

DuALPlus den Mehrwert dualer Ausbildung aufzeigen

Bregenz
Lustenau
Montafon



durch den
Blick von außen
gemeinsam
neue Lösungen
entdecken

Auswahl
Projektergebnisse
aus Vorarlberg
und transnational

Interreg
Alpine Space
DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

Projektpartner und Pilotgebiete



250
Mitglieder Marketing Lustenau

200
Mitglieder der Wirtschaftsgemeinschaft Montafon (WIGE)

3225
Lehrlinge in Gewerbe- und Handwerksbetrieben

1057
Lehrbetriebe im Bereich Gewerbe- und Handwerksbetriebe

81
abgeschlossene Meisterprüfungen (2018)

141
Ausbildungsbetriebe in Bregenz

DEN MEHRWERT DUALER AUSBILDUNG AUFZEIGEN

Das Projekt DuALPlus

Die Exzellenz in der dualen Ausbildung fördern – dafür steht das internationale Projekt DuALPlus. Während dreieinhalb Jahren haben neun Organisationen unter der Leitung der Regionalentwicklung Vorarlberg eGen dazu beigetragen, mit neuen Instrumenten und Maßnahmen den aktuellen Herausforderungen des dualen Ausbildungssystems in Vorarlberg und weiteren Regionen von Frankreich bis Slowenien zu begegnen. In Vorarlberg wurden die Projektaktivitäten im Montafon, in Bregenz und in Lustenau umgesetzt.

Wir entwickelten beispielsweise Werkzeuge zur Berufsorientierung, um die Attraktivität der dualen Ausbildung für junge Menschen zu erhöhen, innovative Weiterbildungskonzepte für Lehrlinge und Auszubildende*innen zur Inklusion von Randgruppen in den Arbeitsmarkt und zur Anpassung an eine zunehmend digitalisierte Welt. Ein weiterer Schwerpunkt waren Vorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme.

Alle einzelnen Ergebnisdokumente stehen unter folgendem Link im Bereich Project Results zum Download bereit:

<https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus>

LESEHILFE FÜR DIESE PUBLIKATION

Die vorliegende Publikation stellt in vier Abschnitten ausgewählte Projektergebnisse mit Relevanz für Vorarlberg vor. Der erste Abschnitt gibt einen Gesamtüberblick. Die Abschnitte zwei bis vier – erkennbar an den blauen Titelseiten – präsentieren die Ergebnisse des Projekts, gegliedert gemäß den drei Arbeitsschwerpunkten im Projekt: T1 Berufsorientierung von Jugendlichen und Eltern, T2 Innovation aus Sicht von Unternehmen und Ausbilder*innen, T3 Durchlässigkeit zu den Rahmenbedingungen der Bildungssysteme.

Im Abschnitt 1 fasst das Kapitel „Förderung von Exzellenz in der dualen Ausbildung“ die Projektergebnisse aus dem gesamten Alpenraum zusammen. Im Kapitel „DuALPlus in Lustenau, Montafon und Bregenz“ werden die Vorarlberger Projektregionen mit ihren thematischen Schwerpunkten eingeführt.

Abschnitt 2 widmet sich dem Thema „T1 Berufsorientierung und Anerkennung“. Der Abschnitt startet mit einem Überblick des Orientierungsbedarfs und der Fragestellungen Jugendlicher bei der Wahl ihres weiteren Bildungsweges sowohl aus alpenweiter Sicht wie auch aus Sicht der Vorarlberger Pilotregionen. In Folge werden zwei im Projekt in Vorarlberg entwickelte Orientierungswerkzeuge vorgestellt: eine Checkliste für Unternehmen zur Durchführung von Berufsorientierungstagen und ein Ausbildungskompaß, der Jugendlichen und ihren Eltern einen leicht verständlichen Überblick über mögliche Bildungswege gibt.

Der dritte Abschnitt „T2 Innovation und Qualität“ präsentiert die Projektergebnisse, die für Unternehmen und Ausbilder*innen relevant sind. Welchen Verbesserungsbedarf haben Betriebe und Ausbilder*innen bezüglich der Lehrausbildung? Die Antworten aus den Vorarlberger Pilotregionen fasst das Kapitel „Bedürfnisse von Unternehmen in Vorarlberg bezüglich der dualen Ausbildung“ zusammen. Welche erfolgreichen Beispiele es im Bereich duale Ausbildung im Alpenraum gibt, zeigt das Kapitel „Innovative Ausbildungsprogramme“. Es liefert einen Fundus an Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Lehre und gibt einleitend einen Überblick über die Bildungssysteme im Alpenraum. Detaillierter präsentiert das Kapitel diejenigen Ausbildungsprogramme, die von den Projektpartnern (weiter)entwickelt und umgesetzt wurden: das Vorarlberger Ausbildungskonzept „Lernen für das Leben“ sowie drei Programme aus Niederösterreich, Bayern und Südtirol, die Beispiele für innovative Formate aus den Bereichen Hochschule, Bauwirtschaft und gemeinsame Weiterbildung von Ausbilder*innen und Lehrlingen zeigen. Im letzten Kapitel wird ein Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder*innen in der dualen Ausbildung beschrieben, das von den DuALPlus-Partnern entwickelt wurde und vielfältige Anregungen liefert, wie Betriebe Lehrlinge gewinnen und bis zum Abschluss begleiten können.

Abschnitt vier behandelt die politischen Rahmenbedingungen. Das erste Kapitel zeigt, wie es um die Durchlässigkeit des Bildungssystems in Österreich bestellt ist. Beschrieben werden die Übergänge im Bildungssystem, zB die Möglichkeiten für den Wechsel zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung und Handlungsempfehlungen, wie die Durchlässigkeit verbessert werden kann. Das Kapitel „Modulkatalog: Verbesserung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung“ beschreibt sechs Kurse, die von den DuALPlus-Partnern entwickelt wurden. Sie zeigen Beispiele für Vorbereitungskurse auf das Hochschulstudium und für Hochschulkurse für Fortgeschrittene. Das letzte Kapitel formuliert Vorschläge, wie Richtlinien angepasst werden sollten, um die Durchlässigkeit der Bildungssysteme zu verbessern. Es gibt hierbei einen Überblick über wichtige politische Herausforderungen in den verschiedenen Alpenregionen.

INHALT

Ergebnisse aus dem DuALPlus-Projekt

Das Kapitel „Förderung von Exzellenz in der dualen Ausbildung – Ergebnisse aus dem DuALPlus-Projekt“ fasst die Projektergebnisse aus dem gesamten Alpenraum zusammen. Der Text stellt die Grundlagen und Ziele des Projekts vor und beinhaltet einen kompakten Überblick zum gesamten Projekt („Du-ALPlus in aller Kürze“). Der Hauptteil beschreibt alle Projektergebnisse und verweist jeweils auf die detaillierten Berichte, die online verfügbar sind. Was das Projekt in den Regionen von Auvergne-Rhone-Alpes über Vorarlberg bis Slowenien bewirkt hat, zeigen farblich abgesetzte Erfolgsgeschichten.

DuALPlus in Lustenau, Montafon und Bregenz

T1 Berufsorientierung und Anerkennung

Analyse: Orientierungsbedarf von Jugendlichen im Alpenraum

Orientierungsbedarf von Jugendlichen
in Lustenau, Montafon und Bregenz

Neue Werkzeuge zur Berufsorientierung in Vorarlberg
Beschreibung Checkliste zu Berufsorientierungstagen
Flyer: Checkliste der perfekte Schnuppertag
Beschreibung Ausbildungskompass
Flyer: Ausbildungskompass

T2 Innovation und Qualität

Bedürfnisse von Unternehmen im Alpenraum
bezüglich der dualen Ausbildung

Bedürfnisse von Unternehmen in Vorarlberg
bezüglich der dualen Ausbildung

Innovative Ausbildungsprogramme
Lernen für das Leben (VIbg)
Facharbeiter*innen-Ausbildung für Studierende (NÖ)
Teilqualifikation im Baubereich mit Externenprüfung (Bayern)
Zukunftsfit – Die duale Ausbildung verbessern (Südtirol)

Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder*innen
in der dualen Ausbildung

Handbuch zu innovativen Praktiken in der dualen Ausbildung

T3 Horizontale und vertikale Durchlässigkeit

Studie zur Durchlässigkeit des Bildungssystems in Österreich

Verbesserung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung

Richtlinienvorschläge für mehr Durchlässigkeit der dualen Ausbildung



Interreg



Alpine Space

DuALPlus

European Regional Development Fund



FÖRDERUNG VON EXZELLENZ IN DER DUALEN AUSBILDUNG

ERGEBNISSE AUS DEM DUALPLUS PROJEKT

REDAKTION

Ilaria Mascitti (Autonome Provinz Trient), Leiterin der Projektkommunikation
Gaia Treçarichi (Autonome Provinz Trient), Leiterin der Projektkommunikation
Aurelia Ullrich-Schneider (Regionale Entwicklung Vorarlberg eGen), Lead Partner

MITWIRKENDE

Adriana Bär (Handwerkskammer für München und Oberbayern)
Anne Denèfle (Regionale Handwerkskammer Auvergne-Rhône-Alpes)
Ana Dragičević (Kammer für Handwerk und Kleinunternehmen in Slowenien)
Laura Gasparoux (Regionale Handwerkskammer Auvergne-Rhône-Alpes)
Henrike Martius (Technische Hochschule Rosenheim)
Julia Pintsuk-Christof (New Design University)
Lisa Piwoda (Technische Hochschule Rosenheim)
Daniel Schmid (Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis)
Hannelore Schwabl (Wirtschaftsverband für Handwerker und Dienstleister in Südtirol)

GRAFISCHE GESTALTUNG

OGP Agency, Trento

FOTO-URHEBERRECHTE

© WIGE Montafon, Säly Fotografie (Umschlag)
© Lustenau, Masal (Umschlag)
© Lustenau, Krämer (Umschlag)
© Daniel Schmid / EDHEA (S. 21)
© Polytechnische Schule Bregenz (S. 23)
© New Design Universität (S.28)
© Ivh-Wirtschaftsverband für Handwerker und Dienstleister (S. 29)
© Autonome Provinz Trient (S. 30)
© Kammer für Handwerk und Kleinunternehmen Sloweniens (S.31)
© Max Baudrexl / TH Rosenheim (S. 37)

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Diese Publikation wurde im Rahmen des Projekts DuALPlus erstellt, das durch das INTERREG-Programm Alpenraum der Europäischen Kommission finanziert und unter dem von der Europäischen Kommission vergebenen Vertrag ASP608 durchgeführt wurde. Sie kann ein nützlicher Leitfaden sein, um die wichtigsten Ergebnisse des Projekts zu erläutern. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung tragen allein die Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben. Die Vervielfältigung ist unter Angabe der Quelle gestattet, sofern nichts anderes angegeben ist. Für die Verwendung/Wiedergabe von Material Dritter, das als solches gekennzeichnet ist, muss die Genehmigung des Urhebers eingeholt werden. Die Informationen werden ohne jegliche rechtliche Verantwortung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit zur Verfügung gestellt.

@DuALPlus, Trient / Vorarlberg - September 2021

INHALTE

1. EINLEITUNG	4
Was ist die duale Ausbildung?	4
Herausforderungen der dualen Ausbildung	5
2. DUALPLUS IN ALLER KÜRZE	6
Zielsetzung	6
Dauer und Förderung	7
Zeitplan	7
Wer steht hinter dem Projekt?	8
DuALPlus Beiträge	10
Über die Auswirkung	10
3. UNSERE PROJEKTERGEBNISSE	12
Der DualEducationFinder: ein Werkzeug für die Berufsberatung	12
Handbuch zu innovativen Methoden in der dualen Ausbildung	13
Politische Vorschläge zur Erhöhung der Durchlässigkeit	14
Katalog der Module	15
4. DIE DUALE AUSBILDUNG ATTRAKTIV MACHEN	16
Jugendliche: Perspektiven und Orientierungsbedarf	16
Transnationaler Austausch und Peer-Validierung von Instrumenten	18
Instrumente für die richtige Berufswahl	19
Entwicklung einer Toolbox zur Berufsberatung	19
Steigerung der öffentlichen Anerkennung der dualen Ausbildung	20
Erfolgsgeschichten zur Wertschätzung der dualen Ausbildung	21
5. BILDUNGSEINRICHTUNGEN & UNTERNEHMEN: ÜBERBRÜCKUNG DER KLUFT	24
Die Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen	25
Best practices in der dualen Ausbildung	26
Innovative Ausbildungsprogramme	26
Duale Ausbildungsformate	26
Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder	27
Ein Handbuch für innovative Methoden in der dualen Ausbildung	27
Erfolgsgeschichten zur Verknüpfung von Bildung und Arbeit	28
6. GRENZEN ÜBERSCHREITEN	32
Durchlässigkeit der dualen Ausbildung: ein Überblick	32
Erhöhung der Durchlässigkeit durch partizipative Prozesse	34
Die Rolle der Vernetzung in der dualen Ausbildung	34
Überwinden von Barrieren in der Hochschulbildung	35
Erfolgsgeschichten zur Durchlässigkeit	36
7. SCHLUSSFOLGERUNGEN	38
Erkenntnisse	38
Künftige Schritte	39

1. EINLEITUNG

Die Förderung von Exzellenz in der dualen Ausbildung - dafür steht das Projekt DuALPlus.

Während dreieinhalb Jahren, hat DuALPlus dazu beigetragen, die Attraktivität der dualen Ausbildung im Handwerk im Alpenraum zu erhöhen.

Dies wurde durch die Verbesserung der Berufsberatung von Jugendlichen in der Orientierungsphase und durch die Steigerung der öffentlichen Anerkennung der dualen Ausbildung erreicht. Innovationsfähigkeit, Qualität und Inklusivität des dualen Ausbildungssystems wurden durch neue und verbesserte Schulungen und systematische Evaluierungen, die auf den Bedürfnissen von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) und Ausbilder*innen beruhen, verbessert.

Schließlich hat DuALPlus das duale Bildungssystem in den Alpen effektiver gemacht, indem es die horizontale und vertikale Durchlässigkeit des Systems durch die Verbindung von Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft erhöht hat.

Diese Broschüre gibt einen Überblick über die Errungenschaften des DuALPlus-Projekts. Sie wurde dank der Hilfe, der Zusammenarbeit, der offenen Diskussionen und der kontinuierlichen Unterstützung aller Projektpartner erstellt.

Die erwähnten Dokumente, Berichte und Studien sind auf der Projektwebseite in der Rubrik „Results“ zu finden.

<https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/en/project-results>

WAS IST DIE DUALE AUSBILDUNG?

Die duale Berufsausbildung (kurz “duale Ausbildung”) ist einer der wichtigsten Wege, um in den Alpenraumländern den Einstieg in eine berufliche Laufbahn zu ermöglichen. Ein duales Ausbildungssystem kombiniert eine Lehre in einem Unternehmen und eine Berufsausbildung in einer Berufsschule in einem Kurs.

Die Länder des Alpenraums befinden sich in sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen, mit einigen seit langem etablierten dualen Ausbildungssystemen wie in Österreich, Deutschland und der Schweiz und anderen Regionen wie der Autonomen Provinz Trient, wo die duale Ausbildung erst seit einigen Jahren besteht.

HERAUSFORDERUNGEN DER DUALEN AUSBILDUNG

Selbst gut funktionierende duale Ausbildungssysteme stehen vor Herausforderungen. In DuALPlus wurden die wichtigsten Herausforderungen untersucht und analysiert, um mögliche Maßnahmen zur Stärkung der

dualen Ausbildung in sechs Regionen des Alpenraums zu entwickeln. Die Herausforderungen können in drei Hauptgruppen eingeteilt werden.



Wertigkeit

- Überwindung negativer Haltungen von Eltern, Lehrer*innen und der Öffentlichkeit:
 - » **Schüler mit schlechteren schulischen Leistungen**
 - » **Schüler mit niedrigem sozioökonomischem Status**
 - » **nur für männliche Schüler**

- Junge Menschen motivieren
- Erhöhen der
 - » **Information und Sichtbarkeit**
 - » **öffentlichen Aufmerksamkeit**

MEHR HIERZU IN KAPITEL 4



Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben

- Information und Sichtbarkeit erhöhen
- Informationsaustausch zwischen Berufsschulen und Unternehmen
- Anerkennung der Leistung von Ausbilder*innen/Tutor*innen
- Erleichterung von Bürokratie und Standardisierung
- Unterstützung
 - » **durch staatliche Maßnahmen**
 - » **öffentlicher Schulen bei der Überwindung von Sprachbarrieren**
- Reform der Lehrpläne von Berufsschulen

- Bereitstellung von Finanzmitteln und Unterstützungsdiensten für Unternehmen, Schulen und Ausbilder*innen
- Umgang mit dem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt
- Verbesserung von Fähigkeiten und Ausbildung
 - » **Ausbilder*innen: pädagogische Fähigkeiten**
 - » **Auszubildende: Fähigkeiten für den zukünftigen Arbeitsmarkt, Soft Skills**

MEHR HIERZU IN KAPITEL 5



Durchlässigkeit

- Angebot an
 - » **Ausbildungsmöglichkeiten für Fachleute**
 - » **klaren Informationen über Übergangs- und Anerkennungsmöglichkeiten**
- Überwindung von Sprach-, Währungs- und Finanzbarrieren

- Beruflich Qualifizierten den Zugang zu akademischer Bildung ermöglichen
- Kompetenzen anerkennen (innerhalb und zwischen Ländern)
- Bewältigung der Komplexität der Bildungssysteme

MEHR HIERZU IN KAPITEL 6



2. DUALPLUS IN ALLER KÜRZE

ZIELSETZUNG

Das Projekt DuALPlus zielte darauf ab, Instrumente, Ressourcen und Erkenntnisse zu entwickeln, um die Attraktivität der dualen Ausbildung in dreifacher Hinsicht zu steigern.

DUALPLUS HERAUSFORDERUNGEN UND ZIELE



WERTIGKEIT

Verbesserung der Berufsberatung

für Jugendliche und der öffentlichen Anerkennung der dualen Ausbildung als wertvoller Lernweg.

ÜBERGANG
AUSBILDUNG INS
BERUFSLEBEN

Unterstützung KMUs

zur Förderung und Qualität der dualen Ausbildung

DURCH-
LÄSSIGKEIT

Verbesserung der Rahmenbedingungen

für Innovationen durch Erhöhung der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit der dualen Ausbildung

DAUER

3 JAHRE UND 5 MONATE



PROJEKTSTART: 17/04/2018



PROJEKTENDE: 30/09/2021

FÖRDERMITTEL



GESAMTBUDGET: 2.229.692 EUR



EFRE MITTEL: 1.791.993 EUR

Dieses Projekt wird vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung über das Interreg-Alpenraumprogramm kofinanziert.

ZEITPLAN



WER STEHT HINTER DEM PROJEKT?

PROJEKTPARTNER

1

REGIO-V Österreich

Regional Development Vorarlberg eGen

Regio-V ist eine Genossenschaft für regionale Entwicklung in Vorarlberg, Österreich, und hat das Projekt DuALPlus geleitet.

2

NDU Österreich

New Design University Privatuniversität GesmbH

Die NDU wurde im Jahr 2004 als Privatuniversität akkreditiert und von der Wirtschaftskammer Niederösterreich gegründet.

3

TUASRO Deutschland

Technische Hochschule Rosenheim

Wichtigste Bildungseinrichtung in Südostbayern mit regionaler Verankerung und internationalem Ruf.

4

HWK Deutschland

Handwerkskammer für München und Oberbayern

Die HWK vertritt mehr als 79.000 Mitgliedsbetriebe des Handwerks und unterstützt sie in den Bereichen Technologieinnovation, Außenwirtschaft und Fachausbildung.

5

PAT Italien

Autonome Provinz Trient

Die Abteilung für Bildung und Kultur der PAT verwaltet das Schulsystem im Trentino und ist in den Bereichen Bildung, Universität und Forschung tätig.

6

LVH Italien

lvh-Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister

Die lvh.apa vertritt die Interessen von 6.000 angeschlossenen Unternehmen im Handwerks- und Dienstleistungssektor in Südtirol.

7

OZS Slowenien

Kammer für Handwerk und Kleinunternehmen in Slowenien

Die OZS hat sich zum Ziel gesetzt, die Bedingungen für kleinste, kleine und mittlere Handwerksbetriebe zu verbessern. Sie vertritt und verteidigt die Interessen von Handwerker*innen und Unternehmern gegenüber der Regierung.

8

CMAR ARA Frankreich

Regionale Handwerkskammer Auvergne-Rhône-Alpes

Die regionale Handwerkskammer arbeitet mit Gremien zusammen, die die allgemeinen Interessen des Handwerks auf regionaler Ebene vertreten.

9

EDHEA Schweiz

Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis

Die EDHEA vereint unter einem Dach eine Schule für angewandte Kunst (ED) und eine Schule für Kunstunterricht auf Hochschulniveau (HEA).

ENTDECKEN SIE, WER SIE SIND
DUALPLUS/ABOUT/PARTNERS



20

EUROPÄISCHE BEOBACHTER

Organisationen, Kammern und Bildungseinrichtungen, die die Projektleistungen mit ihrer Expertise, ihrem Wissen und ihren Ratschlägen unterstützen.



ENTDECKEN SIE, WER SIE SIND
DUALPLUS/ABOUT/OBSERVERS



DUALPLUS BEITRÄGE



OPERATIONELLE EBENE:



Toolbox zur dualen Ausbildung (DualEducationFinder)

- Bewertung der Orientierungsbedürfnisse von Jugendlichen



Handbuch über innovative Praktiken in der dualen Ausbildung

- Bedarfsanalyse für KMU
- Sammlung bewährter Verfahren
- Berichte über duale Ausbildungsformate
- Vorschlag für ein innovatives Programm zur Ausbildung von Tutor*innen



Katalog von Modulen zur Förderung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung

- Brückenkurse für Studierende und KMU's
- Schulungskurse für Tutor*innen



STRATEGISCHE EBENE:

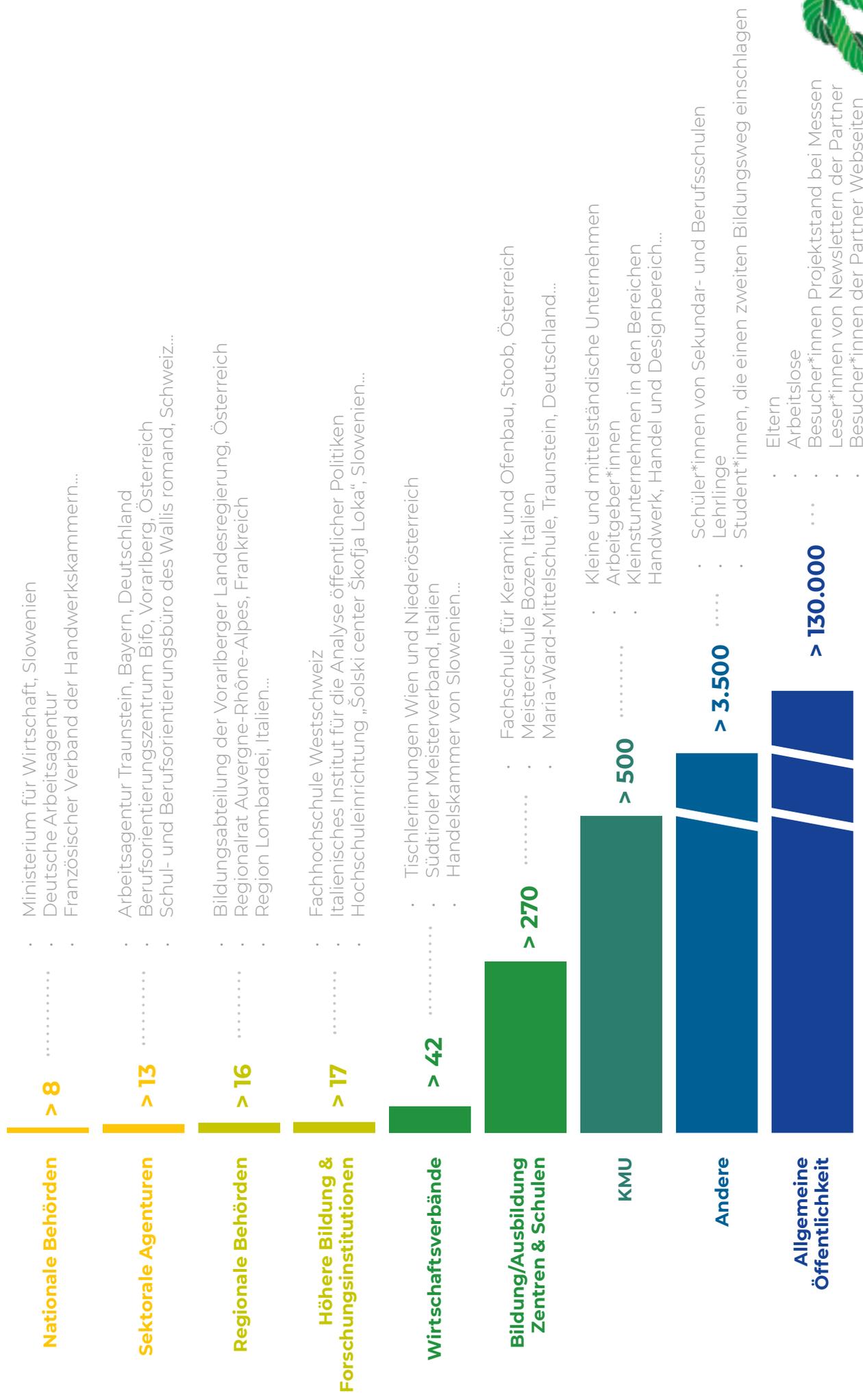


Politische Empfehlungen für eine bessere Durchlässigkeit der dualen Ausbildung

ÜBER DIE AUSWIRKUNGEN

Vereinbarungen der Zusammenarbeit	5
Brückenkurse für Studenten und KMUs - KURSE	6
Trainingskurse für Ausbildner - KURSE	7
Messen - VERANSTALTUNGEN	8
Workshops und Seminare - VERANSTALTUNGEN	10
Konferenzen - VERANSTALTUNGEN	11
Publikationen (gedruckt und online)	20
TREFFEN VON PRAXISGEMEINSCHAFTEN - VERANSTALTUNGEN	30

ERREICHTE ZIELGRUPPEN



3. UNSERE PROJEKTERGEBNISSE

Ziel des DuALPlus Projekts war, die Entwicklung von Instrumenten, Ressourcen und Methoden, um die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern. Infolgedessen wurden die folgenden Ergebnisse erzielt:

- Die **Plattform DualEducationFinder**: eine mehrsprachige Online-Berufsberatungstoolbox, die es ermöglicht, Informationen über duale Ausbildung im Alpenraum zu finden;
- Ein **Handbuch**, das die Ergebnisse und Empfehlungen aus einer Bedarfsermittlung/Analyse beschreibt, gerichtet an KMU-Vertreter*innen, Best-Practice Beispiele für innovative Ausbildung, Aktivitäten und neu entwickelte und teilweise

erprobte Schulungsformate, darunter ein innovatives Schulungsprogramm für Tutor*innen;

- Ein **Bericht mit politischen Empfehlungen**, der einen Überblick über die Bedürfnisse aus der Praxis für Veränderungen im Bildungssystem für die Politik, im Hinblick auf eine bessere horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit;
- Ein **Modulkatalog** für Kurse zur Erleichterung der Durchlässigkeit zwischen dualer und Hochschulbildung (Vorbereitungskurse) und zur Unterstützung von Innovation und lebenslangem Lernen für Meister*innen und Unternehmer*innen (KMU) auf Hochschulniveau (Aufbaukurse).

DER DUALEDUCATIONFINDER: EIN WERKZEUGKASTEN FÜR DIE DUALE AUSBILDUNG

Der DualEducationFinder ist eine **mehrsprachige Online-Plattform**, die Informationen über die duale Ausbildung im Alpenraum in Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch und Slowenisch bereithält. Sie wurde zur **Unterstützung von betrieblichen Ausbilder*innen, KMU-Manager*innen, Coaches und Dozent*innen/Lehrer*innen** entwickelt und enthält Antworten auf Fragen zur dualen Ausbildung. Behandelte Themen sind **Berufsorientierung, Qualifizierung von Ausbilder*innen und Durchlässigkeit der Bildungssysteme**.

Als Toolbox zur Berufsorientierung will die Plattform **Hilfestellung in der Orientierungsphase bieten und den Zielgruppen (Unternehmer*innen, Lehrer*innen/Professor*innen, Berater*innen, Ausbilder*innen) helfen, sich über laufende Maßnahmen**

zu diesem Thema zu informieren. Auf diese Weise kann eine gezieltere Orientierung stattfinden.

Weiters bietet sie **Informationen und praxisorientierte Vorschläge zur Aufwertung des Images und Werts der dualen Ausbildung, zur Verbesserung der Kompetenzen der betrieblichen Ausbilder*innen und zur Förderung der Qualität der dualen Ausbildung im Alpenraum**, außerdem werden **bewährte Praxisbeispiele** für Ausbildungsmodulare für betriebliche Ausbilder*innen und innovative Schulungsformate, die im Rahmen des Projekts DuALPlus entwickelt wurden, präsentiert.

Die Förderung der Durchlässigkeit ist zentral, um die Exzellenz der dualen Ausbildung im Alpenraum zu sichern und ihre Attraktivität zu steigern. Der DualEducationFinder zeigt die Durchlässigkeit in verschiedenen Regio-

nen, beschreibt Best-Practice-Beispiele und nennt politische Empfehlungen zur Verbesserung der Durchlässigkeit.

Die Prichtet sich an vier Nutzergruppen: betriebliche Ausbilder*innen, KMU-Manager*innen, Coaches und Dozent*innen/Lehrer*innen. Für jeden Nutzertyp ist eine Liste mit relevanten Fragen zur dualen Ausbildung in Bezug auf spezifische Regionen entwickelt worden. Die Toolbox verknüpft jede Frage mit einer abstrakten Anfrage (z.B. Lehrstellen-suche Suche, umfassende Orientierung) aus der Perspektive eines bestimmten Nutzers. Das gleiche Prinzip gilt für die Antworten auf die Nutzeranfragen. Die Orientierungsmaßnahmen (z.B. Berufsberatungsmaßnahmen) werden in Form von Typen (z.B., Veranstaltungen, Initiativen) als auch als spezifische Maßnahmen für jede Region dargestellt. Eine oder mehrere Antworten werden jeder Anfrage zugeordnet und angezeigt, sobald eine Frage oder ein bestimmtes Stichwort gesucht wird. Außerdem wird eine Liste mit konkreten Beispielen für den jeweiligen Maß-

nahmentyp mit einem Titel und einem Link unter Berücksichtigung der ausgewählten Region angezeigt.

Die Plattform enthält folgende Bereiche: Der Abschnitt „**ÜBER DEN DUALEDUCATION-FINDER**“ enthält eine kurze Beschreibung der Plattform, der Bereich „**INFOPOOL**“ präsentiert die Informationen in einer klassischen Struktur, wiederum sortiert nach den Perspektiven der vier Nutzertypen. Der Bereich „**DOWNLOADS**“ bietet Berichte und Dokumente, die vertiefende Informationen zu den verschiedenen Themen des DualEducationFinder liefern.

Weitere Einzelheiten über die Methodik zur Entwicklung der Plattform finden Sie in Kapitel 4.

ENTDECKE DIE PLATTFORM
WWW.DUALEDUCATIONFINDER.EU



GEHE ZU KAPITEL 4



HANDBUCH ZU INNOVATIVEN METHODEN IN DER DUALEN AUSBILDUNG

Eine Verbesserung der Bildungssysteme erfordert ein Umdenken bei der täglichen Arbeit der Lehrer*innen und dies gilt insbesondere für die duale Ausbildung. Duale Bildungssysteme sind komplexe Systeme, in denen heterogene Akteur*innen zusammen interagieren und sich koordinieren müssen, um bestmögliche Lernerfahrung zu gewährleisten. Das Projekt DuALPlus war eine gute Gelegenheit, die Schlüsselfaktoren für Innovation und Qualität in der dualen Ausbildung zu untersuchen.

Das Handbuch ist das Ergebnis dieser Studie. Es umreißt die **wichtigsten Ergebnisse der Forschung, der Bewertung** sowie der **Aktivi-**

täten und **Best-Practice-Beispiele aus dem Projekt**. Das Handbuch besteht aus sechs Kapiteln: Das erste stellt das **Projekt**, seine **Ziele** und **Ergebnisse** dar; das zweite gibt einen Überblick über die **dualen Ausbildungssysteme in den sechs Partnerländern** und bietet somit ein besseres kontextuelles Verständnis; die drei folgenden Kapitel stellen den Hauptteil der Studie dar und das letzte zieht einige abschließende Schlussfolgerungen.

Der Kern des Dokuments ist dreiteilig: Kapitel 3 berichtet über die **Ergebnisse** und **Empfehlungen aus einer Bedarfsermittlung/Analyse**, die sich an KMU-Vertreter*innen

3. UNSERE PROJEKTERGEBNISSE

richtet. die darauf abzielte die Schlüsselfaktoren zu untersuchen, die zur Gewährleistung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung für Auszubildende erforderlich sind; Kapitel 4 zeigt **Best-Practice Beispiele für innovative Ausbildungsaktivitäten und -programmen** in der EU und in den neun Partnerregionen; Kapitel 5 befasst sich mit verbesserten bestehenden Ausbildungsformaten und neuen Programmen, die von sechs Partnerregionen während der Projektlaufzeit teilweise bereits erprobt und evaluiert wurden. Wir sind nämlich der festen Überzeugung, dass es keine Innovation ohne Erprobung gibt. Das gleiche Kapitel endet daher mit einem **Vorschlag für ein innovatives Ausbildungsprogramm für Tutoren**, das teilweise auf den oben erwähn-

ten Experimenten und entsprechend den aktuellen Bedürfnissen von potenziellen Auszubildenden, der KMU und des Arbeitsmarktes entspricht.

Schließlich schließt das Handbuch mit einer **Zusammenfassung von Empfehlungen für innovative Methoden in der dualen Ausbildung** und enthält einen Anhang, in dem die regionalen Best Practices und die Ausbildungsformate in deutscher, italienischer, slowenischer und französischer Sprache aufgeführt sind. Der interessierte Leser findet weitere Informationen über die Methodik der Studie in Kapitel 5 der vorliegenden Broschüre mit den Projektergebnissen.

DOWNLOAD HANDBUCH
DUALPLUS/RESULTS/INNOVATION AND QUALITY



GEHE ZU KAPITEL 5



POLITISCHE EMPFEHLUNGEN ZUR ERHÖHUNG DER DURCHLÄSSIGKEIT

Politische Entscheidungsträger*innen und Interessenvertreter*innen auf nationaler und EU-Ebene haben die wichtige Rolle der dualen Berufsausbildung erkannt, in dem sie einen reibungslosen Übergang ins Berufsleben gewährleisten und Unternehmertum und Innovation fördern. Allerdings sind die Länder im Alpenraum in sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen. Selbst alteingesessene duale Bildungssysteme stehen vor Herausforderungen wie z.B. die Attraktivität für Arbeitgeber*innen, die Einbeziehung von Randgruppen, demografischer Wandel und Veränderung der Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung.

Diese nationalen und transnationalen Bedürfnisse wurden in **partizipativen Prozessen** im Rahmen regionaler Workshops zusammen mit Berufsbildungsakteuren (näher beschrieben in Kapitel 6) ausgearbeitet. Die **politischen Empfehlungen** geben daher einen **Überblick über die Bedürfnisse aus der Praxis** für Veränderungen im Bildungssystem durch die Politik, **im Hinblick auf eine bessere Durchlässigkeit**. Auch wenn die Bildungssysteme der Regionen sehr unterschiedlich sind, betreffen die entwickelten Empfehlungen sehr unterschiedliche Themen sowie Themen, die offensichtlich in mehreren Regionen relevant sind. Ein wich-

tiges Thema, das fast alle Regionen betrifft, ist die Informationslage zur Durchlässigkeit der Bildungssysteme und insbesondere der dualen Ausbildung. Daher werden **Maßnahmen zur besseren und früheren Einbeziehung und Information der Eltern, sowie zentrale Online-Orientierungsplattformen** vorgeschlagen. Themen, die in den jeweiligen Regionen besonders relevant sind, sind die Finanzierung der dualen Ausbildung, das Image und der Wert der der dualen Ausbildung, die Übergangsmöglichkeiten zwischen

speziellen Bildungseinrichtungen oder die gezielte Förderung von Talenten.

KATALOG DER MODULE

Der Modulkatalog beschreibt **sechs Kurse**, die **zusätzliche Hilfestellung** und **Übungsmöglichkeiten** bieten für Studierende ohne allgemeine Hochschulreife (z.B. Handwerksmeister*innen, zweiter Bildungsweg, ausländische (EU-)Studierende oder junge Berufstätige, die ihre Fähigkeiten verbessern wollen). Alle Kurse wurden von Hochschullehrer*innen entwickelt und durchgeführt nach dem in Kapitel 6 beschriebenen Prozess. Die Module sind in zwei Hauptkategorien unterteilt.



VORBEREITUNGS- KURSE

Drei Brückenkurse, die **Student*innen die Möglichkeit zu geben, das Grundlagenwissen zu ihrem Studiengang kennenzulernen** und sich an das Universitätsstudium zu gewöhnen bevor sie ein Studium beginnen. Dies könnte die Vertiefung ihrer Sprachkenntnisse oder die Erkundung eines Studienfachs (z.B. Design) sein.

DOWNLOAD BERICHT
DUALPLUS/RESULTS/HORIZONTAL AND VERTICAL
PERMEABILITY OF DUAL EDUCATION 

GEHE ZU KAPITEL 6 



FORTGESCHRITTENEN KURSE

Drei Kurse für höhere Bildung wurden entwickelt, um es **jungen Berufstätigen zu ermöglichen, relevante Fähigkeiten und Kenntnisse für ihre Karriere zu erwerben**, die Weiterqualifizierung als Wettbewerbsvorteil zu nutzen und das lebenslanges Lernen zu fördern. Mit dem neu erworbenen Wissen erweitern die Teilnehmer*innen ihre Kompetenzen und erhöhen ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt, z. B. in den Bereichen Unternehmertum oder Motion Design.

DOWNLOAD KATALOG
DUALPLUS/RESULTS/HORIZONTAL AND VERTICAL
PERMEABILITY OF DUAL EDUCATION 

GEHE ZU KAPITEL 6 

4. DIE DUALE AUSBILDUNG ATTRAKTIV MACHEN

Da die Nachfrage nach Auszubildenden in der Industrie und im Handwerk wächst, ist es von grundlegender Bedeutung, die Orientierungsbedürfnisse und Fragen zu verstehen, die bei Jugendlichen bei der Entscheidung über ihren weiteren Bildungsweg aufkommen.

Eine unter Jugendlichen und Eltern durchgeführte Umfrage zeigte ganz klar, dass die duale Ausbildung jungen Menschen zwar eine bezahlte Lehre und praktische Lernerfahrungen bietet und den Markt mit hochqualifizierten Arbeitskräften versorgen kann, ihre Rolle aber unterschätzt wird: Mangel an Informationen, Demotivation der Jugendlichen und negative Einstellung von Eltern und Lehrer*innen gehören zu den Herausforderun-

gen, denen sich das duale Bildungssystem stellen muss, um attraktiver zu werden. Um die Anerkennung der dualen Ausbildung als wertvoller Karriereweg zu verbessern, müssen die **Orientierungsaktivitäten und Orientierungsmaßnahmen verbessert und auf die einzelnen Akteur*innen und den geografischen Kontext zugeschnitten** werden.

Mit DuALPlus wurde eine Berufsberatungstoolbox namens DualEducationFinder als mehrsprachige Online-Plattform bereitgestellt, die sich an innerbetriebliche Ausbilder*innen, KMU-Manager*innen, Coaches und Dozent*innen/Lehrer*innen aus den Alpenregionen richtet, um nützliche Informationen zu erhalten, wie man effektive und effiziente Orientierungsaktivitäten organisiert.

JUGENDLICHE: PERSPEKTIVEN UND ORIENTIERUNGSBEDARF

Eine Umfrage wurde durchgeführt, um den **Orientierungsprozess der Jugendlichen zu verstehen**.

Junge Menschen, Eltern und Expert*innen aus verschiedenen Alpenregionen (Italien, Österreich, Deutschland, Slowenien, Frankreich, und der Schweiz) wurden befragt zu ihrer Suche nach dem richtigen Bildungsweg, ihrem Wissen über das duale Ausbildungssystem, sowie zu den Fähigkeiten und Berufserwartungen der jungen Menschen, den Faktoren, die ihre Entscheidungen beeinflussen und ihrer Mediennutzung.

Die Ergebnisse zeigen, dass zwar viele der Teilnehmer*innen über die verschiedenen Bildungswege, einschließlich das duale Ausbildungsprogramm, Bescheid wissen, jedoch noch viele Unsicherheiten und Informationsdefizite bestehen; die größte **Herausforderung liegt aber sicherlich in dem geringen Prestige und der gesellschaftlichen Anerkennung**, die das duale System in der heutigen Gesellschaft hat.

DOWNLOAD UMFRAGEBERICHT
DUALPLUS/RESULTS/CAREER GUIDANCE AND
RECOGNITION OF DUAL EDUCATION



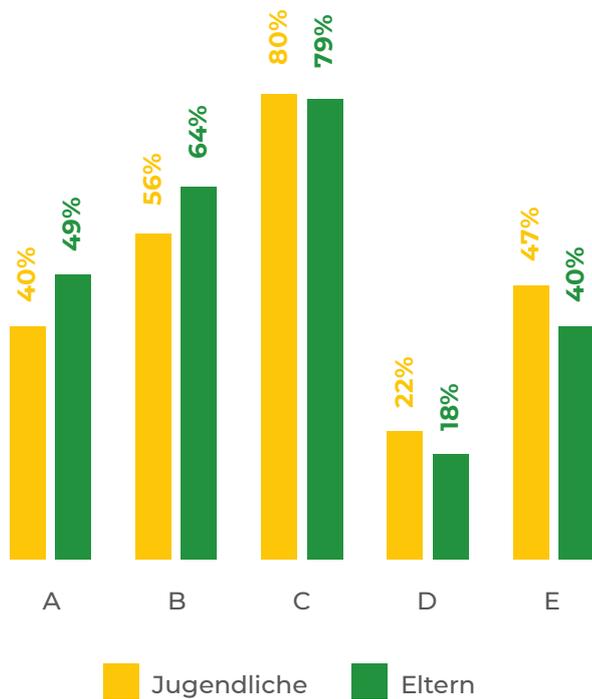


Abb. 1: Welchen Berufsberatungsdienst kennen Sie?

Schulbesuche und Tage der offenen Tür sind die bekanntesten Berufsberatungsinstrumente bei Kindern und Eltern, denn über die Hälfte der Befragten kennen sie. Nicht sehr bekannte Angebote sind private Berufsberatungsdienste.

- A. Besuch von Bildungs- und Berufsberatungsmessen/Lehrlings- und Berufswettbewerben
- B. Schulbesuche von Informationsveranstaltungen von Berufsorganisationen/Verbänden
- C. Tag der offenen Tür/Schulmessen
- D. Privater Berufsberatungsdienst
- E. Öffentliche Beratung und Berufsberatungsdienste

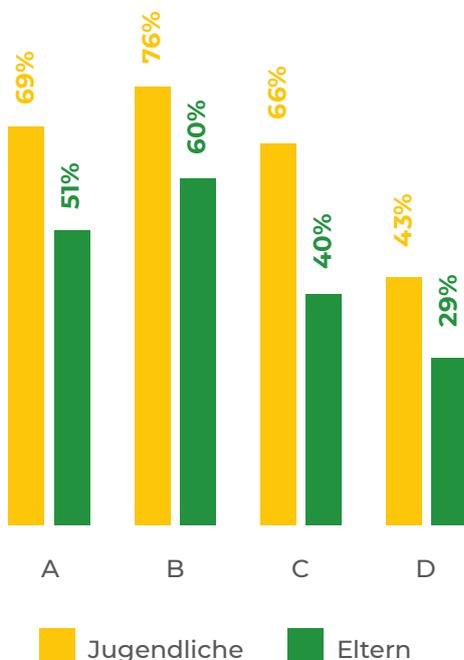


Abb. 2: Wissen über duale Ausbildung

Mehr als die Hälfte der Kinder und Eltern wissen über die duale Ausbildung Bescheid, sind aber weniger gut über spezifische Details informiert. Weniger als die Hälfte der Befragten kennen Gehaltsinformationen und die Jugendlichen wissen wenig darüber, wie die duale Ausbildung im Unternehmen organisiert wird.

- A. Wissen Sie, wie das System der dualen Ausbildung/Lehrsystem in Ihrer Region funktioniert?
- B. Wissen Sie, wie die schulische Ausbildung in der Lehre funktioniert?
- C. Wissen Sie, wie die praktische Lehre im Betrieb organisiert ist?
- D. Wissen Sie, wie hoch die Ausbildungsvergütung (Gehalt/Ausbildungsvergütung) ist?

4. DIE DUALE AUSBILDUNG ATTRAKTIV MACHEN

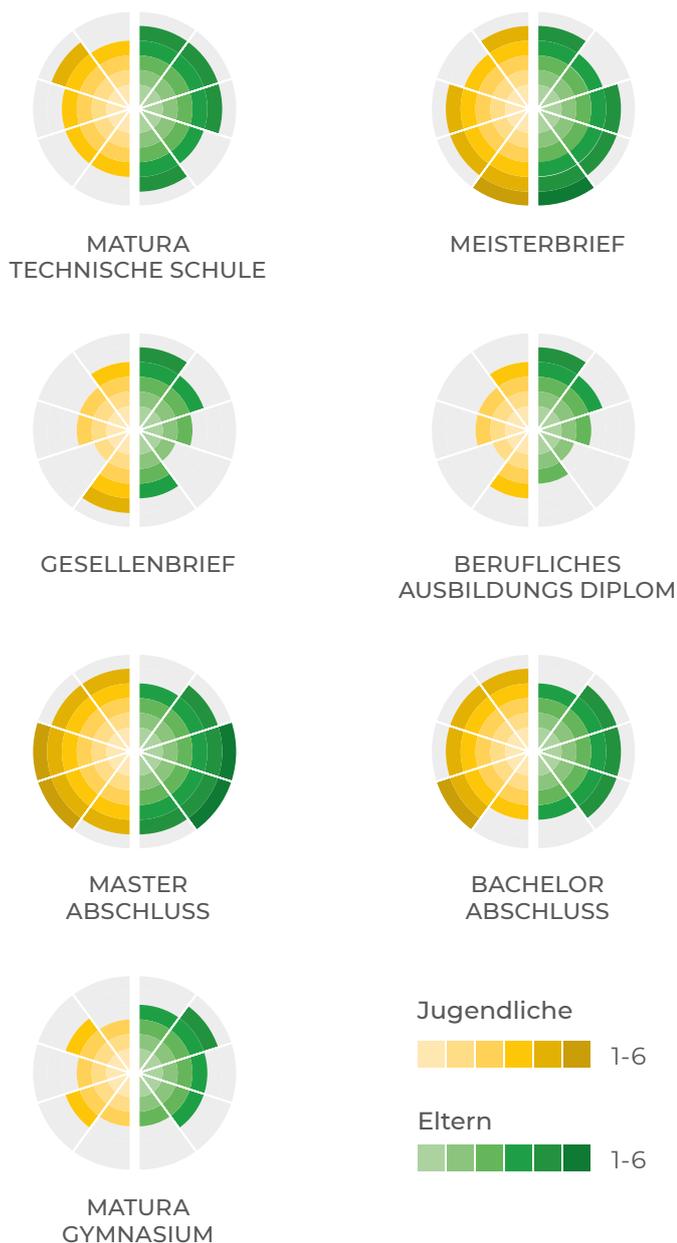
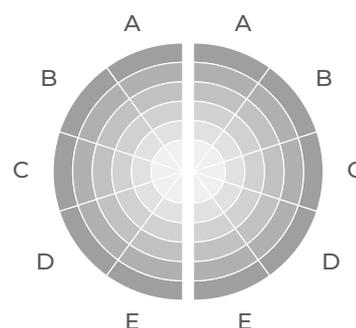


Abb. 3: Bewertung der verschiedenen Abschlüsse

Bachelor, Master oder Meisterbrief wurden höher eingestuft als Berufsdiploma oder andere Abschlüsse in Bezug auf die Chancen, Anerkennung und Unabhängigkeit. Prestige und beste Verdienstmöglichkeiten wurden bei diesen Abschlüssen bei weitem am höchsten bewertet.

Wie ist die Grafik zu lesen:

Einstufung von 1 (niedrigster) bis 6 (höchster)



- A. Beste/schnellste Beschäftigungschancen (1-6)
- B. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (1-6)
- C. Beste Verdienstmöglichkeiten (1-6)
- D. Prestige und soziale Anerkennung (1-6)
- E. Möglichkeiten der Unabhängigkeit / Gründung eines eigenen Unternehmens (1-6)

TRANSNATIONALER AUSTAUSCH UND PEER-VALIDIERUNG VON INSTRUMENTEN

Die DuALPlus-Partnerschaft führte einen **Peer-Review-Workshop** über innovative und erfolgreiche Berufsorientierungsmaßnahmen im Alpenraum durch. Am 14. Oktober 2020 trafen sich sechs Expert*innen aus Österreich, Deutschland, Slowenien und Italien und präsentierten ihre bewährten Verfahren anderen Fachleuten auf dem Gebiet der Berufsorientierung und dualer Ausbildung. Auf die Präsentationen folgten **lebhaft** Diskus-

sionen und Erfahrungsaustausch in kleineren Arbeitsgruppen über Erfolgsfaktoren, Vor- und Nachteile und mögliche Übertragung und Umsetzungsmöglichkeiten dieser Berufsorientierungs-Konzepte auf andere Alpenregionen.

ZU DEN WORKSHOP ERGEBNISSEN
DUALPLUS/RESULTS/CAREER GUIDANCE AND
RECOGNITION OF DUAL EDUCATION



INSTRUMENTE FÜR DIE RICHTIGE BERUFSWAHL

Im Rahmen des DuALPlus-Projekts wurde jedes Mitglied des Projektkonsortiums dazu aufgefordert, bestehende Orientierungshilfen, Instrumente und Programme zu verbessern oder neue zu entwickeln. Die Instrumente sollen dazu beitragen den **Jugendlichen zu helfen, den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu bewältigen und die richtige Berufswahl zu treffen**; darüber hinaus sollen sie die Abbrecherquote bei dualen Ausbildungsprogrammen senken, und

neue Zielgruppen erreichen (z.B. Mädchen, NEETS, Flüchtlinge, usw.). Die Instrumente sind in Form von Benutzerhandbüchern dokumentiert, und umfassen unter anderem Präsentationen in Schulen, auf Messen und in Workshops, Erfolgsgeschichten und Erfahrungsberichte sowie auch europäische Initiativen.

DOWNLOAD NUTZERHANDBUCH
DUALPLUS/RESULTS/CAREER GUIDANCE AND
RECOGNITION OF DUAL EDUCATION



ENTWICKLUNG TOOLBOX ZUR BERUFSBERATUNG

Die eingehende Analyse der Orientierungsbedürfnisse der Jugendlichen und der transnationale Austausch von bewährten Verfahren im Bereich der Berufsorientierung und der dualen Ausbildung führten zur Entwicklung einer mehrsprachigen und interaktiven Plattform: einer Berufsberatungs-Toolbox namens **DualEducationFinder**. Die Toolbox zielt darauf ab, Zielgruppen in der Orientierungsphase zu unterstützen, indem sie nützliche Informationen zu den häufigsten Fragen und Links zu spezialisierten Portalen bekommen. Das endgültige Ziel der Plattform ist es, einen Berufsberatungsdienst anzubieten, der auf die Bedürfnisse der einzelnen Nutzergruppen zugeschnitten ist.

Für die Gestaltung der Toolbox wurde die **Personas-Methodik** verwendet. Diese Methodik wird üblicherweise für die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen verwendet und basiert auf der Idee, „Personas“, d. h. fiktive Charaktere, die verschiedene Nutzertypen repräsentieren, die die Dienstleistung, das Produkt oder die Marke in ähnlicher Weise nutzen. Die Erstellung von

Personas hilft dabei, die Bedürfnisse der Nutzer*innen, Erfahrungen, Verhaltensweisen und Ziele zu verstehen. Vier Persona-Typen wurden identifiziert (KMU-Manager*in, betriebliche*r Ausbilder*in, Dozent*in/Lehrer*in und Coach) und hinsichtlich ihrer Eigenschaften, die für die Toolbox als relevant erachtet wurden, beschrieben (e.g. Alter, Nationalität, Beruf, Fähigkeiten und Wissen, Vertrautheit mit digitalen Werkzeugen, Frustrationen, Bedürfnisse).

Sobald die Personas identifiziert waren, erstellte das Entwicklungsteam die **Wireframe-Ideen** für die Benutzeroberfläche der Plattform, ihre Funktionalität, die Informationsarchitektur, den Benutzerfluss und die Ablauflogik. Jeder Partner lieferte Orientierungsmaßnahmen beschrieben nach Zielen, Zielgruppen, Hintergrund, Durchführung und Bewertung. Schließlich, bereitete das Entwicklungsteam alle anderen Ergebnisse und Informationen so auf, dass sie für die Online-Plattform nutzbar sind. Der DualEducationFinder ist also das Ergebnis einer gemeinsamen Anstrengung der neun Part-

4. DIE DUALE AUSBILDUNG ATTRAKTIV MACHEN

nerorganisationen, die das Projekt durchgeführt haben. Weitere Einzelheiten über die DualEducationFinder-Plattform finden Sie in Kapitel 3.

ENTDECKE DIE PLATTFORM
WWW.DUALEDUCATIONFINDER.EU



GEHE ZU KAPITEL 3



STEIGERUNG DER ÖFFENTLICHEN ANERKENNUNG DER DUALEN AUSBILDUNG

Zu Beginn des Projekts wurde eine **Kommunikationsstrategie** ausgearbeitet, die als Leitfaden für die Sensibilisierungsbemühungen aller Projektpartner diente. Auf der Grundlage dieser Strategie entwickelten die Partner **regionale Sensibilisierungskonzepte**, um ihre Zielgruppen auf kosteneffizientestem Wege anzusprechen (Materialien, Präsentationen in Schulen, Messen, Workshops, Testimonials usw.). Anschließend wurden die Konzepte innerhalb des Konsortiums ausgetauscht, um die Debatte zu bereichern und das Verständnis der zunehmenden öffentlichen Anerkennung der dualen Ausbildung zu vertiefen.

Ausgehend von der Analyse der Zielgruppen (hauptsächlich Bildungseinrichtungen und KMU für die meisten der Partner), beschreiben die Konzepte die wichtigsten Strategien, die für eine Zusammenarbeit mit ihnen genutzt werden: Aufbau von Praxismgemeinschaften unter Einbeziehung von Tutor*innen aus den Unternehmen; Anwendung innovativer Methoden wie Design-Thinking-Ansätze für Interaktionsprozesse zwischen verschiedenen Akteur*innen und zur Neugestaltung der Erfahrung der dualen Ausbildung; Entwicklung qualifizierter Ausbildungsprogramme oder Studiengänge und Seminare mit Schwerpunkt auf „Unternehmertum“; Vernetzung und Abschluss von Kooperationsvereinbarungen mit wichtigen Akteuren wie Handelskammern.

Die Dokumente beschreiben insgesamt **29 Kommunikationsmöglichkeiten** zwischen Handwerks- und Unternehmertagen, Berufsorientierungsmessen, Projektveranstaltungen, Foren, regionalen und internationalen Konferenzen (z.B. EAFa-CoR Konferenz „Die Rolle der Regionen und Städte bei der Bereitstellung von hochwertigen Lehrstellen für alle“), Workshops für Jugendliche, Lerneteliers, thematische Foren.

Die Partner erreichten die Zielgruppen durch E-Mails, Telefonanrufe, Newsletter, Beiträge in sozialen Medien und auf Webseiten. Schließlich wurden die Verbreitungsaktivitäten durch das Konsortium durch **verschiedene Multiplikatoren und Beobachter** unterstützt: Internationale Kommissionen (z.B., CIPRA International), das Ständige Sekretariat der Alpenkonvention, Handelskammern (Vorarlberg, Trient, Bozen, St. Pölten, München und Oberbayern), Institute für angewandte Industrieforschung (z.B. IAGF-Österreich), regionale Agenturen (z. B. SORA-Slowenien), Berufsverbände, Informationszentren für Arbeit und Bildung, Arbeitsämter, Berufsschulen, Landesinstitute für Bildungsforschung und Forschung und Erprobung (z. B. IPRA-SE-Trento), Alumni-Netzwerke, usw.

WORKSHOPS FÜR KREATIVE JUNGE MENSCHEN

ERFOLGSGESCHICHTE DER WALLISER KUNSTSCHULE (EDHEA), SCHWEIZ

Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen in kreativen Berufen ist im Wallis hoch. Während Ausbildungsplätze vor allem Schulen zur Verfügung stehen, mangelt es an Unternehmen, die Praktika anbieten. Zudem sind die beruflichen Möglichkeiten für junge Menschen im Bereich der kreativen beruflichen Bildung nach wie vor unzureichend.

Das Projekt Workshops for Creative Youngsters wurde an der EDHEA gegründet im Rahmen des Projekts DuALPlus. **Es bietet jungen Menschen Möglichkeiten zur kreativen Betätigung sowie Einblicke in die Berufsfelder Kreativität und Kunst.**

Die Workshops zielen darauf ab, die Kreativität junger Menschen zu fördern. Diese Erfahrung wird den Schüler*innen helfen, fundiertere Entscheidungen in Bezug auf ihre Berufsausbildung zu treffen und gleichzeitig ihr persönliches Portfolio mit ihren beruflichen Leistungen zu ergänzen.

Während einer der ersten Pilotphasen, zwischen November 2020 und Juli 2021, haben vier Workshops zu verschiedenen Themen stattgefunden: Die Teilnehmer*innen erhielten Einblicke in die Berufe Grafikdesigner, Interaktive Mediengestaltung, Fotografie, 3D-Poly Design und Illustration. Aufgrund der Covid-19-Situation war die Zahl der Teilnehmer*innen begrenzt. Dennoch konnten etwa 40 junge Menschen teilnehmen.

Sie beschrieben die Erfahrung als sehr positiv. Die gewonnenen Erfahrungen und das erhaltene Feedback gaben wertvolle Erkenntnisse zur Anpassung und Planung der Inhalte und das Formats des neuen Programms 2021/2022.

„ Ich danke Ihnen für diese wunderbaren Initiativen. Meine Tochter war begeistert! Es hat sie motiviert und bestätigt den Wunsch, sich für diesen Beruf zu entscheiden. „



PORTRÄT EINES BÄCKERS, EHEMALIGER LEHRLING UND BOTSCHAFTER FÜR INTEGRATIVES LERNEN

ERFOLGSGESCHICHTE DER REGIONALEN HANDWERKS-
KAMMER AUVERGNE-RHÔNE-ALPES (CMAR ARA),
FRANKREICH

Mein Name ist Christophe Girardet, ich bin 52 Jahre alt und arbeite als Bäcker in der Region Lyon. Mein Unternehmen Victor und Partner umfasst fünf Bäckereien und 45 Angestellte.

Wir sind ein Team von Bäcker*innen und Konditor*innen, die mit Leidenschaft für unser Handwerk leben. Die Liebe zu gutem Brot und dem Land sind die Grundlagen unserer Bäckereien. Wir arbeiten jeden Tag mit lokalem Mehl, das zum richtigen Preis bezahlt wird; für uns ist das Lokale unsere DNA. Meine Eltern sind Metzger, aber ich habe Angst vor Blut und Messern!

Ich war eine große Naschkatze, also haben mich die süßen Produkte überzeugt. Ich begann mit einer Lehre, um einen Facharbeiterbrief in der Konditorei zu erhalten. Aber ich

habe mich schnell zum Backen entschieden, weil ich in diesem Bereich mehr Möglichkeiten sah. Ich habe sehr früh angefangen, ich war 15 Jahre alt und das war entscheidend, auch wenn die Lern- und Arbeitsbedingungen zu dieser Zeit weit von den heutigen Standards entfernt waren. Wie viele junge Menschen in diesem Alter, wählt man einen Beruf aufgrund der Eltern und anderen Bezugspersonen. Die Begegnung mit meinem betrieblichen Betreuer war entscheidend für die Zukunft meiner Karriere. Es ist ein echter Reichtum für mich, dass ich das Wissen von ihm erworben habe, und weitergeben kann. Ich möchte auch meine Werte, mein Know-how und meine Techniken weitergeben. Das ist wichtig, denn die Lehrlinge von heute sind die Mitarbeiter*innen und Unternehmer*innen von morgen!

Ich bilde sowohl junge Menschen als auch Erwachsene aus, auch Menschen mit Behinderungen. Lernen in der Praxis ist der Weg der Exzellenz für das Handwerk, es ist der ideale Weg, um die technischen Aspekte von einem Meister des Handwerks zu lernen. Meinen Beruf und mein Fachwissen bei jungen Menschen und Familien bekannt zu machen bleibt für mich das Wichtigste. Ich nehme oft an Veranstaltungen teil, die sich an Student*innen richten, um über meinen Hintergrund und meinen Beruf zu berichten.

Ich liebe es!



LOBBY FÜR DEINEN LEHRBERUF: VERBESSERTE BEDINGUNGEN FÜR DEN START EINER LEHRE IN BREGENZ

ERFOLGSGESCHICHTE DER REGIONALENTWICKLUNG
VORARLBERG EGGEN (REGIO-V), ÖSTERREICH

In Bregenz gibt es Jugendliche mit verschiedensten Bildungsabschlüssen und Lebenssituationen, die weder in Ausbildung noch erwerbstätig sind oder die nach dem 9. Schuljahr den Übergang in den Beruf nicht schaffen. Einige dieser jungen Menschen haben mangelnde Grundkompetenzen – gleichzeitig bringen sie verschiedene Potenziale für eine Lehrausbildung mit.

“ *Mich überzeugte der Forschungsansatz. Besonders viel haben wir aus der Befragung der Betriebe gelernt. Das hat uns geholfen, unser neues Angebot für die Lehrausbildung zu entwickeln.* ”

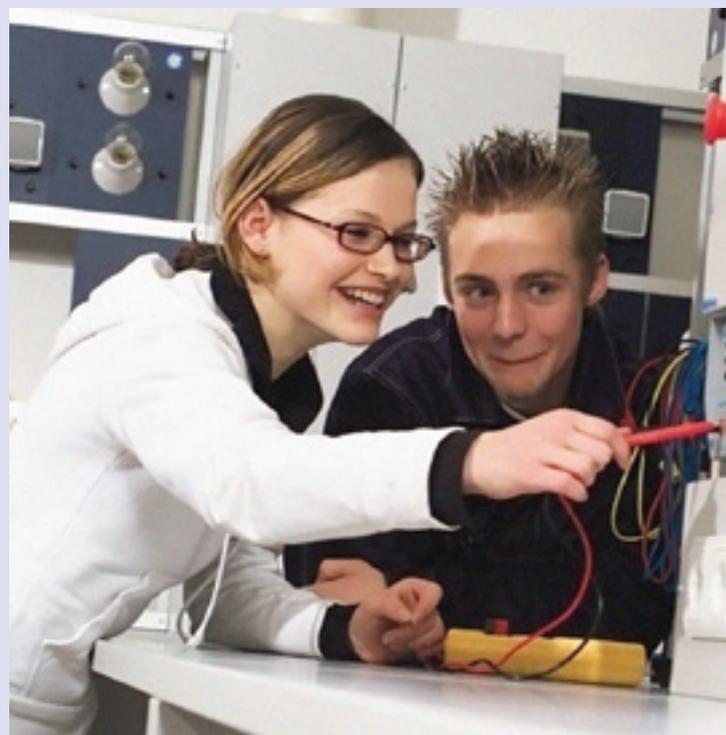
JASMIN DREHER, STADT BREGENZ

Im Zuge von DuALPlus wurden 16 Betriebe zur Lehrausbildung befragt. Klein- und Mittelbetriebe (KMU) haben oft zu wenig Zeit- u. Personalressourcen, um Jugendliche mit weniger Qualifikationen aufzufangen, attraktive Weiterbildungen, Lehrlingsaktivitäten oder Lernhilfen zu organisieren. Mit zehn Schüler*innen, welche keine Lehrstelle gefunden hatten, wurde ein zweitägiger Workshop unter dem Titel „Zukunfts-Check“ durchgeführt. Schwierigkeiten und Verbesserungspotenziale im Hinblick auf den erfolgreichen Übergang von der Schule in die Lehrausbildung wurden ausgearbeitet und mit Fachkräften an der Schule weiterentwickelt. Zusätzlich wurden folgende Bereiche intensiviert: Recherchen von freien Lehrstellen in KMU, die auf Lehrstellenplattformen nicht sichtbar

sind, Kommunikation mit regionalen Unternehmen, Begleitung einzelner Schüler*innen, Zusammenarbeit mit Schule und Jugendcoaches (Bifo).

CHANCEN JUGENDLICHER ERHÖHEN, STRUKTUREN EINRICHTEN

Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen entwickelte die Stadt Bregenz gemeinsam mit der Wirtschaftsgemeinschaft das Konzept zur „Lobby – für deinen Lehrberuf“. Die „Lobby“ bietet jungen Menschen eine Chance auf eine Lehrausbildung in einem der Klein- u. Mittelbetriebe. Jugendliche werden auf ihre Lehrstelle vorbereitet und in Partnerschaft mit den Betrieben während ihrer Ausbildung weiter unterstützt und fortgebildet. Das Pilotprojekt startet im Herbst 2021.



5. BILDUNGSEINRICHTUNGEN & UNTERNEHMEN: ÜBERBRÜCKUNG DER KLUFT

Eine der Herausforderungen für die duale Ausbildung im Alpenraum ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen und die Schaffung einer gemeinsamen Basis für die gemeinsame Gestaltung innovativer und qualitativ hochwertiger dualer Ausbildungswege.

Schlüsselakteure der dualen Ausbildung sind die Lehrer*innen, betriebliche Ausbilder*innen und Mentor*innen. Sie müssen unterstützt werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren, um auf neue technologische und soziale Realitäten reagieren zu können.

Ein zentraler Schwerpunkt dieses Projekts war daher die Verringerung der Kluft zwischen den Unternehmen und den Bildungseinrichtungen in den Regionen der Partner. Zu diesem Zweck umfasste der vom Projektkonsortium gewählte Prozess die im folgenden Schema dargestellten Schritte:

Nach Einrichtung von regionalen Arbeitsgruppen, bestehend aus verschiedenen Interessengruppen (z. B. Handwerksmeister*innen), Communities of Practices“ (CoPs) genannt, wurden Bewertungsanalysen durchgeführt, um das Bewusstsein für die Bedürfnisse der KMU, sowie die Notwendigkeit einer besseren Zusammenarbeit zwischen KMU und insbesondere Berufsschulen zu erhöhen; Best-Practice-Beispiele für innovative Ausbildungsprogramme wurden gesammelt, bestehende Ausbildungsprogramme wurden evaluiert und schließlich überarbeitet und verbessert. Außerdem wurde ein Vorschlag für innovative Schulungsprogramme für Tutor*innen entwickelt und an ein breites Spektrum relevanter Akteur*innen verbreitet. Die beschriebenen Schritte führten zu dem Handbuch, in dem alle wichtigen Ergebnisse und Praxisbeispiele dokumentiert sind.



DIE BEDÜRFNISSE VON KLEINEN UND MITTLEREN UNTERNEHMEN

Das Ziel der Bedarfsanalyse für KMU war es, aufzuzeigen, welche Art von pädagogischen Fähigkeiten und Kenntnissen Ausbilder*innen benötigen, um eine hochwertige duale Ausbildung zu bieten. Die Analyse berücksichtigte die neuen sozialen, technologischen und organisatorischen Gegebenheiten in KMU und deren Auswirkungen auf die duale

Ausbildung. Die Methodik der Analyse umfasste eine anonyme Online-Umfrage, die sich an Ausbilder*innen in KMU richtete, sowie qualitative Expert*inneninterviews mit KMU Ausbilder*innen.

Insgesamt nahmen 533 anonyme Vertreter von KMUs im Alpenraum an der Umfrage teil, 324 (61%) beendeten sie.

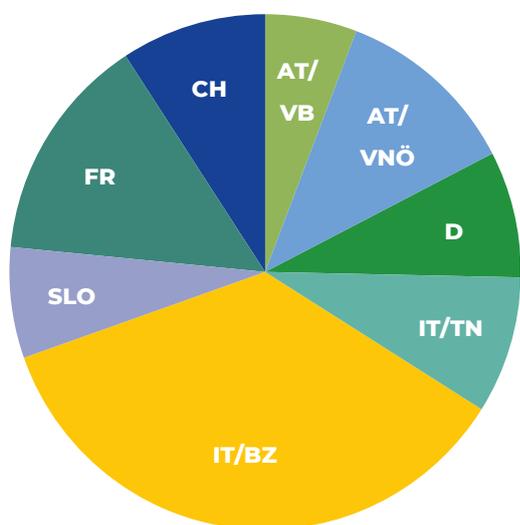


Abb. 1: Regionale Verteilung der Teilnehmer*innen

Quelle: Lime Survey, eigene Berechnung, Werte in Prozent, n=324. Österreich/Vorarlberg (AT/VB) n = 19; Österreich/Wien und Niederösterreich (AT/VNÖ) n = 38; Deutschland/Bayern (D) n = 25; Italien/Trento (IT/TN) n = 28; Italien/Bozen (IT/BZ) n = 116; Slowenien (SLO) n = 22; Frankreich (FR) n = 46; Schweiz (CH) n = 30.

AT/VB 6%	IT/BZ 36%
AT/VNÖ 12%	SLO 7%
D 8%	FR 14%
IT/TN 8%	CH 9%

Alle Partner führten Interviews mit Vertreter*innen von KMU in ihrer Region durch. Insgesamt wurden 51 Expert*innen befragt. Trotz ihrer unterschiedlichen dualen Ausbildungssysteme haben die Partnerregionen teilweise mit ähnlichen Herausforderungen zu kämpfen, die Einblicke in die Bedürfnisse der KMU im Alpenraum geben.

Empfehlungen finden sich in dem Bericht „Ausbildungsbedarf von KMU im Handwerk und Gewerbe in Bezug auf duale Ausbildung“.

Image bzw. Wert der Lehrlingsausbildung

Weitverbreitet ist in allen Partnerregionen das geringe öffentliche Ansehen der dualen Ausbildung im Allgemeinen und des Handwerks im Besonderen. Darüber hinaus gibt es ein geringes öffentliches Ansehen bestimmter Berufe in den Handwerksbranchen.

*Qualifikationsprofil der Ausbilder*innen*

Die heutigen dualen Bildungssysteme sowie die Bedürfnisse der Berufsschulen, der Auszubildenden und des Arbeitsmarktes unterstreichen bestimmte notwendige Fähigkeiten der Ausbilder*innen, wie z.B. fachliche und technische sowie didaktische Kompetenzen.

DOWNLOAD BERICHT
DUALPLUS/RESULTS/INNOVATION AND QUALITY



5. BILDUNGSEINRICHTUNGEN & UNTERNEHMEN: ÜBERBRÜCKUNG DER KLUFT

Qualität der dualen Ausbildungssysteme

Die größten Herausforderungen sind die teilweise fehlende Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen, Schulen und Betrieben, die hohe Bürokratie und Standardisierung, sowie der Mangel an staatlicher Unterstützung.

Fähigkeiten und Kompetenzen der Auszubildenden, die von den KMU benötigt werden

Die Mehrheit der KMU-Vertreter*innen unterstreicht den Mangel an Verantwortung, die geringe Lernbereitschaft und die geringe Zuverlässigkeit der Bewerber*innen oder Auszubildenden.

BEST PRACTICES IN DER DUALEN AUSBILDUNG

Die Best-Practice-Recherche zielte darauf ab, erfolgreiche Beispiele für innovative duale Ausbildungsprogramme im Alpenraum und in der gesamten EU zu geben. Die besten Methoden der Länder sind erfolgreiche Strategien zur Umsetzung, Verbesserung und Förderung der dualen Bildung und Ausbildung bzw. zu konkreten erfolgreichen Initiativen und Programmen innerhalb und über die

klassische Ausbildung hinaus. Alle unter gesammelten Best-Practice Beispiele finden Sie im Bericht „Innovative Ausbildungsprogramme für die duale Ausbildung im Alpenraum“.

DOWNLOAD BERICHT
DUALPLUS/RESULTS/INNOVATION AND QUALITY



INNOVATIVE AUSBILDUNGSPROGRAMME

Zusätzlich zu den fundierten und empirischen Forschungsaktivitäten hat das Projektteam innovative Schulungsformate entwickelt sowie ein Konzept für ein innovatives Trainingsprogramm für Ausbilder*innen.

Die Ausbildungsformate und das Konzept für ein innovatives Trainingsprogramm für Ausbilder*innen sind in sechs Berichten dokumentiert, die sowohl in Englisch und den

Nationalsprachen der beteiligten Partnern auf der Projekt Webseite zu finden sind.

Die Berichte werden auch im Handbuch für innovative Praktiken in der dualen Ausbildung (siehe Kapitel 3 für weitere Einzelheiten) präsentiert.

GEHE ZU KAPITEL 3



DUALE AUSBILDUNGSFORMATE

Sechs regionale Schulungsformate, basierend auf Forschung, wurden entwickelt und einige davon in Vorarlberg (AT) durch die Regionalentwicklung Vorarlberg eGen, in Niederösterreich (AT) von der New Design University, in Bayern (D) von der Handels- und Handwerkskammer für München und Oberbayern, in Trient (IT) durch die Autonome Provinz Trient, in

Bozen (IT) durch die Ivh-Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister und in Auvergne-Rhône-Alpes (FR) durch die regionale Handwerkskammer Auvergne-Rhône-Alpes implementiert.

Die Schulungen richten sich an KMU, Trainer*innen oder Jugendliche. Sie helfen diesen Zielgruppen bei der Entwicklung von

Fähigkeiten, um mit den ständigen sozialen, technologischen und organisatorischen Veränderungen am Arbeitsplatz zurechtzukommen. Die Schulungen werden den KMU auch helfen, besser mit Bildungseinrichtungen zusammenzuarbeiten, Bildungseinrichtungen bei der Gestaltung der dualen Ausbildung zu unterstützen und neue Zielgruppen wie Mädchen, Menschen mit höherer Bildung,

NEETS oder Flüchtlinge anzusprechen. Deshalb können sie als Best-Practice-Beispiele definiert werden: Beispiele, die als Inspiration für zukünftige Innovationen in der dualen Bildung und Ausbildung im Alpenraum dienen.

AUSBILDUNGSKONZEPT FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDER*INNEN

Wir haben ein Konzept für ein Trainingsprogramm entwickelt, das darauf abzielt, Ausbilder*innen zu kompetenten Trainer*innen mit relevantem Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen auszubilden, um Auszubildende mit sehr unterschiedlichem Hintergrund im Laufe ihrer Ausbildung begleiten zu können. Das Konzept besteht aus sechs Modulen, die sich mit folgenden Themen befassen: erfolgreicher Umgang mit Auszubildenden, Integration von Migrant*innen, Umgang mit Studien-/

Schulabbrecher*innn, ganzheitliche Organisation der Ausbildung, Förderung digitaler Kompetenzen für Lehrende sowie Bewertung von Lernprozessen.

BERICHTE LESEN

DUALPLUS/RESULTS/INNOVATION AND QUALITY



KONZEPT LESEN

DUALPLUS/RESULTS/INNOVATION AND QUALITY



EIN HANDBUCH FÜR INNOVATIVE METHODEN IN DER DUALEN AUSBILDUNG

Ein Handbuch wurde erstellt, um die Innovationsfähigkeit der dualen Ausbildung in Handwerk und Handel im Alpenraum zu demonstrieren. Das Handbuch zeigt die wichtigsten Ergebnisse von empirisch fundierter Forschung, Bedarfsanalysen und Evaluationen sowie Erkenntnisse aus der Umsetzung von Trainingsformaten. Das Buch umfasst:

1. Eine Evaluation bestehender Trainingsprogramme, die aufzeigt, welche Art von pädagogischen Fähigkeiten und Kenntnisse von den Tutor*innen benötigt werden, um eine gute Qualität der dualen Ausbildung zu liefern;
2. Bestehende bewährte Verfahren sowie Formate der dualen Ausbildung, die ent-

- wickelt und während des Projekts überarbeitet wurden;
3. Ein Vorschlag für innovative Trainingsprogramme für betriebliche Ausbilder*innen.

Das Handbuch bietet also nicht nur Forschungsergebnisse und bewährte Verfahren, sondern auch fundierte Empfehlungen für Maßnahmen. Siehe Kapitel 3 für weitere Informationen.

DOWNLOAD HANDBUCH

DUALPLUS/RESULTS/INNOVATION AND QUALITY



GEHE ZU KAPITEL 3



QUALIFIZIERTE AUSBILDUNG FÜR HOCHSCHULSTUDENT*INNEN

ERFOLGSGESCHICHTE DER NEW DESIGN UNIVERSITY
PRIVATUNIVERSITÄT GESMBH (NDU), ÖSTERREICH

Der gestalterisch-handwerklich orientierte Bachelor Studiengang „Manual & Material Culture“ an der New Design University (NDU) in St. Pölten hat zum Ziel, die Studierenden auf die **eigene Selbständigkeit im Design oder Handwerk**, Führungspositionen in Mittelständischen Unternehmen oder Designbüros vorzubereiten. Zwei zusätzliche Praxiskurse werden angeboten (Metall und Holz), die jedoch keine fundierte Lehre für Personen ohne entsprechende praktische Ausbildung ersetzen können. Der Lehrgang „Handwerkliche Ausbildung für Hochschulstudent*innen“, der in Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern entwickelt wurde, ist als konsekutives Modell konzipiert, das den Abschluss einer Facharbeiterqualifikation ermöglicht, die nicht im Rahmen des bisherigen Metallkurses des Bachelor Studiengangs möglich ist.

“ Nur wenn man das Handwerk versteht, kann man richtig planen. ”
EIN NDU-STUDENT

Das Pilotmodell wurde in der zweiten Jahreshälfte 2019 entwickelt und im Rahmen von 14 Theorie- und 18 Praxiseinheiten zwischen März und August 2020 umgesetzt.

Der kostenlose Kurs sollte in 2020 mit der Lehrabschlussprüfung enden, doch aufgrund der Covid-19-Pandemie wurden die für 2020 vorgesehenen NDU Lehrtätigkeit überwiegend in Distanz- oder Hybridunterricht angeboten. Außerdem sind zusätzliche bürokratische Prozesse erforderlich, um die Lehrabschlussprüfung auf den Sommer 2021 zu verschieben.

Das Pilotmodell wurde mit zwei Fragebögen und einer abschließenden Fokusgruppendifkussion evaluiert. Die Ergebnisse der Evaluierung zeigten insbesondere die Relevanz für die Positionierung der Facharbeiter*innen-Ausbildung im Bachelor-Studiengang sowie die theoretische und praktische Vertiefung in Form eines verpflichtenden Betriebspraktikums und optionalem Intensivtraining zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung. Die Fachausbildung wird entsprechend den Erkenntnissen überarbeitet und so schnell wie möglich umgesetzt werden. Außerdem ist eine entsprechende Fachausbildung für den Holzbereich geplant.

Abschließend können wir feststellen, dass dieses Pilotmodell gezeigt hat, dass die tertiäre Design-Bildung und handwerkliche Ausbildung sich nicht ausschließen, sondern **sich vielmehr gegenseitig stärken, indem sie das Image und den Wert beider fördern.**



DER DIGITALE AZUBI-ORDNER

ERFOLGSGESCHICHTE DER LVH-WIRTSCHAFTSVERBAND HANDWERK UND DIENSTLEISTER (LVH), ITALIEN

Im Jahr 2016 wurde ein „Azubiordner“ in der Schreinerbranche als gedrucktes Instrument für die **Erfassung von Ausbildungsdaten** vorgeschlagen. Auszubildende und Ausbilder*innen wurden ermutigt, diesen Ordner täglich zu benutzen, was jedoch oft zu Unannehmlichkeiten führte: Die Mappen wurden vergessen oder waren an den Arbeitsplätzen nicht verfügbar; daher äußerten die Beteiligten bald den Bedarf für eine digitale Form.

Dank des Projekts DuALPlus war es möglich, eine „**Digitale Lehrlingsmappe**“ zu entwickeln. Es wurde seit Anfang 2021 erprobt, und viele Unternehmen zeigen Interesse. **Die Plattform dient als Leitfaden für Auszubildende und Ausbilder*innen** während der Lehre und ist hauptsächlich als Instrument zur strukturierten Ausbildung eines Lehrlings gedacht. Unter anderem enthält die Lehrlingsmappe den Ausbildungsplan und alle wichtigen Informationen über die Arbeit (z. B. Arbeitszeiten, Kleidung und Verhalten sowohl für Auszubildende als auch Arbeitgeber*in).

Die Auszubildenden halten ihre Lernfortschritte fest und besprechen sie mit dem/der Ausbilder*in und den Berufsschullehrer*innen. Der digitale Ordner wird mehr genutzt als sein Pendant auf Papier, da er die Arbeit erleichtert: Die Nutzer*innen erhalten Erinnerungen und können die Informationen leichter erfassen, da ihr Smartphone immer zur Hand ist. Auf diese Weise wird das Ziel der Verbesserung der Qualität und des subjektiven Werts der Ausbildung erfüllt.

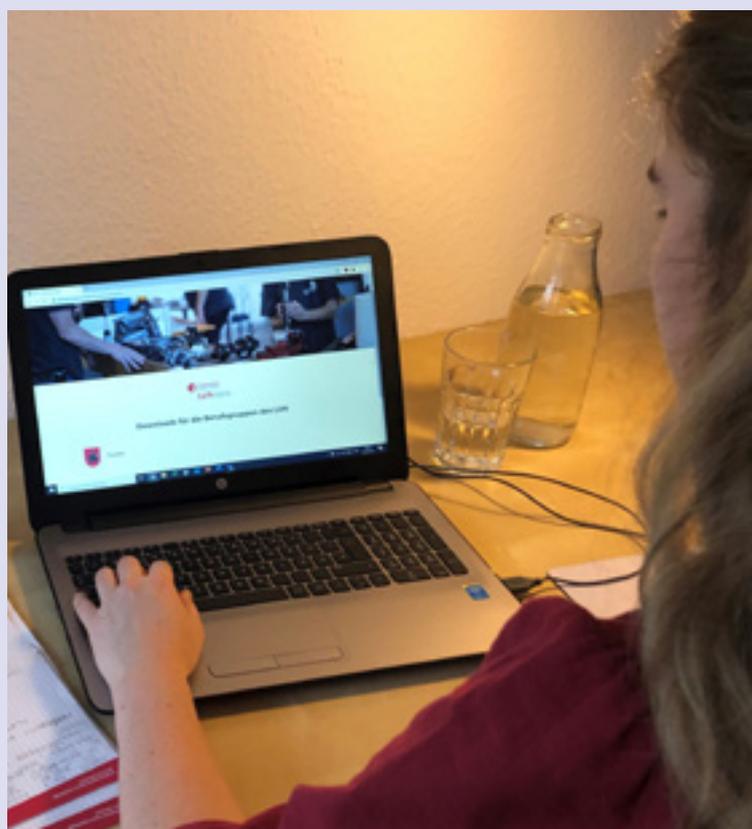
Außerdem ist die digitale Lehrlingsmappe leicht verständlich, kann in vielen Bereichen eingesetzt werden und ist jederzeit online verfügbar. Bisher ist das Feedback sehr positiv: „Das Tool ist sehr benutzerfreundlich und ich verstehe es schnell“ - sagt einer der Auszubildenden; „heutzutage ist alles digital, deshalb war es an der Zeit, dass etwas Zeitgemäßes für den „Azubiordner“ entwickelt wurde!“ - bekräftigen einige Arbeitgeber*innen.

Was ist als nächstes geplant?

Den ersten Testzyklus auswerten, das Tool verbessern und es dann in **verschiedenen Sektoren ausweiten**.

“ *Das Tool ist sehr benutzerfreundlich und ich verstehe es schnell.* ”

MARTIN HALLER, LVH PRÄSIDENT



DAS LERNATELIER

ERFOLGSGESCHICHTE DER AUTONOMEN PROVINZ TRIENT, ITALIEN



Schritt für Schritt. Wie ein firmeninterner Ausbilder eine aktive Rolle im dualen Ausbildungsprozess übernehmen kann.

Die Initiative „Lernatelier“, organisiert und gefördert von der Autonomen Provinz Trient im September 2020, ist ein erster Schritt zur Beantwortung der von den betrieblichen Ausbilder*innen geäußerten Wünsche im Rahmen einer Umfrage, die im Jahr 2019 im Zuge des DuALPlus-Projekts stattfand:

- den Lernprozess der Schüler *innen, die einen dualen Bildungsweg einschlagen, besser zu verstehen und zu steuern;
- Förderung der Interaktion zwischen den Hauptakteuren des dualen Systems (betriebliche und schulische Betreuer*innen);
- Überwindung traditioneller Ausbildungsansätze; ...

mit anderen Worten ...

- eine aktive Rolle im Prozess der dualen Ausbildung zu haben.

Das „Lernatelier“ wurde als innovatives Ausbildungsprogramm konzipiert, das auf dem

Design Thinking-Ansatz (DT) basiert, das es den Ausbilder*innen im Unternehmen ermöglicht, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen im Management des Lernprozesses der Auszubildenden zu verbessern, bestehend aus 5 Hauptaspekten:

1. Bereitschaft zum Lernen;
2. Lerndesign;
3. Motivation zum Lernen;
4. Der Lernprozess selbst;
5. Bewertung des Lernens.

Ein zweiter Schritt, das „Lernatelier - 2. Auflage“, das im Juli-September 2021 stattfindet, soll den betrieblichen Ausbilder*innen neue Impulse geben und ihnen konkrete und wirksame Werkzeuge zur Motivation, Unterstützung und Bewertung der Auszubildenden in betrieblichen Lernumgebungen geben.

KENNZAHLEN

Teilnehmer*innen insgesamt = 20+26

- Innerbetriebliche Tutor*innen: 4+8
- Schulische Tutor*innen: 7+5
- Schulreferent*innen für duale Ausbildung: 1+2
- Referenzpersonen für Unternehmen
- Verband: 4+5
- Öffentl. Bedienstete in der dualen Ausbildung tätig: 4+6

TRAINING

- 4 Std. Webinare
- 20 Std. Präsenzveranstaltungen (DT)
- Vorbereitende Materialien (kurze Videofilme; Folien; Referenzen)
- 2 Berichte
- 1 Werkzeugkasten

WIE UNS DAS TRAININGS PROGRAMM FÜR AUSBILDER*INNEN GEHOLFEN HAT

ERFOLGSGESCHICHTE DER ANDWERKS- UND KLEINGEWERBEKAMMER SLOWENIENS (OZS)

Die Weitergabe von Fachwissen an jüngere Generationen ist eine wichtige und nicht einfache Aufgabe. Als Kammer für Handwerk und Kleinunternehmen Sloweniens (OZS) stellen wir uns dieser Herausforderung, indem wir durch die Unterstützung von betrieblichen Ausbilder*innen in diesem Prozess mitwirken. Dank des DuALPlus-Trainingsprogramms für Ausbilder*innen konnte OZS die Inhalte, die den Lernprozess in der Berufsausbildung und im berufsbildenden Sekundarbereich qualitativ beeinflussen sollen, überprüfen und verbessern. Viele unserer Mentor*innen bewerteten das Programm und gaben ein sehr positives Feedback, indem sie angaben, dass es ihnen zusätzliches und nützliches Wissen darüber vermittelt, wie sie ihre Aktivitäten in einer kompetenteren und angenehmeren Art und Weise präsentieren können, um erfolgreich auf Schüler*innen zuzugehen und ein größeres Interesse zu wecken.

“*Ich bin sehr positiv gestimmt, die Berufe auf diese Weise zu fördern, denn mit einem solchen Ansatz werden wir mehr junge Menschen für das Ausbildungssystem ansprechen.*”

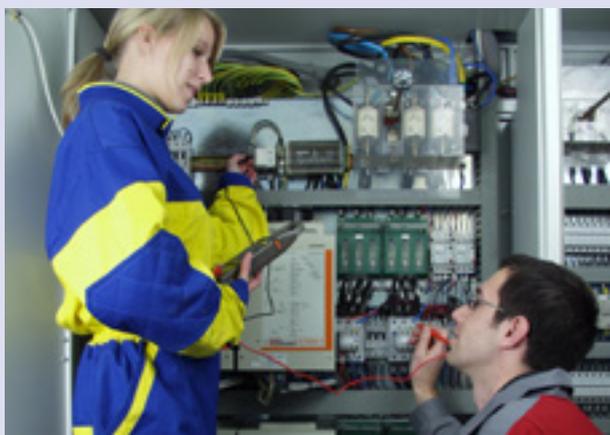
**MR. JANEZ KUNAVER,
FIRMENINTERNER AUSBILDNER**



Vor diesem Hintergrund haben die im Programm enthaltenen Vorschläge die Wirksamkeit der von OZS angebotenen Werbemaßnahmen erhöht. Um es mit den Worten des firmeninternen Ausbilders, Herrn Janez Kunaver (Maschinenbauingenieur, Metalldesigner, Werkzeugmacher und Unternehmer) zu sagen: „Ich stehe der Förderung von Berufen auf diese Weise sehr positiv gegenüber, weil wir so mehr junge Menschen für das Ausbildungssystem gewinnen können“.

Darüber hinaus ist das Trainingsprogramm für Ausbilder*innen ein geeignetes Instrument für eine inhaltliche Aufwertung der dringend benötigten Digitalisierung dar: Wie die aktuelle Pandemie-Situation zeigt, wird die Fähigkeit, das Internet und andere digitale Medien zur Erleichterung des Fernunterrichts zu nutzen, zu einer wichtigen Fähigkeit für betriebliche Ausbilder*innen.

Die Teilnahme der OZS im Projekt brachte viele neue Erkenntnisse und Möglichkeiten, um eine bessere Kommunikation mit Arbeitgeber*innen, Schulen, Mentor*innen, Schüler*innen und Auszubildenden aufzubauen!



6. GRENZEN ÜBERSCHREITEN

Das „traditionelle“ Konzept der dualen Ausbildung war ursprünglich als „Einbahnstraße“ konzipiert mit dem einzigen Zweck, eine berufliche Qualifikation und den unmittelbaren Übergang in den Arbeitsmarkt zu erzielen. Als Folge ermöglicht dieser Bildungsweg bisher keinen Zugang zur Hochschulbildung (HE) oder die Anrechnung von Vorkenntnissen. Die Förderung der Durchlässigkeit in der dualen Ausbildung ist Teil der Sicherung von Exzellenz und zur Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung für das Handwerk und Handwerksberufe im Alpenraum. Aufgrund des schnellen Wandels auf den modernen Arbeitsmärkten und einer ständig wachsenden Zahl der Menschen, die eine Ausbildung anstreben, ist mehr Durchlässigkeit dringend erforderlich.

Durchlässigkeit kann auf zwei Arten verstanden werden. Zum einen **in Bezug auf die Zulassung zu Bildungsgängen**: Kann ein*e Absolvent*in einer dualen Ausbildung sich an einer Universität einschreiben ohne eine

formale Hochschulzugangsberechtigung zu haben? Andererseits, was die **Anerkennung von Wissen und Kompetenzen** angeht, die in der bisherigen Ausbildung oder Berufspraxis erworben wurden: Kann ein*e Absolvent*in einer dualen Ausbildung der/die über Vorkenntnisse (z.B. Buchhaltung) in einem Hochschulkurs verfügt, sich diese anrechnen lassen und damit die Dauer des Studiums verkürzen?

Das Konzept der Durchlässigkeit gliedert sich in drei Facetten: vertikal, horizontal und international. Gibt es Möglichkeiten, zwischen dualer Ausbildung und Hochschule zu wechseln (horizontale Durchlässigkeit)? Bietet das Bildungssystem die Möglichkeit, zwischen den Bildungsstufen in beide Richtungen zu wechseln (vertikale Durchlässigkeit)? Und bieten die Bildungssysteme der verschiedenen Länder die Möglichkeit, zwischen ihnen zu wechseln (internationale Durchlässigkeit)?

DURCHLÄSSIGKEIT DER DUALEN AUSBILDUNG: EIN ÜBERBLICK

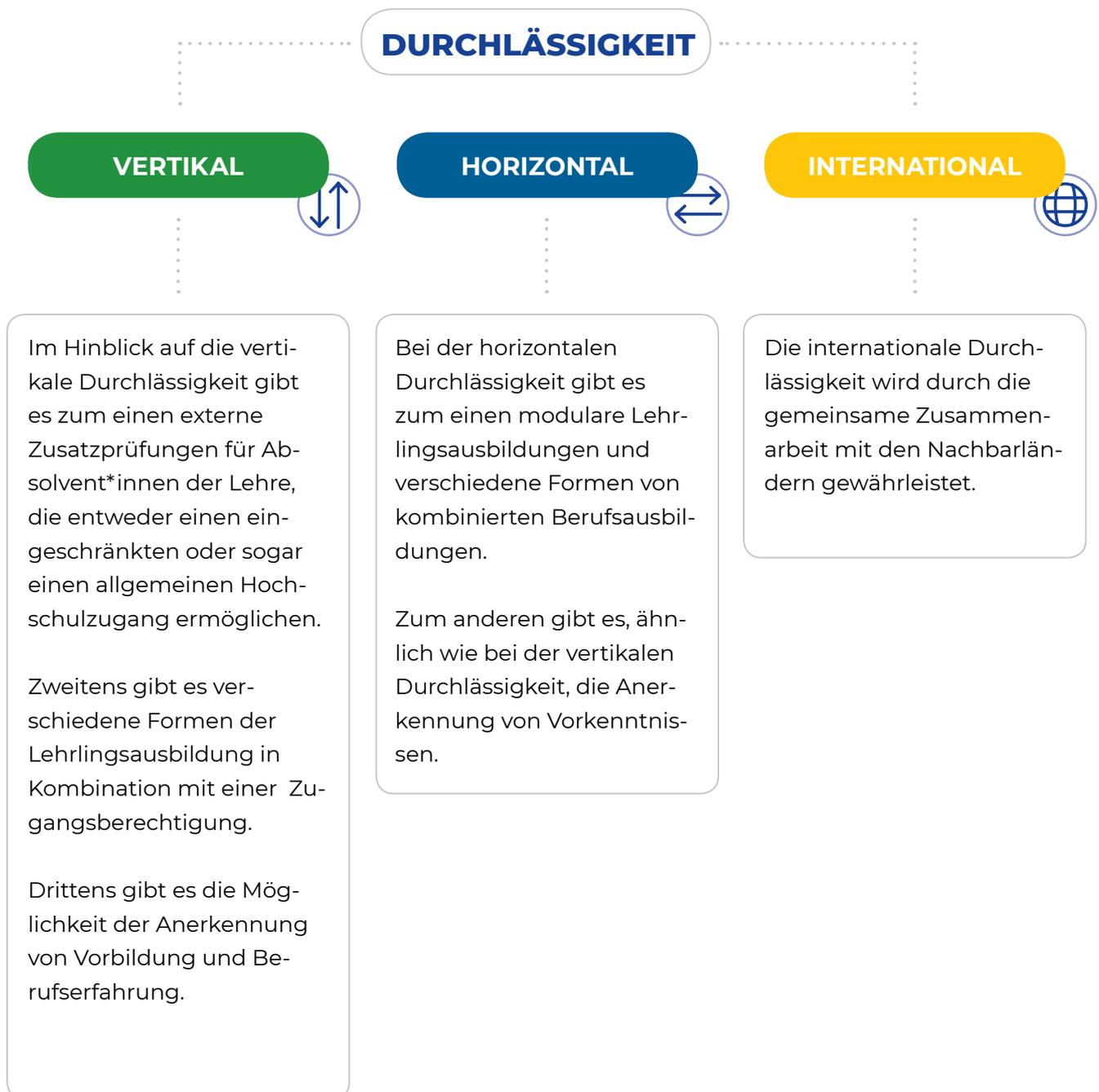
Der DuALPlus-Bericht „Durchlässigkeit der dualen Berufsausbildung“ bietet eine vergleichende Studie über die Durchlässigkeit der dualen Ausbildung im Alpenraum (Österreich, Deutschland, Schweiz, Italien, Frankreich und Slowenien). **Neben der Beschreibung der aktuellen Situation, werden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, insbesondere auf nationaler Ebene, für eine bessere vertikale und/oder horizontale Durchlässigkeit.** Die Länder des Alpenraums können von den Erfahrungen der anderen

lernen, um herauszufinden, ob und wie sie Maßnahmen zur Verbesserung der Durchlässigkeit für ihre nationale Situation umsetzen können. Vielversprechende Handlungsfelder sind ein höherer Modularisierungsgrad der dualen Ausbildung, die Kombination der dualen Ausbildung mit einer Hochschulzugangsberechtigung, Ermöglichung der Hochschulzugangsberechtigung für bestehende Abschlüsse und die Schaffung eines umfassenden Systems für die Anerkennung von Vorbildung und Berufserfahrung. Da-

rüber hinaus könnten die internationalen Initiativen breiter angelegt sein: durch Standardisierung und Systematisierung der Bewertungs- und Akkreditierungsverfahren für duale Studienabschlüsse und durch Ausweitung der internationalen Anerkennung, die traditionell bilateral organisiert ist. Der Bericht beleuchtet auch die Bereiche (innerhalb und/oder zwischen Ländern), in denen bisher

keine Optionen zur Durchlässigkeit bestehen. Die Lücken können als Ausgangspunkte für die Ausarbeitung erster Konzepte der Durchlässigkeit gesehen werden.

DOWNLOAD BERICHT
 DUALPLUS/RESULTS/HORIZONTAL AND VERTICAL
 PERMEABILITY OF DUAL EDUCATION 



ERHÖHUNG DER DURCHLÄSSIGKEIT DURCH PARTIZIPATIVE PROZESSE

Um die Durchlässigkeit zu verbessern, wurden in DuALPlus im Rahmen eines partizipativen Prozesses **politische Empfehlungen** entwickelt, **um national und international abgestimmte Empfehlungen zu geben**, die den Bedürfnissen der jeweiligen Region entsprechen. Dieser Prozess verlief wie im unten stehenden Schema dargestellt. In allen Regionen wurden Workshops organisiert, um die Akteur*innen der Berufsbildung aktiv in die Mitgestaltung einzubeziehen; ein Dokument, das alle regionalen Empfehlungen enthält, wurde auf der Grundlage wissenschaftlicher

Untersuchungen und der Analyse der Workshop-Ergebnisse fertiggestellt.

Der Bericht, der in Kapitel 3 näher beschrieben wird, kann genutzt werden, um für eine bessere Durchlässigkeit der dualen Ausbildung zu werben.

DOWNLOAD BERICHT
DUALPLUS/RESULTS/HORIZONTAL AND VERTICAL PERMEABILITY OF DUAL EDUCATION



GEHE ZU KAPITEL 3



DIE ROLLE DER VERNETZUNG IN DER DUALEN AUSBILDUNG

Die Rolle der Vernetzung zwischen strategischen Partnern (Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Handelskammern, Hochschulen, Berufsverbände usw.) ist von entscheidender Bedeutung für die **Stärkung der Verbindun-**

gen und die Erhöhung der Durchlässigkeit des dualen Ausbildungssystems sowohl innerhalb als auch zwischen den Regionen.

Die von den Konsortiumspartnern mit verschiedenen Akteuren unterzeichneten Ko-

operationsvereinbarungen betreffen Aspekte der Mobilität, der Anerkennung von Qualifikationen in der dualen Ausbildung zwischen Regionen oder Einrichtungen sowie der Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Organisationen zur Innovation und Verbesserung der dualen Ausbildung.

