



Apprenticeship supply in the Member States of the European Union

Executive Summary

Apprenticeship supply in the Member States of the European Union

Executive Summary

European Commission

Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion

Unit C3

Manuscript completed in January 2012



The report "Apprenticeship supply in the Member States of the European Union" was financed by and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. It does not necessarily represent the Commission's official position.

The full report is available on line at <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en>

IKEI Research & Consultancy is a socio-economic research and strategy consultancy organisation with more than 30 years of experience providing services to public and private clients, both at national and international level. In particular, IKEI cooperates regularly with the European Commission and its Agencies. Employment and training is one of IKEI's more prominent activity fields (for details, please see www.ikei.es)

Contract VC/2010/0410

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

More information on the European Union is available on the Internet (<http://europa.eu>).

© European Union, 2012

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Table of Contents

Executive Summary	5
Résumé	8
Zusammenfassung	12

Executive Summary

Objectives of the study

- The present study is intended to provide an overview of the supply of apprenticeship-type schemes in the EU Member States. For this purpose, the study discusses the effectiveness of these schemes in raising employability and facilitating labour market transitions of apprentices in the EU. Also, the study provides a number of recommendations for improving the functioning and performance of this type of VET schemes.

Concept of apprenticeship used in the context of this study

- “Apprenticeship-type schemes” are understood in the context of this study as those forms of Initial Vocational Education and Training (IVET) that formally combine and alternate company based training (periods of practical work experience at a workplace) with school based education (periods of theoretical/practical education followed in a school or training centre), and whose successful completion leads to nationally recognised initial VET certification degrees. This definition makes no explicit reference to the existence of a contractual direct relationship between the employer and the apprentice.

Overview of apprenticeship-type schemes in the EU

- Apprenticeship-type schemes are well spread all over the European Member States. 24 EU Member States have VET schemes which can be labelled as mainly company based, in the sense that more than half of the training activities take place in a company. However, in a wide majority of these countries, company-based apprenticeships coexist with other mainly school-based training schemes, where tuition takes place at school most of the time, but there are significant components imparted at companies in a real work setting.
- In the whole EU-27, approximately 3.7 million pupils follow apprenticeship studies in a strict sense (2009 data). However, another 5.7 million students attend other apprenticeship-type schemes, mainly school-based VET training with some compulsory work-based training in companies. All in all, European enterprises supplied company training positions for a total of about 9.4 million students in total. Apprenticeship-type students represent approximately an 85% of total secondary VET students and 40.5% of total secondary students in the EU-27. These figures descend to a 33% and a 16% respectively if only strict apprenticeships are considered. The countries with the highest numbers of VET students following apprenticeship-type schemes are the largest countries, e.g. Germany, Italy or France.
- This study has also elaborated an in-depth analysis of nine specific case studies of concrete relevant apprenticeship-type schemes in an array of selected EU Member States (i.e. Denmark, Estonia, France, Germany, Poland, Slovakia, Spain, The Netherlands and the United Kingdom).
- This in-depth analysis shows the existence of important differences amongst schemes and countries in terms of the main actors involved in the design of these

schemes, the role that enterprises play in the provision of vocational skills and professional qualifications, the uneven distribution of work-based training and school training, the existing requisites for enterprises and students to participate in the schemes, the different criteria used to select students who access to apprenticeship places, the presence of work contracts versus agreements between enterprises and students or, finally, the different available financing and quality assurance mechanisms.

