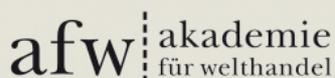




dual**vet**

Arbeitspaket 4 Durchführungsbericht "Erprobung, Implementierung und Durchführung"

Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Verfassers wider, ferner kann die Kommission keine Verantwortung dafür übernehmen, in welcher Weise die darin enthaltenen Informationen in der Praxis Anwendung finden.



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	3
ZIELSETZUNG	5
ERPROBUNG	6
Aktivitäten.....	6
UMSETZUNG	9
Teilnehmerauswahl.....	9
Trainingsinhalte und Methoden.....	14
Umsetzung des Trainings, Entwicklung des Pilot-Kurses	16
BEWERTUNG	19
Aktivitäten.....	19
Ergebnisse und Schlussfolgerungen.....	20
SCHLUSSFOLGERUNGEN UND VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE	26
Beiträge der beteiligten Unternehmen zu den begleitenden Unterlagen.	
Testphase.....	26
Implementierungsphase.....	28
Abschließende Schlussfolgerungen.....	30

1. EINLEITUNG

Duale Ausbildungssysteme sind so wertvoll wie nie zuvor, weil sie Jugendarbeitslosigkeit reduzieren, den Übergang zwischen Ausbildung und Arbeit erleichtern und die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes bedienen.

Gestützt auf die oben genannten Aussagen glauben wir, dass Strategien und Werkzeuge auf der Grundlage von Ausbildung und Training installiert werden müssen, um auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes reagieren zu können.

Die Förderung dualer Berufsausbildung ist ein wesentliches Ziel im Rahmen der europäischen Zusammenarbeit. Mit dem DualVET-Projekt (www.dualvet.eu) versuchen die beteiligten Partner, das Bewusstsein für Berufsausbildung in der Gesellschaft, in Unternehmen und in der öffentlichen Verwaltung im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit zu wecken. Dank des Einsatzes dualer Ausbildungssysteme haben einige europäische Länder gezeigt, dass die Nutzung dualer Ausbildungsmodelle zu einer Verminderung der Arbeitslosenquote führt und es für dual ausgebildete Absolventen leichter ist, im Anschluss eine Beschäftigung zu finden.

Das Projekt DualVET, das von der Industrie- und Handelskammer Zaragoza geleitet und von der Europäischen Kommission gefördert wird hat zum Ziel, Erfahrung, Know-how und Ausbildungspraxis aus Deutschland und Österreich nach Portugal und Spanien zu übertragen, um der Wirtschaft bei der Einführung dieser Ausbildungsmodelle zu helfen.

Ein besonderer Fokus wird in diesem Projekt auf die Wirtschaftszweige Automobilindustrie und Tourismuswirtschaft gelegt.

Der Grund dafür ist, dass diese beiden Sektoren besondere wirtschaftliche Bedeutung in Spanien und Portugal haben.

Nach Informationen, des spanischen Finanzministeriums fallen 10 % des BIP und 17.7 % aller Exporte auf die spanische Automobilindustrie, damit verbunden sind 300.000 direkte Arbeitsplätze und Millionen mit der Automobilindustrie verbundene Arbeitsplätze. Spanien ist der zweitwichtigste Kraftfahrzeughersteller in Europa und steht an neunter Stelle weltweit. Spanien hat zurzeit 17 Kraftfahrzeugproduktionsanlagen und 1000 Unternehmen, die Automobilteile und Ausstattung anfertigen.

Im Fall von Portugal besitzt die Automobilindustrie eine 40-jährige Tradition. Der Umsatz, der durch diesen Sektor aktuell erzeugt wird beträgt 4.8 Milliarden Euro und ist ein Eckpfeiler der portugiesischen Wirtschaft. Sie ist für 4 % des Gesamt-BIP verantwortlich und beschäftigt etwa 40.000 Menschen an. Nach Aussage der portugiesischen Regierung ist sie einer der wichtigsten Exportsektoren des Landes.

Durch den Tourismussektor hat das spanische BIP um 3.5 % zugenommen (gemäß der katalanischen Regierung beträgt das BIP in Katalonien für den Tourismussektor

12 %, im Aragón 7.7 % des BIP) und stellt in der Hochsaison Arbeitsplätze für ca. 4.700.000 Menschen zur Verfügung. Der Tourismus hat einen Anteil von 5.8 % des BIP in Portugal und 7.2 % indirekt damit verbundene Dienstleistungen.

Das vorliegende Projekt hat nachfolgende grundlegende Ergebnisse und Produkte erzeugt, basierend auf den Informationen der dualen Berufsausbildungssysteme in Österreich und Deutschland und in Verbindung mit der Arbeit in spanischen und portugiesischen Unternehmen, die angefangen haben dual auszubilden sowie Unternehmen, in denen duale Ausbildung bereits erfolgreich durchgeführt wird:

- Ein Strategieplan mit Empfehlungen, die berücksichtigt werden sollen, wenn ein duales Berufsausbildungssystem in Spanien und Portugal eingeführt wird, eine SWOT-Analyse und eine Zusammenfassung der Analyse.
- Ein Kompendium für die praktische Durchführung, bestehend aus vier Handbüchern mit folgendem Titel: Wie man erfolgreich ein duales Berufsausbildungssystem einführt. Der DUALVET-Ansatz (http://www.dualvet.eu/docs/productos/Dualvet_ES.pdf).

Die vier Handbücher haben folgenden Inhalt:

- o Eine Einführung in das duale Berufsausbildungssystem. Das Geheimnis hinter dem Erfolg Deutschlands und Österreichs (http://www.dualvet.eu/docs/productos/1_Sistema%20de%20Formacion%20Profesional%20Dual.pdf)
- o Praxishandbuch für Unternehmen, die duale Ausbildung organisieren und durchführen möchten, mit speziellen Verweisen auf die Automobil- und Tourismusbranche. (http://www.dualvet.eu/docs/productos/2_Guia%20practica.pdf)
- o Schlüsselfragen und formale Anforderungen an Unternehmen, die ausbilden möchten (http://www.dualvet.eu/docs/productos/3_Cuestiones%20clave%20y%20requisitos%20formales.pdf)
- o Praxishandbuch für Ausbilder zu fachübergreifenden Kompetenzen (http://www.dualvet.eu/docs/productos/4_Guia%20practiva%20para%20instructores%20de%20empresas%20de%20formacion%20dual.pdf)

- Ein Netzwerk, welches sich aus öffentlichen Einrichtungen, Trainingsinstituten, Arbeitgeberverbänden, Kammern der Industrie, des Handels und des Handwerks, der Wirtschaft, Gewerkschaften und andere Gruppen, die an dualer Berufsausbildung interessiert sind.
- Entwicklung und Durchführung eines Erprobungstrainings für Ausbilder / Anleiter, Trainingsprogramm, Durchführung, Ergebnisse und Schlussfolgerungen, die im Folgenden dargelegt werden.

Die im Rahmen des Projektes erzielten Ergebnisse sind auf der Internetseite www.dualvet.eu abrufbar.

ZIEL

Die Hauptziele dieses Arbeitspaketes innerhalb des Projektes werden wie folgt beschrieben:

- Die Einbeziehung von Endnutzern in Projektentwicklung (besonders Unternehmen und die bei ihnen verpflichteten Ausbilder, Bildungseinrichtungen, öffentliche Einrichtungen und andere).
- Die Überarbeitung und Verbesserung der Endprodukte auf Basis der Rückmeldungen der einbezogenen Endnutzer.
- Eine Machbarkeitsanalyse zur Einführung dualer Berufsausbildung in Spanien und Portugal.
- Zu zeigen, wie wichtig fachübergreifende Kompetenzen als grundlegende Unterstützung zur Vermittlung von Fachkenntnissen im dualen Berufsausbildungssystem sind.

2. ERPROBUNG

Aktivitäten

Um die Wirtschaft und im Speziellen Unternehmen der Automobil- und Tourismusbranche zu beteiligen entwickelten die spanischen und portugiesischen Projektpartner u.a. Kommunikationsstrategien für Ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereich.

Zunächst waren die Rückmeldungen der Wirtschaft sich zu beteiligen verhalten. Die Hauptgründe der Unternehmen waren Unkenntnis über das duale Ausbildungssystem und im Speziellen bei kleineren Unternehmen ein Mangel an Ressourcen und Zeit, um sich an anderen Dingen außerhalb ihrer Geschäftsaktivitäten zu beteiligen.

Aus diesem Grund wurde entschieden, auch mit Unternehmen aus anderen Branchen zu arbeiten, die sich für diese Initiative begeisterten.

INDUSTRIE UND HANDELSKAMMER, ZARAGOZA

Um die Erprobungsgruppe zusammen zu stellen wurde als Erstes eine Werbekampagne gestartet, unter Nutzung der Internetseite und einer Veröffentlichung in drei Newslettern (Nummern 308, 310 und 340) der Handelskammer. Über die Kampagne wurden ca. 28.7000 E-Mail-Adressen erreicht. Dieser Aktion folgte eine E-Mail Kampagne, die sich an ausgewählte und nachfolgend genannte Zielgruppen richtete:

- Unternehmen aus dem Automobilbereich,
- Autowerkstätten, die Studenten der "Salesianos Nuestra Señora del Pilar"
- Trainingszentrum für Automobilberufe - unterrichten,
- Unternehmen der Kommission der Tourismuskammer.

