



Training in Action-Kurs

Dieses Dokument ist die Synthese des Auf- und Weiterbildungskurses, der auf europäischer und nationaler Ebene konzipiert und durchgeführt wird (in sechs europäischen Ländern: Frankreich, Deutschland, Griechenland, Italien, Portugal und Rumänien), und es ist ein nützliches Instrument für Ausbilder und ein Vorschlag für institutionelle Akteure. Der Training-in Action-Kurs zielt darauf ab, einen Lernprozess durch Erfahrung, Praxis und Einbeziehung der Projektzielgruppen in Initiativen der sozialen Solidarwirtschaft zu fördern. Es ist das zweite intellektuelle Ergebnis, das sich aus dem Projekt "Stärkung der Kompetenzen und Fähigkeiten von *Berufsbildungsausbildern*" (Sep. 2019 – Aug. 2021) ergibt, das aus dem Erasmus+-Programm finanziert wird.

Finalversion

Februar 2021



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Koordination und Edition:

Soana Tortora and Chiara Bonifazi (Solidarius – Italien)

Koautoren:

Soana Tortora and Chiara Bonifazi (Solidarius – Italien)

Sofia Mora and Sofia Pereira (APDES – Portugal)

Mihaela Vetan (CRIES – Rumänien)

Josette Combes and Bruno Lasnier (MES – Frankreich)

Laura Aufrère and Jason Nardi (RIPESS Europa)

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

Projektpartner



www.apdes.pt



www.dock.zone



www.cries.ro



www.le-mes.org



www.ripesseu.net



www.solidariusitalia.it



www.technet-berlin.de

INHALT

0. Einführung	5
1. Training-in-action-Kurs für VET-Trainer	7
1.1 Internationale Ausbildung	8
- Titel	
- Dauer	
- Allgemeiner Zweck	
- Spezifische Lernergebnisse	
- Schlüsselwörter	
- Inhalt	
1.2 Nationale Ausbildung	14
- Titel	
- Dauer	
- Allgemeiner Zweck	
- Spezifische Lernergebnisse	
- Schlüsselwörter	
- Inhalt	
1.3 Transnationale partizipative Ausbildung	19
- Titel	
- Dauer	
- Allgemeiner Zweck	
- Spezifische Lernergebnisse	
- Schlüsselwörter	
- Inhalt	
2. Methodischer Ansatz	22

2.1 Tipps für Trainerinnen und Trainer	24
--	----

3. Quellen zur Inspiration	26
-----------------------------------	-----------

ANHANG

A. Training-Pakt	30
B. Fragebogen zu den Experimentationsgebieten	31
C. Vorschlag für ein 5-tägiges Training	32
D. Vorschlag für ein 8-tägiges Training	36
E. Vorschlag für ein 5-tägiges transnationales partizipatorisches Training	42

0. EINFÜHRUNG

Dieses Dokument ist das zentrale Arbeitsprodukt des SSE VET2 Projekts, das auf die "Stärkung der Kompetenzen und Fertigkeiten von Berufsbildungsausbildern in der Sozialen Solidarischen Ökonomie" abzielt. Sein Hauptziel ist die Förderung der Sozialen Solidarischen Ökonomie (SSÖ) in Europa auf der Ebene der beruflichen Bildung und Ausbildung (VET), indem die Inhalte und Methoden der SSÖ in die Lehrpläne der beruflichen Bildung integriert werden.

Was ist die Soziale Solidarische Ökonomie (SSÖ)?

Die SSÖ ist ein Weg, menschliche Bedürfnisse durch wirtschaftliche Aktivitäten - wie die Produktion und den Austausch von Dienstleistungen - zu befriedigen, die die Werte der sozialen Gerechtigkeit, der ökologischen Nachhaltigkeit, der Zusammenarbeit, der Gegenseitigkeit, der Gemeinschaft und der Demokratie stärken.

Die SSÖ ist eine Wirtschaftsweise, die auf eine andere Form der Entwicklung abzielt als die gewinnorientierte Mainstream-Wirtschaft. Sie umfasst Organisationen, deren Zweck eher auf kulturelle, soziale und ökologische Werte ausgerichtet ist als auf die Suche nach finanziellem Gewinn und Wachstum.

Sie drückt sich aus in einer Konstellation von vernetzten Basisgruppen, Bürgerorganisationen, Konsumenten und produzentenbasierten Plattformen, genossenschaftlichen und sozialen Unternehmen und kooperierenden öffentlichen Institutionen. 1

Die SSÖ findet bereits durch Tausende von Bürgerinitiativen, Solidaritätspraktiken und Kooperationsnetzwerken in ganz Europa und in verschiedenen Teilen der Welt statt. Sie behauptet sich zunehmend als ein lebendiges und vielversprechendes sozioökonomisches Modell.

Wer hat diesen Ausbildungskurs entwickelt?

Dieser Kurs ist der zweite intellektuelle Output, der aus der Zusammenarbeit von 6 Organisationen aus verschiedenen europäischen Ländern und einem europäischen Netzwerk resultiert, die sich im Rahmen des Projekts "SSE VET2 - Stärkung der Kompetenzen und Fähigkeiten von Ausbildern in der beruflichen Bildung" (September 2018 - August 2021), kofinanziert durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union, zusammengefunden haben. Dieses Projekt ist die Fortsetzung eines früheren Projekts mit dem Titel "Soziale Solidarische Ökonomie in Europa: Stärkung eines neuen Paradigmas durch Innovation in den Lehrplänen der beruflichen Bildung" (September 2016-August 2018), ebenfalls kofinanziert durch das Erasmus+ Programm der Europäischen Union.

An wen richtet sich dieser Kurs zur Ausbildung in Aktion?

Dieser Ausbildungskurs ist ein Instrument für Ausbilder in der beruflichen Bildung und für Ausbilder von SSÖ-Organisationen. Er zielt darauf ab, einen Kurs für Training in Aktion zu erstellen, der die Ausbilder während ihrer Tätigkeit stimuliert und unterstützt. Er kann auch als Referenz für andere Fachleute dienen, die auf verschiedenen Ebenen des Ausbildungssystems tätig sind und sich für den Bereich der SSE interessieren.

Dieser Kurs ist auch nützlich für Personen und Organisationen, die im Bereich der SSÖ arbeiten und die ein Interesse an der Entwicklung von Ausbildungskursen haben, die die Prinzipien und Werte der SSÖ verfolgen.

Warum haben wir diesen Ausbildungskurs entwickelt?

Wir glauben, dass es von entscheidender Bedeutung ist, in die allgemeine und berufliche Bildung zukünftiger Generationen zu investieren, damit die Menschen als Bürger aufwachsen können, die ihre berufliche Tätigkeit mit einer starken ökologischen und sozialen Perspektive und einer kritischeren Sicht auf das derzeitige Wirtschaftssystem entwickeln. Darüber hinaus hat die im ersten Output des aktuellen Projekts (O1) vorgestellte Kartierung den Mangel an Berufsbildungskursen mit Schwerpunkt auf SSÖ und vor allem an der Integration von Inhalten und Methoden der SSÖ in die Lehrpläne der Berufsbildung aufgezeigt.

Aus diesem Grund zielt dieses Projekt darauf ab, in Bildungs- und Berufsbildungskursen Diskussionen und Praktiken rund um alternative sozioökonomische Modelle und Paradigmen, vor allem die SSÖ, zu fördern. Diese Schulung in Aktionskursen, die sich an Berufsbildungs- und/oder SSÖ-Ausbilder richten, ist als Lernprozess durch konkrete Erfahrungen konzipiert, der es der Zielgruppe (Berufsbildungsausbilder) ermöglicht, SSÖ-Initiativen direkt kennenzulernen, um ihr Verständnis des lokalen Kontexts zu erleichtern.

Wie sieht die künftige Aktion aus?

Diese Pilotausbildung ist Ausgangspunkt für einen Prozess, der das gesamte Spektrum relevanter Interessengruppen in der SSÖ und im Berufsbildungssystem mobilisieren muss, um praktische Strategien zu entwickeln, die sich für folgende Themen einsetzen:

- Einbeziehung dieser innovativen Themen und Ansätze in die Lehrpläne der Berufsbildungsausbilder;
- Anerkennung und Zertifizierung der Fähigkeiten und Kompetenzen von Berufsbildungsausbildern im Bereich SSÖ;
- die Sichtbarkeit der SSÖ-Themen und -Ansätze in der nationalen und europäischen Berufsbildungspolitik;
- die Anerkennung der SSÖ als Vektor für den sozialen und wirtschaftlichen Wandel;
- die Durchführung von Initiativen zur Förderung der SSÖ in der Berufsbildung.

1. TRAINING-IN-ACTION-KURS FÜR VET-TRAINER

Der Inhalt der ersten Output dieses Projekts (O1. "Mapping VET Trainers' competences and existing SSE training programmes") wurde in drei Teilen entwickelt: Der erste Abschnitt mit "Ansätzen zu den Hauptkonzepten SSÖ, Berufsbildung, Kompetenzen und Fähigkeiten "; in der zweiten beschrieb die zweite "Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die SSÖ und die bestehenden Ausbildungsprogramme zur SSÖ in jedem Land erforderlich sind"; im dritten haben die Partner Berufsbildungskompetenzen und -fähigkeiten durch eine Feldforschung kartiert.

Das Ergebnis der Kartierung verdeutlichte die allgemeinen und spezifischen Kompetenzen, die von Berufsbildungsausbildern benötigt werden und die für die Verbreitung der SSÖ funktional sind.

Der Kurs "Ausbildung in Aktion" (O2) hat daher die Aufgabe, die Antworten auf diesen Ausbildungsbedarf zu entwerfen und zu experimentieren.

Das O2 trägt den Namen *Training in Action*-Kurs, weil eines seiner Ziele darin besteht, einen Prozess des Lernens durch Realität und Praxis zu fördern, wobei die Zielgruppe (Berufsbildungsausbilder) in die lokalen Erfahrungen und Initiativen der SSÖ eingebunden werden, um einen besseren Rahmen für jeden lokalen Kontext der SSÖ zu erhalten.

Es ist **ein ganzer Prozess** in drei Schritten:

1. Transnationale Pilotausbildung C1 (5 Tage)
2. Nationale Pilotausbildung: Trainingsveranstaltungen C2 bis C16 (8 Tage)
3. Eine transnationale partizipative Ausbildung C17 (3 Tage)

Allgemeine Zwecke des Training-in-Action-Kurses

- Gewährleistung einer wirksamen Integration der Inhalte und Methoden der SSÖ in die Lehrpläne für Berufsbildungsausbildungen, die es Berufsbildungsausbildern (und Ausbildern von SSÖ-Organisationen) ermöglichen, an einem Aktionsprogramm für die Ausbildung in Aktion zu beteiligen, um einen übergreifenden und innovativen Ansatz der SSÖ zu erreichen;
- Reaktion auf die Bedürfnisse der SSÖ durch Innovation in den Lehrplänen für die Berufsbildung;
- Entwicklung einer Bildungsgemeinschaft (Ausbilder, Praktikanten, lokale Akteure...), die den gesamten Schulungskurs verfolgt und inspiriert;

- Entwicklung von Kompetenzen und Kenntnissen zur Organisation von Studienbesuchen in SSÖ-Organisationen für Auszubildende und Ausbilder, die an berufsbildungsgebunden sind;
- Entwicklung von Kompetenzen zur Schaffung von Synergien und Netzwerken zwischen VET- und SSÖ-Akteuren für weitere Aktivitäten.

Allgemeine Struktur des Kurses

Um diese Ziele zu erreichen, muss jeder Training-in-Aktion-Kurs gut organisiert sein. Ein didaktischer Plan sichert die Kohärenz von Inhalten und Methoden ab (vgl. Kap. 2).

Stufe 0: Vorbereitung

Stufe 1: Bedarfsanalyse VET

Stufe 2: Definition Ziele und Inhalte

Stufe 3: Trainings-Vertrag

Stufe 4; Trainingsmaterial und -methoden

Stufe 5: Evaluationsphase

Andere erforderliche Aktionen

- Aufbau einer *E-Learning-Plattform als gemeinsames Instrument* zur Ergänzung des gesamten Prozesses des Schulungskurses. Es wird:
 - eine gemeinsame internationale Web-Plattform mit allen Materialien aus dem Projekt und anderen Schulungsressourcen in englischer Sprache;
 - nationale Kursordner, die jeder Partner so viel verwenden wird, wie er braucht, in Aktionen wie:
 - Sammeln nationaler Materialien und bibliografischer Ressourcen
 - Vorschläge für Übungen und Schulungsmaßnahmen
 - Begleitung der nationalen Schulungen durch Foren-, Chat-, Video- oder Audiodateien.
- Schaffung eines gemeinsamen virtuellen Orts zur Teilung von Tools, Inhalten und Feedbacks in der internationalen Trainings-Community und zur Öffnung für andere interessierten Trainer zur Verbreitung der Projektergebnisse.

1.1 TRANSNATIONALE AUSBILDUNG

Die erste transnationale Ausbildung (C1) zielt darauf ab, mit Ausbildern aus verschiedenen Ländern ein gemeinsames Vokabular, Instrumente und Methoden zu teilen, um die nationalen Ausbildungsveranstaltungen danach zu leiten. In dieser Schulung, an der 2 Ausbilder (als Lernende) aus allen Partnerländern teilnehmen, wird es möglich sein, die Struktur und die Inhalte der Ausbildung zu SSE-Themen zu validieren, wobei der transversalen Natur und der Komplexität der Inhalte für verschiedene Ausbildungslehrpläne und Trainerhintergründe besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Um diese **erste transnationale Trainingssitzung** "der gemeinsamen Vision und Methodik" zu konzipieren, muss man so weit wie möglich die nationalen Kontexte, in denen die Experimente stattfinden werden, und die Empfänger der Berufsausbildung kennen. Es ist beispielsweise wichtig zu verstehen, ob die Ausbilder, die an der Ausbildung teilnehmen werden, mit jungen Menschen, Menschen mit Behinderungen und arbeitslosen Erwachsenen arbeiten und zu wissen, welche Sektoren (Handwerk, Tourismus, Gastronomie, persönliche Dienstleistungen ...) in diesen Gebieten am weitesten entwickelt sind. Es wurde ein kurzer Fragebogen erstellt, in dem die Partner ihre spezifischen Experimentierbereiche (Stakeholder, beteiligte SSE-Realitäten, Art der Berufsbildung...) beschrieben.

Titel	Mitgestaltung einer Ausbildung in Aktion mit Berufsbildungsausbildern, die auf dem Gebiet von SSÖ auf internationaler Ebene tätig sind
-------	---

Dauer	5 Tage (14.-18. Oktober 2019) ¹
-------	--

ALLGEMEINER ZWECK	<ul style="list-style-type: none"> - Schaffung eines Schulungsprogramms im Bereich SSÖ, um zu einer umfassenderen und integrativeren Ausbildung und beruflichen Weiterentwicklung von Ausbildern in den Bereichen Berufsbildung und SSÖ beizutragen. - Erleichterung der wirksamen Integration innovativer Inhalte und Methoden der SSÖ in die Lehrpläne für berufsbildungsbezogene Curricula auf internationaler und nationaler Ebene. - Vision, Mission, Methoden und Schlüsselwörter in einem transnationalen Kontext zu teilen, damit in jedem Land eine Pilotausbildung von Berufsbildungsausbildern zu SSÖ-Fragen für eine nachhaltige lokale Entwicklung wiedergegeben werden kann - Gemeinsame Gestaltung einer gemeinsamen Struktur für die nationalen Pilotenschulungen
-------------------	---

¹Ein Vorschlag für eine 5-tägige transnationale Schulung ist in Anhang C abrufbar.

SPEZIFISCHE LERNERGEBNISSE	<ol style="list-style-type: none"> 1. die Methodik der Aktionsforschung zu erwerben und zu wissen, wie sie für die Gestaltung von Schulungskursen in Aktion verwendet werden kann; 2. Wissen, wie Trainingsmethoden im Einklang mit den Grundsätzen und Werten der SSÖ verwendet werden 3. sich der Fähigkeiten bewusst zu sein, die erforderlich sind, damit die SSÖ in die Lehrpläne der Berufsbildung integriert werden kann; 4. sich der Rolle bewusst zu sein, die die Berufsbildung beim Übergang von der Mainstream-Wirtschaft zur SSE spielen kann; 5. Entwicklung eines kritischen Ansatzes für Kompetenzen, Die Betrachtung individueller Fähigkeiten im sozialen Kontext und innerhalb kollektiver Kompetenzen. 6. mit digitalen Fähigkeiten und digitalen Tools.
-------------------------------	--

SCHLAGWORTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisationen der Ökonomie und soziale sozialen Unternehmen 2. Soziales Unternehmen 3. Soziales / Unternehmertum 4. Demokratisches Management 5. Arbeiter-Selbstverwaltung 6. Lokale Entwicklung und Nachhaltigkeit 7. SSÖ-Kreisläufe: Versorgungs- und Vertriebsketten in SSÖ-Netzen 8. Ethische und solidarische Ressourcen 9. Finanzielle und nichtfinanzielle Ressourcen 10. Fähigkeitsansatz 11. Aktionsforschungsmethodik 12. Zukunft der Arbeit 13. Kooperatives und partizipatives Lernen 14. Berufsbildungslehrpläne 15. Kognitive, affektive und konative Kompetenzen
-------------	---

INHALTE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gemeinsame Sprachen und Bedeutungen für eine gemeinsame Vision: Unterschiede zwischen der SSÖ und der Mainstream-Wirtschaft mit Bezug auf <ul style="list-style-type: none"> - Werte und Grundsätze - Management - Finanzen und Ressourcen 2. Die Rolle von SSÖ und Berufsbildung im Hinblick auf eine nachhaltige und solidarische lokale Entwicklung: die Zukunft der Arbeit in dieser Zeit der Krise (wirtschaftliche, soziale, ökologische und kulturelle Krise) und der technologischen Herausforderungen. 3. Schlüsselkompetenzen und technische Fähigkeiten in Berufsbildungslehrplänen in Bezug auf die Bedürfnisse der SSÖ: kognitive, affektive und konative Kompetenzen. 4. Aktionsforschung in einem Aktionskurs (Kontextanalyse, partizipative Methoden, Einbeziehung lokaler Akteure und Mobilisierung zur Förderung einer aktiven Bürgerschaft und transformativer Prozesse hin zu einer nachhaltigen lokalen Entwicklung).
---------	--

	<p>5. Mitgestaltung der nationalen Pilotausbildungsstrukturen (Inhalte und Methoden).</p> <p>6. Die Moodle-Plattform.</p>
--	---

Die **transnationale partizipative Ausbildung** zielt darauf ab, die abschließende Prüfung und Validierung des Ausbildungskurses in Aktion (O2) zu bieten.

Durch die Einbeziehung eines Berufsbildungstrainers (als Lernender), der jeden Versuchsbereich repräsentiert und der die nationale Ausbildung erhalten hat, wird es möglich sein, die Ausbildung als Ganzes unter Berücksichtigung aller nationalen Gegebenheiten zu validieren.

Titel	Traineraustausch: Austausch der Erfahrungen, Methoden und Vorschläge für einen validierten Schulungsvorschlag
-------	--

Dauer	3 Tage (September 2020)
-------	-------------------------

ALLGEMEINER ZWECK	<ul style="list-style-type: none"> • einen Austausch auf transnationaler Ebene zwischen den verschiedenen nationalen Pfaden zu ermöglichen und eine Synthese zu suchen, die zu einem Vorschlag werden kann, der den europäischen Institutionen und Interessenträgern vorgelegt werden soll. • Validierung der Ausbildung als Ganzes unter Berücksichtigung aller nationalen Gegebenheiten. • Vergleich nationaler Erfahrungen • Aufbau von Lobbyarbeit für die Innovation von Berufsbildungsausbildern Profilen und Lehrplänen
-------------------	--

SPEZIFISCHE LERNERGEBNISSE	<ul style="list-style-type: none"> • die Methodik der Aktionsforschung erworben zu haben und zu wissen, wie sie für die Gestaltung von Training-in-action verwendet werden kann; • Wissen, wie Trainingsmethoden im Einklang mit den Grundsätzen und Werten der SSE verwendet werden • sich der Fähigkeiten bewusst zu sein, die erforderlich sind, damit die SSÖ in die Lehrpläne der Berufsbildung integriert werden kann; • sich der Rolle bewusst zu sein, die die Berufsbildung beim Übergang von der Mainstream-Wirtschaft zur SSÖ spielen kann;
----------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines kritischen Ansatzes für Kompetenzen, Die Betrachtung individueller Fähigkeiten im sozialen Kontext und innerhalb kollektiver Kompetenzen. • Fähigkeiten, mit digitalen Tools umzugehen.
--	--

KEY WORDS	<ul style="list-style-type: none"> - Sozial-Solidarische Ökonomie-Organisation (SSÖO) - Soziale Unternehmen - Social / entrepreneurship - Demokratisches Management - Arbeiter-Selbstverwaltung - Lokale Entwicklung und Nachhaltigkeit - SSÖ-Kreislaufwirtschaft: Wertschöpfungsketten in SSÖ-Netzen - Ethische und solidarische Ressourcen - Monetäre und nicht-monetäre Ressourcen - Fähigkeits-Ansatz - Aktionsforschungs-Methode - Zukunft der Arbeit - Kooperatives und partizipatives Lernen - VET-Curricula - kognitive, affektive and konative Kompetenzen
-----------	--

INHALT	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gemeinsame Sprachen und Bedeutungen für eine gemeinsame Vision: Unterschiede zwischen der SSÖ und der Mainstream-Wirtschaft bezüglich <ul style="list-style-type: none"> - Werten und Grundsätzen - Management - Finanzen und Ressourcen 2. Die Rolle von SSÖ und Berufsbildung im Hinblick auf eine nachhaltige und solidarische lokale Entwicklung: die Zukunft der Arbeit in dieser Zeit der Krise (wirtschaftliche, soziale, ökologische und kulturelle Krise) und der technologischen Herausforderungen. 3. Schlüsselkompetenzen und technische Fähigkeiten in Berufsbildungslehrplänen in Bezug auf die Bedürfnisse der SSÖ: kognitive, affektive und konative Kompetenzen. 4. Aktionsforschung in einem Aktionskurs (Kontextanalyse, partizipative Methoden, Einbeziehung lokaler Akteure und Mobilisierung zur Förderung einer aktiven Bürgerschaft und transformativer Prozesse hin zu einer nachhaltigen lokalen Entwicklung). 5. Mitgestaltung der nationalen Pilotausbildungsstrukturen (Inhalte und Methoden). 6. Die Moodle-Plattform.
--------	--

EINIGE PRAKTISCHE VORSCHLÄGE UM DIE LERNERGEBNISSE BESSER ZU ERREICHEN

ÜBER DIE TEILNEHMENDEN - Wählen Sie die Teilnehmer sorgfältig aus, bewerten Sie ihre Verfügbarkeit von Zeit, um sich zu engagieren und Teil einer kontinuierlichen Schulungsgemeinschaft zu sein. Bieten Sie ihnen vor und während des Trainings über die Moodle-Plattform Zugriff auf Materialien und Dokumentation. Zu diesem Zweck ist es wichtig, das Tool der Moodle-Plattform vom ersten Trainingstag an zu präsentieren und zu verbessern.

ÜBER DIE SCHAFFUNG EINER TRAINING COMMUNITY - Es ist sehr wichtig, dass alle Teilnehmer (Auszubildende und Ausbilder) zur Schaffung eines guten Lernklimas beitragen.

Daher könnte es nützlich sein:

1. Lösungen für ausreichende Räume, auch für Outdoor-Aktivitäten zu übernehmen;
2. zu Beginn des Kurses einen Ausbildungspakt zu schließen, wobei stets daran zu denken ist, dass die Grundsätze der gewaltfreien Kommunikation klar sind;
3. partizipative Methoden zu verabschieden;
4. organisieren Sie ein kurzes Feedback nach jedem Tag;
5. unterschiedliche Kommunikationssprachen und nicht nur verbal zu verwenden;
6. Momente des Feierns der geleisteten Arbeit zu organisieren.

ÜBER DIE INHALTE - Stellen Sie sicher, dass die Menschen ihr Wissen über die SSÖ und Berufsbildung stärken: Es kann nützlich sein, tägliche Ziele festzulegen und mit der täglichen Bewertung ihrer Leistung fortzufahren.

ÜBER LERNMETHODEN - Es ist von grundlegender Bedeutung, einen Bottom-up-Ansatz für die Ausbildung zu wählen und sich Zeit für die gemeinsame Gestaltung von Trainingsprogrammen und -inhalten zusammen mit den Auszubildenden zu nehmen, ausgehend von ihren eigenen Erfahrungen. Denken Sie immer daran, dass der Trainer ein Moderator sein muss. Während Debatten oder praktischen Übungen ist es wichtig, Zeit für Reflexion und Zusammenfassung der Schlussfolgerungen zu lassen, für erlernte Erkenntnisse und implizierte Ergebnisse. Darüber hinaus muss die Verwendung von Aktionsforschungskonzept und -methodik für Ausbilder und Lernende bei jedem Schritt des Ausbildungsprozesses klar sein.

ÜBER EXPLORATIONEN AND FALLSTUDIEN - Feldbesuche sind sehr wichtig, um einen empirischen Ansatz für die Ausbildung zu gewährleisten. Es ist von grundlegender Bedeutung, sie sorgfältig nach den Zielen des Trainingsprogramms zu wählen und nicht zu viele davon zu machen.

Vielmehr ist es ratsam, verschiedene externe Zeugen (lokale Akteure aus dem SSÖ- und Berufsbildungssystem, Bürger, lokale Behörden, Schulen) in den Unterricht einzuladen und ihnen eine aktive Rolle in der Ausbildung zu geben.

1.2 NATIONALE PILOTAUSBILDUNGEN

Bei den **zehn nationalen Pilotschulungen** handelt es sich um von jedem Partner in seinem eigenen Land organisierte Schulungsveranstaltungen, bei denen die im Rahmen der internationalen Pilotenausbildung ermittelten Inhalte und Methoden verwendet und angepasst werden. An diesen Schulungsveranstaltungen werden Ausbilder aus den Netzwerken der Berufsbildung und SSÖ teilnehmen (mindestens 4 für jeden Versuchsbereich).

Es werden die erforderlichen Instrumente angeboten, um den Ausbildungsprozess in den verschiedenen nationalen/lokalen Kontexten zu aktivieren.

Titel	Ausbilder in Aktion: Pilotschulungen zur Innovation der Beruflichen Bildung hin zu einer nachhaltigen lokalen Entwicklung
-------	--

Dauer	8 Tage
-------	--------

ALLGEMEINER ZWECK	<p>- Einbeziehung von Berufsbildungsausbildern aus jedem Versuchsgebiet in jedem Land, um</p> <ul style="list-style-type: none">• den Inhalt und die Struktur des Trainings zu validieren;• aktiv am Ausbildungsprozess teilnehmen und Inhalte und Methoden für SSÖ-VET-Kurse erstellen. <p>Dieses zweite Ziel ist sehr wichtig, da es den innovativsten Teil des Projekts darstellt, in Bezug auf kognitive, konative und methodische Kompetenzen, die Ausbilder entwickeln müssen, damit ihre Auszubildenden innerhalb der SSÖ arbeiten können. In dieser Phase wird es möglich sein, die gemeinsame Erstellung von didaktischen Materialien zu experimentieren, die an den nationalen Kontext angepasst sind.</p> <p>- In ausgewählten Bereichen jedes Partnerlandes zu experimentieren, ist das im Rahmen der internationalen Ausbildung miteingebaute Aktionsprogramm mitaufgebaut.</p>
-------------------	---

	<p>- Erhöhung der Zahl der Berufsbildungs- und SSÖ-Ausbilder, die in der Lage sind, SSÖ-Inhalte und -Methoden in die Lehrpläne der Berufsbildung zu integrieren.</p> <p>- Schaffung von Gelegenheiten für die SSÖ und die Berufsbildungsrealitäten, sich in den Bereichen des Experimentierens zu treffen und positive Rückmeldungen und Prozesse der lokalen Entwicklung auszulösen (z. B. Praktika für Studenten in SSÖ-Initiativen).</p>
--	---

SPEZIFISCHE LERNERGEBNISSE	<ul style="list-style-type: none"> • Die Kenntnis der Berufsbildungsausbilder sowohl in Bezug auf die Welt der SSÖ im Allgemeinen als auch in Bezug auf die Erfahrungen, die in ihrem Gebiet vorhanden sind, wurde erweitert. • Die Fähigkeit, die territorialen Kontexte und die verschiedenen Ströme, die Teil von ihnen sind, zu kennen und zu analysieren. • Die Möglichkeit, die möglichen Verbindungen zwischen den verschiedenen Akteuren zu nutzen, um die Vernetzung zu erleichtern und die Wirtschaftsketten auf eine lokale und nachhaltige Entwicklung auszurichten. • Wissen, wie Sie Auszubildende/Studenten/Lernende zu menschenwürdigen, kreativen, kollaborativen und kollektiven Arbeitsformen und unternehmerischen Formen begleiten können, die aus der Perspektive der SSÖ durchgeführt werden sollen. • Wissen, wie Trainingsmethoden in Übereinstimmung mit den Grundsätzen und Werten der SSÖ verwendet werden. • Kenntnis der Methodik der Aktionsforschung, um Berufsbildungslehrpläne zu einem Schulungskurs in Aktion zu machen. • Entwicklung eines kritischen Ansatzes für Kompetenzen, Die Betrachtung individueller Fähigkeiten im sozialen Kontext und innerhalb kollektiver Kompetenzen. • Erlernung von Fähigkeiten mit digitalen Tools.
-------------------------------	---

SCHLAGWORTE	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationen der Sozialen Solidarischen Ökonomie (SSÖO) • Soziales Unternehmertum/Unternehmertum • Demokratisches Management • Arbeiter-Selbstverwaltung • Lokale Entwicklung und Nachhaltigkeit
-------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • SSÖ-Kreisläufe: Versorgungs- und Vertriebsketten in SSÖ-Netzen • Ethische und solidarische Ressourcen • Finanzierung und nichtfinanzielle Ressourcen • Fähigkeitsansatz • Aktionsforschungsmethodik • Zukunft der Arbeit • Kooperatives und partizipatives Lernen • Berufsbildungslehrpläne • Kognitive, affektive und konative Kompetenzen
INHALTE	<p>1.Lerner-Profile und Kompetenzbewertung</p> <p>2. Aktionsforschungsmethodik und territoriale Analyse</p> <p>3.Spezifische Inhalte, die nach jedem nationalen Kontext entwickelt wurden</p>

Zwischen jeder und der nächsten Schulung wird die Ausbildungsarbeit der Berufsbildungsausbilder in ihrer beruflichen Tätigkeit fortgesetzt (im Rahmen von Berufsbildungskursen oder in den SSÖ-Ausbildungskursen).

Dies bedeutet, dass die Ausbilder in ihrer täglichen Tätigkeit und in verschiedenen Kontexten (durch die Methodik der Aktionsforschung und der Ausbildung in Aktion) Inhalte und Methoden testen können, die in den Trainingsveranstaltungen, an denen sie teilgenommen haben, in einer Logik experimentiert haben. des lebenslangen Lernens.

Die Schulungsprogramme (siehe Anhänge) sind auf tägliche Ziele ausgelegt, um deren Reproduzierbarkeit in verschiedenen Kontexten zu erleichtern: Es wird möglich sein, die Trainingstage in verschiedenen Sequenzen durchzuführen (für die 8-tägige Ausbildung: 4+4; 3+3+2; usw.)

EINIGE PRAKTISCHE VORSCHLÄGE UM DIE LERNERGESULTISSE BESSER ZU ERREICHEN

ÜBER DIE TEILNEHMENDEN - Die Auswahlphase der Teilnehmer ist entscheidend für die Wirksamkeit der Ausbildung, daher wäre es wichtig, eine stärkere Beteiligung der Teilnehmer an nationalen Schulungen zu fördern, anstatt derjenigen, die Ausbilder waren, die die Pilotausbildung organisieren und -ermöglicht haben, um:

- ihre direkte Erfahrung zu nutzen;
- Gewährleistung einer gegenseitigen Vergemeinschaftung und eines Austauschs zwischen den Peer-to-Peer-Experten;
- Das Bewusstsein für den bisher erreichten Weg zu fördern.

ÜBER DIE SCHAFFUNG EINER TRAINING COMMUNITY – Die Schaffung einer Ausbildungsgemeinschaft ist das ständige Ziel bei jedem Schritt unserer Ausbildung. Im Falle der transnationalen Ausbildung ist sie für die Wirksamkeit des Austauschs und die Reproduzierbarkeit des Aktionsvorschlags im nationalen Kontext von entscheidender Bedeutung. Es ist wichtig, die aktive Beteiligung aller Teilnehmer zu fördern und ihre Motivation zu stärken, damit sie sich als Teil einer internationalen Gruppe fühlen, die auch an verschiedenen Orten auf die gleichen Ziele hinarbeitet.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig – während der Ausbildung – (auch im Falle des Fernunterrichts),

- Schaffung von Möglichkeiten für einen informellen Austausch;
- bilaterale und eingehendere Austausch- und Wissenssitzungen;
- Momente der Freizeit (d. h. die Schaffung einer speziellen Sitzung)

Und- nach dem Training:

- Gewährleistung der Kontinuität auf internationaler Ebene, die es den Teilnehmern ermöglicht, weiterhin Materialien und Methoden auszutauschen, Erfahrungen und Probleme zu vergleichen. Dazu könnte ein virtueller Raum geschaffen werden, der es auch anderen Trainern ermöglicht, der Community beizutreten.

D. h. zur Stärkung der Ausbildungsgemeinschaft ist der Online-Kontakt nicht unbedingt ein positiver Aspekt, aber einige Strategien können verwendet werden, um diese Auswirkungen zu überwinden, zum Beispiel:

- sich um die logistischen Aspekte zu kümmern (Wahl der Plattform, Links im Voraus senden, Einrichten einer Mailingliste...);
- eine angenehme und gemütliche Atmosphäre.

Auf internationaler Ebene erleichtert das Online-Meeting jedoch Beziehungen über die Raum- und Zeitgrenzen hinaus und senkt die Reisekosten. Es ist daher möglich, die positiven Aspekte des virtuellen Meetings als Ergänzung zu persönlichen Beziehungen zu sehen, die Kontinuität erleichtern.

ÜBER DIE INHALTE – Diese Schulung zielt darauf ab, die abschließende Prüfung und Validierung der Ausbildung in Aktion (IO2) durch den Austausch der Ausbilder/Auszubildenden zu ermöglichen und Erfahrungen, Methoden und Vorschläge für einen validierten Schulungsvorschlag zu vergemeinschaften.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist wichtig:

- die Organisation von Sharing-Sitzungen auf verschiedenen Ebenen, anderer Sitzungen, die auf die IO2-Verbesserung ausgerichtet sind, und einer abschließenden Sitzung, die auf die zukünftigen Schritte ausgerichtet ist;
- eine Schulung zu den verwendeten Schulungsinstrumenten und -methoden zu widmen;
- die Ziele jeder Diskussion oder Übung, die Fragen, die zu diesem Prozess geführt haben, und die Antworten sehr konkret darzustellen;
- die Teilnehmer vor Beginn der Schulung in die Vorbereitung der Materialien über die nationalen Erfahrungen einzubeziehen, die den anderen Teilnehmern vorgelegt werden sollen;
- Zeit zu haben, um zu präsentieren und zu diskutieren, was im nationalen Bereich schief gelaufen ist und wie dies überwunden werden könnte;
- Zeit für eine Selbsteinschätzung der Erfahrungen zu nehmen und, wenn möglich, die nationale Ausbildungserfahrung vom internationalen Austausch zu unterscheiden.

ÜBER LERNMETHODEN – Wie im gesamten Training in Action-Kurs muss auch dieser letzte Austauschmoment so interaktiv wie möglich sein.

Um dieses Ziel zu erreichen, könnte es nützlich sein, sowohl in einem Anwesenheits- als auch im Ferntraining:

- die Auswahl von Plenarsitzungen im Wechsel mit kleinen Gruppensitzungen, die unterschiedliche Diskussions- und Kontaktebenen zwischen den Teilnehmern ermöglichen;
- die Verwendung von Tools für die Zusammenarbeit;
- ein gemeinsames Pad zu haben, um zusammen Notizen zu machen;
- die Soziokratie-Methodik anzuwenden, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer ihre Vision in allen Themen teilen. (Dieser Raum für Partizipation und Kommentare könnte auch für die tägliche Bewertung sehr wichtig sein).
- bei der Planung der Sitzungen eine angemessene Zeit für die Diskussion zu berücksichtigen.

1.3 TRANSNATIONALE PARTIZIPATIVE AUSBILDUNG

Die **transnationale partizipative Ausbildung** zielt darauf ab, die abschließende Prüfung und Validierung des Ausbildungskurses in Aktion (O2) zu bieten.

Durch die Einbeziehung eines Berufsbildungstrainers (als Lernender), der jeden Versuchsbereich repräsentiert und der die nationale Ausbildung erhalten hat, wird es möglich sein, die Ausbildung als Ganzes unter Berücksichtigung aller nationalen Gegebenheiten zu validieren.

TITEL	Traineraustausch von Erfahrungen, Methoden und Vorschläge für einen validierten Schulungsvorschlag
-------	---

DAUER	5 Tage (9. -13. November 2020) ²
-------	---

ALLGEMEINER ZWECK	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vergleich nationaler Erfahrungen 2. Einen Austausch auf transnationaler Ebene zwischen den verschiedenen nationalen Pfaden zu ermöglichen und eine Synthese zu suchen, die zu einem Vorschlag werden kann, der den europäischen Institutionen und Interessenträgern vorgelegt werden soll. 3. Validierung der Ausbildung als Ganzes unter Berücksichtigung aller nationalen Gegebenheiten. 4. Aufbau von Lobbyarbeit für die Innovation von Berufsbildungsausbildern Profilen und Lehrplänen
-------------------	--

SPEZIFISCHE LERNERGEBNISSE	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenntnis der Erfahrungen aus den nationalen Experimenten anderer Länder 2. Stärkung ihrer eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten als Ausbilder durch den transnationalen Austausch und entsprechend dem Kompetenzansatz 3. Vergleich der bei den nationalen Schulungen verwendeten Methoden nach den Grundsätzen und Werten der SSÖ 4. Vergleich, wie - in den verschiedenen Experimentierbereichen - die Aktionsforschung genutzt wurde, um Lehrpläne zu absolvieren, die in Aktion geschult werden. 5. Sich der Bedeutung bewusst zu werden, die es für das Berufsbildungssystem ist, die SSÖ-Perspektive zu übernehmen und ein aktiver Akteur beim Übergang von der Mainstream-Wirtschaft zur SSÖ zu sein. 6. Überlegungen darüber, wie die Wirksamkeit der Ausbildung in Aktionskurs auch im Bereich E-Learning sichergestellt werden kann (Methoden und Instrumente, Aktionsforschung, Ausbildungsdesign, Ausbildungsgemeinschaft)
----------------------------	--

²Ein Vorschlag für eine fünftägige transnationale Schulung ist im Anhang E abrufbar.

SCHLAGWORTE	<ul style="list-style-type: none"> – Training in action – Training Community – Aktionsforschungsmethodik – Fähigkeitsansatz – Transnationaler Austausch und Austausch – Kooperatives und partizipatives Lernen – Digitale Werkzeuge
-------------	--

INHALT	<p>Transnationaler Austausch über bewährte Ausbildungspraktiken auf nationaler Ebene in Bezug auf:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trainingsdesign und -inhalte, 2. Methoden und didaktische Instrumente, 3. Feldbesuche und Fallstudien, 4. Ausbildungsgemeinschaft <ol style="list-style-type: none"> 2. Vergleich zu IO2: Vorschläge und Verbesserungen, um sie in nationalen und europäischen Kontexten zu reproduzieren 3. Trainerprofile und Kompetenzbewertung
--------	---

EINIGE PRAKTISCHE VORSCHLÄGE UM DIE LERNERGEBNISSE BESSER ZU ERREICHEN

ÜBER DIE TEILNEHMER - Die Auswahlphase der Teilnehmer ist entscheidend für die Wirksamkeit der Ausbildung, daher wäre es wichtig, eine stärkere Beteiligung der Teilnehmer an nationalen Schulungen zu fördern, anstatt derjenigen, die Ausbilder waren, die die Pilotausbildung organisieren und -ermöglicht haben, um:

1. ihre direkte Erfahrung zu nutzen;
2. Gewährleistung einer gegenseitigen Vergemeinschaftung und eines Austauschs zwischen den Peer-to-Peer-Experten;
3. das Bewusstsein für den bisher erreichten Weg zu fördern.

ÜBER DIE BILDUNG EINER TRAINING COMMUNITY – Die Schaffung einer Ausbildungsgemeinschaft ist das ständige Ziel bei jedem Schritt unserer Ausbildung.

Im Falle der transnationalen Ausbildung ist es wichtig, das Potenzial einer transnationalen Ausbildungsgemeinschaft zu erfahren und entscheidend für die Wirksamkeit des Austauschs und die Reproduzierbarkeit des Aktionsvorschlags in den nationalen Kontexten. Es ist wichtig, die aktive Beteiligung aller Teilnehmer zu fördern und ihre Motivation zu stärken, damit sie sich als Teil einer internationalen Gruppe fühlen, die auch an verschiedenen Orten auf die gleichen Ziele hinarbeitet.

Bei einer einzigen Trainingsveranstaltung ist es sicherlich schwierig, dieses Ziel zu erreichen, aber es ist wichtig – während des Trainings – (auch im Fernunterricht):

- Schaffung von Möglichkeiten für einen informellen Austausch;
- bilaterale und eingehendere Austausch- und Wissenssitzungen;
- Momente der Freizeit (d. h. die Schaffung einer speziellen Sitzung,

Und nach dem Training ist es wichtig, Möglichkeiten und Werkzeuge zu finden, um:

- die Kontinuität auf internationaler Ebene zu gewährleisten, die es den Teilnehmern ermöglicht, weiterhin Materialien und Methoden auszutauschen, Erfahrungen und Probleme zu vergleichen;
- immer mehr Menschen in jedem Land mit der Diversifizierung von Hintergründen und Erfahrungen vertraut zu machen;
- Schaffung eines virtuellen Raums, um anderen Trainern den Beitritt zur Community zu ermöglichen;
- in jedem Land und auf internationaler Ebene regelmäßige Treffen zu organisieren, die besser von Angesicht zu Angesicht sind, um den ständigen Austausch zu fördern.

Die Stärkung der Ausbildungsgemeinschaft durch Online-Kontakt ist natürlich kein positiver Aspekt, aber einige Strategien können verwendet werden, um diese Auswirkungen zu überwinden, zum Beispiel:

- sich um die logistischen Aspekte (Wahl der Plattform, Links im Voraus senden, Einrichten einer Mailingliste...) zu kümmern;
- eine angenehme und gemütliche Atmosphäre.

Auf internationaler Ebene erleichtert das Online-Meeting jedoch Beziehungen über die Raum- und Zeitgrenzen hinaus und senkt die Reisekosten. Es ist daher möglich, die positiven Aspekte des virtuellen Meetings als Ergänzung zu persönlichen Beziehungen zu sehen, die Kontinuität erleichtern.

ÜBER DIE INHALTE – Diese Schulung zielt darauf ab, die abschließende Prüfung und Validierung der Ausbildung in Aktion (IO2) durch den Austausch der Ausbilder/Auszubildenden zu ermöglichen und Erfahrungen, Methoden und Vorschläge für einen validierten Schulungsvorschlag zu vergemeinschaften.

Um dieses Ziel zu erreichen, ist es wichtig:

- Organisation von Sharing-Sitzungen auf verschiedenen Ebenen, anderer Sitzungen, die auf die IO2-Verbesserung ausgerichtet sind und einer abschließenden Sitzung, die auf die zukünftigen Schritte ausgerichtet ist;
- eine Schulung den verwendeten Schulungsinstrumenten und -methoden zu widmen;
- die Ziele jeder Diskussion oder Übung, die Fragen, die zu diesem Prozess geführt haben, und die Antworten sehr konkret darzustellen;
- die Teilnehmer vor Beginn der Schulung in die Vorbereitung der Materialien über die nationalen Erfahrungen einzubeziehen, die den anderen Teilnehmern vorgelegt werden sollen;
- Zeit zu haben, um zu präsentieren und zu diskutieren, was im nationalen Bereich suboptimal war und wie dies überwunden werden könnte;
- Zeit für eine Selbsteinschätzung der Erfahrungen zu nehmen und, wenn möglich, die nationale Ausbildungserfahrung vom internationalen Austausch zu unterscheiden.

ÜBER LERNMETHODEN – Wie im gesamten Training in Action-Kurs muss auch dieses letzte Austauschmoment so interaktiv wie möglich sein.

Um dieses Ziel zu erreichen, könnte nützlich sein, sowohl in einem Anwesenheits- als auch im Ferntraining:

- Auswahl von Plenarsitzungen im Wechsel mit kleinen Gruppensitzungen, die unterschiedliche Diskussions- und Kontaktebenen zwischen den Teilnehmern ermöglichen;
- die Verwendung von Tools für die Zusammenarbeit;

- ein gemeinsames Pad zu haben, um Notizen zusammen zu machen;
- die Soziokratie-Methodik anzuwenden, um sicherzustellen, dass alle Teilnehmer ihre Vision in allen Themen teilen. (Dieser Raum für Partizipation und Kommentare könnte auch für die tägliche Bewertung sehr wichtig sein).
- bei der Planung der Sitzungen eine angemessene Zeit für die Diskussion zu berücksichtigen.

2. METHODISCHER ANSATZ

Dieses Erasmus+-Projekt zielt darauf ab, das Wissen der Berufsbildungsausbilder über die SSÖ zu erweitern, damit sie ihre Bildungsaufgabe im Hinblick auf eine nachhaltige lokale Entwicklung interpretieren können: gute und selbstverwaltete und kooperative Beschäftigung und gleichzeitig die Community und die lokalen Akteure in Aktionen konkreter Veränderungen. Die Herausforderung ist die potenzielle Zukunft der Arbeit: In einer Zeit wirtschaftlicher, sozialer und politischer Krisen, wie wir sie in vielen unserer Länder und auf globaler Ebene durchmachen, ist es von wesentlicher Bedeutung, die Arbeit und die Berufliche Bildung zu überdenken, die eng mit der nachhaltigen Entwicklung lokaler Gemeinschaften und zur Verbesserung der Fähigkeiten jedes einzelnen als Akteur des Wandels.

Innerhalb eines Weges der kontinuierlichen Ausbildung, der stark auf lokalen Kontexten verankert ist, scheint die Methodik der Aktionsforschung dann die nützlichste und geeignetste Interventionsweise zu sein, denn "die Aufgabe der Aktionsforschung besteht nicht darin, die Welt so zu beschreiben, wie sie sich präsentiert, sondern in der Lage zu sein, zu skizzieren, wie sie sein könnte".

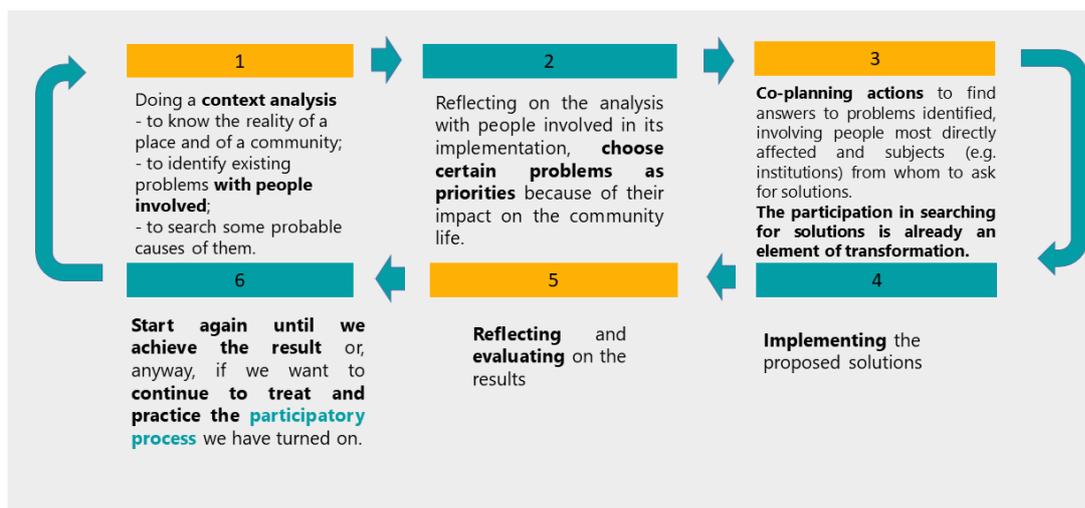
In ihrer Entwicklung trennt sich die Forschung also nicht von Aktion, sondern wird selbst zum Handeln: Sie verbindet das Ziel der Wissens- und Bewusstseinsbildung (auch durch das Abrufen von kontextbezogenen Daten und Informationen) mit dem Ziel der Stärkung oder Schaffung Beziehungen und Bindungen, die zur Bedingung für die Veränderung der Realität werden, in der die Aktionsforschung durchgeführt wird.

In unserem Fall stellen daher die Aktionsforschung und die Ausbildung in Aktion eine komplexere Methodik dar, die in einer einheitlichen Weise vorgehen muss: Die Aktionsforschung ist das wichtigste methodische Instrument für eine Ausbildung in Aktion.

Auf die gleiche Weise werden die während der Aktionsforschung erworbene Information und Realitätswahrnehmung zum Gegenstand einer kontinuierlichen Ausbildung, die die Aktion selbst begleitet: eine Ausbildung, also auch nicht von der Aktion getrennt.

Es ist ein Training in Aktion, bei dem der Trainer eine entscheidende Rolle spielt: die Prozesse zu erleichtern und zu begleiten.

Der Ausdruck "learning by doing" ist ein wichtiger Hinweis auf die vorgeschlagene Methodik. Wir legen jedoch fest, dass unser "Tun" im Falle der Aktionsforschung nicht darauf abzielt, einen bestimmten Inhalt zu erlernen, sondern darauf, einen bestimmten Inhalt zu verstehen, zu reflektieren, neu auszuarbeiten und ausgehend vom Inhalt einer dynamischen Forschung, die hauptsächlich in Gruppen durchgeführt wird, zu beginnen.



In unserem Fall stellen daher die Aktionsforschung und die Ausbildung in Aktion eine komplexere Methodik dar, die in einer einheitlichen Weise vorgehen muss: Die Aktionsforschung ist das wichtigste methodische Instrument für eine Ausbildung in Aktion.

Dieser Ausbildungsansatz ist logisch mit den Fähigkeiten verbunden, die im Rahmen der Projektpartnerschaft erörtert und übernommen wurden (siehe O1. Mapping) als Ansatz, der zum SSÖ-Feld passt. Es basiert auf dem von Sen (1999) und Nussbaum (2000) entwickelten Begriff und legt einen Lehrplan fest, der Fähigkeiten zusammenführt, die "über individuelle Attribute hinausgehen, die oft im Mittelpunkt der Literatur über die Hochschulfähigkeiten stehen, um die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bedingungen zu berücksichtigen, die erforderlich sind, um Fähigkeiten zu verwirklichen. Ein solcher Berufsbildungsansatz würde den Auszubildenden helfen, sich zu autonomen Individuen zu entwickeln, indem sie die zugrunde liegenden Kapazitäten entwickeln, um eine Reihe unterschiedlicher Ergebnisse zu realisieren. Darüber hinaus wird der soziale vermittelnde Charakter von Fähigkeiten anerkannt. In der Berufsbildung kann es nicht nur um den Einzelnen geht. Sie muss vielmehr den kollektiven Charakter von Kompetenzen und Kompetenzen berücksichtigen und sich von der Expertise abwenden, um individuelle Fähigkeiten zu entwickeln, um sich in einem breiteren Berufsfeld zu entwickeln. Die Berufsbildungspolitik könnte sich auf die Lernprozesse konzentrieren, um auf

jede mögliche Kapazität zu reagieren, die über die Praktiken am Arbeitsplatz entwickelt wird. 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.“

Die Methode ist genauso wichtig wie der Inhalt, insbesondere in der SSÖ. Daher erfordert der Unterricht sowohl Kenntnisse über Lernmethoden, bei denen die Teilnahme aktiv, horizontal und breit ist, als auch das Bewusstsein, dass die Methode ein integraler Bestandteil des Unterrichts ist.

Die Methodik dieser Ausbildung wird so weit wie möglich partizipativ sein, wobei die Ausbilder die Rolle von Animatoren übernehmen und Diskussionen, Debatten und reale Arbeitsgruppen fördern (eine kooperative Arbeit, die eine Rotation der Rollen zwischen den Gruppen und die Verantwortlichkeit impliziert), um einen Prozess des gemeinsamen Lernens zu schaffen, der zu einer signifikanten Verbesserung der Ausbildung in Aktion führen wird.

Die Elemente, die aus dem Mapping (O1) gesammelt wurden, zeigen uns, dass in der Ausbildung - insbesondere in den Fragen der SSÖ - die methodische Ausbildung ebenso wichtig zu sein scheint wie der Inhalt und die Fähigkeiten der Trainer. Einer der Hauptgründe ist, dass Trainer glauben, dass der gesamte Trainingsprozess eine positive Erfahrung für das Empowerment der Lernenden sein sollte, und zweitens, weil es eine Simulation dazu ist, wie die Arbeit in einer SSÖ-Umgebung sein könnte. Mit eigenen Worten: "Die Methode ist genauso wichtig wie der Inhalt, vor allem in der SSÖ. Daher erfordert der Unterricht sowohl Kenntnisse über Lernmethoden, bei denen die Teilnahme aktiv, horizontal und breit ist, als auch das Bewusstsein, dass die Methode ein integraler Bestandteil des Unterrichts ist".

2.1 TIPPS FÜR TRAINER

Trainer – Traineevertrag: Zu Beginn der Ausbildung sollten sich Ausbilder und Auszubildende auf einen Ausbildungsvertrag einigen. Dies ist ein entscheidender Schritt für den Aufbau einer reibungslosen Beziehung und einer starken Verbindung und Gemeinschaft zwischen Trainer und Trainee, die es ermöglichen wird, die Ausbildung zu einem wirklich transformativen Erlebnis zu machen. Diese Beziehung wird es auch ermöglichen, flexibel auf der Grundlage der Bedürfnisse der Auszubildenden und ihres Feedbacks vorzugehen: Es wird möglich sein, sich ständig an der Planung der Ausbildung zu beteiligen und auf diese Weise eine Lern-Community aufzubauen.

Stil und Ansatz der Ausbilder: Vertrauen und gegenseitiger Respekt zwischen Ausbildern und Auszubildenden sind ebenso wichtig wie Empathie mit Akteuren sozialer Unternehmen, SSÖ-Mitarbeitern, Mitgliedern der Sozialgenossenschaft oder Freiwilligen. Emotionale Fähigkeiten sind von entscheidender Bedeutung, auch um die Möglichkeit zu bieten, dass die Auszubildenden aus schutzbedürftigen Gruppen kommen und sich aktuellen gesellschaftlichen Problemen (Gesundheit, Beschäftigung, Sozialfürsorge usw.) gegenübersehen. Trainer sollten in der Lage sein, die persönliche Ethik zu stimulieren, da das Handeln in SSÖ nicht von der tieferen individuellen Ethik und Weltanschauung der Person getrennt werden kann. Aus diesem Grund sollten die Ausbilder die Grundwerte der SSÖ teilen, und ihr Stil und Ansatz sollten kohärent sein und mit den Lernergebnissen und dem Gesamtumfang der Ausbildung im Einklang stehen. Es ist wichtig, das, was die Person tut (SSÖ-Aktivitäten, die von SSÖ-Prinzipien beherrscht werden) und was die Person ist (als Mensch) in Einklang zu bringen.

Der Wechsel von Theorie und empirischen Sitzungen: Der ständige Wechsel zwischen Theoriesitzung und empirischem Teil kann die Teilnehmer motivieren und gleichzeitig ein tiefes Verständnis schaffen. Während des gesamten Ausbildungskurses wird es wichtig sein, Versuche durchzuführen, "aktives Zuhören" privilegierter Zeugen zu üben und durch Besuche vor Ort konkrete Erfahrungen zu sammeln, um die Einbeziehung der Auszubildenden zu verbessern und so ihr Verständnis zu erleichtern. Es wäre daher wichtig, die Aufmerksamkeit auf die Wahl des Trainingsraums (zugänglich und komfortabel für alle) zu richten, auch bevorzugt Outdoor-Plätze, die für Spiele oder Übungen verwendet werden können, um das Interesse aufrecht zu halten einschließlich körperlicher, geistiger und emotionaler Aktivitäten.

Die Bedeutung aktiver und kooperativer Methoden: Der gesamte Ausbildungsgang muss einem aktiven und kooperativen Lernansatz folgen, den die SSÖ verkörpert, lernen durch Tun und Peer Education.

Es gibt mehrere nützliche Methoden, um die Kommunikation zu verbessern und eine zusammenarbeitende Arbeit zu fördern: Es ist wichtig, die der Situation und dem Ziel angemessene Methodik auszuwählen und sie erforderlichenfalls anzupassen.

TOOLS UND METHODOLOGIEN

- World Café → Methodik für die Ausrichtung eines großen Gruppendialogs;
 - Open Space → Methodik für selbstorganisierte Meetings
- Asset-based community → Ansatz für nachhaltige gemeinschaftsorientierte Entwicklung;
- → Dragon Dreaming Methoden für visionäre Prozesse, Planung, Umsetzung und Bewertung;
 - Soziokratie → reflektiert Übereinschluss vs. Konsens;
- Gewaltfreie Kommunikation: → effektive Kommunikationsfähigkeiten und Konfliktlösung; →
- → SWOT-Analyse: nützliches Instrument zur Identifizierung des "Zustands" eines sozialen Unternehmens oder einer Sozialen Organisation, Analyse von Stärken, Schwächen, Chancen und Bedrohungen;
- Modified Action Learning Sets (ALS) → Methoden, die häufig verwendet werden, um einem Mitglied einer Gruppe bei der Lösung eines Problems oder einer Situation zu helfen, in der es sich möglicherweise befindet.
- → Rollenspiele und Simulationsübungen, um einige reale oder fiktive Managementsituationen im Klassenzimmer aufzubauen
 - → Puzzle lernen, in dem ein echtes Team kooperative Arbeit ausübt

3. Quellen zur Inspiration

ÜBER DIE SSÖ-AUSBILDUNGSPROGRAMME UND -AKTIVITÄTEN

Schulungsmodul des Erasmus + Projekts "Sozial- und Solidarwirtschaft in Europa: Bekräftigung eines neuen Paradigmas durch INNOVATION der LEHRpläne der IVET" (Sept 2016-Aug 2018):

- SSÖ Werte und Prinzipien
- Demokratisches Management in SSÖ
- Ethische und solidarische Finanzierung und Ressourcen

<https://apdes.pt/en/portfolio/ssee-social-and-solidarity-economy-in-europe/>

CEST-Lernpaket

<https://www.technet-berlin.de/cesttransfer-en>

KISS: Es soll zur Förderung der Nachhaltigkeit der Initiativen der SSÖ zwischen ihren derzeitigen Akteuren und den jungen Menschen beitragen, die in den Sektor eintreten wollen.

<https://www.kissproject.eu>

Das Handbuch für Soziale Ökonomie verfügt über viele Ressourcen mit Fallstudien und pädagogischen Aktivitäten, wenn auch auf der Ebene der Hochschulbildung – von einem Projekt,

das von der York St. John University geleitet wird, an der Universität Porto (Portugal) beteiligt und durch das Erasmus Mundus-Programm finanziert wird.

<https://www.yorks.ac.uk/social-economy/handbook/>

Initiatives for a Social Solidarity Economy (ISSE) – Community Work ist ein Partnerschaftsprojekt, das im Rahmen des Programms Erasmus+ finanziert wird. Ziel ist es, gemeinsame Ansätze, Strategien und Instrumente zur Förderung des Bewusstseins, der Anerkennung, der Entwicklung und der Interessenvertretung von SSÖ zu identifizieren.

Schulungshandbuch: <https://issecommunityworks.files.wordpress.com/2016/05/training-manual-final-10-12-16.pdf>

Kompetenzportfolio: <https://issecommunityworks.files.wordpress.com/2016/04/portfolio-of-competence-english-version.pdf>

Das **SUSY-Projekt** stellt mehrere Ressourcen in englischer Sprache und anderen Sprachen zusammen.

<http://www.solidarityeconomy.eu/>

ÜBER SCHLÜSSELKOMPETENZEN

COUNCIL RECOMMENDATION vom 22. Mai 2018 zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=DE)

CEDEFOP berichtet über Schlüsselkompetenzen in der Berufsbildung – 2015

<https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/networks/refernet/thematic-perspectives/key-competences-in-vet>

Erklärung der für die Berufsbildung zuständigen Minister – der EU-Mitgliedstaaten, der Kandidatenländer, der Länder des Europäischen Wirtschaftsraums - 2015

https://www.efvet.org/wp-content/uploads/2016/08/riagaconclusions_revised_21-06.pdf

ZUR AKTIONSFORSCHUNG

Cilliers, W.J., **Ein erlebnisvoller Lernprozess zur Förderung zuvor benachteiligter Arbeitnehmer im industriellen Kontext** – (Kapitel 3 – Forschungsmethoden) – Universität Pretoria

<https://it.scribd.com/document/355806841/02chapter3-pdf>

O'Brien R., **An Overview of the Methodological Approach of Action Research** in Roberto Richardson (Ed.), *Teoria e Prática da Pesquisa A'o [Theorie und Praxis der Aktionsforschung]*. Joo Pessoa, Brasilien: Universidade Federal da Paraíba. 1998

<http://www.web.ca/~robrien/papers/arfinal.html>

Riel, M. (2010-2019). **Verstehen von Collaborative Action Research**. Center for Collaborative Action Research, Pepperdine University CA, USA (Letzte Revision Mär 2019).

<http://cadres.pepperdine.edu/ccar/define.html>

Smith, M. K. (1996; 2001, 2007) **'Action research', die Enzyklopädie der informellen Bildung.**

Aktionsforschung und Entwicklung verschiedener Traditionen.

<http://infed.org/mobi/action-research/>

Iowa State University - Universitätsbibliothek - **Research Methodologies Guide**

Eine Sammlung von Ressourcen, die Forschungsmethoden in den Sozialwissenschaften beschreiben

<https://instr.iastate.libguides.com/c.php?g=49332&p=318066>

Was ist Aktionsforschung?

Video. Dauer: 8':50"

<https://www.youtube.com/watch?v=Ta21Oat1bro>

ZUM CAPABILITY APPROACH

Umdenken in der Berufsbildung

NSW Department of Education & Communities, 2011

<https://www.voced.edu.au/content/ngv%3A48914>

Der Capability Approach: seine Entwicklung, Kritik und jüngste Fortschritte

Global Poverty Research Group Institute for Development Policy and Management, University of Manchester, UK, 2006

<http://www.gprg.org/pubs/workingpapers/pdfs/gprg-wps-032.pdf>

Eine Einführung in den Ansatz der menschlichen Entwicklung und Fähigkeit

Herausgegeben von Séverin Deneulin mit Lila Shalhani, 2009

<https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/40248/IDL-40248.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Amartya Sens Fähigkeitsansatz und Bildung: Verbesserung der sozialen Gerechtigkeit

Im LISA e-journal Vol. XIV n°1 2016

<https://journals.openedition.org/lisa/8913>

ÜBER ARBEIT

ILO – Erklärung von Philadelphia

<https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy-Leitfaden/ErklärungvonPhiladelphia1944.pdf>

IAO- Indikatoren für menschenwürdige Arbeit

2013

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf

ANHÄNGE

A. Ausbildungspakt



"SSE VET2 - Strengthening VET trainers' competences and skills"
"Co-design a training in action experience
with VET trainers involved in SSE field at international level"
Bergamo, October 18th 2019

Training pact

We are here, people of different places, gender and generations
to live training as a way to grow together with others
and to give new shape to our actions.

We believe that the interaction between SSE and VET can contribute to make
the transition to more human economies
through the capability of each one.

Each of us and we all together are engaged in these days
to find common vocabulary, knowledge, analysing realities and innovative experiences
but first - and while we do this - we want live positive relationships
of active listening and exchange between us,
based on mutual respect and respect for common rules.

The experience and knowledge of each one can become the experience and knowledge of all.

In the same way we all can look at, understand and welcome
limits and differences of each one
as a training community in which
"no one educates anyone, because we all educate ourselves in the community"
(Freire P., 1970)

**To all trainers and all trainees,
good work for all of us!**

I agree _____



www.apdes.pt



www.dock.zone



www.cris.ro



www.le-mes.org



www.ripesseu.net



www.solidariusitalia.it



www.technet-berlin.de

B. EINIGE FRAGEN ZU DEN EXPERIMENTIERBEREICHEN

1. Was sind die Gründe und Kriterien, die zur Wahl der Versuchsbereiche geführt haben?

(Bitte geben Sie an, ob es Partner eines Favoriten gibt)

2. Welche Interessengruppen sind an den Experimenten beteiligt (Politiker, lokale Administratoren, Ausbildungsagenturen, SSÖ-Initiativen...)?

3. Welche SSÖ-Initiativen gibt es in den Experimentierbereichen, die während der Ausbildung besucht und/oder als Fallstudien verwendet werden können?

4. In welchen Realitäten arbeiten die Ausbilder, die an der nationalen Ausbildung als Praktikanten beteiligt sein werden?

C. Vorschlag für ein transnationales Training (C1) (5-tägige Schulung)

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5
Ziel des Tages				
Teilen der Vision: SSÖ und Berufsbildung für eine nachhaltige lokale Entwicklung	Ermittlung der Kluft zwischen den für SSÖ erforderlichen Kompetenzen und den derzeit in der Berufsbildung entwickelten Kompetenzen	Beobachtung und Kenntnis einer Erfahrung von SSÖ Unternehmen.	Kenntnis der Aktionsforschungsmethodik	Mitgestaltung der Struktur der nationalen Schulungen in O2
Morgen				
<p>Einheit 1-Einführung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation der Teilnehmer • Präsentation des Projekts (und der bisherigen Erfahrungen mit SSÖ IVET) • Trainingsstruktur: C1 in O2 als Training in Aktion. • Aufbau einer "Ausbildungsgemeinschaft" <p>Einheit 2- Gemeinsame Sprachen und Bedeutungen für eine gemeinsame Vision Unterschiede zwischen →SSÖ und der Mainstream-Wirtschaft.</p> <p>Konzentrieren Sie sich auf:</p>	<p>Referat 1- Anpassung und/oder Bereicherung der Schlüsselkompetenzen, die derzeit von der EU anerkannt werden, und der technischen Fähigkeiten in Bezug auf die Bedürfnisse der SSÖ.</p> <p>Einheit 2-Auf dem Weg zum Fähigkeitsansatz</p>	<p>BESUCH DER BIO-GENOSSENSCHAFT IRIS</p> <p>https://www.irisbio.com/en/</p>	<p>Einheit 1-Feedback zum Feldbesuch der IRIS-Genossenschaft</p> <p>Wie geht die Aktion weiter ? Die Forschung wird fortgesetzt?</p> <p>Einheit 2- Von der Analyse eines einzelnen Elements zur komplexen Realität</p> <p>Veränderung durch partizipative Planung, ausgehend von der Kenntnis des Territoriums und der Akteure, die in leben.</p>	<p>Einheit 1- Schulungsinhalte und -methoden</p> <p>Wie man die Plattform des E-Learning nutzt</p> <p>Moodle</p> <p>Einheit 2- Ko-Entwurf und gemeinsame Nutzung der nationalen Pilotenausbildungsstruktur</p>

<ol style="list-style-type: none"> 1. Werte und Prinzipien 2. Management 3. Finanzen und Ressourcen 				
--	--	--	--	--

Nachmittag

<p>Referat 3-Die Rolle der beruflichen Bildung in der SSÖ-Perspektive: Beziehung zwischen SSÖ und Berufsbildung</p> <p>Einheit 4 - Besuch des Ruah-Koops.</p> <p>http://www.cooperativaruah.it/</p> <p>Arbeit im Mittelpunkt: Welche Arbeit ist für eine nachhaltige und solidarische lokale Entwicklung notwendig?</p>	<p>Einheit 3- Aktionsforschung in einem Ausbildungsprozess in Aktion.</p> <p>Territoriale Kontexte kennen.</p> <p>Einheit 4- Vorbereitungsübung für den nächsten Besuch am nächsten Tag</p>	<p>Treffen mit der Banca Popolare Ethikbank</p>	<p>Einheit 3 / 4 - Der Ausbildungsprozess in Aktion in den Experimentierbereichen: Mitgestaltung nationaler Schulungen</p>	<p>Auswertung</p>
--	---	---	---	-------------------

<p>Abendessen</p> <p>"Circolino" in Bergamo Alta</p> <p>Genossenschaft "High City"</p> <p>http://www.ilcircolinocittaalta.it/</p>	<p>Abendessen</p> <p>Areté</p> <p>https://aretecoop.it/</p>	<p>Abendessen</p> <p>Kostenloses Abendessen oder</p> <p>Catering in Hostel</p>	<p>Abendessen</p> <p>Das Parktor (Mozzo Gemeinde)</p> <p>https://www.coopalchimia.it/15/52/Ambiente/La-Porta-del-Parco</p>	<p>Grußparty im "Parco dei Colli" mit dem Netzwerk der sozialwirtschaftlichen Solidarität von Bergamo</p>
--	--	---	---	---

2 Der Fragebogen ist im Anhang A nachzulesen.

3 Erzdiakon C. "Forschung für partizipatives Handeln und kooperative Untersuchung" (Partizipatorische Aktionsforschung und "kooperative Untersuchung") in "La ricerca-intervento", herausgegeben von Colucci-Colombo-Montali, Il Mulino Prismi, 2008.

5 4 Aus dem Schlussdokument „Mapping“ (O1).

5 F.B, VET-Trainer, 2019, Italien.

D. Planung für eine 8-tägige nationale Schulung

Portugal. 1 Experimentierbereich: Porto. Wann: Training an den Wochenenden und unter der Woche Wie: in Anwesenheit							
Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8
Die Vision teilen: SSÖ als Werkzeug für lokale nachhaltige Entwicklung. Spezifische Ziele: Sprachen und Konzepte für eine gemeinsame Vision kennen; um Praktiken für eine gemeinsame Vision zu kennenzulernen.	So verbinden sich SSÖ und Berufsbildung. Spezifische Ziele: Erklärung der SSÖ; Aufbau eines Ansatzes für Fähigkeiten, die SSÖ und Berufsbildung verbinden.			Die SSÖ analysieren. Spezifische Ziele: Ko-Erstellung von Instrumenten zur Analyse der Realität; um integrierte Erfahrungen von SSÖ zu sehen und zu kennen.			Die Zukunft vorbereiten. Spezifische Ziele: Aktivierung der täglichen Kooperationspraktiken in Porto; Bewerten und Feiern

Griechenland 2 Experimentiergebiete: Athen und Chania (in einigen Teilen der Gruppen, während der Ausbildung digital vereint).

Wann: Training unter der Woche, nur ein Samstag

Wie: in Anwesenheit und auf Distanz

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8
Vorbereitungsphase / Trainier und Trainee braucht Analysefokus auf Wissen und Fähigkeiten	Eröffnungstag/ Bildungskontext / Gemeinsame Formulierung des Ausbildungsvertrages / Gemeinsame Ziele / Intro zur Ausbildung in Aktion und die Ziele des Projektes / Gemeinsames Verständnis der Terminologie und Konzepte schaffen	Die Rolle des Ausbilders im Berufsbildungssystem / die Rolle des Auszubildenden/ Wie entwickelt man ein Berufsbildungsprogramm/ Berufsbildungsausbilder: SSÖ-Fähigkeiten und -Kompetenzen. Action Research Methode und Praxis	Grundelemente der SSÖ-Akteure / Einführung und Umsetzung auf SSÖ Matrix / Fallstudienvorbereitung	Fallstudie eines SSÖ-Unternehmens / SSÖ Matrix abgeschlossen / Interim-Evaluation	Demokratisches/ kollektives Management / verschiedene Rollen / Reflexion	Nachhaltige Methodik und Instrumente zur lokalen Entwicklung	Was ist eine Evaluationsbewertung / Was wir bewerten / Evaluierung

Frankreich. 2 Experimentiergebiete: Paris und Toulouse.

Wann: Trainingseinheit in der Regel an den Wochenenden

Wie: in Anwesenheit und auf Distanz

Paris

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8
Aufbau einer Lerngemeinschaft. Theoretischer Rahmen von SSÖ.		Theoretischer Rahmen der Berufsbildung: Kompetenzen, Kompetenzen und Fähigkeiten.		SSÖ-Fähigkeiten und -Tools und -Methoden für das Training		Ausbildung in Aktion	Bewertung

Toulouse

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8 +
Einleitung. Teilen der Vision: SSÖ und Berufsbildung – Ausbildungsgemeinschaft und Aktionstraining		Methodische Sitzungen, Aufbau von Beobachtungsrastern und Feldbesuchen		Die Herausforderung für eine lokale nachhaltige Entwicklung und die Kluft zwischen den in der SSÖ benötigten Kompetenzen und den derzeit in der Berufsbildung entwickelten Kompetenzen		Fokus auf SSÖ-Fähigkeiten und Schulungsmaßnahmen	Mitgestaltung von Schulungsmaterialien und -vorschlägen

<p>Deutschland 1 Experimentiergebiet: Berlin</p> <p>Wann: während einer Woche</p> <p>Wie: in Anwesenheit</p>							
Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8
<p>Präsentation der Teilnehmer und des Projekts.</p> <p>Ermittlung der Bedürfnisse und Interessen der Teilnehmer.</p>	<p>SSÖ-Werte und Prinzipien im Gegensatz zur traditionellen Wirtschaft.</p> <p>Lücke im aktuellen VET-System in Bezug auf SSÖ.</p> <p>Sammlung von Fragen zum Weiterlernen/Lehren.</p> <p>Arbeitsgruppe: Sozialkapital, Sozialmanagement, Wirkungsmessung. Rückmeldungen im Plenum.</p>	<p>Präsentation von Erkenntnissen zum Sozialem Kapital und Sozialem Marketing.</p> <p>Diskussion des Themas in parallelen Arbeitsgruppen. Rückmeldungen im Plenum.</p>	<p>Präsentation von Erkenntnissen zu demokratischem Management und Unternehmensplanung.</p> <p>Diskussion in paralleler Arbeitsgruppe. Rückmeldungen im Plenum.</p>	<p>Präsentation der Ergebnisse über die Auswirkungen auf den Ort und den Erwerb von Ressourcen einschließlich Finanzen. Diskussion in paralleler Arbeitsgruppe. Rückmeldungen im Plenum.</p>	<p>Exkursion zu Ex-Rotaprint;</p> <p>Debatte, unter Verwendung der Ergebnisse und nach dem erarbeiteten Raster</p>	<p>Auswertung der Exkursion, Vergleich mit eigenen Erfahrungen in Sozialen Unternehmen</p>	<p>Abschließende Bewertung der nationalen Ausbildung; zukünftige Aktivitäten in der Ausbildungsgemeinschaft</p>

<p>Italien 2 Experimentiergebiete: Como und Bergamo</p> <p>Wann: Trainingseinheit in der Regel an den Wochenenden</p> <p>Wie: in Anwesenheit und auf Distanz</p>
<p>Als</p>

Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8
<p>Einführung und Erwartungen der Teilnehmer Teilen der Vision: SSÖ und Berufsbildung – Fokus auf Fähigkeiten und Fähigkeiten.</p> <p>Kartierung des lokalen Kontexts (SSÖ- und Berufsbildungsrealitäten) und Strömungsanalyse</p>		<p>Swot-Analyse- und Aktionsforschungsmethodik</p>	<p>Vergleich der Interviewergebnisse (nach vorheriger Sitzung realisiert) und Workshop.</p> <p>Konzentrieren auf Fähigkeiten und die Zukunft der Arbeit.</p> <p>SSÖ-Werte und Organisation.</p>		<p>Erstellen gängiger didaktischer Materialien</p>		
Bergamo							
Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8 +
<p>Einführung und Erwartungen der Teilnehmer.</p> <p>Teilen der Vision: SSÖ und Berufsbildung – konzentrieren auf Fähigkeiten und Fähigkeiten.</p> <p>Kartierung des lokalen Kontexts (SSE- und Berufsbildungsrealitäten) und Strömungsanalyse</p>		<p>Swot-Analyse- und Aktionsforschungsmethodik</p>	<p>Covid- 19 und neues Szenario: SSÖ-Lösungen im Gesundheitsnotfall</p>	<p>SSÖ in didaktischen Materialien</p>	<p>Erstellen gängiger didaktischer Materialien</p>		

<p>Rumänien. 2 Experimentiergebiete: Bukarest und Timisoara (aber während des Trainings vereint).</p> <p>Wann: Trainingseinheit in der Regel an den Wochenenden</p> <p>Wie: in Anwesenheit und auf Distanz</p>							
Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5	Tag 6	Tag 7	Tag 8
Einführung in die Sitzung und Verständnis und Diskussion über die Rolle von SSÖ und Berufsbildung in unserer Gesellschaft. Einführung des Fähigkeitsansatzes.		SSÖ und einige pädagogische Konzepte kennenlernen. Entwicklung von Schulungsmaterialien			Online-Treffen mit Sozialen Unternehmen und praktische Aktivitäten.		

1 Aufgrund des Gesundheitsnotstands von Covid-19 wurde das gesamte Training online durchgeführt und beschlossen, die Trainingsaktivitäten auf mehrere Tage (3 bis 5) zu verteilen, um eine übermäßige Bildschirmzeit zu vermeiden.

E. VORSCHLAG FÜR EINE TRANSNATIONALE PARTIZIPATIVE TRAININGSSITZUNG³

	Tag 1	Tag 2	Tag 3	Tag 4	Tag 5
09.30-10.30	Allgemeine Präsentation der Teilnehmer und des Projekts "SSEVET2 – Stärkung der Kompetenzen und Kompetenzen der Berufsbildungstrainer"		Erfahrungsaustausch: Jede nationale Ausbildungsgemeinschaft wird ein Instrument vorstellen, das bei nationalen Schulungen mit großem Einfluss verwendet wird. 10 Minuten/Land		Selbstbewertung der Teilnehmer. <i>Nationale Interessenvertretung – wie vervielfachen Sie diesen Prozess in Ihren Ländern?</i> <i>Europäische Interessenvertretung - RIPESS</i>
10.30-10.45	Kaffeepause		Kaffeepause	Kaffeepause	Kaffeepause
10.45 -12.45	Präsentieren Sie die Erfahrungen mit den nationalen SEN-Schulungen auf der Ebene von 6 europäischen Ländern (DE, IT, GR, FR, PT, RO) – Präsentation wird von Ausbildern/Auszubildenden/Partnern gehalten. Spezifische Präsentation für Experimentierbereiche 10 Minuten + 5 Minuten Q&A/Partner		Wie erstellt man eine Fallstudie?		Evaluation des Trainingsprogramms (APDES)

³ Aufgrund des Gesundheitsnotstands von Covid-19 wurde das gesamte Training online durchgeführt und beschlossen, die Trainingsaktivitäten auf mehrere Tage (3 bis 5) zu verteilen, um eine übermäßige Bildschirmzeit zu vermeiden.

14.00-15.30		Bilaterale Erfahrung im Austausch ausführlichere Präsentationen über nationale Schulungen		IO2-Präsentation und -Debatte Wie baut man eine Trainingsgemeinschaft auf? Tipps aus dem Unterricht (in Anwesenheit/online)	
15.30-15.45	Kaffeepause	Kaffeepause	Kaffeepause	Kaffeepause	Kaffeepause
15.45 17.15		Reflexion auf der Ebene der nationalen Ausbildungsgemeinschaften über die in bilateralen Sitzungen ausgetauschten Informationen / <i>Vorbereitung der Präsentation für den nächsten Tag</i>		Wie praktiziert man Aktionsforschung? Tipps aus der Lernstunde (in Anwesenheit/online)	
19.00			Online-Kulturaustausch		