Lessons learnt from apprenticeship-type schemes

- Both at European and national level, public authorities and social partners are aware of the importance of strengthening the workplace learning/apprenticeship dimension within VET studies as a key option for promoting this type of studies.
- Apprenticeship-type schemes facilitate rapid school-work transitions for students in comparison to exclusively school-based VET schemes: the combination of theoretical and practical skills acquired in enterprises is regarded as useful both for enterprises and for VET students, considering that training contents are closer to enterprises' needs, students get in direct contact with companies and many of them remain after the apprenticeship period. Also, apprenticeship-type schemes provide a very strong signal for detecting skills shortages identified by enterprises.
- However, apprenticeship-type schemes are subject to a number of criticisms and challenges. First, advantages of rapid school-work transitions seem to be transitory in time, so apprenticeships' long run employment prospects are less clear. Second, it is not clear that skills acquired in workplace training within concrete enterprises are equally "transferable" to other enterprises (either in the same or in other sector). Thirdly, not all suitable employers participate in apprenticeship-type schemes, although all of them (directly or indirectly) benefit ("free rider" issue). Fourthly, the access to apprenticeship-type studies is subject to significant biases in terms of gender, ethnic origin or ability considerations. Finally, there is a risk of apprentices being used as a source of cheap labour by some companies.
- As a consequence of the global economic crisis initiated in 2008, the number of students interested in pursuing VET has experienced a remarkable increase whereas the amount of apprenticeships and in-company training placements offered by enterprises has experienced an opposite downward trend in many Member States, since employers are hard pressed by the uncertain business climate.
- The current international geographical mobility of apprenticeship-type students is still low, despite of the interest of having a practical training placement in a foreign company. Existing barriers (in terms of costs, information, recognition of studies, language difficulties, etc.) still seem to outweigh the clear advantages that international mobility has for students, enterprises and VET centres.
- This report has shown that Member States are very aware of these challenges, so they are very active in the setting up of policy measures and initiatives (often in close collaboration with social partners) to counteract these difficulties and make their national apprenticeship-type VET schemes more responsive to the requirements identified at national level; additional incentives for companies, administrative simplification, information systems matching supply and demand, increased modularisation and flexibility, etc. Amongst these changes, Member States are paying special attention to the establishment of initiatives to facilitate progression of VET/apprenticeship-type students into tertiary level education.

- These policy actions at national level are being supported by public authorities at EU level. The recent *Youth Opportunities Initiative*, officially launched 20th December 2011 is a good example of this, where special attention is paid to support apprenticeship-type schemes and the increase in the number of apprenticeship places in Europe.

Recommendations

This report also contains a number of recommendations for further policy action in the context of apprenticeship-type VET studies. The most important suggestions can be summarised as follows:

- Improve the general image of VET, especially in some EU Member States where this image is poorer.
- Increase the importance and use of the workplace training dimension in VET.
- Ensure a correct balance in the provision of both occupational skills and generals skills and competences to students.
- Adapt apprenticeship-type VET contents and systems to enterprises' real needs.
- Ensure homogeneous quality standards of apprenticeship-type VET studies, specially the work-based training dimension.
- Promote horizontal and vertical links between Apprenticeship-type VET studies and other adjacent types of education. Ensure lifelong learning possibilities of apprenticeship-type VET students.
- Assure a sufficient provision of apprenticeship-type places, especially in the current context of economic crisis.
- Facilitate access of students to apprenticeship-type VET studies.
- Reinforce continuous training activities of VET school teachers and company trainers.
- Foster internationalisation of apprenticeship-type VET studies.
- Take into account social-related considerations in apprenticeship-VET studies, including the access of all types of students and the "cheap labour" and "early drop-out" issues.
- Reinforce early career guidance and counselling activities.
- Foster cooperation of different stakeholders in the design/management of apprenticeship-type schemes
- Facilitate exchange of information and good practices amongst stakeholders of all EU Member States.

Résumé

Objectifs de l'étude

- Le travail présent vise à fournir un aperçu général de l'offre des régimes du type apprentissage dans les États-membres de l'UE. A cet effet, l'étude examine l'efficacité de ces programmes visant à augmenter l'employabilité et faciliter les transitions sur le marché du travail des apprentis dans l'UE. En outre, l'étude fournit un certain nombre de recommandations pour améliorer le fonctionnement et les performances de ce type de régime.

