

Übergänge in Ausbildung gestalten



InfoForum

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)

Position

Die demografische Entwicklung fordert auch die berufliche Bildung heraus: Demografiebedingt wird nicht nur die Zahl der Erwerbstätigen erkennbar sinken, bis zum Jahr 2035 je nach Szenario um bis zu 24 Prozent. Auch die Zahl der Schulabsolventen/innen allgemeinbildender Schulen wird kontinuierlich abnehmen. Sie wird bei den Haupt- und Realschülern/innen stärker ausfallen als bei den Studienberechtigten, denn mehr Personen bevorzugen den hochschulischen Bildungsweg und weniger beginnen eine berufliche Ausbildung.

So gab es erstmals 2014 mehr Hochschulüler/innen als Auszubildende. Legt man den prognostizierten Qualifikationsbedarf zugrunde, bedeutet das ein Missverhältnis, denn die Nachfrage nach Facharbeitern/innen wird erkennbar größer sein als die nach Akademikern/innen. In den Medien werden Auszubildende bereits als „Mangelware“ bezeichnet.

Dabei wäre durchaus ein Rekrutierungspotenzial für die betriebliche Facharbeit vorhanden. Im Übergangssystem befindet sich beispielsweise rund eine viertel Million junger Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen den direkten Einstieg in eine betriebliche Ausbildung nicht geschafft haben. Die Zahlen sind zwar in den letzten zwölf Jahren wieder gesunken,

Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen mindern Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.

verharren aber doch auf hohem Niveau. Zugleich kann die Nachfrage nach Auszubildenden nicht gedeckt werden – eine paradoxe Situation.

Auch Passungsprobleme – Besetzungs- und Versorgungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt – sind also zu bewältigen. Die Zahl der nicht versorgten Bewerber/innen ist doppelt so hoch wie die der

nicht besetzten Ausbildungsplätze. Übergänge in Ausbildung verlaufen zusammengefasst alles andere als reibungslos. Teilweise besteht eine Lücke zwischen den Anforderungen der Arbeitgeber und den Potenzialen der Bewerber/innen. Abhilfe kann nur eine Mehrfachstrategie schaffen, die sowohl die Unternehmen adressiert, die ihren Fachkräftenachwuchs selbst

ausbilden wollen, als auch die Schulabsolventen/innen, die sich für eine Berufsausbildung interessieren.

Programme und Initiativen unterstützen dabei, regionale Ausbildungsstrukturen nachhaltig zu verbessern und diese für Unternehmen besser nutzbar zu machen. Es geht um die Bereitstellung vielfältiger Unterstüt-

zungsdienstleistungen, mit dem Ziel, Ausbildung in Unternehmen zu fördern und zu erleichtern. Benachteiligte Jugendliche benötigen Beratungs- und Begleitungsangebote, die sie fit für die Ausbildung machen und ihnen den Übergang in eine betriebliche Ausbildung erleichtern. Die assistierte Ausbildung mit umfassenden Vorbereitungs- und Unterstützungsangeboten ist ein Beispiel in diese Richtung. Davon profitieren auch Unternehmen, wenn sie diese Gruppe als Qualifikationsreserve nutzen. Für die Akteure/innen der Übergangsbegleitung kommt es darauf an, den

regionalen Ausbildungsmarkt und den betrieblichen Qualifikationsbedarf zu kennen und mit der regionalen Wirtschaft gut vernetzt zu sein. Eine hohe Professionalität fördert den Ausbildungserfolg marktbenachteiligter Jugendlicher und mindert das Risiko eines Ausbildungsabbruchs.

Dr. Thomas Freiling

Betriebe bei der Ausbildung unterstützen



Unternehmen stoßen zunehmend auf Hindernisse bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze. Gleichzeitig stagniert die Zahl unversorgter

Jugendlicher. Um dem entgegenzuwirken, soll brachliegenden Fachkräftepotenzialen – also auch Bewerberinnen und Bewerbern,

denen der Einstieg in die Ausbildung nicht direkt im Anschluss an die allgemeinbildende Schule gelingt – die Chance auf einen Berufsabschluss eröffnet werden.

