



Multimedia-Tools

Dieses Dokument stellt Multimedia-Tools vor, die in sechs europäischen Ländern erstellt und diskutiert wurden: Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Portugal und Rumänien sowie auf europäischer Ebene. Ziel ist es, Ausbildern und Bildungsagenturen dabei zu helfen, den innovativen SSE-VET2-Ansatz in ihre Arbeit einzuführen. Die Instrumente wurden so konzipiert, dass sie an unterschiedliche Kontexte angepasst werden und sowohl als Mittel zur Förderung und Fürsprache von SSÖ in der Bildung als auch insbesondere für die Ausbildung von Ausbildern in der Berufsbildung eingesetzt werden. Dies ist das vierte intellektuelle Ergebnis aus dem Projekt *Strengthening VET trainers' competences and skills* – „Stärkung der Kompetenzen und Fähigkeiten von Berufsausbildenden“ (Sep. 2019 – Aug. 2021), das aus dem Erasmus+-Programm finanziert wird.

Juli 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Koordination und Edition:

Laura Aufrère and Jason Nardi (RIPESS Europa)

Koautoren:

Laura Aufrère and Jason Nardi (RIPESS Europa)

Sofia Pereira (APDES – Portugal)

Soana Tortora and Chiara Bonifazi (Solidarius – Italien)

Mihaela Vetan (CRIES – Rumänien)

Josette Combes and Bruno Lasnier (MES – Frankreich)

Georgia Bekridaki and Elena Tzamouranou (DOCK – Griechenland)

Günther Lorenz (TechNet –
Deutschland)

Dieses Dokument wurde im Rahmen des Projekts “SSE VET2 - Strengthening VET trainers’ competences and skills” (Vertragsnummer 2018-1-PT0-KA202-047501) erstellt.

Der Zugang zu diesem Bericht ist öffentlich und wird nach der Projektbeendigung auf der ERASMUS+-Plattform erhältlich sein - <http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/projects/> - after the project

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Projektpartner



www.apdes.pt



www.dock.zone



www.cries.ro



www.le-mes.org



www.ripesseu.net



www.solidariusitalia.it



www.technet-berlin.de



Flyer

Zielgruppe Öffentlich:

Entscheidungsträger: Europäische Organe, IAO, Ministerien, Regionalregierungen usw.

Ziel:

Advocacy: für die Einbeziehung von SSÖ in die Ausbildung eintreten

Juli 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Berufsbildung in der Bewegung der Sozialen Solidarischen Ökonomie: Anerkennung und Entwicklung von Kompetenzen und Kompetenzen, Förderung von Möglichkeiten

April 2021

Die Sozial-Solidarische Ökonomie (SSÖ) wurzelt in dauerhaften und neueren sozialen Bewegungen, die eine Vielfalt lokaler Produktion und Distribution von Waren- und Dienstleistungsinitiativen umfassen, welche eine Alternative zur kapitalistischen Mainstream-Wirtschaft darstellt. Sie zeichnen sich durch eine Vielfalt **sozialer und gemeinschaftsorientierter Erfahrungen**¹ aus, die von lokaler Geschichte, Kultur und politischen/wirtschaftlichen Realitäten beeinflusst sind. Unter dem Dach der "Sozialen Ökonomie" erkennt die Europäische Kommission nun **zwei Millionen soziale Unternehmen** an, die **10 % aller Unternehmen** in der Europäischen **Union** (EU) repräsentieren, und unterstützt damit diese Bewegung der "traditionellen sozialökonomischen Unternehmen, die darauf „abzielen, den Mitgliedern zu dienen und nicht eine Kapitalrendite zu erzielen, wie es die traditionellen Mainstream-Kapitalgesellschaften tun [...], im Einklang mit dem Grundsatz der Solidarität und Gegenseitigkeit, und ihr Unternehmen auf der Grundlage des Prinzips "ein Mann eine Stimme" führen.²

Europa steht vor einem **besonderen Kontext**: Es wird immer offensichtlicher, dass die Zukunft der **Arbeit** im Zusammenhang mit der unbestreitbaren **Umweltnotlage** und der **sozioökonomischen Krise** steht. Ein weiteres Hauptelement des Kontexts ist die **digitale Transformation**, die in Europa mit einer demografischen Alterung einher geht. **Die Covid-19-Krise 2020-21 und ihre Folgen werfen ein Licht auf die entscheidende und zentrale Rolle, die soziale und solidarische Aktivitäten in allen Gesellschaften spielen. Die Fähigkeit und die Möglichkeit der Menschen, sich zu organisieren und an diesen Aktivitäten teilzunehmen, ist der eigentliche Kern des demokratischen Lebens.** Da das Misstrauen gegenüber den europäischen Institutionen und der Zukunft der Europäischen Union zunimmt, ist die Entwicklung der SSÖ auf europäischer Ebene mehr denn je erforderlich, damit die Menschen an sinnvollen, solidarischen Initiativen teilnehmen, die sich an der sozialen und ökologischen Gerechtigkeit beteiligen. **Die SSÖ kann als wirtschaftliche Dynamik zwischen der Wirtschaftsentwicklungspolitik und der Umweltkrise gesehen werden.**

Gleichzeitig wurde die **berufliche Weiterbildung und noch mehr die berufliche Erstausbildung** für jüngere Menschen als ein **entscheidendes Instrument identifiziert**, das von den europäischen Mitgliedstaaten verstärkt werden muss, um den sozioökonomischen Krisen, insbesondere der massiven Arbeitslosigkeit, und insbesondere der NEET³, zu begegnen. **Die Berufsbildungspolitik steuert auf Prozesse der Arbeitsplatzresilienz zu und trägt zu einer genaueren Arbeitsplatzabstimmung auf der Grundlage von zivilgesellschaftlichen Prozessen bei.**

¹ „Mutual help, Workers' unions, associations in the artistic and cultural sector, climate and environmental protection initiatives, community-supported agriculture, co-housing, migrant support, etc.“

² Europäische Kommission zur Sozialwirtschaft in Europa : http://ec.europa.eu/growth/sectors/social-economy_en

³ NEET bezeichnet die Gruppe Jugendlicher und junger Erwachsener, die keine Schule besuchen, keiner Arbeit nachgehen und sich nicht in beruflicher Ausbildung befinden.



