

BRIDGES

Improving Work-based Learning Through Employer links

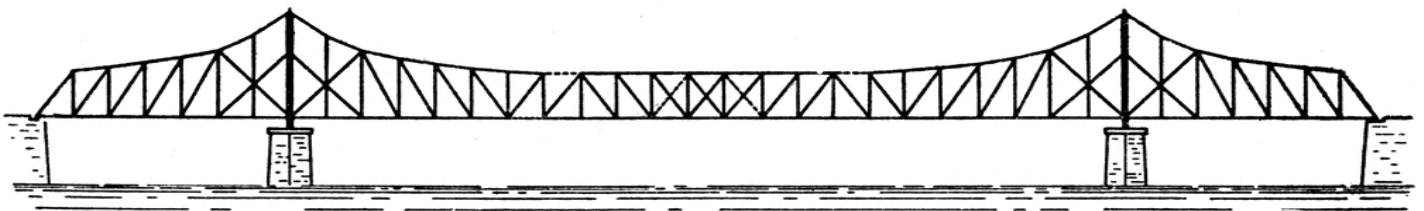
BRIDGES?

BRIDGES WBL- Improving work-based learning through employer links

Project number: 2020- UK1 – UK01 – KA 2020 – 078809

O1 BRIDGES Employer Engagement Framework

entwickelt von: Mindshift Talent Advisory



Center for Social
Innovation



Centrum Wspierania
Edukacji
i Przedsiębiorczości



CDETb

**Info
def**

ib



With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| VORWORT | 2 |
| EINFÜHRUNG..... | 5 |
| LEISTUNGSVERSPRECHEN..... | 7 |
| ENGAGEMENT DER ARBEITGEBER..... | 8 |
| DER METHODISCHE RAHMEN | 14 |
| STUFE 1: AUFBAU VON BILDUNGSKAPAZITÄTEN | 17 |
| STUFE 2: MITGESTALTUNG VON LEHRPLÄNEN UND KARRIEREWEGEN | 22 |
| STUFE 3: FÜHREN UND VERNETZEN | 27 |
| STUFE 4: VERSTÄRKTE INTERNATIONALISIERUNG | 33 |
| TRENDS ZU WBL UND ARBEITGEBERENGAGEMENT | 40 |
| ABSCHLIESSENDE ÜBERLEGUNGEN | 46 |

Vorwort

Im aktuellen globalen Kontext komplexer wirtschaftlicher Herausforderungen, der Erholung der Industrie und der Entwicklung von Arbeitskräften wird der strategischen Notwendigkeit einer effektiven Einbindung von Arbeitgebern durch Anbieter von beruflicher Aus- und Weiterbildung (VET) immer mehr Aufmerksamkeit geschenkt. In dem Maße, in dem sich die Volkswirtschaften weltweit von den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie erholen, werden Qualifikationen und Berufsbildung eine zentrale Rolle in den Strategien zur wirtschaftlichen Erholung in ganz Europa spielen, da die Regierungen und die führenden Vertreter der Industrie das transformative Potenzial erkennen, das Berufsbildungsprogramme über regionale Zuständigkeitsbereiche hinweg bieten können. Die Zusammenarbeit und Mitgestaltung zwischen Industrie und Berufsbildungsanbietern wird sowohl für die Qualität der beruflichen und technischen Bildung als auch für die Sicherstellung der für die Arbeitswelt erforderlichen Qualifikationen künftiger Arbeitnehmer von entscheidender Bedeutung sein.

Daher ist es für Berufsbildungsanbieter unerlässlich, durch Zusammenarbeit, Ko-Innovation und Ko-Investition eine wirksame strategische Ausrichtung mit den Arbeitgebern aufzubauen und zu pflegen. Dies ist sowohl für die Qualität der Ausbildung als auch für die Sicherstellung, dass künftige Arbeitnehmer über die erforderlichen Kompetenzen für die Zukunft der Arbeit verfügen, entscheidend. Die Ermöglichung der Zusammenarbeit mit und über das Ökosystem des Arbeitgeberengagements wird eine differenzierte Lösung forcieren und liefern, die es ermöglicht, im Laufe der Zeit einen nachhaltigen Mehrwert zu schaffen. Die Zusammenarbeit muss von fragmentierten, isoliert arbeitenden Partnern zu kollaborativen Beziehungen über mehrere Kanäle und in großem Umfang übergehen.

Co-Innovation muss sich effektiv mit kritischen und neu entstehenden Bedürfnissen der Arbeitgeber befassen und die strategischen Ziele der Partnerschaft zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern erreichen. Die Fähigkeit zur Innovation ist für Arbeitgeber bei der Auswahl eines Berufsbildungsanbieters das wichtigste Kriterium, gefolgt von der Kapazität und den Fähigkeiten des Anbieters. Die Bereitschaft zu Investitionen ist ein Schlüsselkriterium für die Wahl eines Berufsbildungsanbieters durch die Arbeitgeber. Daher müssen die Investitionen zwischen den Partnern koordiniert

werden, um sicherzustellen, dass die Investitionen für die Ko-Innovation und die Erzielung strategischer Ergebnisse optimal ausgerichtet werden.

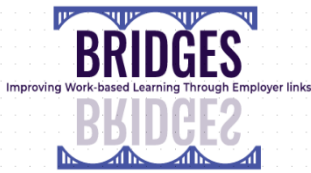
Eine kürzlich durchgeführte Studie der Europäischen Kommission kam zu dem Schluss, dass es in ganz Europa und insbesondere in den an BRIDGES teilnehmenden Ländern (Nordirland, England, Irland, Deutschland, Portugal, Spanien, Polen und Zypern) mehrere Faktoren gibt, die einer erfolgreichen Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Arbeitgebern im Wege stehen. Dazu gehören: der Mangel eines effektiven Dialogs zwischen Industrie, Berufsbildungsanbietern und Regierung, Kostenzwänge zur Unterstützung von Investitionen in der Berufsbildung, der Mangel an Informationen über die Vorteile der Berufsbildung und eine eingeschränkte Teilnahme aufgrund der geringeren Attraktivität der Berufsbildung im Vergleich zu alternativen Bildungswegen. Als Reaktion darauf haben die Partner von BRIDGES in diesem länderübergreifenden Projekt zusammengearbeitet, um strategische Erkenntnisse auszutauschen und einen maßgeschneiderten Rahmen, ein gemischtes Weiterbildungsprogramm und digitale Ressourcen zu entwickeln, um Berufsbildungsanbieter und Fachkräfte bei der Verbesserung des arbeitsplatzbasierten Lernens durch ein effektives Engagement der Arbeitgeber zu unterstützen.

Die BRIDGES-Partnerschaft präsentiert diesen methodischen Rahmen als Teil einer strategischen Partnerschaft für ein Berufsbildungsprojekt mit dem Titel "BRIDGES - Improving work-based learning through employers links". Dieses Projekt wird durch das Programm Erasmus+ finanziert und bietet einen maßgeschneiderten Rahmen, ein gemischtes Weiterbildungsprogramm und digitale Ressourcen zur Unterstützung von Berufsbildungsanbietern bei der Verbesserung des Angebots arbeitsplatz-basierten Lernens durch eine effektive Einbindung von Arbeitgebern und somit zur Förderung der Exzellenz und Attraktivität von Berufsbildung und Wegen des arbeitsplatz-basierten Lernens für wichtige Stakeholder. Das Projekt liefert einen kompakten Rahmen, um Berufsbildungsanbieter dabei zu unterstützen, den Wert einer strategischen, langfristigen und nachhaltigen Zusammenarbeit mit Arbeitgebern voll auszuschöpfen. Dies wird durch einen 4-stufigen Weg erreicht:

1. Aufbau von Bildungskapazitäten
2. Mitgestaltung von Lehrplänen und Karrierewegen
3. Führen und Vernetzen
4. Verstärkte Internationalisierung

Der BRIDGES-Employer EngagementFramework umfasst einen vierstufigen Weg für das Engagement von Arbeitgebern, wobei jede Stufe ein höheres Maß an Engagement und eine tiefere Integration von Arbeitgebern in die Aktivitäten von Berufsbildungsanbietern darstellt, um einen methodischen und praktischen strategischen und umsetzbaren Rahmen für das Engagement zu bieten. Bericht und Framework legen die Gründe für die Notwendigkeit dar, ein Ökosystem der Ko-Innovation, der Zusammenarbeit und der Ko-Investition zu befördern, um die Bedingungen zu schaffen, die ein wirksames Engagement der Arbeitgeber in der Berufsbildung unterstützen. Darüber hinaus stellt der Bericht fest, dass die Partner einen Weg für Innovation und Wachstum ebnen und dazu beitragen müssen, die Kapazitäten und Fähigkeiten von Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern zu verbessern. Schließlich wird in dem Bericht festgestellt, dass die Berufsbildungsanbieter eine sinnvolle Strategie für Arbeitgeberpartner als strategisches Kernstück entwickeln müssen, die durch Führungskapazitäten, Fähigkeiten und Fachwissen unterstützt wird, um ein wirksames Engagement der Arbeitgeber zu erreichen.

Aidan Sloane, Interim Director of Development & Infrastructure – Belfast Met



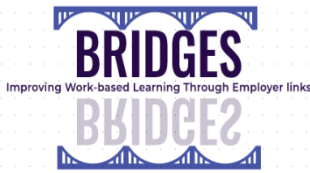
Einführung

Dieser methodische Framework wurde im Rahmen einer strategischen Partnerschaft für die Berufsbildung (VET) mit dem Titel "BRIDGES - Improving work-based learning through employers links" entwickelt. Das vom Programm Erasmus+ finanzierte Projekt zielt darauf ab, einen maßgeschneiderten Rahmen, ein gemischtes Weiterbildungsprogramm und digitale Ressourcen zur Verfügung zu stellen, um Berufsbildungsanbieter bei der Verbesserung des arbeitplatzbasierten Lernens (WBL) durch eine effektive Einbindung von Arbeitgebern zu unterstützen und so die Exzellenz und Attraktivität von Berufsbildung und WBL-Ausbildungswegen bei Arbeitgebern, jungen Menschen, ihren Familien und der Gesellschaft zu fördern.

Um diesen Framework zu entwerfen und entwickeln, haben alle Organisationen – Belfast Metropolitan College (Northern Ireland), the City Of Dublin Education And Training Board (Ireland), Internationaler Bund (Germany), Mindshift Talent Advisory (Portugal), Evolve Global Solutions (England), Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formacion (Spain), Center for Social Innovation (Cyprus), und Stowarzyszenie Centrum Wspierania Edukacji i Przedsiębiorczosci (Poland) – eng mit ihren lokalen Expertengruppen (z.B. Berufsbildungsmanager und -fachleute, Arbeitgeber, assoziierte Partner, relevante Stakeholder und Mitarbeiter der Partner) zusammengearbeitet, um eine Bestandsaufnahme der bestehenden Methoden durchzuführen.

Wir haben nach den besten Beispielen für die Einbindung von Arbeitgebern gesucht, um Modelle und Praktiken, Herausforderungen, Chancen, Erfolgsfaktoren und nationale Trends zu ermitteln und einen Beitrag zur Definition von Qualitätsfaktoren zu leisten, die bei der Einbindung von Arbeitgebern berücksichtigt werden sollten. In allen acht Zielländern gibt es mehrere nützliche Beispiele - der BRIDGES-Employer Engagement Framework vergleicht speziell eine Reihe lokaler Beispiele¹, stützt sich auf diese und fasst sie zusammen, um einen kompakten Rahmen zu schaffen, der Berufsbildungsanbieter dabei unterstützt, den Wert einer strategischen,

¹ Northern Ireland Work Based Learning Strategic Working Group (North Ireland); Further Education & Training in Health Care in the Dublin region (Ireland); Pre-Vocational Training (Germany); ATEC – Training Academy (Portugal); Hertford Regional College – Modern Construction (England); NH Hotels (Spain); Human Resource Development Authority (Cyprus); Danmar Computers (Poland)



langfristigen und nachhaltigen Zusammenarbeit mit Arbeitgebern voll auszuschöpfen. Dies geschieht über einen 4-stufigen Weg.

Dieser Framework geht somit auf die Bedürfnisse der Partnerorganisationen ein und stellt ein Arbeitsmodell für ein effektives Arbeitgeberengagement sowie Strategien zur Förderung und Aufrechterhaltung einer dauerhaften Win-Win-Kooperation zwischen Berufsbildung und Wirtschaft vor. Er soll den Berufsbildungsanbietern helfen, wirksame interne Regeln und Agenden für das Engagement der Arbeitgeber zu entwickeln. Um dieses Ziel zu erreichen, ist es von entscheidender Bedeutung, Berufsbildungsmanager und -fachleute mit Kompetenzen in folgenden Bereichen auszustatten: Förderung des Engagements der Arbeitgeber; Leitung und Pflege von Beziehungen zu Arbeitgebern; und Aufbau einer nachhaltigen Zusammenarbeit.

Der BRIDGES Employer Engagement Framework praktische Anleitung für dessen Einführung, Beispiele lokaler Modelle/Praktiken der Einbeziehung von Arbeitgebern und Erfolgsfaktoren für jede der vier Stufen:

1. Aufbau von Bildungskapazitäten
2. Mitgestaltung von Lehrplänen und Karrierewegen
3. Führen und Vernetzen
4. Verstärkte Internationalisierung

Er richtet sich zwar an die Arbeitgeber in der beruflichen Bildung, ist aber auch für andere Bildungsakteure - technische Bildung, Schulbildung, Erwachsenenbildung, Hochschulbildung -, Arbeitsverwaltungen und andere Stakeholder, wie beispielsweise die Sozialpartner relevant.