Vorhandene Unterstützungsangebote für KMU nutzbar machen, Unterstützungsstrukturen aufbauen...

Verschiedene Instrumente erleichtern den Unternehmen die Integration von Jugendlichen mit Startschwierigkeiten in betriebliche Ausbildung. So ermöglicht beispielsweise die Einstiegsqualifizierung (EQ) den Unternehmen, unentdeckte Talente von Jugendlichen kennenzulernen. Ergänzend erhalten Betriebe, deren Auszubildende etwa schlechte Noten haben, Unterstützung durch „ausbildungsbegleitende Hilfen“ (abH). Durch professionelle Hilfe von Fachkräften der Berufseinstiegsbegleitung können Jugendliche passgenau in Betriebe vermittelt, aktiv begleitet, bei Problemen unterstützt und so drohende Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Daneben gibt es meist kommunale Einrichtungen, vor Ort ansässige Bildungsträger und lokale Initiativen, deren Dienstleistungen – etwa die Jugendhilfe, Trainings für Azubis, sozialpädagogische Betreuung – zur Unterstützung der Ausbildung genutzt werden können.

Insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) liegen jedoch Informationsdefizite bezüglich solcher Unterstützungsleistungen vor. Oft fehlen ihnen auch die nötigen Ausbildungsres-

ourcen oder sie haben schlechte Erfahrungen mit „ungeeigneten“ Jugendlichen gemacht. KMU müssen also informiert, für die Ausbildung Jugendlicher mit schlechteren Startchancen sensibilisiert und in die Lage versetzt werden, die zur Verfügung stehenden Instrumente zu nutzen. Hier setzen die im Rahmen des Programms „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ geförderten Projekte an. Auf der einen Seite analysieren sie die regionale Angebotslandschaft, stellen die gewonnenen Informationen allen zur Verfügung und erhöhen damit die Transparenz des Hilfesystems. Auf der anderen Seite erheben die JOBSTARTER-Projekte die Ausbildungsbedarfe der lokalen Wirtschaft und mobilisieren die entsprechenden Dienstleistungen bei den Anbietern. Die JOBSTARTER-Projekte werden so zur regionalen Anlaufstelle für Betriebe und Jugendliche und machen die Hilfen für KMU gut erreichbar.

... und dauerhaft in der Region verankern

Dabei arbeiten sie eng mit allen regionalen Akteuren zusammen. Zur EQ-Beantragung verweisen

sie die Betriebe beispielsweise zur Agentur für Arbeit beratend weiter. Zur passgenauen Auswahl und Betreuung von Jugendlichen kooperieren sie mit den Fachkräften am Übergang Schule-Beruf. Um einen Ausbildungsverbund zu initiieren, bringen sie die ratsuchenden Unternehmen in Kontakt mit den Kammern. Muss Ausbildungspersonal qualifiziert werden, vermitteln sie die KMU z. B. zu den Kreishandwerkerschaften weiter. Geht es um die Rekrutierung von Auszubildenden, so helfen sie den Unternehmen, an Branchenkampagnen von Fachverbänden anzudocken usw.

Im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der aufgebauten Unterstützungsstrukturen zielen die JOBSTARTER-Projekte unter anderem darauf, den Transfer von Informationen durch die Nutzung verbandseigener Medien zu verstetigen. In den Projekten erprobte Matchingsysteme sollen durch die Einrichtung „Runder Tische“ dauerhaft bei den Bildungsträgern verankert werden. Über die Etablierung von z. B. Schulpatenschaften als Modell der gezielten Nachwuchswerbung

werden KMU dazu befähigt, Auszubildende künftig eigenständig akquirieren zu können. Langfristig ist geplant, dass das in Kooperation mit den Kammern und Innungen entwickelte Hilfesystem von ihnen fortgeführt und die etablierten Unterstützungsstrukturen von ihnen weiter getragen werden.

Flankierung der Projekte durch das JOBSTARTER-Regionalbüro Süd

Das im f-bb angesiedelte JOBSTARTER-Regionalbüro Süd begleitet und unterstützt die JOBSTARTER-Projekte der Regionen Bayern, Baden-Württemberg und Hessen bei ihrer Arbeit. Es hilft dabei, die Projekte lokal zu verankern und den anderen Regionen erprobte Good-Practice-Strategien zugänglich zu machen. Weitere Informationen zum JOBSTARTER-Regionalbüro Süd finden Sie unter www.f-bb.de/Projekte/Ausbildung-und-Bildungsplanung. JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union.

