

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

SCHLÜSSELDATENFELDER



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.

Diese Publikation [Kommunikation] gibt nur die Standpunkte des Autors wieder; die Kommission ist nicht verantwortlich für die etwaige Verwendung von darin veröffentlichten Informationen.

Die DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung – Schlüsseldatenfelder ist das erste Intellectual Output des Erasmus+-Projekts DITOGA: Digital tracking of VET graduates via auto-analytics to enhance the quality and sustainability of vocational and educational training programmes. Sie bietet Expertinnen und Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine detaillierte Beschreibung des Rahmens, der Ziele und der Anwendungsbereiche der DITOGA Tracking-Strategie und erklärt, wie die Tracking-Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann und wie die über Schlüsselfaktoren digital gesammelten Daten von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zur Weiterentwicklung von Berufsbildungsprogrammen beitragen können.

© Das Copyright liegt beim DITOGA-Projektkonsortium. Die Vervielfältigung von (Teilen) des Materials ist unter Nennung der Quelle(n) gestattet. Änderungen am Originalmaterial sind nicht zulässig.

**DITOGA Tracking-Strategie
für Absolventinnen und Absolventen
in der beruflichen Aus- und Weiterbildung**

Schlüsseldatenfelder

Erstellt von

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

**in Zusammenarbeit mit und mit Beiträgen von den
DITOGA-Projektpartnern**

März 2019

PROJEKT

Digital tracking of VET graduates via auto-analytics
to enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

PROJEKTAKRONYM

DITOGA

PROJEKTNUMMER

2018-1-AT-01-KA202-039240

Inhalt

1. Einleitung.....	6
2. Schlüsseldatenfelder für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung	8
2.1. Einleitung.....	8
2.2. Theoretische Kompetenzen	9
2.3. Praktische Fertigkeiten.....	11
2.4. Schulung und Einsatz von sozialen Kompetenzen (Soft Skills).....	12
2.5. Motivationsfaktoren.....	18
2.6. Berufliche Zielsetzung und Karriereentwicklung.....	20
2.7. Bildungsaufträge von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen	22
3. Richtlinien für Berufsbildungseinrichtungen.....	23
3.1. Fertigkeiten und Kompetenzen definieren	23
3.1.1. Die europäische Perspektive	23
3.1.2. Institutionsspezifische Curricula und Konzepte zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen	33
3.1.3. Bezug zu EU-Initiativen.....	38
3.2. Tools und Methoden zum Erkennen von Qualifikationslücken	42
3.2.1. Die europäische Perspektive	42
3.3. Erforderlicher systemischer Rahmen für die Implementierung.....	45
3.3.1. Erklärung.....	45
3.3.2. Die europäische Perspektive	45
3.4. Methoden.....	49
3.4.1. Erklärung.....	49
3.4.2. Die europäische Perspektive	50
3.5. Interne Qualitätssicherung.....	55
3.5.1. Erklärung.....	55
3.5.2. Die europäische Perspektive	55
3.6. Entwicklung des Ausbildungsprogrammes.....	61
3.6.1. Erklärung.....	61
3.6.2. Die europäische Perspektive	62
4. Praktische allgemeine Hinweise.....	71
5. Anhang.....	76

5.1.	Soziale Kompetenzen und Querschnittskompetenzen (AT).....	76
5.2.	Ausbildungsdokumentation (AT).....	77
5.3.	Dimensionen von Diversität (AT).....	79
5.4.	Work-Life-Balance-Rad (AT)	80
5.5.	Beispiel für die Beurteilung durch Dritte (BE)	83
5.6.	Fragebogen (IE).....	85



1. Einleitung

Das Hauptziel des DITOGA-Projekts besteht darin, die Qualität und Nachhaltigkeit von Angeboten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch Sammlung relevanter Daten von Absolventinnen und Absolventen zu optimieren. Diese Daten geben den Berufsbildungseinrichtungen die notwendigen Informationen hinsichtlich des Erfolgs, aber auch hinsichtlich potenzieller Verbesserungsmöglichkeiten ihrer aktuellen Angebotsinhalte, wodurch es den Einrichtungen möglich ist, die Angebote an den aktuellen Bedarf des Arbeitsmarktes anzupassen. Das umfasst sowohl Informationen zu berufsbezogenen Hard Skills, Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen als auch die Bereiche Soft Skills und persönliche Einstellungen. Die Grundlage für die weitere Entwicklung und ein wichtiges Produkt im Projekt stellt die **DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (IO1)** dar.

DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (IO.1)

Die Berufsbildungseinrichtungen in Europa sind durch ihre Vielfalt in Bezug auf ihre Programme, methodischen Ansätze, sozioökonomischen und kulturellen Kontexte, die Bedürfnisse ihrer Zielgruppen (insbesondere in Bezug auf benachteiligte Auszubildende) und die Anforderungen des Arbeitsmarktes gekennzeichnet. Um den praktischen Wert der weiteren DITOGA-Projektergebnisse sicherzustellen, identifizierten die Partner einerseits relevante Schlüsselfaktoren, die für Berufsbildungszentren erforderlich sind, um ihre Schulungsinhalte rasch an den tatsächlichen Bedarf des Arbeitsbereichs anpassen zu können, sowie die erforderlichen systemischen Rahmenbedingungen zur Umsetzung im Rahmen einer transnationalen investigativen Forschungsstudie.

Das umfasst beispielsweise relevante Soft Skills (persönliche, soziale, methodische Kompetenzen) und sinnvolle Aspekte des Berufslebens der Absolventinnen und Absolventen (z. B. Beförderung, Weiterbildung, Arbeitsplatzwechsel) sowie interne Prozesse der Qualitätssicherung und Entwicklung von Ausbildungsprogrammen.

Im Rahmen eines qualitativen methodischen Ansatzes wurden sowohl nationale Fokusgruppen, an denen Vertreterinnen und Vertreter aller Zielgruppen beteiligt waren, als auch Recherche-Arbeiten umgesetzt. Das Ergebnis ist eine detaillierte Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mit Leitlinien dazu, wie die gesammelten Daten zur ständigen Verbesserung der Ausbildungsprogramme beitragen können und wie die Strategie erfolgreich umgesetzt werden kann.

Erstmals gibt es damit ein digitales Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen, das auf die Bedürfnisse von Bildungseinrichtungen zugeschnitten ist, und selbst auf universitärer Ebene steht die Entwicklung solcher Ansätze noch am Anfang. Dem gegenüber steht die sehr reale Nachfrage nach einem solchen System - ganz besonders hinsichtlich der stattfindenden digitalen und technologischen Revolutionen, die zu schnellen Veränderungen in den Arbeitsbereichen führen.

Das DITOGA-Projekt beschreitet damit neue Wege: Es entwickelt ein effizientes und widerstandsfähiges System für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen, das es Berufsbildungseinrichtungen ermöglicht, die Qualität und Nachhaltigkeit ihrer Programme zu steigern, indem sie zeitnahe kontinuierlich an die sich ständig ändernden Anforderungen der Arbeitswelt angepasst werden können. Die drei Kernprodukte des DITOGA-Projekts bieten den



Berufsbildungseinrichtungen genau diese Möglichkeiten. Die erforderlichen Daten werden von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung über eine App für Smartphones (IO2) eingegeben und anschließend von der Berufsbildungseinrichtung mit einer maßgeschneiderten Analysesoftware (IO3) ausgewertet und interpretiert, wodurch die technologischen Vorteile beider Instrumente kombiniert werden.

Darüber hinaus präsentiert die **DITOGA Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (IO1)** Richtlinien und eine fundierte Forschungsstudie zu den Schlüsselfaktoren, mithilfe derer Berufsbildungseinrichtungen die Qualität und Nachhaltigkeit ihrer Ausbildungen optimieren können.



2. Schlüsseldatenfelder für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

2.1. Einleitung

Basierend auf der empirischen Bewertung der Umfragen und den zusätzlichen Gedanken und Anmerkungen der befragten Personen - 61 Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern in der Berufsbildung und 30 Unternehmensvertreterinnen/-vertretern - hat die Projektpartnerschaft 71 Schlüsseldatenfelder abgeleitet, die für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung relevant sind. Darüber hinaus wurden die Ergebnisse der landesweiten Forschungsarbeiten und Erfahrungen der verschiedenen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen in der Ableitung berücksichtigt.

Die folgenden Beschreibungen sollten die verschiedenen Schlüsseldatenfelder genauer definieren. Folglich dienen sie auch als Grundlage für Berufsbildungseinrichtungen und Ausbildungsorganisationen hinsichtlich der Gestaltung und Anpassung ihrer Schulungen an die Anforderungen der Arbeitswelt. Dies ermöglicht eine schnelle Anpassung an mögliche Änderungen der Anforderungen von Unternehmern.

Besonderes Augenmerk wurde bei der Entwicklung der Schlüsseldatenfelder auf die Korrelation mit den für Berufsbildungseinrichtungen definierten CEDEFOP-Schlüsselkompetenzen gelegt.

Schlüsselkompetenzen:

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik
- Digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- Zwischenmenschliche, interkulturelle und soziale Kompetenzen, Bürgerinnen-/Bürgerkompetenz
- Unternehmertum
- Kultureller Ausdruck ¹

Schließlich gibt es am Ende jedes Abschnitts einen praktischen Ansatz zum entsprechenden Bildungsauftrag der Berufsbildungseinrichtung bzw. des Ausbildungszentrums.

¹ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/key-documents>
<http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4041>
http://www.cedefop.europa.eu/files/4041_en.pdf
http://www.cedefop.europa.eu/files/8083_en.pdf



2.2. Theoretische Kompetenzen

1	Schlüsseldatenfeld: Verbale Fertigkeiten	Dies beschäftigt sich damit, inwieweit jemand mit Wörtern und Sätzen umgehen kann. Es definiert auch, in welchem Umfang jemand Bedeutungen verstehen kann und weiß, wie Bedeutungen und Wörter verwendet werden und wie man in einem verständlichen und logischen Kontext kommuniziert. Diese Fertigkeiten sind teilweise angeboren und werden mit Erlernen der Muttersprache weiter ausgebildet. Darüber hinaus werden diese Fertigkeiten auch im Rahmen der öffentlichen Bildung (z. B. Schule) erworben. Verbale Fertigkeiten beziehen sich auf einen dynamischen Prozess und können lebenslang trainiert werden. Sie sind nicht immer vom Bildungsniveau oder dem grammatikalischen Wissen einer Person abhängig.
2	Schlüsseldatenfeld: Schriftliche Fertigkeiten	Zu den schriftlichen Fertigkeiten zählt nicht nur die korrekte Verwendung von Rechtschreibung, Grammatik und Syntax, sondern auch der schriftliche Ausdruck der Gedanken und Ideen einer Person. Darüber hinaus beinhalten sie einen strukturierten Ansatz und die Fähigkeit, strukturiert und klar zu denken, um etwas niederzuschreiben, das für andere Menschen sinnvoll und verständlich ist.
3	Schlüsseldatenfeld: Technisches Verständnis	Dabei kann es sich um eine angeborene Fähigkeit handeln, die durch geeignete Schulung und Ausbildung gefördert werden kann. Es handelt sich dabei um den logischen Ansatz, wie Maschinen, Computer und technische Systeme im Allgemeinen funktionieren. Gut entwickelte räumliche Vorstellungskraft, manuelle Geschicklichkeit und Problemlösung helfen, ein gutes technisches Verständnis zu entwickeln.
4	Schlüsseldatenfeld: Konzentration und Gedächtnis	Konzentration ist die Fähigkeit, auf das zu fokussieren, das man gerade tut, und auf nichts anderes; Gedächtnis hingegen beschreibt die Fähigkeit, Ereignisse, Gefühle, Situationen, Strukturen, Sprache, einfache bis komplexe Anpassungen und erworbene oder erlernte Inhalte auf sinnvolle, logische und lineare Art und Weise zu berücksichtigen.
5	Schlüsseldatenfeld: Geschwindigkeit	Geschwindigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, wie lange es dauert, bestimmte Aufgaben zu erledigen, und etwas innerhalb kurzer Zeit zu bearbeiten. Trotzdem sollten die Aufgaben nicht nur schnell erledigt werden, sondern auch präzise; Fehler und mögliche Gefahren für sich selbst oder andere sollen vermieden werden.
6		



	Schlüsseldatenfeld: Logisches Denken	Dies beschreibt den Prozess, von einem verwandten Gedanken zum anderen zu gelangen und diese klar zu strukturieren. Logisches Denken ist grundsätzlich in allen Bereichen des menschlichen Lebens notwendig, rückt jedoch in bestimmten Arbeitskontexten noch mehr in den Mittelpunkt.
7	Schlüsseldatenfeld: Genauigkeit beim Ausführen von Aufgaben	Die Genauigkeit beim Ausführen von Aufgaben erfordert eine gute und konstante Konzentration, wenn Aufgaben und Prozesse präzise und korrekt ausgeführt werden sollen. Die Arbeiten sollten ordnungsgemäß und genau ausgeführt werden, um Fehler und/oder Verzögerungen zu vermeiden.
8	Schlüsseldatenfeld: Mathematik	Dies ist die Wissenschaft der Zahlen und Formen. In diesem Zusammenhang umfasst es grundlegende Buchhaltungsarten und komplexere Formen, abhängig von der jeweiligen Arbeit.
9	Schlüsseldatenfeld: Amtssprache	Damit wird die landesspezifische Sprache beschrieben, die von Regierung, Behörden, öffentlichen Stellen, Schulen und anderen Bildungssystemen des jeweiligen Landes akzeptiert und verwendet wird. Sie wird von der Mehrheit der Menschen im Land gesprochen und geschrieben.
10	Schlüsseldatenfeld: Berufssprache	Sie beschreibt die bei der Arbeit verwendete Sprache. Dies umfasst nicht nur typische, kundenspezifische Phrasen und Redewendungen, sondern auch spezielle technische oder mechanische Begriffe, abhängig von den ausgeführten Aufgaben und Arbeiten. Ein besonderes Augenmerk muss auf die Höflichkeit und den Umgang mit Situationen gelegt werden, die eine anspruchsvolle Berufssprache erfordern. Berufssprachen können durch praktische Schulungen - z. B. für Vorstellungsgespräche, Telefonie und Umgang mit Kunden - geschult werden. Zusätzlich wird Berufssprache in Berufsschulen und in Praktika eingesetzt und geschult.
11	Schlüsseldatenfeld: Fremdsprache	Dies definiert eine Sprache, die sich von der Landessprache unterscheidet. Darüber hinaus beschreibt es auch eine Sprache, die die Sprecherin/der Sprecher nicht als erste Sprache erlernt hat.
12	Schlüsseldatenfeld: Verfassen von Berichten und Anträgen	Dies ist wichtig für Berufe, die viel Büroarbeit erfordern. Es kann jedoch auch für bestimmte technische Aufgaben oder im Umgang mit Kunden erforderlich sein.
13	Schlüsseldatenfeld: Innovation	Umgangssprachlich beschreibt der Begriff neue Ideen und Erfindungen und deren wirtschaftliche Umsetzung. Innovationen entstehen im engeren Sinne nur aus Ideen, wenn sie in Form neuer



		Produkte, Dienstleistungen oder Prozesse umgesetzt werden, die tatsächlich erfolgreich eingesetzt werden und den Markt erobern.
14	Schlüsseldatenfeld: Planen und Delegieren	Planen ist der Prozess des Nachdenkens über die Aktivitäten, die zum Erreichen eines gewünschten Zielerforderlich sind. Delegieren ist die Zuweisung von Verantwortlichkeiten oder Befugnissen an eine andere Person (normalerweise von Vorgesetzten an Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter), um bestimmte Aktivitäten auszuführen. ²
15	Schlüsseldatenfeld: Bewusstsein für geschäftliche Entwicklung	Dies beschreibt die Fähigkeit einer Person, auf Marktentwicklungen aufmerksam zu werden, die populär und von Markt und Gesellschaft allgemein akzeptiert werden.
16	Schlüsseldatenfeld: Unternehmerisches Denken & Management	Die Fähigkeit, unternehmerisch zu denken, bezieht sich auf die Fähigkeit, Marktchancen zu erkennen und die besten Möglichkeiten und die geeignetste Zeit zu finden, um daraus Kapital zu schlagen. Manchmal wird es einfach als die Fähigkeit bezeichnet, Anpassungen zur Problemlösung zu finden und durchzuführen. Unternehmerisches Management ist das Nutzen des unternehmerischen Wissens und sein Einsatz zur Steigerung der Effektivität neuer geschäftlicher Projekte sowie kleiner und mittlerer Unternehmen. ³

2.3. Praktische Fertigkeiten

17	Schlüsseldatenfeld: Durchführen praktischer Tätigkeiten	Die Fähigkeit, praktische Aktivitäten erfolgreich zu initiieren und zu beenden. Je nach Komplexität der Aufgaben können Anleitung und Beaufsichtigung nützlich oder erforderlich sein.
18	Schlüsseldatenfeld: Interaktion mit Kundinnen/Kunden	Dies bedeutet, in der Lage zu sein, fließend, aufgeschlossen und ergebnisorientiert mit Kundinnen/Kunden zu kommunizieren. Das kann auch ein gewisses Gefühl für Konfliktmanagement erfordern.
19	Schlüsseldatenfeld:	

² <https://en.wikipedia.org/wiki/Delegation>

<https://en.wikipedia.org/wiki/Planning>

³ <https://www.cleverism.com/skills-and-tools/entrepreneurial-thinking/>

<https://news.gcase.org/2011/10/24/what-is-entrepreneurial-management/>

<p>Digitale Fertigkeiten</p>	<p>Dies schließt auch folgende Fertigkeiten ein: Informations- und Datenkompetenz, Kommunikation und Zusammenarbeit mittels digitaler Technologien, Erstellung digitaler Inhalte, Sicherheit und Problemlösung.⁴</p>
<p>20</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Berufsbezogene Fertigkeiten</p>	<p>Jobspezifische Fertigkeiten sind Fähigkeiten, die es einer Bewerberin/einem Bewerber ermöglichen, in einem bestimmten Beruf voranzukommen. Einige Fähigkeiten werden durch den Besuch von Schulen oder Ausbildungsprogrammen erworben. Andere können durch praktisches Lernen am Arbeitsplatz erworben werden. Die Fähigkeiten, die für einen bestimmten Job benötigt werden, bezeichnet man auch als Skills Set.⁵</p>
<p>21</p> <p>Schlüsseldatenfeld: In der Schule erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten bei der Arbeit einsetzen</p>	<p>Dies beschreibt die Fähigkeit, in der Schule bzw. in einem bestimmten Unternehmenskontext erworbene Kenntnisse und Fertigkeiten anzuwenden, wobei es wichtig ist, aufgeschlossen, kreativ und flexibel zu sein bzw. zu denken, um für eine bestimmte Situation eine geeignete, zweckdienliche Lösung zu finden.</p>
<p>22</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Präsentationsfertigkeiten und öffentliches Sprechen</p>	<p>Präsentationsfertigkeiten steht für die Fähigkeiten, die man benötigt, um etwas vor verschiedensten Zielgruppen effektiv und ansprechend zu präsentieren. Diese Fähigkeiten beziehen sich auf eine Vielzahl von Bereichen, z. B. auf die Struktur der Präsentation, das Design der Folien, den Ton der Stimme und die Körpersprache.⁶</p>
<p>23</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Forschung</p>	<p>Dies bezieht sich auf die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um Antworten auf Fragen zu finden, begründete Argumente oder Theorien auf der Grundlage von Beweisen aufzubauen und das Verständnis in einem bestimmten Bereich zu verbessern.⁷</p>

2.4. Schulung und Einsatz von sozialen Kompetenzen (Soft Skills)

<p>24</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Selbstmarketing</p>	<p>Selbstmarketing wird manchmal als persönliche Marke bezeichnet, da Marken-Tools verwendet werden, um ein Image um eine Person herum - und nicht um ein Produkt herum - aufzubauen (...). Es gibt den</p>
--	---

⁴ <https://www.itu.int/en/ITU-D/Digital-Inclusion/Documents/ITU%20Digital%20Skills%20Toolkit.pdf>

⁵ <https://www.thebalancecareers.com/what-are-job-specific-skills-2063755>

⁶ https://wiki.ubc.ca/Presentation_Skills

⁷ <https://www.heacademy.ac.uk/knowledge-hub/research-skills>



	<p>Bewerberinnen/Bewerbern mehr Möglichkeiten, potenziellen Arbeitgebern ihre Werte, Fähigkeiten, Erfahrungen und Visionen mitzuteilen.⁸</p> <p>Es ist wichtig zu bedenken, dass Selbstmarketing zu den Führungskompetenzen zählt. Es liegt in der eigenen Verantwortung, über das zu sprechen, was man selbst und das Team erreicht hat - nicht nur zum eigenen Vorteil, sondern auch zum für das Team und das Unternehmen. Es geht darum, Einfluss zu erzeugen. So verkauft man die eigenen Ideen im gesamten Unternehmen. Das ist die Basis für den Aufbau von Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern und den Zugang zu mächtigen Netzwerken.⁹</p>
<p>25</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Persönliche Stärken und Schwächen feststellen und mit ihnen umgehen</p>	<p>Dabei geht es um die Fähigkeit, den Unterschied zwischen einer erforderlichen Fertigkeit und dem tatsächlichen Vorhandensein der Fertigkeit zu definieren. Darüber hinaus bezieht es sich auf die Fähigkeit, die eigenen Stärken zu stärken und fördern sowie fehlende Fähigkeiten zu kompensieren bzw. zu verbessern. Im Mittelpunkt steht die ständige Wachheit und Suche nach Lernmöglichkeiten, bei denen eine Fertigkeit gestärkt werden kann.</p>
<p>26</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Teambuilding - auch unter Berücksichtigung von Remote Teams</p>	<p>Teambuilding beinhaltet starke Zusammenarbeits- und Kommunikationsfertigkeiten und beschäftigt sich auch mit Planung, Verhandlung und Problemlösung. Es ist die Fähigkeit, das gemeinsame Ziel und die Schritte, um es zu erreichen, deutlich zu machen. Es geht darum, sich selbst und die Gruppe zu organisieren, um diese Ziele auf effiziente und effektive Weise zu erreichen.</p>
<p>27</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Konfliktmanagement</p>	<p>Dies beinhaltet den Einsatz genauer schriftlicher und mündlicher Kommunikation, um Konflikte zu vermeiden, Probleme anzugehen, bevor diese zur Krise werden, Vermittlungsfähigkeiten (zuhören, die Perspektive der/des anderen aufzeigen), Unstimmigkeit basierend auf Fakten und lösungsorientiert auszudrücken sowie Verhandlungsgeschick.¹⁰</p>
<p>28</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Zeitmanagement</p>	<p>Dies beinhaltet die Fähigkeit, pünktlich zu sein und Pausen- bzw. Arbeitszeiten einzuhalten. Es bezieht sich auch auf die Fähigkeit, eigene Zeitpläne zu erstellen und einzuhalten.</p>
<p>29</p>	

⁸ <http://www.marketing-schools.org/types-of-marketing/self-marketing.html>

⁹ <https://www.forbes.com/sites/bonniemarcus/2015/03/02/self-promotion-is-a-leadership-skill/#1945cf814e77>

¹⁰ <https://www.thebalancecareers.com/conflict-management-skills-2059687>



<p>Schlüsseldatenfeld: Feedback geben und erhalten</p>	<p>Dies beinhaltet die Fähigkeit, Kolleginnen/Kollegen und Vorgesetzten angemessenes und konstruktives Feedback zu geben. Ebenso bezieht es sich auf die Fähigkeit, verschiedene Arten von Feedback von Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten und Kundinnen/Kunden anzunehmen, damit umzugehen und daraus zu lernen und sich zu verbessern.</p>
<p>30</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Vor Menschen stehen und kommunizieren</p>	<p>Dazu zählt die Fähigkeit, sich vor andere Menschen hinzustellen und mit ihnen auf geeignete Art und Weise zu kommunizieren, zum Beispiel bei der Arbeit mit Kundinnen/Kunden. Ebenso bezieht es sich auf die Fähigkeit, über die eigene Arbeit oder eigene Produkte zu berichten oder Kundinnen/Kunden Ratschläge und Anleitungen zu geben.</p>
<p>31</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Selbstvertrauen aufbauen</p>	<p>Darunter versteht man die Fähigkeit, zu lernen, den eigenen Fertigkeiten zu vertrauen, mehr Vertrauen in positive Rückmeldungen zu haben und verschiedenste Rückmeldungen als Chance zu nutzen, um die eigene Arbeit zu verbessern.</p>
<p>32</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Anpassung der ethischen Werte</p>	<p>Das bezeichnet die Fähigkeit, ethische Werte in Bezug auf bestimmte Berufe oder Unternehmen anzuerkennen und sich ihnen anzupassen. Es umfasst die Fähigkeit, entsprechend der Werte zu arbeiten und gute Qualität beizubehalten.</p>
<p>33</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Im Beruf erforderliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Aufgaben erlernen und verstehen</p>	<p>Dies umfasst die Fähigkeit, zu lernen und zu verstehen, welche Kenntnisse und Fertigkeiten in einem bestimmten Beruf bzw. bei einer bestimmten Arbeit erforderlich sind, und zu lernen und zu verstehen, welche Aufgaben zu einem bestimmten Beruf gehören.</p>
<p>34</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Bereitschaft, sich zu verbessern und zu lernen</p>	<p>Das bezieht sich darauf, ob jemand bereit und motiviert ist, Neues zu lernen und die eigene Arbeit zu verbessern. Es geht darum, die Anforderungen des lebenslangen Lernens zu verstehen.</p>
<p>35</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Meinungen und Vorschläge mitteilen</p>	<p>Die Fähigkeit, eigene Meinungen klar auszudrücken. Es geht darum, genug Mut aufzubringen, um zu sagen, was man mag oder nicht mag, und Anregungen zu geben, um die eigene Arbeit bzw. die Arbeitsabläufe weiterzuentwickeln.</p>
<p>36</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Mit Unsicherheit umgehen</p>	<p>Die Fähigkeit, Unsicherheiten zuzugeben und damit umzugehen. Der Fokus liegt darauf, ob jemand damit umgehen kann, nicht genügend Wissen zu haben oder nicht zu wissen, wie etwas zu machen ist. Es geht darum, ob man</p>



	damit fertig wird, dass die Dinge nicht immer wie geplant verlaufen. Dies erfordert auch Flexibilität.
37 Schlüsseldatenfeld: Mit der physischen Umgebung umgehen	Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Umständen oder Anforderungen der Arbeitsumgebung umzugehen, z. B. Höhe, Hitze, Kälte, Lärm, Isolation, Geruch. Zwei Beispiele: Eine Kindertagesstätte als Arbeitsumgebung kann sehr laut sein; Bauarbeiterinnen/Bauarbeiter dürfen keine Höhenangst haben.
38 Schlüsseldatenfeld: Mut	Es geht darum, ob jemand den Mut zu fragen, Neues auszuprobieren, bei der Arbeit verschiedenen und herausfordernden Situationen zu begegnen, neue und andere Menschen zu treffen usw.
39 Schlüsseldatenfeld: Initiative	Das bezieht sich auf die Fähigkeit, das eigene Urteilsvermögen zu nutzen, um Entscheidungen zu treffen und Dinge zu tun, ohne dass man dazu aufgefordert werden muss.
40 Schlüsseldatenfeld: Kreativität	Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, eigene und ungewöhnliche Ideen hervorzubringen und diese einzusetzen.
41 Schlüsseldatenfeld: Kritisches Denken	Dies beschreibt den Prozess, sorgfältig über ein Thema oder eine Idee nachzudenken, ohne sich von Gefühlen oder Meinungen beeinflussen zu lassen.
42 Schlüsseldatenfeld: Proaktivität	Proaktiv sein heißt, die Kontrolle zu übernehmen und etwas zu bewirken, statt sich einfach an eine Situation anzupassen und darauf zu warten, dass etwas passiert. Dabei muss man weder zum Handeln aufgefordert werden, noch benötigt man detaillierte Anweisungen. Erforderliche Fertigkeiten umfassen Vorstellungsvermögen, Planung, Durchführung und Reflexion.
43 Schlüsseldatenfeld: Emotionale Intelligenz	Die Fähigkeit, die eigenen Gefühle zu verstehen und zu kontrollieren und die Gefühle anderer zu verstehen und auf sie in geeigneter Weise zu reagieren. Diese Fähigkeit wird benötigt, um Dinge gut zu beurteilen und um Probleme zu vermeiden oder zu lösen.
44 Schlüsseldatenfeld: Selbstführung	Dies bezieht sich auf den Prozess, durch den man sich selbst beeinflusst, um die eigenen Ziele zu erreichen. Dazu benötigt man ein Gespür dafür, wer man ist, was man in der Lage ist zu tun, wohin man geht, verbunden mit der