LEISTUNGSVERSPRECHEN

Das nachstehende² Leistungsversprechen des BRIDGES Employer Engagement Framework beabsichtigt, diesen Rahmen für Berufsbildungsanbieter und alle Stakeholder attraktiv zu machen. Es berücksichtigt ihr Profil - die angestrebten Wünsche, die latenten Bedürfnisse und die Ängste vor Veränderungen. Es bietet eine Wertkarte des Frameworks mit seinen Vorteilen, Funktionen und Implementierungserfahrungen.

| EMPLOYER ENGAGEMENT FRAMEWORK | | BERUFSBILDUNGSANBIETER | |
|--|--|--|--|
| <p>VORTEILE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effektive Rekrutierung und Einbindung von Arbeitgebern in die Berufsbildung • Einbindung von Arbeitgebern in verschiedene Aktivitäten: Gestaltung von Lehrplänen, Unterstützung von Aktivitäten im Klassen-zimmer, Bereitstellung von WBL-Aktivitäten für Lernende • Nachhaltige Zusammenarbeit mit Arbeitgebern • Nutzen der Ressourcen der Arbeitgeber • Arbeitskräfte mit den von den Arbeitgebern benötigten Fähigkeiten <p>MERKMALE</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4-stufiger Employer Engagement Framework für Berufsbildungsanbieter • Gemischtes Weiterbildungsprogramm für Berufsbildungs-fachleute zur effektiven Einbindung von Arbeitgebern • Digitale Lernressourcen | <p>ERFAHRUNGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Wissen von Berufsbildungsmanagern und -fachleuten über das Engagement von Arbeitgebern wird verbessert. • Lernenden sind besser auf das Arbeitsleben vorbereitet • Lernende werden im WBL-Kontext besser unterstützt • Neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Arbeitgebern werden geschaffen • Langfristige Beziehungen für alle Beteiligten werden kultiviert • Eine wirksame Kommunikation zwischen allen Beteiligten wird aufgebaut • Die Exzellenz und Attraktivität von WBL und Berufsbildung wird unter den Beteiligten gefördert • Die Verbindungen und die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern und ihren | <p>WÜNSCHE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effektive Rekrutierung und Einbeziehung von Arbeitgebern in die Berufsbildung • Einbindung von Arbeitgebern als Kernfunktion in der Berufsbildung festlegen • Verteilung der Verantwortung für WBL auf Berufsbildungsanbieter, Arbeitgeber und lokale Partner • die auf dem lokalen Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen zur Verfügung stellen • Berufsbildungsanbieter sollten als Spezialisten für die Einbindung von Arbeitgebern angesehen werden • Steigerung des Bewusstseins für Berufsbildung und WBL als attraktiven Weg zu Bildung und Beschäftigungsfähigkeit • Schaffung einer Grundlage für ein breiteres nationales und internationales Engagement und Zusammenarbeit <p>BEDARFE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verständnis für die Bedürfnisse der lokalen/regionalen Arbeitgeber in Bezug auf ihr Personal und Trends • Schaffung eines Rahmens für die Einbindung von Arbeitgebern, um das Wissen und die Kapazitäten von Berufsbildungsmanagern und -fachleuten auszubauen | <p>ÄNGSTE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unzureichendes Verständnis für die Bedürfnisse der Arbeitgeber • Die Ziele des Employer Engagement Framework sind unklar und/oder nicht messbar • Rahmen nicht an nationale Gegebenheiten angepasst • Mangelnde Einbeziehung von Berufsbildungspersonal • Mangelnde Beteiligung der Arbeitgeber • Geringe Professionalität der beteiligten Partner • Geringes Engagement der beteiligten Partner • Unzureichende Rahmenbewertung/ • Verwaltung • Mangel an Budget oder Zeit für die Durchführung von Aktivitäten • Unzureichende Ressourcen für die Zielgruppen |

² Adapted from www.peterjthomson.com/2013/11/value-proposition-canvas [retrieved 01.07.2021]

| | | | |
|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Community of practice for discussing topics on employer engagement in VET | <p>Netzwerken werden gestärkt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgeber können sich auf unterschiedliche Weise an der Berufsbildung beteiligen | <ul style="list-style-type: none"> • Ausbildung und Unterstützung von Berufsbildungspersonal als Spezialisten für das Engagement von Arbeitgebern • Entwicklung spezifischer Engagement-Aktivitäten zur Unterstützung von Berufsbildungsmanagern und -fachleuten • Aufbau und Pflege von Arbeitgeberbeziehungen • Unterstützung des Engagements von Arbeitgebern in der Berufsbildung und bei der Aufnahme von WBL • Übergang von einem individuellen Arbeitgeberansatz zu einer lokalen/regionalen Strategie | <ul style="list-style-type: none"> • Mangel an einem effektiven Dialog zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern |
|---|---|--|---|

ENGAGEMENT DER ARBEITGEBER

Die Partner von BRIDGES haben erkannt, dass ein starkes Engagement der Arbeitgeber im heutigen Wirtschaftsklima von entscheidender Bedeutung ist. Die derzeitige COVID-19-Pandemie, der langsame wirtschaftliche Aufschwung, der rasche technologische Wandel, die sich abzeichnende Diskrepanz zwischen den Bedürfnissen der Arbeitgeber und den Qualifikationen der Arbeitnehmer usw. machen Partnerschaften zwischen Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen zu einem entscheidenden Faktor. Es ist jedoch ein langer Weg, solche Beziehungen aufzubauen und ihr Gedeihen zu gewährleisten.

Die Einbindung von Arbeitgebern ist mehr als die Einberufung von Arbeitgebern, die sich in regelmäßigen Abständen mit Vertretern der Berufsbildung treffen, oder ein einmaliges Projekt zur Vertragsausbildung mit einem einzelnen Arbeitgeber, obwohl beide Aktivitäten für Arbeitgeber, Berufsbildungsanbieter und Lernende wertvoll sein können. Diese Aktivitäten sind notwendig, aber begrenzt, wenn das Ziel die Entwicklung von Lehrplänen, Ausbildungswegen, Qualifikationen und Zeugnissen ist, die sich an den realen Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientieren und sowohl für die Lernenden in der beruflichen Bildung als auch für die Arbeitgeber zu einer erfolgreichen beruflichen Eingliederung führen. Um dies zu erreichen, müssen sich die Berufsbildungsexperten weiterbilden und einen aktiveren Ansatz in der Beziehung zu den Arbeitgebern wählen.

Aktiv auf die Arbeitgeber als strategische Partner zuzugehen bedeutet, über den unmittelbaren Bedarf eines Berufsbildungsangebots hinauszuschauen und nach Möglichkeiten zu suchen, die Wettbewerbsfähigkeit lokaler Arbeitgeber oder Branchen zu verbessern. Dies bedeutet, den Arbeitgebern die Vorteile von WBL über einen längeren Zeitraum in einer Weise zu erläutern, die durch die Zusammenarbeit im beiderseitigen Interesse Vertrauen und fortlaufende Möglichkeiten schafft und zu beiderseitig erfolgreichen Ergebnissen führt. Dies erfordert eine Kommunikation mit einer "zuhörenden" statt einer "fragenden" Haltung, d. h. weniger "Wie könnten Sie uns helfen?" und mehr "Was sind Ihre Bedürfnisse? Wie können wir Ihnen bei der Bewältigung Ihrer Herausforderungen helfen?"

Um die Kontexte der teilnehmenden Länder besser zu verstehen und einen maßgeschneiderten BRIDGES-Employers Framework zu erstellen, wurde eine Mapping-Umfrage durchgeführt, an der insgesamt 43 Mitglieder der lokalen Expertengruppen teilnahmen, um eine Außenperspektive zu erhalten und wichtige Beiträge zu drei Schlüsseldimensionen eines effektiven Arbeitgeberengagements zu sammeln:

1 **Möglichkeiten**

Warum sollten Arbeitgeber Berufsbildungsanbieter und arbeitsplatzbasiertes Lernen (WBL) unterstützen?

Die Vorteile von WBL für die Berufsbildungsgemeinschaft sind allgemein bekannt, dennoch gibt es weniger Untersuchungen, die sich darauf konzentrieren, warum Arbeitgeber WBL unterstützen sollten. Während einige Arbeitgeber den Mehrwert von WBL erkennen, tun dies andere nicht, was darauf hindeutet, dass mehr getan werden muss, um diese Vorteile aufzuzeigen. Laut unserer Expertenbefragung bringt jede Zusammenarbeit zwischen Berufsbildung und Wirtschaft zweifellos folgende Vorteile für die Arbeitgeber mit sich:

- **Rekrutierungsstrategie** - es besteht ein breiter Konsens darüber, dass WBL Arbeitgebern die Möglichkeit bietet, potenzielle neue Talente zu identifizieren oder künftige Mitarbeiter vor ihrer Einstellung gut kennenzulernen, was zur Einführung eines HR-Matching-Systems beiträgt

- **Personalentwicklung** - WBL fördert die berufliche Entwicklung, da Mitarbeiter die Möglichkeit erhalten, ein weniger erfahrenes Teammitglied zu betreuen; dies bringt zusätzliche Vorteile in Bezug auf die Motivation und das Wohlbefinden der Mitarbeiter
- **Antizipation und Abgleich von Qualifikationen** - durch die Teilnahme an WBL-Programmen können Unternehmen ihre eigenen Talententwicklungsstrategien einbeziehen, indem sie ihren derzeitigen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich weiterzubilden und umzuschulen, wobei sichergestellt wird, dass die Kompetenzen auf ihre spezifischen Branchen- und Markterfordernisse abgestimmt sind
- **Maßnahmen zur Erreichung der Ziele 4 und 8 für nachhaltige Entwicklung** - die Agenda 2030 fordert alle Unternehmen auf, einen Beitrag zu leisten, und WBL trägt dazu bei, eine integrative und gerechte Qualitätsbildung zu gewährleisten und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle zu fördern (Ziel 4) sowie ein nachhaltiges, integratives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern (Ziel 8).
- **Unternehmerische Verantwortung** - durch WBL können Arbeitgeber die regionalen Arbeitskräfte und das lokale Geschäftsklima stärken und ihrer Branche und Gemeinschaft etwas zurückgeben.
- **Technologische Entwicklung** - WBL bietet Zugang zu neuem Denken, Forschung, Ideen und Technologie und ermutigt Unternehmen, Innovationen und neue Prozesse zu integrieren
- **Generationsübergreifende Belegschaft** - WBL trägt zum Aufbau eines generationsübergreifenden Arbeitsplatzes bei, indem es die Struktur, Unterstützung und Ausbildung bietet, die die Menschen brauchen, um erfolgreich zu sein und in Teams zu arbeiten, die sich aus Personen zusammensetzen, die eine Vielfalt an Hintergründen, Perspektiven und innovativen Ideen mitbringen
- **Vernetzung** - durch den Aufbau fruchtbarer Beziehungen zu Berufsbildungsanbietern haben Unternehmen nicht nur die Möglichkeit, an anderen Projekten und Initiativen mitzuarbeiten, sondern auch als Referenzpunkt zu dienen
- **Arbeitgeber Markenzeichen** - WBL trägt dazu bei, die Wahrnehmung eines Unternehmens auf dem Markt zu verbessern und sich den Ruf eines

großartigen Arbeitsplatzes zu erwerben, da Arbeitnehmer Arbeitgebern, die ihnen Chancen bieten und in ihre Zukunft investieren, gegenüber loyaler sind

2 Herausforderungen

Welches sind die Haupthindernisse und -beschränkungen, mit denen die Arbeitgeber konfrontiert sind?

Trotz dieser Vorteile von WBL für Arbeitgeber gibt es weiterhin Herausforderungen. Bei der Bestandsaufnahme der verschiedenen Hindernisse und Zwänge, mit denen Arbeitgeber konfrontiert sind, stellten unsere Experten fest, dass die folgenden Hindernisse die Partnerschaften zwischen Berufsbildung und Unternehmen am häufigsten gefährden:

- Fehlen eines effektiven **Dialogs** zwischen Unternehmen, Berufsbildungsanbietern und Regierung sowie eines Verständnisses für die Möglichkeiten, Anforderungen und Formalitäten der WBL-Programme
- Mangel an **Zeit oder Interesse**, in die notwendigen Strukturen für WBL-Programme zu investieren
- **Vorurteile** über Teilnehmer (z. B. benachteiligte Lernende)
- Unterschiedliche **Erwartungen** hinsichtlich der Ergebnisse und des Nutzens für die beteiligten Parteien
- Mangel an verfügbarem und kompetentem **Personal** für die Betreuung und den Umgang mit Teilnehmern, die möglicherweise umfangreiche Unterstützung benötigen
- Veränderung der Organisationskultur und der **Arbeitspraktiken**
- Unzureichende Berücksichtigung der tatsächlichen **Bedürfnisse der Unternehmen** (z. B. unpassendes Profil, Mangel an Teilnehmern)
- **Geringere Attraktivität der Berufsbildung**, zumindest im Vergleich zu anderen Bildungswegen

3 Profil

Welche Eigenschaften sollten in einer Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen berücksichtigt werden?

Das Ausmaß, in dem diese Faktoren die Beteiligung von Arbeitgebern an WBL-Programmen beeinflussen oder nicht, ist unterschiedlich. Ungeachtet dessen können solche Herausforderungen überwunden und Wahrnehmungen verändert werden. Der Schlüssel für ein höheres Maß an Engagement und eine tiefere Integration der Arbeitgeber in das Berufsbildungsangebot liegt in der Pflege einer positiven Beziehung.

Vertrauen und Kommunikation sind die beiden grundlegenden Prinzipien für den Aufbau einer dauerhaften Geschäftsbeziehung. Durch die Förderung einer effektiven Kommunikation und einer vertrauensvollen Zusammenarbeit stellen die Berufsbildungsfachleute sicher, dass sich die Arbeitgeber stärker engagieren, um die berufliche Bildung auf sinnvolle Weise zu verbessern. Nach Ansicht unserer lokalen Expertengruppen prägen diese beiden Grundsätze die Philosophie jeder Beziehung zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen, die sich unter anderem in den folgenden Qualitäten widerspiegelt:

- **Commitment** - das Ausmaß, in dem jede beteiligte Partei glaubt und das Gefühl hat, dass die Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft es wert ist, Zeit und Energie in ihre Pflege und Aufrechterhaltung zu investieren
- **Umfassend** - das Ausmaß, in dem die Arbeitgeber an verschiedenen Aspekten und Aktivitäten beteiligt sind, die von der Erfassung des Arbeitsmarktbedarfs und der Karrierewege bis hin zur Lehrplangestaltung, der Vermittlung von WBL oder der Förderung der Internationalisierung reichen
- **Kontinuierlich** - eine langfristige Berufsbildungspartnerschaft wird aktiv aufgebaut und gepflegt, im Gegensatz zu einer isolierten, gelegentlichen oder kurzfristigen Partnerschaft, die auf aktuellen Bedürfnissen basiert
- **Empathisch** - sowohl Berufsbildungsanbieter als auch Arbeitgeber fühlen und handeln konstruktiv gegenüber dem anderen, weil sie positive Erwartungen an die Beziehung haben
- **Befähigend** - eine Beziehung, die Arbeitgeber herausfordert und motiviert, (Mit-)Führungsrollen bei der Entwicklung von Lehrplänen und anderen WBL-bezogenen Initiativen zu entwickeln und zu übernehmen

- **Strategisch** - Arbeitgeber werden im Zusammenhang mit spezifischen Plänen, Möglichkeiten und Zielen angesprochen und nicht nur punktuell, wenn der Berufsbildungsanbieter etwas braucht
- **Gegenseitigkeit** - sowohl Berufsbildungsanbieter als auch Arbeitgeber erbringen gegenseitig Leistungen, weil der jeweils andere in der Vergangenheit Leistungen erbracht hat oder dies in Zukunft erwartet wird
- **Rigoros** - das Ausmaß, in dem die Arbeitgeber substanziell und sinnvoll einbezogen werden, indem ein eingehender Dialog über z. B. spezifische Qualifikationen, langfristige Arbeitsmarktbedürfnisse und die Stärken und Schwächen von Berufsbildungsprogrammen bei der Erfüllung dieser Bedürfnisse gefördert wird
- **Rechtzeitigkeit** - potenzielle Geschäftspartner werden bereits zu Beginn eines Berufsbildungsprogramms angesprochen und nicht erst gegen Ende
- **Wertigkeit** - Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber lösen gemeinsam Probleme, treffen Entscheidungen und schaffen Werte, indem sie die Nachfrageseite (Arbeitgeber) mit der Angebotsseite (Berufsbildung) verbinden
- **Reichweite** - die Beziehungen zwischen Berufsbildung und Unternehmen sollten vielfältig sein und eine große Anzahl von Arbeitgebern einbeziehen, anstatt sich auf einige wenige der üblichen Partner zu verlassen

DER METHODISCHE RAHMEN

Die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern ist für Berufsbildungsanbieter von entscheidender Bedeutung - insbesondere bei dualen Ausbildungsprogrammen. Genauso wie die Arbeitgeber darauf angewiesen sind, dass die Berufsbildungsanbieter über Arbeitskräfte mit den richtigen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügen, sind die Berufsbildungsanbieter darauf angewiesen, dass die Arbeitgeber die richtigen Fähigkeiten vermitteln, relevante und aktuelle Lehrpläne erstellen und Lernende und Absolventen vermitteln. Dennoch ist keine dieser Funktionen so entscheidend wie die richtige Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen. Für die an BRIDGES teilnehmenden Organisationen bedeutet dies, dass sie mit den Arbeitgebern in einer Vielzahl von Umgebungen und Aktivitäten über einen längeren Zeitraum in einer Weise zusammenarbeiten müssen, die durch die Zusammenarbeit im beiderseitigen Interesse Vertrauen aufbaut und zu beiderseitig erfolgreichen Ergebnissen führt.