Christine Baer



JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Europäischen Sozialfonds.

Ausbildungsmarkt in Zahlen: Erkennbare Passungsprobleme

	2011	2014	Entwicklung
Schulabsolventen-/abgänger/innen (allgemein bildende Schulen)	880.000	850.000	sinkend
Ausbildungsplatzangebot	599.070	559.330	sinkend
Ausbildungsplatzbewerber/innen	641.700	603.400	sinkend
Unbesetzte (betriebliche) Ausbildungsstellen	29.700	37.100	steigend
Jugendliche im Übergangssystem	281.660	257.630 (2013)	sinkend, auf hohem Niveau
Erfolgreiche Ausbildungsplatzstellenbewerber/innen	72.320	81.190	steigend

* Die Zahlen sind zugunsten einer besseren Lesbarkeit gerundet (Quellen: KMK 2013, Bildungsbericht 2014, BiBB 2015)

Quellen zum Nachlesen:

www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_ana-2014.pdf

www.bildungsbericht.de/zeigen.html?seite=11130

Vernetzung von Akteuren am Übergang Schule-Beruf mit der regionalen Wirtschaft – Gemeinsam klappt es besser!



Fachkräfte am Übergang Schule-Beruf wie Berufseinstiegsbegleiter/innen oder (ehrenamtliche) Mentoren/innen haben eine wichtige Schnittstellenfunktion zwischen ausbildungsinteressierten Jugendlichen und Unternehmen. Sie bieten Informationen, Beratung und Begleitung zu Fragen der Ausbildung an und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Reduzierung des Mismatch am Ausbildungsmarkt.

Letzteres bedarf regionalspezifischer Lösungsansätze, denn Passungsprobleme sind vielfach durch regionale Faktoren wie die spezifische Wirtschaftslage, die Branchen- und Beschäftigungsschwerpunkte sowie nachgefragte Berufe bedingt. Auch aus Sicht der Jugendlichen ist eine auf den regio-

nalen Ausbildungsmarkt ausgerichtete Übergangsbegleitung und -beratung erforderlich, denn Jugendliche sind zumeist noch stark in ihrem regionalen Kontext verwurzelt und auch Fragen der Mobilität schränken den Radius bei der Ausbildungsplatzsuche ein.

Für ihre Tätigkeit benötigen Fachkräfte am Übergang Schule-Beruf also ein vertieftes Regional-Know-how wie Kenntnis der Branchen und interessierten ausbildenden Betriebe sowie das Wissen um geeignete Ausbildungsberufe – vor allem auch für Jugendliche mit Startschwierigkeiten. Für eine gute Beratung und Begleitung bedarf es zudem einer guten Vernetzung – mit Kommunen, Kammern, Arbeitsagenturen und Schulen ebenso wie mit Initiativen und nicht zuletzt Unternehmen.

Dieses Wissen muss kontinuierlich aktualisiert werden. Studien belegen, dass die auf unterschiedlichen Qualifizierungswegen erworbenen beruflichen Kompetenzen der im Übergangsbereich Tätigen nicht ausreichend auf die erweiterten Anforderungen des heutigen Übergangsmanagements vorbereiten. Vielmehr müssen die Akteure/innen beständig ihr Wissen aktualisieren und ihre Kontakte, vor allem zur Wirtschaft, kontinuierlich pflegen. So stellte eine 2009 publizierte Studie der Robert Bosch Stiftung fest, dass bei sozialpädagogischen Fachkräften Fortbildungsbedarf in Fragen der regionalen Wirtschaftsstruktur besteht.