VEREINBARUNG ANSEHEN
DUALPLUS/RESULTS/HORIZONTAL AND VERTICAL
PERMEABILITY OF DUAL EDUCATION



HOCHSCHULBILDUNG: BARRIEREN ÜBERWINDEN

Durchlässigkeit und lebenslanges Lernen können gefördert werden, indem Quereinsteiger*innen, ausländische Studierende und junge Berufstätige während ihres gesamten Lernweges unterstützt werden. Um einen **erfolgreichen Studienstart für Studierende** ohne allgemeine Hochschulreife (Quereinsteiger*in, z.B. Meister*in, Handwerker*in, zweiter Bildungsweg) oder für ausländische Studierende zu ermöglichen, wurden Vorbereitungskurse entwickelt. Diese Kurse sind so konzipiert, dass sie **zusätzliche Unterstützung und Übungsmöglichkeiten** bieten. Brückenkurse sind geplant, um Studierenden die Möglichkeit zu geben, das Grundlagenwissen in Bezug auf ihren Studiengang zu erarbeiten und sich an das Universitätsstudium zu gewöhnen, bevor sie ein Studium beginnen.

Bildungskurse für Berufstätige eröffnen jungen Berufstätigen die Möglichkeit, Fähigkeiten und Wissen für ihre Karriere zu erwerben, **indem sie Weiterqualifizierung als Wettbewerbsvorteil und lebenslanges Lernen fördern**. Nicht nur die zunehmende Internationalisierung oder Digitalisierung der Märkte stellen uns vor neue Herausforderungen. Studierende können sich neues Wissen für ihre Karriere als Fachkraft erwerben, ohne dabei auf die Sicherheit ihres regulären Einkommens verzichten zu müssen. Deshalb wurden innovative Bildungsformate entwickelt und auf Hochschulniveau umgesetzt, zum Beispiel in Unternehmertum oder Motion De-

sign. Nach einer Bedarfs- und Anforderungsanalyse innerhalb der Partnerinstitutionen, wurden verschiedene Handlungsfelder zur Unterstützung von Berufseinsteiger*innen oder angehenden Studierenden entwickelt. Alle entwickelten Kurse wurden in bestehende Unterstützungsstrukturen innerhalb der Partnerinstitutionen eingebettet. Dies könnte die Integration von internen Einrichtungen wie „Internationales Büro“ oder „Akademien für Berufe/Weiterbildung“ fördern. Gemeinsam wurden die beschriebenen Kurse entwickelt und wenn möglich umgesetzt und evaluiert. Aufgrund von Beschränkungen im Zuge der Covid19-Pandemie wurden einige Kurse umgestaltet und in einem digitalen Format gehalten.

Lehr- und Lernmethoden und Lernziele wurden definiert, um die Formate, die gewünschten Zielgruppen und die Rahmenbedingungen zu beschreiben. Alle Kurse wurden von erfahrenen Lehrkräften der jeweiligen Institutionen entwickelt und in einem Modulkatalog beschrieben.

Weitere Informationen über den Modulkatalog finden Sie in Kapitel 3.

KATALOG DER MODULE LESEN
DUALPLUS/RESULTS/HORIZONTAL AND VERTICAL
PERMEABILITY OF DUAL EDUCATION



GEHE ZU KAPITEL 3



GEGENSEITIGE ANERKENNUNG DER MEISTERPRÜFUNG IM TISCHLERHANDWERK ZWISCHEN SÜDTIROL UND BAYERN

ERFOLGSGESCHICHTE DER HANDWERKSKAMMER FÜR MÜNCHEN UND OBERBAYERN (HWK), DEUTSCHLAND

Der deutsche Meisterbrief berechtigt Meisterinnen und Meister in Deutschland zum Studium an Fachhochschulen wie der Technischen Hochschule Rosenheim (TUASRO), die am Projekt DuALPus beteiligt ist. Dies ist eine attraktive Möglichkeit auch für Handwerksmeister*innen aus anderen deutschsprachigen Regionen im Alpenraum wie Südtirol. Im Projekt DuALPus äußerte ein Tischlermeister aus Südtirol Interesse, seinen Meisterbrief in Bayern anerkennen zu lassen, um ein Studium an der Technischen Hochschule Rosenheim ein Studium aufzunehmen.

Deshalb haben die Projektpartner Handwerkskammer für München und Oberbayern (HWK) und der Südtiroler Wirtschaftsverband für Handwerk und Dienstleistungsunternehmen (LVH) eine gründliche vergleichende Bewertung der Südtiroler und bayerischen Meisterqualifikationen vorgenommen und kamen zu dem Ergebnis, dass das Qualifikationsniveau vergleichbar ist.

Zur Vermeidung weiterer langwieriger Prüfungen für Tischlermeister*innen aus beiden Regionen, haben HWK, LVH und TUASRO **eine Kooperationsvereinbarung** abgeschlossen. Sie beschreibt die Grundsätze und Regeln für die gegenseitige Anerkennung des Zimmermeisters zwischen Südtirol und Bayern und dessen Anerkennung als für ein Studium an der Technischen Hochschule in Rosenheim gewährleistet.

Jetzt können Zimmerermeister*innen aus beiden Regionen von einer **schnelleren und einfacheren gegenseitigen Anerkennung von Qualifikationen** profitieren, was die berufliche Mobilität erleichtert und die Durchlässigkeit zwischen den regionalen Bildungssystemen verbessert.

“*Es ist toll, meine handwerkliche Karriere mit einem technischen Studium im Ausland anzukurbeln.*”

EIN TISCHLERMEISTER AUS SÜDTIROL



DAS SPRACHTANDEM: EIN HANDLUNGSORIENTIERTES KONZEPT FÜR KOOPERATIVEN SPRACHERWERB

ERFOLGSGESCHICHTE DER TECHNISCHEN HOCHSCHULE ROSENHEIM (TUASRO), DEUTSCHLAND

Um internationalen Studierenden das Studium an der Technischen Hochschule (TU-ASRO) zu erleichtern und deutschsprachige Studierenden auf ihren Auslandsaufenthalt vorzubereiten, wurde das Sprachtandemprogramm im Rahmen des Projekts DuALPlus realisiert. Das Programm folgt dem handlungsorientierten Konzept des kooperativen Spracherwerbs, nach dem zwei Schüler*innen unterschiedlicher Muttersprache die Sprache des anderen Tandempartners lernen. Durch das Modul haben die Studierenden die Möglichkeit zum Austausch, verbessern ihre **Sprachkenntnisse** und erweitern ihre **interkulturellen Kompetenzen**.

Im Sommersemester 2020, als das Programm begann, wurden **mehr als zwanzig Paare** erfolgreich zusammengeführt. Im folgenden Semester konnten wir uns bereits über die doppelte Zahl der Teilnehmer*innen und die **Vielfalt von 15 verschiedenen Sprachen** erfreuen, darunter sind Französisch, Spanisch, Arabisch, Hindi, Persisch, Russisch und Chinesisch. Nach der Hälfte eines jeden Semesters wird eine Umfrage unter den Teilnehmer*innen durchgeführt, wie sich das Tandem bisher entwickelt hat.

Da sich die Schüler sowohl in digitaler Form als auch persönlich austauschten, eignet sich

“*Ich hatte das Glück, Teil des Sprachtandem-Programms zu sein, und es half mir nicht nur, meine Sprachkenntnisse zu verbessern, sondern gab mir auch die Chance, mehr über andere Kulturen zu erfahren.*”

DEUTSCHER STUDENT

das Format **besonders gut für die aktuelle Pandemie-Situation**.

Zusätzlich zum aktuellen Online-Konzept, sind regelmäßige Treffen mit allen Teilnehmer*innen geplant, um ihnen die Möglichkeit zu geben, Informationen über das Sprachtandem auszutauschen und Feedback für die weitere Entwicklung zu geben. Die Teilnehmer*innen begrüßten den persönlichen Austausch; einige neue Studierende waren froh, sich nach den „recht seltsamen ersten Tagen des Lockdowns und Online-Unterrichts persönlich zu treffen.

Der nächste Schritt ist die Durchführung von persönlichen Treffen, sobald der Anwesenheitsmodus erlaubt ist, denn trotz der regen Beteiligung der Studierenden und des Erfolgs des Sprachtandems ist es das Ziel, die Student*innen zu verbinden und den Studienbeginn zu erleichtern.

“*Wir haben uns bereits ein paar Mal via Zoom verabredet und wir üben fleißig Französisch und Deutsch. Wir haben viel Gemeinsamkeiten, deshalb geht uns auch nie nie der Gesprächsstoff aus.*”

AUSTAUSCHSTUDENT AUS FRANKREICH



7. SCHLUSSFOLGERUNGEN

ERKENNTNISSE

Förderung von Exzellenz in der dualen Ausbildung - so lautete der Anspruch, den die neun Partner zu Beginn des Projekts DuALPlus hatten. Nach dreieinhalb Jahren regionaler und transnationaler Bemühungen, mit einigen kleineren und größeren Herausforderungen durch die Pandemie und strukturellen Veränderungen, sind wir überzeugt, dass wir durch die Projektaktivitäten einen wesentlichen Beitrag zu dieser vielseitigen Aufgabe geleistet haben.

Ein Ausbildungskompass für Jugendliche, ein Lernatelier für betriebliche Ausbilder*innen, ein Einführungskurs in Motion Design für Kreativschaffende: Lücken in bestehenden Angeboten wurden analysiert, dann wurden Projekte auf verschiedenen Ebenen und zu verschiedenen Themen entwickelt. Transnationale Zusammenarbeit und Vereinbarungen mit mehreren Partnern sind von Vorteil und ermöglichen den Austausch bewährter Praktiken über die Grenzen hinweg. Ein Netzwerk und eine Gemeinschaft wurden aktiviert, Beispiele für bewährte Praktiken ausgetauscht. Kommunikation und Sensibilisierung über die Bedeutung und den Wert der dualen Ausbildung sind auch in Zukunft sehr wichtig.

Die Wirkungen von DuALPlus waren zahlreich:

- Jugendliche, die bessere Chancen haben, einen Ausbildungsplatz zu finden
- Unternehmen, die in der Lage sind, qualitativ bessere Ausbildungen anbieten zu können
- Lehrer*innen, die neue Instrumente für

- den Berufsorientierungsunterricht kennen
- Bildungseinrichtungen, die leichtere Integration von Quereinsteiger*innen ermöglichen
- bessere Kenntnis der europäischen Bildungssysteme im Alpenraum
- Mobilisierung von regionalen Expert*innen um ein einziges Projekt herum, das dazu beiträgt, sie näher zusammenzubringen
- Kenntnis der verschiedenen europäischen Partner, mit denen eine Zusammenarbeit in der Zukunft möglich ist
- und vieles mehr.

Auf europäischer Ebene hat DuALPlus direkt zur EU-Strategie für den Alpenraum beigetragen, durch eine enge Zusammenarbeit mit ihrer Aktionsgruppe „Arbeitsmarkt, Bildung und Ausbildung“, die u.a. zu einer erfolgreichen gemeinsamen Konferenz im Jahr 2019 in Trient, Italien, geführt hat.

Strategische Ergebnisse, wie die politischen Empfehlungen wurden den nationalen Behörden auf alpenweiter Ebene im Rahmen der Alpenkonvention vorgelegt.

“ Wir lernten viel von den verschiedenen Partnern, was uns erlaubt hat, unsere Überlegungen zur Situation in unserem Land und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen ”

PROJEKTTEAMMITGLIED AUS FRANKREICH

KÜNFTIGE SCHRITTE

Wie alle glücklichen Geschichten, die einen Anfang und ein Ende haben... kommt auch das Projekt DuALPlus zu seinem Ende: eine Zusammenarbeit, die wichtige Ziele im Bereich der dualen Ausbildung dank der Mittel des INTERREG-Alpenraum Programms erreicht hat.

Warum sollte man nicht aus diesen Ergebnissen Kapital schlagen, indem man neue Ziele durch eine erneuerte Zusammenarbeit und durch die Nutzung neuer Förderungen (z.B. ERASMUS+) unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit sieht?

Dies ist die Frage, die sich die DuALPlus-Partnerschaft zum Abschluss der Projektaktivitäten stellt. Auf dieser Grundlage werden die Grundlagen für einen DuALPlus 2.0-Vorschlag gelegt: Viele Partner haben einen Online-Fragebogen ausgefüllt und ihr Interesse bekundet, weiterzuarbeiten und neue Themen und Fragen im Zusammenhang mit der dualen Ausbildung zu untersuchen sowie ihr Interesse und ihr Engagement für die Förderung des dualen Systems nicht nur

auf lokalen Ebene zu fördern, sondern auch einen europäischen zusätzlichen Nutzen zu gewährleisten.

Die zu untersuchenden Themen sind vielfältig: Sie reichen von der Förderung von strukturierten Ausbildungskursen für betriebliche Ausbilder*innen, bis hin zu innovativen Initiativen und Maßnahmen für die Orientierung und Anleitung von Studierenden in Richtung dualer Ausbildung, bis hin zu neuen und gemeinsamen Überlegungen und Empfehlungen zur Förderung der internationalen Durchlässigkeit und Mobilität von dual Studierenden. Durch die erzielten Ergebnisse innerhalb des Projekts DuALPlus hoffen wir dazu beigetragen zu haben, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu stärken. Mit DuALPlus 2.0 würden wir einen weiteren Schritt nach vorne machen, mit dem Ziel, neue operative Instrumente zu entwerfen und zu entwickeln, die von den lokalen Akteur*innen des dualen Systems verwendet und weiterentwickelt werden.





Regionalentwicklung
Vorarlberg ^{eGen}

Regionalentwicklung
Vorarlberg eGen (AT)



Regionale Handwerkskammer
Auvergne-Rhône-Alpes (FR)

édhéc

Die Walliser Kunsthochschule (CH)



Handwerkskammer
für München und Oberbayern

Handwerkskammer
für München und Oberbayern (DE)

lvh **apa**

Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister
Confartigianato Imprese

lvh-Bildungs- und Dienstleistungs-
kooperation (IT)



**NEW DESIGN
UNIVERSITY**
PRIVATUNIVERSITÄT ST PÖLTEN

Neue Design Universität
Privatuniversität GesmbH (AT)



Kammer für Handwerk und Kleinunter-
nehmen in Slowenien (SI)



PROVINCIA AUTONOMA
DI TRENTO

Autonome Provinz Trient (IT)

TRENTINO

Technische
Hochschule
Rosenheim



Technical University of Applied
Sciences Rosenheim (DE)

DEN MEHRWERT DUALER AUSBILDUNG AUFZEIGEN

Ergebnisse aus dem DuALPlus-Projekt

DuALPlus in Lustenau, Montafon und Bregenz

Im Kapitel „DuALPlus in Lustenau, Montafon und Bregenz“ werden die Vorarlberger Projektregionen mit ihren thematischen Schwerpunkten eingeführt. Pro Region wird die Ausgangslage bezüglich der Bildungsmöglichkeiten und Unternehmen mit den jeweils aktuellen Herausforderungen beschrieben. Im Zentrum stehen die Aktivitäten, die in jeder Region umgesetzt wurden. Ein weiterer Abschnitt beschreibt die Institutionen, mit denen die Vorarlberger Projektpartner als Beobachter zusammengearbeitet haben.

T1 Berufsorientierung und Anerkennung

T2 Innovation und Qualität

T3 Horizontale und vertikale Durchlässigkeit

Interreg
Alpine Space



DuALPlus

European Regional Development Fund

Lustenau Marketing



Stand Montafon



BREGENZ



(c) Lustenau/Marcel Hagen

DUALPLUS IN LUSTENAU, MONTAFON UND BREGENZ

AUTOR*INNEN

Markus Gamon und Marion Maier,
BiGe telesiSK im Auftrag der
Regionalentwicklung Vorarlberg eGen

DATUM

September 2021

INHALT

1 EINLEITUNG	3
DUALPLUS: DEN MEHRWERT DUALER AUSBILDUNG AUFZEIGEN	3
2 DUALPLUS IN LUSTENAU	5
2.1 AUSGANGSLAGE	5
2.2 AUSBILDUNG	5
2.3 BESTEHENDE AKTIVITÄTEN	5
2.4 ZIELSETZUNG	6
2.5 ERGEBNISSE	7
2.6 LINKS	7
3 DUALPLUS IM MONTAFON	8
3.1 AUSGANGSLAGE	8
3.2 AUSBILDUNG	8
3.3 BESTEHENDE AKTIVITÄTEN	9
3.4 ZIELSETZUNG	9
3.5 ERGEBNISSE	9
3.6 LINKS	10
4 DUALPLUS IN BREGENZ	11
4.1 AUSGANGSLAGE	11
4.2 AUSBILDUNG	12
4.3 BESTEHENDE AKTIVITÄTEN	12
4.4 ZIELSETZUNG	12
4.5 ERGEBNISSE	13
4.6 LINKS	13
5 BEOBACHTER IN VORARLBERG	14
5.1 WIRTSCHAFTSKAMMER VORARLBERG	14
5.2 BILDUNGSDIREKTION FÜR VORARLBERG	15
5.3 INTERNATIONALE BODENSEE-KONFERENZ	15
5.4 CIPRA INTERNATIONAL	16
5.5 STÄNDIGES SEKRETARIAT DER ALPENKONVENTION	16

1 EINLEITUNG

DUALPLUS: DEN MEHRWERT DUALER AUSBILDUNG AUFZEIGEN

Land Vorarlberg

Die Lehrlingsausbildung, als Grundpfeiler dualer Ausbildung, ist in Vorarlberg gut etabliert. Doch es gibt Herausforderungen:

- Wie können Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen das duale System gemeinsam fördern?
- Wer berät bei der Frage nach den Karriereöglichkeiten nach dem Abschluss der Ausbildung?
- Wie gelingt es, scheinbare Randgruppen besser einzubeziehen und mitzunehmen?

Das DuALPlus-Projekt verfolgt das Ziel, die duale Ausbildung in den Ländern des Alpenraumes verstärkt als moderne Ausbildungsform zu positionieren. Vorrangig werden derzeit die Bereiche Handwerk und Handel forciert.

In Vorarlberg setzt die Regionalentwicklung Vorarlberg die Projektaktivitäten in Anknüpfung an bestehende Initiativen wie „Lehre in Vorarlberg“ um. Als wichtige Pilotregionen fungieren die Marktgemeinde Lustenau, die Talschaft Montafon und die Landeshauptstadt Bregenz. Unterstützt werden sie von der Wirtschaftskammer und der Bildungsdirektion des Landes.

Die unterschiedlich strukturieren Pilotregionen spiegeln in ihrer Gesamtheit die Gegebenheiten des Landes wieder. Die Reihenfolge der Regionen resultiert aus dem Fakt,

dass Lustenau den Projektschwerpunkt T1 Attraktivität, Montafon T2 Innovation und Bregenz T3 Durchlässigkeit als Schwerpunktthemen der dualen Ausbildung übernommen haben.

Marktgemeinde Lustenau

Lustenau ist mit ca. 23.000 Einwohner*innen, direkt an der Schweizer Grenze gelegen, ein strategisch wichtiger Industrie- und Gewerbestandort. Eine qualifiziert wirtschaftliche Ausbildung bietet die Bundeshandelsakademie & Handelsschule an, sie gehört aktuell zu den Top 18 der innovativsten Schulen Österreichs.

In der Marktgemeinde wurde das Projekt in Zusammenarbeit mit dem Lustenau Marketing, dem Gewerbeverein und den ansässigen mittleren und höheren Schulen umgesetzt. Der Schwerpunkt lag auf der Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Schule und kleinen und mittleren Unternehmen, um dadurch den beruflichen Orientierungsprozess bei jungen Menschen qualitativ zu verbessern (T1).

Das Montafon

Handwerk, Tourismus und Energiewirtschaft prägen das Montafon, das südlichstes Tal Vorarlbergs, wirtschaftlich. Der Hauptort Schruns verfügt über ca. 3.400, das Tal gesamt zählt etwa 17.000 Einwohner*innen.

Die Polytechnische Schule Montafon gibt es, aber jegliche weiterführenden Schulen befinden sich in der nahen Bezirkshauptstadt Bludenz.

Im Montafon wurde das Projekt vom Stand Montafon in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftsgemeinschaft (WIGE) Montafon, der Jugendkoordination des Standes Montafon

und der Polytechnischen Schule Montafon entwickelt und umgesetzt. Hier lag der Fokus darin, Innovationen in der dualen Ausbildung zu etablieren und zu festigen (T2). Mit neuen Konzeptformen gilt es, neue Zielgruppen für das Ausbildungskonzept zu gewinnen.

Landeshauptstadt Bregenz

Mit Bregenz konnte ein äußerst interessanter Projektpartner gewonnen werden. Hier sind nicht nur zahlreiche weiterführende Schultypen gut verankert, sondern gleichzeitig sind zahlreiche größere und internationale Unternehmen im Umkreis der Stadt angesiedelt, die eigene Lehrwerkstätten führen.

In Bregenz wurde das Projekt in Zusammenarbeit mit der Abteilung Gesellschaft und Soziales, der Wirtschaftsgemeinschaft Bregenz und der Polytechnischen Schule umgesetzt. Weiters zu nennen sind das Berufsinformationszentrum Vorarlberg und das Institut für Sozialdienste (IFS).

Der Projektschwerpunkt lag in der Verbesserung der Übergänge von der Schule in den Beruf.

Verantwortung, Koordination und Ausführung in den Pilotregionen

Projektleitung:

Aurelia Ullrich-Schneider, Regionalentwicklung Vorarlberg eGen (Regio-V)

Markus Gamon, Marion Meier und Christiane Eberle, Bietergemeinschaft telesiISK im Auftrag der Regio-V.

Projektregionen:

Lustenau:

Alexandra Ender (ehem. GF) und Nathalie Roithinger, GF Lustenau Marketing

Bregenz:

Jasmin Dreher, Amt der Landeshauptstadt Bregenz, Gesellschaft und Soziales

Herwig Orgler, Direktor Polytechnische Schule Bregenz

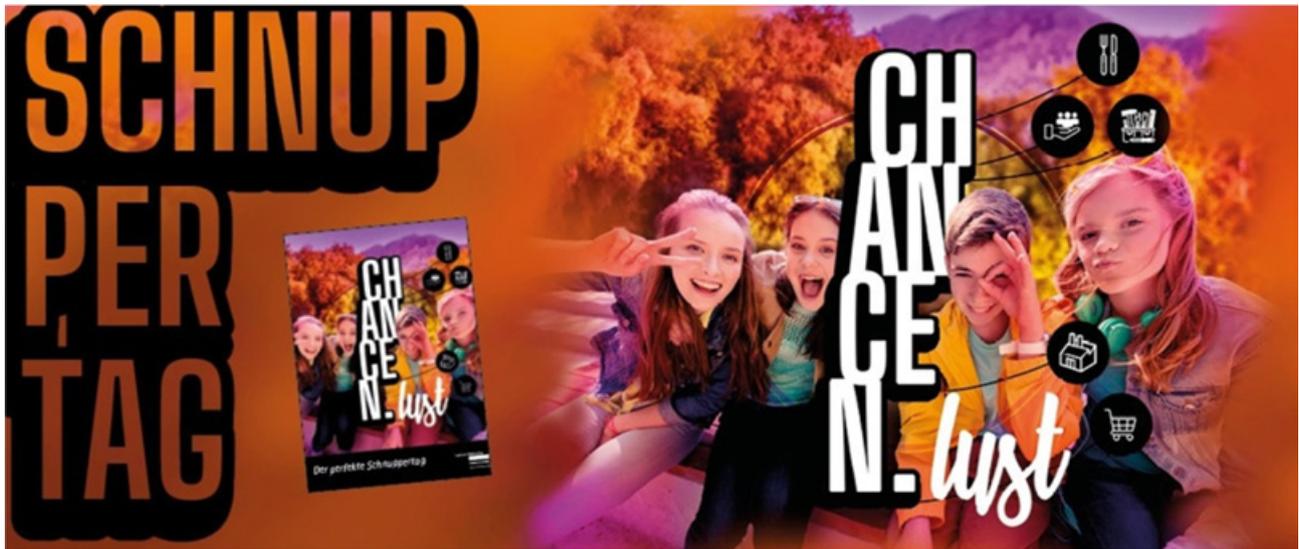
Montafon:

Elke Martin, Jugendkoordinatorin, Stand Montafon

Christian Zver, GF WIGE Montafon

Martin Pögler, Direktor Polytechnische Schule Montafon

2 DUALPLUS IN LUSTENAU



2.1 Ausgangslage

Die Unternehmen in Lustenau sind unterschiedlich strukturiert. Sie verbindet die Tatsache, dass sie den Mitarbeitenden sehr gute und attraktive Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten bieten. Dies beginnt bereits in der Lehrausbildung mit unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsangeboten.

Um bei Jugendlichen die sogenannte Lust auf Lehre zu wecken und ihnen ihre Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen, gibt es in Lustenau ein funktionierendes Netzwerk.

Lustenau Marketing koordiniert an den Standorten Millennium Park und Industrie Nord bereits seit vielen Jahren die Karrieretage. Die Schüler*innen der Mittelschulen erhalten Einblick in die unterschiedlichsten in Lustenau ansässigen Betriebe. Jeweils im Herbst finden die sogenannten Zukunfts.Lust Messtage statt. Des Weiteren wurde bereits zum zweiten Mal der Karriere-Event Höchsterstraße in Form eines Tages der offenen Tür durchgeführt.

Alle Information über die Lustenauer Lehrbetriebe, die jeweiligen Lehrberufe und un-

terstützende Beiträge zur Lehrstellensuche bietet kompakt die Plattform www.lustenau.at/lehre.

2.2 Ausbildung

Am Wirtschaftsstandort Lustenau sind nationale und internationale Technologie-, Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen angesiedelt. Vom handwerklichen Familienunternehmen bis zum Hightech-Betrieb – die zentrale Lage, die gut ausgebaute Infrastruktur, die Social Media-Arbeit der Marktgemeinde sowie die generell gute Infrastruktur definierten Lustenau als einen attraktiven Standort für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen.

2.3 Bestehende Aktivitäten

Es darf nicht unerwähnt bleiben, dass Lustenau in einem intensiven Konkurrenzverhalten zum Schweizer Arbeitsmarkt steht. Die schweizerischen Betriebe locken mit attraktiven Angeboten, die durch die aktuelle

Währungssituation zum Frankenkurs geprägt sind.

Um bestehen zu können, müssen die Kooperationsangebote aller heimischen Systempartner innovativer ausgestaltet werden.

Im Vergleich zu anderen Regionen wird gerade Lustenau sich dahingehend positionieren müssen, indem die Systempartner Marktgemeinde, Industrie, Gewerbe und Schulen die bereits bestehende Zusammenarbeit weiterhin anzukurbeln. Es muss darauf Bezug genommen werden, dass einzelne Player bereits gute Fortschritte erzielen konnten, andere aber nicht. Umso wichtiger wird sein, stets aufs Neue offensiv an der Attraktivitätssteigerung der dualen Ausbildung zu feilen.

Die Handelsschule Lustenau bietet das Projekt „HAS3 – Handelsschule+Praxis+Lehre“ im Sinne von dualer Ausbildung an. Die Jugendlichen sollen dazu animiert werden, während ihrer Aus- und Weiterbildung ihre theoretische Schulausbildung mit Praktika zu ergänzen. Dadurch kann in Folge ein fast nahtloser Übergang von der Schule in die Lehrausbildung von einzelnen Schüler*innen von statten gehen.

Im Vergleich dazu legt die Handelsakademie Lustenau ihr Augenmerk auf den direkten Einstieg der Jugendlichen nach Beendigung der schulischen Ausbildung, das bedeutet, erst die Matura, dann Einstieg in ein Unternehmen bzw. Weiterbildung an einer Universität oder Hochschule.

In Lustenau obliegt die Koordination der Ausbildungsplätze und Auszubildenden der Marktgemeinde selbst und ist Lustenau Marketing zugeteilt. Lustenau Marketing ist die zentrale Plattform, die vor allem die Informations- und Bewerbungsaktivitäten sowohl im schulischen als auch im betrieblichen Bereich durchführt.

2.4 Zielsetzung

Für Lustenau verfolgt das Projekt „DuAL-Plus“ zwei Ziele:

Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung (T1)

Horizontale, vertikale und internationale Durchlässigkeit (T3) von der Mittelschule, Polytechnischen Schule und Handelsschule

Die im Zuge des Projektes durchgeführten Befragungen von Schüler*innen und Unternehmen sowie die vorhandenen Analysen der Marktgemeinde aus dem Jahre 2016 zeigen notwendige Handlungsfelder im Hinblick auf einen erfolgreichen Einstieg in die Schul-, Lehr- oder Berufsausbildung von jungen Menschen auf.

Mittels Workshops wurden die strategischen Ausrichtungen und Maßnahmen definiert.

Ziele in Lustenau

Das Ziel von Lustenau Marketing lautet, die Lustenauer Unternehmen besser auf dem Markt zu positionieren. Dies einerseits, um potenzielle neue Auszubildende anzusprechen und andererseits die Jugendlichen zu erreichen, die sich in einer schulischen Weiterbildung befinden.

Es ist elementar herauszuarbeiten, wie und womit die Ausbildung attraktiviert und die Jugendlichen in den Schulen angesprochen werden können. Dies ist unabhängig davon, ob der/die Jugendliche direkt nach der Schulzeit eine Ausbildung starten oder ob er/sie im Zuge der Schulausbildung ein Praktikum in einem Unternehmen absolvieren möchte.

Es galt im Zuge des Projektes, den Orientierungsbedarf seitens der Jugendlichen zu erfahren sowie andererseits die Klein- und Mittelunternehmen mit ihren Anliegen zu untersuchen. Durch die intensive Zusammenarbeit mit den Direktoren der höheren Schu-

len galt es, die aktuellen Problemfelder und Schnittstellen herauszufinden.

Die Informationen und Analysen zeigten den Projektverantwortlichen auf, welche strategischen Maßnahmen zu ergreifen sind, die in der gesamten Region Lustenau die Attraktivität der dualen Ausbildung vor allem bei den Jugendlichen steigern, aber auch, welche Maßnahmen nicht dienlich sind.

Basierend auf der Diskussion und Moderation in mehreren Workshops hat sich der Anspruch herausgestellt, die einzelnen Aktivitäten und Veranstaltungen zu einer ganzheitlichen Kampagne weiter führen zu wollen.

Dabei stellen auch die Umsetzung von innovativen Bildungsformen (T2) und Maßnahmen zur besseren Durchlässigkeit (T3) weitere Eckpfeiler dar. Von den im Projekt DuAL-Plus insgesamt erarbeiteten Modulen profitiert die Marktgemeinde Lustenau, indem sie die für ihre Bedürfnisse wichtigen Module übernehmen und umsetzen kann, um die Attraktivität von einer weiteren Seite her zu steigern.

2.5 Ergebnisse

Die Marketinginstrumente in Lustenau wurden systematisch und ganzheitlich mit den Ergebnissen aus den Workshops und Er-

kenntnissen weiterentwickelt. Sie bilden die Basis für die integrierten operativen Umsetzungsmaßnahmen. Veröffentlicht sind diese auf der Lehrlingswebseite [Starte deine Karriere in Lustenau](#).

2.6 Links

Webseite:

<https://marketing.lustenau.at/de/aktivitaeten/ausbildung-in-lustenau/lehrlingswebsite-1>

Broschüre Chancen.Lust

<https://marketing.lustenau.at/de/aktivitaeten/ausbildung-in-lustenau/chancen-lust-1>

Checkliste für Unternehmen zur Durchführung der berufspraktischen Tage: Der perfekte Schnuppertag

<https://marketing.lustenau.at/de/aktivitaeten/ausbildung-in-lustenau/der-perfekte-schnuppertag>

Der Chancen.Lust Tag 2021

<https://marketing.lustenau.at/de/aktivitaeten/ausbildung-in-lustenau/chancen-lust-tag-2021>

Text: Markus Gamon, basierend auf Ergebnissen von: Nathalie Roithinger, Alexandra Ender; Marion Maier, Christiane Eberle

3 DUALPLUS IM MONTAFON



3.1 Ausgangslage

In der Region Montafon reicht die schulische Ausbildung von Volksschulen über Mittelschulen bis zur Polytechnische Schule. Weiterführende Schulen befinden sich in der Bezirkshauptstadt Bludenz. Die wirtschaftliche Struktur des Tales Montafon ist neben Tourismusbetrieben und Energieversorgern von Gewerbebetrieben geprägt. Die Bewohner*innen des Montafons arbeiten im Tal selbst oder größtenteils in den angrenzenden Regionen Bludenz bis Feldkirch.

In der Region Montafon bemühen sich die Wirtschaftsgemeinschaft Montafon (WIGE) und der Stand Montafon darum, die Lehrstellenangebote für Jugendliche bekanntzumachen. Die Anzahl der Lehrstellenangebote und die Nachfrage an Ausbildungsplätzen sind beinahe deckungsgleich. Die Wirtschaftsgemeinschaft Montafon veranstaltet seit mehreren Jahren in Kooperation mit der Polytechnischen Schule Lehrlingsmessen. Zusätzlich wird die Plattform „LEMO“ betreut. Deren Lehrlingsmagazin wird zweimal jährlich an alle Haushalte im Montafon ausgeliefert. Eine eigene Homepage informiert

rund um die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten im Montafon und die aktuell verfügbaren Lehrstellen. Die Jugendlichen erhalten eine erste Orientierung über die Berufswahlmöglichkeiten.

www.lehremontafon.at.

3.2 Ausbildung

Im Montafon werden die zahlreichen Klein- und Mittelbetriebe größtenteils familiär geführt. Die Verbundenheit im Tal zeigt sich auch dadurch, dass die Unternehmen ihr Augenmerk auf die regionale Lehrlingssuche legen und dementsprechend ihr Image als gute Ausbildungsbetriebe pflegen. Die Betriebe kooperieren eng, um ihre Unternehmen und die duale Aus- und Weiterbildung an die neuen Herausforderungen anzupassen. Dazu zählen der Trend in die schulische Ausbildung, leistungsschwächere Jugendliche, Lehrlingsabbrüche und dergleichen.

3.3 Bestehende Aktivitäten

Um der Abwanderung der Arbeitnehmer*innen aus dem Montafon entgegenzuwirken und die Region zu stärken, gibt es allen voran die Kooperationen innerhalb der Gemeinden des Montafons – den Stand Montafon – und jene der Wirtschaftsgemeinschaft Montafon.

3.4 Zielsetzung

Das Projekt „DuALPlus“ hat das Hauptziel:

innovative Bildungsformen zu entwickeln (T2).

Selbstverständlich spielen hierbei auch jene Hauptziele der anderen beiden Projektregionen eine Rolle, die lauten, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern (T1) und die Durchlässigkeit (T3), vor allem von der Mittelschule und Polytechnischen Schule in den Berufseinstieg, zu verbessern.

Die im Zuge des Projektes im Montafon durchgeführten Befragungen von Schüler*innen und Unternehmen sowie die vorhandenen Befragungen von Schüler*innen der Polytechnischen Schule Montafon zur Qualität von durchgeführten Schnuppertagen zeigten bestehende Handlungsspielräume im Hinblick auf einen erfolgreichen Einstieg junger Menschen in eine Lehrausbildung.

3.5 Ergebnisse

In Zusammenarbeit mit dem Stand Montafon, der WIGE Montafon und der Polytechnischen Schule wurden drei Instrumente entwickelt, die auch in den anderen Partnerregionen direkt einsetzbar sind.

Pilotprojekt innovatives Aus- und Weiterbildungsprogramm „Lernen für das Leben“ (T2)

Die im Zuge des Projektes entwickelten innovativen Aus- und Weiterbildungsformen können neben der Lehrausbildung im Unternehmen und dem Besuch der Berufsschule als dritte Säule in die Ausbildung eingebunden werden. Dies erfolgt, wie bisher meist üblich in großen Firmen, jetzt auch in kleinen Unternehmen und vor allem in regionalen Kooperationen. Siehe Abschnitt T2 Innovation und Qualität, Kapitel „Innovative Ausbildungsprogramme“: Lernen für das Leben

Erweiterung des Status quo zu einem ganzheitlichen, integrierten Produkt

Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen und dem durchgeführten Pilotprojekt „Lernen für das Leben“ mit anschließender Evaluation soll der Grundstein für ein innovatives Ausbildungskonzept für Lehrlinge im Montafon gelegt werden. Bei der sogenannten dritten Säule handelt es sich um ein innovatives Aus- und Weiterbildungsprogramm. Der Fokus liegt neben der Arbeit im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule auf der weiteren Entwicklung von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz der Auszubildenden.

Ein erster Schritt zur Umsetzung des neuen Systems wurde gesetzt: Die ersten sechs Lehrlinge nahmen an den im Rahmen von DuALPlus initiierten Kursen im Zeitraum Mai bis Juli 2021 teil. Für die Lehrlinge der teilnehmenden Firmen fallen keine Kosten an.

Desweiteren ist geplant, gemeinsam mit Systempartnern Jugendliche auf ihre Gesellenprüfung vorzubereiten.

Folder für optimale Schnuppertage (T1)

Der Folder für den optimalen Schnuppertag, basierend auf der Auswertung der Befragungen und weiterer Entwicklung im Expert*innenteam gibt in Form einer Checkliste eine Anleitung für Betriebe, welche Punkte bei der Durchführung der berufspraktischen Tage aus Sicht der Bewerber*innen wichtig für deren Berufsentscheidung sind.

Siehe Abschnitt „T1 Berufsorientierung und Anerkennung“, Kapitel „Neue Werkzeuge zur Berufsorientierung in Vorarlberg“: Beschreibung Checkliste zu Berufsorientierungstagen

Modular aufgebauter Ausbildungskompass in Wabenform (T1)

Um die möglichen Karriere- und Ausbildungswege von Jugendlichen darzustellen, wurde ein Ausbildungskompass in Wabenform entwickelt. Besonders Eltern und Jugendliche profitieren von der Übersichtlichkeit des dargestellten Bildungssystems. Siehe Abschnitt „T1 Berufsorientierung und Anerkennung“, Kapitel „Neue Werkzeuge zur Berufsorientierung in Vorarlberg“: Beschreibung Ausbildungskompass.

3.6 Links

WIGE Montafon

<https://wige-montafon.at/betriebe/>

Stand Montafon Jugendkoordination

<https://stand-montafon.at/bildung-soziales/jugend/jugendkoordination>

Digitale Lehrlingsmesse Montafon

<http://www.lehremontafon.at/NODE/127>

LEMO goes digital

<http://www.lehremontafon.at/NODE/125>

Text: Markus Gamon, Basis von: Elke Martin, Christian Zver, Martin Pögler

4 DUALPLUS IN BREGENZ



4.1 Ausgangslage

In Bregenz gibt es im Vergleich zu anderen Vorarlberger Städten und Gemeinden eine eher hohe Zahl an Jugendlichen, die weder in Ausbildung noch erwerbstätig sind. Diese jungen Menschen verfügen über unterschiedliche Bildungsabschlüsse und befinden sich in verschiedenen Lebenssituationen. Die Spannweite reicht dabei von guten Schüler*innen in Wartestellung auf ein Studium oder ähnliches, über aktiv arbeitssuchende junge Menschen mit guten oder auch eingeschränkten Arbeitsmarktchancen, bis hin zu Jugendlichen auf der Suche nach beruflicher Orientierung und Identität sowie jungen Menschen fern der Leistungsnorm, oft auch mit psychosozialen gesundheitlichen Einschränkungen.¹

¹ Unterstützung der arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe „NEET“: Studie von ISW, IBE und JKU im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (Sozialpolitische Studienreihe), Johann Bacher.

Zahlreiche jugendlichen NEETs (Young people neither in employment nor education or training) verfügen über mangelnde Grundkompetenzen und wenig familiäre Unterstützung, bringen aber gleichzeitig auch verschiedene Potentiale für eine Lehrausbildung mit.

Die hohe Anzahl an jugendlichen NEETs in Bregenz steht sicher auch in Zusammenhang mit dem hohen Anteil an Familien mit Eltern mit maximal Pflichtschulabschluss, dem hohen Anteil an Kindern, die nicht deutscher Muttersprache sind und der ausgeprägten Bildungssegregation. Hinzu kommt eine eher hohe Anzahl an Ein-Eltern-Familien oder auch Familien, welche Mindestsicherung beziehen.

Somit haben manche Jugendliche schwierigere Startbedingungen. Daher hat sich die Stadt im Sinne eines „Chancenreichen Bregenz“ das Ziel gesetzt, verstärkt präventive Maßnahmen zu setzen bzw. zu forcieren (beste Betreuungsangebote für Kinder, intensive Förderung von Kindern und Jugend-

lichen im Bildungssystem, Unterstützungsnetzwerke für Familien, etc.).

4.2 Ausbildung

Wirft man einen Blick auf die Ausbildungsbetriebe in Bregenz, wird sichtbar, dass die Landeshauptstadt vor allem von Klein- und Mittelbetrieben im Dienstleistungssektor geprägt ist. In der Befragung von 16 Betrieben wurde deutlich, dass bildungsstarke Jugendliche oft von größeren Firmen aus der Umgebung erfolgreich angeworben werden.

4.3 Bestehende Aktivitäten

Gerade Klein- und Mittelbetriebe verfügen meist nicht über ausreichend Zeit und Ressourcen, um Jugendliche mit weniger Qualifikationen und wenig familiärem Rückhalt umfassend zu bilden, vor allem im Hinblick auf Sozial- und Personalkompetenzen. Außerdem ist es für sie auch auf Grund der begrenzten Ressourcen schwieriger, eigene attraktive Fort- und Weiterbildungen, Lehrlingsaktivitäten oder Lernhilfen zu organisieren, wie es größere Betriebe tun. Gleichzeitig besteht ein hoher Bedarf an ausgebildetem Personal.

Einzelne Befragte aus den Betrieben haben vorgeschlagen, diese Herausforderung verstärkt gemeinsam in einem Ausbildungsverbund anzugehen. Darüber hinaus wäre eine fachliche Unterstützung für die Ausbildungsbetriebe wünschenswert.

4.4 Zielsetzung

Das Projekt „DuALPlus“ hat sich in Bregenz zum Ziel gesetzt, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern (T1) und Übergangsphasen zu verbessern (T3), vor allem den

Übergang von der Mittelschule und Polytechnischen Schule in den Berufseinstieg.

Die im Zuge des Projektes in Bregenz durchgeführten Befragungen von Schüler*innen und Unternehmen und die vorhandenen städtischen Analysen zeigten bestehende Herausforderungen im Hinblick auf einen erfolgreichen Einstieg junger Menschen in eine Lehrausbildung.

Im Zuge des Projektes DuALPlus wurde im Juni 2020 mit zehn Schüler*innen der Polytechnischen Schule Bregenz, welche im abschließenden Schuljahr aktuell keine Lehrstelle gefunden hatten, ein zweitägiger Workshop unter dem Titel „Zukunfts-Check“ durchgeführt.

Schwierigkeiten und Verbesserungspotenziale im Hinblick auf den erfolgreichen Übergang von der Schule in die Lehrausbildung wurden ausgearbeitet und mit Fachkräften an der Schule weiterentwickelt. Zusätzlich wurden folgende Bereiche intensiviert:

- Recherchen von freien Lehrstellen in Klein- und Mittelbetrieben, die auf Lehrstellenplattformen nicht sichtbar sind,
- Kommunikation mit regionalen Unternehmen,
- Begleitung einzelner Schüler*innen,
- Zusammenarbeit mit der Schule und Jugendcoaches.

Hier zeigte sich, dass mit einer gewissen Anzahl an Schüler*innen intensiv individuelle Kompetenzen weiterentwickelt werden müssten, damit diese die Schule möglichst ausbildungsfit verlassen. Vor allem bei jenen Schüler*innen, die das Poly-Jahr voraussichtlich oder tatsächlich wiederholen, wäre ein verstärktes bedarfsorientiertes Fördern sinnvoll. Außerdem erwies sich das lokale Kümern und Vernetzen mit den Klein- und Mittelbetrieben der Region als erfolgreich und ausbaubar.

4.5 Ergebnisse

Erweiterung des Status quo zu einem ganzheitlichen, integrierten Produkt durch Marketingkooperation

Basierend auf den gewonnenen Erkenntnissen und einem durchgeführten Workshop mit Expert*innen aus den Bregenzer Betrieben und dem Bildungsbereich entwickelte die Stadt Bregenz in Kooperation mit der Wirtschaftsgemeinschaft Bregenz das Konzept zur „Lobby – für deinen Lehrberuf“.

Die „Lobby“ will jungen Menschen eine Chance auf eine Lehrausbildung in einem der Klein- und Mittelbetriebe im Dienstleistungssektor in Bregenz und Umgebung bieten. Gemeinsam mit den verschiedenen Systempartner*innen sollen Jugendliche auf ihre Lehrstelle vorbereitet und während ihrer Ausbildung weiter unterstützt sowie fortgebildet werden.

Die „Lobby“:

- organisiert passgenaue Bildungsangebote,
- organisiert Lernhilfe und Coaching,
- setzt gemeinsam mit Lehrlingen nachhaltige Projekte um und
- versteht sich als flexibler Dienstleister für Klein- und Mittelbetriebe im Hinblick auf die Lehrausbildung.

Das Konzept soll in Bregenz lokal vernetzt, erprobt und umgesetzt werden. Die Finanzierung einer Planstelle wird von mehreren Projektpartnern kooperativ aufgebracht.

4.6 Links

Lobby Bregenz

<https://www.bregenz.gv.at/rathaus/news/showNews/lobby-fuer-die-lehre/>

<https://www.regio-v.at/news/dualplus-bregenz>

Siehe auch Abschnitt “Π Berufsorientierung und Anerkennung”, Kapitel “Orientierungsbedarf von Jugendlichen in Lustenau, Montafon und Bregenz”, Unterkapitel 5 “Zukunft-Check”

Jasmin Dreher; Ergänzungen Markus Gamon

5 BEOBACHTER IN VORARLBERG

Die Beobachterinstitutionen in der Region Vorarlberg verfolgten den Projektfortschritt und dienten als Bindeglied und Impulsgeber, um Innovation und Weiterentwicklung der dualen Ausbildung zu ermöglichen. Für die Beobachter sind sowohl die Erkenntnisse aus den Studien und Analysen von Bedeutung als auch die regionalen Einblicke.

Weitere Vorarlberger Institutionen, die im Rahmen des Projekts DuALPlus eine wichtige Rolle gespielt haben sind:

Wirtschaftsförderungsinstitut Vorarlberg (WIFI)²:

Das WIFI Vorarlberg unterstützte das Projekt DuALPlus bei der Konzipierung innovativer Bildungsformen, bei der Erstellung eines Hochschullehrgangs und von Brückenkursen und fungierte als Workshopteilnehmer für die Ausarbeitung politischer Empfehlungen (Richtlinienvorschläge) zur Verbesserung der Durchlässigkeit.

Fachhochschule Vorarlberg (FH)³:

Die Fachhochschule Vorarlberg war in der Analyse- und Synthesephase des Projektes DuALPlus beteiligt.

Berufsinformationszentrum Vorarlberg (BIFO)⁴:

Das BIFO Vorarlberg brachte in das Projekt DuALPlus die Präsentation des Ausbildungsbotschafters bzw der Ausbildungsbotschafterin und den Talentecheck ein. Weiters war das BIFO aktiver Partner in der Polytechnischen Schule in der Region Bregenz und nahm am Workshop für die Ausarbei-

tung politischer Empfehlungen (Richtlinienvorschläge) zur Verbesserung der Durchlässigkeit teil.

Institut für Sozialdienste (IfS)⁵:

Das IfS war im Projekt DuALPlus aktiver Partner in der Polytechnischen Schule in Bregenz.

5.1 **Wirtschaftskammer Vorarlberg⁶**



Die Wirtschaftskammern Österreichs (WKO) vertreten die Interessen der österreichischen Unternehmer*innen. Sie setzen sich für eine zukunftsorientierte und wirtschaftsfreundliche Politik ein, wie zB. Steuerentlastungen oder Förderungen. Die WKO bietet schnelle und kompetente Beratung, vom Arbeitsrecht bis zur Zollauskunft und unterstützen mit ihrem Know-how die österreichischen Unternehmen. Mit den Bildungseinrichtungen – WIFI, Fachhochschulen – trägt die WKO dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der heimischen Wirtschaft zu stärken. Dies beinhaltet den respektvollen Umgang mit allen gesellschaftlichen Ebenen sowie die Förderung der Nachhaltigkeit in Balance mit der Möglichkeit zur wirtschaftlichen Entwicklung.

² <https://www.vlbg.wifi.at/>

³ <https://www.fhv.at/>

⁴ <https://www.bifo.at/beratung-fuer-erwachsene/>

⁵ <https://www.ifs.at/>

⁶ <https://www.wko.at/>

Die Rolle der Wirtschaftskammer Vorarlberg im Projekt DuALPlus erstreckte sich von der Analysephase über die Synthesephase bis hin zur Realisierungsphase des Projektes:

- T1 Attraktivierung der dualen Ausbildung: durch zur Verfügungstellung von statistischen Daten und Marktinformationen und aktive Beiträge zum Thema
- T2 Entwicklung und Umsetzung innovativer Ausbildungskonzepte: durch Unterstützung und Mitarbeit seitens des WIFI Vorarlberg
- T3 Durchlässigkeit der Bildungssysteme: durch Unterstützung und Mitarbeit seitens des WIFI Vorarlberg

5.2 **Bildungsdirektion für Vorarlberg⁷**



Die Bildungsdirektion für Vorarlberg ist eine Dienstleistungsorganisation und eine Verwaltungsbehörde für die Schulen Vorarlbergs, für die Lehrer*innen, Schüler*innen und Erziehungsberechtigten. Mit ihren Dienstleistungen will sie wesentlich zur erfolgreichen Schulentwicklung beitragen. Damit soll mehr Motivation bei Lehrer*innen, Schüler*innen und Erziehungsberechtigten zur eigenverantwortlichen Gestaltung des Bildungs- und Erziehungsauftrages entstehen. Als Verwaltungsbehörde ist es ihre Aufgabe, die Rechte und Pflichten der am Schulbetrieb Beteiligten zu gewährleisten. Die dazu notwendigen Kontroll- und Regelungsaufgaben nimmt sie nach den Grundsätzen der modernen Verwaltung leistungsbezogen und gesetzeskonform wahr. Ihre Vision ist, erfolgreiche, lebendige Schulgemeinschaften zu ermöglichen, in denen sich

⁷ <https://www.bildung-vbg.gv.at/>

alle Beteiligten wohl fühlen. Die Kinder und Jugendlichen werden in ihrer persönlichen Entwicklung gefördert und altersgerecht auf die Anforderungen des Lebens vorbereitet.

Die Rolle der Bildungsdirektion für Vorarlberg im Projekt DuALPlus umfasste die Koordination schulischer Aktivitäten in der Analyse- und Synthesephase und in der Umsetzung von Aktivitäten in den Polytechnischen Schulen Montafon und Bregenz. In der Entwicklung innovativer Bildungsformen und der Ausarbeitung politischer Handlungsempfehlungen stellten Experten der Bildungsdirektion ihr Fachwissen und ihre Expertise zur Verfügung.

5.3 **Internationale Bodensee-Konferenz⁸**



Die Internationale Bodensee-Konferenz (IBK, Konstanz) vereinigt als politisches Dach die grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Regierungen der Länder und Kantone in der Bodenseeregion und die mit ihm verbundenen Länder und Kantone Baden-Württemberg, Schaffhausen, Zürich, Thurgau, St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Innerhoden, Fürstentum Liechtenstein, Vorarlberg und Bayern. Als kooperativer Zusammenschluss dient sie dem Ziel, die Bodenseeregion als attraktiven Lebens-, Natur-, Kultur-, Wissenschafts- und Wirtschaftsraum zu erhalten und zu fördern sowie die regionale Zusammengehörigkeit und gesellschaftliche Weiterentwicklung zu stärken.

⁸ <https://www.bodenseekonferenz.org/de/home>

ken. Durch die politischen Abstimmungen und gemeinsamen Projekte leistet die IBK einen nachhaltigen Beitrag zur Überwindung der Grenzen in der Region.

Neben der Rolle als Beobachter beinhaltet die Stellung der Bodenseekonferenz im Projekt DuALPlus das Aufzeigen regionaler und überregionaler Bildungsprojekte im Bodenseeraum und die aktive Bewerbung des Projektes in den Partnerinstitutionen. Zudem nahm eine Vertreterin der IBK an der internationalen Schlussveranstaltung in München als Expertin zum Thema Durchlässigkeit teil.

5.4 CIPRA International⁹



Die CIPRA (Internationale Alpenschutzkommission, Schaan) bringt seit ihrer Gründung Menschen und Organisationen über sprachliche, kulturelle, geografische und politische Grenzen hinweg zusammen, die sich für die nachhaltige Entwicklung in den Alpen einsetzen. Die CIPRA wirkt darauf hin, der Alpenpolitik auf internationaler Ebene mehr Gewicht zu verleihen. Die CIPRA sitzt in deren Gremien als offizielle Beobachterin, liefert Ideen und Diskussionsgrundlagen zu aktuellen Themen und nimmt kritisch Stellung zu Positionen, Strategien und Aktionsplänen. Die CIPRA kommuniziert mehrsprachig, fundiert und zuverlässig. Mit alpMedia startete sie im Jahr der Berge 2002 einen alpenweiten Informationsservice.

Im DuALPlus-Projekt nahm eine Vertreterin der CIPRA an der transnationalen Konferenz „Mehrwert für die duale Ausbildung in der Alpenregion“ mit einer abschliessenden Zu-

⁹ <https://www.cipra.org/de>

sammenfassung und Reflexion der Konferenz teil. Die Regio-V beteiligte sich an der Initiative „Alpine Changemaker Basecamp“¹⁰ über die Teilnahme an der Reflexionsgruppe. Im Basecamp erhalten junge, motivierte Menschen die Möglichkeit, mit Gleichgesinnten neue Zukunftsperspektiven für ein gutes Leben in den Alpen zu entwickeln. Diese innovative Aktivität trägt zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme bei und wurde im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung durchgeführt. Darüber hinaus hat die CIPRA dazu beigetragen, über ihre Kommunikationskanäle die Projektaktivitäten und -ergebnisse alpenweit bekannt zu machen.

5.5 Ständiges Sekretariat der Alpenkonvention¹¹



alpenkonvention • convention alpine
convenzione delle alpi • alpska konvencija

Das Ständige Sekretariat unterstützt die Arbeit der Organe der Alpenkonvention. Dazu gehört auch die fachliche, logistische und administrative Unterstützung der Vertragsparteien (die Umweltministerien der Alpenländer) bei der Durchführung der notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung der Alpenkonvention und ihrer Protokolle. Das Ständige Sekretariat wurde 2003 mit Sitz in Innsbruck (für politische und administrative Aufgabenbereiche) und einer Außenstelle in

¹⁰

<https://www.cipra.org/de/cipra/international/projekte/laufend/alpine-changemaker-network-agentinnen-des-wandels/alpine-changemaker-basecamp>

¹¹

<https://www.alpconv.org/de/startseite/organisation/staendiges-sekretariat/>

Bozen/Italien (für technisch-operative Aufgabenbereiche) errichtet.

Im Projekt DuALPlus gab es regelmässige Austausche zwischen der Regio-V und dem Ständigen Sekretariat zur gegenseitigen Information über mögliche Synergien und den Stand der Aktivitäten. Das Ständige Sekretariat hat dazu beigetragen, über seine Kommunikationskanäle die Projektaktivitäten und -ergebnisse alpenweit bekannt zu machen. Die Regio-V stellte die Projektergebnisse dem Ständigen Ausschuss vor, der sich aus Delegierten der Vertragspartien zusammensetzt. Die Richtlinienvorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit standen hierbei im Vordergrund.

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T1 BERUFSORIENTIERUNG UND ANERKENNUNG

Analyse: Orientierungsbedarf von Jugendlichen im Alpenraum

Welchen Orientierungsbedarf haben Jugendliche in Bezug auf Bildung und Berufsausbildung? Diese Frage stand zu Beginn der Projektarbeiten in den Alpenregionen. Dieses Kapitel beschreibt die Ergebnisse aus der Gesamtsicht der Alpenregionen, die über zahlreiche Befragungen gewonnen wurden. Die Antworten sowohl aus der Perspektive der Jugendlichen selbst als auch der Eltern geben interessante Einblicke zur Sicht der Nutzer*innen. Die Erkenntnisse bieten eine objektive Grundlage für die (Weiter)Entwicklung von Instrumenten zur Berufsberatung.

Orientierungsbedarf von Jugendlichen in Lustenau, Montafon und Bregenz

Um ein besseres Verständnis über die Wünsche, Anregungen und die aktuelle Lage in Vorarlberg zu bekommen, wurde eine vertiefende Analyse in den Regionen Montafon, Bregenz und Lustenau durchgeführt. Hierzu wurden 90 Jugendliche befragt. Es wurde außerdem eine Bestandsanalyse über Angebote für Berufsberatung in Vorarlberg erstellt, welche den Jugendlichen bei der Orientierung helfen. Das letzte Kapitel beschreibt ausgewählte Berufsberatungsangebote in Vorarlberg, die für den „Dual-EducationFinder“ – ein online-Werkzeugkasten zur dualen Ausbildung – beschrieben wurden (www.dualeducationfinder.eu).

Neue Werkzeuge zur Berufsorientierung in Vorarlberg

Beschreibung Checkliste zu Berufsorientierungstagen

Flyer: Checkliste der perfekte Schnuppertag

Beschreibung Ausbildungskompass

Flyer: Ausbildungskompass



édh a



Interreg
Alpine Space
DuALPlus



European Regional Development Fund



ORIENTIERUNGSBEDARF VON JUGENDLICHEN: HERAUSFORDERUNGEN F UR DIE DUALE AUSBILDUNG

AUTOR*INNEN

HANNELORE SCHWABL - lvh
Hannelore.Schwabl@lvh.it
MIRKO CUTRI - lvh

DATUM

Oktober 2020

ARBEITSPAKET

T1 - Berufsorientierung und Anerkennung

ERGEBNIS

D.T1.1.1 – Analyse Orientierungsbedarf
von Jugendlichen

ZUSAMMENFASSUNG

In Anbetracht der wachsenden Nachfrage nach Auszubildenden in der Industrie ist es von großer Bedeutung, ein umfassendes Verständnis der erforderlichen Orientierung und Probleme zu schaffen, die bei Jugendlichen bei der Wahl ihres weiteren Bildungsweges auftreten. Da dieses Thema auch für das Handwerk von großer Bedeutung ist, zielte die durchgeführte Umfrage darauf ab, eine Orientierungshilfe zu erstellen, die bei der Auswahl helfen kann. Dieses Dokument stellt die Ergebnisse der Umfrage vor, die im Rahmen des Arbeitspakets "Berufsberatung und Anerkennung der dualen Ausbildung" des Projekts DuALPlus durchgeführt wurde, das von der Europäischen Union über Interreg Alpine Space kofinanziert wird. Die Umfrage untersuchte die Meinung der Öffentlichkeit (insbesondere der Eltern und Jugendlichen) zu verschiedenen Themen in Bezug auf verschiedene Bildungssysteme, insbesondere die duale Ausbildung, in den

verschiedenen Projektpartnerregionen in Italien, Österreich, Deutschland, Slowenien, Frankreich und der Schweiz. Das Hauptziel der Umfrage war es, den Orientierungsbedarf der Jugendlichen in Bezug auf Bildung und Berufsausbildung zu ermitteln. Die Ergebnisse zeigen, dass, obwohl viele der Teilnehmer über die verschiedenen Bildungswege, einschließlich der dualen Ausbildung, Bescheid wissen, noch viele Unsicherheiten und Informationsdefizite bestehen. Das größte Problem in diesem Bereich ist sicherlich das geringe Prestige und die geringe soziale Anerkennung, die das duale System in der heutigen Gesellschaft genießt. Die verschiedenen Erkenntnisse sollen in den Aufbauprozess der Orientierungs-Toolbox einfließen, die in den verschiedenen regionalen Bereichen von den Projektpartnerregionen zum Einsatz kommen soll.

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	METHODEN	4
3	ERGEBNISSE	6
4	ZUSAMMENFASSUNG	11
5	AUSBLICK	12

1 EINLEITUNG

Der Prozess der Berufsorientierung von Jugendlichen kann durch eine Vielzahl unterschiedlicher Faktoren beeinflusst werden. Dies können zum einen strukturelle Faktoren wie Schulniveau oder Bildungsstrukturen sein, aber auch die Erwartungen und Werte der Jugendlichen, z.B. in Form von Zielen, Plänen und Bildungseinstellungen, spielen eine Rolle. Darüber hinaus kann das soziale Umfeld wie Familie, Schule und Freunde den Berufsorientierungsprozess hemmen oder positiv unterstützen. Der Zugang zu Unterstützungsangeboten und bestehenden Kontakten (Netzwerken) ist in diesem Zusammenhang ein wichtiger Einflussfaktor. Ein weiterer möglicher Einflussfaktor kann die Persönlichkeit des jungen Menschen sein, genauer gesagt seine Informations- und Bewältigungsstrategien sowie seine Interessen.

Um besser zu verstehen, welchen Einflüssen Jugendliche in den Projektpartnerländern auf ihre zukünftigen Bildungsentscheidungen ausgesetzt sind, wurde im Rahmen des Projekts DuALPlus eine Umfrage durchgeführt. Jugendliche, Eltern und Expert*innen wurden zu ihren Recherchemethoden für

Ausbildungen, ihrem Wissen über das duale Ausbildungssystem sowie zu den Fähigkeiten und Berufserwartungen der Jugendlichen, den Einflüssen auf ihre Entscheidungen und ihre Mediennutzung befragt. Ziel der Befragung war es, Informationslücken aufzudecken und den Orientierungsprozess der Jugendlichen besser zu verstehen.

Im Folgenden werden die Befragungen der Eltern und der Jugendlichen ausgewertet und miteinander verglichen. Um zu verstehen, welche Verbesserungen oder Veränderungen in den Partnerregionen notwendig sind, ist es von zentraler Bedeutung, ein grundlegendes Verständnis für die Sichtweise der Jugendlichen und ihrer Eltern zu entwickeln und zu verstehen, wie sie die Entscheidung über ihren zukünftigen Bildungsweg treffen. Das Arbeitspaket "Berufsberatung und Anerkennung der dualen Ausbildung" zielt daher darauf ab, ein allgemeines Verständnis der Situation in Bezug auf die derzeitige oder zukünftige Bildungswahl der Teilnehmer*innen in den Projektpartnerregionen zu schaffen.

2 METHODEN

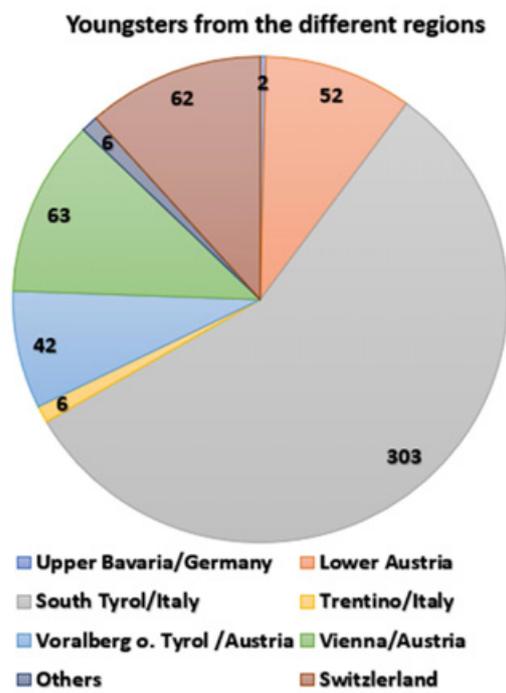
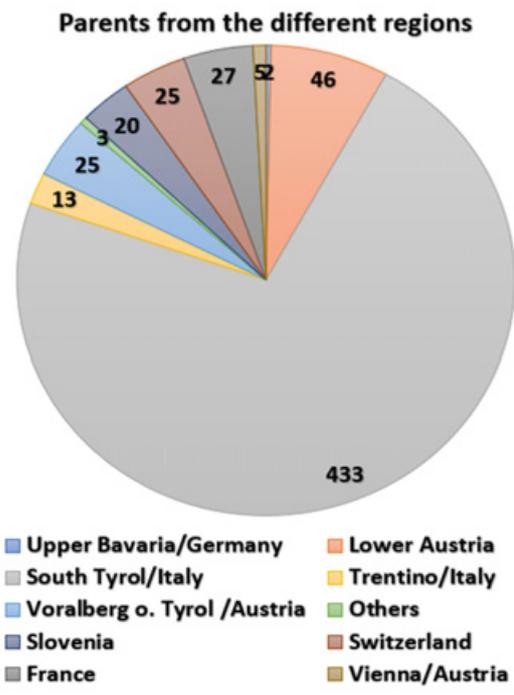
Vor der Durchführung der Interviews beschlossen die Projektpartner, eine gemeinsame Methodik zur Analyse der Orientierungsbedürfnisse und -perspektiven der Jugendlichen anzuwenden. Die Methodik umfasste eine Mischung aus quantitativen, wie Online- und Offline-Umfragen, und qualitativen Methoden, wie Kurzinterviews. Es wurde beschlossen, die Ergebnisse der Umfrage in einem gemeinsamen Bericht zu präsentieren. Das Ziel dieses Dokuments ist es, Einblicke in die Perspektiven und Orientierungsbedürfnisse der Jugendlichen in den Alpenländern zu geben und als Input für die Verbesserung oder Entwicklung der benötigten Orientierungsinstrumente in den Projektpartnergebieten zu dienen. Für die Erhebung der Informationen über die Projektpartnergebiete wurde eine kurze Online-Umfrage verwendet, wobei eine Antwort pro Projektpartner erforderlich war. Darüber hinaus war jeder Projektpartner für den Versand des Fragebogens an die Zielgruppen in seinen Gebieten verantwortlich. Die Umfrage sollte dazu beitragen, den angewandten Entscheidungsprozess zu hinterfragen und mögliche Informationslücken aufzudecken.

Ein Teil der Online- und Offline-Befragung richtete sich an Jugendliche, die sich im Entscheidungsprozess für ihren Bildungsweg befinden oder eine Ausbildung absolvieren, sowie an deren Eltern. Um die Daten zu untermauern bzw. die Situation in den einzelnen Bereichen besser erklären zu können, wurden darüber hinaus zusätzliche Befragungen/Interviews mit externen Partnern/Institutionen wie öffentlichen oder privaten Orientierungsorganisationen, Schulen, Eltern- und/oder Schülerorganisationen, etc. durchgeführt.

Für die Untersuchung wurden drei verschiedene Zielgruppen mit fünf unterschiedlichen Erhebungen befragt - 536 Jugendliche, 599 Eltern und 165 Expert*innen. Insgesamt nahmen 1300 Befragte teil. Davon wurden in einer Umfrage 559 Eltern und 474 Jugendliche befragt, jeweils in Deutsch, Englisch, Italienisch und Französisch. Bei dieser Umfrage kamen die meisten der antwortenden Eltern aus den italienischen Regionen Südtirol und Trentino mit 446 (78 %), gefolgt von Österreich mit 76 (13 %) in den Regionen Niederösterreich, Wien und Vorarlberg/Tirol. Von den Jugendlichen kamen 309 (58 %) aus Italien (Südtirol und Trentino), gefolgt von 157 aus Österreich (29 %) einschließlich Wien, Niederösterreich und Vorarlberg/Tirol. Eine dritte Umfrage wurde für 87 Personen - bestehend aus 25 Eltern und 62 Kindern - in der Schweiz durchgeführt. In Frankreich und in Slowenien war die Umfrage aus Datenschutzgründen nur für Eltern zugänglich. So nahmen 20 Eltern aus Slowenien und 27 Eltern aus Frankreich (insgesamt gab es 32 Antworten, von denen aber nur 27 ausgewertet werden konnten) teil.

Außerdem wurden 165 Expert*innen aus Südtirol eingeladen, um das Thema "Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung" zu diskutieren. Diese Expert*innen setzten sich aus Unternehmer*innen, Ausbilder*innen, Meister*innen und Kaufleuten zusammen. Im folgenden Teil werden nur die Befragungen der Eltern und Jugendlichen aus den Projektpartnerländern ausgewertet.

Die Liste der Fragen, die von den verschiedenen Zielgruppen beantwortet werden sollten, wurde mit dem Ziel erstellt, die Berufsorientierungsbedürfnisse junger Menschen zu verstehen, zu begreifen, wie Orientierungsangebote auf dem Markt platziert werden und zu überprüfen, ob es einen Bedarf gibt, diese zu verbessern oder weiterzuentwickeln. Das übergeordnete Ziel dieses Arbeitspakets ist letztlich der Austausch von bewährten Verfahren auf internationaler Ebene innerhalb des Konsortiums und die Schaffung einer Art Leitfadens, der allen Einrichtungen, die ihre Orientierungsaktivitäten anbieten oder weiterentwickeln wollen, als Hilfestellung dienen kann. In zweiter Linie zielten die Fragen auch darauf ab, zu verstehen, wer die Zielgruppen sind, wie wichtig Orientierungsaktivitäten für sie im Prozess der Entscheidungsfindung sind und herauszufinden, wer in der Familie/Gesellschaft dafür zuständig ist, die Jugendlichen zum und durch den Orientierungsprozess zu führen. Dabei wurde berücksichtigt, dass das gesamte Schulsystem, sowohl das öffentliche als auch das private, Lehrer*innen und Erzieher*innen sowie die Politik und andere Institutionen einen gewissen Einfluss auf ihre Entscheidungsfindung haben. Interessant war auch, die Unterschiede zwischen den Meinungen von Jugendlichen und ihren Verwandten/Familienmitgliedern herauszufinden, falls diese bestehen. Eine Frage, die bei der Festlegung der Methodik von grundlegender Bedeutung war, lautete: "Wissen die Jugendlichen überhaupt über das duale Ausbildungssystem und die damit verbundenen Möglichkeiten Bescheid?"



3 ERGEBNISSE

In den Umfragen, die mit Eltern und Jugendlichen durchgeführt wurden, brachten die verschiedenen Fragen und Vergleiche sehr interessante Ergebnisse.

Im **ersten Teil** wurden Fragen gestellt wie "Welche Orientierungsangebote kennen Sie?", "Wie zufrieden sind Sie?".

die Schule und bringt so das Orientierungsangebot näher an die Schule heran und nicht andersherum.

Interessant ist auch, dass sowohl **der öffentlichen Beratung als auch den privaten Orientierungsdiensten** (in Italien bieten nur 40 % der Schulmessen eine Orientierung an) nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zufriedenheit mit den Tagen der offenen Tür und den Schulbesuchen am höchsten ist, während bei allen anderen Arten von Angeboten Verbesserungsbedarf besteht, insbesondere bei den öffentlichen und privaten Dienstleistungen.

Ein zweiter Aspekt, auf den sich die Umfragen konzentrierten, waren die Stärken, Talente und Interessen der Jugendlichen in den jeweiligen regionalen Gebieten der Projektpartner. Sowohl

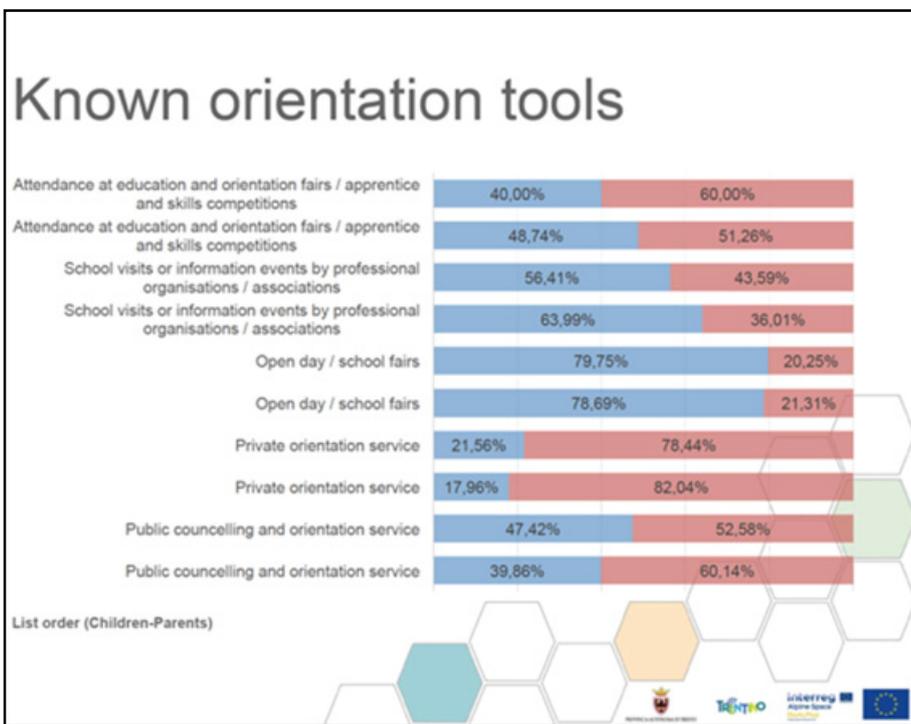


Abb. 1: "Welche Orientierungsangebote kennen Sie?"

Bei der Analyse der Ergebnisse wird deutlich, dass beide Seiten, Eltern und Kinder, mit dem Orientierungsinstrument „Tag der offenen Tür/Schulmessen“ in Kontakt gekommen sind. Die Initiativen zum **Tag der offenen Tür** bieten Eltern und Kindern die Möglichkeit, Schulen zu besuchen und sich über deren Ausbildungsangebote zu informieren.

An zweiter Stelle stehen "Schulbesuche oder Informationsveranstaltungen von Berufsorganisationen/Verbänden", bei denen **56 %** der Kinder antworteten, dass sie diese Form der Orientierung kennen. Bei dieser Art der Orientierung kommt eine Organisation in

die Jugendlichen als auch ihre Eltern wurden befragt, um herauszufinden, ob sie die gleichen Ansichten über die Stärken der Kinder, über ihre Fähigkeiten im Umgang mit digitalen Geräten und Werkzeugen haben. Die Antworten waren sehr unterschiedlich: Die Eltern sind der Meinung, dass die Stärke ihrer Kinder die Fähigkeit ist, **logische Zusammenhänge zu verstehen**, während die Kinder selbst ihre Stärke darin sehen, **Fantasie und viele Ideen zu haben**, die sie in der Ausbildung und vielleicht in der Arbeitswelt nutzen können.

Bei der Frage "Gut mit Computern/Tablets und anderen digitalen Geräten umgehen können" denken Eltern, dass ihre Kinder, da sie mit Tablets/Computern/Smartphones umgehen können, "wunderbar mit Computern umgehen können", wohingegen die Kinder sich nicht so gut fühlen. Ein Tablet zum Spaß zu benutzen ist etwas ganz anderes, als einen Computer für die Arbeit zu benutzen. Ein weiterer Aspekt ist, dass die Eltern glauben, dass ihre Kinder gut mit Werkzeugen umgehen können, während die Jugendlichen diese Fähigkeit als letzte Option auf der Liste angeben. Es gibt also tatsächlich Unterschiede in der Wahrnehmung von Eltern und Jugendlichen. Was die Interessen der Jugendlichen betrifft, so gilt dasselbe wie oben: In einigen Punkten stimmen Eltern und Kinder überein, in anderen weichen sie voneinander ab. **Zu den gemeinsamen Punkten gehören die Interessen der Kinder an Marktbesuchen und Einkäufen, Sport usw.**

Die Beobachtung zeigt, dass sich die Jugendlichen im Umgang mit Werkzeugen nicht sehr sicher fühlen, während die Eltern glauben, dass sie es können und daran interessiert sind. Außerdem besteht zwar ein Interesse daran, draußen zu arbeiten und im Haushalt zu helfen, aber die Eltern teilen nicht dieselbe Auffassung; während die Eltern davon ausgehen, dass ihre Kinder am Sprachenlernen interessiert sind, geben die Jugendlichen an, dass ihnen das nicht gefällt.

In einem Punkt kollidieren die Meinungen von Kindern und Eltern sehr deutlich, und zwar bei den Ergebnissen zu den **Berufswünschen**, die sie sich nach ihrem Bildungsweg vorstellen. Sowohl die Eltern als auch die Kinder sind der Meinung, dass ein Arbeitsplatz die Möglichkeit bieten sollte, die eigenen Fähigkeiten zu verbessern, sich zu spezialisieren und Zugang zu lebenslangem Lernen zu erhalten. Diese Faktoren werden gefolgt von dem Wunsch nach einer festen Anstellung nach Abschluss der Ausbildung,

einem guten Gehalt, einem **Beruf mit Karrieremöglichkeiten** und einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie, freien Wochenenden und Urlaub.

Neben den beruflichen Erwartungen haben die **Ansichten und Sorgen der Eltern einen starken Einfluss auf die Meinung der Kinder**. Letztlich haben die Eltern eine Vorbildfunktion, und die Ergebnisse zeigen, dass sie im Orientierungsprozess eine große Verantwortung tragen.

Nicht zu unterschätzen ist auch der Einfluss, den **Influencer** auf Social-Media-Tools wie Instagram, Snapchat usw. auf die Meinung und Entscheidungsfindung von Kindern im Orientierungsprozess haben.

Ein Punkt, bei dem sich die Meinungen von Eltern und Kindern wieder stark unterscheiden, sind die **Aspekte technische Ausbildung und Schulnoten**. Was den ersten Aspekt betrifft, so sind sich die Eltern bewusst, dass eine technische Ausbildung heute auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt ist, da der Arbeitsmarkt von Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifizierten Arbeitskräften beherrscht wird. Was den zweiten Aspekt angeht, so messen die Kinder den Schulnoten keine große Bedeutung bei, während für die Eltern gute Noten ein wichtiges Kriterium für die Wahl eines Ausbildungsweges gegenüber einem anderen sind.

Ein sehr interessanter Punkt, der bei der Analyse der Umfrageergebnisse festgestellt wurde, ist die Meinung von Eltern und Kindern zur Frage "**Gibt es unterschiedliche Ansichten/Meinungen bei der Wahl der Ausbildung?**". Auch hier unterscheiden sich die Ergebnisse und zeigen, dass Situationen von den beiden Zielgruppen sehr unterschiedlich interpretiert werden können. Die Kinder und Eltern wurden gefragt, ob es Unterschiede zwischen den Ansichten der jeweils anderen gibt, wenn es um die Orientierung geht. 75 % der Eltern verneinen dies, aber bei den Kindern sind es nur 60 %. Fragt man die beiden Parteien anschließend:

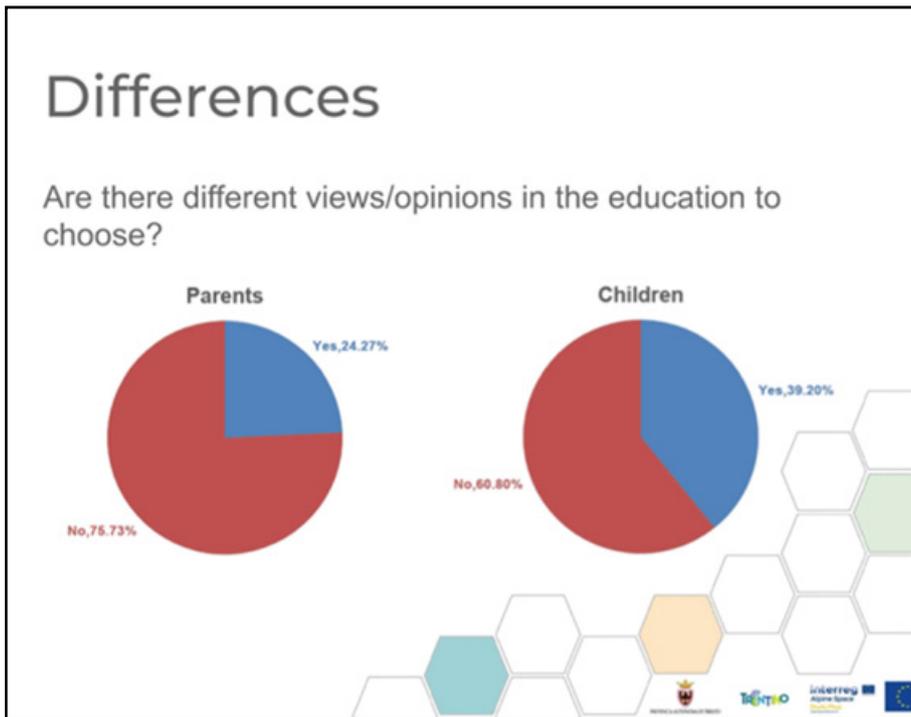


Abb. 2: "Gibt es verschiedene Ansichten/Meinungen in der Ausbildung zu wählen?"

"Wenn ihr unterschiedliche Vorstellungen habt, wie entscheidet ihr euch oder wie habt ihr euch entschieden?", so antwortet die Mehrheit der Kinder: "Ich mache auf jeden Fall das, worauf ich Lust habe", während die Eltern anmerkten, dass sie zunächst versuchen würden, darüber zu diskutieren, und dass sie bei anhaltenden Meinungsverschiedenheiten die **Entscheidungen ihrer Kinder akzeptieren würden**.

Nachdem die Stärken, Talente und Interessen ermittelt worden waren, wurden die Eltern und ihre Kinder gefragt, ob sie die verschiedenen Ausbildungssysteme in ihren Gebieten kennen, wobei sie sich auf die fünf Gebiete des Projekts bezogen. Was die Eltern betrifft, so **geben 82 % an, das Bildungssystem** ihrer Region, das globale Bildungs- und Ausbildungssystem, die Berufsausbildung, die Vollzeitausbildung, die Gymnasien, die Berufs- und Fachschulen zu kennen. Auf die Frage, ob sie das **duale Bildungssystem** kennen, antworteten 75 % der Eltern und **nur 50 % der Jugendlichen** mit „Ja“.

Auf die Frage, ob sie wissen, wie die duale Ausbildung an den Schulen gehandhabt wird, gibt es ähnliche Ergebnisse: **69 % der Eltern geben eine positive Antwort**. Im Vergleich dazu geben nur 51 % der Kinder an, dass sie wissen, wie das duale Ausbildungssystem funktioniert. Auf die Frage, ob sie wissen, wie die duale Ausbildung in einem Unternehmen gehandhabt wird, geben 68 % der Eltern und nur 35 % der Kinder eine positive Antwort. Auf

die Frage nach dem wirtschaftlichen Aspekt des dualen Systems: "Weißt du, wie dein Gehalt berechnet wird? Oder was du während deiner Ausbildung bekommst?", zeigt sich, dass bei beiden Zielgruppen **weniger als die Hälfte weiß, wie das Gehalt berechnet wird**. Dies ist besonders interessant, wenn man es mit den 69 % der Eltern vergleicht, die anfangs angaben, dass sie wussten, wie das duale Ausbildungsprogramm funktioniert. Die Ergebnisse dieses Abschnitts sind sehr wichtig, da sie Aufschluss darüber geben, wo man mit der Aufklärung über das duale Programm beginnen sollte.

Im nächsten Teil der Umfrage wurden die Eltern und ihre Kinder gebeten, verschiedene Abschlüsse nach den folgenden Kriterien zu bewerten:

- beste/schnellste Beschäftigungschancen,
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten,
- beste Verdienstmöglichkeiten,
- Prestige und soziale Anerkennung,

- Möglichkeiten der Unabhängigkeit (Gründung eigenes Unternehmen).



Abb. 3: "Bitte ordnen Sie die Diplome nach den folgenden Kriterien".

Aufgrund der unterschiedlichen Länder (Slowenien, Italien, Frankreich, Schweiz usw.) und Bildungssysteme wurden Diagramme nicht als die beste Möglichkeit zur Visualisierung der Ergebnisse angesehen. Bei der Analyse ging es daher darum, positive Tendenzen für die duale Ausbildung gegenüber der akademischen Ausbildung zu erkennen.

In der Rangliste der **schnellsten Beschäftigungschancen** stehen die beruflichen und technischen Abschlüsse ganz oben; akademische Abschlüsse werden ebenfalls gut bewertet, während naturwissenschaftliche und geisteswissenschaftliche Abschlüsse am niedrigsten eingestuft werden, da diese Abschlüsse in der öffentlichen Meinung oft einen schwierigen Einstieg in den Arbeitsmarkt erwarten lassen. Umgekehrt verhält es sich bei der Betrachtung des Rankings nach **Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten**. Alle akademischen Laufbahnen wurden sehr hoch bewertet, während die berufliche Ausbildung sehr niedrig

bewertet wurde. Betrachtet man die **Verdienstmöglichkeiten**, so rangieren Master an Universitäten und professionelle Master an erster Stelle, während die berufliche Bildung ohne Meisterabschluss sehr niedrig bewertet wird. Darüber hinaus wird nach Ansicht der Eltern und Kinder **Prestige und soziale Anerkennung** vor allem durch Bachelor- und Masterabschlüsse sowie akademische Laufbahnen vermittelt. Die niedrige Bewertung der dualen Studiengänge in dieser Frage könnte mit den Vorurteilen gegenüber dem System zusammenhängen, das oft als zweitrangiger Abschluss betrachtet wird, der nur für diejenigen

geeignet ist, die nicht in das übliche System passen. Betrachtet man die Ergebnisse des Rankings nach **Unabhängigkeitschancen**, so stehen die Meisterberufe wieder an erster Stelle, gefolgt von den Hochschulmeisterabschlüssen und den technischen Abschlüssen, während die wissenschaftlichen, literarischen und klassischen Abschlüsse wiederum sehr niedrig bewertet werden.

Die Analyse der fünf Rankings deutet darauf hin, dass die soziale Anerkennung nicht wirklich von einem guten Gehalt oder den Möglichkeiten der Gründung eines eigenen Unternehmens abhängt. Dies deutet darauf hin, dass andere Einflüsse berücksichtigt werden müssen, wenn man die Anerkennung der dualen Ausbildung ändern will.

Der **letzte Teil der Umfrage** befasste sich mit dem Thema der Medien, die sowohl von Jugendlichen als auch von Eltern genutzt werden, und zwar nicht nur zur Orientie-

rung, sondern ganz allgemein. Dieser Teil der Befragung ist wichtig, da er Hinweise darauf gibt, worauf das zu erstellende Orientierungsinstrument aufbauen sollte.

Beide Zielgruppen nannten das **Internet als das meistgenutzte Medium**. Bereits an zweiter Stelle gehen die Meinungen auseinander, da die Eltern nach wie vor traditionelle Medien wie Radio und Fernsehen stark nutzen, während die Kinder den **"Kontakt zu Freunden"** gleich an **zweiter Stelle** nennen. Im Vergleich dazu steht dieser Punkt bei den Eltern auf Platz 6.

Für Kinder folgen auf den „Kontakt mit Freunden“, Fernsehen, Radio, gedruckte Zeitungen, Veranstaltungen und andere. Für Eltern folgen nach dem Internet andere traditionelle Medien.

Bei der Analyse der Kanäle, die Kinder am häufigsten nutzen, **stehen WhatsApp und YouTube an erster Stelle**. Bei den sozialen Medien bevorzugen junge Menschen Instagram gegenüber Facebook, wahrscheinlich weil Facebook stark von älteren Generationen genutzt wird.

Insgesamt sind Instagram, Snapchat, Facebook und YouTube die meistgenutzten sozialen Medienkanäle. Während Twitter in den USA stark genutzt wird, hat sich die Plattform auf dem europäischen Markt und in den Projektpartnerregionen noch nicht sehr stark etabliert. LinkedIn und Xing werden von Kindern nicht berücksichtigt, während LinkedIn und Pinterest stark von Eltern genutzt werden.

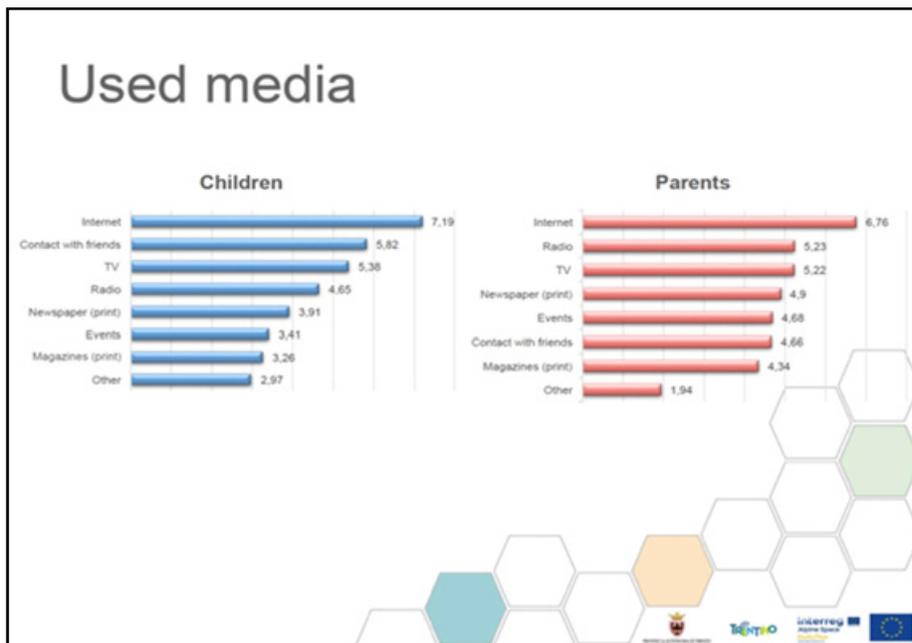


Abb. 4: "Bitte ordnen Sie folgende Medien nach der Nutzungshäufigkeit ein."

4 ZUSAMMENFASSUNG

Um die Ergebnisse der Umfrage zusammenzufassen, gibt es verschiedene Punkte, die erwähnenswert sind. Insgesamt führte der Beitrag vieler verschiedener Teilnehmer*innen mit unterschiedlichem Bildungshintergrund, sozialem und kulturellem Hintergrund und ihrer Verortung in den verschiedenen Regionen zu einer sehr vielfältigen und interessanten Palette von Antworten. **Es gab jedoch ein Argument, das über alle Grenzen und Kulturen hinweg gleich war, und zwar die Tatsache, dass das duale Ausbildungsprogramm gut bekannt und etabliert ist, jedoch in bestimmten Bereichen Verbesserungen und weitere Informationen benötigt werden.**

Einige erwähnenswerte Ergebnisse sind die folgenden:

- Tage der offenen Tür sind ein etablierter Ort, an dem Kinder Informationen über Bildungswege erhalten können, diese privaten und öffentlichen Orientierungsangebote sind aber verbesserungswürdig
- die Jugendlichen erkennen technische Fähigkeiten nicht als große Stärke, obwohl sie viel Zeit an Geräten verbringen
- viele Kinder sehen ihre Stärken in der Fantasie und im Ideenreichtum, was für duale Ausbildungsgänge sehr gut ist
- viele Eltern geben an, dass die endgültige Entscheidung über den Bildungsweg bei ihren Kindern liegt
- nur 50 % der Kinder scheinen über das duale Ausbildungssystem Bescheid zu wissen und von diesen 50 % weiß nur die

Hälfte, wie das Programm letztendlich in der Schule umgesetzt wird

- Kinder erkennen den starken Einfluss der Ansichten und Bedenken ihrer Eltern auf ihre Entscheidungsfindung
- Bildungseinrichtungen, Lehrer*innen und Erzieher*innen sowie die Politik beeinflussen die Entscheidungsfindung der Kinder
- soziale Einflussnehmer*innen gewinnen an Macht im Entscheidungsprozess
- das Prestige und die soziale Anerkennung der dualen Ausbildung sind im Vergleich zum Master-Studium eher gering
- die Teilnehmer*innen erkennen an, dass das duale Ausbildungsprogramm gute Chancen für die Beschäftigung bietet, aber sie erkennen keine hohen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten
- das Gehaltssystem der dualen Ausbildung ist noch nicht sehr bekannt
- traditionelle Medien erreichen die Jugendlichen nicht mehr so wie bei früheren Generationen
- WhatsApp und YouTube sind die sozialen Plattformen, die die Jugendlichen am meisten nutzen, Facebook verliert in dieser Generation an Bedeutung

Bei der Erstellung der Orientierungs-Toolbox ist es wichtig, die verschiedenen Aspekte zu berücksichtigen. Insbesondere die Veränderung der Mediennutzung und der Einfluss auf die Entscheidungsfindung von Kindern sind sehr wichtig.

5 AUSBLICK

Die Ergebnisse der oben ausgewerteten Umfrage zeigen ganz klar, dass weiterer Aufklärungsbedarf über die duale Ausbildung besteht und dass hierzu vor allem Orientierungsaktivitäten verbessert werden sollten. Die Toolbox, die im Rahmen des DuALPlus-Projekts auf der Grundlage der Ergebnisse erstellt werden soll, wird die analysierten Themen beinhalten und versuchen, einige der oben genannten Probleme zu lösen. Da die Instrumente in einem Bottom-up-Prozess entwickelt werden, entsprechen sie den Bedürfnissen vor Ort in jeder Region und bei jeder am Projekt beteiligten Partnerorganisation. Externe Expert*innen, wie z.B. Mitglieder der Arbeitsgruppe 3 der EU-Alpenstrategie (EUSALP) und Praxisgemeinschaften werden eingeladen, sich an dem Prozess zu beteiligen, was die Grundlage für eine Verbreitung der Ergebnisse durch diese Zielgruppen schafft. Das übergeordnete Ziel

ist, dass das entwickelte/verbesserte Instrument von den Projektpartnern in ihren laufenden Orientierungsangeboten sofort eingesetzt wird.

Auch wenn das Instrument vollständig an die Ziele und Methoden des Projektpartners angepasst werden kann, gibt es einige wichtige Erkenntnisse, die das Instrument beeinflussen werden. Zunächst einmal wird bereits bei der Betrachtung des Abschnitts zur Methodik deutlich, dass es verschiedene Interessengruppen gibt, die den Entscheidungsprozess der Kinder beeinflussen. Daher sollte sich das Orientierungsinstrument auf die vier wichtigsten Einflussnehmer*innen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen und Fragen konzentrieren und auf sie ausgerichtet sein:

	Unternehmer*innen (Selbstdarstellung)	Ausbilder*innen (im Betrieb, Meister*innen, in der Berufsschule die Fachlehrer*innen)	Berater*innen (öffentliche/private Beratungsstellen, Vereine und Verbände, usw.)	Lehrer*innen (in Sekundarschulen)
Probleme bezüglich dualer Ausbildung	Wie kann ich eine*n geeignete*n Auszubildende*n für mein Unternehmen finden?	Wie kann ich eine*n Auszubildende*n finden? Wie kann ich meinen Chef davon überzeugen, dass wir eine*n Auszubildende*n einstellen sollten?	Wie kann ich jungen Menschen, die eine Lehrstelle suchen, konkrete Ratschläge geben?	Wo und wie kann ich meinen Schüler*innen zeigen was das Ausbildungsprogramm ist?
Probleme zu allg. Orientierung	Wie kann ich den Kindern zeigen, dass mein Unternehmen attraktive Ausbildungsmöglichkeiten bietet und dass mein Unternehmen eine vielversprechende Zukunft hat?		Wie kann ich ein möglichst breites Spektrum an Karriere-möglichkeiten aufzeigen?	Wie kann ich meinen Schüler*innen ein möglichst breites Spektrum an Karriere-möglichkeiten aufzeigen?

Diese Zielgruppen spielen eine Schlüsselrolle für den Erfolg wirksamer Orientierungsmaßnahmen für Kinder (und ihre Eltern) gegenüber dem Unterricht. Eltern und Kinder sind bewusst von dieser Zielgruppendefinition ausgeschlossen, da sie die Nutznießer von Orientierungsaktivitäten sind und selbst keine Orientierungsaktivitäten anbieten. Die Toolbox ist daher ein "Werkzeugkasten" für die Durchführung einer bestimmten Orientierungsmaßnahme.

Bei der näheren Betrachtung der Struktur der Toolbox ist es am besten, von dem Prinzip auszugehen, dass Personas (Zielgruppen) bei der Bearbeitung von Orientierungsfragen auf unterschiedliche Maßnahmen und Initiativen treffen. Die Personas, Fragen und Initiativen können einen internationalen oder regionalen Charakter haben.

Um die Maßnahmen besser einordnen zu können, wurden insgesamt 6 Kategorien definiert:

- Schulmessen (interne Messen der Schulen)
- Berufsberatungsdienste (Berufsberatung, öffentlich/privat, Vereine, Verbände, usw.)
- Jobmessen (Messen wie Futurum, einschließlich Qualifikationswettbewerbe)
- Gruppeninitiativen einschließlich Veranstaltungen wie "Karriere mit Lehre"
- Informationsveranstaltungen (wie Elternabende, Informationsveranstaltungen für die Zielgruppen usw.)
- Talente-Checks (Talent Center)

Um ein möglichst großes Zielpublikum zu erreichen, soll das Tool online umgesetzt werden. Dies ermöglicht nicht nur einen besseren Zugang, sondern stellt auch die Weichen in Richtung einer digitalisierten und agilen Zukunft, genau wie das duale Ausbildungsprogramm.

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T1 BERUFSORIENTIERUNG UND ANERKENNUNG

Analyse: Orientierungsbedarf von Jugendlichen im Alpenraum
Orientierungsbedarf von Jugendlichen in Lustenau, Montafon und Bregenz

Neue Werkzeuge zur Berufsorientierung in Vorarlberg

Als Ergebnis der Bedarfsanalysen zu Projektbeginn wurde entschieden, im Rahmen des Projekts in Vorarlberg zwei Orientierungswerkzeuge zu entwickeln. Entstanden sind eine Checkliste für Unternehmen zur Durchführung von Berufsorientierungstagen und ein Ausbildungskompaß, der Jugendlichen und ihren Eltern einen leicht verständlichen Überblick über mögliche Bildungswege gibt. Dieses Kapitel beschreibt die Erstellung dieser Orientierungswerkzeuge und zeigt die jeweiligen Ergebnisse.

Beschreibung Checkliste zu Berufsorientierungstagen

Flyer: Checkliste der perfekte Schnuppertag

Beschreibung Ausbildungskompaß

Flyer: Ausbildungskompaß



édhÉa



Interreg
Alpine Space
DuALPlus



European Regional Development Fund



(c) Regio-V

ORIENTIERUNGSBEDARF VON JUGENDLICHEN IN BREGENZ, LUSTENAU UND MONTAFON

ERFASSUNG DURCH BEFRAGUNGEN VON SCHÜLER*INNEN

AUTOR*INNEN

Marion Maier, Markus Gamon,
BiGe telesiSK, im Auftrag der
Regionalentwicklung Vorarlberg eGen

ARBEITSPAKET

T1 - Berufsorientierung und Anerkennung

ERGEBNIS

D.T1.1.1 – Analyse Orientierungsbedarf
von Jugendlichen in Vorarlberg

DATUM

Oktober 2020

INHALT

1 EINLEITUNG	3
2 DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNGEN	3
3 KERNAUSSAGEN DER SCHÜLER*INNEN	4
4 BESTANDSANALYSE ÜBER ORIENTIERUNGSHILFEN IN VORARLBERG	6
5 INTERAKTIVE ONLINE-PLATTFORM ZUR DUALEN AUSBILDUNG	7
LEHRLINGSMESSE MONTAFON.....	7
AUSBILDUNGS-BOTSCHAFTER*INNEN FÜR VORARLBERG	8
I-MESSE, DIE VORARLBERGER AUSBILDUNGSMESSE DORNBIRN	10
CHECKLISTE "DER PERFEKTE SCHNUPPERTAG"	11
"ZUKUNFTS-CHECK"	12
TALENTE-CHECK.....	13
LEHRLINGSWEBSITE "CHANCEN.LUST".....	14

1 EINLEITUNG

Im Rahmen des Projektes war es eingehend wichtig zu verstehen, welchen Standpunkt bezüglich der Berufsorientierung Schüler*innen und Jugendliche in Bregenz, Lustenau und Montafon haben und wie sie ihren künftigen Ausbildungsweg wählen. Die Befragung sollte dabei helfen, die von ihnen angewandten Entscheidungsprozesse zu hinterfragen und Informationslücken aufzudecken.

Wo sehen die Schüler*innen ihre Stärken und Interessen? Welche Erfahrungen machen sie bei den Themen Schnuppertage (Berufsorientierungstage in den Betrieben), Schulfach Berufsorientierung, Besuch von Lehrlingsmessen, Online-Lehrstellenbörsen? Welche Vorstellungen und welches Wissen

haben Schüler*innen von ihrem weiteren schulischen oder beruflichen Weg? Welche Rolle spielt und welchen Einfluss hat die Familie bei der Berufsfindung? In welchen Bereichen fühlen Schüler*innen sich nicht sicher (z.B. welche Unterstützung wird gewünscht oder bereits in Anspruch genommen)? Welche Erwartungen haben junge Menschen an ihr zukünftiges Ausbildungsunternehmen? Wie muss ein guter Ausbildungsbetrieb aussehen? Welche regionalen Betriebe werden von den Schüler*innen als mögliche Ausbildungsorte genannt? Welchen Stellenwert hat die duale Ausbildung (Lehre) in unserer Gesellschaft / in der Region?

