

Ausbildung zur Entwicklung von Design-Thinking (ADDET)

Projekt N°: 2020-1-RO01-KA202-079926



**BERUFSBILDUNG - LEITFADEN "UNTERNEHMENSPARTNERSCHAFTEN FÜR DIE
BERUFSAUSBILDUNG" IO3**

Die Projektpartner

1. Wirtschaftshochschule "Ion Ghica" Braila / RUMÄNIEN
2. MAGENTA CONSULTORIA PROJECTS SL / SPANIEN
3. IDEC / GRIECHENLAND
4. ZENTRALSTELLE FÜR BERUFSBILDUNG IM HANDEL e. V. ZBB / DEUTSCHLAND
5. Antalya Provinzdirektion für nationale Bildung / TÜRKEI
6. KLUB PO UPRAVLENIE NA ZNANIYA, INOVACII I STRATEGII / BULGARIEN
7. CESIE / ITALIEN

Dieses Dokument darf ohne schriftliche Genehmigung des ADDET-Konsortiums weder ganz noch teilweise für irgendeinen Zweck kopiert, reproduziert oder geändert werden. Darüber hinaus muss eine Nennung der Autoren des Dokuments und aller anwendbaren Teile des Urheberrechtsvermerks deutlich referenziert werden.

Alle Rechte vorbehalten.

Dieses Dokument kann ohne vorherige Ankündigung geändert werden.

Autor: Antalya Direktion für Bildung

26.08.2022

ZIELE DES BROSCHÜRE

Ziel dieses Dokuments ist es, einen Leitfaden für den Aufbau von Ausbildungspartnerschaften zwischen Berufsbildungsbetrieben und -schulen zu geben.

Die Ziele dieser Broschüre sind:

- Förderung des Konzepts der beruflichen Ausbildung – Unternehmenspartnerschaften auf lokaler Ebene
- Unterstützung der Partnerschaften mit praktischen Instrumenten
- Förderung des Ausbildungsmodells zur Entwicklung von Unternehmergeist
- Vorbereitung von Pilotaktivitäten zur Erprobung und Validierung des Ausbildungsmodells
- Förderung von Partnerschaften zwischen Berufsschulen und Unternehmen
- Entwicklung eines "Leitfadens Berufsbildung – Unternehmenspartnerschaften für die Berufsausbildung"

Der Leitfaden „*Berufsbildung – Unternehmenspartnerschaften für Berufsausbildungen*“ wird lokale Unternehmen und Berufsbildungszentren ermutigen und unterstützen, sich der Partnerschaft anzuschließen und das vorliegende Ausbildungsmodell zu übernehmen. Der Leitfaden bietet praktische Unterstützung für die Schaffung von Partnerschaften und stellt Erfolgsgeschichten verschiedener Wirtschaftssektoren dar, die auf Pilotprojekte basieren.

Inhalt

ZIELE DER BORSCHÜRE	3
Inhalt	4
AUSBILDUNG ZUR ENTWICKLUNG VON DESIGN-THINKING	6
1. BERUFSAUSBILDUNG IN EUROPA	6
2. VORTEILE DER BERUFSAUSBILDUNG	7
3. UNTERNEHMERISCHE POLITIK UND PRAXIS	8
4. DIE ROLLE DER KLEINEN UND MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN (KMU)	9
5. DIE ROLLE DER BERUFSBILDUNGSZENTREN	11
6. SCHRITTE UND LEITPRINZIPIEN FÜR DIE GRÜNDUNG EINER PARTNERSCHAFT FÜR DIE AUSBILDUNG ZUM UNTERNEHMERISCHEN HANDELN	13
1) VORPLANUNG	13
2) GRÜNDUNG VON PARTNERSCHAFTEN	13
3) UMSETZUNG DER PARTNERSCHAFT	13
4) NACHHALTIGE PARTNERSCHAFTEN	14
5) BEWERTUNG DER BERUFSAUSBILDUNG	14
6) TIPPS	14
7) QUALITÄTSSICHERUNGSGRUNDSÄTZE EINER BERUFSBILDUNGSPARTNERSCHAFT	15
1. 16	
1.1. Aufgaben 16	
1.1.1. Aufgaben 16	
1.1.2. Aufgaben 16	
1.2. 17	
1.3. Planung, 18	
Das Modell konzentriert sich auf die fünf Phasen des Design-Thinking:	18
Das Modell konzentriert sich auf die Problemlösungskompetenzen	18
1.3.1. Schritte 19	
20	
2.1. Platz 20	
21	
21	
2.4. Zusammenarbeit 21	
2.5. Beteiligung 22	

2.6. Anforderungen und	22
2.7. Finanzierungs	22
23	
2.9. Arbeits	23
2.10. Reaktion des	23
8. VORLAGE FÜR DIE SAMMLUNG BEWÄHRTER VERFAHREN	24
9. VORLAGE FÜR VEREINBARUNGEN (MEMORENDUM OF UNDERSTANDING)	25
10. REFERENZEN	31

AUSBILDUNG ZUR ENTWICKLUNG VON DESIGN-THINKING

1. BERUFSAUSBILDUNG IN EUROPA

Die Europäische Kommission definiert Berufsausbildungen als auf die Arbeitswelt ausgerichtete

Lernphasen, in denen betriebliche Ausbildung formal mit schulischer Ausbildung kombiniert wird und abwechselnd stattfindet. Der erfolgreiche Abschluss dieser Lernphase führt zu einer national anerkannten Qualifikation.¹ Die Berufsausbildung wird in den meisten Fällen durch einen formellen Vertrag zwischen dem Arbeitgeber, dem Auszubildenden und/oder dem Berufsbildungsanbieter geregelt.

Ein besseres Verständnis für das System Berufsausbildung ist unerlässlich, um Unternehmen in Berufsausbildungsprogramme einzubeziehen, ihre Attraktivität für junge Menschen zu erhöhen und die allgemeine Qualität zu verbessern.

Derzeit passen viele verschiedene Berufsbildungsgänge in die EU-Definition von "Berufsausbildung" und bieten neben der schulischen Berufsbildung separate berufliche Bildungswege für junge Menschen. Der Berufsbildungsbereich ist ständig Gegenstand politischer Reformen und wird weitgehend von nationalen Traditionen und Kulturen sowie Arbeitgeberverbänden beeinflusst.

Aufgrund der Besonderheiten der nationalen Politik im Bereich der Berufsausbildung ist es schwierig, eine klare und einheitliche Definition für diese zu finden.

Nach Angaben der Europäischen Kommission zeichnet sich die Berufsausbildung durch Folgendes aus:

- Sie ist Teil des formalen Berufsbildungssystems
- Sie unterliegt einem dualen Lernprinzip, das die betriebliche Ausbildung (Praktika am Arbeitsplatz) mit der schulischen Ausbildung (Zeiten der theoretischen/praktischen Ausbildung in einer Schule oder einem Ausbildungszentrum) kombiniert oder an beiden Orten abwechselnd stattfinden lässt.
- Der Abschluss der Ausbildung führt zu einem staatlich anerkannten Berufsabschluss.
- Sie wird durch einen Vertrag zwischen dem Unternehmen, dem Auszubildenden und/oder der Ausbildungseinrichtung geregelt.
- Der Auszubildende wird in der Regel für die Arbeit bezahlt.²

Die zeitliche Aufteilung zwischen den beiden Ausbildungseinsätzen kann je nach nationalem Recht variieren. Unter Berücksichtigung dieser Kriterien findet man in Europa drei Berufsbildungsprogramme:

- a. Berufsausbildung Typ A, wenn die Ausbildung am Arbeitsplatz umfangreicher als das theoretische Lernen ist (beschäftigungsbasiert).