Abschließend wurde noch eine Telefonmarketingkampagne durchgeführt.

Die Unternehmen, die schließlich in die Erprobungsgruppe aufgenommen wurden waren folgende:

- Androide, aus der Automobilbranche,
- Asociación de Maitres de Aragón, aus der Tourismusbranche,
- Clúster de Automoción de Aragón (CAAR),
- Estudios Zaragoza, aus der Weiterbildungsbranche,
- Expertos en Hostelería, aus der Tourismusbranche,
- Mann & Hummel, aus der Automobilbranche.

MENTORTEC - INNOVAFOR

Um die Pilotgruppe zusammen zu stellen kontaktierte INNOVAFOR mehr als 500 Kleinunternehmen aus dem Norden Portugals über ihre Datenbank. Im Anschluss wurden diese Unternehmen noch telefonisch kontaktiert.

Die Unternehmen der Erprobungsgruppe waren im Wesentlichen dieselben, die später am Erprobungsseminar der Ausbilder teilgenommen haben.

- Costa e Dias Lda., aus der Kunststoffformgebung für die Automobilbranche
- Polisport, SA, Design von Kunststoffteilen für die Automobilindustrie
- Associação Comercial de Braga, Wirtschaftsverband der Region Braga.
- Gästehaus von Porta Azul, aus der Hotellerie.
- Escola de Comércio Porto, Wirtschaftsschule zur Förderung der dualen Ausbildung.
- Instituto Emprego e Formação Profissional, öffentliches Institut, dass die Themen Beschäftigung und Berufsausbildung in Portugal repräsentiert.
- Dual-Porto/Portuguese, Deutsche Industrie- und Handelskammer Portugal.

INDUSTRIE-UND HANDELSKAMMER TERRASSA

Genauso wie die Kammer von Zaragoza startete die Kammer von Terrassa eine Werbekampagne über das DualVet Projekt. Die Verbreitung über das Internet, die Website der Kammer und Telefonanrufe führten nicht zum gewünschten und erwarteten Erfolg aus den beiden Branchen.

Darum wurden die folgenden Aktivitäten ausgeführt:

- E-Mails wurden an Unternehmen aus der Automobil- und der Tourismusbranche gesendet, die im Zuständigkeitsbereich der Kammer Terrassa liegen sowie an Unternehmen des Catalan Automotive Cluster;
- Per E-mail wurden Newsletter an alle Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der Kammer Terrassa gesendet (ohne Beschränkung der Branchenzugehörigkeit);
- Zusammenarbeit über Facebook mit der Hotelvereinigung Terrassa mit dem Vallès Wirtschaftsförderungskonsortium, dem Berufsausbildungsrat von Terrassa (der unsere Information zu den Berufsausbildungszentren von Terrassa weiter geleitet hat), und mit Rubí;
- Aufnahme des Kurses auf der Internetseite der Kammer im Bereich Weiterbildung (<http://www.cambraterrassa.es/ct/curs/552>).

Die Unternehmen, die in die Erprobungsgruppe aufgenommen wurden waren folgende:

- SAU, aus der Automobilbranche,
- Europastry, SA, aus der Nahrungsmittelindustrie,
- Sigma Gestión Universitaria, aus dem Computer Dienstleistungs- und Beratungsbereich der Universität,
- Azbil Telstar Technologies, aus der Gesundheitsbranche, Fertigungsindustrie für Vakuumbehör,
- Fundació Lacetània, aus der Bildungsbranche (Berufliche Bildung),
- Fundació Eduard Soler, aus der Bildungsbranche (Berufliche Bildung)

3. ERPROBUNG

Auswahl der Teilnehmer

Die Unternehmen der Erprobungsgruppe, die ihr Feedback zu den Produkten des Projektes gegeben hatten wählten Teilnehmer aus, die am Trainingsprogramm für Ausbilder teilnehmen sollten.

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER ZARAGOZA

Obwohl einige Unternehmen der Erprobungsgruppe ihr Interesse an einer Teilnahme am Training zum Ausdruck gebracht hatten wurde eine intensive Werbung für das Training auf der Internetseite der Kammer, im Newsletter (Nummer 349) organisiert, die danach noch durch Direktmarketing über E-Mail und Telefonkontakt vervollständigt wurde.

Trotz der enormen Anstrengungen, die unternommen wurden, um die von einem solchen Training profitierenden Unternehmen einzuladen, wurde dieses schließlich mit 5 Unternehmen und 7 Ausbildern der Unternehmen durchgeführt. Diese setzen sich folgendermaßen zusammen: 1 aus der Tourismusbranche, 2 aus der Automobilbranche und 2 aus der Bildungsbranche. Während der Zeit des Trainings betreuten bereits zwei Unternehmen Auszubildende in ihren Organisationen.

Das Ergebnis des Rekrutierungsprozesses war im Vergleich zu den unternommenen Anstrengungen und dem Engagement sehr schwach. Die Ursache hierfür lässt sich mit folgenden Problemen erklären:

- Aufgrund ihres großen Arbeitspensums war es für mögliche Teilnehmer schwierig, Zeit für dieses Training aufzubringen;
- Sie hatten Schwierigkeiten an den vorgeschlagenen Zeiten am Unterricht teilzunehmen, obwohl sie nicht in der Lage waren alternative Zeiträume zu benennen;
- Sie waren der Auffassung, dass das Berufsausbildungssystem für sie zum jetzigen Zeitpunkt zu kompliziert war, aber es interessierte sie als zukünftige Option;
- Fehlendes Interesse an dualer Berufsausbildung;
- Fehlende Freistellung durch die Leitung der Personalabteilung für die Teilnahme am Training, obwohl Interesse bei der angefragten Person vorhanden war;

- Komplizierte Arbeitssituation in den Unternehmen. Sie waren unfähig, sich vorzustellen, eine Person zu beschäftigen, die mit diesem Ausbildungssystem arbeitet.

Die nachfolgenden Unternehmen haben schließlich am Training teilgenommen:

1. Asociación de Maitres y Profesionales de Sala de Aragón

Tourismusbranche

Teilnehmer: Vorsitzender der Vereinigung

2. Mann + Hummel

Automobilbranche

Teilnehmer: Personaldirektor

Betriebsleiter der Niederlassung

Betriebstechniker der Niederlassung

3. Androide

Automobilbranche

Teilnehmer: Personalleiter und Weiterbildungsbeauftragter

4. Grupo Piquer

Bildungsbereich

Teilnehmer: Bereich Innovation, Marketing und Personalentwicklung

5. Kairós Cooperativa de Iniciativa Social

Bildungsbereich

Teilnehmer: Berufliche Ausbildung und Personalentwicklung

MENTORTEC - INNOVAFOR

Trotz der Tatsache, dass die öffentliche Verwaltung die Bedeutung von dualen Berufsausbildungssystemen erkannt hat, existiert nur unzureichende Information über diese Form der Ausbildung, insbesondere bei kleinen Unternehmen in Portugal. Obwohl duale Ausbildungsinitiativen bereits 1984 initiiert wurden, ist duale Ausbildung immer noch auf einem rudimentären Niveau stehen geblieben und nur geringe Fortschritte konnten bei der Einführung erzielt werden.

Dieses Argument erklärt die Schwierigkeiten, die Mentortec - Innovafor erfahren hat, um kleine portugiesische Unternehmen bei der Entwicklung des Erprobungsseminars für Ausbilder/Anleiter zu beteiligen. Die meisten von ihnen haben die Bedeutung und die Verdienste dualer Systeme noch nicht erkannt. Tatsächlich aber ist die Ausbildung von Lehrlingen (auch bekannt als dual-) eine der von Anfang an in Portugal verwendeten Berufslehrmethoden, wobei der Hauptfokus auf die Platzierung am Arbeitsmarkt gelegt wird. Dies geschieht durch das praktische Training (in einem Unternehmen), d.h. durch einen Wechsel von Schule und Betrieb. An dieser Ausbildung nehmen junge Menschen im Alter von 14 und 24

teil, die die 9. Klasse (Basisniveau) vollendet, jedoch noch nicht die 12. Klasse (höhere Schulbildung) vollendet haben. Sie interessieren sich dafür, berufliche Qualifikationen zu erreichen und außerdem die 12. Klasse zu beenden. Wenn sie diese Form der Berufsausbildung abschließen, erhalten die Studenten ihr Allgemeines Ausbildungszertifikat und ein Berufszertifikat der Stufe 4 entsprechend dem portugiesischen Nationalen Qualifikationsrahmen.

Wie bereits erwähnt, hat Mentortec - Innovafor mit mehr als 500 Kleinunternehmen im Norden Portugals über verschiedene Wege Kontakt aufgenommen.

Im Fall von Mentortec - Innovafor wurde das Training in zwei Abschnitte aufgeteilt. Im ersten Teil wurde die offizielle Präsentation des DualVET Projektes durch die Escola de Comércio de Porto durchgeführt, an welcher 24 Personen teilnahmen. Im zweiten Teil wurden dann die eigentlichen Kursinhalte vermittelt.

Schließlich nahmen 8 Unternehmen mit insgesamt 13 Personen am Training teil.