Die gegenwärtige Krise erfordert umso mehr eine solche Ausbildung, da die Arbeitnehmer versuchen, ihre beruflichen Wege anzupassen, nicht nur wegen der massiven Arbeitskrise, sondern auch, um sich in Sektoren und beruflichen Umgebungen zu engagieren, um eine nachhaltige Wirtschaft mitzugestalten. **Kurz gesagt: Die Entwicklung von Sozial- und Solidaritätsinitiativen erfordert mehr Arbeitnehmer, die mit Fähigkeiten und Kompetenzen ausgebildet werden, die mit den von SSÖ geförderten Werten und Rechten in Einklang stehen.** Gleichzeitig setzt die **flexibilitätsorientierte und warenförmige** Arbeitsmarktpolitik die Arbeitnehmer jedoch noch stärker unter Druck. Die Verantwortungsübernahme ständiger Anpassung ist auf die individuelle Ebene ausgerichtet, wobei Digitalisierung und wirtschaftliche Veränderungen als selbstverständlich hingenommen werden. **Um die Fähigkeit der Berufsbildungsprogramme, die Ermächtigung der Arbeitnehmer im Einklang mit den Werten der SSÖ zu entwickeln bzw. zu erhalten, wird eine alternative Vision für die Berufsbildung entwickelt, die sich auf die Förderung ihrer Fähigkeiten konzentriert.**

Integrationsansatz für die berufliche Bildung in der Sozial-Solidarischen Ökonomie

Wir glauben, dass die SSÖ als Bewegung, angeführt von einer Vielzahl von selbstverwalteten Basisinitiativen, einen Capabilities-Ansatz (Fähigkeitsansatz) zur Entwicklung von Fähigkeiten integriert.

Der Capabilities Approach, der auf dem Begriff entwickelt von Sen (1999)⁴ und Nussbaum (2000)⁵, passt zum SSÖ-Aktionsfeld. Ziel ist es, einen Lehrplan festlegen, der Fähigkeiten zusammenstellt, der folgende Fertigkeiten befördert: (er) **(„...geht über individuelle Attribute hinaus, die oft im Mittelpunkt der akademischen Literatur über Fähigkeiten stehen, um die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedingungen zu berücksichtigen, die erforderlich sind, um Fähigkeiten zu verwirklichen. Ein solcher Berufsbildungsansatz würde den Auszubildenden helfen, autonom zu werden, indem sie die zugrunde liegenden Kapazitäten entwickeln, um eine Reihe unterschiedlicher Ergebnisse zu erzielen.“**⁶.

Die Berufsbildung muss den kollektiven Charakter von Kompetenzen und Kompetenzen berücksichtigen und sich von dem Fachwissen abwenden, um individuelle Kapazitäten zu entwickeln, um sich in einem breiteren Berufsfeld zu entwickeln. Die Qualifikation würde sich von einem Paket von Fähigkeiten und Kompetenzen zu einer ausgehandelten Reihe von Berufsnormen entwickeln, die nach Individuen artikuliert werden sollen, und sie in die Lage versetzen, ihren beruflichen Weg in einem bestimmten sozialen und kulturellen Umfeld aufzubauen..

Um diese Ziele zu erreichen, entwickelten die Projektpartner eine Schulung in Aktionskursen, die auf einem didaktischen Entwurf beruht, der die Kohärenz zwischen den Inhalten und den Trainingsmethoden gewährleistet. Inspiriert von ihren Erfahrungen haben sie einen allgemeinen Profilrahmen für SSÖ-(I)VET-Ausbilder entwickelt.

⁴ Sen, A. (1999). *Commodities and Capabilities*, OUP Indien.

⁵ Nussbaum, M.C. (2000). *Women and human development: the capabilities approach*. Cambridge Editions.

⁶ Wheelahan, L., & Moodie, G. (2011). *Rethinking Skills in Vocational Education and Training*.: NSW Department of Education & Communities.



Sie basiert auf einem interdisziplinären Ansatz, der drei Arten von Kompetenzen integriert: "Spezialisiertes und allgemeines Wissen" (kognitive Kompetenzen); "Wertorientierte, emotionale und beziehungsorientierte Trainerkompetenzen" (affektive Kompetenzen); und "Handeln, Verhalten" (konative Kompetenzen).

SSÖ-VET Trainer-Profil

> Für die drei folgenden Perspektiven ist Fachwissen erforderlich:

1. **SSÖ-Grundlagen** (Wissen über Geschichte, Werte & Konzepte; Praxis & Organisationen; sozialökonomisch-ökologischer Kontext auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene; Rahmen und Strategien, die von öffentlichen Institutionen konzipiert wurden)
2. **Soziologischer, anthropologischer und wirtschaftlicher Hintergrund:** soziale und ökologische Auswirkungen einer wirtschaftlichen Realität; alternative Ressourcen und Instrumente wirtschaftlicher Nachhaltigkeit (ethische Finanzierung, Gegenseitigkeit, politische, wirtschaftliche, ökologische und soziale Ziele, Präsentation der SSÖ als eine Möglichkeit, alternative Wirtschaftspraktiken aufzubauen, etc.)
3. **Wirtschafts-, Governance- und Unternehmensthemen:** Management (einschließlich demokratischer/horizontaler Entscheidungsfindung, Beteiligung von Multi-Stakeholdern), (soziale) Finanzen und Rechnungswesen, administratives, digitales Wissen, soziale/wirtschaftliche Nachhaltigkeit, Produkt-/Dienstleistungsentwicklung innerhalb der SSÖ. Darüber hinaus Wissen im Zusammenhang mit dem rechtlichen Umfeld, Bewusstsein für politische Dynamik, etc.

Allgemeines Wissen über den wirtschaftlichen und sozialen territorialen Kontext und die Analyse der lokalen Dynamik, um Netzwerke und Partnerschaften aufzubauen und daran teilzunehmen, ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung.

Um Erfahrungen im realen Leben zu ermöglichen und Werte in Praktiken umzusetzen, erwies sich die von den Partnern angewandte Aktionsforschungsmethodik als wirksam. Um diese Elemente in die Ausbildung zu integrieren, ist ein empirischer Ansatz zwingend erforderlich, um die Teilnehmer zu motivieren und ein vertieftes Verständnis von Konzepten zu ermöglichen. Die Entwicklung eingehender Fallstudien und die Organisation von Feldbesuchen gaben den Auszubildenden die Möglichkeit, engagierte Menschen zu treffen, die ihre SSÖ-Erfahrungen aus einer anderen Perspektive ansprechen und erklären. Der Besuch vor Ort umfasste lokale Genossenschaften wie eine Bäckerei, ein Restaurant, ein Gemeindezentrum, das Migranten willkommen hieß, lokale Netzwerke, von Künstlern betriebene Räume usw. Die Auszubildenden erlebten die realen (positiven) Folgen des SSÖ-Organisationsmodells der Governance und des Arbeitsmodells.