Die Einbeziehung von Arbeitgebern bringt in jeder Phase der Berufsbildungsprogramme eine Reihe von Vorteilen mit sich, insbesondere bei der Gestaltung und Umsetzung von WBL-Pfaden. Ein effizientes Engagement der Arbeitgeber ist auch im heutigen komplexen und sich verändernden globalen Kontext von entscheidender Bedeutung. Langsamer wirtschaftlicher Aufschwung, COVID-19-Pandemie, digitaler und grüner Wandel, höhere Qualifikationsanforderungen und Qualifikationsdefizite machen Partnerschaften zwischen Unternehmen und Berufsbildung noch wichtiger. Die Anbahnung solcher Beziehungen und die Gewährleistung ihres Erfolgs und ihrer Nachhaltigkeit sind jedoch alles andere als einfach.

Für den Erfolg von Berufsbildungsprogrammen ist es wichtig, die Art der vom Arbeitsmarkt geforderten Fähigkeiten und Berufe zu verstehen und die Lernenden gut auf hochwertige Qualifikationen in diesen Tätigkeitsbereichen vorzubereiten. Dies erfordert den Aufbau von Win-Win-Beziehungen zwischen Berufsbildung und Unternehmen. Die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern ist sowohl für die Qualität der Bildung als auch für die Sicherstellung, dass künftige Arbeitnehmer über die vom Arbeitsmarkt benötigten Qualifikationen verfügen, von großer Bedeutung.

Die Arbeitgeber als wirkungsvolle Partner anzusprechen bedeutet, über die unmittelbaren Bedürfnisse der Berufsbildungsanbieter und Lehrpläne hinauszuschauen und nach Wegen zu suchen, um lokale/regionale Arbeitgeber und/oder Branchen wettbewerbsfähig zu machen. Dies erfordert den Aufbau kontinuierlicher Möglichkeiten zur Problemlösung und zur Entwicklung von Lehrplänen. Um dies zu erreichen, müssen Berufsbildungsmanager und -fachleute einen aktiveren Ansatz verfolgen und hervorragende Leistungen bei der Einbeziehung von Arbeitgebern erbringen.

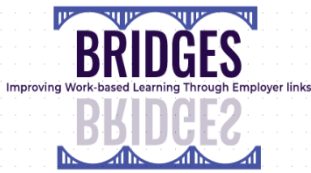
Der BRIDGES-Employers Engagement Framework umfasst einen vierstufigen Pfad für die Einbindung von Arbeitgebern, wobei jede Stufe einen höheren Grad der Einbindung und eine tiefere Integration von Arbeitgebern in die Aktivitäten von Berufsbildungsanbietern darstellt.



Abbildung 1: BRIDGES Employer Engagement Path

Dieser methodische Rahmen hilft dabei, die Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft - und die vielen Aktivitäten, die sie unterstützen - als einen kontinuierlichen Pfad von Ebenen und Aktionen des Engagements zu sehen. Die auf der ersten Ebene beschriebenen Aktivitäten sind wichtig, um eine vertrauensvolle und glaubwürdige Beziehung aufzubauen, und bilden daher die Grundlage für die Entwicklung weiterer Praktiken auf den folgenden Ebenen. Auf diesen höheren Ebenen wird das Engagement von Arbeitgebern immer zentraler für die Strategie der Berufsbildungsanbieter.

Im Folgenden wird jede der vier Ebenen des BRIDGES-Employers Engagement Framework detailliert beschrieben. Für jede Ebene wird ein einführender allgemeiner theoretischer Hintergrund mit relevanten Informationen



vorgestellt, die in jeder Beziehung zwischen Berufsbildung und Arbeitgeber verwendet werden können. Darüber hinaus wird für jede der vier Ebenen ein Beispiel pro Partnerland beschrieben, das spezifische bewährte Verfahren/Erfolgsfaktoren enthält, die bereits zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern in jedem am BRIDGES-Projekt teilnehmenden Land bestehen.

STUFE 1: AUFBAU VON BILDUNGSKAPAZITÄTEN



Beratung von Arbeitgebern über die Dynamik der Bedarfe der Arbeit und die Notwendigkeit, die Lehrpläne für die berufliche Bildung zu stärken und den Unterricht, den Erwerb von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie die Bewertung zu erleichtern, unterstützt durch technologiegestütztes Lernen

Auf dieser ersten Ebene des Engagements beginnen Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber eine neue Beziehung. Die Berufsbildungsanbieter nehmen Kontakt mit den Arbeitgebern auf, um deren Rekrutierungs- oder Ausbildungsbedarf, die für bestimmte Arbeitsplätze erforderlichen Kompetenzen und die Dynamik von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu verstehen. Ziel ist es, die Berufsbildungsprogramme zu stärken und eine angemessene Ausbildung und den Erwerb relevanter Kompetenzen zu gewährleisten, aber auch die Arbeitgeber aufzufordern, sie zu beraten, Ressourcen (z. B. Technologie) zu leihen oder sogar zu spenden, um das praktische Lernen zu unterstützen.

Die Konsultation der Arbeitgeber kann in Form von Befragungen oder Erhebungen von Unternehmen in einem Sektor oder einer Region oder in Form von direkten Kontakten mit einzelnen Unternehmen erfolgen. Auf formellere Weise können die Arbeitgeber zur Teilnahme an strategischen Sitzungen eingeladen werden oder in Beiräten von Berufsbildungsprogrammen vertreten sein. Durch die Einbeziehung einer Gruppe von Arbeitgebern können Berufsbildungsanbieter eine branchenweite Perspektive einnehmen und impliziertes Wissen generieren, das bei bilateralen Kontakten möglicherweise nicht zum Tragen kommt, da die Arbeitgeber sich untereinander austauschen können. Kontinuierliche Beziehungen zu Arbeitgebern helfen bei der

Feinabstimmung oder Anpassung von Berufsbildungslehrplänen oder Lernwegen, die auf die aktuellen Arbeitsmarktbedingungen zugeschnitten sind.

Auf diese Weise sammeln die Berufsbildungsanbieter nicht nur wichtige Informationen, welche die Arbeitsmarktdaten aus öffentlichen oder privaten Studien ergänzen, sondern sie können auch die Arbeitgeber über diese "Echtzeit"-Hilfsquellen beraten und ihnen so helfen, regionale und sektorale Probleme besser zu verstehen. Die Präsentation der Ergebnisse gegenüber den Arbeitgebern verbessert nicht nur deren Kenntnisse, sondern ist auch eine Möglichkeit, ihre Bestätigung oder Korrekturen einzubeziehen, und trägt somit auch zur Verankerung und zum Aufbau einer gegenseitigen Beziehung bei. Die Bereitstellung von Daten zeigt den Arbeitgebern auch, dass die Berufsbildungsanbieter auf eine bereichernde und nachdrückliche Diskussion vorbereitet sind und dem Arbeitgeber einen Mehrwert bieten.

Auf dieser ersten Ebene erfordert der Aufbau von Bildungskapazitäten auch ein tiefergehendes Engagement, da sowohl Berufsbildungsanbieter als auch Arbeitgeber Know-how und Kapazitäten für innovative WBL-Strategien, Vermittlungsdienste und Berufswegeprogramme erwerben. Für Arbeitgeber besteht der größte Vorteil sicherlich darin, Berufsbildungsanbieter und die Ausbildung und Karriere ihrer Lernenden bei der Identifizierung, Befragung und Einstellung potenzieller Mitarbeiter zu unterstützen, die eine Berufsbildungsmaßnahme erfolgreich abgeschlossen haben oder ihre WBL-Erfahrung abschließen. Nach der Einstellung ehemaliger Lernender können sich die Arbeitgeber auch auf die Berufsbildungsanbieter verlassen, wenn es darum geht, Unternehmensprogramme für das Halten und den beruflichen Aufstieg zu betreuen und zu unterstützen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die folgenden Aktivitäten dazu beitragen können, eine vertrauensvolle und glaubwürdige Beziehung zwischen Berufsbildung und Wirtschaft aufzubauen:

- Treffen Sie die Arbeitgeber an ihrem eigenen Standort
- Nutzen Sie eine Vielzahl von Methoden, um Informationen von Arbeitgebern zu sammeln (z. B. Einzelinterviews, Fokusgruppen, Online-Umfragen, Präsentationen)
- Fördern Sie gemeinsame Treffen von Arbeitgebern und planen Sie Zeit ein, um sich zu vernetzen und Themen zu diskutieren, die für die

Teilnehmenden selbst nicht relevant, wie z. B. die digitale Transformation oder die grüne Wirtschaft

- Zusammenarbeit mit Arbeitgebern, um verschiedene Formate von WBL-, Vermittlungs- und Karriereprogrammen zu entwickeln (z. B. Lehrstellen, Praktika, Produktionsworkshops, Ausbildung am Arbeitsplatz, Job Shadowing, Besichtigungen von Arbeitsplätzen, Gastredner, Probeinterviews, Bewertung und Überprüfung von Kandidaten)

Im Folgenden werden Beispiele für andere Aktivitäten vorgestellt, die bereits in den acht Partnerländern des BRIDGES-Projekts zum Aufbau von Bildungskapazitäten zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern stattfinden.

| Strategische Arbeitsgruppe für arbeitsbezogenes Lernen in Nordirland – NORD IRLAND | |
|--|---|
| <u>Web n/a</u> | |
| <p><i>Entwicklung eines starken, reaktionsfähigen und erfolgreichen FE-Sektors in NI, der auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber und der Bürger in ganz Nordirland ausgerichtet ist, einschließlich bewährter Verfahren.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Diese Partnerschaft arbeitet mit den zahlreichen Interessengruppen der sechs weiterführenden Bildungseinrichtungen (FE) in Nordirland (NI) zusammen, um das Qualifikations- und Bildungsniveau im Land zu verbessern. ○ Sie umfasst ein Programm zum Aufbau von Kapazitäten in NI, um eine den Bedürfnissen der Wirtschaft entsprechende Aus- und Weiterbildung zu gewährleisten. ○ Der Schwerpunkt liegt auf der Sicherstellung von Ausbildung und Lernen am Arbeitsplatz, Coaching, Mentoring, Bewertung, Überprüfung und Feedback |
| Aus- und Weiterbildung im Gesundheitswesen in der Region Dublin – REPUBLIK IRLAND | |
| <u>www.cdetb.ie</u> | |
| <p><i>Reaktion auf die Bildungs- und Ausbildungsbedürfnisse junger Menschen und Erwachsener, um Qualifikationen und Berufserfahrung zu erwerben, die für den Eintritt in den Gesundheitssektor oder den Verbleib im Gesundheitswesen erforderlich sind, um alternative Wege für den Zugang zu Hochschulprogrammen zu erleichtern und um auf den demografischen Wandel in Irland zu reagieren</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Diese Ausbildung ist eine Antwort auf den demografischen Wandel in Irland, wo die zunehmende Nachfrage nach Arbeitskräften im Gesundheitswesen durch die Alterung der irischen Bevölkerung bedingt ist. ○ Die Programme berücksichtigen die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und werden gemäß dem Europäischen Qualifikationsrahmen der Stufen 4 und 5 entwickelt. ○ Die Werbung für die Vorpflege- und Gesundheitspflegeprogramme wird von den Kursanbietern durch Schulbesuche/Präsentationen, Tage der offenen Tür, soziale Medien, Berufsmessen und über FE-Kanäle durchgeführt |

| Berufsvorbereitung – Deutschland www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsvorbereitende-bildungsmassnahme | |
|--|---|
| <p><i>Bereitstellung von Berufsberatung für Lernende, um ihnen zu helfen, solide Fähigkeiten zu entwickeln und wissensbasierte Karriereentscheidungen zu treffen, indem potenzielle Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammengebracht werden.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Um den Jugendlichen zu helfen, eine solide Entscheidung für ihre Berufswahl zu treffen, werden in diesem Training ihre Fähigkeiten getestet und ihre Leistungen bewertet ○ Sie besteht aus einem vierstufigen Prozess: Kompetenzfeststellung, Erprobungsphase von bis zu einem Monat in einer Werkstatt, Arbeit im Unternehmen und Übergang in eine bevorzugte/adäquate berufliche Erstausbildung ○ Individuelle, auf die Bedürfnisse der Lernenden zugeschnittene Betreuung und Ansätze zur Förderung der beruflichen und sozialen Kompetenzen werden umgesetzt. |
| ATEC-Ausbildungsakademie – PORTUGAL www.atec.pt | |
| <p><i>Förderung des Wachstums von Menschen und Unternehmen durch Zusammenführung eines kompetenten und ehrgeizigen Teams mit innovativen Methoden, fortschrittlichen Technologien und differenzierenden Lösungen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die ATEC-Ausbildungsakademie arbeitet entsprechend den Bedürfnissen des Kunden mit maximaler Flexibilität und Respekt für die DNA des Kunden ○ Sie bietet in erster Linie praxisorientierte, an den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes orientierte Berufsausbildungskurse an, die mit Aktivitäten zur Förderung von Soft Skills kombiniert sind und auch die Teilnahme an Wettbewerben beinhalten ○ Sie fördert Tage der offenen Tür für die Gemeinschaft, Schulen, Familien und Lehrer, nämlich den "Career Day & Open Day" und die "Clarification Sessions". |
| Hertford Regional College - Partnerschaft für modernes Bauen: Maurerhandwerk – ENGLAND www.hrc.ac.uk | |
| <p><i>Das Hertford Regional College hat eine branchenbezogene Partnerschaft mit Arbeitgebern/Auftragnehmern des Baugewerbes, lokalen Akteuren des öffentlichen Sektors und Fachverbänden des Maurerhandwerks aufgebaut, um die gemeinsame Entwicklung und Bereitstellung von Berufsbildungsangeboten für das Baugewerbe und den Umweltbausektor sicherzustellen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Partnerschaft arbeitet nach einem flexiblen/offenen Modell, um die Integration/Ergänzung neuer Partner zu gewährleisten, die auf die lokale, regionale und nationale Planung, die wirtschaftliche Profilierung und die Beschäftigungsmöglichkeiten abgestimmt sind ○ Die Zusammenarbeit durch direkten Kontakt mit Arbeitgebern ermöglicht das Angebot von branchenrelevanten Schulungen für den Einstieg in den Sektor durch Lehrstellen ○ Die Zusammenarbeit ermöglicht auch die Förderung von Spitzenressourcen, eröffnet neue Marktchancen und unterstützt die Aktualisierung/Qualifizierung der vorhandenen Arbeitskräfte, auch auf höherem technischen Niveau |
| NH Hotel Group als WBL Anbieter – SPANIEN www.nh-hotels.com/corporate/responsible-and-sustainable-company/communities/employability-programmes | |
| <p><i>Im Jahr 2012 lud das spanische Ministerium für Bildung, Kultur und Sport die NH Hotel Group, eine der größten Hotelketten in Spanien und Europa, ein, eines der Pilotunternehmen im Tourismussektor für</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Tutoren in den Hotels werden geschult, damit sie den Lernenden eine solide Ausbildungsgrundlage bieten können. ○ Das Engagement des Unternehmens äußert sich u. a. in einer ständigen Kommunikation - mindestens einmal pro |