Concept d'apprentissage utilisé dans le cadre de cette étude

- «Les régimes du type apprentissage» sont considérés dans le cadre de cette étude comme l'éducation et la formation professionnelle initiale qui correspond à une formation qui combine en alternance le milieu de travail (périodes de stage dans le lieu de travail) et le milieu scolaire (périodes de formation théorique / pratique, suivies dans un centre scolaire ou un centre de formation). Quand celui-ci s'accomplit avec succès il sera sanctionné par un diplôme d'éducation et formation professionnelle initiale reconnu par l'Etat. Cette définition ne fait aucune référence explicite à l'existence d'une relation contractuelle directe entre l'employeur et l'apprenti.

Vue d'ensemble des régimes du type apprentissage dans l'UE

- Les «régimes du type apprentissage» sont bien répandus entre les États membres. Les 24 États membres de l'UE disposent de programmes d'éducation et formation professionnelle (EFP) qui peuvent être considérés comme étant principalement basés dans l'entreprise, dans le sens que plus de la moitié des activités de formation ont lieu sur le site de travail. Cependant, dans la majorité de ces pays, cet apprentissage basé dans l'entreprise coexiste avec d'autres modèles d'apprentissage basés principalement dans le cadre scolaire où la plupart du temps, la formation se déroule dans les établissements scolaires, avec quand même une composante importante de formation dispensée dans les entreprises dans un contexte de travail réel.
- Dans l'ensemble de l'UE-27, environ 3,7 millions d'élèves suivent des études d'apprentissage dans un sens strict (données de 2009). Cependant, 5,7 millions d'étudiants de plus fréquentent d'autres programmes d'apprentissage, principalement d'éducation et formation professionnelle basé principalement dans les centres scolaires qui exigent, toute fois, une formation obligatoire dans les entreprises. L'ensemble des entreprises européennes fournissent des postes de formation pour environ un total de 9,4 millions d'étudiants. Les étudiants sous modèle d'apprentissage représentent environ 85% du total des étudiants d'éducation et formation professionnelle secondaire et 40,5% du total des élèves d'enseignement secondaire dans l'UE-27. Ces chiffres se réduisent à 33% et 16% respectivement si l'on considère l'apprentissage seulement dans un sens strict. Les pays avec le plus grand nombre d'étudiants ayant des régimes du type apprentissage s'avèrent être les plus grands comme, par exemple, l'Allemagne, l'Italie ou la France.

- Cette étude contient également une analyse en profondeur de neuf études de cas concernant des régimes du type apprentissage qui se distinguent dans un tableau d'États-membres sélectionnés (Danemark, Estonie, France, Allemagne, Pologne, Slovaquie, Espagne, Pays-Bas et le Royaume-Uni).
- Cette analyse en profondeur montre l'existence de différences importantes entre les régimes appliqués et les pays en ce qui concerne les principaux acteurs intervenant dans la conception de ces régimes, ainsi que le rôle que les entreprises jouent dans la prestation des compétences et qualifications professionnelles, la répartition inégale de la formation acquise dans l'entreprise et dans le milieu scolaire, les conditions de participation existantes requises, tant aux entreprises comme aux étudiants, les différences de critères utilisés pour sélectionner les étudiants qui accèdent aux places d'apprentissage, l'existence de contrats de travail versus accords conclus entre les entreprises et les étudiants ou, enfin, les différents mécanismes disponibles en matière de financement et d'assurance de qualité.