¹ Europäische Kommission (2015), "European Alliance for Apprenticeships – Good for Youth, Good for Business"

² http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf

- b. Lehrlingsausbildung des Typs B, bei der die theoretische Ausbildung Vorrang vor der betrieblichen Ausbildung hat; die Ausbildung im Unternehmen kommt somit einem Praktikum gleich.
- c. Lehrlingsausbildung des Typs C (duale Lehrlingsausbildung), die sich durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen theoretischem Lernen und praktischer Ausbildung unter Einbeziehung verschiedener Akteure auf lokaler Ebene auszeichnet.

Es gibt Belege dafür, dass Länder mit einem starken Berufsbildungs- und Ausbildungssystem eine niedrigere Jugendarbeitslosigkeit aufweisen, was einen reibungsloseren Übergang von der beruflichen Ausbildung ins Erwerbsleben erleichtert. In zu vielen EU-Mitgliedstaaten leidet die Berufsbildung (insbesondere in der Sekundarstufe II) immer noch unter mangelnder Wertschätzung. Die Berufsbildung wird im Vergleich zur Allgemeinbildung minderwertig wahrgenommen, wobei die Berufsbildung nach wie vor als zweite Wahl für Schüler zweiter Klasse betrachtet wird.

Mit dem Ziel, die Qualität, das Angebot und das Image der Berufsbildung in Europa sowie der beruflichen Ausbildung zu stärken, haben die europäischen branchenübergreifenden Sozialpartner 2013 eine Europäische Ausbildungsallianz ins Leben gerufen. Die meisten Mitgliedstaaten haben sich der Europäischen Ausbildungsallianz verpflichtet. Diese Allianz unterstützt Pläne zur Reform des Lehrlingsausbildungssystems, um Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, Qualifikationsdefizite und Missverhältnisse zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage zu bekämpfen sowie qualifizierte Arbeitskräfte auszubilden, um Wachstum zu fördern.

2. VORTEILE DER BERUFSAUSBILDUNG

Die positiven Auswirkungen der Ausbildungspolitik führen nicht nur zu mehr Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen, sondern haben auch Einfluss auf das Wohl des Unternehmens und der Gesellschaft im Allgemeinen. Unter anderem lassen sich folgende Punkte anführen:

- geringeres Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage
- Möglichkeit, neue Arbeitskräfte von Grund auf zu schulen
- erhöhte Unternehmensloyalität
- Verbessertes Markenimage und positive Reputation
- Verdienst für Arbeit des Auszubildenden
- reduzierte Rekrutierungskosten, wenn Auszubildende nach Ausbildung im Betrieb gehalten werden
- Verbesserung der Vielfalt unter den Mitarbeitern des Unternehmens
- eine günstige Möglichkeit, Talente zu rekrutieren und in Zeiten des demografischen Wandels die Besten zu finden
- Erhöhung der Steuereinnahmen auf lokaler Ebene
- Kostenreduzierung für Sozialausgaben bzw. marginalisierte Gruppen

- Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen und in den Arbeitsmarkt einzusteigen
- mögliche Zuschüsse und Subventionen des Staates
- Möglichkeiten zur Verbesserung der Reflexionsfähigkeit aller Mitarbeiter, die sich in der Unterstützung oder Ausbildung von Auszubildenden engagieren

3. UNTERNEHMERISCHE POLITIK UND PRAXIS

Die unternehmerische Ausbildung wird in der Strategie Europa 2020, im politischen Rahmen der EU für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) und in den Schlüsselstrategien der EU für die allgemeine und berufliche Bildung als Priorität genannt.

Der politische Rahmen der Europäischen Union für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) betont im übergreifenden "*Small Business Act for Europe*" und den Aktionsplan Unternehmertum 2020³ die Bedeutung der unternehmerischen Bildung für den Aufbau einer unternehmerischen Kultur in der EU, die wiederum zu einer wettbewerbsfähigeren Wirtschaft, zur Schaffung von Arbeitsplätzen und zum sozialen Zusammenhalt führt.

Gleichzeitig gilt unternehmerische Bildung als eigenständige Kompetenz. Seit 2006 wird unternehmerisches Verständnis als eine der acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen beschrieben, die vom Europäischen Parlament und Europäischen Rat als die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen definiert werden, die für jeden Einzelnen in einer wissensbasierten Gesellschaft von grundlegender Bedeutung sind. Sie sollten am Ende der Schulpflicht sowie durch lebenslanges Lernen erworben werden.⁴

Die Integration unternehmerischer Bildung in Politik, Lehrpläne und damit verbunden in Qualifikationsrahmen bedeutet, sicherzustellen, dass Schüler die Schlüsselkompetenz unternehmerisches Wissen erwerben sollten. Es ist jedoch unwahrscheinlich, dass dies allein genügt: Aufgrund der Neuheit und Komplexität unternehmerischer Bildung erfordert die Erreichung dieses Ziels größere Anstrengungen.

In diesem Sinne hat die Europäische Kommission die Mitgliedstaaten aufgefordert, vor Beendigung der Schulpflicht die Schüler in unternehmerische Erfahrungen einzuführen, die von der Leitung eines fiktiven Ausbildungsunternehmens bis hin zur Leitung eines unternehmerischen oder sozialen Projekts reichen können. Die meisten Mitgliedstaaten führen bereits Ausbildungs- oder Kooperationsprogramme durch, die es den Schülern ermöglichen, irgendeine Form praktischer unternehmerischer Erfahrung zu sammeln, doch ihre Durchführung ist nicht einheitlich. Darüber hinaus sind nicht alle Erfahrungen in der Lage, die

³ Europäische Kommission (2013), "*Aktionsplan Unternehmertum 2020: Wiederbelebung des Unternehmergeistes in Europa*"

⁴ Europäische Kommission, GD Bildung und Kultur (2006), "*Key competences for Lifelong Learning: European Reference Framework*"

Schlüsselkompetenz des Unternehmertums zu entwickeln.⁵

Viele der Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung des Unternehmertums finden in der Regel außerhalb des formalen Bildungssystems statt und umfassen nichtformale unternehmerische Schulungen für bestimmte Gruppen (oder Schulungen für KMU).

Die Annahme eines Schlüsselkompetenzansatzes für unternehmerische Bildung bedeutet, sicherzustellen, dass alle bis zum Ende der allgemeinbildenden Schulen die Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen erwerben, die in der EU-Kompetenz als "Initiativ- und Unternehmergeist" definiert sind, so dass sie diese Kompetenz durch lebenslanges Lernen weiterentwickeln können. Neben der Prüfung organisatorischer Optionen für die Vermittlung unternehmerischer Bildung erfordert die Realisierung des Schlüsselkompetenzansatzes, dass Kursinhalte und Lernergebnisse gleichermaßen in den Blick rücken müssen. Insbesondere sollten curriculare Ansätze der Tatsache Rechnung tragen, dass die Schlüsselkompetenz des Unternehmertums im weiteren Sinne die Fähigkeit bedeutet, "Ideen in die Tat umzusetzen", was eine Schlüsselkomponente für die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt darstellt.⁶ Somit sollte die unternehmerische Bildung die Grenzen des Sektors "Wirtschaft" und "Unternehmen" überschreiten und zu einer allgemeinen Kompetenz werden, die allen Schülern verpflichtend vermittelt wird.