| | |
|---|---|
| <p><i>die Umsetzung der Berufsbildung unter den Bedingungen der WBL in der Gemeinde Madrid zu sein.</i></p> | <p>Woche - mit den Hotelutoren und den Ausbildungszentren</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Unternehmen versorgt die Ausbildungszentren mit aktuellen Informationen über die Bedürfnisse des Sektors. |
| <p>Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen – ZYPERN www.hrdauth.org.cy</p> | |
| <p><i>Die 1974 gegründete Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA) wird von einem 13-köpfigen Verwaltungsrat geleitet, dem Vertreter der Regierung, der Arbeitgeber und der Gewerkschaften angehören. Die HRDA schafft die Voraussetzungen für eine geplante und systematische Ausbildung und Entwicklung des Humanpotenzials Zyperns auf allen Ebenen und in allen Bereichen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die HRDA führt Forschungsarbeiten in vier verschiedenen Bereichen durch: Trends und Prognosen des Beschäftigungs- und Ausbildungsbedarfs, Systemanalysen, Studien über Berufsbildungsinfrastrukturen und spezielle Humanressourcen sowie Überprüfung und Bewertung der HRDA-Aktivitäten ○ Auf der Grundlage ihrer Forschung, die kontinuierlich die Anforderungen und Bedürfnisse der Wirtschaft ermittelt, werden Ausbildungsprogramme für Beschäftigte und Arbeitslose entwickelt. ○ Die angebotenen Ausbildungsprogramme werden von der HRDA subventioniert und von Ausbildern oder Organisationen durchgeführt, die von der HRDA zertifiziert sind. |
| <p>Danmar Computers – POLAND https://danmar-computers.com.pl</p> | |
| <p><i>Danmar Computers ist ein privates Unternehmen, das auf dem Gebiet der Informationstechnologien tätig ist. Es fördert die lebenslange Bildung in diesem Bereich durch die Entwicklung moderner Web- und Mobilanwendungen, die für Bildungszwecke eingesetzt werden. Danmar gewährleistet durch den Einsatz von Technologie einen gleichberechtigten Zugang zur Bildung für alle.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Danmar baut Bildungskapazitäten auf, indem es die Themen der Projekte und Schulungen auf die Bedürfnisse der Zielgruppen in der Region, in der es angesiedelt ist, abstimmt ○ Danmar arbeitet mit verschiedenen öffentlichen und privaten Einrichtungen zusammen, um die Entwicklung von Qualitätsressourcen zu gewährleisten ○ Die Marktforschung für europäische Projekte wird von F&E-Mitarbeitern durchgeführt, um den Erwartungen der Arbeitgeber gerecht zu werden. |

STUFE 2: MITGESTALTUNG VON LEHRPLÄNEN UND KARRIEREWEGEN



Einbindung der Arbeitgeber in die Erstellung von Berufsprofilen und die Entwicklung oder Änderung von Berufsbildungslehrplänen und/oder Berufsprofilen

Nachdem Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber gemeinsame Aktivitäten durchgeführt haben, die den gegenseitigen Mehrwert aufzeigen, gewinnen sie an Glaubwürdigkeit und bauen das Vertrauen auf, das für die Aufnahme einer Arbeitsbeziehung erforderlich ist.

In dieser zweiten Stufe können und müssen die Berufsbildungsanbieter die Arbeitgeber in die Erstellung von Berufsprofilen entsprechend den Bedürfnissen, Trends und Prognosen der jeweiligen Arbeitgeberbranchen einbeziehen und die Lehrpläne der Berufsbildungsgänge entwickeln oder ändern.

Die Vorteile für die Berufsbildungsanbieter bestehen darin, dass die Arbeitgeber eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung bei der Entwicklung von Standards für Ausbildungsprogramme bieten und zur Definition neuer Qualifikationen beitragen können, die den Marktbedürfnissen entsprechen und eine entsprechende berufliche Entwicklung ermöglichen.

Durch die Analyse der Arbeitsmarktdaten und die Angaben der Arbeitgeber zu ihren Bedürfnissen wird die Grundlage für die Entwicklung von Berufsprofilen und -wegen in den Lehrplänen der beruflichen Bildung geschaffen. Die Arbeitgeber sind von wesentlicher Bedeutung für die Kontextualisierung des

Lehrplans, damit dieser die am Arbeitsplatz erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen widerspiegelt. Sie sind auch wichtig für die detaillierte Definition aller Verantwortlichkeiten und Aufgaben, die ein Arbeitnehmer für jeden spezifischen Arbeitsplatz zu erfüllen hat. Eine weitere nützliche Rolle für die Arbeitgeber besteht darin, Qualifikationslücken zu ermitteln, auch im Bereich der Soft Skills.

Der Aufbau enger Arbeitsbeziehungen zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern während des Prozesses der Lehrplangestaltung bietet viele weitere Vorteile, wie z. B. die Standardisierung von Kursen, die von der Industrie anerkannte Zertifizierung und die arbeitgeberübergreifende Übertragbarkeit.

Einige zusätzliche Empfehlungen für Berufsbildungszentren während der Phase der Mitgestaltung von Lehrplänen und Berufswegen sind:

- mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten, um bestehende Kurse zu überprüfen und anzupassen oder neue Kurse zu entwickeln, die neben den Bedürfnissen der lokalen und regionalen Unternehmen auch die nationalen und staatlichen Standards in Bezug auf die Beschäftigungspolitik erfüllen
- die Arbeitgeber um Materialien, Szenarien und Beispiele aus der realen Arbeitswelt bitten, um die von den Ausbildern in den Ausbildungszentren bereitgestellten Anleitungen zu kontextualisieren
- die Arbeitgeber auffordern, die Zertifizierung zu festzulegen, die sie für jeden Beruf benötigen

Im Folgenden werden weitere beispielhafte Ansätze vorgestellt, die in den acht Partnerländern des BRIDGES-Projekts bereits in Bezug auf die gemeinsame Gestaltung von Lehrplänen und Berufswegen zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern umgesetzt werden.

| Strategische Arbeitsgruppe für arbeitsbezogenes Lernen in Nordirland – Nord IRLAND | |
|---|--|
| Web a/a | |
| <p><i>Die Gruppe entwickelt proaktiv flexible und reaktionsfähige Lehrpläne, die auf die Bedürfnisse des wirtschaftlichen Erfolgs der NI und die Anforderungen der Industrie abgestimmt sind.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Der partnerschaftliche Ansatz zwischen Arbeitgebern und Hochschulen verbessert die Chancen und den Übergang aller jungen Menschen ins Berufsleben. ○ Er definiert auch die Marktnachfrage und die künftige Entwicklung des Sektors, die die Entwicklung der Lehrpläne und den Planungsprozess der WBL-Lehrpläne kontinuierlich beeinflussen |

| | |
|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Neben den beruflichen Fertigkeiten berücksichtigt die Gruppe in den Lehrplänen auch die Entwicklung übergreifender Fähigkeiten, um sicherzustellen, dass die Lernenden die am Arbeitsplatz erforderlichen zwischenmenschlichen Fähigkeiten erwerben, was zu einer höheren Beschäftigungsfähigkeit beiträgt |
| Fort- und Weiterbildung im Gesundheitswesen in der Region Dublin – REPUBLIK IRLAND www.cdetb.ie | |
| <p><i>Über fünf Colleges bietet FET Bildung und Ausbildung für Lernende zur Vorbereitung auf eine Beschäftigung oder ein Studium im Gesundheitswesen. Die irische Strategie Future FET: Transforming Learning 2020 - SOLAS befürwortet die Entwicklung von Konkursierten Modellen zwischen FET und Arbeitgebern, um die vorhandenen Bildungskapazitäten und Ressourcen optimal zu nutzen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ FET in Health Care entwickelt theoretische und praktische berufliche und soziale Kompetenzen ○ Es beinhaltet Praktika in Einrichtungen des Gesundheitswesens, wie Krankenhäusern und Pflegeheimen ○ Die Partner des Gesundheitswesens fördern ein Einführungsprogramm für Praktika und setzen Standards für den Berufseinstieg ○ Praktikumskoordinatoren kommunizieren mit Arbeitsmentoren, um Feedback zur Relevanz der Lehrplaninhalte zu erhalten ○ Berufsberatung ist für alle Lernenden durch Workshops mit Partnern aus dem Gesundheitswesen verfügbar. |
| Berufsvorbereitung – DEUTSCHLAND www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsvorbereitende-bildungsmassnahme | |
| <p><i>Im Rahmen des Projekts werden die Fähigkeiten und Kenntnisse der Lernenden individuell bewertet, ihre Stärken ermittelt und Wege für eine erfolgreiche Berufswahl aufgezeigt.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Projekt baut auf individuellen Interessen und einer ersten Kompetenzbewertung auf. Beides trägt dazu bei, Wege zu definieren, auf denen Kenntnisse und Fähigkeiten, einschließlich beruflicher und sozialer Fähigkeiten, weiterentwickelt werden können, die zu einer Qualifikation führen. ○ Die Berufsorientierung erfolgt durch die Teilnahme an berufsbezogenen Projekten, Praktika und praktischen Erprobungen ○ Schulabbrecher können einen Abschluss erwerben, der der Sekundarschulbildung entspricht ○ Maßnahmen für einen reibungslosen Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung sind etabliert |
| ATEC Ausbildungsakademie – PORTUGAL www.atec.pt | |
| <p><i>ATEC arbeitet daran, seinen Kunden eine angemessene Antwort auf ihre Bedürfnisse zu geben, indem es: i) hinterfragt und überprüft, was der Kunde heute tut; ii) feststellt, was der Kunde morgen zu tun beabsichtigt; iii) die Hilfsmittel bereitstellt, die der Kunde benötigt, um die gesetzten Ziele erfolgreich zu erreichen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Gemeinsam mit seinen Kunden antizipiert ATEC den Qualifikationsbedarf der Schlüsselsektoren der portugiesischen Wirtschaft und entwickelt kontinuierlich neue Qualifikationen (wie 2009, 2012, 2014, 2015, 2016), die auf nachgefragten Fähigkeiten basieren ○ ATEC sorgt für die Entwicklung sowohl technischer als auch sozialer Kompetenzen, um eine bessere Beschäftigungsfähigkeit und berufliche Integration junger Menschen zu gewährleisten. ○ ATEC-Ausbildungskurse haben eine Vermittlungsquote von 93 % verzeichnet |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Im Alumni-Bereich für ATEC-Auszubildende und ehemalige Auszubildende haben sie Zugang zu Stellenangeboten |
| Hertford Regional College - Partnerschaft für modernes Bauen: Mauerhandwerk – ENGLAND www.hrc.ac.uk | |
| <p><i>HRC arbeitet mit Arbeitgebern zusammen, um sie in die Gestaltung, Entwicklung und Durchführung von zweckmäßigen technischen Programmen einzubeziehen, die auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber eingehen und die geplanten Strategien für die Einstellung und Qualifizierung von Arbeitskräften unterstützen - und die britische Wirtschaft durch ein Ziellehrplanmodell anheben, das Arbeitgeber und Lernende dabei unterstützt, das Studium als einen Pass für ihre Zukunft zu sehen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Zusammenarbeit zwischen HRC und Arbeitgebern bietet den Lernenden Zugang zu praktischen Erfahrungen in Echtzeit und die Möglichkeit zu verstehen und zu hinterfragen, wie der Lehrplan im Arbeitskontext angewendet wird. ○ Die Zusammenarbeit ermöglicht die Identifizierung von Möglichkeiten für Arbeitserfahrungen und Praktika in der Industrie für Lernende und ermöglicht es bestehenden Arbeitgebern, sich mit den zukünftigen Arbeitskräften zu beschäftigen. |
| NH Hotel Group as WBL Anbieter – SPANIEN www.nh-hotels.com/corporate/responsible-and-sustainable-company/communities/employability-programmes | |
| <p><i>Ziel der Initiative ist es, ein System zu fördern, das in zweifacher Hinsicht von Nutzen ist: Das Unternehmen erhält qualifizierte Arbeitskräfte, die seinen Bedürfnissen entsprechen; die Lernenden können sich vor Ort ein Bild von der Realität des Sektors machen und so ihre Fähigkeit entwickeln, besser auf die spezifischen Aufgaben ihres Arbeitsplatzes zu reagieren und sich anzupassen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Der Lehrplan ist an die spezifischen Bedürfnisse der Hotelbranche und des Unternehmens angepasst, wie z. B. die Kenntnis der englischen und deutschen Sprache und zwischenmenschliche Fähigkeiten, die nicht im offiziellen Lehrplan enthalten sind. ○ Nach nur einigen Monaten theoretischer Ausbildung verbringen die Lernenden ein ganzes Jahr im Unternehmen, um solide praktische Kompetenzen zu erwerben, wobei sie in regelmäßigem Kontakt mit der Schule bleiben. In dieser Zeit können sowohl der Arbeitgeber als auch die Lernenden feststellen, ob sie sich an den Arbeitsplatz anpassen können. ○ Dieses Programm ermöglicht es, dem Sektor in kürzerer Zeit hochprofessionell ausgebildete Personen zur Verfügung zu stellen. |
| Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen – ZYPERN www.hrdauth.org.cy | |
| <p><i>Die HRDA bietet nur Programme von zertifizierten Anbietern an, die einen umfassenden Vorschlag einreichen müssen, um eine Ausbildung anbieten zu dürfen. Die entwickelten Programme basieren auf dem aktuellen Beschäftigungs- und Ausbildungsbedarf in allen Sektoren in Zypern.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die HRDA führt Untersuchungen durch, um die Nachfrage in verschiedenen Sektoren und Berufen in Zypern anhand der von den Arbeitgebern zur Verfügung gestellten Daten zu prognostizieren ○ Die Lehrpläne der Berufsbildungsgänge werden dann unter Berücksichtigung der aktuellen Markttrends und des Ausbildungsbedarfs entwickelt oder angepasst ○ So können solide Berufsprofile definiert werden, aus denen die Lernenden wählen können. |
| Danmar Computers – POLEN https://danmar-computers.com.pl | |

Danmark entwickelt Kurse und führt Projekte durch, die die Bedürfnisse des Marktes, die Anforderungen der Arbeitgeber und die Erwartungen der zukünftigen Arbeitnehmer berücksichtigen.

- Danmark trägt zur Definition von Lehrplänen für Ausbildungsprogramme in Bezug auf die Lernergebnisse bei, die als Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen beschrieben werden.
- Dies geschieht nach nationalen und internationalen Untersuchungen über die Bedürfnisse der verschiedenen Zielgruppen und über die neuesten und besten Praktiken aus ganz Europa
- Danmark erstellt technologiebasierte Bildungsmaterialien: E-Learning- und M-Learning-Plattformen, Serious Games, Anwendungen, Quizze, Videos, E-Books usw.

STUFE 3: FÜHREN UND VERNETZEN



Aufbau von Partnerschaften zwischen (mehreren) Berufsbildungseinrichtungen, Arbeitgebern und Interessenvertretern, die lokale, regionale und/oder nationale Arbeitskräftesysteme umgestalten, das Wachstum bestimmter Branchen oder Sektoren fördern und Lobbyarbeit betreiben

In dem Maße, in dem Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber Partnerschaften aufbauen, beginnen sie, sich mit bestimmten Wirtschaftssektoren zu befassen, und sie können ihren Einfluss auf andere Berufsbildungsorganisationen, Unternehmen und Interessengruppen, die in denselben oder ähnlichen Sektoren tätig sind, ausweiten, um eine breitere und stärkere lokale, regionale und/oder nationale Ausbildungs- und Wirtschaftsentwicklung zu unterstützen, die auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmen als Endziel ausgerichtet ist.

Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, wie Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber zusammenarbeiten können. Organisationen können ihre eigenen Mittel einsetzen, um Partnerschaften aufzubauen, oder sie können von Regierungsprogrammen profitieren, z. B. von Programmen, die Wirtschaftsverbände und einzelne Arbeitgeber zur Zusammenarbeit bewegen und von denen auch Berufsbildungsanbieter profitieren können.

Weitere Akteure, die einbezogen werden können, sind öffentliche Beschäftigungssysteme, gemeinnützige Organisationen, kommunale Dienstleister, Wirtschaftsentwicklungsbehörden, Universitäten und andere relevante Bildungs- und Ausbildungsanbieter. Je breiter das Netzwerk

relevanter Partner ist, desto erfolgreicher wird es in der Regel sein, da jeder von ihnen unterschiedliche Perspektiven und Ideen einbringen kann.

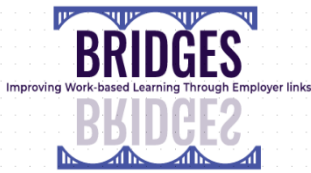
Die Grundlage für die Vernetzung besteht immer darin, Gemeinsamkeiten zu finden, die den Interessen der Berufsbildungsanbieter und den Interessen der Arbeitgeber/sonstigen Beteiligten gleichzeitig dienen. Auf diese Weise können die Aktivitäten der beteiligten Akteure effektiver gestaltet werden, und der Gemeinschaft ist mit dieser Integration besser gedient. Dies garantiert auch, dass die Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung mit den Investitionen in die Entwicklung der Arbeitskräfte in Einklang gebracht werden.

Entscheidungsfindungsprozesse in den Netzwerken können verschiedene Formen annehmen, wie z. B. runde Tische mit Vertretern (Direktoren, Koordinatoren usw.) der Berufsbildungszentren und der Arbeitgeberorganisationen. Diese Treffen können unterschiedlichen Zwecken dienen:

- Identifizierung der Berufsbereiche, in denen ein Mangel an Berufsanfängern besteht oder in denen das vorhandene Personal umgeschult bzw. weitergebildet werden muss
- Identifizierung der Bereiche, welche eine hohe Fluktuation aufweisen und ob diese durch Investitionen in die Berufsausbildung und das arbeitsplatzbezogene Lernen verringert werden kann.
- Entscheidung, wie Investitionen in arbeitsplatzbasiertes Lernen getätigt werden
- Entwicklung von Ausbildungsprogrammen
- Abstimmung der Ausbildung zwischen Berufsbildungsanbietern und anderen Ausbildungsanbietern wie Sekundarschulen und postsekundären Ausbildungsanbietern
- Festlegung, wie die Auszubildenden den Arbeitgeberorganisationen zugeteilt werden

Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Konsortien Aktionspläne für die Themen aufstellen, die sie bei jedem Treffen angehen, und dass die Bedürfnisse aller Beteiligten darin berücksichtigt werden.

Um langfristig erfolgreiche Netzwerke aufrechtzuerhalten, ist eine kontinuierliche Kommunikation notwendig - sie unterstützt eine positive



Beteiligung, in der Engagement aufgebaut und die gleiche Vision geteilt wird. Dadurch wird gewährleistet, dass die Lernenden während der theoretischen und praktischen Ausbildung erfolgreicher sind und dass den Arbeitgebern qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung gestellt werden, die ihren Bedürfnissen entsprechen.

Organisationen aus verschiedenen Regionen können zusammenarbeiten und sogar öffentliche und private Mittel zusammenlegen, um die Ausrichtung der Berufsbildungsprogramme auf die gemeinsamen Bedürfnisse der verschiedenen Regionen zu unterstützen.

In der Phase, in der die Arbeitgeber am stärksten beteiligt sind, übernimmt ein Unternehmen oder ein Verband die Führung bei Initiativen oder Partnerschaften zur Entwicklung von Arbeitskräften. In dieser Phase, in der sie die Führung bei der Entwicklung der Arbeitnehmer übernehmen, können sie ihre kombinierten Ressourcen, ihr Fachwissen und ihren Einfluss bei der Lösung von Arbeitsfragen im Zusammenhang mit der Ausbildung auf nachhaltige Weise einbringen. Wenn eine Partnerschaft wirklich an der regionalen Entwicklung interessiert ist, trägt sie dazu bei, Vertrauensbarrieren abzubauen, die Arbeitgeber häufig daran hindern, Informationen auszutauschen und effektiv zusammenzuarbeiten. Für Berufsbildungspartner und andere Anbieter von allgemeiner und beruflicher Bildung tragen diese Partnerschaften dazu bei, dass die Lehrpläne den Bedürfnissen der Arbeitgeber entsprechen.

Einige zusätzliche Empfehlungen für führende Partnerschaften sind:

- Schaffung einer formellen Struktur und einer Erklärung zur Verwaltung der Partnerschaft
- Förderung des Austauschs bewährter Verfahren zwischen den Teilnehmern
- Etablierung einer Basis permanenter Organisationen zur Unterstützung der Zusammenarbeit mit anderen Akteuren, die der Partnerschaft beitreten bzw. sie verlassen können
- den Partnerschaften die Möglichkeit geben, zu wachsen, sich zu entwickeln und sich an das sich ständig verändernde Umfeld des Wirtschaftssektors und den daraus resultierenden Arbeitskräftebedarf anzupassen

- Erfassung der Berufsbildungsanbieter in der Region, ihres Ausbildungsangebots und ihrer Ressourcen, um den Arbeitgebern zu zeigen, wie sie die Entwicklung ihrer Arbeitskräfte unterstützen können;
- Bewertung der Auswirkungen der Partnerschaften und Förderung der ständigen Verbesserung. Sammeln von Daten über die Fortschritte und Ergebnisse der Teilnehmer, analysieren der Daten und bitten der Arbeitgeber um ein Feedback, sobald sie die Teilnehmer nach der WBL einstellen. Auf diese Weise wird der Erfolg der Investition für alle Parteien bewertet.

Nachfolgend werden konkrete Verfahren vorgestellt, die in den acht Partnerländern des BRIDGES-Projekts im Hinblick auf die Führung und Vernetzung von Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und Interessenvertretern durchgeführt werden.

| Strategische Arbeitsgruppe für arbeitsbezogenes Lernen in Nordirland – NORD IRLAND | |
|--|--|
| <i>Web n/a</i> | |
| <p><i>Der partnerschaftliche Ansatz zwischen Arbeitgebern und Hochschulen verbessert die Chancen und den Übergang aller jungen Menschen ins Berufsleben.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Arbeitsgruppe überprüft strategisch ihre Arbeitgeberbasis und ermittelt Schlüsselbereiche für: (i) Marktentwicklung; (ii) Produktentwicklung; (iii) Produktdiversifizierung. ○ Sie implementiert einen regionsweiten Engagement- und Kommunikationsplan in Bezug auf das strategische Arbeitgeberengagement zur Förderung der WBL. ○ Sie stellt eine offene Kommunikation zwischen ihren Teams für Arbeitgeberengagement, Verkauf und Geschäftsentwicklung und den relevanten Parteien sicher: (i) Lehrplan-Teams (ii) kommerzielle Teams (iii) Marketing-Teams. |
| Fort- und Weiterbildung im Gesundheitswesen in der Region Dublin – REPUBLIK IRLAND | |
| <i>www.cdetb.ie</i> | |
| <p><i>Die Anbieter sind strategisch günstig in der Nähe der großen Krankenhäuser und Gesundheitszentren in der Region Dublin gelegen und bieten den Lernenden einen guten Zugang zu Praktikumsmöglichkeiten. Lernende von außerhalb Dublins können Praktika in ihrer Umgebung absolvieren. Die Colleges haben Partnerschaften mit Gesundheitsdienstleistern/Arbeitgebern in vielen Regionen außerhalb Dublins aufgebaut.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Personal der Berufsberatung und die Colleges/Zentren haben Verbindungen zu den Colleges der dritten Stufe in Bezug auf die Entwicklung der Schüler und die Beschäftigung. ○ Protokolle mit Praktikumsanbietern/Arbeitgebern sind gut etabliert und bieten den Hochschulen/Zentren Feedback und curriculare Unterstützung. ○ Es bestehen strategische Verbindungen zu Fachleuten aus dem Gesundheitsbereich. ○ Es gibt Qualitätssicherungsformulare zur Messung der Fortschritte der Lernenden, des Feedbacks und der Zufriedenheit mit den Programmen. |

| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ Alumni werden konsultiert und können zur Entwicklung von Lehrplänen beitragen. |
| Berufsvorbereitung – DEUTSCHLAND www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsvorbereitende-bildungsmassnahme | |
| <p><i>Das Projekt ist eng mit Jobcentern, Arbeitsämtern, zahlreichen Unternehmen und Betrieben sowie verschiedenen Industrie- und Handelskammern/Handwerkskammern als zertifizierenden Berufsbildungseinrichtung in Deutschland verbunden.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Langfristige Partnerschaften mit Arbeitsämtern und Arbeitsvermittlungsstellen sind aufgebaut und genehmigt. ○ Es gibt ein großes, bewährtes Netzwerk und Arbeitsbeziehungen zu Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen, Sozialpartnern und Schulen ○ Es besteht eine vertrauensvolle Beziehung zu den verschiedenen Kammern ○ Strategische Partnerschaften mit verschiedenen Berufsbildungsanbietern sind etabliert |
| ATEC Bildungsakademie – PORTUGAL www.atec.pt | |
| <p><i>ATEC befindet sich strategisch günstig in der Nähe von Volkswagen Autoeuropa, in Palmela, in der Nähe von Lissabon, und auch in Porto. Als Reaktion auf den Schulungsbedarf regionaler Industriecluster dezentralisierte ATEC im Jahr 2012 seine Schulungsaktivitäten und begann mit der Entwicklung lokaler Technologie-Spezialisierungskurse in Aveiro, Braga, São João da Madeira und Viseu. Im Jahr 2014 etablierte sich ATEC auch in Sines, wo große Ölunternehmen ansässig sind.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ ATEC entwickelt strategische Partnerschaften mit Universitäten und Fachhochschulen, um Auszubildenden, die ihr Studium fortsetzen wollen, die Gleichwertigkeit von Studienleistungen zu ermöglichen. ○ Es erstellt Leitlinien mit verschiedenen Interessengruppen - Unternehmen, öffentlichen Einrichtungen, Sozialpartnern und Bildungsanbietern ○ Sie fördert Programme der Unternehmensverantwortung zur Bekämpfung des Schulabbruchs, wie das Programm "You matter", das von der Volkswagen Workers' Foundation finanziert wird ○ Befragungen zur Zufriedenheit der Unternehmen ergaben: 85 % empfehlen es weiter |
| Hertford Regional College - Partnerschaft für modernes Bauen: Mauerhandwerk – ENGLAND www.hrc.ac.uk | |
| <p><i>HRC liegt am UK Innovation Corridor, einer Pionierregion, die London mit Cambridge verbindet. Der Korridor ist ein wichtiger Wachstumsbereich für Bauprojekte, in dem bedeutende Industrie- und Wohnungsbauprojekte durchgeführt werden. Die von den Arbeitgebern geführte Partnerschaft mit der Industrie steht in direktem Zusammenhang mit dem HRC-Ziellehrplanmodell und den Zielen für die Reformierung und Aktualisierung der Baupraktiken zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Vernetzung hilft dabei, Qualifikationsdefizite zu erkennen und zu beseitigen, auf sektorale Prioritäten zu reagieren, lokale, regionale und nationale Bildungsziele zu unterstützen und Arbeitgebern den Zugang zu motivierten und qualifizierten künftigen Mitarbeitern zu erleichtern. ○ Die Partnerschaft ermöglicht es den Arbeitgebern, sich am Qualifizierungssystem zu beteiligen und bewährte Verfahren auszutauschen. ○ Die Zusammenarbeit bietet Arbeitgebern die Möglichkeit, die Anerkennung der Industrie zu sichern und FE zu fördern ○ Die Vernetzung verschafft den Arbeitgebern und Interessenvertretern mehr Gehör bei wichtigen Branchengremien, Berufsverbänden, Finanzierungsstellen und Ministerien der britischen Regierung. |
| NH Hotel Group als WBL Anbieter – SPANIEN www.nh-hotels.com/corporate/responsible-and-sustainable-company/communities/employability-programmes | |
| <p><i>NH Hotels beteiligen sich aktiv an lokalen Regierungsinitiativen, wo sie ansässig sind.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ NH Hotels in Madrid leiteten das Pilotprojekt von Unternehmen des Tourismussektors zur Einführung der |

| | |
|--|--|
| <p><i>So waren sie beispielsweise federführend bei dem Pilotprojekt von Unternehmen der Tourismusbranche zur Einführung der dualen Berufsausbildung in Madrid und anschließend in Valencia und Katalonien.</i></p> | <p>dualen Berufsausbildung in der Stadt und übernahm eine aktive Rolle bei der Unterstützung der Entwicklung der Humanressourcen in diesem Sektor.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Die umfangreichen Erfahrungen mit dem berufsbegleitenden Lernen in der Hotelbranche haben die öffentliche Verwaltung veranlasst, die Vorschriften für die Einstellung von Mitarbeitern in diesem Bereich zu überarbeiten |
| <p>Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen – ZYPERN www.hrdauth.org.cy</p> | |
| <p><i>Die HRDA hat eine Vielzahl von Mitteln entwickelt und nutzt diese, um Unternehmen, ihre Partner und die Öffentlichkeit über ihre Rolle und ihren Auftrag zu informieren, aufzuklären und mit ihnen in Kontakt zu bleiben.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die HRDA verfügt über eine starke Kommunikationsstrategie, die kontinuierlich angewendet wird, um mehr Organisationen/Personen für ihre Aktivitäten zu gewinnen. ○ HRDA sponsert Veranstaltungen, ist in den Massenmedien präsent, veröffentlicht Informationsbroschüren und führt Sensibilisierungskampagnen durch, um seine Sichtbarkeit bei den Interessengruppen und in der Gesellschaft im Allgemeinen zu erhöhen ○ Darüber hinaus arbeitet sie mit verschiedenen Diensten und Organisationen in ganz Zypern zusammen, darunter das Ministerium für Arbeit und Soziales, das Bildungsministerium sowie Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände und Gewerkschaften |
| <p>Danmar Computers – POLEN https://danmar-computers.com.pl</p> | |
| <p><i>Danmar organisiert und beteiligt sich an zahlreichen Netzwerk- und Bildungsveranstaltungen. Es tauscht Know-how aus und untersucht die Bedürfnisse der Arbeitgeber. Dadurch wurde ein Netzwerk von Institutionen geschaffen, die die Verbesserung der Qualität der Bildung unterstützen und bereit sind, die Ergebnisse der Arbeit von Danmar Computers zu nutzen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Danmar beteiligt sich an IT-Clustern ○ Es hat Gruppen von Spezialisten mit unterschiedlichem Hintergrund gebildet, die den digitalen Lernprozess unterstützen ○ Es wird zum Beispiel mit Universitäten in der Region und mit öffentlichen Behörden zusammengearbeitet, um die Ergebnisse zu verbessern und mehr Menschen einzubeziehen ○ Danmar organisiert auch Konferenzen und Netzwerkveranstaltungen, um seine Maßnahmen zu verbreiten und sein Netzwerk zu erweitern. |

STUFE 4: VERSTÄRKTE INTERNATIONALISIERUNG



Beratung von Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern bei der strategischen Planung der internationalen Zusammenarbeit im Bereich WBL

Strategische Partnerschaften zwischen internationalen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern unterschiedlicher Größe, geografischer Gebiete und Sektoren können positiv zur Verbesserung der drei vorgenannten Ebenen beitragen. Die Beiträge von Partnern mit unterschiedlichen Perspektiven, die sich aus ihren unterschiedlichen Realitäten ergeben, können potenziell von anderen Partnern übernommen oder mit ihnen zusammengeführt werden. Sie können "neue" Wege zum Aufbau von Bildungskapazitäten, zur Mitgestaltung von Lehrplänen und Karrierewegen oder zur Vernetzung und Führung in die Diskussion einbringen.