Enseignements tirés des régimes du type apprentissage

- Tant au niveau européen comme au niveau national, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux sont conscients de l'importance de renforcer la formation/apprentissage sur le lieu de travail dans l'éducation et formation professionnelles comme une option clé pour la promotion de ce type d'études.
- Les régimes du type apprentissage facilitent une rapide transition école-travail pour les étudiants en comparaison avec les régimes d'EFP exclusivement basés dans le milieu scolaire: la combinaison de compétences théoriques et pratiques acquises dans les entreprises sont considérées étant utiles, autant par les entreprises que par les étudiants de l'EFP, considérant que le contenu de la formation s'ajustent plus aux besoins des entreprises, les étudiants entrent en contact direct avec les entreprises et beaucoup d'entre eux y demeurent après la période d'apprentissage. En outre, les régimes du type apprentissage s'avèrent comme un instrument très puissant pour détecter les manques de compétences identifiées par les entreprises.
- Toutefois, les régimes du type apprentissage sont soumis à un certain nombre de critiques ainsi que de défis. Tout d'abord, les avantages perçus de la rapide transition école-travail semble être temporaire, puisque l'apprentissage considéré comme une passerelle efficace pour l'emploi durable n'est pas si claire. Deuxièmement, il n'est pas évident que les compétences acquises dans le milieu de travail au sein d'entreprises concrètes soient «transférables» à d'autres entreprises (soit dans le même secteur ou dans d'autres). Troisièmement, tous les employeurs ne sont pas susceptibles de participer des régimes du type apprentissage n'y participant pas tous, même si tous en tire des bénéfices (directement ou indirectement) («Free Rider»). Quatrièmement, l'accès aux études d'apprentissage est soumis à des déséquilibres significatifs en raison du sexe, de l'origine ethnique ou des capacités. Enfin, il existe le risque dans certaines entreprises que l'apprenti soit considéré comme une source de main-d'œuvre bon marché.
- Suite à la crise économique mondiale initiée en 2008, le nombre d'étudiants intéressé à suivre une EDF a connu une importante augmentation. Par contre le nombre d'apprentis et les stages de formation offerts dans les entreprises a subi une tendance inverse dans de nombreux États membres, étant donné que les employeurs subissent l'influence de l'incertitude du système économique.

- L'actuelle mobilité géographique des étudiants du type apprentissage au niveau international est encore faible, en dépit de l'intérêt d'avoir un stage au sein d'une entreprise étrangère. Les barrières existantes (en termes de frais, information, reconnaissance des études, difficultés linguistiques, etc.) semblent l'emporter sur les avantages évidents que la mobilité internationale présente pour les étudiants, les entreprises et les centres d'éducation et de formation professionnelle.
- Ce rapport montre que les États membres sont très conscients de ces défis, et se montrent très actifs dans l'application de mesures politiques et initiatives (souvent en étroite collaboration avec les partenaires sociaux) pour neutraliser ces difficultés et pour que ces régimes de type apprentissage soient plus réceptifs aux besoins identifiés au niveau national, motivations supplémentaires pour les entreprises, simplification administrative, systèmes d'information ciblant à caser l'offre et la demande, augmentation de modulation et flexibilité, etc. Parmi ces changements, les États membres soulignent de façon particulière la mise en place d'initiatives visant à faciliter la progression des étudiants de l'EFP et du type apprentissage dans l'enseignement de niveau tertiaire.
- Ces initiatives politiques au niveau national sont prises en charge par les pouvoirs publics au niveau de l'UE. La récente initiative «Youth Opportunities Initiative» lancée officiellement le 20 Décembre 2011 en est un bon exemple et d'où une attention particulière a été accordée au soutien des régimes du type apprentissage et à l'accroissement du nombre de places d'apprentissage en Europe.

Recommendations

Ce rapport contient également un certain nombre de recommandations pour une action politique future dans le cadre de l'éducation et la formation professionnelle du type apprentissage. Les suggestions principales peuvent se résumer comme suit:

- Améliorer l'image générale de la formation professionnelle et en particulier dans certains États membres de l'UE où celle-ci est moins bonne.
- Augmenter l'importance et l'utilisation de la formation en milieu de travail dans l'EFP.
- Assurer un juste équilibre dans le développement des compétences professionnelles et les compétences générales des étudiants.
- Ajuster les contenus et les systèmes aux besoins réels des entreprises.
- Assurer des standards de qualité homogènes dans le cadre de l'éducation et formation professionnelle du type apprentissage, spécialement dans la formation obtenue en milieu de travail.
- Promouvoir les liens horizontaux et verticaux entre les études d'EFP du type apprentissage et d'autres types d'éducation adjacente. Assurer la possibilité d'accéder à un apprentissage tout au long de la vie, aux étudiants d'EFP du type apprentissage.
- Assurer une offre suffisante d'espaces pour l'EFP du type apprentissage, spécialement dans le contexte actuel de crise économique.
- Faciliter l'accès des étudiants aux études d'EFP du type apprentissage.
- Renforcer les activités de formation continue des enseignants des centres scolaires ainsi que des formateurs dans les entreprises.
- Favoriser l'internationalisation des études d'EFP du type apprentissage.

- Prendre en compte les considérations sociales liées à l'EFP du type apprentissage y compris l'accès de tout type d'étudiants ainsi que la considération de «travail pas cher» et «d'abandon précoce»
- Renforcer la fourniture de service de conseil et orientation professionnelle précoce.
- Favoriser la coopération des différentes personnes concernées dans la conception / gestion des régimes du type apprentissage.
- Faciliter l'échange d'informations et de bonnes pratiques entre toutes les personnes concernées dans tous les États membres de l'UE.

Zusammenfassung

Ziele der Studie

- Die vorliegende Studie gibt einen Überblick über das Angebot an Formen der dualen Berufsausbildung in den Mitgliedstaaten der EU. In diesem Zusammenhang diskutiert die Studie die Effektivität dieser Ausbildungsformen in Bezug auf die Sicherstellung der Beschäftigungsfähigkeit und des Arbeitsmarktübergangs von Auszubildenden in der EU. Zudem zeigt die Studie eine Reihe von Empfehlungen zur Verbesserung der Funktionsweise und Leistungsfähigkeit dieser Art der Berufsausbildung auf.

Begriff der dualen Berufsausbildung im Rahmen der Studie

- “Duale Berufsausbildung” ist im Rahmen dieser Studie definiert als jene Formen der beruflichen Erstausbildung, die betriebliche Ausbildung (Gewinnung praktischer Arbeitserfahrung am Arbeitsplatz) und schulische Ausbildung (theoretische oder praktische Ausbildung in einer Schule oder Bildungseinrichtung) kombinieren und deren erfolgreiche Absolvierung zu einem national anerkannten Berufsbildungsabschluss führt. Die Definition setzt hingegen nicht voraus, dass eine direkte vertragliche Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Auszubildenden besteht.

Überblick über Formen der dualen Berufsausbildung in der EU

- Formen der dualen Ausbildung sind in den Mitgliedstaaten der EU weit verbreitet. 24 Mitgliedstaaten haben Arten der Berufsausbildung, die als vorwiegend betrieblich bezeichnet werden können in dem Sinn, dass mehr als die Hälfte der Ausbildungszeit in Betrieben absolviert wird. In den meisten dieser Länder stehen neben der betrieblich orientierten dualen Ausbildung (im engeren Sinn) allerdings auch andere, stärker schul-basierte Ausbildungen zur Verfügung, bei denen der Unterricht größtenteils in Schulen stattfindet, wenngleich es auch hier oft Ausbildungskomponenten in der realen Arbeitsumgebung in Unternehmen gibt.
- In der EU-27 insgesamt befinden sich ca. 3,7 Mio. Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung im engeren Sinn (Daten 2009). Weitere 5,7 Mio. Auszubildende befinden sich in anderen Formen der dualen Ausbildung – insbesondere schulische Berufsausbildung mit gewissen verpflichtenden Arbeitspraktika in Betrieben. In Summe stellten europäische Unternehmen betriebliche Ausbildungsplätze für etwa 9,4 Mio. Auszubildende zur Verfügung. Die duale Berufsausbildung im weiteren Sinn hat einen Anteil von ca. 85% an allen Schülern in der sekundären Berufsausbildung und einen Anteil von 40,5% an allen Schülern der Sekundarstufe in der EU-27. Diese Anteile sinken jedoch auf 33% bzw. 16%, wenn nur die duale Ausbildung im engeren Sinn betrachtet wird. Die großen EU-Länder, insbesondere Deutschland, Italien und Frankreich, haben auch die höchste Zahl an Schülern in einer dualen Berufsausbildung.
- Im Rahmen der vorliegenden Studie wurden neun konkrete Formen dualer Berufsausbildung in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten (Dänemark, Deutschland, Estland, Frankreich, die Niederlande, Polen, Slowakei, Spanien und Vereinigtes Königreich) im Sinne von Fallstudien im Detail analysiert.

- Diese Analyse brachte deutliche Unterschiede zwischen den Ausbildungsformen bzw. Ländern zutage, und zwar in Bezug auf die bei der Konzeption der Ausbildung involvierten Akteure, die Rolle der Unternehmen in der Vermittlung der beruflichen Fähigkeiten und Kenntnisse, die Anteile praktischer betrieblicher gegenüber schulischer Ausbildung, die notwendigen Voraussetzungen für die teilnehmenden Unternehmen und Auszubildenden, die bei der Besetzung von Ausbildungsstellen angewendeten Kriterien zur Auswahl von Kandidaten, die erforderlichen Arbeitsverträge oder Arten von Vereinbarungen zwischen Unternehmen und Auszubildenden sowie die Finanzierungs- und Qualitätssicherungsmechanismen.

Wesentliche Studienergebnisse zur dualen Berufsausbildung

- Öffentliche Institutionen und Sozialpartner sowohl auf europäischer als auch nationaler Ebene sehen es als wichtig an, die Komponente des Lernens am Arbeitsplatz bzw. im Betrieb innerhalb berufsbezogener Ausbildungsformen zu stärken, um diese Ausbildungsform zu fördern und attraktiv zu machen.
- Eine duale berufliche Ausbildung begünstigt - im Vergleich zu ausschließlich schulischen Formen der Berufsausbildung - einen raschen Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt. Die Kombination von theoretischen und (in den Betrieben gewonnenen) praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten wird in dieser Hinsicht sowohl von den Unternehmen als auch von den Auszubildenden als nützlich betrachtet, da sich die Ausbildungsinhalte stärker am Bedarf der Betriebe orientieren, die Auszubildenden in direkten Kontakt mit Unternehmen kommen und nach der betrieblichen Ausbildung oftmals weiterbeschäftigt werden. Eine duale Berufsausbildung ermöglicht es auch, allfälligen Fachkräftemangel in den Unternehmen frühzeitig zu erkennen.
- Dennoch stehen duale Ausbildungsformen einer Reihe von Herausforderungen gegenüber und sind auch Kritik ausgesetzt. Während der rasche Übergang in den Arbeitsmarkt einen Vorteil darstellt, sind die Befunde bezüglich der langfristigen Beschäftigungsaussichten bei dualen Berufsausbildungen schon weniger eindeutig. Zweitens sind die im Rahmen der betrieblichen Ausbildung in einem bestimmten Unternehmen gewonnen Kenntnisse und Fähigkeiten nicht notwendigerweise in einem anderen Unternehmen (sei es innerhalb derselben oder in einer anderen Branche) gleichermaßen anwendbar. Drittens bieten nicht alle Arbeitgeber Ausbildungsplätze an, obwohl grundsätzlich alle (direkt oder indirekt) davon profitieren (Trittbrettfahrer-Problematik). Viertens bestehen beim Zugang zu Formen der dualen Berufsausbildung häufig starke Ungleichheiten nach Geschlecht, ethnischer Abstammung oder Behinderung. Schließlich besteht das Risiko, dass Auszubildende lediglich als billige Arbeitskräfte angesehen und eingesetzt werden.
- Infolge der Wirtschaftskrise, die 2008 ihren Ausgang genommen hat, ist die Zahl der Personen, die eine Berufsausbildung aufnehmen wollen, deutlich gestiegen. Demgegenüber ist die von den Unternehmen angebotene Zahl der Ausbildungs- und Praktikumsplätze in vielen Mitgliedstaaten zurückgegangen, da die Unternehmen auf Grund der unsicheren Wirtschaftslage sehr unter Druck stehen.
- Gegenwärtig ist die internationale grenzüberschreitende Mobilität von Auszubildenden in dualen Systemen nach wie vor gering, wenngleich grundsätzlich durchaus Interesse an Praktikums- und Ausbildungsplätzen in ausländischen Unternehmen besteht. Barrieren wie die Kosten, mangelnde Information, fehlende Anerkennung von Abschlüssen, Sprachschwierigkeiten etc. scheinen nach wie vor

mehr Gewicht zu haben als die Vorteile, die internationale Mobilität für die Auszubildenden, Unternehmen und Bildungseinrichtungen hat.

- Der vorliegende Bericht zeigt, dass sich die Mitgliedstaaten der genannten Herausforderungen bewusst sind. Entsprechend werden vielfältige Maßnahmen und Initiativen ergriffen (oftmals in Kooperation mit den Sozialpartnern), um den Problemen entgegenzuwirken und die nationalen Systeme der dualen Berufsausbildung auf die aktuellen Anforderungen auszurichten: zusätzliche Anreize für Unternehmen, administrative Vereinfachungen, Informationssysteme für die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage, verstärkte Modularisierung und Flexibilität etc. Ein besonderer Schwerpunkt wird dabei von den Mitgliedstaaten auf die Erhöhung der Durchlässigkeit von der dualen Berufsausbildung zu tertiären Ausbildungsformen gelegt.
- Die Maßnahmen auf nationaler Ebene werden durch Initiativen und Instrumente auf EU-Ebene unterstützt. Die jüngste Youth Opportunities Initiative, am 20. Dezember 2011 offiziell eingeführt, ist dafür ein gutes Beispiel. Sie legt besonderes Augenmerk auf die Förderung von Formen der dualen Ausbildung und die Erhöhung der Zahl betrieblicher Ausbildungsplätze in Europa.

Empfehlungen

Der vorliegende Bericht enthält auch eine Reihe von Empfehlungen für weitere politische Maßnahmen im Bereich der dualen Berufsausbildung. Die wichtigsten Handlungsfelder können wie folgt zusammengefasst werden:

- Verbesserung des allgemeinen Images der Berufsausbildung – insbesondere in jenen Mitgliedstaaten wo dieses Image besonders schlecht ist.
- Erhöhung der Bedeutung und Nutzung der betrieblichen Ausbildungskomponente in der Berufsausbildung.
- Sicherstellung eines angemessenen Gleichgewichts zwischen der Vermittlung berufsbezogener und allgemeiner Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen.
- Ausrichtung der Inhalte und Systeme der dualen Berufsausbildung auf den tatsächlichen Bedarf der Unternehmen.
- Sicherstellung einheitlicher Qualitätsstandards in der dualen Berufsausbildung, insbesondere bei der betrieblichen Ausbildungskomponente.
- Förderung der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit zwischen dualer Berufsausbildung und anderen Ausbildungsformen. Sicherstellung von Möglichkeiten des lebensbegleitenden Lernens für Personen in der dualen Berufsausbildung.
- Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an betrieblichen Ausbildungsplätzen, insbesondere auch in der gegenwärtigen Wirtschaftskrise.
- Erleichterung des Zugangs zur dualen Berufsausbildung.
- Förderung der Weiterbildung von Berufsschullehrern und Ausbildnern in Unternehmen.
- Förderung der Internationalisierung der dualen Berufsausbildung.
- Berücksichtigung sozialpolitischer Aspekte in der dualen Berufsausbildung, u.a. der Frage der Zugänglichkeit für alle Personengruppen, des Problems der Billigarbeitskräfte und des vorzeitigen Ausbildungsabbruchs.
- Förderung und Angebot frühzeitiger Berufsorientierung und -beratung.

- Förderung der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure bei der Konzeption und Verwaltung dualer Berufsausbildung
- Förderung des Austausches von Information und bewährten Praktiken zwischen den Akteuren aller EU Mitgliedstaaten.