4. DIE ROLLE DER KLEINEN UND MITTELSTÄNDISCHEN UNTERNEHMEN (KMU)

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) beschäftigen zwei Drittel der europäischen Arbeitskräfte und machen 99 % aller europäischen Unternehmen aus.⁷

Trotz ihrer Bedeutung für das europäische Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen nehmen KMU im Gegensatz zu größeren Unternehmen kaum an Ausbildungsprogrammen teil. Selbst in Ländern, in denen die Berufsausbildungskultur weit entwickelt ist, nehmen größere Unternehmen durchschnittlich mehr Auszubildende auf als kleinere. Die Hauptgründe für diese Zurückhaltung liegen in Bürokratie, Kosten, internen Defiziten und Zeitmangel für die Betreuung der Ausbildung.

Eine einschlägige und solide Berufsbildung, die den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes gerecht wird, kann das Problem der Arbeitslosigkeit bekämpfen, von der mehr als 16 % der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren (Eurostat-Daten 2017) in der gesamten Europäischen Union betroffen sind.

⁵ South East Centre for Entrepreneurial Learning, "*Entrepreneurship Education in the European Union: an overview of policies and practice*"

⁶ <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=23932&no=3>

⁷ Europäische Kommission (2017), "*Jahresbericht über europäische KMU 2016/2 017: Schwerpunkt Selbstständigkeit*"

Die Berufsbildung hat sich in den Ländern mit einer konsistenten Ausbildungstradition als wirksam erwiesen, um den Übergang von der Schule ins Berufsleben zu erleichtern, und hat so die Aufmerksamkeit der politischen Entscheidungsträger in ganz Europa auf sich gezogen. Jetzt fördert die Europäische Kommission die Berufsausbildung als Schlüsselkomponente einer umfassenderen Strategie zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und der sozialen Ausgrenzung.⁸

Da KMU 99 % aller europäischen Unternehmen und 67 % der Beschäftigung in der Europäischen Union ausmachen, haben die Behörden natürlich nach Möglichkeiten gesucht, das Engagement der KMU für die berufliche Ausbildung zu verstärken.

Durch die Kombination von Lernen und Arbeit ermöglichen Berufsausbildungen den Jugendlichen, Berufserfahrung zu sammeln und gleichzeitig praktische Fähigkeiten zu erwerben, die den Anforderungen (ihrer) Arbeitgeber entsprechen, so dass die Auszubildenden häufig nach dem Ende ihrer Ausbildungszeit im Unternehmen bleiben.

Ausbildungsstellen sind eine kostengünstige Möglichkeit für KMU, Rekrutierungsprozesse zu ersetzen. Durch die berufliche Erstausbildung ermöglichen sich Unternehmen, ihre zukünftigen Mitarbeiter besser auszuwählen und auszubilden sowie Fachkräfte zu sichern: Die Ausbildung eines Jugendlichen ermöglicht es einem Unternehmen, die Arbeitsgewohnheiten des jungen Menschen zu gestalten und langfristig einen qualifizierten und motivierten Mitarbeiter zu halten.

Auch für diejenigen, die nach der Ausbildungszeit nicht im Unternehmen eingestellt werden, ermöglicht die Ausbildung den jungen Menschen, leichter einen qualifizierten Arbeitsplatz zu finden, als den Absolventen aus allgemeinbildender oder schulischer Ausbildung.

Im Allgemeinen verbessert ein gut funktionierendes Berufsausbildungsprogramm den Übergang von der Schule ins Berufsleben und erhöht die Arbeitsmarktfähigkeit, indem es Qualifikationen auf mittlerem Niveau zur Verfügung stellt, die für KMU besonders wertvoll sind.⁹ Eine systemische Zusammenarbeit zwischen Berufsschulen oder Berufsbildungszentren und Unternehmen ist von wesentlicher Bedeutung, um eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu gewährleisten und einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Berufsleben zu fördern. Insbesondere KMU mit begrenzten Verwaltungsressourcen können von einer solchen kontinuierlichen Zusammenarbeit und Unterstützung profitieren, einschließlich des Zugangs zu qualifizierten und spezialisierten Arbeitskräften, des Zugangs zu regionalen Innovationsnetzen oder anderer Möglichkeiten zur Verbesserung ihrer Geschäftstätigkeit. Berufsbildungsorganisationen hingegen können von einer kontinuierlichen Aktualisierung des Qualifikationsbedarfs, der Leistungsprofile und des Technologieeinsatzes in den Unternehmen profitieren.

⁸ Cedefop (2011), "*Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it takes to strengthening their commitment?*", Briefing-Vermerk

⁹ Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Soziales und Integration (2015), "*Guidance Framework. Unterstützung von Unternehmen, insbesondere KMU, die Lehrstellen anbieten: Sieben Leitprinzipien*"

Um auf die Bedürfnisse des Marktes eingehen zu können, bedarf es eines Genehmigungsverfahrens für die Rekrutierung von Ausbildungsbetrieben und dauerhafter organisatorischer Unterstützungsmaßnahmen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Sozialpartner einzubeziehen, die über branchenspezifisches Fachwissen verfügen. Sie sind daher Schlüsselakteure bei der Definition der Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Festlegung von Qualitätsstandards erforderlich sind.

Berufsbildungsschulen oder Ausbildungszentren und Unternehmen können Partnerschaften mit spezifischen Zielen eingehen, beispielsweise in Form gemeinsamer Entwicklungsprojekte zwischen Schule und Unternehmen, oder allgemeine Partnerschaften formen, die sich nicht nur auf die Berufsausbildung, sondern auch auf andere Themen wie Forschung, regionale Innovation oder Unternehmertum konzentrieren.

In allen diesen Fällen müssen die Unternehmen einen Ausbildungsplan aushandeln, die Einrichtungen, das Arbeitsspektrum und die Betreuung bereitstellen sowie ständigen Kontakt mit dem Ausbildungszentrum halten, um dem Auszubildenden eine entsprechende berufliche Erfahrung anbieten zu können.

Während des gesamten Zeitraums stellt der Tutor den Bezugspunkt für den Auszubildenden als Mentor und Unterstützungsfigur dar. Der Tutor wird dem Auszubildenden nicht nur die Arbeit zeigen, demonstrieren und erklären, sondern auch als Vermittler zwischen dem Auszubildenden und dem Unternehmensumfeld fungieren. Am Ende der Ausbildungszeit wird das erfolgreiche Erreichen der im Ausbildungsplan erwarteten Kompetenzen durch einen Ausbildungsnachweis und der Übergabe eines Zertifikats bescheinigt.

Zu den Aufgaben der Betriebe bei der Schaffung von Lehrstellen gehören:

- Bewertung der Verfügbarkeit von materiellen und personellen Ressourcen für die Schaffung eines Berufsausbildungsprogramms;
- Ausbildungszahlen identifizieren;
- Aufbau einer Zusammenarbeit mit der Berufsbildungseinrichtung;
- Festlegung eines Ausbildungs- und Lernpfades mit der Berufsbildungseinrichtung;
- Unterzeichnung eines Ausbildungspartnerschaftsvertrages;
- Ausbildung des jungen Menschen;
- Lohnzahlung der Auszubildenden sowie Gewährleistung von sicheren Arbeitsbedingungen und sozialer Sicherheit;
- Bewertung des Fortschritts und der Leistungen des Auszubildenden;
- Zertifizierung der Ausbildung.

5. DIE ROLLE DER BERUFSBILDUNGSZENTREN

Die Berufsausbildung ist eine ständige Antwort auf die Nachfrage der Menschen und der verschiedenen Sektoren. In der Tat wird die theoretische und praktische Ausbildung der Jugendlichen an die soziale und wirtschaftliche Realität angepasst. Berufsbildungszentren sind

aufgrund ihrer territorialen Verankerung die privilegierten Akteure für KMU, die bereit sind, sich an der Berufsausbildungspolitik zu beteiligen: Durch diesen kontinuierlichen Dialog wird das Ausbildungsangebot ständig verbessert und an den Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes angepasst.

