

CoTrainNewsletter 1

Verbesserung der Qualität der dualen Ausbildung



Warum ein Projekt zur Schaffung kollaborativer Trainingsnetzwerke starten?

Der Versuch, das Problem der Qualifikationslücken zu überwinden, ist eines der Hauptziele der derzeitigen Berufsbildungspolitik. Selbst nach einer doppelten Ausbildung werden Auszubildende, die sich bei einem anderen Arbeitgeber als dem, der an ihrer Ausbildung beteiligt ist, bewerben, manchmal (oder oft) feststellen, dass die Fähigkeiten, die sie anbieten können, möglicherweise nicht den Anforderungen des neuen Arbeitgebers entsprechen.

Warum? Hauptsächlich, weil die Aktivitäten des Unternehmens „Ausbildung“ oder / und seine Arbeitsorganisation nicht alle Aktivitäten oder Fähigkeiten der Berufsprofile abdecken können. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich der Tätigkeitsbereich hauptsächlich aus KMU zusammensetzt. Es können mehrere Probleme identifiziert werden:

- Arbeitgeber können nicht die Fähigkeiten finden, die sie zur Entwicklung ihres Unternehmens benötigen.
- Jugendliche sind nicht vollständig ausgebildet und befinden sich auf dem Arbeitsmarkt in einer schwächeren Position, obwohl ihre Berufsausbildung abgeschlossen ist;
- Die Mitarbeiter der Schulungszentren haben Schwierigkeiten, Unternehmen zu finden, die den Schulungsanforderungen wirklich entsprechen und müssen dies kompensieren;
- Politische Entscheidungsträger haben größere Schwierigkeiten, konkrete und effiziente Entscheidungen in Bezug auf lebensbegleitendes Lernen zu treffen und durch sie die wirtschaftliche Entwicklung vorantreiben.

Das Problem liegt oft beim „klassischen“ dualen Trainingsmodell: ein Jugendlicher, ein Unternehmen.

Mehrere Länder (Österreich, Deutschland, Schweiz...) haben effiziente alternative und ergänzende Modelle entwickelt, indem sie gemeinsame Schulungen durchgeführt haben. Eine kollaborative Ausbildung bedeutet, dass ein Unternehmen zusammen mit einem oder mehreren Unternehmen eine Berufsausbildung anbietet.

Die CEPAG (Belgien) nahm die Herausforderung an, deutsche (inab) und österreichische (öibf) Partner zusammenzustellen, die italienische (Centofom) und belgische Partner (IFAPME und CEFA) beim Aufbau von Pilotprojekten für gemeinsame Schulungen coachen werden. Wir alle beteiligen uns an der Entwicklung des Systems in unseren Ländern. Wir arbeiten auch

zusammen, um einen Methodikleitfaden und ein didaktisches Video zu erstellen. Diese Tools werden ab Frühjahr 2019 verfügbar sein.

Derzeit befinden wir uns in einer diagnostischen Phase und versuchen, unsere aktuellen Modelle und Anforderungen zu verstehen, um im September 2017 Experimente in vier ausgewählten Sektoren durchzuführen: Metallindustrie, Catering, Verwaltung und Holzindustrie.

Wir führen dieses Projekt dank des Erasmus + -Programms durch. Wir möchten uns auch ganz herzlich bei Cedefop bedanken, das im Herbst 2015 eine Konferenz über die Einbeziehung von KMU in die Lehrlingsausbildung organisiert hat. Dies bot uns eine großartige Gelegenheit, diese ehrgeizige Partnerschaft aufzubauen.



Kollaboratives Training: der Kern des Projekts

In Deutschland und in Österreich bedeutet eine kollaborative Ausbildung, dass ein Unternehmen zusammen mit einem oder mehreren anderen Unternehmen eine Berufsausbildung anbietet, da sich ihre Kernaktivitäten ergänzen. Dies ermöglicht es, alle vom Beruf geforderten Fähigkeiten abzudecken. Oft ist ein Unternehmen der Hauptanbieter für interne Berufsausbildung, und das zweite Unternehmen übernimmt nur die Lerninhalte, die das erste Unternehmen nicht bereitstellen kann. Zum Beispiel kann ein Restaurant einen angehenden Koch in allen Bereichen unterweisen, mit Ausnahme des Themas „Großveranstaltungen“. Der Auszubildende wechselt daher in ein Hotelrestaurant, um in diesem Bereich zu trainieren. In diesem Fall unterzeichnet das Restaurant einen Ausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden und fügt ihm eine schriftliche Vereinbarung mit dem Hotel hinzu.



Die CoTraiN-Pilotprojekte

In Italien wird ein Berufsbildungszentrum, das sich mit postsekundärer Berufsbildung und Erwachsenen-/Weiterbildung befasst, mit regionalen Unternehmen und der regionalen Berufsbildungsbehörde bei der Umsetzung von CTNs zusammenarbeiten, die sich auf berufliche Profile beziehen, die mit dem wirtschaftlichen und industriellen regionalen Rückgrat verbunden sind Erleichterung der Beschäftigung am Ende der Experimente.

Wir werden uns auf Lernende konzentrieren, die an postsekundären Berufsbildungskursen (ITS, IFTS in Italien) zu mechanischen Themen teilnehmen. Die Testregion Emilia Romagna, Norditalien, zeichnet sich durch ein technisches Rückgrat aus der mechanischen Industrie (Verpackung, Motoren, Metallarbeiten, Maschinenbau) aus, das den Hauptbeschäftigungssektor darstellt.

Wir haben mit lokalen Unternehmen und unserer regionalen Berufsbildungsbehörde drei Arten von CTNs konzipiert und diskutiert, die auf verschiedene postsekundäre EQR-Ebenen

angewendet werden, um die wichtigsten und nachhaltigsten für die Testphase seit September 2017 auszuwählen.

- CTN 1 ITS-Schulungsprofil: Automatisierungstechniker - Verpackung > 19 Jahre - EQR 5
- CTN 2 IFTS Trainingsprofil: Mechanischer Konstrukteur > 19 Jahre - EQR 4
- CTN 3 ESF-Schulungsprofil Mechanisch > 19 Jahre - EQR 5 - oder CTN 3 ESF-Schulungsprofil Energiemanager für Industrieproduktion und Kreislaufwirtschaft > 19 Jahre - EQR 7

Ein zweites CTN, über das diskutiert wird, könnte sich auf berufliche Lernende unter 17 Jahren beziehen. Die regionale Berufsbildungsbehörde, die von Innovationen angetrieben wurde, die durch die CoTrain-Grundsätze hervorgerufen wurden, stimmte zu, am IV. Und letzten Jahr der obligatorischen regionalen Berufsausbildung mit dem Namen leFP für Schüler im Alter von 17 Jahren ein CTN zu erproben. Um die Rotation von Studenten in Unternehmen zu experimentieren, wird dank der Unterstützung der regionalen Behörden ein zweites regionales Berufsbildungszentrum, das sich im Besitz von Behörden befindet und leFP-Kurse im Alter von 15 bis 17 Jahren anbietet, aus eigenen Beiträgen beteiligt sein. Das berufliche Profil ist mechanisch und die beruflichen Fächer werden in der postsekundären Bildung mit Centoform IFTS geteilt, um die Interaktion und den Übergang zwischen verschiedenen Bildungsstufen auf einem WBL-Vermögenswert zu erleichtern.

In der regionalen Vision wird das Experimentieren die Verschmelzung von Sekundarstufe (leFP) und Postsekundarstufe (IFTS) mit einem stärkeren WBL-Element in beiden Bildungszyklen erleichtern und den Schülern eine umfassendere Vorbereitung der Fähigkeiten und ein breiteres Wissen über arbeitsbezogene Einstellungen vermitteln und hoffentlich die Zeit des Übergangs von der Ausbildung zur Arbeit verkürzen.

Insgesamt könnte das zweite CTN in Italien laufen:

- CTN 4 REGIONAL VET COURSES (leFP) Schulungsprofil: Techniker für die Wartung mechanischer automatischer Anlagen. 17 Jahre alt. EQR 3

Die von CoTrain über Centoform vorgeschlagene innovative Rotation in Unternehmen wurde von der regionalen Behörde für Berufsbildung der Emilia Romagna positiv aufgenommen.

Die neue ESF-Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen für die Bereitstellung von IFTS, ITS und leFP 2017-2018 im IV. Jahr wurde herausgegeben, in der zusätzliche Bewertungspunkte für Berufsbildungsanbieter vergeben wurden, die in ihren Bildungsvorschlägen „alternative und innovative Methoden für das Management gemischter Praktika / WBL-Erfahrungen in Unternehmen“ enthalten entweder in der Lieferkette und in Mikronetzwerken lokaler Unternehmen“.

In Belgien sind zwei duale Ausbildungszentren an dem Projekt beteiligt. Einer ist im Bildungsbereich tätig, der andere im Bereich der beruflichen Erstausbildung. Sie haben mehrere Gemeinsamkeiten, aber auch unterschiedliche, die mit ihrem institutionellen Rahmen zusammenhängen. Hier sind die Berufe, an denen sie gearbeitet haben, und die Gründe dafür:

- Bäcker-Konditor (IFAPME - EQR 4): Aufgrund der geringen Attraktivität des Berufs für Lehrlinge (sehr frühe Arbeitszeiten) mangelt es an Lehrlingen für das gesamte Fachgebiet. Die Schließung einer Bäckerei / Konditorei kann zu einem Verlust der sozialen Dynamik führen. Zumindest vor Ort scheint es auch so zu sein, dass sich viele Manager kleiner Bäckereien / Konditoreien dem Rentenalter nähern, aber keine Abnehmer finden, die sie ersetzen könnten.
- Schweißer (CEFA): Jugendliche werden sehr oft nur in einem bestimmten Schweißprozess geschult, obwohl der Sektor mehr Fähigkeiten für die Einstellung benötigt. Die Vergütung in Ausbildungszentren ermöglicht es den Jugendlichen nicht, genügend Übungsstunden zu erhalten, um das für die Beschäftigung erforderliche Niveau zu erreichen. Da es an Schweißern mangelt, haben Arbeitgeber möglicherweise Schwierigkeiten, Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre Ausbildung in einem anderen Unternehmen zu absolvieren.
- Office Desk Auxiliary (CEFA): Jugendliche sind sehr oft auf administrative Aufgaben beschränkt und nicht in Aufgaben geschult, die für die Empfangsarbeit spezifisch sind, wie z. B. Kontakte zu Kunden, Lieferanten, Benutzern... ob telefonisch oder persönlich. Es sollte vorteilhaft sein, die Lern- / Arbeitsumgebung zu variieren. Zum Beispiel von einer großen Verwaltung zu einem kleinen Heizungsunternehmen. Die CEFA hat eine Konvention mit dem Immobiliensektor, in der es auch vorteilhaft sein sollte, das Arbeitsumfeld zu variieren, zum Beispiel: eine Immobilienagentur, gefolgt von einer Immobilienverwaltungsgesellschaft.
- Restauration (IFAPME - EQF 4 & CEFA): Die Schulung in einem einzelnen Unternehmen deckt aus verschiedenen Gründen häufig nicht die Fähigkeiten der Küche und des Service ab:
 - Dies hängt zum Beispiel vom Firmentyp ab. Caterer für Meeresfrüchte: Der Beruf erfordert Kenntnisse über mehr als Meeresfrüchte, und Catering erfordert andere Fähigkeiten als nur Kochen. Jugendliche können nicht wirklich in den wichtigsten Servicetypen (französisch, russisch, englisch) geschult werden, selbst wenn dies als zweites Problem angesehen werden könnte, oder sie können die spezifischen Fähigkeiten erlernen, um das Frühstück für Großveranstaltungen zu servieren. Jugendliche können diese Fähigkeiten im Schulungszentrum erlernen, aber ein oder zwei Mal reicht es nicht aus.
 - Arbeitgeber zögern manchmal, Lehrlinge von der Küche zum Dienst oder umgekehrt zu bringen. Manchmal sind zum Beispiel die Männer alle in der Küche und die jungen Frauen im Dienst...
- Zimmermann (IFAPME - EQF 4): Die Auszubildenden arbeiten meist in der Rahmenplatzierung oder als Küchenmonteur. Die Tischlerfähigkeiten umfassen jedoch auch die Erstellung und Platzierung von Treppen, Einsteckschlössern und Keilnuten, Zapfen usw. Darüber hinaus ist die lokale Geschäftswelt im Bereich des Schulungszentrums weit verbreitet, und das Schulungszentrum organisiert das 2. und 3. Ausbildungsjahr nicht. CTN könnte Mobilitätsprobleme und damit auch Probleme der Belegschaft lösen und es dem Zentrum ermöglichen, die dreijährige Ausbildung abzudecken. Darüber hinaus gibt es Unterschiede zwischen den Bedürfnissen der

Arbeitgeber und den technischen und ökologischen Aspekten: Für den Bau von Häusern mit Holzrahmen müssen Tischler entsprechend qualifiziert sein.

In Belgien werden die Piloten im September 2017 von den Schulungszentren gestartet.

Wir sind der Ansicht, dass das Testen von CTNs an zwei verschiedenen Zielgruppen: Belgien unter 18 Jahren, Italien hauptsächlich über 18 Jahre, verschiedene Wirtschaftssektoren und die Typologie von Unternehmen einen Mehrwert für die Überwachung, Bewertung und Bewertung der endgültigen Auswirkungen von CTNs in der EU darstellen könnten zwei Länder mit einem attraktiveren und vollständigeren übertragbaren Ausblick auf andere europäische Regionen in der Zukunft.

Wir glauben, dass ein System der kollaborativen Ausbildung einen Unterschied machen kann

Im französischsprachigen Teil Belgiens wird die duale Ausbildung hauptsächlich von (sehr) kleinen Unternehmen mit einem hohen Anteil an Einzelunternehmern organisiert. Darüber hinaus ist die Arbeitslosenquote hoch. Wir alle kennen die Regel: Eine hohe Arbeitslosigkeit führt zu einem Anstieg der Qualifikationen, nach denen Arbeitgeber suchen. Dies hat hauptsächlich zwei Gründe: (1) eine größere Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, (2) Arbeitgeber, die versuchen, das Einstellungsrisiko zu verringern. Das letztere Problem ist sowohl ein Hindernis als auch eine Chance für die Durchführung von kollaborativen Schulungen. Ein Hindernis, weil Arbeitgeber, die Auszubildende einstellen, möglicherweise nicht möchten, dass Jugendliche Teil ihrer dualen Ausbildung in einem anderen Unternehmen sind... wo sie möglicherweise eingestellt werden. Eine Chance, denn in der zweiten Firma sind Jugendliche direkt „arbeitsbereit“. Wenn Jugendliche in die erste Firma zurückkehren, ist es für diese Firma noch besser.

In Italien wurde 2015 auf nationaler Basis eine ehrgeizige Reform der dualen Ausbildung eingeleitet. Die größte Herausforderung besteht darin, Kooperationspartnerschaften zwischen Berufsbildung und Wirtschaft zu schaffen, die positive Veränderungen in der unternehmerischen Denkweise hervorrufen und Unternehmen für WBL-Erfahrungen für Lernende öffnen. Innovationen, die von CTNs gegeben werden, könnten den Weg zum Experimentieren ebnen, und die Rolle von Sozialpartnern wie der Gewerkschaft von Industrie, Sozialgewerbe und Berufsbildungspolitikern sowie Berufsbildungsanbietern und Anbietern allgemeiner Bildung könnte eine wichtige und entscheidende Rolle bei der langfristigen Herbeiführung struktureller Veränderungen spielen.

Die wichtigsten Herausforderungen zu diesem Zeitpunkt

Die Umsetzung der Pilotprojekte setzt voraus, dass die beteiligten Partner ein gutes Verständnis für die Funktionsweise des deutschen und des österreichischen Modells haben. Die Coach-Partner müssen auch ein gutes Verständnis für die Bedürfnisse der Pilot-Partner und des Ausbildungssystems in ihren Ländern haben, um sie führen zu können. Innerhalb eines Systems zu arbeiten, es zu verstehen und es anderen Menschen mit der Perspektive der Umsetzung seiner Prinzipien zu erklären, ist nicht dasselbe. CoTraiN ist kein Copy-Paste-Projekt. Kontexte, rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen für die doppelte Ausbildung, Interessengruppen, wirtschaftliche Strukturen... sind in allen Ländern

unterschiedlich. All dies erschwert die Pilotprojekte und das Coaching, bereichert aber gleichzeitig die Methodik, die die CoTraiN-Partner entwickeln werden.

Die CoTraiN-Methodik

Um eine übertragbare Methodik zur Erstellung kollaborativer Netzwerke anzubieten, basiert CoTraiN auf Aktionsforschung, in der das SWOT-Tool eine zentrale Position einnimmt. Der SWOT ist eine dynamische Matrix, die interne Probleme als Stärken und Schwächen und externe Probleme als Chancen und Bedrohungen identifiziert. In diesen vier Zeiträumen identifizieren die Partner Parameter, die ein besseres Verständnis des Systems ihres Landes ermöglichen, wobei der Machbarkeit der Piloten und den Voraussetzungen für Nachhaltigkeit besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Beispielsweise sind die oben genannten Elemente als Chance oder Barriere Elemente der SWOTs; Der belgische Rechtsrahmen (französischsprachiger Teil) passt schließlich zum Projekt in seiner Pilotphase. Für den italienischen Partner ist es schwieriger. In Italien gibt es eine verbindlichere Gesetzgebung in Bezug auf die Lehrlingsausbildung, die beispielsweise von Unternehmen eher als De-facto-Arbeitsvertrag als als Ausbildungszeit für Lehrlinge angesehen wird. Die verschiedenen Schritte unserer Aktionsforschung sind diejenigen, die normalerweise in dieser Art von Projekt zu finden sind: Diagnostizieren, Planen von Maßnahmen, Ergreifen von Maßnahmen, Bewerten, Spezifizieren von Erkenntnissen.

Die wichtigsten CoTraiN-Produktionen und die Agenda

Ein Methodikleitfaden mit einem didaktischen Video sind die wichtigsten Ergebnisse, die die Partner produzieren werden. Sie werden das Coaching und die Pilotimplementierungen widerspiegeln und ihre Ergebnisse und unsere Schlussfolgerungen mit Berufsbildungsfachleuten, Unternehmen, Sozialpartnern und politischen Entscheidungsträgern teilen, die sich der Herausforderung stellen möchten, kollaborative Schulungsnetzwerke aufzubauen. Das didaktische Video richtet sich auch an Jugendliche. CoTraiN-Partner haben sich für einen Peer-to-Peer-Ansatz entschieden: Unternehmen wenden sich an Unternehmen, Auszubildende sprechen mit Auszubildenden, Ausbilder werden Ausbilder ansprechen... Dies ist eine sehr effektive Methode, um die Ergebnisse eines Projekts zu unterstreichen. Bei einem 36-monatigen Projekt ist es keine leichte Herausforderung: Wir müssen die Ergebnisse konstruieren und gleichzeitig zusammenarbeiten.

Die Partner müssen immer bedenken, dass wir zusammenarbeiten, um die Pilotprojekte (zu unterstützen) und eine übertragbare Methodik zu erstellen, die in zwei Formaten verfügbar ist. Der Leitfaden und das Video können kostenlos heruntergeladen werden.

Wir werden auch zwei kurze Videoclips im Internet senden. Einer wird den Arbeitgebern das Wort geben und der andere den Jugendlichen, die jeweils mit Gleichaltrigen sprechen.

Die drei belgischen Partner werden im Frühjahr 2019 eine Abschlusskonferenz organisieren.

Dieser Newsletter bietet Ihnen die Möglichkeit, den Fortschritt des Projekts Schritt für Schritt bis zu seiner endgültigen Erreichung zu verfolgen.

Der nächste Schritt

Während des Schreibens dieses ersten Cotrain-Newsletters bereiten sich die Partner auf eine fünftägige Schulung in Deutschland vor. Diese Schulung zielt auch darauf ab, einen Entwurf der zur Durchführung der Pilotprojekte erforderlichen Instrumente zu erstellen (es wird eine aktive Schulung sein). Die Coaching-Partner werden sowohl das deutsche als auch das österreichische Kollaborationssystem ausführlich erläutern, wobei das erste auf Unternehmen und das zweite auf Zentren basiert. Die BiBB wird sich den Trainern anschließen, um ihre bekannte Expertise in der Berufsausbildung zu teilen. Italienische und belgische Partner werden auch ihre Systeme erläutern. Wir werden alle zusammenarbeiten, um die Tools zu ermitteln, die für den Start der Pilotprojekte erforderlich sind.

Die Trainingsagenda ist ambitioniert:

- Was sind die wichtigsten Modelle für kollaboratives Training (CT) zwischen Unternehmen und auch auf nationaler Ebene (z. B. spezifisches Netzwerk in Deutschland)?
- Was ist CT-spezifisch in Bezug auf Doppelverträge, Konventionen zwischen Unternehmen?
- Wie werden bestimmte Verpflichtungen aufgeteilt (Versicherung, Vergeltung, Schulungsweg... Probleme)?
- Wie funktioniert die Bewertung? Welche Rolle spielen die Stakeholder: Schulungszentren, Tutoren, Kammern, Sozialpartner, politische Entscheidungsträger, Verwaltung..
- Was sind die Qualitätskriterien? wie man Hindernisse beseitigt und Hebel verstärkt... auch unter Berücksichtigung von Fragen der Denkweise;
- usw.

All dies und noch viel mehr ist Teil des Programms, einschließlich Studienbesuchen in der Maas Profile GmbH (einem auf internationaler Ebene tätigen lokalen Unternehmen) sowie Treffen von Experten der BiBB, der IG Metall und eines lokalen Netzwerks für kollaborative Schulungen. Die Trainer teilen, erhalten aber auch viele Informationen, auf die sie reagieren und Ratschläge geben können.

Der zweite CoTrain-Newsletter gibt Ihnen im Herbst 2017 Feedback dazu.



Die Partnerschaft

Die CEPAG, Centre d'Education Populaire André Genot, ist eine anerkannte Weiterbildungsorganisation, die eine Trainings- und Animationsdynamik für die Öffentlichkeit der Arbeiterklasse entwickelt und 9 förderierte regionale Strukturen koordiniert. Es entwickelt auch die internationale Zusammenarbeit, insbesondere im französischsprachigen Afrika.

Die CEPAG befasst sich mit verschiedenen Themen in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung, Kultur, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, Wirtschaft, Umschulung von Zellen, Umwelt, Mobilität, Nichtdiskriminierung, öffentliche Dienstleistungen, Staatsbürgerschaft...

Die Organisation veröffentlicht Analysen, Studien und Broschüren, organisiert Debatten, Konferenzen und Kommunikationskampagnen, organisiert gemeinsam mit der Freien Universität Brüssel ein Zertifikat und leitet und produziert Videos, die im öffentlichen Fernsehsender sowie auf Youtube (CEPAG TV and Regards) ausgestrahlt werden Emissionen TV).

Die CEPAG koordiniert das CoTrain-Projekt, insbesondere die Aktionsforschung, und hilft bei der Koordinierung der Piloten in Belgien.

Das ÖIBF ist ein außeruniversitäres Forschungsinstitut. Die Mission von öibf ist es, qualitativ hochwertige Forschung und Entwicklung durchzuführen, um Aktivitäten und Strategien im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung (VET) zu unterstützen und zu fördern. In seiner Arbeit konzentriert es sich insbesondere auf Innovationen in der Bildung und die Wechselbeziehung von Bildung und Arbeitsmarkt. öibf ist national und international aktiv und erbringt Dienstleistungen für verschiedene Organisationen in Österreich und Europa.

Öibf verfügt über 40 Jahre Forschungserfahrung in den Bereichen Berufsbildung und betriebliche Ausbildung, insbesondere im Zusammenhang mit der Ausbildung von Auszubildenden. Das Institut hat zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte zu verschiedenen Aspekten der praxisorientierten betrieblichen Ausbildung durchgeführt. z.B. zu folgenden Themen:

- Formen des Lehrens und Lernens in der Berufsbildung
- Qualität in der Berufsbildung
- Trainieren Sie den Trainer
- Mangel an Ausbildungsplätzen und Fachkräftemangel
- Entwicklung und Prognose des Lehrlingsmarktes
- Qualifikationsbedarf von Unternehmen und Qualifikationsprofile junger Menschen, die an betrieblicher Ausbildung interessiert sind
- Übergang von der Schule zur betrieblichen Ausbildung.

Die Projekte reichen von qualitativen und quantitativen Analysen über System- und Wirkungsanalysen, Überwachung und Bewertung bis hin zur Entwicklung von Lehrplänen, Methoden und Maßnahmen im Bereich der Berufsbildung. Insbesondere im Rahmen internationaler Projekte (ERASMUS +, LLL, LdV, ESF) koordinierte Öibf die Entwicklung von Modellen, Handbüchern, Richtlinien und Toolboxes sowie neue Maßnahmen wie Peer Reviews in der Berufsbildung.

Im Rahmen des Projekts fungiert das öibf als Coaching-Partner für die Pilotländer und bringt seine Expertise in den rechtlichen, organisatorischen und finanziellen Rahmen von Ausbildungsverbänden ein.

INAB ist eine 100% ige Tochtergesellschaft der bfw-Gruppe. Die bfw Gruppe ist mit ca. 1.800 Mitarbeiter gehören zu den führenden Anbietern von Aus- und Weiterbildung in Deutschland, die vom deutschen Gewerkschaftsbund DGB unterstützt werden. Als anerkannter gemeinnütziger Anbieter beruflicher Aus- und Weiterbildung engagiert sich die bfw-Gruppe seit mehr als 60 Jahren für die Sicherung nachhaltiger Arbeitsplätze sowie für die Deckung des beruflichen Bedarfs durch Ausbildung, Beratung und Vermittlung. Das ebenfalls bundesweit tätige Unternehmen für Ausbildung und Beschäftigung des Unternehmens bfw mbH gehört seit 1990 zur bfw-Gruppe. Das Tochterunternehmen ist auf Dienstleistungen zu den Bildungsthemen Übergang von der Schule zur Arbeit, Arbeitsvorbereitung und Berufsausbildung spezialisiert. Hauptzielgruppen von inab sind Jugendliche bis 25 Jahre, Migranten und Flüchtlinge sowie Personen, die an Schulungen für diese jungen Menschen beteiligt sind.

Clemens Körte vertritt inab in der Partnerschaft, gibt Beiträge zum dualen System in Deutschland und zu damit verbundenen praktischen Fragen und bringt einen Coaching-Experten für die Erstellung von CTN mit.

CENTOFORM wurde 2001 gegründet und ist ein Berufs- und Ausbildungszentrum (VET) für Erwachsenen- / Weiterbildung in zwei italienischen Regionen: Emilia Romagna im Norden und Apulien im Süden.

Centoform entwirft und verwaltet Schulungsprogramme für Arbeitslose und Angestellte, die an ESF-Regionalfonds und interprofessionellen Fonds arbeiten. Wir bieten seit 2013 postsekundäre Schulungen mit 30% des Work Based Learning (WBL) zu mechanischen Themen durch IFTS-Kurse EQF4 (postsekundäre Ebene) an, die an Universitäten durchgeführt werden.

Wir beschäftigen uns mit Lehrstellen für junge Menschen und anderen Formen der betrieblichen Ausbildung. Im Zeitraum 2007-2016 waren insgesamt 2.168 Auszubildende und 425 Auszubildende beteiligt, und mehr als 1.500 Unternehmen wurden kontaktiert, um eine positive Übereinstimmung mit der Beschäftigung zu erzielen.

Unser Interesse am Erasmus CoTraiN-Projekt zeigt sich in der Innovationskraft der in Leuchtturmländern wie Deutschland und Österreich implementierten Praxis von Collaborative Training Networks. Für Italien ist es eine herausfordernde Praxis, untersucht, durch experimentelle CTNs getestet und auf politischer und unternehmerischer Ebene verbreitet zu werden. In Italien ist die unternehmerische Denkweise das Hauptmerkmal, das angegangen werden muss, um eine solche neue Perspektive auf die Mobilität von Praktikanten und Auszubildenden für die Entwicklung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und neue Horizonte für die Beschäftigungspolitik zu begrüßen.

Wir werden von unserer regionalen Berufsbildungsbehörde unterstützt, die bereit ist, Innovationen in der Berufsbildung durchzuführen, die sich aus den Ergebnissen und Ergebnissen von CoTraiN ergeben.

Seit 2016 sind wir offizielles Mitglied der EAfA - European Alliance for Apprenticeships.

IFAPME ist eine regionale öffentliche Einrichtung für Lehrlingsausbildung, Ausbildung zum Unternehmertum und kontinuierliche Weiterbildung für KMU in der französischen Gemeinschaft in Belgien.

Das IFAPME-Netzwerk besteht aus einer zentralen Verwaltung und dezentralen Einheiten, die sich in Schulungszentren (oder in sehr geschlossenen Räumlichkeiten) in ganz Wallonien befinden (8 Schulungszentren - 15 Standorte).

Seine Hauptaufgaben sind:

- Organisation und Förderung der Ausbildung und des Unternehmertums sowie der Ausbildung für Selbstständige und kleine Unternehmen;
- Ermittlung des Lehrlingsausbildungsbedarfs und Koordinierung der Bediener, um die Reaktion auf diesen Bedarf zu optimieren;
- Genehmigung, Koordinierung und Subventionierung von Kursen, die von den Schulungszentren organisiert werden, und Sicherstellung der Bildungsbewertung;
- Beobachten Sie den Fortschritt der praktischen Ausbildung in einem Unternehmen.
- Organisation und Förderung der Bildungsentwicklung und Entwicklung methodischer Instrumente;
- ?...

IFAPME verfügt über mehr als 100 Jahre Erfahrung in der Berufsausbildung und für das Jahr 2015-2016 beschäftigen wir uns mit:

- 4.341 Auszubildende;
- 12.262 Personen, die an Schulungen zum Unternehmertum beteiligt sind;
- mehr als 9.600 Unternehmen;
- 3.071 Trainer (berufstätig);
- Fast 200 verschiedene Berufe und viele Branchen.

IFAPME und insbesondere das Mons-Borinage-Center (MBC) Training Center sind am CoTrain-Projekt beteiligt und werden einen der drei lokalen CTN-Piloten bauen.

Das CEFA von Court-St. Etienne ist ein Zentrum für Bildung und Bildung im Bereich der beruflichen Bildung. Es befindet sich in der Region Brabant Wallon, nicht weit von Brüssel entfernt. Es bietet rund 500 Schülern eine Teilzeitausbildung in der Schule und eine Teilzeitausbildung in Unternehmen.

Das CEFA ist in folgenden Bereichen aktiv:

- Zimmerei,
- Gebäude,
- Restauration und Hotel (Horeca),
- Metall,
- Heilung,
- Schreibtisch,
- Verkauf,

- Service für Menschen.

Je nach angestrebtem Beruf organisiert die CEFA vom 5. bis zum 7. Schuljahr eine Ausbildung im Sekundarbereich.

Die CEFA:

- hat ein starkes Netzwerk von Unternehmen aufgebaut,
- Zusammenarbeit mit gemeinsamen Gremien,
- Organisiert individuelle Anleitung und Überwachung,
- Förderung der sektoralen Dual-Traing-Verträge (CAI),
- Beinhaltet Schulungspläne und monatliche Bewertungen.
- Ermöglicht den Zugang zu neuen Technologien...

Das CEFA wird in drei seiner Berufsbereiche ein Pilotprojekt für die gemeinsame Ausbildung entwickeln, das direkt mit den Instrumenten zusammenarbeitet, die das Projekt als Teil der Methodik entwickeln soll.



Weitere Infos

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Webseite

Möchten Sie den CoTrain-Newsletter erhalten?

Bitte senden Sie eine E-Mail an cotrain@cepag.be mit der Angabe "Ja, ich möchte den CoTrainNewsletter erhalten".

Lust auf Fragen?

Bitte senden Sie eine E-Mail an cotrain@cepag.be und stellen Sie Ihre Frage (n). Wir werden in Kürze antworten.

Für weitere Informationen über unsere Partner oder um sie zu kontaktieren:

- Österreich - öibf: CoTrain-Webseite mit Informationen in Englisch und Deutsch
- Belgien - IFAPME: Kontakt: info@ifapme.be – meline.wilmart@ifapme.be
- Belgien - CEFA of Court St. Etienne: Kontakt: ec.cefa.court@skynet.be
- Deutschland - INAB: Kontakt: koerte.clemens@inab-jugend.de . Herr Koerte wird binnen kurzer Zeit antworten
- Italien - CENTOFORM: CoTrain-Webseite mit Informationen in Italienisch und Englisch.