	Fähigkeit, auf diesem Weg die eigene Kommunikation, die eigenen Emotionen und das eigene Verhalten zu beeinflussen.
45 Schlüsseldatenfeld: Flexibilität/Anpassung	Dies bezeichnet die Fähigkeit, sich je nach Situation zu verändern oder sich leicht verändern zu lassen.
46 Schlüsseldatenfeld: Problemlösung	Damit wird der Prozess bezeichnet, um eine Lösung für ein Problem zu finden.
47 Schlüsseldatenfeld: Zuhören	Dies bezieht sich auf die Fähigkeit, Nachrichten im Kommunikationsprozess genau zu empfangen und zu interpretieren. Das geschieht durch aktives Zuhören, indem man ganz im Moment ist, indem man sich in die Situation der/des anderen versetzt, Schlüsselpunkte aufgreift und die Sprecherin/den Sprecher wissen lässt, dass man das getan hat, und indem man Neugierde, Aufgeschlossenheit und den Wunsch nach kontinuierlicher Weiterentwicklung entwickelt.
48 Schlüsseldatenfeld: Initiative ergreifen	Dabei macht man etwas, das gemacht werden muss, aus persönlichem Antrieb heraus mit dem Wunsch, die Dinge besser als zuvor zu machen oder Prozesse und Vorgehensweisen zu verbessern. Es setzt voraus, dass man mehr als die normalen Arbeitsaufgaben erledigt und damit andere unerwartet überrascht und dass man logisches Denken, kreatives Denken und aktives Handeln einsetzt.
49 Schlüsseldatenfeld: Aus Kritik lernen	Das bezieht sich auf die Fähigkeit, negatives oder konstruktives Feedback aufzunehmen und Änderungen vornehmen zu können. Dazu muss man Kritik als Chance zur Verbesserung der Arbeit verstehen können.
50 Schlüsseldatenfeld: Kollegiales Verhalten	Es geht darum, sich aufgeschlossen und freundlich zu verhalten, Gedanken und Ideen auf nicht wettbewerbsorientierte Art und Weise auszutauschen. Man kann es unterteilen in: <i>Richtige Interaktion mit Kolleginnen/Kollegen:</i> Klare Kommunikation und Zusammenarbeit mit Kolleginnen/Kollegen. <i>Die Fähigkeit, in Harmonie mit anderen zusammenzuarbeiten.</i> Auf angenehme Art und Weise mit Kolleginnen/Kollegen arbeiten, mit den Kolleginnen/Kollegen zusammenhängend



	<p>kommunizieren und arbeiten, die eigenen Arbeitsziele mit denen der Kolleginnen/Kollegen koordinieren. <i>Wenn angebracht, den Kolleginnen/Kollegen und Teammitgliedern Anerkennung zollen:</i> Anerkennung des Beitrags der Kolleginnen/Kollegen, Dank und Lob für die Kolleginnen/Kollegen, Vertrauen in die Kolleginnen/Kollegen durch Bestätigung und Lob, Anerkennung der Kolleginnen/Kollegen, wann und wo passend.</p>
<p>51</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Kommunikationsfertigkeiten</p>	<p>Die Fähigkeit, effizient, prägnant und klar zu kommunizieren, sowohl in Bezug auf das Empfangen als auch das Vermitteln von Bedeutung und Informationen. Dies kann unterteilt werden in: <i>Die Vorteile eindeutiger Kommunikation und die Folgen eines Mangels daran verstehen:</i> Durch Beispiele verstehen, wie wichtig eine klare und eindeutige Kommunikation ist, sowie die Folgen der Weitergabe von mehrdeutigen oder sonst unklaren Informationen verstehen. <i>Details in der Kommunikation interpretieren:</i> Überprüfen von Bestandteilen einer Mitteilung (schriftlich oder mündlich), um Details in aussagekräftige und strukturierte Informationen zu unterteilen. Festlegen wichtiger Aspekte einer mündlichen oder schriftlichen Kommunikation.</p>
<p>52</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Höflichkeit</p>	<p>Das beinhaltet den höflichen und guten Umgang mit Kolleginnen/Kollegen. Ebenso: gegenseitige Höflichkeit im Gespräch; Unhöflichkeiten und Gemeinheiten vermeiden. Das kann unterteilt werden in: <i>Höflichkeit und Zuvorkommenheit; gutes Benehmen; rücksichtsvolles Verhalten:</i> Ein freundlicher und respektvoller Umgang mit Kolleginnen/Kollegen, zuvorkommendes Verhalten und Respekt in der Kommunikation mit den Kolleginnen/Kollegen. <i>Gute Manieren im Umgang mit Kundinnen/Kunden und Kolleginnen/Kollegen:</i> Dazu gehört, sich der Auswirkungen des eigenen Kommunikationsstils auf die Kolleginnen/Kollegen bewusst zu sein und verschiedene persönliche Kommunikationsstile (schriftlich und mündlich) zu beobachten.</p>
<p>53</p> <p>Schlüsseldatenfeld: Anpassen an die Arbeitsregeln</p>	<p>Das beinhaltet zu lernen, sich an die Arbeitsumgebung, an formale Regeln und informelle Erwartungen anzupassen. Ebenso, ein Gefühl für Kultur und Normen im Arbeitsumfeld zu bekommen. Es geht auch darum, sich mit den</p>



	<p>Arbeitsregeln und den Erwartungen vertraut zu machen und zu lernen, sich anzupassen. Dies kann unterteilt werden in:</p> <p><i>Entwickeln einer positiven Einstellung zur Arbeit:</i> Lernen, wie man sich gegenüber Kolleginnen/Kollegen konstruktiv und hilfreich verhält. Mit Selbstvertrauen auftreten und den Kolleginnen/Kollegen Mut machen.</p> <p><i>Die Bedeutung von Disziplin und Pünktlichkeit betonen:</i> Verstehen, wie wichtig Schnelligkeit und Zuverlässigkeit sind, wie wichtig es ist, pünktlich zur Arbeit, zu Terminen und zu Besprechungen zu kommen und Pausen einzuhalten, um Verspätungen zu vermeiden und Planung und Zeitmanagement einzuhalten.</p>
--	--

2.5. Motivationsfaktoren

54	Schlüsseldatenfeld: Gelegenheit zum Aufstieg	Verbesserungsmöglichkeiten feststellen, um sich bei der Arbeit weiterzuentwickeln. Suche nach Möglichkeiten, das eigene Ansehen bei der Arbeit und das Bild der Kolleginnen/Kollegen davon, was man zu tun imstande ist und welche Fähigkeiten man besitzt, zu verbessern.
55	Schlüsseldatenfeld: Mentoring und Ausbildung	Besprechen der Herausforderungen der Arbeit mit Kolleginnen/Kollegen, positive Teilnahme an Teammeetings, Rat von Kolleginnen/Kollegen einholen, wenn man unsicher ist, bei Kolleginnen/Kollegen bzw. Vorgesetzten nachfragen, ob man die Aufgaben und Prozesse richtig versteht.
56	Schlüsseldatenfeld: Regelmäßiges Feedback	Kritik akzeptieren, ohne defensiv oder überempfindlich zu sein.
57	Schlüsseldatenfeld: Herausforderung	Bei Herausforderungen in der Arbeit Rat suchen, bei der Lösung praktischer oder technischer Herausforderungen mit Kolleginnen/Kollegen zusammenarbeiten und vorhandene Standardarbeitsanweisungen überprüfen.
58	Schlüsseldatenfeld: Zufriedenheit	Lernen, Zufriedenheit aus Erfolgen bei der Arbeit abzuleiten; lernen, mit weniger anspruchsvollen oder monotonen Aufgaben oder Prozessen umzugehen; stolz auf die Qualität der eigenen Arbeit sein.
59	Was ist... Verantwortung	Sich mit dem Umfang des eigenen Verantwortungsbereichs vertraut; wissen, wann man den Rat von Vorgesetzten einholen



	muss; Verantwortung für die eigene Arbeit übernehmen; Fehler analysieren und deren Ursachen verstehen.
60 Schlüsseldatenfeld: Kenntnisse	Lesen und Verstehen von technischen und detailreichen Informationen; Verstehen der Standardbetriebsanweisungen und Systemanweisungen; Kenntnis der Arbeitsabläufe des Unternehmens; Lesen und Verstehen von Datenblättern und Sicherheitsanweisungen.
61 Schlüsseldatenfeld: Anerkennung	Dabei geht es um die Anerkennung der Anstrengungen und Leistungen einer Person am Arbeitsplatz. Wertschätzung ist ein grundlegendes menschliches Bedürfnis - sie bestätigt, dass die gute Arbeit eines Menschen von anderen geschätzt wird. Wenn sich eine Person für ihre Arbeit wertgeschätzt fühlt, ist sie/er zufriedener und motivierter, weiterzuarbeiten und sich zu verbessern.
62 Schlüsseldatenfeld: Leistung	Leistung bedeutet das erfolgreiche Durchführen und Beenden einer Aufgabe. Eine Person, die sich durch Leistung motiviert, ist eine Leistungsträgerin/ein Leistungsträger, die/der sich im beruflichen Umfeld hervorheben möchte. Diese Person arbeitet bevorzugt an mittelschweren Aufgaben, die erreichbar sind und deren Erfolg von den eigenen Anstrengungen abhängt.
63 Schlüsseldatenfeld: Selbstentwicklung & Gefühl von Kompetenz	Die Selbstentwicklung ist ein lebenslanger Prozess und viele Menschen bevorzugen einen Arbeitsplatz, in dem sie die Möglichkeit haben, ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen weiter zu verbessern. Nach Maslows Bedürfnispyramide (1970) haben alle Menschen das Bedürfnis, sich selbst als kompetent zu sehen, sowie ein Bedürfnis nach persönlicher Entwicklung im Prozess der Selbstverwirklichung. Selbstverwirklichung bedeutet "all das werden, was man werden kann", d. h. das eigene volle Potenzial erreichen.
64 Schlüsseldatenfeld: Möglichkeit zur transnationalen Mobilität	Einer der Motivationsfaktoren bei der Arbeitssuche kann die Möglichkeit sein, internationale Erfahrungen zu machen. Für einen bestimmten Zeitraum im Ausland zu leben und zu arbeiten, aber auch kürzere Auslandsaufenthalte sind eine gute Möglichkeit, neue Fähigkeiten zu erlernen und Know-how zu transferieren, die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern, aber auch Querschnittskompetenzen wie Selbstvertrauen und Eigenverantwortung (bedingt durch auf die Tatsache, dass es gelungen ist, in einer fremden Umgebung zu "überleben"), Anpassungsfähigkeit und Risikobereitschaft (man muss sich an eine neue Umgebung anpassen), Kommunikation und interkulturelle Fertigkeiten (man erhält einen Einblick in die



	liegenden kulturellen Normen hinter der Sprache) zu erwerben bzw. zu optimieren. ¹¹
--	--

2.6. Berufliche Zielsetzung und Karriereentwicklung

65	Schlüsseldatenfeld: Realistische und motivierende Ziele	Gemäß dem SMART-Ansatz sollten die Ziele folgendermaßen sein: S-pecific (spezifisch): so spezifisch wie möglich definiert, was die Möglichkeit der Zielerreichung drastisch erhöht; M-easurable (messbar): das Erreichen des Ziels sollte man messen können (anhand von Mengenangaben, Zahlen usw.); A-chievable (erreichbar): man sollte die Ziele tatsächlich erreichen können; R-elevant (relevant): die Ziele sollen sinnvoll sein, wenn man sich überlegt, was wichtig ist; T-ime-bound (zeitgebunden): es sollte eine Frist gesetzt werden, innerhalb der das Ziel erreicht werden sollte; das dient der Motivation.
66	Schlüsseldatenfeld: Kurz-, mittel- und langfristige Ziele	Die effektivste Art und Weise, wichtige Ziele zu erreichen, besteht darin, diese in kleinere zu unterteilen. Wenn man Ziele in kurz-, mittel- und langfristige Ziele unterteilt, hilft es dabei, auf dem richtigen Weg zu bleiben; wenn man die kurzfristigen Ziele erfolgreich erreicht, wird man dazu angehalten, weiterzumachen, und die Motivation bleibt aufrecht. Zuerst steckt man sich das langfristige Ziel - z. B. in zwei Jahren 20 kg abnehmen. Dann setzt man sich ein angemessenes mittelfristiges Ziel zwischen dem Punkt, an dem man sich jetzt befindet, und dem Punkt, an dem man ankommen möchten - z. B. 10 kg in etwa 9 bis 12 Monaten abnehmen. Schließlich legt man die kurzfristigen Ziele fest, die man in kürzerer Zeit erreichen kann - z. B. man konsultiert eine Diätassistentin/einen Diätassistenten oder man geht ins Fitnessstudio.
67	Schlüsseldatenfeld: Ergänzende Ziele	Bei sich ergänzenden Zielen gibt es zwei Ziele und das Verfolgen von Ziel A hat einen positiven Effekt auf das Erreichen von Ziel B. Die beiden Ziele sind die gleichen. Je näher man einem Ziel kommt, desto leichter wird es, das andere Ziel zu erreichen. Ein Beispiel: Jemand hört zu rauchen auf und möchte mehr für die Fitness tun. Das Erfüllen des ersten Ziels wirkt sich somit positiv auf das zweite Ziel aus.
68	Schlüsseldatenfeld:	

¹¹ http://www.cedefop.europa.eu/files/RR1_Kristensen.pdf



Konkurrierende Ziele	Bei konkurrierenden Zielen gibt es zwei Ziele und das Verfolgen von Ziel A hat negative Auswirkungen auf das Erreichen von Ziel B. Je näher man einem Ziel kommt, desto schwieriger wird es, das andere zu erreichen. Ein Beispiel: Aus finanziellen Gründen möchte jemand mehr Überstunden leisten. Auf der anderen Seite möchte diese Person etwas für ihre Fitness tun und gerät daher mit dem ersten Ziel in einen zeitlichen Konflikt.
69 Schlüsseldatenfeld: Gleichgültige Ziele	Wenn es gleichgültige Ziele gibt, besteht keine Abhängigkeit zwischen dem Verfolgen von Ziel A und dem Erreichen von Ziel B. Die Ziele sind unabhängig voneinander. Wenn man näher an ein Ziel kommt, ist der Effekt auf das andere Ziel weder positiv noch negativ. Ein Beispiel: Jemand möchte seine Wohnung ausmalen lassen. Das zweite Ziel ist, mehr Ordnung am Arbeitsplatz zu schaffen.
70 Schlüsseldatenfeld: Unterstützende Faktoren bei der Zielerreichung (Eltern, Freundinnen/Freunde, Berufsschule, Beschäftigungszentrum)	Wenn man die Ziele festgelegt hat, kann es hilfreich sein, zunächst diejenigen Personen oder Institutionen zu identifizieren, die als Unterstützung dienen können. Dann sollte man ermitteln, auf welche Weise die Unterstützung erfolgen kann. Unterstützende Personen oder Institutionen könnten zum Beispiel die folgenden sein: <ul style="list-style-type: none">▪ das öffentliche Arbeitsamt, das einen Beratungsdienst zur Verfügung stellt und über (geförderte) Schulungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten informieren kann;▪ die Berufsschule, die mit Kontakten und maßgeschneiderten Beratungsdiensten helfen kann, da sie die eigenen Stärken, Motivation und Interessen kennt;▪ die Eltern, die Sie emotional und vielleicht finanziell unterstützen können;▪ Freundinnen/Freunde, die man gut kennt und die daher mit Ideen, emotionaler Unterstützung und Kontakten helfen können.
71 Schlüsseldatenfeld: Bedeutung von Werten am Arbeitsplatz (Unabhängigkeit, Status, Ehrlichkeit, Schnelligkeit, Flexibilität usw.)	Wenn man sich berufliche Ziele setzt, ist es wichtig zu überlegen, welche (auf den Arbeitsplatz bezogenen) Werte einem am wichtigsten sind. Dies hilft zu verstehen, welche potenziellen Arbeitsplätze zu den eigenen wichtigsten Werten passen. Werte am Arbeitsplatz können zum Beispiel Unabhängigkeit (Kontrolle über das eigene Schicksal), Status (Einfluss und Macht über andere), Ehrlichkeit (die Wahrheit sagen und das Wissen, dass andere die Wahrheit sagen), Schnelligkeit (viele Dinge passieren gleichzeitig), Flexibilität (Arbeiten ohne spezifischen Zeitplan) und viele andere mehr sein.



2.7. Bildungsaufträge von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen

Basierend auf den unterschiedlichen Aspekten und Ergebnissen der Schlüsseldatenfelder hat die Projektpartnerschaft fünf wichtige Aussagen zu den Bildungsaufträgen von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen definiert:

- ❖ *Anbieten einer besseren internen und externen Lernunterstützung durch Bildungseinrichtungen, um das theoretische Wissen der Schülerinnen/Schüler, Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Absolventinnen/Absolventen zu erweitern.*
- ❖ *Anbieten von praktischen Workshops und internen Schulungen und Garantieren einer engen Zusammenarbeit mit der Arbeitswelt, um das theoretische Wissen der Schülerinnen/Schüler, Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Absolventinnen/Absolventen zu erweitern.*
- ❖ *Integration von sozialen Kompetenzen und Querschnittskompetenzen in die reguläre (technische) Ausbildung mit authentischen Lerntechniken, um den Einsatz von sozialen Kompetenzen von Schülerinnen/Schülern, Teilnehmerinnen/Teilnehmern und Absolventinnen/Absolventen zu fördern.*
- ❖ *Bessere und regelmäßige Anleitung/Mentoring und Eingehen auf die Auszubildenden als Einzelpersonen, um diese ausreichend und angemessen zu unterstützen und zu motivieren und die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungs- und Berufsabbruchs unter den Schülerinnen/Schülern, Teilnehmerinnen/Teilnehmern und Absolventinnen/Absolventen zu reduzieren.*
- ❖ *Ermutung der Schülerinnen/Schüler, Teilnehmerinnen/Teilnehmer und Absolventinnen/Absolventen dazu, einen Aktionsplan für die beruflichen Ziele und den zukünftigen Karriereweg zu entwickeln.*



3. Richtlinien für Berufsbildungseinrichtungen

3.1. Fertigkeiten und Kompetenzen definieren

3.1.1. Die europäische Perspektive

Die Projektpartnerschaft hat sich individuell mit der Frage beschäftigt, wie Fertigkeiten und Kompetenzen in den verschiedenen Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen definiert werden können. Die Ergebnisse sollen auch andere Institutionen in Bezug auf die berufliche Weiterentwicklung unterstützen.

Österreich

Bezüglich der beruflichen Aus- und Weiterbildung gibt es eine Leitlinie der Wirtschaftskammer Österreich (WKO). Ziel ist es, die Qualität der Berufsbildung sicherzustellen und einen gesetzlichen Rahmen zu schaffen.

Im Folgenden wird ausführlich beschrieben, wie die Berufsbildung in Österreich abläuft:

"Die österreichische Lehrlingsausbildung ist für viele europäische Länder ein Modell. Rund 40 Prozent der Jugendlichen eines Jahrgangs wählen pro Jahr eine von rund 200 Lehrstellen und leisten nach bestandener Lehrabschlussprüfung als qualifizierte Fachkräfte einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Wirtschaft.

Durch die Ausbildung im Rahmen betrieblicher Arbeitsprozesse ermöglicht es die Lehrlingsausbildung wie kein anderer Bildungsweg, eine Berufsqualifikation am Puls der Zeit zu erwerben. Der Erfolg der Lehrlingsausbildung wird im Wesentlichen durch die dem System innewohnende Dynamik gewährleistet. Darüber hinaus besteht Bedarf an einem Rahmen, der über die Unternehmensebene hinausgeht und Auszubildenden und Unternehmen die besten Voraussetzungen für den Erfolg einer Ausbildung bietet. Dies umfasst alle Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Verbesserung der Lehrlingsausbildung.

Der Erfolg und die Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung werden durch Partnerschaft und Zusammenarbeit vieler Institutionen und Einrichtungen auf verschiedenen Ebenen erreicht.

Bundesebene

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)

Der operative Teil der Lehrlingsausbildung fällt in die Zuständigkeit des Wirtschaftsministeriums. Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung ist im *Berufsausbildungsgesetz* (BAG) festgelegt. Die Ausbildungsordnungen für die einzelnen Ausbildungsberufe werden vom *Wirtschaftsministerium* nach einem Gutachten des *Bundesbeirats für Berufsbildung* erlassen.

Bundesbeirat für Berufsbildung (BBAB)

Die Mitglieder des *Bundesbeirats für Berufsbildung* werden vom *Wirtschaftsministerium* auf Vorschlag der Sozialpartner (Wirtschaftskammer und Arbeiterkammer Österreichs) bestellt.



Im Beirat sitzen auch Berufsschullehrerinnen/-lehrer in beratender Funktion.

Der *Bundesbeirat für Berufsbildung* unterbreitet dem *Wirtschaftsministerium* Stellungnahmen und Konzepte, die bei der Einführung oder Änderung von Vorschriften zu berücksichtigen sind.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Die Bestimmungen zur Organisation von Berufsschulen und die Grundprinzipien der Curriculum-Verordnungen sind im *Schulorganisationsgesetz*, einem Bundesgesetz, festgelegt. Das *Bildungsministerium* schreibt die Rahmencurricula für Berufsschulen für jeden Ausbildungsberuf vor. 50 % der Gehälter für Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen werden aus Bundesmitteln bezahlt.

Landesebene

Lehre

Die Ausbildungsbüros in den Handelskammern der einzelnen Bundesländer fungieren als Berufsbildungsbehörde erster Instanz. Sie prüfen (zusammen mit Vertreterinnen/Vertretern der *Kammern für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Angestellte*) die Eignung der Ausbildungsbetriebe in Bezug auf den Gegenstand und das Personal und sind für die Prüfung und Aufzeichnung der Ausbildungsverträge verantwortlich. Grundsätzlich kümmern sie sich um alle Fragen im Interesse der Auszubildenden und bieten diesbezüglich umfassende Beratung. Sie werden von den *Ausbildungs- und Jugendschutzbehörden der Arbeiterkammern für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer und Angestellte* unterstützt. Die Vorsitzenden der Prüfungsausschüsse werden von der Leitung der Ausbildungszentren oder der Leitung der *Ausbildungsbüros* auf der Grundlage eines Berichts des *Bundesbeirats zur Lehrlingsausbildung* ernannt. Die Abschlussprüfungen sowie die Förderungen für Ausbildungsbetriebe werden von den Ausbildungsbüros geleitet.

Sichern und Stärken der Ausbildungsqualität

5 Bundesländer

Für die Einrichtung und Ausstattung von Berufsschulen sind die Bundesländer zuständig. Sie finanzieren auch 50 % der Gehälter der Lehrkräfte an Berufsschulen.

Landeshauptleute

In den Bundesländern fungieren die Landeshauptleute und die ihnen unterstellten *Regierungsbüros* als Berufsbildungsbehörde zweiter Instanz.

Die Landeshauptleute ernennen die Mitglieder der jeweiligen Berufsbildungsbeiräte der Länder.

Berufsbildungsbeiräte der Länder

Die Beiräte für die Berufsausbildung sind auf Landesebene als beratende Gremien eingerichtet, die ebenfalls von den Sozialpartnern besetzt sind. Sie sind für die Ausarbeitung von Gutachten, Anträgen und Vorschlägen verantwortlich, die das Ausbildungssystem im jeweiligen Bundesland unmittelbar betreffen.



Sie geben eine Empfehlung für die Ernennung der Vorsitzenden von Prüfungskommissionen für die Lehrlingsausbildung ab.

Staatliche Schulinspektorinnen/-inspektoren

Die staatlichen Schulinspektorinnen/-inspektoren sind für die Schulinspektion und die Absicherung der in ihren Aufgabenbereich fallenden Agenden sowie für die Umsetzung der föderalen Rahmencurricula in Form der Landescurricula zuständig.

Lokale Ebene

Ausbildungsbetriebe

Der autorisierte Ausbildungsbetrieb ist die zuständige Stelle für die Lehrlingsausbildung. In "ihren" Betrieben werden die Lehrlinge zu Spezialistinnen/Spezialisten ausgebildet. Dabei werden sie von ihren Ausbilderinnen/Ausbildern unterstützt.

Berufsschulen

Die Berufsschule ist am jeweiligen Standort in die wirtschaftlichen Aktivitäten eingebunden. Der direkte Kontakt zu den Ausbildungsunternehmen in der Region ist eine der wichtigsten Voraussetzungen, um den Bildungsauftrag optimal zu erfüllen."¹²

Belgien

1. EVC = Zuvor erworbene Kompetenzen

Kenntnisse und Fertigkeiten, die im Rahmen von Schulungen, in der Ausbildung, bei der Arbeit usw. erworben wurden, können von verschiedenen anerkannten EVC-Stellen validiert werden. Das Ergebnis dieser (oftmals praktischen) Prüfungen wird in ein Qualifikationszeugnis oder ein Befähigungszeugnis übersetzt. Dies kann dann benutzt werden, um sich bestimmte Kursteile anrechnen zu lassen, oder man kann es auf dem Arbeitsmarkt einsetzen.¹³

2. Agentur für Arbeitsvermittlung - Kompetenzberichte

Richtlinien für Arbeitsuchende oder Absolventinnen/Absolventen zur Erstellung eines Online-Kompetenzberichts, der auf den nationalen Websites der Agentur für Arbeit VDAB hochgeladen werden kann.¹⁴

3. Richtlinien für die Erstellung von Kompetenzen und Kompetenzprofilen in der Lebensmittelindustrie:

- Richtlinien zur Definition von Kompetenzen¹⁵

¹² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html

¹³ <http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-etc/>

¹⁴ <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Handleiding%20Competenties.pdf>

¹⁵ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm

- Richtlinien zur Kompetenzmessung¹⁶
 - Richtlinien zur Beschreibung von Kompetenzen¹⁷
4. **Praktischer Leitfaden für strategisches und operatives Kompetenzmanagement für Unternehmen. Richtlinien, Roadmap, Kompetenzwörterbuch von VOKA (Flämisches Netzwerk von Unternehmerinnen/Unternehmern und Handelskammern).**¹⁸
5. **Tools zur Beschreibung von Kompetenzen (von HrWijs)**
- 360-Grad-Feedback-Tool
 - Persönlicher Entwicklungsplan und Richtlinien
 - SAM-Skala zur Stimulierung, Orientierung und Betreuung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Absolventinnen/Absolventen
 - Coaching-Tools für gering qualifizierte Arbeitsuchende/Angestellte¹⁹

Finnland

In Finnland gibt es Anforderungen an berufliche Qualifikationen für die verschiedenen Bereiche der Berufsbildung. Es gibt ein webbasiertes Tool (osaan.fi), das auf Qualifikationen basiert. Die finnische nationale Bildungsagentur ist dafür zuständig und es ist nur in finnischer Sprache verfügbar. Es kann zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen genutzt werden. Das Ziel ist es, dass Inhaberinnen/Inhaber einer beruflichen Qualifikation der Sekundarstufe II über breitgefächerte berufliche Grundkenntnisse verfügen und in verschiedenen Bereichen in einem bestimmten Gebiet arbeiten können. Außerdem sollen sie über spezielle Kompetenzen und die in mindestens einem Teilbereich der Branche erforderlichen beruflichen Fertigkeiten verfügen.

Referenz: Ministerium für Bildung und Kultur, 2018. Qualifikationen und Studien.²⁰

In Finnland werden die Kompetenzen der Auszubildenden anhand der ermittelten beruflichen Qualifikationsanforderungen und Beurteilungskriterien bewertet.

Dies geschieht im Rahmen des jeweiligen nationalen Kerncurriculums. Die *Beurteilung der Kompetenzen* bildet die Grundlage für die Vergabe von Noten für alle Qualifikationseinheiten der Zertifikate anhand der folgenden fünfstufigen Notenskala: Befriedigend 1-2, Gut 3-4 und Ausgezeichnet 5.

In beruflichen Qualifikationseinheiten wird die Kompetenz anhand der Demonstration der beruflichen Fertigkeiten bewertet. Das erfordert die Durchführung von Arbeitsaufträgen, die für die beruflichen Qualifikationsanforderungen relevant sind, in möglichst authentischen Umgebungen. Dies wird als *Kompetenzdemonstration* bezeichnet. Bei Bedarf werden andere Beurteilungsmethoden

eingesetzt, um die Demonstrationen der beruflichen Fertigkeiten zu ergänzen. Die Qualifikationsdemonstrationen werden in Zusammenarbeit mit Vertreterinnen/Vertretern der Arbeitswelt im Rahmen der Nationalen Kern-Curricula entworfen, umgesetzt und bewertet. Die

¹⁶ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm

¹⁷ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm

¹⁸ https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf

¹⁹ <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

²⁰ https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet



Demonstration der Fertigkeiten wird so weit wie möglich im Rahmen von praktischen Lernphasen organisiert, entweder direkt am Arbeitsplatz oder in Berufsbildungseinrichtungen. Bei kompetenzbasierten Qualifikationen basiert die Bewertung immer auf den beruflichen Qualifikationsanforderungen und den Bewertungskriterien, die in den jeweiligen Qualifikationsanforderungen festgelegt werden. Die beruflichen Fertigkeiten werden von Vertreterinnen/Vertretern der Arbeitsplatzüberprüfung und der Bildungsbereichsprüfung bewertet.²¹

Irland

SOLAS²²

SOLAS wurde 2013 unter dem Aus- und Weiterbildungsgesetz gegründet und ist eine Agentur des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen. SOLAS wurde damit beauftragt, die Identität und die Werte eines integrierten Weiterbildungssektors von Weltklasse zu schaffen, der auf die Bedürfnisse der Lernenden und die Anforderungen einer sich wandelnden und sich verändernden Wirtschaft eingeht. SOLAS verwaltet außerdem das nationale Lehrlingsausbildungssystem, den European Global Fund, eCollege, Safepass und das Construction Skills Certification Scheme.