Dieses Feedback-System ermöglicht es, neue Qualifikationen, Berufsbildungsprogramme oder Lehrpläne zu erstellen oder bestehende zu aktualisieren. Auf diese Weise können neue oder sich ändernde Anforderungen aus dem Arbeitsmarkt leicht erkannt und auf die Bildungs- und Ausbildungsagenda gesetzt werden, um die Ausbildungsangebote anzupassen.

In vielen Ländern bieten Berufsbildungseinrichtungen und Berufsbildungszentren auch Dienstleistungen an, um das Ausbildungsangebot der Unternehmen besser mit den jungen Menschen auf der Suche nach solchen Ausbildungsmöglichkeiten in Einklang zu bringen.

Die Hauptaufgabe des Berufsbildungszentrums innerhalb der Ausbildung besteht darin, den Auszubildenden theoretisches Wissen und Anleitung zu bieten. Da KMU, insbesondere Kleinunternehmen, es sich nicht immer leisten können, Personal zur Verfügung zu stellen, um Auszubildende zu beaufsichtigen oder die administrativen Anforderungen zu erfüllen, welche die Ausbildung mit sich bringt¹⁰, können Ausbildungszentren solche Probleme abmildern, indem sie ergänzende, externe Schulungen organisieren.

Die Ausbildung wird durch einen Vertrag zwischen dem Unternehmen und dem Berufsbildungszentrum geregelt oder kann in einer multilateralen Beziehung zwischen dem Berufsbildungszentrum, dem Unternehmen und dem Auszubildenden bestehen.

Das Ausbildungszentrum ist im Allgemeinen für die Verwaltung der Verfahren zur Durchführung der Berufsausbildung und die Überwachung der Einhaltung der gegenseitigen Verpflichtungen zwischen dem Unternehmen und dem Berufsbildungszentrum sowie gegenüber dem Auszubildenden zuständig.

Zu den Aufgaben der Berufsbildungszentren bei der Erstellung eines Lehrvertrags gehören:

- Erforschung von Möglichkeiten des Lernens am Arbeitsplatz
- Aufbau eines Kooperationsnetzwerks mit lokalen Unternehmen
- Erstellen eines Trainings- und Lernplans mit dem Unternehmen
- Bereitstellung von Schulungen in der Berufsschulklasse der Auszubildenden
- Überwachung des Fortschritts und der Effektivität der Berufsausbildung
- Überwachung der Erfüllung der vertraglichen Pflichten gegenüber dem Auszubildenden
- Durchführung einer finanziellen Bewertung der Berufsausbildung

¹⁰ Cedefop (2011), "*Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it takes to strengthening their commitment?*", Briefing-Vermerk.

6. SCHRITTE UND LEITPRINZIPIEN FÜR DIE GRÜNDUNG EINER PARTNERSCHAFT FÜR DIE AUSBILDUNG IM BEREICH UNTERNEHMERISCHES HANDELN

Ausbildungspartnerschaften können gut zu kleinen und mittleren Unternehmen passen, die sich nicht sicher sind, wie sie Kandidaten auswählen oder ausbilden sollen, aber ihre Rekrutierungsmöglichkeiten erweitern möchten und bereit sind, Auszubildende für einen Arbeitsbereich anzuleiten. Die Etablierung einer Ausbildung im Bereich „Unternehmerisches Handeln“ kann als eine herausfordernde Tätigkeit angesehen werden, da Unternehmergeist und unternehmerische Einstellung oft als etwas wahrgenommen werden, was nicht gelehrt werden kann. Man ist allgemein davon überzeugt, dass Unternehmertum eine angeborene Fähigkeit ist, die oft mit Kühnheit, Wagemut, Vorstellungskraft oder Kreativität verbunden ist, die nicht in einem strukturierten Ausbildungsweg kanalisiert werden kann.

In den letzten Jahren hat sich diese Überzeugung jedoch geändert, und momentan findet man Kurse und Seminare zu Unternehmertum bzw. -geist in Bildungseinrichtungen sowie im Ausbildungs- und Arbeitsumfeld.

Ein wirksamer Weg bei der Umsetzung erfolgreicher Ausbildungspartnerschaften zwischen KMU und Berufsbildungseinrichtungen sollte sorgfältig konzipiert werden und mindestens die folgenden Schritte umfassen:

1) VORPLANUNG

Vor der Gründung einer Partnerschaft ist es wichtig, ein klares Szenario im Kopf zu haben, das alle möglichen Hindernisse und Risiken berücksichtigt. In diesem Zusammenhang ist es von wesentlicher Bedeutung, ...:

- ... den Sektor, das Profil der Auszubildenden, die Tätigkeiten (das praktische Wissen, das den Auszubildenden zur Verfügung gestellt wird) zu identifizieren.
- ... die Aufgaben, Lernergebnisse, erforderlichen Kompetenzen, die Dauer und die Kosten zu beschreiben.

2) GRÜNDUNG VON PARTNERSCHAFTEN

Nach Prüfung der Möglichkeit über die Etablierung eines Berufsausbildungsplans müssen die Partner ...:

- ... sich persönlich oder über Skype treffen.
- ... eine Vereinbarung über die Zuweisung von Aufgaben und Verantwortlichkeiten unterzeichnen.
- ... Methoden fürs Monitoring und die Bewertung sowie Evaluierungsinstrumente definieren.

3) UMSETZUNG DER PARTNERSCHAFT

Die Entwicklung der Tätigkeitsbereiche muss ständig überwacht und schließlich angepasst werden, um effektive Lernmöglichkeiten zu bieten, Qualität zu gewährleisten und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Besondere Aufmerksamkeit gilt folgenden Aspekten:

- Zeitrahmen und Kommunikation zwischen den Partnern
- Überwachung und Kontrolle
- Tutoren- und Mentorentätigkeiten
- Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen
- Faire Behandlung und gegenseitiger Respekt

4) NACHHALTIGE PARTNERSCHAFTEN

Um eine langfristige Partnerschaft zu gewährleisten, wird den Partnern vorgeschlagen:

- ... einen Notfallplan (Risikoanalyse etc.) zu erstellen.
- ... einen Nachhaltigkeitsplan zu entwerfen.
- ... den Fortschritt auch nach der Ausbildung zu beobachten (z. B. bei Übernahme des Auszubildenden in das Unternehmen).

5) BEWERTUNG DER BERUFSAUSBILDUNG

Die Partnerschaft kann ein Erfolg, aber auch ein Misserfolg sein oder aber nur einige Anpassungen erfordern. Um die Qualität der Berufsausbildung zu bewerten, eine kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten und eine fruchtbare Zusammenarbeit zu fördern, sollten alle Partner ...:

- ... eine Bewertung am Ende der Ausbildungszeit erstellen.
- ... Verbesserungsempfehlungen (positiv und negativ) notieren.
- ... ein Treffen mit dem Berufsbildungszentrum und dem Unternehmen organisieren, um die Ausbildung zu überprüfen (am besten in Gegenwart des Auszubildenden).

6) TIPPS

Es ist eine gute Idee, ...

- ... eventuell zwischengeschaltete Organisationen einzubeziehen.
- ... an Präsentationen und Veranstaltungen wie Karrieretagen und Tagen der offenen Tür in Berufsbildungszentren und Unternehmen teilzunehmen (z.B. die Europäische Woche der Berufsbildung).

