijn over de 'eigen-aardigheden' van beide volkeren. .

Binnen het project 'Bouwstenen voor de EUregionale Economie' is de CD-ROM '*Sprache und Kultur – Die Niederlande und die Niederländer / Taal en Cultuur – Duitsland en de Duitsers*' verschenen. Op de CD-ROM is – in het Duits - een schat aan informatie opgenomen over Nederland en de Nederlanders, de Nederlandse taal (inclusief een korte cursus), het Nederlandse beroepsonderwijs, de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse bedrijfscultuur. Dezelfde informatie, maar dan in het Nederlands, wordt verschaft over de situatie in Duitsland. Meer informatie over de CD-ROM is verkrijgbaar bij ROC Nijmegen (International Office).

Uitvoering

Stap 3.1: Zorg voor opvang

Belangrijk is dat de deelnemers op de eerste dag van de stage goed opgevangen worden. In het bi-nationale team dienen hierover afspraken gemaakt te worden. Ervaringen wijzen uit dat de aanwezigheid van een docent van de thuishchool van de stagiaires gedurende de eerste fase van de stage aan te bevelen is. De dubbele begeleiding vergemakkelijkt een soepele overgang van de ene onderwijs- naar de andere onderwijssituatie. Dit is met name van belang wanneer een aanpak waarbinnen deelnemers vrijwel geheel zelfstandig - ook al is het binnenschools - een project moeten uitvoeren voor de stagiaires nog (relatief) nieuw is. Voor een deel kan men al in het eigen land op de nieuwe werkwijze voorbereid worden. De afronding daarvan kan het best in de omgeving gebeuren waarin ook de projectopdrachten uitgevoerd moeten worden.

Waar nodig dient in deze eerste fase ook de inschrijving als onderwijsdeelnemer in het gastland geregeld te worden.

Stap 3.2: Zorg voor begeleiding

Na de introductiefase, waarin de opvang van de buitenlandse stagiaires centraal staat, verschuift het accent naar begeleiding van het onderwijs-leerproces. De deelnemers zullen met een grote mate van zelfstandigheid de diverse fasen van het project (in casu, van de 'proeve van bekwaamheid') dienen uit te voeren. Het van te voren vastleggen van vaste begeleidingsmomenten tijdens de stage wordt sterk aanbevolen.

Indien mogelijk is het zinvol dat de begeleiding door docenten uit beide landen verzorgd wordt. Een bijkomend voordeel daarvan is dat docenten, via de begeleidingstaak, beter geïnformeerd raken over

visie op en praktijk van het onderwijs in beide landen. Voor Duitse docenten is het competentiegericht beroepsonderwijs een uitdagend discussieonderwerp. Voor Nederlandse docenten de rol van het bedrijfsleven in het Duale onderwijs.

Stap 3.3: Voer de evaluatie uit

Stagiaires die niet eerder gewerkt hebben met een 'proeve van bekwaamheid' moeten voorbereid worden op deze manier van evalueren. Dit geldt met name voor deelnemers die weinig ervaring hebben met het uitvoeren van binnen- of buitenschoolse projecten. In schema 1 zijn voorbeeldsgewijs enkele competenties opgenomen die in het kader van een Euregiole stage aan de orde kunnen komen. Uit de vergelijkingskolom blijkt dat de competenties in beide opleidingen ontwikkeld worden en dat ook bijna alle competenties in de betreffende 'proeve van bekwaamheid' geëvalueerd worden.

Overzicht 1: Competenties die ontwikkeld en geëvalueerd worden

Beroepscompetenties		Competentie wordt ontwikkeld in het D en het NL curriculum	Competentie is onderdeel van de evaluatie van de 'proeve van bekwaamheid'
<i>Sociaal-communicatieve competenties</i>			
20	... schriftelijk en mondeling te communiceren zowel in de Nederlandse als de Engelse taal	Ja (Duits en Engels)	Ja
21	... samen te werken met klanten, leveranciers en collega's op verschillende niveaus	Ja	Ja
22	... te adviseren en te motiveren	Ja	Ja
23	... in te leven in de situatie van klanten, leveranciers en collega's en zich constructief en dienstverlenend op te stellen	Ja	Ja
24	... gebruikers te bewegen tot het actief geven van informatie en relevante feedback	Ja (in beperkte mate in D)	