SOLAS ist eine staatliche Agentur unter der Abteilung für Bildung und Fertigkeiten. Das Jahresbudget beträgt rund 647 Millionen Euro, die aus dem irischen Finanzministerium und dem Europäischen Sozialfonds finanziert werden. Mit diesem Budget wird der Weiterbildungsbereich finanziert. Der größte Teil dieses Budgets wird in Form von Förderungen für 16 Education and Training Boards verwendet, die ihrerseits dieses Budget für die Durchführung von Weiterbildungsprogrammen auf nationaler Ebene einsetzen.

Innerhalb von SOLAS gibt es eine spezielle Einheit, die Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsdefizite untersucht. Auf der SOLAS-Website (www.solas.ie) heißt es wie folgt:

"Die SOLAS-Abteilung für Qualifikation und Arbeitsmarktforschung (SLMRU) bietet Forschung, Daten und Analysen für SOLAS und die Expertengruppe für den zukünftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN). Die Abteilung für Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung (SLMRU) veröffentlicht Forschungsergebnisse und Berichte, die die Entwicklung und Überprüfung von Richtlinien und Praktiken in den Bereichen Weiterbildung und Hochschulbildung sowie in verwandten Bereichen erleichtert. SLMRU verwaltet auch die Nationale Qualifikationsdatenbank und stellt dem Education and Training Board Arbeitsmarktdaten und -analysen zur Verfügung (z. B. zur Unterstützung der gemeinsamen jährlichen Planung von SOLAS/ETB)."²³

Expertengruppe für den künftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN)

Die 1997 gegründete Expertengruppe für den künftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN) spielt eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung des aktuellen und künftigen Qualifikationsbedarfs von Unternehmen und berät die irische Regierung diesbezüglich. Sie spielt eine zentrale Rolle, um sicherzustellen, dass die Anforderungen des Arbeitsmarktes an qualifizierten Arbeitskräften antizipiert und erfüllt werden. Die Abteilung für Wirtschaft, Unternehmen und Innovation unterstützt das EGFSN mit Forschung und Administration.

Die SOLAS-Abteilung für Kompetenzen und Arbeitsmarkt befasst sich mit Daten, Analyse und Forschung für die Gruppe und verwaltet die nationale Kompetenzdatenbank. Die Abteilung für Wirtschaft, Unternehmen und Innovation unterstützt die Gruppe mit Forschung und Administration.

²¹ https://www.oph.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

²² <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

²³Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.



Das Arbeitsprogramm der Gruppe wird von der Sekretariatsleitung in der Abteilung für Wirtschaft, Unternehmen und Innovation verwaltet. Das EGFSN-Budget stammt aus dem Nationalen Ausbildungsfonds.

Auf der Website der Expertengruppe für künftigen Qualifikationsbedarf (<http://www.skillsireland.ie>) werden die Hauptfunktionen der Gruppe beschrieben:

"Führt Forschung, Analyse und Horizont-Scanning in Bezug auf den neuen Qualifikationsbedarf auf thematischer und sektoraler Ebene durch. Steuerungsgruppen, die sich aus Expertinnen/Experten der jeweiligen Unternehmenssektoren und des Bildungs- und Ausbildungssektors zusammensetzen, können sektorspezifische Forschungsstudien beaufsichtigen, die vom EGFSN durchgeführt oder in Auftrag gegeben werden. Basierend auf statistischen Daten und Analysen des SLMRU und der Konsultation der Unternehmen-/Bildungsexpertinnen/-experten im Rahmen der Studie werden vom EGFSN Berichtsentwürfe erstellt, die den voraussichtlichen Bedarf beschreiben.

Arbeitet im Rahmen seiner Forschung mit HEA, SOLAS, QQI, den regionalen Bildungsforen und Bildungsanbietern zusammen.

Arbeiten mit DES, HEA, SOLAS und anderen relevanten Stellen zusammen und erstellen gemeinsame Aktionspläne, um den ermittelten Qualifikationsbedarf zu decken.

Übermittelt die Ergebnisse seiner Forschung und die vereinbarten Aktionspläne vor Veröffentlichung dem National Skills Council.

*Verbreitet seine Ergebnisse an die regionalen Kompetenzforen und andere relevante Gruppen."*²⁴

Das Institut für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI)²⁵

Ziel des Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI) ist es, die evidenzbasierte Richtliniengestaltung voranzutreiben, die die wirtschaftliche Nachhaltigkeit und den sozialen Fortschritt in Irland unterstützt. ESRI-Projekte und -Initiativen helfen dabei, die politischen Entscheidungsträgerinnen/Entscheidungsträger zu informieren, wobei der Schwerpunkt auf zwölf Bereichen liegt, die für das Irland des 21. Jahrhunderts von entscheidender Bedeutung sind.

Das Institut wurde 1960 von einer Gruppe hochrangiger Beamter unter der Leitung von Dr. TK Whitaker gegründet. Man sah den Bedarf an unabhängigen und eingehenden Forschungsanalysen, um eine solide Beweisgrundlage für die politische Entscheidungsfindung in Irland durch von ideologischen oder politischen Positionen unabhängige Forschung zu schaffen.

Regionale Kompetenzforen

Das neue Netzwerk regionaler Qualifikationsforen, das im Rahmen der nationalen Qualifikationsstrategie der Regierung eingerichtet wird, bietet Arbeitgebern und dem Aus- und Weiterbildungssystem die Möglichkeit, zusammenzuarbeiten, um den neuen Qualifikationsbedarf ihrer Regionen zu decken. Ein stärker strukturiertes Engagement bei der Qualifikationsagenda und die Arbeit der Foren wird bessere Ergebnisse für die Lernenden bringen und die Entwicklung der Unternehmen unterstützen.

Auf der nationalen Website für regionale Fertigkeiten werden die von den neun regionalen Kompetenzforen angebotenen Leistungen beschrieben. Die Foren bieten Folgendes:

- Eine Anlaufstelle in jeder Region, die Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern dabei hilft, sich mit dem Angebot an Leistungen und Unterstützungsmöglichkeiten im gesamten Bildungs- und Schulungssystem zu verbinden.
- Robustere Arbeitsmarktinformationen und Analyse des Bedarfs der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, um die Weiterentwicklung des Programms voranzutreiben.

²⁴Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.

²⁵ www.esri.ie



- Bessere Zusammenarbeit und Nutzung der Ressourcen im gesamten Aus- und Weiterbildungssystem sowie Förderung der Weiterentwicklung der Lernenden.
- Eine Struktur für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die sich stärker für die Förderung von beruflichen Rollen und Karriereöglichkeiten in ihren Branchen einsetzen wollen.²⁶

Das Statistische Zentralamt

Das Statistische Zentralamt (CSO) ist Irlands nationales statistisches Amt. Sein Zweck ist die unparteiische Sammlung, Analyse und Bereitstellung von Statistiken über die Bevölkerung, die Gesellschaft und die Wirtschaft Irlands. Das Mandat des Statistischen Zentralamtes lautet gemäß Statistics Act 1993²⁷:

"Sammlung, Zusammenstellung, Extraktion und Verbreitung von Informationen über wirtschaftliche, soziale und allgemeine Aktivitäten und Bedingungen im Staat zu statistischen Zwecken."²⁸

Auf nationaler Ebene unterstützen die amtlichen Statistiken des CSO bei Entscheidungen in verschiedenen Bereichen wie Bauwesen, Gesundheit, Sozialhilfe, Umwelt und Wirtschaft. Auf europäischer Ebene vermitteln sie ein genaues Bild der wirtschaftlichen und sozialen Leistung Irlands und ermöglichen Vergleiche zwischen Irland und anderen Ländern. Das CSO ist auch für die Koordinierung der amtlichen Statistiken anderer Behörden zuständig. In Bezug auf Arbeitsmarktinformationen berichtet das CSO regelmäßig über die folgenden arbeitsmarktbezogenen Themen und stellt Online-Datenbanken zur weiteren und detaillierteren Analyse bereit:

- Monatsarbeitslosigkeit;
- vierteljährliche Arbeitskräfteerhebung;
- Stellengesuche-Kartei;
- Arbeitsstreitigkeiten;
- Arbeitskräfteerhebung - detaillierte Beschäftigungsserien;
- vierteljährliche nationale Haushaltsumfrage - Hauptergebnisse;
- Finanzwirtschaft;
- öffentlicher Sektor;
- Erwerbstätigkeit und Produktivität in der Industrie;
- Ruhestandsplanung;
- QNHS - detaillierte Beschäftigungsserien.

Lokale Unternehmensbüros²⁹

Das Netzwerk der Lokalen Unternehmensbüros (LEOs) bietet mit 31 Niederlassungen eine umfassende Palette von Unterstützungsleistungen für die lokale Wirtschaft. Ein vertraulicher Beratungsdienst steht allen Personen offen, die die Selbstständigkeit als Option erkunden wollen oder die bereits ein Unternehmen führen:

²⁶ www.regionalskills.ie

²⁷ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

²⁸ Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.

²⁹ <https://www.localenterprise.ie/>



"Um die kleinen Unternehmen bei der Bewältigung der Herausforderungen der Geschäftswelt zu unterstützen, bieten die LEOs eine breite Palette an qualitativ hochwertigen Schulungen an, die auf die jeweiligen geschäftlichen Anforderungen zugeschnitten sind. Ob es um die Gründung eines Unternehmens oder das Wachstum eines Unternehmens geht, es ist für jeden etwas Passendes dabei."

Nationale Unternehmensverbände und -organisationen

Es gibt auch eine breite Palette branchenspezifischer Verbände und Organisationen, die regelmäßig die Nachfrage und den Mangel an Qualifikationen sowohl am lokalen als auch am nationalen Arbeitsmarkt erkennen und beschreiben. Beispiele für Organisationen sind:

Verband der Bauwirtschaft	www.cif.ie
Irischer Wirtschafts- und Arbeitgeberverband	www.ibec.ie
Irischer Verband für kleine und mittlere Unternehmen (ISME)	www.isme.ie
Gesellschaft der irischen Automobilindustrie	www.simi.ie
Engineers Ireland	http://www.engineersireland.ie
Technology Ireland	www.technology-ireland.ie
Irischer Hotellerieverband	www.ihf.ie
Verband der Elektronikwirtschaft Cork	www.ceia.ie

Dies ist nur ein sehr kleiner Auszug aus der Gesamtliste der Organisationen, von denen viele über ein spezielles Schulungs- und Qualifikationsprofil verfügen und oft mit den lokalen Education and Training Boards (ETBs) zusammenarbeiten und spezielle Qualifizierungs- oder Praktikumsprogramme entwickeln.³⁰

Kontakt zwischen Education and Training Board und Wirtschaft

In jedem ETB gibt es eine Kontaktperson, deren Aufgabe es ist, Branchenkontakte durchzuführen und zu koordinieren und die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft durch die Entwicklung von Schulungen zu fördern. Die Education and Training Boards sind bestrebt, qualitativ hochwertige Schulungen anzubieten, die dem Bedarf der Unternehmen und den zukünftigen Qualifikationsanforderungen entsprechen. Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber spielen eine Schlüsselrolle bei der Ermittlung der in Unternehmen benötigten Fertigkeiten. Die ETB arbeiten eng mit den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern zusammen und bieten Folgendes:

- Qualitätsgesicherte Aus- und Weiterbildungen durch Feedback und Zusammenarbeit der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber.
- National und international anerkannte Zertifizierungen.
- Professionelle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.
- Kurse, die auf den Bedarf der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und auf den Bedarf des Arbeitsmarktes eingehen.
- Zertifizierte Weiterbildungsangebote.
- Lehrstellen.
- Praktika.³¹

Italien

³⁰ www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp

³¹ www.traineeships.ie



Die Berufsausbildung ist in Italien auf regionaler Ebene geregelt. Es wurde jedoch ein nationaler Harmonisierungsprozess eingeleitet, um regionale Qualifikationen vergleichbar und anerkenubar zu machen.

Deshalb ist die erste wichtige Initiative hinsichtlich einer Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen die Einrichtung eines formalen, nicht formalen und informellen Systems zur Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen, das auf nationaler Ebene einheitlich ist, aber gleichzeitig ausreichend flexibel ist, sich an die regionalen Besonderheiten anzupassen, die in der italienischen Gesetzgebung verankert sind. Infolge von Debatten und Initiativen seit 2012 wurde in Italien ein nationaler Rechtsrahmen für die Validierung von Kompetenzen entwickelt:

- Das nationale Gesetz 92/2012 zur Reform des Arbeitsmarktes sieht die unmittelbare Einrichtung eines nationalen Systems zur Zertifizierung und Validierung nicht formalen und informellen Lernens vor.
- Am 16. Januar 2013 wurde anschließend die nationale Gesetzesverordnung zur nationalen Kompetenzzertifizierung und -validierung nicht formalen und informellen Lernens mit einer Implementierungsphase beschlossen.

Am 30. Juni 2015 definierte ein interministerieller Erlass des Ministeriums für Arbeit und des Bildungsministeriums den nationalen Rahmen für regionale Qualifikationen gemäß dem Erlass 13/2013 wie folgt:

- Ein Mechanismus der gegenseitigen Anerkennung regionaler Qualifikationen.
- Standardverfahren für Prozesse, Bescheinigungen und Systeme hinsichtlich der Identifizierung/Validierung nicht formalen und informellen Lernens und der Zertifizierung von Kompetenzen.

Kernpunkte des Dekrets 13/2013 betreffen die Definition von drei Arten von Standards für Validierungs- und Zertifizierungsdienste:

- Prozesstandards, die drei Hauptschritte beschreiben: Identifizierung, Bewertung und Bescheinigung.
- Bescheinigungsstandards, die beschreiben, welche Art von Informationen registriert werden müssen.
- Systemstandards, die die Rollen und Verantwortlichkeiten beschreiben und die Angemessenheit, Qualität und den Schutz der Nutznießerinnen/Nutznießer gewährleisten.

Mit dem oben genannten Dekret 13/2013 wurde daher ein "Nationaler Rahmen für Qualifikationen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung" festgelegt. Dieses Instrument, das den einzigen Rahmen für die Zertifizierung von Kompetenzen auf nationaler Ebene darstellt, ist eine umfassende Sammlung nationaler, regionaler und sektoraler Rahmen, die bereits unter der Verantwortung der zuständigen Behörden bestehen.

Der **Nationale Qualifikationsrahmen** zählt die verschiedenen beruflichen Rollen (auf Italienisch: *figure professionali*) und ihre jeweiligen Qualifikationen und Lernpfade sowie Mindeststandards für die allgemeine und berufliche Bildung (auf nationaler Ebene) auf. Die Qualifikationen, die sich auf eine bestimmte nationale berufliche Rolle beziehen, müssen als Lernergebnisse beschrieben und auf das entsprechende EQR-Niveau bezogen werden.

Atlante del lavoro e delle qualificazioni

Die zweite Initiative, die zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen entwickelt wurde und insbesondere zur Anerkennung unter den unterschiedlichen italienischen Regionen geschaffen wurde, wird von einem Expertinnen-/Expertenteam von Isfol gefördert und heißt "Atlante del lavoro e delle qualificazioni" (Atlas der Berufe und Qualifikationen)⁶. Dabei handelt es sich um eine detaillierte Karte von Berufen und Qualifikationen, die in einer gemeinsamen Sprache beschrieben wird. Der Atlas besteht aus mehreren informativen Tools, die jeweils einen bestimmten Zweck haben. Er ist in drei Hauptabschnitte gegliedert:

- **Atlante Lavoro:** Er beschreibt die Inhalte der verschiedenen Berufe in 24 Branchen. Dabei werden für jede Branche die Arbeitsprozesse, die Prozessabläufe, die Tätigkeitsbereiche (*Aree di Attività - ADA*) und die spezifischen Aktivitäten festgelegt.
- **Atlante e professioni:** Er beinhaltet eine Sammlung der reglementierten Berufe (Richtlinie 2005/36 / CE und nachfolgende Ergänzungen), den Rahmen für die Lehrberufe (aus allen im Rahmen der nationalen kollektiven Arbeitsverträge im Zusammenhang mit der Lehre verfügbaren beruflichen Rollen), die Berufsverbände (Gesetz Nr. 4/2013), in denen die nicht in den Berufsregistern organisierten Berufe erfasst werden.
- **Atlante e Qualifiche:** Er beinhaltet die in den verschiedenen Bereichen des Systems für lebenslanges Lernen erworbenen Qualifikationen: Schule, allgemeine und berufliche Bildung, Hochschulbildung und regionale Berufsbildung. Der "Atlante e Qualifiche" umfasst den Nationalen Qualifikationsrahmen (wie in der ersten Initiative erwähnt), der aus vier verschiedenen Abschnitten besteht. Derzeit stehen nur zwei der vier Sektionen zur Verfügung, insbesondere: **Berufsbildung**, die die drei- und vierjährige Berufsbildung (IEFP), die technische Hochschulbildung (IFTS und ITS) umfasst; **Nationaler Rahmen regionaler Qualifikationen** (im Moment sind die Rahmen von 18 Regionen verfügbar).

Der "Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni" unterstützt u. a. Folgendes:

- Die Transparenz und Neuordnung des Qualifikationssystems in Italien.
- Die nationale Anerkennung regionaler Qualifikationen und die Identifizierung potenzieller Äquivalenzen.
- Die Anerkennung von formativem "Soll und Haben" hinsichtlich der formalen Lernpfade.
- Unterstützung bei der Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen, die in nicht formalen und informellen Lernkontexten erworben wurden.
- Laufbahnberatung, auch im Hinblick auf Darstellung und Prüfung der Fertigkeiten.
- Unterstützung bei der Planung des öffentlichen Ausbildungsangebots.
- Unterstützung bei der Angleichung des Produktionsbedarfs der Wirtschaft mit der Bereitstellung von Qualifikationen in den Qualifikationssystemen.
- Unterstützung der Entwicklung von Fertigkeiten in Bezug auf die Nachfrage des Arbeitsmarktes.

Regionaler Rahmen für berufliche Rollen - Toskana

In der Toskana, wo FormAzione CO&SO Network seinen Sitz hat, wird die Definition der Fertigkeiten und Kompetenzen durch den **Regionalen Rahmen für berufliche Rollen** gut unterstützt. Die im regionalen Rahmen für berufliche Rollen (RRFP) enthaltenen beruflichen Rollen hängen mit den 22 nationalen Rollen zusammen, auf die im Ministerialerlass vom 11. November 2011 verwiesen wird, sowie mit dem Abkommen Staat-Regionen vom 19. Januar 2012. Sie bilden den Ausgangspunkt für die Planung von Ausbildungen, die auf die Qualifizierung im Rahmen von dreijährigen Berufsbildungskursen (IEFP) abzielen.



Eine Datenbank⁹ ermöglicht den Zugriff auf den regionalen Rahmen für berufliche Rollen der Toskana, der im Rahmen eines Projekts zum Aufbau eines standardisierten regionalen Systems zur Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen für Einzelpersonen erarbeitet wurde. Die Datenbank ermöglicht es, die Inhalte in drei Bereichen zu durchsuchen:

- regionale wirtschaftliche/berufliche Sektoren;
- berufliche Rollen;
- Tätigkeitsbereiche - Kenntnisse - Fertigkeiten.

Dieser regionale Rahmen ist Teil des Nationalen Rahmens für regionale Qualifikationen.

Spanien

Derzeit gibt es keine ausreichend umfassende Initiative, die von Behörden und/oder Körperschaften unterstützt wird.

Es gibt viele freie Initiativen, die jedoch nicht tief genug gehen (Bertelsman-Stiftung, Mapfre-Stiftung, Atresmedia-Stiftung, Adecco, Wirtschaftsverbände usw.). Eine gemeinsame Definition von Kompetenzen und Fertigkeiten wurde nicht erreicht: Es scheint, dass Behörden und Körperschaften sich auf derselben Seite befinden, sich aber nicht auf einen gemeinsamen Ausgangspunkt geeinigt haben.

Die umfassendste Initiative im Bildungsbereich wäre die Arbeit von Tknika und der Ethazi-Methodik im Baskenland.³²

3.1.2. Institutionsspezifische Curricula und Konzepte zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen

Österreich

Jugend am Werk Steiermark GmbH bzw. der Berufsbildungssektor der Organisation, nämlich die "Überbetriebliche Lehrausbildung2" (ÜBA2) und die "Überbetriebliche Lehrausbildung - Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL) befolgen die gesetzlichen Richtlinien der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), um die gesetzlich vorgeschriebene Qualität und den Erfolg der Berufsbildung sicherzustellen.

Zusätzlich gibt es eine sogenannte Ausbildungsdokumentation. Diese gliedert sich in die spezifischen Aufgaben der jeweiligen Ausbildungsjahre und ist für die Beurteilung der Fertigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden zusammen mit den Ausbildungsbetrieben unbedingt erforderlich.

Im Anhang befindet sich ein Beispiel für eine Ausbildungsdokumentation, die auf zwei Seiten (anstelle von 17) gekürzt wurde. Es gibt auch eine Vollversion.³³

Belgien

Die eingesetzten Lehrpläne werden sowohl von Syntra Flanders, ihrer Zertifizierungsstelle als auch von der Sektorkommission validiert, die als Vertreter des Arbeitsbereichs Beiträge zu den Inhalten (Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen) und zur Prüfung liefert.

³² <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

³³ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf



Sektorkommissionen und unsere Syntra-Mitglieder stützen sich dabei auf offizielle Quellen, die von Institutionen wie den Berufsqualifikations- und Berufskompetenzprofilen des Flämischen Sozialwirtschaftsrates festgelegt wurden.

Finnland

Die Partnerorganisation arbeitet in einem Bereich der Berufsbildung und verwendet standardisierte Anforderungen für berufliche Qualifikationen, die in allen Bereichen der Berufsbildung in Finnland eingesetzt werden. Alle Auszubildende in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erstellen gemeinsam mit den Lehrkräften einen Entwicklungsplan für persönliche Kompetenzen. In diesem Plan werden die Fertigkeiten und Kompetenzen zu Beginn und während der Ausbildung definiert. Er umfasst auch die Karriereplanung. Ziel ist es, dass alle Auszubildenden nur in jenen Bereichen ausgebildet werden, in denen sie keine vorherigen Kompetenzen besitzen. Der persönliche Kompetenzentwicklungsplan ist ein offizielles Dokument in der finnischen Berufsbildung.

Die Organisation bietet für ihre Kundinnen/Kunden auch eine "Kompetenzbewertung" des örtlichen Arbeitsamtes an. Das Arbeitsamt kauft diesen Dienst von der Organisation. Die Bewertung basiert auf Interviews, Tests oder Beobachtungen, wenn die Kundinnen/Kunden in den Werkstätten der Schule arbeiten.

Irland

Das Programme and Learner Support System (PLSS) enthält drei Hauptelemente: die nationale Programmdatenbank, den nationalen Kurskalender und die nationale Auszubildendendatenbank.

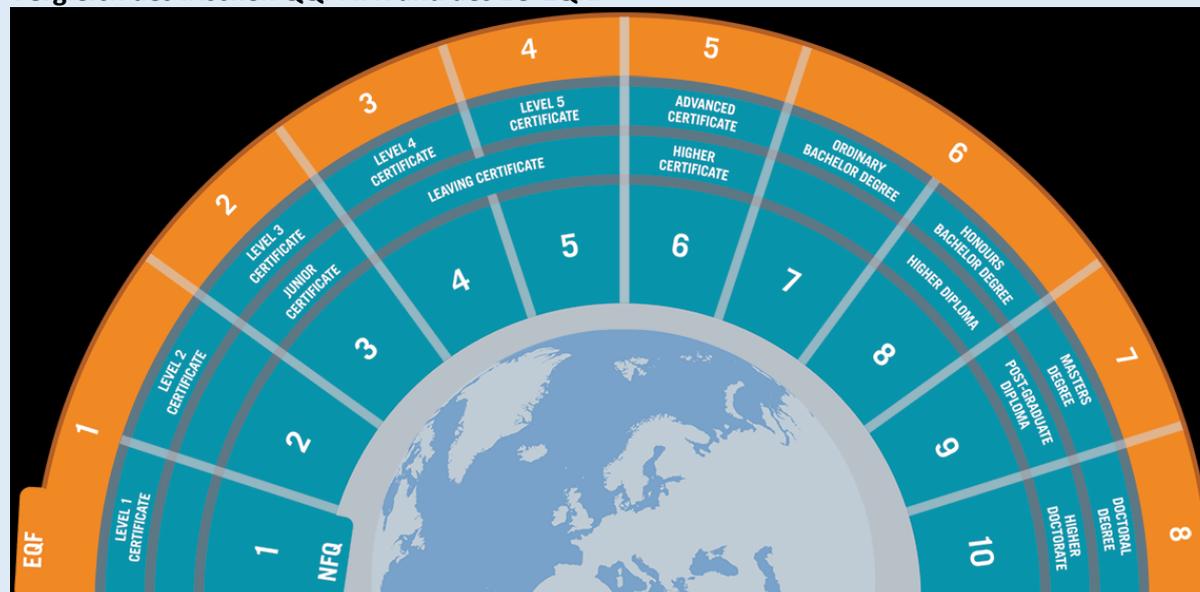
<p>Nationale Programmdatenbank (NPD)</p>	<p>Dies ist eine Datenbank mit Kursbeschreibungen, in der die Modulbeschreibungen, die Moduldauer, die Zertifizierung und die Art und das Niveau des Abschlusses, das beabsichtigte Auszubildendenprofil, Angaben zur Beschäftigungsfähigkeit sowie andere Ressourcen zur Unterstützung der Programmspezifikation aufgeführt sind. Die nationale Programmdatenbank umfasst rund 1776 Kurse.</p>
<p>Nationaler Kurskalender (NCC)</p>	<p>Hierbei handelt es sich um einen stets aktuellen Kalender mit geplanten Kursen und Anbietern in jedem der 16 ETB, die jeweils verschiedenste Kurse planen und anbieten. Es können nur Kurse der Nationalen Programmdatenbank eingepflegt werden.</p>
<p>Nationale Auszubildendendatenbank (LDB)</p>	<p>Die nationale Auszubildendendatenbank speichert persönliche Informationen zu den (potenziellen) Auszubildenden sowie zur Aufzeichnung von Kursanträgen, der Teilnahme an Kursen und der Zertifizierung.</p>

Ein Großteil der Kurse zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in der nationalen Kursdatenbank führt zu Abschlüssen entsprechend dem nationalen Qualifikationsrahmen. Der nationale Qualifikationsrahmen (NFR) ist ein System mit 10 Stufen, das den Vergleich der verschiedenen Normen und Qualifikationen ermöglicht. Ein Diagramm des NFR befindet sich auf der Website von Quality and Qualifications Ireland (QQI)³⁴.

³⁴ www.qqi.ie

Das folgende Diagramm zeigt die verschiedenen Abschlussniveaus des nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) von Quality and Qualifications Ireland (QQI) sowie das entsprechende Niveau des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR):

Vergleich des irischen QQI-NFR und des EU-EQR:



Vergleich des irischen QQI und des EU-EQR

Die klare Mehrheit der Aus- und Weiterbildungsangebote in Irland reicht bis zu NQR 6, obwohl die meisten neueren nicht handwerklichen Ausbildungsberufe³⁵ auf Niveau 7 des NQR vergeben werden. Einige Kurse in der nationalen Programmdatebank beinhalten Abschlüsse, die spezifische Branchenstandards darstellen.

Neben der nationalen Programmdatebank auf PLSS gibt es die Möglichkeit, ein Programm auf lokaler Ebene zu entwerfen, das einem einzigen ETB zugeordnet ist und von diesem geplant wird. Zweck dieser "Lokalisierung" ist es, lokale Kurse anzubieten, die schnell auf den Bedarf lokaler Arbeitgeber und des lokalen Arbeitsmarkts reagieren können. Wenn zwei oder mehr ETB einen solchen lokal konzipierten Kurs gemeinsam nutzen, kann der Kurs als nationaler Kurs betrachtet werden, was bedeutet, dass ihn dann jedes ETB anbieten kann.

Italien

Die Berufsausbildung ist in Italien auf **regionaler Ebene** geregelt. Die Regionen führen **öffentliche Ausschreibungen** durch und fördern so verschiedene Ausbildungen auf allen Ebenen (postsekundäre Schule, postgraduierte Ausbildung, Aktualisierung, Vermittlung und Umschulung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern). Akkreditierte Ausbildungseinrichtungen beantragen diese Mittel und wenn ein Projekt genehmigt ist, haben sie das Recht, mit den Kursen zu beginnen. **Nur zugelassene Ausbildungsanbieter können Förderungen beantragen**, die über öffentliche Ausschreibungen laufen. Öffentliche Ausschreibungen werden in der Regel aus staatlichen bzw. europäischen Mitteln (z. B. ESF) finanziert.