7. QUALITÄTSSICHERUNGSGRUNDSÄTZE EINER BERUFSBILDUNGSPARTNERSCHAFT

Die Durchführung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung erfordert erhebliche Investitionen (finanzieller, infrastruktureller, personeller Art usw.). Verständlicherweise möchten die meisten Arbeitgeber die Ausbildung auf die spezifischen Qualifikationsanforderungen des Unternehmens zuschneiden, um diese Kosten auszugleichen. Dies könnte jedoch ungünstig für den Auszubildenden sein, der allgemein beschäftigungsfähig sein und allgemeine Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln muss, die "ganze Berufsbilder" abdecken.¹¹

Um die Arbeitsmarktfähigkeit der Jugendlichen zu gewährleisten, müssen Inhalt und Angebot der Berufsausbildung unter Berücksichtigung der Arbeitsmarkterfordernisse sowie unter Berücksichtigung des Qualifikationsbedarfs des einzelnen Ausbildungsbetriebs kontinuierlich überprüft werden.¹²

Nach Angaben des *Cedefop* weisen die politischen Maßnahmen der Berufsausbildung charakteristische Merkmale auf, die in unterschiedlichem Umfang und in unterschiedlichen Kombinationen vorhanden sind und Voraussetzungen für eine qualitativ hochwertige Ausbildung sein können.¹³

Dieser Qualitätssicherungsrahmen soll von Berufsbildungszentren und Unternehmen übernommen werden, um eine hohe Qualität während der Ausbildung zu überwachen und sicherzustellen, in denen das von Addet entwickelte Ausbildungsmodell für den Erwerb von Problemlösungskompetenzen und der Design-Thinking Denkweise angewendet wird.

Ziel des Qualitätssicherungsrahmens ist es, Folgendes sicherzustellen:

- die effektive Umsetzung des Modells für den Erwerb von Problemlösungskompetenzen und Design-Thinking-Fähigkeiten während der Ausbildung in einem Unternehmen.
- die Qualität der angebotenen Ausbildungsstellen
- formatives Feedback
- maximale Auswirkung des Modells auf die Arbeit

Die unten aufgeführten Qualitätssicherungsstandards werden in das *Memorandum of Understanding* aufgenommen, das sowohl von Berufsbildungszentren als auch von Unternehmen unterzeichnet werden muss. Diese Standards beschreiben den Gesamtansatz für die Qualität der praktischen Ausbildung, wobei das Projektkonsortium die an der Berufsausbildung beteiligten Parteien auffordert, sich zu diesen Standards zu verpflichten und einen klaren und kohärenten Verhaltenskodex anzuwenden, der mit gutem Beispiel vorangeht.

¹¹ Europäische Kommission, "*High performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles*".

2. Qualitätssicherungsgrundsätze einer Berufsbildungspartnerschaft

1.1. Aufgaben und Zuständigkeiten der verschiedenen Parteien

1.1.1. Aufgaben der Berufsbildungsanbieter

- Berufsbildungsanbieter sollten einen rechtsverbindlichen Vertrag mit dem Auszubildenden und der betreuenden Organisation unterzeichnen, in dem die wichtigsten Grundsätze der Ausbildung dargelegt werden, einschließlich der Anzahl von Leistungspunkten, die zum Diplom des Praktikanten /Auszubildenden führen; eine Beschreibung der Lernziele und Tätigkeitsfelder sollte dem Vertrag beigefügt werden.
- Berufsbildungsanbieter sollten mit dem Unternehmen zusammenarbeiten, das die Ausbildung leitet und betreut; zudem sollten sie den Prozess und den Fortschritt des Auszubildenden überwachen.
- Berufsbildungsanbieter sollten alle notwendigen Unterlagen einreichen, die das Unternehmen während der Ausbildung aufbewahren muss.

1.1.2. Aufgaben der Unternehmen

- Unternehmen sollten dem Auszubildenden zu Beginn die Dauer und Aufgaben der Ausbildung mitteilen, unter Bezugnahme auf die bestimmten Lernziele. - Der Arbeitgeber sollte den Auszubildenden während der Ausbildungszeit einen Lohn gemäß den Tarifverträgen oder einen nationalen bzw. branchenspezifischen Mindestlohn zahlen.
- Für jeden Auszubildenden sollten betriebliche Ausbilder benannt werden, die die wirksame Durchführung der Ausbildungsaufgaben durchführen, die Fortschritte des Auszubildenden überwachen und dem Berufsbildungsanbieter Feedback geben.
- Die Unternehmen sollten über geeignete Einrichtungen, Mittel und Ausrüstungen für die Durchführung der Ausbildung verfügen.
- Die Unternehmen sollten die Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften einhalten und dem Auszubildenden individuelle Schutzmaßnahmen zur Verfügung stellen, wenn dies gemäß den nationalen Rechtsvorschriften für erforderlich erachtet wird.
- Unternehmen sollten ein Ausbildungsprotokoll über die Ausbildung führen und dies mit dem Berufsbildungsanbieter kommunizieren.

1.2. Qualitätskriterien für Berufsausbildungen

1. Die Berufsausbildung sollte auf einem stabilen Fundament stehen – auf der Grundlage nationaler Gesetze, Verordnungen und/oder Tarifverträge.
2. Die Berufsausbildung sollte eine qualitativ hochwertige Ausbildung am Arbeitsplatz bieten, wobei in den Unternehmen Mentoren zu diesem Zweck ausgebildet sein sollten. Zudem sollten in Ausbildungseinrichtungen die Ausbilder/Dozenten beschäftigt sein, die über aktuelle und angemessene Fähigkeiten verfügen. Sowohl Mentoren als auch Ausbilder sollten gute Arbeitsbedingungen vorfinden, damit sie ihre Arbeit richtig erledigen können.
3. Arbeitgeber, die Berufsbildungseinrichtungen sowie gegebenenfalls Gewerkschaften sollten den umfassenden Lernergebnissen zustimmen, die gemäß den nationalen Rechtsvorschriften festgelegt sind. Diese Lernergebnisse sollten ein Gleichgewicht zwischen berufsspezifischen Fähigkeiten, Kenntnissen und Schlüsselkompetenzen gewährleisten, die sowohl die persönliche Entwicklung als auch die Karrierechancen der Auszubildenden unterstützen.
4. Die Berufsausbildung sollte im Vorfeld sowie während ihrer gesamten Dauer eine angemessene Berufsberatung, Betreuung und Unterstützung der Lernenden bieten, um erfolgreiche Ergebnisse zu gewährleisten, Abbrüche der Ausbildung zu verhindern und zu verringern sowie Lernende zu unterstützen.
5. Berufsschulen und -anbieter sollen Auszubildende bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungsprogramm unterstützen.
6. Berufsschulen und Unternehmen sollten Mechanismen anwenden, um den Austausch bewährter Verfahren zu fördern.
7. Die Berufsausbildung sollte ein hochwertiges und sicheres Arbeitsumfeld gewährleisten.
8. Auszubildende sollten den Anspruch auf soziale Sicherung haben, einschließlich der erforderlichen Versicherungen im Einklang mit den nationalen Rechtsvorschriften.
9. Die Berufsausbildung sollte dem tatsächlichen Beschäftigungs- und Qualifikationsbedarf der Arbeitgeber im Rahmen sektoraler und/oder nationaler Prioritäten gerecht werden.
10. Die Berufsausbildung sollte sicherstellen, dass die Auszubildenden für die Dauer der Ausbildung vom Arbeitgeber gemäß Tarifverträgen oder einem nationalen und/oder sektoralen gesetzlichen Mindestlohn bezahlt werden.
11. Die Berufsausbildung sollte in erster Linie eine Lernerfahrung sein und daher niemals zu Ersatz von Arbeitsplätzen führen.