2 DURCHFÜHRUNG DER BEFRAGUNGEN

An den Befragungen im Herbst 2019 nahmen insgesamt 90 Schüler*innen (12-15 Jahre) der Mittelschulen in Bregenz, Lustenau und Montafon sowie der Polytechnischen Schule im Montafon teil. Die Befragungen wurden in Bregenz und Montafon direkt in den Schulen durchgeführt und fanden in Lustenau im Rahmen des Karrierretags im Milleniumpark statt.

3 KERNAUSSAGEN DER SCHÜLER*INNEN

Das Schulfach Berufsorientierung wird von den meisten Schüler*innen als positiv und wichtig wahrgenommen. Der Wunsch ist da, im Unterricht weniger Theorie dafür mehr Praktisches zu machen.

“Berufsorientierung ist gut, um unsere Interessen herauszufinden, man lernt Berufe kennen, die man nicht kannte.”

Die Möglichkeit des Schnupperns in Ausbildungsbetrieben innerhalb der berufspraktischen Tage stößt auf großes Interesse bei den Schüler*innen, ebenso Angebote wie in Lustenau und Montafon z.B. einen Rundgang durch einige Betriebe im Ort zu machen und so die umliegenden Ausbildungsbetriebe näher kennenzulernen.

“Wir haben mit der Schule einen Rundgang durch einige Betriebe im Ort gemacht, das war sehr interessant!”

In allen Regionen haben größere Unternehmen bei den Schüler*innen einen höheren Bekanntheitsgrad, kleinere Betriebe sind weniger präsent.

Viele Schüler*innen lernen im Rahmen ihrer Schulen hauptsächlich größere Ausbildungsbetriebe und Unternehmen kennen. Diese laden die Schulen z.B. zu außertourlichen Betriebsführungen in ihre Lehrwerkstätten ein. Kleinere Unternehmen haben meistens keine Zeit- und Personalressourcen für solche Zusatzaktivitäten.

Fragt man Schüler*innen, bei welchem Unternehmen sie gerne eine Ausbildung machen würden, so sind das meistens die größeren Unternehmen, die sie durch die Schule, durch die Lehrstellenbörsen oder durch Werbung kennen.

Eigene positive Erlebnisse und praktische Erfahrungen sind sehr prägend für die Entscheidungsfindung.

“Ich interessierte mich für den Beruf des Zimmermanns oder etwas mit Holz. Wir haben innerhalb der Familie ein Haus gebaut. In den Ferien habe ich zuerst zwei Wochen bei dem ausführenden Zimmermannbetrieb mitgeholfen. Weil es mir so viel Spaß gemacht hat, habe ich nochmal zwei Wochen mitgearbeitet und dafür auch etwas Geld bekommen. Jetzt weiß ich, was ich werden könnte.”

Die berufspraktischen Tage finden oft dort statt, wo die Familie Beziehungen, Verwandte und Bekannte hat, auch wenn die Interessen in eine andere Richtung gehen. Familie, Freunde und Bekannte haben eine große Vorbildwirkung.

“Schnuppertage sind gut für mich, da ich noch keine Entscheidung treffen kann. Ich bekomme auch Inputs von meiner Familie oder durchs Internet, was ich machen kann.”

Schnuppern im Hotel und Gastgewerbe wird erschwert, da die berufspraktischen Tage sehr oft in die Nebensaison fallen und Betriebe geschlossen haben.

“Berufspraktische Tage dann, wenn viele Gasthäuser Nebensaison und geschlossen haben und wir nicht kommen können?”

Von 38 befragten Mittelschüler*innen der Region Montafon gaben 21 an, sich für einen Lehrberuf zu entscheiden. Verwandte und Bekannte, die bereits in einem Beruf / einer Firma arbeiten, spielen dabei eine große Rolle und wecken Interesse.

Einige wenige Schüler*innen verfolgen bereits einen klaren Berufswunsch und wollen deshalb nach der Mittelschule in eine weiterführende Schule gehen.

Die meisten Schüler*innen finden, dass die Lehre in unserer Gesellschaft den gleichen Stellenwert hat wie der Besuch einer weiterführenden Schule.

Das Wissen zur, und der Ablauf einer dualen Ausbildung (Lehre) sind den meisten Befragten nicht genau bekannt, ebenso weitere mögliche Bildungswege. Einer Schülerin war nicht bewusst, dass man die Berufsschule besuchen muss.

“Habe wenig konkrete Vorstellungen wie die Welt der Lehre aussieht.”

“Ich weiß noch nicht sehr viel darüber, was man beruflich alles machen und was man nach einer Lehre noch machen könnte.”

Eine Lehre ist oft erst dann ein Thema, wenn die Noten für eine weiterführende Schule nicht reichen. Weniger geht es darum, zu schauen welcher Beruf würde mir gefallen, wie komme ich dorthin.

“Wenn meine Noten gut sind, möchte ich gerne auf die HAK Bludenz. Ich möchte nicht so gerne so früh arbeiten gehen. Meine Eltern sagen das auch.”

Das Thema „Lehre mit Matura“ stößt allgemein auf Interesse, nur wenige wissen etwas mehr darüber.

“Ich möchte gerne auf die HTL Rankweil, kann mir aber auch vorstellen, eine Lehre als Elektriker zu machen. Lehre mit Matura kenne ich noch nicht, das wäre interessant.”

Regionale Lehrlingsmessen in Lustenau und im Montafon werden als sehr technisch orientiert wahrgenommen.

“Ich war mal auf einer Lehrlingsmesse, das hat mir nichts gebracht, da ich gerne einen Beruf mit Menschen machen möchte und keinen technischen.”

Die Vorarlberger Ausbildungsmesse (i-Messe) stößt bei den meisten auf großes Interesse.

Die verschiedenen Online-Lehrstellenbörsen oder Plattformen mit Angeboten zur Berufsorientierung sind bei den Mittelschüler*innen noch nicht so bekannt. Die Schüler*innen der Polytechnischen Schulen ken-

nen und nutzen die Lehrstellen-Plattform mylehre.

Junge Menschen erwarten sich einen freundlichen und unterstützenden Ausbildungsbetrieb. Nette Kolleg*innen und ein*e freundliche*r Chef*in und Umgangston. Gezielte Arbeitszeit, kein Arbeitsdruck und eine gerechte Entlohnung (nicht ausnützen). Die Chance, eine gute Ausbildung zu bekommen. Auch mal etwas falsch machen dürfen und vieles erklärt bekommen.

“Es ist mir wichtig, dass ich das Gefühl habe: Da mag man mich! Dass ich etwas lernen kann. Mich nicht alleine lassen, miteinander sprechen.”

“Der Betrieb sollte mir etwas bieten, wo ich mich weiterentwickeln und neues lernen kann.”

Eine Lehrlingsgruppe in einem größeren Unternehmen scheint interessanter zu sein, als alleine eine Lehre in einem kleinen Unternehmen zu starten.

“Die fachliche Begleitung während der Lehre wäre mir sehr wichtig. Ich würde eher zu einem größeren Betrieb gehen: Besser bezahlt, größere Gruppen und mehr Kollegen. Lernt man bei beiden Betrieben eigentlich gleich viel??

“Ich möchte lieber in einen kleinen Betrieb, da familiäre Atmosphäre und besserer Kontakt untereinander.“

Schüler*innen glauben, dass den Unternehmen gute Schulnoten und Allgemeinbildung am wichtigsten sind.

Besonders Schüler*innen mit Migrationshintergrund gaben an, dass sie sich schwertun, wenn sie zuhause alleine lernen sollen. Manchmal bekommen sie von ihren älteren Geschwistern Unterstützung. Auch das Lernen an sich fällt ihnen schwer. Die Mittelschule in Bregenz besuchen 85 % Schüler*innen mit nicht deutscher Muttersprache

“In unserer Schule geht es sehr viel um das Thema Lehre, aber weniger erfahre ich von den weiterführenden Schulen.”

Mathe; Deutsch und Englisch werden als die Fächer mit dem größten Unterstützungsbedarf genannt.

4 BESTANDSANALYSE ÜBER ORIENTIERUNGSHILFEN IN VORARLBERG

Zu Beginn des Projektes wurde eine Bestandsanalyse durchgeführt, mit dem Ziel, einen Überblick zu erhalten über das regionale und überregionale Angebot an Orientierungshilfen im Bereich dualer Ausbildung in Vorarlberg. Diese Liste wurde während der Projektlaufzeit laufend aktualisiert und umfasst aktuell 89 Einträge.

Bei den anschließend durchgeführten Befragungen mit Schüler*innen, Eltern, kleinen und mittleren Unternehmen und Ausbildungsverantwortlichen wurde versucht zu erfragen, welche dieser Angebote und Hilfen bekannt sind oder genutzt werden.

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- Es gibt eine Vielzahl an Angeboten und Anbietern in Vorarlberg - fehlender Durchblick und Transparenz nicht nur bei Schüler*innen und Eltern, sondern auch bei Ausbildungsverantwortlichen.
- Besonders im Bereich der Lehrstellenplattformen herrscht Verwirrung bei

Schüler*innen und Eltern. Allein in Vorarlberg gibt es 15 und mehr Lehrstellenplattformen. Die größeren Unternehmen präsentieren ihre Lehrstellen, viele kleine und mittlere Unternehmen und ihre freien Lehrstellen fehlen dagegen. Die Plattformen sind bis auf einige wenige kostenpflichtig. Einige Regionen wie Lustenau und Montafon haben ihre eigenen Lehrlingsplattformen, um alle freien regionalen Lehrstellen transparent und sichtbar zu machen und junge Menschen aus der Region für eine Ausbildung zu gewinnen.

- Einen hohen Bekanntheitsgrad hat bei den Schüler*innen die Plattform „myLehre“, da diese z.T. bereits mit Schulen zusammenarbeitet, wenn es darum geht, Schnupperstellen im Rahmen der Berufsorientierungstage oder Lehrstellen zu finden.

5 INTERAKTIVE ONLINE- PLATTFORM ZUR DUALEN AUSBILDUNG

Die DuALPlus-Partner haben die Online-Plattform „DualEducationFinder“ (www.dualeducationfinder.eu) entwickelt und veröffentlicht. Die Plattform bietet Informationen zur dualen Ausbildung im Alpenraum in fünf Sprachen. Innerbetriebliche Ausbilder*innen, KMU-Unternehmer*innen, Berufsberater*innen und Lehrer*innen/Dozent*innen erhalten Antworten auf ihre aktuellen Fragen zur dualen Ausbildung. Themen sind die berufliche Orientierung, die Qualifizierung der Ausbilder*innen und die Durchlässigkeit der Bildungssysteme. Die Inhalte wurden von den neun Partnerorganisationen, die das Projekt durchgeführt haben, gesammelt oder gemeinsam entwickelt.

Die folgenden Beispiele zur Berufsorientierung aus Vorarlberg werden auf der Plattform präsentiert.

LEHRLINGSMESSE MONTAFON

Kurzbeschreibung

Die Lehrlingsmesse Montafon war die erste von heute mehreren, miteinander verbundenen und sich ergänzenden Aktivitäten in der Talschaft Montafon zur Gewinnung von zukünftigen Fachkräften und zur Verhinderung der Abwanderung. Sie findet einmal jährlich im Herbst in der Polytechnischen Schule statt, zuletzt als online-Veranstaltung.



Quelle: WIGE Montafon

Hintergrund

Der Lebens- und Wirtschaftsraum der Talschaft Montafon ist stark geprägt durch eine einzigartige Natur- und Kulturlandschaft, durch die Alp- und Waldwirtschaft und den Tourismus, der heute zu den wichtigsten Erwerbszweigen gehört. Die Entwicklung der Region wird als gemeinsame Aufgabe aller im Tal lebenden und arbeitenden Menschen verstanden. Die regionale Vernetzung wird von dem Verein WIGE (Wirtschaftsgemeinschaft) und dem Stand Montafon aktiv gefördert, mit dem Ziel, der dramatischen Kaufkraftabwanderung entgegenzuwirken, Arbeits- und Ausbildungsstellen zu sichern sowie die Vernetzung aller heimischen Unternehmen zu erreichen und gute Rahmenbedingungen zu schaffen.

Durchführung

Die WIGE ist regional verankert und fungiert als starkes Bindeglied zwischen Unternehmen, Lehrlingen, Schulen, Schüler*innen, El-

tern und wichtigen Institutionen. Die Akteure übernehmen in der Region Verantwortung und entwickeln zukunftsfähige Projekte, die aufeinander abgestimmt sind und erst miteinander eine starke Wirkkraft haben um die Vielfalt der vorhandenen Lehrausbildungsplätze, Chancen und Wege aufzuzeigen, die Arbeitsplätze sichtbar machen und erhalten, indem die Schüler der 3. und 4. Klasse Mittelschule, der Polytechnischen Schule und der berufsbildenden höheren Schulen die Ausbildungsbetriebe kennen lernen und mit den Betrieben in Kontakt treten können, was die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Montafon sichert.

Online- und Offlinekanäle

Dies erreicht die WIGE, indem einmal jährlich eine Lehrlingsmesse in der Polytechnischen Schule stattfindet, bei der über 30 Aussteller*innen und diverse Beratungsstellen die Besucher*innen informieren. Seit 2020 präsentiert sich die Messe auch online über die Lehrstellenplattform LEMO „Lemos goes digital“, dies soll die „echte“ künftig jedoch nicht ersetzen. Sie könnte aber eine effektive Ergänzung der Initiative „Lehre im Montafon (LEMO)“ zur Attraktivierung der dualen Ausbildung im Montafon werden. Des Weiteren gibt es die Online-Lehrstellenplattform LEMO (Lehre im Montafon), welche den Schüler*innen als ein Instrument zur Orientierung dient. Zweimal im Jahr erscheint das regionale Lehrstellenmagazin als Printversion an alle Montafoner Haushalte und online auf der Lehrstellenplattform. Das Magazin wird von der WIGE herausgegeben und beinhaltet regionale und landesweite Informationen und Berichte rund um die duale Ausbildung sowie Porträts und Interviews von Lehrlingen und Lehrlingsausbilder*innen.

Kontakt:

Wirtschaftsgemeinschaft Montafon
www.wige-montafon.com

Links

Lehrlingsmesse 2019

<http://www.lehremontafon.at/NODE/122>

LEMO: regionale Lehrstellenplattform

<http://www.lehremontafon.at/>

Instagram + Facebook: Lehre im Montafon

<https://www.instagram.com/lehremontafon/>

<https://www.facebook.com/Lehre-Montafon-108402507636719>

AUSBILDUNGS- BOTSCHAFTER*INNEN FÜR VORARLBERG

Kurzbeschreibung

Die Ausbildungsbotschafter*innen sind Jugendliche, die sich mitten in ihrer Ausbildung befinden. Sie erzählen Schüler*innen in der Schule von ihrem Job, ihrem Werdegang und dem Weg dahin. Sie haben eine ausreichende persönliche und berufliche Qualifizierung, berichten glaubwürdig und authentisch über ihre Ausbildung und versuchen, Interesse zu wecken und für eine duale Ausbildung zu motivieren.



Quelle: BIFO

Hintergrund

Das Projekt wurde 2018 im Rahmen des Strategieprozesses Dis.Kurs.Zukunft der Vorarlberger Wirtschaftskammer initiiert und 2019 in Kooperation mit der Organisation BI-

FO (Beratung für Bildung und Beruf) gestartet mit dem Ziel, Vorarlberg als „Land der Lehre“ weiter zu stärken. Die Ausbildungsbotschafter*innen kommen aus Branchen wie Industrie, Gewerbe und Handwerk, Handel, Tourismus und Transport und Verkehr.

Die WKO übernimmt die Verbindung zu den Ausbildungsunternehmen, den Ausbildern und den Auszubildenden und BIFO zu allen Mittelschulen im Land.

Zahlreiche Schüler*innen stehen alljährlich vor der schwierigen Entscheidung, wie es mit ihrer Ausbildung weitergehen soll. Obwohl Schulen und Familien meistens mit Rat und Tat zur Seite stehen und es eine Vielzahl an Informationsplattformen gibt, fehlt vielen Jugendlichen Wissen über die zahlreichen Möglichkeiten, ihre Zukunft zu gestalten und gute Entscheidungen für ihren zukünftigen Berufsweg zu treffen.

Wer wäre wohl besser dafür geeignet, bei Schüler*innen das Interesse an einer dualen Ausbildung zu wecken und Wissen darüber zu vermitteln, als die Auszubildenden selbst? Sie sind nur wenig älter als die Schüler*innen (auf Augenhöhe), befinden sich inmitten ihrer Ausbildung, arbeiten in den unterschiedlichsten Unternehmen und Branchen und besuchen die Berufsschulen. Botschaften von Jugendlichen an Jugendliche kommen besser an als jedes Imageprospekt oder Argumente der Erwachsenen.

Beschreibung

Die Initiative richtet sich an Schüler*innen der 3. und 4. Klasse der Mittelschule (13/14 Jahre).

Die Jugendlichen, die die Aufgabe der Ausbildungsbotschafter*innen übernehmen, befinden sich im zweiten Lehrjahr ihrer Ausbildung. Für ihre Mission werden sie geschult und von ihrem Unternehmen freigestellt.

Durchführung

Mittelschulen buchen die Ausbildungsbotschafter*innen für einen Einsatz im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts. Die Schüler*innen erhalten im Rahmen von zwei Schulstunden (90 Minuten) Informationen aus erster Hand über den Ablauf und die Bedeutung einer dualen Ausbildung (Lehre) sowie authentische Einblicke in die Arbeitswelt.

Drei Ausbildungsbotschafter*innen aus drei verschiedenen Berufen sprechen sowohl in Klassen als auch über Live-Talks über ihre persönliche Geschichte, ihren Job und ihre Ausbildung sowie über die Möglichkeiten, die sich nach ihrem Abschluss ergeben. Im Anschluss können die Schüler*innen Fragen stellen.

Kontakt:

Wirtschaftskammer Vorarlberg,
Bildung und Lehre
<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/start.html>

Links:

Kurzfilm: Ausbildungsbotschafter der Schule, 56sec, WKO; Bifo

https://www.youtube.com/watch?v=esTXyh2veJg&ab_channel=WirtschaftskammerVorarlberg

<https://www.lehre-vorarlberg.at/vorarlberger-ausbildungsbotschafter/>

I-MESSE, DIE VORARLBERGER AUSBILDUNGSMESSE DORNBIRN

Kurzbeschreibung

Die i-Messe ist die größte Veranstaltung in Vorarlberg im Bereich Berufsorientierung und findet alle zwei Jahre drei Tage lang im Herbst in Dornbirn statt. Eine breite Palette an Möglichkeiten wird vorgestellt, die die duale Ausbildung bietet: Ausbildungsberufe, Schultypen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Bildungswege. Es wird Praxisluft geschnuppert, vieles ausprobiert und Informationen zu ausbildungsrelevanten Themen und ein buntes Rahmenprogramm werden geboten.



Quelle: WKO Vorarlberg

Hintergrund

Die i-Messe präsentierte sich 2017 zum ersten Mal. Sie hat sich aus der BIFO-Messe (Berufsinformationsmesse) heraus entwickelt. Die BIFO-Messe wurde von der Vorarlberger Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, der Wirtschaftskammer und dem Land Vorarlberg ins Leben gerufen. Sie diente auch damals dazu, das Interesse der Jugendlichen für Lehrberufe zu wecken, die Berufswahl zu erleichtern und die Vielfalt aufzuzeigen.

Eine Sache unterscheidet die heutige i-Messe und die damalige BIFO-Messe von anderen Formaten: Die Berufe und Branchen stehen im Mittelpunkt. Aussteller sind nicht die einzelnen Unternehmen, sondern die Berufe, organisiert über die Fachgruppen der Wirtschaftskammer. Damit soll den Jugendlichen die Möglichkeit geboten werden, eine Erlebniswelt „Berufe erleben“ zu schaffen, die Lust auf eine duale Ausbildung wecken, einen Überblick über die Vielfalt an Ausbildungswegen und Bildungswegen gegeben werden. Aber auch über die verschiedenen Schultypen nach der Pflichtschule zu informieren, die Institutionen zur Berufsberatung und -orientierung kennen zu lernen, sowie Eltern anzusprechen und als Besucher*innen zu gewinnen, ihnen Information und Orientierung zu bieten, mit zusätzlichen Aktionen wie Vorträgen und Workshops – denn Eltern sind die wichtigsten Berater*innen für die Jugendlichen in deren Berufsorientierungsphase.

Beschreibung

Alle Schüler*innen ab der 7.- 9. Schulstufe (ab 12 Jahre) und ihre Lehrer*innen, Eltern und Familien sind die Zielgruppen der Ausbildungsmesse. Sie ist ein kostenloses Angebot für die Besucher*innen.

Vorarlbergs größte Ausbildungsmesse ist ein Projekt des Dis.Kurs Zukunft. Dis.Kurs Zukunft ist ein Strategieprozess der Wirtschaftskammer Vorarlberg, der als Grundlage für die weitere zukunftsorientierte Arbeit dient. Über 100 Persönlichkeiten aus der Wirtschaft evaluieren, ergänzen und entwickeln Themen und Projekte weiter, Neues wird angedacht und konzipiert.

Durchführung

Die Messe wird von der Wirtschaftskammer Vorarlberg „Bildung und Lehre“ (Projektleitung und Koordination, 1 Person) in enger

Kooperation mit dem BIFO (Beruf und Bildung) und mit Unterstützung durch das Land Vorarlberg und das AMS (Arbeitsmarktservice) organisiert und umgesetzt. Dafür werden verschiedene Arbeitsgruppen gebildet. BIFO übernimmt v.a. die Koordination mit den Schulen, mit deren Lehrer*innen und Schüler*innen und die Vorbereitung auf den Messebesuch im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts.

Die i-Messe findet drei Tage lang jeweils im November von 9-17 Uhr statt und wird auf einer Fläche von 12.500 Quadratmetern im Messequartier Dornbirn abgehalten (2019: 11.500 Besucher*innen).

Neben den spannenden Einblicken in die Welt von über 80 Berufen versucht das Rahmenprogramm, die Besucher*innen in ihren Bann zu ziehen und zum Verweilen einzuladen: interaktive Handelsshow, Bewerbungsshow mit Theaterschauspieler*innen, Potentialanalyse, Ausbildungsbotschafter*innen, i-Corner (Info + Beratung, Meldestelle für Talente).

Lustige, aufregende und außergewöhnliche Momente werden mit dem Foto oder Video unter #minezukunft oder auf der Social Wall festgehalten und für alle sichtbar gemacht. Auszubildende der Gastronomie und Schüler*innen der GASCHT (Schule für Tourismusberufe) organisieren Foodie-Paradies, Kochwerkstatt, Cocktailbar und Kaffeehaus und verwöhnen die Besucher*innen mit leckeren Snacks, Kuchen und kreativen Drinks.

Kontakt:

Wirtschaftskammer Vorarlberg,
Bildung und Lehre

<http://www.wkv.at/lehre>

Links

<https://www.i-messe.at/>

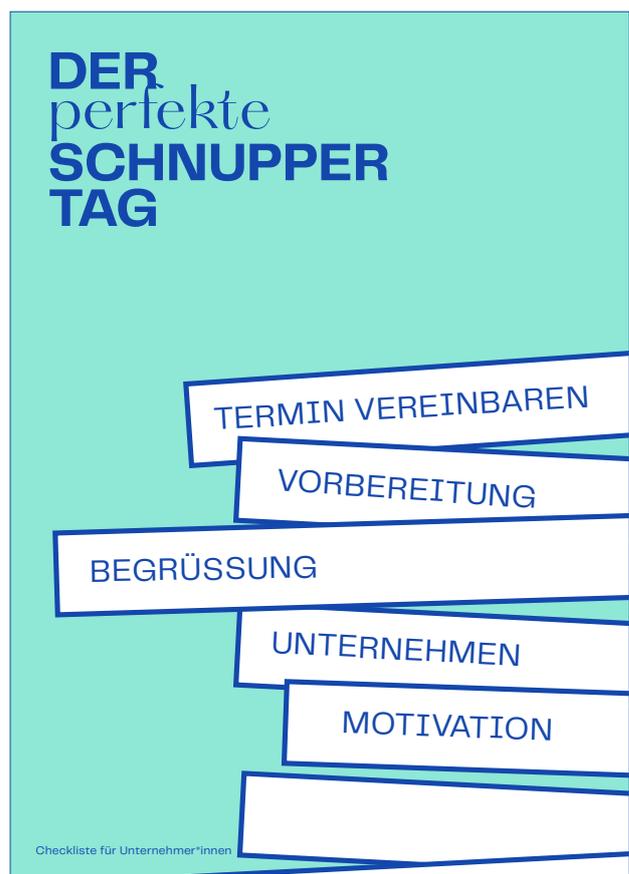
<https://youtu.be/WswmSecCBUA>

CHECKLISTE “DER PERFEKTE SCHNUPPERTAG”

Kurzbeschreibung

Im Rahmen einer Informationsveranstaltung werden in der Region Montafon Ausbildungsverantwortliche und Unternehmer*innen unter anderem mittels einer Checkliste („Der perfekte Schnuppertag“) geschult in der erfolgreichen und optimalen Durchführung der berufspraktischen Tage in ihrem Unternehmen.

„Der perfekte Schnuppertag“ wird nachfolgend in dieser Publikation genauer beschrieben.



“ZUKUNFTS-CHECK”

Kurzbeschreibung

Der Workshop „Zukunfts-Check“ richtet sich an Schüler*innen (15/16 Jahre) der Polytechnischen Schule mit besonderem Unterstützungsbedarf, um die Chancen für einen direkten Übergang von der Schule in den Beruf zu erhöhen.

Hintergrund

Die Stadt Bregenz hat einen hohen Anteil an sozioökonomisch belasteten Familien. Im Jahr 2020 betrug der Schüler*innenanteil mit nicht-deutscher Umgangssprache an einer Volks- und Mittelschule über 70 Prozent. Ein großer Teil dieser Schüler*innen wählt nach Ende der Pflichtschulzeit den Weg in die Polytechnische Schule (PTS), mit dem Ziel, im Anschluss eine Lehre zu beginnen. 219 Schüler*innen besuchten 2019 die PTS in Bregenz.

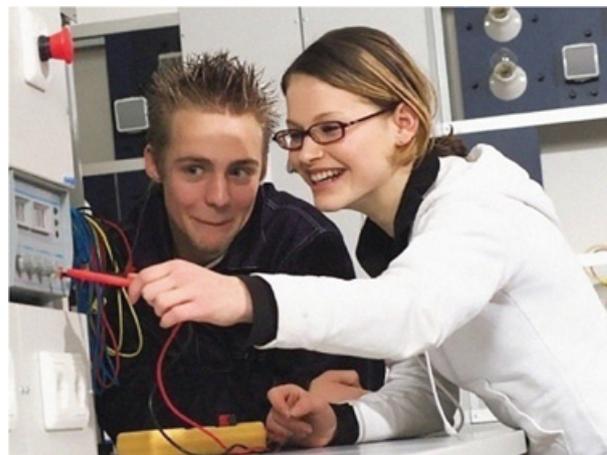
Die einjährige Polytechnische Schule wird in Vorarlberg und Österreich intensiv dafür genutzt, Jugendliche an die Berufsausbildung heranzuführen und ihnen Zeit zur Orientierung zu geben.

An der Schule sind Jugendcoaches und Schulsozialarbeiter*innen im Einsatz, um Schüler*innen gezielt bei der Berufswahl, Bewerbungen und in schwierigen Lebensphasen zu unterstützen. Trotz dieser Angebote betrug der Anteil der Schüler*innen, die nach Ende der Schulzeit 2020 keine Lehrstelle gefunden haben, 20 Prozent. Ca. 40 Schüler*innen wiederholten ein weiteres Jahr die PTS. Die Ziele des Workshops sind, dass die Schüler*innen Erfahrungen mit Unterstützungsangeboten sammeln, die eigene Situation reflektieren, Kompetenzen benennen, Ziele definieren und weitere Schritte planen, die Motivation und das Selbstbewusstsein stärken und ein Austausch über sinnvolle Hilfestellungen im Übergang von der Polytechnischen Schule zur Lehrausbil-

dung gegeben wird, um Vertrauen aufzubauen und Orientierung zu geben. Des Weiteren sollen im Workshop reale Berufschancen aufgezeigt werden, Lösungen angeboten, Bewerbungsgespräche geübt und Verbesserungspotenziale erfasst werden.

Beschreibung

Die Zielgruppe sind Schüler*innen, die nach Ende ihrer Schulzeit an der PTS keine Lehrstelle gefunden haben und die Klasse wiederholen. Die Gründe dafür sind vielfältig: schwache schulische Leistungen, Mangel an Grundkompetenzen, sprachliche Schwierigkeiten, wenig familiäre Unterstützung, Überforderung mit dem Bewerbungsprozess, Diskriminierungserfahrungen, Frustration nach späten Bewerbungsabsagen, Mutlosigkeit und fehlende Motivation aufgrund der Wiederholung der Schulklasse.



Quelle: Polytechnische Schule Bregenz

Durchführung

Der zweitägige Zukunftsscheck-Workshop wurde in Zusammenarbeit mit der Stadt Bregenz (Gesellschaft und Soziales), der Schule und dem Projekt DuALPlus im Juli 2020 erstmals umgesetzt. Es ist ein freiwilliges und kostenfreies Angebot für 8-10 Schüler*innen pro Workshop, während der Schulzeit und findet außerhalb der Schule in einem öffentlichen Raum statt. In einem ersten Schritt wird die momentane Lebenssitu-

ation der Schüler*innen erfasst. Hierzu zählen die Schilderung der bisherigen Erfahrungen und Erlebnisse im Rahmen der Schule, des Schulfaches Berufsorientierung, Berufsvorstellungen, Berufsorientierungstage, Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen. Im zweiten Schritt werden in der Gruppe Verbesserungsvorschläge im Hinblick auf Abläufe in der Schule und bestehende Angebote gesammelt sowie für jeden einzelnen Potentiale herausgearbeitet und weitere Schritte geplant.

Wichtig erscheint bei einzelnen Jugendlichen, an einem „Plan B“ zu arbeiten, falls es mit der zuerst angedachten Lehrstelle – meist in einem großen Unternehmen – nicht klappen sollte.

Gemeinsam mit den Schüler*innen werden zahlreiche Ideen gesammelt, was in der und rund um die Schule angepasst und erweitert werden könnte: von Kooperationen mit Betrieben aus der Gastwirtschaft und Hotellerie bis hin zu Fitnessangeboten angedockt an die Schule.

Die am ersten Tag gesammelten Themen und Vorschläge werden in Gruppenarbeit weiter ausgebaut und ausformuliert und in der Gruppe präsentiert und diskutiert. Was können wir an unserer Situation verbessern? Was können wir im zweiten Jahr besser machen? Formulierung der Verbesserungsvorschläge und Ideen, Bewertung der wichtigsten Anliegen, was ist uns besonders wichtig? Die Ergebnisse aus den beiden Workshoptagen helfen, die aktuelle Situation der Schüler*innen zu verstehen und wichtige Schritte sowie Verbesserungsmaßnahmen aller beteiligten Akteure zu konkretisieren.

Kontakt

Landeshauptstadt Bregenz,
Sozialservice und Gesellschaft
www.bregenz.gv.at

TALENTE-CHECK

Kurzbeschreibung

„Zeig, was in dir steckt!“ ist das Motto des Talente-Checks. Der Talente-Check hilft 13-16jährigen Schüler*innen, ihren weiteren Bildungsweg zu planen. Mittels gezielter Checks und Selbsteinschätzungsverfahren lernen Jugendliche ihre Interessen, Stärken und Potenziale genauer kennen. Damit erhalten sie Anknüpfungspunkte für ihre Kompetenzentwicklung und für ihre richtige Bildungs- und Berufswahl.

Hintergrund

Der Talente-Check wurde 2011 vom Land Vorarlberg, der Bildungsdirektion des Landes Vorarlberg und "BIFO", der Beratungsstelle für Bildung und Beruf in Vorarlberg, initiiert. Angeregt wurde er vom Landeshauptmann, der ein neues Angebot für Schüler*innen zur Berufsorientierung schaffen wollte. Ziel war es, einen standardisierten Werkzeugkasten zu schaffen, mit dem sie sich selbst kennenlernen und ihre Stärken und Interessen herausfinden können, um eine durchdachte Entscheidung zu treffen.

Beschreibung

Der Talente-Check ist eine verpflichtende Aktivität für Schüler*innen im Alter von 13 bis 14 (bis 16) Jahren in Mittelschulen und Gymnasien. Er findet im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts im Herbst statt. Jährlich machen in Vorarlberg ca. 5.000 bis 6.000 Schüler den Talente-Check. 90 Prozent aller Schüler*innen und deren Eltern werden erreicht.

Umsetzung

In den teilnehmenden Klassen sind die Lehrer*innen zumindest während des Unterrichts involviert, wenn sie die Schüler*innen

beim Ausfüllen der Fragebögen anleiten. Einige Lehrer*innen leiten auch die "Standortgespräche", in denen die Check-Ergebnisse mit den Schüler*innen und deren Eltern besprochen werden. An die Checks schließt sich das "Standortgespräch" an. Im Vorfeld füllen Schüler*innen, Eltern und Lehrer*innen einen Fragebogen aus. Auf Basis dieser umfangreichen Unterlagen werden Dokumente erstellt und der aktuelle Entwicklungsstand, das Potenzial sowie die Schul- und Berufswahlsituation aus Sicht aller Beteiligten (Schüler, Eltern, Lehrer oder BIFO-Mitarbeiter*in) besprochen. Es werden die nächsten Schritte definiert und ggf. die zukünftigen individuellen Lernschwerpunkte in Form von Zielvereinbarungen festgelegt. Die Beratungen im Standortgespräch berücksichtigen alle möglichen Bildungswege, auch die duale Ausbildung, ohne diese jedoch besonders hervorzuheben. Im Verlauf des Gesprächs wird über die Möglichkeit des Jugendcoachings und der individuellen Berufsberatung (durchgeführt vom bifo) informiert.

Die Checks werden inzwischen mit digitaler Unterstützung durchgeführt.

Die Aktivität wird durch eine enge Zusammenarbeit mit der regionalen Verwaltung und der Bildungsdirektion unterstützt. Ähnliche Maßnahmen gibt es in allen österreichischen Bundesländern, mit Unterschieden in der Art und Weise, wie sie umgesetzt werden. In Vorarlberg sind die Schulen stark in die Umsetzung eingebunden und die Lehrer*innen erhalten eine Vergütung für ihre Bemühungen.

Kontakt:

BIFO Bildungs- und Berufsberatung
Vorarlberg, Dornbirn
<https://www.talente-check.info>

Links:

Detailliertere Informationen für Lehrpersonen:

<https://www.talente-check.info/lehrerinnen-ausbildung/>

Video: Kurzinformationen für Lehrpersonen:

https://www.youtube.com/watch?v=u5HDpTtsbK8&feature=emb_logo

Video: Kurzinformationen für Schüler*innen:

https://www.youtube.com/watch?v=K5uffH_1iAc&feature=emb_logo

LEHRLINGSWEBSITE "CHANCEN.LUST"

Kurzbeschreibung

In der Marktgemeinde Lustenau sind nationale und internationale Technologie-, Handwerks- und Dienstleistungsunternehmen versammelt. Aktuell werden rund 250 Auszubildende in 76 verschiedenen Lehrberufen ausgebildet. Eine Vielfalt an beruflichen Perspektiven steht den Jugendlichen zur Verfügung und präsentiert sich zusammen mit wichtigen Informationen übersichtlich und aktuell auf einer gemeinsamen Lehrstellenplattform.

Hintergrund

Die Lehrlingsausbildung genießt bei den Lustenauer Unternehmen einen hohen Stellenwert, denn gut ausgebildete Fachkräfte bilden das Kapital und sind die tragenden Säulen für die Zukunft.

Handelnde Personen in Lustenau (Lustenau Marketing, Gewerbeverein) und Verantwortliche aus den Betrieben haben sich gemeinsam dazu entschieden, das Thema Lehre aktiv zu besetzen, übergreifende Initiativen und Projekte zu starten und in den gemeinsamen Dialog mit den ortsansässigen Schulen zu treten.

Die Schüler*innen sollen frühzeitig umfassende Informationen und einen guten Überblick über die Lustenauer Wirtschaft erhalten und somit bewusste, fundierte Entscheidungen für ihren beruflichen Weg treffen können.

2011 übernimmt Lustenau Marketing in Vorarlberg eine Vorreiterrolle und geht mit der ersten Lehrlingsplattform online. Ziele dieser Plattform sind es, freie Ausbildungsstellen in der Gemeinde schnell und einfach zur Verfügung zu stellen, die Vielfalt an regionalen Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen aufzuzeigen, die Lust für eine Ausbildung in der Region zu wecken, Ausbildungschancen und Wege, die die Region bietet, sichtbar zu machen. Damit die Schüler*innen bewusst fundierte Entscheidungen für ihren beruflichen Weg treffen können, die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Lustenau und seiner Betriebe gesichert wird und damit Ausbildungsbetriebe, Ausbilder*innen und Auszubildende kennenlernen.

Beschreibung

Die Lehrstellenplattform ist eines der wichtigsten regionalen Instrumente zur Stärkung der dualen Berufsausbildung. Lustenau Marketing (Ortsmarketing der Marktgemeinde Lustenau) organisiert und betreut die Plattform und fungiert als Bindeglied zwischen allen Akteur*innen in der Gemeinde.

Unter dem Motto: „Chancen.Lust“ werden die Jugendlichen dazu angehalten, ihre berufliche Zukunft selbst in die Hand zu nehmen. www.lustenau.at/lehre ist eine wichtige Informationsschiene auf dem Weg zum Traum-Job.

Die Plattform bietet eine Übersicht über alle Lehrberufe, die in Lustenau ausgebildet werden samt den Lehrprofilen dazu. Die aktuell freien Lehrstellen mit den Anforderungsprofilen sowie allgemeine Informatio-

nen wie z.B. Lehrlingsentschädigung sowie direkte Kontakte zu den Verantwortlichen der Ausbildungsbetriebe sowie Informationen und Berichte sind auf www.lustenau.at/lehre zu finden.

Unter dem Projektdach „Chancen.Lust“ setzt Lustenau Marketing nicht nur die Lehrstellenhomepage, sondern auch andere Projekte um, die Schüler*innen und Jugendlichen fundierte Informationen bieten. Z.B. die Chancen.Lust-Broschüre, die Vorstellung der neuen Lehrlinge im Herbst, ...

Kontakt:

Ortsmarketing Lustenau GmbH
www.marketing.lustenau.at

Links

Lehrlingswebsite Lehre.Lustenau
<https://lehre.lustenau.at/de>

<https://lehre.lustenau.at/de/freie-lehrstellen-eintragen>

Chancen.Lust.Broschüre
<https://marketing.lustenau.at/de/aktivitaeten/ausbildung-in-lustenau/chancen-lust-1>

Interreg Alpine Space

DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm



édhÉa



Interreg
Alpine Space



DuALPlus

European Regional Development Fund



© Foto: WIGE Montafon/Sály Fotograf

DER PERFEKTE SCHNUPPERTAG

CHECKLISTE FÜR DIE OPTIMALE DURCHFÜHRUNG DER BERUFSORIENTIERUNGSTAGE IM UNTERNEHMEN

AUTOR*INNEN

Christian Zver, WIGE Montafon
Marion Maier, Markus Gamon,
BiGe telesiSK, im Auftrag der
Regionalentwicklung Vorarlberg eGen

DATUM

Mai 2021

ARBEITSPAKET

T1 - Berufsorientierung und Anerkennung
der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D.T1.2.1 – Checkliste Berufsorientierungstage
im Unternehmen

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
2 EINLEITUNG	3
3 ZIEL	4
3.1 UNTERSCHIEDE ZUM BESTEHENDEN WERKZEUG.....	4
4 BESCHREIBUNG	5
4.1 ZIELGRUPPEN.....	5
4.2 STRUKTUR.....	5
5 UMSETZUNG	5
5.1 AKTEUR*INNEN.....	5
5.2 WAS WAR NÖTIG.....	5
5.3 BESCHREIBUNG DER TESTPHASE.....	5
6 BEWERTUNG	6
7 ERKENNTNISSE	6
7.1 LERNPROZESS.....	6
7.2 NÄCHSTE SCHRITTE.....	6

1 ZUSAMMENFASSUNG

Die Checkliste „Der perfekte Schnuppertag“ ist ein einfach zu nutzendes und sehr wirkungsvolles Orientierungswerkzeug. Sie liefert dem Ausbildungsbetrieb und den Ausbildungsverantwortlichen Tipps und Ratschläge für eine professionelle Organisation und Durchführung der Berufsorientierungstage. Die Tipps haben zum Ziel, den Schüler*innen positive Erlebnisse und Erfahrungen zu ermöglichen. Dieses Dokument beschreibt, wie eine solche Checkliste erstellt werden kann. Die Checkliste wurde im Rahmen von DuALPlus in der Pilotregion Montafon in Vorarlberg, Österreich, entwickelt und erstmals eingesetzt.



Abb. 1: Titelseite Checkliste

2 EINLEITUNG

Die berufspraktischen Tage (Schnuppertage) sind in Österreich in den Lehrplänen verankert. Sie dienen der Ergänzung des Berufsorientierungsunterrichts in der 7. und 8. Schulstufe (13/14-Jährige) der Pflichtschule und der 9. Schulstufe der Polytechnischen Schule (14/15-Jährige).

Durch Zuschauen, Fragen stellen und Ausprobieren einfacher Tätigkeiten sollen Schüler*innen die Gelegenheit erhalten, Einblicke in verschiedene Berufe und den Arbeitsalltag zu bekommen und dadurch persönliche Vorstellungen mit der beruflichen Realität vor Ort abzugleichen. Ganz nach dem Motto: „Probiere möglichst viel aus. Nur durch das eigene Tun kannst du wirklich sagen, ob dir der Beruf Spaß macht.“

Ziel der berufspraktischen Tage ist es, jungen Menschen Hilfestellung im Berufsfindungsprozess zu geben und ihnen durch praktische Tätigkeiten in verschiedenen Ausbildungsbetrieben Einblicke in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Der Schnuppertag dient vielen Schüler*innen als Entscheidungsgrundlage für die Auswahl der Lehrstelle. Aus diesem Grund ist die Gestaltung des Schnuppertages ein wichtiger Faktor für die Jugendlichen.

Abb. 2.: Text aus Checkliste

3 ZIEL

Die Region Montafon ist eine von drei Pilotregionen in Vorarlberg (Österreich) im Projekt DuALPlus. Oft sind die berufspraktischen Tage in den Unternehmen mit größeren zeitlichen und organisatorischen Herausforderungen verbunden. Im Montafon hat sich die WIGE Montafon (Wirtschaftsgemeinschaft) daher bewusst entschieden, sich diesem Thema zu widmen, ihre Unternehmen zu schulen und die positive Zusammenarbeit mit den Montafoner Schulen (drei Mittelschulen, eine Polytechnische Schule) zu fördern und die berufspraktischen Tage zum Nutzen aller zu gestalten.

Das Orientierungswerkzeug Checkliste soll dem Ausbildungsbetrieb eine gute und professionelle Organisation und Durchführung der Berufsorientierungstage ermöglichen. Vor allem sollten die Schüler*innen positive Erlebnisse und Erfahrungen mit nach Hause nehmen.

- gute Vorbereitung, Organisation
- Ideen und Anregungen für eine optimale Gestaltung (z.B. sinnvolle Aufgaben u. positive Erlebnisse)
- wertschätzender Umgang und Sprache
- No-Go`s vermeiden (z.B. Überforderung, schwere Aufgaben, Fachbegriffe)
- Austausch zwischen Lehrlingen und Schüler*innen ermöglichen
- verständlich durch Unternehmen führen
- Regeln und Abläufe definieren
- Motivation und Talente checken
- mit Schüler*innen kommunizieren und mit ihnen ins Gespräch kommen
- Vertrauen aufbauen
- Lehrberufe und Ausbildungschancen verständlich erklären
- die Lust für eine Ausbildung wecken
- Reflexion und Feedbackrunde

3.1 Unterschiede zum bestehenden Werkzeug

In der Vergangenheit gab es keine klaren, verständlichen und kompakten Informationen und Tipps, wie die Berufsorientierungstage im Unternehmen durchzuführen sind.

Die Berufsorientierungstage werden von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedlich, mit mehr oder weniger Engagement und Zeiteinsatz durchgeführt. In vielen Bereichen wie z.B. der Organisation und Durchführung können mit einigen wenigen guten Tipps und Ratschlägen die Schnuppertage für das Ausbildungsunternehmen und für die/ den Schüler*in zum Erfolg werden.



Abb. 3: Inhaltsangabe Checkliste, Grafik: telesis Entwicklungs- und Management GmbH

4 BESCHREIBUNG

4.1 Zielgruppen

Unternehmer*innen und Ausbildungsverantwortliche der Talschaft Montafon aus den Bereichen Dienstleistung, Handel, Handwerk, Gastgeber und Tourismus sind die Zielgruppe dieser Checkliste.

4.2 Struktur

Im Rahmen des jährlichen LEMO-Ausbilder*innen-Treffens (LEMO = Montafoner Lehrlingsplattform) sollen zukünftig

Ausbilder*innen mit den Inhalten der Checkliste vertraut gemacht und geschult werden und Erfahrungen und Erkenntnisse austauschen.

Die Schnupper-Checkliste als gedruckter Folder wird Seitens der WIGE Montafon regelmäßig an die Ausbildungsbetriebe verteilt sowie in digitaler Form auf der LEMO-Webseite zum Download zur Verfügung stehen und per Newsletter an die Ausbilder*innen versendet.

5 UMSETZUNG

5.1 Akteur*innen

Folgende Personen haben die Schnuppertag-Checkliste entwickelt:

- Christian Zver, GF WIGE Montafon
- Elke Martin, Jugendkoordinatorin
- Martin Pögler, Direktor Polytechnische Schule Montafon
- Markus Gamon, Projektleitung DuALPlus

5.2 Was war nötig

... um die Maßnahme zu entwickeln, zu testen und auszuwerten?

Problematisierung: In der Polytechnischen Schule Montafon wurden Schüler*innen zu ihren Schnuppertagen befragt. Die Auswertungen der Fragebögen und in Folge die daraus resultierenden statistischen Ergebnisse bilden die Grundlage für die verwendeten Basisinformationen.

5.3 Beschreibung der Testphase

Die Checkliste wurde zwischen September 2019 und Juni 2021 entwickelt.

Die berufspraktischen Tage dienen vielen Schüler*innen als Entscheidungsgrundlage für die Auswahl einer Lehrstelle. Eine angenehme Gestaltung und Betriebsatmosphäre, sinnerfüllende Aufgaben, Wertschätzung und positive Erlebnisse sind wichtige Faktoren für die Jugendlichen. Das bestätigte auch eine durchgeführte Befragung bei den Montafoner Schüler*innen, die ihre positiven und negativen Erfahrungen während der Schnuppertage in den Unternehmen schilderten.

Schüler*innen die sich in dem Unternehmen nicht wohl fühlten, mit schweren Aufgaben überfordert wurden, sich sogar langweilten, keine Ansprechperson hatten, niemand

wirklich Zeit und Interesse an ihnen gezeigt hat, haben dieses abgespeichert.

Basierend auf statistischen Auswertungen durch Fragebögen in Interviews wurde in einer systematischen Problemlösungsmethode das Problem ganzheitlich und prozessorientiert bearbeitet.

Dabei wurden einzelne Problemfelder erkannt und als solche definiert. Durch die Anwendung der Problemlösungsmethode wurden die Themen in fünf Schritten iterativ weiterentwickelt.

Die analytisch-synthetischen Schritte sind: problematisieren – analysieren – simulieren – Beschlüsse fassen – umsetzen.

Das angewandte Werkzeug ist in seiner Anwendbarkeit offen.

Durch die enge Zusammenarbeit aller Akteur*innen (WIGE, Unternehmen, Jugendarbeit und Schulen) in der Region können wichtige Themen aufgegriffen und neue Angebote entwickelt und umgesetzt werden.

6 BEWERTUNG

Die Schnuppertag-Checkliste befindet sich noch in der Anfangs- und Entwicklungsphase. Erste Ergebnisse und Erkenntnisse zu

dem Orientierungswerkzeug sowie eine Evaluierung sind im Herbst 2021 zu erwarten.

7 ERKENNTNISSE

7.1 Lernprozess

Unternehmen sollten sich der Bedeutung und Wichtigkeit der berufspraktischen Tage für die Gewinnung von Lehrlingen und zukünftigen Fachkräften bewusst sein und Zeit investieren, um ihre Schnuppertage zu optimieren und weiterzuentwickeln.

Nicht nur das Unternehmen hat Erwartungen an die Schüler*innen (pünktlich, interessiert, motiviert und engagiert, höflich, neugierig, talentiert), sondern umgekehrt haben auch die Schüler*innen Erwartungen an das Unternehmen, die dieses erfüllen sollte.

7.2 Nächste Schritte

Die Checkliste, alle bestehenden Projekte (Lehrlingsmesse, Lehrlingshomepage etc.) sowie die Zusammenarbeit aller Akteur*innen werdend laufend verbessert und weiterentwickelt.

Besondere Aufmerksamkeit wird auf gegenseitige Wertschätzung und eine gute Kommunikation gelegt.

Die Checkliste könnte auch noch genutzt werden bei:

- Einstellungsgesprächen allgemein
- Firmenpräsentationen allgemein
- Bewerbungsgesprächen allgemein

DER perfekte SCHNUPPER TAG

TERMIN VEREINBAREN

VORBEREITUNG

BEGRÜSSUNG

UNTERNEHMEN

MOTIVATION

Checkliste für Unternehmer*innen

Der Schnuppertag dient vielen Schüler*innen als Entscheidungsgrundlage für die Auswahl der Lehrstelle. Aus diesem Grund ist die Gestaltung des Schnuppertages ein wichtiger Faktor für die Jugendlichen.

Die berufspraktischen Tage (Schnuppertage) sind wichtiger Bestandteil der Berufsorientierung der Mittelschulen Montafon und der Polytechnischen Schule Montafon und finden in den Betrieben statt. Durch Zuschauen, Fragen stellen und Ausprobieren einfacher Tätigkeiten erhalten Schüler*innen die Gelegenheit Einblicke in verschiedene Berufe und den Arbeitsalltag zu bekommen und dadurch persönliche Vorstellungen mit der beruflichen Realität vor Ort abzugleichen. Ganz nach dem Motto: Probiere möglichst viel aus. Nur durch das eigene Tun kannst du wirklich sagen, ob dir der Beruf Spaß macht.

Oft sind die berufspraktischen Tage mit einer größeren Herausforderung verbunden. Die nachfolgende Checkliste soll Klein- und Mittelbetriebe ermutigen und gute Tipps geben, wie sie die berufspraktischen Tage erfolgreich in deinem Betrieb umsetzen. Hierzu sind Impulse und Anregungen aus den Befragungen von Lehrlingen mit eingeflossen.

1 TERMIN VEREINBAREN

- Termine den Schulen rechtzeitig vorschlagen und vereinbaren.
- Eventuell individuelle Lösungen ermöglichen.
- Spezifische Umstände der Betriebe berücksichtigen (z.B. Zeitressourcen).

Tipp: Nur dann Schnuppertage vereinbaren, wenn man plant, einen Lehrling einzustellen.

2 VORBEREITUNG

- Vorbereitungsteam zusammenstellen.
- Wer ist zuständig?
- Wie viel Zeit wird zur Vorbereitung benötigt?
- Wer ist für die Aufsicht verantwortlich?
- Wer ist für die Durchführung verantwortlich?
- Wie wird der Schnuppertag gestaltet? (Ablauf durchbesprechen)
- Wer übernimmt was?
- Sind alle Mitarbeiter*innen informiert, was zu tun ist?

3 BEGRÜSSUNG

- Begrüßung durch die Verantwortlichen oder die/den Ausbildungsleiter*in.

- Information über den Tagesablauf (evt. visuell auf einem Flipchart).
- Etwaige Regeln kommunizieren (Handy, Sicherheit).
- Information über eine mögliche Verpflegung geben.
- Wann sind Pausen geplant?
- Mittagspause abklären, Wann? Wo? Mit wem?

4 UNTERNEHMEN

- Einblick geben über: Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Produkte.
- Einblick in verschiedene Bereiche des Unternehmens geben (eventuell Betriebsführung).
- Fokus auf den Tätigkeitsbereich ihres / seines Berufswunsches.

5 MOTIVATION

- Fragen nach der Motivation zur Berufswahl.
- Fragen nach Hobbies.
- Fragen nach den Berufsvorstellungen.
- Fragen nach den fachlichen Vorkenntnissen.
- Verfügt der Schnupperlehrling über handwerkliches Geschick?
- Verfügt der Schnupperlehrling über logisches, mathematisches oder kaufmännisches Interesse (je nach Berufswahl).

6 REFLEXION DER JUGENDLICHEN

- Was hat dir gefallen?
- Welche guten Erfahrungen konntest du machen?
- Was hat dir nicht so gut gefallen?
- Einladung zu einem weiteren Schnuppertag (bei interessierten Schüler*innen).
- Eventuell "give-away" vorbereiten und mitgeben.
- Rückmeldung auch dem Schnupperlehrling geben.
- Frage: Wie gehen wir weiter vor?

7 FEEDBACKRUNDE TEAM

- Was ist uns gut gelungen?
- Was können wir das nächste Mal besser machen?
- Ergebnisse für den nächsten Schnuppertag übernehmen.

8 NO-GOS

- Überforderungen vermeiden.
- Keine Aufgaben, die nichts mit dem Beruf zu tun haben, stellen.
- Fachbegriffe vermeiden (oder erklären).
- Den Schnupperlehrling nicht alleine lassen.
- Langeweile vermeiden.

9 TO-DOS

- Positive Erlebnisse ermöglichen (lösbare Aufgaben stellen).
- Praktische Erfahrungen ermöglichen.
- Auf das Niveau des Schnupperlehrlings eingehen.
- In einfacher, verständlicher Sprache kommunizieren.
- Sich genügend Zeit nehmen.

Tipp:

Dem Schnupperlehrling ein wahres Bild der alltäglichen Tätigkeit vermitteln, keine Showveranstaltung abliefern, die ein verzerrtes Bild der Lehre zeigt. Den Austausch zwischen Schnupperlehrlingen und Lehrlingen vor Ort ermöglichen.

10 HALTUNG

- Der Schnuppertag ist Chefsache.
- Genug Zeit nehmen.
- Wertschätzender und freundlicher Umgang von allen Mitarbeiter*innen.

Tipp: Nicht fragen, ob sie/er Lust hat, sich zu bewerben.

CHECKLISTE

FÜR DIE DURCHFÜHRUNG DER BERUFSPRAKTISCHEN TAGE IM BETRIEB.

TERMIN VEREINBAREN

VORBEREITUNG

BEGRÜSSUNG

UNTERNEHMEN

MOTIVATION

REFLEXION MIT JUGENDLICHEN

FEEDBACK IM TEAM

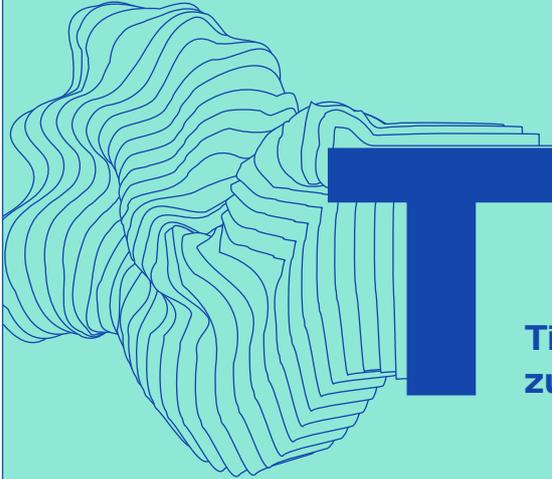
NO-GOS

TO-DOS

HALTUNG



NOTIZEN



Tipps bei der Suche nach zukünftigen Lehrlingen

Bewirb deine offenen Lehrstellen:

Gerade über soziale Medien sind sehr viele Jugendliche sehr schnell und einfach zu erreichen.

Zusammenarbeit mit Schulen:

Die zuständigen Schulen haben den direkten Kontakt zu den zukünftigen Lehrlingen.

Teilnahme an Berufsinformationsmessen:

Hier kann der erste direkte Kontakt mit interessierten Jugendlichen geknüpft werden. Auch Schnuppertermine können bereits organisiert werden.

Lehrlingsinfotag, Tag der offenen Türe:

Biete einen direkten Einblick in deinen Betrieb.

Weiterempfehlung:

Jugendliche, die bereits in deinem Betrieb arbeiten, können ein authentisches Bild deiner Ausbildung an Gleichaltrige vermitteln.

Lehrstellenplattformen:

Ein Großteil der Jugendlichen sucht nach Ausbildungsbetrieben auch im Internet.

➔ www.lehremontafon.at  

Wirtschaftsgemeinschaft Montafon

Kirchplatz 17 | 6780 Schruns

Tel. +43 5556 21250

info@wige-montafon.at

www.wige-montafon.at

Stand Montafon



WIGE
Montafon

Ein Teil. Ein Ziel.



Interreg
Alpine Space
DuALPlus





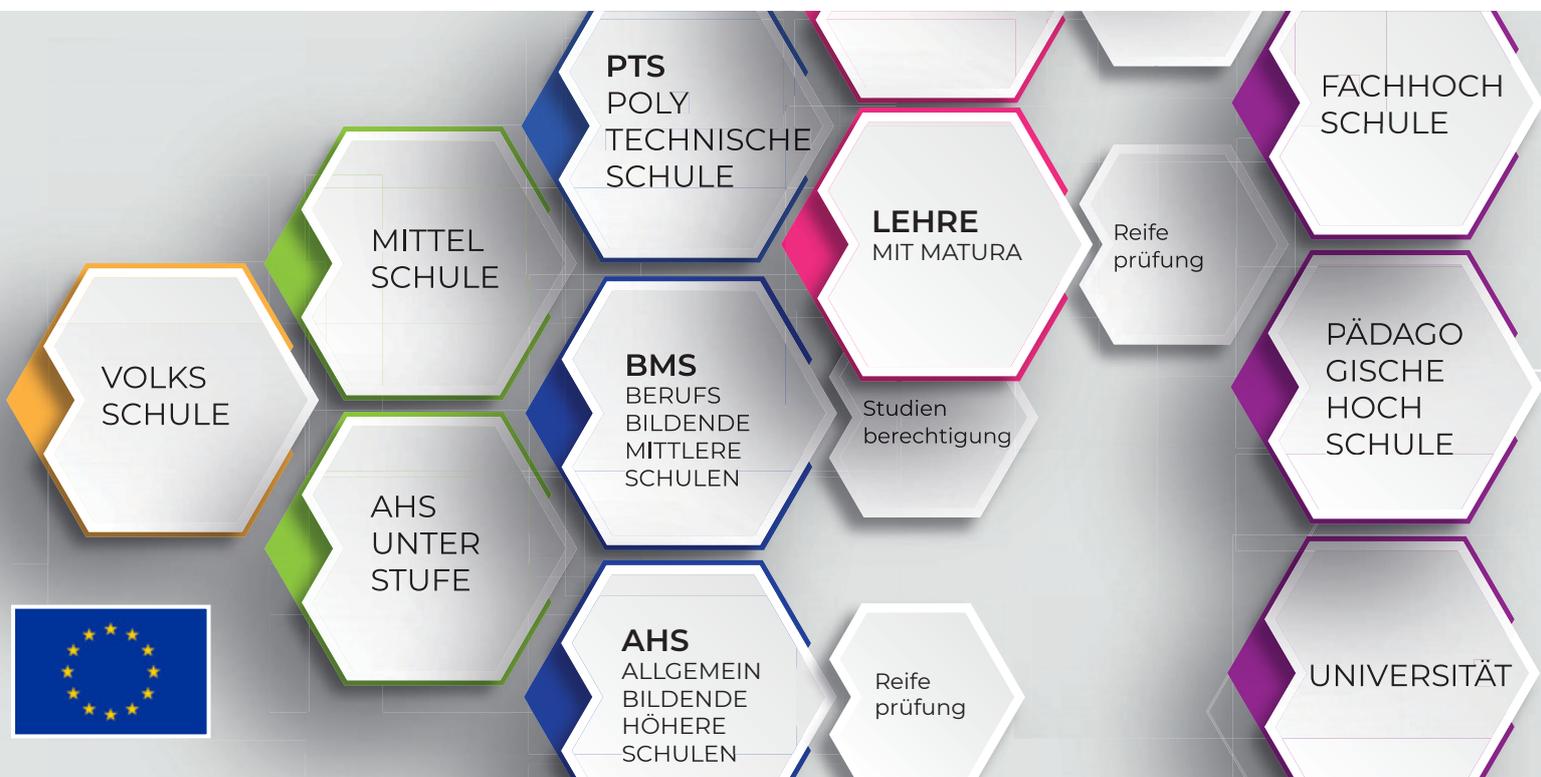
édh ea



Interreg
Alpine Space
DuALPlus



European Regional Development Fund



AUSBILDUNGSKOMPASS

ITERATIV MODULIERTES WERKZEUG ZUR SICHTBARMACHUNG DER BILDUNGSWEGE NACH DER LEHRE

AUTOR*INNEN

Martin Pögler, Direktor,
Polytechnische Schule Montafon
Marion Maier, Markus Gamon
BiGe telesislSK im Auftrag der
Regionalentwicklung Vorarlberg eGen

ARBEITSPAKET

T1 - Berufsorientierung und Anerkennung
der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D.T1.2.1 – Ausbildungskompass

DATUM

Mai 2021

INHALT

1 EINLEITUNG	3
2 ZIEL	4
2.1 UNTERSCHIEDE ZUM BESTEHENDEN WERKZEUG	4
3 BESCHREIBUNG	4
3.1 ZIELGRUPPEN.....	4
3.2 STRUKTUR.....	4
4 UMSETZUNG	5
4.1 WAS WAR NÖTIG,.....	5
4.2 BESCHREIBUNG DER TESTPHASE	5
5 BEWERTUNG	6
5.1 EIGENBEWERTUNG.....	6
6 ERKENNTNISSE	6
6.1 LERNPROZESS.....	6
6.2 NÄCHSTE SCHRITTE	6

1 EINLEITUNG

Die Jugendlichen, die sich in ihrem letzten Pflichtschuljahr befinden, werden in den Schulen auf verschiedene Weise über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Hierfür werden unterschiedliche Orientierungshilfen von verschiedenen Anbieter*innen verwendet, die teilweise sehr komplex und unübersichtlich sind.

Der Ausbildungskompass wurde im Montafon in Vorarlberg, Österreich, im Rahmen des DuALPlus-Projekts entwickelt. Er bringt Schüler*innen die verschiedenen Möglichkeiten ihrer zukünftigen Laufbahn leicht und verständlich näher. Mit Hilfe des Kompasses sollen im Montafon künftig alle Schü-

ler*innen und deren Eltern denselben ganzheitlichen Überblick bekommen.

Die regionalen Schulen (drei Mittelschulen und eine Polytechnische Schule) möchten in Zukunft auch in ihren berufsorientierenden Schulfächern mit diesem Werkzeug arbeiten.

Auch in der Werbung um Lehrlinge durch die Lehrbetriebe im Tal und die WIGE Montafon ist dieses Instrument ein unterstützendes Werkzeug, das der Darstellung zukünftiger Karrieremöglichkeiten dient.

Abb. 1: Auszug aus dem Ausbildungskompass



2 ZIEL

Der Ausbildungskompass richtet sich an alle, die Jugendlichen einen Einblick in die Ausbildungsmöglichkeiten geben möchten. Er zeigt alle Bildungswege, egal wo man sich derzeit schulisch befindet, leicht verständlich und übersichtlich auf.

Besonders wichtig ist, dass mit dem Ausbildungskompass dargestellt wird, dass die duale Ausbildung ein ausgezeichnetes Sprungbrett für eine akademische Ausbildung sein kann.

2.1 UNTERSCHIEDE ZUM BESTEHENDEN WERKZEUG

In der Vergangenheit gab es kein übersichtliches und leicht verständliches Werkzeug.

Besonders wichtig ist uns mit diesem Ausbildungskompass, dass

- die Ausbildungsmöglichkeiten klar und leicht verständlich dargestellt werden,
- in der digitalen Version auch Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Bausteinen geliefert werden,
- die Personen, die im Montafon mit der Berufsorientierung Jugendlicher betraut sind, mit diesem Werkzeug arbeiten.
- Somit schaffen wir in der Region ein klares, verständliches und einheitliches Bild der Bildungswege für Jugendliche.

3 BESCHREIBUNG

3.1 Zielgruppen

Die Zielgruppen des Ausbildungskompasses sind:

- Schüler*innen der drei Mittelschulen im Montafon (13/14 Jahre)
- Schüler*innen der Polytechnischen Schule Montafon (14/15 Jahre)
- die Eltern dieser Schüler*innen, da diese sehr entscheidend an der Entscheidung ihrer Kinder beteiligt sind
- Lehrpersonen der regionalen Schulen, die Berufsorientierung an ihren Standorten betreiben

- Ausbildungsbetriebe im Tal, welche die Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen veranschaulichen möchten.

3.2 Struktur

Der Ausbildungskompass wird in gedruckter, digitaler und in animierter Ausführung angeboten.

Die gedruckte Variante ist je nach Ausbildungsstand der Schülerin / des Schülers variabel anwendbar. Die bereits absolvierten Ausbildungsschritte werden optisch in den Hintergrund gerückt. Die möglichen Ausbildungswege werden farblich hervorgehoben. Somit können alle Beteiligten den Kompass

für Elternabende, Lehrlingsmessen oder Informationsgespräche genau an ihre Zielgruppe anpassen und anwenden.

Der digitale und animierte Ausbildungskompass wird in die Homepage Lehre Montafon integriert. Neben den Möglichkeiten,

die die gedruckte Version bietet, wird hier auf Knopfdruck auch Zusatzinformation zu den gewählten Bausteinen geliefert.

<http://www.lehremontafon.at/>

4 UMSETZUNG

Folgende Personen haben den Ausbildungskompass entwickelt:

- Christian Zver, GF, WIGE Montafon
- Elke Martin, Jugendkoordinatorin
- Martin Pögler, Direktor Polytechnische Schule Montafon
- Markus Gamon, Projektleitung DuALPlus

4.1 Was war nötig,

... um die Maßnahme zu entwickeln, zu testen und auszuwerten?

- Sammlung der möglichen Ausbildungswege
- Verständigung auf eine gemeinsame Darstellungsweise
- graphische Abstimmung

4.2 Beschreibung der Testphase

Der Ausbildungskompass wurde zwischen Dezember 2020 und Juni 2021 entwickelt.

1. Analyse des bestehenden E-Informations-Portals und seiner Unterkategorien; vor allem Portal des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung und des Arbeitsmarktservice Österreich
2. Brainstorming-Sitzung in der Arbeitsgruppe im Montafon; weitere Ausarbeitung und Entwicklung Modell nach iterativen und modularen Karrierewegen; grafische Gestaltung
3. Synthese durch Treffen mit den Verantwortlichen im Montafon und Einholen von deren Stellungnahmen zur iterativ modularen Gestaltung; Durchführung von Simulationen
4. Druckversion geplant für Juni 2021. Programmierung auf der Homepage WIGE Montafon geplant für September 2021
5. Anwendung und Verwendung

5 BEWERTUNG

Der Ausbildungskompass befindet sich noch in der Anfangs- und Entwicklungsphase. Erste Ergebnisse und Erkenntnisse zu dem Orientierungswerkzeug sowie eine Evaluierung sind im Herbst 2021 zu erwarten.

5.1 Eigenbewertung

Durch die übersichtliche Darstellung des Ausbildungskompasses durch iterative Module kann das Modell sowohl in Papierform (z.B. Poster) als auch in programmierter Form mit Verlinkung auf jeweilige Ausbildungsdetails in den Zielgruppen angewendet werden.

Das Modell ist nicht nur an die Region Montafon gebunden, sondern kann in ganz Österreich angewendet werden.

Vor allem in den dualen Ausbildungswegen nach der Lehre ist die Darstellung zu optimieren. Dies vor allem aus dem Fokus Pflichtschulzeit, in dem aufgezeigt werden soll, dass die Durchlässigkeit des Systems gegeben ist und alle Ausbildungswege offenstehen.

6 ERKENNTNISSE

6.1 Lernprozess

Wir haben festgestellt, dass selbst für Insider*innen das Aus- und Weiterbildungsangebot in Österreich sehr umfangreich und vielschichtig ist. Einen einfachen Überblick zu gestalten, der alle möglichen Bildungswege aufzeigt, war eine große Herausforderung, sowohl was die Vollständigkeit als auch was die optische Darstellung betrifft.

Auch die Umsetzung der Möglichkeit, dass der Ausbildungskompass für alle Benutzer*innen variabel anpassbar sein muss, stellte eine Herausforderung dar.

6.2 Nächste Schritte

- Einbindung des Ausbildungskompasses in die Lehre-Montafon Homepage
- Vorstellung und Verteilung des Ausbildungskompasses an den Schulen in der Region
- Einbettung des Ausbildungskompasses in die bestehenden Präsentationen und Vorträge

**mögliche
Bildungswege**



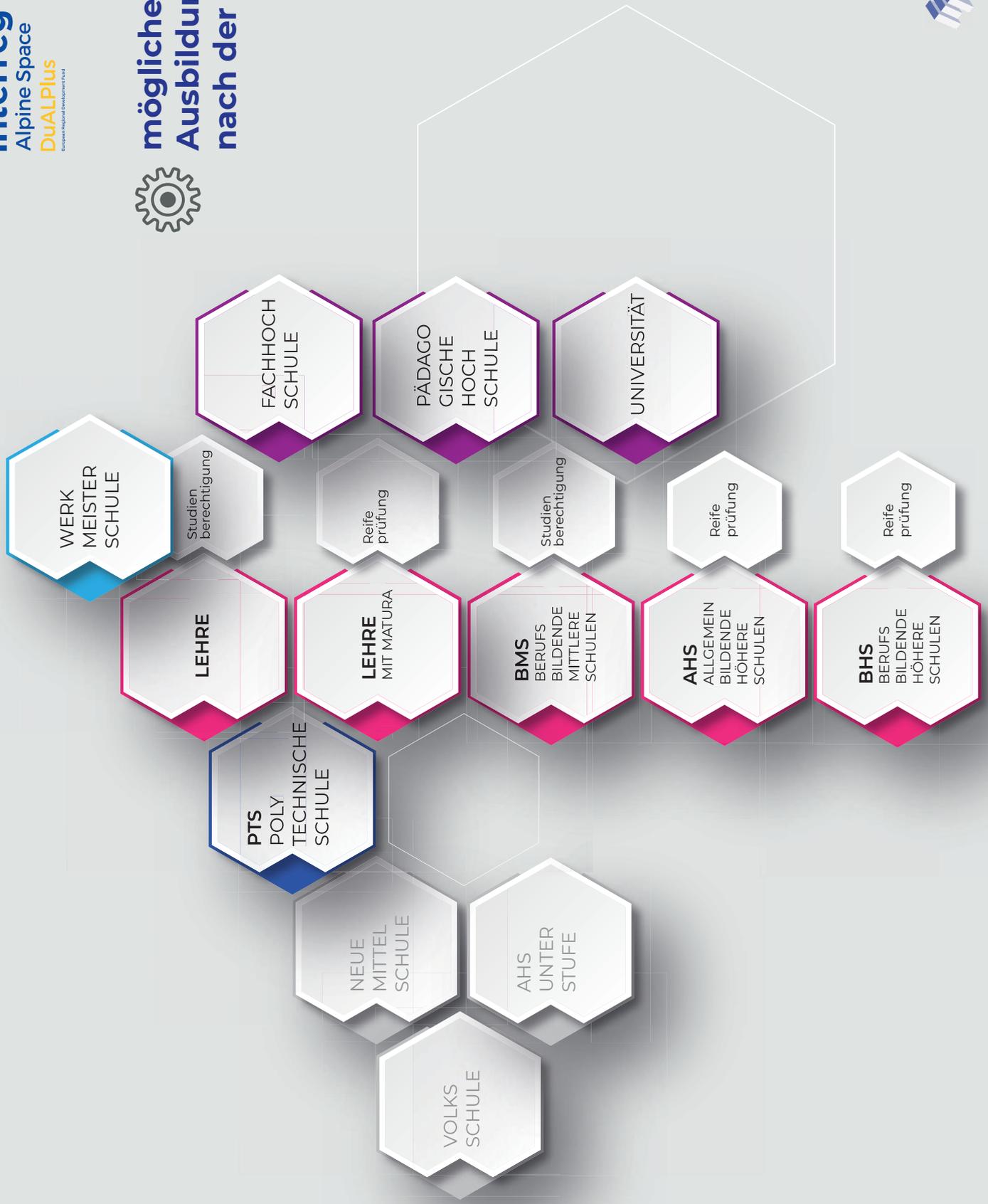
Pflichtschulzeit 9 Jahre

weiterführende Schulen/Lehre 1 - 5 Jahre

Hochschule / Universität



mögliche Ausbildungswege nach der PTS



Pflichtschulzeit 9 Jahre

weiterführende Schulen/Lehre 1 - 5 Jahre

Hochschule / Universität

Interreg Alpine Space

DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhÉa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T2 INNOVATION UND QUALITÄT

Bedürfnisse von Unternehmen im Alpenraum bezüglich der dualen Ausbildung

Dieser Bericht bietet eine alpenweite Übersicht der Bedürfnisse von kleinen und mittleren Unternehmen in Bezug auf die duale Ausbildung, mit besonderem Fokus auf die Perspektive der Ausbilder*innen. Um ein Gesamtbild zu generieren, befragten die DuALPlus-Partner Unternehmen in ihren Regionen und beschrieben und bewerteten bestehende duale Bildungsformate. Zusätzlich gibt der Bericht einen Überblick über die Bildungssysteme in den verschiedenen Alpenländern. Der englischsprachige Bericht steht zum Download zur Verfügung:

www.alpine-space.eu/projects/dualplus/en/project-results/innovation-and-quality
Rubrik „SME Needs Assessments“

Bedürfnisse von Unternehmen in Vorarlberg bezüglich der dualen Ausbildung

Wie steht es um die Lehrlingsausbildung in den Regionen Lustenau, Montafon und Bregenz? Um hierüber ein Bild zu gewinnen, befragte das Vorarlberger Projektteam Ausbildungsbetriebe zu Qualität und Zufriedenheit mit den bestehenden Abläufen der dualen Ausbildung. Die Ergebnisse zeigen beispielsweise die Herausforderungen in den Betrieben, ihre Erwartungen an Auszubildende und Einschätzungen zu den politischen Rahmenbedingungen. Beschrieben werden außerdem Einschätzungen von Schüler*innen und Betrieben zur dualen Ausbildung, die im Rahmen von Interviews bei Lehrstellenmessen gewonnen wurden.

Innovative Ausbildungsprogramme

- Lernen für das Leben (Vlbg)
- Facharbeiter*innen-Ausbildung für Studierende (NÖ)
- Teilqualifikation im Baubereich mit Externenprüfung (Bayern)
- Zukunftsfit – Die duale Ausbildung verbessern (Südtirol)

Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder*innen
in der dualen Ausbildung

Handbuch zu innovativen Praktiken in der dualen Ausbildung



édhéal



Interreg
Alpine Space
DuALPlus



European Regional Development Fund



(c) Regio-V

BEDÜRFNISSE VON UNTERNEHMEN IN VORARLBERG BEZÜGLICH DER DUALEN AUSBILDUNG

ERFASSUNG DURCH ONLINE-UMFRAGE UND EXPERT*INNEN INTERVIEWS

AUTOR*INNEN

Marion Maier und Markus Gamon
BiGe telesiSK, im Auftrag der
Regionalentwicklung Vorarlberg eGen

DATUM

März 2021

ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität
der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D.T2.2 Bedürfnisse von Unternehmen in
Vorarlberg bezüglich der dualen Ausbildung

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	METHODIK	3
3	ERGEBNISSE	4
4	KERNAUSSAGEN DER EXPERT*INNEN BREGENZ LUSTENAU MONTAFON	7
5	INTERVIEWS MIT JUGENDLICHEN UND ARBEITGEBER*INNEN AUF DEN MESSEN	12

1 EINLEITUNG

Die Online-Befragungen und Interviews mit Expert*innen verschiedener Handwerksbetriebe und KMU (Klein- und Mittelbetriebe) in Vorarlberg wurden durchgeführt, um die aktuelle Situation in Bezug auf die Lehrlingsausbildung (duale Ausbildung) aus der Sicht der lehrlingsausbildenden Betriebe zu erfassen.

Ziele waren: demografische Daten zu den Auszubildenden erheben, eine Analyse der Ausbildungsbetriebe in Bezug auf Qualität und Zufriedenheit mit den bestehenden Abläufen der dualen Ausbildung sowie das Erfassen von Herausforderungen und Veränderungen, die sich für den Ausbildungsbetrieb im Laufe der Zeit ergeben haben. Wie

gut funktioniert das Zusammenwirken von Betrieb, Schule und Eltern? Ein weiterer Punkt war: Welche Maßnahmen zur Steigerung der Attraktivität eines Lehrberufes können gesetzt werden, und welche Schwierigkeiten ergeben sich für die KMU, um geeignete Lehrlinge zu finden? Welche Kanäle zur Rekrutierung von Lehrlingen können genutzt werden und welche Anforderungen stellen die Ausbildungsbetriebe und deren zuständige Ausbilder*innen an die Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Auszubildenden, bzw. inwieweit werden diese tatsächlich auch erfüllt?

2 METHODIK

2.1 Erfassung durch Online-Umfrage und Interviews mit Expert*innen

Die gemeinsamen Methoden sind hier eine Online-Befragung an Meister*innen bzw. Ausbilder*innen- und Tutor*innen in KMU sowie qualitative Befragungen mit Ausbilder*innen und Tutor*innen von KMU. Die Teilnehmenden der Umfrage haben großteils leitende Funktionen in ihrem Job und bilden seit durchschnittlich acht Jahren Lehrlinge aus.

Die gezielten Anfragen an ausgewählte, langjährige Ausbildungsbetriebe in den beteiligten Regionen Lustenau, Bregenz und Montafon zur Beteiligung an der Online-Umfrage, wurden breit gefächert an (Hand-

werks-) Betriebe mit unterschiedlicher Ausrichtung in Vorarlberg gerichtet.

Da erfahrungsgemäß die Rücklaufquote relativ gering ist, wenn der Teilnahmelink nur per Mail an die relevanten Zielgruppen verschickt wird, wurde vom Projektteam großer Wert auf persönlichen Kontakt gelegt. Im Gespräch wurde über den Mehrwert des Projekts DuALPlus informiert und von der Dringlichkeit der Thematik überzeugt.

Zudem konnten die Beteiligten über den Profit für den eigenen Betrieb und die sich daraus ergebenden Chancen durch regionale und überregionale Vernetzungen informiert werden. Im persönlichen Interview mit den Ausbildungs-Expert*innen wurde zusätzlich darum gebeten, sich an der Online-Umfrage zu beteiligen, um qualitativ hochwertige Aussagen zu erhalten.

3 ERGEBNISSE

Berufliche Position | Funktion | Seit wann bildet das Unternehmen Lehrlinge aus?

Die Mehrzahl der Interviewpartner*innen waren männlich und haben eine leitende Position im Betrieb inne oder sind erfahrene Tutor*innen und als Ausbilder*in für die Lehrlinge im Betrieb verantwortlich. Die Lehrlingsausbilder*innen haben alle eine abgeschlossene Ausbildung und besuchen laufend Fortbildungen. Das Durchschnittsalter liegt in etwa bei 45 Jahren. Der überwiegende Teil der Ausbilder*innen, vor allem in den technischen Berufen, ist männlich. Die Anzahl der Auszubildenden variiert und hängt stark von der Größe des Betriebs ab.

Fakten zu Gewerbe- und Handwerksbetrieben in Vorarlberg, 2018:

- Beschäftigte: 33.504
- Lehrbetriebe: 1057
- Lehrlinge: 3225
- abg. Meisterprüfungen 2018: 81
- abg. Befähigungsprüfungen 2018: 48

Veränderung der Ausbildungsmodelle | positiv-negativ

Das Grundprinzip des dualen Ausbildungsmodells (praktische Lehre im Betrieb und theoretische Ausbildung, in einer Schulform als Blockveranstaltung oder im wöchentlichen Rhythmus in den Berufsschulen) hat sich wenig verändert. Einige neue Bildungsformen wie z.B. „Lehre mit Matura“ oder Kombinationen mit dreijährigen Handlungsschultypen sind dazugekommen. Wobei das Interesse an der „Lehre mit Matura“ steigt, in

der praktischen Umsetzung und der Sichtbarkeit aber noch Verbesserungsbedarf gesehen wird.

Seit vielen Jahren wird in Vorarlberg ein breit angelegtes Schulungs- und Ausbildungsprogramm für Auszubildende praktiziert. Den Handwerksbetrieben kommt dabei eine zentrale Aufgabe zu, denn besonders im Handwerk ist der Mensch der entscheidende Faktor. Bei der Qualität der dualen Ausbildung ist es entscheidend und prägend, dass eine Gruppe von Persönlichkeiten als Einheit die Lehrausbildung begleitet. Allen voran die Ausbilder*innen, die Meister*innen, oft auch die Firmeneigentümer*innen und nicht zuletzt die Eltern.

Den technischen Entwicklungen und Veränderungen wird durch einen intensiven Dialog zwischen den theoretischen Ausbildungsorten (Berufsschulen) und den Ausbildungsbetrieben versucht Rechnung zu tragen.

So wird gewährleistet, dass Inhalte und Anforderungen laufend aufeinander abgestimmt werden. Die meisten Ausbildungsbetriebe passen ihren Ausbildungsplan individuell an die Herausforderungen und Anforderungen an. Zum Teil haben Unternehmen ihr System geöffnet und ermöglichen den Auszubildenden eine Rotation zwischen den Abteilungen, bis hin zu der Möglichkeit, in verschiedene Berufe hineinzuschnuppern oder gar zwei Berufe in einer Lehrzeit von vier Jahren zu erlernen. Teilweise wird versucht, den Ausbildungsplan – neben den bestehenden Bildungsangeboten – so attraktiv wie möglich zu gestalten und zusätzliche (finanzielle) Anreize zu schaffen. Grundsätzlich wird die duale Berufsausbildung als ideale Form der Wissensvermittlung angesehen, da eine Kombination von theoretischer Wis-

sensvermittlung und praktischem Tun in direkter Verbindung stattfindet.

Es wird ein Beruf erlernt und nicht „nur“ ein Produktionsablauf eines bestimmten Betriebes. Handwerk ist eine formgebende, meist auch kreative Tätigkeit und steht für „engagiertes Tun“. Die Werkstatt als „sozialer Raum“ spielt in der Entwicklung eines jungen Menschen eine ganz entschiedene Rolle.

Schwächen werden nicht im System, sondern allenfalls in der konkreten Umsetzung (Lehrbetrieb/Berufsschule) gesehen. Veränderungen bringt selbstverständlich die sich ständig ändernde Digitalisierung mit sich. Ein Großteil der Befragten hat damit aber keine Probleme.

Berufliche und soziale Fähigkeiten eines Ausbilders / einer Ausbilderin

Neben fachlicher Kompetenz, Einfühlungsvermögen und einer gewissen Autorität wird auch Offenheit und Toleranz (hoher Anteil an Migrant*innen) als Voraussetzung für gute Ausbilder*innen genannt. Berufliche und fachliche Erfahrungen eines Meisters / einer Meisterin in unterschiedlichen Bereichen sind von Vorteil. Dieses Wissen hilft, bei der Ausbildung der Lehrlinge einen ganzheitlichen Blick zu wahren. Konfliktfähigkeit ist eine Voraussetzung für einen guten Ausbilder und eine gute Ausbilderin.

Herausforderungen an den Meister / die Meisterin. Welche Qualifikationen, Unterstützungen sind nötig, um diese Herausforderungen zu meistern?

Die meisten der Befragten fühlen sich den Herausforderungen gewachsen und empfinden die regelmäßigen Fortbildungen als richtig und nötig, um auf dem neuesten Stand zu bleiben. Wichtig ist, dass von Seiten

der Betriebsführung für die Fortbildungen und die Aufgabe als Verantwortliche*r für die Auszubildenden Zeitressourcen zur Verfügung gestellt werden.

Eine besondere Herausforderung liegt in der Kommunikation. Das Dreieck Schule-Eltern-Betrieb erfordert zeitlich einen relativ großen Einsatz. Schulungen und Unterstützungen im Bereich Kommunikationstraining sind wünschenswert. Zunehmend herausfordernd wird auch die psychologische Auseinandersetzung mit den jungen Menschen. Durch den hohen Anteil an Migrant*innen werden vermehrt Sprachbarrieren ein Thema.

Wer sind die Auszubildenden? (Alter, Geschlecht und Bildungshintergrund)

Je nach Branche sehr unterschiedlich, in technischen Berufen tendenziell mehr männliche als weibliche Bewerber*innen. Meist ist der Anteil an Migrant*innen sehr hoch. Grundsätzlich bewerben sich hauptsächlich Schüler*innen mit Pflichtschulabschluss (zwischen 15 und 17 Jahren). Wünschenswert wären mehr ältere Bewerber*innen, da den jungen Bewerber*innen oft die Reife für die richtigen Entscheidungen und das technische Verständnis fehlt. Tatsächlich bevorzugen einige Ausbildungsbetriebe aufgrund ihrer Erfahrungen mit jüngeren Auszubildenden (Überforderung) für bestimmte, komplexe Ausbildungsberufe eher ältere Auszubildende. Einheitlich ist festzustellen, dass es zunehmend schwieriger wird, interessierte und lernwillige Jugendliche zu finden.

Wie kann die Attraktivität der dualen Ausbildung gesteigert werden? Was können Ausbildungsbetriebe dazu beitragen?

Grundsätzlich müsste die Lehrausbildung in unserer Gesellschaft und in der allgemeinen Wahrnehmung der Bevölkerung (vor allem der Eltern von schulpflichtigen Kindern), wieder einen deutlich höheren Stellenwert einnehmen. Das gilt im Übrigen auch für die politische Ebene.

Möglichst frühzeitig sollte Eltern und Schüler*innen sichtbar gemacht werden, welche Vielfalt an Lehrberufen es gibt und welche weiteren Wege und Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten einem dadurch offen stehen.

Solange die Lehrausbildung als Berufsweg der weniger gebildeten Bevölkerungsschicht mit geringeren Karrierechancen gilt, wird es schwierig bleiben, genügend und entsprechend qualifizierte Berufsanwärter*innen für Lehrberufe zu gewinnen. Es sollte möglichst früh versucht werden, das Interesse und die Neugierde der jungen Menschen für Handwerksberufe zu wecken. Das kann durch den gezielten und kombinierten Einsatz von Meister*innen und Lehrer*innen in verschiedenen Schulfächern (Physik, Chemie, Biologie, Mathematik) bereits in den Mittelschulen erfolgen (Mittelschule = Schüler*innen zwischen 10 und 15 Jahren). Vermehrt sollte auch versucht werden, Maturant*innen anzusprechen. Diese sind eine Zielgruppe, die vielfach noch ausbaufähig und von den Betrieben oft nicht genügend gesehen wird.

In manchen Sparten muss überlegt werden, wie die unattraktiven Arbeitszeiten (z.B. 6 Tagewoche) angepasst werden können und welche Möglichkeiten es gibt, um das Image in der Öffentlichkeit zu steigern. Die Vorteile einer Lehre (gute Verdienstmöglichkeiten und Berufschancen) müssen stärker aufgezeigt und sichtbar gemacht werden.

Welche Fähigkeiten werden von den Auszubildenden erwartet?

Neben den handwerklichen Fähigkeiten werden die sogenannten außerfachlichen bzw. fachübergreifenden Kompetenzen (Softskills: persönliche, soziale und methodische Kompetenz) zunehmend wichtiger. Auffallend ist, dass gleichzeitig innerhalb der Jugendlichen ein Rückgang genau dieser Fähigkeiten zu verzeichnen und zu beobachten ist.

Interesse am Beruf und Motivation zur Arbeit sind ebenfalls wichtige Punkte. Interessant ist, dass die Ausbildungsbetriebe den Schulnoten weniger Bedeutung beimessen als die Bewerber*innen selbst.

Freude am Tun sowie Durchhaltevermögen sind wünschenswerte Voraussetzungen, werden aber oft von den Auszubildenden als fehlend empfunden. Konfliktmanagement sowie Eigenverantwortung gehören ebenfalls zu den Eigenschaften, die potenzielle Lehrlinge mitbringen sollten. Das Beherrschen der (deutschen) Sprache ist besonders wichtig für eine gute und zielführende Wissensvermittlung.

Nehmen Sie an der Erstellung von Lerninhalten, bzw. an der Beurteilung der Auszubildenden teil?

Die meisten der Befragten geben an, dass das Dreieck Schule-Auszubildende-Eltern gut funktioniert. Allerdings ist das stete Bemühen darum wichtig, damit alle Beteiligten am gleichen Strang ziehen. Bei der Beurteilung der Lehrlinge sind die Auszubildenden fast alle involviert.

Welche politischen Rahmenbedingungen bzw. Strukturen sollten verbessert werden?

Mehr Flexibilität in Bezug auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen. Es wäre hilf-

reich zu erfahren, was andere Ausbildungsbetriebe diesbezüglich machen und nach welchen Schemen sie die Ausbildung betreiben.

Es gibt relativ viele einzelne ausbildungsbezogene Veranstaltungen und Aktivitäten. Eine übergeordnete Plattform wäre hilfreich, bei der gebündelt alle Informationen und Unterlagen abgerufen werden können und bei der zwei bis drei wirklich kompetente Berater*innen in Sachen Lehrausbildung zur persönlichen Ansprache zur Verfügung stünden.

Durch die Bündelung der Aktivitäten und Maßnahmen könnte die Effizienz noch deutlich verstärkt werden. Grundsätzlich müsste aber vor allem daran gearbeitet werden, dass die Lehre in der allgemeinen und öf-

fentlichen Wahrnehmung einen deutlich höheren Stellenwert einnimmt. Dazu braucht es sowohl politische Entscheidungen als auch gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Ein Problem besteht auch darin, dass die großen Betriebe den meisten bekannt sind und fast alle Lehrlinge „schlucken“ (durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit, umfangreiche Zeit- und Geldressourcen, eigene Ausbildungsabteilungen etc.). Klein- und Mittelbetriebe haben es schwerer, an Lehrlinge zu kommen und müssen kreativer und innovativer werden, um ihre Attraktivität für Lehrlinge zu unterstreichen. Stärken eines KMU müssen besser kommuniziert und hervorgehoben werden.

4 **KERNAUSSAGEN DER EXPERT*INNEN BREGENZ I LUSTENAU I MONTAFON**

Allgemeine Erfahrungen und Erkenntnisse

Besonders kleinere KMUs finden keine passenden Lehrlinge, oft wegen fehlender Zeitressourcen, die die Lehrlingsfindung beansprucht. Größere Betriebe haben weniger Probleme aber alle haben zu kämpfen.

„Die guten Lehrlinge gehen zu den Großbetrieben, wir sollen uns mit dem Rest rumärgeren!“ Größere Unternehmen punkten mit höherem Lehrlingsgehalt durch Bonussysteme, hauptberufliche Ausbilder*innen und Lehrlingswerkstätten, präsentieren sich in den Schulen, bieten Lernunterstützung vor Prüfungen, Führerschein, Exkursionen.

Das vielseitige aber unübersichtliche Angebot der WKO, AK, BIFO etc. ist für unsere ländliche Region nicht attraktiv. Uns ist wichtig, gute Angebote direkt in der Region zu haben. Man versucht schon viel in der Region.

Eigenengagement und Appell an Kleinbetriebe: Man muss auch etwas TUN! Auf seinen Betrieb aufmerksam machen und etwas verändern wollen (Hinweis auf Website, an Schulen herantreten). Weg von veralteten Hierarchiemustern in Kleinunternehmen: „Ich bin der Chef, ein Lehrling ist ein vollwertiger Arbeiter / eine vollwertige Arbeiterin, ein Lehrling macht erstmal die Drecksarbeit“. Diese alten Denkweisen bremsen und haben in der heutigen Zeit nichts mehr ver-

loren. Auf Augenhöhe mit den Lehrlingen gehen.

Großer Mangel an Lehrlingen besonders im Handel und im Handwerk. Frustration, Resignation, Rückzug (bes. Bäcker*in, Florist*in, Tischler*in) – dann lieber nicht mehr ausbilden.

Eine Tischlerlehre ist bei den Jugendlichen out! Hat kein Ansehen, wie im Bregenzerwald.

Wir merken, dass die Zahl der Bewerbungen zurückgeht, früher 6 heute 3-4.

Branchen wie der Einzelhandel haben generell mit einem schlechten Ruf zu kämpfen: schlechte Bezahlung, viele Frauen in Teilzeit und Geringfügigkeit, Samstagsarbeit. Wenig Männer in der Branche zu finden, wenn, dann in Führungspositionen. Wie will man da noch junge Menschen für eine Lehre gewinnen?

Welche Erwartungen haben die Unternehmen an die Schulen und Schüler*innen im Rahmen der Berufsorientierungstage?

- Interesse und Motivation beim Schnuppertag, Interesse am Beruf zeigen;
- Wunsch nach besserer Kommunikation mit Schulen, aufgrund fehlenden Interesses der Schüler*innen bei den Berufsorientierungstagen.

“Wir erleben, dass Schüler schnuppern kommen, aber eigentlich überhaupt nicht motiviert oder interessiert sind an dem Beruf. Hauptsache du warst schnuppern! Das ärgert uns!”

Welche Fähigkeiten, werden von Auszubildenden erwartet?

- Motiviert und interessiert am Lehrberuf – Identifikation;
- freundliches Auftreten;
- genaues Arbeiten, Pflichtbewusstsein;
- Eigenmotivation, kommunikationsfähig, redegewandt;
- gute Deutschkenntnisse;
- Sozialkompetenz;
- Lernbereitschaft und Motivation zur persönlichen Entwicklung;
- Verständnis für kaufmännische Zusammenhänge, Eigenständigkeit und Teamfähigkeit, Engagement und Einsatzbereitschaft;
- Interesse an Naturwissenschaft, Mathematik, logisches Denken;

“Wir sollten jungen Menschen eine Chance geben – heute wird das Bild vermittelt: Du musst schon alles können und mitbringen, was unser Betrieb benötigt. Man macht doch eine Lehre, um etwas zu lernen?”

Welche Erfahrungen werden mit der Berufsschule gemacht?

- Bessere Zusammenarbeit und Abstimmung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule, um Problemen rechtzeitig entgegenzuwirken.
- Findet die Berufsschule im Blockunterricht statt, bedeutet das, dass drei unserer Lehrlinge zehn Wochen lang gleichzeitig als Arbeitskraft im Betrieb fehlen – für kleinere KMUs eine schwierige Situation.

Zielgruppen der Ausbildungsbetriebe

- Mittelschüler*innen, Polyschüler*innen: Zunehmend weniger Chancen - Gründe: Anspruchsvolle Lehrberufe, fehlende Reife, veränderte Mentalität der Jugendlichen, je jünger der Lehrling, umso mehr Erziehungsarbeit muss der Ausbildungsbetrieb übernehmen. 15-jährige sind oft überfordert, auch durch die Pubertät, haben ein falsches Bild vom Lehrberuf – Lehrabbrüche vorprogrammiert.
- Jugendliche wissen oft mit 15/16 Jahren noch nicht, was sie wirklich wollen;
- Maturanten*innen, Schulabgänger*innen weiterführender Schulen;
- Schul- und Studienabbrecher*innen;
- Quereinsteiger*innen aus anderen Berufen.

“Wir stellen fest, dass wir fast ausschließlich Bewerbungen von jungen Menschen mit Migrationshintergrund bekommen.

“Unter 18-jährige sind für uns oft ein Problem: Sie sind nicht stressresistent und können oft nicht so eingesetzt werden, wie wir es benötigen.”

Welche Erfahrungen machen KMUs mit den Schulen zum Thema Berufsorientierungstage (Schnuppertage)?

- Bei den Berufsorientierungstagen wird sich für die Schüler*innen bewusst Zeit genommen. Erfahrungen wurden gemacht, dass talentierte junge Menschen dann aber doch zu größeren Betrieben gegangen sind, aufgrund von verlockenden Angeboten (Prämien, Lehrwerkstatt...);
- Im Schulfach Berufsorientierung sollte es weniger darum gehen, welche weiterführende Schule Schüler*innen mit ihren Noten besuchen können. Vielmehr sollte

es doch darum gehen: Welcher Beruf passt zu dir, wie kommst du dahin?;

- Wir haben als kleines Familienunternehmen viel dazugelernt und gemerkt, wie wichtig der erste Eindruck bei den Schnuppertagen ist, den wir hinterlassen. Ausbilder*innen haben wir auf einen geförderten Kurs vom WIFI geschickt: Wie gestalte ich die Schnuppertage richtig? Inzwischen durchläuft ein*e Schüler*in bei uns alle Bereiche, vom Rohbau bis zum Ende und wir binden ihn/ sie in sinnvolle Tätigkeiten ein. Wir nehmen uns Zeit, um einen guten Eindruck zu hinterlassen. Vor jedem Schnuppertag besprechen wir unsere Vorgehensweise mit den Ausbilder*innen.

Welche Erfahrungen werden mit den Eltern/ Lehrer*innen/ Schulbildung gemacht?

- Druck von Eltern hin zu höheren Schulen, bereits in der Volksschule. Bestimmte Schulen möchte man umgehen, aufgrund des hohen Anteils von Migrant*innen. *Wer kann, schickt sein Kind ins Gymnasium – der Rest geht in die Mittelschule* (MS Rieden 85 % Schüler*innen mit Migrationshintergrund).
- Gute Noten sind zu wichtig! Schon in der Volksschule sollte man nur 1er haben und dann geht es in der Mittelschule weiter. Es wird alles darangegeben, möglichst gute Noten zu haben, um dann eine weiterführende Schule zu besuchen. Die Botschaft der Lehrer*innen an die Eltern: Ihr Kind hat so gute Noten, es sollte weiter ins Gymnasium gehen;
- Eltern üben Druck auf Lehrer*innen aus, wenn Noten in der letzten Klasse der Volksschule nicht passen;
- Überforderung der 10-14 Jährigen in der Volksschule und Mittelschule: Jetzt soll

ich mich entscheiden, welchen weiteren Weg ich einschlagen soll;

- Es wird beobachtet, dass Schüler*innen von weitführenden Schulen diese abbrechen und sich dann doch für eine Lehre entscheiden. Viele sind schlichtweg in einer weiterführenden Schule falsch aufgehoben;
- Uns als Firma ist es wichtig, einen guten Draht zur Schule zu haben. Wir sind mit ihnen in Kontakt;
- Die Polytechnische Schule wird in unserer ländlichen Region sehr geschätzt und als wichtig wahrgenommen;
- Wir haben heute nur etwa 40 Polyschüler*innen. Vor einigen Jahren sah das noch ganz anders aus, da gab es doppelt so viele.

Welche Erfahrungen werden bei „Lehre mit Matura“ gemacht?

- „Lehre mit Matura“ hinterfragen (Abbrecherquote?), für viele Jugendliche zu streng, viele hören wieder auf;
- Lehre mit Matura ab dem zweiten Lehrjahr wird unterschätzt. Eine Lehre ist sehr anspruchsvoll, besonders in unserer Branche (Elektronik, Messtechnik). Projektarbeiten, Führerschein etc. zur gleichen Zeit. Viel Freizeit bleibt da nicht mehr. Über dieses Thema sollte man besser informieren und aufklären.

Welche politischen Rahmenbedingungen und Strukturen sollten verbessert werden?

- Höhere Förderungen an Kleinbetriebe. Die bisherige Förderung ist für Kleinunternehmen zu niedrig (ca. 1000,-/Jahr)! Ein Lehrling ist in einem kleinen Betrieb oft eine wichtige Arbeitskraft. Fehlzeiten und Mehraufwand (z.B. durch Berufs-

schule) spürt ein Kleinunternehmen direkt;

- Mehr branchenbezogene Fort- und Weiterbildungen;
- Mehr Bewusstseinsarbeit: Stellenwert der Lehre;
- Mehr Sichtbarkeit und Transparenz in der Lehrausbildung;
- Gleichstellungen eines Meisters / einer Meisterin.
- Vernetzung und Erfahrungsaustausch von Lehrlingen, aber auch von Ausbilder*innen notwendig. Zu einem Ausbildungsverbund zusammenschließen: Ideen entwickeln für Weiterbildungen, Lehrlingsfindung, Lernhilfen, Exkursionen – wie die größeren Betriebe.