1. Costa e Dias Lda.

Branche: Kunststoffformgebung für die Automobilbranche
Teilnehmer: Unternehmensleitung
Personalleiter

2. Polisport, SA

Design von Kunststoffteilen für die Automobilindustrie
Teilnehmer: Personalleiter

3. Associação Comercial de Braga

Branche: Wirtschaftsverband der Region Braga;
Teilnehmer: Weiterbildungsbeauftragter

4. Hotel Porta Azul Guest House

Branche: Hotelmanagement - Tourismus
Teilnehmer: Personalleiter

5. Escola de Comércio Porto

Branche: Berufsausbildungszentrum und Förderer dualer
Berufsausbildungssysteme
Teilnehmer: 3 Ausbilder, 1 Meister

6. Instituto Emprego e Formação Profissional, Instituto Público

Branche: repräsentiert portugiesische Beschäftigung und ein
Berufsausbildungsinstitut.
Teilnehmer: 1 Trainingkoordinator und Ausbilder
1 Public Relations und Ausbilder

7. Confeitaria Ferreira

Branche: Nahrungsmittel und Gastronomie

Teilnehmer: Personalleiter

8. Consultor de proyectos de Formación Profesional

Branche: Beratung und Weiterbildung

Teilnehmer: freiberuflicher Berater

INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER TERRASSA

Wie in den oben genannten Fällen und im Speziellen im Fall der Industrie- und Handelskammer Zaragoza, wurde trotz des betriebenen Aufwands und des Engagements bei der Bewerbung des Trainingsprogramms nicht die entsprechende Zahl der Anmeldungen für das Training erreicht.

Zusätzlich zu dem o.g. Grund gab es weiter, wie zum Beispiel:

- Das Fehlen einer verpflichtenden Ausbildung für Ausbilder / Anleiter, wenn sie Jugendliche anleiten,
- Die Tatsache, dass es keine festgelegten Rollen für die an der Verbesserung von Berufsausbildung beteiligten stakeholder gibt.
- Im Fall von Katalonien, die Tatsache, dass das Bildungsministerium die experimentelle Einführung von kleinen Trainingsprogrammen für Unternehmen (und im Speziellen für Ausbilder) mit einer kürzeren Laufzeit initiiert hat(12 Stunden, und in den meisten Fällen, online), die auf Antrag im eigenen Hause stattfinden.

Dennoch gelang es uns, die nachfolgenden Unternehmen zu gewinnen:

1. ESTAMP, SAU

Automobilbranche

Teilnehmer: Personalleiter der Niederlassung Terrassa

Produktionsleiter

Leiter Instandhaltung

2. Mim Medir Lecha Puig, SL

Branche: Metallindustrie

Teilnehmer: Verwaltungsabteilung – Ausbilder duale Ausbildung (1 Person)

3. Europastry, SA

Branche: Lebensmittel

Teilnehmer: F + E-Abteilung und technisches Büro- Ausbilder duale Ausbildung (2 Personen)

4. Sigma Gestión Universitaria, AIE

Branche: Unternehmensberatung und Unternehmensführung (Entwicklung von Computer-Anwendungen für den Bildungsbereich)

Teilnehmer: F + E-Abteilung und technisches Büro- Ausbilder duale Ausbildung (1 Person)

5. Coty Astor, SA

Branche: Großhandel Kosmetik und Friseur-Produkte

Teilnehmer: Personalabteilung (1 Person)

6. Consell General de Cambres de Catalunya

Branche: Industrie- und Handelskammer

Teilnehmer: Techniker vom Consell de Cambres und Person, für die für das QBID Trainingsmonitoringprogramm zuständig ist (1 Person)

Zum Abschluss dieses Kapitel wird deutlich, dass trotz der o.g. Schwierigkeiten war die Zahl der beteiligten Unternehmen und Ausbilder höher, als die 15, die im Projektantrag angenommen wurden. Die Gesamtzahl der beteiligten Unternehmen betrug 19, die der Ausbilder 29.

Trainingsinhalte und Methoden

Die konkrete Ausgestaltung der Trainingsinhalte und der Methodik wurde in Übereinstimmung mit dem Strategieplan ausgearbeitet und unter Nutzung der in Zusammenarbeit mit den deutschen und österreichischen Partnern als vorläufige Fassung vorliegenden Projekthandbücher.

Als Erstes wurden die Inhalte und Methoden für die Vermittlung des Trainings unter dem Titel "Dual Training Corporate Tutor" zusammengestellt. Das Training umfasste sowohl in die Ausbildung im Klassenraum mit verschiedenen Aktivitäten (wie das Studium grundlegender Gesetze und eingesetzter Modelle,..) und Übungen, die von den Teilnehmern im Selbststudium außerhalb des Unterrichts durchgeführt wurden.

Der Inhalt des Kurses wurde in drei Blöcke unterteilt:

- 1) Beschreibung der dualen Berufsausbildung und ihrer Hauptakteure innerhalb des bestehenden Rechtsrahmens;
- 2) Grundkenntnisse, die vom Ausbilder in der Wahrnehmung seiner Funktionen entwickelt werden sollen;
- 3) Methoden, die für die Planung, Überwachung und Bewertung der Lernaktivität im Unternehmen durch die Ausbilder genutzt werden.

Auf dieser Grundlage wurde ein Trainingsprogramm mit einer Gesamtdauer von 30 Stunden (im Unterricht zzgl. Einzelarbeit von den Teilnehmern) definiert. Das Programm wurde in drei verschiedenen Ausführungen umgesetzt (Zaragoza, Terrassa und Matosinhos), die im folgenden dargestellt sind:

1. Was ist Duale Berufsausbildung?

- 1.1. Kurze Beschreibung
- 1.2. Herkunft
- 1.3. Eigenschaften und Vorteile
- 1.4. Bildungsgesetz/ Arbeitsrecht
- 1.5. Rollen: Student / Auszubildender
- 1.6. Ausbilder im Ausbildungszentrum
- 1.7. Corporate Tutor

2. Lernen in der dualen Berufsausbildung

- 2.1. Anpassung an das Niveau der Auszubildenden
- 2.2. Lernumgebung
- 2.3. Methodische Grundlagen

3. Berufliche, individuellen und soziale Kompetenzen des Ausbilders

3.1. Kommunikation

3.1.1 . Was ist Kommunikation?

3.1.2 . Der Prozess

3.1.3 . Kanäle und Inhalte

3.1.4 . Verbale und nonverbale Kommunikation

3.1.5 . Fähigkeiten

3.1.5.1 . Empathie

3.1.5.2 . Hören

3.1.5.3 . Durchsetzungsvermögen

3.1.5.4 . Überzeugung

3.1.5.5 . Feedback

3.2 . Teamwork

3.2.1 . Was ist Teamarbeit und was ist sie nicht?

3.2.2 . Führungsstile

3.2.3 . Führung

3.2.3.1 . Charaktereigenschaften

3.2.3.2 . Führungskompetenz

3.3 . Beilegung von Konflikten

3.3.1 . Was ist ein Konflikt?

3.3.2 . Verschiedene Arten von Konflikten

3.3.3 . Methoden und Fertigkeiten für den Umgang und die Beilegung von Konflikten

4. Programmierung, Berichte und Beurteilung

4.1. Duales Berufsausbildungsprogrammierungs- und Überwachungssystem .

4.1.1 . Studium der QBID-Umgebung

4.1.2 . Überblick / geplante Aktivitäten .

4.1.3 . Benennung der Unternehmen geplanten Aktivitäten .

4.1.4 . Ausbilder - Unternehmen - Ausbilder – Abstimmung Ausbildungszentrum
(Zeitmanagement, Überwachung, Modelle, Ergebnisse) .

4.1.5 . Überwachungs- / Bewertungsvorlagen und ihre Verwendung.

4.1.6 . Regelmäßige Berichte

4.1.7 . Beurteilung am Ende des Projekts

4.1.8 . Erfolgsbeobachtung.

5. Ausbildung in Programmierung und in der Erstellung von Berichten

5.1. Praktische Übungen

5.1.1 . Geplante Aktivitäten

5.1.2 . Ausbildungsplan im Unternehmen

5.1.3 . Koordination Tutor - Unternehmen - Tutor – Ausbildungszentrum

5.1.4 . Überwachungs- und Bewertungsvorlagen und ihre Verwendung.

Durchführung und Anpassung während der Pilotphase.

Die Pilotkurse wurden in den Partnerländern Spanien (Zaragoza und Terrassa) sowie Portugal (Matosinhos) jeweils nach einheitlichem Curricula durchgeführt.

Insgesamt umfasste das Training 30 Unterrichtsstunden (Ustd), davon 22,5 Ustd in Präsenz und 7,5 Ustd im Selbststudium.

Die Chamber of Commerce in Terrassa erarbeitete für das Training einheitliche Präsentationsunterlagen (ppt) für alle Partner zu Lehr- und Lernzwecken. Diese wurden den Teilnehmern in den Präsenzeinheiten zur individuellen Nutzung übergeben. (Papierform bzw. elektronisch mittels USB Stick).

Im Folgenden erfolgt eine Dokumentation der in den Partnerorganisationen durchgeführten Trainings:

CHAMBER OF COMMERCE, INDUSTRY AND SERVICES OF ZARAGOZA

Die organisatorischen Rahmenbedingungen für das Training wurden so gewählt, dass möglichst alle Interessenten ohne Probleme teilnehmen konnten. Das Training erfolgte in der Zeit vom 07. April – 07. Mai 2015, jeweils an 2 Wochentagen (Di und Do) berufsbegleitend von 18:00 Uhr -20:30 Uhr.