Deelnemers dienen er op voorbereid te worden dat de mate waarin men over bepaalde competenties beschikt op meerdere – en wellicht voor de deelnemer wat ongebruikelijke - manieren in de loop van een project vastgesteld wordt. Er kan gebruikt gemaakt worden van methoden als:

- beoordeling van schriftelijke producten, als een planningsvoorstel of een handleiding;
- observaties tijdens teambesprekingen;
- beoordeling van de wijze waarop een telefonisch verzoek om informatie in het Engels (!) afgehandeld wordt;
- assessment van de manier waarop in een crisissituatie (zee veel melding van storingen) gehandeld wordt.

Stap 3.4: Erken de verworven competenties

Een 'proeve van bekwaamheid' biedt een deelnemer de mogelijkheid om aan te tonen dat men over specifieke competenties beschikt. Vaststellen welke dat zijn is het doel van de evaluatiefase (stap 3.3). De uitkomsten van dit herkenningsproces worden omgezet in een erkenning ervan. Dit kan onder andere gebeuren in de vorm van een certificaat waarin wordt omschreven - in welke mate - welke competenties zijn aangetoond. Ook is het mogelijk dat de geslaagde afronding van een specifieke 'proeve van bekwaamheid' leidt tot de toekenning van een formele deelkwalificatie, d.w.z. een deel van het diploma.

Afronding - algemeen

Stap 4.1: Evalueer de stage

Het is aan het bi-nationale team om een evaluatie van de Euregiole stage uit te voeren. Daarbij dienen het verloop en de effectiviteit ervan beoordeeld te worden. Vragen die aan de orde dienen te komen zijn onder andere:

- Was de voorbereiding voldoende?

- Klopte de planning qua tijd?
- Had de stage op het juiste moment in het onderwijs-leerproces plaats?
- Hebben de deelnemers nieuwe competenties kunnen verwerven?
- Hoe is de beoordeling daarvan verlopen?
- Etc.

Stap 4.2: Plan een nieuwe Euregionale stage

Mede op basis van de interne evaluatie door het docententeam kan de voorbereiding van de volgende Euregionale stage starten.

PRODUCTEN

Product I:

Resultaten van de vergelijking op het niveau van nagestreefde competenties tussen het Nederlandse curriculum 'ICT beheerder'; BOL niveau 4 en het Duits curriculum 'Informationstechnische/r Assistent/in'.

Voor een verslag van het project waarin dit producten ontwikkeld is, zie: Busse, Gerd en Kees Meijer (2008), *(H)erkennen van competenties in Euregionaal perspectief; Werkveld: Informatie en Communicatie Technologie (ICT)*, Nijmegen: KBA.

Beroepscompetentie		Competentie wordt ontwikkeld in RBB curriculum
Vakmatig - methodische competenties		
	De ICT beheerder is in staat om op adequate wijze ...	
1	... een bijdrage leveren aan de vaststelling van de informatiebehoefte binnen .. de organisatie om deze vervolgens te vertalen naar een eenvoudig functioneel ontwerp	ja
2	... functionele ontwerpen toe te lichten en de opdrachtgever te adviseren over beslissingen over het ontwerp	ja
3	... functionele ontwerpen te vertalen naar technische ontwerpen	ja
4	... een informatiesysteem te realiseren	ja
5	... te testen of het informatiesysteem voldoet	ja
6	... de benodigde documentatie bij een informatiesysteem op te stellen en te onderhouden	ja, met beperking
7	... de consequenties van verandertrajecten voor de gebruikers van het informatiesysteem binnen zijn afdeling te overzien	nee
8	... een implementatieplan op te stellen en uit te voeren	ja
9	... ondersteuning te bieden bij de inrichting van applicaties en bij de uitvoering van acceptatietests	ja
10	... de implementatie van een informatiesysteem te evalueren	nee
11	 storingen te lokaliseren, de oorzaak ervan te achterhalen, storingen te documenteren en te verhelpen	ja
12	... ter voorkoming van storingen diverse onderdelen van het informatie-systeem te beheren, te beveiligen en te testen en zonodig verbetervoorstellen te doen	ja
13	... beheer- en gebruiksprocedures op te stellen, te onderhouden en toe te zien op de naleving ervan door de diverse disciplines	ja

