

KURZ UND AKTUELL

VERÖFFENTLICHUNGEN

Berufsschule im dualen System



Die Studie gibt einen Einblick in Schülerzahlen und Strukturen der Teilzeit-Berufsschule und skizziert am Beispiel ausgewählter Ausbildungsberufe, welche Anforderungen sich durch den demografischen Wandel ergeben. Die Ergebnisse zeigen, dass Lösungsansätze zur Bewältigung aktueller Herausforderungen immer auch multiperspektivische Analysen sowie die Berücksichtigung bundeslandspezifischer und regionaler Unterschiede erfordern.

MONIKA HACKEL, CHRISTOPH JUNGGEURTH, ANITA MILOLAZA, MAGRET REYMERS, MARIA ZÖLLER: Berufsschule im dualen System – Daten, Strukturen, Konzepte (Wissenschaftliche Diskussionspapiere 185). Bonn 2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8367

Gestaltungsorientierte Forschung



Die Begleitforschung in Reformprogrammen zeichnet sich durch eine bipolare und doch integrative Orientierung aus: Einerseits ist sie auf Gestaltung von sozialen Innovationen angelegt, andererseits auf Analyse, Reflexion und wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn ausgerichtet. Der Band führt Ergebnisse von wissenschaftlichen Begleitungen in Modellprogrammen alten

und neuen Typs mit Stimmen aus unterschiedlichen, partiell ähnlichen Forschungsperspektiven zusammen, um Anregung zu geben für die weitere Konturierung, Präzisierung und Qualitätsentwicklung in Theorie und Forschungspraxis dieses Forschungstyps.

DOROTHEA SCHEMME, HERMANN NOVAK (Hrsg.): Gestaltungsorientierte Forschung – Basis für soziale Innovationen. Erprobte Ansätze im Zusammenwirken von Wissenschaft und Praxis (Berichte zur beruflichen Bildung). W. Bertelsmann, Bielefeld 2017, 591 S., 44,90 EUR, ISBN 978-3-7639-5849-8

Sprachliche Hürden in der Ausbildung



Sprachförderung gilt oft als rein schulische Angelegenheit. Aber auch Betriebe können Auszubildende unterstützen. Der Leitfaden im praktischen Hosentaschenformat gibt Anregungen für die Praxis, wie Auszubildende unterstützt werden können, die die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrschen, und wie sprachlichen Missverständnissen in der Ausbildungszeit vorgebeugt werden kann.

Sprachliche Hürden in der Ausbildung ... und wie man sie überwinden kann. Bonn

2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8371

Berufsausbildung für Geflüchtete



Duale Berufsausbildung kann einen wichtigen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration junger Geflüchteter leisten. Dafür ist aber verstärkt Unterstützung notwendig, und zwar sowohl für die Personen mit Fluchthintergrund als auch die ausbildenden Betriebe einschließlich des Ausbildungspersonals. Dies ist ein zentrales Ergebnis der aktuellen Umfrage des BIBB-Expertenmonitors.

MARGIT EBBINGHAUS, JULIA GEI: Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. Bonn 2017. Download unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8368

Bezugsadressen

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn, Fax: 0228 / 107-29 77
vertrieb@bibb.de, www.bibb.de/veroeffentlichungen

W. Bertelsmann Verlag
Postfach 100633, 33506 Bielefeld, Fax: 0521 / 911 01-19
service@wbv.de, www.wbv.de

Publikationen des BIBB sind unter www.bibb.de/veroeffentlichungen recherchierbar und können dort direkt bestellt werden.