Einen Beitrag zur Professionalisierung leistet das Projekt „REGIO

ProfNetz“, das 2015 und 2016 in sieben bayerischen Regionen Workshops durchführt, die allen regionalen „Playern“ am Übergang Schule-Beruf eine Plattform der Vernetzung bieten. Ergänzend wird Wissen zur regionalen Arbeits- und Ausbildungsmarktsituation sowie zur Unternehmenslandschaft vermittelt. Die Veranstaltungen finden bevorzugt in Betrieben statt, sodass ein praxisnaher Einblick in die Ausbildungssituation direkt vor Ort und im Austausch mit Ausbildungsverantwortlichen ermöglicht wird. Weitere Informationen zum Projekt und den Veranstaltungen finden Sie unter www.f-bb.de/Projekte/Ausbildung-und-Bildungsplanung.

Manuela Schneider

Jugendliche beim Übergang in die Ausbildung unterstützen



Professionelle Begleitung am Übergang in Ausbildung endet nicht mit dem Wechsel von der allgemeinbildenden schulischen Bildung in die berufliche Bildung: An den beruflichen Schulen, den Oberstufenzentren im Land Brandenburg, hat sich das erste Ausbildungsjahr als besonders kritische Phase für Ausbildungsabbrüche erwiesen. Erkannt wurde, dass eine Voraussetzung für einen erfolgreichen

beruflichen Ausbildungsabschluss die Vermittlung von sozialen und personalen Kompetenzen ist, die vor allem benachteiligte Jugendliche zum Durchhalten und erfolgreichen Lernen befähigen.

Unterstützungsangebote für Berufsschüler/innen im ersten Ausbildungsjahr

Die Erfahrungen im Flächenland Brandenburg sprechen dafür, dass Angebote an Oberstufenzentren, an denen sich bereits im ersten Ausbildungsjahr bei vielen Jugendlichen der Unterstützungsbedarf zeigt, besonders wirkungsvoll sind. Zu diesem Zweck werden in – durch das Land Brandenburg finanzierten – Pilotmodellen im Rahmen des Netzwerks „Türöffner:

Zukunft Beruf“ unter anderem **Coaching**, **Mentoring** und **Gruppenseminare** erprobt. Das Coaching hilft den Auszubildenden, Team-, Konflikt-, Kommunikationsfähigkeit, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz zu entwickeln. Mit dem Mentoringprogramm, in das ehrenamtliche Paten/innen und Mentoren/innen aus der Zivilgesellschaft und aus der Wirtschaft eingebunden werden, werden individuelle Potenziale und Talente gestärkt und beruflich relevante Kontakte ermöglicht. In den ergänzenden Gruppenseminaren erhalten die jungen Menschen die Gelegenheit, einander besser kennenzulernen und ihre personalen Kompetenzen weiterzuent-

wickeln, was sich positiv auf das Klassenklima und die Lernkultur auswirkt. Flankiert werden die individuellen Unterstützungsangebote durch strukturelle Maßnahmen, wie **Vernetzung** und **Kooperationen** - unter anderem mit lokalen Ausbildungsbetrieben, Trägern der Jugendhilfe, Vereinen, Agenturen für zivilgesellschaftliches Engagement und der Agentur für Arbeit.

Begleitung durch das f-bb

Das Netzwerk „Türöffner: Zukunft Beruf“, das an vorhandenen lokalen Strukturen ansetzt, soll kontinuierlich ausgebaut werden. Hierzu werden an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen lokale Koordinierungsstellen eingerichtet,

die die beschriebenen Unterstützungsangebote organisieren. Das Projekt „Stärkung des zivilgesellschaftlichen Engagements am Übergang Schule–Beruf im europäischen Vergleich“, durchgeführt vom f-bb, begleitet den Aufbau der

Koordinierungsstellen und unterstützt die Modellprojekte durch kontinuierliche fachliche Beratung, insbesondere zur Implementierung des Mentoringprogramms für Jugendliche am Übergang. Weitere Informationen zum Projekt

„Stärkung des zivilgesellschaftlichen Engagements am Übergang Schule–Beruf im europäischen Vergleich“ finden Sie unter:
www.f-bb.de/Projekte/Internationalisierung-der-Berufsbildung.