Der heutige Arbeitsmarkt ist globalisiert und verändert sich schnell. Deshalb braucht er qualifizierte Arbeitskräfte, die ihre Kompetenzen ständig weiterentwickeln, um erfolgreich zu sein, und die immer mehr in der Lage sind, im Ausland zu arbeiten. Die Entwicklung der internationalen Zusammenarbeit im Bereich des arbeitsplatzbasierten Lernens trägt dazu bei, diesen Bedarf zu decken. Organisationen müssen die Vorteile einer Zusammenarbeit auf operativer Ebene für alle Beteiligten verstehen, gemeinsame Herausforderungen angehen und koordinierte Strategien zur Verfolgung gemeinsamer Ziele festlegen.

Diese Zusammenarbeit und Mobilität kann auf unterschiedliche Weise hilfreich sein. Einige europäische Länder haben zum Beispiel hohe Arbeitslosenquoten, insbesondere bei der Jugendarbeitslosigkeit. Die internationale

Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Arbeitgebern kann neue qualifizierte junge Fachkräfte für global ausgerichtete Arbeitskräfte bereitstellen und so die Wettbewerbsfähigkeit der Länder steigern oder diese kompetenten Arbeitskräfte in die Lage versetzen, im Ausland zu arbeiten. Dafür ist es von größter Bedeutung, dass Lehrpläne und Qualifikationen gemeinsam definiert und von den kooperierenden Ländern anerkannt werden.

Der Ausgangspunkt für jede Berufsbildungseinrichtung, die ein Engagement der Arbeitgeber auf internationaler Ebene in Erwägung zieht, muss darin bestehen, sich die Ziele zu setzen, die sie mit der Internationalisierung ihrer Aktivitäten erreichen will. Sie müssen Themen berücksichtigen wie:

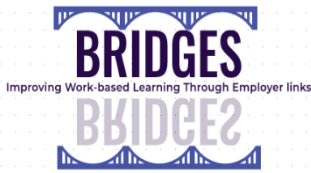
- Welche Änderungen wird es in ihrer internen Organisation geben?
- Welche Auswirkungen wird es für Ausbilder und Lernende in der Praxis haben?
- Mit welchen geografischen Gebieten/welchen Arten von Organisationen ist es wichtig, zusammenzuarbeiten, und warum?
- In welche Sektoren sollte unter Berücksichtigung des künftigen Arbeitskräftebedarfs investiert werden, welche Vorkehrungen werden erforderlich sein?
- Wie müssen die Lehrpläne entwickelt/angepasst werden oder was wird im Ausland geprüft?

Nach den Überlegungen zu diese Themen muss ein detaillierter Aktionsplan festgelegt werden.

Der Aufbau von Verbindungen zu Organisationen im Ausland kann mit verschiedenen Ansätzen erfolgen, z. B:

- Schaffung/Teilnahme an internationalen Aktivitäten wie Konferenzen und Seminaren, die das Engagement der Arbeitgeber in der allgemeinen und beruflichen Bildung fördern. Dies ist der Fall bei der Internatioanl Conference on Employers Engagement, deren 6. Ausgabe im Juli 2021 unter dem Motto "Preparing young people for the Future" online stattfand. Viele aktuelle Herausforderungen können das Thema solcher Aktivitäten sein, wie z. B. "Wie wurde WBL während der COVID-19-Pandemie angegangen?"

- Entwicklung von internationalen Praxisgemeinschaften, die sich auf bestimmte Sektoren konzentrieren und als ständiger Ort des Austauschs und Lernens dienen, um Berufsbildungsanbieter und Arbeitgeber zu inspirieren. In einer Praxisgemeinschaft können sich die Partner über Ziele, Interessen, Probleme und deren Bewältigung austauschen. Die digitalen Mittel können zur erfolgreichen Umsetzung einer internationalen Community of Practice beitragen - was auch eines der Ergebnisse des BRIDGES-Projekts ist. Die Digitalisierung ermöglicht mehr Beteiligung, mehr Möglichkeiten und einen leichteren Zugang zu den Akteuren.
- Der Beitritt zu bereits bestehenden Netzwerken, in denen viele Interessengruppen erreicht werden können. Einige potenzielle Netzwerke, die für das internationale Engagement von Arbeitgebern in der Berufsbildung relevant sein können, sind:
 - EfVET, das European Forum of Technical and Vocational Education and Training, das die Vernetzung von Fachleuten erleichtert, um Verbindungen zwischen Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Forschern zu schaffen;
 - EUproVET, eine Plattform für Berufsbildungsanbieter, deren Ziel es ist, den Arbeitsmarkt mit qualifizierten Arbeitskräften zu versorgen;
 - EVBB, der Europäische Verband Beruflicher Bildungsträger, dessen Ziel die qualitative Verbesserung der Berufsbildung in Europa ist;
 - CEDEFOP, das zur Entwicklung von Berufsbildungsstrategien und deren Umsetzung beiträgt;
 - die International RC2020 College Group, ein gemeinnütziges Netzwerk von Hochschulen, das globale Fragen erörtert, damit die Lernenden von besseren Lernmöglichkeiten profitieren.
- Kooperation durch geförderte Projekte zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern, die so die Möglichkeit haben, sich gegenseitig besser kennenzulernen und Pläne für die Mobilität von Lernenden in der Berufsbildung aufzustellen. Die Teilnahme an Ausbildungsaktivitäten und an Verbreitungs- und Verwertungsaktivitäten in den Projekten ermöglicht es den Beteiligten, Zugang zu den



Projektergebnissen zu erhalten, wodurch hoffentlich neue Synergien und Kooperationen entstehen.

Alle genannten Mittel können Wege für arbeitsplatzbezogenes Lernen in verschiedenen Ländern eröffnen. Lernende und Mitarbeiter müssen auf die internationale Mobilität vorbereitet werden, bevor sie stattfindet, Lernvereinbarungen sollten abgeschlossen und Unterkünfte organisiert werden. In den WBL-Betrieben und während der Mobilität müssen die Lernenden angeleitet und unterstützt werden.

Die internationale Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern ermöglicht es, Berufsbildungsfachleute im Hinblick auf ein effektives Arbeitgeberengagement in ganz Europa weiterzubilden - dies ist das Hauptziel des BRIDGES CPD-Programms -, eine europäische Dimension des Arbeitgeberengagements aufzubauen und die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen unter Einbeziehung internationaler WBL-Wege zu fördern. Folglich fördert es die Mobilität von Lernenden in der beruflichen Bildung in Europa, um in einer Vielzahl von Umgebungen und Aktivitäten zu arbeiten und sicherzustellen, dass zukünftige Arbeitnehmer die internationalen Kompetenzen besitzen, die der globale Arbeitsmarkt benötigt. Es wird erwartet, dass sich die Exzellenz und Attraktivität internationaler Berufsbildungs- und WBL-Wege bei Arbeitgebern, jungen Menschen, ihren Familien und der Gesellschaft im Allgemeinen verbreitet. Idealerweise können internationale Partnerschaften als Endziel versuchen, die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und das Engagement der Arbeitgeber auf internationaler Ebene zu beeinflussen.

Die Arbeitswelt verändert sich in den einzelnen Ländern in unterschiedlichem Tempo. Alle Visionen der Partner aus den verschiedenen Ländern sollten berücksichtigt werden, damit sie sich gegenseitig unterstützen und sich bestmöglich auf die neuen Herausforderungen im Zusammenhang mit dem arbeitsplatzbasierten Lernen vorbereiten können, die auf sie zukommen könnten.

Schließlich ist es wichtig, die Ergebnisse zu bewerten, um die Qualität der Zusammenarbeit zu verbessern. Dazu sollte die Umsetzung der Partnerschaften regelmäßig überprüft werden, wobei quantitative und qualitative Indikatoren

verwendet werden sollten, um den Fortschritt in Bezug auf die Ziele zu erfassen, Feedback von den Teilnehmern einzuholen, die Anzahl der beteiligten Personen zu überprüfen und alle anderen relevanten Mobilitätsdaten zu analysieren.

Im Folgenden werden weitere Beispiele für Maßnahmen vorgestellt, die in den acht Partnerländern des BRIDGES-Projekts zur Förderung der Internationalisierung bei Berufsbildungsanbietern, Arbeitgebern und Interessenvertretern durchgeführt werden.

| Strategische Arbeitsgruppe für arbeitsbezogenes Lernen in Nordirland – NORD IRLAND | |
|--|---|
| Web n/a | |
| <p><i>Die Möglichkeit zu maximieren, den Weiterbildungssektor im Ausland im Einklang mit dem Internationalisierungsschwerpunkt der FE zu fördern, bedeutet Erfolg bei internationalen Arbeitgebern.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Gruppe arbeitet mit Arbeitgebern auf internationaler Ebene im Rahmen der Personalentwicklungsplanung zusammen, um langfristige strategische Beziehungen zu pflegen. ○ Sie arbeitet mit internationalen Agenturen und Partnern zusammen, um FDI und damit verbundene WBL-Lösungen für internationale Arbeitgeber zu erleichtern. |
| Fort- und Weiterbildung im Gesundheitswesen in der Region Dublin – REBUBLIK IRLAND | |
| www.cdetb.ie | |
| <p><i>WBL ist integraler Bestandteil aller Programme. Lernende absolvieren im Rahmen von KA1 Mobilitäten, die durch das ERASMUS+ Programm finanziert werden, eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz in Irland oder in anderen europäischen Ländern. Innovation und Veränderungsmanagement im Bildungswesen profitieren von der Erkundung bewährter Verfahren auf nationaler und internationaler Ebene im Rahmen von KA2 Strategische Partnerschaften von Erasmus+.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Teilnahme am Programm Erasmus+ fördert die sozialen Kompetenzen der Lernenden und erweitert ihre kulturellen/sprachlichen Erfahrungen. ○ Die Teilnahme erleichtert Lehrkräften und Führungskräften auch den Austausch, die Erfassung und die Änderung von Modellen bewährter Verfahren sowie die Schaffung von Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. ○ Die Förderung von Qualität, Transparenz und Anerkennung der Lernergebnisse von Mobilitätsaufenthalten im Ausland erfolgt mit Hilfe europäischer Werkzeuge und Instrumente. ○ Das Gremium trägt weiterhin zur Schaffung des Europäischen Bildungsraums bei, indem es die Kapazitäten von FET/VET-Anbietern zur Durchführung hochwertiger Mobilitätsprojekte innerhalb und außerhalb Europas ausbaut |
| Berufsvorbereitung –DEUTSCHLAND | |
| www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/berufsvorbereitende-bildungsmassnahme | |
| <p><i>Immer mehr Lernende mit Migrationshintergrund nehmen an dem Projekt teil. Ausbildungspersonal und Lernende können an Mobilitätsprogrammen im Bereich der beruflichen Bildung teilnehmen. Darüber hinaus bietet das Projekt sprachliche und</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Das Programm ermöglicht die Teilnahme an multinationalen Mobilitätsprogrammen in der Berufsbildung ○ Die Entwicklung individueller sprachlicher Ansätze zur Unterstützung der Integration und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Lernenden mit Migrationshintergrund wird angeboten. |

| | |
|---|--|
| <p><i>kulturelle Unterstützung und nutzt integrative Maßnahmen an.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Schulungen und Präsentationen über internationalen Handel und Geschäftsmodelle werden häufig durchgeführt |
| <p>ATEC Ausbildungsakademie – PORTUGAL www.atec.pt</p> | |
| <p><i>ATEC bietet seinen Auszubildenden die Möglichkeit, durch die Teilnahme an Mobilitätsprogrammen, die von Erasmus+ finanziert werden, eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz teilweise oder vollständig in Gastunternehmen in anderen Ländern der Europäischen Union zu absolvieren. Diese Aktivitäten tragen zur Entwicklung verschiedener Fähigkeiten bei, z. B. technischer, technologischer, sprachlicher und kultureller Art, und erleichtern den Auszubildenden die berufliche Entwicklung und den Einstieg in den Arbeitsmarkt im Ausland.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ ATEC bietet technische Schulungen in portugiesischsprachigen Ländern wie Angola und Mosambik an. ○ ATEC beteiligt sich an internationalen Konsortien zur Entwicklung von Projekten, um den Bedürfnissen des portugiesischen und europäischen Marktes auf dem Gebiet der Ausbildung in verschiedenen technischen und technologischen Bereichen vorzugreifen und um neue Lernmethoden und Technologien auszutauschen |
| <p>Hertford Regional College - Partnerschaft für modernes Bauen: Mauerhandwerk – ENGLAND www.hrc.ac.uk</p> | |
| <p><i>HRC und seine Partner bieten eine ehrgeizige, zielgerichtete Kompetenzentwicklung, die sich an internationalen Berufsstandards orientiert. Während die Möglichkeiten für internationale Projekte eingeschränkt waren, hat die Partnerschaft den Austausch von Lernenden im Inland und eine gemeinsame Ausbildung ermöglicht, die die globalen Kompetenzen der Lernenden und den Zugang zu einer Beschäftigung innerhalb des Sektors, auch im Ausland, verbessert.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Zusammenarbeit bei der Bereitstellung von technischen Programmen, die an internationalen Berufsstandards ausgerichtet sind, bietet HRC und seinen Partnern eine bessere Ausgangsposition für die Teilnahme an internationalen Programmen und Projekten. ○ Die Zusammenarbeit mit dem British Council und in Erasmus+-Projekten wird pro-aktiv erkundet. Diese Projekte ermöglichen es HRC, den Lernenden eine globale Kompetenzperspektive zu vermitteln. |
| <p>NH Hotel Group als WBL Anbieter – SPANIEN www.nh-hotels.com/corporate/responsible-and-sustainable-company/communities/employability-programmes</p> | |
| <p><i>NH Hotels ist weltweit präsent und fördert den Austausch von Lernenden aus den Ländern, in denen das Unternehmen vertreten ist, z. B. zwischen der Europäischen Union und Amerika.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ NH ist ein Beispiel für ein Unternehmen, das von seinen Zielländern gelernt hat und erfolgreiche Praktiken, die in der Kette in Deutschland angewandt werden, nach Spanien - dem Ursprungsland des multinationalen Unternehmens - importiert hat. ○ Da es sich um eine globale Hotelkette handelt, können duale Auszubildende ihre Praktika in mehreren Ländern Europas oder in anderen Ländern der Welt absolvieren, in denen die Kette vertreten ist, und dabei lernen, wie man in unterschiedlichen kulturellen Umgebungen arbeitet. |

| Behörde für die Entwicklung der Humanressourcen – ZYPERN www.hrdauth.org.cy | |
|--|---|
| <p><i>Die HRDA sucht regelmäßig die Zusammenarbeit und den Erfahrungsaustausch mit anderen europäischen und internationalen Organisationen und Netzwerken im Bereich der Ausbildung und Entwicklung von Humanressourcen.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Das HRDA vertritt Zypern häufig bei Konferenzen und offiziellen Treffen auf EU-Ebene. ○ Der Geschäftsführer des HRDA ist einer der beiden offiziellen Regierungsvertreter in der Gruppe der Generaldirektoren der für die Berufsbildung zuständigen Stellen (DGTV). |
| Danmar Computers – POLEN https://danmar-computers.com.pl | |
| <p><i>Die Förderung der Internationalisierung bei Danmar Computers besteht vor allem darin, die besten europäischen Lehrmethoden zu nutzen und sie in der lokalen Gemeinschaft einzuführen, um ein möglichst vorteilhaftes Bildungsumfeld für die Menschen vor Ort zu schaffen. Dies geschieht durch die Teilnahme an europäisch finanzierten Projekten, zu denen Danmar auch mit seiner Erfahrung beiträgt und in denen seine Mitarbeiter ihre Fähigkeiten verbessern können.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ Danmar fördert europäische Best Practices in der lokalen Gemeinschaft durch die Teilnahme an europäisch finanzierten Projekten ○ Es schafft auch Lernwege, um die Internationalisierung der Ausbildungsangebote, an denen es beteiligt ist, zu erhöhen ○ Dies ermöglicht es den Menschen, die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse zu erwerben, um eine Beschäftigung zu finden, auch im Ausland, da viele der angebotenen Schulungen unter Berücksichtigung von Anerkennungsinstrumenten in europäischen Ländern konzipiert sind |