Beroepscompetentie		Competentie wordt ontwikkeld in RBB curriculum
Bestuurlijk-organisatorische en strategische competenties		
14	... projectmatig te werken en daarmee een goede bijdrage te leveren aan het project	ja
15	... te handelen volgend de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van hemzelf en die van collega's	ja, met beperking
16	... zijn eigen werkzaamheden planmatig te verrichten	ja
17	... werkzaamheden te delegeren	nee
18	... inzicht te krijgen in de organisatie en de processtromen waarin het informatiesysteem functioneert	ja, met beperking
19	... te assisteren bij de coördinatie van de dagelijkse werkzaamheden binnen de servicedesk en zorg te dragen voor de interne communicatie	nee
Sociaal-communicatieve competenties		
20	... schriftelijk en mondeling te communiceren zowel in de Nederlandse als de Engelse taal	ja (Duits en Engels)
21	... samen te werken met klanten, leveranciers en collega's op verschillende niveaus	ja
22	... te adviseren en te motiveren	ja
23	... in te leven in de situatie van klanten, leveranciers en collega's op verschillende niveaus en zich constructief en dienstverlenend op te stellen	ja
24	... gebruikers te bewegen tot het actief geven van informatie en relevante feedback	ja, met beperking
Vakmatig - methodisch (VM)		
	De ICT beheerder is in staat om op adequate wijze ...	
25	... de effectiviteit en efficiëntie van zijn eigen werkzaamheden te bepalen en zijn inzichten op basis van verkregen informatie bij te stellen	nee
26	... nieuwe ontwikkelingen in het beroep te volgen en toe te passen	ja
27	... real-time applicaties te installeren en te onderhouden	ja
28	... een real-time systeem te testen en storingen te voorkomen	ja
29	... conform de vastgestelde informatiebehoefte een bijdrage te leveren aan het ontwerp en de inrichting van een servicedesk	nee
30	...de werking van informatiesystemen mondeling en schriftelijk toe te lichten	nee
31	... informatieverzoeken en incidentmeldingen van gebruikers en service-deskmedewerkers te interpreteren, af te handelen en zonodig vervolgacties te ondernemen	nee

BIJLAGE Z

(H)ERKENNEN VAN COMPETENTIES IN EUREGIONAAL PERSPECTIEF

Procedure voor: competentievergelijking van zittend personeel

Werkveld: personeel in de primaire zorg voor mensen met een beperking

Nijmegen, april 2008

Kees Meijer, KBA en Gerd Busse, D nl

Achtergrond

Zowel in Nederland als in Duitsland wordt in de komende jaren binnen de sector zorg, in het algemeen, en de zorg voor mensen met een beperking een tekort aan gekwalificeerd personeel verwacht. Een van de opties die het gaan (en vooral: blijven!) werken in de zorgsector in de Euregio Rijn – Waal aantrekkelijker zou kunnen maken is volgen van een opleiding en/of het hebben van een loopbaan afwisselend in Nederland en in Duitsland. De grens wordt bij deze opzet niet als 'inperkend' beschouwd, maar juist als 'blik verruimend' opgevat.

Om te zien in hoeverre een dergelijke aanpak kansen biedt is een onderzoek uitgevoerd waarbij is nagegaan in hoeverre de taak- / competentieprofielen van Duits personeel werkzaam in de zorg voor mensen met een beperking overeenkomen met die van Nederlandse collega's. Bij dit onderzoek is nagegaan of de procedure die in 2003 in het Nederlandse deel van de Euregio gebruikt is om taak- en competentieprofielen in beeld te brengen ook uitvoerbaar is in Duitsland. Uit het verslag van het verloop en de resultaten van de betreffende pilot blijkt dat dit inderdaad het geval is (zie: Busse, Gerd en Kees Meijer (Dezember 2007) *Kompetenzanforderungen in der deutsch-niederländische Behindertenhilfe*. ROC Nijmegen, Nijmegen).