12. Die Berufsausbildung sollte kompetenzbasiert sein und eine Dauer umfassen, die es den Auszubildenden ermöglicht, die entsprechenden Standards zu erreichen, um kompetent und sicher arbeiten zu können.
13. Die Berufsausbildung sollte einen gleichberechtigten Zugang gewährleisten, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis fördern und Diskriminierung in den Ausbildungssystemen bekämpfen.
14. Berufsausbildungen sollten über solide Qualitätssicherungsverfahren verfügen.
15. Es sollten Qualitätssicherungskonzepte vorhanden sein, die den Europäischen Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (EQAVET) berücksichtigen, einschließlich eines Verfahrens, das eine valide und zuverlässige Bewertung der Lernergebnisse ermöglicht. Die Nachverfolgung der Beschäftigung und des beruflichen Aufstiegs der Auszubildenden sollte in Übereinstimmung mit den nationalen und europäischen Datenschutzgesetzen angelegt sein.

1.3. Planung, Durchführung, Evaluation und Überprüfung eines Ausbildungsprogramms nach dem Addet Apprenticeship Modell zum Erwerb von Problemlösungskompetenzen und der Design-Thinking-Denkweise

Das Addet-Ausbildungsmodell soll eine Säule der Ausbildung darstellen und zielt darauf ab, für Schüler der Sekundarstufe II und Auszubildende der höheren Berufsbildung Problemlösungskompetenzen und die Herangehensweise des Design-Thinking sowie die damit verbundenen Kompetenzen zu verbessern und zu erweitern.

Das Modell konzentriert sich auf die fünf Phasen des Design-Thinking:

- **Empathie:** In dieser Phase ist es wichtig, zu verstehen, was das Problem ist.
- **Definieren:** Von Auszubildenden wird durch das Sammeln von Daten eine Bedarfsanalyse durchgeführt, die das Problem in einer menschenzentrierten Weise definieren soll.
- **Ideenfindung:** Die Auszubildenden beginnen, neue Ideen zu entwickeln, um das definierte Problem mithilfe eines freien Brainstorming zu lösen.
- **Prototyp:** Die Auszubildenden entwickeln mehrere Ansätze zur Lösung des Problems.
- **Test:** Hier finden die Auszubildenden die beste Problemlösungsmöglichkeit. Es ist die Feinabstimmungsphase der Problemlösung mithilfe der dazu nötigen Fähigkeiten.

Das Modell konzentriert sich auf Problemlösungskompetenzen:

- **Analyse:** Datenerfassung, Datenanalyse, Faktenfindung und historische Analyse
- **Maßnahmen ergreifen:** Brainstorming, Kreatives Denken, Vorhersage, Prognose, Projektdesign, Projektplanung

- **Lösungen bewerten:** Analyse, Diskussion, Bestätigung, Teamarbeit, Priorisierung
- **Implementierungsplan:** Projektmanagement, Projektimplementierung, Zusammenarbeit, Zeitmanagement, Benchmark-Entwicklung
- **Effektivität:** Kommunikation, Datenanalyse, Umfragen, Feedback, Nachbearbeitung, Fehlerdiagnose

1.1.3. Schritte zur Planung, Durchführung, Bewertung und Überprüfung eines Ausbildungsprogramms

Definition der Berufsausbildung

Um ein Berufsausbildungsprogramm zu entwickeln, müssen die Unternehmen zunächst den Umfang des Programms, die Standards, die Ziele und den Nutzen für die Organisation definieren.

Der nächste Schritt besteht darin, eine Strategie zu definieren, mit der die Organisation das Ausbildungsprogramm umsetzen wird.

Partnerschaften aufbauen

Nach der Definition des Umfangs sollten Netzwerke von Berufsbildungsanbietern und Unternehmen aufgebaut werden. Eine gute Zusammenarbeit und eine gemeinsame Vision sind entscheidend für den Erfolg von Berufsausbildungsprogrammen. Darüber hinaus sind gemeinsame Visionen und Ziele entscheidend für den Erfolg einer Auszubildung, das den Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht wird.

In dieser Phase sollten sich beide Institutionen über ihre Aufgaben und Zuständigkeiten einigen und das *Memorandum of Agreement* unterzeichnen.

Entwerfen Sie ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsprogramm nach dem Addet-Modell

Nach der Unterzeichnung der Vereinbarung zwischen den Partnern sollten beide Seiten zusammenarbeiten, um ein qualitativ hochwertiges Ausbildungsprogramm zu entwerfen, das die Design-Thinking Methode vermittelt und die entsprechenden Kompetenzen durch die Anwendung von Problemlösungskompetenzen verbessert.

Bewerten und überprüfen Sie das Ausbildungsprogramm

Der nächste Schritt ist die Überwachung und Evaluierung des Programms. Kontrolle sollte das Programm von Anfang an begleiten. Sowohl Unternehmen als auch

Berufsbildungsanbieter sollten die Ergebnisse verfolgen und die Auswirkungen des Programms auf ihre Organisationen und auf die Auszubildenden bewerten. Diese Bewertung wird den beteiligten Organisationen helfen, die notwendigen Anpassungen vorzunehmen, um das Ausbildungsprogramm kontinuierlich zu verbessern.

2. QUALITÄTSSICHERUNGSGRUNDSÄTZE EINER BERUFSBILDUNGSPARTNERSCHAFT

Die Umsetzung einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung erfordert erhebliche Investitionen (finanzielle, infrastrukturelle, personelle Investitionen usw.). Verständlicherweise möchten die meisten Arbeitgeber die Ausbildung auf die spezifischen Qualifikationsanforderungen des Unternehmens zuschneiden, um eben diese Kosten wieder auszugleichen. Dies könnte jedoch für den Auszubildenden nachteilig sein, der auf dem Arbeitsmarkt vermittelbar sein muss und somit allgemeine Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln muss, die "ganze Berufsbilder" umfassen.

Um die Arbeitsmarktfähigkeit der jungen Menschen zu gewährleisten, müssen Inhalt und Angebot der Berufsausbildung kontinuierlich überprüft werden, unter Berücksichtigung des Arbeitsmarktes und des Qualifikationsbedarfs des Unternehmens.

Nach Angaben des Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) weisen die politischen Maßnahmen der Berufsausbildung charakteristische Merkmale auf, die in unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlichen Kombinationen für eine qualitativ hochwertige Berufsbildung erforderlich sind.

2.1. Platz im System der allgemeinen und beruflichen Bildung

- Die Ausbildung ist gesetzlich geregelt und definiert.
- Die Position der Berufsausbildung im Vergleich zu anderen Ausbildungswegen ist eindeutig.
- Die Berufsausbildung bietet horizontale und vertikale Wege zur Spezialisierung oder Weiterbildung auf allen Ebenen.

2.2. Governance-Strukturen

- Klare Definition und Verteilung der Rollen und Verantwortlichkeiten der Hauptakteure auf nationaler, regionaler, lokaler Ebene
- Aktives Engagement von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
- Anerkennung der Bedeutung der Berufsausbildung auf gesellschaftlicher Ebene

2.3. Trainingsinhalte und Lernergebnisse

- Regelmäßige Evaluation und Aktualisierung von Qualifikationsstandards und Berufsprofilen für die Entwicklung von Programmen und Curricula
- Bestimmungen zur Anpassung von Teilen der Lehrpläne an die lokalen Arbeitsmarktbedürfnisse
- Festlegung von Mindestanforderungen für den Zugang zu Berufsausbildungsprogrammen
- Abschlussbewertung aller Lernergebnisse unabhängig vom Lernort
- Klare Verteilung und Organisation von Inhalten, Dauer und Ergebnissen des praktischen und theoretischen Lernens

2.4. Zusammenarbeit zwischen den Lernorten

- Kooperation, Koordination und klare Verteilung der Verantwortlichkeiten zwischen den Lernorten sowie etablierte Feedback-Mechanismen
- Entwicklung des Ausbildungsplans unter Mitwirkung der Schule, des Unternehmens und des Auszubildenden gemäß eines Lehrplans
- Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, um den Erwerb aller im Curriculum vorgesehenen Lernergebnisse sicherzustellen
- Klare Definition der Rolle des Koordinators
- Klare Definition der administrativen Verantwortlichkeiten für den unternehmensbezogenen Ausbildungsteil

2.5. Beteiligung und Unterstützung von Unternehmen

- Klare Vereinbarung über die Rechte und Pflichten der Ausbildungsbetriebe
- Marketingstrategien und -initiativen zur Förderung von Berufsausbildungen und Verdeutlichung von Vorteilen für Unternehmen, einschließlich Incentives
- Mindestanforderungen an Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten und/oder ein Akkreditierungsverfahren in die Wege leiten möchten
- Nicht-finanzielle Unterstützung bei der Umsetzung von Berufsausbildungen
- Anerkennung und Auszeichnung für Unternehmen, die qualitativ hochwertige Ausbildungsplätze anbieten
- Einbindung der Arbeitgeberorganisation in das Engagement der Unternehmen

2.6. Anforderungen und Unterstützung für Lehrkräfte und betriebliche Ausbilder

- Begleitung der Auszubildenden durch qualifizierte Ausbilder
- Klar definierte Anforderungen und Qualifikationen im Berufsfeld des Ausbilders
- Pädagogische/didaktische Kompetenz des betrieblichen Ausbilders
- Kontinuierliche Schulungen für Tutoren und Lehrer, um ihre Kompetenzen zu entwickeln und zu aktualisieren
- Kooperation und Austausch zwischen betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern
- Klare Definition der letztendlichen Verantwortung für den Lernprozess der Auszubildenden

2.7. Finanzierungs- und Kostenteilungsmechanismen

- Die Unternehmenskosten umfassen Löhne und Materialien für die Auszubildenden.
- Die Unternehmenskosten können von Arbeitgeberorganisationen und Gewerkschaften unterstützt werden.
- Staatliche Förderung für Berufsschulen und Ausbildungsbeihilfen

- Investitionsamortisierung dank der von Auszubildenden erbrachten Arbeit
- Incentives (Subventionen, Steuerabzüge), um Betriebe zur Einstellung von Auszubildenden zu ermutigen.

2.8. Qualitätssicherung

- Qualitätssicherungssysteme erstrecken sich auch auf Berufsausbildungen

2.9. Arbeits- und Lernbedingungen der Auszubildenden

- Gesetzliche Festlegung von Rechten und Pflichten der Auszubildenden, sowohl für das Arbeiten als auch für das Lernen
- Definition eines Bezugspunktes für die Unterstützung des Auszubildenden
- Bereitstellung eines Arbeitsvertrages, in dem die Rechte, Leistungen und Pflichten des Auszubildenden festgelegt sind
- Zugang zu Orientierungs- und Beratungsdiensten

2.10. Reaktionsfähigkeit auf den Arbeitsmarkt

- Institutionelle Verfahren, die es für die Berufsausbildung ermöglichen, auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes zu reagieren oder diese zu antizipieren
- Regelmäßige Kontrolle und Bewertung der Leistungen und Lernergebnisse von Auszubildenden
- Einrichtung von Evaluierungsmechanismen für Ex-ante/Ex-post-Berufsausbildungen

8.VORLAGE FÜR DIE SAMMLUNG BEWÄHRTER VERFAHREN

LAND
....
STADT
....
BERUFSBILDUNGSZENTRUM
...
UNTERNEHMEN
...
ALTERSZIEL
...
BESCHREIBUNG DER AUSBILDUNG
...

POSITIVE UND NEGATIVE AUSWIRKUNGEN
...
VERBESSERUNGSVORSCHLÄGE
....

9. VORLAGE DES MEMORENDUM OF UNDERSTANDING

Je nach Land und gesetzlichen Bestimmungen muss der Auszubildende eine Vereinbarung oder einen Vertrag unterzeichnen.

Im Folgenden finden Sie eine Liste der grundlegenden Aspekte, welche die Vereinbarung enthält:

- Identifikation aller Beteiligten (Betrieb und/oder Berufsbildungszentrum, Auszubildender)
- Name, Adresse usw.
- Vereinbarung zwischen den Parteien
- Inhalt (Thema)
- Aufgaben (Plan)
- Fristen
- Ressourcen
- Verantwortliche Personen
- Rechte und Pflichten (jeder der Parteien)
- Datum und Ort
- Unterschrift und Stempel aller Parteien

*Diese Vertragsvorlage muss entsprechend den nationalen Vorschriften angepasst werden.

GEMEINSAME VEREINBARUNG

Vereinbarung zwischen... (Firmenname) und(Name der Einrichtung)

Diese Absichtserklärung (nachstehend "Abkommen" genannt) wird am

... *[Name der Gesellschaft]* mit Sitz und Anschrift in ... *[address]* , *[USt-IdNr.]*..... vertreten durch den Chief Executive Officer/Geschäftsführer ... *[vollständiger Name]*, im Folgenden einfach ... *(Firmenkürzel)* gemeinsam als "Parteien" bezeichnet.

... *[Firmenname]* im Folgenden als ... bezeichnet,
und

... *[Name der Projektpartnerinstitution]*, im Folgenden ...

schließen diese Rahmenvereinbarung für die berufliche Aus- und Weiterbildung ab.

Die Parteien haben sich einvernehmlich auf die folgenden Bedingungen in Bezug auf ihre Verhandlungen und die grundlegenden Bedingungen geeinigt.

Artikel 1

Ziel des Abkommens

Dieses Rahmenabkommen regelt die Bedingungen und Leistungen zwischen den Vertragsparteien, die Teil des Prozesses zur Entwicklung der beruflichen Bildung in ... *[Name des Landes]*, im Beruf des... *[Berufsbezeichnung]* .

Zweck dieses Memorandums ist es, die Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien in Angelegenheiten von gemeinsamem Interesse zu erleichtern und die für die Durchführung des Memorandums erforderlichen Vorkehrungen zu treffen.

Die beiden Parteien kommen überein, Kontroll- und Evaluierungstätigkeiten durchzuführen, um die Auswirkungen der Tätigkeiten auf die teilnehmenden Organisationen zu bewerten.

Artikel 2

Durchführung der Ausbildung

Die Ausbildungszeit umfasst ... (**Anzahl der Jahre**) Jahre. Sie beginnt am **xx.xx.xxx** und endet am **xx.xx.xxxx**.

Die Ausbildung findet an zwei Lernorten statt:

- bei ... [**Name des Unternehmens**], wo die praktischen Ausbildungsinhalte vermittelt werden;
- in der ... [**Name der Institution**], wo das theoretische Wissen des Berufs vermittelt wird.

Der Umfang der praktischen Ausbildung ist im Ausbildungsvertrag zwischen dem Betrieb und dem Auszubildenden festgelegt.

Der Umfang der theoretischen Ausbildung umfasst als Ganzes ... (**Stunden**) Stunden. Die entsprechende Liste ist Teil des Anhangs zu diesem Abkommen.

Die Ausbildungszeit endet mit der Absolvierung der Abschlussprüfung, die **von der geltenden ... [Name des Landes]** Gesetzgebung gefordert wird.