TRENDS ZU WBL UND ARBEITGEBERENGAGEMENT

Der BRIDGES-Employers Engagement Framework bietet praktische Anleitungen für seine Umsetzung, Beispiele für lokale Modelle/Praktiken für das Engagement von Arbeitgebern und Erfolgsfaktoren für jede der vier Stufen:

1. Aufbau von Bildungskapazitäten
2. Mitgestaltung von Lehrplänen und Karrierewegen
3. Führen und Vernetzen
4. Verstärkte Internationalisierung

Um eine wirksame Umsetzung des Frameworks in jedem Land zu gewährleisten, wird empfohlen, auch die aktuellen Trends des Landes in Bezug auf WBL und das Engagement der Arbeitgeber zu berücksichtigen, da diese Entwicklungen für die Anpassung des Frameworks an spezifische Kontexte relevant sein können. Im Folgenden werden die wichtigsten Trends - in Bezug auf Politik, SDGs, digitale Transformation und Post-COVID - zusammengefasst, die von den lokalen Expertengruppen der am BRIDGES-Projekt teilnehmenden Länder - Nordirland, Irland, Deutschland, Portugal, England, Spanien, Zypern und Polen - ermittelt wurden.

Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf den Trends zur digitalen Transformation nach COVID-19, da die Digitalisierung seit Beginn der Pandemie in allen Sektoren und insbesondere im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung einen plötzlichen Sprung gemacht hat. Regierungen auf der ganzen Welt haben in kurzer Zeit Leitlinien für die Einführung von digitalem Unterricht herausgegeben, und Lehrkräfte und Lernende mussten ihre digitalen Fähigkeiten unbedingt verbessern, um den Lehr- und Lernprozess aus digital fortsetzen zu können.

Was den Berufsbildungssektor, die Einbeziehung der Arbeitgeber und die WBL-Praxis betrifft, so wurden neue Trends eingeleitet. Die COVID-19-Pandemie hat die Widerstandsfähigkeit gegenüber den Widrigkeiten, die der digitale Wandel normalerweise mit sich bringt, erhöht und neue Möglichkeiten eröffnet, die je nach dem Kontext und den Bedürfnissen der einzelnen Länder auf unterschiedliche Weise erforscht werden müssen. Im Folgenden werden konkrete Strategien zur Bewältigung der COVID-19-Herausforderungen in den Teilnehmerländern von BRIDGES vorgeschlagen.

| NORD IRLAND | | | |
|---|---|---|---|
| Politik | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • The Northern Ireland Strategy for Further Education - Richtungen für die Weiterbildung in NI, politische Verpflichtungen, wichtige Meilensteine und Zeitpläne • Training for Success (Ausbildung für den Erfolg) - ein Programm, das Instrumente zur Arbeitssuche bereitstellt und sich auf zusätzlich benötigte Lerninhalte konzentriert. • Apprenticeships - Ausbildung durch Lehrstellen für Menschen ab 16 Jahren. | <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von evidenzbasiertem Wissen, Innovationen, Technologien und Wegen für Lernende (SDG 4) • Zugängliche Bildung für Gemeinden in ganz NI und Einbindung von Möglichkeiten zur Übernahme sozialer Verantwortung in den Lehrplan (SDG 8) • Zusammenarbeit mit dem NI Dpt. of Justice zur Unterstützung der regionalen Rehabilitationsstrategie und zur Bereitstellung von Bildungsangeboten für Gefängnisse (SDG 16) | <ul style="list-style-type: none"> • Gemeinsames digitales Manifest mit Leitprinzipien für die Entscheidungsfindung und die Rolle der Digitalisierung auf der Grundlage gemeinsamer (i) Visionen, (ii) Prinzipien, (iii) und Konzepte: • (i) Vision: Digital durch Design • (ii) Grundsätze: flexibel, ansprechend, effizient, informiert, kontrolliert • (iii) Konzepte: lernerzentriert, inspirierend, kollaborativ, universell | <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung der vorgeschlagenen Maßnahmen des NI-Wirtschaftsministeriums zur Wiederbelebung der Lehrlingsausbildung und des berufsbezogenen Lernens nach Covid-19 • Leitung der WBL-Elemente des Covid-19-Aktionsplans des NI-Wirtschaftsministeriums zur Konjunkturbelebung und Unterstützung bei der Bereitstellung hochqualifizierter und flexibler Arbeitskräfte |
| IRLAND | | | |
| Politik | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der Bedarf an allgemeiner und beruflicher Bildung wird von Expertengruppen, Forschungseinheiten und anderen Stellen ermittelt. • Aufeinanderfolgende Erhebungen über den Mangel an Talenten und schwer zu besetzende Stellen ermitteln Arbeitsbereiche, in denen ein Mangel besteht • Zukunft der beruflichen Bildung: Transforming Learning 2020, SOLAS zeigt die Notwendigkeit einer ausgewogeneren Aufteilung der Schulabgänger zwischen FE und HE auf | <ul style="list-style-type: none"> • FE weiterhin als sinnvolle Option für Schulabgänger zu fördern • weitere Einbeziehung der Interessengruppen in die Entwicklung von FET-Kursen als Antwort auf den Fachkräftemangel und zur Gewährleistung von Flexibilität und Inklusion • einen Beitrag zum Europäischen Bildungsraum zu leisten, indem wir FET/VET-Kapazitäten aufbauen, um qualitativ hochwertige Mobilitätsprojekte innerhalb Europas und international durchzuführen | <ul style="list-style-type: none"> • Die Nationale Digitale Strategie 2013 und die TEL-Strategie 2019 (SOLAS/ETBI) konzentrierten sich erfolgreich auf den Aufbau von Kapazitäten im Bereich des technologiegestützten Lernens in der gesamten Berufsbildung (FET/VET) • Berufsbildung für die Zukunft der Arbeit: Irland 2020, SOLAS konzentriert sich auf die digitale Transformation der Berufsbildung • Der Schwerpunkt muss auf gemischte und Online-Erfahrungen gelegt werden, die der zukünftige FET-Lernende erwarten wird | <ul style="list-style-type: none"> • Zukunft der beruflichen Bildung: Transforming Learning 2020" erkennt SOLAS an, dass der Aufschwung nach COVID gezielte Initiativen erfordert, insbesondere im Hinblick auf Umschulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten • Die Lernformen und die Art des Lernens müssen weiterhin an eine digitale Welt angepasst werden. Die FET kann jetzt die Vorteile von gemischten/online Lernangeboten maximieren, die durch COVID entstanden sind. |

| DEUTSCHLAND | | | |
|--|---|--|--|
| POLITIK | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • Die duale Berufsausbildung wird auf allen Ebenen umgesetzt • Alle Berufsbildungseinrichtungen müssen mit EQAVET und EQF übereinstimmen • Es gibt viele Projekte zur Eingliederung von Menschen mit geringeren Chancen | <ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung von stabilen Partnerschaften • Enge Zusammenarbeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, Behörden, Unternehmen und Bildungseinrichtungen • Anwendung von EQAVET und EQF • Duales Berufsbildungssystem schafft Zugang zur formalen beruflichen Erstausbildung und fördert die Beschäftigung • Individueller und mehrgleisiger Ansatz für den Erfolg | <ul style="list-style-type: none"> • Die deutsche EU-Ratspräsidentschaft 2020 hat die Digitalisierung in vier Schwerpunktbereichen behandelt: <ul style="list-style-type: none"> i) digitale Souveränität ii) Bekämpfung der Cyberkriminalität iii) Sichere Nutzung von Daten iv) Europa soll digital und bürgernah werden • Auf der Grundlage der Europäischen Digitalisierungsstrategie initiierte Deutschland einen Digitalisierungspakt für den Bildungsbereich | <ul style="list-style-type: none"> • Programme zur Verbesserung der digitalen Kompetenz aller Generationen und des Bildungspersonals werden initiiert • Ein Post-COVID-Konjunkturprogramm wird diskutiert, das mehrere Aspekte umfasst: Wirtschaft, Soziales, Bildung und Umwelt, basierend auf mehreren europäischen Initiativen, wie dem Green Deal |
| PORTUGAL | | | |
| Politik | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der portugiesische Nationale Reformplan befürwortet die Schaffung von Bedingungen, die es ermöglichen, dass mindestens 55 % der Sekundarschüler eine berufliche Ausbildung absolvieren • Angleichung aller berufsbildenden Schulen an EQAVET • Portugal hat vor kurzem die nationale Marke "Escolas Profissionais de Portugal" (Berufsbildende Schulen Portugals) unter dem Dach des portugiesischen Verbands der Berufsbildenden Schulen (ANESPO) geschaffen. | <ul style="list-style-type: none"> • Im Jahr 2021 verpflichtete sich ANESPO,; <ul style="list-style-type: none"> - die Kontakte mit den Behörden der PALOP-Länder zu intensivieren, um eine Zusammenarbeit zu erwägen und Erasmus+ Afrika (SDG1) zu fördern - die Berufsbildungsgänge flexibler und integrativer zu gestalten; - die Diskriminierung beim Hochschulzugang für Lernende in der beruflichen Bildung zu beenden; - Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs und finanzieller Unterstützung für Jugendliche aus Regionen mit geringerem Berufsbildungsangebot (SDG4) - Kontaktaufnahme mit wirtschaftlichen und | <ul style="list-style-type: none"> • Der portugiesische Aktionsplan für den digitalen Wandel umfasst vier Schlüsselmaßnahmen, die sich auf die Berufsbildung und die berufliche Weiterbildung konzentrieren: <ul style="list-style-type: none"> i) digitale Bildung ii) Berufsbildung und Requalifizierung iii) digitale Integration und Alphabetisierung iv) Wissenstransfer - Partnerschaften zwischen Bildungsanbietern und Unternehmen | <ul style="list-style-type: none"> • Im Jahr 2021 verpflichtet sich ANESPO,; <ul style="list-style-type: none"> - die Arbeitsgruppe Covid-19, bestehend aus pädagogischen Leitern berufsbildender Schulen, weiterzuführen - Durchführung von Initiativen, die es den berufsbildenden Schulen ermöglichen, Erfahrungen auszutauschen und so zur Stärkung der Antworten und zur Suche nach Lösungen beizutragen - die Kontakte mit den Behörden fortzusetzen, um den Schutz der Interessen der berufsbildenden Schulen zu gewährleisten - die Festlegung von Strategien zur Bewertung der sozioökonomischen Bedürfnisse der einzelnen Regionen, zur Förderung der Beschäftigung, der |

| | sozialen Akteuren für die Entwicklung von Bildungsprojekten mit berufsbildenden Schulen, um Beschäftigung zu gewährleisten (SDG8) | | sozialen Eingliederung und zur Bekämpfung des Schulabbruchs verlangen |
|--|--|---|--|
| ENGLAND | | | |
| Politik | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • 2020: neue T-Level-Qualifikationen mit 315 Stunden WBL in der Industrie • 2022 beginnen die reformierten höheren technischen Qualifikationen (Stufen 4 und 5) • 12 neue Technologieinstitute wurden gegründet und 8 werden starten • Die Lehrlingsausbildung wurde mit höheren Qualitätsstandards reformiert. • Das Weißbuch "Skills for Jobs" (2021) räumt Arbeitgebern eine zentrale Rolle bei der Gestaltung technischer Kurse ein. • Ein Entwicklungsfonds zur Unterstützung von Colleges bei der Einrichtung von Unternehmenszentren | <ul style="list-style-type: none"> • Ungleichheiten werden durch eine lebenslange Qualifikationsgarantie angegangen, die Erwachsenen eine Qualifikation der Stufe 3 bietet (2021) • Ab 2025 soll ein lebenslanger Darlehensanspruch die Bildung integrativer machen, indem Erwachsenen und jungen Menschen ein flexibleres Studium ermöglicht wird. • Eine landesweite Kampagne zur Anwerbung von Lehrkräften für die Berufsbildung, Investitionen in eine hochwertige berufliche Weiterbildung und die Einrichtung eines Austauschprogramms für Arbeitskräfte aus der Industrie. | <ul style="list-style-type: none"> • Die digitale Plattform The Skills Toolkit bietet kostenlose Schulungen für Menschen an, denen es an grundlegenden digitalen Fähigkeiten für das Leben und die Arbeit fehlt. • 2020 wird die Regierung Erwachsenen, die wesentliche digitale Fähigkeiten für die Arbeit benötigen, den kostenlosen Zugang zu digitalen Qualifikationen ermöglichen. • Das Weißbuch "Skills for Jobs" schlägt die Einführung von mehr modulbasiertem, flexiblem digitalen Lernen vor. • Die Reform der Higher Technical Qualifications wird die Option beinhalten, einen digitalen Weg einzuschlagen | <ul style="list-style-type: none"> • Das Skills Toolkit wurde als Reaktion auf die COVID-Pandemie ins Leben gerufen, um den Menschen Zugang zu kostenlosen, qualitativ hochwertigen digitalen Kursen zu verschaffen, die ihnen helfen, ihre Fähigkeiten zu verbessern, beruflich voranzukommen und ihre Karriereaussichten zu steigern. Inzwischen wurde es um 62 zusätzliche Kurse erweitert. • Der neue, mit 2,5 Milliarden Pfund ausgestattete National Skills Fund soll dazu beitragen, dass die Menschen nach der COVID-Pandemie wieder in Arbeit kommen, und den Erwerbstätigen die Möglichkeit geben, sich für höher qualifizierte und besser bezahlte Arbeitsplätze weiterzubilden. Dazu gehört auch die Einführung von Bootcamps für digitale Fähigkeiten |
| SPANIEN | | | |
| Politik | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • 2019 wurde der Plan zur Modernisierung der Berufsbildung erstellt, der folgende Schwerpunkte setzt: | <ul style="list-style-type: none"> • Agenda für die Digitalisierung der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft und des ländlichen Raums (SDG1, SDG4, SDG8) | <ul style="list-style-type: none"> • Die spanische Regierung entwickelt eine Strategie für die Digitalisierung der beruflichen Bildung • Der Konnektivitätsplan für berufsbildende | <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Regulierungsmechanismen zur Regelung der Berufsausbildung mit virtuellen Mitteln. |