Procedure voor een transnationale vergelijking van taak- en competentieprofielen

Bij het vergelijken van de taak- / competentieprofielen van mensen werkzaam in Duitsland of in Nederland bij de zorg voor mensen met een beperking is de volgende procedure gevolgd:

Stap 1: Stel de vragenlijst op

Als basis voor de Duitse vragenlijst is de in Nederland bij Vizier gebruikte vragenlijst benut. De Duitse vragenlijst bestaat uit een aantal delen:

Deel a: Wat zijn de belangrijkste kritische werksituaties?

Bij kritische werksituaties gaat het om situaties in het werk waarbij er een principiële, belangrijke keus gemaakt moet worden omtrent een of meer van de cliënten. Bijvoorbeeld: kan ik zelf de hulp verlenen die nodig is, of moet een externe ondersteuning ingeschakeld worden. Of: laat ik het belang van de cliënt voorgaan of van de groep?

In de vragenlijst zijn tien van dergelijke uitdagende beslissituaties opgenomen. Gevraagd wordt aan te geven of men al dan niet bij een dergelijke beslissing betrokken is en, zo ja, of men zelf daarover mag beslissen of dat dit in het team gebeurt.

Deel b: Welke taken worden uitgevoerd?

Vervolgens wordt een lijst van 25 taken voorgelegd met de vraag hoe belangrijk deze taak is binnen de dagelijkse werkzaamheden. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om het opstellen van een ondersteuning-plan, het contact onderhouden met de leiding van de instelling, het uitvoeren van huishoudelijke werkzaamheden.

Deel c: Welke competenties zijn nodig voor de taakuitoefening? En welke in de toekomst?

Daarna wordt gevraagd bij elk van 45 competenties aan te geven (a) of deze al dan niet van belang is voor het kunnen uitvoeren van de dagelijkse werkzaamheden en (b) of het belang in de toekomst gelijk blijft, respectievelijk tot- of afneemt. De competenties zijn in x groepen ingedeeld: vakkennis, begeleiding en ondersteuning van cliënten, technische kennis en vaardigheden, beroepshouding en methodisch handelen.

Deel d: Wat zijn de belangrijkste competenties voor startende beroepsbeoefenaren?

Aan de Duitse invuller van de vragenlijst worden de tien in Nederland belangrijkste competenties voorgelegd waarover starters in de zorg voor mensen met een beperking dienen te beschikken met de vraag aan te geven hoe belangrijk deze voor Duitse starters zijn. In de lijst ontbrekende competenties kunnen aangeven worden.

Stap 2: Verzamel de gegevens

In deze fase wordt het veldwerk uitgevoerd. De (anonieme) vragenlijsten worden verdeeld, ingevuld, teruggestuurd en in een databestand opgenomen.

Stap 3: Analyseer de gegevens

Stap 3.1: Wat zijn de belangrijkste kritische werksituatie, taken en (start)competenties?

Als eerste wordt vastgesteld wat de belangrijkste werksituatie, taken en (start)competenties zijn. Bij KBA Nijmegen zijn hiervoor computerprocedures ontwikkeld. De algemene aanpak hierbij is dat het aantal taken en competenties door middel van een factoranalyse in een beperkt aantal kerntaken en kerncompetenties worden 'samengevat'. Per taak en competentie wordt aangegeven hoe belangrijk deze en welke veranderingen er qua belang verwacht worden.

Stap 3.2: stel de taak- / competentieprofielen op

Als tweede stap wordt per persoon een score berekend op elk van de kerntaken. Vervolgens wordt, via een clusteranalyse, personen die een (vrijwel) gelijk scorepatroon op de kerntaken hebben worden in een groep ondergebracht. Anders gezegd, er worden groepen gevormd van personen waarvan – op basis van de antwoorden in de vragenlijst – gezegd kan worden dat ze eenzelfde takenpakket hebben

Stap 3.3: Ga na welke competenties bij elk cluster behoren

In aanvulling daarop wordt nagegaan welke competenties deze personen die een bepaalde groep zitten zeggen nodig te hebben om hun werk te kunnen uitvoeren.