TK-Gesundheitsreport 2017: Gesundheit von Auszubildenden



Die Gesundheit von Auszubildenden ist Schwerpunktthema des diesjährigen Gesundheitsreports der Techniker Krankenkasse. Junge Menschen und damit auch Auszubildende sind in der Regel (noch) gesünder als ältere Menschen. Wesentliche Grundlagen für ihre spätere Gesundheit werden aber bereits in jüngeren Jahren gelegt. Eine Gesundheitsförderung in dieser frühen Lebensphase kann die Gesundheit also am nachhaltigsten beeinflussen. Auszubildende sind mit gut elf Fehltagen im Jahr seltener krankgeschrieben als der Durchschnitt der Beschäftigten in Deutschland. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich aber, dass es auch in dieser Altersgruppe schon auffällige gesundheitliche Belastungen gibt: So sind Azubis zwar weniger von schweren und langwierigen Erkrankungen betroffen als ihre älteren Kollegen, sie sind aber doppelt so häufig krankgeschrieben, überdurchschnittlich oft wegen Atemwegserkrankungen und Verdauungsbeschwerden. Die Fehlzeiten aufgrund psychischer Erkrankungen sind in den letzten zehn Jahren bei Auszubildenden um 108 Prozent gestiegen – dieser Zuwachs ist überdurchschnittlich hoch. Zudem hat sich auch das Volumen der an Auszubildende verordneten Psychopharmaka in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt. Inzwischen bekommt jede/-r Auszubildende im Schnitt für zehn Tage im Jahr Medikamente gegen psychische Erkrankungen.

Woran liegt es, dass Jugendliche und junge Erwachsene offenbar immer stärker psychisch belastet sind? Der Gesundheitsreport sieht mögliche Gründe im Medienkonsum, im Freizeitverhalten und mangelnder Bewegung.

www.tk.de/tk/gesundheitsreport/934484

Frauen werden bei der Ausbildungsuche diskriminiert

Bewerbungen von Frauen werden schlechter als die männlicher Bewerber eingestuft, auch wenn die Frauen dieselben Voraussetzungen mitbringen, wie etwa Notendurchschnitt und praktische Erfahrungen. Das zeigen Dorothea Kübler und Robert Stüber vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) gemeinsam mit Julia Schmid (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) in einer aktuellen Studie.

Das Ausmaß der Diskriminierung variiert zwischen Unternehmen, Branchen und Berufen. Entscheidend für die Benachteiligung von Bewerberinnen ist, wie stark der Frauen- bzw. Männeranteil in den Berufen ist. Besonders stark benachteiligt werden Frauen, wenn sie sich für Ausbildungen in männerdominierten Branchen bewerben, etwa für technische Berufe. Aber auch in erzieherischen und pflegerischen Ausbildungsberufen haben Frauen überraschenderweise schlechtere Chancen. Männer, die sich für Ausbildungsberufe mit hohem Frauenanteil bewerben, haben hingegen keine Nachteile – so das Forscherteam.

Auch der soziale Status eines Berufs spielt eine Rolle: So haben Bewerberinnen beim Zugang zu Berufen mit einem geringeren sozialen Status ebenfalls schlechtere Chancen als ihre männlichen Mitbewerber, während bei Berufen mit höherem Status weniger Frauen diskriminiert werden.

Für die Studie wurden Personalverantwortlichen aus rund 650 Ausbildungsbetrieben in Deutschland fiktive Lebensläufe vorgelegt und gefragt, ob sie die Bewerber/-innen zu einem Ge-

spräch einladen würden. Die Befragung fand im Rahmen des BIBB-Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung statt.

Die Studie »Be a Man or Become a Nurse: Comparing Gender Discrimination by Employers across a Wide Variety of Professions« steht zum Download zur Verfügung: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2017/ii17-201.pdf>

»Mein Auslandspraktikum« auf YouTube



80 Auszubildende, die mit Erasmus+ im Ausland waren, trafen sich im März 2017 beim Mobilitätstag in München. Dort tauschten sie sich über ihre beruflichen und persönlichen Erfahrungen aus und formulierten Botschaften für mehr Mobilität in der Berufsbildung. Das Event fand in Kooperation mit der Flughafen München GmbH statt, die sich seit über 20 Jahren für eine internationale und attraktive Ausbildung engagiert. Vier Auszubildende, die am Mobilitätstag 2017 teilgenommen haben, berichten in kurzen Videos über ihre Auslandserfahrungen mit Erasmus+, zu finden im neuen YouTube- und Instagram-Kanal der NA beim BIBB.