Die partizipative Methodik in einem speziell mitgestaltenden Trainingsprogramm erweist sich als sehr effizient.

Diese erfordert die Integration der Auszubildenden-Perspektive, einschließlich der Berücksichtigung der wichtigsten Fragen und Fragen, die sie zu Beginn der Ausbildung aufwerfen können. Die Auszubildenden sollten in der Lage sein und ermutigt werden, ihre Zweifel, Unbestimmtheit und Skepsis zum Ausdruck zu bringen. Diese Perspektiven sollten bei der Entwicklung des Ausbildungsprogramms berücksichtigt werden, und die Überwindung dieser Zweifel sollte als Hauptziel der Ausbildung betrachtet werden. Dazu ist eine ständige



Beurteilung des Verständnisses und der Orientierung der Auszubildenden – im Ablauf der verschiedenen Phasen der Ausbildung – entscheidend. Die gemeinsame und ausdrückliche Einbeziehung der Auszubildenden ist notwendig, damit das Monitoring wirksam wird.

Die gemischte Zusammensetzung der Gruppe ist entscheidend. Das Sammeln der Erfahrungen Auszubildender im SSÖ-Bereich und die Ausbildung von Auszubildenden, die mit der Entdeckung der SSÖ-Prinzipien beginnen, ermöglicht gegenseitige Unterstützung sowie Debatten. Das Vorhandensein von erfahreneren Auszubildenden kann auch die Aktionsforschungsperspektive erleichtern.

Die in jedem Partnerland und auf europäischer Ebene entwickelten pädagogischen Materialien findet man auf der [socioeco-Plattform](#). Darüber hinaus ist jeder herzlich eingeladen, unserer Community bei [Framavox](#) beizutreten.

Möglichkeiten für weitere SSÖ-Integration in der Berufsbildung

Es gibt **viele Möglichkeiten für eine weitere SSÖ-Integration in die Berufsbildung. Die Ausbildung von Auszubildenden ist erforderlich, wobei** die SSÖ zunehmend in mehreren Dimensionen des Systems der allgemeinen und beruflichen Bildung präsent ist. **SSÖ-Initiativen können eine Schlüsselrolle bei der Unterstützung der beruflichen Ausbildung ihrer Mitarbeiter spielen.**

Der SSÖ-Ansatz wird zunehmend in die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung integriert. Die Ausbildung wird hauptsächlich Einzelpersonen und Gruppen angeboten, die bereits aktiv in SSÖ-Aktivitäten aktiv oder an ihnen interessiert sind. Sie werden manchmal von Kommunen und/oder Universitäten unterstützt, ebenso wie SSÖ-Initiativen, die die Berufsausbildung ihrer Mitarbeiter vorsehen. SSÖ-Organisationen und der Non-Profit-Sektor im Allgemeinen spielen eine wichtige Rolle bei der Einbeziehung der SSÖ: Kooperative und Peer-Learning-Methoden, Volksbildung und andere Lernmethoden sind für Unternehmen der SSÖ essentiell. Die Entwicklung der Partnerschaft SSÖ-(I)VET ist jetzt von entscheidender Bedeutung, um eine positive und nachhaltige Vision für die Zukunft der Arbeit zu bieten. In der Erklärung von Philadelphia heißt es, dass Arbeit keine Ware ist und einen internationalen Kompass für menschenwürdige Arbeit sowie die Grundrichtlinie der Internationalen Arbeitsorganisation bietet. In Anlehnung an dieses institutionelle und rechtliche Erbe ist der Fähigkeitsansatz durch SSÖ-VET in der Tat an der Realisierung dieser Erklärung beteiligt.

Im Rahmen interner Ausbildungspläne für Unternehmen könnte eine Schulung zum Erwerb von SSÖ-spezifischen Kompetenzen für arbeitende Mitglieder von SSÖ-Organisationen unter Verwendung eines umfangreichen Registers von Berufsbildungsorganisationen zu diesem Zweck durchgeführt werden. SSÖ-Schulungsprogramme könnten durch Kooperationen mit den **lokalen Behörden und den Kommunen** oder durch die Bildung von Bildungsplattformen als Zusammenarbeit zwischen Einzelpersonen, Kollektiven und Organisationen, die als Unterstützer für die Entwicklung der SSÖ fungieren, bereitgestellt werden.

Was das Kompetenzprofil betrifft, so ist die Schaffung europäischer Prototypen für die Zertifizierung informeller Qualifikationen erforderlich, insbesondere die Schaffung eines europäischen Qualifikationszertifikats für Berater der Sozial-Solidarischen Ökonomie.



- > SSÖ-VET2 eröffnete eine Quellenplattform für den Zugang zum nationalen und internationalen Material für die Ausbildung von Ausbildern [Kurzbeschreibung]
- > ein europäisches Forum ist offen, in dem die Organisation lokaler, nationaler und europäischer Schulungen für zukünftige SSÖ-VET-Ausbilder Erfahrungen teilen und zu diskutieren.



Erneuern der SSÖ-IVET-Empfehlungen

Das Projekt SSÖ-VET2 ist ein Folgeprojekt des IVET-Projekts, das es den Partnern ermöglicht, eine Reihe von Empfehlungen zu formulieren. Einige von ihnen sind nach wie vor von entscheidender Bedeutung.

Auf europäischer Ebene

- » Durchführung von Artikel 1 der neu genehmigten "Europäischen Säule sozialer Rechte", die von den wichtigsten EU-Institutionen durch konkrete Politiken gefördert wird, die SSÖ zu einem Teil der Anwendung des Rechts auf "Qualität und integrative allgemeine und berufliche Bildung und lebenslanges Lernen" machen; Artikel 4B untermauern;
- » SSÖ als innovatives und konkretes Element ansprechen, das in das nationale Bildungsprogramm aufgenommen werden soll; es sollte den europäischen Standards folgen und angemessene Ressourcen bereitstellen, um bestehende Erfahrungen abzubilden, Programme zu testen und Lehrer und Ausbilder in Zusammenarbeit mit SSÖ-Organisationen und IVET-Anbietern auszubilden – über die interfraktionelle Arbeitsgruppe des Europäischen Parlaments "Soziale Ökonomie, soziale Unternehmen, soziales Unternehmertum und dritter Sektor".
- » Gewährleistung der Verbindung zwischen der interfraktionellen Arbeitsgruppe des Europäischen Parlaments, GECES und CEDEFOP in enger Zusammenarbeit mit SSÖ-Organisationen und -Netzwerken und anderen Akteuren der Zivilgesellschaft.
- » SSÖ in die neu vorgeschlagene "Empfehlung für Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen" aufnehmen, um SSÖ in den IVET-Schulen durch die Partnerschaft zwischen SSÖ-Organisationen und Schulen auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene zu fördern.