Dana Manthey



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft



Das Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Ausbildung betriebsnah gestalten

Katharina Kanschat ist Leiterin der Programmstelle JOBSTARTER im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

1. Mit Blick nach vorne, was muss aus Ihrer Sicht zur Erleichterung des Übergangs in Ausbildung noch getan werden?

Viele Programme und Initiativen widmen sich diesem Thema bereits mit unterschiedlichem Fokus. Zu erwähnen sind hier insbesondere Aktivitäten auf Bundesebene wie die „Initiative Bildungsketten“, „JOBSTARTER plus“ oder „Assistierte Ausbildung“. Darüber hinaus sind in den letzten Jahren von Seiten der Länder Konzepte und Strategien zur Optimierung der Übergangsgestaltung entwickelt und auf den Weg gebracht worden. Hier geht es zum einen darum, In-

teressen der Jugendlichen frühzeitig zu erkennen und zu fördern und sie bei Bedarf bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und auch während der Ausbildung zu unterstützen. Zum andern unterstützen die Programme auch KMU im Wettbewerb um Nachwuchskräfte. Hierzu werden z. B. bestehende Instrumente zur individuellen Unterstützung von Jugendlichen vor und während der Ausbildung, wie die Einstiegsbegleitung, in Betrieben bekannt gemacht. Es werden Wege aufgezeigt, wie KMU auch die Potenziale leistungsschwächerer Jugendlicher erschließen können. Mit Blick nach vorne kommt

es darauf an, diese vielfältigen Aktivitäten im regionalen Kontext noch stärker abzustimmen und aufeinander zu beziehen.

2. Welche Strategien sind aus Ihrer Sicht vordringlich?

Es kommt darauf an, den Übergang in Ausbildung so betriebsnah wie möglich zu gestalten. Das bedeutet, Jugendlichen frühzeitig ein realistisches Bild von Ausbildungsberufen und betrieblichen Anforderungen zu vermitteln. Vielfältige Formen der praktischen Erprobung direkt in Betrieben oder in Kooperation mit Betrieben sind hierbei von großem Nutzen.



Betriebe und Jugendliche lernen sich auf diese Weise am besten kennen. So werden die Hürden für Jugendliche gesenkt und die Entscheidung des Betriebs für eine/n Auszubildende/n erleichtert.

Das Interview führte
Dr. Thomas Freiling

ZUM WEITERLESEN

Fachartikel

Freiling, T.; Frank, N.: Übergang Schule-Beruf – Anforderungen an eine gelingende Berufsorientierung. In: W&B – Wirtschaft und Beruf, 02.2013, S. 42 – 48

Junge, A.; Freckmann, B.: Qualitätsstandards für die Begleitung Jugendlicher beim Übergang Schule-Beruf. In: W&B – Wirtschaft und Beruf, 01 – 02.2012, S. 37 – 43

Fischer, S.; Oberth, C.: Talente entdecken – Gender und Diversity am Übergang Schule-Beruf. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 06. 2011, S. 30 – 32

Euler, D.; Severing, E.: Eckpunkte der Initiative Übergänge mit System“ – Leitlinien für eine Reform des Übergangssystems. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Übergänge mit System – Rahmenkonzept für eine Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Gütersloh 2011, S. 15 – 21

Kestner, S.; Kretschmer, S.: Finanzierung von Angeboten im Bereich, Übergang Schule – Beruf. In: Schulsozialarbeit am Übergang Schule – Beruf, 2014, S. 43 – 60 – URL: www.springer.com/de/book/9783531184586

Buchreihe Wirtschaft und Bildung:

Band 60
Jugendliche im Übergang begleiten
Konzepte für die Professionalisierung des Bildungspersonals
Dorsch-Beard, K.; Freckmann, B.; Junge, A. A.; u. a. (2012)
ISBN: 978-3-7639-3612-0
W. Bertelsmann Verlag Bielefeld, 19,90

Leitfaden für die Bildungspraxis:

Band 52
Prozessbegleitung im Übergang Schule – Beruf
Qualifizierungsbausteine für das Bildungspersonal
Dorsch-Beard, K.; Freckmann, B.; Junge, A. (2011)

ISBN: 978-3-7639-4932-8
W. Bertelsmann Verlag Bielefeld, 19,90

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) ist eines der großen Forschungsinstitute zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. Es ist als gemeinnützige GmbH verfasst und hat Standorte in Nürnberg, Berlin, Chemnitz und München. Das f-bb ist nach DIN ISO 9001:2008 zertifiziert.



Aktuelles aus dem
Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)

WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG

Akkreditierter Berufsbegleitender Masterstudiengang



Nächster Studienstart: 1. Oktober 2015

Bewerbungsschluss: 30. Juni 2015

Informationsveranstaltungen am 22. April 2015,
von 8.00 – 20.00 Uhr,

Zentrum für Medizinische Physik und Technik, Henkestraße 91, Erlangen
Seminarraum 00.20

Infos und Anmeldung unter www.master-oepe.de

Der Masterstudiengang „Organisations- und Personalentwicklung“ der FAU Erlangen-Nürnberg und des f-bb startet in diesem Jahr mit dem 10. Jahrgang. Das modular aufgebaute Studium wird berufsbegleitend über zwei Jahre in einer Kombination aus Selbstlern-, Präsenz- und Projektphasen angeboten. Zielgruppe sind Hochschulabsolventen/innen, die über eine mindestens einjährige Berufserfahrung im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung verfügen.



Der Studiengang zeichnet sich durch hohe Praxisrelevanz der Themen und eine praxisorientierte Methodik aus. Er bietet ein kompaktes Programm mit Präsenz-, Selbst- und E-Learning-Phasen, das berufsbegleitend in zwei Jahren absolviert wird. Hochschullehrer/innen aus ganz Deutschland und Experten/innen aus der Wirtschaft gestalten die Präsenzphasen. Eine Gruppengröße von 20 Teilnehmenden garantiert intensiven Austausch und individuelle Betreuung. Noch während des Studiums wird der Transfer des Gelernten durch ein begleitetes Praxisprojekt und die Bearbeitung von Fallbeispielen strukturiert gefördert.

Brigitta Freckmann

Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“ gestartet

In Zusammenarbeit mit der BC GmbH Verlags- und Medien-, Forschungs- und Beratungsgesellschaft entwickelt das f-bb als Partner im Projekt „AKTIV – AKTIVierung neuer und bestehender Partner für die intensivere Nutzung der INQA-Referenzinstrumente zur Unterstützung von KMU“ eine Potenzialanalyse für kleine und mittlere

Unternehmen (KMU). Das Vorhaben wird im Rahmen des Programms „Unternehmen der Zukunft (UdZ)“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gefördert und ist in die Umsetzungsstrategie Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) eingebunden (Laufzeit: 12/2014 – 02/2016). Das Projekt entwickelt und erprobt

ein Selbstbewertungsinstrument, das KMU dabei unterstützen soll, die betriebliche Aus- und Weiterbildung so auszurichten, dass sie den gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen im Unternehmensalltag gewachsen sind. Die Potenzialanalyse wird mit der „Offensive Mittelstand“, der „Offensive Gutes Bauen“, den INQA-Partnern,

den Sozialpartnern, den Kammern und weiteren relevanten Akteuren abgestimmt, sodass ein gemeinsames Qualitätsverständnis abgebildet werden kann. Die Netzwerke der „Offensive Mittelstand“ und der „Offensive Gutes Bauen“ organisieren den Transfer in die Regionen.

Veronika Schlasze

VERANSTALTUNGEN

Praxisnah ausbilden – eine Herausforderung für Europa

Fachtagung am 9. Juli 2015 in
Coburg bei Brose Fahrzeugteile
GmbH & Co. KG



Qualität in der Ausbildung, kompetenzorientiert formulierte Ausbildungsordnungen, Lernergebnisorientierung – aktuelle Schlagworte aus der berufsbildungspolitischen Diskussion. Was bedeutet das für die Bildungspraxis in Betrieben und Bildungseinrichtungen? Wie sieht eine kompetenzorientierte Ausbildung aus? Experten/innen aus verschiedenen Ländern Europas berichten und stellen Ansätze guter Praxis vor. Auf einem Marktplatz der Möglichkeiten und durch einen Rundgang durch den Ausbildungsbereich eines der größten Automobilzulieferer der Welt (Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG) erhalten die Teilnehmer/innen außerdem einen Einblick in Ausbildungsmöglichkeiten in Deutschland und Europa.