Der erste Teil des Trainings wurde von der Expertin Ana Muñoz (Fundación Basilio Paraíso) durchgeführt. Sie erläuterte die Chancen einer dualen Berufsausbildung für Spanien und ging insbesondere auf die Bedeutung transversaler Skills beim verantwortlichen Berufsbildungspersonal ein. Die Unterrichtung erfolgte sowohl durch Vermittlung theoretischer Grundlagen, als auch mittels praxisorientierter Einzel- und Gruppenarbeit.

Ergänzend unterstützte Juan Carlos Andrés von der Institution "Salesianos Nuestra Señora del Pilar" die Trainingsaktivitäten. Juan diskutierte mit den Teilnehmern unterschiedliche Lösungsansätze der betrieblichen Ausbildungsplanung, des betrieblichen Monitorings sowie von Lernergebnisbeurteilungen. Zusätzlich präsentierte er unterschiedliche Softwarelösungen, die eine betriebliche Ausbildung hilfreich unterstützen.

Im Kurs wurden folgende Themen diskutiert:

- Wer sind die relevanten Akteure in der dualen Berufsausbildung? Welche konkrete Rolle spielen diese? Sind weitere Akteure notwendig?
- Was sollte auf systemischer Ebene organisatorisch und politisch auf den Weg gebracht werden?
- Welche flankierende Unterstützung sollten die verantwortlichen Behörden auf einzelnen Ebenen geben?
- Welche langfristigen Vorteile bietet das System der dualen Berufsbildung? (Strategie des Landes, Abbau Jugendarbeitslosigkeit, Talente Förderung)
- Wie kann die duale Berufsbildung in das nationale Bildungssystem integriert werden?
- Welche Themen sollten evaluiert werden? Qualität, Nachhaltigkeit am Arbeitsmarkt, Mehrwert eines Auszubildenden, Rolle Ausbildungspersonal bzw.- betrieb.
- Wie können Betriebe vom Aufwand / Nutzen dualer Ausbildung überzeugt werden?
Ausbildung eigener Fachkräfte, Bedeutung Ausbildungspersonal, Finanzierung...
- Welche Ausbildungsinhalte wären für die Firma interessant und wie können diese innerbetrieblich realisiert werden?
- Welche Rolle übernimmt die Schule?
- Wie gelingt es Unternehmen das notwendige Ausbildungspersonal bereitzustellen?
- Wie gewinnt man qualifiziertes Ausbildungspersonal?
- Wie beschäftigt man Auszubildende und Arbeitnehmer erfolgreich im Sinne des Unternehmens?
- Welche Möglichkeiten gibt es das duale Berufsbildungssystem für Jugendliche und Eltern attraktiv zu machen?
- Wie gelingt es Jugendliche für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen?
- Welche „Ausbildungsberechtigung“ benötigt ein Unternehmen?

Die Nachweisführung der Trainingsaktivitäten erfolgte für jeden einzelnen Kursabschnitt per Unterschrift des Teilnehmers.

Am Ende des Trainingskurses absolvierte jeder Teilnehmer ein Assessment und beteiligte sich an einer Lehrgangseinschätzung. Die erzielten länderspezifischen Ergebnisse werden anschließend im Einzelnen dokumentiert.

MENTORTEC – INNOVAFOR

Zu Beginn der Präsenzphase wurde den Teilnehmern das duale Berufsausbildungssystem einführend vorgestellt und dann im Anschluss in einem professionellen Training tiefergehend erläutert.

Unter Nutzung der bereitgestellten Präsentationmaterialien (ppt) starteten wir unmittelbar in eine offene Diskussion. Die Teilnehmer lernten das Bildungsgesetz und deren Regularien näher kennen, setzten sich mit den Akteuren und deren Bedeutung im dualen Berufsausbildungssystem auseinander und lernten Nutzen und Vorteile einer dualen Ausbildung kennen.

Auf Wunsch der Teilnehmer wurde das Training der einzelnen Module in den Monaten März - Juni durchgeführt. Die Trainingseinheiten wurden wie folgt realisiert:

Lerneinheit 1:

Datum: 17. März 2015
Dauer: 8 Ustd
Ort: Escola de Comércio Porto

Lerninhalte: Einführung in das System der dualen Berufsausbildung

- Charakteristik,
- Mehrwert für Unternehmen,
- Funktion des betrieblichen Ausbildungspersonals,
- Verhältnis Ausbilder zu Auszubildende,
- Rechtsvorschriften -

Der Kurs wurde entsprechend dem dualVET Curricula durchgeführt, dazu gehörte neben grundlegenden Informationen auch die Vorstellung von konkreten Kompetenzfeststellungsverfahren im System der dualen Berufsbildung.

Lerneinheit 2,3,4,5:

Datum: 23.04. / 04.Mai. / 08.Juni / 17.Juni 2015
Dauer: 14,5 Ustd (3 x 4 Std und 1 x 2,5 Std)
Ort: MENTORTEC – INNOVAFOR

Lerninhalte: Schwerpunktmäßig wurden mit den Teilnehmern Kommunikationstraining, Teamwork und Konfliktmanagement mit Hilfe praxisorientierter Fallbeispiele und gemeinsamer Gruppenarbeit trainiert. Dabei handelt es sich um Kernkompetenzen die betriebliches Ausbildungspersonal charakterisieren.

CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY OF TERRASSA

Das Training zum Thema betrieblichen Ausbildungspersonals erfolgte in der CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY OF TERRASSA jeweils an einem Vormittag pro Woche.

Die Einführungsveranstaltung fand am 12.04.2015 von 09:30 – 12:00 Uhr statt. Fortgesetzt wurde das Training dann am 21. und 28.04. sowie am 05. und 12. Mai jeweils von 09:00- 14:00 Uhr.

Das Training wurde mit Hilfe unterschiedlicher Fach-Experten durchgeführt:

1. Mrs Carme Martín von der katalanischen Regierungsbehörde.
Sie ist verantwortlich für die Förderung berufsbildender Programme und Projekte.
In der Einführungsveranstaltung erläuterte Mrs. Carne Martin das duale System der beruflichen Bildung in Bezug auf gesetzliche und rechtliche Rahmenbedingungen sowie System- und Lerner spezifische Aspekte.
(Pkt. 1 und 2 des Trainingsprogrammes)
- 2.- Mrs Sonia Pérez, Bildungsmanagerin in der Chamber of Terrassa zeichnete verantwortlich für das Training praxisrelevanter transversaler Skills.
Mit den Teilnehmern wurden deren individuelle Kompetenzprofile erarbeitet und mit Anforderungen des betrieblichen Ausbildungspersonals abgeglichen.
Anschließend wurden Hinweise zur optimalen Weiterentwicklung diskutiert.
- 3./4. Mrs Montse Sala, technische Mitarbeiterin aus dem Generalsekretariat der Chamber of Commerce Katalaniens erläuterte gemeinsam mit Mrs M^a. Àngels Casadesús, Dozentin des Bildungsinstitutes Salesian Methoden der Unterrichtsplanung und Gestaltung.
Schwerpunkte bildeten dabei die Kompetenzfeststellung /-entwicklung, die Rolle des betrieblichen Ausbilders und Kommunikation mit der Schule.
Für diese Zwecke wurde eine spezifische Softwarelösung vorgestellt.

1. Dokumentation / Evaluierung des Trainingskurses

Aktivitäten:

Mittels Unterschriftenlisten wurde die Anwesenheit der Teilnehmer handschriftlich bestätigt. Zur Evaluierung des Pilotkurses wurde vom Projektpartner „Fundación San Valero“ ein spezifischer Feedback bzw. Fragebogen bereitgestellt. Dieser Fragebogen ermöglichte es Feedback u.a. zu folgenden quantitativen und qualitativen Fragestellungen zu erhalten:

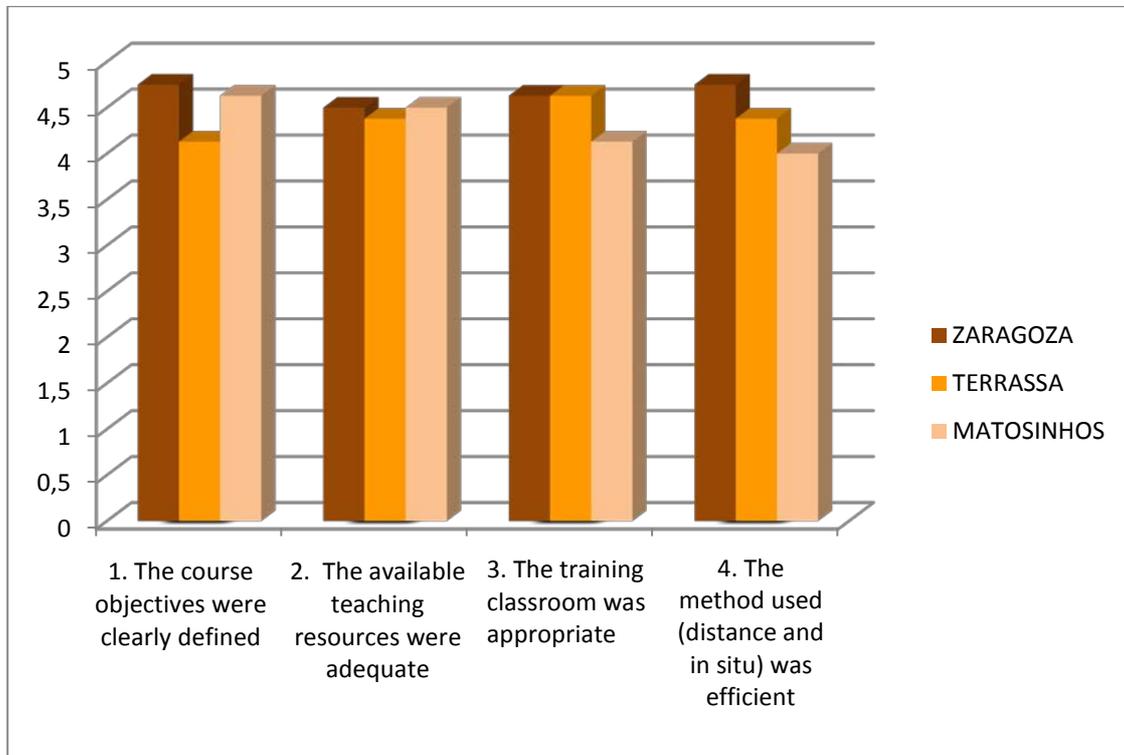
1. Organisation des Training
2. Lerninhalte
3. Durchführung des Trainings
4. Gesamtbewertung

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Insgesamt lässt sich feststellen das die Bewertung des Trainings durch die Teilnehmer, mit mehrheitlichen Bestnoten in Bezug auf alle einzelnen Lerneinheiten. (so wurden durchweg mehr als 4 Punkte bei einer maximalen Punkteanzahl von 5 vergeben), absolut positiv war.

Dieses hervorragende Ergebnis zeugt auch von einer vorbildlichen Trainingsorganisation und- durchführung, die kaum Kritik- bzw. Verbesserungswünsche der Teilnehmer auslöste. Es bestätigte sich auch das die Vorabinformationen zum Kurs bzw. die daraus abgeleitete Erwartungshaltung bei den Teilnehmern zum großen Teil erfüllt wurde.

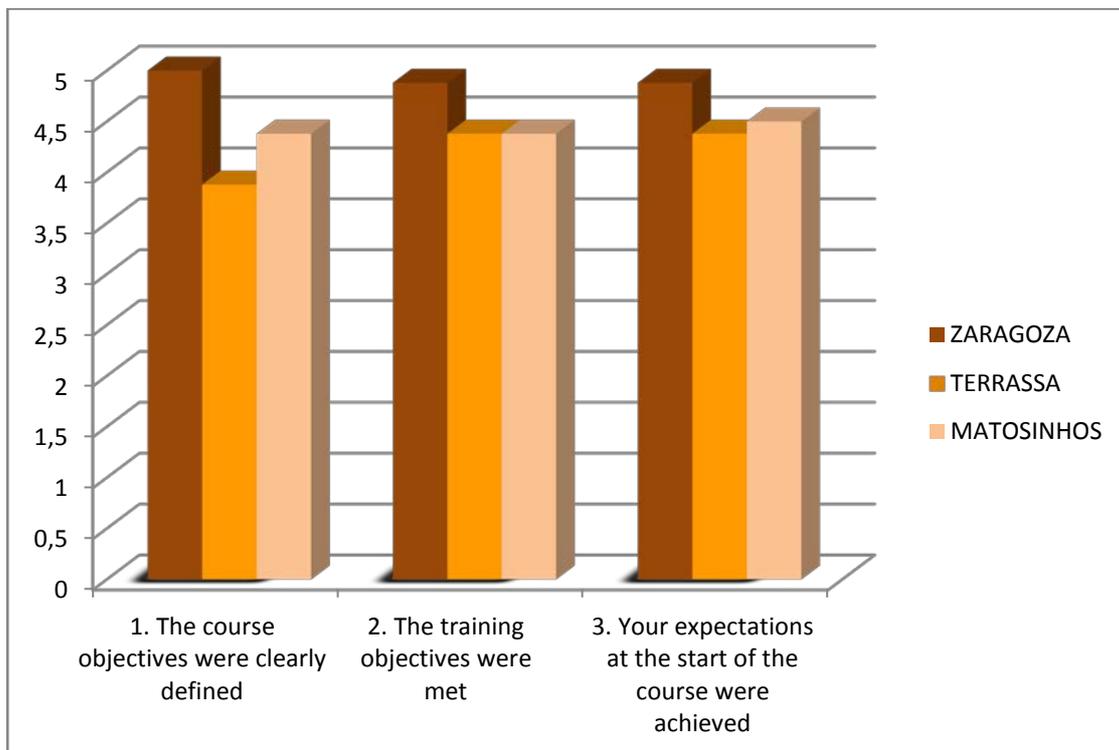
Folgendes Feedback wurde im Einzelnen erzielt:



Nur einmal gab es weniger als 4 Punkte (Partner Terrassa) in puncto Klarheit der Zielstellung vor Beginn des Kurses. Diese Unklarheit bezog sich konkret auf das Thema Teammanagement, bzw. auf die erfolgreiche Integration von Schülern in die betriebliche Arbeitsorganisation.

Dieser Anmerkung wurde bei der Überarbeitung des Trainingscurricula berücksichtigt. Das Thema Personalmanagement und Integration von Jugendlichen / Auszubildenden in die täglichen betrieblichen Geschäftsprozesse und Fachabteilungen erlangte größere inhaltliche Bedeutung im Curricula.