In aansluiting op deze berekeningen zijn vanzelfsprekend meerdere aanvullende analyses mogelijk. Zo kan nagegaan worden in hoeverre er verschillen zijn tussen startende werkenden in de zorg voor mensen met een beperking en degenen die al langer in de

sector werkzaam zijn en of er verschillen zijn in de competentie patronen van leidinggevenden in de organisatie en andere personeelsleden.

Stap 4 Vergelijk de gegevens tussen Nederland en Duitsland

Stap 4.1: Ga na in hoeverre kritische werksituaties overeenkomen

Binnen een Euregionaal project kan vervolgens nagegaan worden in hoeverre de kritische werksituaties in Nederland en Duitsland overeenkomen.

Stap 4.2: Stel vast in hoeverre de taak- / competentieprofielen overeenkomen

Dit zelfde geldt ook voor de taak- en competentieprofielen. In het algemeen geldt dat naarmate er meer onderlinge overeenstemming is het makkelijker is om aan de 'andere' kant van de grens in dezelfde sector te gaan werken.

Toelichting op de indicator: Advisering instellingen, organisaties en ondernemingen (50 stuks)

Nr.	Naam van geadviseerde onderneming / organisatie	Gemeente	Tijd / Mnd:	Periode	Korte typering van de aard van de dienstverlening:
1	Vesan Bouw	Diversen NL	mei-05		Toekomst van Nederlandse en Duitse bouwwezen
4	DGB	Dortmund	jun-05	2005-2006	Compenties en arbeidsmarkt Volzetenschappelijk en duaal
7	Ecabo	Kleve	jun-05		Euregionale onderwijsmodules
8	Kenniscentrum Handel	Kleve	sep-05		Euregionale onderwijsmodules
9	Bildungsverlag Eins	Kleve	okt-05		Euregionale onderwijsmodules
10	IHK Vereinigung	Kleve	okt-05		Euregionale onderwijsmodules
11	Cinop / InWent	Kleve	okt-05		Euregionale onderwijsmodules
12	IHK Vereinigung	Kleve	okt-05		Euregionale onderwijsmodules
13	Agentur für Arbeit	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
14	IHK Vereinigung	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
15	HAN Institut für Social Studies	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
16	Theodor Brauer Haus Berufsbildungszentrum Kleve	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
17	Handelskammertag Düsseldorf	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
18	Imbse Moers	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
19	IHK Duisburg	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
20	Agentur für Arbeit Goch	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
21	Handelskammer Düsseldorf	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
22	Agentur für Arbeit Kleve	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
23	Kenniscentrum Handel	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
24	Kamer van Koophandel Centraal Gelderland	Kleve	okt-05		Civiel effect van diploma's van MBO-opleidingen
25	Industrie und Handelskammer	Duisburg	okt-05		Advies bi-nationale competentieprofielen
26	Arbeitsagentur	Arnhem	okt-05		Ontwikkeling competentiecentrum
27	Kamer van Koophandel Centraal Gelderland	Arnhem	okt-05		Ontwikkeling competentiecentrum
28	European Employment Services /CWI	Arnhem	okt-05		Ontwikkeling competentiecentrum
29	Rhenusvapor Developement GmbH	Kalkar	okt-05		(Verwerving van) veiligheidscertificaten voor grenswerkers
31	UWV Nijmegen (Uitvoering werknemersverzekeringen)	Nijmegen	okt-05		Informatie over generieke competenties Hauptschulabschluss
32	Randstad BV	Geldrop	okt-05		Mogelijkheden toelating Duitse werknemers regio Eindhoven
33	Halkers Flexibele Personeelsdiensten	Groesbeek	okt-05		Start- / taalcompetenties Duitse werknemers in Nederland
34	Orga Advies	Utrecht	okt-05		assessmentinstrumentarium en tests