Berufsbildung 4.0: Round-Table fordert »systemischen Ansatz«

Fachleute aus Bildung, Politik und Wissenschaft diskutierten am 12. Juni in Ludwigshafen im Rahmen des diesjährigen Digital-Gipfels der Bundesregierung über die Berufsschule von morgen. Der Round-Table »Qualifizierung First – Wie Berufsschulen den digitalen Wandel gestalten«, moderiert von Prof. Dr. Michael Heister, Abteilungsleiter im BIBB, betonte den zentralen Stel-

lenwert der Medienkompetenz von Berufsschullehrkräften.

Im »DigitalPakt Schule« sind Milliardeninvestitionen des Bundes in den Ausbau der IT-Infrastruktur in allgemeinbildenden Schulen, beruflichen Schulen und sonderpädagogischen Bildungseinrichtungen im Zeitraum von 2018 bis 2022 geplant. Im Vordergrund, so die einhellige Meinung der Mitglieder des Round-Table, sollten dabei jedoch nicht Investitionen in Hardware, sondern in die Personalqualifizierung stehen. Zudem gilt es, Mediendidaktik noch stärker in der Lehrerausbildung zu verankern.

www.qualifizierungdigital.de/de/berufsbildung-4-0-round-table-fordert-systemischen-ansatz-2414.php

Gemeinsam für starke Berufsschulen in der digitalen Welt

Die Kultusministerkonferenz (KMK), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) ergreifen gemeinsam Initiative für Berufsschulen als moderne und zukunftsfeste Lernorte: Sie sollen in die Lage versetzt werden, die Chancen der Digitalisierung bestmöglich nutzen zu können. Das betrifft sowohl die Vermittlung digitaler Technologien, die sich aus der Anpassung oder Neuschaffung von Berufsbildern ergeben, als auch die Gestaltung eines zeitgemäßen Unterrichts. KMK, BDA und DGB formulieren dieses Ziel in einer gemeinsamen Erklärung, mit der sie dafür eintreten, dass Berufsschulen gute Rahmenbedingungen erhalten, um flexibel und schnell auf neue Anforderungen reagieren zu können. Download der Erklärung:

www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/PresseUndAktuelles/2017/2017-05-30_Gem._Erklaerung_KMK-DGB-BDA.pdf

Ausgezeichnete Ausbildung



Bei der Verleihung des Deutschen Bildungspreises 2017 gab es eine Premiere: Erstmals wurden Sonderpreise für Ausbildung und Innovation verliehen. In der Kategorie Ausbildung wurde die Lieberr-Hausgeräte GmbH für ihr Projekt »Ziel-Lernsystem« ausgezeichnet, einem Konzept für selbstverantwortetes, selbstständiges und zielorientiertes Lernen von Auszubildenden.

Der Sonderpreis Ausbildung wurde der St. Gereon Seniorendienste GmbH verliehen: Preiswürdig fand die Jury ihr Konzept, die erstaunlich große Zahl von 100 Ausbildungsplätzen anzubieten und alle Bewerber/-innen, die die Mindestanforderungen erfüllen, einzustellen. Die Auszubildenden werden vonseiten des Unternehmens intensiv betreut. Zentral im Ausbildungskonzept ist die Stärkung der sozialen Fähigkeiten und der Eigenverantwortung der Auszubildenden, die oft aus schwierigen Verhältnissen kommen.

Der Deutsche Bildungspreis ist eine Initiative der TÜV SÜD Akademie und der Medienpartner Haufe und eLearning Journal unter der Schirmherrschaft des BMBF. Ziel ist es, die betriebliche Bildungs- und Talentförderung neben der schulischen und universitären Bildung in der öffentlichen Wahrnehmung zu stärken und optimale Rahmenbedingungen zur Vernetzung der einzelnen Bildungsbereiche zu schaffen.