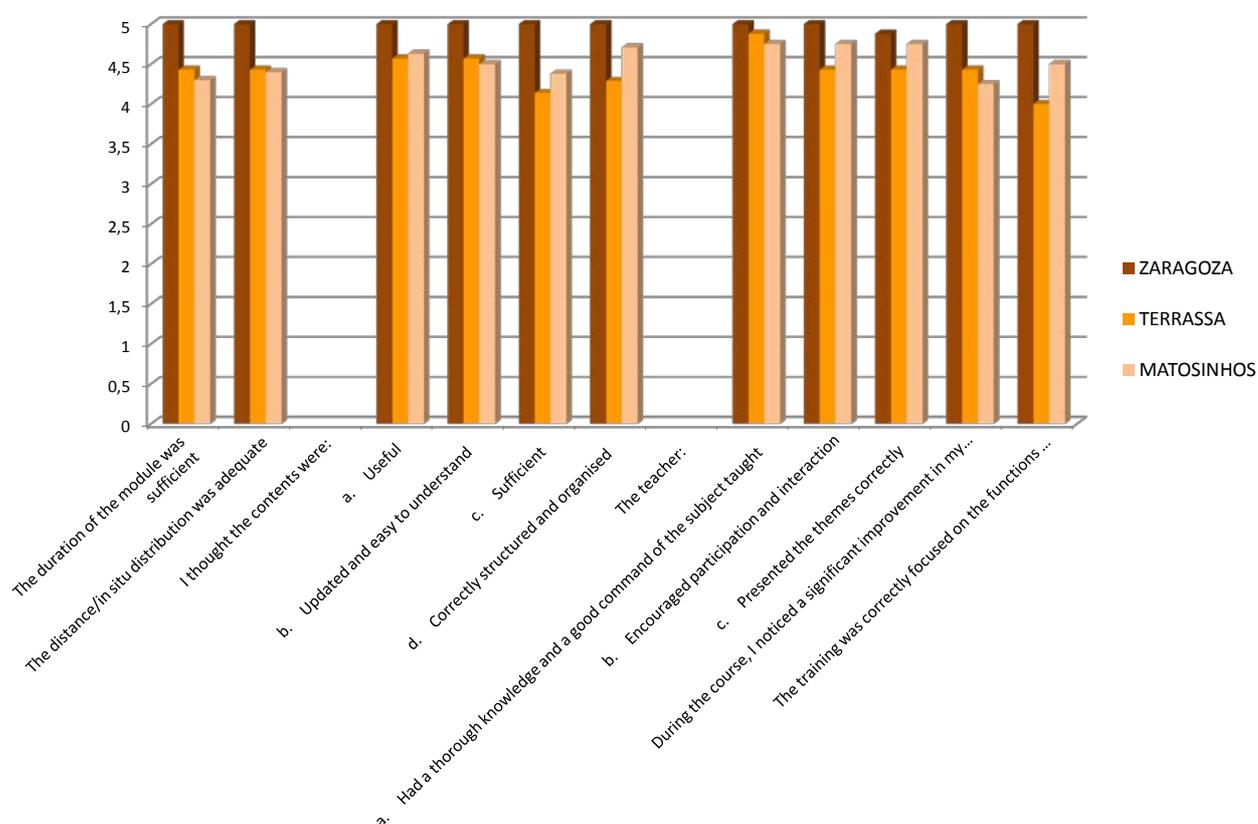
0. Bewertung der Kursorganisation



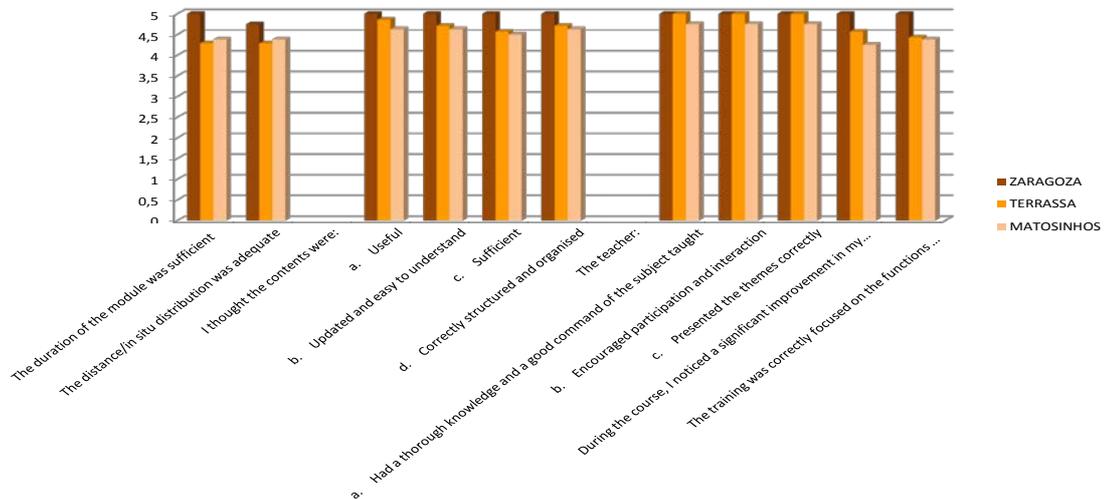
Im Folgenden wurden die einzelnen Lerneinheiten (Module) durch die Teilnehmer separat beurteilt. Die Module wurden dabei nach spezifischen Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal strukturiert.

Prinzipiell erhielten alle Lernmodule ein durchweg positives Feedback. Nur im Trainingskurs in Terrassa bemerkte man, dass die Module 2 (Grundlagen der dualen Berufsausbildung), Modul 5 (Vorbereitung und Umsetzung des Berichtswesens) und Modul 3 (Skills im Umgang mit Jugendlichen) hätten detaillierter behandelt werden können.

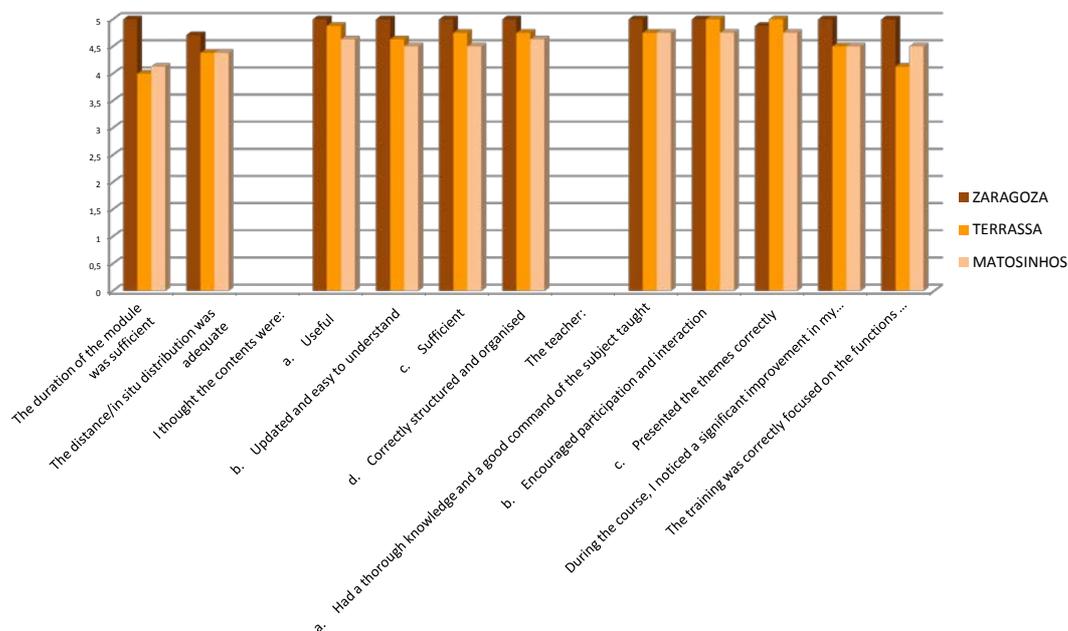
Module 1: Grundlagen der dualen Berufsausbildung



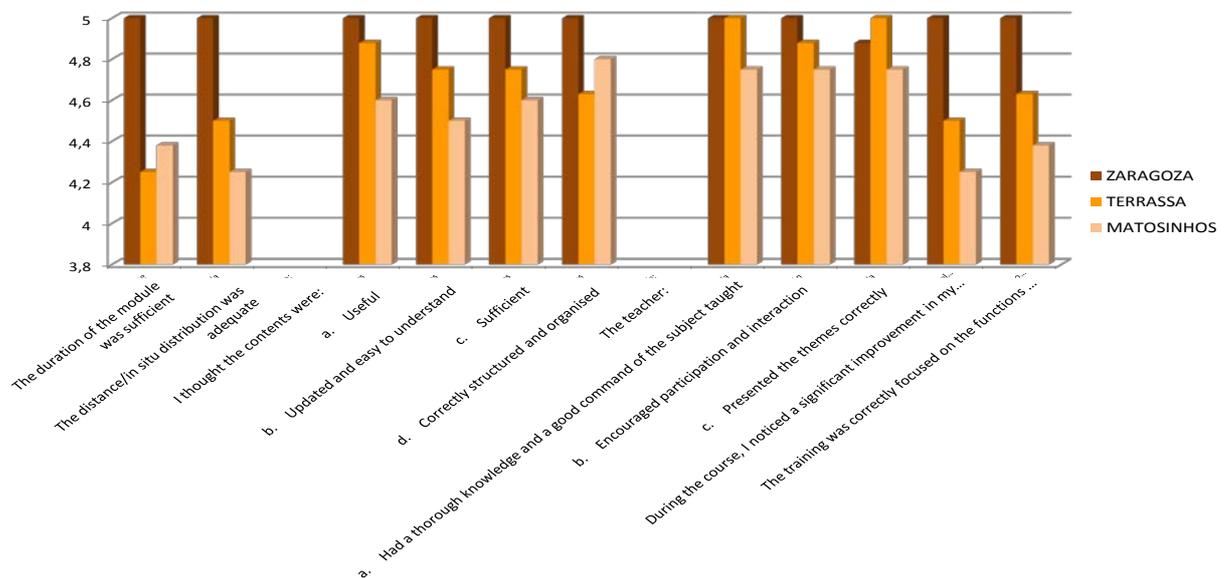
Module 2: Lernen im System der dualen Berufsausbildung



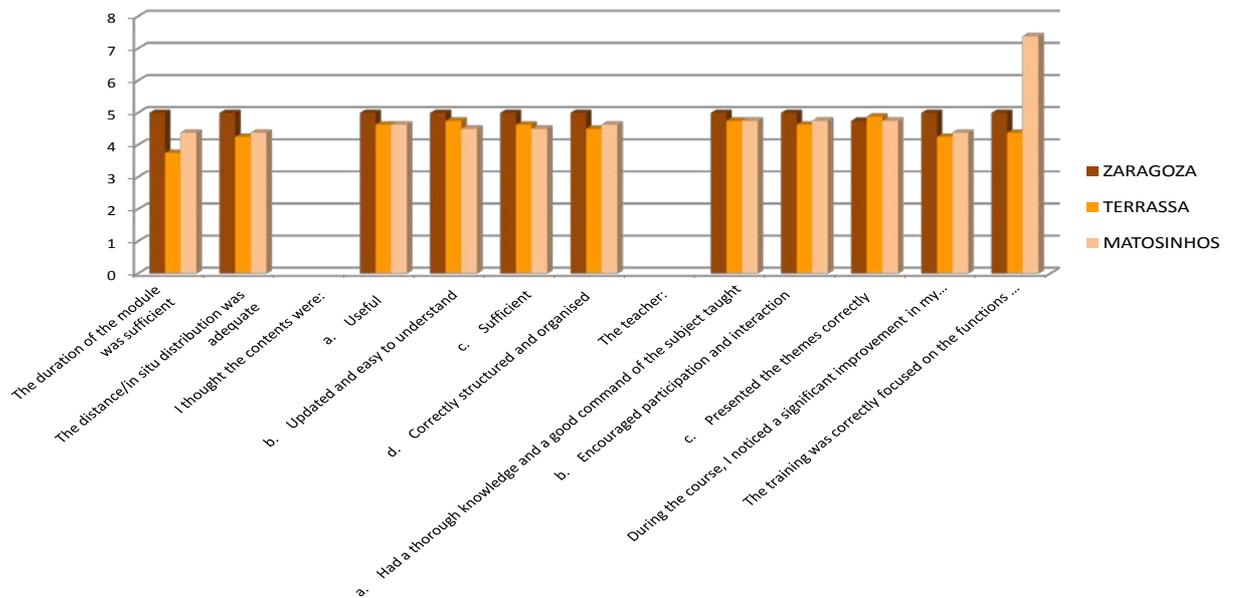
Module 3: Fachliche und persönliche Eignung Ausbildungspersonal