Im Rahmen der vom f-bb durchgeführten Fachtagung werden Ansätze und Beispiele guter Praxis kompetenzorientierter Ausbildung in Europa vorgestellt. Gestaltet wird die Tagung durch Ausbildungsverantwortliche und Berufsbildungsexperten aus Deutschland, Österreich, Spanien, Großbritannien und Tschechien. Chancen, Herausforderungen und Möglichkeiten der Unterstützung praxisnaher Ausbildung werden sowohl durch Vorträge als auch in parallel laufenden Diskussionsrunden präsentiert. Renommiertere Unternehmen wie Brose und Audi stellen ihre Ausbildungskonzepte vor.

Die Fachtagung findet bei der Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. KG in Coburg statt. Die Veranstaltung wird im Rahmen des Projektes TrainCom (www.train-com.de) durchgeführt. Das Projekt und die Fachtagung werden mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Teilnahme ist kostenfrei. Anmeldung und Tagungsprogramm unter www.f-bb.de.

Heiko Weber

NEUE PUBLIKATIONEN



Ressourceneffizienz im Unternehmen Einsparpotenziale sichtbar machen – Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen motivieren

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, Band 63
W. Bertelsmann Verlag, 2014
ISBN 978-3-7639-5453-7 (Print)
ISBN: 978-3-7639-5454-4 (E-Book)

Vor dem Hintergrund steigender Preise gewinnt der effiziente Umgang mit Material und Energie für die Unternehmen an Bedeutung. Durch Ressourceneinsparungen erhöhen sie nicht nur ihre Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit, sie entlasten auch die Umwelt und können von einem „grünen Image“ profitieren. Obwohl sich die meisten kleinen und mittleren Unternehmen der Bedeutung eines effizienten Ressourceneinsatzes bewusst sind, schöpfen sie vorhandene Einsparpotenziale häufig nicht aus. Es fehlt an detaillierten Handlungsanleitungen.

Hier setzt dieser Leitfaden an. Er beschreibt praxisnah, wie Einsparpotenziale bestimmt und unter Nutzung der Kompetenzen der Mitarbeiter/innen realisiert werden können. Neben der Erläuterung des systematischen Einsatzes von Visualisierungstechniken und Motivationsanreizen wird außerdem aufgezeigt, wie die erreichten Ergebnisse bewertet und Erfolge langfristig gesichert werden können. Der Leitfaden richtet sich an Geschäftsführer/innen, Betriebsleiter/innen sowie Produktions- und Personalverantwortliche, die die Material- und Energieeffizienz im eigenen Unternehmen systematisch erhöhen wollen.

Anne Sophie Becker



Qualitätssicherung in der Anerkennungsberatung – Handlungshilfen, Instrumente und Beispiele guter Praxis

Reihe „Leitfaden für die Bildungspraxis“, Band 64
W. Bertelsmann Verlag, 2014
ISBN 978-3-7639-5524-4 (Print)
ISBN 978-3-7639-5525-1 (E-Book)

Im April 2012 trat das Anerkennungsgesetz in Kraft, das die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland erleichtern soll. Seitdem wurden bundesweit Beratungsstrukturen aufgebaut, über die Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen Unterstützung auf dem Weg zur Anerkennung ihres im Ausland erworbenen Abschlusses erhalten. Die Anerkennungsberatungsstellen sind institutionell unterschiedlich angebunden, sodass die bestehenden Konzepte der Qualitätssicherung in den Einrichtungen variieren. Der Leitfaden stellt den Beratungseinrichtungen Instrumente und Handlungshilfen zur Verfügung, die zur Ergänzung und Systematisierung der eigenen Qualitätssicherung genutzt werden können.

Der Aufbau orientiert sich am Ablauf eines Beratungsprozesses. Behandelt werden die Bereiche Struktur-, Durchführungs- und Ergebnisqualität. Außerdem wird beschrieben, wie eine kontinuierliche Qualitätssicherung gestaltet werden kann. Die Inhalte basieren im Wesentlichen auf Erkenntnissen, die im Rahmen des Förderprogramms IQ erworben wurden.

Jana Hoffmann