Auf nationaler Ebene

- » Aufbau oder Stärkung eines kooperativen Koordinierungsmechanismus zwischen institutionellen und SSÖ-Akteuren zur Zusammenarbeit bei der Anerkennung von Fertigkeiten, Möglichkeiten und Fähigkeiten der SSÖ im Rahmen der nationalen Qualifikationssysteme und Förderung ihrer Integration in den EQF.
- » Berücksichtigen der europäischen Tendenz, arbeitsbasiertes Lernen mit Berufsschulen zu entwickeln, SSÖ in weiterführenden Schulen und IVET-Lehrpläne (einschließlich Praktikumsmöglichkeiten) in SSÖ-Organisationen hinzuzufügen, um ein kooperativeres und sozial orientiertes unternehmerisches Umfeld zu erleben.
- » Erkennen der Bedeutung der SSÖ in den Lehrplänen für die berufliche Entwicklung als Vektor der von Jugendlichen entwickelten Kompetenzen, um ihren beruflichen Bereich zu finden, kollaborative Arbeitsformen zu erleben, nachhaltige Produktions-Vertriebsketten zu entwickeln und lokale Gemeinschaften zu verbessern – und so NEETs und die Zunahme von Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigungsquoten zu verhindern.

Innerhalb der regionalen, nationalen und lokalen Bildungssysteme

- » Informationsvermittlung für jüngere Menschen über die Existenz von SSÖ und durch selbstverwaltete unternehmerische und berufliche Erfahrungen auf die Möglichkeit aufmerksam zu machen, Akteure und Förderer zu werden. Die sich daraus ergebenden Arbeitsmöglichkeiten, die durch den SSÖ-Ansatz geschaffen werden, werden sowohl die Gemeinschaft als auch die Umwelt, in der sie leben, begünstigen.

- » Replikation der Ausbildung von Ausbildern zu SSÖ-Prinzipien, Werten und Methoden und kohärenten pädagogischen Ansätzen, weg vom Frontalansatz und Einbeziehung der Auszubildenden in die pädagogische Beziehung zu den Lehrern und der Peer-Group-Dynamik.
- » Förderung der Werte und Grundsätze der SSÖ bei der Durchdringung von IVET-Lehrplänen durch die Anerkennung von Credits für Ausbilder, die an Schulungen in SSÖ, Bildungsveranstaltungen und Konferenzen teilnehmen, welche in Partnerschaft mit SSÖ-Akteuren organisiert werden.

Unter nationalen, regionalen und lokalen SSÖ-Akteuren

- » Förderung von SSÖ-Berufsberatungskursen für junge Menschen als Gelegenheit, SSÖ-Werte und -Erfahrungen als alternatives soziales, wirtschaftliches und kulturelles Modell kennen zu lernen, wie durch Besuche bei sozialen Unternehmen, Freiwilligenprogrammen, Mentoring-Programmen in SSÖ-Organisationen, etc.



Infografik-Präsentation

Zielgruppe Öffentlich:

Berufsbildungs- und SSÖ-Organisationen

Ziele:

Zur Veranschaulichung der Vielfalt der 1) Beteiligten, 2) wirtschaftlichen Praktiken und 3) Ausbildungsumgebungen

Über die Ausgangslage und über das, was während des Projekts in Bezug auf die Ausbildung erreicht wurde, informieren

Juli 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SSÖ-Berufsbildungstrainer-Kompetenzen & SSÖ-Trainingsprogramme

Diese Präsentation soll die Vielfalt der Menschen wiedergeben, die im Rahmen des Projekts (Sept. 2019 - Aug. 2021) mit Wirtschaftspraktiken und Trainingsumgebungen experimentierten – und zwar in 6 europäischen Ländern (Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Portugal und Rumänien). Diese Präsentation wurde im Rahmen des Projekts "SSE VET2 - Stärkung der Kompetenzen und Fähigkeiten von Berufsbildungsausbildern" (Vereinbarungsnummer 2018-1-PT0-KA202-047501) entwickelt.



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Einleitung

Stärkung eines neuen Paradigmas für SSÖ-IVET-Lehrpläne

Große Vielfalt bei Initiativen/Unternehmen, die sich mit der SSÖ befassen



2 Millionen
Unternehmen der
Sozialen Ökonomie



10 % aller Unternehmen
in der EU



Mehr als 11 Millionen
Menschen, etwa 6 % der
EU-Beschäftigten

Große Vielfalt auf nationaler und regionaler Ebene, Berufsbildung vor allem:



Die Entwicklung von Sozial- und Solidaritätsinitiativen erfordert mehr Beschäftigte mit Fähigkeiten und Kompetenzen, die mit den von der SSÖ geförderten Werten und Rechten in Einklang stehen.

Aus- und Weiterbildung stehen im Mittelpunkt der Entwicklung der Zivilgesellschaft & von individuell gewählten Berufswegen.

Die (Erst-)Ausbildung trägt zu einer genaueren Arbeitsplatzabstimmung auf der Grundlage von Berufung, Kompetenzen und Kompetenzentwicklung bei.

EU-Priorität > Die Attraktivität und Relevanz von I-VET zu erhöhen

> 2010 – Der Rat der EU hat der Berufsbildung Priorität eingeräumt, die *"attraktiver, relevanter, karriereorientierter, innovativer, zugänglicher und flexibler [ist...] Bereitstellung einer qualitativ hochwertigen beruflichen Erstausbildung (I-VET), die Lernende, Eltern und die Gesellschaft insgesamt als attraktive Option mit dem gleichen Wert wie die allgemeine Bildung betrachten können. Die berufliche Weiterbildung sollte die Lernenden sowohl mit Schlüsselkompetenzen als auch mit spezifischen beruflichen Kompetenzen ausstatten."*

Eu-Priorität> Förderung und Unterstützung der Entwicklung der Sozial- und Solidarwirtschaft

> eine wirtschaftliche Dynamik zwischen der Wirtschaftsentwicklungspolitik und der Umweltkrise

> Ziele: Beitrag zur Beschäftigung, zum sozialen Zusammenhalt, zur regionalen und ländlichen Entwicklung, zum Umweltschutz, zum Verbraucherschutz, zur Landwirtschaft und zur Sozialpolitik.

> Größe: überwiegend Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe (KMU).

ZIELE DES PROJEKTS

Beitrag zur Entwicklung und Verbesserung von Kompetenzen und Kompetenzen in der Berufsbildung

Bereitstellung von Lehrplänen und Stärkung der Kompetenzen für Ausbilder in der Berufsbildung

SSÖ zu einer sozialkulturellen Innovation und fachübergreifend zu einem Experimentier- und Beschäftigungsfeld zu machen

Integration von Querschnittswissen und Allgemeinwissen als Kompetenzen zusätzlich zu beruflichen Kompetenzen

In Europa identifizierte Berufsbildungsmuster und -interpretationen

berufsbezogene oder duale Erstausbildung (z. B. Dänemark, Deutschland oder Österreich);

berufliche Erstausbildung (z. B. Bulgarien, Spanien, Malta oder Rumänien);

Weiterbildung (z. B. Irland und Vereinigtes Königreich-England);

lebenslanges Lernen (z. B. Frankreich, Italien oder Griechenland).

- Öffentliche Politik und Bildungseinrichtungen → die Perspektive der Zukunft der Arbeit in die Berufsbildungspolitik integrieren
- um Arbeitsplätze zu sichern und ein genaueres Job-Matching zu gewährleisten.

CEDEFOP verweist auf Arbeitsumgebungen, die "mehr Autonomie, weniger Routine, mehr Einsatz von IKT, geringere körperliche Anstrengung und verstärkte soziale und intellektuelle Aufgaben" vorsehen.

Die Berufsbildung wurde als ein entscheidendes Instrument identifiziert, das von den europäischen Mitgliedstaaten verstärkt werden muss, um den sozioökonomischen Krisen, insbesondere der massiven Arbeitslosigkeit, und insbesondere den NEETs zu begegnen. (Jugendliche ohne Ausbildung oder Arbeit)

Auf dem Weg zu einem Kapazitätsansatz

Fähigkeitsansatz: Festlegung einer Reihe von Fähigkeiten, *die über individuelle Attribute hinausgehen, um die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedingungen zu berücksichtigen, die erforderlich sind, um Fähigkeiten zu realisieren.*

Kapazitäten: kollektiver Charakter von Kompetenzen und Kompetenzen, von der Expertise bis zur Entwicklung individueller *Fähigkeiten*

Autonomie der Auszubildenden: allgemeine Fähigkeit über den Arbeitsplatz hinaus in einem breiteren Berufsfeld tätig zu sein.

Rolle der Berufsbildung: Lernprozesse, die auf jede mögliche Fähigkeit reagieren, die in der Praxis am Arbeitsplatz entwickelt wurden.

Qualifikationswechsel von einem Kompetenzpaket hin zu einem von ausgehandelten Berufsnormen, die auf Einzelpersonen ausgerichtet werden, sie zu befähigen, ihren beruflichen Weg in einer gegebenen sozialen und kulturellen Umgebung zu realisieren.



Teil 1

Kartierung geeigneter Fähigkeiten und Kompetenzen von Berufsbildungsausbildern für die SSÖ



SSÖ-Grundstein-basiertes Wissen

Geschichte, Werte & Konzepte, Praxisvielfalt & Organisationen, sozial-ökonomische Kontexte (national, EU & international) Trends, Rahmen und Strategien öffentlicher Institutionen

Soziologischer, anthropologischer und ökonomischer Hintergrund

Soziale und ökologische Auswirkungen, alternative Ressourcen und Instrumente der wirtschaftlichen Nachhaltigkeit (ethische Finanzierung, alternatives Management) Administration, Marketing & digitales Wissen; rechtliches Umfeld; aktualisierte Kenntnisse der Arbeitsschutzgesetze.



Lokale soziale Realität

Umfassendes Verständnis des wirtschaftlichen und sozialen territorialen Kontexts + Kartierung & Analyse der lokalen Dynamik

Netzwerk & Partnerschaft

Aufbau und Beteiligung an Netzwerken und Partnerschaften

Art der Arbeit

Informationen über Arbeitnehmerrechte, Ausbildung zu hybriden und innovativen Formen des Arbeitslebens (horizontales Management) Einhaltung der Unternehmensziele durch Arbeitnehmer/Mitglieder.



Affektive Kompetenzen

... auf dem Weg zu einem Gleichgewicht zwischen Wissen, Kapazitäten und sozialer Einstellung

Kohärenz des persönlichen Profils/Stils, der SSÖ-Werten entspricht

Trainerstil und Ansatz

Vertrauen und gegenseitigen Respekt wecken

In Kohärenz mit den Themen und dem Ansatz

Übereinstimmen mit dem Kern der SSÖ-Werte

Stimulation persönlicher Ethik

Empathie mit anderen

Empirische Kenntnisse

Befähigt, mit benachteiligten Gruppen zu arbeiten

Arbeiten mit Kreativität

Erfahrung von Trainern in SSÖ-Organisationen

Erfahrung im SSÖ-Bereich

Pädagogik der Selbstverwaltung

Vernetzung mit Organisationen

Erfahrung von Ausbildern in den Bereichen SSÖ-Organisation/ Soziale Unternehmen/NRO

Links mit bestehenden Realitäten



... Inspirierend und proaktiv



Teil 2

Leitlinien für die Ausbildung in Aktion implementieren:

Fähigkeitsansatz

Ausbildungsgemeinschaft

Aktionsforschung

Methodische Aspekte für eine transformative Erfahrung

- Analyse der Bedürfnisse und Erwartungen der Auszubildenden**
- Gleichberechtigte Teilnahme**
- Gemeinsam mit den Auszubildenden den Kurs bauen und gestalten.**
- Freiräume für alle zur Teilnahme**
- Artikulation individueller zu kollektiven Fähigkeiten (im Zentrum der Entwicklung der SSÖ-Organisation)**
- Trainer – Traineevertrag**
 - **starke Verbindung und Gemeinschaftsbindung**
 - **Konkretisierung durch Entscheidungsfindung** und praktische Maßnahmen
 - **Konsensentscheidungen der Aktivitäten**

Kollektive und kooperative Arbeit (keine Untergruppe) **für kollektives Lernen** (Rollenrotation)

→ **Erwartung der Azubis + aktives Lernen + partizipativer Prozess => Feedback-Prozess**

EINE AUSBILDUNGSGEMEINSCHAFT GEGENSEITIGER FÜRSORGE

- ✓ Fürsorge ist ein Kernbegriff in SSE, der die gegenseitige Verantwortung betont, einer fairen Teilhabe, Wohlbefinden und Sicherheitsgefühlen große Aufmerksamkeit zu schenken.
- ✓ Fürsorge ist die Essenz für eine aufstrebende Lerngemeinschaft

- UNTER DEN AUSBILDERN, DIE SICH
ENTSCHEIDEN, ALS PRAKTIKER AN DIESEM
PROZESS TEILZUNEHMEN

- ZWISCHEN AUSBILDERN UND TRAINEES

AKTIONSFORSCHUNG

Im Rahmen der kontinuierlichen Ausbildung, der stark auf lokalen Kontexten verankert ist, scheint die **Methodik der Aktionsforschung die nützlichste und geeignetste Interventionsweise zu sein.**

- KONTEXTANALYSE

- AUSWAHL DER PROBLEME DURCH DIE
GEMEINSCHAFT

- KONTINUIERLICHE TEILNAHME, AUCH AN DER
BEWERTUNG DER AUSBILDUNG

- KOLLEKTIVE PLANUNG/GESTALTUNG VON
MASSNAHMEN

Ausbildungs- gemeinschaft

- ✓ EINE PEER-KOMMUNITÄT WÄHREND DES GESAMTEN TRAINING-PROZESSES - VON DER PLANUNG BIS ZUR EVALUATION
 - ✓
- ✓ TRAININGSPARCOURS
 - ✓
- ✓ PARTIZIPATIVES LERNEN
 - ✓ TEAMGEIST
- ✓ BEFÄHIGUNGSANSATZ
 - ✓
- ✓ DIE ROLLE DES TRAINERS

In Anwesenheit



Virtuell



Aktionsforschung

- ✓ KONTEXTANALYSE - LOKALE REALITÄTEN KENNEN
 - ✓
- ✓ BEDARFSANALYSE
 - ✓
- ✓ MIT EINER WACHSENDEN ZAHL VON PERSONEN, DIE WIR IN DEN PROZESS EINBEZIEHEN
 - ✓
- ✓ AKTIONEN GEMEINSAM PLANEN
 - ✓
- ✓ BEWERTUNG DER AKTIONEN
 - ✓
- ✓ KOLLEKTIVE AKTIONEN
 - ✓



Teil 3

Umsetzung & Ressourcen-Center

2016 - 2018



2018 - 2021



Das Projekt "Stärkung der Kompetenzen und Fähigkeiten von Berufsbildungstrainern" zur Entwicklung und Verbesserung von Kompetenzen und Kompetenzen in der Berufsbildung für Ausbilder in der SSÖ basiert auf der Analyse und Erfahrung des vorherigen Erasmus + Projekts "SSEE: Affirming new paradigm through IVET curricula innovation".



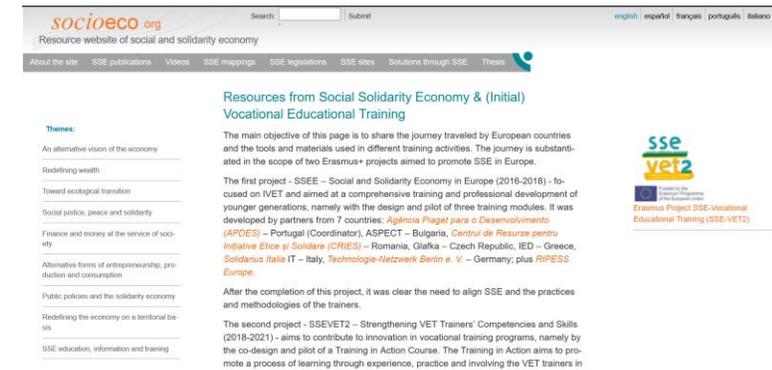
Ressourcen-Center für das SSÖ-Training



Socio-eco.org

Die Website zielt darauf ab, konkrete SSE-Initiativen aus der ganzen Welt hervorzuheben. Sie ermöglicht den Zugang zu einer Vielzahl von Dokumenten, einschließlich Fallstudien und Analysen in Französisch, Englisch, Spanisch, Portugiesisch, Italienisch und auf Deutsch, aus allen vier Windrichtungen der Welt.

https://www.socioeco.org/bdf_bibliographie-7_en.html



Online-Forum zum Diskutieren & Teilen

Framavox (basierend auf der offenen Software Loomio) ist ein Forum, das auf einem offenen und fairen Service basiert: Jeder nationale Partner kann lokale Gemeinschaften animieren und Informationen und Inhalte in landesspezifischer Sprache austauschen. Die Partner können den Austausch zwischen den Ländern erleichtern und die bereitgestellten internationalen Inhalte einbeziehen.

<https://framavox.org/ripesseu-sse-ivet/>



Partner und Finanzierung

PORTUGAL



ROMENIA



GREECE



FRANCE



EUROPEAN NETWORK



ITALY



GERMANY



Mit Unterstützung des Erasmus+-Programms der Europäischen Union.



Videoclip

Zielgruppe Öffentlich:

Allgemeine Öffentlichkeit

Ziele:

Das Interesse und die Aufmerksamkeit wecken
Befürwortung und Verbreitung von Projektzielen

Juli 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bitte sehen Sie sich das SSE VET2-Video unter folgendem Link an:

<https://youtu.be/f3mZnpCTow8>

Das Video wurde auf Englisch gedreht. Untertitel in Landessprachen wurden dem Video hinzugefügt - das Video zeigt automatisch die Untertitel in der Browsersprache an. Wenn die Browsersprache nicht zu den SSE-VET2-Amtssprachen gehört (Englisch, Portugiesisch, Französisch, Griechisch, Italienisch und Rumänisch), wird das Video mit den englischen Untertiteln präsentiert.

Neben dieser ist es über eine automatische Funktion des Internet-Browsers möglich, den Untertitel zu wählen, den man der Video-Visualisierung hinzufügen möchte.

Das EU-Logo und der Haftungsausschluss wurden am Ende des Videos hinzugefügt.

Das Video wird auf YouTube und der Website der Partner sowie auf Social-Media-Seiten und Newslettern geteilt. Darüber hinaus wird es in den SSE-VET2-Veranstaltungen vorgestellt. Schließlich wird eine Verbreitungs-E-Mail an strategische Partner auf verschiedenen Kontinenten und aus unterschiedlichen Fachgebieten gesendet, um ihnen das Video zu präsentieren und seine Visualisierung in verschiedenen Kontexten und Veranstaltungen zu fördern.



Webinar-Template

Zielgruppe Öffentlich:

Ausbildende aus Berufsbildungs- und SSÖ-Organisationen

Ziele:

Unterstützung von Trainern bei der praktischen Schulung auf SSE

Juli 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Schulungswebinar zu Konzepten und Begriffen

Die Sitzung ist für etwa für 1h30 ausgelegt.