Welche Erfahrungen machen KMUs zum Thema Lehrlingsmessen?

- Die meisten sind bei regionalen Lehrlingsmessen präsent und nutzen diese Chance, um junge Menschen zu gewinnen. Der Stand wird betreut von einem ausgebildeten Lehrling, dem Ausbilder / der Ausbilderin oder einem aktuellen Lehrling;
- Interessierte Schüler*innen können uns bei der Messe ihren Kontakt hinterlassen, wir bemühen uns dann, mit ihnen in Kontakt zu bleiben und zum Schnuppern einzuladen.

Welche eigenen Strategien haben Unternehmen bereits?

- Überbetriebliche Akademie mit Erlebnischarakter: Neben der Ausbildung im Unternehmen und der Berufsschule haben wir eine dritte Säule in der dualen Ausbildung. Eine Woche pro Semester die Möglichkeit zur Persönlichkeitsbildung und Kompetenzerwerb. 100 % positive

Rückmeldungen. Diese Akademie kann auch von jedem Mitarbeitenden für Weiterbildungen genutzt werden;

- Verstärkt zu Beginn einer Ausbildung und bei der Lehrlingsgewinnung aufzeigen, welche Weiterbildungsmöglichkeiten im Unternehmen gegeben sind – gezielte Karriereplanung von Anfang an;
- Neuer Lehrberuf Sportartikelfachkraft: Die Chance für uns, auch junge Männer für die Branche Einzelhandel zu gewinnen;
- Neue Lehrberufe durch Digitalisierung, z.B. Softwareprogrammierer*in;
- Unsere Lehrlinge können eine landesweite Sparakademie besuchen, mit einer Lernapp Punkte und Prämien sammeln, monatliche Gespräche mit Ausbilder*innen. Wir zeigen auf, was bei uns möglich ist: Von der Lehre zum/zur Sparmeister*in. Große Unterstützung der Sparzentrale bei der Lehrlingsgewinnung;
- Wir treten als Unternehmen direkt in Kontakt mit Lehrer*innen unserer Schulen. Für unsere Lehrstellen suchen wir gezielt junge Menschen mit guten mathematischen Kenntnissen und Interesse an Naturwissenschaft. Die Lehrenden haben ein Auge darauf und informieren uns und sprechen Schüler*innen gezielt auf dieses Lehrstellenangebot an. Diese Methode hat bisher sehr gut funktioniert;
- Als kleines Installationsunternehmen dürfen unsere Lehrlinge die Lehrwerkstätte unseres Großhändlers in Hohenems mitnutzen. Wir bieten unseren Lehrlingen an, Workshops zu sozialer

Kompetenz in Dornbirn oder Fachkurse zu besuchen.

- Unser Team ist unsere Stärke! Lehrlinge sind Teil unseres Teams, das lassen wir sie von Beginn an spüren. Wir wollen die klügsten Köpfe beschäftigen. Einige von vielen Punkten, die wir versuchen bei unseren zwei Schnuppertagen rüberzubringen. Am Ende des Tages lassen wir den Schüler / die Schülerin einen Feedbackfragebogen ausfüllen. Die Mittelschulen haben zur gleichen Zeit Schnuppertage, warum?
- Für uns sind Lehrlinge wichtige Säulen des Unternehmens und wir versuchen, jeden ausgebildeten Lehrling zu halten, was uns nicht immer gelingt.

Genannte Anregungen und Vorschläge:

- Eine regionale Akademie für Kleinbetriebe wäre einen Versuch wert;
- Welche Angebote der WKO + Co können in die Region geholt werden? Mehr Transparenz für alle;
- Auch Kleinbetriebe haben Vorteile, diese stärker hervorheben;
- Regional Lehrlinge vernetzen – gemeinsamer Austausch + Projekte;
- Frühe Elternbildung - bereits in der Volksschule beginnen.

5 INTERVIEWS MIT JUGENDLICHEN UND ARBEITGEBER*INNEN AUF DEN MESSEN

5.1 i - die Vorarlberger Ausbildungsmesse 2019

80 Lehrberufe, 10 Schultypen, zahlreiche Unternehmen und Weiterbildungen: Die i-Messe in Dornbirn zeigte vom 7. bis 9. November 2019 die breite Palette an Möglichkeiten, die die duale Ausbildung bietet. Die Regionalentwicklung Vorarlberg tauschte sich mit Interessierten und Ausbildungsverantwortlichen über das Verbesserungspotenzial aus und sprach mit Eltern, Schüler*innen und Auszubildenden.

5.2 Befragung von Ausbildungsverantwortlichen

Die Befragten kamen aus unterschiedlichsten Branchen. z.B. Verpackung und Druckerei, Betriebslogistik, technischer Handel, Lebensmittel-Großhandel, Installateurbetrieben, Tischlerei, Orgelbauer, Floristen, Seilbahntechnik etc. Ebenso wurde das Gespräch gesucht mit einer Prüferin der Wirtschaftskammer.

Welche Erfahrungen werden in der Lehrlingsausbildung gemacht?

- Wir sind ein technischer Großhändler und bekommen sehr viele Bewerbungen, auch zahlreiche Blindbewerbungen. Unser Anspruch ist aber sehr hoch, wir

schauen genau hin bei der Lehrlingsauswahl und nehmen uns dafür sehr viel Zeit. Vielleicht haben wir auch deshalb wenig Lehrabbrüche. Leider lässt die Qualität der Bewerbungsunterlagen sehr nach. Wir haben das Gefühl, viele wissen nicht wirklich, worauf es bei einer Bewerbung ankommt. Wir bilden aktuell 24 Lehrlinge aus, 10 Lehrlinge pro Jahr und können nicht über zu wenige Lehrlinge klagen.

- Wir beide arbeiten in verschiedenen Tischler- und Möbelunternehmen im Bregenzerwald und kennen uns seit der Lehrzeit. Die besten Lehrbetriebe im Handwerk findet man in Vorarlberg im ländlichen Raum. Wir haben beide das 4. Lehrjahr drangehangen und als Tischlerlehrtechniker abgeschlossen. Das empfehlen wir auch jedem unserer Lehrlinge. „Ich habe zuerst Maschinenbau studiert und mich anschließend für eine Ausbildung als Tischler entschieden, was für großes Unverständnis innerhalb der Familie geführt hat!“. „Ich bin aus Deutschland gekommen, aufgrund der ausgezeichneten Handwerksbetriebe!“. Aus eigenen Erfahrungen können wir sagen, dass nur wenige mit 14 Jahren wirklich wissen, was sie beruflich machen sollten und was gut für sie ist. Wir erleben auch, dass zuhause gerne gesehen wird, wenn man zuerst eine weiterführende Schule ansteuert. Als Lehrlinge ist uns schon immer aufgefallen, dass die Metaller eine viel bessere Entlohnung bekommen haben als wir im Handwerk.“

- Wir sind ein österreichweites Großhandelsunternehmen und haben aktuell 40 Lehrlinge in Vorarlberg, die von 5 Ausbilder*innen betreut werden. Ich bin zuständig für diese 5 Ausbilder*innen und stehe in Kontakt mit unserer Zentrale in Wien. Sämtliche Bewerbungen, Entscheidungen und Öffentlichkeitsarbeit läuft über Wien. Das kritisiere ich sehr! Ich habe schon mehrmals auf die Nutzung von Online-Lehrlingsbörsen hingewiesen, um Lehrlinge zu gewinnen, bin aber immer wieder von Wien aus zurückgepfiffen worden. Haben wir Probleme mit Lehrlingen, dann dürfen wir diese selber lösen, da kommt dann wenig Unterstützung.
- Wir sind ein Zusammenschluss von 23 Vorarlberger Unternehmen (Verpackung und Druck), die im Bereich Lehrausbildung schon länger zusammenarbeiten. Insgesamt sind bei uns 20 Lehrberufe möglich und wir haben an die 200 Lehrlinge. Wir haben ein innerbetriebliches Prämiensystem, führen regelmäßige Lehrlingsgespräche, haben eine eigene Lehrlingsbroschüre, einen Folder, machen sogar Videos. Wir versuchen, für alle Firmen gleiche Bedingungen und Standards in der Lehrausbildung zu schaffen. Wir betreiben untereinander Lehrlingsaustausch, dies ist für kleinere Betriebe sehr wichtig, z.B. wenn ein Betrieb bestimmte Maschinen nicht hat, die Arbeitsbereiche aber im Ausbildungsplan gefordert werden.
- Wir haben in unserem Installationsbetrieb einen eigenen Verantwortlichen für die Lehrausbildung, wir nehmen uns genug Zeit für den Besuch von Schüler*innen. Inzwischen ist das für uns zu einem wichtigen Thema geworden.
- In unserer Branche (Seilbahntechnik) haben wir einen akuten Mangel an Lehrlingen. Die verschiedenen Lehrausbildungen sind auch nicht so bekannt. Wir

versuchen mit unserem Ausbildungsflyer, in dem alle Ausbildungsberufe aufgelistet sind, mehr Jugendliche in der Region zu erreichen.

- Wir haben in unserer Branche (Orgelbau) genug Lehrlinge, sogar mehr Bewerbungen als Stellen.

Welche Unterstützungsangebote für Ausbilder/Ausbilderinnen und Ausbildungsbetriebe sind bekannt?

- Vorarlberger Ausbilder-Netzwerk
- Vorarlberger Ausbilderforum
- Ausbilderakademie
- Verein: lehre-vorarlberg.at
- Verein: Lehre im Fokus
- Kost – Auffangnetz Lehrabbruch, Schulabbruch
- Wifi-Kurse für Lehrlinge

Welche betriebseigenen Angebote/Strategien hat der Ausbildungsbetrieb, um Interesse bei den Jugendlichen zu wecken?

- Wir haben keine Lehrwerkstätte. Dafür haben wir klare Pläne, was unser Lehrling gelernt haben sollte und können muss. Diese Pläne werden monatlich überprüft und wenn notwendig angepasst.
- Lehrlinge, die Einsatz zeigen und sich bemühen, haben die Chance, in unserem Unternehmen monatlich bis zu 25 % mehr Lehrlingsgehalt zu bekommen. Monatlich setzen sich die Ausbildungsverantwortlichen zusammen und besprechen jeden Lehrling. Dann wird entschieden, ob er/sie die Prämie bekommt. Bis zu 8500,- Euro mehr kann ein Lehrling an Prämien bekommen. Zusätzlich gibt es eine Zeugnisprämie. Wir denken,

das ist ein großer Ansporn für Jugendliche.

- Großhandel: Ergänzend zu den bestehenden Ausbildungen der Handelsfirmen und der einzelnen Bereiche der Zentrale werden unseren Lehrlingen und Lehrenden firmenübergreifende Seminare und Veranstaltungen angeboten in unserer „REWE Karriereschmiede“. Hervorragende Leistungen in der Berufsschule, am Arbeitsplatz, bei Lehrlingswettbewerben und internen Wettbewerben werden bei uns durch verschiedene Prämien belohnt. Lehrlingsehrung. Nach der Lehrzeit gibt es weitere Karriereöglichkeiten: BILLA "Meisterklasse", das Ausbildungsprogramm "PENNY-Talents", das MERKUR Ausbildungsprogramm "Young Generation", der ADEG und AGM "Frische Campus" oder das BIPA Ausbildungsprogramm "Young Stars".
- Unser Unternehmen versucht, genügend Raum und Zeit für die Lehrausbildung zur Verfügung zu stellen. Wir haben die Wichtigkeit des Themas erkannt. Wir nutzen die Schnuppertage!
- Wir bieten Schulklassen Führungen durch unseren Betrieb. Durch abwechslungsreiche Tätigkeiten für unsere Lehrlinge, Auslandsbesuche, firmeneigenen Musikunterricht versuchen wir, die Lehre in unserem Unternehmen attraktiv zu machen.

Welche Fähigkeiten und Kompetenzen erwarten sie von ihren Lehrlingen, welche Erfahrungen und Beobachtungen werden gemacht?

Erwartungen:

- Eigeninitiative und Selbständigkeit;
- handwerkliches Geschick;
- soziale Kompetenzen;

- Interesse;
- Bereitschaft zur Weiterbildungs- und Entwicklung;
- Durchhaltevermögen;
- Kommunikation.

Beobachtungen:

- Fehlender Einsatz und Engagement,
- wenig Zuverlässigkeit und Durchhaltevermögen,
- Belastbarkeit im Moment bei vielen gering

Welche Erfahrungen machen sie mit Lehrlingsmessen, Lehrlingsbörsen, Portalen und sonstigen Angeboten?

- Wir wären als Unternehmen (Nachbargemeinde) gerne bei der Lustenauer Lehrlingsmesse dabei gewesen, nur leider haben wir keine Info darüber erhalten und erst im Nachhinein davon gelesen.
- Wir sind bei den Chancentagen immer dabei, da sind in unserem Unternehmen dann Schulen aus allen Richtungen vertreten. Wir legen Listen aus für interessierte Schüler*innen und treten mit jedem Schüler und jeder Schülerin nachträglich direkt noch einmal in Kontakt.
- Wir sind als Großhandelsunternehmen leider auf keiner der Vorarlberger Online-Lehrlingsbörsen vertreten. Sämtliche Lehrlingssuche läuft über die Zentrale in Wien. Mehrmals habe ich schon einen Versuch gestartet, dies zu verändern, bin aber immer wieder gescheitert. Es wäre wichtig, dass wir als Lehrlingsausbilder*in auf der Montafoner Lehrstellenbörse auch vertreten sind.
- Wir nutzen die Plattform my.lehre, diese ist in unseren Augen die beste von allen

Lehrlingsbörsen. Kostet aber auch einiges.

- Wir versuchen, auf unserer eigenen Homepage gut zu informieren, über unsere Lehrstellen und Angebote.
- Die Schnuppertage sind gut, wecken das Interesse der Schüler*innen. Wir nutzen diese regelmäßig.

Welche Erfahrungen machen sie mit „Lehre mit Matura“?

- Abwicklung, Aufbau nicht gut, hoher Zeitaufwand, mehr Berufsschultage, Lehrlinge fehlen einen weiteren Tag im Betrieb. Für kleinere Betriebe schwierig.
- Eher eine zähe Geschichte.
- Vertrauen ist gut, Kontrolle besser! Keiner kontrolliert, ob Lehrlinge auch die zusätzlichen Schultage, die durch die „Lehre mit Matura“ entstehen, besuchen. Aus eigenen Erfahrungen können wir sagen, dass es auch Lehrlinge gibt, die das ausnützen. Welche Möglichkeiten haben wir als Betrieb, das zu überprüfen? Auch den Besuch der Berufsschule, wer überprüft?
- Bisher haben wir wenig Erfahrungen mit dieser Ausbildung gemacht.
- Bisher hatten wir noch keinen Lehrling, der das machen wollte, sind sogar froh darüber, da der Lehrling dann noch weitere Tage im Unternehmen fehlt.
- Erstmals möchte ein Lehrling von uns diesen Weg gehen, er wird von uns unterstützt.

Erfahrungen mit Berufsschulen

- Nicht immer stimmen die gelernten Inhalte der Schulen mit denen im Betrieb überein

- Blockunterricht Berufsschule in Wien und Ludwigsburg
- Blockunterricht Berufsschule in Hallein

Wo sehen sie aktuell die Stärken und Schwächen der dualen Ausbildung?

Stärken:

- Die duale Ausbildung ist grundsätzlich gut und ermöglicht eine gute Ausbildung durch persönlichen Bezug
- Persönlichere Betreuung, man lernt verschiedene Aspekte und Bereiche kennen.

Schwächen:

- Es fehlt eine übergeordnete Plattform, eine zentrale Stelle, die „durchsichtig“ koordiniert;
- Handel: Das Lehrlingsgehalt und die Arbeitszeit im Handel sind schwach und sollten aufgewertet bzw. geändert werden;
- Handel: Aufgrund zu wenigem Personal und vieler Teilzeitarbeit von Frauen haben wir zu wenig Personal, welches sich dann auch wirklich intensiv um die Lehrlingsarbeit kümmert. Uns fehlt eine starke Gewerkschaft im Handel.

Vorteile und Nachteile einer Lehre im Klein- oder Großbetrieb? Was meinen die Ausbildungsverantwortlichen dazu?

In Großbetrieben...

- ist genügend Zeit für Lehrlinge vorhanden;
- kann man sich schneller hocharbeiten, wenn man will;
- ist man leider nur eine/einer von Vielen;
- kennt man sich meist nur in seinem Arbeitsbereich wirklich gut aus.

In Kleinbetrieben...

- hat man eine bessere Übersicht, welche Arbeitsbereiche in einem Unternehmen abgedeckt werden;
- lernt man automatisch alle Arbeitsbereiche kennen;
- ist es familiärer und persönlicher;
- werden Lehrlinge von Anfang an in die Produktion eingebunden.

Welche politischen Rahmenbedingungen und Strukturen sollten verbessert werden?

- Bessere Durchlässigkeit und Transparenz;
- bessere finanzielle Unterstützung, besonders für Kleinbetriebe;
- mehr Kontakt zu den Eltern, stärkere Einbindung.

Zusammenfassend halten wir fest:

Der Bedarf an Informationen und guter Orientierung in Sachen Bildung und Beruf scheint groß zu sein. Die i-Messe war sehr gut besucht. Zum einen am Freitag von den Schulen, zum anderen kamen am Samstag zahlreiche Schüler*innen mit ihren Eltern. Von den angesprochenen Eltern kamen sehr viele positive Rückmeldungen zur Messe und zur Vielfalt an Berufsbildern.

Ausbildungsverantwortliche und Lehrlinge waren sehr präsent, offen und gesprächsbereit. Schüler*innen und Eltern wurden immer wieder direkt beim Vorbeigehen angesprochen und eingeladen, sich zu informieren.

Es war zu beobachten, dass ein intensiver Austausch von Lehrlingen mit Schüler*innen und Eltern stattfand und die Lehrlinge sehr engagiert und motiviert von ihrer eigenen Ausbildung erzählt haben. Dies haben Eltern als positiv wahrgenommen.

Sehr präsent und sichtbar waren die größeren Unternehmen. Auch wenn es vorwiegend eigentlich darum ging, Berufsbilder und Lehrberufe an sich darzustellen, so konnten wir feststellen, dass die größeren Unternehmen sich gut ins Bild gerückt haben. Das zeigte sich zum einen daran, dass großflächige Präsentationsflächen als Werbung nicht nur für die Berufsbilder und Branchen dienten, sondern auch von einzelnen Unternehmen genutzt wurden, um auf sich gezielt aufmerksam zu machen. Ebenso wurden im Vorfeld in VN-Beilagen (Technik Land Vorarlberg + VN Top Lehrlinge) gezielt Anzeigen von größeren Unternehmen geschaltet. Auch in den beiden Broschüren (Check Lehre) der i-Messe zum Mitnehmen für Schüler*innen und Eltern sind die Großunternehmen und ihre Ausbildungsmöglichkeiten zahlreich mit farbigen, z.T. großflächigen Anzeigen vertreten und weniger KMUs bzw. überhaupt keine Kleinbetriebe.

Die meisten der befragten Ausbilder und Ausbilderinnen kamen aus größeren Unternehmen, die bereits gute Strategien und Wege in der Lehrlingsausbildung haben. Sie berichteten über genügend Zeitressourcen, Prämiensysteme, höhere Lehrlingslöhne, Möglichkeit den Führerschein zu machen, betriebseigene Lehrwerkstätten, eigene Akademien, Lehrlingstausch untereinander. Die meisten berichteten nicht, dass sie mit einem Lehrlingsmangel zu kämpfen haben, sondern erzählten eher das Gegenteil, nämlich, dass sie über genügend Lehrlinge und Bewerbungen verfügen und sich auch für die Zukunft keine Sorgen machen.

Ausnahmen waren die Branchen Seilbahntechnik und Großhandel, sie haben aktuell einen Mangel an interessierten Jugendlichen. Die Seilbahnunternehmen haben spannende Ausbildungsmöglichkeiten in den ländlichen Regionen, kämpfen aber damit, dass niemand das weiß. Der Handel zieht trotz eigenen Akademien, Weiterbildungsmöglichkeiten und Prämiensystem eher negative Bilanz in Sachen Lehrlingsge-

winnung. Dieses begründen sie mit den allgemein schwierigen Bedingungen im Handel: dem schlechten Verdienst, schwierigen Arbeitszeiten, viel Frauen in Teilzeitarbeit und zunehmende längeren Öffnungszeiten.

Die befragten Ausbilder und Ausbilderinnen kennen die meisten Angebote zur persönlichen Weiterbildung: Ausbilderakademie, Ausbildernetzwerk und Ausbilderforum sind bekannt und werden genutzt. Sie schicken ihre Lehrlinge auch zu Weiterbildungsangeboten von Wifi und WKO.

Gemeinsam stärker durch eine Ausbildungsverbund: Einige Branchen nutzen die Chance der Vernetzung und Zusammenarbeit bei der Lehrausbildung und empfehlen das auch den kleineren Unternehmen. „V-Pack“ (Verpackung und Druck) ist uns sehr positiv auf der Messe aufgefallen.

Die Technik-Halle war ein Besuchermagnet und wurde von den Schüler*innen stark besucht. Zahlreiche Experimente und Möglichkeiten, etwas auszuprobieren wurden mit Begeisterung wahrgenommen.

Der Andrang bei den Infoständen der Schulen war dagegen überschaubar. Das Interesse der Messe-Besucher*innen lag wohl doch eher bei den Lehrausbildungen als bei den weiterführenden Schulen. Das könnte daran liegen, dass eigentlich alle Schulen meist im Herbst einen „Tag der offenen Tür“ anbieten. Dieses Angebot wird von den Lehrer*innen der Pflichtschulen stark beworben und von Schüler*innen und Eltern sehr gut angenommen.

Sehr positiv und professionell ist die Gastgeberschule für Tourismusberufe „GASCHT“ aufgefallen, die die Bewirtung übernommen hat.

Link: <https://www.i-messe.at>

5.3 **Zukunfts.Lust Lehrstellenmesse 2019, Lustenau**

20 Lustenauer Unternehmen präsentierten am 24. September 2019 einen Tag lang im Lustenauer Reichshofsaal das breite Spektrum an vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten und Karrierechancen in der Region. Bei der Zukunfts.Lust Lehrstellenmesse sind zahlreiche Lustenauer Top-Unternehmen anwesend, vom internationalen Player bis hin zum Familienbetrieb.

Die Schüler und Schülerinnen der drei Lustenauer Mittelschulen hatten die Möglichkeit, mit Ausbilder*innen und Auszubildenden ins Gespräch zu kommen und spannende Informationen über die verschiedenen Ausbildungsberufe zu erhalten, sowie bei praktischen Übungen selbst Hand anzuzeigen und ein kreatives Werkstück zu bearbeiten. Sie hatten auch die Möglichkeit, sich direkt vor Ort bei den Ausbildungsverantwortlichen für einen Ausbildungsplatz zu bewerben oder bei den anwesenden Beratungsstellen zu informieren.

Die Regionalentwicklung Vorarlberg tauschte sich mit Ausbildungsverantwortlichen und dem Gewerbeobmann über das Verbesserungspotenzial aus und sprach mit Auszubildenden.

Wichtige Erkenntnisse aus den Gesprächen waren:

- Hoher Anteil an Schülern und Schülerinnen mit Migrationshintergrund;
- Großer Anteil an eingehenden Bewerbungen, die schwach sind;
- fehlendes Interesse der Eltern an der eigenen Lehrausbildung ihrer Kinder;
- besonders die Ausbildung in Großbetrieben ist sehr begehrt, kleine Betriebe fallen durch den Rost;

- Lustenau hat über 600 Unternehmen/Gewerbetätige, besonders die kleineren Betriebe tun sich sehr schwer, Lehrlinge zu finden;
- sehr engagierte größere Betriebe: eigene betriebliche Lehrlingswebsite, starke Bewerbung von Lehre mit Matura, organisieren Austauschwochen für Lehrlinge, sie informieren Bewerber*innen über ihre Angebote, nicht umgekehrt;
- kleinere Betriebe, die sich mit anderen Betrieben ihrer Branche in einem Ausbildungsverbund zusammengeschlossen haben, profitieren davon (Lehrlingsbewerbung, Lehrlingstausch, Exkursionen und gemeinsame Angebote für ihre Auszubildenden);
- Auszubildende, die bei der Messe mitarbeiten, sind sehr engagierte und motivierte Persönlichkeiten, die z.B. bereits die zweite Ausbildung absolvieren oder im zweiten Bildungsweg die Matura gemacht haben;
- Die Vorteile einer Lehrausbildung sollte man mehr hervorheben: Man lernt etwas, weil man etwas macht. In weiterführenden Schulen: viel Theorie!
- Bewusstseinsarbeit bei den Eltern beginnen – Kindern etwas zutrauen, machen lassen, Aufgaben übergeben;
- wir beobachten, dass junge Menschen vieles nicht können und kein Interesse mitbringen oder keine Motivation. Der hohe Konsum, Handy, Spiele trägt zum Desinteresse bei.

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T2 INNOVATION UND QUALITÄT

Bedürfnisse von Unternehmen im Alpenraum bezüglich der dualen Ausbildung

Bedürfnisse von Unternehmen in Vorarlberg bezüglich der dualen Ausbildung

Innovative Ausbildungsprogramme

Welche erfolgreichen Beispiele es im Bereich duale Ausbildung im Alpenraum gibt, zeigt das Kapitel „Innovative Ausbildungsprogramme“. Es liefert einen Fundus an Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Lehre und gibt einleitend einen Überblick über die Bildungssysteme im Alpenraum. Aufgrund der Unterschiede in den dualen Ausbildungssystemen der Partnerländer werden Best-Practice-Beispiele gezeigt, die Strategien zur Umsetzung und Förderung der dualen Ausbildung beschreiben sowie konkrete Initiativen und Programme zur dualen Ausbildung. Als „Best-Practice“-Beispiele definierten die Projektpartner Strategien, Initiativen und Programme, die seit langem etabliert und in ihrer Region bzw. ihrem Land einzigartig sind oder die Auszeichnungen erhalten haben.

Als Teil des DuALPlus-Projekts wurde in Vorarlberg unter dem Motto „Lernen für das Leben“ ein ganzheitliches und innovatives Ausbildungskonzept für Auszubildende entwickelt und erstmals umgesetzt. Es stärkt die Fach-, Sozial- und Selbstkompetenz junger Menschen als Ergänzung zur üblichen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule. Nach der Beschreibung des Vorarlberger Ausbildungskonzepts werden weitere Programme präsentiert, die von Projektpartnern in den Nachbarregionen (weiter)entwickelt und umgesetzt wurden: drei Programme aus Niederösterreich, Bayern und Südtirol, die Beispiele für innovative Formate aus den Bereichen Hochschule, Bauwirtschaft und gemeinsame Weiterbildung von Ausbilder*innen und Lehrlingen zeigen.

Lernen für das Leben (Vibg)

Facharbeiter*innen-Ausbildung für Studierende (NÖ)

Teilqualifikation im Baubereich mit Externenprüfung (Bayern)

Zukunftsfit – Die duale Ausbildung verbessern (Südtirol)

Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder*innen
in der dualen Ausbildung

Handbuch zu innovativen Praktiken in der dualen Ausbildung



INNOVATIVE AUSBILDUNGSPROGRAMME IM ALPENRAUM

AUTOR*INNEN

New Design University / Austria
Julia Pintsuk-Christof, M.A.
Univ.-Prof. (NDU) Mag. Stefan Moritsch

DATUM

März 2021

ARBEITSPAKET

T2 Innovation und Qualität
in der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D.T2.3.1 Innovative Ausbildungsprogramme
im Alpenraum

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	FORSCHUNGSINTERESSE UND ANSATZ	3
3	INNOVATIVE AKTIVITÄTEN ZUR DUALEN AUSBILDUNG IN DER EU	4
3.1	DUALE AUSBILDUNG IN DEN EU-LÄNDERN	4
3.2	EU-WEITE BEST-PRACTICE-BEISPIELE	4
4	DUALE AUSBILDUNG IM ALPENRAUM	8
4.1	ÖSTERREICH	8
4.2	DEUTSCHLAND	9
4.3	ITALIEN.....	11
4.4	SCHWEIZ.....	13
5	BEST PRACTICE-BEISPIELE AUS DEM ALPENRAUM	15
5.1	ÖSTERREICH	15
	FÜR LEHRLINGE UND STUDENT*INNEN	16
	FÜR AUSBILDNER*INNEN	18
5.2	DEUTSCHLAND/BAYERN	19
	AUSZEICHNUNG VON UNTERNEHMEN FÜR HOCHWERTIGE AUSBILDUNG	19
	ERFOLGREICHE AUSBILDUNG IN BETRIEBEN	19
	ERFOLGREICHE BILDUNGSANGEBOTE FÜR BETRIEBLICHE TUTOR*INNEN UND AUSBILDER*INNEN	21
5.3	ITALIEN.....	22
	PROVINZ BOZEN	22
5.4	SCHWEIZ.....	23
6	SCHLUSSFOLGERUNG UND EMPFEHLUNGEN	26

1 EINLEITUNG

Ein Ziel im Projekt DuALPlus ist es, die Qualität der dualen Ausbildung zu steigern. Schlüsselfaktoren in der dualen Ausbildung sind Lehrer*innen, betriebliche Ausbilder*innen und Mentor*innen. Sie müssen dabei unterstützt werden, ihre Fähigkeiten und Kompetenzen kontinuierlich zu aktualisieren,

um auf neue technologische und soziale Gegebenheiten reagieren zu können.

Unter der Leitung der New Design University recherchierten die Projektpartner nach Initiativen und Best Practices für duale Ausbildungsprogramme in ihren Ländern, die in diesem Bericht zusammengefasst sind.

2 FORSCHUNGSINTERESSE UND ANSATZ

Das Ziel dieses Berichts ist es, erfolgreiche Beispiele für innovative duale Ausbildungsprogramme aus dem Alpenraum sowie EU-weite Aktivitäten vorzustellen. Aufgrund der Unterschiede in den dualen Ausbildungssystemen der Partnerländer haben wir Best-Practice-Beispiele aufgenommen, die anerkannte Strategien zur Umsetzung und Förderung der dualen Ausbildung beschreiben sowie konkrete Initiativen und Programme zur dualen Ausbildung. Als Kriterien für "Best-Practice"-Beispiele, haben sich die Partner*innen auf Strategien, Initiativen und Programme geeinigt, die seit langem etabliert und in ihrer Region bzw. ihrem Land einzigartig sind oder die Auszeichnungen erhalten haben.

3 INNOVATIVE AKTIVITÄTEN ZUR DUALEN AUSBILDUNG IN DER EU

3.1 Duale Ausbildung in den EU-Ländern

Die europäischen Berufsbildungssysteme können sich auf ein gut entwickeltes Netzwerk von Berufsbildungsanbietern, die unter Einbeziehung der Sozialpartner gesteuert werden, verlassen. Zu diesen Partnern gehören Arbeitgeber*innen und Gewerkschaften sowie – in verschiedenen Gremien – Kammern, Ausschüsse und Räte.

Berufsbildungssysteme umfassen die berufliche Erstausbildung und Aus- und Weiterbildung. Die berufliche Erstausbildung (I-VET) findet in der Regel entweder in einem schulischen Umfeld (z. B. im Klassenzimmer) oder in einer arbeitsplatznahen Umgebung (z. B. in Ausbildungszentren und Unternehmen) statt. Dies ist in den EU-Ländern unterschiedlich, je nach den nationalen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie den wirtschaftlichen Strukturen (siehe Kapitel 4).

Die berufliche Weiterbildung (C-VET) folgt in der Regel auf die Erstausbildung und findet nach Beginn des Berufslebens statt. Ziele sind es, das Wissen zu erweitern, den Bürger*innen zu helfen, neue Fähigkeiten zu erwerben, sich umzuschulen und ihre persönliche und berufliche Entwicklung zu fördern. Die berufliche Weiterbildung ist in erster Linie arbeitsbezogen, wobei der Großteil des Lernens an Arbeitsplätzen stattfindet.

Nach Angaben der Europäischen Kommission nehmen im Durchschnitt 50 % der europäischen Jugendlichen im Alter von 15 bis 19

Jahren an einer beruflichen Erstausbildung der Sekundarstufe II teil. Es ist jedoch zu beachten, dass es erhebliche geografische Unterschiede in der Beteiligung gibt, die von 15 % bis zu mehr als 70 % reichen.

3.2 EU-weite Best-Practice-Beispiele

Das Brügge-Kommuniqué und die Schlussfolgerungen von Riga haben die europäische Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung weiter verstärkt. So haben die EU-Institutionen, Mitgliedstaaten, Beitrittskandidaten und Länder des Europäischen Wirtschaftsraums sowie Sozialpartner und europäische Anbieter von Berufsbildung eine Reihe von Prioritäten und Ergebnissen für den Zeitraum 2015-2020 vereinbart. Dazu gehören:

- Förderung des Lernens am Arbeitsplatz in all seinen Formen, mit besonderem Augenmerk auf Lehrlingsausbildung, unter Einbeziehung von Sozialpartnern, Unternehmen, Kammern und Berufsbildungsanbietern sowie durch die Förderung von Innovation und Unternehmertum
- Weiterentwicklung der Qualitätssicherungsmechanismen in der beruflichen und Berufsbildung im Einklang mit dem europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung und Berufsbildung (EQAVET) und für den Aufbau kontinuierlicher Informations- und Feedbackschleifen in den Systemen der beruflichen Erstausbildung und der

beruflichen Weiterbildung auf der Grundlage von Lernergebnissen

- Verbesserung des Zugangs zur beruflichen Bildung und zu Qualifikationen für alle, vor allem durch flexiblere und durchlässigere Systeme, insbesondere durch das Angebot effizienter und integrierter Beratungsdienste und durch die Ermöglichung der Validierung des nicht formalen und informellen Lernens
- Stärkung der Schlüsselkompetenzen in den Lehrplänen für die berufliche Aus- und Weiterbildung und Bereitstellung effektiverer Möglichkeiten zum Erwerb oder zur Entwicklung dieser Fähigkeiten durch berufliche Erstausbildung und berufliche Weiterbildung.
- Einführung systematischer Ansätze und Möglichkeiten für die berufliche Erstausbildung und Fortbildung von Lehrkräften, Ausbilder*innen und Mentor*innen sowohl in schulischen als auch in beruflichen Kontexten

Die Arbeit der Kommission im Bereich der beruflichen Bildung wird unterstützt durch das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) und der die Europäische Stiftung für Berufsbildung (ETF). Das Cedefop unterstützt bei der Entwicklung der europäischen Berufsbildungspolitik durch seine Forschung, Analysen und Informationen über Berufsbildungssysteme, -politiken und -praktiken, Qualifikationsbedarf und -nachfrage in der EU. Die ETF trägt bei zur Entwicklung von beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen.

Auf EU-Ebene gibt es mehrere Best-Practice-Beispiele. Im Folgenden stellen wir eine Auswahl an aktuellen Kooperationen und Aktivitäten vor.

Europäische Allianz für die Lehrlingsausbildung (EAfA): Diese Multi-Stakeholder Plattform vereint Regierungen und wichtige

Interessengruppen, um das Qualitätsangebot sowie das allgemeine Image der dualen Ausbildung in ganz Europa zu verbessern. Ein weiteres Ziel ist es, die Mobilität von Auszubildenden zu fördern. Die Mitglieder können von Unterstützungsdiensten für Auszubildenden profitieren, wie auch von Online-Ressourcen und Vernetzungsmöglichkeiten, die es Gleichgesinnten ermöglichen, Kontakte zu knüpfen, zu lernen und zu handeln.

Die Ziele der EAfA werden durch nationale Verpflichtungen und freiwillige Zusagen von Interessengruppen unterstützt. Zu den Mitgliedern gehören nationale Regierungen, Unternehmen und Wirtschaftsverbände, Industrie-, Handels- und Handwerkskammern, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Jugend- und gemeinnützige Organisationen, regionale und lokale Behörden, Sozialpartner, Berufsverbände und Netzwerke sowie Forschungsinstitute und Think Tanks. Sie sind in der Lage, Partner zu finden, für ihre Veranstaltungen zu werben, neue Ideen und Aktivitäten zu entwickeln, sowie Zugang zu den neuesten Nachrichten und Instrumenten zur Lehrlingsausbildung anzubieten.

Die Europäische Allianz für Lehrlingsausbildung steht allen EU-, EFTA- und Beitrittskandidaten sowie Interessenvertretern aus diesen Ländern offen. Sie fördert die Jugendbeschäftigung und unterstützt das Ziel der Jugendgarantie und verringert gleichzeitig die Diskrepanz zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

European Apprentices Network (EAN): Dieses Netzwerk von Auszubildenden auf europäischer Ebene wurde 2017 mit dem Ziel gegründet, sicherzustellen, dass die Stimme junger Auszubildender in den Diskussionen über die berufliche Aus- und Weiterbildung und insbesondere über die Lehrlingsausbildung gehört wird. Es setzt sich zusammen aus aktuellen und ehemaligen Auszubildenden, Vertreter*innen studentischer Struktu-

ren und Vertreter*innen von Jugendgewerkschaften. Das Netzwerk wurde in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Jugendforum (OBESSU) und mit der Unterstützung der GD Beschäftigung der Europäischen Kommission gegründet.

Die Mitglieder treffen sich viermal im Jahr, parallel zu den Sitzungen der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung. Sie arbeiten zwischen den physischen Treffen in Online-Diskussionsforen aber auch durch die individuelle Teilnahme an Veranstaltungen. Die Rolle des Europäischen Lehrlingsnetzwerks besteht zum einen darin, die Ansichten der jungen Menschen über die Lehrlingsausbildung durch den Austausch von Erfahrungen und bewährten Praktiken, die Erörterung von Herausforderungen, die Weitergabe von Informationen über wichtige Bildungspolitik oder Forschungsentwicklungen zu fördern. Zweitens fungiert es als informelles beratendes Gremium der Europäischen Kommission zum Thema Lehrlingsausbildung, insbesondere für die EAfA, durch die Bereitstellung von Beiträgen zu Vorschlägen der Kommission bzw. Initiativen, Veranstaltungen oder EAfA-Sitzungen. Drittens, die Erleichterung von Kontakten zwischen Jugendorganisationen und anderen Akteuren der Lehrlingsausbildung, insbesondere Mitgliedern der EAfA.

ET 2020 Arbeitsgruppe Berufsbildung: ET 2020 Arbeitsgruppen werden als Teil des politischen Kooperationsprozesses der EU im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung zur Unterstützung gemeinsamer politischer Ziele eingerichtet. Sie unterstützen die politische Entscheidungsfindung auf EU- und nationaler Ebene und bieten ein Forum für den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren zur Bewältigung der wichtigsten Herausforderungen für die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Ihre Mitglieder sind Regierungsbeamte, die von den EU-Mitgliedstaaten und anderen teilnehmenden Ländern ernannt wurden, sowie mehrere Vertreter*innen von Interessenverbänden und Sozialpartnern.

Die Arbeitsgruppe "Berufliche Aus- und Weiterbildung" konzentriert sich auf die Rolle und das Potenzial der Innovation, wobei der Schwerpunkt auf der Digitalisierung liegt, um flexible, nachhaltige und qualitativ hochwertige Berufsbildungssysteme zu schaffen. Dazu gehört die Untersuchung von Innovation und Digitalisierung in der Berufsbildung und ihre Verbindung zu anderen Bildungswegen, aber auch die Auswirkungen allgemeiner Trends der Innovation und Digitalisierung in der Wirtschaft und der Arbeitsmärkte auf die Berufsbildung, wie z.B. Industrie 4.0, Automatisierung oder künstliche Intelligenz.

Das Ziel ist die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und der persönlichen Entwicklung von jungen Lernenden und Menschen im erwerbsfähigen Alter in der beruflichen Bildung, um zur Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen sowie zu nachhaltigem Wachstum und sozialem Zusammenhalt beizutragen. Zu den Hauptschwerpunkten der Arbeitsgruppe gehören erstens die Entwicklung innovativer Lehrmethoden für Lehrer*innen und Ausbilder*innen.

Zweitens die Stärkung von Schlüsselkompetenzen durch Anpassung von Lehrplänen bzw. Ausbildungsprogrammen und Vorschriften als Antwort auf die sich rasch verändernden Arbeitsmärkte.

Drittens, die Schaffung neuer Lernumgebungen und organisatorische Entwicklungen in Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen.

Viertens zielt die Arbeitsgruppe darauf ab, den Einsatz von modernen Lerntechnologien in der beruflichen Bildung und in der höheren und Berufsbildung zu gewährleisten.

Fünftens, die Förderung proaktiver und flexibler Berufsbildungssysteme, der intelligenten Spezialisierungsstrategien und Zusammenarbeit durch Industriecluster.

Sechstens, die Förderung von Qualität und Exzellenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

Siebtens, die Stärkung von Governance und Finanzierung durch Kostenteilung und Investitionen in Infrastruktur.

Achtens unterstützt die Arbeitsgruppe die Lernmobilität in der Berufsbildung, Berufe ohne Grenzen sowie die Internationalisierung der Berufsbildung.

Universitäre Unternehmenskooperation:

Das Ziel dieser Kooperation ist es, engere Verbindungen zwischen Wirtschaft und Wissenschaft aufzubauen, um den Wissensaustausch zu fördern, langfristige Partnerschaften und Chancen zu schaffen sowie Innovation, Unternehmertum und Kreativität zu fördern. Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen können auch Absolvent*innen dabei unterstützen, die richtigen Fähigkeiten und Denkweisen zu erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden, aber auch für ihre eigene persönliche Entwicklung.

Es gibt zahlreiche Beispiele für eine erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Industrie in Europa. Form und Umfang solcher Kooperationen unterscheiden sich zwischen den einzelnen Ländern, Hochschuleinrichtungen und akademischen Disziplinen.

Forum Hochschule-Wirtschaft (UB-Forum):

Dieses Forum wurde im Jahre 2008 als Teil der Initiative der Europäischen Kommission zur Unterstützung der Modernisierung der Hochschulbildung sowie zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Wirtschaft auf europäischer Ebene ge-

gründet. Es dient als Plattform, um die wichtigsten Triebkräfte der wissensbasierten Wirtschaft und diejenigen, die für die Erneuerung und Wettbewerbsfähigkeit Europas entscheidend sind, näher zu bringen.

Das Forum bietet Hochschulen, Unternehmen, Wirtschaftsverbänden, öffentlichen Einrichtungen und Student*innen die Möglichkeit, zu präsentieren und zu diskutieren, Beispiele für bewährte Verfahren auszutauschen und die Vorteile und den Wert der laufenden Zusammenarbeit und ihrer Stärkung zu erkunden.

Nach diesem Einblick in aktuelle EU-Aktivitäten konzentrieren sich die folgenden Kapitel auf die duale Ausbildung sowie auf Best-Practice-Modelle im Alpenraum auf der Makro-, Meso- und Mikroebene.

4 DUALE AUSBILDUNG IM ALPENRAUM

Für ein kontextuelles Verständnis ist es notwendig, einen kurzen Einblick in die dualen Ausbildungssysteme der Partnerländer bzw. die Möglichkeiten für den Beginn einer Lehrausbildung zu geben.

4.1 Österreich

Österreich besteht aus neun Bundesländern, die ein gewisses Maß an Autonomie besitzen. Im Berufsbildungssystem ist der Bund hauptverantwortlich.

Der Erfolg des dualen Systems ist das Ergebnis eines Prozesses, an dem viele Institutionen und Gremien auf verschiedenen Ebenen involviert sind. Auf Bundesebene gibt es das Ministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Letzteres legt die Lehrpläne fest und finanziert teilweise die Berufsschulen. Jedes Bundesland hat eine Lehrlingsstelle, die bei der Wirtschaftskammer angesiedelt, aber dem Bundesministerium für Wirtschaft unterstellt ist.

Die Regierungen der Bundesländer stellen die finanziellen Mittel für den Bau und die Instandhaltung der Berufsschulen, für die Anschaffung von Geräten, Maschinen und Lehrmittel und finanzieren (gemeinsam mit dem Bund) die Gehälter der Lehrkräfte und Ausbilder*innen. Die Beteiligung von Unternehmen und Arbeitnehmer*innen am dualen System erfolgt über mehrere Stellen.

Auf lokaler Ebene stellen die Unternehmen Lehrlinge ein. Die betriebliche Ausbildung erfolgt durch zugelassene Ausbilder*innen

oder Instruktoren. Berufsschulen bieten eine allgemeine und theoretische Ausbildung sowie einen Teil der praktischen Ausbildung.

Bevor sie Lehrlinge einstellen können, müssen die Unternehmen nachweisen, dass sie die gesetzlichen Anforderungen erfüllen, was geeignete Maschinen und Ausrüstungen sowie die Fähigkeiten der Ausbilder*innen, die die betriebliche Ausbildung durchführen, betrifft. Der/Die Ausbilder*in kann der Unternehmer oder die Unternehmerin selbst oder ein*e von ihm beauftragter Mitarbeiter oder Mitarbeiterin sein. Ausbilder*innen müssen über Fachkenntnisse in diesem oder einem ähnlichen Beruf verfügen und die AusbilderEignungsprüfung bestanden haben. Unternehmen können Lehrlinge auch im Rahmen von Ausbildungsverbänden mit anderen Unternehmen ausbilden. Seit 2009 ist es möglich, die Ausbildung in einem überbetrieblichen Ausbildungsmodell (ÜBA) zu absolvieren, wenn ein*e Student*in keinen Ausbildungsplatz in einem Unternehmen finden kann.

Über die betriebliche Ausbildung hinaus müssen die Lehrlinge für einen oder eineinhalb Tage pro Woche die Berufsschule besuchen, also 20 % der Zeit. Die Organisation des Lernens in der Berufsschule kann auch geblockt werden, z.B. kontinuierlich für acht Wochen pro Jahr¹. Die Lehrpläne der Berufsschulen enthalten hauptsächlich Grundkenntnisse und Fertigkeiten im Zusammenhang mit dem gewählten Beruf. Obwohl die Lehrpläne auf Bundesebene festgelegt sind,

¹ In bestimmten Zeiträumen des Jahres für bestimmte Branchen mit hoher Saisonalität geplant

wird den Schulen ein gewisses Maß an Autonomie eingeräumt.

Die Lehrzeit endet mit einer (praktischen und theoretischen) Abschlussprüfung, mit der festgestellt wird, ob die erforderlichen Fähigkeiten ordnungsgemäß erworben wurden.

Die klassische österreichische Lehre ist eine zwei- bis vierjährige duale Ausbildung, die sowohl die Ausbildung in einer Berufsschule als auch die praktische Ausbildung in einem Betrieb beinhaltet. Die Lehrpläne der Berufsschulen richten sich in erster Linie an Jugendliche im Alter zwischen 15 und 19 Jahren. Voraussetzung für den Beginn einer Ausbildung ist der Abschluss der neunten Schulklasse.

Zurzeit gibt es in Österreich rund 200 gesetzlich anerkannte Lehrberufe. Sie sind in folgenden Gruppen angesiedelt:

Bauwesen und Haustechnik, Verwaltung und Organisation, Chemie und Kunststoffe, Papierherstellung und -verarbeitung, Elektro- und Informationstechnik, Tourismus und Gastgewerbe, Gesundheit und Körperpflege, Handel, Holz, Glas und Ton, Kunst und Handwerk, Lebensmittel und Genussmittel, Metalltechnik und Maschinenbau, Mediengestaltung und Fotografie, Textil, Mode und Leder, Flora und Fauna, sowie Transport und Lagerung.

Nach Abschluss der Ausbildung haben die ehemaligen Lehrlinge verschiedene Möglichkeiten: Beschäftigung in ihrem Ausbildungsbetrieb als Facharbeiter*in, Selbstständigkeit im freien Handwerk, Besuch von Meister- bzw. Meisterinnenkursen, Selbstständigkeit im qualifizierten Handwerk sowie die Teilnahme an Kursen für Hochschulabschlüsse.

Neben der klassischen dualen Ausbildung gibt es auch Initiativen wie das bundesweite

Modell "Lehre mit Matura"², das es Schüler*innen ermöglicht, gleichzeitig eine Lehre und Matura zu absolvieren. Außerdem ist es in bestimmten Bereichen möglich, nach der Schule eine verkürzte Lehre³ nach der Matura zu absolvieren.

Außerdem werden Erwachsene zu außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen zugelassen, wenn sie mindestens 18 Jahre alt sind und bestimmte Ausbildungen oder einschlägige Berufserfahrungen nachweisen können.

Das österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) ermöglicht es Arbeitssuchenden, die Ausbildung in einem Beruf bzw. einen Lehrabschluss nachzuholen, vorausgesetzt, dass sie mindestens 18 Jahre alt, arbeitslos sind und die neunte Schulstufe abgeschlossen haben.

4.2 Deutschland

Deutschland besteht aus 16 Bundesländern und drei Stadtstaaten, die in bestimmten politischen Bereichen über Autonomie verfügen. Während das Bildungswesen von den Ministerien der Bundesländer geregelt wird, fallen die berufliche Bildung und die betriebliche Ausbildung eher in die Zuständigkeit des Bundes.

Die duale Ausbildung hat in Deutschland eine lange Tradition. Die Struktur der dualen Berufsausbildung, wie wir sie heute kennen, wurde 1953 durch die so genannte Handwerksordnung und 1969 durch das Berufsbildungsgesetz festgelegt, als der Staat zu einem zentralen Akteur in der Berufsausbildung wurde. Seitdem wurde die duale Berufsausbildung bundesweit vereinheitlicht und die Berufsfachschulen wurden gesetzlich verankert.

² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/LehreundMatura_Bundeslaender.html

³ <https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehre-nach-matura.html>

Am dualen System sind mehrere Stellen beteiligt. Auf Bundesebene sind dies das Bundesministerium für Bildung und Forschung, das eine koordinierende Funktion hat, um ein einheitliches System zu gewährleisten, das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie bzw. andere Fachministerien im Einvernehmen mit dem Ministerium für Bildung und Forschung. Das duale System wird auch durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterstützt.

Darüber hinaus sichern die Industrie- und Handelskammern, die Handwerkskammern sowie die Landwirtschaftskammern den Erfolg des dualen Systems. Es handelt sich dabei um Verbände mit Pflichtmitgliedschaft der Unternehmen der Branche, die auf regionaler Ebene angesiedelt und auf Bundesebene organisiert sind, wie der Deutsche Industrie- und Handelskammertag und der Deutsche Handwerkskammertag.

Die zuständigen Stellen überwachen das Funktionieren des dualen Systems auf sektoraler und territorialer Ebene.

Bevor sie Auszubildende einstellen, müssen die Unternehmen bestimmte Anforderungen erfüllen, die von den zuständigen Stellen geprüft werden. Sie müssen in der Lage sein, den Auszubildenden alle in der Ausbildungsordnung vorgesehenen Fertigkeiten zu vermitteln, d.h., es müssen entsprechende Arbeitsverfahren und Ausrüstungen zur Verfügung stehen. Außerdem muss ein*e Ausbilder*in mit geeigneten beruflichen und pädagogischen Fähigkeiten vorhanden sein. Die Ausbilder*innen müssen über berufliche Kenntnisse in diesem oder einem ähnlichen Beruf verfügen und eine Eignungsprüfung abgelegt haben.

Für die betriebliche Ausbildung wird in der Regel ein detaillierter Ausbildungsplan erstellt, der sich an den Vorgaben der Ausbildungsverordnung orientiert. Die Unternehmen können zusätzliche Fächer und Fertigkeiten integrieren und zusätzliche Qualifikationen vermitteln. Während große Unter-

nehmen manchmal betriebliche Ausbildungszentren für ihre Auszubildenden einrichten, kümmern sich die Ausbilder*innen kleiner und mittlerer Unternehmen häufig zusätzlich zu ihrer Arbeit um die Auszubildenden. Die zuständigen Stellen überwachen die Fortschritte bei der Ausbildung am Arbeitsplatz und bieten Beratungs- und Unterstützungsdienste für Ausbilder*innen an.

Das deutsche duale Berufsausbildungssystem genießt international einen hervorragenden Ruf. Neben der korporatistischen Führung durch Wirtschaft und Staat sind eine weitere Besonderheit des deutschen dualen Ausbildungssystems die zwei Lernumgebungen, in denen es stattfindet: in der Berufsschule und im Unternehmen bzw. Handwerksbetrieb. Damit ist gewährleistet, dass die theoretische Ausbildung immer eng mit der praktischen Arbeitserfahrung am (zukünftigen) Arbeitsplatz verbunden ist. Der überwiegende Teil der dualen Berufsausbildung findet jedoch in den Betrieben statt (drei bis vier Tage pro Woche). Die duale Ausbildung beginnt mit der Unterzeichnung des Ausbildungsvertrags zwischen den Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb.

Im Allgemeinen dauert die Ausbildungszeit drei Jahre. Während dieser Zeit ist der Besuch der Berufsschule, die die Berufsausbildung im Unternehmen ergänzt, obligatorisch.

Darüber hinaus haben die Auszubildenden Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für ihre Arbeit (die häufig durch einen Tarifvertrag festgelegt wird), die während der Ausbildungszeit jährlich erhöht wird.

Am Ende der Ausbildungszeit (manchmal auch in der Mitte) müssen die Auszubildenden an einer Abschluss- bzw. Zwischenprüfung teilnehmen. Diese findet vor einem Prüfungsausschuss statt, der sich aus Vertreter*innen der Kammern, Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen und Berufsschullehrer*innen (jedoch nicht denen, die den Aus-

zubildenden ausgebildet haben) zusammensetzt. Das endgültige Zertifikat der dualen Berufsausbildung wird von den Kammern ausgestellt und von der Regierung anerkannt.

In Deutschland werden über 328 Berufe in der dualen Berufsausbildung ausgebildet, während nur eine sehr begrenzte Anzahl von Berufen in Berufsfachschulen ausgebildet wird. Im Gegensatz zur dualen Ausbildung ist die Vollzeitausbildung an Berufsschulen unbezahlt und wird in einigen Fällen sogar von staatlichen Berufsschulen angeboten, an denen die Schüler*innen Schulgeld zahlen müssen.

Folglich entscheidet sich die Mehrheit der Jugendlichen – laut BIBB Berufsbildungsbericht 2018 rund 61 Prozent – für eine Ausbildung im dualen System.

4.3 Italien

In Italien betrachten wir die Ausbildung des Typs 1, die auf einer Mehrebenenverwaltung beruht, genauer. Die wichtigsten institutionellen Akteure sind auf nationaler Ebene der Staat, das Ministerium für Bildung, Universität und Forschung (MIUR) und das Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (MLPS) sowie die Regionen und autonomen Provinzen Trient und Bozen.

Der Staat legt Grundprinzipien sowie Mindestausbildungsstandards fest, die von den Regionen bei der Ausübung ihrer spezifischen Zuständigkeiten im Zusammenhang mit dem Berufsbildungssystem erfüllt werden müssen. Die Zusammenarbeit zwischen dem MLPS und dem MIUR gewährleistet die allgemeine Koordinierung, Überwachung und Bewertung der Umsetzung von Strategien und Zielen, die in der Gesetzgebung zur Berufsausbildung vom Typ 1 festgelegt sind.

Die Regionen haben eine gleichzeitige Gesetzgebungskompetenz für das Bildungswesen und eine ausschließliche für die Be-

rufsausbildung. Die Regionen sowie die autonomen Provinzen Trient und Bozen sind für die Ausbildung des Typs 1 zuständig. Die Sozialpartner spielen ebenfalls eine wichtige Rolle und werden in dreigliedrige Ausschüsse berufen, die Strategien und Programme im Bereich der Bildungs- und Arbeitspolitik festlegen.

Vor der Einstellung von Auszubildenden müssen Arbeitgeber*innen bestimmte Anforderungen erfüllen, wie z. B. die strukturelle und technische Kapazität sowie die Ausbildungskapazität. Zu letzteren gehört die Verfügbarkeit von einem oder mehreren Ausbilder*innen am Arbeitsplatz. Es gibt jedoch noch kein festgelegtes Akkreditierungsverfahren für die Unternehmen.

Die Lehrlingsausbildung gliedert sich in betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsabschnitte. Die von den Ausbildungseinrichtungen und den Arbeitgeber*innen vereinbarten Lehrpläne werden im Hinblick auf bestimmte nationale und regionale Standards entworfen und nach vorheriger Vereinbarung umgesetzt. Die Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen erstellen den individuellen Ausbildungsplan.

Die Dauer der Ausbildung in den Ausbildungseinrichtungen ist gesetzlich vorgeschrieben. Bei den regionalen Berufsbildungsgängen darf die außerbetriebliche Ausbildung im ersten und zweiten Jahr nicht mehr als 60 % und im dritten und vierten Jahr nicht mehr als 50 % der für die normalen Ausbildungsgänge vorgesehenen Zeit betragen.

Die Lehrabschlussprüfungen sowie die Ausstellung von Befähigungsnachweisen und Zeugnissen erfolgen nach den Rechtsvorschriften für die jeweiligen Bildungsgänge der Sekundarstufe II und der regionalen Berufsbildung.

Der italienische Staat hat die ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis für die allgemeinen Regeln des Bildungswesens, für die Arbeit

und für die Festlegung von Standardleistungsniveaus, die auf dem gesamten Staatsgebiet gewährleistet sein müssen. Die Regionen und die autonomen Provinzen haben eine konkurrierende Gesetzgebungsbefugnis in den Bereichen Bildung und Arbeit und eine ausschließliche Gesetzgebungsbefugnis im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung.

Die Ausbildung, die derzeit durch das Gesetzesdekret 81 vom 15. Juni 2015 geregelt wird, sieht drei verschiedene Arten vor. Erstens die Berufsausbildung, mit der Personen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren (derzeit etwa 80 Auszubildende) eingestellt werden können. Zweitens die Berufsausbildung, bei der Personen zwischen 18 und 29 Jahren eingestellt werden können, und zwar ab 17 Jahren, wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen. Drittens die Ausbildung im Hochschul- und Forschungsbereich für Personen im Alter von 18 bis 29 Jahren, die bereits ab 17 Jahren eingestellt werden können, wenn sie über eine hohe berufliche Qualifikation verfügen (in Trient noch nicht eingeführt).

Die Provinz Trient hat am 20. Juni 2016 das Provinzgesetz vom 7. August 2006 Nr. 5 "Schul- und Ausbildungssystem des Trentino" geändert und zwei spezifische Beschlüsse zu diesem Thema gefasst. Erstens, die Verabschiedung der allgemeinen Ziele der Lehrlingsausbildung und der neu formulierten Ausbildungsstandards. Zweitens, die Definition der Standards und der allgemeinen Kriterien für die Durchführung der Lehre. Darüber hinaus die Festlegung und Unterzeichnung einer Vereinbarung zwischen der Autonomen Provinz Trient und den Sozialpartnern zur Förderung der dualen Ausbildung und zur Festlegung der Aspekte der territorialen Tarifverhandlungen in Bezug auf die Einstufung und Vergütung.

Seit 2016 wurden die rechtlichen und administrativen Bedingungen für die Einführung und Umsetzung der dualen Ausbildung in der Provinz Trient festgelegt, zusammen mit

einer Begleitung der Ausbildungseinrichtungen bei der Aktivierung der Kurse und einer Reihe von Werbemaßnahmen für dieses Instrument in der Region (hauptsächlich für Unternehmen und den Arbeitsmarkt).

Die Autonome Provinz Trient beteiligte sich auch als federführender Partner an dem dreijährigen SWORD-Projekt "Schul- und berufsbezogenes duales Lernen" im Rahmen des EU-Programms Erasmus+ zur Entwicklung eines Modells für den dualen Ansatz. Partner waren die Autonome Provinz Bozen, die Autonome Region Friaul-Julisch Venetien, Arbeit und Leben in Hamburg, das Berufsförderungsinstitut in Linz und TNOiK in Danzig. Dieses Projekt ermöglichte die Durchführung einer vergleichenden Analyse von dualen Ausbildungsmodellen und die Entwicklung eines gemeinsamen dualen Ansatzes der Partnerländer. Die verschiedenen Partner haben auch einige Pilotprojekte gestartet, die in Trentino zur Einrichtung von Lehrlingsvorbereitungskursen (oder Vorbereitungskursen für die Lehre oder die Rückkehr zu Vollzeitausbildungswegen) in der allgemeinen und beruflichen Bildung geführt haben, die heute als Wahlmöglichkeit im Schulsystem bestehen. Das Hauptprodukt dieses Projekts war die Ausarbeitung eines Handbuchs mit dem Titel "Empfehlungen und Leitlinien zur Unterstützung der dualen Lehrlingsausbildung", das Ergebnis einer gemeinsamen Planungsarbeit der verschiedenen Partner.

Im Vergleich zur jüngsten Neuordnung des Ordnungsrahmens werden seit dem Schuljahr 2016/2017 im Bereich der beruflichen Bildung die ersten Verträge und dualen Ausbildungswege auf Landesebene umgesetzt, insbesondere für den Erwerb des Berufsschulabschlusses am Ende des 4. Jahres (4. EQR-Stufe).

Seit diesem Schuljahr wird die duale Ausbildung auch in den Berufsschulen angeboten, sowohl in Tages- als auch in Abendkursen.

Im Jahr 2016/17 gab es 26 duale Auszubildende (neun für die Qualifikation und 17 für das Berufsdiplom). Im Jahr 2017/2018 waren es 45 (16 für die Qualifizierung und 29 für den Berufsabschluss). Im Ausbildungsjahr 2018/2019 befinden sich 67 Auszubildende in einer dualen Ausbildung (19 für die Qualifikation, 46 für den Berufsabschluss und zwei für den Fachschulabschluss), zu denen noch acht junge Menschen hinzukommen, die einen Arbeitsvertrag abschließen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Trient noch dabei ist, die Pfade zu implementieren, und wir daher nicht von einem strukturierten System sprechen können. Gegenwärtig können die Schulen die Kurse zu jedem beliebigen Zeitpunkt des Jahres beginnen, so dass es keinen einheitlichen Startzeitpunkt im Laufe des Schuljahres gibt, wie es bei den Vollzeitkursen der Fall ist. Schulen, die eine duale Ausbildung begonnen haben, sind nicht immer in der Lage, eine Neueinteilung für das folgende Jahr zu garantieren.

Die Voraussetzungen für die Aufnahme einer dualen Ausbildung sind erstens das Vorhandensein von jungen Menschen und ihren Familien, die sich für eine duale Ausbildung interessieren, zweitens das Vorhandensein von Unternehmen, die bereit sind, junge Menschen in einer dualen Ausbildung einzustellen, und drittens das Vorhandensein von Lehrer*innen, die an dieses Instrument glauben und offen für neue Lehrmethoden sind. Diese Bedingungen sind derzeit nicht immer und in allen Kontexten gegeben.

Perspektivisch arbeitet die Provinz Trient an der Umsetzung und Unterstützung der Entwicklung dualer Ausbildungswege als zusätzliches Angebot zu den Vollzeit-Berufsausbildungsgängen, und zwar erstens durch die Fortführung der Initiativen, die im Zusammenhang mit der Förderung des Instruments ergriffen wurden, zweitens durch die Überwachung der Ausbildungswege,

drittens durch die Organisation von Arbeits-tischen zur Systematisierung der Lehrmittel und -ansätze und somit zur Systematisierung der dualen Ausbildung und viertens durch die Ausbildung von schulischen und betrieblichen Tutor*innen.

Im Juni 2018 verabschiedete die Provinz Trient eine Aufforderung an Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen zur Stärkung der dualen Ausbildung, die vor allem Lehr- und Coaching-Aktivitäten für Lehrkräfte und Tutor*innen bei der Anwendung innovativer Lehrmethoden und -praktiken finanziert hat. Es wurde eine Reihe von Monitoring-Instrumenten für die duale Ausbildung entwickelt, die es zu implementieren und zum Standard zu machen gilt. Darüber hinaus bewarb sich die Provinz Trient für einen spezifischen Ausbildungskurs, der von der nationalen Agentur für die Förderung der Arbeitspolitik gestartet wurde (der erste wurde Ende 2018 in der Emilia Romagna abgehalten)⁴.

Diese Leitlinien, die derzeit entwickelt werden, könnten zu den besten Praktiken der Zukunft werden.

4.4 Schweiz

Die Schweiz besteht aus 26 Kantonen, die über ein gewisses Maß an Autonomie verfügen. Die Kantone sind die Hauptverantwortlichen für das Bildungswesen; die eidgenössische Anerkennung von Maturitätszeugnissen ist in einer Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen geregelt. Der Bund ist in Absprache mit den Kantonen und der Wirtschaft mit der Gesetzgebungskompetenz für die Berufsbildung betraut. Die Ausbildungskompetenz des Bundes wird dem Sekretariat für Ausbildung, Forschung und Innovation übertragen. Die Kantone wirken

⁴ https://www.anpal.gov.it/notizie/-/asset_publisher/N8WP7kJxDiv5/content/sistema-duale-alvia-a-bologna-il-primo-corso-per-tutor, zuletzt abgerufen: 29.05.19.

über die Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren an der Festlegung und Umsetzung der Bildungspolitik mit.

Das Berufsbildungsgesetz bildet zusammen mit der Berufsbildungsverordnung den gesetzlichen Rahmen für die gesamte berufliche Grund- und Hochschulbildung sowie für das lebenslange Lernen.

Auf kantonaler Ebene sind 26 Ämter für die Umsetzung der Berufsbildung zuständig, die ihre Aktivitäten im Rahmen der Schweizerischen Berufsbildungsämter-Konferenz koordinieren. Die Kantone führen Berufsschulen, die Lehrstellen, Vollzeitausbildungen und Vorbereitungskurse für die Berufsmaturität anbieten.

Die dualen Ausbildungsgänge sind in der ganzen Schweiz gleich und werden durch Bundesgesetze geregelt. Es gibt zwei Haupttypen von dualen Ausbildungsprogrammen: die Berufsausbildung in Unternehmen und die Berufsausbildung in einer Berufsschule.

Die Jugendlichen müssen von einem ausbildenden Unternehmen eingestellt werden. Die Ausbildung dauert zwischen zwei und vier Jahren, je nach Ausbildungsart. Die Auszubildenden arbeiten vier Tage pro Woche in dem Unternehmen unter der Aufsicht von Tutor*innen bzw. Mentor*innen, wo sie praktische Erfahrungen sammeln, und verbringen einen (oder zwei) Tage pro Woche in einer Berufsschule, wo sie theoretisches Wissen erlernen. Darüber hinaus müssen die Auszubildenden mehrmals über einen Zeitraum von einigen Tagen oder Wochen an innerbetrieblichen Kursen teilnehmen. Sie müssen auch Praktika absolvieren. Diese Kurse werden von den Berufsverbänden organisiert. Am Ende der Lehrzeit müssen die Lernenden mehrere Prüfungen bestehen, um ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis zu erhalten.

Die beiden Arten der dualen Ausbildung zielen darauf ab, praktische Arbeit mit theoretischem Wissen zu verbinden, was die Haupt-

stärke der dualen Ausbildung ist. Die beiden Arten von dualen Ausbildungsprogrammen ergänzen sich gegenseitig. Die Berufsausbildung in Unternehmen wird für die Ausbildung von Lehrlingen bevorzugt. Berufsschulen bieten eine Ausbildung für Lehrlinge, die keine Lehrstelle gefunden haben, ermöglichen die Erschließung neuer Sektoren des Arbeitsmarktes und die Sicherung von Technologien und traditionellen Berufen.

In der Schweiz müssen Tutorinnen und Tutoren bzw. Mentorinnen und Mentoren in Unternehmen über ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis verfügen und den Beruf zwei Jahre lang ausgeübt haben. Sie müssen auch über eine berufspädagogische Qualifikation verfügen.

Im Gegensatz dazu müssen Lehrer*innen, die an berufsbildenden Schulen unterrichten, über einen Hochschulabschluss verfügen. Außerdem müssen sie über eine pädagogische Ausbildung verfügen und ein sechsmonatiges Praktikum in einem Unternehmen absolviert haben.

In der Schweiz bietet das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung Dienstleistungen in den folgenden Bereichen an: Grundausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen, Forschung und Entwicklung im Berufsbildungsbereich sowie Entwicklung von Berufen⁵.

⁵ Das ISFIVET ist im Bereich der Forschung sehr aktiv und alle wissenschaftlichen Arbeiten zur dualen Ausbildung sind verfügbar unter: <https://www.sfivet.swiss/>, letzter Aufruf: 29.05.19.

5 BEST PRACTICE-BEISPIELE AUS DEM ALPENRAUM

Ziel dieses Kapitels ist es, einen Überblick über die aktuellen Best-Practice-Modelle im Alpenraum zu geben. Die im Folgenden vorgestellten Strategien, Initiativen und Programme sind repräsentative Beispiele aus den deutschsprachigen Regionen der Partner; es wird kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben.

Beispiele aus Frankreich, Slowenien und dem Trentino sind im englischen Dokument („Screening and Evaluation of Dual Training Programmes: Best Practices“) zu finden (<https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/dt231-best-practice-collection-report.pdf>).

Zu berücksichtigen ist der unterschiedliche Entwicklungsstand der dualen Bildungssysteme sowie deren Unterschiede (siehe Kapitel 4). Die Best-Practice-Beispiele verweisen auf erfolgreiche Strategien zur Umsetzung, Verbesserung und Förderung der dualen Bildung und Ausbildung (Slowenien, Frankreich und die Schweiz) bzw. auf konkrete erfolgreiche Initiativen und Programme innerhalb und außerhalb der klassischen Lehre (Österreich und Deutschland).

Die folgenden Strategien, Initiativen und Programme unterscheiden sich durch den Zweck, zu dem sie entwickelt wurden. Sie wurden auf der Grundlage spezifischer Probleme auf regionaler oder lokaler Ebene entwickelt.

5.1 Österreich

Die österreichische Wirtschaft benötigt qualifizierte Arbeitskräfte, wobei die Auszubil-

denden in erster Linie eine klassische Lehre absolvieren. Fachkräfte werden als Rückgrat der KMUs gesehen. Laut der Wirtschaftskammer Vorarlberg ist der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in verschiedenen Berufsfeldern die größte wirtschaftliche Herausforderung. So haben etwa drei Viertel der österreichischen KMUs Probleme, den Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter*innen zu decken.

Die duale Ausbildung und insbesondere die Lehrlingsausbildung ist daher ein Bereich von besonderer Bedeutung. Die Nachfrage der KMU nach Auszubildenden ist hoch, was zu Spannungen zwischen Industrie und Handel führt. Ein weiteres Thema in diesem Zusammenhang ist die kontinuierlich sinkende Geburtenrate in Österreich.

Es gibt verschiedene Initiativen der österreichischen Regionen, Wirtschaftskammern, Gemeinden, Schulen und Berufsverbände, um das Image und die Sichtbarkeit der Lehre zu verbessern und Schüler*innen die Möglichkeit zu geben, mehr über verschiedene Berufe zu erfahren. Neben der Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Printmedien bzw. Web-Artikel oder Plakate an öffentlichen Plätzen) sind dies vor **allem Angebote wie Job- und Karrieremessen, Berufsmessen, Informations- und Beratungstage in Schulen, Tage der offenen Tür in Berufsschulen sowie in Ausbildungsbetrieben oder öffentliche Lehrlingswettbewerbe**. Darüber hinaus bieten außerschulische Bildungseinrichtungen (z.B. WIFI, BFI) Kurse an, um Fähigkeiten für bestimmte Lehrberufe sowie für die Lehrabschlussprüfung und die Lehrabschlussprü-

fung und den Handwerksmeister bzw. Zertifikate nachzuholen.

Um potenzielle Lehrlinge zu gewinnen, präsentieren sich Unternehmen auf **Job- und Karrieremessen** (z.B. jährliche Berufsinformationsmessen u.a. in Wien und Vorarlberg) sowie in Schulen. Außerdem nutzen sie verschiedene **Medienkanäle** (z.B. Zeitungen, Homepage, Social Media und Radio) zur Bewerbung und Evaluierung. Vor allem größere Unternehmen laden Schüler*innen zu **Tagen der offenen Tür** ein, damit sie ihre Betriebe kennenlernen und die Arbeit mit bestimmten Materialien und technischen Hilfsmitteln ausprobieren. Die Möglichkeiten der Werbung und Bewertung sind für kleinere Unternehmen aufgrund von personellen, zeitlichen und räumlichen Ressourcen limitiert.

Seit den 2000er Jahren gibt es verstärkte Bemühungen, Auszubildende in **Kooperation** von zwei oder mehreren KMU auszubilden. Dabei werden Auszubildende aus heterogenen Berufen gebündelt und auf lokaler Ebene aus- bzw. weitergebildet. Diese Kooperationen ermöglichen eine sowohl zukunfts- als auch praxisorientierte duale Ausbildung. Neben einer umfassenden fachlichen Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule werden Lehrlinge in weiteren relevanten Schlüsselkompetenzen geschult.

In Vorarlberg war das Programm **HIPOS** ein Vorbild für die Entwicklung von verschiedenen Initiativen zur Verbesserung der Lehrlingsausbildung. Es startete 2004 im Walgau und wurde unter anderem 2008 mit dem Österreichischen Staatspreis für Beratung ausgezeichnet. Später folgten Best-Practice-Projekte mit Modellen in Österreich und anderen Ländern.

Es gibt zahlreiche Best-Practice-Beispiele, die sich an **Student*innen bzw. Lehrlinge** in Kooperation mit Schulen bzw. Universitäten und Ausbildungsbetrieben in den österreichischen Bundesländern richten. Im Folgenden stellen wir eine repräsentative Aus-

wahl von Initiativen und Programmen aus Vorarlberg, Wien und Niederösterreich vor:

Für Lehrlinge und Student*innen

Digitale Lehrlingsmesse Montafon (Vorarlberg)⁶: Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde die Lehrlingsmesse in der Region Montafon im Jahre 2020 erstmals online durchgeführt. Dabei präsentierten elf Unternehmen ihre Ausbildungsbetriebe via Instagram-Livestream. Nach der Veranstaltung wurden die Videos auf dem WIGE Instagram Account @lehremontafon hochgeladen, um jederzeit auf Abruf angeschaut werden zu können.

AZV Ausbildungszentrum Vorarlberg (Vorarlberg)⁷: Die Ausbildungszentren in Hohenems und Rankweil bieten eine klassische duale Ausbildung für Jugendliche mit Benachteiligungen an. Sie absolvieren eine sechs- bis zwölfmonatige Grundausbildung und können danach eine reguläre Lehre in einem Unternehmen abschließen.

Handelsschule + Lehre, Lustenau (Vorarlberg)⁸: Die Marktgemeinde Lustenau entwickelte dieses Projekt im Jahre 2018, das die höhere Berufsschule mit Lehre verbindet. Die Schüler*innen besuchen gleichzeitig eine dreijährige Ausbildung an der Schule sowie eine zweijährige Ausbildung in einem von derzeit zwölf Partnerunternehmen.

Werkraumschule Bregenzerwald (Vorarlberg)⁹: In der Region Bregenzerwald verbindet das Projekt Werkraumschule Schule und Ausbildung. In Kooperation mit der Höheren Berufsfachschule „Handelsschule Bezau“ und dem Werkraum Bregenzerwald absolvieren die Schüler*innen eine fünfjährige duale Ausbildung.

⁶ www.lehremontafon.at

⁷ <http://www.ausbildungszentrum-vorarlberg.at/ausbildungszentrum-vorarlberg/azvausbildungszentrum-vorarlberg/>

⁸ <https://bhak-lustenau.snv.at/schule/has/>

⁹ <http://werkraum.at/werkraumschule/>

Lehre im Walgau (Vorarlberg)¹⁰: Die ehemalige **HiPos-Lehrlingsoffensive** (Lehrlingsoffensive) in der Region Walgau ist eine Kooperation zwischen 78 Betrieben, die derzeit 358 Lehrlinge in 77 Berufen ausbilden. Das primäre Ziel ist es, den Austausch und die Kommunikation zwischen Ausbildungsbetrieben, Auszubildenden, Schüler*innen, Lehrer*innen sowie Eltern zu Fragen der Lehre zu gewährleisten.

Extrix - Lehre am Kumma (Vorarlberg)¹¹: Die Initiative der Wirtschaft in der Region „am Kumma“ in Zusammenarbeit mit den Gemeinden Altach, Götzis, Koblach und Mäder startete im Jahr 2014. Hauptziel ist die Förderung des Austauschs und die Unterstützung von 32 Ausbildungsbetrieben.

GASCHT - Die neue duale Tourismusausbildung (Vorarlberg)¹²:

Das vierjährige Ausbildungsprogramm für Tourismus und Gastronomie in Kooperation zwischen 80 Partnern ist in Bezau, Bludenz sowie Hohenems angesiedelt.

„Das Kernjahr“, ein 8-monatiges Orientierungsangebot¹³ für Jugendliche ab 17 Jahren, die Orientierung suchen - nach abgeschlossener oder abgebrochener Ausbildung, Zivildienst oder Bundesheer, nach Studienwechsel oder -abbruch. Das Kernjahr bietet einen inspirierenden Raum mit viel Abwechslung und beantwortet in drei Phasen drei wichtige Fragen: 1. Wer bin ich? 2. Was kann ich? und 3. Was will ich? Teilnehmer*innen verlassen das Kernjahr mit einem konkreten Aktionsplan für die Zukunft, in dem ihr individueller Ausbildungs- oder Berufsweg steht

Lehrlings-Potenzialprogramm "Kern-Zeit" (Vorarlberg)¹⁴: Das Ziel dieses Potenzialprogramms für Lehrlinge ist es, sie zu motivie-

ren, neugierige Entdecker*innen zu werden – im Beruf und im Leben. Es geht darum, Neues auszuprobieren, Herausforderungen anzunehmen, Entscheidungen zu treffen und Durchhaltevermögen zu entwickeln um dann ihre Fähigkeiten in ihren Ausbildungsbetrieben und darüber hinaus einzubringen. Entwickelt und durchgeführt wird das Programm von "tag eins - büro für wandel".

Duales Studienmodell - FH Vorarlberg¹⁵: Das Bachelor-Studienprogramm "WING" bietet zehn duale Studienplätze an. Der Studiengang "Wirtschaftsingenieurwesen Dual" verbindet die Hochschulausbildung mit der praktischen Ausbildung in einem der vierzehn Partnerausbildungsbetriebe.

Überholz (Vorarlberg und Oberösterreich)¹⁶: Die Hochschule für Kunst und Design Linz bietet ein zweijähriges interdisziplinäres, duales Master-Programm in Holzbau in Dornbirn (Vorarlberg) und Linz (Oberösterreich) in Kooperation mit den Partnern Vorarlberger Architektur Institut (vai) und dem Architekturforum Oberösterreich (afo) an.

Duale Akademie der WKV (Vorarlberg)¹⁷: Dieses Projekt in den Berufen "Technik" (aktueller Schwerpunkt Mechatronik und Informatik sowie Codierung) startete im Herbst 2019. Die zweieinhalb- bis dreijährigen dualen Ausbildungen richten sich an Maturantinnen und Maturanten. Eine Kooperation mit der Fachhochschule Vorarlberg ist geplant.

TalenteCheck Berufsbildung" (Wien)¹⁸: Dieses Projekt der Wirtschaftskammer Wien und der Bildungsdirektion Wien ermöglicht Schüler*innen (achte Schulstufe), ihre per-

¹⁰ <http://www.lehre-im-walgau.at/>

¹¹ <http://www.extrix.at/>

¹² <https://www.gascht.at>

¹³ <https://www.kernjahr.at/>

¹⁴ <https://www.tageins.net/wp-content/uploads/2019/04/Kernzeit-Lehrlinge-Flyer-4.pdf>

¹⁵ <https://www.fhv.at/studium/technik/wirtschaftsingenieurwesen-berufsbegleitend-bsc/dasduale-studienmodell/>

¹⁶ <https://www.schlosshofen.at/bildung/technik-gestaltung/ueberholz-msc/>

¹⁷ Dieses Programm ist in Niederösterreich schon implementiert: https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/dualeakademie/A-WOOEW18024_DA_Folder_Mechatronik.pdf

¹⁸ <https://www.talentecheckwien.at/>

sönlichen Fähigkeiten zu erkunden und mehr über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die Rekrutierung von Unternehmen zu erfahren.

NÖ Begabungskompass (Niederösterreich)¹⁹: Dieses landesweite Projekt unterstützt Schüler*innen (siebte oder achte Schulstufe) bei ihrer Berufs- und Weiterbildungsorientierung. Im Rahmen eines "Talenttages" nehmen sie an strukturierten Fähigkeits- und Interessentests, Persönlichkeits- und Potenzialanalysen sowie Kursen zur Berufsorientierung teil. Anschließend findet ein Beratungsgespräch mit den Schüler*innen und Eltern statt.

Bildungsmeile Amstetten-Scheibbs (Niederösterreich)²⁰: Während zwei Tagen ermöglichen die Wirtschaftskammer Niederösterreich und einige Partner-Lehrbetriebe den Schulklassen, Jugendlichen und Eltern, die jeweiligen Unternehmen zu besuchen. Sie erhalten Einblicke in die Aufgaben, Materialien sowie Werkzeuge, die für die Berufe relevant sind.

DUOSTARS SUMMERSchool (Niederösterreich)**²¹: Im Rahmen des ETZ-Projektes DUO**STARS haben das Land Niederösterreich, das Bundesministerium für Wirtschaft, die Wirtschaftskammer Niederösterreich in Zusammenarbeit mit Gemeinden, Schulen und Universitäten Sommerschulprogramme entwickelt, die sich an Schüler*innen von Berufsschulen richten. Diese umfassten Berufsinformation und -beratung, Besuche von Bildungseinrichtungen, Ausbildungsbetrieben sowie Workshops, in denen sie mehr über verschiedene Ausbildungswege und Berufe erfahren konnten.

Duales Studienmodell - FH Technikum Wien (Wien)²²: Der duale Bachelor-Studiengang "Informatik Dual" verbindet die universitäre Ausbildung mit einer praktischen Ausbildung in einem von 23 Partner-Ausbildungsbetrieben.

Duales Studienmodell - FH St. Pölten (Niederösterreich)²³: Im Rahmen des Bachelor-Studiengangs "Smart Engineering von Produktionstechnologien und Prozesse" absolvieren die Studierenden sowohl eine Hochschulausbildung als auch eine praktische Ausbildung in einem von 63 Partnerunternehmen.

Für Ausbilder*innen

Es gibt auch einige Angebote für **(potenzielle) betriebliche Ausbilder*innen**, wie z.B. **Weiterbildungskurse** (z.B. Fachkompetenzen, Persönlichkeitstraining) sowie **Netzwerktreffen** zum Zweck des Austauschs an den WIFI-Standorten in Vorarlberg, Wien und Niederösterreich. Im Folgenden stellen wir einige weitere Best-Practice Beispiele für Angebote vor, die sich an Trainer*innen richten:

VEM Veranstaltungen (Vorarlberg)²⁴:

Das außerschulische Bildungsinstitut Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie (VEM) bietet Führungskräfte trainings, Kurse sowie Arbeitsgemeinschaften in verschiedenen Bereichen (z.B. Metall, Elektronik) an.

Akademie für Ausbilder*innen (Vorarlberg)²⁵:

Die Internationale Bodensee Konferenz ist eine Kooperation zwischen den Kantonen bzw. Bundesländern Baden-Württemberg, Schaffhausen, Zürich, Thurgau, St. Gallen, Appenzell Ausserrhoden, Appenzell Inner-

¹⁹ http://www.noee.gv.at/noee/Wissenschaft-Forschung/Noe_Begabungskompass.html

²⁰ <https://www.berufsinfo-noe.at/bildungsmeile-amstetten-scheibbs-2019>

²¹ <https://docplayer.org/43360093-Duo-stars-summerschool-jugendliche-tauchen-in-die-weltder-industrie-ein-und-entdecken-faszinierendes.html>

²² <https://www.dualstudieren.at/hochschulen/fh-technikum-wien/>

²³ <https://www.dualstudieren.at/hochschulen/fh-st-poelten/>

²⁴ <https://technikland.at/>

²⁵ <https://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/die-akademie/initiatoren/>

hoden, Fürstentum Liechtenstein, Vorarlberg sowie Bayern. Ziele dieser Tagung für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder sind Vernetzung, Austausch sowie Themen wie Selbst- und Sozialkompetenz.

Projekt Lehrstellenakquise (Wien)²⁶:

Ziel dieses Projektes der Wirtschaftskammer Wien in Kooperation mit dem Wiener Beschäftigungs-Förderungsfonds (WAFF) ist die kostenlose Information und Beratung für potenzielle Ausbildungsbetriebe.

Lehrgang Dipl. Industrie-Ausbilder*innen (Niederösterreich)²⁷:

In Kooperation mit dem WIFI Niederösterreich bietet die Wirtschaftskammer Niederösterreich diese qualifizierte Ausbildung für betriebliche Ausbilder*innen in industriellen Berufen an. Der Lehrplan ist auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt hinsichtlich fachlicher, didaktischer als auch sozialer Kompetenzen.

5.2 Deutschland/Bayern

Auszeichnung von Unternehmen für hochwertige Ausbildung

1993 initiierten die Stadt München, die regionale Handwerkskammer, die regionale Industrie- und Handelskammer und der Verband Freier Berufe den **Erasmus Grasser Preis**, einen Preis für Ausbildungsbetriebe mit Sitz in München. Er wird an Ausbildungsbetriebe vergeben, die eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung anbieten, innovative Ansätze in der dualen Berufsausbildung anwenden oder sich kontinuierlich für die duale Berufsausbildung einer großen Anzahl junger Menschen engagieren.

Kriterien für die Auswahl von Ausbildungsbetrieben sind statistische Kennzahlen, wie

²⁶ <http://docplayer.org/17663123-Projekt-lehrstellenakquise-wien-in-kooperation-mit-waff.html>

²⁷ <https://www.wko.at/branchen/noe/industrie/lehrgang-dipl-industrie-ausbilder-innen.html>

die Anzahl der erfolgreichen Ausbildungsplätze, Zahl der Auszubildenden, Freiwilligenarbeit und Engagement im Zusammenhang mit der dualen Berufsausbildung sowie Diversity-Management und Aktivitäten im Zusammenhang mit der sozialen Eingliederung von Randgruppen und Menschen mit Behinderung.

Bis 2017 konnte dieser Preis nur an Handwerksbetriebe vergeben werden, was sich 2018 änderte. Seit 2018 können sich alle Ausbildungsbetriebe in München bewerben. Um teilnehmen zu können, muss ein Bewerbungsformular von den Ausbildungsbetrieben ausgefüllt und der Stadt München innerhalb einer bestimmten Frist (in der Regel im August oder September eines jeden Jahres) vorgelegt werden. Der Preis ist mit 5.000 Euro dotiert und kann von bis zu fünf Preisträger*innen geteilt werden.

Erfolgreiche Ausbildung in Betrieben

Im Freistaat Bayern gibt es viele Ausbildungsbetriebe und -initiativen, die eine außergewöhnliche duale Berufsausbildung anbieten. Die folgende Liste enthält eine repräsentative Auswahl von Best-Practice-Beispielen:

Kreiller²⁸:

Die Firma Kreiller mit Sitz im Landkreis Traunstein beschäftigt dort mehr als 300 Mitarbeiter*innen, davon 32 Auszubildende. Aktuell bildet die Firma an allen Standorten Auszubildende in kaufmännischen und administrativen Berufen sowie in der Logistik aus. Den meisten Auszubildenden wird nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung ein unbefristeter Arbeitsvertrag angeboten.

Darüber hinaus bietet Kreiller seinen Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an einer Vielzahl von Weiterbildungsprogrammen teilzunehmen, die vom Unternehmen finanziell unterstützt werden und eine Vielzahl weite-

²⁸ <https://www.kreiller.de/>

rer Karrieremöglichkeiten innerhalb des Unternehmens bieten.

Kreiller hat mit seinem speziellen Ausbildungskonzept mehrere Auszeichnungen für Ausbildungsbetriebe erhalten, u.a. den Rudolf-Egerer-Preis, der vom Ausbildungszentrum des Bayerischen Handels- und Wirtschaftsverbandes initiiert wurde. Kreiller wurde 2018 vom Wirtschaftsmagazin Focus Money auch als drittbester Ausbildungsbetrieb in Bayern ausgezeichnet.

Kreillers Ausbildungskonzept soll jungen Menschen den Zugang zum Berufsleben erleichtern und ihnen den erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung und den damit verbundenen Ausbildungsnachweis ermöglichen.

Dies wird durch ergänzende Ausbildungsprogramme für die Auszubildenden wie eine Einführungswoche und produktspezifische sowie allgemeine Ausbildung während der gesamten Ausbildung erreicht.

Darüber hinaus wird ein Mentoring-Konzept im Betrieb umgesetzt. Das bedeutet, dass jede*r Auszubildende im Unternehmen eine*n Mentor*in erhält, die*der den*die Auszubildende*n vom ersten Tag an im Unternehmen unterstützt. Die Mentor*innen beantworten Fragen, helfen dem*der Auszubildenden, sich mit dem Team und der Unternehmenskultur vertraut zu machen, unterstützen ihn/sie bei arbeitsbezogenen Problemen und kümmern sich um die Bedürfnisse und Interessen ihrer Auszubildenden.

Darüber hinaus haben die Auszubildenden die Möglichkeit, eine besondere Verantwortung in Projekten wie die Teilnahme an Ausstellungen wie der zweijährlichen Truna und der firmeninternen Messe zu übernehmen, wo die Auszubildenden ihren eigenen Stand organisieren, dekorieren und verwalten.

Um den Teamgeist unter den Auszubildenden zu steigern, findet jedes Jahr im September ein Ausflug statt, bei dem alle Aus-

zubildenden die Möglichkeit haben, sich kennenzulernen. Zudem können Neulinge und ältere Auszubildende Erfahrungen austauschen.

Nicht zuletzt wird eine intensive Prüfungsvorbereitung für alle Auszubildenden von betrieblichen Tutor*innen und Ausbilder*innen vor der Abschlussprüfung angeboten.

Bachner Elektro GmbH & Co KG (electrical trade)²⁹:

Das Unternehmen im Elektrobereich bildet seit 1937 Auszubildende aus. Vom ersten Tag ihrer Ausbildung an können sich alle Auszubildenden auf die Unterstützung von Koordinator*innen für Auszubildende im Unternehmen verlassen, die immer für Fragen, Bedürfnisse, Anregungen und Probleme zur Verfügung stehen, die im Laufe des Ausbildungsprogramms auftreten könnten. Besonders aktiv ist das Unternehmen bei der Suche nach jungen Frauen für eine Ausbildung im Elektrohandwerk, das noch immer von Männern dominiert wird.

Dank seiner besonderen Leistungen und der Qualität der Lehrlingsausbildung wurde das Unternehmen 2018 mit dem "Erasmus-Grasser-Preis" ausgezeichnet.

Martin Fassnacht GmbH (Fachbetrieb für Maler- und Lackiererhandwerk)³⁰:

Auch dieser Betrieb hat seit 1942 eine lange Tradition in der Ausbildung junger Menschen in der Malerei. Das Unternehmen übernimmt eine besondere soziale Verantwortung, indem es jungen Migrant*innen und jungen Menschen systematisch die Möglichkeit bietet, in ihrem Betrieb eine Ausbildung zu absolvieren. Darüber hinaus engagiert sich das Unternehmen dafür, im dritten Ausbildungsjahr sehr talentierte oder engagierte junge Menschen zu Fortbildung-

²⁹ <http://www.bachner.de/>

³⁰ <https://www.maler-fassnacht.de/>

gen der Maler- und Lackiergilde in München zu entsenden. Dadurch haben die Teilnehmer*innen die Möglichkeit, spezielle Fertigkeiten und Techniken zu erlernen, die über die im normalen Ausbildungsreglement vorgesehenen hinausgehen. So werden sie für bessere Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zukunft qualifiziert.

Aufgrund seiner besonderen Leistungen und der Qualität der Lehrlingsausbildung gewann das Unternehmen 2018 den "Erasmus-Grasser-Preis".

Ernst Pertler GmbH (Bautechnologie)³¹:

Das Unternehmen bildet seit über 30 Jahren Auszubildende aus. Es setzt sich insbesondere dafür ein, jungen Menschen, die die Schule oder frühere Ausbildungsberufe verlassen haben, eine weitere Chance zu geben. Jugendliche, die keinen Schulabschluss oder soziale Probleme haben, können eine Ausbildung im Unternehmen beginnen.

Dementsprechend unterstützt das Unternehmen auch seine Auszubildenden in sozialen und privaten Angelegenheiten, wie etwa bei der Wohnungssuche und dem Angebot von Reise- und Existenzzulagen.

Der Geschäftsführer sagte, dass die duale Ausbildung heute über den reinen Wissens- und Kompetenztransfer hinausgehen müsse. Die Aufgabe des Ausbildungsbetriebes besteht auch darin, die gesamte Persönlichkeitsentwicklung der Auszubildenden zu unterstützen und ihnen das Selbstvertrauen zu geben, sowohl in ihrer Arbeit als auch im Privatleben erfolgreich zu sein.

Aufgrund seiner besonderen Leistungsfähigkeit und Ausbildungsqualität wurde das Unternehmen 2018 mit dem "Erasmus-Grasser-Preis" ausgezeichnet.

Erfolgreiche Bildungsangebote für betriebliche Tutor*innen und Ausbilder*innen

Es gibt auch Angebote für betriebliche Tutor*innen und Ausbilder*innen, die sie bei der Ausbildung von Lehrlingen unterstützen. In diesem Abschnitt werden zwei repräsentative Best-Practice-Beispiele vorgestellt:

Stark für Ausbildung³²:

„Stark für die Ausbildung“ ist eine Initiative der Handwerks- und Handelskammern und wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie finanziell unterstützt. Ihr Auftrag ist es, die duale Berufsausbildung im Allgemeinen und die direkt daran beteiligten Personen im Besonderen zu stärken und zu unterstützen, zum Beispiel die Ausbildungsbetriebe, die Tutor*innen, die Ausbilder*innen und die Auszubildenden.

Die Initiative betreibt eine Web-Plattform und eine Wissensdatenbank, die ein breites Spektrum an Informations- und Bildungsinhalten für Tutor*innen, Ausbilder*innen und Auszubildende bietet. Es hilft ihnen, schwierige Situationen innerhalb des Bildungsprozesses in den Ausbildungsbetrieben zu bewältigen, z.B. wie sie mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen umgehen und Migrant*innen integrieren können.

Darüber hinaus bietet die Initiative gezielte Schulungen an, um die Kommunikations- und Führungskompetenzen der betrieblichen Tutor*innen und Ausbilder*innen zu stärken und ihnen dabei zu helfen, den dualen Bildungsprozess in ihren Unternehmen besser zu organisieren und mit allen Arten von Auszubildenden umzugehen, auch solchen aus "schwierigen" sozialen Verhältnissen.

Darüber hinaus versucht die Initiative, einen Dialog über die Weiterentwicklung des betrieblichen Ausbildungsteils der dualen Ausbildung in Bayern sowie den Erfahrungsaus-

³¹ <http://www.pertler.de/>

³² www.stark-fuer-ausbildung.de

tausch unter den Tutor*innen und Ausbilder*innen zu fördern.

Ausbilderakademie³³:

Die "Ausbilderakademie" der Industrie- und Handwerkskammern in Bayern bietet ein grundlegendes Qualifizierungsprogramm für betriebliche Tutor*innen und Ausbilder*innen inklusive eines hoch anerkannten Zertifikats auf nationaler Ebene.

Darüber hinaus bietet die Akademie ein breites Angebot an Weiterbildungsangeboten und Seminaren in nahezu allen Kompetenzbereichen. Beispiele sind Arbeitstechniken und spezifische problembezogene Schulungen wie Trainee-Retention nach Abschluss der dualen Ausbildung, Coaching und Supervision von Trainees, Ausbildungsmethodik und Didaktik, Schreiben von Referenzschreiben und Zeugnissen, Management von Assessment-Gesprächen, Management von Rekrutierungs-Prozessen und Auswahl der richtigen Kandidat*innen, Führungsqualitäten, Verständnis der Bedürfnisse der aktuellen Generation Z, Marketing und Förderung der dualen Ausbildung, rechtliche Grundlagen im Zusammenhang mit der dualen Ausbildung, digitale Kompetenzen in dualer Ausbildung und Zeit- und Selbstmanagement.

Es gibt auch berufliche Aus- und Weiterbildungsangebote für die Entwicklung der Persönlichkeit der Tutor*innen und Trainer*innen einschließlich Schulungen zur Kommunikationsfähigkeit, Konfliktmanagement, motivierende Management-Personal, Projektmanagementtechniken, Small Talk im Geschäftsleben, interkulturelles Bewusstsein und die Integration von Flüchtlingen/Migrant*innen sowie der Umgang mit schwierigen oder kritischen Situationen.

Die Ausbilderakademie wurde vom EFRE bis 2013 finanziell unterstützt.

³³ <https://ausbilden.bihk.de/>

5.3 Italien

Provinz Bozen

In der Provinz Bozen gibt es vier Beispiele, die als Best Practices für die Region hervorgehoben werden können:

Das Talentcenter Bozen³⁴:

testet Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe und darüber hinaus auf ihre Fähigkeiten und Stärken, um sie bei der Studien- und Berufswahl zu unterstützen und dient als Impuls, ihr eigenes Potenzial genauer unter die Lupe zu nehmen. Anhand eines standardisierten Testverfahrens werden die Stärken, Interessen und Potenziale der Jugendlichen identifiziert. Basierend auf den Ergebnissen erhalten die Schüler*innen wichtige Impulse für ihre zukünftige Kompetenzentwicklung, die als Grundlage für ein individuelles Beratungsgespräch im Büro für Bildungs- und Berufsberatung dienen können. Das Talent Center testet die Schülerinnen und Schüler eines Jahrgangs – rund 5.000 Jugendliche – im Laufe eines Schuljahres. Die zur Verfügung gestellten Teststationen ermöglichen es, etwa 30 junge Menschen gleichzeitig zu testen.

Die "Futurum"³⁵ Bildungsmesse

zielt darauf ab, die Bildungswege von der Oberstufe über die Hochschulbildung bis zur Weiterbildung zu begleiten und berufliche Aktivitäten zu präsentieren. Die Angebote unterstützen junge Menschen bei ihren Bildungs- und Berufsentscheidungen.

Im Jahr 2020 fand die Messe aufgrund der außergewöhnlichen Situation von COVID-19 online statt und bot drei Tage lang Webinare im Live-Streaming und zahlreiche Webinare zu den Themen Ausbildung, Studium, Anerkennung von Studien- und Berufsbezeichnungen, Berufe und Anwendungen.

³⁴ <https://www.camcom.bz.it/en/node/5735>

³⁵ <https://www.alpine-space.eu/project-event-details/en/5786>

Im Rahmen von JobInfo³⁶

können Südtiroler Unternehmen aus den unterschiedlichsten Branchen und Größerkategorien über ihre berufliche Tätigkeit informieren, die Berufsbilder im Unternehmen beschreiben und Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten aufzeigen. Die beteiligten Unternehmen kommen direkt mit Jugendlichen und Erwachsenen in Kontakt.

Die MINT (MATHematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)-Initiative³⁷

hat sich zum Ziel gesetzt, Studierende und die Bevölkerung für wissenschaftliche und technische Wissens- und Wirtschaftsbereiche zu sensibilisieren sowie das Interesse an einer wissenschaftlichen Kultur zu wecken oder zu erhöhen.

Das Büro für Bildungs- und Berufsberatung koordiniert die MINT-Initiative in Südtirol und kooperiert mit verschiedenen Partnern. Alle Teilnehmer*innen wecken seit Jahren die Neugier für den MINT-Bereich und sind aktiv vom Kindergarten über die Schule bis zur Universität und in der Weiterbildung, um der Bevölkerung Einblicke in Wissenschaft und Technik, Theorie, Praxis und Forschung zu geben.

Die deutschen, italienischen und ladinischen Bildungsdirektionen bieten beispielsweise eine fachspezifische Orientierung für junge Menschen, Weiterbildung für pädagogisches Personal und Projekte sowie Initiativen zur Förderung von Hochbegabung in den MINT-Fächern.

5.4 Schweiz

Das duale Berufsbildungssystem in der Schweiz (VET/PET) verdankt seinen Erfolg vor allem der Tatsache, dass Bund, Kantone und die Organisationen der Arbeitswelt sich

die Verantwortung teilen und eng zusammenarbeiten, um eine hohe Qualität der Berufsausbildung zu gewährleisten und sicherzustellen, dass ausreichend Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

Die Bundesverwaltung agiert dabei als Steuerungs- und Entwicklungsorgan für die Berufsbildung. Zwei Institutionen stehen ihr dabei unterstützend zur Verfügung:

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)³⁸

sichert und stärkt die Qualität und Attraktivität der Berufsbildung entsprechend den sich wandelnden Bedürfnissen des Arbeitsmarktes. Es tut dies unter Einbezug der Kantone, der Organisationen der Arbeitswelt usw. Des Weiteren setzt sich das SBFI für die internationale Vernetzung und die Integration der Schweiz in den europäischen und weltweiten Bildungs-, Forschungs- und Innovationsraum ein.

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB)³⁹

bietet Aus- und Weiterbildung für Berufsbildungsbeauftragte und Prüfungsexpert*innen an. Darüber hinaus ist es für das wissenschaftliche Monitoring der beruflichen Bildung (Forschung, Pilotversuche) zuständig.

Die "Organisationen der Arbeitswelt" sind Berufsverbände, Branchenverbände und Sozialpartner. Sie definieren die Bildungsinhalte der beruflichen Grundausbildung, sind für betriebliche Ausbildungen zuständig, bieten höhere Berufsausbildungen an und beteiligen sich an der Weiterentwicklung der Berufsausbildung.

Die Kantone implementieren und beaufsichtigen die Berufsbildung. Sie erteilen Bildungsgenehmigungen für Unternehmen, betreiben Berufsschulen, genehmigen Ausbildungsverträge und bieten Berufs-, Hoch-

³⁶ <https://www.handelskammer.bz.it/de/bildungsmesse-futurum-jobinfo>

³⁷ <http://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/ausbildungs-studien-berufsberatung/mint.asp>

³⁸ <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home.html>

³⁹ <https://www.ehb.swiss/>

schul- und Berufsberatung an. Eine solche Zusammenarbeit kann bereits als Best-Practice-Beispiel angesehen werden.

BerufsbildungPlus⁴⁰

Die Dachkampagne für die Schweizer Berufsbildung wurde 2007 von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt ins Leben gerufen, um die Berufsbildung zu stärken und ihre Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft bekannt zu machen.

Mit Slogans wie “Elektriker lernen, Elektroingenieur werden” oder “Friseur lernen, Biologe werden” macht die aktuelle Kampagne auf die hohe Durchlässigkeit des Schweizer Bildungssystems aufmerksam.

Berufsbildung 2030⁴¹

ist eine gemeinsame Initiative der Schweizerischen Eidgenossenschaft, der Kantone und Organisationen der Arbeitswelt mit dem Ziel, soziale und berufliche marktspezifische Veränderungen vorwegzunehmen und die Berufsausbildung nachhaltig zu gestalten.

Priorisierte Fokusbereiche wurden in einem Leitbild als Orientierungsrahmen definiert; mit Beginn der Umsetzungsphase im Jahr 2018 wurden 30 Projekte entwickelt und werden in der Partnerschaft umgesetzt. Die Projekte gliedern sich in folgende Teilbereiche:

Lebenslanges Lernen, Digitalisierung, Information und Beratung, Flexibilisierung von Bildungsangeboten, Bürokratieabbau und Governance.

Einige der entwickelten Projekte sind:

Blended Learning: Grundlagen und Rahmenbedingungen⁴²:

Das Projekt zielt darauf ab, innovative Lernformen (hier: Blended Learning) auf etablierter Basis durch gemeinsam vereinbarte

Rahmenbedingungen anzubieten. Diese Rahmenbedingungen gewährleisten die Qualität und Einheitlichkeit der Umsetzung von Blended-Learning-Sequenzen und gewährleisten Effizienz und Rechtssicherheit bei der Einführung von Blended-Learning-Sequenzen im Rahmen des Reformprozesses.

Orientierungshilfe digitale Transformation in der beruflichen Grundbildung⁴³:

Das Projekt entwickelt eine Orientierungshilfe für die Träger der beruflichen Grundausbildung. Die Förderung dient den Sponsoren dazu, die vom Arbeitsmarkt geforderten digitalen Kompetenzen zu erkennen und in die Berufsausbildung einzubinden. Um sicherzustellen, dass das Thema der digitalen Transformation in die Fünf-Jahres-Reviews aufgenommen wird, integriert das SBFI dieses Thema als Aspekt der beruflichen Entwicklung in das Handbuch zur beruflichen Weiterbildung.

Flexible Berufsausbildung aus Sicht der Arbeitswelt⁴⁴:

Ein Verbund aus mehreren Organisationen der Arbeitswelt definiert unter Einbezug von Bund und Kantonen ein gemeinsames Verständnis für eine zukünftige, flexible, berufliche Grundbildung und erarbeitet eine Grundlage für daran anschliessende Modellentwicklungen.

Aufgrund des technologischen Wandels und der Digitalisierung sind Ausbildungsinhalte in der Grundbildung heute immer kürzeren Lebenszyklen unterworfen. Gleichzeitig werden immer mehr der Grundkompetenzen über einzelnen Berufsgruppen hinaus relevant.

Diese veränderten Anforderungen verlangen nach neuen Ausbildungsstrukturen, Model-

⁴⁰ <https://www.berufsbildungplus.ch>

⁴¹ <https://berufsbildung2030.ch/de/>

⁴² <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/241-blended-learning-grundlagen-und-rahmenbedingungen>

⁴³ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/48-orientierungshilfe-digitale-transformation-in-der-beruflichen-grundbildung>

⁴⁴ <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/21-projekte-de/45-flexible-berufsausbildung-arbeitswelt>

len und Werkzeugen, welche es den Organisationen der Arbeitswelt ermöglichen, berufliche Grundbildungen flexibel, effizient und auch ausserhalb der gängigen und langwierigen Revisionsprozesse anpassen zu können.

Lehrverbund Schreinermacher (Berufsgenossenschaften für die Ausbildung):⁴⁵

Der Lehrbetriebs-Verbund *schreinermacher* ist ein sehr gutes Beispiel für einen Ausbildungsverbund. Er wurde 2005 gegründet und schliesst sich aus 24 Fachbetrieben zusammen mit dem Ziel, der Abnahme der Schreiner-Lehrstellenangebote und den zunehmenden Veränderungen in den Betrieben entgegenzuwirken. Den Auszubildenden wird eine umfassende Ausbildung zuteil, entweder in einem Betrieb oder nach dem Rotationsprinzip in mehreren. So können auch Unternehmen einbezogen werden, die zum Beispiel nur einen Teil des Ausbildungsspektrums des Schreinerberufes abdecken können, sich aber trotzdem für die Ausbildung engagieren wollen. Zudem werden die Lehrbetriebe von administrativen Arbeiten entlastet (von der Rekrutierung bis zum Lehrabschluss).

VIAMIA: Berufliche Standortbestimmung und Beratung für Personen über 40⁴⁶

Um auf den raschen Wandel der Arbeitswelt zu reagieren, ist eine aktive Gestaltung der eigenen Laufbahn wichtig. Aus diesem Grund möchten der Schweizerische Bundesrat und die Sozialpartner, dass Arbeitnehmende ab 40 Jahren regelmässig eine Standortbestimmung vornehmen. Vor diesem Hintergrund subventioniert das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation im Auftrag des Bundesrates die Entwicklung und Implementierung des kostenlosen Angebots «viamia»⁴⁷

⁴⁵ <https://www.schreinermacher.swiss/index.html>

⁴⁶ <https://www.viamia.ch/de>

⁴⁷ <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/berufsbildungssteuerung-und--politik/projekte-und->

Personen, die «viamia» in Anspruch nehmen, absolvieren in einem ersten Schritt einen «Employability-Check». Mittels dieses Tests wird die Arbeitsmarktfähigkeit erhoben. Die Testresultate dienen als Grundlage für die Positionsbestimmung, bei der die persönliche und berufliche Situation ermittelt werden. Gemeinsam mit einer Laufbahnberaterin oder einem Laufbahnberater entwickelt und plant die ratsuchende Person dann konkrete Massnahmen zum Erhalt oder der Verbesserung ihrer Arbeitsmarktfähigkeit.

Netzwerk für Kleinsterberufe⁴⁸:

Das Netzwerk Kleinsterberufe NWKB wurde im Nachgang der Sonderschau Kleinsterberufe an den SwissSkills 2014 als Projekt auf den Weg gebracht und von Beginn an stark durch das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung und den Schweizerischen Gewerbeverband unterstützt. Hinzu kommt, dass eine parlamentarische Gruppe zur Unterstützung der Kleinsterberufe die Anliegen des NWKB im Parlament und in den Kommissionen unterstützt.

Ziele des NWKB sind unter anderem die Entwicklung eines nachhaltig tragfähigen Netzwerkes, Entwicklung und Umsetzung von Bildungsangeboten sowie die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Kleinsterberufe.

[initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenloesestandortbestimmung.html](https://www.nwkb.ch/initiativen/foerderung-der-inlaendischen-arbeitskraefte/kostenloesestandortbestimmung.html)
⁴⁸ <https://kleinstberufe.ch/>

6 SCHLUSSFOLGERUNG UND EMPFEHLUNGEN

Der Fokus auf bewährte Verfahren ist in den Regionen der Projektpartner unterschiedlich. Die dualen Ausbildungssysteme in Slowenien und Frankreich befinden sich in der Entwicklung, daher beziehen sich die angegebenen Praxisbeispiele mehr auf die Umsetzung und Förderung der dualen Ausbildung. In Frankreich liegt der Schwerpunkt auch mehr auf Kooperationen und Interventionsachsen. In Österreich und Deutschland gibt es gut etablierte Strategien zur Förderung der dualen Ausbildung sowie Beispiele für erfolgreiche Initiativen und Programme innerhalb und außerhalb der klassischen Lehre.

Die Beispiele zeigen die Bedeutung von Kooperationen und Austausch zwischen politischen und wirtschaftlichen Akteuren sowie Kommunen, Bildungseinrichtungen, Ausbildungsbetrieben, betrieblichen Ausbilder*innen, (potenziellen) Auszubildenden und Eltern. Kontakte und Diskurse auf politischer Ebene sollten primär für die Umsetzung von Innovationen in der Bildung sowie die stetige Verbesserung und Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie auf vertikaler und horizontaler Ebene genutzt werden.

Im Folgenden werden Empfehlungen auf der Grundlage der Best-Practice-Forschungen im Alpenraum zusammengefasst.

- Förderung des Wertes und der Sichtbarkeit von dualen Ausbildungswegen sowie von Berufsfeldern
- Ermutigung der Schüler*innen, ihre Fähigkeiten auszuprobieren und mehr zu lernen über verschiedene Berufe, Materialien und Werkzeuge
- Verbesserung des Austauschs, der Koordination und der Vernetzung zwischen politischen und wirtschaftlichen Akteur*innen, KMU, Bildungseinrichtungen, betrieblichen Ausbilder*innen, Lehrer*innen, Auszubildenden, Schüler*innen und Eltern
- Verknüpfung von höherer Bildung (z.B. Abitur/Matura, Universität) und praktischer Ausbildung in KMU
- Förderung besonderer Unterstützungsleistungen und Bildungsangebote für Auszubildende mit Benachteiligungen
- Förderung der Frauenquote in Ausbildungsbetrieben
- Verbesserung der Möglichkeiten für Erwachsene und Personen mit Hochschulabschluss, eine duale Ausbildung zu absolvieren
- Verstärkung der Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und betrieblichen Ausbildern zu Themen wie Information, Beratung, Ressourcen oder Weiterbildung

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm



édh ea

Interreg



Alpine Space



DuALPlus

European Regional Development Fund



  WIGE Montafon

LERNEN F UR DAS LEBEN

GANZHEITLICHES AUS- UND WEITERBILDUNGSKONZEPT F UR LEHRLINGE

AUTOR

Markus Gamon, BiGe telesiISK im Auftrag der Regionalentwicklung Vorarlberg eGen

ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität der dualen Ausbildung

DATUM

September 2021

ERGEBNIS

D2.4.1 Bericht zum Schulungsprogramm

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
2 EINLEITUNG	3
3 HINTERGRUND	4
4 ZIELE	4
5 BESCHREIBUNG	5
5.1 ANFORDERUNGEN.....	5
5.2 INHALT UND STRUKTUR.....	6
MODUL 1 ZEIT UND ZIELMANAGEMENT: „JETZT GEHT ´S LOS!“	6
MODUL 2 LERNEN: „RICHTIG LERNEN LERNEN“	6
MODUL 3 PROBLEME LÖSEN: „DURCH GANZHEITLICHES DENKEN UND HANDELN“	6
MODUL 4 MATHEMATIK: „GRUNDLAGEN MATHEMATIK FÜR LEHRLINGE“	6
MODUL 5 INTERAKTIVES WIRTSCHAFTSPANSPIEL: „LEARNING BY DOING“	7
6 UMSETZUNG	7
6.1 AKTEUR*INNEN.....	7
6.2 BEDINGUNGEN.....	7
6.3 EINFÜHRUNGS-PROZESS.....	7
7 EVALUATION	8
7.1 EVALUATIONS-PROZESS.....	8
PHASE 1: DER EINSTIEG	8
PHASE 2: PLANUNG UND DURCHFÜHRUNG	8
PHASE 3: AUSWERTUNG UND ERGEBNISDARSTELLUNG	8
PHASE 4: START UMSETZUNG	9
7.2 ERGEBNISSE.....	9
8 AUSBLICK	11

1 ZUSAMMENFASSUNG

Unter dem Motto "Lernen für das Leben" wurde im Montafon (Vorarlberg, Österreich) im Zuge des Projektes DuALPlus ein ganzheitliches und innovatives Aus- und Weiterbildungskonzept für Lehrlinge entwickelt und in der Form eines Pilotprojektes im Frühjahr 2021 in das bestehende Programm als dritte Säule integriert. Neben der Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule werden in einem regionalen Kooperationsprojekt der KMUs vor allem Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen der Jugendlichen gestärkt. Neben der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung steht die Persönlichkeitsbildung der Teilnehmer*innen im Fokus. Mit dem Ziel des lebenslangen Lernens werden auf Basis des österreichischen Bildungssystems den Auszubildenden allgemein aber auch jeder*m individuell

mögliche Bildungs- und Karrierewege aufgezeigt.



Abb. 1: Das Ausbildungskonzept "Lernen für das Leben" stärkt die Persönlichkeit von Lehrlingen und zeigt mögliche Bildungswege auf. Grafik: Ausbildungskompass der Region Montafon

2 EINLEITUNG

DuALPlus ist ein internationales Projekt, das sich mit der Entwicklung der dualen Ausbildung im Alpenraum beschäftigt. Duale Ausbildung bedeutet in diesem Zusammenhang grundsätzlich die Ausbildung als Kombination von Beruf und schulischer Aus- und Weiterbildung. In der Entwicklung innovativer Bildungsformen steht die Ausbildungsform der Lehre im Mittelpunkt: Die Lehre als Ausgangspunkt für weiteres lebenslanges duales Lernen.

Vorarlberg als Partnerregion im europäischen Projekt DuALPlus

In Vorarlberg entscheidet sich etwa jede*r zweite Jugendliche für eine qualifizierte Leh-

re. Dieser große Zuspruch ist dem breit gefächerten Ausbildungsangebot zu verdanken. Die duale Ausbildung bietet Jugendlichen Zukunftsaussichten und trägt entscheidend zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes und damit zur hohen Lebensqualität in Vorarlberg bei.

In Vorarlberg ist das Montafon einer der regionalen Partner im internationalen Bildungsprojekt DuALPlus. Ziele des Projektes sind es,

- die Attraktivität der dualen Ausbildung vor allem bei Klein- und Mittelbetrieben in den Regionen zu erhöhen,
- zusätzlich zur bestehenden Ausbildung innovative Bildungsformen einzuführen

- und die Durchlässigkeit des Bildungssystems als Basis für weiterführendes Lernen zu vermitteln und zu verbessern.

Das Projekt DuALPlus arbeitet mit vielen unterschiedlichen Partnern interdisziplinär zusammen, die mit dualer Ausbildung direkt

oder indirekt in Beziehung stehen. Für diese Kooperationen wird das internationale Netzwerk des Projektes intensiv genutzt, um die aktuellen Informationen und innovativsten Entwicklungsplattformen für Aus- und Weiterbildung auch auf regionaler Ebene nutzen und umsetzen zu können.

3 HINTERGRUND

Die Fachkräfte sind das Rückgrat unserer Klein- und Mittelbetriebe, kurz KMU genannt. Der Fachkräftemangel wird als eine der größten Herausforderungen für die österreichische Wirtschaft angesehen. Drei Viertel der Unternehmen haben bereits Probleme, ihren Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter*innen zu decken.

Daher kommt dem Lehrlingswesen eine sehr große Bedeutung zu und die Nachfrage seitens der Klein- und Mittelbetriebe ist sehr groß und führt auf Grund von geburten-schwächeren Jahrgängen zu Spannungen zwischen Industrie und Gewerbeunternehmen.

Großbetriebe versuchen, ihren Bedarf an Nachwuchskräften durch Lehrlings-Castings, Schnuppertage und ihre Lehrwerkstätten zu gewinnen. Kleine Unternehmen haben es dabei wesentlich schwerer, da die/der Ausbilder*in neben der Geschäftstätigkeit auch noch die Ausbildung des Lehrlings in Fach- und Sozialkompetenz übernehmen muss.

Direkter Nutzen von innovativen Aus- und Weiterbildungssystemen für KMUs

In diesem Zuge werden innovative Aus- und Weiterbildungsformen entwickelt, die neben der direkten Lehrausbildung im Unternehmen selbst und dem Besuch der Berufsschule zusätzlich als dritte Säule im Sinne einer innovativen ganzheitlichen Ausbildung umgesetzt werden können. Dies erfolgt nicht nur – wie bisher meist üblich – in großen Firmen, sondern auch in kleinen Unternehmen und dies vor allem in regionalen Kooperationen.

Dies steigert die Attraktivität für eine duale Ausbildung auch in kleinen und mittleren Unternehmen und die Auszubildenden werden auf ihrem Weg zu ihrer Lehrabschlussprüfung direkt und zu möglichen weiteren individuellen Aus- und Weiterbildungsschritten zielgerichtet unterstützt.

4 ZIELE

Im Rahmen von DuALPlus wurden fünf ausgewählte Module der neuen Aus- und Weiterbildungsformen als Pilotprojekt im Montafon entwickelt und den Firmen bzw. deren Lehrlingen zur Teilnahme angeboten.

Motto: „Lernen für das Leben“

Das innovative Aus- und Weiterbildungsprogramm legt den Fokus neben der Arbeit im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule als dritte Säule auf die weitere Entwicklung von Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz der Teilnehmer*innen.

Ziel dabei ist es vor allem, dass junge Menschen modernste Instrumente in die Hand bekommen, um ihre aktuellen und zukünftigen Herausforderungen erfolgreich bewältigen zu können. „Lernen für das Leben“ ist das Motto für jede*n Teilnehmer*in.

5 BESCHREIBUNG

5.1 Anforderungen

Damit auf die jeweiligen Bedürfnisse der Teilnehmer*innen bestmöglich eingegangen werden kann, werden die Module grundsätzlich in Kleingruppen von zumeist sechs Personen in systemisch aufbauenden Tagesseminaren durchgeführt.

Am Pilotprojekt im Montafon nahmen sechs Lehrlinge und sechs Schüler*innen der Polytechnischen Schule Montafon teil. Das Pilot-

projekt ist Bestandteil des Projektes DuAL-Plus und somit für die Lehrlinge der teilnehmenden Firmen kostenlos.

Für die Auswahl der Teilnehmer*innen wurden die Unternehmen schriftlich über das Angebot informiert. Von den teilnehmenden Lehrlingen waren vier männlich und zwei weiblich. Dabei waren drei Lehrlinge im ersten, zwei im zweiten und ein Lehrling im dritten Lehrjahr.

Nr	Inhalte	Kat. Kompetenz	Anz. Pers.	Anz. Tage
1	Zeit- und Zielmanagement	Selbstkompetenz	6	1,00
2	Lernen lernen	Selbstkompetenz	6	1,00
3	Kommunikation	Selbstkompetenz	6	1,00
4	Ganzheitliches Denken und Handeln	Selbstkompetenz	6	1,00
5	Mentales Training	Selbstkompetenz	6	1,00
6	Grundlagen Mathematik	Sachkompetenz	6	1,00
7	Angewandte Mathematik I	Sachkompetenz	6	1,00
8	Angewandte Mathematik II	Sachkompetenz	6	1,00
9	Betriebswirtschaftliches Rechnen I	Sachkompetenz	6	1,00
10	Betriebswirtschaftliches Rechnen II	Sachkompetenz	6	1,00
11	Wirtschaftsplanspiel	Sach-, Sozial-, Selbstkompetenz	9-12	2,00
12	Angewandtes Projektmanagement	Sozialkompetenz	10-20	4,00
13	Job Rotation	Sozialkompetenz	10-50	2,00
Summe Tage in der Lehrzeit				18,00

Abb. 2: Aus- und Weiterbildungssystem (3. Säule) der WIGE Montafon

5.2 Inhalt und Struktur

Die definierten fünf Module des Pilotprojektes im Montafon bauen systemisch aufeinander auf und sind Teil einer umfangreicheren, 18 Tage dauernden Ausbildungsreihe (siehe Übersicht), die im Zeitraum von drei bis vier Jahren während der Lehrzeit der Jugendlichen als dritte Säule neben Arbeit und Berufsschule durchgeführt wird.

Das gesamte Programm basiert auf einem systemkybernetischen Ansatz und ist sowohl in wissenschaftlich-strategischer als auch in praktisch-operativer Hinsicht mehrfach zertifiziert und ausgezeichnet. Neben der Ausbildungsreihe umfasst das Gesamtprogramm weitere Elemente wie Projektorganisation, zielgruppenorientierte Information zum Beispiel durch Elternabende, Öffentlichkeitsarbeit oder ganzheitliche Projekte wie Erlebnistage Natur.

Die fünf Module wurden für das Pilotprojekt ausgewählt, weil die ersten drei Seminare die Basis für Selbstkompetenz legen, das Seminar Mathematik als das größte Problemfach von Schüler*innen gilt und als Basis für die MINT-Strategie im Montafon Sachkompetenz vermittelt und weil das Wirtschaftsspielfeld wirtschaftliches Wissen in kommunikativer Form zur Stärkung der Sozialkompetenz gemeinsam darstellt.

Die Abbildung zeigt aus dem gesamten Programm als dritte Säule den Punkt persönlichkeitsorientierte Aus- und Weiterbildung. Die fünf entwickelten und im Pilotprojekt angebotenen Module bilden den kompakten Einstieg im Frühjahr 2021 im Zuge des Projektes DuALPlus.

Modul 1 Zeit und Zielmanagement: „jetzt geht's los!“

Die Teilnehmer*innen erkennen, dass das Management von Zeit und Ziel einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für effektives und effizientes Handeln ist – sowohl im be-

ruflichen als auch im privaten Bereich. Die eigene Verantwortung, allgemeine Grundsätze, definierte Aufgaben und anwendbare Werkzeuge sind Inhalt des ersten Moduls.

Modul 2 Lernen: „richtig Lernen lernen“

Das Modul zeigt auf, was Lernen wirklich ist und wie es gemäß neuesten Erkenntnissen aus der Bildungs- und Hirnforschung funktioniert. Moderne und innovative Möglichkeiten des individuellen Lernens werden vorgestellt, um schneller, gründlicher und vor allem nachhaltiger zu lernen.

Modul 3 Probleme lösen: „durch ganzheitliches Denken und Handeln“

Ein erster Überblick über die Bausteine von Systemen und mögliche Zusammenhänge als Wirkfaktoren werden dargestellt. Erkennen von Komplexität ist die Grundlage dafür, Situationen und Herausforderungen ganzheitlich anzunehmen, um zielgerichtet und erfolgreich zu handeln.

Modul 4 Mathematik: „Grundlagen Mathematik für Lehr- linge“

Mathematik ist das Fach, das in unserem Bildungssystem vielen Schüler*innen Probleme bereitet. Es ist unabdingbare Voraussetzung für die erfolgreiche Anwendung von definierten MINT-Strategien in den jeweiligen Regionen. Die Mathematik wird in diesem Modul aus einem systemischen Blickwinkel dargestellt. Das Modul gibt einen Überblick über das Gebiet der Mathematik, damit die Teilnehmer*innen ihren aktuellen Wissenstand richtig einordnen, bewerten und womöglich erweitern können.

Modul 5 interaktives Wirtschaftsplenspiel: „Learning by Doing“

Planspiele sind Modelle, mit denen komplexe Zusammenhänge in einfacher Form dargestellt werden können. Mit dieser didaktischen, handlungsorientierten Methode, die Abläufe und Zielkonflikte simuliert, sammeln die Teilnehmer*innen nach dem Prinzip

„Learning by doing“ in kurzer Zeit nachhaltige Erfahrungen.

In einem simulierten Marktumfeld wird interaktiv „Wirtschaft in drei Firmen in mehreren Geschäftsjahren“ gespielt. Nach dem Motto der indischen Volksweisheit: Erzähle es mir – und ich werde es vergessen. Zeige es mir – und ich werde mich erinnern. Lass es mich tun – und ich werde es behalten!

6 UMSETZUNG

Folgende Akteur*innen haben das Pilotprojekt im Montafon entwickelt und umgesetzt.

6.1 Akteur*innen

Akteur*innen des Pilotprojektes sind:

- 6 Lehrlinge von Mitgliedsbetrieben der Wirtschaftsgemeinschaft Montafon
- 6 Schüler*innen der Polytechnischen Schule Montafon (Teilnahme beim Wirtschaftsplenspiel)
- das Kernteam DuALPlus Montafon:
Elke Martin,
Jugendkoordinatorin Stand Montafon
Christian Zver, GF WIGE Montafon
Martin Plöger, Direktor Polytechnische Schule Montafon
- der Referent Pilotprojekte:
 - Markus Gamon (Regio-V; telesis Entwicklungs- und Management GmbH)

Die fünf Seminarblöcke wurden im Montafon von Markus Gamon als Referent geleitet. Für seine Arbeiten zum Thema Innovationen in dualen Aus- und Weiterbildungssystemen ist Markus Gamon als Gewinner des Österreichischen Staatspreises für Consulting und

mit dem Constantinus Award ausgezeichnet worden.

6.2 Bedingungen

Das Pilotprojekt wurde in den Firmen der Wirtschaftsgemeinschaft Montafon ausgeschrieben. Die sechs am Pilotprojekt teilnehmenden Lehrlinge wurden für die Dauer von sechs Arbeitstagen freigestellt.

Zum Planspiel wurden aus der Polytechnischen Schule Montafon sechs Schüler*innen zusätzlich beigelegt.

6.3 Einführungsprozess

Die Durchführung der fünf Module erfolgte im Zeitraum Mai bis Juli 2021. Dabei erfolgten die Seminartage in drei Einheiten zu jeweils zwei Tagen: Block 1 von Montag 31.05. bis Dienstag 1.6. mit Zeit- und Zielmanagement und Lernen lernen. Block 2 von Montag 28.06. bis Dienstag 29.06. mit dem Wirtschaftsplenspiel und Block 3 von Montag 5.7. bis Dienstag 6.7. mit Grundlagen Mathematik und ganzheitliches systemisches Problemlösen.

7 EVALUATION

7.1 Evaluationsprozess

Mit Evaluation ist eine systematische Untersuchung und Bewertung eines Gegenstands auf der Basis empirischer, d.h. erfahrungsbasierter Informationen gemeint, in der Absicht, seine Qualität und seinen Nutzen sicherzustellen und weiterzuentwickeln. Der „Gegenstand“ von Evaluation in diesem vorliegenden Fall ist die Umsetzung des Pilotprojektes in seinem aktuell bestehenden Entwicklungsstadium. Die Evaluation läuft grundsätzlich in einer systematischen Form ab, die sich in vier aufeinander folgende Phasen gliedern lässt.

Phase 1: Der Einstieg

Eine gute Vorbereitung schafft eine solide Basis. Es geht dabei darum, einen passenden Einstieg zu finden, Rahmenbedingungen und Ziele zu klären und grundlegende Entscheidungen zu treffen, auf denen die konkrete Planung und Durchführung der Evaluation aufbaut.

Der Anfang ist entscheidend: Wie etwas beginnt und wer daran beteiligt ist, beeinflusst das Ergebnis eines Prozesses in hohem Grad. Es ist daher wichtig, Betroffene und Beteiligte „abzuholen“. Selbst wenn bereits Vorbereitungen getroffen wurden, z.B. von der Schulleitung, dem Qualitätsteam, oder manche Weichenstellungen vorgegeben sind: Es empfiehlt sich in jedem Fall, eine Evaluation gemeinsam zu beginnen, z.B. mit einer Konferenz oder einem Auftaktworkshop, an dem alle Betroffenen und Beteiligten teilnehmen.

Phase 2: Planung und Durchführung

Sobald feststeht, welche Fragestellungen mit der Evaluation beantwortet werden sollen und wer dabei berücksichtigt werden muss, geht es in die methodische Planung. Zuständig ist am besten eine kleinere Gruppe, z.B. ein Evaluationsteam, welches mit der Planung und Umsetzung betraut wird. Das Evaluationsteam wählt nun geeignete Untersuchungsmethoden aus und stellt passende Erhebungsinstrumente zusammen.

Die Ablaufplanung der einzelnen Erhebungs- und Auswertungsschritte fügt sich in die Gesamtplanung des Evaluationsprojekts ein. Es hat sich bewährt, während der Erhebungen selbst auf eine gute Information zu achten: Das erzeugt Motivation und Transparenz und trägt zur Datenqualität bei. Im Sinne der Effizienz ist eine systematisch begleitende Dokumentation zu erstellen: Sie erspart mühsames und zeitaufwändiges Nacharbeiten.

Phase 3: Auswertung und Ergebnisdarstellung

Zu Beginn der Datenanalyse macht es Sinn, sich einen Überblick zu verschaffen und die Datenbasis auch noch einmal kritisch zu hinterfragen („Quellenkritik“, Datenprüfung). Dann werden die Rohdaten in einer Form ausgewertet und aufbereitet, die die Weiterarbeit ermöglicht. Es handelt sich dabei z.B. um die statistische Analyse von Befragungsdaten oder auch eine erste systematische Zusammenfassung von qualitativen Befunden. Die Ergebnisse werden leicht fassbar, übersichtlich und adressatengerecht aufbereitet. Im nächsten Schritt sind nun die Ana-

lyseergebnisse zu validieren, zu interpretieren und zu bewerten – am besten mit einem größeren Kreis an Betroffenen und Beteiligten in einem Validierungsworkshop / einer Auswertungskonferenz. Während die (kommunikative) Validierung und die Interpretation noch um die Daten kreisen (Wie plausibel sind sie? Was sagen sie uns?), geht es beim Bewerten und Schlussfolgern darum, Stellung zu beziehen:

- Wo stehen wir?
- Wie zufrieden sind wir?
- Wo besteht Handlungsbedarf?

Eine abschließende schriftliche Darstellung der Ergebnisse ist die Basis für die Schul- bzw. Unterrichtsentwicklung und dient der Ergebnissicherung, der Nachvollziehbarkeit und der Verbreitung, d.h. durch sie werden Evaluationsergebnisse anderen zugänglich gemacht. Eine schlanke und übersichtliche schriftliche Darstellung gibt einen Überblick über Anlass und Ziel, methodische Vorgangsweise, Ergebnisse und Schlussfolgerungen. Sie basiert auf einer begleitenden Dokumentation aller Schritte.

Phase 4: Start Umsetzung

In der Phase 4 schließlich geht es darum, die Evaluationsergebnisse nutzbar zu machen. Mit ihr fügt sich die Evaluation in den Qualitätskreislauf ein. Erfolgreiche Evaluationen führen zu Schlussfolgerungen und weiteren Schritten in der Schul- bzw. Unterrichtsentwicklung. Dazu braucht es zusätzliche Informationsaktivitäten, um eine (intensive) Beschäftigung mit den Evaluationsergebnissen bei den Betroffenen und Beteiligten anzustoßen.

Sind Ziele und Maßnahmen vereinbart, ist es wichtig, durch ein vom Kollegium gemeinsam erstelltes und verabschiedetes Arbeitsprogramm Verbindlichkeit herzustellen: Es wird die Umsetzung der Maßnahmen angegangen, mit klaren Aufträgen und namentlich Verantwortlichen.

7.2 Ergebnisse

Die Evaluation wurde gemäß dem definierten Ablauf in vier Phasen durchgeführt. Diese Vorgangsweise wurde vor allem für die mögliche Durchführung des Gesamtprojektes definiert. Für das Pilotprojekt wurde eine Evaluation gemacht, weil das Pilotprojekt die Basis für eine mögliche Einführung der geplanten 3. Säule im Schuljahr 2021/22 darstellt. Der genaue Ablauf der Evaluation des Pilotprojektes wurde im Zuge der Umsetzung im Detail vereinbart.

Die Ergebnisse des Evaluationsprozesses werden in folgenden 7 Punkten auszugsweise beschrieben:

Motivation zur Teilnahme

- Was bewegt die Firmen und Jugendlichen zur Teilnahme?
- In welchem Grad sind die Jugendlichen motiviert?
- Durch welche Maßnahmen könnte die Motivation gesteigert werden?

Erwartungen an das Pilotmodell

- Welche Erwartungen an das Pilotprojekt werden seitens der teilnehmenden Firmen gestellt?
- Welche Erwartungen haben die Teilnehmer*innen selbst?

Ziele vor dem Start des Pilotmodells

- Welche Ziele werden vor dem Start des Pilotprojektes definiert?
- Wie werden die definierten Ziele formuliert?

Zufriedenheit mit dem Pilotmodell

- Wie groß ist die Zufriedenheit mit dem Pilotmodell in einem Soll-Ist-Vergleich?

Erreichte Ziele

- Sind die erreichten Ziele ausreichend?

Zukunftsaussichten der Teilnehmer*innen

- Welche Möglichkeiten haben die Teilnehmer*innen nach Absolvierung des Pilotmodells?

Quantitative Ergebnisse

Die Auszubildenden, die am Pilotprojekt teilgenommen haben, bewerteten die 5 Module auf Basis eines vierstufigen Bewertungsmodells (1 = sehr gut, 4 = nicht so gut) mit einem

Wert von 1,2

Qualitative Ergebnisse Fragebeantwortung

Antworten der Teilnehmenden auf sechs direkt gestellte Fragen:

1. Würdest du ein Thema ergänzen? Wenn ja, welches?

Grundlagen Mathematik

Ganzheitliche systemische Problemlösung

*zu wenig Zeit - gerne noch vertiefend,
sehr informativ und interessant*

2. Für was, denkst du, ist das Seminar nützlich?

Problemlösung im privaten Bereich

Zeit- und Zielmanagement im Alltag

Zukunft

Ausbildung und Leben

Weiterbildung der Lehrlinge

Persönlichkeitsentwicklung

3. Was war für dich besonders interessant?

Zeit- und Zielmanagement

Die Themen waren alle interessant und wichtig

Bilanzen, Probleme lösen

Mentales Training

Planspiel

Alles

Die Kosten eines Unternehmens

Wieviel man lernt

4. Was hat dir am besten gefallen?

Alles

Die Gruppen-/Teamarbeit

Das Referat

Zeit- und Zielmanagement

Planspiel

Probleme lösen

Lernen lernen

5. Hast du viel gelernt?

Ja (5x genannt)

Ja, Ziele richtig setzen

Vorbereitung eines Unternehmens

6. Änderungsvorschläge?

Nein (2x genannt)

*Ein*e 2. Ausbilder*in vielleicht*

Später den Kurs beginnen

Ein bisschen länger,...

Weitere qualitative Aussagen der Teilnehmenden:

Ich finde es wichtig, dass man junge Menschen mit diesen Kursen fördert.

Weil man Sachen lernt, die man in der Lehrzeit nicht lernt (wichtige Themen).

Weil man in diesen „wenigen“ Tagen sehr viele interessante Themen bespricht und einiges dazu lernen kann.

Weil die Jungen bzw. Azubis mit Problemen in der Konzentration und mit den Systemen (sic)

überfordert sind und darum wäre eine 3. Säule gut.

Weil es ein guter Ausgleich ist zwischen Schule und Arbeit.

Weil man einen besseren Blick über das zu Lernende erhält.

Waren sehr angenehme Leute dabei, mit denen man sehr gut arbeiten kann.

Die Gruppe hatte von 16 bis 35 jede Altersklasse, dadurch waren auch mehrere Blickwinkel möglich.

Zeit- und Zielmanagement hätte ich gerne noch etwas mehr vertieft. Richtig Lernen lernen hätte meiner Meinung nach 3 Kurstage in Anspruch

nehmen können. Hier habe ich am meisten mitgenommen.

Abschlussprüfung

Die Ergebnisse der abschließenden analytischen Prüfung des Pilotprojektes sind für die Einführung der dritten Säule als gesamte Aus- und Weiterbildungsinitiative sehr positiv und bilden eine nützliche Grundlage für die Entscheidungsträger*innen für eine mögliche Implementierung des als Pilot ausgeführten innovativen Ausbildungssystems.

8 AUSBLICK

Die gewonnenen Erkenntnisse werden in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess umgesetzt und weiterentwickelt.

Ziel ist, dass aus den Erfahrungen des Pilotprojektes im Montafon im Herbst 2021 ein kooperatives ganzheitliches Entwicklungs- und Bildungskonzept für Ausbildungsbetriebe als dritte Säule neben Lernen am Arbeitsplatz und Besuch der Berufsschule umgesetzt wird.

Die Finanzierung der dritten Säule als ganzheitliches innovatives Aus- und Weiterbildungsprojekt basiert auf Basis privater Finanzierung durch die KMUs selbst und einem öffentlichen Anteil in Form von Förderungen seitens Landes Vorarlberg, Wirtschafts- und Arbeiterkammern und kom-

munalen Zuschüssen. Ein Finanzierungsmodell wurde entwickelt und liegt als Basis für die mögliche Umsetzung vor.

Durch die Institutionalisierung dieser dritten Säule werden die dualen Ausbildungsmöglichkeiten im Montafon attraktiver und den Jugendlichen wird die Notwendigkeit für weiteres lebenslanges Lernen aufgezeigt.

Die Teilnehmer*innen des ganzheitlichen Entwicklungs- und Bildungskonzeptes bekommen vor allem für sich selbst aufgezeigt, dass jede*r für ihre/seine weitere berufliche und private Entwicklung verantwortlich ist. Das Bildungssystem ist offen für individuelle Entwicklungsschritte jedes*r einzelnen.

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

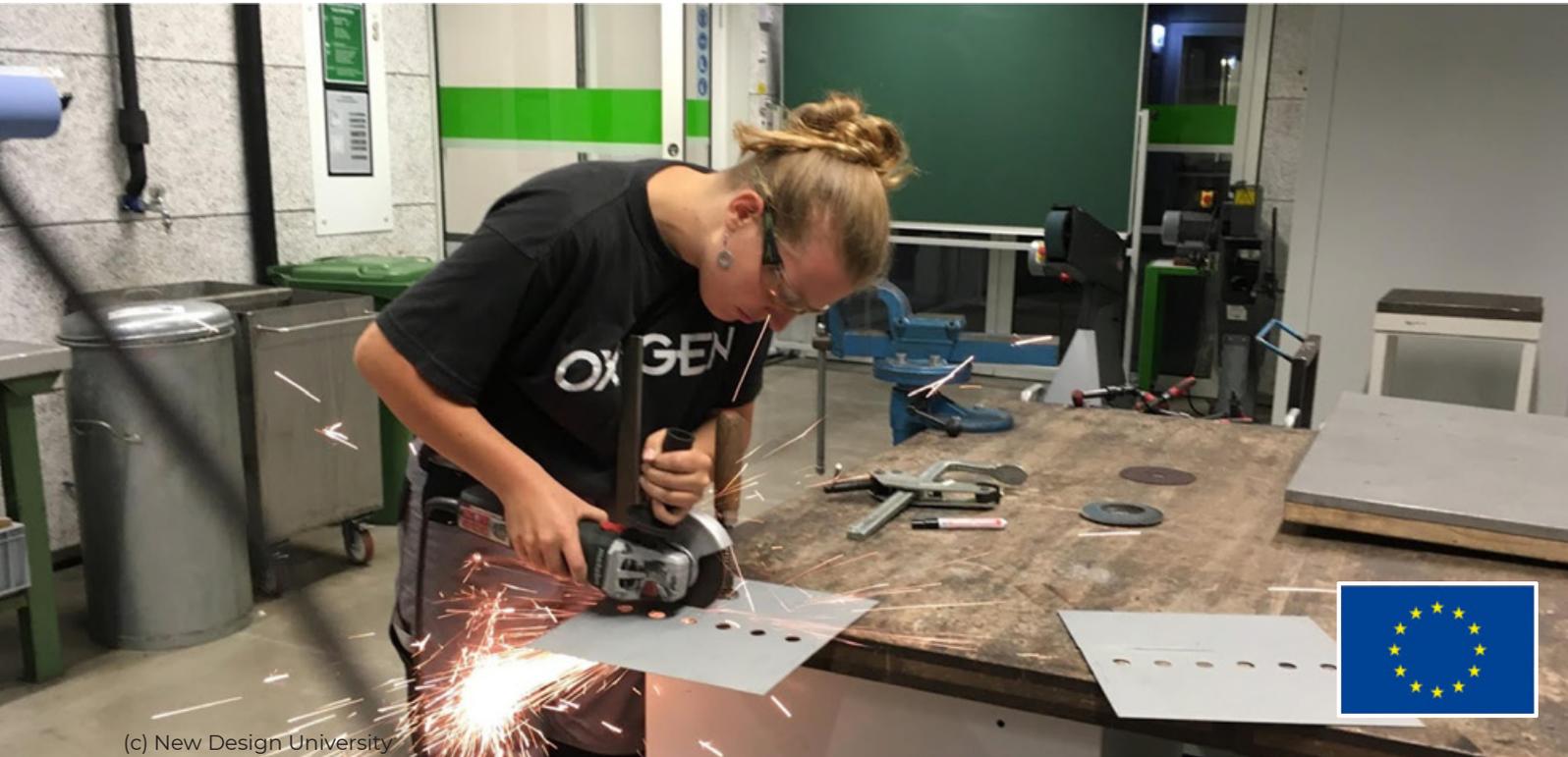
www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm



(c) New Design University

FACHARBEITER*INNEN- AUSBILDUNG FÜR STUDIERENDE

BERICHT ZUM TRAININGSPROGRAMM

AUTOR*INNEN

Julia Pintsuk-Christof - NDU
Stefan Moritsch – NDU

DATUM

Februar 2021

ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität
in der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D2.4.1 Bericht zum Schulungsprogramm
„Facharbeiter*innen-Ausbildung für
Studierende“

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
2 HINTERGRUND	4
3 ZIEL	5
4 BESCHREIBUNG	5
4.1 VORAUSSETZUNGEN	5
4.2 INHALT UND STRUKTUR	6
5 UMSETZUNG	7
5.1 AKTEUR*INNEN	7
5.2 RAHMENBEDINGUNGEN	7
5.3 ABLAUF	7
6 EVALUATION	8
6.1 ABLAUF	8
6.2 ERGEBNISSE	8
MOTIVATION ZUR TEILNAHME	8
ERWARTUNGEN AN DAS PILOTMODELL	9
ZIEL VOR START DES PILOTMODELLS	9
ZUFRIEDENHEIT MIT DEM PILOTMODELL	9
ERREICHEN VON ZIELEN	10
ZUKUNFTSPERSPEKTIVE DER TEILNEHMENDEN	10
LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG	10
7 ERKENNTNISSE	11

1 ZUSAMMENFASSUNG



Fotos: Copyright NDU

Einleitung

Das Produktdesign und Handwerk verbindende Bachelorstudium „Design, Handwerk und materielle Kultur“ an der New Design University (NDU) in St. Pölten soll Studierende u.a. auf die eigene Selbstständigkeit im Design oder Handwerk, führende Positionen in mittelständischen Unternehmen oder Designbüros vorbereiten. Es werden zwei praktische Zusatzkurse im Rahmen des Studiums (Metall und Holz) angeboten, die jedoch für Personen ohne entsprechende praktische Ausbildung keine fundierte Lehre ersetzen können. Der in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen entwickelte Kurs „Facharbeiter*innenausbildung für Studierende“ ist als konsekutives Modell konzipiert, um Studierenden einen Facharbeiter*innenabschluss zu ermöglichen, der im Rahmen des bisherigen Metallkurses des Studiengangs nicht möglich ist.

Das Pilotmodell wurde in der zweiten Jahreshälfte 2019 entwickelt und im Rahmen von vierzehn Theorie- und 18 Praxiseinheiten zwischen März und August 2020 umgesetzt.

Der kostenlose Kurs sollte ursprünglich zwischen 29. Juni und 3. Juli 2020 mit der Lehr-

abschlussprüfung der Teilnehmenden enden. Aufgrund der Covid-19-Pandemie wurde der NDU-Lehrbetrieb 2020 phasenweise auf Distance- oder Hybrid-Betrieb gestellt. Aufgrund der Pandemie musste außerdem die Lehrabschlussprüfung bereits dreimal verschoben werden und wird voraussichtlich Ende Juli 2021 stattfinden.

Das Pilotmodell wurde begleitend mittels zwei Fragebogenerhebungen und einer abschließenden Fokusgruppendifkussion evaluiert. Die Ergebnisse aus der Evaluation (s. Kapitel 6) wiesen insbesondere auf die Relevanz der Positionierung der Facharbeiter*innenausbildung im Studium sowie einer theoretischen und praktischen Vertiefung in Form eines verpflichtenden Betriebspraktikums und optionalen Intensivausbildung zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

Die Facharbeiter*innenausbildung soll gemäß der Learnings (s. Kapitel 7) überarbeitet und baldmöglichst umgesetzt werden. Weiters ist eine entsprechende Fachausbildung für den Holzbereich geplant.

Die Verbindung von Universitätsstudium und Lehrabschluss trägt sowohl zur Qualität und Attraktivität dualer Ausbildung als auch der New Design University und dem Bachelorstudiengang „Design, Handwerk und materielle Kultur“ nach außen hin bei.

Involvierte Expert*innen

New Design University

JULIA PINTSUK-CHRISTOF
Julia.Pintsuk-Christof@ndu.ac.at

STEFAN MORITSCH
stefan.moritsch@ndu.ac.at

2 HINTERGRUND

Österreich besteht aus neun Bundesländern, die eine gewisse Autonomie haben. Im Hinblick auf das Berufsbildungssystem ist die Bundesregierung hauptverantwortlich.

Der Erfolg des dualen Systems ist das Ergebnis eines Prozesses, an dem viele Institutionen und Einrichtungen auf verschiedenen Ebenen beteiligt sind. Auf Bundesebene gibt es das Ministerium für Digitales und Wirtschaft (BMDW) sowie das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF). Letzteres definiert den Lehrplan und finanziert teilweise die Berufsschulen. Jedes Bundesland verfügt über eine Lehrlingsstelle, die bei der Regionalen Wirtschaftskammer (WKO) angesiedelt ist, jedoch dem Bundesministerium für Wirtschaft (BMDW) unterstellt ist.

Die Landesregierungen stellen die finanziellen Mittel für den Bau und die Instandhaltung der Berufsschulen, für den Kauf von Geräten, Maschinen und Lehrmittel zur Verfügung und kofinanzieren (gemeinsam mit der Bundesregierung) die Gehälter von Lehrer*innen und Ausbilder*innen. Die Beteiligung von Unternehmen und Arbeitnehmer*innen am dualen System erfolgt über mehrere Gremien. Auf lokaler Ebene stellen Unternehmen Auszubildende ein. Die Ausbildung am Arbeitsplatz erfolgt über autorisierte Trainer*innen oder Ausbilder*innen. Berufsschulen bieten allgemeine und theoretische sowie praktische Ausbildung.

Bevor sie Auszubildende einstellen können, müssen die Unternehmen nachweisen, dass sie die gesetzlichen Anforderungen in Bezug auf geeignete Maschinen und Geräte sowie die Fähigkeiten der Trainer*innen oder Ausbilder*innen, die die Ausbildung am Arbeitsplatz anbieten, erfüllen. Als Trainer*innen können die Unternehmer*innen selbst oder andere von ihnen bestellte Mitarbeiter*innen eingesetzt werden. Ausbilder*innen müssen

über eine professionelle Sachkenntnis im entsprechenden Bereich oder in einem ähnlichen sowie über eine Ausbildung zur Lehrlingsausbildung verfügen. Außerdem können sich Unternehmen für die Ausbildung von Lehrlingen im Rahmen von Ausbildungsbündnissen mit anderen Unternehmen entscheiden. Seit 2009 ist es möglich, die Ausbildung durch ein überbetriebliches Ausbildungsmodell (ÜBA) durchzuführen, wenn Berufsschüler*innen keine Stelle in einem Unternehmen finden können.

Über die berufsbegleitende Ausbildung hinaus müssen die Auszubildenden einen Tag oder anderthalb Tage pro Woche eine Berufsschule besuchen, also 20 % der Zeit. Die Organisation des Lernens an der Berufsschule kann auch blockiert werden, z. B. kontinuierlich für acht Wochen geblockt pro Jahr. Die Lehrpläne der Berufsschulen enthalten primär grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten im Zusammenhang mit dem gewählten Beruf. Obwohl die Lehrpläne auf Bundesebene definiert sind, verfügen die Schulen über ein gewisses Maß an Autonomie.

Die Ausbildungszeit endet mit einer (praktischen sowie theoretischen) Abschlussprüfung, die nachweist, dass die Auszubildenden die erforderlichen Fähigkeiten ordnungsgemäß erworben haben. Das österreichische duale Ausbildungssystem orientiert sich primär an Jugendlichen. Neben der klassischen dualen Ausbildung richten sich die meisten bestehenden Bildungs- und Ausbildungsangebote an Personen mit entsprechender Berufspraxis oder Arbeitslose mit höchstens Sekundarstufe. Es gibt derzeit noch kaum Angebote für Erwachsene mit einem höheren Bildungsabschluss, um einen Beruf als zweiten Bildungsweg zu erlernen. Unter anderem diese Lücke soll das entwickelte Ausbildungsformat schließen.

3 ZIEL

Das Bachelorstudium „Design, Handwerk und materielle Kultur“ an der New Design University (NDU) in St. Pölten richtet sich sowohl an Personen mit Lehrabschluss als auch jene mit Matura. In dem Produktdesign und Handwerk verbindenden Studiengang werden Lehrabsolvent*innen Werkzeuge für professionelle Designarbeit vermittelt, während Absolvent*innen und Abgänger*innen von höherer Schule und Hochschule fundierte Holz- oder Metallbearbeitungskompetenzen im Rahmen eines Zusatzkurses erwerben können. Studierende sollen u.a. auf die eigene Selbstständigkeit im Design oder Handwerk, führende Positionen in mittelständischen Unternehmen oder Designbüros vorbereitet werden.

Die Zusatzkurse im Rahmen des Bachelorstudiums können jedoch für Personen ohne entsprechende praktische Ausbildung keine fundierte Lehre ersetzen. Der in den folgenden Abschnitten vorgestellte Kurs „Facharbeiter*innenausbildung für Studierende“ ist als

konsekutives Modell konzipiert, um Studierenden einen Facharbeiter*innenabschluss zu ermöglichen, der im Rahmen des bisherigen Metallkurses des Studiengangs nicht möglich ist.

Das entwickelte Ausbildungsformat strebt einen zeitgleichen Abschluss des Bachelorstudiums und der Metalltechniklehre an.

Dieses soll Studierende dazu befähigen, nach Absolvierung ihre eigenen Projekte selbstständig produzieren sowie durch die zusätzliche Facharbeiter*innenausbildung ihre fachlichen Kompetenzen fruchtbarer in ihre beruflichen Tätigkeiten einbringen zu können.

Weiters stärkt das Format durch Verbindung von Universitätsstudium und Lehre die Qualität und Attraktivität dualer Ausbildung nach außen hin.

4 BESCHREIBUNG

Das Ausbildungsformat „Facharbeiter*innenausbildung für Studierende“ wurde in der zweiten Jahreshälfte 2019 unter Einbezug der als „Community of Practice“ bezeichneten Arbeitsgruppe, bestehend aus Kooperationspartner*innen, an der New Design University entwickelt und mithilfe der zu der Arbeitsgruppe zählenden und zudem den Metallkurs im Rahmen des Bachelorstudiums „Design, Handwerk und materielle Kultur“ leitenden Metalltechnikers Pascal Ernst zwischen März 2020 und Jänner 2021 als Pilotmodell für Studierende sowie Absolvent*innen des Studien-

gangs umgesetzt. Die Evaluation erfolgte während der sowie im Anschluss an die Testphase.

4.1 Voraussetzungen

Das Pilotmodell war kostenlos und richtete sich an Studierende sowie Absolvent*innen des Bachelorstudiums „Design, Handwerk und materielle Kultur“ und somit, entsprechend der Voraussetzung für den Studiengang, an Personen mit Matura oder/und Lehrabschluss.

4.2 Inhalt und Struktur

Ziel der Facharbeiter*innenausbildung ist, Studierenden fachliche und soziale Kompetenzen sowie auch Selbstlernkompetenzen zu vermitteln.

Die fachlichen Kompetenzen orientieren sich nach der Metalltechnik-Ausbildungsordnung laut Bundesgesetzblatt¹ für den Lehrberuf Stahlbautechnik und beinhalten dementsprechend (komprimierte) Inhalte zu integrierter Energiegewinnung, Glas und Glasbauteile, Metalltechnik-Projektpraxis, Stahlbau/Metallbau – Grundlagen (inklusive Festigkeitslehre), Werkstofftechnik (inklusive Werkstoffprüfung), Bauphysik und Brandschutz, Schlösser und Schlossarten, Geländer, Gitter und Roste sowie Fassaden, Glasbauten und Dächer.

Eine Steigerung sozialer Kompetenzen soll durch verschiedene Sozialformen von Arbeitsgruppen realisiert werden. Im Rahmen der Facharbeiter*innenausbildung soll dementsprechend sowohl in Kleingruppen als auch einzeln gearbeitet werden.

Die Dokumentation und Reflexion einzelner Ausbildungsinhalte und Arbeitsschritte im Rahmen eines eigenen, frei zu gestaltenden Portfolios soll Studierende bei der Stärkung ihrer Selbstlernkompetenzen unterstützen.

Die Facharbeiter*innenausbildung endet mit einem positiven Lehrabschluss im Bereich Metalltechnik/ Stahlbautechnik.

Im Entwicklungsprozess wurden für das künftige Ausbildungsformat im Rahmen des Bachelorstudiums „Design, Handwerk und materielle Kultur“ ein Zeitrahmen von insgesamt 256 Stunden (80 Stunden Theorie-, 176 Stunden Praxiseinheiten) während der Diplomarbeitssemester (5./6.) vorgeschlagen.

Das Ausbildungsmodell wurde in einem Pilotversuch zwischen März und August 2020 in komprimierter Form (s. Kapitel 5) getestet und anschließend evaluiert. Die folgenden Abschnitte widmen sich der Umsetzung und Evaluation des Pilotmodells.

Seminarinhalt	Gesamtstunden / Modul
Theorie	80 Stunden
Praxis	176 Stunden
Gesamt	256 Stunden

¹148. Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend über die Berufsausbildung im Lehrberuf Metalltechnik (Metalltechnik-Ausbildungsordnung), <https://www.ris.bka.gv.at/>.

5 UMSETZUNG

5.1 Akteur*innen

Das Pilotmodell wurde in der zweiten Jahreshälfte 2019 entwickelt und im Sommersemester 2020 umgesetzt. Involviert in die Entwicklung und Umsetzung waren erstens, das NDU-Kernteam des Projekts DuALPlus, Stefan Moritsch und Julia Pintsuk-Christof, zweitens, die in laufende Projektprozesse einbezogene Community of Practice, bestehend aus sechs Meister*innen und/oder Designer*innen aus den Bereichen Metalltechnik, Kunstspenglerei, Tischlerei, Orthopädie-schuhmacherei, Keramik und Schmuckkunst. Darunter ist insbesondere der Metalltechniker Pascal Ernst zu nennen, der bereits den Metallkurs im Rahmen des Bachelorstudiums „Design, Handwerk und materielle Kultur“ leitet und folglich auch die Leitung des Pilotmodells übernahm.

Nicht zuletzt zählen auch die zehn teilnehmenden Studierenden bzw. Alumni des Bachelorstudiums „Design, Handwerk und materielle Kultur“ zu den Akteur*innen des Pilotmodells: vier Frauen und sechs Männer zwischen 23 und 38 Jahren aus Österreich (sieben) und Deutschland (drei). Sieben Personen haben als höchsten Schulabschluss die Matura absolviert, zwei verfügen über Meisterabschluss und Matura, eine Person über Lehrabschluss und Matura. Sechs der zehn Teilnehmenden haben bereits eine oder mehrere Berufsausbildungen im Rahmen einer Lehre, Fachschule und/oder berufsbildenden höheren Schule (Abschluss mit Matura) in den Bereichen Bautechnik, Innenraumgestaltung und Möbelbau, Landwirtschaft, Mechatronik, Produktdesign, Tischlerei und/oder technisches Zeichnen absolviert.

5.2 Rahmenbedingungen

Vor der Umsetzung des Pilotmodells bedurfte es einer Klärung formaler Rahmenbedingungen. Dazu zählten die inhaltliche Abstimmung mit dem Rektorat und der Geschäftsführung der New Design University, organisatorische und rechtliche Fragen sowie die finanziellen, personellen und räumlichen Ressourcen.

Das Pilotmodell wurde für eine Teilnehmendenzahl von mindestens zwei und maximal zehn Personen konzipiert. Für die Theorieeinheiten sollten Räumlichkeiten der New Design University, für die Praxiseinheiten Werkstätten des WIFI Niederösterreich zur Verfügung gestellt werden, die sich im selben Gebäude befinden. Das WIFI ist eine Aus- und Weiterbildungsinstitution, die, genau wie die New Design University, zur Wirtschaftskammer Niederösterreich gehört.

5.3 Ablauf

Für das Pilotmodell waren vierzehn Theorie- und 18 Praxiseinheiten von fünf bis acht Stunden zwischen März und Juni 2020 vorgesehen. Der kostenlose Kurs sollte zwischen 29. Juni und 3. Juli 2020 mit der Lehrabschlussprüfung der Teilnehmenden enden.

Die Teilnahme an dem Pilotmodell war kostenlos, die zehn Teilnehmenden wurden über die Studiengangsleitung rekrutiert.

Aufgrund der Covid-Pandemie wurde der NDU-Lehrbetrieb 2020 phasenweise auf Distanz- oder Hybrid-Betrieb gestellt. Diese Situation verlangte auch von dem Leiter und den Teilnehmenden des Pilotmodells erhöhte Flexibilität und Engagement. So mussten die theoretischen Inhalte etwa weitgehend im Selbststudium erlernt werden. Dennoch konnte der Zeitplan der Theorie- und Praxis-

einheiten größtenteils eingehalten werden, letztere fanden über den Sommer 2020 statt und wurden mit Anfang August abgeschlossen. Die Lehrabschlussprüfung musste jedoch

aufgrund der Pandemie bereits dreimal verschoben werden und wird im Juli 2021 stattfinden.

6 EVALUATION

6.1 Ablauf

Die Evaluation des Pilotmodells „Facharbeiter*innenausbildung für Studierende“ erfolgte zwischen Februar und August 2020.

Nach einem Kick-off-Treffen mit Studiengangleiter, Trainer und Studierenden bzw. Alumni wurde noch vor Start des Kurses ein Fragebogen an alle Teilnehmenden ausgesendet, um primär deren Motivation für die Teilnahme sowie ihre Erwartungen an den Kurs zu eruieren.

Ein zweiter Fragebogen wurde gegen Ende des Pilotmodells, Anfang Juli 2020, an die einzelnen Teilnehmer*innen ausgesendet, um deren Zufriedenheit mit dem Kurs zu erheben.

Nach Abschluss des Pilotmodells Anfang August 2020 wurden im Rahmen einer Fokusgruppe Erfahrungen, Perspektiven und Empfehlungen mit den Teilnehmenden sowie dem Trainer diskutiert.

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse skizziert.

6.2 Ergebnisse

Motivation zur Teilnahme

Sechs der zehn teilnehmenden Personen haben bereits eine oder mehrere Berufsausbildungen im technischen, handwerklichen bzw. gestalterischen Bereich absolviert.

Die Entscheidung, neben bzw. nach dem Bachelorstudium „Design, Handwerk und mate-

rielle Kultur“ noch die als Pilotmodell angebotene „Facharbeiter*innenausbildung für Studierende“ zu absolvieren, wurde primär mit dem Wunsch, bisherige Kompetenzen zu erweitern bzw. zu vertiefen begründet.

„Da ich den Metallkurs vier Semester absolviert habe und ein Lehrabschluss in Metall meine Kenntnisse stärkt.“

Die stärkere Verknüpfung von Theorie und Praxis verspreche überdies bessere Chancen am Arbeitsmarkt.

„[...] Da ich eine spätere Selbstständigkeit im Möbel & Prototypenbau anstrebe, wird dies durch die Facharbeiterausbildung deutlich gefördert. Nur wenn man das Handwerk versteht, kann passend geplant werden.“

Ein Ranking unterschiedlicher potenzieller Motive zeigte folgende Prioritäten:

- Erweiterung handwerklicher Kompetenzen
- Vielfalt beruflicher Möglichkeiten
- Gründung eines eigenen Unternehmens mit praktischem Handwerksbezug (Ausführung von sowohl Entwurf als auch Produktion)
- Berufstätigkeit im Handwerk
- Spezielles Fachinteresse
- Absolvierung der Lehrabschlussprüfung
- Zulassung zu Meisterkursen/Meisterprüfung
- Gründung eines eigenen Unternehmens mit theoretischem Handwerksbezug

(Kompetenz im Handwerk aber Beschränkung auf Entwurfsarbeit)

Erwartungen an das Pilotmodell

Von der Facharbeiter*innenausbildung erwarteten sich die Teilnehmenden primär eine umfangreiche Ausbildung in Metalltechnik („So viel lernen wie möglich“) sowie praktische Erfahrungen zu erlangen, hinsichtlich ihrer Selbstverwirklichung gefördert und auf die künftige Selbstständigkeit vorbereitet zu werden sowie den Kurs erfolgreich mit der Lehrabschlussprüfung abschließen zu können.

Hinsichtlich fachlicher Kompetenzen erwarteten die Teilnehmenden primär das Erlernen spezifischer Techniken (z.B. beim Schweißen, Drehen, Fräsen). Soziale Kompetenzen sollen durch eine weitgehende Balance von Einzel- und Gruppenarbeiten gestärkt werden, Selbstlernkompetenzen durch Erarbeiten von Werkstücken sowie Raum für Experimentieren und Reflexion.

Retrospektiv betrachtet, haben sich die Erwartungen der Teilnehmenden überwiegend erfüllt. So beschrieb die Mehrheit die erlernten fachlichen Kompetenzen als essentiell und praxisorientiert. Ein Teil der Teilnehmenden hätte sich noch etwas Vertiefung hinsichtlich spezifischer Kenntnisse gewünscht, um sich besser auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet zu fühlen.

Die Förderung der Sozialkompetenz wurde aufgrund des positiven Arbeitsklimas, der offenen Austausch- und Diskussionsmöglichkeiten sowie Balance zwischen Einzel- und Gruppenarbeiten als durchwegs gelungen wahrgenommen.

Die Erwartungen hinsichtlich Förderung der Selbstlernkompetenz erfüllten sich weitgehend ebenfalls aufgrund der Möglichkeit, sich in der Praxis zu entfalten und der selbstständigen Ausarbeitung theoretischer Inhalte.

Aus Sicht des Trainers hatten mehrere Teilnehmende Schwierigkeiten beim selbstständigen Erlernen theoretischen Wissens, weshalb er für die Lehrabschlussprüfung weiteres Theoriematerial zur Verfügung stellte.

Ziel vor Start des Pilotmodells

Die Mehrheit der Teilnehmenden gab im ersten Fragebogen an, nach Abschluss des Pilotmodells einen Berufseinstieg bzw. konkrete berufliche Pläne zu verfolgen, wie etwa sich mit der Planung und Umsetzung von Projekten selbstständig zu machen oder in einem „innovativ kreativen“ Handwerksunternehmen bzw. Designbüro mitzuarbeiten. Drei Personen planen nach erfolgreichem Lehrabschluss, den Meister in Metallbau, ein weiterführendes Studium oder noch weitere Handwerksausbildungen zu absolvieren. Eine Person ist bereits selbstständig beschäftigt und möchte die zusätzlich erworbenen Kompetenzen im Rahmen ihres Unternehmens einsetzen.

Zufriedenheit mit dem Pilotmodell

Der zweite Fragebogen sowie die Fokusgruppendifkussion fokussierten sich primär auf die Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmenden nach Abschluss der Theorie- und Praxiseinheiten des Pilotmodells.

Der Kurs stieß retrospektiv auf überwiegende Zufriedenheit, wenn auch konstruktive Kritik geäußert wurde, die es bei der Überarbeitung der Ausbildung zu beachten gilt.

Besonders positiv wurden die offene Atmosphäre im Kurs, die Arbeit in der Werkstatt, die Möglichkeit sich gestalterisch einzubringen, der starke Praxisbezug sowie die Möglichkeit zu gemeinsamer Diskussion beschrieben.

Verbesserungspotenzial wurde hingegen vor allem hinsichtlich der zeitlichen Ressourcen für Theorie und Praxis genannt.

„Es ist ein enges Zeitkorsett mit sehr vielen praktischen und theoretischen Inhalten zu bewältigen. Die Vorzüge der gebotenen Vielfalt überwiegen dennoch.“

Insbesondere für die teilnehmenden Studierenden war die Absolvierung des Kurses parallel zur Diplomarbeit eine Herausforderung. Hinzu kamen eingeschränkte zeitliche sowie räumliche Ressourcen aufgrund der Covid-19-Situation.

Weiters hätten sich die Teilnehmenden einen stärkeren theoretischen Input in Form von etwa Lehrbüchern, Formelsammlungen oder Leitfäden während des Kurses gewünscht. Einzelnen wurde auch der Mangel einer Struktur im Unterrichtsplan erwähnt.

Erreichen von Zielen

Das angebotene Pilotmodell trug trotz der Einschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie weitgehend zum Erreichen der gesetzten Ziele bei. So beschrieben alle Teilnehmenden ihre bisherigen Kompetenzen allgemein durch den Umfang „gebotene[r] Verfahrens- Bearbeitungstechniken in Verbindung mit branche-gerechte[r] Fachkompetenz“ verbessert. Die Erweiterung des fachlichen Wissens im Allgemeinen und handwerklicher Kompetenzen im Besonderen sowie der stärkeren Verbindung von Theorie und Praxis im Vergleich zum Bachelorstudengang „Design, Handwerk und materielle Kultur“ habe überdies zu mehr Selbstbewusstsein hinsichtlich der Umsetzung eigener Projekte geführt. Ob die im Pilotmodell erlernten Kompetenzen jedoch für einen positiven Lehrabschluss ausreichen, bezweifelten mehrere Teilnehmende.

„Erweiterung der Kompetenzen findet klar statt. Allerdings steht zur Frage, ob so ein Lehrabschluss bestanden werden kann.“

Noch größere Zweifel bestehen hinsichtlich des Anschlusses eines Meisterkurses, für den noch deutlich mehr Praxiseinheiten erforderlich seien.

„Der Facharbeiterkurs ist ein guter Einstieg, aber mir persönlich fehlt einfach die Praxis, um mir den Meisterkurs zu zutrauen.“

Mehr Praxis bedürfe es auch für eine Arbeit im Handwerksberuf, so habe das Pilotmodell sich mehr auf die Vermittlung von Grundlagen fokussiert. Die Teilnehmenden trauen sich aber zu, auf den erworbenen Kenntnisstand aufzubauen und diesen auch in Unternehmen mit mehr theoretischem Handwerksbezug (Schwerpunkt auf Entwurfsarbeit) einzusetzen. Somit habe sich auch die Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten und Arbeitsmarktchancen erhöht.

Zukunftsperspektive der Teilnehmenden

Die Mehrheit der Teilnehmenden möchte erworbene Kompetenzen in bisherigen und künftigen Beschäftigungen einsetzen und diese durch mehr Praxiserfahrung vertiefen. Mehrere wollen direkt in den Beruf einsteigen und sich früher oder später mit einem eigenen Unternehmen selbstständig machen. Drei Teilnehmende möchten eine weitere Ausbildung anschließen.

Lehrabschlussprüfung

Die Lehrabschlussprüfung wird im Juli 2021 stattfinden.

7 ERKENNTNISSE

Aus der Evaluation des Pilotmodells „Facharbeiter*innenausbildung für Studierende“ lassen sich folgende Erkenntnisse ableiten, die in der Überarbeitung des Kurses berücksichtigt werden:

Facharbeiter*innenausbildung zwischen viertem und fünftem Semester: Die teilnehmenden Studierenden bewerteten die Absolvierung der Facharbeiter*innen Ausbildung parallel zu ihren Diplomarbeiten im sechsten Semester als herausfordernd. Aufgrund dessen empfehlen wir eine Verlegung der 80 Stunden Theorieeinheiten und 176 Stunden Praxiseinheiten auf die Sommerpause zwischen viertem und fünftem Semester (z.B. Theorie freitagabends, je vier Stunden; Praxis ganztägig samstags, je acht Stunden).

Verpflichtendes Betriebspraktikum zwischen zweitem und viertem Semester: Die Teilnehmenden konnten ihre Kompetenzen im Rahmen des Pilotmodells grundlegend erweitern, äußerten jedoch mehrheitlich Zweifel hinsichtlich einer ausreichenden Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung sowie praktischen Arbeit im Handwerk. Um künftigen Studierenden umfangreiche Praxiskompetenz zu ermöglichen, empfehlen wir ein verpflichtendes Betriebspraktikum von ca. 160 Stunden in einem metallverarbeitenden Betrieb zwischen zweitem und viertem Semester, spätestens aber vor Antritt zur Lehrabschlussprüfung.

Der Praktikumsbetrieb wird von den Studierenden selbst gewählt. Dieser muss über keine Ausbildungsprüfung verfügen, aber fachspezifisch und im Zeitraum des Praktikums durchgehend geöffnet sein. Die Studierenden

müssen ihre Arbeit in wöchentlichen Praktikumsberichten dokumentieren.

Optionale Intensivausbildung: Um die Studierenden gezielt auf die Lehrabschlussprüfung vorzubereiten, empfehlen wir eine optionale Intensivausbildung von 40 Stunden nach Abschluss der Theorie- und Praxiseinheiten. Trainer*innen und Studierende können gemeinsam entscheiden, ob Bedarf für diese besteht.

Die Evaluation der Facharbeiter*innen Ausbildung hat gezeigt, dass ein solches Modell grundlegend zur Förderung dualer Ausbildung auf tertiärer Ebene sowie zur Verbindung von Design und Handwerk beitragen kann. Diese soll gemäß den Erkenntnissen überarbeitet und baldmöglichst umgesetzt werden. Weiters ist eine entsprechende Fachausbildung für den Holzbereich geplant.

Seminarinhalt	Gesamtstunden / Modul
Theorie	80 Stunden
Praxis	176 Stunden
Intensivausbildung	40 Stunden
Betriebspraktikum	160 Stunden
Gesamt	456 Stunden

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhéo



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm



édhÉa

Interreg



Alpine Space

DuALPlus

European Regional Development Fund



Copyright: Monkey Business – stock.adobe.com



TEILQUALIFIKATION IM BAUBEREICH MIT EXTERNENPRÜFUNG BERICHT ZUM SCHULUNGSPROGRAMM

AUTORIN

Adriana Bär, Handwerkskammer für München und Oberbayern

DATUM

April 2021

ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität in der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D2.4.1 Bericht zum Schulungsprogramm "Teilqualifikation im Baubereich mit Externenprüfung"

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
1.1 EINLEITUNG	3
1.2 KURZTITEL.....	3
1.3 BETEILIGTE EXPERTEN	3
1.4 DANKSAGUNG.....	3
2 HINTERGRUND	4
2.1 SITUATION IM BAUSEKTOR.....	4
2.2 BEDARF AN EINEM NEUEN DUALEN FORMAT.....	4
3 ZIEL	5
3.1 ZIELE DES NEUEN FORMATS.....	5
3.2 INNOVATIVE ELEMENTE DES NEUEN FORMATS.....	5
4 BESCHREIBUNG	6
4.1 LEHRPLAN	6
4.2 ZIELGRUPPEN DER AUSBILDUNG	6
4.3 ANFORDERUNGEN AN TEILNEHMER*INNEN	7
5 UMSETZUNG	7
5.1 RESSOURCEN UND AKTEURE	7
5.2 BESCHREIBUNG DER TESTPHASE.....	7
6 EVALUATION	9
7 GELERNT LEKTIONEN	10

1 ZUSAMMENFASSUNG

1.1 Einleitung

Der vorliegende Bericht fasst die Aktivitäten zusammen, die von der Handwerkskammer für München und Oberbayern im Rahmen des Projekts DuALPlus durchgeführt wurden, um Innovation in das bereits etablierte duale Ausbildungsangebot in Bayern zu bringen und dieses zu ergänzen.

Die Intention hinter dem im Folgenden beschriebenen innovativen dualen Ausbildungsprogramm war es, die duale Ausbildung nicht nur für Absolvent*innen der Sekundarstufe, sondern auch für Erwachsene und bisher sozial Benachteiligte wie Flüchtlinge, Schulabbrecher*innen etc. zugänglich zu machen. Zum anderen ist der flexiblere Ansatz des dualen Ausbildungsprogramms, wie sie in diesem Konzept vorgeschlagen wird, eine Antwort auf den dringenden Bedarf der Bauwirtschaft an Fachkräften.

Im Folgenden stellen wir den Hintergrund und die Ziele des innovativen dualen Ausbildungskonzepts vor, beschreiben das Curriculum und die Struktur sowie unseren Versuch, einen Pilotkurs durchzuführen und unsere Lehren aus dem Prozess.

1.2 Kurztitel

Teilqualifizierung im Baugewerbe

1.3 Beteiligte Experten

Franz Ertl, Direktor

Bildungszentrum Traunstein
Franz.ertl@hwk-muenchen.de
www.hwk-muenchen.de

Arbeitgeberservice der

Agentur für Arbeit Traunstein
Traunstein.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
Rosenheim.arbeitgeber@arbeitsagentur.de
www.arbeitsagentur.de

Dr. Georg Schärli

Handwerkskammer
für München und Oberbayern
Georg.schaerl@hwk-muenchen.de
www.hwk-muenchen.de

1.4 Danksagung

Wir danken dem Landesverband Bayerischer Bauinnungen und der Regionaldirektion Bayern der Bundesagentur für Arbeit für die Unterstützung bei der Entwicklung des Konzeptes.

2 HINTERGRUND

2.1 Situation im Bausektor

Das Handwerk, insbesondere das Baugewerbe, steht vor einem gravierenden Fachkräftemangel, der durch die Zahl der regulären Auszubildenden in der dualen Ausbildung nicht vollständig gedeckt werden kann.

Infolgedessen greifen die Bauunternehmen derzeit auf ungelernte Arbeiter*innen zurück, viele von ihnen sind Migranten, Schulabbrecher*innen oder andere gering qualifizierte Arbeiter*innen, die ins Bauhandwerk wechseln.

Dies ist jedoch nicht die ideale Lösung für das Bauhandwerk, das eigentlich mehr fachlich qualifizierte als ungelernte Arbeitskräfte benötigen würde.

2.2 Bedarf an einem neuen dualen Format

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen hat die Handwerkskammer für München und Oberbayern gemeinsam mit dem Landesverband der Bayerischen Bauinnungen ein Modellkonzept der Teilqualifizierung für die Bauwirtschaft zur Vorbereitung auf die Externenprüfung entwickelt. Im Gegensatz zur traditionellen dualen Berufsausbildung

für Handwerksberufe im Baubereich, welche in der Regel in Vollzeit stattfindet, soll dieses neue Format den Zugang zur dualen Berufsausbildung für Zielgruppen ermöglichen, die direkt nach dem Schulabschluss nicht die Möglichkeit hatten, eine klassische Vollzeitausbildung zu absolvieren, sondern zu einem späteren Zeitpunkt ihres Lebens in die Bauwirtschaft gewechselt sind oder wechseln möchten.

Darüber hinaus erleichtert dieses neue Format die Arbeitsmarktintegration der oben beschriebenen Zielgruppen, die auf dem Arbeitsmarkt eine immer wichtigere Rolle spielen: die NEETs und andere gering qualifizierte Arbeitskräfte, z. B. Migrant*innen oder Schulabbrecher*innen.

Das neue duale Ausbildungsprogramm gibt ihnen die Möglichkeit, auf ihren bisherigen Berufserfahrungen aufzubauen und gleichzeitig von der hohen Qualität der deutschen dualen Berufsausbildung zu profitieren, da die Inhalte in Umfang und Niveau der regulären dualen Ausbildung entsprechen.

Durch die Anmeldung zur Externenprüfung bei der Handwerkskammer nach Absolvierung der Qualifizierungsbausteine der Stufe 3 (TQ3) und der Stufe 5 (TQ5) erhalten sie sogar die Möglichkeit, voll anerkannte Berufsabschlüsse im Bauwesen zu erwerben.

3 ZIEL

3.1 Ziele des neuen Formats

Die Ziele des Teilqualifizierungsformats lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Integration neuer Zielgruppen auf dem Arbeitsmarkt in die duale Ausbildung, wie z. B. Geringqualifizierte, wie Migrant*innen, NEETs, Schulabbrecher*innen und andere oft vom Arbeitsmarkt ausgegrenzte Personen
- Duale Ausbildung nicht nur direkt nach der Sekundarschule, sondern auch in einem späteren Lebensabschnitt zugänglich machen
- Vereinbarkeit der dualen Ausbildung mit Familie und Beruf durch duale Ausbildungsbausteine in Teilzeit
- Schulabbrecher*innen, Migrant*innen oder anderen marginalisierten Personen, die keine Chance hatten, am regulären Schulsystem teilzunehmen oder dort erfolgreich zu sein, eine zweite Chance bieten, einen voll anerkannten handwerklichen Abschluss im dualen Bildungssystem zu erlangen
- Unterstützung des Bauhandwerks durch die Ausbildung ihrer ungelernten Arbeiter zu Fachkräften nach den deutschen Qualitätsstandards in der dualen Ausbildung.

3.2 Innovative Elemente des neuen Formats

Die Teilqualifizierung für das Bauwesen ist ein völlig neues, modularisiertes Qualifizie-

rungskonzept. Sie besteht aus 5 aufeinander aufbauenden Modulen, die verschiedene Teilqualifikationsstufen darstellen.

Das Niveau des Bausteins 1 ist das niedrigste und das Niveau des Bausteins 5 ist das höchste Qualifikationsniveau. Dieser hochgradig modulare Ansatz ermöglicht es NEETs und anderen gering qualifizierten Arbeitnehmer*innen, vom dualen Berufsbildungssystem zu profitieren, indem sie entsprechend ihrer früheren Berufserfahrung auf verschiedenen Berufsbildungsniveaus ein- und aussteigen.

Am Ende jeder Teilqualifikationsstufe findet eine Kompetenzfeststellung statt. Bei erfolgreichem Abschluss erwirbt der/die Auszubildende ein Zertifikat, das bundesweit angerechnet werden kann. Bei erfolgreicher Absolvierung des Bausteins 3 hat der/die Auszubildende die Möglichkeit, an einer Externenprüfung vor der Kammer teilzunehmen und die offizielle Qualifikation "Hochbaufacharbeiter*in" zu erwerben.

Die erfolgreiche Absolvierung der Externenprüfung nach Baustein 5 führt zum Abschluss "Maurergeselle". Das Konzept konkurriert nicht mit der regulären dualen Ausbildung, die für Berufe in der Baubranche eingerichtet ist. Es ergänzt sie perfekt, da es auf die Bedürfnisse einer spezifischen neuen Zielgruppe zugeschnitten ist, die durch die übliche Organisation der dualen Berufsausbildung nicht erreicht werden könnte.

4 BESCHREIBUNG

4.1 Lehrplan

Das komplette Teilqualifizierungskonzept für die Bauwirtschaft besteht aus fünf Qualifizierungsbausteinen mit einer Gesamtdauer von 12 Monaten.

Baustein 1: Allgemeine Grundausbildung im Bauhandwerk

Baustein 2: Spezialisierte Ausbildung in einem der drei Bereiche: Hochbau, Tiefbau, Innenausbau

Baustein 3: Spezialisierte Ausbildung in einem der drei Bereiche

Baustein 4: Spezialisierte Ausbildung in einem der drei Bereiche

Baustein 5: Spezialisierte Ausbildung in einem der drei Bereiche

Im Rahmen des Projektes DuALPlus wurden die Ausbildungsinhalte der Bausteine weiter ausdefiniert und umfassen die folgenden 6 Lernbereiche:

Lernfeld 1: Einrichten der Baustelle

Lernfeld 2: Erschließen und Ergründen des Bauwerks

Lernfeld 3: Mauern eines einschaligen Baukörpers

Lernfeld 4: Herstellung von Stahlbetonelementen

Lernfeld 5: Herstellung einer Holzkonstruktion

Lernfeld 6: Beschichten und Bekleiden eines Baukörpers

Begleitet werden diese Ausbildungsinhalte von Deutschunterricht, Sozialkunde und Fachrechnen.

Angesichts der Besonderheiten der Zielgruppe (NEETs, Migrant*innen) ist eine sozialpädagogische Begleitung der Pilotausbildung vorgesehen.

4.2 Zielgruppen der Ausbildung

Die Zielgruppe sind gering qualifizierte Erwachsene, die 25 Jahre alt und älter sind. Dazu gehören Erwachsene:

- ohne berufliche Qualifikation
- mit einer formalen beruflichen Qualifikation, aber ohne Beschäftigung
- die arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht sind
- die durch ihre früheren Berufserfahrungen Kompetenzen erworben haben, aber keinen Qualifikationsnachweis besitzen
- die eine unterbrochene Berufsbiografie mit mehreren Phasen der Arbeitslosigkeit haben
- nach Abbruch der Berufsausbildung
- mit abgebrochenem Universitäts-/ Hochschulstudium
- Berufsrückkehrer*innen (nach längerer Beurlaubung)
- die nach Deutschland eingewandert sind und eine Bleibeperspektive haben
- die im Besitz ausländischer Qualifikationsnachweise und Abschlüsse sind, die in Deutschland nicht anerkannt werden.

4.3 Anforderungen an Teilnehmer*innen

Die vorherige schulische Ausbildung der Auszubildenden ist nicht relevant. Praktische Berufserfahrung in einem einschlägigen Beruf ist jedoch von Vorteil.

Um sich für die Externenprüfung vor der Handwerkskammer zu qualifizieren und den offiziellen Abschluss zu erwerben, sind ca. 4,5 Jahre einschlägige Berufserfahrung erforderlich (nach dem Berufsbildungsgesetz).

Gebühren

Die Ausbildungskosten bis zum Baustein 3 werden mit 8.352,00 EUR kalkuliert. Die Kosten für die weiteren Bausteine bis zur Gesellenprüfung betragen 7.497,60 EUR.

Da die Ausbildung jedoch von der Agentur für Arbeit nach AZAV-Standard zertifiziert wurde, können die Teilnehmer*innen eine Förderung durch die Agentur für Arbeit von bis zu 100 % der Ausbildungskosten beantragen.

5 UMSETZUNG

5.1 Ressourcen und Akteure

Für die Durchführung der Qualifizierungskurse werden die folgenden Ressourcen/Partner benötigt:

- das Bildungszentrum Traunstein der Handwerkskammer für München und Oberbayern
- berufliche Ausbilder*innen (externe Expert*innen) für die Ausbildung der Schulungsteilnehmer*innen off-the-job
- sozialpädagogisches Personal
- Unterstützung durch die Agentur für Arbeit Traunstein bei der Werbung für die Pilotausbildung bei den Zielgruppen und bei der Gewährung der finanziellen Unterstützung, die sie für die Teilnahme an der Ausbildung benötigen.

5.2 Beschreibung der Testphase

Unsere Erprobungsphase sollte im Frühjahr 2020 mit der Bekanntmachung des Teilqualifizierungskonzepts bei den Zielgruppen beginnen. Das waren vor allem Migrant*innen und NEETs, die derzeit arbeitslos sind bzw. als ungelernete Arbeitskräfte bei Baufirmen arbeiten.

Die Handwerkskammer für München und Oberbayern hatte beschlossen, das neu entwickelte Ausbildungskonzept im Einzugsbereich des Bildungszentrums Traunstein umzusetzen.

Um die erste Umsetzung des neuen dualen Ausbildungsformats zu planen, zu organisieren und zu bewerben, bezog die Kammer auch die örtliche Agentur für Arbeit mit ein, da diese einen direkten Zugang zu den mit diesem Ausbildungsformat anvisierten Zielgruppen hat, d.h. Geringqualifizierte, arbeitslose Migrant*innen und Schulabbrecher*innen. Um bei der Förderung und Finanzierung der Bildungsmaßnahme unter-

stützen zu können, musste der Lehrgang nach den AZAV-Standards der Arbeitsagentur zertifiziert werden. Daher hat die Handwerkskammer für München und Oberbayern Anfang 2020 das AZAV-Zertifizierungsverfahren für den Lehrgang angestrebt und mit erfolgreichem Ergebnis umgesetzt.

Sowohl die regionale Arbeitsagentur als auch das Bildungszentrum Traunstein begannen daraufhin, in ihren Netzwerken für die Teilqualifizierung im Baugewerbe zu werben. Das Bildungszentrum Traunstein informierte alle regionalen Akteure der Baubranche wie die Bauinnung und die Kreis-handwerkerschaft, um möglichst viele Baubetriebe über diese Qualifizierungsmöglichkeit für ihre gering qualifizierten Arbeitskräfte zu informieren. Eine Pressemitteilung in der lokalen Zeitung über den Start der Pilotausbildung, die im August 2020 veröffentlicht wurde, sollte ein noch größeres Publikum informieren.

Die Agentur für Arbeit wandte sich an arbeitslos gemeldete Geringqualifizierte aus den umliegenden Landkreisen und informierte sie über die hervorragende Möglichkeit, ihre beruflichen Perspektiven und Karrieren zu verbessern.

Obwohl beide Einrichtungen bereits im Frühjahr/Sommer mit der Aktion begannen, war die Rücklaufquote sehr gering. Bis Oktober meldeten sich nur zwei Teilnehmer*innen zur Schulung an, so dass sich das Schulungszentrum Traunstein entschied, den Start der Maßnahme auf November 2020 zu verschieben. Anfang November zählten wir vier angemeldete Teilnehmer*innen und hätten den Lehrgang trotzdem gestartet. Doch Anfang November verkündete die Bayerische Staatsregierung einen erneuten Lockdown aufgrund zunehmender Covid 19-Infektionen in Stadt und Landkreis Traunstein und der gesamten Region Oberbayern.

Aufgrund des anhaltenden Lockdowns in Bayern seit November mit nur sehr kurzen Phasen der Unterbrechung war es uns nicht möglich, mit der Schulungsmaßnahme vor April 2021 zu beginnen.

Die Online-Durchführung der Schulungsmaßnahme war keine Option, da der Zielgruppe die IT-Kenntnisse, die technischen Geräte und die Infrastruktur fehlen, um an Online-Schulungen teilnehmen zu können. Außerdem besteht ein großer Teil der Ausbildung aus praktischem Training, das in den Werkstätten des Ausbildungszentrums Traunstein durchgeführt werden muss.

Wir hoffen, dass der Lockdown Mitte Mai / Anfang Juni 2021 endet, aber die Durchführung der Ausbildung in den Frühjahrs- und Sommermonaten, der Hochsaison des Baugeschäfts, ist keine sinnvolle Option, da die Unternehmen in dieser Periode keine Zeit haben, die Auszubildenden ordnungsgemäß auszubilden, wie es unser duales Ausbildungsprogramm vorsieht.

Wir haben daher die Absicht, im Oktober 2021 einen weiteren Versuch zur Durchführung unseres Trainings zu starten. Das bedeutet jedoch leider, dass wir nicht mehr innerhalb des Projektzeitraums über die Durchführung und die Evaluation berichten werden können.

6 EVALUATION

Da wir unsere Pilotimplementierung nicht wie geplant durchführen konnten, konnten wir auch keine Evaluation durchführen.

Ursprünglich war geplant, ein 360-Grad-Feedback durchzuführen und die Evaluation dieses Feedbacks war nach der Schulung durch Feedbackbögen vorgesehen, die den folgenden Beteiligten ausgehändigt werden sollten:

- den Auszubildenden
- den Trainer*innen
- den Berater*innen der Agentur für Arbeit
- den Ausbilder*innen in den Ausbildungsbetrieben

Aspekte und Kriterien der Bewertung wären gewesen:

- der Prozess der Werbung für das Training bei den Zielgruppen
- die Angemessenheit der Inhalte, Didaktik, Methoden und Werkzeuge der außerbetrieblichen Ausbildung

- die Angemessenheit der Dauer und des Zeitrahmens des Schulungsmoduls
- die Qualität der praktischen Ausbildung im Ausbildungsbetrieb
- der Kooperations- und Kommunikationsprozess zwischen allen beteiligten Akteuren
- die sozialpädagogischen Herausforderungen während des Pilottrainings
- der Prozess der Bewertung der von den Auszubildenden nach der Ausbildung erworbenen Kompetenzen
- die Kosten für die Realisierung des Schulungsmoduls

7 GELERNT LEKTIONEN

Obwohl wir keine vollständige Umsetzung der dualen Ausbildungsmaßnahme durchführen konnten, gibt es einige Lektionen, die wir im Laufe der Organisation und Durchführung des dualen Ausbildungsprogramms lernen konnten.

Unsere Werbemaßnahmen erwiesen sich als nicht so effektiv, wie wir es geplant hatten, da sie nur zu vier registrierten Teilnehmer*innen an der dualen Ausbildung führten, was angesichts der Tatsache, dass es im Einzugsbereich der Agentur für Arbeit eine beträchtliche Anzahl von gering qualifizierten Personen, arbeitslosen Flüchtlingen oder Migrant*innen gibt, eine viel zu niedrige Zahl ist.

Zu unserer Werbestrategie gehörte es, die Bauinnung mit einzubeziehen, denn die Baubetriebe klagen oft darüber, dass sie gering qualifizierte Arbeitskräfte beschäftigen müssen, weil sie auf dem Arbeitsmarkt keine qualifizierten Bauarbeiter*innen finden. Wir waren also sehr zuversichtlich, dass die Bauunternehmen uns ihre ungelerten Arbeiter*innen zur Ausbildung schicken würden, sobald sie von der attraktiven Qualifizierungsmöglichkeit erfahren würden.

Allerdings scheint es einen gewissen Widerspruch zu geben zwischen dem, was die Bauunternehmen üblicherweise behaupten und beklagen, und dem, was sie tatsächlich haben wollen.

Auf der einen Seite beklagen sie den Mangel an qualifizierten Arbeitskräften im Baugewerbe, auf der anderen Seite profitieren sie aber auch von den gering qualifizierten Arbeiter*innen, da diese billige Arbeitskräfte darstellen, die sie nicht nach den Tarifverträgen der Branche bezahlen müssen. Es hat den Anschein, dass die Baubetriebe zögern, ihre Geringqualifizierten in die Ausbildung zu schicken, denn sobald die Geringqualifi-

zierten ihr Qualifikationsniveau verbessern und eine anerkannte Berufsausbildung erreichen würden, müssten die Baubetriebe höhere Löhne nach dem Tarifvertrag der Bauwirtschaft zahlen.

Auch die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit zeigte einige Schwierigkeiten. Es schien, dass nicht alle Berater*innen vollständig über die Ziele und Möglichkeit der Teilqualifizierung informiert waren und daher nicht ausreichend bei ihren Kund*innen dafür warben. Wir erfuhren auch von interessierten Personen, die sich bei der Agentur für Arbeit für die duale Ausbildung beworben hatten, aber abgelehnt wurden, da die Auswahlkriterien für die Teilnahme an der Ausbildung den Berater*innen nicht vollständig klar waren.

Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse wird die Handwerkskammer für München und Oberbayern die Werbestrategie für die nächste Teilqualifizierung, die für Oktober 2021 vorgesehen ist, folgendermaßen anpassen:

- Einbindung der Bauinnung und Kreishandwerkerschaft, jedoch mit mehr Informationen über die Vorteile und den Nutzen für ihre Betriebe, wenn sie ihre gering qualifizierten Arbeiter*innen zur Ausbildung schicken
- Bessere Einweisung der hinsichtlich der Ziele der Teilqualifikation und der Auswahlkriterien für die Teilnehmer*innen
- Stärkere Einbindung der lokalen Medien und Zeitungen, um die duale Ausbildungsmaßnahme direkt bei interessierten Personen zu bewerben.

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



www.alpine-space.eu/dualplus



édhéo



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm



édhÉa

Interreg



Alpine Space



DuALPlus

European Regional Development Fund



ZUKUNFTSFIT: DUALE AUSBILDUNG VERBESSERN

AUTORIN

Hannelore Schwabl - lvh

DATUM

30. Juni 2020

ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität
der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

D2.4.1 Bericht zum Schulungsprogramm
„Zukunftsfit“

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
1.1 EINLEITUNG.....	3
1.2 INVOLVIERTE EXPERT*INNEN.....	3
2 HINTERGRUND	3
3 ZIELE	4
4 BESCHREIBUNG	5
4.1 BAUSTEINE.....	5
INFORMATIONSVANSTALTUNGEN	5
KICK-OFF	5
LEHRHERR*INNEN UND AUSBILDNER*INNEN UNTER SICH	6
LEHRLINGE UNTER SICH	6
MITEINANDER	7
KICK OUT	8
4.2 METHODEN.....	8
5 UMSETZUNG	9
6 EVALUATION	9
6.1 COVID-KRISE.....	9

1 ZUSAMMENFASSUNG

1.1 Einleitung

Ein wichtiges Ziel dieses Projektes ist die Entwicklung und Verbesserung von Schulungsprogrammen. Hier sind die Projektpartner aufgefordert, eigene Trainingsprogramme für Ausbilder*innen zu verbessern und/oder neue einführen. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit KMU und Ausbilder*innen.

Lvh hat zu diesem Thema das Konzept „Zukunftsfit“ entwickelt, ein Workshop gemeinsam mit Ausbilder*innen und Lehrlingen.

Im Mittelpunkt stehen das gegenseitige Kennenlernen und die Klärung offener organisatorischer Fragen.

Gemeinsam schauen Ausbilder*innen und Auszubildende, was notwendig ist, um den Ausbildungsweg positiv zu beeinflussen, Herausforderungen zu meistern und Chancen zu nutzen. Darüber hinaus erleben alle Teilnehmer*innen das Gefühl von Zusam-

menhalt und gegenseitigem Vertrauen. Auch lernen die Teilnehmer*innen den Umgang und die Wichtigkeit von Mentaltraining und Coaching kennen.

1.2 Involvierte Expert*innen

Valentin Piffrader, MentalTraining,
Team-Entwicklung, Incentives
valentin@piffrader.com
piffrader.com

Vera Nicolussi-Leck, Konfliktmanagement,
Systemische Organisationsentwicklung
info@veranicolussileck.com
veranicolussileck.com

Ingrid Daprà, Rat der Meister
meisterbund@handelskammer.bz.it
www.handelskammer.bz.it/de/dienstleistungen/handelsregister/suedtiroler-meisterbund

2 HINTERGRUND

Unternehmen suchen zunehmend fitte Lehrlinge und Lehrlinge suchen anerkannte Unternehmen, in welchen sie ihren zukünftigen Beruf kennen und lieben lernen.

Doch dass diese Bedürfnisse auch auf beiden Seiten zufriedengestellt sind, ist nicht immer selbstverständlich.

lvh.apa als Wirtschaftsverband für Handwerk und Dienstleister vertritt die Interessen dieser Branche und stärkt sie. Als Interessensvertretung kämpft lvh gemeinsam mit sei-

nen Mitgliedern auf allen Ebenen für akzeptable Rahmenbedingungen für die Wirtschaft. Eine weitere wichtige Aufgabe des lvh ist es, die Mitglieder laufend zu informieren, beraten und zu unterstützen

lvh bekommt immer wieder Rückmeldungen von Seiten ihrer Mitglieder, dass die Ausbildung von Lehrlingen nicht reibungslos verläuft und hat sich deshalb zum Ziel gesetzt, sowohl den Unternehmen als auch den Lehrlingen eine Unterstützung anzubieten. Da in Südtirol kein Programm in diese

Richtung angeboten wird, hat Ivh zusammen mit zwei erfahrenen Trainer*innen das Konzept „Zukunftsfit“ entwickelt, bei dem sie Lehrlinge, Unternehmer*innen und Ausbilder*innen auf dem gemeinsamen Weg unterstützen.

Der freiberufliche Outdoor- und Mentaltrainer Valentin Piffraeder arbeitet schon seit vielen Jahren mit dem Ivh zusammen, in dem er vor allem die Lehrlinge für die Weltmeisterschaften der Berufe vorbereitet. Seine Fähigkeit, junge Menschen zu einer Mannschaft zusammenzuschweißen, diese zu begeistern und sie zu motivieren, gemeinsam für ein Ziel zu trainieren, haben den Südtiroler Junghandwerker*innen zu vielen Höchstleistungen und Auszeichnungen verholfen. .

Die Trainerin für Konfliktmanagement und systemische Organisationsentwicklung Vera Nicolussi-Leck begleitet und unterstützt Menschen und Organisationen kompetent und wirksam in Konfliktklärungen und Entwicklungen von Zukunftsstrategien.

Leider konnte das Programm nicht innerhalb der Projektzeit umgesetzt werden, doch ist geplant, die Workshops zu Zukunftsfit im Herbst 2021 zu starten.

Inhalte sind das Kennenlernen von Führungs- und Lerntechniken, Strategien zur Lösung von Konflikten und gegenseitigen Ressourcen. Diese Fähigkeiten, gekoppelt mit Reflexion des eigenen Handelns, tragen zur Stärkung von Sozialkompetenzen bei und unterstützen die persönliche Entwicklung. Durch gesteigerte Leistung, Kommunikations- und Teamfähigkeit wie auch den wertschätzenden gegenseitigen Umgang, verändert sich nachhaltig die Kultur des gesamten Unternehmens.

Automatisch nehmen Unzufriedenheit, Konflikte und Lehrabbrüche ab. Im Gegenzug verbessern sich Motivation, Qualität und Leistungsbereitschaft von Ausbilder*innen und Lehrlingen. Ebenso erhöht sich die Verbundenheit der Lehrlinge mit dem Unternehmen.

Gleichzeitig wird die Attraktivität des dualen Bildungssystems für das Handwerk und Gewerbe im Alpenraum gestärkt und die Vernetzung von Wirtschaft, Bildung und Wissenschaft wird erleb- und spürbar.

3 ZIELE

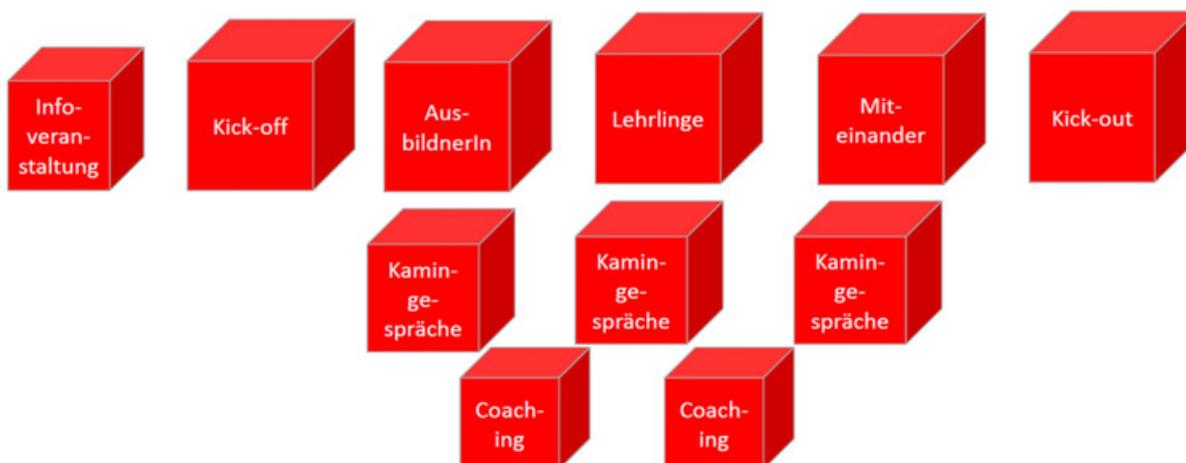
Die Teilnehmenden

- erkennen, dass Lernen eine Interaktionsform ist, bei der alle durch gemeinsamen und wechselseitigen Austausch neue Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben
- verstehen, dass alle gleichberechtigt am Lerngeschehen beteiligt sind und tragen somit gemeinsam dafür Verantwortung
- lernen Schemata, Modelle und Techniken aus der Führungswissenschaft und Lernforschung kennen und anwenden
- entwickeln sich persönlich weiter, stärken ihre Sozial- und Lösungskompetenz
- erfahren, dass neue Erkenntnisse durch Lehren entstehen
- verstehen unternehmerische Zusammenhänge und bringen ihre Stärken im Team ein
- lernen Feedback annehmen und geben, sind aktiv und neugierig

- können sich auf jedem Parkett bewegen und werden zu einem Aushängeschild für das Unternehmen
- verändern nachhaltig die Kultur des gesamten Unternehmens.
- bringen einen positiven Spirit in das Unternehmen
- zeichnen sich durch eine wertschätzende und lehrlingsfreundliche Unternehmenskultur aus
- bauen ein nährendes Netzwerk auf
- haben ein klares Bild zum Thema Onboarding und Ausbildungsplan

4 BESCHREIBUNG

4.1 Bausteine



Die Inhalte der einzelnen Bausteine werden im Folgenden im Detail beschrieben.

Informationsveranstaltungen

Die Informationsveranstaltungen finden in den Bezirken Schlanders, Bozen, Brixen und Bruneck statt. Hier wird das Projekt erstmals vorgestellt. Alle Interessierten haben die Möglichkeit, Fragen zu stellen, Anregungen zu geben und sich für die Zusatzqualifikation Zukunftsfür anzumelden.

Die Moderation dieser 30 Minuten gibt einen ersten Einblick über die Arbeitsweise der

Trainer*innen und die Wirkung der Zusatzqualifikation.

Dauer: 4 x 30 Min.

Kick-Off

Das Kick-Off ist die Auftaktveranstaltung zur Zusatzqualifizierung Zukunftsfür für Lehrherren, Ausbilder*innen und Lehrlinge.

An diesem Tag stehen gegenseitiges Kennenlernen und das Klären von noch offenen organisatorischen Fragen im Mittelpunkt.

Gemeinsam betrachten Lehrherr*innen, Ausbilder*innen und Lehrlinge, was notwendig ist, um positiven Einfluss auf den Ausbildungsweg zu nehmen, Herausforderungen zu meistern und Chancen zu nutzen. Zusätzlich erleben alle Teilnehmer*innen erste Inhalte von Zukunftsfit.

Dauer: 1 Tag

Lehrherr*innen und Ausbilder*innen unter sich

Ein klar strukturiertes Ausbildungsprogramm schafft Rahmen, gibt Sicherheit und Orientierung und ermöglicht es so, eigenverantwortlich, einen gemeinsamen, gewinnbringenden Lernweg zu gehen.

Was bedeutet Führen mit Sinn und Blick auf das große Ganze? Wie erkenne und nutze ich Ressourcen und Stärken? Wo liegen meine eigenen Ressourcen und Stärken?

Wie gehe ich mit Feedback oder Fehlern um? Wie fördere ich meinen Lehrling fachlich und sozial? Wie gelingt uns ein wertschätzendes Miteinander?

Diese und ähnliche Fragen beantworten wir gemeinsam in den Modulen.

Die Teilnehmenden:

- haben eine klare Vorstellung über die Onboarding-Phase und den Ausbildungsplan
- können den Rahmen für eine passende Lernumgebung im Unternehmen schaffen
- reflektieren ihre Haltung als Führungskraft
- erkennen ihre eigenen Persönlichkeitsstruktur

- setzen ihre Rolle in Bezug auf die Organisation und deren Umwelten situationsbewusst ein
- lernen Schemata, Modelle und Techniken aus der Führungswissenschaft und Lernforschung kennen und anwenden
- kennen ihre eigenen Ressourcen, Stärken und Schwächen
- kennen ihr Selbst- und Fremdbild
- trainieren ihre Kommunikationsfähigkeit
- erleben sich als selbstwirksam
- lernen durch Lehren
- wissen, wie sie sich einen Eindruck über das Können und die Kompetenzen der Lehrlinge verschaffen
- können Feedback geben und nehmen
- erkennen Lernlücken und fangen dies auf
- sprechen kritische Themen konstruktiv an
- erkennen Konflikte rechtzeitig und verfügen über Lösungskompetenz
- wissen, wie sie ihre Lehrlinge auf ihrem Lernweg unterstützen können
- nutzen Techniken zur Entschleunigung
- lernen Möglichkeiten zur Verhaltensveränderung kennen
- kennen die Dynamik und die Voraussetzung für Leistungsfähigkeit von Teams
- erkennen den Wert von Teamentwicklung
- können einen wertschätzenden Ausstieg gestalten

Dauer: 2 x 2 Tage

Lehrlinge unter sich

In diesen zwei Modulen wird eine Lernumgebung für junge Menschen geschaffen, welche ihnen Entwicklung ermöglicht. Sie lernen ihre Fähigkeiten und Talente besser

kennen und wissen, wie sie diese bestmöglich auf ihrem Ausbildungsweg und im Unternehmen einbringen können.

Die Teilnehmenden:

- reflektieren ihre Haltung als Lehrlinge und dem Unternehmen gegenüber
- erkennen ihre eigenen Persönlichkeitsstruktur
- wissen, was ihr Verhalten prägt
- setzen ihre Rolle in Bezug auf die Organisation und deren Umwelten situationsbewusst ein
- kennen ihre eigenen Ressourcen, Stärken und Schwächen
- kennen ihr Selbst- und Fremdbild
- trainieren ihre Kommunikationsfähigkeit
- erleben sich als selbstwirksam
- lernen durch Lehren
- kennen die Dynamik von Teams
- lernen Schemata, Modelle und Techniken aus der Lernforschung kennen und anwenden
- wissen, wie sie sich einen Eindruck über das eigene Können und die eigenen Kompetenzen verschaffen
- können Feedback geben und nehmen
- erkennen Lernlücken und begegnen diesen aktiv und eigenverantwortlich
- sprechen kritische Themen konstruktiv an
- wissen, wie sie sich auf ihrem Lernweg Unterstützung holen können
- nutzen Techniken zur Entschleunigung
- lernen Möglichkeiten zur Verhaltensveränderung kennen
- erkennen den Wert und die Wichtigkeit von Zeitmanagement

Dauer: 2 x 2 Tage

Miteinander

Gemeinsam werden nun die erlernten Inhalte vertieft, angewandt, reflektiert und auf ihre Transferwirksamkeit in den Alltag überprüft.

Die Teilnehmenden:

- erkennen und reflektieren gemeinsam Werte, Einstellungen und Glaubenssätze
- erleben ihren eigenen Teambuildungsprozess gekoppelt mit theoretischem Hintergrundwissen und Reflexion
- klären ihre Rolle und Rollenerwartungen
- entdecken ihre Verantwortung für den Erfolg des Lernprozesses und des Unternehmens
- trainieren ihre Kommunikationskompetenz
- üben den konstruktiven und lösungsorientierten Umgang mit Konflikten
- erkennen den Wert von Vertrauen und Freude am alltäglichen Wirken
- planen gemeinsam den Transfer

Dauer: 2 Tage

Kamingespräche

- Die zweitägigen Module werden durch Kamingespräche zu aktuellen und Zukunftsthemen (wie beispielsweise Innovation, Digitalisierung, sinnvolle Arbeitssicherheit) abgerundet. Ein gemütliches Beisammensein mit Austausch, Netzwerken, neue Pläne schmieden, lassen die Abende ausklingen.
- Dauer: zweistündige Abendveranstaltung samt Abendessen

Mentaltraining und Coaching

- Unterstützend nehmen alle Teilnehmer*innen zwischen den Modulen die

Möglichkeit eines individuellen Mentaltrainings oder Coachings in Anspruch.

- Dieses findet sowohl im Einzelsetting als auch im Teamsetting (Ausbildner*in Lehrling) statt.
- Fragen wie: „Wie wirke ich auf andere, welches sind meine blinden Flecken und unbewussten Muster, welche Erwartungen werden an mich als Lehrherr*in, Ausbilder*in oder Lehrling gestellt, wie gestalte ich meine Arbeit, usw.“, werden im persönlichen Coaching oder Mentaltraining reflektiert und ermöglichen so bewussteres Handeln. Gleichzeitig werden Techniken zum besseren Umgang mit Stress und fordernden Situationen eingeübt.
- Dauer: Insgesamt 16 Stunden pro Teilnehmer*in, individuell planbar

Kick Out

Ein gelungenes Projekt braucht einen erfolgreichen Abschluss

Gemeinsam ziehen wir abschließend Transferschleifen:

- tauschen wir erste Erfahrungen aus
- sammeln Gelungenes und Hürden,
- überlegen passende Transferaktionen
- geben Ausblick
- planen weitere Treffen am Stammtisch

und lassen die gemeinsame Zeit mit einem gemeinsamen Abendessen ausklingen.

Dauer: 1 Tag

4.2 Methoden

Die eingesetzten Methoden werden der jeweiligen Problemsituation gerecht und somit sind alle aufgeführten Werkzeuge als mögliche Einsatzmittel zu sehen, also flexibel in ihrer situativen Anwendung.

Einen theoretischen Hintergrund liefert das Modell der strategischen, generischen Problemlösung (Watzlawick, Bateson, u.a.), welches besagt, dass nur durch gemeinsame Klärung der aktuellen Situation umsetzbare und von allen Beteiligten getragene Lösungen entwickelt und implementiert werden können. Weitere Methoden stammen aus der Kommunikationswissenschaft, der systemischen Beratung und der Typenlehre des Enneagramms.

Anlehnend an die Theorie Positive Leadership, gehen wir davon aus, dass jeder Einzelne über einen wertvollen Reichtum an Grundkenntnissen verfügt, und mit dieser Methodik können wir eine maximale Anpassung der Workshopverfahren sicherstellen, die zusammen mit konkreten Experimentierergebnissen zu maximalem Lernen führt (mit Kopf, Herz und Hand).

Die zusätzlich verwendete Lehrmethode ist das sog. "action learning".

Im Gegensatz zu einem typischen Traineransatz, bei dem die Teilnehmer*innen dem Trainer/der Trainerin gegenüber sitzen, der/die die goldenen Regeln eines bestimmten Themas beschreibt, erleben die Teilnehmer*innen im konkreten Handeln neue Erfahrungen. Die Erfahrungen und Erfolgserlebnisse werden im Anschluss gemeinsam mit dem Trainer/der Trainerin reflektiert und auf ihre Transferwirksamkeit überprüft. Dadurch werden sie nachhaltig in den Arbeitsalltag übertragen. Das Format ist interaktiv und sehr partizipativ.

Kreativtechniken, Outdoormethoden und Techniken aus dem Mentaltraining erweitern die Gestaltung der einzelnen Module.

Durch die Erstellung von Ad-hoc-Umsetzungsplänen werden schließlich die Bedingungen geschaffen, unter denen die Teilnehmer*innen die Inhalte der einzelnen Bausteine systematisch und proaktiv in den Arbeitsalltag übertragen können.

5 UMSETZUNG

Die Umsetzung des Pakets „Zukunftsfit“ war ursprünglich für April 2020 geplant. Durch die Covid19-Pandemie im Frühjahr 2020 wurde die Implementierung auf September 2020 verschoben. Durch den neuen Lock-

down aufgrund von Covid19 im Winter 2020 wurde dieser Termin erneut unmöglich und die Umsetzung für das Jahr 2020 gestrichen.

6 EVALUATION

6.1 COVID-Krise

Das Programm konnte aufgrund der aktuellen Covid 19-Pandemie nicht umgesetzt werden. Zukunftsfit wurde 2-mal (Frühjahr und Herbst 2020) ausgeschrieben, musste allerdings jedes Mal abgesagt werden, da physische Treffen nicht möglich waren.

Für die gewählte Workshop-Art für das Projekt „Zukunftsfit“ ist allerdings eine physische Anwesenheit aus diversen Gründen unabdingbar.

Online-Workshops erschweren und minimieren die Interaktion untereinander. Können sich Lehrlinge und Lehrherr*innen nicht austauschen, stellt vor allem für die Module „Ausbilder*innen“, „Lehrling“, „Miteinander“ und „Kickout“ eine Hürde dar.

Darüber hinaus fehlt der informelle Austausch unter den Teilnehmer*innen, der normalerweise in den Zeiten zwischen den einzelnen Modulen stattfindet. So werden die Pausen zuhause und nicht vor Ort abgehalten und lassen kaum zufällige Zwischengespräche zu.

Auch bei den Kaminesgesprächen online werden nicht dieselben Ergebnisse erreicht, da bei einer Online-Veranstaltung die Gespräche von einer Person geleitet werden müs-

sen und somit kein natürlicher Austausch unter den Teilnehmer*innen entstehen kann.

Ein Mentalcoaching und -training kann online nicht durchgeführt werden, da die Coaches die Mimik und Gestik der Teilnehmer*innen in Bezug auf bestimmte Fragen nicht sehen und somit nicht deuten und coachen können.

Zusätzlich können eine schlechte Internetverbindung oder fehlende technische Ausrüstung, wie beispielsweise keine Kamera, die Teilnehmenden frustrieren und störend für die gesamte Gruppe sein. Dies beeinflusst negativ die gewünschten Ergebnisse.

Alle genannten Gründe würden den Ablauf und die Ergebnisse des Projektes „Zukunftsfit“ verschlechtern. Aufgrund dessen wird versucht werden, die Umsetzung von Zukunftsfit auf September 2021 zu verlegen. Leider ist dieser Zeitplan nicht mehr innerhalb der Projektphase.

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhéo



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T2 INNOVATION UND QUALITÄT

Bedürfnisse von Unternehmen im Alpenraum bezüglich der dualen Ausbildung

Bedürfnisse von Unternehmen in Vorarlberg bezüglich der dualen Ausbildung

Innovative Ausbildungsprogramme

Lernen für das Leben (Vlbg)

Facharbeiter*innen-Ausbildung für Studierende (NÖ)

Teilqualifikation im Baubereich mit Externenprüfung (Bayern)

Zukunftsfit – Die duale Ausbildung verbessern (Südtirol)

Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder*innen in der dualen Ausbildung

Die DuALPlus-Partner entwickelten ein Ausbildungskonzept für betriebliche Ausbilder*innen, das Impulse für die Arbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen liefert. In sechs Modulen zeigt das Konzept auf, wie sich Ausbilder*innen die notwendigen Kenntnisse und Kompetenzen aneignen können, um Auszubildende mit sehr unterschiedlichen Hintergründen erfolgreich anzusprechen, zu motivieren und zu begleiten. Der Bericht liefert Tipps für den Umgang mit Schul- und Studienabbrecher*innen und Migrant*innen. Weitere Kapitel sind die Beurteilung von Lernprozessen und digitale Kompetenzen.

Handbuch zu innovativen Praktiken in der dualen Ausbildung

Das Handbuch zu innovativen Praktiken in der dualen Ausbildung umfasst alle Berichte und Projekterkenntnisse zum Thema Innovation und Qualität in der dualen Ausbildung. Es steht in englischer Sprache zum Download zur Verfügung:

<https://www.alpine-space.eu>

[/projects/dualplus/pdfs/handbook/dualplus_handbook_a5_web.pdf](https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/handbook/dualplus_handbook_a5_web.pdf)

Um ein gedrucktes Exemplar zu erhalten, wenden Sie sich bitte an: office@regio-v.at



© Thomas Linberger, www.argum.com

HERAUSFORDERUNGEN DER DUALEN AUSBILDUNG IN 2020

AUSBILDUNGSKONZEPT FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDER*INNEN IN DER DUALEN AUSBILDUNG

AUTOR*INNEN

Adriana BAER, HWK
Ana DRAGICEVIC, OZS
Luc FLEURET, CRMA
Markus GAMON / Marion MAIER,
BiGe telesiSK/Regio-V
Julia PINTSUK-CHRISTOF, NDU
Francesco PISANU, PAT

ARBEITSPAKET

T2 - Innovation und Qualität in der dualen
Ausbildung

ERGEBNIS

D.T2.4.2 Ausbildungskonzept für betriebliche
Ausbilder*innen in der dualen Ausbildung

DATUM

September 2020

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG	3
HINTERGRUND.....	3
AUFBAU DES DOKUMENTS	4
MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN	5
ZWECK DES MODULS.....	5
LERNZIELE	5
MODUL 1 - WICHTIGSTE LERNEINHEITEN	6
MODUL 2: WIE MAN MIGRANT*INNEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT	7
ZWECK DES MODULS.....	7
LERNZIELE	7
MODUL 2 - WICHTIGSTE LERNEINHEITEN	9
MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/ SCHULABBRECHER*INNEN	12
ZWECK DIESES MODULS.....	12
LERNZIELE	12
MODUL 3 - WICHTIGSTE LERNEINHEITEN	14
MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANISATION DER AUSBILDUNG	16
ZWECK DES MODULS.....	16
LERNZIELE	16
MODUL 4 - WICHTIGSTE LERNEINHEITEN	17
MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER*INNEN	20
ZWECK DES MODULS.....	20
LERNZIELE	20
MODUL 5 - WICHTIGSTE LERNEINHEITEN	21
MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN	23
ZWECK DES MODULS.....	23
LERNZIELE	24
MODUL 6 - WICHTIGSTE LERNEINHEITEN	26
REFERENZEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN	28
MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN	28
MODUL 2: WIE MAN MIGRANT*INNEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT	29
MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/ SCHULABBRECHER*INNEN	29
MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANISATION DER AUSBILDUNG.....	30
MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER*INNEN	31
MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN.....	31

ZUSAMMENFASSUNG

Hintergrund

Die Bedeutung der dualen Ausbildung für einen reibungslosen Übergang von der Ausbildung in den Beruf und die wirtschaftliche Bedeutung der Handwerksberufe sind auf politischer Ebene weithin anerkannt. Dennoch wird es für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) immer schwieriger, geeignete Lehrlinge zu bekommen. Immer mehr Lehrlinge kommen heutzutage aus Randgruppen wie Schulabbrecher*innen¹, Flüchtlinge und Jugendliche mit Lernschwächen.

Ziel dieses Ausbildungskonzepts ist es, den betrieblichen Ausbilder*innen die Möglichkeit zu bieten, sich die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen anzueignen, um Auszubildende mit sehr unterschiedlichen Hintergründen im Laufe ihrer Ausbildung erfolgreich anzusprechen, zu motivieren und zu begleiten. So erhalten sozial benachteiligte Jugendliche die Chance, ihre Lehre erfolgreich zu absolvieren und ausbildende Unternehmen die Möglichkeit, von den qualifizierten Lehrlingen, die sie ausgebildet haben, zu profitieren.

Dieses Qualifizierungskonzept wurde im Rahmen des DuALPlus-Projekts entwickelt; einem vom EU-Alpenraumprogramm finanzierten Projekt, in dem KMU, Bildungseinrichtungen, Organisationen zur Unternehmensförderung wie Handwerkscluster und -kammern, Universitäten und Designinstitute sowie regionale Behörden aus sechs Alpenregionen ihre Kräfte bündelten, um die Qualität der dualen Ausbildung im Alpenraum zu verbessern.

Das Ausbildungskonzept hat somit eine transnationale alpenraumbezogene Perspek-

tive, d.h. es behandelt Probleme der dualen Ausbildung, die alle Projektpartnerregionen (Bayern, Rhône-Alpes, Niederösterreich, Südtirol, Trentino, Vorarlberg, Schweiz und Slowenien) in ähnlichem Umfang betreffen.

Durch die Diskussionen bei den verschiedenen Projektpartnertreffen im Laufe des Projekts identifizierten die Partner die gemeinsamen Herausforderungen, denen sich alle Projektpartner/Partnerregionen gleichermaßen stellen müssen.

Diese sind:

- Junge Menschen für eine Lehrstelle zu gewinnen (da die Zahl der Lehrlinge in allen Regionen kontinuierlich abnimmt)
- Integration neuer/spezieller Zielgruppen (wie z.B. Migrant*innen, Studienabbrecher*innen, Schulabbrecher*innen, junge Menschen ohne Ausbildung und Arbeit, usw.), die besondere Unterstützung benötigen, um erfolgreich zu sein.

Diesen Herausforderungen müssen sich vor allem die betrieblichen Ausbilder*innen stellen, die einerseits als Botschafter*innen der Lehrlingsausbildung fungieren und diese bewerben müssen, um neue Lehrlinge für die Betriebe, in denen sie arbeiten, zu gewinnen. Andererseits müssen die betrieblichen Ausbilder*innen lernen, mit speziellen Zielgruppen mit ihren besonderen Bedürfnissen erfolgreich umzugehen und sie angemessen zu unterstützen. Dementsprechend besteht der Zweck des innovativen Ausbildungskonzepts darin, Qualifizierungsmodule für betriebliche Ausbilder*innen vorzuschlagen, die ihre Fähigkeiten zur Bewältigung dieser neuen Herausforderungen auf dem aktuellen Arbeitsmarkt fördern.

Das Ausbildungskonzept kann als Leitfaden für Bildungsanbieter für die Entwicklung einer neuen Qualifizierungsmaßnahme / eines neuen Weiterbildungsangebots für betriebli-

¹ Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird in diesem Dokument auf eine geschlechtsspezifische sprachliche Differenzierung verzichtet. Der verwendete Plural schließt stets alle Geschlechter mit ein.

che Ausbilder*innen in ihren Regionen angesehen werden.

Das vorliegende Dokument ist in Deutsch, Englisch, Französisch, Slowenisch und Italienisch erhältlich.

Aufbau des Dokuments

Der Aufbau und die Inhalte der Ausbilder*innenqualifizierung orientieren sich an und bauen auf den von der deutschen Initiative **"Stark für Ausbildung - Stark für die Lehre"** vorgeschlagenen Modulen auf, welche zum Teil den Schwerpunktthemen der DuALPlus-Partnerschaft entsprechen. Allerdings wurden die Inhalte modifiziert und zusätzliche Module und Inhalte so angepasst, dass sie den Bedürfnissen und Rahmenbedingungen in den Alpenregionen entsprechen.

Das gesamte Ausbildungskonzept besteht aus sechs Hauptmodulen. Diese stellen kein vollständiges Curriculum dar, sondern vielmehr ein Ausbildungskonzept, das den Bildungsinstitutionen Anregungen gibt, wie sie ein neues Ausbildungsangebot für betriebliche Ausbilder*innen einrichten können. Dazu gehören Empfehlungen hinsichtlich der Ausbildungsziele, des Ausbildungsformats (online, offline, Blended Learning), der Dauer der einzelnen Einheiten und der vollständigen Module sowie des didaktischen Ansatzes und der Methoden.

Die sechs Module bauen nicht aufeinander auf und können daher je nach Bedarf unabhängig voneinander umgesetzt werden. Sie decken die folgenden Themen ab:

Modul 1: Erfolgreiche Ansprache von Auszubildenden

Ziel ist, betriebliche Ausbilder*innen in die Lage zu versetzen, Jugendliche in geeigneter Weise mit der entsprechenden Sprache anzusprechen, damit sie sich für eine Lehrstelle im Unternehmen entscheiden. Die betrieblichen Ausbilder*innen werden darin geschult, bei den Jugendlichen für ihren Beruf zu wer-

ben und mit ihnen Bewerbungsgespräche zu führen, um falsche Vorstellungen und Missverständnisse zu vermeiden.

Modul 2: Wie man Migrant*innen durch Lehrstellen integriert

Ziel dieses Moduls ist die Sensibilisierung der betrieblichen Ausbilder*innen für die besonderen Erfahrungen und Hintergründe von Migrantinnen und Migranten und die besonderen Lebensbedingungen, mit denen sie nun im neuen Land konfrontiert sind. Das Modul soll interkulturelles Bewusstsein und Verständnis schulen, Sprachbarrieren überwinden, das Erlernen von Sprachen (insbesondere Fachsprache) am Arbeitsplatz fördern, Missverständnisse vermeiden und daraus entstehende Konflikte lösen.

Modul 3: Gezielter Umgang mit Studien-/Schulabbrecher*innen

Durch dieses Modul sollen die betrieblichen Ausbilder*innen lernen, was Studien- oder Schulabbrecher*innen von anderen Auszubildenden unterscheidet und warum sie für die Unternehmen vorteilhaft und in ihrer Ausbildung besonders erfolgreich sein können. Sie lernen, wie man didaktisch und methodisch an sie herangeht, wie man sie am besten motiviert und wie man mit ihnen klar und erfolgreich kommuniziert. Insbesondere müssen die betrieblichen Ausbilder*innen darauf achten, dass sie den Studienabbrecher*innen nicht das Gefühl geben, gescheitert zu sein und dass die duale Ausbildung die zweitbeste Option ist. Ganz im Gegenteil, eine Karriere durch eine duale Ausbildung zu verfolgen, ist eine ausgezeichnete Alternative zu einer akademischen Laufbahn mit einer fast ebenso großen Vielfalt an Karrieremöglichkeiten.

Modul 4: Unterstützung des Lernprozesses durch eine ganzheitliche Lehre

Dieses Modul soll die betrieblichen Ausbilder*innen mit der pädagogischen Theorie vertraut machen und zeigen, wie Jugendliche insbesondere im Rahmen einer Lehre lernen. Darüber hinaus sollen betriebliche Ausbilder*innen lernen, wie sie die individuellen

Lernprozesse von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterstützen können, insbesondere auch solche mit Lernbehinderungen oder Lernproblemen, aber auch wie sie Lernfortschritte beurteilen, konstruktives und motivierendes Feedback geben und Lehrlinge auf die Abschlussprüfung vorbereiten können.

Modul 5: Förderung digitaler Kompetenzen für Ausbilder*innen im Unternehmen

Das Ziel dieses Moduls ist es, die digitalen Fertigkeiten der betrieblichen Ausbilder*innen zu fördern, damit sie diese für die Verbesserung der Ausbildung der Auszubildenden am

Arbeitsplatz und darüber hinaus nutzen können. Wie die aktuelle Corona-Krise zeigt, wird die Fähigkeit zur Nutzung des Internets und anderer digitaler Medien zur Erleichterung von Fernlernaktivitäten zu einer entscheidenden Kompetenz für Ausbilder*innen.

Modul 6: Beurteilung von Lernprozessen

Die Absicht dieses Moduls ist es, den betrieblichen Ausbilder*innen grundlegende pädagogische Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie geeignete Lernziele für die praktische Ausbildung festlegen und die Fortschritte der Auszubildenden überwachen und bewerten können.

MODUL 1: ERFOLGREICHE ANSPRACHE VON AUSZUBILDENDEN

Zweck des Moduls

Dieses Modul zielt darauf ab, Ausbilder*innen in der Wirtschaft in den Bereichen Methoden der Personalauswahl, Einstellung, Integration und Ausbildung von Jugendlichen auszubilden. Umfragen haben gezeigt, dass einige Unternehmen in der Frage der Personalauswahl nicht ausreichend vorbereitet zu sein scheinen (Reproduktion von Stereotypen, Diskriminierung usw.). Verträge werden während der Ausbildung aufgrund von Kommunikationsproblemen zwischen dem/der betrieblichen Ausbilder*in und dem Lehrling gekündigt.

Dieses Modul ermöglicht den Ausbilder*innen, ihre Kommunikation mit jungen Menschen zu verbessern und ihre Personalauswahlmethoden weiterzuentwickeln.

Lernziele

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder*innen in der Lage sein...

- die Art und Weise, wie sie mit jungen Menschen kommunizieren zu verbessern
- ihre Methoden der Personalauswahl zu optimieren
- Zugang zu Jugendlichen zu bekommen
- eine positive Haltung einzunehmen und einen positiven Dialog zu führen, der junge Menschen überzeugt
- mit Generationsunterschieden umzugehen
- mit mehr Objektivität und Offenheit unterschiedliche Kandidat*innen zu rekrutieren.

Modul 1 - Wichtigste Lerneinheiten

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden
<p>Hintergrund der jungen Generationen und ihre Einstellung zu Arbeit und Handwerk</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit hat der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis für die Werte und „Hebel“/Motivationen der jungen/neuen Generationen • Verständnis für die Berufsorientierung von Jugendlichen und ihre Selbstwahrnehmung in der Arbeitswelt • Verständnis, wie seine/ihre Mitarbeiterführung an die jeweilige Generation angepasst werden muss 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie verhält sich ein*e Jugendliche*r heute in seiner/ihrer Orientierung und in der Arbeitswelt? • Welches sind die Werte und Erwartungen der neuen Generationen in Bezug auf Beratung? • Welche Vision/Vorstellung haben die Jugendlichen von den Berufen? (Selbst-)Einschätzungen und wie man mit Fehleinschätzungen umgeht • Werte und Erwartungen der neuen Generationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Videos, Studien/Feldstudien • Format in der Präsentation (z.B. Video, also kleine Gruppe von 4-6 Personen) 	1,5 h
<p>Einbeziehung der Auszubildenden in reale Arbeits- und Geschäftsläufe</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • in der Lage sein, ein positives Gespräch zu führen und eine Überzeugungskraft zu entwickeln, um sein/ihr Berufsbild und sein/ihr Unternehmen zu bewerben • wissen, wie man respektvoll und verantwortungsbewusst spricht, um die neue Generation zu erreichen • seine/ihre Rolle bei der Personalauswahl und den Einfluss, den unbegründete Stereotypen nehmen können, verstehen • in der Lage sein, objektiv auszubildende einzustellen 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Ausbilder*innen helfen, ihren Bezugsrahmen zu erweitern und bisherige Gewissheiten aufzugeben • positive und überzeugende Gespräche führen, um das eigene Berufsbild und Unternehmen zu bewerben • wissen, wie man verantwortungsvoll und respektvoll mit jungen Menschen / der neuen Generation spricht • sich bewusst werden, was der Umgang mit der neuen Generation beinhaltet, welche Haltung vorteilhaft ist. Den Fokus auf Technologie und Innovation sowie die Werte des Unternehmens legen, um eine zukunftsorientierte Strategie zu fördern • die Hebel der Generationen (Y, Z Digital Natives) anhand eines Analyserasters verstehen und wissen, wie man die richtigen Strukturen vorgibt und die richtigen Grenzen setzt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop zwischen Ausbilder*innen • Nachstellen eines praktischen Falls bei der Personalauswahl (z.B. in der Rolle einer sehbehinderten Person mit einer Maske, in der Rolle einer Legasthenikerin mit einem Text, dessen Wörter anders formuliert sind, usw.) <p>Fallstudien zur Personalauswahl</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objektiv rekrutieren und Vorurteile vermeiden • Den Ausbilder*innen, die eine andere Vorstellung von der Personalauswahl haben, neue Lösungen anbieten und sich mehr auf die Fähigkeiten und Kapazitäten der Kandidat*innen konzentrieren 	1,5 h

MODUL 2: WIE MAN MIGRANT*INNEN DURCH LEHRSTELLEN INTEGRIERT

Zweck des Moduls

Der Mangel an Spezialist*innen nimmt zu. Aufgrund der tief verwurzelten Traditionen im Handwerk und Handel sowie der alternen Bevölkerung herrscht gerade im Alpenraum ein Mangel an Facharbeiter*innen und Lehrlingen. Diese Situation wird sich verschärfen. Migration, Einwanderung und kulturelle Vielfalt könnten sowohl für unsere Gesellschaft als auch für unsere Wirtschaft von Nutzen sein, wenn wir in der Lage sind, eine einladende und respektvolle Kultur zu entwickeln, Wissen und Bewusstsein zu vermitteln und gute Praktiken im Bereich der Bildung, Ausbildung und Qualifizierung umzusetzen.

Ziel dieses Moduls ist es, die betrieblichen Ausbilder*innen für die besonderen Erfahrungen und Hintergründe der Migrant*innen sowie für die Lebensbedingungen, mit denen sie konfrontiert sind, zu sensibilisieren. Ziel ist es, interkulturelles Bewusstsein und Verständnis zu schulen, Sprachbarrieren zu überbrücken, das Erlernen von (Fremd-)Sprachen am Arbeitsplatz zu fördern sowie Missverständnisse zu vermeiden und daraus resultierende Konflikte zu lösen.

Als Migrant*innen definieren wir sowohl im Ausland geborene Menschen als auch Menschen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden (Migrant*innen der zweiten Generation).

Lernziele

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder*innen in der Lage sein...

- ihre eigene Nation und andere Nationen sowie die kulturellen Besonderheiten und Unterschiede zu charakterisieren, diese Vielfalt zu nutzen, um den Lernerfolg der Auszubildenden zu stärken, mögliche Missverständnisse zu erkennen, die sich aus Unterschieden ergeben könnten, und Kommunikationstechniken und Lösungsstrategien einzusetzen, um kulturelle Missverständnisse in eine positive Richtung zu lenken.
- verschiedene Aspekte der Willkommenskultur, Integration sowie deren Bedeutung für die Personalauswahl von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund zu verstehen, die wesentlichen Aspekte eines Willkommensportfolios zu kennen und ein solches Portfolio für das eigene Unternehmen zu entwickeln, Praktiken und Maßnahmen für eine positive Willkommenskultur in Unternehmen anzuwenden, die sowohl die Ankunft als auch die Integration der Auszubildenden fördern.
- Sprachbarrieren zu erkennen und zu versuchen, Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, regionale Angebote und Programme sowie bestimmte Ansprechpartner zu kennen, sowie die Auszubildenden zu unterstützen und zu ermutigen, Sprachkur-

se oder Schulungen für sprachliche Kompetenzen zu besuchen

- ein Wörterbuch/Handbuch als Hilfsmittel zu verwenden, um Fachbegriffe zu erklären und Missverständnisse zu vermeiden
- die Potenziale und Stärken von Auszubildenden zu erkennen, zu fördern und zu nutzen
- Wege und Praktiken zu nutzen, um gruppendynamische Prozesse positiv zu beeinflussen
- Methoden und Praktiken anzuwenden, um Konflikte, die während der Lehrlingsausbildung aufgetreten sind, frühzeitig zu erkennen und zu lösen
- mit diskriminierenden Anfeindungen gegen den Betrieb und Lehrlinge umzugehen und sich vorbildlich zu verhalten.

Modul 2 - Wichtigste Lerneinheiten

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lern- stunden	Offline/ Online
Schulung von interkulturellem Bewusstsein und Verständnis	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit hat/kann der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Charakteristika der eigenen wie auch anderer Nationen sowie deren kulturelle Besonderheiten und Unterschiede • diese Vielfalt nutzen, um den Lernerfolg der Auszubildenden zu stärken • mögliche Missverständnisse erkennen, die sich aus Unterschieden ergeben könnten • Kommunikationstechniken und Lösungsstrategien anwenden, um kulturelle Missverständnisse in eine positive Richtung zu lenken • Kenntnis über regionale Unterstützungsdienste und Wissen, wie man bei Bedarf Unterstützung erhält 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung der Unterschiede von unterschiedlichen Nationen und ihrer Kulturen • Besonderheiten zu unserer jeweiligen eigenen Kultur - je nach Anforderung des Landes; zum Beispiel: Migrantinnen und Migranten aus Ex-Jugoslawien und aus der Türkei 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der Kulturen durch einen Kulturbeauftragten (Gastvortrag) • Unterstützung durch Filme über häufige Herkunftsländer • Erarbeitung von Merkmalen und Unterschieden der Kulturen im Rahmen von Workshops und Teamarbeit • Definition und Implementierung von Ansprechpartner*innen 	4 h	Tag 1 - Modul 1 offline
Entwicklung einer Willkommenskultur und eines Willkommenssportfolios	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Aspekte der Willkommenskultur, der Integration sowie deren Bedeutung für die Personalauswahl von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund • die wesentlichen Aspekte eines Willkommensportfolios und ist in der Lage, ein solches Portfolio für das eigene Unternehmen zu entwickeln • Praktiken und Maßnahmen für eine positive Willkommenskultur in Unternehmen, die sowohl die Ankunft als auch die Integration der Auszubildenden positiv unterstützen 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen und Aufzeigen wesentlicher Aspekte einer positiven Willkommenskultur im Ausbildungsbetrieb. 	<p>Auf der Grundlage guter Praktiken entwickeln die betrieblichen Ausbilder*innen Ideen für das Willkommensportfolio ihres Betriebs</p> <p>(Hauptinhalte: Präsentation des Unternehmens, Ansprechpartner*innen für Schulen, Eltern, Regeln, Respekt)</p>	4 h	Tag 1 - Modul 2 offline

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lern- stunden	Offline/ Online
Erkennen und Überwinden von Sprachbarrieren. Unterstützung bei der Förderung des Sprachenlernens.	Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der/die Lernende <ul style="list-style-type: none"> • Sprachbarrieren und versucht, mögliche Lösungen aufzuzeigen • regionale Angebote und Programme sowie die jeweiligen Ansprechpartner*innen • Wege zur Unterstützung und Ermutigung der Auszubildenden sowie Sprachkurse oder Schulungen für sprachliche Kompetenzen 	Themen dieser Lerneinheit sind <ul style="list-style-type: none"> • Regionale Angebote und Ansprechpartner*innen von Organisationen mit dem Schwerpunkt Sprachförderung 	Vorstellung von regionalen und aktuellen Dienstleistungen, Sprachkursen sowie Trainings für sprachliche Kompetenzen für Lehrlinge im Rahmen eines Workshops, der von einem/einer Fachexpert*in geleitet wird	2 h	Tag 2 - Modul 1 offline oder online
Verbesserung des Erlernens der Fachsprache am Arbeitsplatz	Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende <ul style="list-style-type: none"> • ein Wörterbuch/Handbuch als Hilfsmittel verwenden, um Fachbegriffe zu erklären und Missverständnisse zu vermeiden 	Themen dieser Lerneinheit sind <ul style="list-style-type: none"> • Einfache Methoden und Praktiken zur Vereinfachung der Fachsprache für Auszubildende 	Entwicklung eines Wörterbuchs/Handbuchs, abgestimmt auf das eigene Unternehmen, den Berufssektor, das Berufsfeld sowie den Rahmen des Ausbildungsplans im Rahmen eines Workshops. Es könnte wesentliche Begriffe und Regeln z.B. in Deutsch und Türkisch enthalten. Die Wörterbücher/Handbücher werden übersetzt. <i>Es könnte hilfreich sein, ein vorhandenes Modell eines Handbuchs zu verwenden, in das die Teilnehmer*innen ihre eigenen Notizen eintragen.</i>	6 h	Tag 2 - Modul 2 offline oder online oder als Hausaufgabe
Anerkennung und Nutzung der Potenziale und Stärken von Auszubildenden	Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende <ul style="list-style-type: none"> • die Potenziale und Stärken der Auszubildenden erkennen, fördern und nutzen 	Themen dieser Lerneinheit sind <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung einer SWOT-Analyse (Matrix) 	Entwicklung von Ideen; Workshop	2 h	Tag 3 - Modul 1 offline

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden	Offline / Online
Stärkung der Solidarität und des Gemeinschaftsgefühls von Lehrlingen	Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der/die Lernende <ul style="list-style-type: none"> • Wege und Praktiken, um gruppendynamische Prozesse positiv zu beeinflussen 	Themen dieser Lerneinheit sind <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen und Herausgreifen von typischen Alltagssituationen • Schulung in Methoden zur Bewältigung von Problemen, z.B. gemeinsame Aktivitäten wie ein Ausflug oder eine Grillparty 	Gruppenarbeit und Simulation bzw. Rollenspiele. Z.B. Auszubildende*r mit Migrationshintergrund beginnt in einem Unternehmen mit drei einheimischen Auszubildenden zu arbeiten	2 h	Tag 3 - Modul 2 offline
Probleme rechtzeitig erkennen und daraus entstehende Konflikte lösen	Nach Abschluss dieser Lerneinheit kennt der/die Lernende <ul style="list-style-type: none"> • Methoden und Praktiken zur frühzeitigen Erkennung und Lösung von Konflikten, die während der Lehrlingsausbildung aufgetreten sind 	Themen dieser Lerneinheit sind <ul style="list-style-type: none"> • Anerkennung von sozialen Kompetenzen und Einsatz von Methoden als Werkzeuge persönlicher Fähigkeiten 	Vortrag und Entwicklung bzw. gemeinsame Definition von Beispielen, ergänzt durch die Darstellung von Situationen in Videos/Kurzfilmen	2 Stunden	Tag 3 - Modul 3 offline
Umgang mit Diskriminierung im Arbeitsalltag	Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende <ul style="list-style-type: none"> • mit diskriminierenden Anfeindungen gegenüber seinem Betrieb und seinen Auszubildenden gut umgehen und sich vorbildlich verhalten 	Themen dieser Lerneinheit sind <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen und Herausgreifen von typischen Alltagssituationen 	Im Rahmen von Rollenspielen stellen die Teilnehmenden Situationen nach und suchen nach guten Lösungen. Z.B. der wahre Vorfall eines Elektrounternehmens in Vorarlberg/AT, das elf Lehrlinge mit Migrationshintergrund ausbildet. Sowohl Ausbilder*innen als auch Lehrlinge sehen sich im Alltag immer wieder mit verbalen Beschimpfungen konfrontiert, wie z.B. "Findet ihr keine Einheimischen mehr, die diese Arbeit machen?"	2 Stunden	Tag 3 - Modul 4 offline

MODUL 3: GEZIELTER UMGANG MIT STUDIEN-/SCHULABBRECHER*INNEN

Zweck dieses Moduls

Es gibt verschiedene Gründe, warum junge Menschen die weiterführende Schule, das Universitätsstudium oder eine bereits begonnene duale Ausbildung abbrechen. Abbrüche können sowohl zu Frustrationen als auch zu Verzweiflung und Demotivation führen, was schwerwiegende Folgen wie Langzeitarbeitslosigkeit, psychische Erkrankungen bis hin zum vollständigen Rückzug aus dem "normalen" Leben nach sich ziehen kann. Laut EU-Statistik lag die Zahl der vorzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrecher*innen (von 18-24-Jährigen) im Jahr 2018 bei 10,6 %. Jugendliche aus sozial schwachen oder bildungsfernen Familien sind oft besonders betroffen. Der Übergang in eine (weitere) duale Ausbildung kann für sie eine vielversprechende Option sein. Berufs- und Bildungsweg sowie die Zukunftsperspektiven sollten jedoch klar, transparent und realistisch vermittelt werden und diesen Jugendlichen sollte besondere Unterstützung angeboten werden.

Ziel des Moduls ist es, betriebliche Ausbilder*innen sowohl methodisch als auch didaktisch im Umgang mit Auszubildenden zu schulen, die als Quereinsteiger*innen eine duale Ausbildung beginnen. Das Modul soll Bewusstsein und Verständnis dafür schaffen, dass sich diese Art von Auszubildenden zu Beginn ihrer dualen Ausbildung durch ihre unterschiedlichen Ausgangspunkte und Wissens-/ Erfahrungsniveaus von anderen unterscheidet. Der/die potenzielle neue Aus-

zubildende hofft, dass der Übergang in die neue Ausbildungsrichtung erfolgreicher sein wird als z.B. die weiterführende Schule, das Universitätsstudium oder die vorhergehende Ausbildung. Ausbilder*innen sollten den Eindruck vermitteln, dass die Auszubildenden nicht gescheitert sind, sondern sie ermutigen und die Vielfalt der Karrieremöglichkeiten der dualen Ausbildung sowie die Tatsache, dass dieser Bildungsweg eine großartige Alternative zu einer akademischen Karriere darstellt, deutlich hervorheben. Sie sollten die Auszubildenden vor allem in der schwierigen Anfangsphase ihrer Ausbildung motivieren sowie das individuelle Potenzial und Vorwissen der Auszubildenden wertschätzen und effektiv nutzbar machen.

Lernziele

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder*innen in der Lage sein...

- sich mit Quereinsteigern im Rahmen von Bewerbungsgesprächen zu befassen. Sie werden in Methoden und Praktiken geschult, um eine realistische Einschätzung der Gründe für den Abbruch / den Wechsel der Kandidat*innen zu erhalten
- die Karriere- und Weiterbildungschancen der dualen Ausbildung im Allgemeinen und in ihren Betrieben aufzuzeigen
- Stärken, Potenziale aber auch Schwächen der Auszubildenden zu erfragen. Die Ausbilder*innen bieten potenziellen Auszu-

bildenden Schnupperwochen/-monate an, um ihnen ein Gefühl der Sicherheit zu geben und Ängste abzubauen

- verschiedene Aspekte und Gründe zu verstehen, die junge Menschen dazu bringen, ihren Bildungsweg abzubrechen
- diese besondere Ausgangssituation zu verstehen und im Umgang lernen, die Auszubildenden als Mentor*innen und Berater*innen zu unterstützen
- das individuelle Potential und Wissen des Auszubildenden als Chance zu betrachten
- vorhandene Potentiale der Auszubildenden zu nutzen und die Lern- und Arbeitsaufgaben auf das Kompetenzniveau der Auszubildenden anzupassen
- sie mit den Rahmenlehrplänen zu verknüpfen und abzugleichen sowie gegebenenfalls Schwerpunkte anzupassen
- sich mit älteren Zielgruppen und ihrem höheren Bildungshintergrund zu beschäftigen. Darüber hinaus kennen sie mögliche Gründe für einen Wechsel des Bildungswegs
- vorhandene Kompetenzen und Fachkenntnisse der älteren Auszubildenden zu nutzen und darauf aufzubauen. Sie erkennen auch die Potenziale und Chancen für ihre Betriebe (z.B. Reife der Auszubildenden, Arbeitsmotivation, Netzwerke, Selbstständigkeit und Projekterfahrung) und nutzen die vielfältigen Zusatzangebote, um die Ausbildung attraktiver zu gestalten
- präventive Strategien anzuwenden, um die Auszubildenden in ihren Betrieb (Mitarbeiter*innen, Ausbildungsgruppe) einzubeziehen. Zunächst nutzen sie die Gelegenheit, mit ihren Mitarbeiter*innen über die jeweilige Situation zu sprechen
- den Gemeinschaftssinn in der Ausbildungsgruppe zu stärken. Methoden des

Coachings werden vor allem zu Beginn des Trainings eingesetzt

- mit Eltern und Berufsschulen (Dreieck) in Kontakt zu bleiben und die Kommunikation und den Austausch mit anderen betrieblichen Ausbilder*innen aufrecht zu erhalten

Modul 3 - Wichtigste Lerneinheiten

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden	Offline / online
Vorstellungsgespräche mit Quereinsteiger*innen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • in Vorstellungsgesprächen mit Quereinsteiger*innen umgehen • Methoden und Praktiken im Umgang mit Kandidat*innen anwenden, um zu einer realistischen Einschätzung der Gründe für den Abbruch/Wechsel der Kandidat*innen zu kommen • sowohl Karriere- als auch Weiterbildungschancen der dualen Ausbildung im Allgemeinen und im Unternehmen aufzeigen • Stärken, Potentiale, aber auch Schwächen in Frage stellen • potenziellen Auszubildenden Schnupperwochen/ -monate anbieten, um ihnen ein Gefühl der Sicherheit zu vermitteln und Ängste abzubauen 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Früherkennung von Stärken und Potenzialen, Motivation, aber auch Schwierigkeiten bei früheren Probieren • Aufzeigen von dualen Bildungs- und Ausbildungswegen • Nutzen von Schnupperwochen/-monaten als Hilfsmittel 	<ul style="list-style-type: none"> • Teamarbeit: z.B. Fragebogen für Bewerbungsgespräche oder Entwicklung eines Karriereportfolios für das eigene Unternehmen • Simulation bzw. Rollenspiele von Bewerbungsgesprächen 	4 h	Tag 1 Modul 1 offline
Bewusstsein und Verständnis schärfen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit hat der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • die verschiedenen Aspekte und Gründe kennen gelernt, die junge Menschen dazu bringen, ihren bisherigen Bildungsweg abzubrechen • im Umgang mit den Auszubildenden ein Gespür und Verständnis für diese besondere Ausgangssituation entwickelt • die Fähigkeiten, Auszubildende als Mentor*in und Berater*in zu unterstützen 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sich mit Motivationen vertraut machen (z.B. Schulmüdigkeit, Überforderung, Missverständnisse) • Vorbeugen von Problemen und schwierigen Situationen im Unternehmen • Entwicklung von Methoden zur Integration 	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsvortrag: Darstellung der aktuellen Situation und der verschiedenen Motivationen • Präsentation und Diskussion diverser Beispiele/eigener Situationen 	4 h	Tag 1 - Modul 2 offline
Gezielter Einsatz von Stärken und Wissen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • das individuelle Potenzial und Wissen des Auszubildenden als Chance sehen • vorhandene Potenziale nutzen und die Lern- und Arbeitsaufgaben im Hinblick auf das Kompetenzniveau der 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erkennen und Herausarbeiten vorhandener Potentiale sowie deren zielgerichteter Einsatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation von Methoden und Praktiken • Präsentation von guten Beispielen 	2 h	Tag 2 - Modul 3 offline und online

	<p>Auszubildenden anpassen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden und Praktiken anwenden, um die Kompetenzen der Auszubildenden mit den Rahmenlehrplänen zu verknüpfen und abzugleichen sowie gegebenenfalls die Schwerpunkte anzupassen 	<ul style="list-style-type: none"> • Überarbeitung, Anpassung von Rahmenlehrplänen • Erkennen von Langeweile, Unterwie auch Überforderung 			
<p>Quereinsteiger*innen als leistungsstarke Zielgruppe</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit älteren Zielgruppen und ihrem höheren Bildungshintergrund umgehen • mögliche Gründe für Abbrüche von Bildungswegen erkennen • vorhandene Kompetenzen und Fachkenntnisse der älteren Auszubildenden nutzen und darauf aufbauen • das Potenzial und die Chancen für das Unternehmen erkennen (z.B. Reife der Auszubildenden, Arbeitsmotivation, Netzwerke, Selbständigkeit und Projekterfahrung) • die vielfältigen Zusatzangebote überblicken und nutzen, um die Aus- und Weiterbildung attraktiver zu gestalten 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen möglicher Gründe für besonders frühe Abbrüche (z.B. hohe Anforderungen, Missverständnisse, mangelnde Praxisrelevanz, finanzielle Fragen) • Kennenlernen von Zusatz- und Weiterbildungsangeboten (z.B. Xchange, Berufserfahrung im Ausland, Job-Rotation) • Kennenlernen von Methoden und Praktiken, um Angebote zu integrieren und die Ausbildung attraktiv zu gestalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung realer Karrierewege (z.B. Interviews/Filme, in denen Auszubildende über ihre Motive und ihren Wechsel vom Universitätsstudium zur dualen Ausbildung sowie über ihre positiven und eher negativen Erfahrungen berichten) • Aufzeigen der Chancen für ein Unternehmen 	<p>2 h</p>	<p>Tag 2 Modul 4 offline und online</p>
<p>Vorbeugung von Problemen, Konflikten und Schwierigkeiten</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • präventive Strategien zur Einbindung der Auszubildenden im Unternehmen (Mitarbeiter*innen, Ausbildungsgruppe) anwenden • mit den Mitarbeiter*innen über die besondere Situation sprechen • Methoden zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls in der Ausbildungsgruppe anwenden • Methoden des Coachings insbesondere zu Beginn der Ausbildung anwenden • mit Eltern und Berufsschulen in Kontakt bleiben (Dreieck) • den Kontakt und Austausch mit anderen firmeninternen Ausbilder*innen aufrechterhalten 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausarbeiten von typischen Alltagssituationen/Konfliktsituationen • Kennenlernen von Methoden, um die Vielfalt/ Diversität in der Gruppe der Auszubildenden positiv zu nutzen • Anwendung von Coaching-Methoden sowie seriöses Networking • Gute Vernetzung und Austausch 	<ul style="list-style-type: none"> • Simulation/Rollenspiel, z.B. der/die neue Auszubildende erklärt den Kolleg*innen etwas • Präsentation von guten Methoden (good practices) und Angeboten 	<p>4 h</p>	<p>Tag 2 Modul 5 offline</p>

MODUL 4: UNTERSTÜTZUNG DES LERNENS DURCH EINE GANZHEITLICHE ORGANI- SATION DER AUSBILDUNG

Zweck des Moduls

Die Absicht dieses Moduls ist es, den betrieblichen Ausbilder*innen die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die sie in die Lage versetzen, ihre Auszubildenden in ihren Lernprozessen zu unterstützen, damit sie ihre Fähigkeiten voll ausschöpfen können.

Die Auszubildenden unterscheiden sich in ihren Lernfähigkeiten und Vorkenntnissen. Auch ihre Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln sich im Laufe der Ausbildung weiter. Dementsprechend müssen die betrieblichen Ausbilder*innen ihren didaktischen Ansatz und ihre Methoden an jeden einzelnen Auszubildenden, aber auch entlang ihrer Lernprozesse, anpassen und die richtige Balance finden zwischen klaren Anweisungen, der Übernahme der Rolle eines "Lernbegleiters" / einer „Lernbegleiterin“ oder einer verstärkten Lernbegleitung für Auszubildende mit besonderen Bedürfnissen oder Lernschwächen.

Lernziele

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder*innen in der Lage sein...

- die Rolle eines "Lernbegleiters" / einer „Lernbegleiterin“ zu übernehmen, der/die in der Lage ist, klare Anweisungen sowie Unterstützung und Begleitung zu geben, wie von den einzelnen Auszubildenden benötigt
 - ein für erfolgreiches Lernen erforderlichen organisatorischen Rahmen zu schaffen
 - die Selbstverantwortung, Selbstständigkeit und das selbstorganisierte Lernen der Auszubildenden zu fördern
 - geeignete Lern- und Arbeitsaufgaben entsprechend dem Kompetenzniveau der Auszubildenden auszuwählen
 - den Lernfortschritt der Auszubildenden zu überwachen und zu verfolgen
 - angemessenes, konstruktives und motivierendes Feedback zu geben
 - alle Lehrlinge entsprechend ihren individuellen Bedürfnissen auf erfolgreiche Abschlussprüfungen vorzubereiten
- den Lernprozess ihrer Auszubildenden so zu organisieren, dass sie die Chance haben, durch eigene Erfahrungen und Fehler zu lernen

Modul 4 - Wichtigste Lerneinheiten

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden
Begleiten von Lernprozessen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit kann der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> den Lernbedarf des/der Auszubildenden durch (Selbst-)Beurteilung identifizieren und Lernziele definieren Lernpfade entwickeln, d.h. reale und komplexe Aufgaben innerhalb des Arbeitsprozesses, durch die der/die Auszubildende die erforderlichen Kompetenzen erwerben kann eine Lernvereinbarung über die definierten Lernwege mit dem/der Auszubildenden abschließen die Lernwege durch die Vorbereitung der Lernumgebung, des unterstützenden Materials sowie der Kontrollpunkte unterstützen den Lernprozess des/der Auszubildenden überwatchen 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> Erläuterung, warum ganzheitliche und komplexe Aufgaben am Arbeitsplatz wichtig sind, um die Entwicklung beruflicher Kompetenz zu fördern Strategien zum Umgang mit Lernbarrieren und herausfordernden Lernsituationen (insbesondere im Fall von akademisch schwächeren Auszubildenden) verschiedene Instrumente, die den Lernprozess begleiten, wie Ausbildungstafeln und Roadmaps, Dokumentation von Lernergebnissen, Berichtsheft Unterschied zwischen verschiedenen Führungsansätzen (autoritär, laissez-faire, kooperativ) Bedeutung einer vertrauensvollen Beziehung Förderung der Motivation (Selbst-)Einschätzungen und der Umgang mit Fehleinschätzungen 	<p>Didaktischer Ansatz: Das Training kann persönlich oder als Blended Learning durchgeführt werden.</p> <p>Die pädagogische Theorie über handlungsorientiertes Lernen, Lernbarrieren, unterschiedliche Führungsansätze, die Bedeutung von Vertrauensbeziehungen und den Umgang mit Fehleinschätzungen könnte online vermittelt werden, z.B. durch webbasiertes Training</p> <p>Persönliche Sitzungen sollten dazu genutzt werden, Beispiele für Methoden und Werkzeuge wie Leihrtafeln, Lernvereinbarungen, Dokumentation von Lernergebnissen usw. zu geben und zu erklären.</p> <p>Darüber hinaus sollten Gruppendiskussionen und Gruppenarbeitssitzungen genutzt werden, um die Vorkenntnisse der Teilnehmenden zu aktivieren und darauf aufzubauen und einen Erfahrungsaustausch zu ermöglichen, indem die Vor- und Nachteile bestimmter Ansätze/Techniken von Werkzeugen zur Unterstützung des Lernprozesses diskutiert werden.</p> <p>Rollenspiele werden empfohlen, um verschiedene Führungsansätze zu üben.</p>	<p>3 Stunden</p> <p>ca. 60 min zur Entwicklung der beruflichen Kompetenz</p> <p>ca. 70 min über Methoden, Werkzeuge und Strategien zur Begleitung von Lernprozessen</p> <p>ca. 50 min zu Rahmenbedingungen, die handlungsorientiertes praktisches Lernen (auch von schwächeren Auszubildenden) ermöglichen</p>

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden
<p>Einbeziehung der Auszubildenden in reale Arbeits- und Geschäftsabläufe</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich über die individuelle/kulturelle Vielfalt der Auszubildenden bewusst und über die Herausforderungen sowie den Nutzen, den sie für den Ausbildungsbe-trieb mit sich bringt • wissen, wie man eine abwechslungsreiche Lernumgebung entsprechend den Bedürfnissen der verschiedenen Lehr-linge aufbaut • in der Lage sein, geeignete Kriterien für die Identifizierung und Vorbereitung von Arbeitsaufgaben anzuwenden (ins-besondere für akademisch schwächere Auszubildende) • in der Lage sein, Auszubildende syste-matisch in Arbeitsaufgaben einzu-bezie-hen (Schritt für Schritt auf verschie-denen Ebenen der Einbeziehung) • wissen, wie man Lernziele definiert • in der Lage sein, Arbeitsaufgaben zu formulieren, die die Auszubildenden selbstständig erledigen • wissen, wie man konstruktives und mo-tivierendes Feedback gibt • in der Lage sein, Situationen zu erken-nen, in denen die Auszubildenden Hilfe und Unterstützung benötigen • in der Lage sein, Kriterien festzulegen, anhand derer Lernfortschritt und -erfolg überwacht werden können, und den Auszubildenden Kriterien zur Selbstbe-urteilung zu vermitteln 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexion über die möglichen Aspekte der Vielfalt (z. B. Kultur, Geschlecht, sozia-ler Hintergrund, Persönlichkeit, Bildung, Alter, Sozialverhalten, Leistung usw.) und wie sie sich auf den Lernprozess auswir-ken können • Zerlegung komplexer Arbeitsprozesse in Aufgaben mit unterschiedlichen Schwie-rigkeitsgraden, die von den Lernenden selbstständig ausgeführt werden können • Bestimmung und klare Formulierung von Lernzielen auf verschiedenen Schwierigkeitsstufen • Unterscheidung verschiedener Ebenen der Beteiligung • unterstützende Maßnah-men/Begleitmaßnahmen, die die Selb-ständigkeit und den Lernprozess des Auszubildenden unterstützen • Überwachung des Lernerfolgs insbeson-dere von schwächeren Schüler*innen • Herangehensweise und Beurteilungskri-terien im Prozess der externen Erfolgs-kontrolle • Werkzeuge und Methoden zur Selbst-einschätzung für Lehrlinge 	<p>Didaktischer Ansatz: Das Training kann per-sönlich oder als Blended Learning durchge-führt werden.</p> <p>Die pädagogische Theorie über handlungsori-entiertes Lernen, Lernbarrieren, unterschiedli-che Führungsansätze, die Bedeutung von Ver-trauensbeziehungen und den Umgang mit Fehleinschätzungen könnte online vermittelt werden, z.B. durch webbasiertes Training</p> <p>Persönliche Sitzungen sollten dazu genutzt werden, Beispiele für Methoden und Werk-zeuge wie Lehrtafeln, Lernvereinbarungen, Dokumentation von Lernergebnissen usw. zu geben und zu erklären.</p> <p>Darüber hinaus sollten Gruppendiskussionen und Gruppenarbeitssitzungen genutzt wer-den, um die Vorkenntnisse der Teilneh-mer*innen zu aktivieren und darauf aufzuba-u-en und einen Erfahrungsaustausch zu ermög-lichen, indem die Vor- und Nachteile be-stimmter Ansätze/Techniken von Werkzeugen zur Unterstützung des Lernprozesses disku-tiert werden.</p> <p>Rollenspiele werden empfohlen, um verschie-dene Führungsansätze zu üben.</p>	<p>3 Stunden</p>

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden
<p>Lernschwierigkeiten und konstruktives Feedback</p>	<p>Nach Abschluss dieser Einheit wird der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • die wichtigen Determinanten für erfolgreiches Lernen kennen • wissen, in welchen Phasen des Lernprozesses Schwierigkeiten auftreten können • Kenntnis über die häufigsten Lernstörungen haben und wie sie den Lernprozess beeinflussen • in der Lage sein, Lernschwierigkeiten zu erkennen und externe Unterstützung zu geben / zu leisten • den Unterschied zwischen Arbeitsauftrag und Lernauftrag kennen • in der Lage sein, Lernaufgaben zu entwerfen • die Bedeutung von Prüfungsangst kennen und in der Lage sein, den Auszubildenden angemessene Stressmanagement-/Entspannungstechniken beizubringen 	<p>Themen dieser Lerneinheit sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pädagogische Theorie / wissenschaftliche Hintergrundinformationen über Lernanforderungen, Lernziele und Lernprozesse • pädagogische und psychologische Grundlagen zu Lernschwierigkeiten und individueller Lernförderung • Möglichkeiten der externen Unterstützung • Definition von Lernaufgaben und deren Relevanz für die Lehre • Gestaltung von Lernaufgaben • Ziele und Regeln des Feedbacks • Prüfungsangst und wie sie sich auf die Leistung von Lehrlingen auswirkt • Lerntechniken für die Prüfungsvorbereitung • Strategien und Methoden des Stressmanagements bei der Prüfungsvorbereitung 	<p>Didaktischer Ansatz: Das Training kann persönlich oder als Blended Learning durchgeführt werden.</p> <p>Insbesondere die pädagogische Theorie und der psychologische Theorieteil könnten online vermittelt werden, z.B. durch webbasiertes Training</p> <p>Face-to-Face-Sitzungen sollten die Vorkenntnisse der Teilnehmenden aktivieren und darauf aufbauen und den Erfahrungsaustausch erleichtern, indem die Vor- und Nachteile bestimmter Ansätze/Techniken zum Umgang mit Lernschwierigkeiten, Prüfungsangst, Feedback usw. diskutiert werden.</p> <p>Die aktive Beteiligung der Teilnehmer*innen durch Gruppenarbeitsitzungen oder Rollenspiele wird für die Gestaltung von Lernaufgaben oder das Training der kommunikativen Fähigkeiten für konstruktives Feedback empfohlen.</p>	<p>3 Stunden</p> <p>60 min bei Lernschwierigkeiten</p> <p>60 min für Lernauftrag und Feedback</p> <p>60 Minuten für Prüfungsvorbereitung und Stressmanagement</p>

MODUL 5: FÖRDERUNG DIGITALER KOMPETENZEN FÜR AUSBILDER*INNEN

Zweck des Moduls

Das Ziel dieses Moduls ist es, die digitalen Fertigkeiten der betrieblichen Ausbilder*innen zu fördern, damit sie diese für die Verbesserung der Ausbildung der Auszubildenden am Arbeitsplatz und darüber hinaus nutzen können. Wie die Corona-Krise zeigt, wird die Fähigkeit zur Nutzung des Internets und anderer digitaler Medien für Fernlernaktivitäten zu einer entscheidenden Kompetenz für Ausbilder*innen.

Ziel dieses Moduls ist es, den betrieblichen Ausbilder*innen die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu vermitteln, die es ihnen ermöglichen, mit ihren Auszubildenden digital zu kommunizieren und sie in ihren Lernprozessen zu unterstützen. Die digitalen Fertigkeiten der Mentor*innen sind unterschiedlich, einige haben digitale Grundkenntnisse, einige sind fortgeschritten und andere haben überhaupt keine digitalen Kenntnisse. Das Modul bietet die Möglichkeit, ein Grundniveau an digitaler Kompetenz zu erreichen, das für alle betrieblichen Ausbilder*innen gleichermaßen relevant ist, um die Lernprozesse ihrer Auszubildenden zu begleiten und zu unterstützen.

Das Modul ist für die direkte Anwendung in der Praxis konzipiert, und die geschulten Kompetenzen helfen den Ausbilder*innen, sich während des gesamten Lernprozesses digital mit den Auszubildenden zu verbinden. Das Modul vermittelt den Einzelnen die für das tägliche Leben notwendigen digitalen Fertigkeiten und fördert so aktiv die Teilhabe an der modernen Informationsgesellschaft.

Lernziele

Nachdem sie an diesem Modul teilgenommen haben, werden die betrieblichen Ausbilder*innen in der Lage sein...

- Informations- und Kommunikationstechnik in Bildung und Arbeit einzusetzen
- das Internet sicher zu nutzen
- digitale Kompetenzen zur Problemlösung beim Einsatz von Software zu nutzen
- Internet-Browser zu nutzen, um neue Informationen und Geschäftserkenntnisse zu gewinnen (Verbindung mit nützlicher moderner Informationstechnologie)
- Daten zu suchen, zu sammeln, zu speichern, zu verarbeiten, zu nutzen und zu übertragen und dabei relevante Informationen zu erstellen und zu präsentieren
- über verschiedene Informations- und Kommunikationskanäle (inkl. sozialer Medien wie Facebook, Instagram, WhatsApp etc.) zu kommunizieren und diese beruflich zu nutzen
- moderne Software-Tools und soziale Medien zur Unterstützung der Lernprozesse der Auszubildenden zu nutzen
- ihre Arbeitsaufgaben im Zusammenhang mit Auszubildenden besser zu erfüllen
- moderne Software-Tools für die Bearbeitung von Texten, die Erstellung von Tabellenkalkulationen und Präsentationen zu verwenden.

Modul 5 - Wichtigste Lerneinheiten

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien	Lernstunden
Grundbegriffe der Informationstechnologie	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den grundlegenden Aufbau eines Personal Computers kennen. • Datenverarbeitung in Datennetzwerken sowie im Alltag genutzte IT-Systeme verstehen • über die Auswirkungen von Computern auf die Gesundheit informiert sein und wissen, wie man das Internet sicher nutzen kann (Ist sich bestimmter Sicherheits- und Rechtsfragen im Zusammenhang mit Computern bewusst) 	<p>Lerninhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • physikalischer Grundaufbau eines Personal Computers und Verständnis grundlegender IT-Konzepte wie Speicher und Datenspeicherung, die Bedeutung von Computeranwendungen für die Gesellschaft und die Nutzung von Datennetzen bei der Datenverarbeitung • IT-Systeme im Alltag und wie Personal Computer die Gesundheit beeinflussen können • Sicherheits- und Rechtsfragen im Zusammenhang mit Computern 	<p>Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien</p> <p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>sollte der Unterricht in Computerräumen stattfinden. Zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern stellt der/die Organisator*in auch Handouts der Vorlesungen in Papier- und digitaler Form zur Verfügung.</p>	1 h
Computer- und Datennutzung	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse und Fähigkeiten zur Nutzung der Grundfunktionen eines Personal Computers und Betriebssystems anwenden • sich in einer Desktop-Umgebung auf einem Computer zurechtfinden • wissen, wie man Dateien, Indizes und Ordner erstellt, organisiert und bearbeitet: kopieren, verschieben und löschen • über Kenntnisse zur Verwendung von Computersymbolen und über den Umgang mit Fenstern verfügen • wissen, wie man Suchwerkzeuge, einfache Bearbeitungs- und Druckverwaltungsmethoden, die im Betriebssystem verfügbar sind, benutzt 	<p>Lerninhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundfunktionen eines Personal Computers und Betriebssystems • Desktop-Umgebung und Organisation von Dateien und Ordnern • Computersymbole und die Handhabung von Fenstern • Verwendung von Suchwerkzeugen, einfachen Bearbeitungs- und Druckverwaltungsmethoden des Betriebssystems 	<p>Vorgeschlagener didaktischer Ansatz/ Medien</p> <p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>sollte der Veranstalter zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern auch Handouts der Vorträge in Papier- und digitaler Form zur Verfügung stellen.</p>	2,5 h

<p>Textverarbeitung und Tabellenkalkulation</p>	<p>Nach Abschluss wird der/die Lernende...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse im Umgang mit einem Textverarbeitungsprogramm haben • die grundlegenden Verfahren zur Erstellung, Formatierung und Fertigstellung eines Dokuments kennen und wissen, wie man sie anwendet und für die Wissensvermittlung nutzt • einige der fortschrittlicheren Funktionen eines Texteditors nutzen können, wie z.B. das Erstellen von Tabellen und Bildern in einem Dokument • den Transfer von Objekten und den Einsatz von Mail-Bearbeitungswerkzeugen verstehen und nutzen • die grundlegenden Konzepte von Tabellenkalkulationen verstehen und eine Tabellenkalkulationsanwendung nutzen können • Grundkenntnisse zur Übertragung von Objekten und zum Erstellen von Grafiken und Diagrammen haben 	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Textverarbeitungsanwendungen erarbeiten • Grundlegende Verfahren zur Erstellung, Formatierung und Vollständigung eines Dokuments • fortgeschrittenere Funktionen eines Textverarbeitungsprogramms beherrschen, wie z.B. Erstellen von Tabellen, Einfügen von Bildern in ein Dokument, Übertragen von Objekten und die Verwendung von E-Mail-Bearbeitungswerkzeugen • Grundbegriffe von Tabellenkalkulationen • Verwendung einer Tabellenkalkulationsanwendung • grundlegende Einrichtungen-, Formatierungs- und Tabellenkalkulationsverfahren verstehen und ausführen • grundlegende mathematische und logische Operationen unter Verwendung grundlegender Formeln und Funktionen • Grundkenntnisse in der Verwendung bestimmter Funktionen der Anwendung zur Arbeit mit Tabellenkalkulationen nachweisen, wie z.B. das Übertragen von Objekten und das Erstellen von Grafiken und Diagrammen 	<p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>sollte der Veranstalter zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern auch Handouts der Vorträge in Papier- und digitaler Form zur Verfügung.</p>	<p>6 h gesamt 3 h Textverarbeitung 3 h Arbeitsblätter</p>
<p>Daten und Kommunikation</p>	<p>Nach Abschluss wird der/die Lernende...</p> <ul style="list-style-type: none"> • die grundlegenden Aufgaben der Internet-Recherche beherrschen und mit Hilfe einer Suchmaschine Suchergebnisse auswählen und einzelnen Webseiten und Suchberichte ausdrucken können • wissen, wie man E-Mail-Programme beim Senden und Empfangen von Nachrichten verwendet, Dokumente oder Dateien anhängt und wissen, wie man Ordner und Indizes für Nachrichten mit einem E-Mail-Programm einrichtet • wissen, wie man moderne Informations- und Kommunikations-Werkzeuge (insbesondere Social Media) einsetzen kann, um den Lernprozess der Auszubildenden zu begleiten • grundlegende Konzepte des E-Learning/Blended Learning kennen und umsetzen können 	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-Recherchen mit Suchmaschinen, Suchergebnisse hervorheben/ gewichten und Webseiten und Suchberichte ausdrucken • Senden und Empfangen von Nachrichten mit einem E-Mail-Programm • Dokumente oder Dateien an die Nachricht anhängen • Nachrichten, Ordner und Indizes mit dem E-Mail-Programm einrichten und verwalten • E-Learning- und Blended-Learning-Konzepte und ihre Umsetzung • Anwendungsfälle für Informations- und Kommunikations-Werkzeuge/Social Media in Lernprozessen <p>Er/sie wird an einer Fallstudie arbeiten, in der er/sie verschiedene digitale Medien zur Vermittlung von Lerninhalten einsetzen muss</p>	<p>Um diese Lerneinheit erfolgreich abzuschließen ...</p> <p>sollte der Veranstalter zusätzlich zu den zur Verfügung gestellten Computern auch Handouts der Vorträge in Papier- und digitaler Form zur Verfügung stellen.</p>	<p>4 h</p>

MODUL 6: BEURTEILUNG UND EVALUATION VON LERNPROZESSEN

Zweck des Moduls

Dieses Modul zielt darauf ab, den betrieblichen Ausbilder*innen die notwendigen pädagogischen Fähigkeiten zu vermitteln, damit sie geeignete Lernziele für die praktische Ausbildung setzen und die von den Auszubildenden erzielten Fortschritte überwachen und bewerten können. In vielen Dokumenten auf europäischer Ebene (siehe ETF, 2018; OECD-CERI, 2008) wird die Bedeutung und zentrale Rolle der Beurteilung in der beruflichen Bildung und insbesondere beim arbeitsbasierten Lernen betont.

Die Beurteilung der Lernenden in jeder Form ist das zentrale Prinzip für die Qualitätssicherung des arbeitsbasierten Lernens. In diesem Bereich gibt es unterschiedliche Anwendungen der Beurteilung:

- Die Beurteilung kann dazu verwendet werden, den Fortschritt zu überprüfen und den Lernenden, Arbeitgeber*innen und Lehrer*innen ein Feedback zu geben; wir können dies eine **formative Beurteilung** nennen, die sehr hilfreich sein kann, um Probleme zu identifizieren, die vor dem Ende eines Programms, wenn es zu spät sein könnte, korrigiert werden müssen; diese Art der Beurteilung kann, muss aber nicht auf die Endnoten oder die Abschlusszeugnisse und beruflichen Qualifikationen angerechnet werden; in diesem Modul wird die formative Beurteilung als zentraler Teil der Schlussbeurteilung betrachtet;
- Die Beurteilung kann am Ende eines Programms verwendet werden, um zu

überprüfen, ob die Auszubildenden die erwarteten Lernergebnisse erreicht haben und dann in der Lage sind, die im Lernplan oder Lehrplan beschriebenen Kompetenzen nachzuweisen; wir können diese Art der Beurteilung als **summativ** bezeichnen, und sie ist für gewöhnlich die Grundlage für die Verleihung einer beruflichen Qualifikation.

Um ein hohes Qualitätsniveau in der dualen Ausbildung zu gewährleisten, müssen beide Arten der Beurteilung während der innerbetrieblichen Lernerfahrung der Auszubildenden berücksichtigt werden. Meistens müssen sie in den gleichen Prozess integriert werden, indem: a) die betrieblichen Ausbilder*innen die Lernerfahrungen der Auszubildenden während der täglichen Aktivitäten verfolgen und bewerten können, und b) die betrieblichen Ausbilder*innen in geeigneter Weise an der abschließenden Beurteilung der Auszubildenden teilnehmen können, um die fällige Abschlussnote zu vergeben.

Daher wird die **formative Beurteilung** im Mittelpunkt des Ausbildungsmoduls für betriebliche Ausbilder*innen stehen. Abgesehen von den allgemeinen qualitätsbezogenen Fragen ist die formative Beurteilung eine Praxis, die in der Arbeit und in organisatorischen Tätigkeiten bereits vorhanden ist, auch in unstrukturierten Formen (z.B. der Prozess der "Leistungsbeurteilung", um den Bonus für die Mitarbeiter*innen zu berechnen und zu rechtfertigen). Feedback wird im betrieblichen Alltag kontinuierlich gegeben,

so dass die formative Beurteilung des Lernens näher an der Arbeitsrealität ist als die summative Beurteilung, die in ihrer endgültigen Form eher "akademisch" und schulbezogen wirken kann.

Formative Beurteilung bezieht sich auf häufige, interaktive Beurteilungen der Fortschritte und des Verständnisses der Auszubildenden, um Lernbedarfe zu ermitteln und den arbeitsbasierten Unterricht entsprechend anzupassen. Firmeninterne Ausbilder*innen, die formative Beurteilungsansätze und -techniken verwenden, sind besser darauf vorbereitet, den unterschiedlichen Bedürfnissen der Lernenden durch Differenzierung und Anpassung der Unterweisung gerecht zu werden, um das Leistungsniveau zu erhöhen und eine größere Harmonisierung der Ergebnisse zwischen den Lernenden zu erreichen. Auf der Grundlage von Forschungserkenntnissen wissen wir, dass die formative Beurteilung (unter Verwendung verschiedener Formen des Feedbacks) ein wirkungsvolles Instrument sein kann, um die Motivation, das Selbstkonzept und die kognitiven Fähigkeiten der Auszubildenden zu verbessern. Die formative Beurteilung und die damit verbundenen arbeitsbasierten Lernerfahrungen können ein indirektes Berufsorientierungsinstrument sein, das den Auszubildenden die Übereinstimmung zwischen ihrer tatsächlichen Leistung und dem gewählten Berufsweg deutlich macht.

Die Integration in die abschließende summative Beurteilung ist nicht einfach. Häufig stehen die arbeitsbasierten formativen Beurteilungen in einem Spannungsverhältnis mit der klassenraumbasierten öffentlichkeitswirksameren summativen Beurteilung, in der Ausbildungseinrichtungen die Leistungen der Auszubildenden bewerten und eine klare Verbindung zwischen arbeitsbasierten und schulischen und klassenraumbasierten Ansätzen zur Beurteilung und Beurteilung fehlt.

Ein weiterer wichtiger Punkt im Zusammenhang mit der formativen Beurteilung ist die Verbindung mit der Anerkennung, Validierung und Zertifizierung von Kompetenzen am Ende des innerbetrieblichen Lernprozesses. Dieses Thema steht auch mit der Durchlässigkeit (vertikal und horizontal) der Lernerfahrung in Zusammenhang; wenn diese beendet ist und wenn die Auszubildenden auf der Grundlage ihrer nachgewiesenen Kompetenzen eine Berufswahl treffen müssen.

Dieses Modul gliedert sich in vier Hauptlerneinheiten: 1) eine allgemeine Einführung in die Beurteilung in einer arbeitsbasierten Lernumgebung; 2) Vertiefung der Methoden der formativen Beurteilung; 3) Vorbereitung, Planung und Durchführung der formativen Beurteilung; 4) Verfolgung der Entwicklung des Auszubildenden bis zur Abschlussnote/Qualifikation, wobei die formative und die summative Beurteilung als Lerntransferinstrument zusammengeführt werden (zugunsten der Durchlässigkeit).

Lernziele

Am Ende des Moduls wird der/die betriebliche Ausbilder*in dazu in der Lage sein:

- Hauptmerkmale des Beurteilungsprozesses in einem arbeitsbasierten Szenario aus theoretischer und praktischer Sicht zu erkennen
- die Beurteilung innerhalb der gesamten Lernerfahrung der Auszubildenden zu verbinden und dabei verschiedene Formen der Beurteilung zu berücksichtigen (Anfangsbeurteilung, formative Beurteilung von den Auszubildenden, Selbstbeurteilung, summative und abschließende Zertifizierungsbeurteilung)
- in Partnerschaft mit den Berufsschullehrer*innen und den Auszubildenden selbst

(und mit anderen Arbeitskolleg*innen)
formative Beurteilungspraktiken während der Lernerfahrungen zu entwickeln.

- eine formative Beurteilung zu planen, zu teilen und zu implementieren, um den Entwicklungsprozess der Lehrlinge in bestimmten Zeitabschnitten nachzuvollziehen
- Daten aus der formativen Beurteilung für die abschließende Integration mit summativen Beurteilungsverfahren zu verwenden und
- eine Validierung der von den Lernenden erworbenen Kompetenzen vorzunehmen.

Modul 6 - Wichtigste Lerneinheiten

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden
Grundlagen der Beurteilung von Auszubildenden beim arbeitsbasierten Lernen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende in der Lage sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> die Hauptmerkmale der Beurteilung eines Lernenden in einem betrieblichen Szenario zu verstehen und zu beherrschen die Beurteilung von Auszubildenden in den organisatorischen Arbeitsablauf integrieren zu können 	<p>Der gesamte Prozess der Beurteilung der Auszubildenden beim arbeitsbasierten Lernen</p> <ul style="list-style-type: none"> Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen den Beurteilungen: Anfangsbeurteilung, formative Beurteilung, von Auszubildenden erstellte Beurteilung, summative Beurteilung Lernbeurteilung in einer innerbetrieblichen Situation: Arbeitsablauf und Lernen, berufliche Entwicklung des Personals, Evaluation des Beurteilungsverfahrens funktionierende Integration zwischen diesen verschiedenen Beurteilungen 	<p>Vorlesungen (Präsenz und/oder online)</p> <p>Fallstudien über die reale Anwendung der Beurteilung von Auszubildenden in betrieblichen Szenarien</p>	2/3 h
Formative Beurteilung beim arbeitsbasierten Lernen	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende in der Lage sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> die Hauptmerkmale der formativen Beurteilung im Allgemeinen zu verstehen und zu beherrschen die Haupttypologie der formativen Beurteilung in arbeitsbasierten Lernszenarien zu verstehen und anzuwenden (Feedback des Ausbilders / der Ausbilderin, zentriertes Feedback des Schülers / der Schülerin, Peer-Feedback, direktes vs. indirektes Feedback) die wichtigsten Instrumente für Feedback zu verstehen und anzuwenden (Checkliste, Rubriken, Tabellen, Simulationen) 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptmerkmale der formativen Beurteilung in der Praxis Werkzeuge für die formative Beurteilung (Simulationen, authentische Aufgaben, Checkliste, Rubriken, ...) Zeitplanung bei der formativen Beurteilung formative Beurteilung und individuelle Eigenschaften und Entwicklung des Lernenden 	<p>Vorlesungen (Präsenz und/oder online)</p> <p>Simulationen/Gruppenübungen</p> <p>Bearbeitete Beispiele/ Fallstudien</p>	2/3 h

Lerneinheit	Lernergebnisse	Lerninhalte	Vorgeschlagener didaktischer Ansatz / Medien	Lernstunden
<p>Konzeption und Durchführung einer funktionierenden formativen Beurteilung</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende in der Lage sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> • auf der Grundlage der Bedürfnisse der Lernenden und der Stellenbeschreibung Beurteilungsprozesse zu entwerfen, die auf Feedback ausgerichtet sind • die Beurteilungsinstrumente der Lernenden auf der Grundlage von Feedback vorzubereiten und umzusetzen • die aus der Beurteilung stammenden Daten aufzubereiten und zu speichern 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategien zur Gestaltung der formativen Beurteilung (bedarforientierte Beurteilung der Auszubildenden, gemeinsamer Entwurfsprozess, evidenzbasierter Entwurf) • Strategien teilen und kommunizieren, formative Beurteilung in einem unternehmensinternen Szenario • Strategien zur Anwendung formativer Beurteilungsinstrumente in der Praxis 	<p>Simulationen/Gruppenübungen</p> <p>Bearbeitete Beispiele / Fallstudien</p>	<p>2/3 h</p>
<p>Epilog: Nachvollziehen der Entwicklung der Lernenden, Beitrag zur Abschlussnote und Lerntransfer in verschiedenen Bereichen</p>	<p>Nach Abschluss dieser Lerneinheit wird der/die Lernende in der Lage sein,</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Lernprozess der Auszubildenden durch eine formative Beurteilung zu leiten • den Lernprozess der Auszubildenden zu lenken, indem der/die Ausbilder*in die formative Beurteilung als Unterstützung der Berufsberatung einsetzt und den Auszubildenden hilft, das Lernen in andere Bereiche und Arbeitserfahrungen zu übertragen; dies könnte die Grundlage für horizontale und vertikale Durchlässigkeit sein • Daten aus der formativen Beurteilung zu summieren Punktwerten/Noten zu verbinden • Daten aus der formativen Beurteilung zu verwenden, um die Portfolios der Auszubildenden für die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen zu ergänzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Merkmale und Funktionsweise von Methoden zur Begleitung des Entwicklungsprozesses der Auszubildenden: z.B. Portfolios, Tagebuch der Auszubildenden, Notizen der Ausbilder*innen • Hauptinstrumente zur Integration von Anfangsbeurteilung, formativer und summativer Beurteilung: vom Feedback bis zur Benotung • Instrumente zur Anleitung von Lernenden in der beruflichen Laufbahn durch eine umfassende Beurteilung 	<p>Vorlesungen (in Präsenz und/oder online)</p> <p>Fallstudien über die reale Anwendung der Beurteilung von Auszubildenden in betrieblichen Szenarien</p>	<p>2/3 h</p>

REFERENZEN UND WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

Modul 1: Erfolgreiche Ansprache von Auszubildenden

Personalauswahl

Ausbildungsmarketing als strategischer Erfolgsfaktor <https://www.perwiss.de/die-junge-generation-durch-ausbildungsmarketing-gezielt-ansprechen.html>
6 Fehler die Auszubildende von einer Bewerbung abhalten <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/6-fehler-die-potenzielle-azubis-von-einer-bewerbung-abhalten/150/3099/384407>

Praxistipps für das Ausbildungsmarketing von KMU <https://machgruen.de/wp-content/uploads/2018/08/Broschüre-Ausbildungsmarketing-mach-Grün.pdf>

Coronakrise: Ausbildungsmarketing muss digital werden <https://www.staffconcept.de/2020/04/24/coronavirus-ausbildungsmarketing-muss-digital-werden/Azubi Recruiting Trends: Studie 2020>
<https://www.testsysteme.de/studie>

WKO: Erstmaliges Ausbilden von Lehrlingen – was ist zu beachten? https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Erstmaliges_Ausbilden.html

Qualität-Lehre: Best Practice- Beispiele aus der Ausbildungspraxis <https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/best-practice/>
Akademie für Ausbilder: <https://www.akademie-ausbilder.eu/vorarlberg/>

Ausbilder Best Practice-Beispiele: <https://ausbilder.at/>
WKO: Ausbilderforum, Vernetzung <https://www.wko.at/service/vbg/bildung-lehre/vlbg-ausbilderforum.html>

WIFI Niederösterreich: Ausbildertraining <https://www.noef.wifi.at/kategorie/a-management/ac-personalentwicklung/ac4-ausbildertraining>

WIFI Vorarlberg: Ausbildertraining Lehrlingsausbilder-Kurs https://www.vlbg.wifi.at/Kursbuch/kurs_detail.php?eKey=Af&eTypNr=1&eWJ=20%2F21&eSch=AUSBILDNER&oc=1

WIFI Österreich: Soft Skills: Persönliche Fähigkeiten vertiefen <https://www.wifi.at/kursbuch/persoentlichkeit/soft-skills/soft-skills-akademie>

WIFI Vorarlberg: Kursprogramm für Ausbilder 2020/2021 https://www.vlbg.wifi.at/ausbilder/Folder_Ausbilder.pdf

Ausbildernetz: Wie wähle ich Auszubildende aus? <http://www.ausbildernetz.de/plus/vor/auswaehlen/auswahl/auswahl.rsys>

Personalwirtschaft: Auszubildende erfolgreich rekrutieren und ausbilden <https://www.personalwirtschaft.de/recruiting/azubis-erfolgreich-rekrutieren-und-ausbilden.html>

KOFA: Überregionale Rekrutierung von Auszubildenden <https://www.kofa.de/mitarbeiter-finden-und-binden/mitarbeiter-finden/wen-rekrutieren/auszubildende/ueberregionale-rekrutierung-von-auszubildenden>

Bundesinstitut für Bildung: Rekrutierung von Auszubildenden <https://www.bibb.de/de/8508.php>

Kommunikation mit jugendlichen Auszubildenden
10 Regeln für erfolgreiche Kommunikation mit Azubis <https://www.ausbildernews.de/10-regeln-fuer-erfolgreiche-kommunikation-mit-azubis/>

Video-Interview Handwerkskammer Stuttgart: Warum eine gelingende Kommunikation mit den Azubis so wichtig ist <https://www.ueberaus.de/was-kommunikation-mit-azubis.php>

Strukturierte Ansprache von Auszubildenden/ Anlässe nutzen <https://mittleres-ruhrgebiet.verdi.de/file/5e4be89c4a4c290cef50b0f0/download/Die-strukturierte-Ansprache-von-Azubis.pdf>

Neue Azubis: Onboarding erfolgreich gestalten https://www.haufe.de/personal/hr-management/azubis-finden-integrieren-binden/neue-azubis-onboarding-erfolgreich-gestalten_80_418432.html

Qualität-Lehre: Richtiger Umgang mit dem Lehrling <https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/ausbildung-gestalten/richtiger-umgang-mit-dem-lehrling/>

sixvisions: Beratung und Begleitung <http://www.sixvisions.at/ub/berufseinsteiger/lehre.html>

WKO: Ausbilderprüfung <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbilderpruefung1.html>

WIFI Wien: Kommunikationstraining <https://www.wifiwien.at/kurs/1340x-kommunikationstraining>

WIFI: Führungskompetenztraining <https://www.wifi.at/kursbuch/management-unternehmen/unternehmensfuehrung/fuehrungskompetenztraining/fuehrungskompetenztraining>

KOST Vorarlberg: Unterstützungsangebote für Jugendliche in Vorarlberg am Übergang Schule – Beruf <https://www.kost-vorarlberg.at/bifokostwp/wp-content/uploads/2019/09/angebotslandschaft.pdf>

Lehre statt Leere: Coaching https://www.lehre-statt-leere.at/?_ga=2.24017978.1252607945.1603985132-270722729.1603985132#coaching

Chancenland Vorarlberg: Informationen über den Standort, die heimischen Unternehmen und Karrierechancen <https://www.chancenland.at/>
Lehre im Fokus: "zemma ko" – Begegnung / begegnen https://lehre-im-fokus.at/zertifikatslehrgang/#zemma_ko

Ausbildungszentrum Vorarlberg <https://www.ausbildungszentrum-vorarlberg.at/startseite/>

Technikland Vorarlberg: Zukunft leicht gemacht
<https://technikland.at/>
WIFI Vorarlberg: Telefonseminar für Lehrlinge
https://www.vlbg.wifi.at/Kursbuch/kurs_detail.php?eKey=De&eTypNr=2642
ibw Forschungsbericht (2019): Betriebliche AuszubildendeInnen in Österreich - Erfahrungen, Herausforderungen
<https://ibw.at/bibliothek/id/497/>
Wie man erfolgreich auf Auszubildende zugeht
<https://www.amg-tirol.at/content/ausbilderforum>

Modul 2: Wie man Migrant*innen durch Lehrstellen integriert

Interkulturelle Kompetenz

Warum interkulturelle Kompetenz im beruflichen Alltag weiterhilft <https://www.bnw-seminare.de/magazin-beitrag/personal-staerken/interkulturelle-kompetenz/>
Ausbilder-Akademie: Kurse zum Thema interkulturelle Kompetenz für Ausbilder
<https://www.ausbilder-akademie.de/seminare-workshops/auszubildende-und-duale-studenten/interkulturelle-kompetenz.html>
WIFI Vorarlberg: Kursprogramm für Ausbilder2020/2021
https://www.vlbg.wifi.at/ausbilder/Folder_Ausbilder.pdf
WKO: Interkultureller Leitfaden
<https://www.wko.at/site/fachkraeftepotenzial/Interkultureller-Leitfaden.pdf>
WIFI Salzburg: Interkulturelle Kompetenz für die betriebliche Lehrlingsausbildung
<https://www.wifisalzburg.at/kurs/73205x-interkulturelle-kompetenz-fuer-die-betriebliche-lehrlingsausbildung>
Wirtschaftsverlag: Tipps im Umgang mit Migration
<https://www.die-wirtschaft.at/ausbilden/tipps-im-umgang-mit-migration-158636>
EGOS!: Interkulturelle Kommunikation
<https://www.egos.co.at/seminar-kurs/schulung-training/Interkulturelle-Kommunikation-Fremde-Kulturen-verstehen-und-damit-umgehen/8162>
ISOP: Lehrgang zur interkulturellen Kompetenzbildung
<http://www.isop.at/tatigkeitsfelder/qualifizierung-bildung/lehrgang-zur-interkulturellen-kompetenzbildung/>
Stark für Ausbildung: Interkulturelle Kompetenz
<https://www.stark-fuer-ausbildung.de/interkulturellekompetenz>
Ausbilder-Akademie: Interkulturelle Kompetenz
<https://www.ausbilder-akademie.de/seminare-workshops/auszubildende-und-duale-studenten/interkulturelle-kompetenz.html>
Wie Migranten durch eine Lehre integriert werden können https://issuu.com/brixmedia/docs/brixner_272_-_september_2012

Studien

Arbeiterkammer Wien (2014): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre
https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Bildung/Jugendliche_mit_Migrationshintergrund_in_der_Lehre.html
Arbeiterkammer Wien (2014): Migration und Lehre
https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Migration_und_Lehre_2014.pdf

Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (2015): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturen, Barrieren, Potentiale
<http://www.gudrun-biffli.at/publications/download/forschungsberichte/2015-biffli-jugendliche-migrationshintergrund-lehre.pdf>
Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien und der Stadt Wien MA 27 (2009) Kleinunternehmen und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Chancen für die Erwerbsintegration <https://www.wien.gv.at/wirtschaft/standort/pdf/kmuundjugend.pdf>
Institut für Höhere Studien (2015): Integrationschancen durch die Lehre? Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt <https://www.unentdeckte-talente.at/das-projekt/mario-steiner-integrationschancen-durch-die-lehre.pdf>
A&W blog (2016): Erfolgsfaktoren für Lehrlinge mit Migrationshintergrund <https://awblog.at/lehrlinge-mit-migrationshintergrund/>
Universität Hohenheim (2013): „Gemeinsam stark durch Sprache“ – Förderung der Sprachkompetenz und der interkulturellen Kompetenz von Auszubildenden im Rahmen eines berufsschulspezifischen Projekts
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013_pucciarelli_ft18-ht2013.pdf

Allgemeine Information und Initiativen

BiBB: Literatursammlung mit Ergebnissen aus Forschung, Studien und Projekten zu gelingender Integration von Migranten in und durch berufliche Bildung
<https://www.bibb.de/fluechtlinge>
WKO: Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund nutzen
<https://www.wko.at/service/unternehmensfuehrung-finanzierung-foerderungen/potenziale-von-menschen-mit-migrationshintergrund-nutzen.html>
Caritas Österreich: Buddys für Lehrlinge
<https://www.caritas.at/hilfe-beratung/migrantinnen-fluechtlinge/arbeit/prolehre/>
issuu: Willkommensmappe https://issuu.com/regio-v/docs/17-04-05_willkommensmappe-witus
Regionalmanagement Steiermark Ost: Projekt PlurAlps: Willkommensfolder https://www.alpine-space.eu/projects/pluralalps/results/t3implementation-concepts/welcomefolder_final.pdf (Deutsch und Englisch)

Modul 3: gezielter Umgang mit Studien-/Schulabbrecher*innen

Lehre neben/nach Abitur oder Matura

Trend 2020: Abitur und Studium haben an Attraktivität verloren <https://www.handelsblatt.com/meinung/kommentare/kommentar-abitur-und-studium-haben-an-attraktivitaet-verloren-und-das-ist-gut-so/25946724.html?ticket=ST-11733712-3xGzdXuNVlpw5yXOp0NC-ap1>
Berufsbabur Bayern <https://www.ausbildungsoffensive-bayern.de/ausbildung/>
WKO: Lehre nach der Matura <https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehre-nach-matura.html>
BMBWF: Zentralmatura <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/zentralmatura/bm.html>
Initiative Lehre-Respekt: Lehre nach der Matura

<https://www.lehre-respekt.at/artikel/lehre-nach-matura-ein-guter-weg>

Lehrlingsportal: Berufs- und Ausbildungsorientierung
<https://www.lehrlingsportal.at/matura-was-nun-studieren-arbeiten-oder-doch-eine-lehre/>
sehrgscheit: Vom Maturanten zur gesuchten Fachkraft
<https://www.sehrgscheit.at/blog/vom-maturanten-zur-gesuchten-fachkraft/>

Tipps für Quereinsteiger*innen

Lehre in Vorarlberg: Lehre - Als Quereinsteiger zum Erfolg
<https://www.lehre-vorarlberg.at/lehre-als-quereinsteiger-zum-erfolg/>

Tipps für Schulabbrecher*innen

Schulabbrecher: Wie sie doch noch die Kurve kriegen – Artikel zum besseren Verständnis der Problematik
<https://karrierebibel.de/schulabbrecher/>
Ausbildung ohne Schulabschluss: Chancen und Perspektiven
<https://www.ausbildungsmarkt.de/ausbildungsmagazin/ausbildung-ohne-schulabschluss-deine-chancen-und-perspektiven.html>
Ausbildung nach Studienabbruch – Perspektiven
<https://stuzubi.de/ausbildung-nach-studienabbruch/>
Studienabbruch – und jetzt? Orientierungshilfen
<https://www.aubi-plus.de/studium/studienabbruch/>
WKO: Tipps für Schulabbrecher*innen
<https://www.wko.at/site/Biwi/schulabbruch-tipps.html>
Maturaexpress - Blog Lehre und Matura: Wie findet man eine Lehre mit Matura Lehrstelle als Schulabbrecher?
<https://blog.lehreundmatura.at/2019/wie-findet-man-eine-lehre-mit-matura-lehrstelle-als-schulabbrecher/>
BMBF: Studienabbruch - und dann?
<https://www.studienabbruch-und-dann.de/>

Studien

Institut für Höhere Studien (2013): Frühzeitiger Schulabbruch in der Berufsbildung
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2013_pessl_AT_ESL_article_2013_ihs-refer.pdf
EU Kommission (2014): Bekämpfung des vorzeitigen Ausstieges aus der allgemeinen und beruflichen Bildung Europas
http://publications.europa.eu/resource/cellar/1b66bb9e-7d3e-11e5-b8b7-01aa75ed71a1.0002.02/DOC_1
BMBWF: Datenlage, Strategien und Maßnahmen zum frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbruch
<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/bef/schulabbruch.html>
Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung: Forschungsprojekt zum Studienabbruch, Umfang und Motive
https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=240

Modul 4: Unterstützung des Lernens durch eine ganzheitliche Organisation der Ausbildung

Ausbildung für Ausbilder*innen

Ausbildung der Ausbilder (AdA)

<https://akademie.muenchen.ihk.de/ausbildung-der-ausbilder/ada/vollzeit/>
Ausbildungskompass: BFI-Ausbildung Lehrlingsausbilder
<https://www.ausbildungskompass.at/ausbildungen/105749-bfi-ausbildung-lehrlingsausbilder/>
WIFI Österreich: Ausbildertraining: Lehrlinge unterstützen
<https://www.wifi.at/karriere/meisterpruefungen/lehrlingsausbilder>
BFI Wien: Zertifizierte/r Lehrlingsausbilder*innen
<https://www.bfi.wien/kurs/3526/persoenelichkeit/training-1/zertifizierte-r-lehrlingsausbilderin/>
Qualität-Lehre: Weiterbildung für Ausbilder*innen. Wie kann ich meine Kompetenzen als Ausbilderin bzw. Ausbilder weiterentwickeln?
<https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/lehrtbetrieb-werden/weiterbildung-fuer-ausbilderinnen/>
Institut für Aus- und Weiterbildung: Lehrlingsausbilder-Seminare
<https://www.lehrlingstraining.at/ueberblick-lehrlingsausbilder/>
WIFI Wien: Ausbilderkurs inklusive Fachgespräch
<https://www.wifiwien.at/kurs/12313x-ausbilderkurs-inkl-fachgespraech>
Timeout Academy: Praxisworkshops für kompetente Lehrlingsausbilder*innen, die ihr Wissen gerne weitergeben
<https://www.timeoutacademy.at/seminare-lehrlingsausbilder/>

Qualität in der Lehre

BiBB: Leitfaden Qualität in der betrieblichen Berufsausbildung
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj-qZe7wf_sAhUKzqQKHdGeCloQFJAqGegQIARAC&url=http://s%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fveroeffentlichungen%2Fde%2Fpublication%2Fdownload%2F7503&usq=AOVvaw0r-bD2_oa7BSL-VJ4L-IsN
Ausbildungsqualität: Ergebnis eines kontinuierlichen, kooperativen Lern- und Entwicklungsprozesses
https://www.berufsbildung-qualitaet.de/uploads/idee_konzept/q_lab_beitrag_bibb_abschlusstagung.pdf
WKO: Ausbildungs-Dokumentationen und Ausbildungs-Leitfäden für Lehrberufe von A-Z
<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsdokumentationen-leitfaeden-a-z.html?shorturl=ausbildungsleitfaedenat>
BMDW: Ausbildungsleitfäden. Unterstützung der Ausbildungsgestaltung in den Lehrbetrieben
<https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/Ausbildungsleitfaeden.html>
Qualität – Lehre: Ausbildungsleitfaden
<https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/ausbildungsleitfaeden/>
Qualität – Lehre: Ausbildung gestalten. Wie bilde ich meinen Lehrling aus?
<https://www.qualitaet-lehre.at/ausbilden-im-betrieb/ausbildung-gestalten/>

Artikel

Lehren und Lernen in der Berufsausbildung: Grundlagen für die Unterstützung von Ausbilderinnen und Ausbildern im Umgang mit Diversität – Projektergebnisse Uni Tübingen
https://www.vielfalt-media-thek.de/data/reader_kurzfassung_iris_tuebingen.pdf

Die berufsbildende Schule (2006): Von der Ganzheitlichkeit zur Kompetenzentwicklung
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Ganzheitlichkeit_zur_Kompetenzentwicklung_2006.pdf
Bildungsbericht 2018: Berufliche Erstausbildung: Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben in einem bedeutsamen Bildungssegment Österreichs
https://www.bifie.at/wp-content/uploads/2019/03/NBB_2018_Band2_Beitrags_7.pdf

Modul 5: Förderung digitaler Kompetenzen für Ausbilder*innen

Fokus Ausbilder*innen

Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel – Q 4.0
<https://www.bmbf.de/de/qualifizierungsinitiative-digitaler-wandel---q-4-0-10065.html>
Zusatzqualifikationen für digitale Kompetenzen in der Aus- und Weiterbildung – Workshops und Projekt-Ergebnisbox
<https://kompetenzen-digital.de/tag/digitale-kompetenzen/>
Institut für Aus- und Weiterbildung: Digital...was? – Digital Learning für Ausbilder/innen
<https://www.lehrlingstraining.at/digital-learning-fuer-lehrlings-ausbilder/>
Institut für Aus- und Weiterbildung: Ausbilder*innen Kurs – die digitale Lösung
<https://www.lehrlingstraining.at/ausbilder-kurs-digital/>
Förderung digitaler Kompetenzen von Ausbildern
<http://www.provinz.bz.it/informatik-digitalisierung/digitalisierung/digitale-bildung.asp>

Fokus Auszubildende

Azubi 4.0 – Digitale Kompetenzen von Azubis fördern – Kursangebot der IHK
<https://akademie.muenchen.ihk.de/auszubildende/azubi-digitale-kompetenz/>
Arbeiterkammer Wien: Weiterbildung im Spannungsfeld von Digitalisierung und Qualitätssicherung. Chancen und Herausforderungen
https://wien.arbeiterkammer.at/service/veranstaltungen/Michael_HaerteL18.2.2020.pdf
WKO: Vorarlbergs erste Digitale Lernfabrik entsteht
<https://news.wko.at/news/vorarlberg/Vorarlbergs-erste-Digitale-Lernfabrik-entsteht.html>
FH Technikum Wien: Digitale Lernfabrik von FH Technikum Wien und voestalpine
<https://www.technikum-wien.at/newsroom/news/digitale-lernfabrik-von-fh-technikum-wien-und-voestalpine/>

Studien

Studie des IW Köln: Ausbildungsunternehmen 4.0 - Digitalisierung der betrieblichen Ausbildung
<https://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/paul-a-risius-susanne-seyda-digitalisierung-der-betrieblichen-ausbildung.html>
Verein Industrie 4.0 Österreich (2016): Ergebnispapier „Qualifikation und Kompetenzen in der Industrie 4.0“

https://plattformindustrie40.at/wp-content/uploads/2016/03/WEB_Industrie4.0_Ergebnispapier-Qualifikation-und-Kompetenzen.pdf

Modul 6: Beurteilung und Evaluation von Lernprozessen

Angebote für Ausbilder*innen

Feedback und Beurteilung von Auszubildenden – Kursangebot
<https://ausbilder-akademie.de/seminare-workshops/ausbilder-innen-und-ausbildungsbeauftragte-inhouse-veranstaltungen/feedback-und-beurteilung-von-auszubildenden.html>
Die Weiterbilder: Workshop: Erfolgreich in der Lehrlingsausbildung
<https://www.dieweiterbilder.at/themenuubersicht/bildung-erziehung/543-workshop-fuer-lehrlingsausbilder>
Easy Train: Beurteilungsgespräche mit Lehrlingen kompetenzorientiert führen
<https://www.easytrain.at/seminare/lehrlingsausbilderinnen/beurteilungsgespr%C3%A4che-mit-lehrlingen-kompetenz-und-l%C3%B6sungsorientiert-f%C3%BChren/>
amg tirol: Lehrlinge sicher beurteilen
<https://www.amg-tirol.at/content/lehrlinge-sicher-beurteilen-1>
Beurteilung von Lernprozessen während der Lehre
<https://bauarbeiterkasse.bz.it/#gsc.tab=0&gsc.q=abkomme&gsc.sort=>

Informationen und Empfehlungen

Wissenschaftliche Ausarbeitung zur Beurteilung von Auszubildenden von Prof. Dr. Ruschel
<http://www.adalbert-ru-schel.de/downloads/beurteilung%20von%20auszubildenden.pdf>
Akademie Lehrlingsausbildung: Ratgeber für qualitative Lehrlingsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben
https://www.akademie-ausbil-der.eu/fileadmin/media/downloads/projektarbeiten/Download_Projektarbeit_Beatrice_Pfanner.pdf
WKO: Ausbildungsmappe für Lehrbetriebe
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/ausbildungsmappe_fuer_lehrbetriebe.pdf
WKO: Checkliste – Wie gut ist mein Lehrling?
http://wko.at/oe/Bildung/lv/lv_pdf/Lehrlings-Checkliste.pdf
Qualität – Lehre: Infoblätter, Checklisten und Vorlagen
<https://www.qualitaet-lehre.at/downloads/ausbildungstools/infoblaetter-checklisten-und-vorlagen/>
Landeszusatzverträge
<http://www.provinz.bz.it/arbeitswirtschaft/arbeitsgesetz-kollektivvertraege/landeszusatzvertraege.asp>

Interreg Alpine Space

DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhéa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T3 HORIZONTALE UND VERTIKALE DURCHLÄSSIGKEIT

Studie zur Durchlässigkeit des Bildungssystems in Österreich

Dieses Kapitel zeigt, wie es um die Durchlässigkeit des Bildungssystems in Österreich bestellt ist. Beschrieben werden die Übergänge im Bildungssystem, z.B. die Möglichkeiten für den Wechsel zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung und Handlungsempfehlungen, wie die Durchlässigkeit verbessert werden kann. Das Kapitel ist ein Auszug der vergleichenden Studie zur Durchlässigkeit der Bildungssysteme in den Alpenländern, die im Rahmen von DuALPlus erstellt wurde. Die gesamte Studie in englischer Sprache ist verfügbar unter:

www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/report-permeability.pdf

Verbesserung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung

Richtlinienvorschläge für mehr Durchlässigkeit der dualen Ausbildung



édhÉa



Interreg
Alpine Space



DuALPlus

European Regional Development Fund



DURCHLÄSSIGKEIT DER DUALEN BERUFSBILDUNG UND AUSBILDUNG IN ÖSTERREICH

**AUSZUG AUS DER STUDIE “PERMEABILITY OF DUAL VOCATIONAL
EDUCATION AND TRAINING”**

AUTOREN

Petanovitsch Alexander und Schmid Kurt,
ibw - im Auftrag der
Technischen Fachhochschule Rosenheim

ARBEITSPAKET

T3 Horizontale und vertikale Durchlässigkeit
der dualen Ausbildung

DATUM

August 2020

ERGEBNIS

T3.1 Durchlässigkeit der dualen Berufsbil-
dung und Ausbildung in Österreich

INHALT

1 ZUSAMMENFASSUNG	3
1.1 OPTIONEN FÜR DIE ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG.....	4
2 EINLEITUNG	5
3 DUALE AUSBILDUNG IN ÖSTERREICH	7
4 VERTIKALE DURCHLÄSSIGKEIT DUALER AUSBILDUNG IN BEZUG AUF DIE HOCHSCHULBILDUNG	9
4.1 BERUFSREIFEPRÜFUNG.....	9
4.2 HOCHSCHULREIFEPRÜFUNG.....	9
4.3 ANERKENNUNG VON BERUFSAUSBILDUNGEN/VORKENNTNISSEN AN FACHHOCHSCHULEN.....	10
4.4 FÖRDERPROGRAMM „LEHRE MIT MATURA“.....	10
4.5 BERUFSAKADEMIE.....	11
4.6 EXKURS: NICHT-TRADITIONELLER ZUGANG ZUR LEHRE.....	11
5 HORIZONTALE DURCHLÄSSIGKEIT DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG	14
6 INTERNATIONALE MOBILITÄT	17
7 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	19
8 REFERENZEN	22

1 ZUSAMMENFASSUNG

Dieser Bericht beinhaltet die für Österreich relevanten Inhalte der Studie „Permeability of Dual Vocational Education and Training“, die die Durchlässigkeit der Bildungssysteme im Alpenraum beschreibt.¹

Die duale Berufsbildung² spielt in den Berufsbildungssystemen der Alpenraumländer eine wichtige Rolle, da sie eine der wichtigsten Möglichkeiten darstellt, eine berufliche Laufbahn zu beginnen.

