

Schlagzeilen

Koalitionsvertrag: Wenig Neues zur Weiterbildung

Im Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und FDP spielt die Weiterbildung eine untergeordnete Rolle. Vorgestellt werden lediglich kleinere Vorhaben in den Bereichen Überbetriebliche Ausbildung, Förderung von Risikoschülern und zum „Bildungssparen“.

s. Seite 3

Projekt wirbt in Moscheen für Ausbildung

Die Akademie Klausenhof startet gemeinsam mit dem imap-Institut ein Projekt, in dem drei Jahre lang jeweils freitags in Moscheen für die Ausbildung geworben wird. Damit sollen besonders türkische Jugendliche angesprochen werden.

s. Seite 2

Inhalt

Aus der katholischen Bildungsarbeit

S. 2: Qualifizierungsoffensive Migration und Integration
Projekt wirbt in Moscheen für Ausbildung

Bildungspolitik

Neuer Staatssekretär im Bildungsministerium
S. 3: Koalitionsvertrag: Passagen zur Weiterbildung
Mit dem richtigen Beruf erfolgreich starten
Ein Jahr Bildungsgipfel - Milliardenbedarf nicht klein rechnen
S. 4: Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens
Ausbildungspakt: Daten zur Ausbildung 2009
S. 5: Neues Förderkonzept für lernbehinderte Jugendliche

Nachrichten

Wirtschaftskrise: Weiterbildungsanbieter noch optimistisch
S. 6: Weiterbildung für Kurzarbeiter wenig nachgefragt
Neue Konzepte und Trägerzulassung für spezielle Integrationskurse
test Spezial Karriere: Weiterbilden und den Job sichern
S. 7: Wirtschaft zeichnet Aus- und Weiterbildungskonzepte aus

Übergänge im Lebensverlauf verbessern - DIE prämiiert Innovationen

Preisträger des Hessischen "Weiterbildung Innovativ"-Preises 2009 ausgezeichnet

S. 8: Zehn Jahre Geschäftsstelle Deutscher Bildungs-server

E-Learning gewinnt in der Weiterbildung an Gewicht
ZDH und Microsoft starten kostenfreie Online-Lernplattform

S. 9: Training im Betrieb erhöht die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen nachhaltig

20 Jahre nach dem Mauerfall: Duale Berufsausbildung in Ostdeutschland weiterhin ungenügend verankert
Allen Vorurteilen zum Trotz: Auszubildende wollen "richtig mit anpacken"

S. 10: Besser als ihr Ruf: Bildungsmaßnahmen am Übergang Schule - Berufsausbildung

S. 11: Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an
Neue Ansätze in der quartären Weiterbildung
Weiterbilden beim Warten im LKW oder in der Maschinenhalle

Dokumentationen: IAB-Kurzbericht 23/2009: „Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher. Auf den Inhalt kommt es an“
s. Seite 14

Aus der katholischen Bildungsarbeit

Rheinland-Pfalz: Qualifizierungsoffensive Migration und Integration

(Caritas/LAG) Die Arbeitsgemeinschaft der Caritas-Verbände in Rheinland-Pfalz, die Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz und die Integrationsbeauftragte der Landesregierung ergreifen die Initiative zu einem neuen Weiterbildungsprojekt, der „Qualifizierungsoffensive Migration und Integration“. Diese Qualifizierungsoffensive will Mitarbeitenden von Wohlfahrtsverbänden und Behörden zusätzliche Kompetenzen zu interkulturellen Öffnungsprozessen und Konflikten vermitteln. In den kommenden Monaten beginnen zwei Weiterbildungskurse, die den Teilnehmenden in einem umfangreichen Programm die Fähigkeiten und Fertigkeiten vermitteln werden, durch die die Fachkräfte zu Expertinnen und Experten für die Prozesse der Konfliktregulierung und interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtungen werden. Ergänzend finden eintägige Seminare zu aktuellen Themen statt, die zusätzliches Rüstzeug in speziellen Feldern zur Verfügung stellen werden, beispielsweise zu den Themen Sozialraumanalyse oder Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. „Zielgruppen des Weiterbildungsprojekts sind alle Menschen, die in den Diensten der Verbände und Kommunen tätig sind oder die als Lehrende durch die Integrationskurse einen wesentlichen Beitrag für einen guten Start des Integrationsprozesses der Migrantinnen und Migranten leisten. Nicht zuletzt lädt dieses Angebot auch die Fachkräfte in den Fachdiensten für Migration und Integration in allen Verbänden zur Weiterbildung ein“, erklärte Domkapitular Hans-Jürgen Eberhardt für die Caritas-Verbände. „Wir setzen auf Kooperation, und wir setzen auf langfristige Lernprozesse als Grundlage für die Veränderungen, die in einer durch Einwanderung geprägten Gesellschaft notwendig sind“, führte Thomas Sartingen von der Katholischen Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz dazu aus.

Ansprechpartner: Katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz, Landesarbeitsgemeinschaft e. V., Elisabeth Vanderheiden, Welschnonnengasse 2-4, 55116 Mainz, Telefon 06131/ 23 16 06, mail@kebrheinland-pfalz.de.

Projekt wirbt in Moscheen für Ausbildung

(Akademie Klausenhof) Junge Migrantinnen und Migranten haben es schwer, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Das liegt nicht nur an den potenziellen Arbeitgebern, sondern auch an den Jugendlichen selber, die nicht richtig informiert sind. Dies ist der Ansatzpunkt des besonderen Projektes „Kolay Gelsin“, das jetzt von Armin Laschet, Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen in der DITIB-Merkez-Moschee in Duisburg-Marxloh, gestartet wurde.

Die Akademie Klausenhof (Hamminkeln) und das Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung imap (Leverkusen) bieten gemeinsam mit örtlichen Moscheevereinen jeweils freitags nach dem Freitagsgebet einen Informationsnachmittag rund um das Thema Ausbildung an. Jugendliche und ihre Eltern sollen so gezielt auf die verschiedenen Berufsbilder und Ausbildungswege hingewiesen werden. Mit von der Partie sind auch die jeweiligen Agenturen für Arbeit und die Kammern. Drei Jahre lang werden nun in ganz Nordrhein-Westfalen in rund 75 Moscheen solche Veranstaltungen stattfinden. Der nächste Ausbildungstag nach der Eröffnung steht für den 11. Dezember in der Moschee in Wesel auf dem Programm. Das Projekt ist Teil der Bundesinitiative "XENOS - Integration und Vielfalt" und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds finanziell gefördert.

Die Akademie Klausenhof bemüht sich neben anderen Arbeitsfeldern seit rund drei Jahrzehnten um die Integration von jungen Migranten. Das imap-Institut bietet interkulturelle Dienstleistungen für Wirtschaft und Gesellschaft an, die den Zugang in den islamischen Kulturkreis ermöglichen.

www.kolay-gelsin.de

Bildungspolitik

Neuer Staatssekretär im Bildungsministerium

(BMBF) Neuer Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesministerium für Bildung und Forschung ist Helge Braun (36/CDU). Der Arzt und Bundestagsabgeordnete aus Gießen erhielt am 28. Oktober von der alten und neuen Ressortchefin Schavan (54) die Ernennungsurkunde des Bundespräsidenten. Helge Braun zog 2002 erstmals in den Bundestag ein, 2005 verlor er die Direktwahl gegen den SPD-Bewerber Rüdiger Veit. Bei der Bundestagswahl am 27. September eroberte er das Mandat zurück. Braun ist Vorsitzender des CDU-Stadt- und Kreisverbandes Gießen. Thomas Rachel (ebenfalls CDU) bleibt Parlamentarischer Staatssekretär im Bundesbildungsministerium. Er übt diese Funktion seit 2005 aus.

Koalitionsvertrag: Passagen zur Weiterbildung

Im von CDU/CSU und FDP ausgehandelten Koalitionsvertrag sind einige Passagen zur Weiterbildung enthalten:

FINANZEN: Die Koalition will die Ausgaben des Bundes für Bildung und Forschung bis 2013 um insgesamt 12 Milliarden Euro erhöhen. Im Gegenzug werden von den Ländern "verbindliche Vereinbarungen zur Umsetzung der Qualifizierungsinitiative wie zur Bildungsmobilität" erwartet. Konkret genannt werden Fragen von Zulassung und Anerkennung von Abschlüssen und Teilleistungen.

RISIKOSCHÜLER: Aus Sicht der Koalition hat jeder fünfte Jugendliche "so geringe Kompetenzen in Lesen und Mathematik, dass er Gefahr läuft, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt kaum Chancen zu haben". Weiter heißt es: "Deshalb müssen wir präventiv und möglichst früh in der Bildungsbiografie ansetzen." Angekündigt werden "Bildungsbündnisse aller relevanten Akteure" vor Ort – von der Kinder- und Jugendhilfe, Eltern, Schulen, Arbeitsförderung bis hin zu engagierten Privatpersonen. "Wir werden ihre Arbeit unterstützen, indem jedes Bündnis ein Kontingent z.B. von Bildungsschecks zur Weitergabe an benachteiligte Kinder und Jugendliche erhält."

BILDUNGSSPAREN: Die Koalition will Bildungssparen von Eltern, Großeltern oder Paten mit Prämien fördern und jedem Neugeborenen ein "Zukunftskonto" mit einem Startguthaben von 150 Euro einrichten. Die jährlichen Kosten bei rund 700 000 Geburten: über 100 Millionen Euro.

BILDUNGSFINANZIERUNG: Angekündigt wird ein "Dreiklang aus BAföG, Bildungsdarlehen und Stipendien". Der Anteil der Stipendiaten soll von heute zwei auf zehn Prozent erhöht werden. Die Förderungswerke sollen sich "bislang unterrepräsentierten Gruppen stärker öffnen".

BERUFSBILDUNG: Die Bundesregierung will gemeinsam mit der Wirtschaft in den Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten modernste Technologien für die Ausbildung zur Verfügung stellen. Der Ausbildungspakt mit der Wirtschaft soll fortgeführt werden. Gewerkschaften und Länder werden eingeladen, "als neue Partner mitzuwirken". Das Übergangssystem soll neu strukturiert werden – auch mit Hilfe von Ausbildungsbausteinen.

Mit dem richtigen Beruf erfolgreich starten

(BMBF) Junge Menschen sind mehr denn je gefordert, sich den steigenden Anforderungen der Arbeitswelt zu stellen. Sie müssen Kompetenzen entwickeln, um unterschiedliche berufliche Situationen zu bestehen. In der Qualifizierungsinitiative für Deutschland wird daher die Weiterentwicklung der Berufsorientierung als wesentliches Ziel für einen guten Start in die Ausbildung gesehen. "Wir können es uns im globalen Wettbewerb nicht mehr leisten, Talente links liegen zu lassen. Deshalb ist es wichtig, Jugendlichen eine Orientierung über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten zu geben. So findet man die Ausbildung, die zu einem passt und erfolgreich absolviert", sagte Bundesbildungsministerin Annette Schavan.

Jetzt starten daher Bund und Länder eine zweitägige gemeinsame Konferenz zur Berufsorientierung in Kiel. Die Fachkonferenz soll einen Überblick über die Vielfalt der bereits umgesetzten Programme und Projekte liefern. Vorgestellt werden die pädagogischen Konzeptionen, die Methoden und Instrumente und die Formen der Kooperation, in denen die Programme und Projekte umgesetzt werden. Dazu werden das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), alle Länder und die Bundesagentur für Arbeit ihre Konzepte und best-practice-Beispiele in Fachforen und auf einem "Markt der Möglichkeiten" vorstellen und vor Bildungsexperten zur Diskussion stellen. Das Spektrum der Projekte reicht von Konzepten, die die Stärkung der Persönlichkeit und die Entwicklung von Kompetenzen in den Vordergrund rücken, bis zu Projekten, die an der Schulqualität ansetzen.

Vorgestellt werden auch die vom BMBF initiierten und geförderten Projekte und Programme, wie beispielsweise das Berufsorientierungsprogramm (BOP) in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten, ein regionales Übergangsmanagement im Rahmen des Programms "Perspektive Berufsabschluss", die jährlichen Veranstaltungen zur Erweiterung des Berufsspektrums im Rahmen des Girls' Day oder das Studien- und berufsorientierende Praktikum für junge Menschen mit Hochschulreife im Rahmen des "Technikums".

www.bmbf.de

DGB: Ein Jahr Bildungsgipfel – Milliardenbedarf nicht klein rechnen

(DGB) Zum Jahrestag des Bildungsgipfels hat die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock die neue Bundesregierung in Berlin aufgefordert, ein „Milliarden-Paket“ für das Bildungswesen zu schnüren. „Vor einem Jahr haben sich Bund und Länder verpflichtet, bis 2015 zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Bildung und Forschung zu investieren. Das macht einen Mehrbedarf von 32,3 Milliarden Euro jährlich aus. Noch immer warten wir auf einen konkreten Plan, wohin dieses Geld fließen und wie die Verteilung zwischen Bund und Ländern aussehen soll“, sagte Sehrbrock.

Auch die neue Bundesregierung müsse jetzt Farbe bekennen. „Es reicht nicht, wenn Schwarz-Gelb pauschal verkündet, am 10-Prozent-Ziel festhalten zu wollen. Wir brauchen ein konkretes Milliarden-Programm für unser Bildungswesen“, erklärte Sehrbrock. Mit rund 13 Milliarden Euro pro Jahr ließen sich allein 40.000 Sozialarbeiter an Ganztagschulen, 28.000 wissenschaftliche Stellen an Hochschulen, der Ausbau des BA-föGs, bessere Angebote und Beratung in der Weiterbildung sowie die Abschaffung der Kindergarten-Gebühren finanzieren. „Mit diesem ehrgeizigen Programm erreichten wir eine deutliche Verbesserung der Qualität unseres Bildungswesens.“ 13 Milliarden für eine bessere Bildung – das mütete angesichts der Steuerentlastungen von 20 bis 35 Milliarden Euro, die Schwarz-Gelb anpeilt, geradezu bescheiden an.

www.dgb.de

Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens

(KAW) Rund 60 Teilnehmer aus Wissenschaft, Bildung und Politik haben auf einer Fachtagung des Rates der Weiterbildung - KAW mit dem Titel „Referenzrahmen: Bildung in Europa vergleichbar machen“ über die Einordnung und Vergleichbarkeit nationaler Qualifikationen im europäischen Bildungsraum diskutiert. Auf dem Weg zu einer einheitlichen europäischen Bildungslandschaft hat die Europäische Union 2008 den Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR) eingeführt. „In einem zusammenwachsenden Europa nimmt die grenzüberschreitende Mobilität der Arbeitnehmer beständig zu. Um die nationalen Qualifikationen zwischen den EU-Staaten vergleichbar zu machen, bedarf es dringend eines Übersetzungsinstrumentes“, sagte Rudolf Tippelt, Vorsitzender des Rats der Weiterbildung - KAW, anlässlich der Tagung in Berlin. In dem Europäischen Referenzrahmen und seinen nationalen Umsetzungen sollen alle Qualifikationsniveaus jeweils nach Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen abgebildet werden. Derzeit stellt vor allem die Anerkennung und Anrechnung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen, beispielsweise Kenntnisse durch jahrelange Berufserfahrung, noch ein großes Problem dar. Eine weitere offene Frage ist, welche Institutionen die Bewertung und Einordnung der Kompetenzen und Qualifikationen eines Tages vornehmen sollen.

www.ratderweiterbildung-kaw.de/

Ausbildungspakt: Daten zur Ausbildung 2009

(Ausbildungspakt) Der Ausbildungspakt (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Bundesverband der Deutschen Industrie, Deutsche Industrie- und Handelskammertag, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Bundesverband der Freien Berufe, Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Bundesagentur für Arbeit) hat in einer gemeinsamen Presseerklärung die Daten zur Ausbildungsvermittlung vorgelegt. Demnach sei trotz ungünstiger konjunktureller Entwicklung im Jahr 2009 eine gute Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung gelungen. Gleichzeitig lässt sich vor allem demografiebedingt ein spürbarer Bewerberrückgang beobachten. Im Berufsberatungsjahr 2008/2009 ist der Rückgang der Bewerber gegenüber dem Vorjahr (-14,0%) stärker ausgefallen als der Rückgang der gemeldeten Berufsausbildungsstellen (-7,1%). Dabei betrug der Rückgang der betrieblichen Berufsausbildungsstellen (-5,6%); die der außerbetrieblichen Berufsausbildungsstellen (-15,1%). Im Ergebnis gab es Ende September noch 17.300 unbesetzte Berufsausbildungsstellen, 2.300 weniger als vor einem Jahr. Ihnen standen noch 9.600 unversorgte Bewerber gegenüber. Das sind 4.900 weniger als im Vorjahr. Nachdem bereits im vergangenen Jahr mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen als unversorgte Bewerber registriert worden waren, hat sich dieser Trend in diesem Jahr noch verstärkt: Das Angebot übersteigt die Nachfrage sogar um 7.700 (2008: 5.000). Das Zwischenergebnis bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen spiegelt die Aussagen der BA-Statistik wider: In Industrie und Handel wurden 311.825 Ausbildungsverträge, das sind 31.434 (-9,2%) weniger als im Vorjahr, und im Handwerk 143.121 Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit ist ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 9.324 (-6,1%) zu verzeichnen. Bei den Freien Berufen wurden 42.501 Verträge abgeschlossen, ein Minus von 873 (-2,0%). Das überaus erfolgreiche Vorjahresergebnis konnte nicht wiederholt werden. Einige Betriebe, die stark von einem Umsatzrückgang betroffen sind, können nicht mehr auf dem hohen Niveau der Vorjahre ausbilden. Auffällig ist zudem, dass in einigen Regionen die Zahl der Bewerber deutlich zurückgegangen ist. Der überregionale Ausgleich der angebotenen Berufsausbildungsstellen mit den Ausbildungsplatz suchenden Bewerbern bleibt eine der zentralen Herausforderungen für die Zukunft.

Auch die Situation der Bewerber aus früheren Schulentlassjahren hat sich trotz der wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen verbessert. 2008 waren 320.500 Bewerber (von insgesamt 620.000 Bewerbern) aus früheren Schulentlassjahren gemeldet. Aktuell sind es noch 243.800 (von insgesamt 533.400 Bewerbern). Damit ist der Anteil der Altbewerber auf 46% in diesem Jahr gesunken. Aufgrund von Veränderungen im Berichtswesen ist ein unmittelbarer Vorjahresvergleich jedoch nicht möglich. Es bleibt weiter eine wichtige Aufgabe der Paktpartner und der Bundesagentur für Arbeit, sich um diese Bewerber zu kümmern.

Die Paktverpflichtungen wurden mit der Einwerbung von 60.000 neuen Ausbildungsplätzen und 37.500 neuen Ausbildungsbetrieben schon jetzt erreicht. 23.200 Stellen für Einstiegsqualifizierungen sind eingeworben.

Im Rahmen der Nachvermittlung der noch 9.600 unversorgten Bewerber stehen zum einen noch 17.300 unbesetzte Berufsausbildungsstellen zur Verfügung. Zum anderen kann ein erheblicher Teil der zugesagten 40.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen, die eine erfolgreiche Brücke in betriebliche Ausbildung bilden, noch besetzt werden.

„Die Bilanz zum Abschluss des Berufsberatungsjahres 2008/2009 am 30. September 2009 zeigt, dass sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt trotz der Rezession weiter entspannt hat. Die Zahl der Jugendlichen, die für das bereits begonnene Ausbildungsjahr noch eine Lehrstelle suchen, bleibt relativ klein. Die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen ist ebenfalls geringer als im Vorjahr“, so die Einschätzung des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit (BA) Raimund Becker anlässlich der Vorstellung der Bilanz des abgelaufenen Berufsberatungsjahres.

www.arbeitsagentur >Presse >Presseinformationen

NRW: Neues Förderkonzept für lernbehinderte Jugendliche vorgestellt

(NRW) „Trotz Wirtschaftskrise bilden die Unternehmen in diesem Jahr in großem Maßstab aus. Unser vorrangiges Ziel muss es sein, die Ausbildungsbereitschaft auch im kommenden Jahr zu sichern. Gut qualifizierte Fachkräfte sind die Voraussetzung dafür, nach der Krise wieder den Aufschwung zu schaffen“, sagte Arbeitsminister Karl-Josef Laumann bei einem Spitzentreffen im Ausbildungskonsens in Düsseldorf. Die Zahl der unversorgten Jugendlichen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz konnte bis Ende September mit 2.937 auf ein Viertel gegenüber 2006 reduziert werden.

Mit 121.000 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen steht Nordrhein-Westfalen gut da. „Besonders betroffen sind aber immer die Schwächsten. Deshalb haben wir, ausgehend vom letzten Spitzengespräch, ein Konzept zur Förderung lernbehinderter Jugendlicher entwickelt“, so Laumann weiter. Dieses Konzept mit dem Titel „ILJA – Integration lernbehinderter Jugendlicher in Ausbildung und Arbeit in Nordrhein-Westfalen“ haben Vertreter des Arbeits- und des Schulministeriums, der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit, der kommunalen Spitzenverbände, der Optionskommunen und der G.I.B. (Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung) gemeinsam erarbeitet.

„Jedes Jahr schaffen rund 4.000 lernbehinderte Jugendliche nicht den Weg in eine Berufsausbildung. Wir wollen ihnen helfen, künftig besser in Ausbildung oder berufliche Qualifizierung vermittelt zu werden“, sagte Laumann. Ziel sei es, alle Jugendlichen entweder direkt oder nach vorbereitenden Maßnahmen wie beispielsweise in Jugendwerkstätten, durch ein Werkstattjahr oder auch eine Einstiegsqualifizierung schließlich eine Berufsausbildung bekommen.

Im nordrhein-westfälischen Ausbildungskonsens haben sich die Landesregierung, die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Arbeitsverwaltung und die Kommunen zusammengeschlossen. Ziel ist es, jedem ausbildungsfähigen und –willigen Jugendlichen eine Berufsausbildung zu ermöglichen. Dazu ist es auch notwendig, das duale Ausbildungssystem kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu stärken. Das Ziel: Jeder junge Mensch in Nordrhein-Westfalen, der ausgebildet werden will, wird ausgebildet.

www.mags.nrw.de

Nachrichten

Wirtschaftskrise: Weiterbildungsanbieter noch vorwiegend optimistisch

(DIE/BIBB) Aktuelle Strategien zur Marktbehauptung von Weiterbildungsanbietern standen im Mittelpunkt der wbmonitor-Umfrage 2009 bei Anbietern beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt haben. Ein Großteil der Anbieter fühlt sich von der Wirtschaftskrise in seiner Marktbehauptung nicht betroffen, ein Viertel sieht sogar einen positiven Einfluss. Je nach Finanzierungsquelle der Anbieter wirkt sich die gesamtwirtschaftliche Lage sehr verschieden aus: Insbesondere die überwiegend durch Arbeitsagenturen finanzierten Anbieter profitieren; das antizyklische Konjunkturpaket II des Staates zeigt hier offenbar Wirkung. Überwiegend betriebliche und durch Teilnehmer finanzierte Anbieter zeichnen dagegen ein eher negatives Bild; Betriebe und Selbstzahler scheinen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten weniger in Weiterbildung zu investieren.

Der diesjährige wbmonitor-Klimaindex liegt mit 33 Punkten unter dem Vorjahresniveau von 42, steht aber immer noch für eine positive wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche. Die Erwartung, dass sich die Lage 2010 verbessern wird, ist dagegen mit einem Wert von 22 eher gedämpft. Dennoch schätzen die Weiterbildungsanbieter in Deutschland ihre aktuelle und zukünftige wirtschaftliche Situation deutlich po-

sitiver ein als das übrige Dienstleistungsgewerbe, für das der ifo Geschäftsklimaindex zeitgleich ein Abrutschen ins Negative ermittelt hat. Die Weiterbildungsbranche scheint bislang, im Gegensatz zu anderen Branchen, nur partiell von der Wirtschaftskrise negativ betroffen zu sein und in Teilen sogar zu profitieren.

www.bibb.de/de/50555.htm

Weiterbildung für Kurzarbeiter wenig nachgefragt

(dpa) Das Weiterbildungsangebot für Kurzarbeiter wird nicht ausgeschöpft: Von 1,4 Millionen Kurzarbeitern in Deutschland haben seit Jahresbeginn erst 85 000 die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Anspruch genommen. Eine BA-Sprecherin bestätigte einen entsprechenden Bericht der "Bild"-Zeitung vom 11. November. Die Fördermittel sind daher noch lange nicht erschöpft. So seien von 150 Millionen Euro, die für die Weiterbildung gering Qualifizierter zur Verfügung stünden, bisher lediglich 24 Millionen Euro abgerufen wurden, sagte BA-Sprecherin Anja Huth. Dennoch seien die Zahlen nicht negativ zu bewerten. "Immerhin wurden in der Krise 85 000 Menschen weiterqualifiziert", sagte Huth. Schwierig sei aber vor allem die praktische Umsetzung der Qualifizierungsmaßnahmen in Klein- und Mittelbetrieben. "Die Ausfallzeiten sind von Unternehmen zu Unternehmen verschieden", sagte Huth. In einem Betrieb bedeutet Kurzarbeit, dass man eine Stunde später anfängt; woanders wird von Montag bis Donnerstag gearbeitet. Dafür passgenaue Angebote zu organisieren, sei nicht so einfach. Stärker werden laut Huth Maßnahmen für qualifizierte Beschäftigte, zum Beispiel Facharbeiter, nachgefragt. Dafür stünden aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds 16,5 Millionen Euro zur Verfügung, von denen 14,5 Millionen Euro bereits abgeflossen seien.

Neue Konzepte und Trägerzulassung für spezielle Integrationskurse

(BAMF) Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge hat am 30.09.2009 bzw. am 12.10.2009 auf seinem Internetportal www.integration-in-deutschland.de überarbeitete Konzepte für spezielle Integrationskurse sowie ein neu entwickeltes Konzept für den Intensivkurs veröffentlicht.

Der Frauenintegrationskurs richtet sich an Zuwanderinnen, die aus kulturellen oder persönlichen Gründen nicht an einem allgemeinen Integrationskurs teilnehmen können.

Der Elternintegrationskurs wurde für Väter und Mütter konzipiert, die den Bildungsweg ihrer Kinder aktiv mitgestalten wollen.

Im Jugendintegrationskurs erwerben junge Erwachsene alle sprachlichen Mittel und Kenntnisse, die sie für einen möglichst raschen Eintritt ins deutsche Bildungssystem oder in den Arbeitsmarkt benötigen.

Der Alphabetisierungskurs bietet Zugewanderten, die nicht oder nicht ausreichend lesen und schreiben können oder dies nur in einem nicht-lateinischen Schriftsystem beherrschen, die Möglichkeit, grundlegende Lese- und Schreibkompetenzen im Deutschen sowie die für eine elementare Kommunikation notwendigen Deutschkenntnisse zu erwerben.

Mit dem Intensivkurskonzept wird eine neue Grundlage für die Deutschförderung weiterer Zielgruppen gelegt. Es richtet sich an schnell Lernende, Hochqualifizierte und Personen mit guten Bildungsvoraussetzungen und bietet die Möglichkeit, den Integrationskurs in nur 430 Unterrichtsstunden zu absolvieren.

Die aktuellen Konzepte, die die vorläufigen Konzepte ersetzen, berücksichtigen die mit der Neufassung der Integrationsverordnung Ende 2007 verbesserten Rahmenbedingungen, zum Beispiel die Erhöhung des Umfangs des Sprachkurses von 600 auf bis zu 900 Unterrichtsstunden für spezielle Zielgruppen und des Orientierungskurses von 30 auf 45 Unterrichtsstunden sowie die Möglichkeit, bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung 300 Unterrichtsstunden Sprachkurs zu wiederholen.

Das "Konzept für einen bundesweiten Frauen- bzw. Elternintegrationskurs", das "Konzept für einen bundesweiten Jugendintegrationskurs" sowie das "Konzept für einen bundesweiten Intensivkurs" treten am 16.11.2009 in Kraft.

Die bestehenden Trägerzulassungen für die Durchführung spezieller Integrationskurse werden grundsätzlich bis zum 30.06.2010 verlängert, soweit nicht andere Gründe einer Verlängerung der Zulassung entgegenstehen. Hierdurch erhalten Sie die Möglichkeit, die erforderlichen Anpassungen und zusätzlichen Angaben in ihre Folgezulassungsanträge einzuarbeiten.

test Spezial Karriere: Weiterbilden und den Job sichern

(test) Das test Spezial „Karriere - Weiterbilden und den Job sichern“ vom 7. November der Stiftung Warentest nimmt berufliche Fortbildungen rund um Soft Skills unter die Lupe. Getestet wurden Kurse für Präsentationstechniken und Mitarbeiterführung ebenso wie Zeit- und Stressmanagementseminare. Die Stiftung Warentest hat aber auch untersucht, ob und wie Berufstätige Soft Skills am besten per Ratgeber, Internet oder mit Schulungssoftware lernen können. Viele Tipps runden das Heft ab: So erfährt man, was es beim

Vorbereiten von Präsentationen zu beachten gibt, wie man sich gegen Mobbing wehren kann und warum es wichtig ist, trotz Vollzeitjob die „Work-Life-Balance“ im Blick zu behalten. Außerdem informiert das test Spezial „Karriere“ über Förderung und Finanzierung von Weiterbildung und darüber, wie man beim Lernen auch noch Steuern sparen kann.

<http://www.test.de/themen/bildung-soziales/weiterbildung>

Wirtschaft zeichnet Aus- und Weiterbildungskonzepte aus

(Initiativpreis DIHK) Mit dem Initiativpreis Aus- und Weiterbildung 2009 wurden in Berlin ein Global Player, aber auch zwei kleinere Unternehmen ausgezeichnet, die sich mit ihren innovativen Konzepten gegen fast 70 Mitbewerber durchsetzen konnten. Die Preise gingen an Telekom, Europa-Park Rust und Seminarzentrum Göttingen.

Der Initiativpreis würdigt hervorragende Leistungen in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. Er wird für beispielhafte Initiativen aus der Wirtschaft verliehen, die zur Steigerung der Qualität und Attraktivität der betrieblichen Bildung beitragen.

Der Preis soll vor allem Unternehmen, aber auch Bildungseinrichtungen Gelegenheit geben, ihre neuen Ideen und Modelle aus der betrieblichen Bildung einer interessierten Öffentlichkeit zugänglich zu machen. Der DIHK, die Otto Wolff-Stiftung und die "Wirtschaftswoche" verliehen den Preis zum 17. Mal. Die Gewinner erhalten bei der feierlichen Verleihung die Initiativpreis-Pyramide – eine Skulptur des Kölner Grafikers Harry Bessler.

www.initiativpreis.de

Übergänge im Lebensverlauf verbessern - DIE prämiert Innovationen

(DIE) Auf der Suche nach Projektbeispielen mit Leuchtturmcharakter für die Erwachsenenbildung in Deutschland hat eine Jury drei Konzepte prämiert. Am 30. November 2009 werden die Preisträger im Rahmen einer feierlichen Verleihung in Bonn vorgestellt.

Das diesjährige Motto der Ausschreibung „Übergänge gestalten – Lernen im Lebensverlauf fördern“ weist auf die zunehmende Bedeutung des Themas Übergänge im Erwachsenenalter hin. Ein zentrales Kriterium bei der Ausschreibung für den „Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung 2009“ war die Berücksichtigung des Lebensverlaufs und der Lernbiographie. Entscheidend waren daneben die Reichweite und Übertragbarkeit sowie die Durchführung in der Praxis. Insbesondere standen Einsendungen im Fokus, bei denen die Bearbeitung bedeutsamer gesellschaftlicher Zukunftsfragen deutlich wurde.

Ausgezeichnet mit dem „Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung 2009“ wird ein innovatives Beratungs- und Bildungsangebot für Frauen. Es widmet sich der privaten wie beruflichen Gestaltungskompetenz im gesamten Lebensverlauf und kann als vorbildlich in der Vielfalt seiner Zugänge gelten. Des Weiteren wird ein Projekt zur Integration von Langzeitarbeitslosen prämiert. Es schickt Erwachsene nicht auf die Schulbank, sondern lässt sie handeln und macht sie zu Gestaltern von Kultur in ihrer Region. Aus vielfältigen Bausteinen ergeben sich Lernimpulse; das Lernen in realen Zusammenhängen schafft Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern. Das dritte Projekt, das eine Auszeichnung erhält, beschäftigt sich mit dem Übergang zwischen Schule und Ausbildung bzw. Beruf. In Auseinandersetzung mit beruflicher Realität entdecken junge Erwachsene ihre Stärken und Schwächen, bearbeiten Hindernisse beim Übergang und finden Zukunftsperspektiven.

Der „Preis für Innovation in der Erwachsenenbildung“ wird seit 1997 alle zwei Jahre innovativen Projekten verliehen.

www.die-bonn.de

Preisträger des Hessischen „Weiterbildung Innovativ“-Preises 2009 ausgezeichnet

(Weiterbildung Hessen) Junge Frauen ohne Schulabschluss und Arbeit, junge Drogenabhängige sowie berufstätige Frauen und Männer, die sich für ihren Arbeitsalltag stärken wollen, sind die Klienten und Kunden von drei Bildungseinrichtungen, die als Gewinner aus dem Wettbewerb Weiterbildung Innovativ 2009 hervorgegangen sind. Berami e.V., die Drogenhilfe Nordhessen e.V. und colorato - Training mit Theater konnten die mit 1500, 1000 und 500 Euro dotierten Preise am Mittwoch aus der Hand von Wirtschaftsministers Dieter Posch, dem Schirmherrn des Wettbewerbs, entgegennehmen. Die Preisverleihung erfolgte im Rahmen der Jahrestagung der Branchenvereinigung Weiterbildung Hessen e. V., die diesen Preis bereits zum vierten Mal in Kooperation mit der HA Hessen Agentur ausgeschrieben hatte.

<http://www.wb-hessen.de/>

Zehn Jahre Geschäftsstelle Deutscher Bildungsserver

(Bildungsserver) Seit nunmehr zehn Jahren ist die Geschäftsstelle des Deutschen Bildungsservers am Deutschen Institut für Internationale Pädagogische Forschung angesiedelt; am 1. Oktober 1999 wurde auf Beschluss von Bund und Ländern der Bildungsserver am DIPF dauerhaft institutionalisiert. Seither steht er als Internet-Wegweiser zum Bildungswesen in Deutschland allen mit Bildungsthemen befassten Professionen und allen Interessierten kostenfrei zur Verfügung. Zu seinem Geburtstag sind alle Nutzerinnen und Nutzer herzlich eingeladen, in einem Jubiläumsgästebuch ihre ganz eigene Sicht auf zehn Jahre Bildungsinformation und Service durch den Deutschen Bildungsserver kundzutun.

www.bildungsserver.de

EU-Umfrage: E-Learning gewinnt in der Weiterbildung immer mehr an Gewicht

(Onepoll) In Europa steigt die Bereitschaft, sich online weiterzubilden. Wie die englische Agentur Onepoll (Bristol) bei einer aktuellen Umfrage unter mehr als 2000 Mitarbeitern in sieben Ländern heraus fand, arbeiten 65 Prozent der Befragten gerne mit E-Learning-Modulen. Sicher auch deshalb, weil 84 Prozent angeben, das Lerntempo selbst bestimmen zu wollen, und am liebsten nach dem individuellen Biorhythmus Wissen aufnehmen. Zudem glauben in Deutschland drei Viertel der Mitarbeiter, dass sie durch mehr Weiterbildung produktiver werden. Länderübergreifend bieten viele Unternehmen ihren Beschäftigten an, sich weiterzubilden. 82 Prozent der befragten Europäer bestätigen, dass ihre Arbeitgeber ihnen Möglichkeiten zur persönlichen Qualifizierung offerieren. Deutschland liegt mit ebenfalls 82 Prozent mit anderen Ländern gleich auf. 60 Prozent sehen Weiterbildung als wichtig bei der Auswahl eines Arbeitgebers an, für weitere 29 Prozent ist ein Bonus. Besonders wissbegierig sind der Umfrage zufolge die Polen. Auf die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, an einem umfangreicheren Fortbildungsangebot teilzunehmen, antworteten 90 Prozent mit „Ja“, gefolgt von Spaniern (85 Prozent) und Italienern (82 Prozent). Gefragt waren in diesen Ländern besonders technische Lehrgänge (60 Prozent). Zudem sind die Mitarbeiter davon überzeugt, dass ihre eigene Produktivität steigt, wenn sie sich stetig fortbilden. Lediglich in Frankreich steht man dem Thema persönlicher Weiterbildung verhalten gegenüber: Deutlich weniger, etwa zwei Drittel, können sich vorstellen, in Zukunft mehr zu lernen.

www.softskills.de

ZDH und Microsoft starten kostenfreie Online-Lernplattform

(ZDH) Um Innovation und damit Wachstum in kleinen und mittelständischen Unternehmen zu fördern, stellen der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und Microsoft Deutschland ein spezielles Zukunftspaket für mehr IT-Qualifizierung vor: Eine neue kostenfreie Online-Lernplattform ergänzt nun die Angebote der Qualifizierungsinitiative IT-Fitness, die Microsoft-Gründer Bill Gates und ZDH-Generalsekretär Hanns-Eberhard Schleyer mit weiteren Partnern im November 2006 ins Leben gerufen haben. Das modulare Weiterbildungsangebot legt die Grundlage für eine weltweit anerkannte Zertifizierung. Die Nutzung der Lernplattform steht Anfängern und fortgeschrittenen Anwendern ohne Registrierung kostenfrei zur Verfügung.

Acht von zehn deutschen Unternehmen nutzen Computer und Internet. Zwei Drittel aller Menschen in Deutschland arbeiten heute mit IT. Doch vielen Arbeitnehmern fehlen wichtige berufsrelevante IT-Kenntnisse, um mit der vorhandenen Technologie produktiver zu werden.

Bisher bildet sich nur jeder dritte Erwerbstätige in Deutschland gezielt weiter.

Das Handwerk wird ab sofort die neue IT-Fitness-Lernplattform in seine Weiterbildungsangebote integrieren. Mehr als 500.000 Lehrlinge und knapp fünf Millionen Beschäftigte in deutschen Handwerksunternehmen erhalten so direkten Zugang zu den kostenfreien Weiterbildungsmodulen. Das Lernportal vermittelt berufsrelevantes PC-Wissen in Textverarbeitung, Tabellenkalkulation oder im sicheren Umgang mit dem Internet. Die auf dem Online-Portal zusammengestellten Kurse enthalten didaktisch aufbereitete Lernvideos, Übungsaufgaben sowie Tests für Anfänger und Fortgeschrittene und haben einen Kurswert von über 200 Euro pro Nutzer. Die Trainingsangebote lassen sich in die betriebliche Weiterbildung einbinden. Arbeitnehmer können sich neben dem Job oder während der Arbeitsuche individuell weiterqualifizieren. Die Angebote auf der Lernplattform schaffen die Grundlage für das international anerkannte Zertifikat "Microsoft Certified Application Specialist" (MCAS).

www.it-fitness.de/lernplattform

Training im Betrieb erhöht die Beschäftigungschancen von Arbeitslosen nachhaltig

(IAB) Betriebliche Trainingsmaßnahmen erhöhen die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Arbeitslosengeld-II-Empfängern deutlich und auch auf längere Sicht, zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Verglichen mit ähnlichen Arbeitslosen ohne Training, liegt 28 Monate nach der Maßnahme die Beschäftigungsquote der einstigen Teilnehmer bis zu 21 Prozentpunkte höher. Schulische Trainingsmaßnahmen, die Eignungen feststellen oder Kenntnisse vermitteln, steigern die Chancen der Teilnehmer, einer ungeforderten Beschäftigung nachzugehen, dagegen nur um bis zu vier Prozentpunkte. Erstmals liegen zudem gesicherte Erkenntnisse vor, welche Trainingsmaßnahmen auch nachhaltig die Beschäftigungschancen erhöhen. Dafür untersuchten die IAB-Forscher, wie viele Teilnehmer in den ersten 17 Monaten nach der Maßnahme eine reguläre Beschäftigung aufnahmen, die mindestens ein Jahr ununterbrochen andauerte. Auch hier fallen die Effekte am stärksten für Teilnehmer an betrieblichen Trainingsmaßnahmen aus, gefolgt von schulischen Trainingsmaßnahmen zur Vermittlung von Kenntnissen sowie Eignungsfeststellungen. Bei Bewerbungstrainings konnte im Durchschnitt kein Effekt festgestellt werden. Ein Grund dafür könnte sein, dass die Schulungsinhalte für einige Teilnehmer nicht adäquat seien, so die Autoren der Studie. Sie empfehlen, systematisch das Feedback der Teilnehmer zu nutzen, um die Maßnahme effektiver einsetzen zu können.

Download der Studie: <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2309.pdf>

20 Jahre nach dem Mauerfall: Duale Berufsausbildung in Ostdeutschland weiterhin ungenügend verankert

(BIBB) Auch 20 Jahre nach dem Fall der Mauer unterscheiden sich die Strukturen der beruflichen Ausbildung in Ost- und Westdeutschland immer noch ganz wesentlich. Dies geht aus einer Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Entwicklungsgeschichte und aktuellen Situation der betrieblichen Ausbildung in den neuen Bundesländern hervor. Gleichwohl haben sich die Chancen der Jugendlichen in Ostdeutschland auf eine Ausbildungsstelle derzeit verbessert. Gründe sind hierfür zum einen die massive Förderung durch den Staat, zum anderen die spürbar zurückgehende Zahl von Schulabgängern und -abgängerinnen, was allerdings mit Blick auf die künftige Fachkräfteentwicklung die ostdeutschen Betriebe und Unternehmen vor neue, gravierende Probleme stellen wird. Die Ergebnisse der BIBB-Studie sind veröffentlicht in der aktuellen Ausgabe des BIBB REPORT 12/09.

In der BIBB-Untersuchung wird die Entwicklung des ostdeutschen Ausbildungssystems in den letzten 20 Jahren vor dem Hintergrund wirtschaftlicher, demografischer und bildungsbezogener Trends nachgezeichnet und auf der Grundlage amtlicher Statistiken dargestellt. Die Studie zeigt, dass die nach dem Zusammenbruch der DDR erforderliche Umstrukturierung der Berufsausbildung trotz finanzieller Förderung nicht befriedigend gelungen ist. Nach wie vor ist die duale Ausbildung in Ostdeutschland geprägt von einem hohen Anteil außerbetrieblicher Ausbildungsstellen und einem vergleichsweise geringeren Anteil von Betrieben, die Jugendliche selbst ausbilden.

Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen die starken ökonomischen Umbrüche und die besonderen Schwierigkeiten in der ostdeutschen Wirtschaft - abzulesen an den immer noch höheren Arbeitslosenquoten und der schrumpfenden Zahl von Betrieben. Hinzu kommt die seit Jahren anhaltende Abwanderung ostdeutscher Jugendlicher in die westlichen Bundesländer, die rückläufige demografische Entwicklung und die damit verbundene deutliche Abnahme der Bewerberzahlen. Die BIBB-Analysen lassen darüber hinaus den Schluss zu, dass die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes unbeabsichtigte Nebenfolgen für die Entwicklung einer auch quantitativ tragfähigen betrieblichen Ausbildungskultur in Ostdeutschland gehabt haben.

Download: www.bibb.de/bibbreport

Allen Vorurteilen zum Trotz: Auszubildende wollen 'richtig mit anpacken'

(BIBB) Mangelnde Leistungsbereitschaft ist ein Vorwurf, mit dem sich junge Menschen in den Medien häufig konfrontiert sehen. Die repräsentative Studie "Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden" des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeichnet dagegen ein anderes Bild. Demnach sind Auszubildende durchaus bereit, hohe Leistungen zu erbringen - allerdings erwarten sie dafür im Gegenzug, intensiv in die betrieblichen Geschäftsabläufe eingebunden zu werden und eine Anerkennung ihrer Leistungen. Gerade die Verzahnung von Lern- und Arbeitsprozessen im Betrieb wird von den Jugendlichen sehr geschätzt.

Auszubildende wünschen sich intensive Einbindung in das Betriebsgeschehen

Auszubildende legen einen sehr hohen Wert auf ihre betriebliche Einbindung. Sie wollen "echte Arbeit" für die Betriebe leisten und dabei auch in größere Aufgaben mit einbezogen werden. Dafür sind sie bereit, Belastungen wie Überstunden oder die alleinige Verantwortung für Aufgaben auf sich zu nehmen. Bedingung für diese hohe Leistungsbereitschaft ist allerdings, dass nicht nur eine Integration in die Arbeitsabläufe, sondern gleichzeitig eine gute soziale Integration in den Betrieben erfolgt. Die Auszubildenden wünschen

sich, dass sie bei guten Leistungen auch einmal gelobt werden und dass ihre Kolleginnen und Kollegen insgesamt respektvoll mit ihnen umgehen.

Bei der Beurteilung der tatsächlichen Ausbildungspraxis bescheinigen die Auszubildenden vielen Betrieben, dass die Integration in die Geschäftsabläufe und in den Kollegenkreis gut gelingt. Über die Hälfte (53 %) bewertet ihre Einbindung mit "(sehr) gut", rund ein Drittel (33 %) empfindet sie als "befriedigend", 14 % vergeben allerdings nur noch ein "ausreichend" bis "ungenügend". Am besten fühlen sich die angehenden Bankkaufleute und Industriemechaniker/-innen eingebunden. Kritischer beurteilen hingegen die Auszubildenden zum/zur "Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik" sowie angehende Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen, Maler/-innen und Lackierer/-innen ihre Integration im Betrieb.

Die Auszubildenden weisen auch auf die Gefahren einer allzu intensiven Einbindung in Arbeitsabläufe hin. Viele Jugendliche berichten davon, dass sie unter starkem Zeitdruck arbeiten müssen, auch bei neuen Aufgaben wenig Zeit zum Ausprobieren bleibt und sie teilweise das Gefühl haben, keine Fehler machen zu dürfen. Der Zeit- und Leistungsdruck, unter dem die Ausbildungen in vielen Betrieben ablaufen, erschwert offenbar die betriebliche Ausbildungsorganisation, die insgesamt nur die Durchschnittsnote 3,9 von den Auszubildenden erhielt. Viele Auszubildende bemängeln, dass ihre Ausbildung relativ ungeplant verläuft und Besprechungen über den Ausbildungsverlauf selten stattfinden.

Die BIBB-Studie zeigt, dass der Kerngedanke des dualen Berufsbildungssystems - die möglichst enge Verzahnung von Lern- und Arbeitsprozessen - den Wünschen der Auszubildenden entspricht und von den Betrieben recht gut umgesetzt wird. Allerdings wird auch deutlich, dass diese Verzahnung dazu führen kann, dass Auszubildende überfordert werden, was den Lernprozess gefährden kann. Daher müssen Betriebe darauf achten, sowohl ihren Auszubildenden als auch ihrem Ausbildungspersonal trotz des hohen Zeit- und Leistungsdrucks genügend pädagogische Freiräume zu gewähren. In diesen sollten dann die betrieblichen Arbeitsprozesse mit den Auszubildenden besprochen, die Arbeitsergebnisse der Auszubildenden bewertet und der weitere Ausbildungsverlauf auf den Lernstand der Auszubildenden hin abgestimmt werden. Insbesondere die Stärkung der Feedbackkultur in der Ausbildung kann dazu beitragen, die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu fördern. In der seit dem 1. August 2009 wieder eingeführten neuen Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) wurde diese Anforderung bereits umgesetzt. Im Handlungsfeld 3 "Ausbildung durchführen" wird die Bedeutung von Feedbackprozessen mit den Auszubildenden betont.

Weitere Ergebnisse unter www.bibb.de/de/wlk29213.htm

Besser als ihr Ruf: Bildungsmaßnahmen am Übergang Schule - Berufsausbildung

(BIBB) Sinnlose Warteschleife, "verlorene" Zeit, Maßnahmekarrieren - dem Übergangssystem haften viele, überwiegend negative Eigenschaften an. Eine neue Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zeigt jedoch, dass das Übergangssystem - bei aller berechtigten Kritik - besser ist als sein Ruf. Vor allem Jugendliche ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss können ihre Chancen auf einen Ausbildungsplatz deutlich verbessern, wenn sie eine Übergangsmaßnahme durchlaufen. Dies gilt insbesondere, wenn sie dort auch noch einen höherwertigen Schulabschluss erreichen. Für Realschulabsolventen/-innen entsteht der Vorteil, dass sie zum Beispiel mit dem Erwerb der Fachhochschulreife ihre Ausbildungsmöglichkeiten erweitern. Allerdings: Ihre Chancen, in eine vollqualifizierende Berufsausbildung einzumünden, erhöhen sich durch eine abgeschlossene Übergangsmaßnahme nicht nachweislich. Die Ergebnisse der BIBB-Studie sind veröffentlicht in der aktuellen Ausgabe von BIBB REPORT, Heft 11/09.

Die BIBB-Übergangsstudie hat ergeben, dass von allen Hauptschul- und Realschulabsolventen/-innen in den vergangenen Jahren knapp ein Drittel (32 %) an Bildungsmaßnahmen des Übergangssystems teilgenommen hat. Bei den Jugendlichen, die maximal über einen Hauptschulabschluss verfügen, ist dieser Anteil mit 42 % fast doppelt so hoch wie bei denjenigen mit einem mittleren Schulabschluss (23 %).

Die Teilnehmer/-innen an den Übergangsmaßnahmen haben im Durchschnitt erheblich ungünstigere schulische Voraussetzungen im Vergleich zu den Jugendlichen, die ohne eine solche Maßnahme einen Ausbildungsplatz erhalten. Sie verfügen weit häufiger über einen niedrigeren oder keinen Schulabschluss und haben zudem auch schlechtere Schulnoten vorzuweisen. Mehr als der Hälfte der Teilnehmer/-innen gelingt allerdings innerhalb eines Jahres nach Ende der Maßnahme die Aufnahme einer vollqualifizierenden Berufsausbildung.

Mehr als einem Fünftel dieser Jugendlichen gelingt jedoch die Einmündung in eine Berufsausbildung selbst innerhalb von drei Jahren nicht. Hier zeigen sich laut BIBB-Studie problematische Verläufe: Oft werden weitere Übergangsmaßnahmen besucht oder ein Job angenommen, und viele dieser Jugendlichen bleiben auch über längere Phasen einfach zu Hause, weil sie keine Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeit finden. Für Jugendliche, denen die für eine Ausbildung erforderlichen Voraussetzungen nicht durch die allgemeinbildende Schule vermittelt werden konnten, haben Bildungsmaßnahmen im Übergangssystem eine unverzichtbare Funktion. Dies gilt insbesondere für die berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit und das schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ). Durch diese Maßnahmen werden diese Jugendlichen erst in die Lage versetzt, erfolgreich eine Berufsausbildung zu durchlaufen. Für Jugendli-

che, die nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule noch einen höherwertigen Schulabschluss erreichen wollen, haben teilqualifizierende Bildungsgänge ebenfalls eine wichtige Funktion, die in vielen Fällen auch erfolgreich erfüllt wird. So erwirbt mehr als die Hälfte der Absolventen/-innen von teilqualifizierenden Berufsfachschulen - zum Beispiel Handelsschulen - einen höherwertigen Schulabschluss. Allerdings: Wenn Jugendliche die erforderlichen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung besitzen und eine solche auch anstreben, dann bedeutet ihre (unfreiwillige) Teilnahme an solchen Bildungsmaßnahmen nur eine Notlösung und "verlorene" Zeit. Denn eine Anrechnung der Übergangsmaßnahmen auf eine nachfolgende Ausbildung erfolgt nur selten.

Download: www.bibb.de/bibbreport.

Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an

(IAB) Die Wirkungsanalysen (Auswertung von anonymisierten administrativen Personendaten der BA-Statistik) zeigen, wie sich unterschiedliche Förderarten auf die Beschäftigungschancen der Teilnehmer (im Jahr 2005) auswirken und ob die Wirkungen nachhaltig sind. Dies zeigt eine Auswertung des IAB. Die Ergebnisse beziehen sich auf sechs verschiedene Typen von Trainingsmaßnahmen (TM): vier schulische Maßnahmetypen (Bewerbungstrainings, die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, Eignungsfeststellungen sowie Kombinationen der Maßnahmen) und zwei betriebliche Maßnahmetypen (Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Kombinationen und Eignungsfeststellungen). Am stärksten fallen die Beschäftigungseffekte für Teilnehmer an den zwei Arten betrieblicher TM aus, gefolgt von schulischen TM zur Vermittlung von Kenntnissen sowie Eignungsfeststellungen. Im Schnitt weisen die Ergebnisse auf keine oder teils etwas nachteilige Wirkungen der Teilnahmen an Bewerbungstrainings hin."

Neue Ansätze in der quartären Weiterbildung

(Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft) Angebote von Hochschulen zur wissenschaftlichen Weiterbildung sind häufig nicht ausreichend an die Bedürfnisse der Studierenden angepasst und werden auch den praktischen Anforderungen der Wirtschaft nicht immer gerecht. Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft und die Professional School der Leuphana Universität Lüneburg sind eine strategische Partnerschaft eingegangen, um dieses Problem zu bearbeiten.

Mit der Konstituierung eines hochkarätig besetzten Projektbeirates wurde nun der offizielle Startschuss für das Modellvorhaben „Qualität und Transparenz in der Quartären Bildung“ gegeben. Die Angebote der Quartären Bildung richten sich an Menschen, die nach Abschluss einer akademischen oder beruflichen Ausbildung im Laufe ihres Arbeitslebens weiterqualifizieren wollen. Das ist heute wichtiger denn je, da die beruflichen Anforderungen von einem ständigen Wandel geprägt sind und Arbeitnehmer darauf mit der Bereitschaft reagieren müssen, ihr Qualifikationsspektrum immer wieder zu erweitern. Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote spielen insofern auch eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Arbeitnehmern zu decken.

Eine Untersuchung des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft aus dem Jahr 2008 hatte ergeben, dass der akademische Weiterbildungssektor hinter seinen Potentialen zurückbleibt. Die Professional School der Leuphana Universität Lüneburg erhielt daher vom Stifterverband den Auftrag, im Rahmen eines zweijährigen Forschungsprojektes ein Konzept zu entwickeln, wie Weiterbildungsangebote für Berufstätige auf ein besseres Qualitätsniveau gehoben und die Vergleichbarkeit solcher Angebote verbessert werden kann.

www.quartaere-bildung.de/

Weiterbilden beim Warten im LKW oder in der Maschinenhalle

(FernUni Hagen) Weiterbilden statt Zeitung lesen: Wie ein LKW-Fahrer eine Wartezeit sinnvoll für eine berufliche Qualifizierung nutzen kann, ist eine der zahlreichen Fragestellungen des Forschungsprojekts „Mobile-Learning – prozessorientiertes Informieren und Lernen in wechselnden Arbeitsumgebungen“, das von Experten der FernUniversität in Hagen koordiniert und wissenschaftlich begleitet wird. Dafür erhält die Medienuniversität vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fast 350.000 Euro. Insgesamt fördert das Ministerium das dreijährige Verbundprojekt, an dem u. a. auch die Daimler AG und die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) beteiligt sind, mit über einer Million Euro. Dreh- und Angelpunkt sind die Weiterentwicklung des E- zum M-Learning und die sich daraus ergebenden didaktischen Herausforderungen in einem sich ständig ändernden Berufsalltag: Berufstätige, die viel unterwegs und selten am Schreibtisch sind, müssen aufgrund ihrer sich ständig ändernden Terminlage unvorhersehbare und arbeitskontextbezogene Zeiten nutzen können. Für solche Berufstätigen ist zeit- und ortsunabhängiges „Mobiles Lernen“ (Mobile Learning/M-Learning) mit mobilen Endgeräten erste Wahl, wenn sie sich weiter-

bilden wollen. So sollen Szenarien für mobiles Lernen in beruflichen Umgebungen entwickelt werden, von denen keine wie die andere ist.

Mobile Learning kann z.B. allen mobil arbeitenden Berufsgruppen nützen, die aufgrund ihrer Arbeitssituation für konventionelle Methoden der Unterweisung und Qualifizierung kaum verfügbar sind wie, z.B. Berufskraftfahrerinnen und -fahrer. Zusammen mit dem Institut Arbeit und Gesundheit der DGUV (Dresden) sollen zunächst speziell für diese Berufsgruppe entwickelte Lernszenarien zu Arbeitsschutz und Gesundheitsprävention erprobt und auf ihre Einsatzmöglichkeiten hin erforscht werden.

www.fernuni-hagen.de