1. Einführung in die Sitzungen (10 min)

=> [Slide 1 – Einführung in die Sitzung](#)

- Detaillierung des Zeitplans der Tage.
- Ein paar Wörter zum Kontext können aufgenommen werden.

[Einführung in das Webinar](#)

1. Kontext der Ausbildung
2. Ausbildungsziele
3. Darstellung der Begriffe und Konzepte
4. Interaktive Sitzung
5. Feedback-Sitzung



Verständnis der Rolle der Schulen in unserer Gesellschaft;
 Diskussion über die Rolle der Berufsbildung und die Organisation dieser Schulen,
 Lehrplan: Der Trainer bereitete eine Liste von 10 Fragen vor und lud die Lehrer ein, verschiedene Fragen zu beantworten;
 Kompetenzen, die für SSÖ-Schulungen benötigt werden: Präsentation der Informationen aus der Mapping-Aktivität;
 Wissen – Fähigkeiten – Einstellungen (Kompetenzen) versus Fähigkeiten: Der Trainer bereitete ein PPT zu diesen Themen vor.

=> Folie 2 – Trainingsziele

- Legen Sie die Ausbildungsziele des Tages auf der Grundlage des Co-Design-Prozesses mit den Auszubildenden fest.
- Besprechung von Fragen und Zweifeln

| Erwerb | | | | |
|--|---|--|--|---|
| Kategorien | Wissen | Verständnis des beruflichen Umfelds und seiner SSE-Dimensionen | Know-how | Know-how zu sein |
| Umsetzung der Grundwerte der Organisation in alle täglichen Managemententscheidungen | Verständnis des rechtlichen Umfelds: Grundkenntnisse über Vereins- und Genossenschaftsstatus | - Verständnis einer Doppelmitgliedschaft. - Verstehen, wer die Stakeholder einer Organisation sind | - die Praktiken der einzelnen Stakeholder gemäß den Governance-Regeln abgrenzen - die Rollen und Funktionen der einzelnen Stakeholder explizit machen | - Erleichterung der gleichberechtigten Beteiligung an der Organisation eines fairen Dialogs - Erleichterung der Verbreitung von Informationen durch Unterstreichung der Bedeutung jeder Stimme |
| Initiieren von kollektiver Entscheidungsfindung und Problemlösung | Identifikation eines Problems. Analyse eines Problems. Vorschlag einer Lösung. Respektierung der Kommunikations- und Entscheidungsstruktur der Organisation. | - In der Lage sein, Vorschläge zur Änderung des politischen Projekts der Organisation zu machen. - Respekt vor dem Organisationsprojekt. - Verständnis kooperativer Entscheidungsfindung | - Erstellen eines ausdiskutierten Vorschlags. - Verhandeln. - Debatte. | - aggressives Verhalten verhindern - Respektiere das Wort des anderen. - Respektieren Sie die kollektive Entscheidung. |

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| Verwenden kollaborativer Tools und Methoden | Kenntnis kooperativer/kollaborativer Werkzeuge und Methoden | - Nutzung der Instrumente der Organisation und des Raums zur Organisation der Debatte (Vermeidung von Missverständnissen und Schwierigkeiten, an der Entscheidungsfindung teilzunehmen etc.) - Beschreiben des Kontexts der Entscheidungsfindung und Aufzeigen aller Elemente des Problems - jedem Beteiligten die Möglichkeit geben, Informations- und Interpretationselemente auszutauschen und gleichzeitig die beiden zu unterscheiden | - die unterschiedlichen Positionen und Argumentationen mit pädagogischen Mitteln sichtbar machen - Debatte und Dialog anregen | Kollaborative Haltung |
| Umsetzung der Unternehmenswerte in alle täglichen Managemententscheidungen | Identifizieren eines Problems. Analyse eines Problems. Vorschlag einer Lösung. Respektierung der Kommunikations- und Entscheidungsstruktur der Organisation. | | Zuhören Das Wort ergreifen. Positionierung Argumentation. | Respektiere das Wort des anderen. Respektieren Sie die kollektive Entscheidung. |
| Fähigkeit zur Formalisierung und Durchsetzung von Vorschriften | | | Nutzung, Administration, Animation | |

Fähigkeit, Zeitbeschränkungen zu artikulieren, die durch kollaborativen Ansatz / gemeinsame Kultur und tägliche Managementnotfälle verursacht werden; die Werte und Prinzipien der Organisation mit den Praktiken jedes ihrer Stakeholder vereinbaren

Ausbildungsziele

Wissen

Nationale Definition des Rechtsgenossenschaftsstatus

Verständnis des SSE-Kontexts

Wer sind die Hauptakteure, an welchen professionellen Netzwerken sind sie beteiligt. Was sind die Besonderheiten, welche die Organisation zum Teil der SSE-Bewegung werden lassen.

Know-how

Welche Methoden und Instrumente dienen der Aktion, um die Umsetzung der Organisationsziels zu unterstützen und zu verbessern?

Wie man sich aus individueller Sicht an der kollektiven Arbeitsorganisation beteiligt

2. Inhalt des Trainings (20 bis 30 min)

=> Slide 3 & folgende – Präsentation der Hauptbegriffe und Konzepte

Einschließlich:

- Klarer Definitionen
- Deutlicher Illustrationen der Fallstudien
- Debatten und aktuellen Informationen zur Einbettung in eine gesellschaftliche Perspektive: neueste rechtliche Entwicklungen oder Satzungen, europäische und internationale Beispiele

Soziale Buchführung und Sozial-Audit

Traditionelle Buchführung und Finanzaudit sind nicht die einzigen Erfordernisse für soziale Unternehmen, da sie den Erfolg nicht ganzheitlich abbilden.

Soziale Buchführung wird parallel zur Finanzbuchhaltung durchgeführt. Sie betrachtet die soziale und ökologische Leistung und deren Wirkungen auf die sozialen, umweltbezogenen und kulturellen Aspekte des Orts.

Soziale Buchführung und Sozial-Audit nutzt man, um allen Stakeholdern den wahren und ganzheitlichen Wert des sozialen Unternehmens zu belegen. Sie dienen der Rechenschaftspflicht gegenüber allen Stakeholdern.

3. Interaktive Sitzung (40 min)

3.1. Teilen Sie sich in kleinere Gruppen auf, um Fragen und Kommentare zu sammeln. Jede Gruppe wird über eine Zusammenfassung des 10- bis 15-minütigen Dialogs berichten.

3.2. Feedback-Sitzung; Besprechen Sie mit interaktiven Tools (siehe Abschnitt Tools für die Teilnahme) die Fragen und holen Sie Feedback ein. Abgrenzung zwischen allgemeinen und präzisen Fragen.