Das "traditionelle" Konzept der Lehrlingsausbildung war ursprünglich als eine Art systemische "Einbahnstraße" konzipiert, mit dem obersten Ziel, den Lehrlingen eine berufliche Qualifikation zu vermitteln, um den sofortigen Übergang in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Folglich hat dieser Weg bisher keinen Zugang zur Hochschulbildung ermöglicht. Durch den Bologna-Prozess jedoch hat das Thema Durchlässigkeit in bildungspolitischen Kreisen an Aufmerksamkeit gewonnen, so dass sich seither viel verändert hat. Der vorliegende Bericht beleuchtet die aktuelle Situation der Durchlässigkeit innerhalb der Bildungssysteme im Alpenraum. Dazu werden die vertikale, d.h. der Wechsel zwischen den Ebenen in beiden Richtungen, die horizontale, der Wechsel zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung sowie die internationale Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen der verschiedenen Länder untersucht. Zusätzlich spricht der Bericht Handlungsempfehlungen zur Verbesserung der Attraktivität der

dualen Berufsbildung in den Alpenländern aus.

Aufgrund des raschen Wandels auf den modernen Arbeitsmärkten und der Tatsache, dass eine ständig wachsende Zahl von Menschen eine Hochschulausbildung anstrebt, ist mehr Durchlässigkeit sowohl vertikal als auch horizontal dringend erforderlich. Die duale Berufsbildung muss Optionen bieten, die den Zugang zur Hochschulbildung ermöglichen, um ihre Attraktivität zu erhalten, insbesondere im Vergleich zu akademischen Studiengängen und/oder vollzeitschulischen Berufsbildungsprogrammen, die Doppelabschlüsse bieten.

Die aktuelle Analyse zeigt, dass es in allen Ländern des Alpenraums mehrere Möglichkeiten für einen vertikalen oder horizontalen Übergang gibt. So führen unter anderem spezielle Prüfungen oder Kurse die Absolvent*innen einer dualen Berufsausbildung zu einer Hochschulzugangsberechtigung und ermöglichen so einen **vertikalen Übergang**. Darüber hinaus gibt es Programme, in denen die Lernenden gleichzeitig eine duale Berufsbildung und eine Hochschulzugangsberechtigung erwerben können. Die Anerkennung von Vorkenntnissen (durch formales, non-formales oder informelles Lernen) ist ebenfalls ein zentrales Element der Durchlässigkeitsinitiativen. Allerdings sind diese Methoden derzeit in keinem der Alpenländer systematisch etabliert – abgesehen von Frankreich mit seiner langen Tradition der Anwendung von formalen, non-formalen oder informellen Lernmethoden.

Auch Maßnahmen zur **horizontalen Durchlässigkeit** können anhand der drei genannten Kategorien (externe Zusatzprüfungen, interne Modifikationen der Berufsbildung

¹ <https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/report-permeability.pdf>

² Duale Berufsausbildung und die Bezeichnung Lehrlingsausbildung werden in diesem Bericht synonym verwendet.

und die Anerkennung der Vorkenntnisse) analysiert werden. Am interessantesten ist jedoch, dass keine Initiativen oder Ansätze für externe Zusatzprüfungen identifiziert werden konnten, die einen horizontalen Zugang zu anderen Berufsbildungswegen/Programmen ermöglichen würden. Interne Modifikationen der dualen Berufsbildung sind derzeit zudem in keinem der Alpenländer systematisch etabliert – mit Ausnahme von Österreich, wo sie als modulare Lehrlingsausbildungskonzepte oder als Kombination verschiedener Berufsbildungsprogramme umgesetzt werden. Im Gegensatz dazu ist die „Anerkennung von Vorkenntnissen“ der von vielen Ländern des Alpenraums verwendete Ansatz, um eine horizontale Durchlässigkeit zu ermöglichen. Ein Beispiel dafür ist die Verkürzung der Ausbildungsdauer für Lernende, die zuvor bereits eine Qualifikation mit ähnlichen Lernergebnissen erworben haben.

Im Hinblick auf die **internationale Durchlässigkeit** ist die Anerkennung von Vorkenntnissen der am weitesten verbreitete Ansatz. In fast allen Ländern des Alpenraums gibt es sogar einige Formen bi- oder multilateraler Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Offiziell geregelte Verfahren zur formalen Anerkennung von Berufen und/oder Abschlüssen sind ebenfalls verbreitet.

Externe Zusatzprüfungen zur Ermöglichung der Durchlässigkeit in der dualen Berufsausbildung zwischen den Ländern des Alpenraums wurden dagegen bisher nicht eingesetzt. Und auch außerhalb des Alpenraums gibt es nur ein Beispiel für eine interne Modifikation der dualen Berufsbildung in Form einer transnationalen Berufsbildung: Im deutsch-niederländischen Grenzraum

werden Standards für ein grenzüberschreitendes Curriculum³ entwickelt.

Eine der größten Herausforderungen für die Durchlässigkeit ist die Unterschiedlichkeit der Berufskonzepte in den Ländern des Alpenraums. Die Definition eines Berufes erfolgt in der Regel in enger Zusammenarbeit mit Akteur*innen aus dem jeweiligen Berufsfeld. Seine Definition wird daher stark von Kontextfaktoren des jeweiligen Landes (Wirtschaftsstruktur, Betriebsgröße etc.) beeinflusst. Aus diesem Grund sind die Unterschiede in den dualen Berufsbildungssystemen und Wirtschaftsstrukturen zwischen den Ländern größer.

1.1 Optionen für die zukünftige Entwicklung

Der Bericht unterstreicht die Tatsache, dass es insbesondere auf nationaler Ebene viele Möglichkeiten gibt, die vertikale, horizontale und internationale Durchlässigkeit in der dualen Berufsbildung zu verbessern. **Die Länder des Alpenraums können dabei von einem Erfahrungsaustausch profitieren** und herausfinden, ob und wie Durchlässigkeitsmaßnahmen für ihre nationale Situation/ihren nationalen Kontext eingesetzt werden können.

Zum einen gibt es **Maßnahmen, die in einem Land** und innerhalb des jeweiligen nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems **ergriffen werden können**. Vorrangige Handlungsfelder sind ein höherer Modularisierungsgrad der dualen Berufsausbildung, die Schaffung neuer dualer Berufsbildungswege, die eine Lehrlingsausbildung mit einer Hochschulzugangsberechtigung kom-

³ Transnationale Berufsausbildung im deutsch-niederländischen Grenzgebiet (TraBbi); BÖTTCHER ET. AL. 2013;

binieren, die Ermöglichung des Hochschulzugangs für bestehende Abschlüsse und die Etablierung eines umfassenden Systems zur Anerkennung von Vorbildung und Berufserfahrung.

Zweitens könnten internationale Initiativen breiter angelegt sein, d.h. **zwei oder mehr Länder einbeziehen**. Durch die Standardisierung und Systematisierung der Bewertungs- und Akkreditierungsprozesse für duale Berufsbildungsabschlüsse könnte der traditionelle bilaterale Rahmen der internationalen Anerkennung erweitert werden. Ein anderer Ansatz basiert auf grenzüberschreitender Zusammenarbeit, wie z.B. die gemeinsame Festlegung von Curricula und Lerninhalten, die eine "gemeinsame Region der Lehrlingsausbildung" bilden.

Der Bericht beleuchtet auch Bereiche (innerhalb und/oder zwischen den Ländern), in denen es bisher keine Durchlässigkeitsopti-

onen gibt. Diese "**weißen Flecken**" können als Ausgangspunkt für die Ausarbeitung einiger grundlegender Ideen zur Durchlässigkeit dienen. Ein Aktionsfeld könnte die Nutzung externer Zusatzprüfungen/-ausbildungen sein, um sowohl die horizontale als auch die internationale Mobilität zu fördern. Überbrückungsangebote wie "passerelles" und/oder Ausbildungen (d.h. Qualifikationslücken füllen) zur Erleichterung der Mobilität zwischen Berufsbildungswegen und/oder Ländern des Alpenraums könnten geschaffen werden. In ähnlicher Weise könnten interne Modifikationen der dualen Berufsbildung (d.h. die Kombination von dualer Berufsbildung und vollzeitschulischen Berufsbildungsprogrammen) eine Option sein, um die horizontale Durchlässigkeit zu fördern.

2 EINLEITUNG

Politische Entscheidungsträger*innen und Stakeholder auf nationaler und EU-Ebene haben die wichtige Rolle der dualen Berufsbildung bei der Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs ins Berufsleben und bei der Förderung von Unternehmertum und Innovation erkannt.

Allerdings befinden sich die Länder im Alpenraum in sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen. Selbst seit langem etablierte duale Ausbildungssysteme stehen vor Herausforderungen wie die Beachtung durch Arbeitgeber*innen, die Einbeziehung von Randgruppen, dem demografischen

Wandel und der Veränderung der Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung.

Ziel des Projektes ist es, diesen Herausforderungen zu begegnen und die Attraktivität der dualen Berufsausbildung, insbesondere im Handwerk im Alpenraum, zu erhöhen. Dies möchte das Projekt in drei Teilbereichen umsetzen: Eine bessere Orientierung, eine bessere Ausbildung der Ausbilder*innen und mehr Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Bildungssystemen.

Sowohl die vertikale Durchlässigkeit zum Hochschulsystem als auch die horizontale

Durchlässigkeit zwischen den Ländern des Alpenraums sind wichtig für die Attraktivität der dualen Berufsausbildung. Die vorliegende Studie betrachtet diese beiden Dimensionen und gibt Handlungsempfehlungen für die Verbesserung der Durchlässigkeit. Darüber hinaus wird auch der Aspekt der internationalen Mobilität in Form der Anerkennung von formalen Abschlüssen und nicht-formalen Zertifikaten thematisiert.

Die Studie wurde von der Technischen Hochschule Rosenheim in Zusammenarbeit mit acht Projektpartnern aus den sechs Alpenstaaten und der Aktionsgruppe 3 der EU-Alpenraumstrategie (EUSALP) in Auftrag gegeben. Als Grundlage für die vorliegende Studie diente der Bericht "Duale Systeme in den Regionen des Alpenraums", der von IN-APP in Zusammenarbeit mit der Aktionsgruppe 3 durchgeführt wurde. Das Fachwissen der EUSALP-Aktionsgruppe 3 trug ebenfalls zur Fertigstellung dieses Berichts bei. Auf der Grundlage der vorliegenden Studie wurden in einem gemeinsamen Prozess der Projektpartner Politikvorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit in den einzelnen Alpenstaaten und international entwickelt. Ausgehend von den Handlungsempfehlungen des Berichts wurden strategische Partner für Kooperationsvereinbarungen zwischen Bildungseinrichtungen identifiziert. Schließlich wurden zwischen diesen Partnern Vereinbarungen zur Förderung der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit getroffen. Darüber hinaus wurden Maßnahmen speziell für einen reibungsloseren

Übergang zwischen der beruflichen Bildung und dem Hochschulbereich entwickelt.

Die Studie gibt einen Überblick über den aktuellen Stand und die Barrieren der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit in der dualen Berufsbildung im Alpenraum. Um diese Barrieren und Hemmnisse abzubauen, werden Vorschläge für Kooperationsmöglichkeiten gemacht.

Methodisch stützt sich die Studie auf eine ausführliche Sichtung der einschlägigen nationalen und internationalen Forschungsliteratur sowie der EU-Politikdokumente. Eine grundlegende Ressource in diesem Forschungskontext sind die Informationen des CEDEFOP-Refernets zu nationalen Rahmenbedingungen.

Im folgenden Kapitel drei wird ein Überblick über den aktuellen Stand der Berufsbildungssysteme – und insbesondere der Lehrlingssysteme – in den Ländern des Alpenraums gegeben.

Kapitel vier befasst sich mit den nationalen Mechanismen zur Verbesserung der vertikalen Durchlässigkeit in der Lehrlingsausbildung; Kapitel fünf widmet sich den perspektivischen horizontalen Aspekten der Durchlässigkeit. In Kapitel sechs werden die internationalen Facetten der Durchlässigkeit beschrieben. Im letzten Kapitel werden auf der Grundlage der Forschungsergebnisse Schlussfolgerungen und Empfehlungen formuliert.

3 DUALE AUSBILDUNG IN ÖSTERREICH

Das duale Lehrlingsausbildungssystem in Österreich ist ein gut etabliertes System auf der oberen Sekundarstufe der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Es besteht schon seit sehr langer Zeit und ist bei Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen sehr beliebt. Die Sozialpartner*innen arbeiten in diesem System sehr eng zusammen:

Der Bundes-Berufsausbildungsbeirat zum Beispiel ist ein wesentliches Gremium im Lehrlingsystem und setzt sich aus Vertreter*innen der Wirtschaftskammern, der Arbeiterkammer etc. zusammen. Die wichtigste Rechtsgrundlage findet sich im Berufsausbildungsgesetz.

Österreich ist ein Land mit einem der höchsten Anteile an Auszubildenden auf der Sekundarstufe II in Europa: Rund 80 Prozent aller Auszubildenden befinden sich in der beruflichen Erstausbildung, die Hälfte davon in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, die andere Hälfte in der dualen Ausbildung. Ende 2018 waren in Österreich insgesamt rund 108.000 Personen in einer Lehre, derzeit gibt es rund 200 verschiedene Lehrlingsausbildungen.

Die reguläre Lehrlingsausbildung findet im Betrieb und in der Berufsschule statt, wobei die betriebliche Ausbildung ca. 80 Prozent der Ausbildungszeit umfasst, die schulische Ausbildung ca. 20 Prozent. Die übliche Dauer einer Lehre liegt zwischen zwei und vier Jahren.

Es gibt einige Sonderformen für bestimmte Zielgruppen wie die überbetriebliche Lehrlingsausbildung für arbeitslose Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsbetrieb zu finden, oder die Lehrlingsausbildung in sogenannten Ausbildungsverbänden.

Die Finanzierung erfolgt durch die Unternehmen (Kosten der betrieblichen Ausbildung und der Lehrlingsentschädigung) sowie durch öffentliche Mittel (schulische Ausbildung in Berufsschulen)⁴. Für Unternehmen, die Ausbildungsbetrieb werden wollen, gibt es finanzielle Anreize. Unternehmen, die Lehrlinge ausbilden wollen, sind verpflichtet, eine geeignete Lernumgebung sowie eine*n autorisierten Ausbilder*in zur Verfügung zu stellen. Es gibt eine vertragliche Vereinbarung zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Auszubildenden. Im Hinblick auf den rechtlichen Status des Lehrlings wird er/sie sowohl als Arbeitnehmer*in als auch als Lernende*r betrachtet.

Die reguläre Form der dualen Lehrlingsausbildung steht allen offen, die die 9-jährige Schulpflicht erfüllt haben. Das Mindestalter für die Einschulung liegt bei 14 Jahren, wobei mehr als die Hälfte der Anfänger*innen zwischen 15 und 16 Jahren alt ist; ein Höchstalter ist nicht festgelegt.

⁴ Zu den allgemeinen Aspekten finanzieller Anreize im Rahmen des Ausbildungssystems siehe e.g. SCHMID 2019

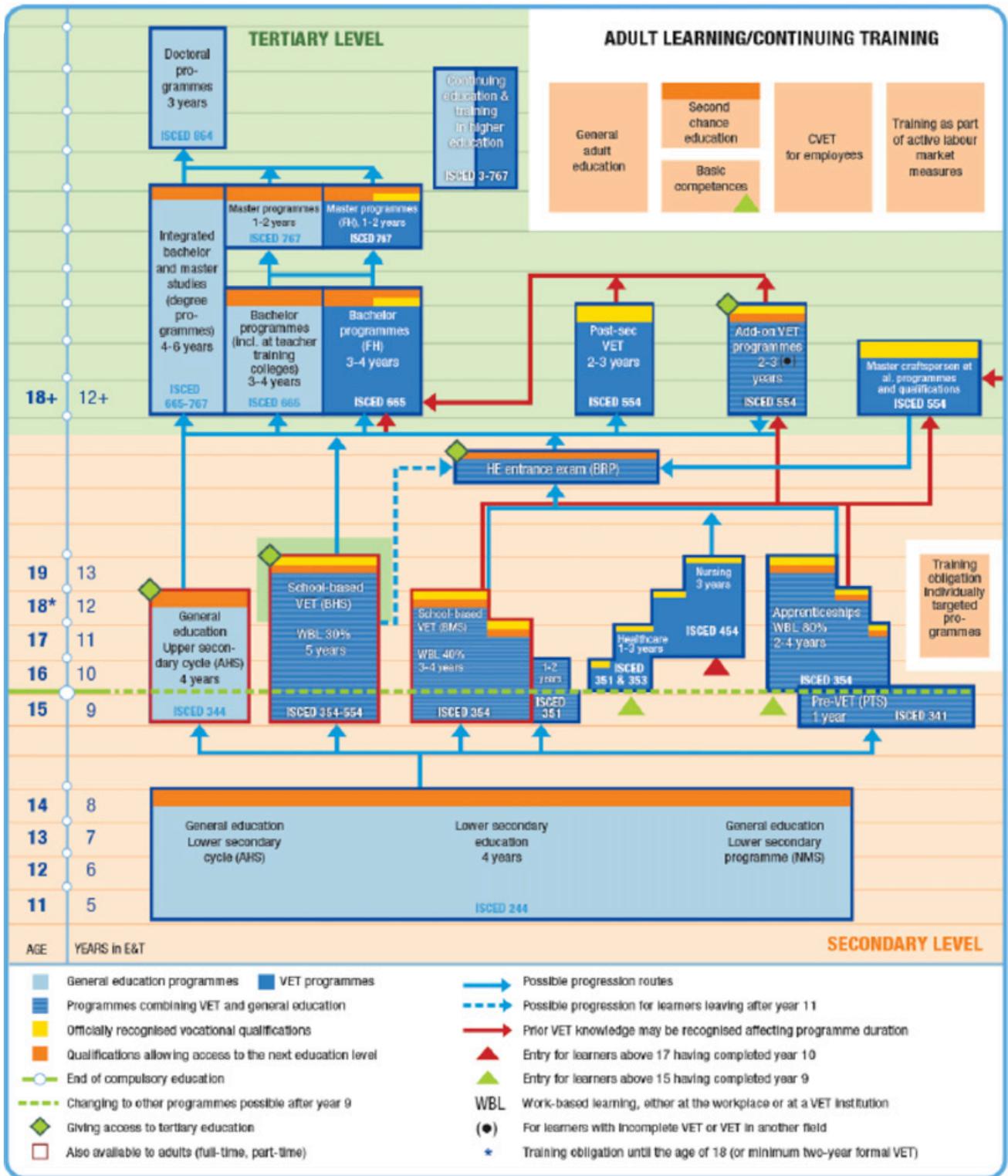


Abb1.: Aus- und Weiterbildungssystem in Österreich

4 VERTIKALE DURCHLÄSSIGKEIT DUALER AUSBILDUNG IN BEZUG AUF DIE HOCHSCHULBILDUNG

In Österreich ist der Zugang zur Hochschulbildung für Absolvent*innen der Lehrlingsausbildung durch verschiedene Optionen möglich.

4.1 Berufsreifeprüfung

Die Berufsreifeprüfung (BRP) ist eine berufsbegleitende Prüfung, die in ihrer Berechtigung einer "herkömmlichen" Hochschulzugangsberechtigung entspricht und damit den Absolvent*innen den uneingeschränkten Zugang zu Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien und Kollegs ermöglicht.

Als Zugangsvoraussetzungen sind verschiedene abgeschlossene Ausbildungswege vorgesehen; neben einer abgeschlossenen Lehrausbildung sind dies z.B. der Abschluss einer mindestens dreijährigen Berufsausbildung⁵, der Abschluss der dritten Klasse einer Berufsfachschule mit dreijähriger Berufserfahrung, eine land- und forstwirtschaftliche Meisterprüfung. Aber auch Personen ohne abgeschlossene berufliche Erstausbildung können die BRP absolvieren, wie z.B. Schulabbrecher*innen mit mindestens dreijähriger Berufserfahrung.

⁵ Berufsbildende Mittlere Schule (BMS)

Die BRP besteht aus vier schriftlichen und/oder mündlichen Prüfungen: Deutsch, Mathematik, eine lebende Fremdsprache und ein Berufsfeld. Drei dieser Prüfungen können parallel zur Berufsausbildung abgelegt werden; die letzte Prüfung kann nicht vor Vollendung des 19. Lebensjahres, dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestalter abgelegt werden.

Die BRP wurde 1997 eingeführt; die rechtliche Grundlage ist das Bundesgesetz über die Reifeprüfung⁶.

4.2 Hochschulreifeprüfung

Die seit 1985 bestehende Hochschulreifeprüfung⁷ unterscheidet sich grundlegend von der beruflichen Hochschulreife, da sie nur zum Studium der Fachrichtung berechtigt, in der sie abgelegt wird. Ein Wechsel in einen anderen Studiengang ist nicht möglich, dazu müsste eine weitere SBP abgelegt werden.

Die SBP gibt es in insgesamt 16 Studiengruppen (z.B. Rechtswissenschaften, Sozial-

⁶ Berufsreifeprüfungsgesetz; <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010064>

⁷ Studienberechtigungsprüfung (SBP)

und Wirtschaftswissenschaften, Medizin, technische und naturwissenschaftliche Studien usw.) und berechtigt zum Studium an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Kollegs oder Pädagogischen Hochschulen.

Zu den Voraussetzungen für die Teilnahme an dieser Prüfung gehören ein Mindestalter von 20 Jahren sowie der Nachweis einer erfolgreichen beruflichen oder außerberuflichen Ausbildung, die über die für den angestrebten Abschluss erforderliche allgemeine Schulpflicht hinausgeht.

Da die SBP immer für das jeweilige Studienfach festgelegt wird, sind die Inhalte und Verfahren von Universität zu Universität verschieden. Grundsätzlich besteht die SBP jedoch aus fünf Prüfungen: einer schriftlichen Deutschprüfung, zwei oder drei Pflichtfächern je nach angestrebter Studienrichtung und einem oder zwei Wahlfächern, die die Themenbereiche des angestrebten Studiums abdecken. Rechtsgrundlage des SBP ist §64a des Universitätsgesetzes 2002 sowie das Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009. Die SBP hat seit der Einführung der BRP deutlich an Bedeutung verloren⁸.

4.3 Anerkennung von Berufsausbildungen/ Vorkenntnissen an Fachhochschulen

Die Zulassung zu einem Studium mit einschlägiger beruflicher Qualifikation ist eine Besonderheit der Fachhochschulen in Österreich. Für Absolventinnen und Absolventen einer Lehrausbildung gibt es daher neben den beiden oben genannten Zugangswegen (BRP, SBP) eine weitere Möglichkeit, ein

Fachhochschulstudium aufzunehmen: Das Fachhochschul-Studiengesetz sieht in § 4 Abs. 4 und 7 vor, dass beruflich qualifizierte Studienwerber*innen auf Antrag das Zulassungsverfahren für das beantragte Studium ohne Reifeprüfung – gegebenenfalls unter Ablegung von Zusatzprüfungen – absolvieren können.

Diese Zusatzprüfungen bauen auf den Pflichtfächern der Hochschulreifeprüfung (SBP) auf; der Umfang dieser Zusatzprüfungen richtet sich nach der Ausbildung oder den beruflichen Vorkenntnissen sowie den Richtlinien der jeweiligen Fachhochschule. Die Fachhochschulen bieten meist Vorbereitungskurse für die Zusatzprüfungen an.

4.4 Förderprogramm „Lehre mit Matura“

Seit 2008 gibt es auch die Möglichkeit, parallel zur Lehre kostenlos die Matura zu absolvieren und damit die allgemeine Hochschulreife zu erlangen. Die Vorbereitung auf die Prüfung beginnt bereits während der Lehre, die Lehrlinge können kostenlos Vorbereitungskurse besuchen und Teilprüfungen ablegen. Die einzelnen Teilprüfungen entsprechen denen der allgemeinen Hochschulreife (siehe oben).

Um weiterhin Förderungen zu erhalten (bis zu drei Jahre nach Beendigung der Lehre), muss mindestens eine Teilprüfung vor der Lehrabschlussprüfung abgelegt werden. Ein vollständiger Abschluss ist jedoch erst nach erfolgreicher Lehrausbildung möglich und kann frühestens mit 19 Jahren abgeschlossen werden.

Ein gültiger Lehrvertrag ist Voraussetzung für den Abschluss einer Lehre mit Matura; der Einstieg ist ab dem ersten Lehrjahr möglich, kann aber auch später erfolgen. Die Vorbereitungskurse für die Reifeprüfung können mit Zustimmung des Ausbildungsbetriebes innerhalb der Arbeitszeit besucht werden; die Lehrzeit kann im Einvernehmen

⁸ Laut Statistik Austria haben im Wintersemester 2017/18 insgesamt rund 2.500 Studienanfängerinnen und Studienanfänger an öffentlichen Universitäten und Fachhochschulen ihr Studium über einen BRP aufgenommen, während nur knapp 290 Personen ihr Studium über einen SBP aufgenommen haben. (STATISTIK AUSTRIA 2019)

mit dem Ausbildungsbetrieb auch verlängert werden. Stimmt der Ausbildungsbetrieb nicht zu, können die Kurse auch außerhalb der Arbeitszeit kostenlos besucht werden.

Aktuelle Daten zeigen, dass diese Maßnahme bei den Auszubildenden gut ankommt: Im Mai 2019 haben rund 9.000 Lehrlinge am Projekt "Lehre mit Matura" teilgenommen. Das sind rund fünf Prozent aller Lehrlinge, die sich für diese Form der Ausbildung entscheiden⁹.

Auch an der Kremstaler Technischen Lehrakademie (KTLA) gibt es ein spezielles Programm, das eine Lehrlingsausbildung mit einer Fachhochschulausbildung kombiniert¹⁰. Nach erfolgreichem Abschluss eines Lehrvertrages mit einem Ausbildungsbetrieb – und mit Zustimmung des Betriebes – können sich die Lehrlinge an der KTLA bewerben. Die Ausbildung an der KTLA kombiniert eine Höhere Technische Lehranstalt, Fachrichtung Maschinenbau & Automatisierungstechnik, mit einer Lehre in den Bereichen Prozesstechnik, Kunststofftechnik, Metalltechnik oder Mechatronik. Der Eintritt in die KTLA ist auch für Lehrlinge möglich, die sich bereits in der Lehrausbildung befinden. Die Anrechnung von absolvierten Lehrjahren kann dabei berücksichtigt werden.

4.5 Berufsakademie

Für Lehrabsolventinnen und -absolventen ohne Hochschulreife gibt es seit 2014 eine weitere Möglichkeit, einen tertiären Abschluss zu erwerben: Die Berufsakademie ist ein von der Wirtschaftskammer Österreich initiiertes Projekt, das eine praxisorientierte Aus- und Weiterbildung auf universitärem Niveau (Master of Science - MSc) anbietet, die speziell für Lehrabsolventinnen und -absolventen mit mittlerem Qualifikationsniveau und mehrjähriger Berufserfahrung

⁹ DORNMAYR/NOWAK 2019

¹⁰ <http://www.ktla.at>

entwickelt wurde. Die betreffenden Studiengänge dauern zwei Jahre und werden bundesweit angeboten¹¹

4.6 Exkurs: Nicht-traditioneller Zugang zur Lehre

Zum einen ist hier die ausnahmsweise Berechtigung zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung zu nennen¹². In solchen Fällen erlaubt die zuständige Stelle den Bewerber*innen, die Prüfung ohne die regulären Zulassungsvoraussetzungen abzulegen, wenn

- entweder der/die Bewerber*in mindestens 18 Jahre alt ist und nachweisen kann, dass er/sie die im jeweiligen Beruf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auf nicht-traditionelle Weise erworben hat (z.B. durch ausreichend lange und fachbezogene Lerntätigkeiten oder andere praktische Tätigkeiten oder durch Teilnahme an Lernkursen)
- oder der/die Bewerber*in mindestens die Hälfte der Lehrzeit absolviert hat und es für ihn/sie keine Möglichkeit gibt, einen Lehrvertrag für die noch ausstehende Lehrzeit abzuschließen.

Auf der anderen Seite gibt es für Absolvent*innen mit Hochschulreife die Möglichkeit, eine Lehre zu beginnen. Dieses Thema ist derzeit in der Diskussion: Neben verschiedenen bildungspolitischen Initiativen¹³ werden vermehrt Studienabbrecher*innen für eine Lehre angesprochen. In der Steiermark haben sich z.B. zahlreiche High-Tech-Unternehmen zu einem Netzwerk ("Technikexperten nach der Matura") zusammen-

¹¹ <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Berufsakademie-Bildung-auf-Hochschulebene.html>

¹² Außerordentliche Lehrabschlussprüfung

¹³ Siehe zum Beispiel: https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20120925_OTS0258/landertshammer-verkuerzte-lehre-nach-matura-kann-auch-tausenden-studienabbrechern-zu-fundierter-berufsausbildung-vehelfen

geschlossen und bieten derzeit Ausbildungsmöglichkeiten für diese spezielle Zielgruppe in den Bereichen Metalltechnik und Mechatronik an¹⁴.

In Oberösterreich bietet die Initiative "Duale Akademie" eine spezielle Möglichkeit für Absolvent*innen der allgemeinbildenden höheren Schulen, die nicht sofort ein Studium beginnen oder das Hochschulsystem abgebrochen haben und einen neuen beruflichen Weg einschlagen wollen. Dieses Ausbildungsangebot umfasst verschiedene wirtschaftliche und technische Fachrichtungen und die Lehrberufe werden in kompakter Form innerhalb von eineinhalb bis zweieinhalb Jahren gelehrt¹⁵.

Bei allen Bemühungen ist der Anteil der Lehrlinge mit Hochschulreife in der dualen Berufsausbildung in Österreich nach wie vor sehr gering. Laut aktuellen Daten der Statistik Austria gehörten im Schuljahr 2017/18 nur 2,3 Prozent der Neueinsteiger*innen in die Lehrlingsausbildung zu dieser Gruppe.

Zusammenfassung

Bei der Untersuchung der Möglichkeiten und Probleme im Hinblick auf die Durchlässigkeit der dualen Berufsausbildung im Alpenraum wurde beschlossen, drei Hauptindikatoren zur Klassifizierung dieser Maßnahmen zu verwenden.

Erstens gibt es die **Möglichkeit einer externen Zusatzprüfung und/oder einer Ausbildung**, die auf einer Lehre aufbaut, wie die verschiedenen Versionen der beruflichen Hochschulreife, die in allen Alpenländern verbreitet sind. In diesem Fall können Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung – in den meisten Fällen unabhängig vom Umfang der Berufserfahrung – eine Prüfung ablegen, die eine selektive oder allgemeine Zulassung zum Hochschulsektor ermöglicht.

¹⁴ <http://technicalexperts.at/technical-experts/>

¹⁵ <https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/dualeakademie-ooe/start.html>

Die zweite Option der horizontalen Durchlässigkeit besteht in **internen Modifikationen bzw. Erweiterungen der dualen Berufsausbildung**. Bei diesen Maßnahmen wird also eine "herkömmliche" Lehrlingsausbildung mit einer Hochschulzugangsberechtigung kombiniert, was zu einem Ausbildungsergebnis führt, das nicht nur eine auf dem Arbeitsmarkt gut verwertbare berufliche Qualifikation vermittelt, sondern auch die Aufnahme eines weiteren Hochschulstudiums ermöglicht.

Die dritte Möglichkeit für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, Zugang zum Hochschulsektor zu erhalten, liegt in der **Anerkennung von Vorbildung und/oder Berufserfahrung**. Diese Maßnahmen sind mittlerweile im Alpenraum recht verbreitet, wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung.

Diese zusammenfassende Analyse macht deutlich, dass sich eine Vielzahl von Modellen und Verfahren herausgebildet haben, die die vertikale Mobilität von Auszubildenden ermöglichen. Andererseits zeigt die Notwendigkeit dieser Maßnahmen gleichzeitig, dass die Lehrlingsausbildung in ihrer ursprünglichen Logik als systemische "Einbahnstraße" konzipiert wurde, mit dem primären Ziel, die Absolvent*innen auf den direkten Einstieg in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Dieses Ziel war natürlich erfolgreich, wenn man z.B. die Jugendarbeitslosenzahlen in Ländern mit einer starken dualen Berufsausbildung im Vergleich zu anderen Ländern betrachtet. Auch die Tatsache, dass Lehrabsolvent*innen ein deutlich geringeres Arbeitslosigkeitsrisiko aufweisen als Personen ohne (berufliche) Erstausbildung, zeigt den Erfolg der dualen Berufsausbildung.

In Zeiten beruflicher und bildungsbezogener Flexibilisierung und damit verbundener lebenslanger Veränderungsprozesse ist dieses eher "eindimensionale" bildungspolitische Konzept der Lehre jedoch nicht mehr zeit-

gemäß. Dass diese Erkenntnis auch für die verantwortlichen Akteur*innen in den bildungspolitischen Systemen eine wichtige Rolle spielt, zeigt die Vielzahl der Möglichkeiten, die sich den Lehrabsolvent*innen in Bezug auf die vertikale Mobilität in den Ländern des Alpenraumes mittlerweile bieten.

Insbesondere die Validierung von Vorbildung und Berufserfahrung eröffnet einen weiten Bogen an Möglichkeiten, innerhalb des Bildungssystems aufzusteigen und flexible und individualisierte Bildungswege zu ermöglichen. Diese Maßnahmen können sicherlich wesentlich dazu beitragen, "verschlossene" Türen in Bezug auf die Lernmobilität zu öffnen. Wie das Beispiel Frankreichs mit seiner langjährigen Tradition von Validierungsprozessen gezeigt hat, kann dieser methodische Ansatz in einem breiten

Spektrum von Bildungsbereichen eingesetzt werden, sei es in der (dualen) Berufsbildung oder im Hochschulbereich. Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung scheint jedoch ein systematisches und koordiniertes Vorgehen unter Einbeziehung aller relevanten Akteur*innen zu sein. Individualisierte Maßnahmen, die sich z.B. zwischen den Hochschulen stark unterscheiden, können es den Lernenden erschweren, den Überblick zu behalten und sie erfolgreich zu nutzen.

Alle drei Handlungsfelder zur vertikalen Durchlässigkeit der dualen Berufsausbildung sind darüber hinaus ein wertvoller Beitrag, um die Attraktivität der dualen Ausbildung weiter zu steigern und gleichzeitig den Aspekt der Gerechtigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems zu stärken.

Country	External additional exams/training	Internal modifications of dual VET	Recognition of prior learning
Austria	<ul style="list-style-type: none"> → Vocational Matura ("Berufsreifeprüfung") → University entrance qualification examination ("Studienberechtigungsprüfung") 	→ Apprenticeship with Matura ("Lehre mit Matura")	→ Entry into universities of applied sciences
Germany	→ "Begabtenprüfung"	→ Vocational Matura ("Berufsabitur")	<ul style="list-style-type: none"> → Master craftsperson examination ("Meisterprüfung") → Subject-specific university entrance for the professionally qualified ("Fachgebundener Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte")
Switzerland	<ul style="list-style-type: none"> → Vocational Matura ("Berufsmaturität") → General Matura for adults ("Gymnasiale Maturität") → Passerelle (in combination with a vocational Matura) 	→ Vocational Matura ("Berufsmaturität") in combination with an apprenticeship	→ Special admission procedures in higher education ("Spezielle Aufnahmen"; "Admission sur Dossier")
France	<ul style="list-style-type: none"> → Baccalauréat professionnel → Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires 	→ Baccalauréat professionnel in combination with an apprenticeship	<ul style="list-style-type: none"> → Validation of professional experience ("Validation des acquis professionnels" - VAP) → Validation of acquired experience ("Validation des acquis de l'expérience" - VAE) → Bilan de compétences
Italy	→ Apprenticeship with Matura	-	-
Slovenia	→ Vocational Matura ("poklicna matura")	-	→ Possible, but not explicitly systematised (i.e. in competence of HE-institutions)

Abb.2: Aspekte der vertikalen Durchlässigkeit der dualen Ausbildung im Alpenraum

5 HORIZONTALE DURCHLÄSSIGKEIT IN DER DUALEN BERUFSAUSBILDUNG

In Österreich gibt es die gesetzliche Möglichkeit, dass Personen mit einem bestimmten Vorbildungsniveau eine Lehrausbildung in kürzerer Zeit absolvieren können. Zum einen gibt es die generelle Möglichkeit der Verkürzung der Ausbildungszeit (unabhängig davon, ob die abgeschlossene Vorbildung in einem fachlichen Zusammenhang mit dem Lehrberuf steht oder nicht); diese Option besteht für Absolventen/innen von Hauptschulen¹⁶, Berufsschulen¹⁷ und Berufsfachschulen¹⁸: Wenn der Ausbildungsbetrieb zustimmt, können diese Absolvent*innen eine Lehre (die mindestens drei Jahre dauern muss) in einer um ein Jahr verkürzten Zeit absolvieren. Diese Verkürzungsmöglichkeit gibt es auch für Personen, die eine mindestens dreijährige Lehre erfolgreich abgeschlossen haben¹⁹.

AHS- oder BHS-Absolvent*innen können in der Regel eine Schulstufe der Berufsschule für Lehrlinge überspringen, sodass der Abschluss der Berufsschule in der verkürzten Lehrzeit möglich ist. Darüber hinaus können Maturant*innen von einzelnen Fächern befreit werden, wenn sie bereits über entsprechende Vorkenntnisse verfügen²⁰.

Eine Lehrzeit kann auch verkürzt werden, wenn berufs- und ausbildungsspezifische Kenntnisse, die für den jeweiligen Lehrberuf relevant sind, während einer bereits einschlägigen schulischen Ausbildung oder in ähnlichen oder verwandten Lehrberufen erworben wurden. Das Ausmaß der Verkürzung ist in der Lehrlingsliste festgelegt.

Um ein noch flexibleres und durchlässigeres Lehrlingsystem zu schaffen, wurde eine sozial geführte modulare Berufsausbildung geschaffen²¹, bei der einige Lehrberufe als "modulare Lehrberufe" konzipiert sind. Kandidat*innen, die eine solche modulare Lehre besuchen, absolvieren zunächst ein Basismodul, bevor sie sich durch die Wahl verschiedener Haupt- und Spezialmodule auf ein bestimmtes Berufsfeld festlegen. Je nach Auswahl oder Kombination dauert die modulare Lehre mindestens drei und maximal vier Jahre²².

In den fünf Bundesländern Oberösterreich, Burgenland, Niederösterreich, Salzburg und Vorarlberg gibt es das Programm "Du kannst was!"²³. Die Zielgruppe des Programms sind Erwachsene, die über mehrere Jahre Berufserfahrung, aber keine formale berufliche Qualifikation verfügen. Es bietet einen maßgeschneiderten Weg zum Lehrabschluss über die Anerkennung der im Berufsleben erworbenen Fähigkeiten; die Teil-

¹⁶ Allgemeinbildende Höhere Schulen (AHS)

¹⁷ Berufsbildende Höhere Schulen (BHS)

¹⁸ Berufsbildende Mittlere Schulen (BMS)

¹⁹ https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333600.html;
https://www.bg-bab.ac.at/formulare/Ausbildungswege_nach_der_Matura.pdf

²⁰ <https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehre-nach-matura.html>

²¹ Modulare Berufsbildung

²² https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333302.html

²³ "Du kannst was!"

nehmenden können aus 23 verschiedenen Berufsfeldern wählen²⁴.

In Vorarlberg gibt es z.B. das Ausbildungsangebot "Gastgeberschule für die Tourismusberufe". Nach Abschluss der vierjährigen dualen Lehrlingsausbildung erhalten die Absolvent*innen eine reguläre Lehrabschlussprüfung in einem der drei wählbaren Ausbildungswege ("Service- und Gastgeberkompetenz", "Rezeption und Hotelmanagement" und "Küche und Kulinarik") in Verbindung mit dem Abschluss "Hotelfachschulabschluss" (ein kaufmännischer Schulabschluss) sowie Zertifikate für die gewählten Zusatzausbildungen. Die Berufsmatura kann mit etwas zusätzlicher Vorbereitungszeit nachgeholt werden.

In Vorarlberg gibt es auch die Möglichkeit, die "Werkraumschule" zu besuchen: Diese Ausbildungsvariante dauert fünf Jahre und kombiniert ebenfalls eine Lehrausbildung mit einem Wirtschaftsschulabschluss, der durch eine Existenzgründerprüfung²⁵ erweitert wird. Das Projekt wird vom Land Vorarlberg, der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer Vorarlberg sowie dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung unterstützt²⁶.

Das Berufsgesetz ermöglicht es, dass ein Lehrling gleichzeitig in zwei Lehrberufen ausgebildet werden kann. Die Dauer dieser Lehrberufe wird wie folgt berechnet: Die Gesamtdauer beider Lehrberufe halbiert plus ein Jahr, jedoch nicht mehr als vier Jahre²⁷.

Die Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Teilbereichen der Berufsbildung ist nicht einfach zu erfassen. Es gibt jedoch Daten der Statistik Austria zum Bildungshintergrund der Schüler*innen in den ersten

Klassen der Berufsschulen für Lehrlinge²⁸. Demnach haben im Schuljahr 2018/19 rund zehn Prozent der Lehrlinge in der ersten Klasse einer berufsbildenden Schule in Österreich auch im vorangegangenen Schuljahr eine solche Schule besucht; diese Schüler*innen wiederholen entweder ein Schuljahr oder haben die Lehrlingsausbildung für einen anderen Lehrberuf begonnen (eine klare Unterscheidung zwischen diesen beiden Gruppen ist auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich).

15 Prozent der Schülerinnen und Schüler im ersten Schuljahr wechselten von der Berufsschule in eine Lehre, 12 Prozent von der Berufsfachschule. Rund sieben Prozent der neuen Lehrlinge im Schuljahr 2018/19 haben bereits eine nachobligatorische Ausbildung absolviert; rund vier Prozent dieser speziellen Teilgruppe haben eine drei- bis vierjährige Berufsfachschule abgeschlossen.

Zusammenfassung

Analog zu Kapitel vier in diesem Bericht wurden dieselben drei analytischen Kategorien verwendet, um die Optionen der horizontalen Durchlässigkeit innerhalb der dualen Berufsbildungssysteme im Alpenraum zu klassifizieren.

Hinsichtlich des Einsatzes von **zusätzlichen Prüfungen und/oder Ausbildungen** zur Schaffung von Möglichkeiten der horizontalen Mobilität konnten keine entsprechenden Modelle identifiziert werden. Dieser Ansatz scheint daher derzeit nicht als geeigneter Weg zur Ermöglichung horizontaler Durchlässigkeit innerhalb der dualen Berufsbildung im Alpenraum.

²⁴ https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuere-nundratgeber/bildung/Projekt_Du_kannst_was_.html

²⁵ Unternehmerprüfung

²⁶ <http://werkraum.at/werkraumschule/>

²⁷ <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufeInOesterreich.html>

²⁸ https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html; siehe auch LASSNIGG/LAIMER 2013

Die Möglichkeit interner Modifikationen der dualen Berufsausbildung zur Ermöglichung einer pfadübergreifenden Mobilität wurde in Österreich nur in Ansätzen erkannt. Dies betrifft zum einen die Modularisierung der Lehrlingsausbildung. Obwohl dieser Ansatz in den letzten zehn Jahren im deutschsprachigen Raum ausgiebig diskutiert wurde, hat die tatsächliche Umsetzung von modularisierten Lehrlingsausbildungssystemen nicht wirklich stattgefunden. Einer der Gründe – und eines der inhärenten Probleme der Modularisierung – ist das "berufliche Konzept", das in vielen Ländern die Grundlage der Lehrlingsausbildung bildet. Obwohl die Modularisierung u.a. eine schnelle und flexible Berücksichtigung von Veränderungen in den Anforderungen der Wirtschaft, ein flexibles Reagieren auf unterschiedliche Bedürfnisse der Lernenden und die Möglichkeit des Modul-Sharings ermöglicht, besteht die Gefahr einer Schwächung des bewährten Berufskonzepts. Weit verbreitet ist die Befürchtung, dass das Niveau der beruflichen Qualifikation durch Modularisierungsprozesse sinken könnte.

Darüber hinaus wird bezweifelt, dass ein ganzer Beruf in einzelne Module oder Teile zerlegt werden kann. Ein weiterer möglicher Nachteil könnte die schwindende Transparenz und Akzeptanz auf Seiten der Unternehmen sein.

Die andere Möglichkeit, die duale Berufsausbildung zu modifizieren, um die horizontale Durchlässigkeit zu erhöhen, liegt in der Kombination verschiedener Ausbildungswege, z.B. der Kombination von dualer Lehrlingsausbildung und Ausbildung an einer Berufsschule.

Die Anerkennung von früherem Lernen/Erfahrungen ist eine Methode, die in fast allen Ländern des Alpenraums angewandt wird, um horizontale Durchlässigkeit zu ermöglichen (und zu erleichtern). In vielen Fällen sind diese Regelungen rechtsverbindlich, insbesondere beim Wechsel zwischen inhaltlich ähnlichen Ausbildungsgängen. Es gibt aber auch gewisse Möglichkeiten der individuellen Verkürzung der Ausbildungszeiten, z.B. wenn die Lehrberufe inhaltlich nicht so sehr verwandt sind.

Country	External additional exams/training	Internal modifications of dual VET	Recognition of prior learning
Austria	-	<ul style="list-style-type: none"> → Individual projects on federal state level (e.g. combination of dual VET and business school education and training, e.g. GASCHT in Vorarlberg) → Modular apprenticeships 	<ul style="list-style-type: none"> → Legally regulated general reduction of training duration if apprenticeships are related in content/ occupational field → Individual reduction of training duration (if apprenticeships are not related content wise) → Accreditation of learning experiences when changing between different VET routes
Germany	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Legally regulated general reduction of training duration if apprenticeships are related in content/ occupational field → Individual reduction of training duration (if apprenticeships are not related content wise)
Switzerland	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Industry-specific reduction of training duration → Individual shortening of training duration
France	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Validation of professional experience ("Validation des acquis professionnels" - VAP) → Validation of acquired experience ("Validation des acquis de l'expérience" - VAE) → Bilan de compétences
Italy	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Educational credits ("Bildungsguthaben")
Slovenia	-	-	-

Abb.3: Aspekte der horizontalen Durchlässigkeit der dualen Ausbildung im Alpenraum

6 INTERNATIONALE MOBILITÄT

Im transnationalen europäischen Kontext sind Fragen der Mobilität von Lernenden und der Anerkennung von Abschlüssen, Diplomen und Qualifikationen offensichtlich von großer Bedeutung. In **Österreich** gibt es grundsätzlich drei verschiedene Arten von formalen Anerkennungsverfahren²⁹:

- Anerkennung von Diplomen, Titeln und Berufen
- Anerkennung und Anrechnung von Vorbildungszeiten
- Ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung³⁰

Im ersten Fall sind ausländische Prüfungszeugnisse den entsprechenden österreichischen Zeugnissen gleichgestellt, wenn dies in Staatsverträgen oder in Verordnungen des Wirtschaftsministeriums festgelegt ist. Solche Vereinbarungen gibt es mit Deutschland, Ungarn und Südtirol. In anderen Fällen ist es möglich, die Gleichwertigkeit durch einen Antrag beim Wirtschaftsministerium individuell zu determinieren. Das Auslandszeugnis kann entweder als vollständig gleichwertig mit dem jeweiligen Ausbildungsberuf angesehen werden oder – wenn das Zeugnis in weiten Teilen gleichwertig ist – den Bewerber*innen wird der Zugang zu einer verkürzten Form der Lehrabschlussprüfung gewährt.

Auch die Anerkennung und Anrechnung von Ausbildungszeiten erfolgt entweder formalisiert durch länderübergreifende Ver-

einbarungen oder auf individueller Basis. Die außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung ist möglich für Personen über 18 Jahre, die ein erhebliches Maß an Berufspraxis oder Lernerfahrungen (mindestens die Hälfte der Ausbildungszeit des jeweiligen Ausbildungsgangs) haben.

Schließlich gibt es auch die Möglichkeit einer informellen Anerkennung von Vorbildung oder Berufserfahrung: Jede*r Arbeitgeber*in kann erworbene Fähigkeiten von Arbeitnehmer*innen bewerten und anerkennen und diese bei der Einstufung und Vergütung berücksichtigen. Für diese Methode der Anerkennung gibt es keine offizielle Regelung.

Es gibt auch eine umfassende Website, die sich mit allen Aspekten der Anerkennung von Abschlüssen und Berufen in Österreich befasst³¹.

ZUSAMMENFASSUNG

Abbildung 4 zeigt deutlich, dass die Maßnahmen, die zur Förderung des internationalen Aspekts der Durchlässigkeit der dualen Berufsbildung in den Ländern des Alpenraums ergriffen wurden, fast hauptsächlich **im Bereich der Anerkennung von früherem Lernen und/oder Berufserfahrung liegen.**

Die meisten der in dieser Studie betrachteten Länder verwenden bi- oder multilaterale Vereinbarungen über die Gleichwertigkeit von Berufen und Ausbildungsergebnissen. Dies ist eine bewährte Methode, um sicherzustellen, dass eine Ausbildung oder ein Beruf auch in einem anderen nationalen Kon-

²⁹ Gleichhaltung

³⁰ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gleichhaltung_Ausland_LAP.html; siehe auch <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Gleichhaltungeinerauslaendischen-BerufsausbildungmitderoesterreichischenLehrabschlusspruefung.html>

³¹ <https://www.berufsanerkennung.at/>

text genutzt werden kann. In fast allen Ländern gibt es auch gesetzlich und institutionell geregelte Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse und damit zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden und anderen beruflich ausgebildeten Fachkräften. In einigen Ländern werden zusätzlich zu den offiziellen Maßnahmen auch individuelle Anerkennungsverfahren angewandt, die eine größere Flexibilität innerhalb des Prozesses gewährleisten.

Eines der Hauptprobleme bei länderübergreifenden Akkreditierungsverfahren sind

die (teilweise sehr) unterschiedlichen historischen Entwicklungen und damit nationalen Traditionen und Vorstellungen darüber, was genau eine Lehrausbildung – und im weiteren Sinne die zugrundeliegenden Berufskonzepte – ausmacht (was sich natürlich auch in der jeweils verwendeten Nomenklatur niederschlägt). Akkreditierung beinhaltet in diesem Zusammenhang also immer eine Art "Übersetzungsprozess" zwischen zwei oder mehreren unterschiedlichen Berufsbildungssystemen. Diesen Prozess ohne "Übersetzungsverluste" zu bewerkstelligen, ist keine leichte Aufgabe.

Country	External additional exams/training	Internal modifications of dual VET	Recognition of prior learning
Austria	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Bi-/Multilateral agreements on equivalence ("Gleichhaltung") → Officially regulated procedures for formal recognition of professions and/or degrees → Individual recognition of prior learning or professional experience by employers
Germany	-	→ Individual projects (e.g. "Transnational vocational training in the German-Dutch border area")	<ul style="list-style-type: none"> → Bi-/Multilateral agreements on equivalence → Officially regulated procedures for formal recognition of professions and/or degrees
Switzerland	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Bi-/Multilateral agreements on equivalence → Individual recognition of prior learning or professional experience via dossier
France	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Bi-/Multilateral agreements on equivalence → Bilan de compétences → Individual recognition of prior learning or professional experience
Italy	-	-	<ul style="list-style-type: none"> → Bi-/Multilateral agreements on equivalence → Officially regulated procedures for formal recognition of professions and/or degrees
Slovenia	-	-	-

Abb.4: Aspekte der internationalen Durchlässigkeit der dualen Ausbildung im Alpenraum

7 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Wie die in diesem Bericht vorgestellten Forschungsergebnisse zeigen, gibt es viele verschiedene Optionen, um die Durchlässigkeit innerhalb der dualen Berufsbildungssysteme sowie zwischen verschiedenen nationalen Bildungssystemen zu ermöglichen und weiter zu verbessern. Der Gedanke, dass Lernende in der Lage sein sollten, zwischen verschiedenen Arten von Bildung, wie z. B. akademischer und beruflicher Bildung, und zwischen verschiedenen Bildungsniveaus zu wechseln, ist mittlerweile eine weit verbreitete Vorstellung und wird in der (Berufs-)Bildungslandschaft allgemein akzeptiert. Dieser Gedanke wird natürlich durch die verschiedenen europäischen Integrationsinitiativen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung weiter gestärkt, die darauf abzielen, die Mobilität von Lernenden und Arbeitskräften innerhalb der Region zu erleichtern (wie z. B. im Kommuniqué von Brüssel 2010 und in der Strategie Europa 2020 betont).

Generell lassen sich die folgenden Empfehlungen in zwei Handlungsbereiche unterteilen:

- Zum einen geht es um Maßnahmen, die innerhalb eines Landes und des jeweiligen nationalen Bildungs- und Ausbildungssystems ergriffen werden können, um die Durchlässigkeit in Bezug auf die duale Berufsbildung zu erhöhen (sei es der vertikale oder der horizontale Aspekt der Durchlässigkeit).
- In einem breiteren Spektrum besteht die Möglichkeit, bi- oder multilaterale Initiativen und Projekte zu entwickeln, an denen zwei oder mehr Länder beteiligt sind, um

grenzüberschreitende Ausbildungsgänge oder Anerkennungsverfahren zu ermöglichen.

Im Hinblick auf **durchführbare Maßnahmen innerhalb eines nationalen Bildungssystems** kann ein möglicher Weg zur Stärkung der Ausbildungswege in einer stärker modularisierten Form beim Ansatz eines Aufbau eines dualen Berufsbildungssystems bestehen: Die breite Grundausbildung erhöht die berufliche Mobilität der Jugendlichen; gleichzeitig können sie sich durch verbesserte Spezialisierungs- und Kombinationsmöglichkeiten eine flexiblere Ausbildung schaffen. Allerdings muss man sich der Grenzen der Modularisierung bewusst sein, denn sie darf nicht dazu führen, dass das Berufskonzept als Rückgrat der dualen Berufsausbildung aufgegeben wird.

Eine weitere Option, die in einigen Ländern des Alpenraums bereits verfolgt wird, ist eine Art innerbetriebliche Modifikation der dualen Berufsausbildung in Form einer Lehrlingsausbildung in Kombination mit einer Hochschulzugangsberechtigung. Auf diese Weise können Absolvent*innen der dualen Berufsausbildung entweder einen eingeschränkten oder sogar allgemeinen Zugang zu höheren Bildungseinrichtungen erhalten, was die Attraktivität der Lehrlingsausbildung erhöht und gleichzeitig die Gerechtigkeit innerhalb des Bildungs- und Ausbildungssystems verbessert.

Wie ein Beispiel aus Deutschland gezeigt hat, gibt es auch die Möglichkeit, neue Zugangswege für bestehende Abschlüsse zu

eröffnen, in diesem Fall eine höhere berufliche Qualifikation: Seit 2009 ermöglicht die Meisterprüfung in Deutschland den allgemeinen Zugang zum Hochschulsystem (Universitäten, Fachhochschulen). In diesem Fall wurde ein bereits bestehender Abschluss faktisch mit einer erweiterten Zugangsberechtigung versehen und damit innerhalb des Bildungssystems "aufgewertet".

Ein weiterer sehr wichtiger Baustein eines nachhaltigen Durchlässigkeitsprozesses (nicht nur innerhalb des Berufsbildungssystems) ist die Anerkennung von Lernergebnissen und Berufserfahrungen: Die Lernenden müssen befähigt und ermutigt werden, alle Arten von Lernerfahrungen zu übertragen und darauf aufzubauen – unabhängig davon, ob dies in einer formalen Ausbildung geschehen ist, nicht-formalen oder informellen Rahmen – und unabhängig davon, wo dieser Lernprozess stattgefunden hat. Das Beispiel Frankreichs hat gezeigt, dass solche Anerkennungsmaßnahmen für ein breites Spektrum von Bildungskontexten und -umgebungen erfolgreich umgesetzt werden können und sogar zu einem Rechtsanspruch werden können, auf den ein recht großer Teil der Bevölkerung Anspruch hat.

Neben Maßnahmen im nationalen Kontext gibt es natürlich auch die **Möglichkeit von bilateralen und/oder multilateralen Vereinbarungen und Ansätzen**. Wie sich für die meisten Länder des Alpenraums gezeigt hat, bestehen solche Abkommen bereits seit geraumer Zeit und haben sich bewährt.

Bewertungs- und Akkreditierungsverfahren können standardisiert und systematisiert werden, um die Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen zu erleichtern. Im Falle Deutschlands hat die Bundesregierung eine Reihe von Unterstützungsangeboten geschaffen, allen voran das zentrale Informationsportal "Anerkennung in Deutschland". Dieses Online-Tool liefert nach wenigen Klicks die Adresse der für den jeweiligen Beruf zuständigen Stelle und erleichtert und

beschleunigt so die Arbeit für Antragsteller*innen. Darüber hinaus bietet die Internetplattform wichtige Informationen zu den verschiedenen Rechtsgrundlagen, zu den Anerkennungsverfahren in den einzelnen Berufen und zu den Beratungsangeboten.

Neben solchen "traditionellen" und bewährten multilateralen Wegen findet sich in diesem Bericht aber auch ein Beispiel für eine innovative grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Lehrlingsausbildung. Diese fand in einer sogenannten "Großregion" statt, die vier Länder umfasste. Die relevanten Stakeholder dieser Region (Sozialpartner, Ausbildungsunternehmen, Lehrer*innen usw.) entwickelten gemeinsam im Rahmen eines transnationalen Berufsbildungsprojekts grenzüberschreitende Lehrlingsausbildungen und Lernergebnisse für den Einzelhandel. Die zentralen Forschungsfragen dieses Projekts lauteten: Gibt es eine Möglichkeit, Ausbildungs- und Weiterbildungsberufe über nationale und internationale Grenzen hinweg zu vergleichen?

Wie können diese Vergleiche genutzt werden, um eine koordinierte, gemeinsame, grenzüberschreitende Berufsausbildung zu entwickeln?

Die Ergebnisse dieses Projekts haben gezeigt, dass ein systematischer Vergleich der Berufsausbildung über nationale Grenzen hinweg möglich ist und die Grundlage für gemeinsame, grenzüberschreitende Berufsausbildungssysteme bilden kann. Natürlich ist die Kenntnis der Sprachen, in denen die Lehrpläne verfasst sind, für die Durchführung eines grenzüberschreitenden Lehrplanvergleichs unerlässlich. Genauso wichtig, wenn nicht noch wichtiger, ist jedoch die Kenntnis der Berufsbildungssysteme und der historisch gewachsenen Ausbildungsbedingungen, um zu verstehen, wie ein Curriculum in den beteiligten Ländern in die Praxis umgesetzt wird.

Bislang wurden Vorschläge zu Ansätzen und Optionen abgeleitet, die in dem einen oder

anderen Land des Alpenraums bereits existieren. Zusätzliche Hinweise und Ideen zur Verbesserung der Durchlässigkeit lassen sich aus den Abbildungen 2, 3 und 4 ableiten, die einen Überblick über die bestehenden Möglichkeiten der Durchlässigkeit nach analytischen Kategorien (externe Prüfungen/Ausbildung; interne Modifikation der dualen Berufsbildung und Anerkennung früherer Lernleistungen) geben. Gleichzeitig zeigen diese Zahlen auch deutlich Bereiche auf, in denen es bisher keine Optionen gibt. Daher können diese "**weißen Flecken**" als Ansatzpunkte für die Ausarbeitung einiger grundlegender Ideen zur Verbesserung der Durchlässigkeit genutzt werden.

Für die vertikale Mobilität gibt es keine "weißen Flecken". Bei der horizontalen Mobilität fällt auf, dass bisher keine externen Zusatzangebote für Examen/Ausbildung genutzt werden. Warum also nicht Überbrückungsangebote wie "Passerellen" und/oder Ausbildungen (die fehlende Qualifikationslücken schließen könnten) schaffen, um den Wechsel zwischen den Berufsbildungsgängen zu erleichtern? Auch interne Modifikationen der dualen Berufsausbildung (z. B. die Kombination von dualer Berufsausbildung und Wirtschaftsschulen) werden in Österreich nur in einigen wenigen innovativen Ansätzen genutzt. Warum sollten nicht mehr Berufsbildungsangebote geschaffen werden, die Berufsbildungswege wie die duale und vollzeitschulische Berufsbildung mit unterschiedlichen Inhalten kombinieren?

Was die internationale Durchlässigkeit betrifft, so gibt es auch hier keine systematisch etablierten Optionen für externe zusätzliche Examen/Ausbildungen. Warum also nicht Überbrückungsangebote wie "Passerellen" und/oder Ausbildungen schaffen (die fehlende Qualifikationslücken schließen könnten), um die Anerkennung und Durchlässigkeit zwischen den Ländern zu erleichtern (zumindest im Alpenraum und für Absolvent*innen der dualen Berufsausbildung)?

Um es kurz zu machen: Es gibt bereits viele Möglichkeiten (insbesondere auf nationaler Ebene), die vertikale, horizontale und internationale Durchlässigkeit in der dualen Berufsbildung zu verbessern. Die Länder des Alpenraums könnten von den Erfahrungen der anderen lernen und herausfinden, ob und wie sie diese in ihrem nationalen Kontext übernehmen können. Darüber hinaus könnten "weiße Flecken" als Ausgangspunkt für Überlegungen dienen, wie neue Optionen geschaffen werden können. Ein Schwerpunkt könnte das Angebot zusätzlicher externer Prüfungen/Schulungen sein, insbesondere für die horizontale und internationale Durchlässigkeit.

8 REFERENZEN

Fett: Referenzen aus/mit Bezug zu Österreich

Angotti, Roberto: Vocational education and training in Europe: Italy. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018, 2019.

Bliem, Wolfgang; Schmid, Kurt; Petanovitsch, Alexander: Duale Berufsbildung in Deutschland, Liechtenstein, Österreich und der Schweiz. Vergleichender Expertenbericht, Gesamtbericht, ibw-Bericht, Wien, 2016.

Bliem, Wolfgang; Schmid, Kurt; Petanovitsch, Alexander: Success factors for the Dual VET System. Possibilities for Know-how-transfer, ibw-Forschungsbericht Nr. 177, Wien, 2014.

Böttcher, Wibke; Busse, Gerd; Frommberger, Dietmar; Keppels, Erik; Krichewsky, Léna; Schulz, Anja: Grenz-überschreitende Curriculumentwicklung in der Berufsbildung – ein Leitfaden am Beispiel der Erstausbildung im Einzelhandel zwischen Deutschland und den Niederlanden. In: Frommberger, D. (Hrsg.), Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Heft 1, Jg. 2013. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) (Hrsg.): Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung, Bern, 2010.

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn, 2016.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Die Pilotinitiative DECVET. Kompetenzen anrechnen – Durchlässigkeit verbessern, Bonn-Berlin, 2010.

Centre Inffo: Vocational education and training in Europe: France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018, 2019.

Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2019. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 200, Wien, 2019.

European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) (Hrsg.): Apprenticeship review: Slovenia, Putting apprenticeship on track in Slovenia, Luxemburg, 2017.

Heublein, Ulrich; Ebert, Julia; Hutzsch, Christopher; Is-leib, Sören; König, Richard; Richter, Johanna; Woisch, Andreas: Zwischen Studiererwartungen und Studienwirklichkeit. Ursachen des Studienabbruchs, beruflicher Verbleib der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Entwicklung der Studienabbruchquote an deutschen Hochschulen, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH, Hannover, Juni 2017.

Hippach-Schneider, Ute; Huismann, Adrienne: Vocational education and training in Europe: Germany. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018, 2019.

Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) (Hrsg.): Dual systems in the regions of the Alpine space. Final report, Februar 2019.

Knavs, Simona; Šlander, Metka; Čelebič, Tanja; Bratuž Ferk, Barbara; Rogan, Denis: Vocational education and training in Europe – Slovenia. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018, 2019.

Knust, Michaela; Hanft, Anke (Hrsg.): Weiterbildung im Elfenbeinturm?, Waxmann Verlag, Münster, 2009.

KöhlmannEckel, Christiane: Die Pilotinitiative DECVET. Entwicklung eines Leistungspunktesystems zur Anrechnung von Lernergebnissen, erschienen in: bildung für europa - Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Nr. 18, Dezember 2012, S. 12.

Lasnigg, Lorenz; Laimer, Andrea: Berufsbildung in Österreich: Hintergrundbericht zum Nationalen 66 Bildungsbericht 2012. Ergänzender Hintergrundbericht zum Kapitel im Nationalen Bildungsbericht 2012 "Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning - eine Policy Analyse", Endbericht, Institut für Höhere Studien, Wien, Jänner 2013.

Maetz, Isabelle: Parcours et réussite aux diplômes universitaires: les indicateurs de la session 2013, Note Flash n°4, July 2015.

Perulli, Elisabetta: European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Country Report: Italy, 2019.

Schmid, Kurt: Companies Engaging in Dual VET: Do Financial Incentives Matter? Approaches in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland Options, Pros and Cons for Reform Processes, Zürich, 2019.

Schmid, Martin; Schmidlin, Sabina; Hischier, David Stefan: Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen, Schlussbericht, Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, Bern, 2017.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (Hrsg.): Internationale Berufsbildungszusammenarbeit IBBZ. Strategischer Grundlagenbericht, Bern, November 2014.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) (Hrsg.): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2020, Bern, 2020.

SWORD - School and Work-Related Dual learning. Intellectual Output 1: A Comparative Analysis by Regions, 2016. On the Internet:

<https://en.calameo.com/read/0047026258c7439d7d24c>

Online references

Abitur nachholen: <http://www.abi-nachholen.de/begabtenpruefung.html> (30.06.2020)

Académie de Clermont-Ferrand: <http://www.ac-clermont.fr/offre-de-formation/lapprentissage/le-contrat-dapprentissage/reduction-de-la-duree-du-contrat-dapprentissage/> (30.06.2020)

Amministrazione Provincia Bolzano: <http://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/berufsbildung/maturafuehrende-lehrgaenge.asp> (30.06.2020)

Amministrazione Provincia Bolzano: http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1033684 (30.06.2020)

Amministrazione Provincia Bolzano: http://www.provinz.bz.it/de/dienstleistungen-a-z.asp?bnsv_svid=1005340 (30.06.2020)

Amministrazione Provincia Bolzano: <http://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/ausbildungsstudien-berufsberatung/beruf/berufliche-erkennung.asp> (30.06.2020)

APA-OTS Originaltext-Service GmbH: https://www.ots.at/presseausendung/OTS_20120925_OTS0258/landertshammer-verkuerzte-lehre-nach-matura-kann-auch-tausenden-studienabbrechern-zu-fundierter-berufsausbildung-verhelfen (30.06.2020)

Arbeiterkammer Oberösterreich: https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/Projekt_Du_kannst_was_.html (30.06.2020)

AZUBIYO GmbH: <https://www.azubiyode.de/azubi-wissen/ausbildungsverkuerzung/> (30.06.2020)

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales: <https://studienabbruch.bayern.de/kontakt/> (30.06.2020)

berufsbildung.ch - Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB: <https://www.berufsbildung.ch/dyn/9481.aspx> (30.06.2020) 67

Bundesgymnasium Babenbergerring: https://www.bg-bab.ac.at/formulare/Ausbildungswege_nach_der_Matura.pdf (30.06.2020)

Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://www.bibb.de/de/4855.php> (30.06.2020)

Bundesinstitut für Berufsbildung: <https://www.bibb.de/de/687.php> (30.06.2020)

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucher-schutz: http://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_45.html (30.06.2020)

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucher-schutz: https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_8.html (30.06.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat „Innovationen in der beruflichen Bildung“: <https://www.studienabbruch-und-dann.de> (30.06.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: <https://www.bmbf.de/de/neue-chancen-fuer-studienabbrecher-844.html> (30.06.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsforschung_Band_18.pdf (30.06.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf (30.06.2020)

Bundesministerium für Bildung und Forschung: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/> (30.06.2020)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333600.html (30.06.2020)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333302.html (30.06.2020)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/GleichhaltungeinerauslaendischenBerufsausbildungmitderoesterreichischenLehrabschlusspruefung.html> (30.06.2020)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort: <https://www.bmdw.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/Lehrlingsausbildung-Duales-System/LehrberufeInOesterreich.html> (01.07.2020)

Bundesrat - Bundeskanzlei: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20080844/index.html> (30.06.2020)

Bundesrat - Bundeskanzlei: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html> (30.06.2020)

CCI Paris Ile-De-France: https://www.cci-paris-idf.fr/sites/default/files/dfcta/pdf/documents/fiche_ndeg_7_duree_du_contrat_dapprentissage.pdf (30.06.2020)

Centre d'Information et de Documentation Jeunesse: <https://www.cidj.com/etudes-formations-alternance/avant-le-bac/poursuivre-ses-etudes-apres-un-cap> (30.06.2020)

Centre International d'Etudes Pédagogiques: <https://www.ciep.fr/en/enic-naric-france/the-equivalence-of-qualifications> (30.06.2020)

codes-et-lois.fr: <https://www.codes-et-lois.fr/code-du-travail/article-l6222-22-1> (30.06.2020)

Deutscher Bundestag: <https://www.bundestag.de/resource/blob/436858/6ecd335ae2f9e045a7fa92bb899c23a7/wd-8-042-16-pdf-data.pdf> (30.06.2020)

Diplomeo.com: https://diplomeo.com/bac_pro (30.06.2020)

duales-studium GmbH: <https://www.duales-studium.de/allgemein/formen-des-dualen-studiums> (30.06.2020)

éduscol - Informer et accompagner les professionnels de l'éducation: <https://edu-scol.education.fr/cid47640/le-baccalaureat-professionnel.html#oral> (30.06.2020) 68

Geschäftsstelle Werkraum Bregenz: <http://werkraum.at/werkraumschule/> (30.06.2020)

Hamburger Institut für Berufliche Bildung: <https://hibb.hamburg.de/bildungsangebote/hoehere-bildungsabschluesse/dual-plus-fachhochschulreife-2/> (30.06.2020)

Istituto Promozione Lavoratori: <http://afi-ipl.org/lehrlingskalender/allgemeine-bestimmungen-grundinfos/#dualeberufsbildung> (30.06.2020)

Kantonale Maturitätsschule für Erwachsene KME: <https://kme.ch/angebot/gymnasiale-maturitaet/#aufnahmeverfahren> (30.06.2020)

Kremstaler Technische Lehrakademie: <http://www.ktla.at/> (30.06.2020)

Landesberufsschule für Handwerk und Industrie Bozen: <http://www.bozen.berufsschule.it/ausbildung/1068.asp> (30.06.2020)

Légifrance – Le service public de la diffusion du droit: <https://www.legifrance.gouv.fr/affi-chCode.do?idArticle=LE-GIARTI000006526850&idSectionTA=LEGI-SCTA000006182537&cidTexte=LEGI-TEXT000006071191> (30.06.2020)

Légifrance – Le service public de la diffusion du droit: https://www.legifrance.gouv.fr/affi-chTexte.do?jsessionid=A477D3620C1415C83EDA46247FFF246F.tpdjoi1v_3?cidTexte=JORF-TEXT000000531454&dateTexte=20131007 (30.06.2020)

Lorenz-Kaim-Schule - Berufliches Schulzentrum Kronach: <https://www.bs-kronach.de/index.php?id=163> (30.06.2020)

mensch im tourismus - Initiative der FG Gastronomie und Hotellerie - Wirtschaftskammer Vorarlberg: <https://www.gascht.at/> (30.06.2020)

Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid21053/le-d.a.e.u.html> (30.06.2020)

Ministère du Travail - Le portail de la validation des acquis de l'expérience: <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/webographie> (30.06.2020)

Ministère du Travail - Le portail de la validation des acquis de l'expérience: <http://www.vae.gouv.fr/espace-ressources/toute-la-reglementation/toute-la-reglementation-de-la-vae.html> (30.06.2020)

Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/certification-competences-pro/vae> (30.06.2020)

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr des Saarlandes: https://www.tf-grenzgaenger.eu/index.php?id=1&no_ca-che=1 (30.06.2020)

Office national d'information sur les enseignements et les professions: <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Au-lycee-au-CFA/Au-lycee-profession-nel-et-au-CFA/Le-CAP-certificat-d-aptitude-professionnelle/Apres-le-CAP-poursuivre-des-etudes-c-est-possible> (30.06.2020)

Office national d'information sur les enseignements et les professions: <http://www.onisep.fr/Choisir-mes-etudes/Apres-le-bac/Que-faire-apres-le-bac/Que-faire-apres-un-bac-profession-nel/Des-classes-prepa-speciales-bac-profes-sionnel> (30.06.2020)

Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen: <https://www.berufsanerkennung.at> (30.06.2020)

Projekt „Technical Experts“ - Wirtschaftskammer Steiermark: <http://technicalexperts.at/technical-experts/> (30.06.2020)

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige: http://lexbrowser.pro-vinz.bz.it/doc/de/200664/beschluss_vom_18_november_2014_nr_1366.aspx?q=&a=2014&n=&in=5&na=

(30.06.2020) 69

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige: http://lexbrowser.pro-vinz.bz.it/doc/de/207440/dekret_des_lande-shauptmanns_vom_12_april_2017_nr_14.aspx?q=&a=2017&n=14&in=22&na= (30.06.2020)

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige: http://lexbrowser.provincia.bz.it/doc/de/197080/dekret_des_lande-shauptmanns_vom_3_juni_2013_nr_15.aspx?view=1 (30.06.2020)

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige: http://lexbrowser.pro-vinz.bz.it/doc/de/195230%c2%a760%c2%a790/landesgesetz_vom_4_juli_2012_nr_12/ii_abischnitt_span_lehre_zum_erwerb_einer_qualifikation_und_eines_berufsbildungsdiploms_sowie_eines_oberschuldiploms_span/art_7_ber_cksichtigung_individueller_f_higkeiten.aspx (30.06.2020)

Provincia Autonoma di Bolzano - Alto Adige: http://www.provinz.bz.it/bildung-sprache/berufsbildung/downloads/BS_4189_061120_Kriterien_Bildungsguthaben.pdf (30.06.2020)

Provincia Autonoma di Trento: <https://fse.provincia.tn.it/Oportunita-per-le-persone/Garanzia-giovanella-Provincia-autonoma-di-Trento> (02.07.2020)

Provincia Autonoma di Trento: <https://www.vivoscuola.it/Schede-informative/Il-piano-formativo-individuale-dello-studente-in-apprendistato-duale> (02.07.2020)

Rechtsinformationssystem des Bundes: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10010064> (30.06.2020)

Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/10549> (30.06.2020)

Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/6736> (30.06.2020)

Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB: https://www.berufsberatung.ch/dyn/get?f=6581-75548-1-spe-zielle_zulassung_oktober_2019.pdf (30.06.2020)

Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/3309> (30.06.2020)

Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung:
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB:
<https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/65131>
(30.06.2020)

Schweizerische Dienstleistungszentrum Berufsbildung:
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB:
<https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/26909>
(30.06.2020)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister
der Länder in der Bundesrepublik Deutschland:
https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/1982/1982_05_28-Pruefung-Hochschulzugang_bes_befaehtig_Berufstaetige.pdf (30.06.2020)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister
der Länder in der Bundesrepublik Deutschland:
http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Hochschulzugang-erfol-qualifizierte-Bewerber.pdf
(30.06.2020)

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister
der Länder in der Bundesrepublik Deutschland:
https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_09_08-Hochschulzugang-ueber-berufliche-Bildung.pdf
(30.06.2020)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SBFI: https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/01/passerelle-richtlinien.pdf.download.pdf/2017_Richtlinien-Passerelle-2012.pdf
(30.06.2020) 70

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SBFI: <https://www.sbfi.admin.ch>

[min.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit/ibbz.html](https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/internationale-bildungszusammenarbeit/ibbz.html) (30.06.2020)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SBFI: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bildung/diploma/erkennungungsverfahren-bei-niederlassung/faq.html>
(30.06.2020)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SBFI: <https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/aktuell/medienmitteilungen.msg-id-55014.html> (30.06.2020)

Statistik Austria - Bundesanstalt Statistik Österreich:
https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/schulen/uebertritte_und_bildungsverlaeufe/index.html 30.06.2020)

VINCE -Validation for Inclusion of New Citizens of Europe: <https://vince.eucen.eu/validation-in-europe/slovenia/> (30.06.2020)

Wirtschaftskammer Oberösterreich:
<https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/dualeakademie-ooe/start.html> (30.06.2020)

Wirtschaftskammer Österreich:
<https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Berufsakademie-Bildung-auf-Hochschulebene.html> (30.06.2020)

Wirtschaftskammer Österreich:
<https://www.wko.at/service/w/bildung-lehre/lehre-nachmatura.html> (30.06.2020)

Wirtschaftskammer Österreich:
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Gleichhaltung_Ausland_LAP.html (30.06.2020)

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhÉa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T3 HORIZONTALE UND VERTIKALE DURCHLÄSSIGKEIT

Studie zur Durchlässigkeit des Bildungssystems in Österreich

Verbesserung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung

Das Kapitel „Modulkatalog: Verbesserung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung“ beschreibt sechs Kurse, die von den DuALPlus-Partnern entwickelt wurden. Dies beinhaltet sowohl Vorbereitungskurse auf das Hochschulstudium als auch Hochschulkurse für Fortgeschrittene.

Um Quereinsteiger*innen (Studierende ohne allgemeine Hochschulreife, z.B. Meister*in oder zweiter Bildungsweg) oder ausländischen (EU-)Studierenden den erfolgreichen Start ins Studium zu erleichtern, wurden Vorkurse entwickelt. Sie sollen den Studierenden die Möglichkeit geben, die Grundlagen ihres Studiengangs zu erkunden und sich an das Universitätsstudium zu gewöhnen, bevor sie ein Studium beginnen.

Drei Module beschreiben Weiterbildungen auf Hochschulniveau für Berufstätige. Es wurden innovative Bildungsformate entwickelt und auf Hochschulebene umgesetzt, um Fähigkeiten und Kompetenzen, zum Beispiel im Bereich des Unternehmertums, zu verbessern bzw. auszubauen. Die Kurse ermöglichen es jungen Berufstätigen, Fähigkeiten und Wissen für ihre Karriere zu erwerben, indem sie die Weiterqualifizierung als Wettbewerbsvorteil nutzen und lebenslanges Lernen praktizieren.

Richtlinienvorschläge für mehr Durchlässigkeit der dualen Ausbildung



édhÉa



Interreg
Alpine Space
DuALPlus



European Regional Development Fund



VERBESSERUNG DER DURCHLÄSSIGKEIT IN DER HOCHSCHULBILDUNG

MODULKATALOG

AUTOR*INNEN

New Design University: Julia Pintsuk-Christof, Flora Szurcsik

TH Rosenheim: Lisa Piwoda, Henrike Martius

ÉDHEA: Daniel Schmid

DATUM

Juli 2021

ARBEITSPAKT

T3 – Horizontale und vertikale Durchlässigkeit der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

OT3.2. Modulkatalog zur Förderung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung

INHALT

1 ÜBERSICHT	3
2 VORBEREITUNGSKURSE AUF DAS HOCHSCHULSTUDIUM	4
2.1 WAS IST NACHHALTIGKEIT?	4
2.2 HAB ICH BOCK DRAUF?.....	7
2.3 SPRACHTANDEM.....	10
3 HOCHSCHULKURSE FÜR FORTGESCHRITTENE	13
3.1 EINFÜHRUNG IN MOTION DESIGN (2D).....	13
3.2 EINFÜHRUNG IN DAS USER EXPERIENCE DESIGN (UX).....	15
3.3 WORKSHOP "ENTREPRENEURSHIP"	17

1 ÜBERSICHT

Der Modulkatalog beschreibt Vorbereitungskurse für die Hochschulausbildung und für Vertiefungs- und Aufbaukurse, die im Rahmen des DuALPlus-Projekts von der Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis (édhéa)/Schweiz, New Design University (NDU)/Österreich, und Technische Hochschule Rosenheim/Deutschland, entwickelt und nach Möglichkeit umgesetzt wurden.

Nach einer Bedarfs- und Anforderungsanalyse innerhalb der Partnerinstitutionen wurden verschiedene Handlungsfelder zur Unterstützung von Berufseinsteiger*innen oder Studieninteressierten identifiziert. Alle entwickelten Kurse wurden in bestehende Unterstützungsstrukturen innerhalb der Partnerinstitutionen eingebettet. Dies beinhaltet auch die Einbindung interner Einrichtungen wie "International Office" oder der Weiterbildung/"Academy for Professionals". Gemeinsam wurden die beschriebenen Kurse entwickelt, wenn möglich (unter Berücksichtigung der Covid-19-Restriktionen) umgesetzt und evaluiert. Aufgrund von Beschränkungen wurden einige Kurse umgestaltet und in einem digitalen Format abgehalten.

Alle Kurse wurden von erfahrenen Dozierenden der jeweiligen Institution entwickelt. Für die Beschreibung der Formate wurden die gewünschten Zielgruppen, Rahmenbedingungen, Lehr-Lern-Methoden und Lernziele definiert.

Um Quereinsteiger*innen (Studierende ohne allgemeine Hochschulreife, z.B. Meister

oder zweiter Bildungsweg) oder ausländischen (EU-)Studierenden den erfolgreichen Start ins Studium zu erleichtern, wurden Vorkurse entwickelt, die in Kapitel 2 beschrieben werden. Diese Kurse sind so konzipiert, dass sie zusätzliche Hilfestellungen und Übungsmöglichkeiten bieten. Brückenkurse sollen den Studierenden die Möglichkeit geben, die Grundlagen ihres Studiengangs zu erkunden und sich an das Universitätsstudium zu gewöhnen, bevor sie ein Studium beginnen.

Kapitel 3 befasst sich mit Weiterbildungen auf Hochschulniveau für Berufstätige. Es wurden innovative Bildungsformate entwickelt und auf Hochschulebene umgesetzt, um Fähigkeiten und Kompetenzen, zum Beispiel im Bereich des Unternehmertums, zu verbessern bzw. auszubauen.

Die Kurse ermöglichen es jungen Berufstätigen, Fähigkeiten und Wissen für ihre Karriere zu erwerben, indem sie die Weiterqualifizierung als Wettbewerbsvorteil nutzen und lebenslanges Lernen praktizieren. Nicht nur die zunehmende Internationalisierung oder Digitalisierung der Märkte stellt neue Herausforderungen dar. Lernende können sich neues Wissen für ihre Karriere als Fach- und Führungskraft aneignen, ohne auf die Sicherheit ihres regelmäßigen Einkommens verzichten zu müssen.

2 VORBEREITUNGSKURSE AUF DAS HOCHSCHULSTUDIUM

2.1 WAS IST NACHHALTIGKEIT?



© Flora Szurcsik

**TITEL
DES MODULS**

Was ist Nachhaltigkeit? - Anwendungen und neue Ideen für Kunststoff und Papier. (Entwurf – Realisierung – Prototyping)

INSTITUTION

New Design University, Österreich

ZIELGRUPPE

Der Workshop richtet sich in erster Linie an Schulabgängerinnen und Schulabgänger von allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulen, die eine gestalterische Ausbildung anstreben. Interessent*innen mit Lehramtsabschluss oder Berufserfahrung sind ebenfalls willkommen.

**HINTERGRUND /
NOTWENDIGKEIT
DES MODULS**

Alle Personen, die einen kreativen Studien- bzw. Ausbildungsbereich ins Auge fassen und herausfinden wollen, welcher Studienbereich für sie geeignet ist, und gleichzeitig eine passende Bewerbungsmappe zusammenstellen wollen.

RAHMENBEDINGUNGEN

Zwei Tage, maximal 10 Personen pro Lehrer*in
Art des Unterrichts: Unterricht im Klassenzimmer
Tag 1: Recherche, Idee und Entwurf
Tag 2: Durchführung und Dokumentation
Räumlichkeiten: Atelierraum mit Tischen, Sesseln, Licht und Strom für Laptops und Bildschirme.
Werkzeuge: Handwerkszeug, Zeichenmaterial, Kamera und Laptops
Hinweis: Aufgrund der COVID19-Situation wäre es denkbar, den ersten Tag des Workshops online durchzuführen.

LERNZIELE

Entwerfen und Erstellen von Prototypen und kleinen Produkten. Intensive Auseinandersetzung mit den Werkstoffen Kunststoff und Papier und deren Gebrauchseigenschaften unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit. Die Schüler*innen sollen sich die Fragen stellen: "Was macht ein Material nachhaltig oder umweltschädlich?" und "Welche sinnvollen Einsatzgebiete gibt es für diese Materialien?". Kreatives Denken und Arbeiten soll den Zugang zur kreativen Arbeitspraxis als Designer*in stärken und einen Einblick in den Entwicklungsprozess eines Produktes von der Recherche bis zur Umsetzung geben.

MODULAUFBAU

Das niederschwellige Lernkonzept basiert auf einem experimentellen Ansatz, dem Ausprobieren und Erforschen von Material und Techniken, der es den Teilnehmer*innen ermöglicht, sich eigenständige Lernziele zu setzen. Ein "Richtig" oder "Falsch" gibt es nicht, denn jeder soll für sich selbst herausfinden, wo seine/ihre Stärken und Interessen im Bereich Material und Design liegen. Der Workshop bietet den Teilnehmer*innen die Möglichkeit, auch ohne Vorkenntnisse Erfahrungen in der Gestaltungspraxis zu sammeln und zu erproben. Werkzeuge und Material werden zur Verfügung gestellt oder die Teilnehmer*innen sammeln und recyceln selbstständig Material.

Tagesstruktur:

- Begrüßung Einführungsrunde
- Vortrag zu Material und Gestaltungskonzepten
- Recherchephase: In der Bibliothek oder am Computer, kurze Formulierung von Ideen und ggf. Skizzen
- Diskussion der Gruppenideen und Coaching Umsetzung

-
- Praktischer Unterricht: Umsetzung und Dokumentation der Ideen
 - Nachbesprechung Arbeitsprozess (Welche Probleme und Schwierigkeiten sind aufgetreten? Was hat besonders Spaß gemacht? Wurde das gesteckte Ziel erreicht?...)
-

LEHR- LERNMETHODEN UND MEDIEN

Eingesetzte Methoden:

- Methodische Recherche von Materialbedingungen und -eigenschaften
- Präsentation (Workshop-Idee, Ziel und Ablauf/Tagesstruktur)
- Frontalunterricht/ Präsentation zu Materialien & Nachhaltigkeit, sowie Best-Practice-Beispiele
- Vorstellung von Methoden und Möglichkeiten der Recherche
- Reflexion und Austausch über Ideen, Umsetzung und Konzept
- Feedback, Coaching und praktische Unterstützung der Workshopleitung
- Designorientierung & Recherche (in welche Richtung soll es gehen? Was ist mein Ansatz, mein Ziel?)
- Dokumentieren in Wort und Bild
- Prototyping (Versuch und Irrtum).
- Selbststudium und Diskussion auch außerhalb des Klassenzimmers
- Schärfung des Bewusstseins für Materialität, Konsum, Recycling und ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit

IMPLEMENTIERUNG

Der Workshop findet im Rahmen des Grundstudiums als Orientierungs- oder Einführungskurs für das weitere Designstudium statt. Der Schwerpunkt liegt auf 3D-Design und wird im Rahmen des Moduls "Material & Kreativität" durchgeführt.

EVALUATION

Die Lehrveranstaltung findet im Sommersemester 2021 statt, Aussagen über das Feedback der Studierenden können voraussichtlich erst nach Abschluss des Projekts gemacht werden.

LESSONS LEARNT

MATERIAL

2.2 HAB ICH BOCK DRAUF?



© Kalea Morgan on Unsplash

TITEL DES MODULS	“HAB ICH BOCK DRAUF?“ Lichtobjekte (Entwurf - Realisierung - Prototyping)
INSTITUTION	New Design University, Österreich
ZIELGRUPPE	Der Workshop richtet sich in erster Linie an Absolvent*innen von Gymnasien oder höheren Fachschulen, die eine Designausbildung anstreben. Interessierte mit Lehrabschluss bzw. Berufserfahrung sind ebenfalls willkommen.
HINTERGRUND / NOTWENDIGKEIT DES MODULS	Der Workshop richtet sich an Personen, die ein Designstudium / eine Designausbildung anstreben und herausfinden möchten, welcher Studiengang für sie geeignet ist, sowie eine geeignete Bewerbungsmappe für diesen Studiengang entwickeln möchten.
RAHMENBEDINGUNGEN	2 Tage, max. 10 Teilnehmer*innen pro Lehrer*in/Trainer*in Tag 1: Recherche, Idee und Konzept Tag 2: Umsetzung und Dokumentation Unterrichtsform: Klassenraumtraining Räumlichkeiten: Atelierräume mit Tischen, Stühlen, Licht und Strom für Laptops und Bildschirme. Werkzeuge: Handwerkzeuge, Gehrungsschneider, Zeichenmaterial, Kamera und Laptops Hinweis: Aufgrund der aktuellen Covid-19 -Situation wäre es denkbar, den ersten Tag als Online-Schulung durchzuführen.

LERNZIELE

Wissen:

- Orientierungshilfe bei der Wahl der Ausbildung
- Ausblick auf das, was in einem dualen Studiengang zu erwarten ist (pro und contra). Hineinschnuppern in ein Hochschulstudium.
- Interesse für Design und Prototyping wecken

Verstehen:

- Individuelles Design

Anwenden:

- Verwirklichung von Prototypen

Analysieren / Auswerten:

- Workshop mit körperlich spürbarem Charakter, der hilft, sich vorzustellen und einzuschätzen, was man in einem Studiengang braucht. Stichwort: "Unter- und Überforderung" (Schnuppertag) / habe ich Lust oder nicht

Erstellen:

- Prototypen
- geeignete Bewerbungsmappe für Design-Studiengang

MODULAUFBAU

Der Workshop setzt keine besonderen Vorkenntnisse voraus. Die Einstiegsschwelle ist bewusst niedrig gehalten, um einer breiteren Zielgruppe die Möglichkeit zu geben, mehr über Design / Manuelle Gestaltung zu erfahren.

Materialien und Werkzeuge werden den Teilnehmer*innen zur Verfügung gestellt. Sollten einzelne Teilnehmer*innen nicht über eigene Laptops verfügen, besteht die Möglichkeit, einen Computer mit Internetzugang in den Atelierräumen zu nutzen. Der Wissenstransfer findet auf Augenhöhe statt, die Lehrkonventionen sind kollegial.

Struktur der Tage:

- Begrüßung
- Vorstellung Personen und Aufbau Workshop
- Vortrag
- Forschungsphase individuell oder in kleinen Gruppen
- Angewandte Lehre im Einzel- und Gruppencoaching.

LEHR- LERNMETHODEN UND MEDIEN

Methoden:

- Analyse des Projektumfelds (Einführungsrunde)
- Präsentation (Workshop-Idee, Ziel und Aufbau)
- Vortrag (kurze Designgeschichte zum Thema Lichtobjekt auf der Basis von AKARI-Lampen)
- Präsentation: Methoden und Möglichkeiten der Forschung

-
- Interdisziplinärer und partizipativer Austausch über Forschungsergebnisse sowie mögliche und unmögliche Ideen
 - Feedback-Schleifen untereinander sowie zum/zur Lehrer*in/Trainer*in
 - Künstlerische Handbuchgestaltung (denken, zeichnen/skizzieren, beobachten)
 - Dokumentation in Text und Bild
 - Prototyping (Versuch und Irrtum)
 - Storytelling: Kontextualisierung der Objekte in Text und Bild, Inszenierung des Objekts
 - Feedbackrunde "pro und contra"

IMPLEMENTIERUNG

Das Modul war ursprünglich als "Spring Workshop 2020 Foundation Course" im Frühjahr 2020 geplant, musste aber aufgrund der Covid-19-Situation verschoben werden. Aufgrund der aktuellen Planungsunsicherheit war es bisher nicht möglich, einen neuen Termin zu vereinbaren

EVALUATION

LESSONS LEARNT

MATERIAL

2.3 **SPRACHTANDEM**



© TH Rosenheim / Max Baudrexl

TITEL DES MODULS	Sprachtandem
-------------------------	--------------

INSTITUTION	Technische Hochschule Rosenheim, Deutschland
--------------------	--

ZIELGRUPPE	Internationale Studierende und Studierende der TH Rosenheim
-------------------	---

HINTERGRUND / NOTWENDIGKEIT DES MODULS	<ul style="list-style-type: none">• Ziel ist die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse und die Förderung der interkulturellen Kompetenz• Internationalen Studierenden soll der Studienbeginn an der Technischen Hochschule Rosenheim erleichtert werden• Deutschsprachige Studierende können sich durch Kommunikation mit Muttersprachler*innen auf ihren Auslandsaufenthalt vorbereiten
---	---

RAHMENBEDINGUNGEN	<ul style="list-style-type: none">• Die Anzahl der Termine, an denen die Studierenden miteinander agieren, kann frei gewählt werden• Die Anzahl der Teilnehmer*innen ist zunächst unbegrenzt. Die Zuordnung eines passenden Partners oder einer Partnerin und die damit verbundene Entstehung eines Tandempaares hängt jedoch von der Anzahl und der Verfügbarkeit der jeweiligen Anmeldungen mit passender Zielsprache ab• Die Kommunikation der Tandempaare kann sowohl in Präsenz als auch online stattfinden• Da das Modul in privatem Rahmen stattfindet, stellt die Technische Hochschule keine Räumlichkeiten zur Verfügung
--------------------------	---

LERNZIELE	Die Studierenden erwerben durch die Konversation mit Muttersprachler*innen erste oder weiterführende Sprachkenntnisse ihrer Zielsprache. Darüber hinaus sollen interkulturelle Kompetenzen erweitert werden. Je nach zeitlichem Aufwand und Bereitschaft haben die Studierenden im Rahmen dessen die Möglichkeit, kulturelle Eigenheiten wie z.B. Umgangsformen, Sitten, Gebräuche und soziale Strukturen des Herkunftslandes des Tandempartners / der Partnerin kennenzulernen.
MODULAUFBAU	Das Sprachtandem baut auf keinen in anderen Modulen erworbenen Vorkenntnissen auf. Die Teilnehmer*innen sollen frei miteinander interagieren und ihr Sprachtandem nach ihren eigenen individuellen Vorstellungen und Bedürfnissen gestalten, um den größtmöglichen Nutzen aus der Veranstaltung zu ziehen. Aus diesem Grund besitzt das Modul inhaltlich keine festgelegte Struktur und verfügt über keinen obligatorischen Arbeitsaufwand.
LEHR- LERNMETHODEN UND MEDIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei oder mehr Studierende unterschiedlicher Muttersprache werden zusammengeführt, um kooperativ die Sprache des jeweils anderen Tandempartners / der jeweils anderen Tandempartnerin zu erlernen (Handlungsorientierter, kooperativer Spracherwerb) • Kommunikation über Medien (Digitale Kommunikationskanäle nach Wahl, z.B. Zoom, Skype, WhatsApp etc.; persönliche Interaktion)
IMPLEMENTIERUNG	<p>Die Studierenden wurden über die fakultätsübergreifende Community-Mail über das Modul informiert und instruiert.</p> <p>Die Anmeldung für das Modul erfolgt ohne Zulassungsbeschränkung oder -voraussetzung per E-Mail an die Verantwortlichen.</p> <p>Die Studierenden geben in ihrer Anmeldung unter anderem ihren Studiengang und einen Wunsch bezüglich der Sprache, die sie erlernen wollen an.</p> <p>Die Studierenden werden nach Übermittlung ihres Anmeldeformulars an eine*n Studierende*n ihrer gewünschten Zielsprache vermittelt.</p>
EVALUATION	<p>Zur Halbzeit des Semesters wurde eine Teilnehmerumfrage zum bisherigen Verlauf durchgeführt. Die Umfrage hat ergeben, dass die Mehrheit der Befragten überwiegend online miteinander kommuniziert. Aufgrund der besonderen Herausforderungen, welche mit den pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen einhergingen, waren persönliche Treffen die Ausnahme.</p> <p>Die Rückmeldung der Teilnehmenden fiel positiv aus. Einige Teilnehmer*innen hätten sich ein persönliches Treffen mit weiteren Teilnehmer*innen gewünscht.</p>

Die rege Teilnahme der Studierenden lässt darauf schließen, dass das Modul insgesamt gut angenommen wurde.

LESSONS LEARNT

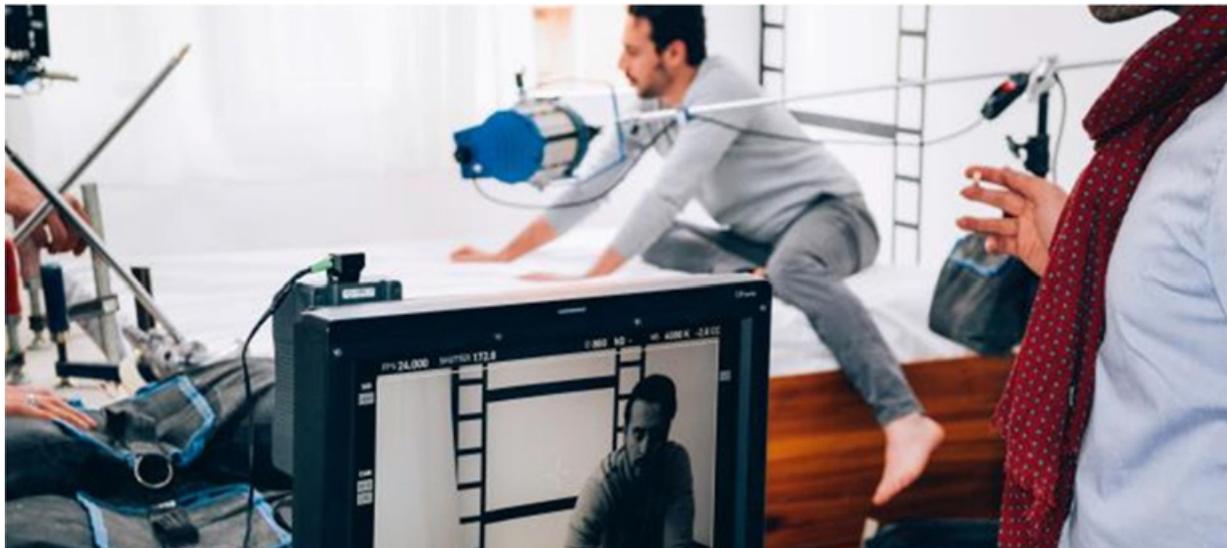
Jeweils zu Beginn und zum Ende des Semesters soll künftig eine Veranstaltung stattfinden, zu der alle Teilnehmer*innen des Moduls eingeladen werden. Diese soll zum einen als Informationsveranstaltung dienen, zum anderen haben die Studierenden so die Möglichkeit, sich kennenzulernen oder sich über ihre bisherigen Erfahrungen auszutauschen.

MATERIAL

<https://www.th-rotenburg.de/studium/sprachenzentrum/sprachtandem/>

3 HOCHSCHULKURSE FÜR FORTGESCHRITTENE

3.1 EINFÜHRUNG IN MOTION DESIGN (2D)



© Photo by Sam Moqadam on Unsplash

TITEL DES MODULS	Einführung in Motion Design (2D)
INSTITUTION	Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis (édhéal)/Schweiz
ZIELGRUPPE	Kreative Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung
HINTERGRUND / NOTWENDIGKEIT DES MODULS	Das Modul vermittelt ein grundlegendes Verständnis im Bereich Motion Design und befähigt die Teilnehmer*innen, das Gelernte in ihrer Designpraxis anzuwenden. Die Teilnehmer*innen erweitern ihre Kompetenzen und steigern so ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt.
RAHMENBEDINGUNGEN	<ul style="list-style-type: none">• Maximal 10 Teilnehmer*innen• 2 Dozent*innen• 16 Lektionen à 45 Minuten, verteilt auf zwei Kurstage• Jede*r Teilnehmer*in benötigt einen Laptop, auf dem die entsprechende Software installiert ist
LERNZIELE	Die Teilnehmenden lernen den Aufbau und die Funktionsweise von After Effects kennen und können dieses Wissen bei der Erstellung eigener kleiner Animationsprojekte anwenden.
MODULAUFBAU	Das Modul ist als zweitägiger Workshop konzipiert.

Tag 1

- Vorstellung des Workshop-Programms
- Einführung in das Thema Motion Design
- Einführung in die Adobe After Effects Software (Einführung in die Struktur und die Grundfunktionen, Einführung in die Keyframe-Animation, Organisation von Assets, etc.)
- Praktische Aufgaben: Eine Reihe von kurzen Animationen zur Überprüfung der Kenntnisse

Tag 2

- Motion Design Herausforderung: Die Teilnehmer*innen versuchen, eine Reihe von Animationen nachzubilden, die von den Dozent*innen erstellt wurden. Diese werden dann gemeinsam Schritt für Schritt besprochen.
- Interaktives Quiz zur Wiederholung der Lerninhalte des ersten Tages.

Praktisches Projekt: Die Teilnehmer*innen wenden ihr Wissen auf ein Projekt aus ihrer individuellen beruflichen Praxis an.

LEHR- LERNMETHODEN UND MEDIEN

Methoden: Projektorientierte Arbeit, Frontalunterricht und Gruppenarbeit, Coaching durch Dozent*innen.

Medien: Laptop, interaktives Whiteboard und Bildschirm.

IMPLEMENTIERUNG

Der Workshop wurde auf der Website und in den lokalen beruflichen Netzwerken beworben.

Die Anmeldung erfolgte per E-Mail.

Erste Durchführung: 29. Mai und 5. Juni 2021.

EVALUATION

Der Workshop wurde von allen Teilnehmer*innen als durchweg positiv bewertet.

Besonders geschätzt wurde die intensive persönliche Betreuung durch die Dozenten.

Die Dauer von 2 Tagen wurde als zu kurz beschrieben. Es werden zudem weitere Aufbaumodule gewünscht.

Seitens der Dozenten wurde das teilweise sehr unterschiedliche Vorwissen der Teilnehmer*innen als Schwierigkeit empfunden.

LESSONS LEARNT

Vorbereitende Aufgaben und Tutorien können dazu beitragen, die Grundlagen zu schaffen, um die Teilnehmenden auf einen einheitlicheren Wissensstand zu bringen. Die Dauer wird von 2 auf 5 Tage ausgedehnt. Asynchrone und hybride Lernmethoden werden verstärkt eingesetzt.

MATERIAL

<https://www.edhea.ch/evenements/workshop-introduction-au-motion-design-2d>

3.2 EINFÜHRUNG IN USER EXPERIENCE DESIGN (UX)



© Photo by Taras Shypka on Unsplash

TITEL DES MODULS	Einführung in das user experience design (UX)
INSTITUTION	Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis (édhéal)/Schweiz
ZIELGRUPPE	Kreative Fachkräfte mit mehrjähriger Berufserfahrung
HINTERGRUND / NOTWENDIGKEIT DES MODULS	Das Modul vermittelt ein grundlegendes Verständnis von User Experience Design mit dem Schwerpunkt auf der Planung und Gestaltung von Websites oder anderen webbasierten Anwendungen. Die erworbenen Methoden und Werkzeuge ermöglichen es den Teilnehmer*innen, ihre Kompetenzen zu erweitern und neue Berufsfelder zu erschließen oder ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen.
RAHMENBEDINGUNGEN	<ul style="list-style-type: none">• Maximal 10 Teilnehmer*innen• 3 Ausbilder*innen• 24 Lektionen à 45 Minuten, verteilt auf drei Kurstage• Jede*r Teilnehmer*in benötigt einen Laptop, auf dem die entsprechende Software installiert ist
LERNZIELE	Die Teilnehmer*innen lernen Methoden und Werkzeuge zur Gestaltung und Planung von UX-Projekten kennen und können diese anwenden. Die Teilnehmer*innen lernen Gestaltungsprinzipien kennen und können sie anwenden. Sie lernen verschiedene Design- und Prototyping-Tools kennen und machen sich mit einem von ihnen vertraut. Die Teilnehmer*innen lernen die wichtigsten Technologien zur Entwicklung von Websites kennen. Sie lernen den groben

Arbeitsablauf von der Planung bis zur Entwicklung einer Website und die Rollen der beteiligten Akteur*innen kennen. Sie lernen technologische Trends kennen und können diese grob einordnen.

MODULAUFBAU

Das Modul ist als dreitägiger Workshop konzipiert.

Tag 1 - UX-Einführung und Methodik

- Vorstellung der Dozent*innen und Teilnehmer*innen
- Vorstellung des Workshop-Programms
- Einführung in das User Experience Design und seine Anwendungsbereiche
- UX für Designer*innen mit Fokus auf Webdesign
- Methoden und Werkzeuge zur Planung von UX-Projekten (Interviews, User Journeys, Card Sorting, ...)
- Informationsarchitektur

Tag 2 - UX-Design und Prototyping

- Designfragen bei interaktiven Projekten
- Überblick über Design- und Prototyping-Tools (Figma, Adobe XD, FramerX, ...)

Tag 3 - Webtechnologien und Entwickler Handout

- Funktionsweise von Websites
- Grundlegende Technologien (CSS/SCSS, HTML, JS, PHP, LAMP Stack, Webserver, ...)
- Technologische Trends und Tools (NodeJS, Jamstack, Static Site Generators, Headless CMS, Tailwind, Framer Motion, ...)
- Moderne Entwicklungsabläufe und Technologien (GitHub, kontinuierliche Integration, ...)
- Handreichungen und Tools für Entwickler*innen (figma.com, zeplin.io, ...)

LEHR- LERNMETHODEN UND MEDIEN

Methoden: Projektorientierte Arbeit, Frontalunterricht und Gruppenarbeit, Coaching durch Dozent*innen, hybrides Lernen.

Medien: Notebook, interaktives Whiteboard und Bildschirm, webbasierte Anwendungen (Figma, Miro, Codepen).

IMPLEMENTIERUNG

Der Workshop wird auf der Website und in lokalen beruflichen Netzwerken beworben. Die Anmeldung erfolgt per E-Mail. Erste Durchführung: Ende August 2021.

EVALUATION

LESSONS LEARNT

MATERIAL

3.3 WORKSHOP “ENTREPRENEURSHIP”

AGENDA TAG 2

11:00 – 13:00 Uhr
 SCRUM als Methode
 Praxisvortrag / BORA - Herr Könniker - Mechanical Development Team Lead
 Agile Arbeitsmethode OKR
 Kreativitätstechnik SCAMPER

14:00 – 17:00 Uhr
 Kreativitätstechniken: 5Whys, Persona Methode etc.
 Entwicklung von Geschäftsmodellen: Vision Statement und Business Model Canvas Met
 Value Proposition Canvas mit Value Map und Kundenprofil
 Lean Canvas Methode

Entrepreneurship Seminar

© TH Rosenheim

TITEL DES MODULS	„Entrepreneurship“ – Impulse für Innovation und Flexibilität
INSTITUTION	Technische Hochschule Rosenheim, Deutschland
ZIELGRUPPE	<ul style="list-style-type: none"> • Fachkräfte mit Führungspositionen in Unternehmen • Ehemalige Studierende
HINTERGRUND / NOTWENDIGKEIT DES MODULS	<p>Entrepreneurship ist ein relativ neues, aufstrebendes interdisziplinäres Wissenschaftsfeld mit Komponenten aus der Betriebswirtschaft, Volkswirtschaft, Soziologie und Psychologie. Entrepreneurship-Forschung beschäftigt sich unter anderem mit der Identifizierung und der Verfolgung unternehmerischer Möglichkeiten, dem Entwickeln neuartiger Geschäftsmodelle, dem Prozess der Unternehmensgründung, der Persönlichkeit des Unternehmers bzw. der Unternehmerin, dem Treffen unternehmerischer Entscheidungen und auch mit sozialem und nachhaltigem Unternehmertum. Somit zielt die Entrepreneurship-Forschung darauf ab, relevante Erkenntnisse rund um das Thema unternehmerisches Handeln zu generieren, die uns komplexe, unternehmerische Fragestellungen besser verstehen lassen. Auf Basis aktueller Erkenntnisse aus der akademischen Forschung im Gebiet Entrepreneurship soll dieses Seminar Impulse zu den Themen Innovation sowie zu unternehmerischem Denken und Handeln geben.</p>
RAHMENBEDINGUNGEN	<ul style="list-style-type: none"> • Die Dauer des Workshops beträgt 2 halbe Tage, (bisherige Termine: 26.02./05.03.2021) • Die Kosten für eine Teilnahme am Workshop betragen 400 EURO inkl. MwSt.

-
- Da der Workshop online stattfindet, steht die Anzahl der Teilnehmer und Teilnehmerinnen bisher nicht in Abhängigkeit zu räumlichen Ressourcen, ist aufgrund der interaktiven Arbeitsform jedoch auf maximal 30 Teilnehmer und Teilnehmerinnen begrenzt. Grundsätzlich soll der Workshop in Präsenz am Campus Chiemgau der Technischen Hochschule Rosenheim stattfinden.
 - Die Anmeldung für die Teilnahme am Workshop erfolgt über die Homepage der Technischen Hochschule Rosenheim

LERNZIELE

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erlernen theoretische Grundlagen sowie Inhalte zu den Bereichen der unternehmerischen Entscheidungsfindung und dem Erkennen und Entwickeln von Geschäftsideen, insbesondere die agile Innovationsmethode Design Thinking.

Der zweite Teil des Workshops besteht aus einer „Hands-on-Experience“, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Form von Gruppenarbeit eigens innovative Geschäftsideen entwickeln und anhand des Business Model Canvas bewerten und analysieren.

MODULAUFBAU

Der Workshop baut auf keinen spezifischen Vorkenntnissen auf. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kommen aus verschiedenen beruflichen Kontexten und bringen somit einen unterschiedlichen Wissensstand mit. Ihnen wird ein Vortrag geboten, auf dessen Basis sie in Gruppenarbeiten miteinander interagieren, Ideen erarbeiten und bewerten sollen. Um den größtmöglichen Nutzen aus dem Workshop zu ziehen, wird er von Kursleiter*innen aus dem Rosenheim Center for Entrepreneurship (ROCKET) begleitet, an die die Teilnehmerinnen und Teilnehmer inhaltliche Fragen richten können.

LEHR- LERNMETHODEN UND MEDIEN

- Die Kursleiter*innen halten einen Vortrag zum Thema Entrepreneurship – Impulse für Innovation und Flexibilität
- Handlungsorientierte Arbeitsmethoden: Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erarbeiten in Gruppenarbeit eigene Geschäftsideen

IMPLEMENTIERUNG

Am Campus Chiemgau in Traunstein bietet die TH Rosenheim im Jahr 2021 acht verschiedene Seminare zu Themen der Digitalisierung an und ermöglicht so eine praxisorientierte Weiterbildung für Berufstätige. Die Seminarreihe startete am 25.02.2021 mit dem Workshop zum Thema „Entrepreneurship“.

Potentielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurden über die Homepage der Technischen Hochschule über den Workshop informiert.

Für die Teilnahme gibt es bis auf die begrenzte Teilnehmeranzahl und die Kosten keine Zulassungsvoraussetzung.

EVALUATION

Die Rückmeldung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus

verschiedensten Branchen fiel positiv aus.

LESSONS LEARNT

Es wäre wünschenswert, den Workshop künftig in Präsenz stattfinden zu lassen.

MATERIAL

<https://www.th-rosenheim.de/weiterbildung/offene-seminare-inhouse/offene-seminare/digitalisierung-seminare-campus-chiemgau/>

<http://www.campus-chiemgau.de/>

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhÉa



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

T3 HORIZONTALE UND VERTIKALE DURCHLÄSSIGKEIT

Studie zur Durchlässigkeit des Bildungssystems in Österreich
Verbesserung der Durchlässigkeit in der Hochschulbildung

Richtlinienvorschläge für mehr Durchlässigkeit der dualen Ausbildung

Das letzte Kapitel formuliert konkrete Vorschläge, wie Richtlinien angepasst werden sollten, um die Durchlässigkeit der Bildungssysteme im Alpenraum zu verbessern. Es gibt hierbei einen Überblick über wichtige politische Herausforderungen in den verschiedenen Alpenregionen. Die Vorschläge wurden in Workshops mit Interessengruppen der dualen Ausbildung wie Personen aus Berufsschulen, Kammern, Arbeitsagenturen und der Regionalentwicklung direkt in den Regionen entwickelt.

Obwohl die Bildungssysteme der Regionen sehr unterschiedlich sind, betreffen die erarbeiteten Richtlinienvorschläge sowohl sehr unterschiedliche Themen als auch Themen, die in mehreren Regionen relevant sind. Ein wichtiges Thema, das fast alle Regionen betrifft, ist die Informationslage im Hinblick auf die Durchlässigkeit der Bildungssysteme, insbesondere in Bezug auf die duale Ausbildung. Daher werden Maßnahmen zur besseren und früheren Einbindung und Information der Eltern sowie zentrale Online-Orientierungsplattformen vorgeschlagen.

Spezifische Themen, die in einzelnen Regionen besonders relevant sind, beziehen sich z.B. auf die Finanzierung der dualen Ausbildung, das Image und den Wert der dualen Ausbildung, die Übergangsmöglichkeiten zwischen speziellen Bildungseinrichtungen oder die gezielte Förderung von Talenten. Für Vorarlberg werden auch die Einführung einer gemeinsamen Schulform für 10- bis 14-Jährige sowie die Anerkennung von Kompetenzen bei Anrechnung von erbrachten Leistungen angesprochen.



édhéo



Interreg Alpine Space



DuALPlus

European Regional Development Fund



© Bild: Alin Andersen auf Unsplash



Richtlinienvorschläge für mehr Durchlässigkeit der dualen Ausbildung im Alpenraum

ARBEITSPAKET

T3- Horizontale und vertikale Durchlässigkeit der dualen Ausbildung

ERGEBNIS

O.T3.1 Richtlinienvorschläge für mehr Durchlässigkeit der dualen Ausbildung im Alpenraum

DATUM

Mai 2021

AUTOR*INNEN

Franziska Peklo, Technische Hochschule Rosenheim; Julia Pintsuk-Christof, New Design University Privatuniversität GesmbH; Aurelia Ullrich-Schneider und Markus Gamon, Regionalentwicklung Vorarlberg eGen; Luc Fleuret, Regionale Handwerkskammer Auvergne-Rhône-Alpes; Adriana Bär, Handwerkskammer für München und Oberbayern; Hannelore Schwabl, Wirtschaftsverband für Handwerker und Dienstleister; Francesco Pisanu und Paola Menapace; Autonome Provinz Trient; Ana Dragičević und Mitja Korunovski, Handwerks- und Gewerkekammer Sloweniens; Daniel Schmid, Schule für Gestaltung und Hochschule für Kunst Wallis

INHALT

1	EINLEITUNG	3
2	ZUSAMMENFASSUNG	4
3	NATIONALE RICHTLINIENVORSCHLÄGE	5
3.1	ÖSTERREICH/NIEDERÖSTERREICH.....	5
	VERBESSERTE SICHTBARKEIT DES WERTS DER DUALEN AUSBILDUNG	5
	AUSBAU DUALEN BERUFS- UND WEITERBILDUNGSFORMATE FÜR ERWACHSENE	6
	MEHR AUTONOMIE FÜR AUSBILDUNGSBETRIEBE	7
3.2	ÖSTERREICH/VORARLBERG.....	7
	GANZHEITLICH ÜBER DUALE BILDUNG UND BILDUNGSWEGE INFORMIEREN	7
	EINE GEMEINSAME SCHULFORM DER 10-14JÄHRIGEN IM BILDUNGSSYSTEM EINFÜHREN	8
	KOMPETENZEN BEI ANRECHNUNG VON ERBRACHTEN LEISTUNGEN BESSER BERÜCKSICHTIGEN	8
3.3	FRANKREICH/AUVERGNE-RHÔNE-ALPES.....	9
	EINBEZIEHUNG VON FAMILIEN IN ORIENTIERUNGSENTSCHEIDUNGEN	9
3.4	DEUTSCHLAND/BAYERN.....	10
	OBLIGATORISCHE ELTERNABENDE	10
	SOZIALPÄDAGOG*INNEN ZUR BEGABUNGSFÖRDERUNG AN BERUFL. SCHULEN	11
	INFORMATIONEN UND VORBEREITUNGSKURSE ZUM WECHSEL ZWISCHEN DEN WEITERFÜHRENDEN SCHULTYPEN	12
	SPEZIELLE BERATUNG BEI DER AUSWAHL DER WEITERFÜHRENDEN SCHULE UND BEGLEITENDE LERNUNTERSTÜTZUNGSANGEBOTE	13
3.5	ITALIEN/SÜDTIROL.....	14
	MATURA NACH DER BERUFS-AUSBILDUNG	14
	DAS HANDWERK DER ZUKUNFT	15
3.6	ITALIEN/TRENTINO.....	16
	FORMELLE UND INFORMELLE STRATEGIEN ZUR VERBESSERUNG DER DURCHLÄSSIGKEIT INNERHALB DES BILDUNGSSYSTEMS	16
	VERÄNDERUNGSLABOR FÜR MEHR DURCHLÄSSIGKEIT	18
3.7	SLOWENIEN.....	19
	FAIRE BEWERBUNG	19
	BESSERER INFORMATIONSFLUSS	20
	EINE GETEILTE FINANZIERUNG	20
3.8	SCHWEIZ.....	21
	FÖRDERUNG LOKALER INFORMATIONSPLATTFORMEN	21
	SCHAFFUNG VON MÖGLICHKEITEN FÜR PRAKTIKA DURCH JOINT VENTURES	22
	ANGEM. REAKTION AUF MARKTVERÄNDERUNGEN IN DER HOCHSCHULBILDUNG	22
4	INTERNATIONALE RICHTLINIENVORSCHLÄGE	23
4.1	KOOPERATIONEN MIT NACHBARLÄNDERN IM AUSBILDUNGSSYSTEM AUSBAUEN UND FÖRDERN.....	24
4.2	INTERAKTIVE TOOLBOX ZUR ENTWICKLUNG EUROPÄISCHER BILDUNGSWEGE.....	24

1 EINLEITUNG

Politische Entscheidungsträger*innen und Interessengruppen auf nationaler und EU-weiter Ebene haben die wichtige Rolle der dualen Berufsausbildung bei der Gewährleistung eines reibungslosen Übergangs ins Berufsleben und bei der Förderung von Unternehmertum und Innovation erkannt. Allerdings befinden sich die Länder im Alpenraum in sehr unterschiedlichen Ausgangspositionen. Selbst alteingesessene duale Ausbildungssysteme stehen vor Herausforderungen wie der Gewinnung von Arbeitgeber*innen, der Einbeziehung von Randgruppen, dem demografischen Wandel und der Transformation der Arbeit durch die zunehmende Digitalisierung.

Das „traditionelle“ Konzept der Lehrlingsausbildung war ursprünglich als eine Art systemische „Einbahnstraße“ konzipiert, deren einziges und alleiniges Ziel darin bestand, eine berufliche Qualifikation für Lehrlinge und den unmittelbaren Übergang in den Arbeitsmarkt zu schaffen. Durch den Bologna-Prozess hat die Durchlässigkeit eine größere Aufmerksamkeit in der Bildungsgesellschaft erhalten, weshalb sich seither viel verändert hat. Allerdings gibt es für die Bildungssysteme aller Alpenländer im Hinblick auf die Durchlässigkeit weiterhin landesspezifische Herausforderungen. Diese nationalen und transnationalen Bedürfnisse wurden in regionalen Workshops gemeinsam mit Interessengruppen der Berufsbildung erarbeitet. Auf diese Weise ist ein Wissenstransfer direkt aus der Praxis gewährleistet.

Die folgenden Richtlinienvorschläge sollen daher einen Überblick über die Bedürfnisse der Praktiker*innen nach richtliniengetriebenen Veränderungen im Bildungssystem im Hinblick auf eine bessere Durchlässigkeit geben.

Die Durchlässigkeit kann in zweierlei Hinsicht verstanden werden – zum einen in Bezug auf die Zulassung zu Bildungsgängen: Kann sich ein*e Absolvent*in eines dualen Studiengangs ohne formale Hochschulzugangsberechtigung an einer Hochschule einschreiben? Zum anderen im Hinblick auf die Anerkennung von Kenntnissen und Kompetenzen, die in der bisherigen Ausbildung/ Berufspraxis erworben wurden: Kann sich ein*e Absolvent*in einer dualen Ausbildung Vorkenntnisse (z.B. im Rechnungswesen) in einem Hochschullehrgang anrechnen lassen und damit die Dauer des Lehrgangs verkürzen?



sen) in einem Hochschullehrgang anrechnen lassen und damit die Dauer des Lehrgangs verkürzen?

Das Konzept der Durchlässigkeit ist in drei Facetten unterteilt: vertikal, horizontal und international. Gibt es Möglichkeiten, zwischen Berufsbildung und Hochschule zu wechseln (horizontale Durchlässigkeit)? Bietet das Bildungssystem die Möglichkeit, zwischen den Bildungsstufen in beide Richtungen zu wechseln (vertikale Durchlässigkeit)? Und bieten die Bildungssysteme der verschiedenen Länder die Möglichkeit, zwischen den Ländern selbst zu wechseln (internationale Durchlässigkeit)?

2 ZUSAMMENFASSUNG

Durchlässigkeit ist heute ein sehr wichtiges Merkmal für ein erfolgreiches Bildungssystem. Die Bedeutung von Bildung für die Fähigkeit, sich auf dem Arbeitsmarkt behaupten zu können, nimmt weiter zu. Die Bildungswege werden länger und die individuelle Bildungsgeschichte komplexer. Die Durchlässigkeit zwischen Bildungseinrichtungen muss daher gewährleistet sein. Aber nicht nur institutionelle Umstände können zu einer unzureichenden Durchlässigkeit führen, sondern auch Begleitumstände wie die Finanzierung oder die Informationslage. Gerade in der Praxis werden oft Hindernisse für die Durchlässigkeit zwischen den Bildungseinrichtungen deutlich. Daher ist der Transfer von Praxiserfahrungen an politische Entscheidungsträger*innen von unschätzbarem Wert, um die Durchlässigkeit eines Bildungssystems ständig zu verbessern.

Dieses Dokument enthält konkrete Vorschläge zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme in den verschiedenen Alpenregionen. Die Vorschläge wurden in Workshops mit Interessengruppen der dualen Ausbildung direkt in den Regionen entwickelt. Um ein möglichst breites Meinungsbild zu erhalten und fundierte Vorschläge entwickeln zu können, waren an den Workshops unter anderem Personen aus den verschiedenen Berufsschulen, den Kammern, den Arbeitsagenturen und der Regionalentwicklung beteiligt.

Obwohl die Bildungssysteme der Regionen sehr unterschiedlich sind, betreffen die erarbeiteten Richtlinienvorschläge sowohl sehr unterschiedliche Themen als auch Themen, die in mehreren Regionen relevant sind. Ein wichtiges Thema, das fast alle Regionen betrifft, ist die Informationslage im Hinblick auf die Durchlässigkeit der Bildungssysteme,

insbesondere in Bezug auf die duale Ausbildung. Daher werden Maßnahmen zur besseren und früheren Einbindung und Information der Eltern sowie zentrale Online-Orientierungsplattformen vorgeschlagen.

Spezifische Themen, die in einzelnen Regionen besonders relevant sind, beziehen sich z.B. auf die Finanzierung der dualen Ausbildung, das Image und den Wert der dualen Ausbildung, die Übergangsmöglichkeiten zwischen speziellen Bildungseinrichtungen oder die gezielte Förderung von Talenten.

Die Projektpartner und alle beteiligten Interessengruppen im Bereich der dualen Ausbildung in den Regionen, die an den Workshops teilgenommen haben, möchten mit diesen Vorschlägen dazu beitragen, die Durchlässigkeit der Bildungssysteme im Alpenraum zu verbessern.

Dieses Dokument ist auch in Englisch, Französisch, Italienisch und Slowenisch verfügbar.

Weitere Informationen über die Bildungssysteme im Alpenraum sowie den Stand der Durchlässigkeit in den jeweiligen Regionen finden Sie in der Studie zur Durchlässigkeit in der dualen Berufsausbildung.¹

¹ <https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/report-permeability.pdf>

3 NATIONALE RICHTLINIENVORSCHLÄGE

Wie bereits erwähnt, befinden sich die Bildungssysteme der Alpenländer an unterschiedlichen Ausgangspunkten. Dementsprechend gibt es auch unterschiedliche Anliegen für die Politik in den verschiedenen Regionen. Daher werden im Folgenden Richtlinienvorschläge für die einzelnen Regionen vorgestellt. Da in einigen Ländern mehr als ein Partner an dem Projekt beteiligt ist, werden für diese Länder Richtlinienvorschläge für mehrere Regionen aufgeführt.

3.1 Österreich /Niederösterreich

Verbesserte Sichtbarkeit des Werts der dualen Ausbildung

Ein zentrales Thema, das während der empirischen Datenerhebung im Rahmen des DuALPlus-Projekts immer wieder auftaucht, ist das geringe öffentliche Image der dualen Ausbildung und der Ausbildung im Allgemeinen, insbesondere im Hinblick auf praktische Fähigkeiten. So ist eine zunehmende Akademisierung zu beobachten, indirekt unterstützt von Lehrer*Innen und Eltern, die die Jugendlichen ermutigen, eine höhere Bildung anzustreben. Der dritte Bildungsweg bzw. ein Universitätsabschluss gilt als Garant für einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz sowie vielfältige Karrieremöglichkeiten. Außerdem leiden bestimmte Berufe bzw. Branchen an einem geringen Ansehen der Öffentlichkeit. Vor al-

lem Jugendliche sind sich der verschiedenen Berufe sowie der Übergangsmöglichkeiten nach einem Lehrabschluss nicht bewusst.

Wie kann der Wert der dualen Ausbildung in Österreich sichtbarer gemacht werden?

Nationale und regionale Kammern (z. B. Wirtschaftskammern, Arbeiterkammern) sowie Innungen (politische Ebene), kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und (Berufs-)Schulen (Aus- und Weiterbildung) sowie (soziale) Medien müssen an einem Strang ziehen, um die Attraktivität der dualen Ausbildung zu steigern und das Bewusstsein für ihren Wert zu erhöhen. Eine stärkere öffentliche Bewerbung der dualen Ausbildung sowie von Bildungswegen und Durchlässigkeit (z. B. „Lehre mit Matura“, Zulassung zu bestimmten Hochschulen) könnte durch gezielte Informations- und Beratungsangebote sowie durch Vorträge und Präsentationen über Berufe sowie Erfahrungsberichte realisiert werden. Solche Dienste könnten z. B. von lokalen Kammern, Gemeinden, Schulen und Unternehmen über Social-Media-Seiten, Newsletter, Zeitungen, Poster oder Flyer (stärker) beworben werden.

So sind z.B. Orientierungstage in Schulen, Tage der offenen Tür in KMU, Bildungs- und Ausbildungsmessen, Praktika und öffentliche Lehrlingswettbewerbe bereits bestehende Strategien, die weiter verbreitet werden sollten. Darüber hinaus könnten Unternehmen stärker ermutigt werden, Schüler*innen einzuladen, um mehr über praktische Berufe herauszufinden und verschie-

dene Techniken auszuprobieren. Lokale Wirtschaftskammern und Innungen könnten entsprechende Maßnahmen und deren Nutzen für KMU (z. B. Bekanntmachung von Beruf und Betrieb, Rekrutierung von zukünftigen Lehrlingen bzw. Mitarbeiter*innen) über Konferenzen/Tagungen, regelmäßig erscheinende Newsletter oder Social-Media-Seiten bewerben.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Wie Untersuchungen in den Partnerregionen gezeigt haben, scheint das geringe öffentliche Image der dualen Ausbildung ein zentrales Thema im gesamten Alpenraum zu sein. Eine stärkere öffentliche Förderung sowie Bewusstseinsbildung sollte daher in jeder Partnerregion ein zentrales Ziel sein. Daher müssen die jeweiligen Hauptakteure bzw. Interessengruppen in den Regionen berücksichtigt und einbezogen werden.

Ausbau der dualen Berufsaus- und Weiterbildungsformate für Erwachsene

Das österreichische duale Ausbildungssystem ist auf Jugendliche ausgerichtet. Die KMU-Vertreter*innen erwähnten, dass ihre Auszubildenden hauptsächlich männlich und zwischen 14 und 25 Jahren alt, aber überwiegend Teenager sind. Die meisten von ihnen haben die zweite oder dritte Schulstufe als höchste Ausbildungsstufe abgeschlossen. Gleichzeitig sind junge Erwachsene (Bewerber*innen über dem Teenageralter) sowie Auszubildende mit Hochschulreife (Matura) die begehrtesten Zielgruppen der KMU. Das liegt daran, dass von diesen Gruppen erwartet wird, dass sie reifer, verantwortungsbewusster, ehrgeiziger und lernbereiter sind als Jugendliche und über ein umfassendes Grundwissen verfügen.

Wie sollen die dualen Berufsaus- und Weiterbildungsformate für Erwachsene in Österreich verbessert werden?

Duale Berufsaus- und Weiterbildungsformate für Erwachsene sollten sich stärker an (junge) Erwachsene sowie an Personen mit Hochschulabschluss richten. Bisher richten sich die meisten Bildungsangebote neben der klassischen dualen Ausbildung an Personen mit einschlägiger Berufspraxis oder an Arbeitslose mit höchstens einem zweiten Bildungsabschluss. Für Erwachsene mit höherem Bildungsabschluss gibt es kaum Angebote, einen Beruf auf dem zweiten Bildungsweg zu erlernen.

KMU sollten nachdrücklich dazu ermutigt und finanziell unterstützt werden, Erwachsene unabhängig von ihrem Bildungshintergrund auszubilden. Nach Erhalt des außerordentlichen Ausbildungszeugnisses könnten die Auszubildenden als reguläre Mitarbeitende eingestellt werden. Darüber hinaus sollten lokale Angebote, die sich an Erwachsene mit Berufserfahrung richten, stärker beworben und verbreitet werden, z. B. durch lokale Kammern, Gemeinden sowie Bildungseinrichtungen über Social-Media-Seiten, Newsletter, Zeitungen, Plakate oder Flyer. Das Projekt „Du kannst was!“ richtet sich an Erwachsene ab 22 Jahren mit einer gewissen Berufserfahrung ohne Lehrabschluss. Eine weitere Zielgruppe sind Migrant*innen mit einer ausländischen Ausbildung, die in Österreich nicht vertreten ist.

Darüber hinaus sollten die Lehrpläne der Berufsschulen in Zusammenarbeit mit den Innungen überarbeitet werden, um den Bedürfnissen der Ausbildungsbetriebe sowie des Arbeitsmarktes im Allgemeinen besser gerecht zu werden.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Partnerregionen, in denen Erwachsene mit Berufserfahrung und/oder Hochschulbildung die gewünschten Zielgruppen von KMUs sind, könnten sich von bestehenden Best-Practice-Beispielen inspirieren lassen. Bei der Entwicklung und Umsetzung von dualen Ausbildungsformaten für Erwachsene müssen bestimmte Hauptakteure bzw. Interessengruppen in den Regionen berücksichtigt und einbezogen werden.

Mehr Autonomie für Ausbildungsbetriebe

In Österreich ist die duale Ausbildung an eine bestimmte Region gebunden. So müssen Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen in der gleichen Region, z. B. in Niederösterreich, angesiedelt sein, unabhängig von der Entfernung zum Wohnort der Auszubildenden oder der Qualität der Schule.

Wie sollte die Autonomie von Ausbildungsbetrieben in Österreich gestärkt werden?

Die Wahl einer bestimmten Berufsschule sollte sich sowohl an den Bedürfnissen des Ausbildungsbetriebes (z. B. hinsichtlich bestimmter Kompetenzen) als auch an den Bedürfnissen der Auszubildenden (z. B. hinsichtlich des Wohnortes und des Arbeitsplatzes) orientieren. Daher wären neue Regelungen auf nationaler und regionaler Ebene sowie eine intensive Abstimmung und Zusammenarbeit zwischen KMU und Berufsschulen (z. B. hinsichtlich der Lehrpläne) unerlässlich.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Es müsste geprüft werden, ob die regionale

Abgrenzung von Schule und Betrieb auch in anderen Partnerregionen ein Problem darstellt.

Frühere Untersuchungen im Rahmen des DuALPlus-Projekts schlagen ein besseres Gleichgewicht zwischen der Regulierung der dualen Ausbildung und der Autonomie im Allgemeinen vor, z. B. explizite Regelungen des Verfahrens der Entwicklung individueller Ausbildungspläne sowie der abschließenden Beurteilung der Auszubildenden, aber gleichzeitig genügend Autonomie, um die Bedürfnisse der KMUs, der Berufsschulen und der Auszubildenden zu erfüllen.

3.2 Österreich /Vorarlberg

Ganzheitlich über duale Bildung und Bildungswege informieren

In Vorarlberg sind die Bildungswege unzureichend sichtbar und die Eltern werden oft zu spät und nicht ganzheitlich informiert. Beispielsweise wissen Eltern zu wenig über die Durchlässigkeit des Bildungssystems. Der Druck, sich früh für einen Weg entscheiden zu müssen, soll herausgenommen werden. Je früher und je mehr Wissen Eltern haben, umso leichter können sie gute Entscheidungen für den schulischen Weg ihres Kindes treffen.

Wie sollen Eltern über duale Berufsausbildungs- und Weiterbildungswege in Vorarlberg informiert werden?

Eltern werden bereits in der Volksschule (Primarschule) systematisch und rechtzeitig über die verschiedenen Ausbildungswege informiert, die nach dem Ende der Volks- und Pflichtschulzeit (4., 8., bzw. 9. Schulstufe) möglich sind. Dies führt zu mehr Transparenz und Durchblick und Familien können

die Ausbildung der Kinder kontinuierlich und systematisch planen.

In der Volksschule werden dazu verpflichtende Informationsveranstaltungen für die Eltern und Lehrer*innen durchgeführt. In diesen erhalten Eltern einheitliche, übersichtliche und transparente Informationen. Insbesondere wird die Infoplattform des Ministeriums (www.bildungssystem.at) erklärt und bekannt gemacht und über die Schul-Websites verlinkt.

Die Maßnahme sollte auf Bundes- und Landesebene erfolgen.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Auf der jeweiligen Bundes- und Landesebene wird überprüft, ob und wie verpflichtende Informationsveranstaltungen (wie z.B. Elternabende) im jeweiligen Bildungssystem umgesetzt werden können.

Eine gemeinsame Schulform der 10-14jährigen im Bildungssystem einführen

In den meisten Regionen Vorarlbergs stehen bereits in der Volksschule Eltern unter Druck, um die Kinder von der Volksschule direkt in Richtung Gymnasium zu lenken. Der Weg über die Mittelschule wird versucht zu umgehen. Die Bedürfnisse, Talente und Potentiale der Kinder werden dabei nicht ausreichend berücksichtigt.

Was kann in Vorarlberg getan werden?

Eine gemeinsame Schulform der 10-14jährigen, vielleicht sogar ein verpflichtendes 9. Schuljahr für alle, würde die aktuelle Situation entspannen und Vorteile bringen. Eltern, Schüler*innen und Volksschullehrer*innen wird der frühe Entscheidungs-

druck genommen. Schüler*innen haben mehr Zeit, ihre Talente, Stärken und Potenziale zu entdecken und zu entwickeln, bevor sie sich entscheiden müssen, wie die schulische oder berufliche Laufbahn weitergehen soll.

Eine gemeinsame Schule der 10-14jährigen verringert die Schnittstellen und Entscheidungspunkte für Schüler*innen und Eltern. Die gemeinsame Schulform kann zum Beispiel in Profil- oder Pilotschulen gegliedert nach Schwerpunktthemen (Musik, Sport, Wirtschaft, Sprachen, etc.) erfolgen. Dies führt auch zu einer Harmonisierung der Ausbildungssysteme in Europa.

Für die Umsetzung in Vorarlberg müsste eine Änderung im nationalen Schulgesetz erfolgen.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Die europäische und internationale Perspektive zeigt sehr unterschiedliche Bildungskonzepte und -systeme. Das erklärte Phänomen findet man eher im österreichischen Bildungssystem.

Kompetenzen bei Anrechnung von erbrachten Leistungen besser berücksichtigen

Die Anrechnung und Anerkennung von beruflich erbrachten Leistungen sollte besser berücksichtigt und sichtbar gemacht werden. Dieses würde zu einer Verbesserung der vertikalen und horizontalen Durchlässigkeit des Bildungssystems führen.

Wie sollten Kompetenzen bei der Anrechnung von Lernergebnissen in Vorarlberg stärker berücksichtigt werden?

Gute und transparente Instrumente etablieren und umsetzen, damit auch beruflich er-

worbene Kompetenzen Anrechnung und Anerkennung finden, mit Formalqualifikationen gleichgestellt werden und somit der Zugang u.a. zu Fachhochschulen und Universitäten auch ohne Hochschulreifeprüfung ermöglicht wird. Vorteile: Ein durchlässiger Bildungszugang für alle, eine größere Attraktivität der Lehrausbildung und Meisterqualifikation, Chancen für Quereinsteiger*innen.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Auf europäischer Ebene gibt es mit ECVET, dem Europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung, bereits ein Instrument, das in Vorarlberg eingesetzt wird. Das ECVET-System² sollte europaweit in allen Ländern und Regionen angewendet werden. Umsetzung: Nationale Gesetze, Vorschriften und Kompetenzen der Bildungseinrichtungen.

3.3 Frankreich /Auvergne- Rhône-Alpes

Einbeziehung von Familien in Orientierungsentscheidungen

Bei der Wahl der Orientierung gibt es oft Meinungsunterschiede zwischen Eltern und Kindern. Die Beteiligung der Eltern ist ein entscheidender Faktor im Orientierungsprozess. Es ist wichtig, dass Eltern alle erforderlichen Werkzeuge und Informationen zur Verfügung stehen, um ihre Kinder begleiten zu können, ohne ihnen ihre Entscheidungen vorzuschreiben.

² <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>

Im Hinblick auf das Ansehen innerhalb der Familien besteht jedoch immer noch eine starke Ausrichtung auf das „Baccalauréat général“, das allgemeine Abitur. Diplome und besonders Ausbildungskurse müssen breiter beworben werden, um das Image des beruflichen Werdegangs zu verändern.

Diese Barrieren für Berufswege und Ausbildungsplätze werden im ländlichen Raum noch verstärkt.

Einer der Hebel zur Sensibilisierung der Eltern ist eine bessere Kenntnis der regionalen handwerklichen Berufe und ihrer Möglichkeiten sowie eine Änderung der Darstellungen in Bezug auf die Berufsausbildung oder die von Geschlechterstereotypen betroffenen Sektoren.

Es geht auch darum, das Konzept der Mobilität als potenziellen Hebel für junge Menschen anzusprechen, die ihren beruflichen und persönlichen Horizont erweitern möchten. Mobilität sollte jedoch nicht als Selbstzweck betrachtet werden – junge Menschen, die ihr Umfeld nicht verlassen möchten, sollten mit Informationen versorgt werden, die es ihnen ermöglichen, sich in dieses Umfeld zu integrieren.

Wie können Familien besser in die Orientierungsentscheidungen in der Region Auvergne-Rhône-Alpes einbezogen werden?

Lokalen Interessengruppen sollte die Möglichkeit gegeben werden, innovative Lösungen vorzuschlagen, die sich in erster Linie an Familien im Orientierungsprozess richten und sich auf die folgenden Aspekte konzentrieren:

- eine kollektive und partnerschaftliche Dynamik der Hauptakteure des Gebietes unter Einbeziehung von Bildungseinrichtungen, Wirtschaftsakteuren und Familien; die Einrichtung eines Handwerks- und Kompetenzcampus sowie eines Exzellenzcampus kann mit dieser Dynamik in Verbindung gebracht werden;

- Anregung zu einem nachhaltigen Erwerb der zu erlernenden Fähigkeiten. Es ist wichtig, dass Eltern alle erforderlichen Werkzeuge und Informationen zur Verfügung stehen, um ihre Kinder auf ihrem Bildungsweg begleiten zu können, ohne ihnen Entscheidungen vorzuschreiben.

Ein weiterer Vorschlag wäre eine Veranstaltung innerhalb von Schulen, bei der verschiedene einstellende Branchen vorgestellt werden oder ein Tag der offenen Tür bei einem Unternehmen, das sich dazu bereit erklärt hat.

Bei einer solchen Veranstaltung sollten zwei Aspekte im Vordergrund stehen:

1) Der erste Schritt besteht darin, pro Veranstaltung eine Gruppe von Familien und Jugendlichen von 50 bis 100 Personen zusammenzubringen; das Programm sollte folgendes enthalten:

- Allgemeine Präsentation
- Präsentation von wirtschaftlichen und statistischen Daten aus den verschiedenen Handwerksbranchen/Kennzahlen zu Berufsausbildungs- und Beschäftigungsangeboten nach Branchen/Hervorhebung von Berufen mit Einstellungsschwierigkeiten usw.
- Erfahrungsberichte verschiedener Handwerker*innen
- Vorführung von Videos mit Erfahrungsberichten (ergänzend zur Präsentation, um einen möglichst vollständigen Eindruck zu vermitteln)
- Diskussionen
- Familienanmeldung beim Tag der offenen Tür

2) In einem zweiten Schritt besuchen die Familien das Unternehmen, um während des Tags der offenen Tür eine Branche oder einen bestimmten Beruf innerhalb des Unternehmens kennenzulernen und so ein Verständnis für das Spektrum an Berufen zu erlangen, die ihre Kinder verfolgen könnten.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Die Notwendigkeit, Familien in den Orientierungsprozess einzubeziehen, ist ein Thema, das für alle Partnerregionen relevant ist. Die Durchführung einer Maßnahme, mit der die Einbeziehung von Familien verbessert werden kann, indem ihnen ein besseres Wissen über das berufliche Umfeld und die durch das Lernen gebotenen Ausbildungs- und Integrationsmöglichkeiten vermittelt wird, ist Teil eines Ansatzes, mit dem dieser Herausforderung begegnet werden kann.

Ein wichtiger Aspekt hierbei ist, direkt mit den betroffenen Regionen zusammenzuarbeiten, um gemeinsam wirtschaftliche Akteure zu mobilisieren und diese dazu anzuregen, die Einbeziehung von Eltern stärker zu betonen.

Die jeweilige Maßnahme kann damit an die Besonderheiten der einzelnen Region angepasst werden und gleichzeitig die gemeinsamen Ziele der Mobilisierung von Familien und der Verbesserung des Lernens erfüllen.

3.4 Deutschland/Bayern

Obligatorische Elternabende

Das bayerische Bildungssystem ist sehr selektiv. Eine gemeinsame Beschulung aller Schüler*innen findet nur bis einschließlich der 4. Klasse statt. Danach werden die Schüler*innen in die dreigliedrige Sekundarstufe eingeteilt. Zu diesem Zeitpunkt wird bereits die erste Entscheidung getroffen, ob ein Kind sich auf eine berufliche oder akademische Ausbildung vorbereitet. Diese Entscheidung basiert sowohl auf der schulischen Leistung des Kindes als auch auf der Entscheidung der Eltern. An dieser Stelle sind die Eltern an einer wichtigen Entscheidung für die Schullaufbahn und die Zukunft ihres Kindes beteiligt.

Wie sollen obligatorische Elternabende in Bayern durchgeführt werden?

Damit diese Entscheidung nicht auf einem unterschiedlichen Wissensstand über das Bildungssystem beruht und somit soziale Ungleichheiten produziert, haben die Grundschulen in Bayern die Aufgabe, im Rahmen eines Elternabends alle Eltern gleichermaßen über das Bildungssystem zu informieren. Dieser Elternabend muss genutzt werden, um die Eltern über das regionale Bildungssystem im Sinne einer individuell passenden Ausbildung für jedes Kind zu informieren und so Wissenslücken und Ängste abzubauen. Umfassende Informationen über die berufliche Bildung sind hier aufgrund ihrer Vielfalt und der damit verbundenen größeren Komplexität des Systems besonders wichtig. Konkret sollte die Teilnahme an Elternabenden zum Bildungssystem und zur Schullaufbahn für mindestens ein Elternteil verpflichtend sein, bevor das Kind in die weiterführende Schule geht, idealerweise am Ende des dritten Schuljahres. Da diese Elternabende bereits flächendeckend stattfinden, wäre es nur notwendig, sie häufiger anzubieten, um den Eltern die Teilnahme zu erleichtern.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Um das oben beschriebene Phänomen der Produktion sozialer Ungleichheiten aufgrund unterschiedlicher Wissensstände über das regionale Bildungssystem zu vermeiden, kann ein obligatorischer Elternabend eine geeignete Lösung sein, die aber im Kontext des regionalen Bildungssystems geprüft werden muss.

Sozialpädagog*innen zur Begabungsförderung an beruflichen Schulen

Da es in Bayern für den Zugang zur dualen Ausbildung keine formalen Voraussetzungen wie etwa bestimmte Abschlüsse gibt, ist die Heterogenität an den Berufsschulen sehr hoch. Einige Schüler*innen beginnen ihre Berufsausbildung ohne Abschluss der Sekundarstufe I, andere wiederum erst nach Abschluss der Sekundarstufe. Die bayerischen Berufsschullehrer*innen sind aus diesem Grund mit einer starken Heterogenität in ihren Schulklassen konfrontiert und müssen versuchen, jedem Schüler / jeder Schülerin in seinem/ihrem Leistungsstand gerecht zu werden.

Welchen Beitrag könnten Sozialpädagog*innen zur Begabungsförderung an beruflichen Schulen leisten?

In Anlehnung an das Modell der Jugendsozialarbeit an Berufsschulen für Schüler*innen mit Lernschwierigkeiten sollte eine solche Beratung auch für sehr leistungsstarke und/oder unterforderte Berufsschüler*innen angeboten werden. Ziel ist es, das Potenzial jedes/jeder Einzelnen voll auszuschöpfen, da Benachteiligungen gerade bei leistungsstarken Schüler*innen oft unterschätzt werden. Konkret soll die Jugendsozialarbeit an Berufsschulen um eine*n Sozialpädagog*in zur Begabungsförderung erweitert werden. Diese Person würde als Ansprechpartner*in für Lehrer*innen fungieren, die besonders leistungsstarke oder unterforderte Schüler*innen in ihrer Klasse haben, und sich aktiv an diese Schüler*in wenden. Darüber hinaus übernimmt der/die Sozialpädagog*in Informationsveranstaltungen in den Klassen über schulische und berufliche Laufbahnen und bietet individuelle Sprechstunden für Schüler*innen sowie für Eltern an. Es ist wichtig, dass die Wege und Möglichkeiten in

dieser Beratung realistisch dargestellt werden.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Wenn das regionale Berufsausbildungssystem besondere heterogene Jahrgänge hat, ist es wichtig, das Potenzial jedes Schülers und jeder Schülerin durch gezielte, auf das jeweilige Bildungssystem zugeschnittene Maßnahmen voll auszuschöpfen. Es ist darauf zu achten, dass sowohl im unteren als auch im oberen Leistungsbereich Unterstützung erforderlich ist.

Informationen und Vorbereitungskurse zum Wechsel zwischen den weiterführenden Schultypen

Im bayerischen Bildungssystem findet die Auswahl der verschiedenen Bildungswege schon sehr früh statt. Bereits nach vier Jahren Grundschule werden die Kinder für eine der drei weiterführenden Schulformen – das Gymnasium, die Realschule und die Mittelschule – und somit für eine eher akademische oder eher praktische Laufbahn empfohlen. Danach ist nur noch ein sehr kleiner Prozentsatz der Kinder (ca. 4 Prozent pro Jahr) in der Lage, ihre Entscheidung bzw. die ihrer Eltern im Hinblick auf die ausgewählte Schule zu ändern. Es ist zu beobachten, dass das System einen einfachen Wechsel zu einer weiterführenden Schule auf niedrigerem Bildungsniveau ermöglicht. Beispielsweise wechseln 40 Prozent aller Schüler*innen, die an einem Gymnasium beginnen, zu einer Schulform auf niedrigerem Bildungsniveau, während Wechsel zu einer Schulform auf höherem Bildungsniveau kaum vorkommen, insbesondere Wechsel von der Realschule zum Gymnasium oder von der Förderschule zur Mittelschule. Dies erweckt den

Eindruck, dass das System hauptsächlich eine „nach unten gerichtete“ Durchlässigkeit ermöglicht, aber nicht unbedingt eine „nach oben gerichtete“ Durchlässigkeit. Oft wird der Übergang eines*r begabten Schülers*in von der Realschule auf das Gymnasium abgelehnt, z. B. mit der Begründung, dass der/die Schüler*in an der Realschule keine zweite Fremdsprache gelernt hat, was am Gymnasium im Gegensatz zur Realschule erforderlich ist. Außerdem werden Schüler*innen, die auf eine weiterführende Schule mit höherem Bildungsniveau wechseln, sehr oft gebeten, an der neuen Schule ein Schuljahr zu wiederholen.

Wie sollte der Wechsel zwischen den Schularten in Bayern unterstützt werden?

Um die Belastung beim Wechsel auf eine weiterführende Schule auf einem höheren Bildungsniveau, z. B. von der Realschule auf das Gymnasium, zu senken, benötigen begabte Schüler*innen die Unterstützung der Schulen und ihrer Lehrer*innen. Interessierte Eltern und Schüler*innen sollten einfachen Zugang zu Informationen darüber haben, wie ein Schulwechsel stattfinden könnte. Es sollte ein standardisierter und transparenter Prozess eingeführt und alle Anforderungen sollten klar formuliert und kommuniziert werden. Außerdem sollten die Anforderungen realistisch sein und den Schüler*innen die Möglichkeit gegeben werden, sich auf die Erfüllung dieser Anforderungen vorzubereiten.

Um zu vermeiden, dass ein Schuljahr wiederholt werden muss, sollte der bayerische Staat Vorbereitungskurse für Schulwechsler*innen anbieten, um begabte Schüler*innen in bestimmten Fächern darauf vorzubereiten, auch ohne das Wiederholen eines Schuljahres die Anforderung der neuen Schule erfüllen zu können.

Was die Forderung nach einer zweiten Fremdsprache betrifft, sollten für Schü-

ler*innen, die den Übergang an die neuen Schulen geschafft haben, „Übergangsfristen“ vorgesehen werden, in denen ihnen die Zeit gegeben wird, ihre Fremdsprachenkenntnisse nachzuholen (z. B. auf der Grundlage von Selbststudien), ohne dafür benotet zu werden.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Angesichts der spezifischen Strukturen der Bildungssysteme der Partnerregionen können wir nicht beurteilen, inwieweit dieses Problem auch für sie gilt. Jedoch sind wir davon überzeugt, dass absolute Transparenz, klar formulierte und standardisierte Prozesse sowie eine gute Kommunikation und „Übergangsunterstützungsangebote“ ein Muss für jedes Bildungssystem sind, das Durchlässigkeit fördern möchte.

Spezielle Beratung bei der Auswahl der weiterführenden Schule und begleitende Lernunterstützungsangebote

Es ist hinlänglich bekannt, dass das bayerische Bildungssystem für Kinder und Eltern aus dem Bildungsbürgertum gut funktioniert, da die Eltern dieser Kinder in der Lage sind, ihnen die erforderliche Unterstützung bei der Bewältigung des enormen Lernpensums zu leisten, um ihre Prüfungen erfolgreich zu bestehen. Daher übernehmen diese Eltern häufig die Rolle von „Hilfslehrer*innen“ für ihre Kinder. Kinder mit Migrationshintergrund oder Arbeiterkinder können nicht auf die Unterstützung ihrer Eltern zurückgreifen und haben zudem oft gleichzeitig mit einer instabilen sozialen und finanziellen Situation zu kämpfen. Das bayerische Bildungssystem steht daher in der Kritik, ungerecht zu sein und soziale Ungleichheiten noch weiter zu verschärfen.

Darüber hinaus ist zu beobachten, dass es einen relativ hohen Anteil von Migrant*innen gibt, die für weiterführende Schulen auf niedrigerem Bildungsniveau (wie die Mittelschule) empfohlen werden und diese folglich auch besuchen. Interessanterweise setzen aber deutlich mehr Schüler*innen mit Migrationshintergrund (deutlich mehr als Deutschstämmige) später ihre Schulausbildung an weiterführenden Schulen wie der Wirtschaftsschule/FOS/BOS fort.

Was sollte getan werden, um Schüler*innen mit Migrationshintergrund in der Sekundarstufe in Bayern besser zu fördern?

Offenbar werden viele Schüler*innen mit Migrationshintergrund nicht adäquat der richtigen Schulform zugewiesen. Die Tendenz geht dahin, sie einer weiterführenden Schule wie der Mittelschule zuzuweisen, obwohl die Statistik zeigt, dass mehr als ein Drittel von ihnen das Potenzial hat und sich später dafür entscheidet, einen höheren Schulabschluss anzustreben und dieses auch erreicht.

Daher sollten an den Grundschulen spezielle Beratungsangebote, die sich insbesondere an Eltern und Schüler*innen mit Migrationshintergrund richten, eingerichtet werden, um Migrant*innen mehr Orientierung und Informationen über das deutsche Schulsystem und mögliche Karrierewege als Folge der getroffenen Entscheidungen zu geben.

In der Sekundarstufe sollte eine qualifizierte Lernförderung, z. B. Nachhilfe und Hausaufgabenbetreuung nach der Schule, für Kinder mit Migrationshintergrund, aber auch für sozial benachteiligte Kinder kostenlos angeboten werden. Jedes Kind sollte die Möglichkeit haben, eine angemessene Schulbildung zu erhalten und gute schulische Leistungen zu erzielen, unabhängig vom finanziellen und sozialen Hintergrund, in den es hineingeboren wird.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Aufgrund der spezifischen Strukturen der Bildungssysteme der Partnerregionen können wir nicht beurteilen, inwieweit dieses Problem auch für sie gilt. Allerdings ist das Konzept durchaus auch auf andere Alpenregionen übertragbar, in denen es viele sozial benachteiligte Kinder oder Kinder mit Migrationshintergrund gibt.

3.5 Italien/Südtirol

Matura nach der Berufsausbildung

Wenn ein*e Auszubildende*r nach der Berufsausbildung die Matura machen möchte, gibt es derzeit zwei Möglichkeiten:

1. Auszubildende können nach Abschluss der Berufsausbildung einen Kurs an einer Berufsschule besuchen. Dies ist ohne Altersbeschränkung in Form eines Vollzeitschuljahres (einjähriger Kurs, der zur Matura führt) möglich.
2. Die zweite Möglichkeit ist der Abschluss eines zweijährigen Lehrvertrages mit Teilzeitschulbesuch (ein zweijähriger Teilzeitlehrgang, der zur Matura führt). Diese Möglichkeit ist für Auszubildende bis zum Alter von 24 + 364 Tagen vorbehalten. Das bedeutet, dass der Abschluss des Lehrvertrages nur bis zu diesem Alter möglich ist. Absolvent*innen einer Berufsreifeprüfung erhalten durch die erfolgreiche Absolvierung der Vorbereitungskurse und dem Erlangen der Matura die allgemeine Hochschulreife. In beiden Fällen kann der/die Auszubildende nach Abschluss seines Berufsausbildungsdiploms ein Studium in allen Fächern aufnehmen.

Wie sollte die Matura nach der Berufsausbildung in Südtirol umgesetzt werden?

Wenn der/die Auszubildende eine vierjährige berufliche Grundausbildung entweder in einer Fachschule oder in Form einer Lehre absolviert, kann er/sie sich um die Aufnahme in den Maturakurs an einer Berufsschule bewerben. Das Aufnahmeverfahren muss unbürokratisch sein und darf keine Hürde darstellen. Die Vorbereitungskurse müssen dem Bildungsniveau entsprechen.

Die Bewerber*innen sollten rechtzeitig schriftlich über die Einzelheiten des Verfahrens informiert werden. Da Absolvent*innen einer Berufsreifeprüfung über diesen Weg alle Fächer studieren können, ist es wichtig, die Schüler*innen bei der Berufswahl ausführlich über diese Möglichkeit zu informieren. Die Berufsmatura macht eine Lehre attraktiver. Diese Chancengleichheit zwischen Lehrlingen und Maturant*innen ist ein wichtiger Faktor bei der Entscheidung für einen Bildungsweg. Diese Informationen müssen auch den Eltern klar mitgeteilt werden, da viele befürchten, dass ihr Kind zu einem späteren Zeitpunkt nicht die gleichen Chancen hat, wenn es eine Berufsausbildung absolviert. Dieser falschen Angst kann nur mit ausreichender und richtiger Information über die Möglichkeiten der Berufsmatura entgegengewirkt werden. Eine umfassende Aufklärung durch Lehrer*innen und Berufsberater*innen ist daher von grundlegender Bedeutung. In diesem Zusammenhang müssen neue Strategien entwickelt werden, um junge Menschen bei ihrer Berufswahl zu sensibilisieren und anzuleiten und Eltern mit angemessenen Informationen zu versorgen.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Der Wunsch der Eltern nach der Möglichkeit des freien Zugangs zu allen Bildungswegen für ihre Kinder muss mit ausreichenden Informationen unterstützt werden. Die zuständigen Beratungsstellen, öffentlichen

Dienste und Informationsanbieter müssen geschult und über die aktuelle Situation gut informiert sein. Ein Treffen mit Eltern, deren Kinder die 7. Klasse besuchen, ist die richtige Plattform, um Informationen über die Berufsmatura weiterzugeben und damit der gesellschaftlichen Stigmatisierung rund um die Berufsausbildung und die Matura entgegenzuwirken. Die Eltern der Schüler*innen der 7. Klasse sollen bei den Abendveranstaltungen, die bereits vor Schulbeginn stattfinden, über die Möglichkeiten der Berufsmatura informiert werden.

Das Handwerk der Zukunft

Das Handwerk der Zukunft, ein Bereich, in dem zunehmend mehr Technologien zum Einsatz kommen werden, wird sich stark verändern. Die Berufsbilder im Handwerk entwickeln sich im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung weiter. Gerade angesichts des zunehmenden Potenzials neuer Technologien brauchen Unternehmen immer mehr qualifizierte Mitarbeitende, die diese Technologien optimal nutzen können. Daher wird es immer wichtiger, die Mitarbeitenden für die digitale Arbeitswelt zu qualifizieren, indem sichergestellt wird, dass ihre Ausbildung in technischer Hinsicht nicht zurückbleibt.

Wie kann das Handwerk der Zukunft in Südtirol entwickelt werden?

Die Handwerksbetriebe müssen sich in Zukunft aktiv an der Gestaltung der Ausbildung beteiligen und die benötigten Kompetenzen kontinuierlich neu bewerten. Hier kann eine Kompetenzmanagementstrategie nützlich sein. Die Ausarbeitung muss durch gemeinsame Entwicklung unterstützt und begleitet und schließlich umgesetzt werden.

Es wird notwendig sein, bestehende Schulungsangebote durch die Entwicklung neuer Kompetenzprofile zu aktualisieren. Sensi-

bilisierung und Information spielen hier eine wesentliche Rolle und müssen in allen Aspekten berücksichtigt werden. Mitarbeitende dürfen nicht überlastet werden, sondern müssen angemessen begleitet werden. Weiterbildungen und inhaltliche Eingaben schaffen Sicherheit und helfen, neue Fähigkeiten zu entwickeln.

Natürlich ist die Sensibilisierung der Unternehmen für digitale Innovationen eine Grundvoraussetzung. Nur so kann die Entwicklung von Berufsprofilen im Handwerk beeinflusst werden. Dies macht berufliche Kompetenzprofile und ein generelles Umdenken in der Ausbildung notwendig.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Zukunftstechnologien und digitale Geschäftsmodelle untermauern die digitale Entwicklung. Die Mitgliedsunternehmen des Ivh.apa fördern den Einsatz dieser Technologien und digitalen Geschäftsmodelle und beschleunigen so deren Nutzung und Entwicklung. Mittels einer Befragung geben sie zudem kontinuierliches Feedback zu den aktuellen Stellenprofilen und geforderten Fähigkeiten. Diese Informationen dienen als Grundlage für die inhaltliche Weiterentwicklung der Ausbildungsberufe: Bestehende Ausbildungsberufe im Handwerk und deren Kompetenzprofile im Hinblick auf die zunehmende Digitalisierung können mit Hilfe konkreter Anforderungsprofile inhaltlich angepasst werden.

Zur selben Zeit fand eine Sichtung der aktuellen Stellenausschreibungen statt. Unternehmen wurden zu diesen Themen befragt, um einen breiten Überblick über berufliche Kompetenzprofile zu erhalten. Nur durch eine umfassende Sensibilisierung und ständige Zusammenarbeit sowie einen kontinuierlichen Austausch kann ein Umdenken in den Unternehmen gelingen.

3.6 Italien/Trentino

Formelle und informelle Strategien zur Verbesserung der Durchlässigkeit innerhalb des Bildungssystems

Im Kontext der Autonomen Provinz Trient gilt die vertikale und horizontale Durchlässigkeit immer noch als Herausforderung für das Bildungssystem. Es gibt verschiedene formelle und informelle Strategien, um ein durchlässigeres Bildungssystem durch Validierung, Anerkennung und Zertifizierung früherer Lernerfahrungen oder durch die Reform der beruflichen Bildung zu erreichen und so die Kluft zwischen der Berufsausbildung und dem Zugang zu höherer technischer Bildung und Hochschulausbildung zu verringern. Aber es gibt immer noch einige strukturelle Hindernisse für Schüler*innen, denen es in einigen Fällen möglicherweise schwer fällt, ihre weiteren Möglichkeiten nach Verlassen des Bildungssystems zu erkennen. Wir möchten hier den Fall eines 17-jährigen Schülers hervorheben, der vor kurzem erfolgreich eine vierjährige duale Berufsausbildung abgeschlossen und im Anschluss versucht hat, in das fünfte Jahr einzutreten, das für den Zugang zum tertiären Bildungssystem obligatorisch ist (vertikale Durchlässigkeit), da seine vierjährige Qualifikation ihm keinen unmittelbaren Zugang zur Hochschulbildung ermöglicht. Er hat die Prüfung zum Eintritt in das fünfte Jahr nicht bestanden und konnte somit nicht in ein fünftes Jahr der technischen Ausbildung wechseln (horizontale Durchlässigkeit). Der Fall dieses Schülers wurde während eines Schulungskurses diskutiert, der von der Autonomen Provinz Trient für die berufsbegleitenden Tutor*innen (Ausbilder*innen) des dualen Systems, aber auch für einige Lehrer*innen und Sozialpartner*innen angeboten wurde. Die Ergebnisse dieser Diskussion könnten als Vorschläge dafür zusammenge-

fasst werden, was im Trentino in den nächsten Jahren getan werden kann, um eine Lösung für diese speziellen Fälle zu entwickeln und zu erkunden, wie dieses Wissen auch in den Partnerregionen angewendet werden könnte.

Wie sollte die Durchlässigkeit des Bildungssystems der Autonomen Provinz Trentino verbessert werden?

Im Hinblick auf den oben beschriebenen individuellen Fall wurden die folgenden Maßnahmen vorgeschlagen, die bereits jetzt durchführbar sein könnten:

- dem Schüler könnte durch einen professionellen Beratungsdienst eine Möglichkeit gegeben werden, über seine Zukunftsperspektiven und Motivationen zu reflektieren;
- der Schüler könnte versuchen, sein fünftes Jahr der technischen Ausbildung außerhalb der Autonomen Provinz Trient zu absolvieren
- oder der Schüler könnte versuchen, innerhalb der Autonomen Provinz Trient in eine technische Sekundarschule ab dem dritten Jahr einzutreten.

In Zukunft könnte es auf individueller Ebene sinnvoll sein, an der Stärkung der Kompetenzen zu arbeiten, die für den Zugang zu neuen Schulwegen und zur Hochschulbildung erforderlich sind sowie die Motivation des Schülers im Laufe der Zeit zu beobachten und einen Wechsel der Schulform mit einer anderen Spezialisierung in Betracht zu ziehen.

Auf Schulebene wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen, die ebenfalls bereits jetzt umgesetzt werden könnten:

- die Schaffung von strukturierten Übergängen zwischen den verschiedenen Schularten
- die Veranstaltung von Abendkursen, um Unterstützung bei der Vorbereitung auf

die Prüfung im fünften Jahr der Berufsausbildung zu geben

- die Beratung des Schülers im Hinblick auf seine realisierbaren Möglichkeiten
- und die Einführung eines Projekts für ein duales System.

In Zukunft wäre es auf Schulebene sinnvoll, über die Möglichkeit nachzudenken, zu Beginn eines neuen Schulweges zu wechseln, Kurse zu organisieren, um sich auf die Prüfung im fünften Jahr der Berufsausbildung vorzubereiten, Unterstützung für Kompetenzen zu geben, die während der Ausbildung aufgebaut wurden, um sich auf die Prüfung im fünften Jahr der Berufsausbildung vorzubereiten und Sommerkurse abzuhalten, um den Eintritt in eine technische Sekundarschule im September zu erleichtern.

Auf Unternehmensebene wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- eine Ausbildung im dualen System mit der Schule zu organisieren, die mit der Prüfung im fünften Jahr der Berufsausbildung abgeschlossen wird
- die neu erworbenen Kompetenzen zu zertifizieren und es dem Auszubildenden zu erlauben, ein Jahr lang außerhalb des dualen Systems im Unternehmen zu arbeiten.

In Zukunft könnte es auf Unternehmensebene sinnvoll sein, offener gegenüber der Aufnahme von Auszubildenden in schwierigen Situationen zu sein und diese zu unterstützen, spezifische Maßnahmen wie Kommunikationsphasen und Verwaltungskompetenzen zur Verbesserung der Grundkompetenzen (Italienisch, Mathematik) einzuführen, um an der Prüfung der Berufsbildung im fünften Jahr teilnehmen zu können sowie Änderungen und Rückmeldungen durch ein dynamisches Profil des Schülers zu überwachen und zu bewerten.

Auf institutioneller Ebene (dem Bildungssys-

tem der Autonomen Provinz Trient) wurden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- die Einrichtung strukturierter Wege, um den Übergang zwischen Sekundarschule und Berufsschule zu erleichtern
- die Möglichkeit, ein Orientierungskolloquium mit einem Experten außerhalb der Schule abzuhalten sowie eine formelle Anerkennung der während der dualen Ausbildung erworbenen Kompetenzen.

In Zukunft könnte es sinnvoll sein, die Auswahlverfahren/Prozesse und Studienpläne zu verändern, um valide Alternativen für diese Fälle zu erarbeiten und noch individueller zugeschnittene Bildungswege entwerfen zu können.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Die Fallstudie hat die Tatsache hervorgehoben, dass es eine Diskrepanz zwischen den formalen/regulatorischen Elementen und der realen täglichen Praxis des Managements von Schülerübergängen zwischen verschiedenen Schulwegen und der Orientierung im Allgemeinen gibt. Dies ist zum Teil auf verschiedene Systembeschränkungen zurückzuführen (nicht geteilte Regeln, nicht geteilte Aktivitäten, mangelnde Bereitschaft zum Umgang mit unerwarteten Situationen usw.). Diese Barrieren könnten angegangen werden, indem die Ungereimtheiten des Systems aufgezeigt werden und eine erste Lernebene mit den beteiligten Akteuren (Lehrer*innen, Tutor*innen, Institutionen) geschaffen wird, um neue Lösungen zu finden, die in Zukunft durch regulatorische Eingriffe institutionalisiert werden könnten.

Veränderungslabor für mehr Durchlässigkeit

Der zweite Vorschlag betrifft die Umsetzung der ursprünglichen Version des Labors, das das Lernatelier³ innerhalb des DuALPlus-Projekts inspiriert hat. Dieses so genannte Veränderungslabor soll Menschen aus verschiedenen Bereichen (Arbeitswelt, Berufsbildung, Schulen) eine Interaktionsmöglichkeit bieten, um „Aktivitäten“-Systeme zu beschreiben (d. h. die Aktionen und Möglichkeit zur Schaffung von Durchlässigkeit zwischen Berufsausbildung, Schulen und der Arbeit und innerhalb von Berufsausbildung, Schulen und der Arbeit selbst) und neue Praktiken zu erarbeiten, die in die Praxis umgesetzt werden können (Anerkennung von Kompetenzen, neue Ausbildungsformate, neue Lehrlingsformate usw.). Diese Veränderungslabore zielen darauf ab, Aktivitätssysteme zu entwerfen und entwickeln.

Ein Aktivitätssystem ist eine komplexe Struktur, bestehend aus:

- Objekten („den Durchlässigkeitslösungen und Praktiken“)
- Subjekten wie den beteiligten Personen („Lehrer*innen, betriebliche Betreuer*innen, Mitarbeitende ...“)
- materiellen Technologien und Werkzeugen („Fähigkeiten und Kompetenzen, Netzwerke, Bildungstechnologien ...“), die die Beziehung zwischen Subjekt und Objekt bestimmen
- Regeln und Vorschriften, die die Realisierung von Aktivitäten anleiten
- Menschen in Form von Gemeinschaften von Akteuren, die durch symbolische Systeme wie Fachsprache, Normen und kul-

turelle Werte interagieren

- die Arbeitsteilung, die die Gemeinschaft der Akteure und das Objekt der Aktivität bestimmt.

Das hier dargestellte Aktivitätssystem kann leicht als eine unerschöpfliche Spannungsquelle mit ständigen Brüchen und Inkonsistenzen (d. h. Durchlässigkeitseinschränkungen) verstanden werden. Spannungen treten aus zwei Hauptgründen auf: aufgrund unterschiedlicher Vorstellungen von der Arbeit, die die Akteure innerhalb des Aktivitätssystems entwickeln (d. h. das Vorhandensein von Regeln oder Normen, die die Durchlässigkeit beeinflussen); oder als Ergebnis von Schwierigkeiten, die während der täglichen Aktivitäten auftreten, wie z. B. die Fehlfunktion von Technologien und Werkzeugen oder die Unwirksamkeit der Normen und der Arbeitsteilung, insbesondere in Bezug auf die Fließfähigkeit des Handelns (d. h. unterschiedliche Normen und Vorschriften im Berufsbildungs- und Schulsystem). Innerhalb des Veränderungslabors können die Teilnehmenden nach einer Startphase, in der Widersprüche auftauchen, damit beginnen, sich mit Problemen und Dilemmata auseinanderzusetzen und durch kreative Aktionen, unterstützt durch diskursive Aktivitäten, neue Lösungen zu finden. Das Produkt dieses kollektiven Prozesses ist die Entwicklung neuer Praktiken und Vorstellungen von der Aktivität und ihrem Gegenstand mit der damit verbundenen Entwicklung eines neuen Gefühls einer kollektiven Identität („Unternehmen, Berufsbildung und Schulen ziehen an einem einzigen Strang“). Der Ursprung dieser Spannungen liegt nicht nur innerhalb des Systems, sondern auch außerhalb in anderen verbundenen und voneinander abhängigen Systemen.

Was kann im Trentino getan werden?

Nach der Erfahrung des Lernateliers kann ein Veränderungslabor organisiert werden,

³ Die Ateliers sind kleine Arbeits- und Lerngruppen, die von einem Moderator / einer Moderatorin geleitet werden und heterogen zusammengesetzt sind. Das Ziel des Ateliers ist es, die Teilnahme und den Austausch von Aktivitäten verschiedener Berufsgruppen (in unserem Fall Unternehmen und Ausbildungseinrichtungen) zu unterstützen, durch spezifische Inputs des Trainers / der Trainerin ihr berufliches Wissen zu teilen und so buchstäblich „die Grenzen“ ihres beruflichen Wissens und ihrer Fähigkeiten zu überschreiten, um neue Praktiken zu schaffen.

um die Spannungen und Fallstricke des lokalen Durchlässigkeitssystems hervorzuheben und neue Lösungen zu finden, die mit der lokalen öffentlichen Einrichtung (Provinz Trient) geteilt werden können. Wie das Lernatelier sollten auch die Veränderungslabors als kleine Arbeits- und Lerngruppen operieren, die von einem*r Moderator*in geleitet und heterogen zusammengesetzt werden. Im Allgemeinen umfasst die Abfolge der Aktivitäten innerhalb eines einzelnen Veränderungslabors die folgenden Schritte:

- einen einleitenden Teil, in dem ein Problem oder eine Frage, die angegangen werden soll, identifiziert und vorgestellt wird
- einen operativen Teil, in dem alle Teilnehmer*innen ihren Standpunkt im Umgang mit dem Problem mit Unterstützung des/der Moderators*in darlegen und ihre bereits vorhandenen Erfahrungen und Praktiken präsentieren
- und einen dritten Teil der Reflexion, der die Praktiken definiert, die von den Teilnehmenden in ihrer Arbeitserfahrung gelernt wurden und „übertragbar“ sind.

In der letzten Phase findet eine „Grenzüberschreitung“ statt, da eine zuvor in einem bestimmten Kontext entwickelte Praxis während des Ateliers in einem oder mehreren anderen Kontexten neu ausgerichtet und erweitert wurde.

Im Kontext des Trentino kann eine Abfolge von Veränderungslaboren unter Berücksichtigung der Beteiligung aller am Durchlässigkeitsprozess beteiligten Akteure organisiert werden: Vertreter*innen der Provinz Trient, Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Schulen, mit vorgeschlagener Beteiligung auch von Schüler*innen, dem eigentlichen Subjekt, das in den Durchlässigkeitsprozess involviert ist. Es gäbe auch eine eigenständige Arbeitsgruppe, die bei Bedarf aktiviert werden könnte, um Durchlässigkeitsprobleme zu lösen (z. B. Schüler*innen, die um Unterstützung bei ihrem

Umgang mit der horizontalen und vertikalen Durchlässigkeit innerhalb des lokalen Systems bitten).

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Da dieser Ansatz das Ergebnis einer international validierten Methodik (dem „Change Laboratory“, also Veränderungslabor) ist, lässt er sich leicht kulturübergreifend anwenden. Das Veränderungslabor ist von seiner Natur her „situier“, was bedeutet, dass es einen ständigen Abgleich mit lokalen kulturellen und normativen Gegebenheiten zur Durchlässigkeit erfordert. Eine kulturübergreifende Version des Veränderungslabors, die die Situation von zwei oder mehr Ländern gleichzeitig abbildet und dabei die Probleme der Durchlässigkeit berücksichtigt, könnte ein weiteres wichtiges Instrument sein, das in einem lokalen Kontext angewendet werden kann (d. h. Einladung von Personen aus verschiedenen Ländern in lokale Veränderungslabore, um Erkenntnisse von außen zu teilen).

3.7 Slowenien

Faire Bewerbung

Das Hauptproblem des dualen Berufsausbildungssystems in Slowenien ist das mangelnde Interesse junger Menschen an Handwerksberufen. Daher ist eine bessere Information über die Bildungsmöglichkeiten, die das slowenische System bietet, sowohl für die Schüler*innen als auch für die Eltern von entscheidender Bedeutung, und das bereits im Grundschulalter.

Wie sollte die Förderung des Handwerks in Slowenien verbessert werden?

Aus dem oben genannten Grund ist es wichtig, die Berufsausbildung so zu fördern, dass

möglichst viele Schüler*innen und Eltern erreicht werden, und zwar so früh wie möglich. Hierzu empfehlen wir die Einführung eines „Tags des Handwerks“ für Grundschüler*innen, bei dem sie verschiedene Handwerksberufe kennenlernen können.

Eine geeignete Aktion an einem solchen Tag wäre ein Besuch der Internationalen Messe für Handwerk und Unternehmertum. Auf dem Messegelände wird eine sogenannte „Straße der Berufe“ eingerichtet, auf der 10 bis 15 attraktive Berufe mit Bedarf an Lehrlingen vorgestellt werden. In der Mitte der Straße wird es ein sogenanntes „Lehrstellenbüro“ geben, in dem die Besucher*innen alle Informationen über Lehrstellen und andere Ausbildungsmöglichkeiten erhalten. Die Straße ist nach dem Prinzip „alles an einem Ort“ organisiert, um die einzelnen Berufe gleichzeitig vorzustellen. Dies soll die Schüler*innen durch Präsentationen entlang der Straße in den Prozess der Berufsausbildung einbinden und auch Schulen vorstellen, die Ausbildungsprogramme anbieten.

Für den Erfolg der Veranstaltung ist es wichtig, alle Grundschulen in Slowenien einzuladen und ihnen den Transport zur Messe durch die regionalen Gemeinden zu ermöglichen. Eltern sollten ebenfalls zur Messe eingeladen werden.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Angesichts der vermeintlich ähnlichen Probleme sollte die Möglichkeit der Förderung im Sinne des Erfahrungs- und Wissensaustausches internationalisiert werden, vielleicht auch durch gemeinsame Förderauftritte im EU-Regionalraum.

Besserer Informationsfluss

Es ist davon auszugehen, dass auch der Informationsfluss verbessert werden könnte.

Manchmal sind Informationen für einige Personen offensichtlich, für andere jedoch völlig unbekannt. Unter diesem Gesichtspunkt ist ein Informationssystem erforderlich, das ständig aktualisiert werden kann.

Wie können Grundschulen besser über die duale Ausbildung informiert werden?

Zur besseren Information der Grundschulberatenden, die eine grundlegende Rolle in der Vermittlung von Informationen an Grundschüler*innen und deren Eltern spielen, schlagen wir regionale Treffen vor, bei denen die Kammern, das Ministerium und die weiterführenden Schulen wichtige Informationen über die Umsetzung und die Vorteile des dualen Berufsbildungssystems teilen.

Es wäre sinnvoll, das Regionaltreffen in Grundschulen abzuhalten. In jeder Region wird jährlich bestimmt, in welcher Grundschule das Treffen abgehalten wird. Dies würde das Interesse der Grundschulen weiter erhöhen und könnte somit dazu beitragen, ein weiteres Problem bei der Information und Förderung der dualen Berufsausbildung zu überwinden.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Wir empfehlen einen Vergleich des Informationssystems der wichtigsten Akteure in den Grundschulen und Analyse des Informationsbedarfs.

Eine geteilte Finanzierung

Mit der Einführung des dualen Systems kommt auf die Arbeitgeber*innen eine hohe finanzielle Belastung zu. Die Kosten, die den Arbeitgeber*innen in der Praxis entstehen, beschränken sich dabei nicht auf die Kosten für Gehälter und Mahlzeiten, sondern umfassen auch „versteckte Kosten“ (Kosten für die Ausstattung der Arbeitsplätze, Kosten für

Schulungen ...). Die Durchlässigkeit kann daher durch entsprechende Förderangebote unterstützt werden.

Wie sollte die Finanzierung der dualen Ausbildung in Slowenien organisiert werden?

Ein gemeinsames Treffen der wichtigsten Interessengruppen wie dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Sport, dem Ministerium für wirtschaftliche Entwicklung und Technologie, dem Ministerium für Arbeit, Familie und Soziales und dem Ministerium für Chancengleichheit könnte eine Lösung für diese Finanzierungsungleichheiten zwischen Unternehmen entwickeln.

Bei diesem Treffen sollten die Ausbildungsbetriebe den Ministerien das Problem der Finanzierung und der Verpflichtungen der Arbeitgeber*innen auf der Grundlage einer Analyse der Kosten, die den Arbeitgeber*innen bei der Durchführung der praktischen Ausbildung entstehen, darlegen. Da es sich um gefragte und defizitäre Berufe handelt und dies die Entwicklung nicht nur einzelner Regionen, sondern des gesamten Landes Slowenien widerspiegelt, sollten auch die Kosten für die Umsetzung des dualen Berufsausbildungssystems gerecht verteilt werden.

Da die Mitgliedschaft in einer Handelskammer in Slowenien freiwillig ist, wäre es sinnvoll, einen Bildungsfonds einzurichten, in den alle Wirtschaftseinheiten oder Unternehmer*innen einzahlen. Die Ausgestaltung des Fonds würde auf regionaler Ebene erfolgen. Für die Umsetzung der Finanzierung wäre ein Gutscheinsystem denkbar.

Darüber hinaus sollte die Möglichkeit der Kofinanzierung auch direkt vom Staat gegeben sein, nämlich von den Fachministerien: dem Wirtschaftsministerium, dem Arbeitsministerium und dem Bildungsministerium. Die Finanzierung sollte über öffentliche Ausschreibungen erfolgen.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Durch einen Vergleich der Kosten in den Partnerländern könnten mehr Erkenntnisse gewonnen und damit die Argumente für Verhandlungen mit staatlichen Einrichtungen gestärkt werden.

3.8 Schweiz

Förderung lokaler Informationsplattformen

Das schweizerische Berufsausbildungssystem ist eines der erfolgreichsten in Europa, was unter anderem auf die hohe soziale Durchlässigkeit zurückzuführen ist. Sowohl Berufseinsteiger*innen als auch Quereinsteiger*innen stehen viele Wege offen, die es ihnen ermöglichen, ihre Ziele zu erreichen.

In der Praxis stellen wir jedoch fest, dass je nach Alter und sozialem Hintergrund nicht jeder den gleichen Wissensstand mitbringt – trotz eines gut koordinierten Netzwerks zur Berufs- und Karriereberatung. Insbesondere das Wissen um regionale Bildungsangebote, Übergangsmöglichkeiten und Initiativen einzelner Schulen ist oft gering. Es besteht eindeutig die Notwendigkeit, den Austausch zwischen den verschiedenen Akteuren der beruflichen Bildung weiter zu fördern.

Wie sollten lokale Informationsplattformen implementiert werden?

Wir empfehlen, lokale Informationsplattformen zu schaffen oder zu unterstützen, die stärker als nationale Lösungen auf regionale Möglichkeiten und Spezialitäten eingehen können.

Um alle Interessengruppen auf den gleichen Wissensstand zu bringen, müssen verschiedene Zugangspunkte auf Eltern, Kinder, Jugendliche und Arbeitgeber zugeschnitten

und auch die Inhalte der Plattform angepasst werden.

Solche regionalen Plattformen sollten allen Akteuren der beruflichen Bildung direkt zugänglich sein, um wie in einem speziell für die Berufsausbildung konzipierten sozialen Netzwerk einen einfachen Informationsaustausch zu ermöglichen. Natürlich erfordert dies ein gewisses Maß an Community-Moderation, aber je niedriger die Hürden für einzelne Teilnehmer*innen sind, desto breiter wird ein Projekt akzeptiert.

Hier kommen politische Entscheidungsträger ins Spiel, die lokale Projekte aktiv unterstützen und Innovationen in diesem Bereich fördern sollten.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Das Konzept der dezentralen Informationsnetzwerke lässt sich leicht auf andere Regionen übertragen. Als Voraussetzung müssen jedoch zunächst die lokalen Anforderungen geprüft werden. Es ist möglich, Erfahrungen aus bestehenden Projekten weiterzugeben.

Schaffung von Möglichkeiten für Praktika durch Joint Ventures

In Gesprächen mit jungen Menschen stellen wir immer wieder fest, dass sie aufgrund der Durchlässigkeit des Bildungssystems oft eine sehr ungenaue oder einseitige Vorstellung von ihrem Wunschberuf und den möglichen Karrierewegen haben, die sie anstreben können, wozu auch der Gang an eine Fachhochschule gehört. Frühe Praktika in einem einschlägigen Unternehmen helfen ihnen, sich ein besseres Bild von den einzelnen Tätigkeiten, den Anforderungen und dem Tagesablauf zu machen. In vielen Berufsfeldern ist die Verfügbarkeit von Praktikumsplätzen jedoch nicht garantiert. Gerade kleine Unternehmen sind oft nicht in der

Lage, diese zusätzliche Arbeit zu leisten. Durch eine gemeinsame Strategie zwischen den Ausbildungsbetrieben, den Berufsschulen, den Kantonen und den Akteuren der lokalen Wirtschaft müssen neue Angebote geschaffen werden, um die Betriebe zu entlasten.

Was kann in unserer Region getan werden?

Wir schlagen vor, die Infrastruktur der Berufsschulen sowie das Wissen und die Erfahrung der Lehrer*innen und der Fachkräfte aus den Betrieben zu nutzen, um gemeinsam mehrtägige Workshop-Angebote zu entwickeln. Diese können bewusst zu Zeiten angeboten werden, in denen die entsprechenden Werkstätten und Unterrichtsräume der Berufsschulen nicht genutzt werden, z. B. in den Ferien, an Wochenenden usw.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Das Konzept lässt sich relativ einfach auf andere Berufe übertragen, insbesondere auf das Handwerk. Zu diesem Zweck werden die Ergebnisse, Planungen, Beispiele und Erfahrungen veröffentlicht.

Angemessene Reaktion auf Marktveränderungen in der Hochschulbildung

Die Schweizer Fachhochschulen haben die Aufgabe, die Studierenden durch ein praxisnahes Studium und anwendungsorientierte Forschung und Entwicklung auf ihre berufliche Tätigkeit vorzubereiten.

Die Digitalisierung hat in den letzten Jahrzehnten dazu geführt, dass sich eine Tendenz zur immer stärkeren Individualisierung entwickelt hat. Dies zeigt sich nicht nur auf wirtschaftlicher Ebene, zum Beispiel durch die Ausdifferenzierung der Märkte hin zu

personalisierten Produkten mit einer Zielgruppengröße bestehend aus nur einer Person, sondern auch auf sozialer Ebene durch den Wunsch, das berufliche und persönliche Leben nach den eigenen Wünschen und Vorstellungen zu gestalten. Hinzu kommt, dass sich der Berufsmarkt durch die Digitalisierung sehr schnell verändert und immer mehr neue Fähigkeiten und Kompetenzen erfordert.

Wie sollten Fachhochschulen auf Marktveränderungen in der Schweiz reagieren?

Die Fachhochschulen sollten auf diese Veränderungen reagieren, indem sie ihr Studienangebot geordneter strukturieren und z. B. Interdisziplinarität fördern. Auf diese Weise sollten die Studierenden schon während des Studiums ein individuelles Profil aufbauen können, das sie auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig macht.

Berufsbegleitende Bachelor-Studiengänge sind an Schweizer Hochschulen noch eine Seltenheit und beschränken sich meist auf den technischen Bereich. Eine Ausweitung auf weitere Bereiche würde es mehr Studie-

renden ermöglichen, ihr Studium gleichzeitig eine Arbeitstätigkeit zu verfolgen. Die Studierenden können das im Studium Gelernte am Arbeitsplatz anwenden und umgekehrt. In diesem Zusammenhang müssen wir auch die Präsenzkultur überdenken und Präsenz nur dann zur Pflicht machen, wenn sie einen Mehrwert bringt. Dazu müssen wir entsprechende Unterrichtsformate und neue Bedingungen schaffen.

Hier sind die Fachhochschulen und die Politik aufgefordert, Innovationen im Bildungsbereich im Rahmen der fortschreitenden Digitalisierung frühzeitig zu fördern und entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Aufgrund unserer globalisierten Märkte finden diese Marktveränderungen in vielen Ländern gleichzeitig statt und sind daher für Fachhochschulen in allen Partnerregionen relevant.

4 INTERNATIONALE RICHTLINIENVORSCHLÄGE

In einer globalisierten Welt mit fließenden Grenzen auf den Arbeitsmärkten gibt es dementsprechend auch übergreifende gemeinsame Veränderungsbedarfe in der Bildung. Um die Durchlässigkeit im gesamten Alpenraum zu verbessern, wurden zusätzliche transnationale Richtlinienvorschläge entwickelt, die im Folgenden vorgestellt werden.

4.1 Kooperationen mit Nachbarländern im Ausbildungssystem ausbauen und fördern

Die Erweiterung von beruflichen und persönlichen Kompetenzen über Ländergrenzen und Regionen hinaus bringt neue Chancen und Karrieremöglichkeiten für die Zukunft, erhöht die Ausbildungsqualität und das Ansehen der dualen Ausbildung. Gemeinsame Kooperationen über Grenzen hinaus fördern die Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes.

Was kann auf internationaler Ebene getan werden?

Auszubildende arbeiten im Rahmen ihrer Ausbildung einige Wochen in einem Unternehmen eines Nachbarlandes, um dort ihre beruflichen und persönlichen Kompetenzen zu erweitern und neue fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten zu gewinnen. Gleichzeitig lernen sie, in einer neuen Umgebung zurecht zu kommen und ihr Leben selbst zu organisieren.

Gutes Beispiel mehr nutzen: Austauschprogramm „Xchange“. Um mehr Kooperationen über die Grenzen hinaus und die Entwicklung eines gemeinsamen Arbeitsmarktes zu fördern, wird von den Regierungen der Länder der Internationalen Bodensee-Konferenz und der Arge Alp das Austauschprogramm „Xchange“ erfolgreich umgesetzt (<https://www.xchange-info.net>).

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Alle Alpenländer und -regionen sollen sich um länderübergreifende Kooperationen mit KMUs bemühen und Vereinbarungen treffen, um einen Austausch von Auszubildenden zu ermöglichen. Die gesetzlichen Grundlagen erfolgen durch nationales Recht und Kooperation bzw. Angleichung der jeweiligen rechtlichen Bedingungen, besonders im Arbeitsrecht der Partnerländer. Wichtig dabei ist, dass hinderliche Differenzen in Verordnungen und Recht pragmatisch und rasch beseitigt werden.

4.2 Interaktive Toolbox zur Entwicklung europäischer Bildungswege

Ein wesentliches Hindernis für die Durchlässigkeit ist die Komplexität der Bildungssysteme. Dies gilt oft schon auf nationaler Ebene; auf internationaler Ebene nimmt die Komplexität entsprechend zu. Diese Komplexität führt dazu, dass Bildungswege nicht beschränkt werden, weil sie entweder nicht bekannt sind oder zu wenig Informationen über sie zur Verfügung stehen. Besonders bedauerlich ist es, wenn die Möglichkeiten zwar vorhanden sind, aber nicht genutzt werden, weil sie der Zielgruppe einfach nicht bekannt sind.

Wie können die relevanten Informationen für eine internationale Zielgruppe angemessen bereitgestellt werden?

Um transnationale Bildungswege in der EU zu erleichtern, sollte ein zentrales Online-Informationstool geschaffen werden. Dieses Tool könnte wie eine Toolbox für Bildungs-

wege funktionieren. Der/die Interessent*in wählt seine/ihre höchste Qualifikation aus und das Tool zeigt entsprechend an, welche Bildungsmöglichkeiten in den EU-Ländern möglich sind. Im Anschluss kann eine Option ausgewählt werden und das Tool zeigt an, wie diese Option weiter verfolgt werden kann. Das Tool sollte auch alle Informationen zum Bewerbungsprozess und zu den Zulassungsvoraussetzungen für die einzelnen Optionen enthalten und durchgehend auf dem neuesten Stand gehalten werden. Darüber hinaus wären Erfahrungsberichte oder Informations- und Werbefilme zu den einzelnen Bildungsprogrammen eine Bereicherung für eine solche Toolbox. Auf diese Weise können individuell zugeschnittene transnationale Bildungswege entworfen und besprochen werden. Damit könnten transnationale Bildungslebensläufe entstehen, wie sie bereits von geförderten Bildungsprogrammen wie Xchange oder Erasmus gefördert werden.

Wie kann dieses Wissen in den Partnerregionen angewendet werden?

Eine solche Online-Toolbox für Bildungswege kann auch die Wahl eines Bildungsweges auf nationaler Ebene vereinfachen. In Bayern gibt es bereits ein vergleichbares, aber sehr einfaches Tool:

<https://www.mein-bildungsweg.de>

REFERENZEN

[1] Petanovic, Alexander; Schmid, Kurt (ibw):

<https://www.alpine-space.eu/projects/dualplus/pdfs/results/report-permeability.pdf>

Interreg Alpine Space DuALPlus

European Regional Development Fund



EUROPEAN UNION

www.alpine-space.eu/dualplus



édhéo



Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg-Alpenraumprogramm

www.alpine-space.eu/dualplus

Kontakt:

Regionalentwicklung Vorarlberg eGen
office@regio-v.at +43 5579 7171-0

Dieses Projekt wird durch den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert durch das Interreg Alpenraumprogramm.

 **Bildungsdirektion**
Vorarlberg



WKO
WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH



Regionalentwicklung
Vorarlberg *eGen*

Lustenau **Marketing**



Stand Montafon



BREGENZ