35	European Employment Services	Doetinchem/Nijmegen	okt-05	Competentiecentrum
37	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen	Nijmegen	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
38	Zorggroep Noord-Limburg	Horst Venraij	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
39	Kenteq	Hilversum	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
40	Stichting Empowerment Centre EVC	Utrecht	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
41	Stichting Vizier	Gennep	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
42	Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, SPH	Arnhem	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
43	Kropman	Nijmegen	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
44	Stichting Ecabo	Amersfoort	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
45	Kamer van Koophandel voor Centraal Gelderland	Arnhem	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
46	Elmos Advanced Packaging B.V.	Duisburg / Nijmegen	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
47	Zo zijn KC 't Kempske	Raalte	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
48	Gemeente Nijmegen	Nijmegen	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
49	IVR Rijn IJssel/FNV	Arnhem	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
50	Sociale Verzekeringsbank / Bureau Duitse zaken	Nijmegen	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
51	HAN en Farao BV	Nijmegen	okt-05	Internationaal contact transparantie competenties
52	Wiegnerinck Architecten	Arnhem	nov-05	Internationaal contact transparantie competenties
53	Technocentrum ZGLD	Arnhem	jan-06	Internationaal contact transparantie competenties
54	Kenniscentrum OVDB	Bunnik	mrt-06	Internationaal contact transparantie competenties
55	Profil Products	Utrecht	mrt-06	Internationaal contact transparantie competenties
56	Radboud Universiteit Nijmegen	Nijmegen	mrt-06	Internationaal contact transparantie competenties
57	Bedrijfscommunicatie en Duitslandstudies	Nijmegen	mrt-06	Internationaal contact transparantie competenties
58	Stoas onderwijs BV	Wageningen	mei-06	Internationaal contact transparantie competenties
59	Gemeinnützige Gesellschaft für Beschäftigungsförderung	Duisburg	mei-06	Internationaal contact transparantie competenties
60	Kreishandwerkerschaft Borken	Borken	jun-06	Internationaal contact transparantie competenties
61	Duisburg Intermodal Terminal GmbH	Duisburg	aug-06	Internationaal contact transparantie competenties
62	Interregionale Weiterbildung Niederlande	Münster	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
63	VIHK	Düsseldorf	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
64	Forschungsinstitut für Sicherheitspolitik u internat Entw.FSIE e.V.	Bonn	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
65	IHK Aachen	Aachen	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
66	Theodor-Brauer-Haus	Kleve	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties

Endbericht Euregio Transfer (2005-2008)

67	Agentur für Arbeit	Nettetal	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
68	DGB	Düsseldorf	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
69	Garten Bauzentrum Straelen	Straelen	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
70	Europaservice der Bundesagentur für Arbeit	Dortmund	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
71	Kreishandwerkerschaft Borken	Borken	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
72	HPH Düren	Düren	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
73	Landwirtschaftskammer NRW	Münster	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
74	Universität Essen	Essen	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
75	Euregionale Arbeitsplatzbörse	Kleve	dec-06	Internationaal contact transparantie competenties
76	ZIG	Bielefeld	jan-07	Competentieprofielen
77	BAND / InWent	Köln	jan-07	Opleidingsprofielen, praktika en uitwisselingen
78	Netzwerk Lippe	Detmold	jan-07	Arbeidsmarktverkenning en reïntegratieprofielen sector zorg
79	Expertentagung Gesundheitswirtschaft	Detmold	jan-07	Competenties in de zorg sector
80	EV FH Bochum	Bochum	mrt-07	Arbeidsmarktonderzoek
81	HPH Netz Niederrhein (pilot Zorg)	Bedburg Hau	mrt-07	2007 Adviezen vaststelling van instellings competentieprofiel
82	HPH Netz Mittelrhein-West (pilot Zorg)	Viersen	mrt-07	2007 Adviezen vaststelling van instellings competentieprofiel
83	Regional Agentur Niederrhein	Duisburg	mrt-07	Euregionale competentieprofielen bouw en zorg
84	Europaservice BA	Dortmund	mrt-07	Arbeidsmarkt en competentiegericht onderwijs
86	Agentur für Arbeit Kleve	Kleve	mrt-07	Beroepsbenamingen en -inhouden
87	Theodor Brauer Haus Berufsbildungszentrum Kleve	Kleve	mrt-07	Perspectieven samenwerking TBH met VMBO in Nederland
88	Kamer van Koophandel	Arnhem	mrt-07	Samenwerking Duisburg- Nijmegen brancheorganisaties / KvK
89	Bildungszentrum Handwerk	Duisburg	apr-07	Samenwerking Duisburg- Nijmegen technische opleidingen
90	IG-Metall en DGB	Krefeld	mei-07	EQF in kader van euregionale samenwerking
91	KC Handel	Ede	sep-07	Adviesgesprek erkenning diploma's
92	KC Handel en IHK Duisburg	Ede	sep-07	Adviesgesprek erkenning certificaten handelsopleidingen NL-DE
93	COLO workshop voor kenniscentra	Ede	sep-07	Kansen KBB's regionale samenwerking grensgebied
94	Hand in Hand	Gennep	sep-07	Competentiecentrum profielen Zorgsector
95	CWI	Nijmegen	okt-07	Opbouw competentiecentrum Euregio
96	Imbse Moers	Kleve	okt-07	Euregionaal beroepsonderwijs en erkenning diploma's
97	Kenniscentrum Handel	Kleve	nov-07	Euregionaal beroepsonderwijs en erkenning diploma's
98	Kenteq	Kleve	nov-07	Euregionaal beroepsonderwijs en erkenning diploma's
99	Theodor Brauer Haus Berufsbildungszentrum Kleve	Kleve	nov-07	Euregionaal beroepsonderwijs en erkenning diploma's
100	Agentur für Arbeit Emmerich	Kleve	dec-07	Euregionaal beroepsonderwijs en erkenning diploma's