Unsere Organisation, FormAzione CO&SO Network, ist Teil des Berufsbildungssystems der Region Toskana und daher von der Region Toskana als Schulungsanbieter anerkannt. Da berufliche Qualifikationen auf regionaler Ebene anerkannt werden und eine Region möglicherweise eine Qualifikation anerkennt, die eine andere nicht anerkennt, können von verschiedenen

³⁵ www.apprenticeship.ie

Organisationen durchgeführte Maßnahmen ähnlich sein und sich überschneiden. Daher spielt der Privatsektor eine ergänzende, sehr wichtige und aktive Rolle beim Angebot und der Organisation von Berufsbildungskursen sowohl für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer (lebenslanges Lernen) als auch für Arbeitssuchende jeden Alters, Benachteiligte usw.

In Bezug auf den Einsatz standardisierter Lehrpläne/Konzepte zur Definition von Fertigkeiten und Kompetenzen nutzt unsere Ausbildungseinrichtung den **regionalen Rahmen für berufliche Rollen (RRFP)** der Region Toskana oder, falls noch keine berufliche Rolle in diesem Bereich implementiert wurde, den alten regionalen Rahmen für Berufsprofile (RPP), der langsam verschwindet. Tatsächlich ersetzt der RRFP langsam den RPP.

Wie bereits erwähnt, ermöglicht der RRFP die Untersuchung beruflicher Rollen über **Tätigkeitsbereiche (ADA)**, d. h. eine Beschreibung der Leistung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers in einem bestimmten Tätigkeitsbereich. Jeder Tätigkeitsbereich verfügt über eine **Kompetenzeinheit**, d. h. die Angabe von **Fertigkeiten und Kompetenzen, die die/der Einzelne in diesem spezifischen Bereich besitzen muss**.

Diese Art der Beschreibung einer beruflichen Rolle eignet sich besser für die Anrechnung und die Anerkennung/den Vergleich von beruflichen Rollen/Qualifikationen zwischen verschiedenen Regionen. Darüber hinaus hat das RPP das Berufsprofil nicht anhand von Tätigkeitsbereichen beschrieben, wodurch das Profil weniger übertragbar war. Nachfolgend sind zwei Beispiele für Stellenbeschreibungen angefügt: Beide beziehen sich auf das Berufsprofil der Hauspflegehelferin/des Hauspflegehelfers gemäß dem alten (RPP) und dem neuen (RRFP) Rahmen.

The diagram compares two frameworks for describing a home care worker role: the old RPP (Regional Professional Profile) and the new RRFP (Regional Framework for Professional Roles).

RPP-Diagramm (Left): A detailed job description table for 'Assistierte di assistenza di base (AB)'. The 'Descrizione' field contains a long, descriptive paragraph. A green box labeled 'Job description' points to this field. The 'Indici di conversione' section lists various classification systems like ISCO 1988, ISTAT Professions (CP2011), and ATECO 2007.

RRFP-Diagramm (Right): A structured list of activities and competencies. It starts with 'List of Areas of Activities' (Elenco aree di attività) and then breaks down into '1st Area of Activities', 'Description of skills in this specific area', and 'Description of competences in this specific area'. A green box labeled 'List of Areas of Activities' points to the top section. The 'Descrizione della performance' field at the bottom provides a concise summary of the role's objectives.

RPP-Diagramm

ADDETTO ALL'ASSISTENZA **Job description**

Settore ISFOL: 28-SERVIZI SOCIO EDUCATIVI
SubSettore ISFOL: 2801-Servizi sociali
Codice Profilo: 2801011

Descrizione
E' una professionalità che opera prevalentemente nel settore della sanità e assistenza sociale. Si occupa di assistenza diretta, specie in situazioni di bisogno particolari, e di cura dell'ambiente di vita, sia a domicilio dell'utente che nelle strutture di cura residenziali. Opera in collegamento con i servizi e con le risorse sociali.

Codice ATECO
885-SANITÀ E ASSISTENZA SOCIALE

Contenuti di base **Basic knowledge needed**
*diritto all'assistenza nella costituzione della Repubblica Italiana;
*ordinamento dello Stato;
*legislazione sociale;
*principali leggi nazionali e regionali in materia di assistenza;
*concetto di salute;
*bisogni degli utenti e risposta di assistenza domiciliare e tutelare;
*elementi di igiene e profilassi;
*nozioni di puericultura, riabilitazione, geriatria e psichiatria;
*elementi di assistenza infermieristica;
*elementi di dietetica;
*aspetti e problemi dello sviluppo della persona;
*comunicazione interpersonale;
*elementi di psicologia differenziale e di sociologia per operare in contesti familiari e tutelari problematici;
*orientamenti ed obiettivi dei servizi socioassistenziali con particolare riferimento all'organizzazione territoriale degli stessi;
*utenza dei servizi domiciliari e tutelari;
*rapporto tra operatore e utente;
*strumenti di aiuto nel lavoro professionale;
*elementi di cultura generale riguardanti il rapporto di lavoro;
*igiene e lavoro; prevenzione e pronto soccorso

Contenuti tecnico-professionali **Technical-professional knowledge needed**
*rapporto professionale con l'utente e il suo contesto di vita;
*analisi dei bisogni e delle situazioni di rischio;
*analisi delle risorse attivabili;
*piano d'intervento concordato con l'utente;
*cura della persona;
*igiene domestica e prevenzione degli incidenti domestici;
*interventi per favorire l'autonomia della persona;

Contenuti trasversali **Transversal knowledge needed**
Requisiti di ingresso
Istruzione primo ciclo: diploma di scuola secondaria di primo grado o titolo equivalente, o possesso della certificazione di idoneità all'istruzione e possesso della certificazione di idoneità all'istruzione e formazione professionale; oppure assolvimento di obbligo scolastico con licenza elementare + esperienza lavorativa triennale e compimento del 18° anno di età alla data di avvio del percorso formativo.

Criteri di selezione
*test di valutazione attitudinale e colloquio individuale;
*sensibilità organizzativa e attitudine al contatto umano

Sbocchi occupazionali
*servizi di assistenza domiciliare;
*residenze sanitarie assistenziali e strutture tutelari;
*cooperative sociali;
*centri diurni

Durata
*ore 800

Professionalità docente
*operatori del Servizio Sanitario Nazionale ed operatori dei servizi sociali locali con esperienza specifica;
*laureati e diplomati con titolo inerente alle materie specifiche di insegnamento;
*operatori con esperienza di lavoro nei servizi sociali e sanitari;
*operatori con esperienza nel campo della formazione (in particolare quella rivolta alla preparazione di operatori sociali, educativi, sanitari)

Attrezzature e sussidi didattici
*aula attrezzata con sussidi audiovisivi ed informatici muniti di software specifici

Note
*Ai sensi dell'art.21 dell'allegato 1 "Regolamento del corso di formazione per Operatore Socio Sanitario" al DGR 887 del 05-08-2002, l'attestato di qualifica di O.S.A. (Operatore Socio Assistenziale) rilasciato ai sensi della LEGGE 845/78 e' equiparato a quello di A.A.B. (Addetto)

Regione Toscana - Settore F.S.E. Sistema della formazione e orientamento - pag.2

RRFP-Diagramm

Die Berufsbildungsprogramme der Partner basieren alle auf den im RRFP entwickelten Konzepten: Sie stellen entweder eine vollständige Qualifikation aus oder ein Befähigungszeugnis, aus dem hervorgeht, dass die Person eine spezifische Kompetenzeinheit erworben hat. In beiden Fällen werden Qualifikation und Befähigungsnachweise nach dem ADA-Konzept erstellt.

Spanien

Die Organisation folgt dem standardisierten staatlichen Curriculum, hat jedoch auch ein eigenes Programm entwickelt, um die baskische Ausbildung zu verbessern. Unsere Zentren wenden die Ethazi-Methode an - KOLLABORATIVES, ZIEL-BASIERTES LERNEN. Dies beinhaltet ein tiefes Studium der sozialen Kompetenzen, der Notwendigkeit dafür auf dem Markt und wie sie in die täglichen Abläufe in der Berufsbildung und im Klassenzimmer eingebaut werden können. Dieses Projekt war eine Revolution in der baskischen Berufsbildung.



Methodisches Modell

Ebenso verfügt die Berufsbildung des Baskenlandes über **Spezialisierungsprogramme**, die von der Bildungsabteilung der baskischen Regierung in Zusammenarbeit mit der Industrie gefördert werden, um dem speziellen Bedarf der Unternehmen und Sektoren der baskischen Industrie nach bestimmten Qualifikationen zu entsprechen.

Diese Programme, die in einem Katalog veröffentlicht werden, ermöglichen es den Auszubildenden, ihre Kenntnisse in bestimmten mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Zusammenhang stehenden Fachgebieten zu verbessern.

Es gibt auch eine Partnerschaft mit Confebask, dem baskischen Unternehmerverband. Damit soll dem Bedarf der Unternehmen Rechnung getragen und die Möglichkeit geschaffen werden, so schnell wie möglich zu handeln.

3.1.3. Bezug zu EU-Initiativen

Österreich

Die meisten Lehrpläne basieren auf bestimmten EU-Initiativen.

Eine Initiative ist ECVET:

Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)

Gemäß der Empfehlung (Europäisches Parlament und Rat der EU, 2009) sollte ECVET schrittweise auf die Berufsbildungsqualifikationen aller EQR-Stufen angewendet und ab 2012 für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulation von Lernergebnissen eingesetzt werden.³⁶³⁷

³⁶ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

³⁷ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en



Die Implementierung von ECVET in Österreich kann basierend auf den Informationen aus dem Jahr 2014 in die folgenden Aspekte unterteilt werden.

Erstens: Entwicklung der Ausrichtung von Lernergebnissen (z. B. kompetenzorientierte Lehrpläne, Bildungsstandards in der Berufsbildung, Kompetenzmodelle für Berufe im Gesundheitswesen usw.), um einen Wechsel von der Input- zur Output-Kontrolle zu ermöglichen. Zweitens: Attraktivierung des Wechsels zwischen verschiedenen Ländern zu Lernzwecken. Ein weiterer Aspekt besteht darin, mehr Transparenz innerhalb des nationalen Bildungssystems zu ermöglichen, um bereits erworbene Lernkompetenzen gegenseitig anzuerkennen. Weitere wichtige Aspekte sind eine bessere Anerkennung formal, nicht formal und informell erworbener Lernkompetenzen sowie eine Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit auf dem österreichischen und europäischen Arbeitsmarkt durch eine bessere Dokumentation der erreichten Kompetenzen.

Eine weitere Initiative ist der EQR:

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Der Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHR), der aus einem dreistufigen Graduierungssystem (Bachelor, Master und PhD) besteht, ist mit dem Europäischen oder Nationalen Qualifikationsrahmen kompatibel. Dies ermöglicht die automatische Zuordnung der erworbenen Abschlüsse zum EQR oder NQR.

Im Dezember 2004 erzielten Bildungsministerinnen/Bildungsminister aus 32 europäischen Ländern eine Vereinbarung (Maastricht Communiqué) zur Entwicklung eines gemeinsamen europäischen Qualifikationsrahmens. Der EQR versteht sich als Meta-Qualifikationsrahmen, der die Qualifikationssysteme verschiedener Länder miteinander verbindet und so zu mehr Transparenz in der Bildungslandschaft beiträgt.

Hauptziele:

- Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität
- Unterstützung des lebenslangen Lernens

Jede Qualifikation in einem Land der Europäischen Union kann dem EQR zugeordnet werden. Der Rahmen besteht aus acht Bezugsebenen, die durch eine Reihe von Deskriptoren definiert werden. Jeder Deskriptor beschreibt Lernergebnisse, die erforderlich sind, um die einer bestimmten Stufe entsprechende Qualifikation zu erreichen. Die Lernergebnisse werden nicht direkt dem EQR zugewiesen, sondern zunächst der Ebene eines nationalen Qualifikationsrahmens, der dann mit der EQR-Ebene in Relation gesetzt wird.³⁸

Belgien

Es gibt keinen Bezug zu europäischen Initiativen.

Finnland

Die beruflichen Qualifikationen stehen in Verbindung mit dem EQR. Das Europäische Parlament und der Rat haben 2008 die Empfehlung zum Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) angenommen. Die Empfehlung wurde 2017 aktualisiert. Der Zweck des EQR besteht darin, den Vergleich der Qualifikationen und Qualifikationsniveaus verschiedener Länder zu

³⁸<https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>



erleichtern und die Mobilität und das lebenslange Lernen zu fördern. Im EQR werden Qualifikationen und Kompetenzen auf acht Ebenen verteilt. Jede Ebene wird mit einer Beschreibung der Kenntnisse, des Verständnisses und der praktischen Fähigkeiten, die auf dieser Ebene erreicht werden, beschrieben.³⁹

Irland

Bei fast allen oben genannten länderspezifischen Initiativen besteht entweder eine aktive Zusammenarbeit mit EU-Partnern und ähnlichen Organisationen in der EU oder sie sind bereits in Netzwerke und Projekte der EU eingebunden.

- SOLAS ist Vorstandsmitglied des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP) und wird durch Selen Guerin, Leiter der Abteilung für Qualifikationen und Arbeitsmarkt (SLMRU) in SOLAS, vertreten.
- SOLAS ist als CEDEFOP-ReferNet-Partner sehr aktiv und hat die berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa - Irland entworfen. CEDEFOP ReferNet-Bericht zur Berufsbildung in Europa 2016.⁴⁰
- SOLAS beteiligt sich auch an EU-finanzierten Forschungsprojekten, Konferenzen und Veranstaltungen zur Berufsbildung in ganz Europa. Ein Beispiel ist <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>
 - Seamus McGuinness von ESRI wurde als nationaler irischer Experte für das Europäische Beschäftigungsobservatorium ernannt. Die Rolle umfasst eine Reihe von Elementen, einschließlich der regelmäßigen Bewertung des nationalen irischen Reformprogramms und thematischer Berichte zur Arbeitsmarktreform in Irland. Diese Arbeit wird von der Europäischen Kommission finanziert.
 - Das Statistische Zentralamt stellt die Daten auf seiner Website einer Reihe von EU- und anderen Datenquellen zur Verfügung:
 - Eurostat
 - Europäische Zentralbank (EZB)
 - Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
 - Wirtschaftskommission der Vereinten Nationen für Europa (UNECE)
 - Sicherheitsrat der Vereinten Nationen (UNSC)
 - Internationaler Währungsfonds (IWF)
 - CEDEFOP wird in der irischen Aus- und Weiterbildung in großem Umfang genutzt und viele Anbieter und Hochschulen haben Erfahrung mit der Teilnahme an einer Reihe von EU-finanzierten Programmen wie Adapt, Leonardo da Vinci und Erasmus+.
 - Als Folgemaßnahme zu der New Skills Agenda for Europe⁴¹ verabschiedete der Rat auf Vorschlag der Europäischen Kommission im November 2017 eine Empfehlung zum Tracking von Absolventinnen/Absolventen mit dem Ziel, die Mitgliedstaaten zu ermutigen, umfassende Trackingsysteme für Hochschulabsolventinnen/-absolventen auf nationaler Ebene zu entwickeln und die Verfügbarkeit vergleichbarer Daten zu verbessern. Die Expertengruppe für das Tracking von Absolventinnen/Absolventen wurde als treibende Kraft

³⁹ https://www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks

⁴⁰ http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf

⁴¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>



für diese Mission eingesetzt. Die Gruppe besteht aus 120 Expertinnen/Experten ⁴²aus Ländern aus ganz Europa aus den Bereichen Hochschulbildung, studentische Angelegenheiten, statistische Forschung, Beschäftigung und vieles mehr. Gemeinsam wird die Expertengruppe Grundlagen für ein europaweites Tracking von Absolventinnen/Absolventen schaffen, das das Potenzial hat, einen unschätzbaren Beitrag zur Verbesserung der Qualität und Relevanz der Hochschulbildung für Auszubildende, zur Entwicklung nationaler Qualifikationsstrategien und zur Vorbereitung der Bildungssysteme für die Zukunft zu leisten.

Italien

Der modulare Ansatz und der Lernergebnisansatz wurden in verschiedenen Bereichen des italienischen Qualifikationssystems umgesetzt, obwohl es nach wie vor - hauptsächlich terminologische - Unterschiede zwischen den Teilsystemen gibt.

Um in den nationalen Rahmen aufgenommen zu werden, muss jede Qualifikation auf dem EQR basieren. Im Laufe der Zeit wird schrittweise eine beschreibende Standardisierung durchgeführt, um eine größere Durchlässigkeit zwischen den Teilsystemen und die Anerkennung von Leistungspunkten zu ermöglichen.

Dank dieses Rahmens ist es daher möglich, die Kompetenzen der/des Einzelnen auf ein bestimmtes EQR-Niveau abzustimmen.

Anwendung der ECVET-Grundsätze auf Berufsbildungsqualifikationen

Gemäß der Empfehlung (Europäisches Parlament und Rat der EU, 2009) sollte ECVET schrittweise auf die Berufsbildungsqualifikationen aller EQR-Stufen angewendet und ab 2012 für die Übertragung, Anerkennung und Akkumulation von Lernergebnissen eingesetzt werden. Verschiedene Gründe verhinderten jedoch eine schnelle Umsetzung: Unklarheiten in Bezug auf das ECVET-Konzept und die technischen Spezifikationen sowie die Unvollständigkeit der Testphase scheinen Italien an einer Umsetzung zu hindern, außerdem wird ECVET nicht als Priorität gesehen und es fehlen Komponenten und Kapazitäten bzw. Ressourcen.

Die Strukturen der beruflichen Aus- und Weiterbildung und der höheren Bildung sind mit den ECVET-Prinzipien kompatibel. Die meisten Reformen beinhalteten die Entwicklung von Lernergebnissen und Lerneinheiten. Das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung hat Richtlinien für Aus- und Weiterbildungseinrichtungen herausgegeben, die Lernergebnisse enthalten. Höhere technische Aus- und Weiterbildung ist in Modulen und Einheiten organisiert. Schulungspunkte werden von Hochschulen anerkannt und sind ECTS-kompatibel. Das Aus- und Weiterbildungssystem ermöglicht grundsätzlich das Wechseln zwischen Lernpfaden.

Spanien

Die in den baskischen Berufsbildungseinrichtungen angewandte Ethazi-Methode entspricht den europäischen Kriterien.

⁴² https://webgate.ec.europa.eu/cas/login?loginRequestId=ECAS_LR-53235339-EPOT5zrTlretgZvNGu7x4m6tSRdMmdJWH4lWs6Rp399cKQ9HDWCdumeooX1PBYIXR3IK4zssioTUWlpfnzOtxF4-jpJZscgsw0KrxEef5XzTps-sJPsdXmpHOJGADA8STzVTUzuZiS3Cizcja2tjruWP9NW



3.2. Tools und Methoden zum Erkennen von Qualifikationslücken

3.2.1. Die europäische Perspektive

Österreich

In der *Perspektivenwerkstatt*, die sich auf die berufliche Orientierung für Jugendliche konzentriert, wird auch die Eignungsdiagnostik durchgeführt. Diese beschäftigt sich mit den Stärken und Schwächen der getesteten Person und mit den kognitiven Fähigkeiten wie räumliche Vorstellungskraft und logisch-analytische Aspekte.

In der *"Überbetrieblichen Lehrausbildung2" (ÜBA2)* und der *"Überbetrieblichen Lehrausbildung - Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ/VL"* verlassen wir uns auf das Feedback von den Unternehmen. Schulzeugnisse spielen auch eine Rolle, um festzustellen, ob Auszubildende, die beispielsweise eine Lehre in einem technischen Bereich absolvieren, wenig Kenntnisse in Mathematik haben. Darüber hinaus bieten wir regelmäßige Lernunterstützung in Deutsch, Mathematik und angewandter Ökonomie an. In der *"Überbetrieblichen Lehrausbildung Teilqualifizierung/Verlängerbare Lehre" (ÜBA TQ/VL)* gibt es mehr Lernunterstützung, da natürlich die Nachfrage höher ist. Außerdem erhalten wir Feedback von den Berufsschulen.

Viele unserer Teilnehmerinnen/Teilnehmer erhalten auch Berichte vom Jugendcoaching, das im Alter von 15 Jahren in den Schulen durchgeführt wird und eine gute Einschätzung der kognitiven Fähigkeiten ermöglicht. Wenn die Teilnehmerinnen/Teilnehmer aufgrund ihrer kognitiven Fähigkeiten keine reguläre Ausbildung absolvieren können, können sie stattdessen eine erweiterte Ausbildung absolvieren. In Österreich besteht eine Ausbildungspflicht in jedem Fall bis zum Alter von 18 Jahren.

Belgien

Zunächst setzt die Partnerorganisation Tätigkeitsbeschreibungen oder Funktionsprofile ein. Diese enthalten den jeweiligen Bereich in der Organisation und die verantwortliche Person des Bereichs, eine Beschreibung der Aufgaben sowie eine Beschreibung allgemeiner und berufsspezifischer (technischer) Kompetenzen mit ihren Verhaltensindikatoren.

Die dort enthaltenen Kompetenzprofile werden für unsere 360-Grad-Kompetenzbewertungen verwendet, die alle zwei Jahre stattfinden.

Für alle Kompetenzmessungen wird der Comet eingesetzt. Dies ist ein Online-Tool, das abhängig von den gesetzten Zielen und Schulungen angepasst werden kann. Das Tool...

- ... ermöglicht es den Benutzerinnen/Benutzern, eine Selbstbewertung - basierend auf dem 360-Grad-Feedbackmodell - durchzuführen.
- ... ermöglicht es den Trainerinnen/Trainer, Lehrerinnen/Lehrern und Kolleginnen/Kollegen, eine Bewertung für jede Kompetenz durchzuführen.
- ... ermöglicht es den Coaches und Vorgesetzten am Arbeitsplatz, die mit dem Kompetenzprofil verknüpfte Leistung zu bewerten.



Alle Ergebnisse können sowohl auf Einzel- als auch auf Teamebene optisch ansprechend dargestellt werden.

Finnland

Die Partnerorganisation nimmt an der Bildungsprognose in ihrem Bereich teil. Dabei ergibt sich die Möglichkeit, Qualifikationsdiskrepanzen und -lücken unter den Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern zu erkennen. In Finnland sind Qualifikationsprognosen wie auch die Bildungsprognosen gut etabliert und mit politischen Entscheidungen verknüpft. In den letzten Jahren haben sozioökonomische Faktoren wie die Auswirkungen der Rezession, die allmählich abnehmende Zahl der Erwerbstätigen und die alternde Bevölkerung die Notwendigkeit einer besseren Abstimmung zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage erhöht.⁴³

Auf der persönlichen/ausbildungsbezogenen Ebene werden Qualifikationsdiskrepanzen und -lücken bei der Durchführung des PCDP (Persönlicher Kompetenzentwicklungsplan) oder der Kompetenzevaluierung definiert. Der Ausbildungsplan orientiert sich an den fehlenden Fertigkeiten.

Irland

Qualifikationsdefizite, Ungleichheiten bei den Qualifikationen und allgemeine Arbeitsmarkttrends werden durch folgende Auswahl formaler und informeller Quellen ermittelt und überwacht:

- Regelmäßige nationale Berichte und Forschungsprojekte der SOLAS-Arbeitsmarktforschung (SLMRU) und des Instituts für Wirtschafts- und Sozialforschung (ESRI), die sektorale oder allgemeine Arbeitsmarkttrends und Qualifikationsdefizite identifizieren können. Die Veröffentlichungen des SOLAS National Skills Bulletin sind eine sehr nützliche Quelle in Bezug auf Arbeitsmarktinformationen und Nachfrage an Qualifikationen.
- Über die Expertengruppe für den künftigen Qualifikationsbedarf (EGFSN) ermittelte Trends, deren nationale Veröffentlichungen sich auf die Vorhersage und Quantifizierung von Qualifikationsdefiziten und einen etwaigen Mangel in Bezug auf Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt konzentrieren.
- Die vom Bildungsministerium veröffentlichten Stellungnahmen und Strategiepapiere, wie beispielsweise die Nationale Qualifikationsstrategie 2015,⁴⁴ bieten auch Informationen zu den für die irische Wirtschaft und die Entwicklung der Erwerbsbevölkerung erforderlichen Fertigkeiten und Ausbildungen.
- Spezielle Abteilungen innerhalb von SOLAS, wie z. B. jene, die sich mit Ausbildungs- und Praktikumsstellen innerhalb von SOLAS beschäftigen, informieren über Trends bei der Registrierung von Auszubildenden sowie über entstehende und sich entwickelnde Praktika.
- Die regelmäßige Teilnahme der ETBs an den regionalen Kompetenzforen bietet Informationskanäle zwischen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und ETBs hinsichtlich aufkommender Qualifikationsdefizite sowie regionaler und lokaler Arbeitsmarktinformationen. Die regionalen Kompetenzforen berufen auch spezifische sektorale Arbeitgeberunterausschüsse ein, um lokale oder regionale Qualifikationsdefizite auf dem Arbeitsmarkt zu ermitteln und darauf zu reagieren.
- Die ETBs selbst stehen in direktem Kontakt mit lokalen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und haben über Post-Leaving-Certificate-, Traineeship- und Apprenticeship-Programme häufige und oft sehr strukturierte Beziehungen zu lokalen Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und zu lokalen oder nationalen Arbeitgebergruppen und Verbänden.

⁴³ https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland

⁴⁴ www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/

Italien

Qualifizierungsangebote müssen sich an die von der zuständigen regionalen Behörde vorgegebenen Inhalte und die damit verbundenen Kenntnisse/Fertigkeiten/Kompetenzen halten. Diese sind im Regionalen Rahmen der beruflichen Rollen (im Falle der Toskana) oder Ähnlichem beschrieben.

Im Rahmen der Ausbildung müssen in der Toskana akkreditierte Ausbildungsanbieter (wie FCN) Unternehmen in den Evaluierungsprozess der Auszubildenden einbeziehen. Dazu erhalten die Kontaktpersonen in den Unternehmen Fragebögen, die bis zum Ende des Praktikums auszufüllen sind. Die Fragebögen dienen dazu, die Hauptaufgaben der Auszubildenden und die erworbenen Fertigkeiten sowie mögliche Defizite in Bezug auf den betreffenden Beruf zu verstehen.

Nachfolgend finden Sie ein Beispiel für den von FCN verwendeten Evaluierungsfragebogen.

Schließlich können während der gesamten Dauer der Berufsausbildung bestimmte Beurteilungsraster eingesetzt werden, um das Einstiegs- oder Entwicklungsniveau der Auszubildenden zu bewerten. Diese Evaluierungen können in eine weitere Ausbildung münden (wenn das vorgesehene Niveau in Bezug auf eine bestimmte Fertigkeit nicht erreicht wurde). Diese Bewertungsraster sind jedoch nicht obligatorisch.

SCHEDA VALUTAZIONE STAGE

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:

2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?
 sì no
Se sì, quali?

3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?
 sì no
Se sì, quali? Come sono state affrontate?

4. Esprimi una valutazione relativa ai seguenti aspetti dell'allievo:

Aspetto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Attitudine al ruolo professionale										
Impegno per il ruolo professionale										
Capacità										
Capacità di lavoro										
Capacità di apprendere										

Main tasks

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

5. Voto globale in centesimi: _____ / 100

Data _____

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante _____

Firma Direttore Progetto _____

Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, commitment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale

Aspetto	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Attitudine al ruolo professionale										
Impegno per il ruolo professionale										
Capacità										
Capacità di lavoro										
Capacità di apprendere										

Beispiel eines Evaluierungsfragebogens

Spanien

Die baskischen Berufsbildungszentren verfügen über eine Abteilung zur Ermittlung des Ausbildungsbedarfs (DNF). Diese Abteilung ermöglicht es ihnen, in enger Zusammenarbeit mit den Unternehmen, den tatsächlichen Bedarf der Unternehmen hinsichtlich ihrer Anforderungen an die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu ermitteln und Unstimmigkeiten und Lücken hinsichtlich der Fertigkeiten neuer Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zu erkennen. Auf diese Weise bieten Berufsbildungszentren im Baskenland berufliche und kontinuierliche Weiterbildung an und tragen so mit einem dreigliedrigen Ansatz zur Deckung des tatsächlichen Bedarfs bei: Ausbildung von



Schülerinnen/Schülern, Ausbildung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern und Ausbildung von Arbeitssuchenden. Bei der Entwicklung dieser Ausbildungen findet auch eine Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften statt.

3.3. Erforderlicher systemischer Rahmen für die Implementierung

3.3.1. Erklärung

Die Projektpartnerschaft hat versucht zu definieren, was für eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung erforderlich ist und wie der Rahmen in Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen dazu beitragen kann. Die Frage konzentriert sich auch auf Faktoren, die über die Verantwortlichkeiten der jeweiligen Institutionen hinausgehen.