| <ul style="list-style-type: none"> • die Akkreditierung von Kompetenzen • 200.000 Plätze in der beruflichen Bildung bis 2023 • ein einheitliches, flexibles und zugängliches Berufsbildungssystem • neue Titel zu künstlicher Intelligenz, Big Data und Cybersicherheit • Unterrichtsräume für Unternehmertum in 1850 Berufsbildungszentren • 2021 wurde der Entwurf des neuen Berufsbildungsgesetzes zur Konsolidierung des Berufsbildungssystems in Angriff genommen. | <ul style="list-style-type: none"> • Strategieplan für Chancengleichheit (PEIO) für Frauen und Männer in der Beschäftigung (SDG1, SDG5, SDG8). • Strategie für einen gerechten Übergang zur Optimierung der Beschäftigungsmöglichkeiten unter besonderer Berücksichtigung strategischer Sektoren und Reaktivierungspläne für benachteiligte Gebiete (SDG4, SDG8, SDG13) | <p>Schulen wird derzeit umgesetzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Entwicklung der digitalen Kompetenzen von Lehrern und Lernenden wird gefördert. • Ein berufliches Modul zur Digitalisierung wird demnächst in alle Berufsbildungsabschlüsse integriert • Das Programm "Educa en Digital" treibt den technologischen Wandel der Bildung in Spanien voran. | <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung von Hilfsprogrammen zur Unterstützung benachteiligter Jugendlicher, insbesondere derjenigen, die zu Hause keinen Zugang zu Computern und keine Möglichkeit zum Online-Studium haben. • Erleichterung des Zugangs zur Berufsausbildung für Arbeitslose. |
|---|--|---|--|
| ZYPERN | | | |
| POLITIK | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • Der Ministerrat billigte 2012 den zyprischen Qualifikationsrahmen (CyQF) und 2021 den EQF • Der CyQF ermöglicht die Validierung und Vergleichbarkeit von Qualifikationen und damit die Mobilität von Arbeitnehmern und Lernenden. • Die Agentur für die Entwicklung von Humanressourcen (HRDA) entwickelte das System der beruflichen Qualifikationen (SVQ) als Teil des CyQF, mit Standards für berufliche Qualifikationen | <ul style="list-style-type: none"> • Die Abteilung für sekundäre technische und berufliche Bildung (STVE) bietet Jugendlichen und Erwachsenen eine Ausbildung an, um Qualifikationsdefiziten und Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken (SDG4). • Gefangenen werden Berufsbildungsprogramme angeboten, um ihnen die Wiedereingliederung in die Gesellschaft zu erleichtern. (SDG4) • Ausschuss für die Gleichstellung der Geschlechter in Beschäftigung und Berufsbildung (SDG5). • Programm zur Vermittlung von arbeitslosen jungen Hochschulabsolventen (SDG8). | <ul style="list-style-type: none"> • 2012 wurde die digitale Strategie für Zypern verabschiedet, die auch den Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung und des digitalen Unternehmertums umfasst. • Die zypriotische Industriestrategie 2019-30 konzentriert sich unter anderem auf digitale Kompetenzen und Digitalisierung. • In der STVE wurden neue Spezialisierungen im Bereich der digitalen Kompetenzen eingeführt. • Der zypriotische Digital Champion hat ein Memorandum über die Zusammenarbeit zur Entwicklung der digitalen Fähigkeiten der Bürger und zur Ausbildung von IKT-Fachkräften ausgearbeitet. | <ul style="list-style-type: none"> • Die HRDA bereitete die Ergänzung der Leitfäden und Verfahren "Nutzung von Fernlernmethoden in Ausbildungsprogrammen" vor, die seit März 2020 gilt. • Die HRDA förderte die Nutzung von E-Learning durch subventionierte Ausbildungsanbieter. (HRDA, 2020). • Im September 2020 legte das Bildungsministerium einen Vorschlag vor, der die bestehenden Verordnungen für die Primar- und Sekundarstufe dahingehend ändert, dass der Fernunterricht ausdrücklich einbezogen wird. |

| POLEN | | | |
|---|--|---|---|
| Politik | SDGs | Digital Transformation | Post-COVID |
| <ul style="list-style-type: none"> • Polen entwickelte 2006 einen polnischen Qualifikationsrahmen (PQR), der 2013 mit dem EQF verknüpft und 2016 in das Qualifikationssystem integriert wurde. • Der PQR umfasst zusätzlich drei Stufen von Lernergebnisdeskriptoren : <p>- universelle Deskriptoren, die für alle Arten von Bildung gelten; - spezifische Deskriptoren, die für die Berufsbildung und/oder die Hochschulbildung gelten; - Deskriptoren für Fachbereiche/Disziplinen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Im Bereich der Bildung konzentrieren sich die SDGs in Polen auf die Umsetzung von Ziel 4: • Globales Lernen: Zusammenhänge zwischen Menschen und Ereignissen auf der ganzen Welt • Nutzung guter Beispiele aus der ganzen Welt • Verbesserung von Schlüsselkompetenzen wie Kommunikation, Kreativität und Konfliktmanagement • Förderung der Integration • Entwicklung einer aufgeschlossenen Haltung bei den Lernenden | <ul style="list-style-type: none"> • Eine polnische Priorität im Hinblick auf die digitale Transformation ist die Verbreitung digitaler Technologien, ihre Einführung in den Klassenzimmern und die Ausstattung aller Schulen mit einem Hochgeschwindigkeitsnetz • Eine weitere Priorität ist die Schließung der Lücke im IKT-Sektor, die Steigerung seiner Innovationskraft und die Bekämpfung der digitalen Ausgrenzung • Sekundarschulen werden in der Nutzung von Online-Ressourcen geschult und Hochschulen in der Einführung der digitalen Bildung | <ul style="list-style-type: none"> • Covid hat die Digitalisierung in öffentlichen und privaten Einrichtungen durchgesetzt • Es gibt anhaltende Entwicklung, Familien mit den notwendigen IT-Tools und dem Internet auszustatten • Die sichere Nutzung des Internets wird gefördert • Die Schulen werden mit digitalen Werkzeugen und die Lehrkräfte mit Fähigkeit ausgestattet, Online-Unterricht durchzuführen. • Die polnische Strategie für verantwortungsvolle Entwicklung sieht die Bereitstellung von Breitbandanschlüssen für alle Schulen vor, insbesondere in ländlichen Gebieten. |

ABSCHLIESSENDE ÜBERLEGUNGEN

Die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen und die wirksame Einbindung von Arbeitgebern kann als eine ständige Herausforderung angesehen werden, die kontinuierlich strategisch an beide Seiten angepasst werden muss - an die Bedürfnisse der Berufsbildungsanbieter und an den lokalen/regionalen/nationalen und sogar internationalen Unternehmenskontext, der die globalen Trends des Arbeitsmarktes bestimmt.

Um dies zu erreichen, sind qualifizierte Humanressourcen und Zeit von entscheidender Bedeutung. Für die Berufsbildungsanbieter bedeutet dies, dass sie ihre Führungskräfte und Fachleute in der Berufsbildung weiterbilden müssen. Aus der Sicht der Arbeitgeber sind die Bereitstellung von Personal, Ressourcen, Einrichtungen und Arbeitszeit für den Aufbau von Beziehungen zur Berufsbildung und die Aufnahme von Lernenden am Arbeitsplatz jedoch in der Regel nicht ihre Priorität. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, in diese Beziehung zu investieren, Hindernisse zu überwinden und die Arbeitgeber auf eine Weise einzubeziehen, die für beide Seiten attraktiv ist.

Genau das ist das Ziel dieses Frameworks: eine solide und ganzheitliche handlungsorientierte Methodik bereitzustellen, die allen Berufsbildungsanbietern als Leitfaden dient, die eine effektive interne Politik und Agenda zur Einbindung von Arbeitgebern einführen, verwalten und/oder verbessern müssen.

Der Framework bietet einen vierstufigen Pfad mit Beispielen für verschiedene Aktivitäten, die zur Förderung der Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen durchgeführt werden können.

Je mehr Ebenen des Engagements eingerichtet werden, desto mehr Vorteile ergeben sich für die beteiligten Parteien. Es ist jedoch nicht immer notwendig, alle vier Stufen zu implementieren, je nach Kontext und Bedürfnissen. Am wichtigsten ist es, die Arbeitgeber strategisch einzubinden und durch die Entwicklung konkreter Maßnahmen, die für beide Seiten von Vorteil sind, einen Mehrwert für sie, aber auch für die Berufsbildungsanbieter zu schaffen.

Im Folgenden werden einige Empfehlungen für den Aufbau einer Win-Win-Beziehung zwischen Berufsbildung und Unternehmen vorgestellt:

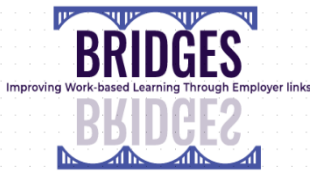
- **Auswahl der richtigen Partner** - es ist notwendig, eine erste Recherche über relevante Partner durchzuführen und Strategien zu definieren, die auf jeden von ihnen zugeschnitten sind, da sie alle unterschiedlich sind. Es ist wichtig, festzulegen, welche Branchen kontaktiert werden sollen, eine zentrale Person zu bestimmen und wer in jedem Unternehmen die Entscheidungsbefugnis hat, ob die Organisationen Erfahrung mit Berufsbildungsanbietern haben oder nicht und welche Beziehungen sie zu anderen Akteuren wie staatlichen Einrichtungen unterhalten.
- **Bilden Sie ein Team aus Vertretern von Unternehmen mit unterschiedlichen Funktionen** - jeder Arbeitgeber, der sich mit beruflicher Bildung befasst, muss verschiedene Personen in diese Beziehung einbeziehen, z. B. Vertreter der Personalabteilung, Arbeitnehmer und Mitarbeiter in Führungspositionen. Dies trägt dazu bei, dass ein breiterer Überblick über die Bedürfnisse des Unternehmens entsteht und verhindert, dass eine einzelne Person mit Arbeit überlastet wird. Außerdem kann eine Person, die das Berufsbildungsteam im Unternehmen verlässt, leicht durch eine andere Person aus diesem Team ersetzt werden, was zu einer besseren Nachhaltigkeit des Projekts beiträgt.
- **Die Geschäftswelt verstehen** - es ist wichtig, den Fokus der Arbeitgeber zu verstehen, der oft mehr auf der Produktion von Waren oder dem Angebot von Dienstleistungen liegt, die Gewinn bringen, als auf der Bereitstellung von Beschäftigungsmöglichkeiten oder dem Beitrag zur Entwicklung der Mitarbeiter. Wenn man die Prioritäten beider Seiten des Engagements kennt, ist es einfacher, gemeinsame Ziele zu berechnen, die zum Erfolg beider Parteien in der Beziehung beitragen.
- **Mehrwert** - Berufsbildungsanbieter müssen den Arbeitgebern, mit denen sie zusammenarbeiten, einen Mehrwert bieten, z. B. die Möglichkeit, zu einem Lehrplan beizutragen, der auf die Bedürfnisse der Unternehmen im

Hinblick auf die Kenntnisse und Fähigkeiten der Arbeitnehmer zugeschnitten ist. Darüber hinaus müssen die Berufsbildungsanbieter eine ganzheitliche Vision der Arbeitsmarkttrends in den Bereichen, in denen die Unternehmen tätig sind, präsentieren und diese auch mit dem übrigen Wirtschaftssektor, der sie umgibt, in Verbindung bringen.

- **Die Beziehung pflegen** - wie jede andere Beziehung auch, ist es notwendig, die Beziehung zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern kontinuierlich zu pflegen. Daher ist es zum Beispiel wichtig, neben dem ersten Schritt, dem Beitrag zum Lehrplan, die Fortschritte der Lernenden am Arbeitsplatz zu beobachten und festzustellen, ob sie Lücken in ihren Kompetenzen aufweisen, damit mögliche Verbesserungen an den Lehrplänen vorgenommen werden können. Auf diese Weise werden die Lehrpläne kontinuierlich an die tatsächlichen Bedürfnisse der Arbeitgeber angepasst.
- **Verbreitung dieser Beziehung an ein breiteres Publikum** - Erläuterung des positiven Beitrags für alle Beteiligten, die als Akteure des Wandels und Vorbilder für den Einzelnen und für das lokale wirtschaftliche und soziale Umfeld angesehen werden können.
- **Ein Netzwerk entwickeln** - durch die Zusammenarbeit mit einigen Arbeitgebern können Sie möglicherweise Zugang zu neuen Partnern in deren Netzwerken erhalten, einschließlich Unternehmens- oder Berufsverbänden. Berufsbildungsanbieter können diese Gelegenheit nutzen, um ihre Kontakte zu erweitern, wobei sie deren Bedürfnisse berücksichtigen und stets bestrebt sind, die Beziehungen zwischen dem Berufsbildungssystem und den Arbeitgebern zu verbessern, indem sie die bewährten Verfahren nutzen, die jedes Element des Netzwerks beitragen kann.

Schließlich wird der BRIDGES Employers Engagement Framework ergänzt durch:


- **Das BRIDGES-Programm für kontinuierliche berufliche Entwicklung (CPD)** (BRIDGES Continuous Professional Development (CPD) Programme), eine gemischte Schulungsressource, die



Berufsbildungsmanager und -fachleute dabei unterstützt, ihren BRIDGES-Weg zu entwickeln und hervorragende Leistungen bei der Einbindung von Arbeitgebern zu erzielen.

- **Die BRIDGES Digitale Lernressourcen und Community of Practice** (BRIDGES Digital Learning Resources and Community of Practice), eine Online-HUB, die einen offenen und sofortigen Zugang zu allen Projektinhalten bietet, einschließlich der Infografiken, die die vier Stufen des Arbeitgeberengagements darstellen, der E-Learning-Materialien des gemischten Weiterbildungsprogramms und einer Reihe von Videos mit bewährten Verfahren zum Arbeitgeberengagement.


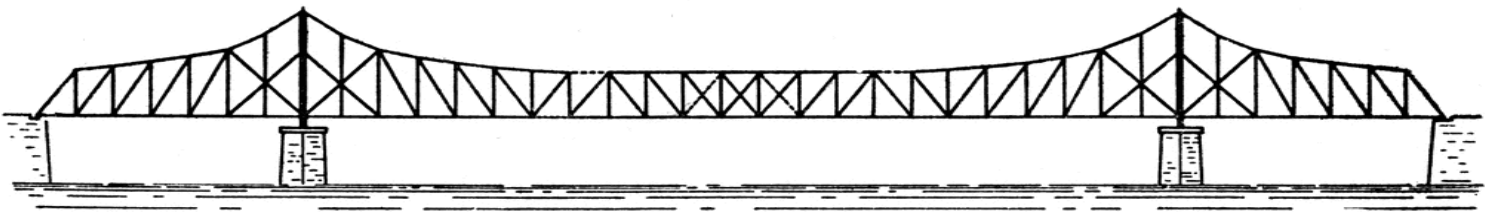
Zusammen bieten diese drei Ressourcen den Berufsbildungsanbietern eine Komplettlösung für die Einbindung von Arbeitgebern in die Berufsbildung und für ein effizientes Management ihrer Beziehungen zu ihnen auf vier verschiedenen Interaktionsebenen, die nicht unbedingt aufeinander folgen oder obligatorisch sind. Sie bieten eine Vision der vielfältigen Möglichkeiten und Aktivitäten, die für eine Win-Win-Kooperation zwischen Berufsbildungsanbietern und Arbeitgebern umgesetzt werden können.



BRIDGES

Improving Work-based Learning Through Employer links

BBIDGE2

With the support of the Erasmus+ Programme of the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein