



O1 – Zusammenfassung der Explorationsstudie

Erstellt von Meath Partnership

Projekttitel:	Accelerating WBL outcome and quality through business-oriented training programme for WBL responsables in companies
Akronym:	WBL Accelerator
Projektnummer:	2018-1-AT01-KA202-039231

Dieses Projekt wurde mit Mitteln der Europäischen Kommission gefördert.
Die vorliegende Veröffentlichung gibt ausschließlich die Ansichten des Verfassers wider, und die Kommission übernimmt keine Verantwortung für die Nutzung der darin enthaltenen Informationen.

Inhalt

1 Einführung in die WBL Accelerator-Explorationsstudie	3
2. Ziele des Berichts der Explorationsstudie.....	4
3 Explorationsstudie im Überblick:	5
3.1 Methodik.....	5
3.2 Ergebnisse der Explorationsstudie	7
3.3 Ergebnisse für die Entwicklung des WBL Accelerator -Trainingsprogramms.....	16
3.4 Ergebnisse für die Entwicklung des WBL Accelerator-Handbuchs	18
4. Empfehlungen und Fazit.....	19

1 Einführung in die WBL Accelerator-Explorationsstudie

Betriebliche Bildung (work-based learning/WBL) ist ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Aus- und Weiterbildung (BAW) in Europa, aber Bildungseinrichtungen und Unternehmen arbeiten dabei mit sehr unterschiedlichen Konzepten und Sprachen. Zur Stärkung der Zusammenarbeit zwischen Bildungssektor und Wirtschaft ist es notwendig, zwischen berufsbildenden Einrichtungen und Unternehmen eine belastbare Brücke zu schlagen. Um die Qualität der betrieblichen Ausbildung und die Effektivität der BAW zu verbessern, müssen die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung in den Unternehmen die Konzepte der modernen BAW umfassend verstehen, teilen und befolgen. Das Projekt WBL Accelerator wurde von den Projektpartnerorganisationen initiiert, um diese Zielgruppen dabei zu unterstützen, „eine gemeinsame Sprache zu sprechen“.

Das Ziel des Projekts besteht darin, die Qualität der betrieblichen Ausbildung in den europäischen BAW-Systemen durch ein innovatives Ausbildungsprogramm und einen Überblick über unterstützende Angebote zu verbessern. Die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung in den Unternehmen sollen mit den folgenden Aspekten vertraut gemacht werden:

- BAW-Pädagogik
- europäische BAW-Standards
- europäische Methoden und Instrumente der BAW
- moderne Planung der betrieblichen Ausbildung auf der Grundlage europäischer Grundsätze der betrieblichen Ausbildung und praktischer Übungen

In jedem Unternehmen, das betriebliche Ausbildung anbietet, sind eigens dafür bestimmte Mitarbeitende für die Umsetzung verantwortlich. Die betreffenden Mitarbeitenden können Vorarbeitende, Firmeninhaber und Firmeninhaberinnen, Personalverantwortliche oder Schulungsleitende sein. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass es sich bei diesen Verantwortlichen in den meisten Fällen nicht um Pädagogen und Pädagoginnen oder Bildungsexperten und Bildungsexpertinnen handelt, sondern um Fachkräfte, die praktisch keine Fachkenntnisse im Bereich der BAW-Systeme und der Methodik haben, da sie in ihrem beruflichen Alltag ganz andere Funktionen und Aufgaben erfüllen.

Erforderlich ist daher ein in hohem Maße modulares, aus kleinen Einheiten bestehendes Trainingsprogramm für Verantwortliche der betrieblichen Ausbildung in Unternehmen, für das die folgenden Anforderungen gelten:

- Der Schwerpunkt liegt auf Unternehmenswerten,
- es ist objektiv, effizient und schnell,
- basiert auf europäischen BAW-Standards,
- kann innerhalb der europäischen BAW-Systeme flexibel eingesetzt werden,
- basiert auf der Sprache der Wirtschaft,
- ist in das Unternehmen und seine Geschäfte integriert,
- ist leicht zugänglich und

- fußt auf den Ansichten und Konzepten der Unternehmen, die sich als treibenden Kräfte in der betrieblichen Ausbildung engagieren.

Im Rahmen einer umfassenden Studie in den Partnerländern, die im vorliegenden Bericht zusammengefasst wird, wurde die Notwendigkeit identifiziert, die Entwicklung relevanter Kompetenzen in dieser Zielgruppe sowie weitere Verfahren und Schritte zur Verbesserung der Qualität der betrieblichen Ausbildung und der Effektivität der BAW zu fördern.

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse dieses umfangreichen Forschungsprozesses der Projektpartner in Österreich, Irland, Malta, Deutschland, Slowenien und Spanien vorgestellt. Der vollständige Studienbericht kann auf der Webseite des Projekts eingesehen werden. Für die deutsche Fassung dieses Ergebnisberichts wird angemerkt, dass der Begriff „Mentor/Mentorin“ dem in Deutschland wie auch in Österreich üblichen Begriff „Ausbilder/Ausbilderin“ entspricht. Fortan wird vorrangig der Begriff „Mentor/Mentorin“ verwendet.

2. Ziele des Berichts der Explorationsstudie

Diese Zusammenfassung gehört zu den ersten Ergebnissen des Projekts WBL Accelerator und gibt einen knappen Überblick über die Ergebnisse der Explorationsstudie, die unter der Leitung von Meath Partnership in allen sechs Partnerländern lokal durchgeführt wurde.

Das Ziel der *Explorationsstudie* bestand darin, den Stellenwert von betrieblicher Ausbildung in Unternehmen zu definieren, die Gründe für Probleme und Inkohärenzen an der Schnittstelle zwischen Arbeitswelt und Bildungswelt zu untersuchen sowie das „Sprachproblem“ zwischen Bildungssystemen und Unternehmensrealität, insbesondere in Bezug auf BAW, herauszuarbeiten.

Die Studie vermittelt zudem ein zeitgemäßes, auf der wirtschaftlichen Realität beruhendes Bild der betrieblichen Ausbildung in Europa aus Sicht der Unternehmen und gibt Antworten auf die Frage, warum die Schnittstelle zwischen den Unternehmen und der BAW in den Bildungseinrichtungen so problematisch ist.

