

Sprechen Sie uns an

In jedem Land gibt es einen Hauptansprechpartner für das Projekt

- Helen Foster hfooster@cityplym.ac.uk
City College Plymouth, Plymouth, Großbritannien
- Hans-Joachim Mayer h.mayer@mvv.de
MVV Energie AG, Mannheim, Deutschland
- Sigutė Ežerskienė s.ezerskiene@kvk.lt
KVK, Klaipėda, Litauen
- Michaela Marterer mm@stvg.com
STVG, Graz, Österreich
- Bernhard Posch Bernhard.Posch@avl.com
AVL, Graz, Österreich



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Die Unterstützung der Erstellung dieser Publikation durch die Europäische Kommission stellt keine Befürwortung des Inhalts dar, der lediglich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die EU-Kommission kann nicht für Verwendungen verantwortlich gemacht werden, die auf den hierin enthaltenen Informationen beruhen.



www.eatapeurope.wixsite.com/site



Investitionsrendite für Unternehmen und Organisationen

EATAP - European Apprenticeship Talent
Programme (Europäisches Programm für
Talente in der Ausbildung)



BE PART
OF IT



EATAP - Vorreiter in der internationalen Berufsausbildung

Im Rahmen des EATAP-Projekts arbeiten Lehrkräfte von berufsbildenden Schulen und Hochschulen mit Ausbildern aus dem privaten und öffentlichen Sektor zusammen. Ziel dieser Partnerschaft ist es, ein innovatives und länderübergreifendes Ausbildungsmodell für Fachkräfte in den STEM/STEAM/MINT-Berufen zu gestalten.

- STEAM - In Litauen verwendetes Akronym für Sciences, Technology, Engineering, Arts and Mechanics (Wissenschaften, Technik, Ingenieurwesen, Kunst und Mechanik)
- STEM - In Großbritannien verwendetes Akronym für Sciences, Technology, Engineering and Mathematics (Wissenschaften, Technik, Ingenieurwesen und Mathematik)
- MINT - In Deutschland und Österreich verwendetes Akronym für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik

Mit der Entwicklung und Bereitstellung des europäischen Talentprogramms baut das Projekt auf vorhandenen Ausbildungskonzepten auf und geht hier neue Wege, um die Innovation in der Berufsausbildung zu fördern, etwa durch die Internationalisierung der Ausbildung,

die Weitergabe von Know-how und bewährten Verfahren, die Stärkung von ausbildungsorientierten Arbeitsweisen, die Förderung von projektbasiertem Lernen unter der Leitung von Unternehmen und die Unterstützung von kontinuierlicher beruflicher Entwicklung (CPD)*, die innovatives Denken als wesentlichen Bestandteil integriert.

*CPD – Continuing Professional Development



Zielgruppe: Arbeitgeber im Privatsektor und ihre Auszubildenden – zum Nachweis einer Investitionsrendite in einem internationalen Ausbildungsprogramm. Unterstützt werden Ausbildungen mit Kompetenzen für eine globale Wirtschaft; dies beinhaltet Sprachkenntnisse, Projektmanagement, Betriebslehre, Führung und Management. Eine weitere Zielgruppe sind Lehrkräfte aus der beruflichen Aus- und Weiterbildung – im Hinblick auf projektbasierte Lerntechniken und Beispiele für die wachsende Internationalisierung von Berufsausbildungen.

Vorteile für teilnehmende Unternehmen

Vorausdenkende Unternehmen, die auf projektbasierte Lerntechniken und die Zusammenarbeit mit europäischen bzw. internationalen Partnern setzen, sind Vorreiter bei der Optimierung des Lernprozesses und der Zusammenführung von akademischem Wissen mit praktischen Erfahrungen. Diese Unternehmen gewinnen einen Wettbewerbsvorteil, da ihre STEAM/STEM/MINT-Fachkräfte Kompetenzen mitbringen, die sie während ihrer Teilnahme an dem EATAP-Programm entwickelt haben.

Die Vorteile für die Unternehmen liegen in der Entwicklung gut erprobter Teamgruppen, die durch projektbasiertes Lernen bereits Erfahrungen sammeln konnten – so entsteht ein Gewinn durch Teamarbeit.

Zudem führt diese Art zu lernen zu agilen Arbeitsmethoden und fördert darüber hinaus die kontinuierliche berufliche Entwicklung (CPD) von Auszubildenden. Ferner zeigen die Ergebnisse einer Umfrage, dass 94 % der befragten Unternehmen das projektbasierte Lernen (PBL) für ein

solches Programm als „wichtig“ bis „sehr wichtig“ einschätzen.

Darum liegt uns so viel daran, Instrumente und Ressourcen bereitzustellen, die Auszubildenden dabei helfen sollen, sinnvolle Kompetenzen und Techniken zu entwickeln, und zwar zuerst zur eigenen Verbesserung und erst zweitrangig zur Verbesserung der Qualität des Unternehmens.

Dieser Trend ermöglicht es den Unternehmen, ihre Arbeitsverfahren durch neue Strategien zu optimieren. Vor diesem Hintergrund ist die Unterstützung der Mitarbeiterentwicklung nicht nur ein Kostenfaktor, sondern kann auch als konkrete Investition gesehen werden, um die aktuellen oder zukünftigen Anforderungen im Hinblick auf die Arbeitsverfahren besser erfüllen zu können.

Und nicht zuletzt werden die Auszubildenden und das Unternehmen von dem Netzwerk profitieren, das bei einem Projekt wie dem EATAP entsteht – und das ist immer ein großer Vorteil. Der projektbasierte Lernansatz bringt viele unterschiedliche Aspekte der Teilnehmer zutage, die in einem üblichen Lernmodell nicht zum Ausdruck kommen.

* 36 Unternehmen und Institutionen aus Litauen, Deutschland, Großbritannien und Österreich haben sich an der Umfrage beteiligt. www.eataspeurope.wixsite.com/site



Qualifikation der Ausbilder



Von Lehrkräften, die PBL anwenden, wissen wir, dass die Auszubildenden mehr Engagement und bessere Leistungen zeigen. Aber auch die Lehrkräfte müssen mehr über PBL lernen, um diese Techniken in ihr Lehr-Repertoire aufzunehmen.

Darüber hinaus bietet das Projekt nicht nur innovative Perspektiven für Auszubildende und Unternehmen, sondern sorgt auch für eine Motivation und Weiterentwicklung der Ausbilder.

Im Rahmen des projektbasierten Lernens übernimmt der Ausbilder verschiedene Rollen. Er ist gleichzeitig Partner, Förderer und Dienstleister.

Der Ausbilder konzentriert sich nur auf die Auszubildenden, sodass diese den Mittelpunkt des gesamten Projekts bilden.

Daneben bietet das Projekt den Ausbildern gute Gelegenheiten zum Netzwerken, zur Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen und zum Kennenlernen anderer Bildungssysteme.

Das erste Pilotprojekt in Plymouth hat klar ergeben, dass in nur drei Wochen ein nachweisbarer Erfolg erreicht werden kann im Vergleich zu dem, was mit einem herkömmlichen einjährigen Ausbildungskurs erzielbar ist. Dies ist der Grund, warum ein größeres Ausmaß an PBL gefördert und in alle Lehrpläne im Bereich Technik am City College in Plymouth eingeführt wird.

Vorteile für teilnehmende Auszubildende

Das EATAP-Programm könnte eine wichtige Rolle dabei spielen, den Markt in den STEAM/STEM/MINT-Sektoren attraktiver für Auszubildende zu machen und die Nachfrage zu erhöhen, da die internationale Kooperation auch eine Qualifikation für die praktische Arbeitswelt im STEAM/STEM/MINT-Bereich mit sich bringt.

Das projektbasierte Lernen bietet Bildungseinrichtungen eine Methode, um die Komplexität der Lernerfahrung zu steigern und die Auszubildenden dadurch besser auf das komplexe Umfeld vorbereiten zu können, in dem sie nach Abschluss ihrer Ausbildung arbeiten werden. Deshalb muss das EATAP-Programm in innovationsorientierten und technologieintensiven Berufsgruppen gefördert werden.

Die Zusammenarbeit mit anderen, der Umgang mit komplexen, unkonventionellen Situationen, schnelles und präzises Arbeiten und die Anpassung an sich verändernde unternehmerische Ausrichtungen werden immer wichtiger. Demzufolge werden in naher Zukunft die wichtigsten Kompetenzen darin bestehen,

auf komplexe Probleme mit einem lösungsorientierten Ansatz zu antworten und kritisches Denken, Kreativität, Personalmanagement und Arbeitskoordination zu vereinen.

Die STEAM/STEM/MINT-Berufe gehören weiterhin zu den populärsten, da sie nah an der sich weiterentwickelnden Technologie sind und die Teilnehmer eine hohe digitale Selbstständigkeit erlangen, während soziale Kompetenzen nicht in den Hintergrund gestellt werden. Durch eine agilere Arbeitsweise, die Reduzierung von Hierarchien und auch die Veränderung von einer Silomentalität zum Prozessdenken, rücken die sogenannten „Soft Skills“ zunehmend in den Vordergrund.



Welche Ressourcen brauche ich?

1. Programmpartner

2. Entwicklung eines Programms

3. Train the Trainer

4. Rekrutierung von Auszubildenden

5. Ausführung des Programms

6. Auswertung und Weitergabe von Ergebnissen



Kostenmodell - Nutzenschätzungen



Es ist bereits heute absehbar, dass die Investitionsrendite für alle Pilot-Teilnehmer und die EATAP-Partner nach der Ausbildung mittelfristig zutage treten.

Nach unserer Erfahrung mit der MVV-Talentgruppe sind etwa 80 % der ehemaligen Mitglieder fünf Jahre nach Abschluss ihrer Ausbildung noch immer (unbefristet) beim Unternehmen beschäftigt.

Das lässt darauf schließen, dass die Loyalität und Motivation gegenüber dem Unternehmen hier ausgeprägter sind als nach der allgemeinen, herkömmlichen Ausbildung. Fünf Jahre nach der Ausbildung liegt die Bindungsrate sonst insgesamt bei rund 50 %.

Die Mitglieder der EATAP-Partnerschaft sind innerhalb des Unternehmens gut vernetzt und zeichnen sich durch ein hohes Maß an Selbstständigkeit und Verantwortung sowohl in ihrer Ausbildung als auch in ihren Berufen aus. Dies wird deutlich, wenn sie an Projekten beteiligt sind, die Initiative bei internen Stellenausschreibungen übernehmen und Verantwortlichkeit zeigen,

aber auch durch die Teilnahme an Ausschüssen wie Mitarbeitervertretungen. Daher ist davon auszugehen, dass die Teilnahme an diesem PBL-Projekt zu ähnlichen Ergebnissen führen wird.