Besteht der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, verlängert sich seine Ausbildung bis zur nächstmöglichen Prüfung.

Artikel 3

Pflichten der ... [**Name des Unternehmens**]

Im Rahmen der beruflichen Bildung bildet ... [**Firmenname**] ... [**Anzahl der Auszubildenden**] Auszubildende im Beruf ... (**Berufsbezeichnung**) aus.

Um am theoretischen Teil der Ausbildung teilnehmen zu können, werden die Auszubildenden in der ... [**Name der Institution**] unterrichtet.

Die Verpflichtungen von ... [**Firmenname**] gegenüber der... [**Name des Institution**] sind das Ergebnis des zwischen den beiden Parteien am ... [**Datum**] abgeschlossenen Vertrags.

Artikel 4

Pflichten der ... *[Name der Institution]*

Die ... *[Name der Institution]* führt die Ausbildung nach dem Rahmencurriculum des jeweiligen Berufsbildes durch, der mit der zuständigen Behörde der öffentlichen Verwaltung in ... *[Name des Landes]* abgestimmt wurde.

Die ... *[Name der Institution]* informiert ... *[Firmenname]* über die Voraussetzungen, die die Auszubildenden erfüllen müssen, um an der theoretischen Ausbildung teilnehmen zu können. Weitere Einzelheiten entnehmen Sie bitte dem Ablaufplan im Anhang über die Verteilung der theoretischen und praktischen Ausbildung.

Die ... *[Name der Einrichtung]* trifft die geeigneten erforderlichen Maßnahmen, um die theoretische Ausbildung des jeweiligen Berufs durchzuführen.

Die Klasse der Auszubildenden besteht aus jungen Menschen, deren praktische Ausbildung in verschiedenen Ausbildungsbetrieben durchgeführt wird.

Nach den Abschlussprüfungen stellt ... *[Name der Einrichtung]* den Auszubildenden ein staatlich anerkanntes Zertifikat zur Verfügung, das die erworbene berufliche Qualifikation nachweist.

Artikel 5

Haftung und höhere Gewalt

Jede Vertragspartei haftet gegenüber den anderen Vertragsparteien für die Verletzung vertraglicher Pflichten. Ausnahmen sind Fälle höherer Gewalt.

Höhere Gewalt, z. B. Naturkatastrophen, Arbeitskämpfe, Unruhen, bewaffnete Konflikte oder Terrorismus, die für die Vertragserfüllung unvorhersehbare Folgen haben, entbinden die Vertragsparteien für die Dauer der Störung und im Umfang ihrer Auswirkungen von ihren Leistungspflichten, auch wenn sie selbst im Verzug der Vertragserfüllung sind. Eine automatische Vertragsauflösung ist damit nicht verbunden. Die Vertragsparteien sind verpflichtet, solche Ereignisse selbst anzuzeigen und ihre Verpflichtungen den veränderten Umständen nach Treu und Glauben anzupassen.

Wird im Falle höherer Gewalt die Erfüllung der Vertragserfüllung langfristig unmöglich, sind die Vertragsparteien berechtigt, den Vertrag zu kündigen.

Artikel 6

Laufzeit der Vereinbarung

Das Abkommen tritt am Tag seiner Unterzeichnung in Kraft.

Die Vertragslaufzeit endet am **xx.xx.xxxx (Datum)** für die am **xx.xx.xxxx (Datum)** beginnende Ausbildungszeit.

Die Vertragsparteien können das Vertragsverhältnis einvernehmlich so oft verlängern, wie es der Wille aller Parteien erkennen lässt.

Artikel 7

Beendigung des Vertrages

Die vorstehende Vereinbarung kann wie folgt beendet werden:

- durch einvernehmliche schriftliche Erklärung aller Vertragsparteien
- bis zum Ablauf der vereinbarten Frist (siehe Art. 6)
- Jede Vertragspartei kann den Vertrag aus wichtigem Grund nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen fristlos kündigen. Etwaige Schadensersatzansprüche bleiben unberührt.

Artikel 8

Schlussbestimmungen

Dieses Abkommen und seine Anhänge stellen das gesamte Abkommen der Vertragsparteien dar. Stille, mündliche oder schriftliche Nebenabreden bestehen nicht. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für die Änderung oder Aufhebung dieser Schriftartklausel.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, über alle im Rahmen der beruflichen Bildung erworbenen geschäftlichen Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren.

Sollten Bestimmungen dieses Vertrages ganz oder teilweise nichtig, ungültig oder undurchführbar sein oder später ihre Vollständigkeit oder Durchführbarkeit verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit dieser Vereinbarung nicht berührt. Gleiches gilt, soweit ein Verstoß gegen die Vereinbarung auftreten sollte. Im Falle einer unwirksamen oder undurchführbaren Regelung oder der Beseitigung einer Vertragslücke werden die Parteien eine angemessene Regelung finden, die, soweit rechtlich möglich, dem am nächsten kommt, was die Vertragsparteien gewollt hatten oder was dem Zweck der Vereinbarung entspricht.

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei Streitigkeiten, die sich aus dieser Vereinbarung ergeben, vor Einleitung eines Gerichtsverfahrens ein Mediationsverfahren durchzuführen, mit

dem Ziel einer gütlichen Einigung und mit Hilfe eines gemeinsam beauftragten Mediators. Das Mediationsverfahren wird durch schriftliche Mitteilung einer Vertragspartei eingeleitet. Der Vertragspartner hat einen Mediator vorzuschlagen. Der Vorschlag ist für die anderen Vertragsparteien nicht bindend. Können sich die Vertragsparteien innerhalb eines Monats nach Zugang der Mitteilung nicht auf einen gemeinsamen Mediator einigen, so gilt das Mediationsverfahren als gescheitert.

Diese Vereinbarung wurde in zwei Kopien ausgefertigt, eine für jede Partei.

Die Parteien vereinbaren ... *[Stadt]*, ... *[Name des Landes]* als das zuständige Gericht für ihre vertraglichen Rechte und Pflichten aus diesem Abkommen ... Für diese Vereinbarung gilt ...*[Name des Landes]* ... Recht.

Unterzeichnet in Ort, amDatum
..... *[Firmenname]*

.....(Name des gesetzlichen Vertreters) .. .
..... (Unterschrift und Stempel)

Unterzeichnet in Ort, amDatum
..... *[Name der Institution]*

.... (Name des gesetzlichen Vertreters)
..... (Unterschrift und Stempel)

10.REFERENZEN

Albizu E., Olazaran M., Lavia C., Otero B., (2011), "Beziehung zwischen Berufsbildungszentren und industriellen KMU im Baskenland: ein regionaler Innovationssystemansatz", Immaterielles Kapital.

Cedefop (2018), "Apprenticeship schemes in European countries: a cross nation overview", Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it takes to strengthening their commitment?", Themenpapier, Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Cedefop (2017), "Cedefop European public opinion survey on vocational education and training", Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.

Europäische Kommission, "EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework", JRC Science for Policy Report, 2016.

Europäische Kommission (2013) "Aktionsplan Unternehmertum 2020: Wiederbelebung des Unternehmergeistes in Europa".

Europäische Kommission, "High-performance apprenticeships & Work-Based Learning: 20 Guiding principles".

GD Beschäftigung, Soziales und Integration (2015), "Ausrichtungsrahmen: Unterstützung für Unternehmen, insbesondere KMU, die Lehrstellen anbieten, sieben Leitprinzipien".

Klein, P. G. (2006), "Can entrepreneurship be taught?", Journal of Agriculture and Applied Economics.

South East Centre for Entrepreneurial Learning, "Entrepreneurial education in the European Union: an overview of policies and practice" (2015).