Die Ergebnisse der von den einzelnen Partnern und Partnerinnen gemäß den Leitlinien durchgeführten Explorationsstudie wurden zusammengeführt, und die Erkenntnisse aus unserer gemeinsamen Forschungstätigkeit werden in die künftige Entwicklung der folgenden Komponenten einfließen:

1. IO2 – Modulares Trainingsprogramm für Verantwortliche für betriebliche Ausbildung in Unternehmen
2. IO3 – Handbuch „*Modern WBL in Europe – concepts, methods, practical applications*“ (*Betriebliche Bildung in Europa heute – Konzepte, Methoden, praktische Anwendungen*)

Das *WBL Accelerator-Trainingsprogramm (IO2)*, das zentrale Ergebnis des Projekts, wird ein flexibler, modularer Kurs für die mit betrieblicher Ausbildung befassten Personen in den Unternehmen sein. Über das WBL Accelerator-Trainingsprogramm sollen den Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung die erforderlichen Kompetenzen, Kenntnisse und praktischen Erfahrungen vermittelt werden, sodass sie ihre Elemente der betrieblichen Ausbildung in ein europäisches BAW-System integrieren, die betriebliche Ausbildung entsprechend den europäischen Instrumenten, Strategien und Methoden der BAW planen und ihre Tätigkeit in der betrieblichen Ausbildung in Unternehmen mit dem Unterricht in den Berufsschulen kohärent abstimmen können.

Schließlich wird aus dem Projekt als weiteres Ergebnis (IO3) ein umfassendes Handbuch zum Thema „*Modern WBL in Europe – concepts, methods, practical applications*“ (*Betriebliche Ausbildung in Europa heute – Konzepte, Methoden, praktische Anwendungen*) hervorgehen, mit dem den Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung ein umfassender Leitfaden für die Planung, Umsetzung und Evaluierung von Prozessen der betrieblichen Ausbildung in Unternehmen an die Hand gegeben wird. Dieses Handbuch wird in der Sprache gehalten sein, die von Unternehmen und Personalabteilungen verwendet und bevorzugt wird, die gesamte bildungswissenschaftliche und BAW-Terminologie wird in die Sprache der Wirtschaft übersetzt. Darüber hinaus ist es sehr wichtig, dass das Handbuch auf die Standardtätigkeiten und -prozesse in Unternehmen Bezug nimmt und die betriebliche Realität vollständig widerspiegelt. *Inhalt und Terminologie werden auf Grundlage der Ergebnisse des vorliegenden Studienberichts und der von der Zielgruppe während der Fokusgruppensitzungen gegebenen Empfehlungen entwickelt.*

3 Explorationsstudie im Überblick:

3.1 Methodik

Die in jedem Partnerland angewandte Forschungsmethodik beinhaltet die Durchführung von zwei *Fokusgruppensitzungen* mit jeweils 12 Teilnehmenden pro Gruppe, also in den Partnerländern insgesamt 144 Personen. Zu den Teilnehmenden an den Fokusgruppensitzungen gehörten Unternehmensangehörige, die für alle Arten betrieblicher Ausbildung verantwortlich sind, darunter Unternehmenseigentümer und Unternehmenseigentümerinnen, Personalverantwortliche, Ausbilder und Ausbilderinnen, Linienmanager und -Managerinnen, Teamleitende, Arbeitnehmervertretende, Ausbildungsberatende usw.

Warum Fokusgruppen? Eines der von den Partnern und Partnerinnen mit der Durchführung der Explorationsstudie verfolgten Ziele bestand in der Aktivierung und Einbindung der Zielgruppenmitglieder. Die Fokusgruppe als strukturierte Diskussion mit einer ausgewählten Personengruppe, in der die Ansichten und Erfahrungen dieser Personen zu einem bestimmten Thema erfragt werden, wurde als effektivste Forschungsmethode identifiziert, um verschiedene Perspektiven auf das Projektthema zu bekommen.

Die von den Partnern und Partnerinnen identifizierten Fragen zielten darauf ab, ein besseres Verständnis und eine bessere Kenntnis der betrieblichen Ausbildung in allen Partnerländern zu erlangen. Ziel war es, herauszufinden, warum Unternehmen die betriebliche Ausbildung in der Praxis bevorzugen, wie der Rechtsrahmen dafür aussieht, was für Verfahren und Prozesse in den Partnerländern genutzt werden und auch welche Unterstützung die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung vom Management erhalten.

Darüber hinaus untersuchten die Partner und Partnerinnen auch die aktuellen Schwierigkeiten, mit denen die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung in ihren Unternehmen konfrontiert sind, erfassten ihren Wissensstand über die BAW und erfragten, ob und welche Beziehungen zu den lokalen Ausbildungseinrichtungen bestehen.

Im letzten Fragenkomplex lag der Schwerpunkt auf der Erfassung des Bedarfs und der Identifizierung der nächsten Schritte zur Förderung der Fortbildung für Verantwortliche für betriebliche Ausbildung. Die Vielfalt innerhalb der einzelnen Gruppen trug wesentlich zu den Spezifikationen der Fähigkeiten und Fertigkeiten des idealen Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung bei.

Wesentliche Bedeutung kam der letzten Phase der Explorationsstudie zu, in der die Partner und Partnerinnen einen effektiven Trainingsplan aufstellen konnten, indem sie die Fähigkeiten und Fertigkeiten identifizierten, die von den Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung erwartet werden, damit sie die berufliche Entwicklung der Auszubildenden so gut wie möglich unterstützen können.

Die Daten der je zwei Fokusgruppensitzungen aus allen Ländern wurden von den Projektpartnern analysiert und zusammengefasst, und die wichtigsten Ergebnisse sind in kurzen Länderstudienberichten dargestellt, die auf der Webseite des WBL Accelerator-Projekts verfügbar sind.

Diese Länderstudienberichte dienten als Grundlage für die Erstellung von Bericht und Zusammenfassung der Explorationsstudie.

3.2 Ergebnisse der Explorationsstudie

Die Studie wurde im Januar und Februar 2019 von Partnerorganisationen in Österreich, Irland, Malta, Deutschland, Slowenien und Spanien durchgeführt. Die Teilnehmenden an den Fokusgruppen kamen aus verschiedenen Bereichen und hatten unterschiedliche Positionen inne.

Die Partner und Partnerinnen mussten den ursprünglichen Plan, zwei Fokusgruppen mit jeweils 12 Teilnehmenden durchzuführen, in einigen Ländern an die Bedürfnisse der Zielgruppen und das bestehende Interesse anpassen, sodass mehrere Termine an verschiedenen Tagen und Orten stattfanden, um die im Rahmen des Projekts festgelegten Ziele zu erreichen. In manchen Partnerländern gab es in einigen Fällen Einzelgespräche, hauptsächlich mit Vertretenden von Kleinunternehmen.

Die Zusammensetzung der Fokusgruppen war in allen Partnerländern recht gemischt. An den Diskussionen nahmen Vertretende von KMU und großen Unternehmen teil. Es waren verschiedene Branchen vertreten, im Einzelnen die folgenden:

- in Österreich: IT, verarbeitende Industrie, Gastronomie;
- in Deutschland: Unternehmensberatung, Recht, Steuern, Personalwesen, IT, Tourismus, BAW, regionale Wirtschaftsförderung;
- in Spanien: Dienstleistungen, Gastronomie, Hotelmanagement, Gesundheits- und Sozialdienstleistungen, IT;
- in Irland: Ambulante Pflegedienste, Elektro- und Haustechnik, Baugewerbe, IT, Versicherungen und Friseurgewerbe;
- in Slowenien: Tischlerei, Hotellerie, Gastronomie, Maurerhandwerk, Werkzeugbau, Steinbearbeitung, KFZ-Mechanik, Papierindustrie;
- in Malta: Ingenieurwesen, Verkehr, kommunale Dienstleistungen, Agrarwirtschaft, Wirtschaft und Handel.

Um vergleichbare und auswertbare Informationen zu erhalten, wurden den Teilnehmenden in allen Ländern drei von den Partnern und Partnerinnen als besonders wichtig identifizierte Fragen gestellt, um den Gesamtprozess der betrieblichen Ausbildung in jedem Land zu erfassen, Informationen über die Motivation der Unternehmen zur praktischen Durchführung von betrieblicher Ausbildung zu bekommen und zu erfahren, wie sie die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung und die Auszubildenden selbst unterstützen.

STATUS QUO

Die **erste Frage** zielte darauf ab herauszufinden, warum Unternehmen im Bereich betriebliche Bildung aktiv sind und was für sie das Attraktive daran ist. Die Antworten auf diese Frage waren in allen Partnerländern nahezu gleich.

Als wichtigste Gründe, warum Unternehmen in ihrer täglichen Praxis betriebliche Ausbildung durchführen, wurden von den Teilnehmenden die folgenden Punkte genannt:

- **Talentsuche**

Für viele Teilnehmende ist das der relevanteste Aspekt, da die Einstellung eines jungen Menschen, der gerade Grundkenntnisse erwirbt, und die Mitverfolgung seiner Entwicklung am Arbeitsplatz dabei helfen kann, Talent und Potenzial der Person zu erkennen und zu bewerten.

Wenn die Talente gleich zu Beginn erkannt werden, können dem/der Auszubildenden die Unterstützung und Aufmerksamkeit gegeben werden, die er/sie benötigt, um bessere Ergebnisse zu erzielen. In der Praxis ist häufig das Phänomen zu beobachten, dass Auszubildende in Führungspositionen aufgestiegen sind und ihre Arbeit auf sehr hohem Niveau und mit großem Engagement erbringen können.

- **Ausbildung von Auszubildenden entsprechend den Anforderungen und Bedürfnissen des Unternehmens**

Jedes Unternehmen hat in der täglichen Praxis seine eigenen Abläufe und Anforderungen. Die Beschäftigung von Auszubildenden bietet große Vorteile, da die potenziellen zukünftigen Mitarbeitenden auf der Grundlage dieser Anforderungen ausgebildet werden. Sie verfügen damit über die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse, womit die Notwendigkeit einer Umschulung und/oder Schulung von Mitarbeitenden vor ihrer Tätigkeit im Unternehmen entfällt.

- **Betriebliche Ausbildung als eine Möglichkeit, die Belegschaft des Unternehmens langfristig zu halten**

Als weiteres Ergebnis hat die Studie ergeben, dass – vernünftige Arbeitsbedingungen während der betrieblichen Ausbildung vorausgesetzt – zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden eine vertrauensvolle Beziehung entsteht. Wenn der/die Arbeitgebende den Mitarbeitenden vernünftige Bedingungen und ein gutes Umfeld bietet, honorieren letztere diese Bemühungen oft dadurch, dass sie loyal sind und langfristig einen starken Mitarbeiterstamm für das Unternehmen bilden.

- **Betriebliche Ausbildung als kostengünstige und risikofreie Quelle für Arbeitskräfte**

Durch die Beschäftigung von Auszubildenden in einem Unternehmen lassen sich die Kosten für die Belegschaft im Vergleich zu voll bezahlten, regulären Angestellten erheblich senken, doch gleichzeitig ist damit auch garantiert, dass diese Belegschaft für einen bestimmten Zeitraum im Unternehmen bleibt, da der praktische Teil der Ausbildung notwendig ist, um die

Qualifikationen zu erlangen. Zudem werden die Auszubildenden durchgängig von gut ausgebildeten Mitarbeitenden mit langjähriger Erfahrung und Wissen beaufsichtigt. Dadurch besteht kein Risiko für Unfälle, Verletzungen oder sonstige mögliche Schäden durch die Tätigkeit im Unternehmen.

Zusätzlich zu diesen Beobachtungen erwähnten die Teilnehmenden der Fokusgruppe in Malta die Möglichkeit, Mitarbeitende auszubilden und Unterbrechungen zu minimieren, während die Unternehmen in Österreich der Meinung sind, dass betriebliche Ausbildung auch eine Möglichkeit bietet, Forschungsstudenten und Forschungsstudentinnen mit neuen Ideen und Innovationen in die Unternehmen zu bringen.

*Die Antworten auf die **zweite Frage** gaben Aufschluss über die in den Partnerländern bestehenden Vorschriften und Grundsätze der betrieblichen Ausbildung sowie darüber, wer typischerweise dafür verantwortlich ist und wie der gesamte Prozess in den Unternehmen geführt wird. Außerdem vermittelten sie eine bessere Vorstellung von der Zahl der Auszubildenden, die die Unternehmen pro Jahr im Rahmen der betrieblichen Bildung unterstützen.*

Die Ergebnisse zu den verschiedenen Verfahren in den einzelnen Ländern stellen sich folgendermaßen dar:

DEUTSCHLAND

In Deutschland gibt es eine lange Tradition der betrieblichen Berufsausbildung (entsprechend Berufsbildungsgesetz und Ausbildereignungsverordnung/AEVO). Sie beinhaltet in der Regel eine Partnerschaft zwischen drei Akteuren, nämlich

- dem Ausbildungsbetrieb,
- der Industrie- und Handelskammer (IHK) oder Handwerkskammer (HwK) und
- der Berufsschule.

Die Berufsschulen sind in der Regel staatlich. Es besteht aber auch die Möglichkeit, dass eine IHK oder HwK einer privaten Berufsschule eine Zulassung erteilt oder dass die Agentur für Arbeit diese privaten Berufsschulen nach Maßgabe der IHK oder HwK fördert.

In einigen Berufen ist es auch möglich, dass die Ausbildung an einer Berufsschule erfolgt und ein Praktikum beinhaltet (z. B. Pharmazeutischer Assistent und Pharmazeutische Assistentin/PTA). Es handelt sich dabei um eine nicht-akademische berufliche Qualifizierung (Ausbildungszeit: zwei bis drei Jahre).

Ein duales System der Berufsausbildung beinhaltet die Aufteilung der Zeit zwischen der praktischen Erfahrung in einem Betrieb und dem theoretischen Unterricht in einer Berufsschule. Grundsätze und Struktur der Berufsausbildung werden zentral durch die IHK oder HwK in Zusammenarbeit mit Unternehmen und den Berufsschulen (gemäß lokaler oder regionaler IHK oder HwK) verwaltet. Die Ausbildungspläne sind oft flexibel, stehen aber immer in Einklang mit der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) für den jeweiligen Beruf. In jedem Betrieb muss es gemäß dem Ausbildungsberuf zertifizierte ADA-Trainer oder ADA-

Trainerin (ADA = „Ausbildung der Ausbilder“) geben, die für die praktische Ausbildung der Auszubildenden verantwortlich sind.

ÖSTERREICH

Insgesamt ist in Österreich jedes ausbildende Unternehmen gesetzlich verpflichtet, die bestehenden Richtlinien und Gesetze einzuhalten. Im BAG (Berufsausbildungsgesetz; RIS 2019) sind alle gesetzlichen Regelungen zur Berufsausbildung in österreichischen Unternehmen im Rahmen der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen zusammengefasst. Die Wirtschaftskammern Österreichs stehen den Unternehmen bei der konformen Umsetzung von betrieblicher Bildung in Österreich als Berater und Beraterinnen zur Seite und stellen eine Vielzahl hilfreicher Dokumente für Unternehmen und Personalverantwortliche bereit (WKOÖ 2011; WKO 2016).

In jedem Unternehmen muss es, abhängig von der Zahl der Lehrlinge in dem Unternehmen, mindestens eine Person geben, die für ihre Betreuung zuständig ist. Diese verantwortliche Person kann der/die Firmeninhabende oder eine andere Person sein, die über die fachlichen und pädagogisch-methodischen Kompetenzen sowie rechtliche Kenntnisse verfügt, die alle nachgewiesen und belegt werden müssen. Diese Kompetenzen können in einem 40-stündigen Kurs erworben oder durch bereits vorhandene Nachweise bestätigt werden. In beiden Fällen muss eine Prüfung abgelegt werden, bevor man Ausbilder oder Ausbilderin werden kann (WKO 2016) (es gibt eine Ausnahme, die unter Frage 5 erläutert wird). Je nach Unternehmensgröße und persönlichem Betreuungsstil der verantwortlichen Person wird die Umsetzung der Richtlinien unterschiedlich gehandhabt. In manchen Betrieben gibt es Ordner mit Plänen und Checklisten, die regelmäßig aktualisiert werden und auf denen die Ausbildung der Auszubildenden basiert, in anderen erfolgt die Ausbildung nur anhand der offiziellen Stellenbeschreibung. Diese Stellenbeschreibungen sind oft entweder zu allgemein oder zu spezifisch und entsprechen nicht unbedingt den in den standardisierten Stellenbeschreibungen oder Lernergebnissen der berufsbildenden Schulen und damit des Bildungswesens aufgeführten Kompetenzen. In den meisten Fällen kümmert sich der für die Auszubildenden Verantwortliche nur nebenbei um ihre Betreuung und ist nicht in erster Linie Ausbilder. Die Möglichkeit, sich auf die pädagogischen Aufgaben zu konzentrieren, ist nur in großen Unternehmen gegeben, wo die Lehrlingsausbilder oder Lehrlingsausbilderin unter Umständen sogar Assistenten haben, was jedoch die Ausnahme ist. Aus diesem Grund haben die meisten Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung nicht genug Zeit, um sich auf die Lehrlinge und deren betriebliche Ausbildung zu konzentrieren.

IRLAND

Das nationale Ausbildungssystem ist gesetzlich geregelt, hauptsächlich durch den Industrial Training Act (Ausbildungsgesetz für die Wirtschaft) von 1967. In den Gesetzen ist die grundsätzliche Struktur des nationalen Systems und der Schutz für sowie die Verantwortlichkeiten von Auszubildenden, Arbeitgebenden und Anbietern oder Anbieterinnen von Aus- und Weiterbildung festgelegt. Es gibt einen Ausbildungsleitfaden, den sogenannten Apprenticeship Code of Practice, nach dem sich alle Unternehmen, die Auszubildende beschäftigen, richten.

In den größeren Unternehmen gibt es Prozesse und Strukturen, die den gesamten Verlauf der Ausbildung von der Einstellung bis zum Abschluss abdecken. Mit den Auszubildenden

finden regelmäßig Besprechungen statt, und den Auszubildenden wird oft ein Mentor oder Mentorin zugewiesen, von dem sie Anleitung und Feedback bekommen. Der Mentor oder die Mentorin übernimmt auch die Kommunikation mit der BAW-Einrichtung.

Insgesamt besteht ein Unterschied zwischen den Ausbildungsbetrieben im Handwerk und den neuen Ausbildungsbetrieben. In Unternehmen mit neuen Lehrlingsausbildungssystemen gibt es robuste Strukturen und Prozesse. In kleinen oder mittelständischen Handwerksbetrieben mit manchmal weniger als fünf Mitarbeitenden sind die Prozesse weniger strukturiert, und mehr als eine Person ist für den Auszubildenden verantwortlich, je nachdem, wer gerade Zeit hat. Üblicherweise arbeitet der Auszubildende direkt mit dem Betriebsinhaber oder der Betriebsinhaberin zusammen, der bzw. die über die entsprechenden beruflichen Qualifikationen verfügen muss.

Die Anzahl der Auszubildenden in betrieblicher Bildung variierte zwischen einem und 200 pro Jahr, je nach Größe des Unternehmens.

SLOWENIEN

Jedes Unternehmen, das eine Lehrstelle oder betriebliche Ausbildung anbietet, muss die geltenden Gesetze einhalten (vor allem das Lehrstellengesetz und das Berufsausbildungsgesetz). Bei der slowenischen Industrie- und Handelskammer ist ein Berater oder Beraterin beschäftigt, der oder die tagtäglich mit den Unternehmen, den BAW-Schulen und den Eltern der Auszubildenden zusammenarbeitet, ihre Fragen beantwortet und sie zu verschiedenen Themen der Durchführung der Berufsausbildung berät. In erster Linie sind die Mentoren oder Mentorinnen (mit Unterstützung der Personalabteilungen) für die Durchführung der Ausbildung verantwortlich. Gemäß Lehrstellengesetz müssen die Betriebe in der Lage sein, dem Auszubildenden für die Dauer der praktischen Berufsausbildung einen Mentor oder Mentorin zur Seite zu stellen (je nach Anzahl der Auszubildenden in dem Unternehmen mindestens eine Person). Für den Mentor oder Mentorin gelten die folgenden Anforderungen:

- mindestens sekundäre Berufsausbildung (4 Jahre Ausbildung), pädagogische und andragogische Qualifikationen und mindestens drei Jahre Berufserfahrung (Andragogik ist die Wissenschaft, die sich mit dem Verstehen und Gestalten der lebenslangen Bildung des Erwachsenen befasst);
- oder Meister bzw. Meisterin oder leitende/r Angestellte/r in dem Bereich, für den der/die Auszubildende ausgebildet wird.

In Ausnahmefällen kann ein Mentor oder Mentorin auch eine Person mit berufliche Bildung der Sekundarstufe (3 Jahre Ausbildung) mit mindestens fünf Jahren Berufserfahrung in dem Tätigkeitsbereich (Branche) oder Beruf, für den der Auszubildende ausgebildet wird, sein, der zudem über pädagogisch-andragogische Qualifikationen verfügt.

Personen, denen es nach dem Gesetz über die Organisation und Finanzierung der Bildung untersagt ist, im Bildungsbereich ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen oder eine Arbeitstätigkeit auszuüben, kommen als Mentor oder Mentorin nicht infrage. Generell bestätigten die meisten Teilnehmenden der Fokusgruppen die Ergebnisse der während der Recherchephase durchgeführten Voruntersuchung, denen zufolge die Ausbildung Teil der

langfristigen Strategie oder der langfristigen Ziele der Unternehmen zur Rekrutierung neuer Mitarbeitender (Talentsuche) ist.

Da Auszubildende in Slowenien noch den Status von Schülern haben und Berufsschulen besuchen, arbeiten Unternehmen und Schulen (und die Kammern als Vermittler) bei der Erstellung des Ausbildungsplans für jeden Lehrling eng zusammen (als Basis dient auch der von der nationalen BAW-Institution erstellte Katalog der praktischen Berufsausbildung). Diese Ausbildungspläne sind die zentralen Dokumente für die Durchführung der Berufsausbildung.

SPANIEN

Es gibt Unterschiede zwischen großen und kleinen Unternehmen. Während es in den großen Unternehmen (IKEA, Miranda Foundation, Igurco) eine Strategie für das Management der betrieblichen Ausbildung, ein Begrüßungsverfahren, Zuständige für Betreuung und Begleitung, Ressourcen usw. gibt und die betriebliche Bildung von der Geschäftsleitung (CEO) als hervorragendes Instrument zur Personalauswahl anerkannt wird, gibt es in den kleinen Unternehmen keine konkreten Prozesse; der Manager oder Managerin kümmert sich (in der Regel) um die Auszubildenden, und die Ressourcen sind geringer.

In großen Unternehmen (z. B. IKEA, KIABI) wird von der Personalabteilung eine Vorauswahl der Auszubildenden anhand ihres Lebenslaufs getroffen (Ausbildungsabschluss, erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten). Die Personalabteilung gibt ihre Namen an die entsprechenden Abteilungen/Einheiten des Unternehmens weiter. Die Personalabteilung oder die Tutoren beziehungsweise Tutoreninnen erfragen in wöchentlichen Gesprächen mit den Auszubildenden, wie es ihnen geht, was sie brauchen, welche Anforderungen sie haben, usw. Bei Fragen können die Auszubildenden direkt mit dem für sie zuständigen Tutor oder Tutorin im Unternehmen sprechen, der ihnen die entsprechende Unterstützung gibt. Bei KIABI haben die Auszubildenden zusätzlich Zugang zu einem Portal für Weiterbildung und Aufstiegsmöglichkeiten (*Wink*).

In großen Unternehmen werden (in jeder Abteilung oder Einheit) Mitarbeitende mit besonderer Erfahrung in einem bestimmten Bereich identifiziert, die für Auszubildende als Betreuende fungieren können. Die jungen Leute wechseln zwischen den Aufgabenbereichen und werden dort von unterschiedlichen Mitarbeitenden betreut.

In kleinen Unternehmen ist der Manager oder Managerin (oder eine andere verantwortliche Person) dafür verantwortlich, dass der Auszubildende verschiedene Tätigkeiten oder Aufgaben kennenlernt, wobei die Auszubildenden hier weniger Möglichkeiten der Arbeitsplatzrotation haben als in großen Unternehmen.

MALTA

In Malta ist die führende Berufsschule des Landes, das Malta College for Arts, Science and Technology (MCAST), die für Verwaltung und Management des Berufsausbildungssystems auf nationaler Ebene zuständige BAW-Institution. Sie setzt sich dafür ein, die Qualität der Berufsausbildung zu verbessern und ein Gleichgewicht zwischen theoretischer und

praktischer Ausbildung zu erreichen, damit den Auszubildenden eine Grundlage an übertragbarem und regelmäßig aktualisiertem Fachwissen vermittelt wird und sie langfristig beschäftigungsfähig bleiben. Darüber hinaus ist MCAST ein wichtiger Akteur für die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft: Die Einrichtung gibt Feedback zu den von MCAST angebotenen Kursen auf verschiedenen Ebenen, von MQF1 bis MQF7 (Meister-Abschlüsse). Das ganze Jahr hindurch veranstalten die verschiedenen MCAST-Institute Seminare, zu denen sie Vertretende aus bestimmten, für die jeweiligen Institute relevanten Branchen einladen, um von ihnen Feedback über die MCAST-Kurse und ihre Relevanz zu erhalten und zu erfahren, welche bestehenden Kurse aktualisiert und was für neue Kurse angeboten werden müssen. Im Verlauf des Jahres werden die Ergebnisse bei weiteren Konsultationsseminaren vertieft und sind zudem Teil der periodischen Überprüfung der MCAST-Kurse in allen Einrichtungen auf allen Niveaustufen.

Darüber hinaus ist MCAST momentan dabei, Beratungsgruppen der Wirtschaft, sogenannte Industry Advisory Groups, aufzustellen, die sich aus Sozialpartnern und Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen zusammensetzen. Die wichtigsten Ziele dieser Gruppen bestehen darin,

- Kompetenzen zu identifizieren und zu überprüfen,
- MCAST über die neuesten Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zu informieren,
- Änderungen an bestehenden Programmen vorzuschlagen,
- die Verbindung zwischen BAW und Wirtschaft zu stärken.

Die Industry Advisory Groups werden mit MCAST gemeinsam daran arbeiten,

- bestehende Programme zu evaluieren,
- neue Programme zu konzipieren und zu entwickeln,
- die QS-Strukturen zu stärken,
- branchenspezifische Marktanforderungen zu identifizieren und zu evaluieren,
- firmeninterne Auszubildende und MCAST-Supervisoren und -Supervisorinnen auszubilden und
- durch ERASMUS+ neue Auszubildende aus anderen Bildungseinrichtungen zu gewinnen.

Die meisten Teilnehmenden der beiden Fokusgruppen hatten Kenntnis von den jüngsten Veränderungen und begrüßten die Bemühungen von MCAST, qualitätsorientierte Berufsausbildungsprogramme anzubieten, die eine kontinuierliche Zusammenarbeit und Partnerschaft mit der lokalen Wirtschaft einschließen. Fast alle Teilnehmenden unterhalten eine positive Beziehung mit dem für betriebliche Bildung zuständigen Work-based and Apprenticeship Department innerhalb von MCAST und loben die Effizienz, Verfügbarkeit, Einsatzbereitschaft und Unterstützung dieser Abteilung. Darüber hinaus sind sie oft auch mit dem Monitoring durch die Fachleute von MCAST zufrieden.

Die meisten Unternehmen in Malta sind kleine oder Kleinstbetriebe, der/die Arbeitgebende ist also gleichzeitig der/die Auszubildende/Mentor oder Mentorin des Auszubildenden. In den mittelständischen Unternehmen gibt es jedoch Mitarbeitende, die speziell im

Personalbereich oder als Ausbildungsmanager oder Ausbildungsmanagerin tätig sind. Das erleichtert die Integration, Ausbildung und Betreuung der Auszubildenden. Darüber hinaus sorgen in diesen Unternehmen weitere eigens dafür abgestellte Fachkräfte dafür, dass den Auszubildenden die notwendigen Fähigkeiten und Kompetenzen vermittelt werden. Die mittelständischen Unternehmen bilden ebenfalls aus, entweder im eigenen Haus oder durch maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme von Bildungseinrichtungen. In diesen Unternehmen haben die Mitarbeitenden im Bereich Personal und Bildung auch die Möglichkeit, an Konferenzen und Seminaren teilzunehmen, die von Bildungseinrichtungen, Kammern und Arbeitgebergewerkschaften im Bereich der Aus- und Weiterbildung organisiert werden.

Allgemeines Fazit: In Österreich, Deutschland und Slowenien sind die Systeme der Lehrlingsausbildung und ihre Umsetzung (Bestellung von Mentoren/Mentorinnen) durch Vorschriften und Gesetze geregelt. In Malta, Irland und Spanien besteht ein Unterschied zwischen den Verfahren für größere Unternehmen und KMU/Mikrounternehmen. Die Anzahl der Auszubildenden ist je nach Größe der Unternehmen unterschiedlich. An den Fokusgruppensitzungen nahmen Vertreter aus Unternehmen teil, die zwischen einem und über 200 Auszubildenden pro Jahr beschäftigen.

Die **dritte Frage** der Befragung zielte darauf ab herauszufinden, welche Unterstützung die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung in ihren Unternehmen bei der Beaufsichtigung der betrieblichen Ausbildung erhalten.

Da in den Partnerländern unterschiedliche Rechtsvorschriften gelten, fielen auch die Antworten auf diese Frage von Land zu Land anders aus. Für die Antworten spielen auch Größe und Branche des jeweiligen Unternehmens eine Rolle. Allen gemeinsam ist nach Angaben der Teilnehmenden, dass die Unterstützung durch die Unternehmensleitung tendenziell darin besteht, in formellen und informellen Besprechungen zu erfahren, ob das Lehrlingsprogramm erfolgreich ist oder nicht und welche Änderungen vorgenommen werden sollten, um die betriebliche Ausbildung effektiver zu gestalten.

Die häufigsten Formen der Unterstützung waren in allen Ländern:

- Fortbildung;
- Feedback-Schleifen;
- Fortschrittsberichte; Unterstützung durch die Personalabteilung bei der Einstellung, Auswahl, Eingliederung und kontinuierlichen Betreuung.

Die im ECVET verwendete Sprache war unter den Teilnehmenden der Fokusgruppe nicht sehr bekannt; seine Irrelevanz, Nicht-Konformität und sein praktischer Wert für die tatsächlichen Arbeitsprozesse wurden in vielen Berichten hervorgehoben.

HERAUSFORDERUNGEN

Die Herausforderungen wurden auf Grundlage der Kommentare der Teilnehmenden an den Fokusgruppen in zwei grobe Kategorien unterteilt:

1. Herausforderungen im Allgemeinen
2. Herausforderungen in Zusammenhang mit dem Management, der Beaufsichtigung und Planung der betrieblichen Ausbildung

Herausforderungen im Allgemeinen

Die meisten Teilnehmenden der Fokusgruppen berichten, dass zwischen BAW-Anbietern und Unternehmen eine gute Kooperation besteht. Allerdings sind sie trotzdem der Meinung, dass es in den folgenden Bereichen Verbesserungsmöglichkeiten gibt: Bemühungen der BAW-Anbieter zur Förderung bestimmter Berufe; Kenntnisse, die für den praktischen Ausbildungsalltag am Arbeitsplatz benötigt werden (die Teilnehmenden stellten eine erhebliche Wissenslücke in diesem Bereich fest); Förderung der Berufsausbildung als praktikable Alternative für Studienabbrechende; positive Werbung für BAW unter Jugendlichen und ihren Eltern; fehlende Informationen über die Struktur von Praktika (Blockmodell) mit negativen Auswirkungen auf die betrieblichen Prozesse; Kontakt zwischen BAW und größeren Betrieben im Vergleich zu KMU besser und intensiver, da sie von den BAW-Einrichtungen als wertvollere Kunden betrachtet werden; und schließlich die Verfügbarkeit und Eignung von Auszubildenden für bestimmte Unternehmen und Möglichkeiten.

Herausforderungen in Zusammenhang mit dem Management, der Beaufsichtigung und Planung der betrieblichen Ausbildung

Die größten Herausforderungen bei der betrieblichen Ausbildung bestehen für die Teilnehmenden in der Motivation der Auszubildenden und insbesondere in der Suche nach „guten“ Auszubildenden – die motiviert sind, eine gute Arbeitsethik haben und engagiert sind, da Kompetenzen oder Motivation der Auszubildenden den Erwartungen der Arbeitgebende oft nicht entsprechen.

Den Ergebnissen zufolge würden die Unternehmen die Möglichkeit begrüßen, einen Online-Marktplatz für Auszubildende einzurichten. Die Unternehmen hoben zudem hervor, dass bei der Unterstützung von Auszubildenden ein einheitliches Vorgehen gewährleistet sein muss. Sie begründen das damit, dass die individuellen Eigenschaften/Fähigkeiten der Mentoren oder Mentorinnen oftmals unterschiedlich sind. Zudem haben die Haltung und/oder das Alter des Mentors oder der Mentorin aufgrund des Generationsunterschieds großen Einfluss auf die Beziehung zwischen Mentor oder Mentorin und Auszubildendem. Für die Überwachung der Fortschritte besteht Bedarf an belastbareren Instrumenten als Lerntagebüchern, und im Zusammenhang mit diesem Prozess identifizierten die Teilnehmenden als ein weiteres Problem, dass in den Unternehmen bei den praktischen Übungen für die Zwischen- und Abschlussprüfung unterschiedliche Bewertungsmethoden angewendet werden.

In Bezug auf die Schulung der Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung in kleineren Unternehmen betrachteten die Teilnehmenden das Fehlen von Schulungsangeboten als große Herausforderung. Sie würden differenziertere Einführungsschulungen und Aufbaukurse ebenso begrüßen wie ein Instrumentarium für die betriebliche Ausbildung, mit dem sie ihre Schüler und Schülerinnen während des Lernprozesses unterstützen können. Auch die Verfügbarkeit der Auszubildenden, die sich oft nicht nach den betrieblichen Anforderungen, sondern nach den schulischen Lehrplänen richtet, stellt die Unternehmen und die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung – insbesondere im Dienstleistungssektor – vor ein erhebliches Problem.

3.3 Ergebnisse für die Entwicklung des WBL Accelerator -Trainingsprogramms

Im Zusammenhang mit der Entwicklung des WBL Accelerator-Trainingsprogramms waren wir vor allem gespannt, welche Anforderungen im Zusammenhang mit der Rolle des Mentors oder der Mentorin von den Teilnehmenden an den Fokusgruppen als die wichtigsten angesehen werden.

In gemeinsamen Gesprächen stellte sich heraus, dass die Teilnehmenden es für eine effektive betriebliche Ausbildung für wichtig halten, einen Mentor oder Mentorin auszuwählen, der über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügt, um den Kontakt zur BAW-Einrichtung aufrechtzuerhalten, sowie fachliche und persönliche Kompetenzen besitzt und während der praktischen Ausbildung in seiner Organisation oder seinem Unternehmen einen angemessenen Zugang zu dem Auszubildenden hat.

Auf dieser Grundlage wurden, unterteilt in zwei Kategorien, die folgenden Empfehlungen in Hinblick auf die konkreten fachlichen und persönlichen Kompetenzen eines Mentors oder Mentorin ausgesprochen:

Fähigkeiten und Fertigkeiten im Umgang mit BAW-Einrichtungen

Der Mentor oder Mentorin sollte über die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten verfügen, um

- am Auswahlverfahren teilzunehmen,
- die Planung der betrieblichen Ausbildung und die Einführung in das Unternehmen erfolgreich durchzuführen,
- dem Auszubildenden Wissen zu vermitteln,
- den Kontakt mit dem BAW-Zentrum zu übernehmen,
- Aufsicht zu führen, Feedback zu geben und ggf. auftretende Probleme zu lösen,
- dem Auszubildenden Anleitung und Coaching zu geben,
- den Auszubildenden gemeinsam mit dem BAW-Zentrum zu beurteilen,
- und zudem mit den rechtlichen/regulatorischen Anforderungen an betriebliche Bildung/Lehrlingsausbildung vertraut sein.

Fähigkeiten und Fertigkeiten für die praktische Ausbildung und die Unterstützung des Auszubildenden im Unternehmen:

- Professionalität und Fachkompetenz auf seinem Gebiet,

- Fähigkeit zum Unterrichten, d. h. pädagogische Fertigkeiten,
- Empathie und Geduld,
- Fähigkeit zum Unterstützen des Lernens,
- gute Kommunikationsfähigkeit, einschließlich IT-Kenntnisse,
- Kompetenzen im Teammanagement,
- Kompetenzen im Konfliktmanagement,
- Wunsch, die Rolle des Mentors oder der Mentorin zu übernehmen,
- Verständnis für die Auszubildenden und
- Fähigkeit, als Vorbild zu fungieren und zu motivieren.

Durch den Erwerb dieser Fähigkeiten und Kenntnisse wird sichergestellt, dass die Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung ihre Aufgabe sowohl in Hinblick auf die Zusammenarbeit mit der BAW-Einrichtung als auch in der fachlichen Betreuung der Auszubildenden im praktischen Unternehmensalltag effizient und professionell erfüllen können.

Aus diesen Ergebnissen haben die Partner und Partnerinnen den folgenden Rahmen abgeleitet, um die Entwicklung des WBL Accelerator-Trainingsprogramms zu unterstützen:

1. EINFÜHRUNG IN DIE BETRIEBLICHE AUSBILDUNG FÜR DAS MANAGEMENT UND DIE VERANTWORTLICHEN FÜR BETRIEBLICHE AUSBILDUNG

- Was ist betriebliche Ausbildung?
- Rolle des Unternehmens im Prozess der betrieblichen Ausbildung
- strukturelle Vergleichbarkeit in Hinblick auf EQR, ECVET usw.
- Begriffsglossar, übersetzt in die Sprache der Wirtschaft
- Europass für Arbeitgebende
- bewährte Verfahren der betrieblichen Ausbildung

2. PLANUNG, MONITORING UND ANERKENNUNG DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG

- Planung der betrieblichen Ausbildung
- Monitoring/Auswertung der betrieblichen Ausbildung
- Einstellung von ausländischen Auszubildenden
- Anerkennung und Übertragbarkeit der betrieblichen Ausbildung auf europäischer Ebene

3. ROLLE DER MENTOREN/MENTORINNEN (AUSBILDER/AUSBILDERIN)

- Alltag der Mentoren und Mentorinnen
- Profil der Mentoren und Mentorinnen hinsichtlich ihrer Rollen und wesentlichen Eigenschaften
- verschiedene pädagogische Methoden
- Mentoring und Beratung
- Kernaufgaben eines Mentors oder einer Mentorin in der betrieblichen Ausbildung

4. JUGENDKULTUR UND ERFOLGREICHE KOMMUNIKATION MIT AUSZUBILDENDEN

- Einführung in die Generationen X, Y, Z
- Wer sind die Mitarbeitenden der Zukunft?
- zwischenmenschliche Kommunikation
- Kommunikation mit digitalen Tools
- Talentsuche
- Mobilitätsmaßnahmen zur Kompetenzentwicklung, einschließlich Einführung in EURES und andere EU-Mobilitätsinstrumente zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung

3.4 Ergebnisse für die Entwicklung des WBL Accelerator-Handbuchs

Der vorgeschlagene Inhalt des dritten Projektergebnisses, eines umfassenden Handbuchs mit dem Titel „Modern WBL in Europe – concepts, methods, practical application“ (Betriebliche Bildung in Europa heute – Konzepte, Methoden, praktische Anwendungen), richtet sich an Unternehmenseigentümer und Unternehmenseigentümerinnen, Personalverantwortliche, Vorarbeitende, Personen aus der Arbeitnehmervertretung, Linienmanager und Linienmanagerinnen, Auszubildende usw.. Es soll gewährleistet werden, dass sie auf diese Weise bei ihren Aufgaben zur Planung und Umsetzung verschiedener Arten von betrieblicher Ausbildung unterstützt werden.

Folgende Inhalte des praktischen Handbuchs sind geplant:

- Einführung in die betriebliche Ausbildung im europäischen BAW-Umfeld;
- Prozesse der betrieblichen Ausbildung in der Unternehmensrealität;
- Mehrwert der betrieblichen Ausbildung für den Unternehmenserfolg;
- Planung der betrieblichen Ausbildung im Rahmen von der Unternehmensrealität und der europäischen BAW-Grundsätze;
- Kerninstrumente, -methoden und -strategien der europäischen BAW und ihr Mehrwert für den Betrieb;
- Fallstudien und Praxisbeispiele aus der Wirtschaft;
- Dokumente, Checklisten und weiteres Material zur Planung und Umsetzung von der betrieblicher Ausbildung im Unternehmen auf der Basis der europäischen BAW-Strategien.

Die Teilnehmenden hielten die Erarbeitung eines solchen Handbuchs für sehr sinnvoll. Es wurde empfohlen, das Handbuch in einer digitalen oder Online-Version bereitzustellen, die sowohl für die Unternehmen als auch für die Auszubildenden frei zugänglich ist. Aus Sicht der Unternehmen wurde es als sehr wichtig erachtet, dass das Handbuch relevante Informationen enthält und die von den Unternehmen identifizierten Themen behandelt, sodass es das Potenzial hat, die wichtigsten Akteure zu erreichen und weitere Verbesserungen und Veränderungen in der Politik und Praxis zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildung in den Partnerländern zu fördern. Darüber hinaus ist es wichtig, dass das Handbuch auf die Standardtätigkeiten und -prozesse in Unternehmen Bezug nimmt und die heutige betriebliche Realität vollständig widerspiegelt.

Laut den Ergebnissen der Studie ist es von entscheidender Bedeutung, dass die im Handbuch verwendete Sprache den Unternehmen vertraut ist und dass die erziehungswissenschaftliche und BAW-Terminologie in die Sprache der Wirtschaft übersetzt wird.

Die Teilnehmenden äußerten Interesse daran, das Handbuch zu testen und den Partnern und die Partnerinnen Feedback zu seinen Inhalten zu geben, um hinsichtlich der Benutzerfreundlichkeit und Übertragbarkeit sein größtmögliches Potenzial zu gewährleisten.

4. Empfehlungen und Fazit

Teilnehmende aus allen Partnerländern stellten einen erheblichen Bedarf an der Entwicklung und Durchführung von Schulungen für die Verantwortlichen für betriebliche Bildung in den Unternehmen fest, die die Sprache der Wirtschaft verwenden, leicht verständlich und relevant sind, sodass sie ein besseres Verständnis der BAW-Prozesse, der Standards und der im Bildungsbereich verwendeten Begrifflichkeiten bekommen und die betriebliche Ausbildung in ihren Unternehmen weiter unterstützen können. Um die Effektivität des Prozesses zu erhöhen, wurde dringend empfohlen, die Sozialkompetenz der Verantwortlichen für betriebliche Ausbildung zu stärken.

Weitere Empfehlungen und Vorschläge, die in Zusammenhang mit der Verbesserung des Prozesses der betrieblichen Ausbildung von den Teilnehmenden gemacht wurden, sind unter anderen:

- Das Schulungsprogramm sollte Beispiele dafür enthalten, was mit betrieblicher Ausbildung gemeint ist, also für die ganze Bandbreite der bestehenden Möglichkeiten und damit verbundenen Vorteile.
- Die im ECVET verwendete Sprache muss für die Wirtschaft verständlich gemacht werden.
- Das Kursprogramm sollte im Blended-Learning-Format angeboten werden und Präsenzveranstaltungen als Gelegenheit für persönlichen Austausch und Networking beinhalten.
- Zeit ist für alle Teilnehmenden ein wesentlicher Faktor – die Schulung muss also kurz und praxisrelevant sein.
- Sie sollte in einer kurzen Einführung für das Management die Komplexität der Beschäftigung von Auszubildenden/betrieblicher Bildung thematisieren.
- Für die Mentoren oder Mentorinnen muss ein Hilfeangebot online oder per Telefon zur Verfügung stehen, wenigstens in Form von FAQs.
- Eine zentrale Webseite mit ECVET-Informationen wäre wünschenswert.
- Wünschenswert wäre zudem eine interaktive Online-Lernplattform zum Qualifikationsrahmen, ggf. mit einer Chat-Funktion, von der Informationen heruntergeladen und auf der Fragen zur Diskussion mit den Teilnehmenden gestellt werden können.
- Erstellung eines Handbuchs für die Wirtschaft mit Informationen über das ECVET.

Die betriebliche Ausbildung als Methode zum Erwerb von Berufserfahrung und als Zugang zum Arbeitsmarkt wird von Arbeitgebenden und jungen Arbeitssuchenden beiderseits

zunehmend geschätzt. Die Unternehmen erkennen an, dass betriebliche Ausbildung für beide Seiten von Vorteil ist. Die Effizienz des Ausbildungsprozesses lässt sich allerdings nur sicherstellen, wenn die Zusammenarbeit mit den Einrichtungen der BAW funktioniert und die betriebliche Ausbildung im Betrieb angemessen unterstützt wird. Für diese Unterstützung sollten entsprechend geschulte Mentoren/Ausbilder bereitstehen.