Module 4: Planung, Durchführung und Beurteilung der Ausbildung

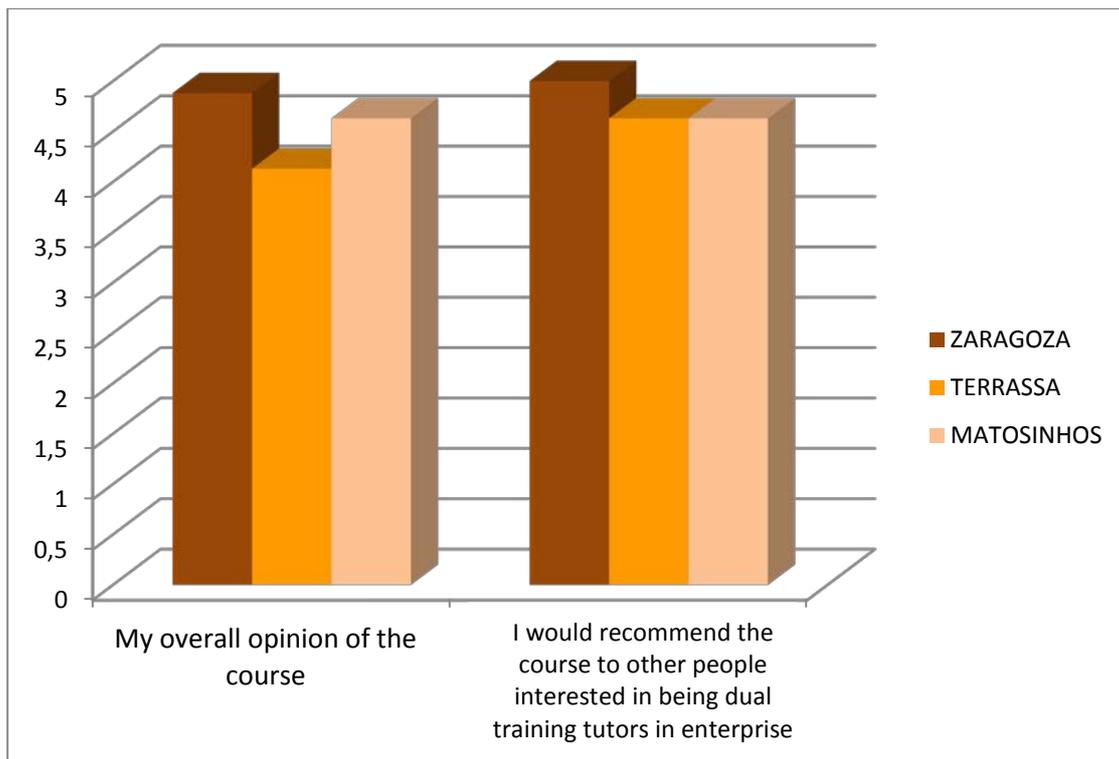


Module 5: Training zur Vorbereitung und Umsetzung des Berichtswesens



Abschließend wurden die Teilnehmer zu ihrer generellen Meinung über das Kursangebot befragt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden dass dieses Feedback sehr positiv war. So erhielten die ersten Pilotkurse durchweg zwischen 4 und 5 Punkten, bei einer Maximalpunktzahl von 5. Die Mehrheit der Teilnehmer würde diesen Kurs zur Qualifizierung von betrieblichem Ausbildungspersonal in der dualen Berufsausbildung weiterempfehlen.



1. Festlegungen und Verbesserungsvorschläge *unter Berücksichtigung der Hinweise der teilnehmenden Unternehmen*

Auf Grundlage der langjährigen Erfahrungen in Deutschland und Österreich wurden gemeinsame Handreichungen zum dualen Berufsausbildungssystem entwickelt. Diese Unterlagen wurden in Pilotkursen mit Unternehmen und Institutionen in Spanien und Portugal auf Übertragbarkeit bzw. Anwendbarkeit diskutiert und evaluiert.

Die Hinweise, Anmerkungen und Verbesserungsvorschläge der teilnehmenden Unternehmen und Institutionen konnten so unmittelbar bei der Erarbeitung der Endergebnisse Berücksichtigung finden.

Generelle Anmerkungen/Hinweise:- Alle vier Handbücher sind verständlich und klar strukturiert. Empfehlenswert wäre es eventuell mehr Übersichten bzw. Grafiken zu Beispielen guter Praxis aus KMU in den Fließtext zu integrieren.

- Der Erläuterung der konkreten Rahmenbedingungen für eine duale Berufsausbildung ausgehend von DE und Austria und übertragen auf die Situation in Spanien und Portugal sind äußerst interessant. Aber auch hier wäre es von Vorteil mehr best practice Beispiele aus KMU zu integrieren. So wären persönliche Statements von Unternehmen zu Chancen und Herausforderungen bei der Einführung dualer Ausbildung sehr hilfreich.- Von besonderer Bedeutung wurde der „Praxisleitfaden zur erfolgreichen Organisation und Einführung dualer Ausbildung in KMU“(Handbuch 2) hervorgehoben.

Handbuch 1: Einführung in das System der dualen Berufsausbildung

- Die Erläuterungen zum dualen System in Österreich und Deutschland sind lediglich als Referenz zu verstehen. Man kann solche ein komplexes System nicht 1:1 nach Portugal und Spanien übertragen. Es gilt den spezifischen nationalen Kontext wie gesetzliche Regelungen, betriebliche Situation als auch die Struktur des nationalen Bildungssystems zu beachten.

-Im Handbuch werden gleich zu Beginn Vorteile und Nutzen dualer Berufsausbildung für Unternehmen sehr umfassend erläutert, weckt Neugier und Interesse.

Handbuch 2: Praxisleitfaden zur Organisation und Einführung dualer Berufsausbildung in KMU.

- An einigen Stellen ist es schwierig die Begrifflichkeiten zu verstehen. Zu empfehlen wäre es solche Begriffe in einem separaten Glossar zu erläutern.
- Einige Elemente lassen sich unter den konkreten Rahmenbedingungen in den KMU in Spanien und Portugal nicht ganz einfach implementieren.
- Von fundamentaler Bedeutung sind Informationen zu den Kosten einer dualen Berufsausbildung im Unternehmen.
- Das Kapitel „Vorschläge und Empfehlungen für einen Transfer von Elementen dualer Berufsausbildung nach Spanien und Portugal“ ist sehr interessant.
- Alle Materialien und Anhänge sind sehr interessant und eine gute Referenz.
- Von Vorteil wäre es diese mit konkreten Anwendungsfällen in spanischen und portugiesischen Unternehmen zu untersetzen.
- Als problematisch gilt es zu bedenken das die portugiesischen Unternehmen nicht unmittelbar an der Erarbeitung der Kursinhalte mitgewirkt haben. Empfehlenswert wäre es zukünftig Unternehmen aus allen Partnerländern bei der Erarbeitung länderspezifischer Inhalte mitwirken zu lassen.

Handbuch 3: Schlüsselfaktoren und formale Voraussetzungen für die erfolgreiche Einführung einer dualen Berufsausbildung in Unternehmen

- Die gewählte Inhaltsstruktur zu Beginn des Dokumentes war sehr interessant und hilfreich. Günstig wäre es diese Struktur im gesamten Dokument beizubehalten.
- Der Zusammenhang zwischen den einzelnen Kapiteln ist nicht immer klar nachvollziehbar. Zu Beginn des Dokumentes werden günstige Argumente für eine duale Ausbildung präsentiert. Gleich danach werden dann Anforderungen an die Unternehmen formuliert um junge Leute auszubilden. Betont wird das Unternehmen möglichst untereinander kooperieren sollten. (durchaus von Vorteil). Eine bessere Logik in der Struktur des Handbuches würde es aber sicher wesentlich interessanter machen.
- Der Abschnitt mit den Empfehlungen macht wenig Sinn, da diese nichts weiter als eine Wiederholung des zuvor beschriebenen Textes darstellen. Günstiger wäre es, diese nicht als eigenständigen Abschnitt in diesem Dokument zu platzieren, sondern in einem generellen FAQ-Bereich.

Handbuch 4: Praxisleitfaden für das Training transversaler Skills des Ausbildungspersonals

- Diese Handbuch ist wichtig für Unternehmen die unmittelbar an einer dualen Ausbildung interessiert sind. Die Handbücher 1-3 sollten dafür genug Interesse geweckt haben....
 - Insgesamt ist das Handbuch informativ und leicht verständlich geschrieben.
 - Das eine oder andere Mal sind die verwendeten Begriffe ein wenig schwer zu verstehen. Vielleicht sollte man diese etwas allgemeiner formulieren, bzw. in einem separaten Glossar näher erläutern.
 - Von Vorteil wären auch Grafiken mit Aussagen der beteiligten Ausbilder.
 - Man sollte den Schwerpunkt eher auf das Kapitel „Unterschiedliche Anforderungen und Aufgaben“ legen und weniger auf das Kapitel „Wie gehe ich mit den Jugendlichen um“.
- Schwerpunkt unserer Aktivitäten sollte es sein Unternehmen für die duale Ausbildung zu gewinnen und nicht den Umgang bzw. die Erziehung von Jugendlichen in den Focus zu rücken. Das ist nicht allein Aufgabe der Unternehmen.. Eventuell sollte man das Kapitel zu den transversalen Skills eher als Bestandteil der Empfehlungen an das Ende stellen. Zusätzlich sollte man mehr gute Praxisbeispiele für die Unternehmen vorsehen.

Ergebnisse aus der Umsetzungsphase

Trotz der sehr positiven Meinungen zum Training, denken wir gilt es dennoch folgende Verbesserungsvorschläge zu berücksichtigen:

- Modul 1: Es wäre interessant ein wenig genauer zu erfahren welchen Umfang die Themen Management, Team und Jugendlicher/Auszubildender umfassen.
- Modul 2 und 5: Es ist erforderlich den zeitlichen Umfang der Module genau zu prüfen. Zu beurteilen wäre die Praxistauglichkeit der erzielten Lernergebnisse, der spezifischen Lerninhalte und der eingesetzten Methoden. Einige Teilnehmer wünschten sich insgesamt mehr Praxisbeispiele.
- Modul 3: Im Pilotlehrgang in Terrassa wurde festgestellt, dass einige Inhalte doch eher zu allgemein formuliert waren und man insbesondere bei der Arbeit mit den Jugendlichen mehr ins Detail gehen sollte.

An dieser Stelle gilt es zu erwähnen das uns die Teilnehmer doch zahlreiche interessante Rückmeldungen übermittelt haben, wie z.B.:

- *„Kenntnisse und Erfahrungen zum Ausbildungsablauf und den Instrumenten einer dualen beruflichen Ausbildung“*
- *„Dieser Kurs erinnerte mich an verschiedene Instrumente der Personalarbeit“*
- *„Ich erhielt vielfältige Informationen über die duale Ausbildung, insbesondere der Qualifizierung des Ausbildungspersonals*
- *„Die Informationen zu Personalmanagement, -entwicklung und -qualifizierung waren sehr wertvoll. Ich betrachte das als Leitfaden zum Start in die duale Ausbildung. Die*

vorgestellten Instrumente waren sehr nützlich, konnten aber bisher noch nicht wirklich in die Praxis überführt werden.

- „Erfolgreiche Wege zur Einführung dualer Ausbildung bzw. der Qualifizierung betrieblicher Ausbilder“

Auszüge aus dem Feedback der Unternehmen...

Betrachten Sie die Lernergebnisse als nützlich für ihr berufliche und persönliche Entwicklung?

- „Ja selbstverständlich“

- „Ja , um meine Schüler für eine duale berufliche Ausbildung zu motivieren“

- „Gewissermaßen schon“

Welchen Eindruck hatten Sie von den Trainern?

- „Sehr gut. Sie zeigten einfach hervorragendes Engagement und Professionalität.“

- „Die Trainer waren sehr professionell und freundlich.“

- „Ich fand beide toll, Juan Carlos war dabei eher der Praktiker und Anna vermittelte sehr gut die personellen Kompetenzen“

- „Ich empfand es als sehr wichtig das die Trainer unmittelbar in das Projekt integriert waren. Der Unterricht in der Gruppe war sehr unterhaltsam und interessant“

- „ Ana begeisterte durch ihre ruhige und kommunikative Art und Weise. Man konnte ihr sehr gut folgen und war ständig bemüht aufmerksam zu zuhörenJuan Carlos gab eine wirklich sehr praxisnahe Präsentation. Er machte einen sehr guten Job.“ „Perfekt“

Würden Sie dieses Training weiter empfehlen?- „Sicherlich“

- „Natürlich“- „Ich würde den Kurs sicher empfehlen. Ich finde die duale Berufsausbildung sehr interessant und praktikabel, liefert sie doch den Jugendlichen einen unmittelbaren Zugang zur Arbeitswelt.

- „Ja“

Welche Besonderheiten würden Sie in Zusammenhang mit dem Pilot-Training gern noch erwähnen...?

- „Ein großes Dankeschön an Pilar und Ana. Ihr seid die Besten!“

- „Ich möchte Dank sagen an alle Beteiligten, Trainer und Kollegen die diesen Kurs so interessant gemacht haben“

- „Alles war fantastisch, sehr gut organisiert und durchgeführt.“

- „ Ich genoss es diese tolle Erfahrung zu machen, obwohl ich wenig Vorkenntnisse hatte“

- „Alles war perfekt“

Schlussfolgerungen:

Auf Grundlage der Erfahrungen in den unterschiedlichen Projektphasen sind wir zu folgenden Ergebnissen gekommen:

- In Bezug auf die gesetzlichen Regelungen einer dualen Ausbildung.

Das Projekt hat gezeigt das klare und eindeutige gesetzliche Regelungen in Spanien und Portugal notwendig sind, um die Umsetzung der dualen Berufsausbildung zu gewährleisten. (siehe DE und Austria)

Basierend auf solch einem gesetzlichen Rahmen, wäre es wichtig aktuell existierende Studiengänge für duale Ausbildung zu adaptieren. Es wäre zu empfehlen unbedingt die Unternehmen in die Entwicklung/Adaption dualer Studiengänge einzubeziehen. Für die Zukunft wird es wichtig sein die Verbindung zwischen Bildung und Beschäftigung weiter zu stärken. Ein gesetzlicher Rahmen könnte einen generellen Zugang zu Ausbildung und Mobilität zukünftiger Fachkräfte ermöglichen.

Diese Gesetzgebung sollte auch die Finanzierung dualer Berufsausbildung regeln. Aktuell unterscheidet sich das Finanzierungsmodell allein in Spanien von einer Region zu anderen Region (unterschiedliche Ausbildungsverträge, Stipendium,...)

Zwecks Qualitätssicherung ist es erforderlich, verantwortliche Akteure zu benennen (Regierung, Unternehmerorganisation, Bildungszentren, Unternehmen, Jugendliche) sowie deren Funktion und Verantwortlichkeiten klar zu regeln.

- In Bezug auf die Unternehmen

Wie bereits aus dem Feedback der Teilnehmer ersichtlich, bestätigte sowohl die Pilotgruppe als auch der Trainingskurs den Mehrwert der Projektergebnisse. Gemeinschaftlich wurde betont das durch das Projekt ein sehr guter Handlungsleitfaden für Unternehmen erarbeitet wurde , der den Entscheidungsprozess für eine duale Berufsausbildung wesentlich unterstützt. Viele Zweifel und Bedenken und konnten bei den teilnehmenden Unternehmen unmittelbar ausgeräumt werden. .

Dank der aktiven Unterstützung durch die beteiligten Unternehmen konnten zahlreiche Anpassungen bereits während der Pilotierung vorgenommen werden. Das Projekt wurde für alle Beteiligten ein voneinander und miteinander Lernen.

Im Rahmen der dualen Ausbildung haben die Unternehmen eine aktive Schlüsselposition. In Abhängigkeit von ihrer Größe und den zur Verfügung stehenden Ressourcen, gilt es darüber hinaus Allianzen zu schmieden die es den zahlreichen kleinen Unternehmen ermöglichen eine betriebliche (duale) Ausbildung einzuführen. Sind es doch gerade die KMU die in Spanien und Portugal die Mehrheit der Unternehmen repräsentieren.

Zum Zwecke einer allgemeinen Qualitätssicherung wäre es empfehlenswert in den Unternehmen eine Validierung und Evaluierung der innerbetrieblichen Ausbildung sicher zu stellen.

Dabei sollte das Augenmerk nicht nur auf die Anforderungen an den Arbeitsplatz gerichtet sein, sondern auch auf den Arbeitsvertrag, die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen (Jugend- und Arbeitsschutz) sowie auf die Rolle des Ausbildungspersonals.

Für das Ausbildungspersonal und die Unternehmen gilt es somit ein Minimum an Anforderungen, Standards, Rechten und Pflichten sowie Rahmenbedingungen betrieblicher (dualer) Berufsausbildung einzuhalten.

- **Rolle der zuständigen Stelle**

Wie aus den Projektunterlagen ersichtlich, sind in Österreich und Deutschland (Referenzpartner einer dualen Berufsausbildung) die Kammer als zuständige Stelle in der beruflichen Bildung gemäß nationalem Berufsbildungsgesetz berufen. Die zuständigen Stellen haben vom Staat wichtige Aufgaben im Bereich der Berufsausbildung übertragen bekommen, dazu gehören die Überwachung, die Beratung und Förderung der beruflichen Bildung. Sie prüfen und überwachen die Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals.

Wichtig ist es solch unabhängige, zuständige Stelle in der dualen Berufsbildung per Gesetz zu autorisieren.

Im Fazit, kann festgestellt werden, dass die duale Berufsausbildung „Das Bildungssystem“ repräsentiert, das eine passgenaue Qualifizierung entsprechend der Bedarfe der Wirtschaft gewährleistet. Das duale Berufsbildungssystem sichert den qualifizierten Fachkräftenachwuchs in den Unternehmen durch innerbetriebliche Ausbildung. Gleichzeitig garantiert diese bedarfsorientierte Qualifizierung junger Menschen im Unternehmen deren Beschäftigung.



Programm für
lebenslanges
Lernen



dual**vet**

Diese Veröffentlichung spiegelt ausschließlich die Ansichten des Verfassers wider, ferner kann die Kommission keine Verantwortung dafür übernehmen, in welcher Weise die darin enthaltenen Informationen in der Praxis Anwendung finden.



afw | akademie
für welthandel



mentortec



La Cambra
Cambra de Comerç
de Terrassa

Cámara
Zaragoza