3.3.2. Die europäische Perspektive

Österreich

Zunächst müssen die Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung dazu ermutigt werden, die zu entwickelnde mobile App (IO2) zu nutzen. Sie müssen davon überzeugt werden, dass dieses Tool für sie selbst absolut wichtig ist, z. B. für die Selbstmotivation und den persönlichen Erfolg, aber auch für das Berufsbildungszentrum große Bedeutung hat.

Da dem Projektpartner eine gute Kommunikation zwischen verschiedenen Teams nicht fremd ist, können die von den Auszubildenden bzw. Absolventinnen/Absolventen über die App bereitgestellten Daten leicht ermittelt werden. Diese Daten werden weiterverwendet, um Lerninhalte schnell anzupassen. Hier macht es Sinn, dass eine Person den Umgang mit den Daten und auch mit der zu entwickelnden Datenbank (IO3) beaufsichtigt.

Da das Berufsbildungszentrum eng mit den Partnern aus der Wirtschaft zusammenarbeitet, ist es sinnvoll, eine effiziente Öffentlichkeitsarbeit zu fördern. Damit soll das Tool öffentlich gemacht und auch die Unternehmen sollen einbezogen werden und die Vorteile dieses Tools erkennen.

Darüber hinaus empfiehlt es sich, auch öffentliche Stellen und das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) über die Trackingstrategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu informieren.

Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

Finnland



Es ist wichtig, dass sich das Management, die Lehrkräfte und die Auszubildenden der Berufsbildungseinrichtungen sowie die Vertreterinnen/Vertreter der Unternehmen für das Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung engagieren und deren Bedeutung erkennen.

In Finnland honoriert das Finanzierungssystem der Berufsbildung die Bildungsanbieter entsprechend ihrer Ergebnisse, ihrer Effizienz und Wirksamkeit. Der Finanzierungsfokus liegt auf abgeschlossenen Einheiten und Qualifikationen, auf einer Beschäftigung oder einer Weiterbildung nach der Ausbildung sowie auf dem Feedback der Auszubildenden und der Wirtschaft.

In Zukunft basieren 15 % der Mittel auf Wirksamkeit. Es ist sehr wichtig, dass die Absolventinnen/Absolventen alle erforderlichen Fertigkeiten besitzen, um im Arbeitsleben eingesetzt werden zu können. Aus Sicht der Berufsbildungseinrichtungen ist es äußerst wichtig, Feedback in Bezug darauf zu erhalten, was zu ändern ist bzw. wie eine Ausbildung entwickelt werden sollte, um besser auf den Bedarf der Wirtschaft einzugehen.

Diese effizienzorientierte Finanzierung ist einer der Gründe, warum die Notwendigkeit für ein solches Trackingsystem für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für das Management und die Lehrkräfte erkennbar ist. Ihr Verständnis für die Bedeutung dieser Sache ist wirklich notwendig.

Die Auszubildenden sollten motiviert werden, das Trackingsystem für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu nutzen. Sie müssen über ein geeignetes Gerät und die digitalen Fertigkeiten für die Verwendung der App verfügen. Sie müssen lernen, mit dem System umzugehen und sich damit vertraut machen. Dies kann während der Ausbildung erfolgen. Die Auszubildenden sollten damit beginnen, die App während der praktischen Ausbildung einzusetzen. Die Auszubildenden sollten das Gefühl bekommen, dass das Tracking-System auch für sie nützlich ist. So werden sie motiviert, die App zu nutzen. Wahrscheinlich reichen dafür die in der App eingebauten "Belohnungen" nicht aus. Die Auszubildenden sollten für die Verwendung der App belohnt werden. Möglicherweise hilft es, beispielsweise Kinokarten unter den Teilnehmerinnen/Teilnehmern zu vergeben.

Wenn die Berufsbildungseinrichtung Feedback durch das Tracking-System erhält, sollte sie dieses nutzen und daraus lernen, die Informationen intern verbreiten und die Bildungsprogramme optimieren.

Irland

Aufgrund seiner vielfältigen Aktivitäten kann das Cork Training Center einen angemessenen systemischen Rahmen bieten. Darüber hinaus hat der Projektpartner bereits Erfahrung mit dem Tracking von Absolventinnen/Absolventen.

<p>Nationaler Kurskalender (NCC)</p>	<p>Hierbei handelt es sich um einen stets aktuellen Kalender mit geplanten Kursen und Anbietern in jedem der 16 ETB, die jeweils verschiedenste Kurse planen und anbieten. Es können nur Kurse der Nationalen Programmdatebank eingepflegt werden.</p>
<p>Nationale Auszubildendendatenbank (LDB)</p>	<p>Die nationale Auszubildendendatenbank speichert persönliche Informationen zu den (potenziellen)</p>



Auszubildenden sowie zur Aufzeichnung von Kursanträgen, der Teilnahme an Kursen und der Zertifizierung.

Darüber hinaus werten die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die bereitgestellten Daten aus und analysieren diese, um ihre Schulungen weiter an die Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen. Aufgrund der Vielzahl lokaler Anbieter und deren Methoden zur Erfassung der Ergebnisse und Rückmeldungen von Absolventinnen/Absolventen gibt es große Inkonsistenzen in Bezug auf Methode, Art und Umfang der gesammelten Daten. Anbieter suchen nach Ergebnissen und Rückmeldungen von ihren früheren Auszubildenden in verschiedenen Phasen, wobei sie unterschiedliche Methoden einsetzen und unterschiedliche Datentypen sammeln.

Das Ergebnis dieses Ansatzes ist, dass die erhobenen Daten nicht konsistent sind und oft auf unbegründete Informationen über Auszubildende hinsichtlich ihres wirtschaftlichen und sozialen Kontexts bzw. ihres Bildungsstatus zurückgreifen.

Die jüngsten getesteten Entwicklungen mit anonymisierten Schlüsseldaten, die konsistente und verlässliche Daten aus Verwaltungsdatensätzen ermitteln, bilden jedoch eine solide Grundlage für die Erfassung von Absolventinnen/Absolventen.

Dieser Ansatz gewährleistet die Zuverlässigkeit und Konsistenz der Methode und kann einen vollständigen Datensatz zu den Abschlussergebnissen in der Aus- und Weiterbildung liefern. Dabei werden nicht nur Basisdaten geliefert, anhand derer die Ergebnisse gemessen werden können, sondern es werden auch regelmäßig zuverlässige Aktualisierungen bereitgestellt, z. B. jährliche Kennzahlen, die mit den Basiswerten für die Ziele für 2018, 2019 und 2020 und darüber hinaus vergleichbar sind.

Italien

Innerhalb der Ausbildungseinrichtung:

- Zuerst sollten sich alle an der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beteiligten Personen (Auszubildende, Lehrkräfte, Manager usw.) bereiterklären, die App zu nutzen. Dazu ist es zunächst notwendig, die App in das offizielle Programm aufzunehmen: Die Geschäftsführung der Einrichtung sollte dies mittels eines offiziellen Dokuments genehmigen.
- Der nächste Schritt wäre dann die Einführung von "Marketing-Momenten" in den Abschlussklassen, um die Verwendung der App zu erläutern und Auszubildende wie Lehrkräfte zu motivieren, sie zu nutzen. Es sollte darauf hingewiesen werden, dass dies sowohl für die Auszubildenden und Lehrkräfte als auch für die Ausbildungseinrichtung von Nutzen ist.
- In Bezug auf Motivationsfaktoren sollten die einzelnen Ausbildungseinrichtungen versuchen, mit Belohnungen zu arbeiten, um zur Nutzung des Tracking-Systems zu motivieren. Belohnungen können von Sponsoren (Geschäften, Restaurants usw.) bereitgestellt werden.
- Für eine gute Umsetzung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung ist es wichtig, bereits nach dem Abschluss eines Ausbildungsjahres die Auszubildenden zu kontaktieren, um deren Situation und Fortschritt zu evaluieren.
- Um das Engagement zu erhöhen, sollten Lehrkräfte und Ausbilderinnen/Ausbilder in der Berufsbildung für die Kontakte zu den Absolventinnen/Absolventen zuständig sein.



Außerhalb der Ausbildungseinrichtung - auf Systemebene (Ausbildungsanbieter, öffentliche Arbeitsverwaltungen, sonstige mit der beruflichen Bildung, Ausbildung und Beschäftigung verbundene Stellen und Behörden, öffentliche Verwaltungen wie Akkreditierungsstellen, Unternehmerorganisationen und Gewerkschaften):

Da das Tracking-System für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung die Berufsbildungsanbieter dabei unterstützt, zu beurteilen, ob ihre Ausbildungen mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes übereinstimmen, sollten verschiedene Institutionen und Behörden (siehe oben) die Verwendung dieses Tools fördern.

Darüber hinaus sollten alle diese Organisationen zusammenarbeiten, sodass die Berufsbildungskurse dem Bedarf des Arbeitsmarktes entsprechen.

Spanien

Um die Beschäftigungsfähigkeit der Auszubildenden in Spanien und die direkten Auswirkungen des Erwerbs von Fertigkeiten auf sie zu verfolgen, müssen die für Bildung und Beschäftigung zuständigen Behörden sowie die Unternehmerorganisationen - anders als bisher - Hand in Hand arbeiten.

Derzeit haben diese Stellen unterschiedliche Kriterien, welche Art von Tracking und wie dieses durchgeführt werden sollte. Sie müssen Informationen und Ressourcen austauschen und sich auf die Rolle der einzelnen Einrichtungen einigen, um Folgendes zu erreichen:

- **Überzeugung der breiten Öffentlichkeit dahingehend, wie wichtig es ist, während der gesamten beruflichen Laufbahn technische und transversale Fähigkeiten zu erwerben;** dadurch bleiben sie beschäftigungsfähig und können sich beruflich weiterentwickeln, während sie weniger anfällig für Veränderungen sind und am Arbeitsmarkt mehr Wert bieten. Diese Aufgabe muss in Bildungseinrichtungen, aber auch in Unternehmen wahrgenommen werden.
- **Erreichen einer Übereinstimmung hinsichtlich der Definition von Querschnittskompetenzen** - die wichtigsten bei den verschiedenen Qualifikationen, die einzelnen Unterteilungsebenen und der Nachweis des Erwerbs. Diese Definitionen sind für technische Fertigkeiten bereits vorhanden, was bedeutet, dass überall dort, wo der Kurs angeboten wird, dieselbe Ausbildung in technischen Fertigkeiten angeboten wird. Auf diese Weise können sich die Unternehmen bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern an der Qualifikation der Bewerberin/des Bewerbers orientieren und wissen, welche Fertigkeiten diese auf welchem Niveau besitzen. Im Gegensatz dazu haben sie keine Informationen zu den Querschnittskompetenzen der Bewerberin/des Bewerbers. Bildungseinrichtungen könnten dabei die Führung übernehmen; dies muss jedoch mit den Unternehmen abgestimmt werden, da diese ihren eigenen Bedarf besser kennen. Es gibt auch bestimmte hochrangige Fertigkeiten, die in den Unternehmen selbst erworben werden sollten, und zwar durch Erfahrung in bestimmten Führungspositionen wie Personalführung, Strategie, Betrieb, Verkaufsteams, Durchführung von Konferenzen usw. Es wäre daher Aufgabe der Unternehmen, diese transversalen Qualifikationsniveaus zu definieren und sie mit bestimmten Stellen zu verknüpfen.

Sie sollten auch festlegen, welche Fertigkeiten erworben werden sollen und wie dies erreicht werden kann.



- **Entwicklung institutionalisierter non-formaler Ausbildungsangebote:** Das non-formale Ausbildungsangebot von Ausbildungs- und Beschäftigungseinrichtungen sollte sich an alle diese Ebenen der Querschnittskompetenzen anpassen, damit die Menschen ihren Weg zum persönlichen und beruflichen Wachstum - wie bei den technischen Fertigkeiten auch - visualisieren können.

- **Schulung der Lehrkräfte, sodass diese die wichtigsten Querschnittskompetenzen für die von ihnen angebotenen Kurse kennen** und wissen, wie sie die Auszubildenden in diesen Fertigkeiten auf einem bestimmten Niveau schulen können. Sie sollten sich außerdem mit den anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern darüber einigen, wie diese Fertigkeiten am besten erarbeitet werden können.

Jede Lehrkraft ist darin ausgebildet und qualifiziert, ein Modul so zu vermitteln, damit die Auszubildenden bestimmte technische Fertigkeiten auf einem bestimmten Niveau erwerben können. Die Lehrkraft ist jene Person, die für die jeweilige Gruppe verantwortlich ist, und für diese Arbeit steht ein grundlegendes Lehrplanmodell zur Verfügung.

Für das Unterrichten von Querschnittskompetenzen ist jedoch kein Personal formal qualifiziert (da es keine solche Qualifikation gibt) und so werden die Gruppen nicht speziell darin unterrichtet. Daher gibt es auch kein grundlegendes Lehrplanmodell bzw. ähnliche Materialien.

Die Vermittlung von Querschnittskompetenzen ist vage und unspezifisch und liegt in der Verantwortung aller Lehrkräfte.

- **Das Berufsleben der Absolventinnen/Absolventen tracken:** Einigung auf die zu erhebenden Daten, um echte Statistiken zu erhalten, die auf regionaler und nationaler Ebene erhoben werden. Jede Einrichtung sollte sicherstellen, dass das Tracking in ihrem Arbeitsbereich durchgeführt wird (Hochschulen können die Daten von den Studierenden, von Alumni-Vereinigungen und von Arbeitsämtern sammeln; Arbeitsagenturen die Daten von Arbeitssuchenden und von Personen, die in Schulungen sind; Unternehmen sammeln die Daten von ihren Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern). Die Einbeziehung von Statistikämtern könnte den Tracking-Prozess abschließen.

Für die Einrichtungen ist es auch wichtig, Vereinbarungen mit statistischen Ämtern zu unterzeichnen, die festlegen, welche Daten zu sammeln sind und wie dies in den statistischen Studien geschehen soll.

Im Falle Spaniens mit so vielen verschiedenen Einrichtungen in den autonomen Region und angesichts der zahlreichen Unterschiede zwischen ihnen ist es sehr schwierig, das effiziente Funktionieren dieses komplexen Ökosystems in kurzer Zeit auf nationaler Ebene zu koordinieren. Es ist einfacher, zunächst Vereinbarungen zu unterzeichnen, Projekte auf regionaler Ebene in Gang zu setzen und bewährte Verfahren in andere Regionen zu exportieren. So können verschiedene Systeme gleichzeitig getestet werden.

3.4. Methoden

3.4.1. Erklärung

Der Begriff Methode kann kurz als ein System von Möglichkeiten zu lehren, zu lernen oder etwas zu machen beschrieben werden. Die Projektpartnerschaft beschreibt einige Aspekte der Methoden, wie sie in den jeweiligen Organisationen bereits eingesetzt wurden bzw. eingesetzt werden. Daher soll die



folgende Übersicht als Unterstützung für andere Berufsbildungszentren und Ausbildungsorganisationen dienen.

3.4.2. Die europäische Perspektive

Österreich

Der österreichische Partner nutzt bereits eine Vielzahl von Methoden in Bezug auf die Ausbildung von Menschen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es gibt einen Plan mit verschiedenen Modulen, die sich auf die verschiedenen Anforderungen des Arbeitslebens konzentrieren, wie Telefon- und Interviewtrainings, ordnungsgemäße Anwendungstrainings und die Weiterentwicklung von sozialen Kompetenzen.

Es werden verschiedene Methoden eingesetzt, um die erforderlichen Fertigkeiten zu fördern, wie z. B.

- Rollenspiele
- visuelle Präsentationen
- Vorträge
- Brainstorming
- Gruppendiskussionen
- Simulationen
- Lernunterstützung und computergestütztes Lernen
- Workshops
- Gruppenarbeit.
- usw.

Die Expertinnen/Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung haben einen bildungsspezifischen Hintergrund und kommen aus verschiedenen Bereichen. Dies garantiert den Einsatz einer breiten Palette von Methoden, was zur Verbesserung von Ausbildung und Leistung beiträgt.

In Übereinstimmung mit den CEDEFOP-Definitionen der Schlüsselkompetenzen in der beruflichen Bildung müssen die Methoden angepasst werden:

- Kommunikation in der Muttersprache
- Kommunikation in Fremdsprachen
- Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik
- Digitale Kompetenz
- Lernen lernen
- Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- Unternehmertum
- Kultureller Ausdruck

Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

Finnland



In Finnland sind im Rahmen der beruflichen Ausbildung der Sekundarstufe II allgemeine Fächer, die in allen Ausbildungen ähnlich sind, vorgesehen. Diese allgemeinen Fächer umfassen beispielsweise Sprachen, digitale Fertigkeiten, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen sowie Unternehmertum. Es ist sehr wichtig, dass die Auszubildenden diese Fertigkeiten auch in der beruflichen Ausbildung verbessern können, zum Beispiel im Rahmen einer bestimmten Berufsausbildung in der Werkstätte.

Kommunikation in der Muttersprache

Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung zahlreiche soziale Interaktionen erleben. Dies bedeutet zum Beispiel Gruppenarbeit in wechselnden Gruppen. In diesen Gruppen müssen die Auszubildenden die Muttersprache verwenden und mit verschiedenen Personen arbeiten. Die Auszubildenden können ihre muttersprachlichen Fertigkeiten nur verbessern, indem sie sie in realen Situationen einsetzen. Es ist wichtig, dass auch die schüchternen und introvertierten Auszubildenden Mut finden, zu interagieren, und das in einer sicheren Umgebung. Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung zahlreiche mündliche und schriftliche Beispiele üben. Eine gute Möglichkeit, Kommunikation zu erlernen, ist die Interaktion mit Kundinnen/Kunden in realen Situationen. Alle Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung dazu zahlreiche Möglichkeiten haben.

Die Auszubildenden können ihre schriftlichen Fertigkeiten nur durch Schreiben verbessern. Die schriftlichen Fertigkeiten der Auszubildenden haben sich verschlechtert, da die Interaktion zwischen Jugendlichen hauptsächlich über soziale Medien stattfindet, in denen die Schriftsprache unvollständig ist. In der Berufsausbildung können die Auszubildenden ihre Schreibfähigkeiten verbessern, indem sie Schreibübungen machen, die sich auf ihren eigenen Beruf beziehen.

Kommunikation in Fremdsprachen

Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung verschiedene mündliche und schriftliche Übungen in einer Fremdsprache durchführen. Finnische Auszubildende verfügen normalerweise über gute Schreibfertigkeiten, haben jedoch Schwierigkeiten, Fremdsprachen zu sprechen. Es ist wichtig, dass die Auszubildenden auf Menschen mit Migrationshintergrund treffen und die Fremdsprache in realen Situationen einsetzen.

Kompetenzen in Mathematik, Naturwissenschaften und Technik

Die Auszubildenden haben oft das Gefühl, dass zumindest Mathematik und Naturwissenschaften schwierige Fächer sind. Es ist wichtig, dass diese Fächer praktisch angelegt sind. Auf diese Weise erfahren die Auszubildenden, dass auch Mathematik und Naturwissenschaften für die eigenen beruflichen Fertigkeiten wichtig sind. Lehrkräfte sollten viele Arten von Unterrichtsmethoden und Lernmaterialien einsetzen (z. B. digitales Material, schriftliches Material, Learning by Doing). Ziel ist es, die Auszubildenden dazu zu motivieren, auf sinnvolle Art und Weise zu lernen. Es ist auch wichtig, dass die Auszubildenden die Möglichkeit haben, im Rahmen der arbeitspraktischen Ausbildung mehr zum Thema Technik lernen.

Digitale Kompetenz

Viele junge Auszubildende verfügen heute über gute technologische Fertigkeiten. Es gibt jedoch erwachsene Auszubildende in Berufsbildungseinrichtungen, deren digitale Kompetenzen nicht immer gut sind. Es ist wichtig, dass alle Auszubildenden und die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung mindestens über grundlegende digitale Fertigkeiten verfügen. In der Ausbildung sollten verschiedene digitale Lernumgebungen eingesetzt werden. In den Berufsbildungseinrichtungen sollten auch ausreichend Geräte vorhanden sein, beispielsweise gut ausgestattete Computer und Tablets. Zurzeit sind nicht genügend digitale Geräte vorhanden.



Lernen lernen

Lernen lernen sollte von Anfang bis Ende Teil der Ausbildung sein. Die Auszubildenden sollten wissen, wie sie am besten lernen. Selbsteinschätzung sollte Teil der Ausbildung sein: Was sind die Stärken und Schwächen der Auszubildenden? Sie sollten auch Rückmeldungen von den Lehrkräften erhalten.

Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz

Die Auszubildenden sollten während ihrer Ausbildung zahlreiche soziale Interaktionen erleben. Dies bedeutet zum Beispiel Gruppenarbeit in wechselnden Gruppen. In Gruppen können die Auszubildenden verschiedene Menschen kennenlernen und lernen, mit anderen Menschen zu interagieren. Es ist wichtig, dass die Auszubildenden in den Berufsbildungseinrichtungen lernen, angemessen und gut miteinander umzugehen. Die Auszubildenden sollten immer Feedback zu ihren Aktivitäten und ihrem Verhalten bekommen. Soziale und staatsbürgerliche Fertigkeiten können auch in realen Situationen mit Kundinnen/Kunden erlernt werden. Die Auszubildenden erhalten ein Feedback von den Kundinnen/Kunden und können ihre Aktivitäten auf der Grundlage dieses Feedbacks weiterentwickeln.

Unternehmertum

Alle Berufsausbildungen der Sekundarstufe II beinhalten auch Unterricht zum Thema Unternehmertum. Die Auszubildenden lernen, was notwendig ist, um sich selbstständig zu machen. Umso wichtiger ist das interne Unternehmertum: Dies bedeutet, dass die Auszubildenden in ihrer Arbeit verantwortlich und motiviert sind. Die Auszubildenden brauchen viel Feedback (positiv und ermutigend und während der Ausbildung). Damit steigen auch Motivation und Verantwortungsgefühl.

Kultureller Ausdruck

Die Auszubildenden sollten in der Lage sein, mit verschiedenen Menschen zu interagieren. Wenn sie auf Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Kulturen treffen, können sie lernen, Unterschiedlichkeiten zu akzeptieren. Die Auszubildenden können voneinander lernen.

Irland

Der methodische Fokus liegt auf einer Vielzahl von Methoden, um die Entwicklung von sozialen Kompetenzen und Spezialausbildungen nachhaltig zu fördern. Basierend auf dem SOLAS Apprenticeship Curriculum Version 4 im Jahr 2016 arbeiten die Teilnehmerinnen/Teilnehmer häufig über Moodle zusammen und im Allgemeinen wird der Erwerb neuer Kenntnisse und Fertigkeiten durch technologiebasierte Lernmethoden unterstützt.

Diese Strategie hat die ETBs ermutigt, mit neuen Unterrichtsmodi für die allgemeine und berufliche Bildung zu experimentieren, wobei vorhandene und aufkommende Technologien eingesetzt werden.

Neben einem breiten Spektrum an praktischen Ausbildungen, bei denen Simulationen und manuelles und praktisches Arbeiten die Schlüsselmethoden für den Erfolg sind, werden soziale Kompetenzen mit Methoden wie Gruppendiskussionen, Workshops, Gruppenarbeit, Präsentationen und vielem mehr berücksichtigt.

Die SOLAS-Strategie für technologiegestütztes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2016–2019 lautet:

"In der allgemeinen und beruflichen Bildung verändern neue Möglichkeiten, die durch die Technologie geschaffen werden, Lernerfahrungen und -ergebnisse. Wir sehen die Verfügbarkeit von



*IT-Software und -Systemen, die explosionsartig zugenommen hat, Möglichkeiten zum Entwickeln, Speichern und Abrufen von Lernressourcen, infrastrukturelle Unterstützung und die Nutzung des Internets zur Verbesserung der Lernumgebung - unabhängig davon, wo sich Lehrkräfte und Auszubildende befinden. Die angemessene Anwendung von Technologie ermöglicht es den Menschen zu entscheiden, wann und wo sie lernen. Die Technologie ermöglicht auch ein qualitativ hochwertiges, individualisiertes Feedback zwischen Lehrkräften und Auszubildenden. Einzelpersonen können in Online-Lerngruppen und Übungsgruppen interagieren und gemeinsam lernen. Komplexe Konzepte können mithilfe simulierter und virtueller Welten beschrieben werden. Die Technologie hat den Zugang verändert, was bedeutet, dass der Standort kein Thema mehr ist, und Barrieren, die zuvor durch Distanz, Behinderung, Krankheit, Pflegeaufgaben oder Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeit geschaffen wurden, können überwunden werden.*⁴⁵

Durch achtzehn praktische Maßnahmen, die unter drei Themen zusammengefasst sind, zielt diese Strategie darauf ab, die vorhandenen Kapazitäten auszubauen und technologiebasiertes Lernen als wesentlichen Bestandteil der Weiterbildung in Irland zu etablieren. Der Erfolg bei der Umsetzung dieser Strategie bedeutet, dass bis 2019 alle Auszubildenden und Lehrkräfte in der Aus- und Weiterbildung Technologien einsetzen, um aufregendes, qualitativ hochwertiges Lernen und die entsprechende Leistung zu unterstützen. Wichtige Partner bei der Verwirklichung der Strategie sind Auszubildende und Lehrkräfte in jedem der 16 Education and Training Boards (ETB), kommunale Bildungs- und Ausbildungszentren und andere Anbieter.

SOLAS unterstützt und fördert die Umsetzung der Strategie durch Finanzierung und Koordinierung der Verantwortlichkeiten und es wird eine enge Zusammenarbeit mit Teams geben, die an nationalen Initiativen zum Aufbau von Shared-Service-Plattformen und Technologieinfrastruktur arbeiten.

Italien

Im Zuge der Berufsausbildung versuchen die Lehrkräfte der Partnereinrichtung, eine breite Palette interaktiver und nicht-formaler Methoden einzusetzen, um das Engagement und Interesse der Auszubildenden zu steigern. Beispiele für verschiedene Methoden, die eingesetzt werden, umfassen:

- Rollenspiele
- visuelle Präsentationen
- Vorträge
- Brainstorming
- Gruppendiskussionen
- Simulationen
- Einsatz von Video/Online-Materialien
- Workshops
- Gruppenarbeit

Im Allgemeinen ist es vorzuziehen, experimentelle Methoden oder gemischte Methoden einzusetzen, die das Lernen durch Handeln fördern.

Die Lehrkräfte in der Berufsbildung kommen aus verschiedenen Bereichen/Hintergründen, daher können sie je nach ihren spezifischen Fähigkeiten unterschiedliche Methoden/Tools einsetzen.

⁴⁵Die Haftung für dieses Zitat liegt beim Projektpartner.



Da in Italien berufliche Qualifikationen auf regionaler Ebene anerkannt werden, werden die zu erwerbenden transversalen Kompetenzen im regionalen Rahmen der beruflichen Rollen (RRFP) beschrieben, wie beispielsweise in der Toskana. Falls noch keine berufliche Rolle implementiert wurde, wird der alte regionale Rahmen für Berufsprofile (RPP) eingesetzt. Diese Vorgaben müssen von den akkreditierten Ausbildungseinrichtungen eingehalten werden. Die beruflichen Rollen/Qualifikationen werden dabei nach den Tätigkeitsbereichen (ADA) beschrieben, die die Leistung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in einem bestimmten Tätigkeitsbereich beschreiben. Jeder Tätigkeitsbereich verfügt über eine Kompetenzeinheit, d. h. die Angabe von Fertigkeiten und Kompetenzen, die die/der Einzelne in diesem spezifischen Bereich besitzen muss. Aus diesem Grund beziehen sich bestimmte transversale Kompetenzen auf unterschiedliche Qualifikationen. EU-Schlüsselkompetenzen werden nicht gesondert angegeben, sind jedoch Teil der zu erwerbenden Kompetenzeinheit.

Spanien

Die spanische Organisation hat sich vorgenommen, in all diesen Bereichen Fortschritte zu erzielen:

- Als ersten Schritt für die Durchführung von Berufsbildungskursen wurde eine **spezielle Datenbank für die Arbeitssuche für Berufsprofile des Baskenlandes** eingerichtet; bisher unterstand dies den einzelnen Hochschulen und wurde auf freiwilliger Basis durchgeführt. In diesem System, in dem Absolventinnen/Absolventen ihren Lebenslauf über ein Formular in einer mobilen App eingeben können (**Ikasenplegu**), müssen die Teilnehmerinnen/Teilnehmer auch Informationen über erworbene Fertigkeiten, über besuchte Ausbildungen und über Berufserfahrungen angeben. Unternehmen können diese Informationen dann bei der Einstellung von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern nutzen. Im Laufe der Zeit werden weitere Fertigkeiten hinzugefügt und diese werden besser definiert, sodass Unternehmen sich um Bewerberinnen/Bewerber mit spezifischen Profilen umsehen können.
- Sie arbeiten **Hand in Hand mit der Wirtschaft** und es gibt Vereinbarungen mit Wirtschaftsverbänden und anderen relevanten Einrichtungen. In Zukunft werden sie versuchen, mit ihnen zusammenzuarbeiten, um Fertigkeiten zu definieren, deren Wert gemeinsam zu steigern und das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung durchzuführen.
- Dies ist besonders wichtig, da die Hochschulen dazu tendieren, duale Ausbildungsprogramme anzubieten, wobei ein Teil der transversalen Qualifikationen im Rahmen von Lehren in Unternehmen gelehrt wird.
- **Sie schulen Lehrkräfte in Querschnittskompetenzen** und lernen, wie sie mit ihren Auszubildenden daran arbeiten können. In den letzten Jahren wurden viele IKT-Fertigkeiten trainiert. Außerdem wurden Kurse angeboten, die weitere Fertigkeiten schulten, wie z. B. "Unterstützung der Auszubildenden bei der Karriereplanung", "Zeitmanagement", "Visuelles Denken", "Gute Präsentationen erstellen" und "Schnelles Prototyping von Geschäftsmodellen". Insgesamt wurden 55 Kurse für mehr als 600 Personen angeboten. Derzeit stehen 20 Kurse zur Verfügung, und es besteht die Möglichkeit, maßgeschneiderte Kurse nach Bedarf zu organisieren. Zusätzlich kommen jedes Jahr neue Kurse hinzu (in diesem Jahr werden auch Kurse zu emotionaler Intelligenz angeboten).
Sie beteiligen sich, soweit möglich, an allen Projekten in diesem Bereich, um sich weiterzuentwickeln und aus anderen Erfahrungen und Visionen zu lernen.
- Sie implementieren die **-Ethazi-Methode in allen ihren Colleges**, was die Schulung des Personals, die Aktualisierung der Infrastruktur und die Umstellung auf eine auf



zielorientiertes Lernen fokussierte Methodik bedeutet, die den Auszubildenden auch dabei hilft, Querschnittskompetenzen zu entwickeln.

- Da es keine Beschreibung der Fertigkeiten und der jeweilig notwendigen Ebene je Qualifikation gibt, ist es für Lehrkräfte und Unternehmen gleichermaßen sehr schwierig, die Auszubildenden anhand dieser Kriterien zu bewerten. Der spanische Partner hat daher **ein Projekt (Gizalider) implementiert, um die Schlüsselfertigkeiten je Qualifikation zu ermitteln**, die Stufen, in die jede Fertigkeit eingeteilt werden sollte, und die zugehörigen Bewertungsmöglichkeiten. Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in der Berufsbildung und Unternehmen arbeiten bei dieser Aufgabe zusammen. Die endgültige Einstufung wird für alle Berufsbildungsprogramme im Baskenland gelten. Sie wird zur Verbesserung des Ethazi-Systems beitragen und als eine Reihe gemeinsamer Kriterien für Bildungseinrichtungen, Unternehmen usw. dienen.

Gegenwärtig sind einige Querschnittskompetenzen innerhalb des curricularen Grundmodells sehr gut definiert, z. B. Kommunikation in der Muttersprache, Kommunikation in Fremdsprachen, Mathematik-, Wissenschafts- und Technologiekompetenz sowie digitale Kompetenzen. Die erforderliche Ausbildung für die Lehrkräfte wird ebenso festgelegt wie das für jede Qualifikation erwartete Qualifikationsniveau. Dennoch gibt es eine große Lücke, wenn es um Kompetenzen wie Lernen lernen, soziale und staatsbürgerliche Kompetenzen, Unternehmertum und kulturelle Ausdrucksmöglichkeiten geht. Der spanische Partner hofft, dass dieses Projekt dieses Problem lösen wird.

3.5. Interne Qualitätssicherung

3.5.1. Erklärung

Es ist das Ziel der Projektpartner, die Qualität ihrer Einrichtungen auf hohem Niveau zu halten. Im Folgenden wird nicht nur beschrieben, was bereits implementiert wurde und wie die verschiedenen Organisationen mit dem Thema einer guten internen Qualitätssicherung umgehen, sondern es werden auch Schritte beschrieben, wie eine Qualitätssicherung hinsichtlich der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung möglich ist.

3.5.2. Die europäische Perspektive

Österreich

Die interne Qualitätssicherung kann in zwei Teile unterteilt werden, von denen der erste gesetzlich vorgeschrieben ist.

1.

Lehrlingsausbildung = duale Berufsausbildung

Die Lehrlingsausbildung hat in Österreich eine lange Tradition und wird international hoch geschätzt. Sie steht allen Personen offen, die neun Jahre Schulpflicht absolviert haben. Der Abschluss einer Lehre führt zu einer qualifizierten und vollständigen Berufsausbildung.



Die Ausbildung findet an zwei Lernorten statt: im Unternehmen und an der Berufsschule. Die Auszubildenden stehen damit in einer Lehrlingsbeziehung zu seinem Unternehmen und sind gleichzeitig Schülerinnen/Schüler einer Berufsschule. Die betriebliche Ausbildung deckt den größten Teil der Lehrzeit ab. Die Auszubildenden verbringen rund 80 % ihrer Ausbildungszeit im Unternehmen und werden dort praxisorientiert ausgebildet. Ein bis zwei Tage pro Woche oder mehrere Wochen in Blöcken bietet die Berufsschule theoretischen und allgemeinen Unterricht an.

Je nach Ausbildungsberuf dauert eine Lehre zwei, zweieinhalb, drei, dreieinhalb oder vier Jahre. Die meisten Lehrlingsausbildungen dauern drei Jahre.

Die Lehrlingsausbildung endet mit der Lehrabschlussprüfung (LAP). Diese wird von Expertinnen/Experten des jeweiligen Berufs abgenommen. Durch die Prüfung qualifiziert sich eine Auszubildende/ein Auszubildender als Facharbeiterin/Facharbeiter im erlernten Beruf.

Die Rechtsgrundlage für die Lehrlingsausbildung ist im *Berufsausbildungsgesetz* (BAG) festgelegt.

Die betriebliche Ausbildung ist für jeden Ausbildungsberuf durch eigene Ausbildungsbestimmungen gesetzlich geregelt (siehe "*Ausbildungsdokumentation*" im Anhang). Sie enthält die Berufsbeschreibung - eine Art "Lehrplan" für den Ausbildungsbetrieb.

2.

Da der österreichische Partner die *Überbetriebliche Lehrausbildung* (UEBA2) und die *Verlängerbare überbetriebliche Lehrausbildung* ggf. mit Teilqualifizierung (UEBA TQ/VL) anbietet, wird nach einem internen qualitätsbasierten Curriculum des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) gearbeitet. Dieses beschreibt die Zielgruppe, den qualitativen Rahmen sowie die Inhalte und Ziele der angebotenen Ausbildung und ist nur für Einrichtungen zugänglich, die diese Art von Berufsbildung anbieten. Berufsbildungseinrichtungen, die für das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) tätig sind, sind an diese Vorgaben gebunden.

Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

Finnland

In Finnland wird die Qualität der allgemeinen und beruflichen Ausbildung als Schlüsselfaktor für die Effizienz und Exzellenz der allgemeinen und beruflichen Ausbildung sowie für die Gleichberechtigung der einzelnen Personen angesehen.

Die Qualitätssicherung in Finnland umfasst das Qualitätsmanagement der Bildungsanbieter, die nationale Steuerung der Berufsbildung und die externe Evaluierung.

Die lokale Autonomie in der Bildung ist in Finnland stark ausgeprägt. Neben praktischen Unterrichtsangeboten sind die Bildungsanbieter für die Wirksamkeit und Qualität der angebotenen Ausbildung verantwortlich.

Die Ideologie soll heute durch Information, Unterstützung und Finanzierung gesteuert werden. Die Aktivitäten der Bildungsanbieter richten sich nach den gesetzlich festgelegten Zielen sowie den nationalen Kerncurricula. Darüber hinaus werden Bildungsanbieter aufgefordert, auf freiwilliger Basis dem Qualitätsmanagementprozesse zu entwickeln. Die nationalen Behörden unterstützen



dies durch die Bereitstellung von Tools und Hilfestellung, wie beispielsweise Qualitätsauszeichnungen in der Berufsbildung und Qualitätsempfehlungen.

Das System ist auch auf die Leistung von Lehrkräften und anderem Personal angewiesen. Alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter werden ermutigt, ihre Arbeit weiterzuentwickeln und an der Qualitätsverbesserung ihrer Einrichtungen teilzunehmen.

Die Qualitätssicherung ist eine der wichtigsten politischen Prioritäten. Bildungsanbieter sind seit 2015 verpflichtet, Systeme zur wirksamen Qualitätssicherung und -verbesserung zu implementieren.⁴⁶

Berufsbildungsfeedback für Auszubildende, die eine berufliche Qualifikation erworben haben.

Das Berufsbildungsfeedback ist eines der wichtigsten Instrumente zur Beurteilung der Qualität der beruflichen Sekundarstufe II in Finnland. Der Zweck dieser Befragung besteht darin, Feedback der Auszubildenden zur Art der Durchführung der Ausbildung zu erhalten. Die Antworten werden zur Verbesserung der Aktivitäten genutzt. Die Auszubildenden sollen die Fragen aufgrund ihrer persönlichen Erfahrungen beantworten. Das Feedback wird anonym abgegeben und die Antworten werden nicht auf individueller Ebene berichtet. Alle Antworten werden in Gruppen von mindestens fünf Befragten berichtet. Die Auszubildenden werden während der Ausbildung zweimal gebeten, ein Feedback zur Berufsausbildung zu geben: zu Beginn und vor dem Abschluss der Ausbildung. In der Endphase der Ausbildung werden sie gebeten, abzuschätzen, was sie nach dem Abschluss der Ausbildung tun werden. Dazu gehört beispielsweise auch, ob sie einen Arbeitsplatz haben.⁴⁷

Qualitätsbewertung der beruflichen Weiterbildung anhand von OPAL-Feedback

Die berufliche Weiterbildung richtet sich in erster Linie an Erwachsene, die arbeitsuchend sind oder ihren Arbeitsplatz verlieren könnten und die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben. Die Beurteilung der Qualität der beruflichen Weiterbildung wird über das OPAL-Feedback durchgeführt. Über das OPAL-Feedback sollen Informationen darüber gesammelt werden, wie erfolgreich die Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden war. Das Feedback wird zur Weiterentwicklung der Ausbildungen genutzt. Alle Informationen sind vertraulich. Während des Kurses gibt es mehrere Rückmeldungen: Rückmeldung während der Ausbildung und eine Rückmeldung am Ende der Ausbildung.⁴⁸

Zukünftige Prozesse sollten immer mehr mit Beschäftigung bzw. weiteren Ausbildungen verknüpft werden. Die Rückmeldungen aus dem Arbeitsleben sollten berücksichtigt werden.

Irland

Interne Qualitätsverfahren

Bei den 16 ETBs in der irischen Republik handelt es sich um gesetzlich vorgeschriebene Stellen, die gemäß dem Education and Training Boards Act (2013)⁴⁹ gegründet wurden und unter anderem für die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen im ganzen Land verantwortlich sind. Gemäß dem

⁴⁶ https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation

⁴⁷ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymyset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

⁴⁸ www.te-palvelut.fi

⁴⁹ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>



Gesetz über Qualifikationen und Qualitätssicherung (allgemeine und berufliche Bildung) 2012⁵⁰ (überarbeitet 2014), sind ETBs als Anbieter von Weiterbildungs- und Schulungsprogrammen anerkannt und müssen die gesetzlich vorgeschriebenen Qualitätssicherungsrichtlinien und -verfahren befolgen.

Nach der Verschmelzung der damaligen Stadt- und Bezirksausbildungsausschüsse (VEC) und der ehemaligen SOLAS-Schulungsdienste in der Region (Ausbildungszentren) arbeiten die ETBs gemäß dreier Qualitätssicherungsvereinbarungen (QA) mit QQI. Die ETBs sind jedoch dabei, ihre eigenen neuen integrierten Richtlinien und Verfahren zur Qualitätssicherung zu entwickeln.

Im Rundschreiben Nr. 0018/2015⁵¹ des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen sind klare Leitlinien für die Verpflichtungen der ETB zur Qualitätssicherung enthalten, wobei in Anhang X dieses Dokuments folgende Schlüsselbereiche genannt werden:

- Qualitätsleistungsstandards
- Gleichberechtigung/Diversität
- Körperlicher Zugang
- Informationen
- Aktualität und Höflichkeit
- Beschwerden
- Berufungen
- Beratung und Evaluierung
- Offizielle Sprachengleichheit
- Bessere Koordination
- Interne Kundinnen/Kunden

Der erläuternde Text zu Quality Service Standards beschreibt die Anforderung, *"eine Erklärung zu veröffentlichen, die die Art und Qualität der Dienstleistung beschreibt, die die Lernenden/Kunden erwarten können, und diese am Ort der Leistungsbereitstellung gut sichtbar darzustellen"*. Eines der Ziele dieses Rundschreibens bestand darin, ein gemeinsames Verständnis der Qualitätssicherungsrichtlinien und -praktiken in allen 16 ETBs zu schaffen.

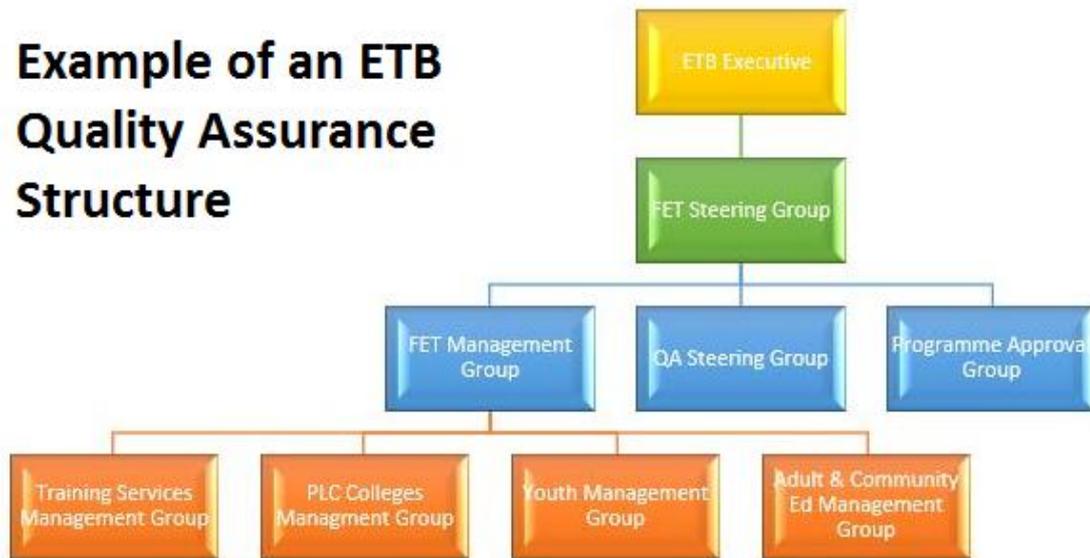
Führungsstruktur für die ETB-Qualitätssicherung:

Die folgenden Informationen beziehen sich zwar speziell auf das Cork Education and Training Board, sind aber typisch für die Organisation des Qualitätssicherungsprozesses in allen ETBs:

⁵⁰ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>

⁵¹ www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en

Example of an ETB Quality Assurance Structure



Muster einer ETB-Qualitätssicherungsstruktur

- Eine ETB **Exekutivgruppe** leitet die Umsetzung der ETB-Strategiepläne und der jährlichen Leistungspläne und ist für Entscheidungen diesbezüglich verantwortlich. Typischerweise bestehen die Mitglieder der ETB-Exekutivgruppe aus der Geschäftsführerin/dem Geschäftsführer und den Direktorinnen/Direktoren für Aus- und Weiterbildung (FET), den Direktorinnen/Direktoren für Organisationsunterstützung und -entwicklung sowie der Direktorin/dem Direktor für Schulen.
- Die **Steuerungsgruppe für Aus- und Weiterbildung** leitet und beaufsichtigt die Implementierung von Weiterbildungsangeboten im gesamten ETB, einschließlich der Genehmigung und Überwachung des Strategieplans für Aus- und Weiterbildung und des jährlichen Geschäftsplans. Diese Gruppe stützt sich auch auf die Mitglieder und deren Fachwissen, um die Arbeit des Aus- und Weiterbildungssektors im Kontext der vom ETB entwickelten Grundsätze, Richtlinien, Verfahren und Qualitätssicherung zu unterstützen, zu leiten und zu unterstützen. Außerdem soll die nachhaltige Wirkung der verfügbaren Ressourcen der ETB maximiert werden.
- Die **Steuerungsgruppe für Qualitätssicherung** übernimmt die Überwachung und Steuerung des Qualitätssicherungssystems des ETB. Die Aufgabe dieser Gruppe besteht in der Überwachung und Steuerung der ETB-Qualitätssicherung. Sie stellt der Steuerungsgruppe für Aus- und Weiterbildung fundierte Meinungen und Analysen zur Verfügung und unterstützt so Entscheidungsprozesse. Die Entwicklung und Verwaltung eines ausgereiften Qualitätssicherungssystems ist von zentraler Bedeutung für die Einhaltung der ETB-Anforderungen im Rahmen seiner gesetzlichen Verantwortlichkeiten und der ihnen von QQI⁵² und anderen Zertifizierungsstellen (beispielsweise City & Guilds, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue usw.) übertragenen Verantwortlichkeiten.
- Die **Programmenehmigungsgruppe** ist für die Programmenehmigung, die Programmentwicklung und die Einreichung von Programmen zur Evaluierung und Validierung verantwortlich. Diese Gruppe hat die Aufgabe, die Entwicklung, Überprüfung und Genehmigung der Programme für die ETB gemäß den Richtlinien von QQI und anderen Vergabestellen zu verwalten. Der Zweck dieser Gruppe besteht darin, einen Überblick über die Validierung der ETB-Programme von Cork zu geben;
- eine faire und genaue Umsetzung des Evaluierungsprozesses zu gewährleisten;
- im Namen der ETB Empfehlungen an QQI oder andere Vergabestellen zur Validierung von Programmen zu geben;



- Genehmigungsvorschläge von Zentren zur Entwicklung neuer Programme zu evaluieren;
- Genehmigungsvorschläge von Zentren zur Überprüfung bestehender Programme zu evaluieren, einschließlich neuer zusätzlicher Komponenten oder der Optimierung der Deskriptoren;
- Verantwortung für die Überwachung der Überprüfung der Programme, um deren Relevanz und Wirksamkeit sicherzustellen;
- an die Steuerungsgruppe für Aus- und Weiterbildung bezüglich Programmbewertungen und -genehmigungen berichten;
- eine faire und genaue Umsetzung des Evaluierungsprozesses der Programme zu gewährleisten.

Italien

In Italien müssen sich Qualifizierungsangebote an die von der zuständigen regionalen Behörde vorgegebenen Inhalte und die damit verbundenen Kenntnisse/Fertigkeiten/Kompetenzen halten. Diese sind im Regionalen Rahmen der beruflichen Rollen (im Falle der Toskana) oder Ähnlichem beschrieben.

Im Rahmen der Ausbildung müssen in der Toskana akkreditierte Ausbildungsanbieter (wie FCN) Unternehmen in den Evaluierungsprozess der Auszubildenden einbeziehen. Dazu erhalten die Kontaktpersonen in den Unternehmen Fragebögen, die bis zum Ende des Praktikums auszufüllen sind. Die Fragebögen dienen dazu, die Hauptaufgaben der Auszubildenden und die erworbenen Fertigkeiten sowie mögliche Defizite in Bezug auf den betreffenden Beruf zu verstehen.

Während der gesamten Dauer der Berufsausbildung können bestimmte Beurteilungsraster eingesetzt werden, um das Einstiegs- oder Entwicklungsniveau der Auszubildenden zu bewerten. Diese Evaluierungen können in eine weitere Ausbildung münden (wenn das vorgesehene Niveau in Bezug auf eine bestimmte Fertigkeit nicht erreicht wurde). Diese Bewertungsraster sind jedoch nicht obligatorisch.

Zukünftige Prozesse, die angewendet werden sollen

Für eine wirkungsvolle Umsetzung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Berufsbildungseinrichtungen kann das auf EU-Ebene sehr bekannte EQAVET-Modell (Europäische Qualitätssicherung in der Berufsbildung) herangezogen werden.

- Dieses Modell verbessert die Berufsbildungssysteme in der EU und steigert das Kompetenzniveau und die Relevanz der Kompetenzen.
- Es schafft Vertrauen in und zwischen verschiedenen Systemen und stärkt die Mobilität, Durchlässigkeit und Flexibilität der Lernpfade.
- Es verbessert die Anerkennung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt.

Daher entspricht es unserem Bedarf nach einem effizienten und dem Arbeitsmarkt angepassten Berufsbildungssystem.

Im Folgenden stellen wir die Schlüsselemente des EQAVET-Modells vor, die Berufsbildungseinrichtungen bei der Umsetzung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und

⁵² <http://www.qqi-qaguidelines.com/sector-spec-etb.html#sector-etb-issuu>



Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung einsetzen können. Dieses Modell und seine Schlüsselemente garantieren sowohl interne als auch externe Qualität im Prozess:

- **PLANUNG:** Die Ziele und Zielsetzungen müssen klare, angemessen und messbar sein. Dieser Schritt kann die Förderung der Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung innerhalb der Organisation (durch Nutzung von "Marketing-Momenten"), die Aktivierung verschiedener Belohnungsarten zur Einbeziehung und Motivation von Auszubildenden und Lehrkräften sowie die Festlegung von Zielen und Indikatoren für jede Berufsbildungseinrichtung (z. B. die Identifizierung des zu bewertenden Berufsbildungskurses, die Anzahl der Auszubildenden, die an der Umfrage teilnehmen sollen, usw.) beinhalten.
- **UMSETZUNG:** Festlegung von Verfahren, um die Erreichung der Ziele sicherzustellen. Dieser Schritt kann die Verwendung der Tracking-App für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verschiedenen Zeitpunkten umfassen: während des letzten Jahres, am Ende der Ausbildung, nach 3, 6 und 12 Monaten, usw.
- **BEURTEILUNG UND EVALUIERUNG:** Mechanismen für die Bewertung von Leistungen, indem Daten erfasst und verarbeitet werden. Dieser Schritt kann die Verwendung einer Software umfassen, um jene Daten zu analysieren, die über die Tracking-App für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erfasst werden. Dies hilft dabei, die Nutzung der erworbenen Fertigkeiten am Arbeitsplatz zu verstehen.
- **FEEDBACK und VERÄNDERUNG:** Entwicklung von Maßnahmen zur Erreichung der Ziele nach Diskussion mit den wichtigsten Interessengruppen. Dieser Schritt beinhaltet die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stakeholdern.

Spanien

In diesem Bereich konzentriert sich Spanien auf die Klärung von Konzepten, die Förderung der Teamarbeit und der Zusammenarbeit zwischen Organismen und die Schaffung effizienter gemeinsamer Tools für das Tracking von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Dazu gehört die Datenbank für Arbeitssuchende, die die einzelnen Hochschulen umfasst und die Personen im Baskenland nach einheitlichen Kriterien zusammenfasst, sodass in der Zukunft echte Daten erhoben werden können.

3.6. Entwicklung des Ausbildungsprogrammes

3.6.1. Erklärung

Allen Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen - nicht nur den Projektpartnern - ist gemeinsam, dass sie stets versuchen, ihre Ausbildungsprogramme weiterzuentwickeln. Dies muss getan werden, um einerseits auf den Bedarf der verschiedenen Zielgruppen zu reagieren und diesen zu decken und andererseits auch auf mögliche neue Anforderungen der Wirtschaft zu reagieren. Der folgende Abschnitt soll nicht nur einen Überblick darüber geben, wie die verschiedenen Projektpartner Ausbildungen durchführen, sondern auch anderen Berufsbildungszentren und Ausbildungsorganisationen Ideen geben, wie sie ihre Schulungen anpassen und weiter verbessern können.



3.6.2. Die europäische Perspektive

Österreich

Der österreichische Projektpartner hat einen Modulplan entwickelt, dem alle Trainerinnen/Trainer folgen. Dieser Plan entspricht den von CEDEFOP definierten Schlüsselkompetenzen im Bereich der beruflichen Bildung. Er umfasst Module, die auf interaktives Lernen sowie die eigenständige Entwicklung von Inhalten mithilfe verschiedener Methoden ausgelegt sind. Es geht zum einen um Präsenzunterricht, zum anderen liegt der Schwerpunkt auf nachhaltigem Lernerfolg. Die Module sind so konstruiert, dass sie konstruktiv sind, bei Bedarf aber auch schnell ausgetauscht werden können. Aus diesem Grund werden auch Teilnehmerinnen/Teilnehmer berücksichtigt, die möglicherweise keine vorherigen Kurse besucht haben.

Abgesehen von diesem Modulplan besteht immer die Möglichkeit, Gastvortragende zu verschiedenen Themen an die Ausbildungseinrichtung zu bringen, die auch Inhalte mit den Jugendlichen ausarbeiten. Alle weiteren praktischen Inhalte werden in Form obligatorischer Praktika direkt in den Unternehmen entwickelt und geschult, die für die Ausbildung unerlässlich sind.

Eine besondere Rolle spielt dabei die Berufsorientierung im Bereich der erweiterten überbetrieblichen Lehrausbildung (UEBA TQ/VL): Hierbei handelt es sich um eine mehrmonatige Orientierung, in der Jugendliche mit einem erhöhten Unterstützungsbedarf verschiedene Bereiche - wie beispielsweise Workshops - durchlaufen, um sich langfristig auf eine weitere Lehrlingsausbildung vorzubereiten. Die Jugendlichen haben während ihrer Ausbildung immer eine Berufsassistentin/einen Berufsassistenten an ihrer Seite, die/der auch mit den Unternehmen in Kontakt steht. Sozialpädagogische Bedürfnisse werden von Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen abgedeckt.

Abgesehen davon, dass es - wie bereits erwähnt - eine strenge Richtlinie des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) gibt, werden die Inhalte des Ausbildungsprogramms von den Berufsbildungsfachleuten selbst weiterentwickelt, um eine maximale Leistung der Zielgruppe zu fördern.

Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

Finnland

Bei WinNova, dem finnischen Projektpartner, gibt es beispielsweise diese beiden Lehr-/Schulungs-/Coaching-Tools, die die berufsbezogenen Fertigkeiten der Auszubildenden während der Ausbildung verbessern.

1.

In der praktischen Ausbildung für Krankenschwestern/Krankenpfleger wurden interaktive digitale Lernmethoden in authentischer häuslicher Umgebung mit älteren Menschen entwickelt. Hier treffen zwei zeitgemäße Bedürfnisse aufeinander: Zum einen müssen pädagogische Methoden nahe



an der Welt der Auszubildenden eingesetzt werden, zum anderen besteht die Notwendigkeit an neuen beruflichen Fertigkeiten, die in modernen häuslichen Pflegediensten erforderlich sind.

Die jungen Auszubildenden sind heute sehr mit mobiler Technologie vertraut. Ihre Fertigkeiten im digitalen Umfeld können zu ihren individuellen und persönlichen Lernprozessen beitragen. Sie können lernen, berufliche Informationen in der häuslichen Pflege mit älteren Menschen zu sammeln, zu reflektieren und auszutauschen. Das Zuhause ist zum wichtigsten Umfeld für die Bereitstellung einer breiten und anspruchsvollen Betreuung für ältere Menschen und Menschen mit Behinderung geworden. Das bedeutet, alte berufliche Grenzen und Fertigkeiten zu hinterfragen und zu überschreiten. Die jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in der häuslichen Pflege müssen darauf vorbereitet sein, selbstständig Entscheidungen zu treffen und selbst in unvorhergesehenen Situationen nach ihrem eigenen fachlichen und ethischen Urteil zu handeln. All dies bedeutet, dass die Pflegerinnen/Pfleger lernen müssen, die moderne Technologie effektiver einzusetzen.

Diese Art des Lernens bringt die Auszubildenden sicher in die realen Situationen - unter Anleitung der Lehrkräfte. Sie erhalten einen genaueren Einblick in das Leben alter Menschen und lernen die große Verantwortung zu schätzen, die häusliche Pflege erfordert. Dies wiederum steigert ihr Selbstwertgefühl und stärkt ihr Bekenntnis zu hohen beruflichen Standards und macht so die Entscheidung für die Arbeit in der Hauskrankenpflege in Zukunft attraktiver.

2.

Das andere Beispiel ist ein Projekt namens Winkkari. Ziel des Projekts ist es, den schnellen und reibungslosen Übergang der Auszubildenden in das Berufsleben zu fördern. Das Projekt konzentriert sich insbesondere auf den Übergang von der Ausbildung zum Arbeitsmarkt. Zielgruppe sind vor allem junge Menschen und junge Erwachsene, darunter auch Migrantinnen/Migranten. Spezielle Zielgruppen für das Projekt sind Auszubildende mit besonderen Bedürfnissen. Das Projekt wird von der West Coast Training Ltd WinNova und der Stadt Rauma als Projektpartner durchgeführt.

Die Ziele des Projekts sind: Erstellen eines Modells zur individuellen Beratung, um den Übergang der Auszubildenden nach dem Abschluss in das Berufsleben zu unterstützen, Zusammenführen der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber und der Arbeitssuchende, Schaffung eines Ausbildungsmodells für Ausbildungseinrichtungen, das die Bereitstellung von Hochschulausbildung für Bewerberinnen/Bewerber konkretisiert, und Coaching für die Auszubildenden und/oder den Arbeitsplatz. Im Projekt können die Auszubildenden ihre beruflichen Kompetenzen, die schriftlichen, mündlichen und digitalen Fertigkeiten bei der Arbeit verbessern. Sie fördern ihr internes unternehmerisches Denken bei der Planung ihrer eigenen Karriere.

Irland

Nachfolgend sind die wichtigsten Entwicklungen in der Bereitstellung von Aus- und Weiterbildung durch die ETBs aufgeführt:

- Mit dem Erscheinen des nationalen SOLAS-Ausbildungslehrplans Version 4 im Jahr 2016 wurden Teamwork- und Kommunikationsmodule offiziell als integraler Bestandteil der Lehrausbildung eingeführt. In diesen Modulen verwenden Auszubildende Moodle⁵³ zum Hochladen von Kommunikations- und Teamworking-Portfolios sowie Handwerks-/technischen Portfolios, die anschließend über Moodle online bewertet werden.

⁵³ <https://moodle.com/>

- Gegen Ende 2015 entwarf SOLAS die Strategie für technologiegestütztes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2016–2019)⁵⁴. Das Ziel dieser Strategie ist:

"Diese Strategie zielt darauf ab, technologiegestütztes Lernen als wesentlichen Bestandteil der Weiterbildung in Irland zu etablieren. Die Strategie wurde in einem Konsultationsprozess mit Lernenden, mit Kolleginnen/Kollegen der Education and Training Boards (ETBs), mit den Unternehmen und mit Kolleginnen/Kollegen in anderen Teilen des Aus- und Weiterbildungssystems entwickelt."

Diese Strategie hat die ETBs ermutigt, mit neuen Unterrichtsmodi für die allgemeine und berufliche Bildung zu experimentieren, wobei vorhandene und aufkommende Technologien eingesetzt werden.

- Im September 2018 lancierte SOLAS die neue Initiative "Unterstützung des Erwerbslebens und des unternehmerischen Wachstums in Irland"⁵⁵, die darauf abzielt, die Ressourcen der ETBs auf die Bereitstellung von Ausbildungen für arbeitende Menschen zu konzentrieren. Während die ETBs solche Ausbildungen bereits ad hoc und oft nur auf reaktive Weise durchgeführt haben, zielt diese Initiative darauf ab, einen strukturierteren und systematischeren Ansatz für die Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten zu entwickeln. Diese Strategie bezieht sich insbesondere auf die Aus- und Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen als eine sehr klare Priorität für die Zukunft:

"Die Bedeutung von sozialen Kompetenzen am Arbeitsplatz wird immer deutlicher. Eine Reihe von Forschungsberichten, darunter eine Europa-Studie der Weltbank aus dem Jahr 2018, macht geltend, dass starke kognitive und sozio-emotionale Fertigkeiten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer widerstandsfähiger gegen mögliche nachteilige Auswirkungen des technologischen Wandels machten, indem sie sie mit einer besseren Fähigkeit ausstatteten, zu lernen, sich anzupassen und nicht-routinemäßige kognitive und zwischenmenschliche Aufgaben durchzuführen. Die Unterstützung der gegenwärtigen und künftigen Arbeitskräfte bei der Weiterbildung in diesem Bereich ist gut für die Inklusion, aber auch für das Wirtschaftswachstum. In ähnlicher Weise identifizieren aufeinanderfolgende Umfragen unter Arbeitgebern, einschließlich einer von der globalen Social-Media-Plattform LinkedIn durchgeführten Umfrage, soziale Kompetenzen als eine der wichtigsten Prioritäten unter Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern für den Erwerb und die Entwicklung von Talenten."

- Praktika sind ein Ausbildungsmodell, das in hohem Maße auf das Engagement der Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber angewiesen ist, sowohl bei der Einführung als auch bei der Ausgestaltung und der Durchführung des Curriculums, und als solches können sie zu sehr hohen Erfolgsquoten unter den Auszubildenden führen. Praktika dauern in der Regel mindestens sechs Monate bis zwei Jahre, von denen die Auszubildenden 30 % in einem Unternehmen verbringen. Die fünf Phasen der Entwicklung eines Praktikums sind:

Schritt 1: Zusammenarbeit mit Partnern aus der Wirtschaft zur Ermittlung des Qualifikationsbedarfs

Schritt 2: Gemeinsame Programmentwicklung

Schritt 3: Programmförderung und Rekrutierung

Schritt 4: Durchführung des Programms

Schritt 5: Ergebnis: Beschäftigung und Fortschritt

⁵⁴ http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf

⁵⁵ http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework_Sept2018.pdf



Die kürzlich veröffentlichte Publikation des Ministeriums für Bildung und Qualifikationen mit dem Titel "Aktionsplan zur Erweiterung der Lehrlingsausbildung und Praktika in Irland (2016-2020)" legt klare Ziele für die Teilnahme von Auszubildenden auf Jahresbasis fest:

"Im Rahmen der Umsetzung der Strategie für die allgemeine und berufliche Bildung und als Reaktion auf einen europaweiten Qualitätsrahmen für Praktika⁵⁶, der von der Europäischen Kommission eingeführt wurde, wurde 2014 eine Initiative zur Weiterentwicklung der praktikumsbezogenen Ausbildung eingeführt, die von SOLAS und in Zusammenarbeit mit den Aus- und Weiterbildungsgremien koordiniert wurde. Unter dem Titel "Berufspraktika" wurden zwei Pilotprogramme mit der Hotellerie entwickelt. Berufspraktika bauen auf dem bestehenden Praktikumsmodell auf und sind eine partnerschaftliche Zusammenarbeit von Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Bildungsanbietern. Im Rahmen des Projekts wurden Entwicklungsmaterialien erarbeitet, darunter ein systematischer Ansatz zur Entwicklung von beruflichen Qualifikationsprofilen in verschiedenen Branchen und ein Schulungsprogramm für die Ausbilderinnen/Ausbilder am Arbeitsplatz.

Italien

In Italien müssen sich alle Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung an das geltende Ausbildungsprogramm halten, das sie nicht verändern können. Sie können jedoch entscheiden, welche Lehrmittel, Tools und Methoden sie anwenden möchten. Natürlich können sie dabei die Einstellungen und den Hintergrund ihrer Auszubildenden berücksichtigen. So werden sie, wenn die Auszubildenden beispielsweise benachteiligt sind, Bilder oder visuellere Hilfsmittel einsetzen.

Italienische Berufsausbildungen werden hauptsächlich im Klassenzimmer durchgeführt. Das Praktikum in einem Unternehmen gilt jedoch als sehr wichtig. Das Praktikum ist auch im Ausbildungscurriculum vorgesehen und spielt eine wichtige Rolle am Qualifizierungsweg, da die Auszubildenden praktische Fertigkeiten und Querschnittskompetenzen erwerben können (z. B. Interaktion mit Kolleginnen/Kollegen und Kundinnen/Kunden).

Sowohl der Präsenzunterricht als auch das Praktikum sind obligatorisch, um das Qualifikationsdiplom zu erhalten. Es ist nur eine bestimmte Anzahl von Abwesenheiten zulässig (normalerweise nicht mehr als 30 % der für die gesamte Dauer vorgesehenen Gesamtstunden der Qualifikation).

Spanien

Die derzeit interessantesten Programme kommen aus dem Baskenland:

Das Ethazi-Modell

Die baskische Berufsbildung gilt als eine der besten der Welt und wird von vielen Ländern als Modell verwendet. 2017 hat die EU die baskische Berufsbildung als Benchmark für das Bildungswesen in Europa ausgewählt. Die baskische Regierung erkannte, dass die Lehrmethoden vollständig umgestaltet werden mussten, um den Erwerb von Soft Skills zu unterstützen. Neben der Einführung der dualen Berufsbildung im Baskenland und den engen Beziehungen zu den Unternehmen, ist dieses Modell einzigartig, da es seine Ausbildungszyklen unter Verwendung der Ethazi-Methode⁵⁷ in "Hochleistungszyklen" umwandelt.

⁵⁶ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1045&>

⁵⁷ <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

Diese Methode befindet sich bereits in der Implementierungsphase. Das zentrale Element, um das sich das gesamte Lernmodell entwickelt, ist kollaboratives, zielorientiertes Lernen⁵⁸.

Die wichtigsten Merkmale des Ethazi-Modells sind:

"Intermodularität"

Die Ziele sind so gestaltet, dass sie für jeden Ausbildungszyklus der Realität des Arbeitsplatzes so ähnlich wie möglich sind. Dies erfordert eine eingehende Analyse der beruflichen Kompetenzen und der Lernergebnisse des Zyklus, um die Lerneffizienz zu steigern.

Selbstverwaltende Lehrkräfte

Dies beginnt mit der Förderung der Teamarbeit und der Verantwortung innerhalb der Lehrkräfte selbst, einer kleinen Gruppe, die die Verantwortung für den gesamten Ausbildungszyklus übernimmt. Mit einem hohen Maß an Selbstverwaltung können sie ihre Zeitpläne frei anpassen, den verfügbaren Platz optimal nutzen und Abdeckung, Vertretung usw. an die jeweiligen Lernbedürfnisse ihrer Auszubildenden anpassen.



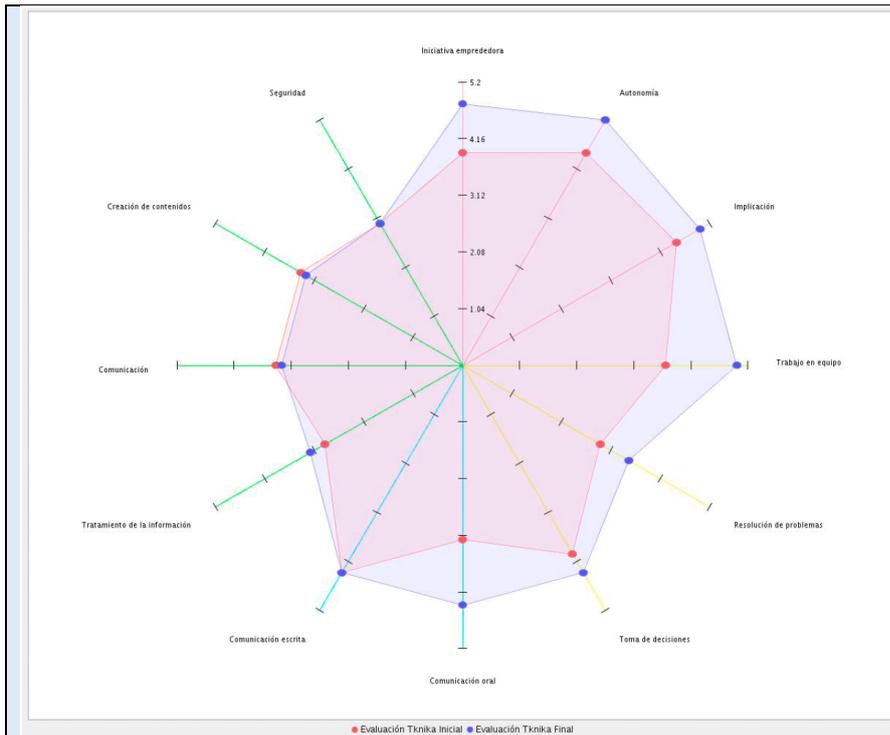
Methodisches Modell

Evaluierung zur Entwicklung von Kompetenzen:

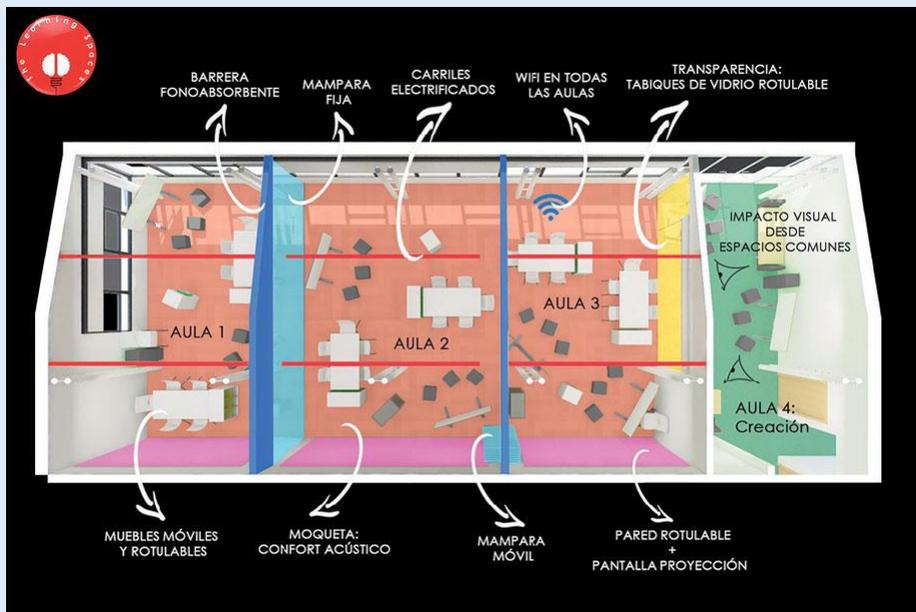
Die Evaluierung ist ein zentrales Element des Lernprozesses der Auszubildenden. Sie gibt regelmäßig Rückmeldung über ihre Entwicklung und den Fortschritt beim Erwerb der beabsichtigten beruflichen Kompetenzen.

Um diesen Bewertungsansatz zu fördern und die Teilnahme von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und Auszubildenden (persönlich und als integrale Teammitglieder) sowie von anderen, die am Evaluierungsprozess mitwirken können, zu fördern, wurde das zweckbestimmte SET (Skills Evaluation Tool) entwickelt.

⁵⁸ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>



Skills Evaluation Tool - Tool zur Bewertung von Fertigkeiten



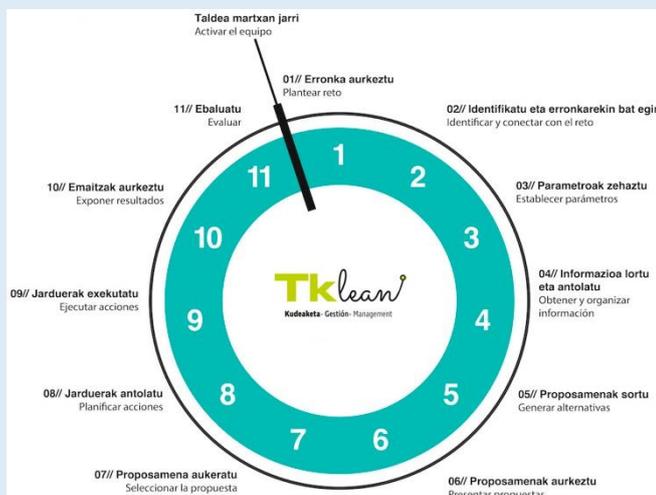
Raumplan



Möblierter Raum

Wir wenden Lean in Ethazi⁵⁹ an, um "innovative Bildungsansätze und -aktivitäten zu entwerfen und damit zu experimentieren, um ETHAZI-Zyklen in diese Zyklen einzuführen und dabei sowohl ETHAZI- als auch LEAN-Konzepte zu berücksichtigen." Die Hauptidee besteht darin, beide Konzepte (Ethazi und LEAN) in den Unterricht zu integrieren, um die Leistung der Auszubildenden und der Lehrkräfte zu steigern und dadurch die Zwischenszyklusergebnisse zu verbessern.

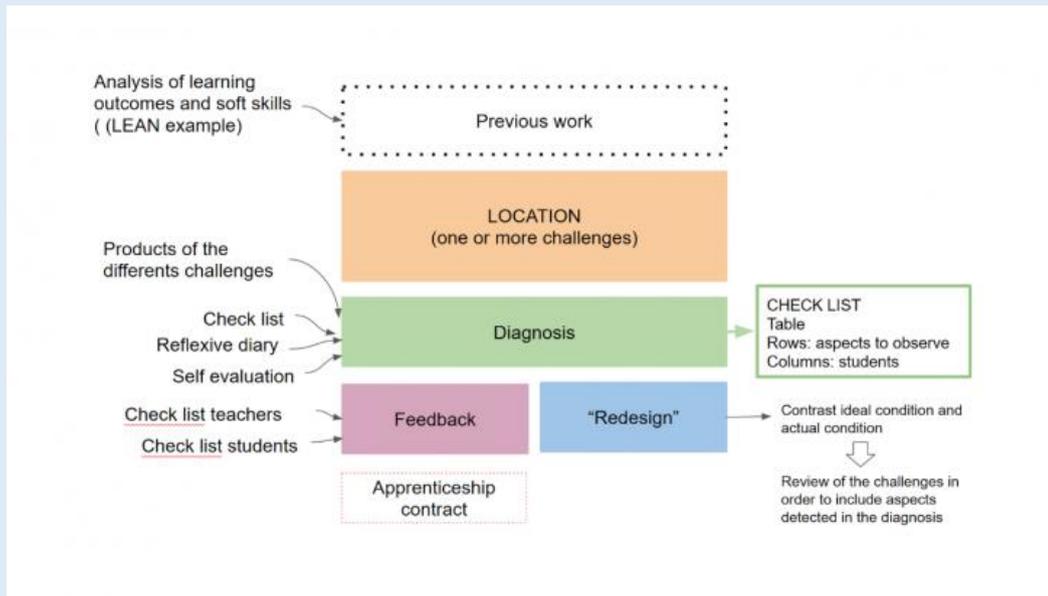
Zwei Tknika-Abteilungen haben diesen Ansatz (Forschung zu Lernmethoden und -prozessen und kontinuierliche Verbesserung) in Zusammenarbeit mit sechs Berufsbildungszentren (Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga und Usurbil) entwickelt. Diese Colleges verfügen über Erfahrungen in den Ethazi- und LEAN-Methoden des Zwischenszyklus (EQR-Stufe 3), sodass wir die Modelle an ihre spezifischen Bedürfnisse anpassen können.



Lean in Ethazi

Folgende Schritte wurden unternommen:

- Ermittlung des Schulungsbedarfs von Auszubildenden des mittleren Zyklus (EQR-Stufe 3) hinsichtlich der instrumentellen und technischen Fertigkeiten und der sozialen Kompetenzen.
- Entwicklung von "standortbezogenen Herausforderungen", bei denen der Projektpartner neben den technischen Lernergebnissen auch die Merkmale der Auszubildenden erkennen, analysieren und diagnostizieren kann, um das individuelle Lernen während der nachfolgenden Herausforderungen zu gestalten und zu planen.



Standortbezogene Herausforderungen

- Validierung der Kriterien und Merkmale, die hinsichtlich der standortbezogenen Herausforderungen berücksichtigt werden sollten.
- Validierung der von den Colleges vorgeschlagenen standortbezogenen Herausforderungen.
- Definition der Gestaltungsrichtlinien hinsichtlich der standortbezogenen Herausforderungen.
- Weitergabe der jeweiligen Herausforderungen und methodischen Tools an Biltegi Digitala.
- Gestaltung der Herausforderungen basierend auf der Diagnose.
- Festlegung einer Frist für die Übergabe abgeschlossener Arbeiten an die Colleges.

Gizalider-Projekt

Der spanische Partner hat kürzlich das Gizalider-Projekt in Zusammenarbeit mit den Hochschulen und der Bilbao Bizkaia Bank (BBK) umgesetzt.

Das Programm fällt unter die Zusage der öffentlichen Berufsakademien in Bizkaia, eine Kultur und ein Umfeld zu schaffen, die für wirtschaftliche und soziale Innovationen vorteilhaft sind, insbesondere im Hinblick auf die Umgestaltung des Bildungssystems.

Die allgemeinen Ziele des Programms bestehen zum einen darin, die Implementierung und Zertifizierung von Querschnittskompetenzen durch einen auf Ebenen basierenden Ansatz zu verbessern, und zum anderen die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen zu fördern, um allen Auszubildenden jene Tools zur Verfügung zu stellen, die ihnen die Möglichkeit geben, die eigene berufliche Entwicklung stärker und wirkungsvoller in die Hand zu nehmen.

⁵⁹ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>



Innerhalb von drei Jahren zielt das Projekt auf Folgendes ab:

- Beschreibung der zu erwerbenden Querschnittskompetenzen und des jeweiligen Niveaus je Qualifikation. (Aktion ZeharGait I).
- Gemeinsame Förderung und Gestaltung von Tools für den Erwerb von Querschnittskompetenzen, die mit ISBN veröffentlicht werden (Action ZeharGait II).
- Beitrag zur Einführung von Querschnittskompetenzsystemen mit dem Ziel, die Kompetenzen offiziell auf akademischer Ebene zu zertifizieren und tatsächliche Nachweise zu sammeln, die eine gute Grundlage für öffentliche Berufsschulen, Unternehmen und Institutionen zur Optimierung der Gestaltung künftiger Maßnahmen darstellen (Aktion ZeharGait III).
- Ermutigung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Berufsausbildung dazu, eine proaktive Haltung in Bezug auf die eigene berufliche Entwicklung einzunehmen (Action BizI LEADER).
- Einrichtung eines Hilfsdienstes, mit dem alle, die ein Studium oder ein Programm im Rahmen des lebenslangen Lernens absolvieren (Lanerantz LB), (a) proaktiv herausfinden können, wo sie in Bezug auf die von Unternehmen und Unternehmerverbänden geforderten Fertigkeiten stehen (trägt zu ihrer Motivation bei) und (b) personalisierte Beratung hinsichtlich der besten Weiterentwicklungsmöglichkeiten erhalten. Die Möglichkeit für Ikaşlan, Zugang zu Indikatoren für soziale Auswirkungen zu erhalten, auf die das Hilfsprogramm verweist (Action HobeLEADER).

Ikaşnplegu⁶⁰ Datenbank für Arbeitssuchende

Die neu ins Leben gerufene Datenbank für Arbeitssuchende des Projektpartners stellt einen wichtigen Fortschritt dar:

- Sie zentralisiert die Arbeitssuchenden-Datenbanken aller Hochschulen in einer Datenbank, die speziell für Personen mit Berufsausbildung gedacht ist.
- Sie nutzt eine bestimmte Vorlage für Lebensläufe für alle Fachkräfte; diese enthält auch einen Abschnitt zu den Querschnittskompetenzen.
- Sie motiviert Auszubildende und Absolventinnen/Absolventen, Daten zu ihrer Beschäftigungsfähigkeit und zum Erwerb von Fertigkeiten auszutauschen, da ihnen dies bei der Arbeitssuche hilft und ihre berufliche Weiterentwicklung fördert.
- Sie vereinheitlicht die Kriterien für die Querschnittskompetenzen, die von Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen verwendet werden, da bei der Erstellung von Lebensläufen und in von Unternehmen veröffentlichten Stellenangeboten auf die gleichen Qualifikationen Bezug genommen wird. Das Gızalider-Projekt wird dabei behilflich sein, in dieser Hinsicht große Fortschritte zu erzielen.
- Es zeigt den Wert von Querschnittskompetenzen, da die Benutzerinnen/Benutzer sehen können, wie ihnen diese bei der Arbeitssuche helfen können und welche Fertigkeiten von Unternehmen besonders nachgefragt werden. Zu diesem Zweck werden wir in Zukunft auf ein Modell im LinkedIn-Stil hinarbeiten.

⁶⁰ <https://enplegu.ikaşlanbizkaia.eus/>



4. Praktische allgemeine Hinweise

Österreich

Eine Beobachtung der letzten Jahre ist, dass sich die Zielgruppe signifikant verändert hat. Dies bedeutet, dass es neue Herausforderungen gibt, an die noch niemand zuvor gedacht hatte, und die Fachleute in der beruflichen Aus- und Weiterbildung heute vor Teilnehmerinnen/Teilnehmern mit vielen unterschiedlichen Hintergründen stehen. Diese reichen von Perspektiven- und Motivationslosigkeit bis hin zu teilweise schweren psychischen Problemen, die am Beginn der Ausbildung nicht sichtbar sind. Andererseits suchen Unternehmen neue Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter bzw. Auszubildende.

Ein möglicher Ansatz zur Überbrückung dieser Lücke besteht im ständigen Austausch mit der Zielgruppe und den Unternehmen, die die praktische Ausbildung anbieten. Der Fokus muss auf die einzelnen Teilnehmerinnen/Teilnehmer gelegt werden und man muss wissen, dass alle Personen unterschiedlich sind und auch unterschiedlich handeln. Dies bedeutet, dass ein ausgefeiltes Casemanagement zusammen mit einer ständigen Schulung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen erforderlich ist. Darüber hinaus ist in vielen Fällen ein intensives Mentoring notwendig.

Außerdem braucht es eine enge und offene Zusammenarbeit unter den Expertinnen/Experten in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und es müssen Informationslücken vermieden werden, um sicherzustellen, dass alle Ausbilderinnen/Ausbilder zumindest ungefähr über alle Teilnehmerinnen/Teilnehmer informiert sind. Dies garantiert, dass die Ausbilderinnen/Ausbilder in die gleiche Richtung ziehen.

Es ist wichtig, die Teilnehmerinnen/Teilnehmer darauf aufmerksam zu machen, dass der tatsächliche Verlauf der Ausbildung, obwohl sie im Hintergrund permanent unterstützt werden, nur von ihnen abhängt und nur sie ihn beeinflussen können - ob positiv oder negativ.

Belgien

Der Projektpartner hat keine Daten bereitgestellt.

Finnland

Der finnische Projektpartner zitiert Expertinnen/Experten aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung und Unternehmensvertreterinnen/-vertreter, um einige praktische Ratschläge zu geben:

"Die individuellen Unterschiede sind groß. Die Auszubildenden sind sehr unterschiedlich: Einige verfügen über ausreichende Kenntnisse, andere sind sehr gut und bei einigen fehlen diese Fertigkeiten. Die meisten Auszubildenden bzw. jungen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer möchten sich jedoch in ihrer Arbeit und ihrem Beruf weiterentwickeln und auch die Tracking-Strategie für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und ihre Tools können ihnen dabei helfen."

"Die Auszubildenden zeigen den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern während der Berufsausbildung in den Praktika in Unternehmen ihre Kenntnisse und Fertigkeiten. Dies ist der Ort, um zu zeigen, wie gut sie sind, und das verstehen sie normalerweise auch. Sie verstehen, dass dies ihre Chance auf



einen Arbeitsplatz ist. Sie stellen auch fest, dass selbst wenn sie einen Arbeitsplatz bekommen, das Lernen weitergeht und sie immer noch neue Dinge üben müssen."

"Es gibt Bereiche, die sehr stark von der jeweiligen Person abhängen. Einige Jugendliche bzw. junge Absolventinnen/Absolventen sind sehr gut darin, ihre eigenen Schwächen und Stärken zu analysieren - manche nicht. Dies hat mit der Entwicklungsphase der betreffenden Person zu tun. Normalerweise sind Mädchen in diesen Fähigkeiten besser als Jungen, weil sie in ihren Entwicklungsphasen (mental) etwas vor den Jungen liegen. Dies sollte bei der Verwendung der App/der Implementierung der Tracking-Strategie Absolventinnen und Absolventen berücksichtigt werden. In bestimmten Bereichen kann es immer gute oder weniger gute Rückmeldungen geben, je nachdem, wie geschickt die Absolventinnen/Absolventen ihre Fertigkeiten und Kompetenzen analysieren können. Wenn man solche Aspekte nicht gut analysieren kann, bedeutet das nicht immer, dass man im jeweiligen Bereich nicht geschickt arbeitet."

"Die Beschäftigungssituation wirkt sich auch auf die Umsetzung dieses Modells aus. Wenn viele Jobs verfügbar sind, werden die Auszubildenden leicht Arbeit finden und sind wahrscheinlich eher bereit, die App zu nutzen und Feedback aus dem Arbeitsleben zu geben. Wenn sich in einem bestimmten Bereich keine Jobs finden, ist es schwierig, Feedback zu erhalten und das Modell zu implementieren."

Irland

- Sowohl bei der Konzipierung als auch bei der Durchführung von Weiterbildungs- und Schulungsprogrammen erhöhte das Engagement und die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern und Arbeitgeberverbänden die Relevanz des Programms für den lokalen oder regionalen Arbeitsmarkt. Die Fähigkeit, Kurse rasch zu konzipieren und auf den lokalen Arbeitsmarktbedarf zu reagieren, scheint ein entscheidender Faktor zu sein. Diese Fähigkeit ist auch im Entwicklungsprozess der Angebote relevant und führt zu gezielteren und arbeitgeberrelevanten Ausbildungen.
- Durch den Einsatz von Technologien bei der Durchführung von Kursen (z. B. Online-Angebote) kann der Präsenzteil verringert werden und es können sehr flexible Kursangebote entwickelt werden. Dieser "Blended Learning"-Ansatz mit eintägigen Workshops eignet sich sehr gut für Auszubildende, die berufstätig oder geografisch nicht vor Ort sind. In der SOLAS-Strategie für technologiegestütztes Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (2016–2019) heißt es:

"Diese erste Strategie für technologiegestütztes Lernen trägt zum laufenden Entwicklungsprojekt bei. Die Strategie umfasst das gesamte Aus- und Weiterbildungssystem und baut auf der bereits bestehenden hervorragenden Praxis auf. Sie unterstützt die übergreifende Strategie für Aus- und Weiterbildung 2014–2019 und das Ziel, Wirtschaftskompetenz, aktive Inklusion, Qualitätssicherung sowie den Übergang zu einer integrierten Planung und Finanzierung bereitzustellen und die allgemeine Bedeutung der Weiterbildung in Irland zu verbessern. Außerdem wird schließt Irland damit zu den führenden Praktiken für technologiegestütztes Lernen in Europa und darüber hinaus auf."

- Die Vermarktung des Weiterbildungsangebots durch die Anbieter ist von wesentlicher Bedeutung, um die potenziellen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber auf die Einzelheiten der Ausbildungen aufmerksam zu machen und die voraussichtlichen Ergebnisse für die Auszubildenden zu verbessern. Mit der Einführung des Web-Service-Systems PLSS (Program and Learner Support System) im Jahr 2016 konnten alle 16 Education and Training Boards (ETBs) ihre



geplanten Kurse automatisch auf der öffentlich zugänglichen Website bewerben. Die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber konnten die Kurse im ganzen Land sehen und prüfen und die Auszubildenden hatten die Möglichkeit, sich online zu bewerben.⁶¹

- Auch der Einsatz einer virtuellen Lernumgebung (VLE), die manchmal als "flipped classroom" bezeichnet wird, kann die Lernerfahrung besonders für diejenigen verbessern, die physische oder geografische Hindernisse hinsichtlich einer Kursteilnahme überwinden müssen. Moodle⁶² ist als Option für alle geplanten ETB-Kurse verfügbar und kann die Teilnahme an Vollzeit- als auch Teilzeit- oder Blended-Learning-Programmen erheblich unterstützen.

Italien

- Die von den Auszubildenden im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erwerbenden Fertigkeiten müssen unter den zuständigen Behörden abgestimmt werden. An Round-Table-Gesprächen sollten Gewerkschaften und Vertreterinnen/Vertreter der Arbeitgeber teilnehmen, um eine effektive Abstimmung zwischen den angebotenen Ausbildungen und dem tatsächlichen Bedarf des Arbeitsmarktes zu ermöglichen.
- Die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber wissen oft nicht, welche Fertigkeiten die Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung erwerben. Die Vermarktung von Bildungsangeboten bei den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern könnte daher ein Schlüsselfaktor sein; sie wären dann über das jeweilige Ausbildungsniveau informiert.
- Mangel an Informationen über die Auszubildenden. Die Lehrkräfte müssen über die Auszubildenden informiert werden (z. B. besondere Bedürfnisse, besondere Situationen). Die Zusammenarbeit zwischen Lehrkräften in der Berufsbildung würde den Informationsaustausch unterstützen.
- Mangel an Motivation und Engagement bei den Auszubildenden in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Techniken, um die Motivation der Auszubildenden zu steigern, wäre für die Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine große Hilfe. Hier wäre mehr Ausbildung notwendig. In manchen Fällen sollten auch die Motivation und das Engagement der Auszubildenden gesteigert werden: Die Tracking-App für Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung könnte dazu beitragen.
- Schließlich gibt es auch eine neue Herausforderung im Unterricht, da sich der kulturelle und soziale Hintergrund der Auszubildenden verändert hat (z. B. ist in Italien die Zahl von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren stark gestiegen). Diese Herausforderung erfordert unterschiedliche und neue Kompetenzen auf Seiten der Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die manchmal andere Unterrichtsmethoden/-Tools einsetzen und beispielsweise auf visuellere Hilfsmittel bzw. visuellere Methoden zurückgreifen müssen. Daher müssen sie in bestimmten Situationen auch besser mit dem Einsatz von Technologien vertraut sein. Um diese Auszubildenden zu unterstützen, kann für die Lehrkräfte ein intensiveres Mentoring und der Erwerb von interkulturellen Kompetenzen hilfreich sein.

Spanien

⁶¹ www.fetchcourses.ie/courses/about

⁶² www.moodle.com



Konsens hinsichtlich der Schlüsselqualifikationen für jede Ausbildung

- Zunächst sollten Bildungseinrichtungen die Schlüsselkompetenzen für jede Ausbildungsgruppe und jedes Modul festlegen, diese definieren und in jene Stufen unterteilen, die für die jeweilige Ausbildung und die Art des Berufs (Grund-, Mittel- und Oberstufe) erforderlich sind. Es sollten praktische und spezifische Definitionen dafür erstellt werden, was Absolventinnen/Absolventen einer bestimmten Ausbildung machen können.
- Die Beschäftigungsorganisationen sollten die von den Bildungseinrichtungen gelieferten Definitionen entsprechend dem tatsächlichen Bedarf der Unternehmen validieren und die jeweiligen Qualifikationen entsprechend ihren Überlegungen darüber, wie die Absolventinnen/Absolventen während der Ausbildung und am Arbeitsplatz ihre Fertigkeiten entwickeln sollten, beschreiben.
- Bildungs- und Beschäftigungseinrichtungen sollten sich auf Methoden einigen, mit denen die Auszubildenden diese Fertigkeiten erwerben und diese zertifizieren lassen können; derzeit scheinen die Lehrkräfte nicht in der Lage zu sein, die Querschnittskompetenzen ihrer Auszubildenden zu beurteilen, und auch die Auszubildenden selbst sind dazu nicht in der Lage. Genau das wird jedoch bei Vorstellungsgesprächen und in den Bewerbungsunterlagen von ihnen verlangt.

Um bei der Entwicklung bewährter Verfahren mitzuwirken, wurde das Gizalider-Projekt umgesetzt.

Arbeiten im Team

In Spanien ist eines der Probleme beim Tracking der Beschäftigungsfähigkeit von Absolventinnen und Absolventen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und bei der Sensibilisierung hinsichtlich der Auswirkungen von Querschnittskompetenzen auf den Prozess die Tatsache, dass verschiedene Einrichtungen in diesem Bereich tätig sind und unabhängig voneinander arbeiten.

Daher empfiehlt Spanien, dass die verschiedenen Einrichtungen zusammenarbeiten, um die abzufragenden Schlüsseldaten festzulegen und um zu vereinbaren, welche Studien wann und von wem durchzuführen sind. Die Einrichtungen sollten Vereinbarungen unterzeichnen, um diese Idee mit Hilfe von statistischen Büros voranzutreiben, und sie sollten die so verfügbar gemachten Informationen austauschen, um wertvollere Schlussfolgerungen ziehen zu können.

Arbeit an der Vereinheitlichung des Inhalts aller Arbeitssuchenden-Datenbanken

Um den praktischen Wert von Querschnittskompetenzen hervorzuheben und ihre tatsächlichen Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit darzustellen, müssen die Einrichtungen die Arbeitssuchenden auffordern, persönliche Informationen anzugeben, wenn sie ihren Lebenslauf für die Aufnahme in offizielle Datenbanken einreichen. Es muss möglich sein, Querschnittskompetenzen offiziell anzuerkennen und in Stellenangebote und -beschreibungen aufzunehmen. In einem ersten Schritt könnten die Einrichtungen die Formulare anpassen, die sie für ihre Datenbanken für Arbeitssuchende einsetzen.

Spanien hat mit der Erstellung der gemeinsamen Datenbank für Arbeitssuchende, Ikasenplegu, begonnen.

Kampagnen zur Verbreitung von Informationen und zur Sensibilisierung



Dies sollte unter Lehrkräften, Auszubildenden und Unternehmen das Verständnis dafür steigern, wie wichtig es ist, während des gesamten Arbeitslebens technische Kompetenzen und Querschnittskompetenzen zu erwerben, um beschäftigungsfähig zu bleiben. Darüber hinaus sollten die Einrichtungen mit gutem Beispiel vorangehen und zeigen, dass sie Querschnittskompetenzen in der Praxis wirklich wertschätzen, z. B. durch die von ihnen geförderten Ausbildungen und durch Aufnahmen der Querschnittskompetenzen in den Lebenslauf.

5. Anhang

Das folgende Material soll anderen Berufsbildungs- und Ausbildungseinrichtungen zusätzliche Tools bieten, die angepasst und in den Ausbildungen eingesetzt werden können.

Alle von den Projektpartnern zur Verfügung gestellten Materialien können sind frei zur Verwendung.

5.1. Soziale Kompetenzen und Querschnittskompetenzen (AT)

Der österreichische Partner stellt eine Liste von sozialen Kompetenzen und Querschnittskompetenzen⁶³⁶⁴ für die Planung von Ausbildungsinhalten bereit:

Kommunikative Kompetenz

Moderationsfertigkeiten | Schlagfertigkeit | Empathie | Verhandlungsgeschick | Rhetorische Kompetenz | Netzwerkfähigkeit | Präsentationsfertigkeiten | Überzeugungskraft | Konfliktkompetenz

Soziale Kompetenz

Empathie | Intra-/Interkulturelle Kompetenz | Wissen über die menschliche Natur | Netzwerkfähigkeit | Fähigkeit zur Teamarbeit | Nonverbale Empfindlichkeit | Konfliktkompetenz | Kritikfähigkeit | Motivationsfähigkeit

Persönliche Kompetenz

Empathie | Schlagfertigkeit | Moderationsfertigkeiten | Intra-/Interkulturelle Kompetenz | Selbstvertrauen | Vermarktungsfähigkeit | Wissen über die menschliche Natur | Konstruktive Einstellung zum Leben | Lese- und Lernkompetenz

Führungskompetenz

Motivationsfähigkeit | Systemisches denken | Entschlossenheit | Kritikfähigkeit | Delegationskompetenz | Zeitmanagementkompetenz | Konfliktkompetenz | Überzeugungskraft | Präsentationsfertigkeit

Mentale Kompetenz

Wissen über die menschliche Natur | Konstruktive Lebenshaltung | Lese- und Lernfertigkeit | Nonverbale Sensibilität | Fähigkeit zur Stressbewältigung | Kreativität | Motivationsfähigkeit | Systemisches Denken | Entschlossenheit

Umsetzungskompetenz

Lese- und Lernfertigkeit | Selbstvermarktung | Moderationsfertigkeit | Kreativität | Initiative und Beharrlichkeit | Verhandlungsgeschick | Entschlossenheit | Zeitmanagementkompetenz | Präsentationsfertigkeit

⁶³ <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

⁶⁴ <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>



5.2. Ausbildungsdokumentation (AT)

Dieses Beispiel einer Ausbildungsdokumentation⁶⁵ wird vom österreichischen Partner zur Verfügung gestellt:

The image shows the cover page of a training documentation document. At the top left is the logo of the WKO (Wirtschaftskammer Österreich) with the text 'WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS'. At the top right is the logo of the WKO (Wirtschaftskammer Österreich) with the text 'DER HANDEL'. The main title is 'AUSBILDUNGSDOKUMENTATION' in a large, bold, sans-serif font. Below this is 'EINZELHANDEL' in a smaller, bold, sans-serif font. Underneath is 'SCHWERPUNKT:' followed by 'Lebensmittelhandel' in a bold, italicized, sans-serif font. Below the title is 'für Herrn/Frau' and a large empty rectangular box. At the bottom center is the text '© Wirtschaftskammer Österreich Bildungspolitischer Ausschuss der Bundessparte Handel'. At the bottom left is '© WKO-BSH'. At the bottom center is 'Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhande Juli 2019'. At the bottom right is 'Seite 1 von 17'. Below the document image is the text 'Ausbildungsdokumentation, Seite 1'.

⁶⁵ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf



AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

Lebensmittelhandel

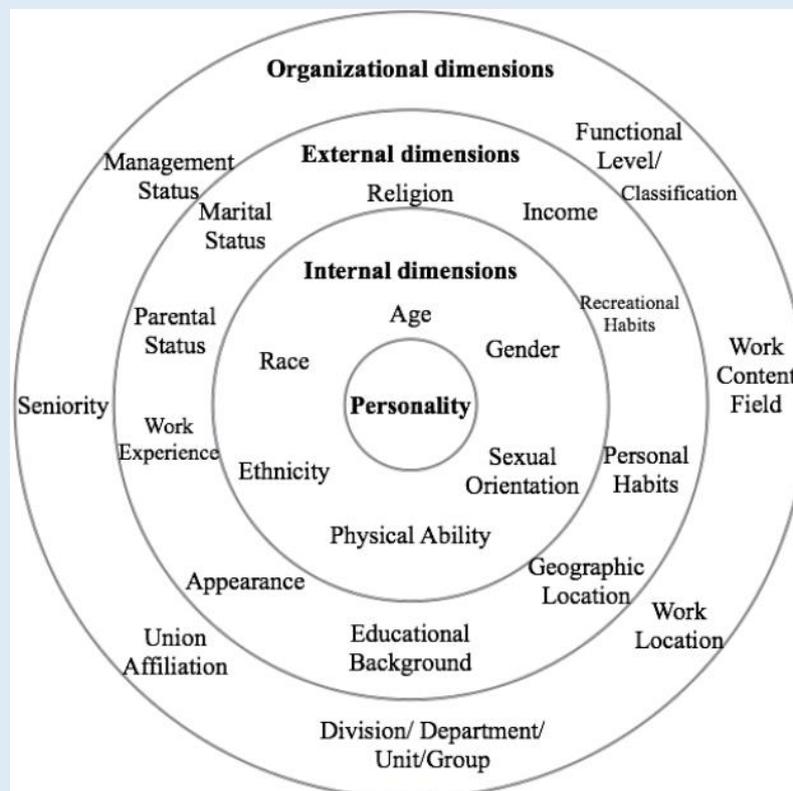
Lehrbetrieb:		Lehrzeit:	3 Jahre
Ausbilder:		Beginn:	
Lehrling:		Ende:	

Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
1.	DER LEHRBETRIEB						
1.1	Kenntnis über den Lehrbetrieb						
	<ul style="list-style-type: none"> • Erster Lehrtag im Lehrbetrieb • Führung durch den Lehrbetrieb • Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen • Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb • Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall • Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben 						
1.1.1	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes						
	<ul style="list-style-type: none"> • Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes: <ul style="list-style-type: none"> - nach der Sortimentsgestaltung: Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermarkt - nach der Verkaufsmethode: Selbstbedienung, Vorwahl, Bedienung, Versandhandel • Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: Einzelunternehmen, Personen-, Kapitalgesellschaft. 						
1.1.2	Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse						
	<ul style="list-style-type: none"> • Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes. • Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche: <ul style="list-style-type: none"> - auf Grund des Warensortiments - der Verkaufsform - der Angebots- und Preisgestaltung - der Serviceleistungen - der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen • Standort des Lehrbetriebes: <ul style="list-style-type: none"> - Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet - Einfluss auf die Marktstellung und den Kundenkreis • Ziele des Lehrbetriebes 						
1.2	Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung						
1.2.1	Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes						
	<ul style="list-style-type: none"> • Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale ...) • Kennen der technischen Geräte des Verkaufes und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...) • Kontrolle der Funktionsfähigkeit • Erkennen von Störungen (z.B. Kühlung) • fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer) • sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel) 						

5.3. Dimensionen von Diversität (AT)

Der österreichische Partner setzt das Modell "Dimensionen von Diversität"⁶⁶ u. a. im Casemanagement ein:

In den vier Dimensionen von Diversität von Lee Gardenswartz und Anita Rowe (1995) werden vier Ebenen von Differenzdimensionen genannt. Dabei handelt es sich um Unterschiede, die in den verschiedensten Lebensbereichen soziale und strukturelle Ein- und Ausschlussprozesse auslösen können. Die oben beschriebenen Kerndimensionen sind in der Grafik als innere Dimensionen dargestellt. Von innen nach außen gelesen, steigt die Möglichkeit, die Diversitätsdimension zu beeinflussen. Dementsprechend können wir die internen Dimensionen kaum beeinflussen, während wir die externen und organisatorischen Zugehörigkeiten stärker bestimmen können.⁶⁷



Dimensionen von Diversität

nach Gardenswartz & Rowe (2003)⁶⁸

⁶⁶ https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702

⁶⁷ <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

⁶⁸ <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

5.4. Work-Life-Balance-Rad (AT)

Dieses Tool kann im Casemanagement eingesetzt werden und bindet dabei die Klientin/den Klienten ein:

Einleitung

Work-Life-Balance (nach H. Cobaugh/N. Peseschkian) bedeutet vor dem Hintergrund einer sich wandelnden und sich dynamisch verändernden Arbeitswelt eine Verbindung von Arbeit und Privatleben. Da sich Arbeitslosigkeit in verschiedenen Lebensbereichen negativ auswirken kann, werden diese genauer untersucht und analysiert. Ebenso wichtig ist die Berücksichtigung der Bereiche hinsichtlich der verfügbaren Ressourcen, die zur Zufriedenheit beitragen und als Kraftquelle dienen.

Ziel:

Erkennen, in welchen Bereichen Aufmerksamkeit und Energie fehlen, um im persönlichen Gleichgewicht zu sein. Bestehende Ressourcen erkennen. Zufriedenheit anhand einer Skala beurteilen. Entwicklung erster Schritte zur Verbesserung der Lebensqualität in diesen Bereichen.

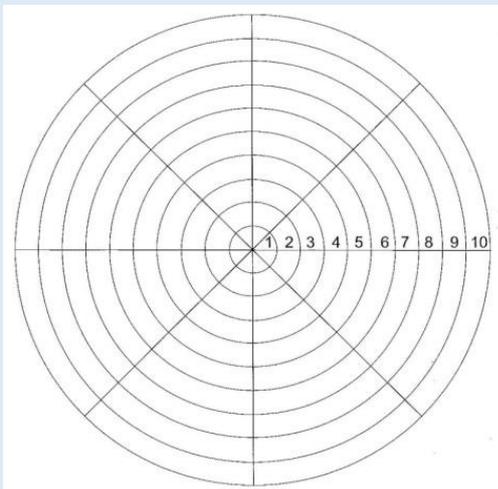
Art der Übung

Einzelarbeit, Triaden, Großgruppe.

Material

Arbeitsblatt: "Lebensrad", in dem 8 Segmente mit einer Skala von 0 - 10 gezeichnet werden; 2

Buntstifte



Anleitung

- Jedes Segment entspricht einem Lebensbereich.
- Beschriften Sie die Segmente.
- Der Mittelpunkt des Kreises entspricht dem Wert 0 = wenig, die äußere Kreislinie 10 = viel
- Zeichnen Sie jetzt entsprechend Ihrer aktuellen Situation mit einer Farbe in jedem Lebensbereich, wie viel Aufmerksamkeit (Zeit, Energie, Begeisterung) in diesen Bereich fließt oder wie zufrieden Sie mit diesem Bereich sind (Skala 0 - 10).
- Reflexion (alleine, zu dritt, in der Gruppe)



- Was, glauben Sie, wissen Sie nicht? Bin ich zufrieden, fehlt mir etwas, ist ein Bereich für mich zu voll? Wie viel Energie bekomme ich aus diesem Bereich?
- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?
- Wohin wollen Sie gehen? Bestimmen Sie die Zeit und zeichnen Sie das Ziel mit einer zweiten Farbe.
- Was ist der erste Schritt pro Segment, um aktiv zu werden?

Anmerkungen

Die Lebensbereiche sind:

- Arbeit - Sinn, Erfüllung
- Materielle Sicherheit/Wohlstand
- Familie (Eltern/Großeltern, Geschwister/Verwandte)
- Partnerschaft (Lebensgemeinschaft, Ehepartner)
- Freundinnen/Freunde (soziale Kontakte)
- Gesundheit (Ernährung, Bewegung, Entspannung, Schlafqualität, Krankheitsneigung, regelmäßige Arztbesuche, Suchtmittel)
- Ich-Zeit (Hobbys; Dinge, die mich erfüllen, ...)
- Sinn im Leben/Spiritualität (Interesse an der persönlichen Entwicklung, Fragen, woher, warum und wo des Menschen, Religion, ...)

Fragen zur Ressourcenarbeit

- Was empfinden Sie in den einzelnen Bereichen als besonders hilfreich und unterstützend, auch wenn Sie derzeit keine Arbeit haben?
- Womit sind Sie zufrieden und glücklich, was sind Ihre Kraftquellen?

Skalieren von Fragen für die weitere und zielgerichtete Arbeit

(Achten Sie besonders auf Bereiche mit einem Wert von ≤ 6 !)

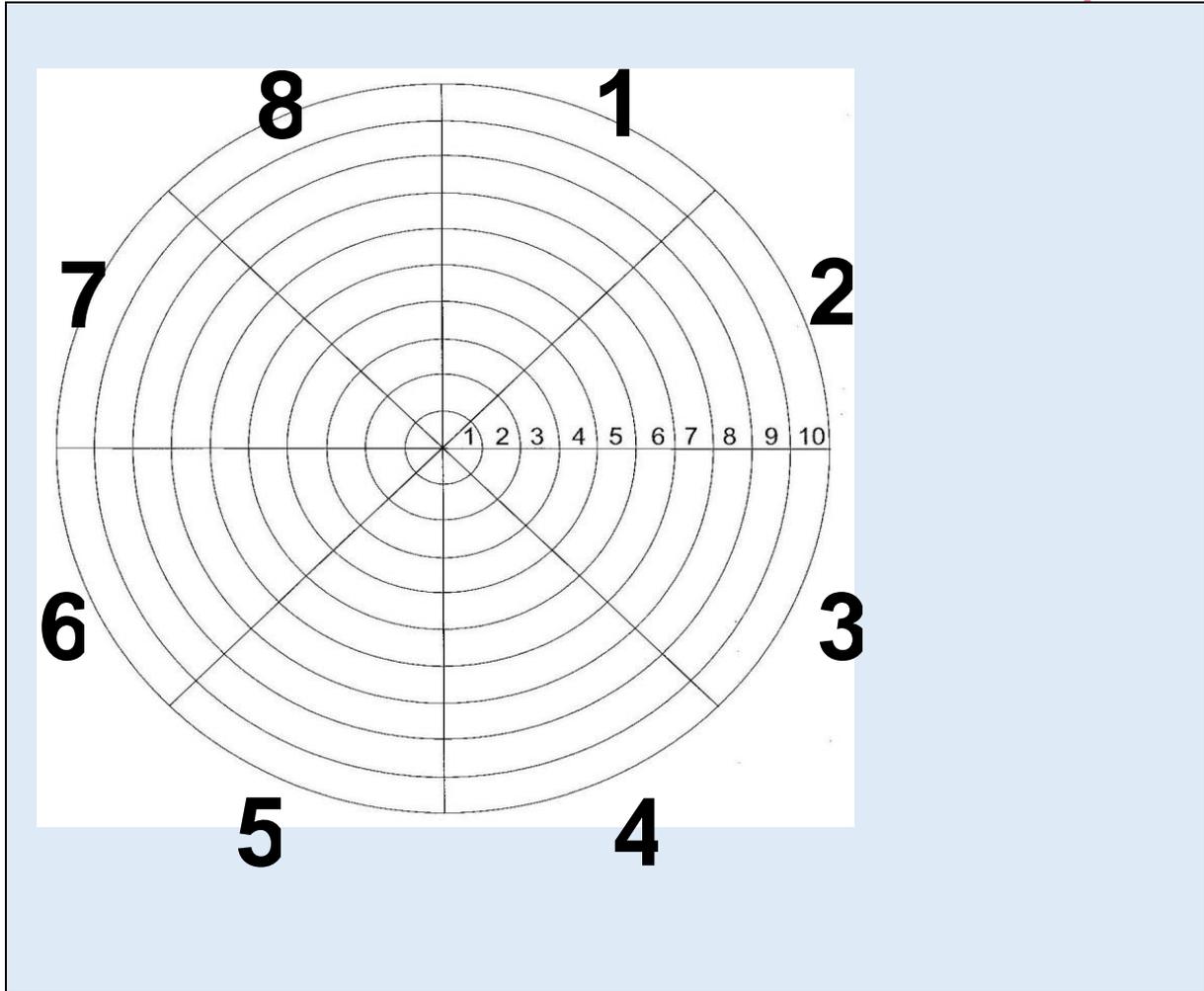
- Was ist anders, wenn Sie einen Punkt höher liegen?
- Wie würden Sie das wissen?
- Wie würden andere das bemerken?
- Was ist möglich? Was sonst?
- Ihr erster Schritt ist ... (Lösungsorientierung)

Quelle:

FREIDORFER, Birgit: Change - Werkzeugkasten für Veränderungen, Skriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

Die Lebensbereiche im "Rad des Lebens" sind:

1. Arbeit - Sinn, Erfüllung
2. Materieller Wohlstand
3. Familie (Eltern/Großeltern, Geschwister/Verwandte)
4. Partnerschaft (Lebensgemeinschaft, Ehepartner)
5. Freundinnen/Freunde (soziale Kontakte)
6. Gesundheit (Ernährung, Bewegung, Entspannung, Schlafqualität, Krankheitsneigung, regelmäßige Arztbesuche, Suchtmittel)
7. Ich-Zeit (Hobbys; Dinge, die mich erfüllen, ...)
8. Sinn im Leben/Spiritualität (Interesse an der persönlichen Entwicklung, Fragen, woher, warum und wo des Menschen, Religion, ...)



5.5. Beispiel für die Beurteilung durch Dritte (BE)

Dieses Beispiel einer Fremdbewertung wird vom belgischen Partner bereitgestellt:



XXXX XXXX
VDO Accountmanager

Competenties

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

Competenties

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.



RAPPORT

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

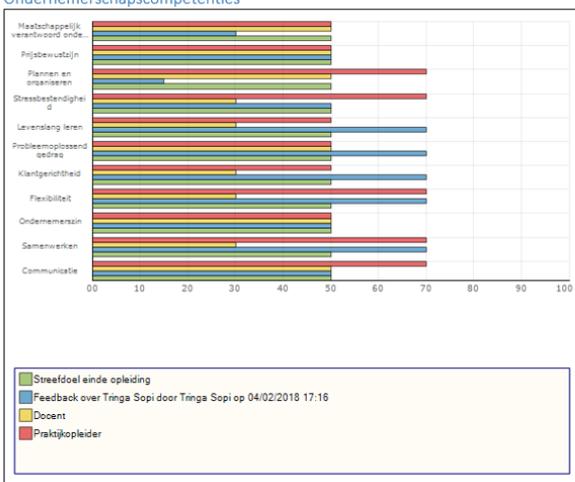
- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).



STAAFDIAGRAMMEN

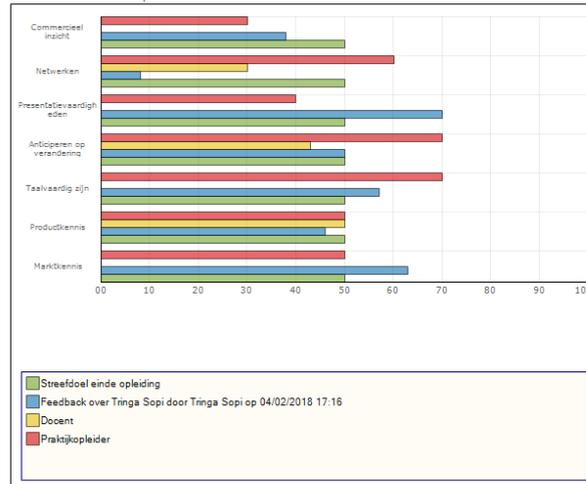
De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

Ondernemerscompetenties



Competentie	Streefdoel einde opleiding	Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16	Docent	Praktijkopleider
Maatschappelijk verantwoord omged.	50	50	50	50
Prijdbewustzijn	50	50	50	50
Plannen en organiseren	50	50	50	50
Stressbestendigheid	50	50	50	50
Levendig leren	50	50	50	50
Probleemoplossend gedrag	50	50	50	50
Klantgerichtheid	50	50	50	50
Flexibiliteit	50	50	50	50
Ondernemerszin	50	50	50	50
Samenwerken	50	50	50	50
Communicatie	50	50	50	50

Vaktechnische competenties



FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard!
Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

- **Ondernemerscompetenties**
 - Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.
- **Marktkennis**
 - onzeker en het werk was verre van volledig
- **Productkennis**
 - Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.
- **Anticiperen op verandering**
 - Tringa ziet kansen als ze zich aanbiedt en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.
- **Netwerken**
 - Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

UPSILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!

**SYNTRA WEST
EEN
PROFESSIONELE**



**WENST JE
SUCCESVOLLE,
CARRIÈRE!**



5.6. Fragebogen (IE)

Der irische Projektpartner stellt einen Fragebogen zu den Eigenschaften junger Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vor:

Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.	<p>The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work.</p> <p>Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.</p>				
How important is it?	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1. At work, a new worker needs to take the initiative.					
2. At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3. At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4. At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5. At work, it is important that a new worker asks questions when they are unsure of something.					
6. At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7. It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8. It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9. At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10. At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11. At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12. A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					
How important is it?	Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13. A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14. A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15. A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16. A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17. At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18. A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19. At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20. At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21. At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22. At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23. At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24. At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25. At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26. At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27. At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28. At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					



29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker
B.	At work, it is important that the new worker
C.	At work, it is important that the new worker
D.	At work, it is important that the new worker
E.	At work, it is important that the new worker

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.