www.tuev-sued.de/akademie-de/deutscher-bildungspreis

Anwendungshinweise des BMI zur 3+2-Regelung

Das Bundesministerium des Innern hat zur Vereinheitlichung der Erteilung von Duldungen Anwendungshinweise zu § 60 a des Aufenthaltsgesetzes herausgegeben. Diese enthalten auch Ausführungen zur Ausbildungsduldung (soge-

nannte 3+2-Regelung) und sind somit auch für Betriebe interessant, die beabsichtigen, mit jungen Menschen mit einer Duldung Ausbildungsverträge für qualifizierte Berufsausbildungen abzuschließen. Mit der Ausbildungsduldung wird den Auszubildenden und den Ausbildungsbetrieben Rechtssicherheit für die Zeit der Berufsausbildung und eine anschließende Beschäftigung gegeben. Die Anwendungshinweise beinhalten Klarstellungen zur Rechtslage, insbesondere unter welchen Bedingungen ein Anspruch auf die Duldung besteht. www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Themen/MigrationIntegration/anwendungshinweise-duldungsregelung.html

Ausbildung nach Studienabbruch

Sechs Monate nach Verlassen der Hochschule haben knapp die Hälfte der Studienaussteiger/-innen eine Berufsausbildung aufgenommen und etwa ein Drittel ist erwerbstätig. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Fast ein Drittel aller Bachelorstudierenden an Universitäten brechen ihr Studium ab, die Gründe dafür sind vielfältig. An erster Stelle stehen unerwartet hohe Leistungsanforderungen sowie mangelnde Studienmotivation. Für 15 Prozent ist der Wunsch nach einer praktischen Tätigkeit die Ursache. Die Studie steht zum Download zur Verfügung: www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201701.pdf

Bundesinitiative: Klischeefreie Berufsorientierung



Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl

Was hat Berufsorientierung mit Geschlechterklischees zu tun? Viel, denn noch immer lassen sich Jugendliche bei der Berufswahl von überholten Rollenbildern und nicht von ihren tatsächli-

chen Interessen und Fähigkeiten lenken. Doch damit schränken sie ihre beruflichen Chancen stark ein. Die Bundesinitiative Klischeefrei möchte dies ändern. In Deutschland erlernen die Hälfte der Jungen und fast drei Viertel der Mädchen einen der Top-20-Berufe. Jungen werden Kraftfahrzeugmechatroniker, Mädchen Bürokauffrau. Bei der Studienwahl wirken Geschlechterklischees ähnlich einengend. Die Einteilung in Männer- und Frauenberufe wird nicht hinterfragt. Jugendlichen ist die Vielfalt der Berufswelt oft gar nicht bewusst. Daher schöpfen sie nicht aus dem Spektrum, das ihnen zur Verfügung steht. Doch mit der Berufswahl stellen sie relevante Weichen für ihr Leben nicht nur im Hinblick auf Einkommen und Alterssicherung. Damit die berufliche Laufbahn nicht in eine Sackgasse mündet, sollten Jungen und Mädchen alle Berufe offenstehen.

Dieses Ziel verfolgt die Bundesinitiative Klischeefrei, ein breites Bündnis aus Politik, Wirtschaft, Praxis und Forschung. Die »Nationalen Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl« machen sich für eine moderne, klischeefreie Berufswahl stark. Die Vorteile liegen auf der Hand, sowohl individuell, gesellschaftlich als auch wirtschaftlich betrachtet: Sich beruflich zu verwirklichen trägt zur persönlichen Zufriedenheit bei. Die Gesellschaft profitiert, wenn Frauen und Männer sie gleichberechtigt mitgestalten. Und nicht zuletzt ist eine wettbewerbsfähige Wirtschaft in Zeiten des Fachkräftemangels darauf angewiesen, dass alle jungen Menschen ihre Talente dort einbringen, wo sie gebraucht werden – unabhängig von ihrem Geschlecht.

Mitglieder der Initiative sind Unternehmen und Einrichtungen, die sich für eine moderne und klischeefreie Berufswahl engagieren. Auf ihrer jährlich stattfindenden Fachtagung tauschen sie sich mit Institutionen aus Wirtschaft, Bildung und Politik aus. Das Portal der Initiative klischee-frei.de richtet sich an alle Interessierten der Zielgruppen Früherziehung, Schule, Hochschu-

le, Unternehmen und Einrichtungen sowie Berufsberatung und Eltern. Good-Practice-Beispiele und Arbeitsmaterialien zeigen, wie klischeefreie Berufsorientierung umgesetzt werden kann. Aktuelle Meldungen, Veranstaltungshinweise, eine Mediathek und interessante Hintergrundinformationen runden das Angebot des Portals ab. Die Bundesinitiative Klischeefrei wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert. Die Servicestelle der Initiative ist angesiedelt beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit und beim BIBB.

www.klischee-frei.de

Berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung: Neue App



Die Suche nach Fördermöglichkeiten für die berufliche Teilhabe von (schwer) behinderten Menschen in Deutschland erleichtern soll die neue App von REHADAT, einem Projekt des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln, gefördert vom BMAS. Die App ist kostenlos über den GooglePlay- und App Store erhältlich und bietet aktuell die Recherche in über 50 verschiedenen Fördermöglichkeiten.

Nutzer/-innen können die Suche individuell gestalten und erfahren in der Detailansicht mehr über Zielgruppe, genaue Inhalte, Laufzeit und Umfang der Förderung. Außerdem sind nütz-

liche Links zu Kontaktpersonen oder direkt zum jeweiligen Programm enthalten. Ein umfangreiches Lexikon der beruflichen Teilhabe ergänzt die barrierefreie App.

»Auch mal eine Chance geben«

In der Studie AgiL (Berufsintegrative Ausbildungskompetenzen in Lehrbetrieben des ersten Arbeitsmarkts) untersucht SILVIA POOL MAAG, Professorin für Inklusion und Diversität an der Pädagogischen Hochschule Zürich, welche Voraussetzungen betriebliche Bildungsverantwortliche erfüllen müssen, um benachteiligte Jugendliche erfolgreich auszubilden. Aus der Befragung von 20 Betrieben in ganz unterschiedlichen Branchen ergaben sich ein Dutzend Aspekte, die für das Gelingen der Ausbildung wesentlich sind; darunter Aspekte wie realistische Erwartungen an die Auszubildenden, strukturierte Arbeitsabläufe oder eine wohlwollende Beziehungsgestaltung.

www.sgab-srfp.ch/de/print/559

Ausbildung für Förderschüler: Starthilfe und Begleitung

Von allen Mädchen und Jungen, die eine Förderschule besucht haben, findet nur etwa ein Prozent direkt im Anschluss eine Ausbildungsstelle. Insgesamt sind es nur circa sieben Prozent und gerade bei den Azubis mit Förderschulabschluss werden viele Verträge vorzeitig gelöst. Mit Jobcoaching, einem sehr praxisorientierten Ansatz der individuellen Begleitung, begleitet IN VIA Köln seit 2014 junge Menschen in eine geeignete reguläre Ausbildung und bietet bei Bedarf Unterstützung vor Ort im Betrieb bis zum Abschluss der Ausbildung. Ansatz und Erfahrungsberichte zur Arbeit der Jobcoaches finden sich als Beispiele guter Praxis im Portal *überaus* – der Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf: www.ueberaus.de/www/jobcoaching-in-via.php

MODERNISIERTE AUSBILDUNGSBERUFE ZUM 1. AUGUST 2017

**Automobilkaufmann/
Automobilkauffrau**

Das Entwicklungstempo in den Bereichen Digitalisierung, Vernetzung und Elektromobilität war prägend für die Modernisierung. Die Schnittstellenfunktion der Automobilkaufleute zwischen Vertrieb und Werkstatt, Kundenmobilität sowie Nachhaltigkeit und Umweltbewusstsein wurden hervorgehoben. Datenschutz und Datensicherheit, kommunikative Kompetenzen sowie die Nutzung digitaler Informationssysteme wurden stärker berücksichtigt.

**Biologielaborant/
Biologielaborantin**

Mit einer Änderungsverordnung wurde die Voraussetzung dafür geschaffen, dass die Ausbildung weiterhin als Sachkundenachweis hinsichtlich der Tötung von Tieren und der Durchführung von Tierversuchen gelten kann. Zudem wurden wesentliche Schlüsselbegriffe aus der Tierschutz-Versuchstierverordnung in den Ausbildungsrahmenplan aufgenommen.

**Biologiemodellmacher/
Biologiemodellmacherin**

Biologiemodellmacher/-innen fertigen anatomische, botanische und zoologische Lehr- und Demonstrationsmodelle sowie medizinische Übungsphantome für Schulen, Universitäten, Ausbildungseinrichtungen und Museen an. Eine Modernisierung der bisherigen Ausbildungsregelung aus den dreißiger Jahren war nicht nur mit Blick auf die Entwicklungen in der fachlichen Praxis, sondern auch in Bezug auf Struktur der Verordnung und Ausbildungsinhalte notwendig.

**Bürsten- und Pinselmacher/
Bürsten- und Pinselmacherin**

Die Ausbildungsordnung berücksichtigt u. a. neue industrielle und ma-

nuelle Verarbeitungstechniken und Fertigungsverfahren sowie erhöhte Anforderungen an Produktsicherheit und Nachhaltigkeit. Die Ausbildung differenziert nach zwei Schwerpunkten: Bürstenherstellung und Pinselherstellung.

Fleischer/Fleischerin

Mit einer Änderungsverordnung wurde die Grundlage dafür geschaffen, dass die Ausbildung in der Wahlqualifikation »Schlachten« als gleichwertig gegenüber dem Sachkundenachweis anerkannt wird. Zudem wurde verdeutlicht, an welchen Stellen der Ausbildung und Prüfung insbesondere auf die Vermittlung und Umsetzung tierschutzrechtlicher Aspekte zu achten ist.

**Kaufmann/Kauffrau im
Einzelhandel und Verkäufer/
Verkäuferin**

Die in der Erprobungsverordnung für Kaufleute im Einzelhandel bewährte gestreckte Abschlussprüfung wurde in Dauerrecht überführt. Bei beiden Ausbildungsberufen wurden die Wahlqualifikationseinheiten modifiziert. Die neue Wahlqualifikation »Onlinehandel« für die Kaufleute im Einzelhandel ersetzt die bisherige Wahlqualifikation »IT-Anwendungen«. Zudem wurde die Wahlqualifikation zur unternehmerischen Selbstständigkeit in Dauerrecht überführt.

**Klavier- und Cembalobauer/
Klavier- und Cembalobauerin**

Die Ausbildungsordnung, zuletzt 1982 überarbeitet, wurde insbesondere durch neue Inhalte ergänzt. Neben dem handwerklichen Tasteninstrumentenbau werden nun auch Kompetenzen für Reparaturarbeiten vermittelt. Wesentliche Neuerungen sind zudem die Qualitätssicherung und Kundenberatung.

**Luftverkehrskaufmann/
Luftverkehrskauffrau und
Servicekaufmann/Servicekauffrau
im Luftverkehr**

Bei den Luftverkehrskaufleuten steht weiterhin das kaufmännische Backoffice im Mittelpunkt, künftig wird auch der Steuerung rund um die Terminalprozesse Rechnung getragen. Die Ausbildung der Servicekaufleute zielt in erster Linie auf Kundenberatung und Serviceorientierung ab. In beiden Ausbildungen erhalten künftig Englischkenntnisse eine zentrale Bedeutung (vgl. Kock in diesem Heft).



Foto: ISC Germany

Schuhfertiger/Schuhfertigerin

Die Ausbildungsordnung aus dem Jahr 1998 wurde den Entwicklungen in der industriellen Schuhfertigung angepasst. Dies sind u. a. der Einsatz neuer Materialien und Materialkombinationen sowie neuer Fertigungsverfahren, die Vielfalt an Finishmethoden und die erhöhten Anforderungen an die Produkte in Bezug auf Schutz, Sicherheit und Nachhaltigkeit.

**Verfahrenstechnologe/
Verfahrenstechnologin Mühlen-
und Getreidewirtschaft**

Die Inhalte des bisherigen Ausbildungsberufs Müller/-in wurden weiterentwickelt und um die Lagerung, insbesondere von Getreide, erweitert. Auf dem Weg vom Getreideschlag zur Mühle wird damit eine berufliche Qualifikation angeboten, die so bisher nicht existierte. Die Ausbildung bietet zudem die Spezialisierung in den Fachrichtungen Müllerei und Agrarlager.

TERMINE

Biografien 4.0?! – (Aus)Bildung, Arbeit und Organisationsentwicklung im Wandel gestalten

12.–14. September in Hamburg
Zentrales Thema des diesjährigen (Aus-)Bildungskongresses der Bundeswehr sind die Auswirkungen der Digitalisierung auf individuelle Lebensverläufe in Bildung, Arbeit und Beruf. Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben Menschen und Organisationen?

www.ausbildungskongress.org

»Digitale Transformation – Gibt es einen eigenen Weg für Deutschland?«

Tagung der TU München am 19. September in München
Fachleute aus Wissenschaft und Praxis diskutieren Folgen des digitalen Wandels für Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland. Dabei geht es um Fragen wie »Wo liegen Unterschiede zu anderen Ländern? Wo liegen deutsche Stärken und Schwächen? Wie wird die Sozialpartnerschaft der Zukunft in einer entgrenzten digitalen Arbeitswelt aussehen?

<http://digitaletransformationdeutschland.de/>

Christiani-Ausbildertag

28.–29. September in Singen
Bei diesem Treffen für Bildungsexperten aus Theorie und Praxis gibt es Input in zwölf Fachforen sowie Keynote und Podiumsdiskussion. Die Tagung wird von einer Fachaustellung mit aktuellen Lehrmaterialien begleitet.

www.christiani-ausbildertag.de

Bildung im Handwerk. Eine starke Marke

19. ZWH-Bildungskonferenz vom 5.–6. Oktober in Lüneburg
In sechs Vortragsreihen und drei Workshops bietet die Bildungskonferenz u.a. folgende Themen: Bildungsmarketing im Handwerk, digitale Prüfungen als echte Option, digitale Trends für das Handwerk nutzen, Markenbildung durch Storytelling und Instrumente für mehr Qualität in der Weiterbildung.

<https://die-bildungskonferenz.de>

Digitalisierung: Gemeinsam durch Bildung den Fortschritt gestalten!

KWB-Ausbildungsleitertagung 2017
24.–25. Oktober in Schieder-Schwalenberg
Die Digitalisierung ist Thema der diesjährigen Tagung gewerblich-technischer Ausbildungsleiter/-innen.

<http://www.kwb-berufsbildung.de/aktuelles/veranstaltungen/>

Digitale Medien im Ausbildungsalltag

26. Oktober in Regensburg
Mit der Roadshow informiert das BIBB über das Potenzial der entwickelten Konzepte und präsentiert Good-Practice-Beispiele. Bis Jahresende sind noch drei weitere Termine geplant.

www.qualifizierungdigital.de

Fachtagung »Gelingende Übergänge in die Berufswelt gestalten«

27. Oktober in Winterthur/Schweiz
Über Herausforderungen und Optimierungspotenziale verschiedener Unterstützungsangebote an den Schnittstellen zwischen Ausbildung und Beruf tauschen sich Fachleute aus Praxis und Forschung aus.

www.ife.uzh.ch/de/weiterbildungundveranstaltungen/veranstaltungen/tagunguerb.html

Vorschau auf die nächsten Ausgaben**5/2017 – Karriere im Betrieb**

Gesellschaftlicher und technologischer Wandel verkürzen die Halbwertszeit von Wissen und Kompetenzen. Gleichzeitig verlängert sich die Lebensarbeitszeit. Wie unterstützen und fördern Betriebe ihre Beschäftigten bei der fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung? Die BWP-Ausgabe befasst sich mit Karrieremöglichkeiten für beruflich qualifizierte Fachkräfte und richtet dabei den Blick besonders auf Modelle und Konzepte in KMU.

Erscheint Oktober 2017

6/2017 – Kompetenzen anerkennen

Erscheint Dezember 2017

Das **BWP-Abonnement** umfasst die **kostenfreie Nutzung des gesamten BWP-Online-Archivs**, das alle Ausgaben und Beiträge seit 2000 enthält.

www.bwp-zeitschrift.de

Nutzen Sie die umfassenden Recherchemöglichkeiten!