3.3. Beantworten Sie die wichtigsten Fragen.

3.4. Besprechen Sie, wie sich diese Fallstudien und die unterstrichenen spezifischen Elemente auf das gemeinsam konzipierte Schulungsprogramm beziehen.

3.5. Gemeinsame Bewertung der Sitzung

Schulungswebinar zu einer Fallstudie

Die Sitzung ist für etwa 1h30 ausgelegt.

1. Einführung der Sitzungen (10 min)

Die Folien 1 und 2 ähneln dem, was im vorherigen Abschnitt erläutert wird:

=> Slide 1 – Einführung in die Sitzung

- Detaillierung des Zeitplans der Tage.
- Ein paar Wörter zum Kontext können aufgenommen werden.

=> Folie 2 – Trainingsziele

- Legen Sie die Ausbildungsziele des Tages auf der Grundlage des Co-Design-Prozesses mit den Auszubildenden fest.
- Teilen von Fragen und Zweifeln

2. Inhalt des Trainings (20 bis 30 min)

=> Slide 3 & folgende – Präsentation der Hauptfallstudie

Einschließlich:

- Historische Perspektive des Projekts, aber auch seines Sektors und des lokalen Kontextes
Z.B.: Geschichte eines gemeinschaftlichen Landwirtschaftsprojekts in einer bestimmten Region: Wie ist das sozioökonomische Profil des lokalen Aktionsfeldes, wie geht es dem Agrarsektor in diesem Bereich?

- Explizite Beschreibungen:

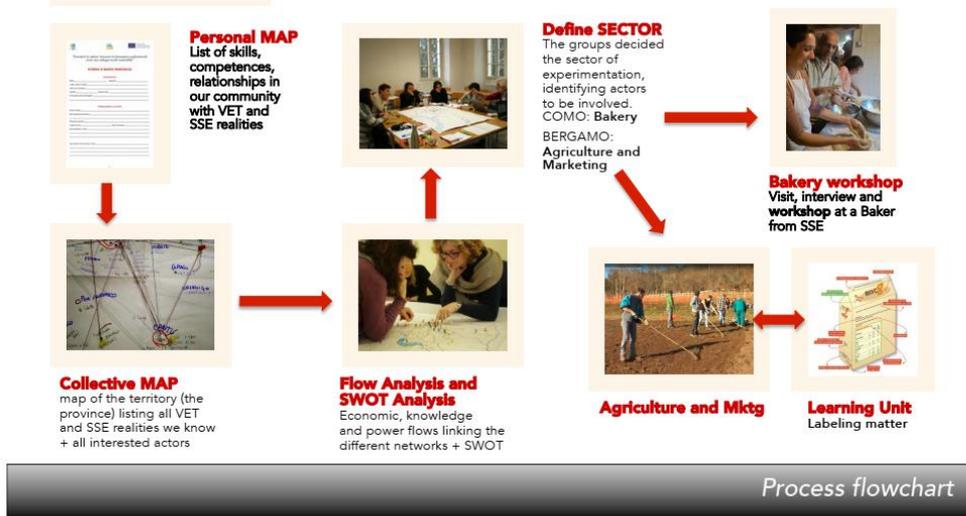
- der Governance;
- der Produktionsprozesse;
- des Wirtschaftsmodells
- der Community, Partner und Beteiligten

- Betonung eines spezifischen Aspekts der Initiativen im Zusammenhang mit den Zielen der Trainingsziele

=> Stellen Sie sicher, dass Bilder enthalten sind, um den Ort, die Atmosphäre zu veranschaulichen

=> Stellen Sie sicher, dass Diagramme enthalten sind, um die Governance, die Verbreitung der Informationen, das Wirtschaftsmodell zu veranschaulichen. Text sollte auf ein Minimum beschränkt werden. Beispiele:

MAPPING PROCESS



MAPPING-PROZESS

Individuell: Fähigkeiten, Kompetenzen, Beziehungen mit Trainings- und SSÖ-Organisationen vor Ort

Kollektiv: Mapping des Gebiets (der Region) mit allen SSÖ-Organisationen und -Stakeholdern

Flow- und SWOT-Analyse: Verbindungen von Wirtschaft, Know-How und Macht zwischen verschiedenen Netzwerken, Stärken, Schwächen, Risiken und Chancen

Definition des Sektors: Teilnehmende entschieden sich für eine Bäckerei in Como und eine Solidarische Landwirtschaftsinitiative in Bergamo



DEFINE THE SECTOR

identifying the actors to be involved

Bergamo: chosen subject of experimentation

Identifikation der einbezogenen Akteure in der Fallstudie von Bergamo

3. Interaktive Sitzung (40 min)

3.1. Teilen Sie sich in kleinere Gruppen auf, um Fragen und Kommentare zu sammeln. Jede Gruppe wird über eine Zusammenfassung des 10- bis 15-minütigen Dialogs berichten.

3.2. Feedback-Sitzung; Besprechen Sie mit interaktiven Tools (siehe Abschnitt Tools für die Teilnahme) die Fragen und holen Sie Feedback ein. Abgrenzung zwischen allgemeinen und präzisen Fragen.

3.3. Beantworten Sie die wichtigsten Fragen.

3.4. Besprechen Sie, wie sich diese Fallstudien und die unterstrichenen spezifischen Elemente auf das gemeinsam konzipierte Schulungsprogramm beziehen.

3.5. Gemeinsame Bewertung der Sitzung



Sammlung von Schulungsmodulen

Zielgruppe Öffentlich:

Ausbildende aus Berufsbildungs- und SSÖ-Organisationen

Ziele:

Unterstützung von Trainern bei der praktischen Schulung zur SSÖ

Juli 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Bitte greifen Sie auf die Sammlung von Schulungsmaterialien (einschließlich Struktur, Inhalt, Methoden und bibliographische Referenzen) unter folgendem Link zu:

<https://www.socioeco.org/IVET2>

Socioeco.org ist eine Online-Bibliothek, die sich der Sozialen Solidarischen Ökonomie und den damit verbundenen Konzepten widmet.

Auf der oben vorgestellten Seite werden alle Materialien, die in der SSEE – Social Solidarity Economy in Europe produziert und verwendet werden, veröffentlicht: SSE-IVET: „Berücksichtigung eines neuen Paradigmas durch IVET-Curricula Innovation“ (2016-1-PT01-KA202-022856) und SSE VET2 – „Stärkung der Kompetenzen und Fähigkeiten von Berufsbildungstrainern“ (Vereinbarungsnummer 2018-1-PT0-KA202-047501).