101	Kisters Stiftung Kleve	Kleve	dec-07	2007-2008	Technisch onderwijs en arbeidsmarkt
102	Universitair Medisch Centrum Radboud	Nijmegen	dec-07		Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
103	Rijnstate Hospital	Arnhem	dec-07		Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
104	Wassenburg (endoscopic equipment)	Arnhem	dec-07		Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
105	Philips medical systems	Eindhoven	project		Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
106	Maxima Medisch Centrum	Eindhoven	project		Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
107	Neways (electronic assembly),	Eindhoven			Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
108	FEI (electronic microscopes)	Eindhoven			Informeren opleiding Onderhoud Medische Apparatuur
108	Totaal aantal advisering instellingen, organisaties en ondernemingen				

Toelichting op de indicator: "grensoverschrijdend afgestemde certificaten" (40st)

De uitgereikte certificaten (voorbeelden) zijn opgenomen in het eindverslag / Endbericht.

Nr.	Opleiding / certificaat:	Aantal	Korte beschrijving van de activiteit:
1	Detailhandel: ROC Graafschapcollege	49	Klanten uit het buurland / Kunden aus dem Nachbarnland
2	Detailhandel: Berufskolleg am Wasserturm	0	Regulier onderwijsprogramma
3	Toerisme: ROC Nijmegen	20	Planung und Erstellung eines Reisekonzeptes
4	Höha: Berufskolleg Kleve	23	Planung und Erstellung eines Reisekonzeptes
5	Beveiliging: Kleve en ROC de Maasvallei	19	BOTC bluscertificaat: bestrijding van beginnende branden Essen
6	Schutz und Sicherheit: Berufskolleg Essen West	19	BOTC bluscertificaat: bestrijding van beginnende branden Essen
7	ICT: Gilde Opleidingen	7	Webdesign voor het MKB
8	ICT: Berufskolleg Rheidt Mülfort		
9	Communicatie en Marketing: ROC de Leijgraaf	29	Digital Office: Webcommunicatie, workshop en beursorganisatie
10	Communicatie: BK Viersen	22	Marktanalyse des Aachener Weihnachtsmarktes
11	Communicatie en Marketing: ROC de Leijgraaf	30	Marktanalyse des Aachener Weihnachtsmarktes
12	Communicatie: BK Viersen	10	Galeriebeurs Arnheim
13	ICT: Robert Bosch Berufskolleg en ROC Nijmegen	3	Duitse leerlingen cert. Service Deskmewerker
	Totaal aantal afgestemde certificaten:	231	