

Informationen für Lehrkräfte in der Sekundarstufe I

NEWSLETTER 02/2008



BERUFENET
KURSNET

infos
sek eins



Bundesagentur für Arbeit

Regionaldirektion
Baden-Württemberg

Newsletter für O.i.B.- und BORS-Lehrer/innen

Mit dem Newsletter informieren wir Sie über Wissenswertes und Neuigkeiten in den Bereichen

- Ausbildungsmarkt
- Übergänge
- Berufsorientierung
- Betriebliche Berufsausbildung
- Schulische Berufsausbildung
- Berufliche Schulen
- Zweiter Bildungsweg
- Medien
- Internetseiten
- BIZ und Berufsberatung
- Projekte
- Sonstiges.

Inhalt

- **Europäische Kernberufe**
- **Neue Ausbildungsberufe 2008**
- **Bewerben / Vorstellen**
- **Testen Sie die IT-Fitness**
- **Lernwerkstatt der Bundesagentur für Arbeit**
- **Starker Einstieg - Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung**
- **Deutsche Auszubildende bei den 39. WorldSkills - Berufsweltmeisterschaften in Japan erfolgreich**
- **Ausbildungs-Ass 2007**
- **Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)**
- **Ausbildungsmarkt**
- **Individuelle Determinanten der Übergangsdauer**
- **Projekt ELCH - E-Learning für Chemieberufe**
- **BoriS - Berufswahl-SIEGEL Baden-Württemberg für Berufsorientierung an Schulen**
- **Veröffentlichung des 2. Nationalen Bildungsberichts**
- **Ausbildungsbonus**
- **MINT**

Verantwortlich: Regionaldirektion Baden-Württemberg, Bereich 210.B.
mailto:baden-wuerttemberg.bo-biz@arbeitsagentur.de
Adressdaten:
Jägerstraße 14-18, 70174 Stuttgart
Telefon 0711 / 941-1924, Telefax -2327

Europäische Kernberufe

Leitlinien der IG Metall für die Gestaltung von Berufen

Gewerkschaftliche Leitvorstellungen in der beruflichen Bildung sind:

- Erhalt und Ausbau der dualen Berufsausbildung
- Rechtsanspruch eines jeden Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz
- Verwirklichung des Rechts auf der persönlichen Qualifikation entsprechende Arbeit und gleiche Arbeits- und Berufschancen
- Schaffung von Durchlässigkeit in allen Bereichen der Bildung
- Befähigung zu selbständigem beruflichem Handeln
- Förderung beruflicher und persönlicher Entwicklungsprozesse
- Verbreiterung beruflicher und sozialer Lebenschancen
- Gestaltung der eigenen Berufs- und Arbeitsbiografie
- Individuelle und kollektive Interessendurchsetzung
- Mitgestaltung bei Arbeitsprozessen und der Arbeitsorganisation
- Kontinuierliche Personalentwicklung u.a. durch Förderung der beruflichen Weiterbildung

Moderne Beruflichkeit bestimmt sich als:

- eine ganzheitliche, handlungsorientierte Berufsbildung, die den Aufbau und die Entwicklung fachlicher, sozialer und methodischer Kompetenzen und Qualifikationen ermöglicht und fördert,
- eine Berufsbildung, die zur Beherrschung unterschiedlicher beruflicher Situationen befähigt,
- eine Berufsbildung, die Mündigkeit und Identität sowie Verantwortungsgefühl und Verantwortungsübernahme entwickelt und fördert,
- eine Berufsbildung, die Zusammenarbeit und sozialen Zusammenhalt im Sinne solidarischen Handelns entwickelt und fördert,
- eine Berufsbildung, die die Möglichkeit zum Erwerb von Gestaltungskompetenz inklusive der Fähigkeit zum Gestalten durch Beteiligung und Kooperation vermittelt,
- eine Berufsausbildung, die die Grundlage für lebensbegleitendes Lernen legt.

Leitlinien zur Gestaltung von moderner Beruflichkeit in europäischen Kernberufen

1. Lernort Betrieb hat eine bedeutende Rolle für die Kompetenzentwicklung

2. Entspezialisierung und Technikoffenheit: Merkmale moderner Ausbildungsordnungen
3. Kernberufe statt Berufe-Wildwuchs
4. Umfassende Kompetenzvermittlung ist notwendig
5. Schaffung betrieblicher Wahlmöglichkeiten sichern sinnvolle Vielfalt
6. Vermittlung von Zusatzqualifikationen notwendig
7. Stellenwert der Berufsschule erhöhen
8. Betrieblichen Sachverstand nutzen – Konsensprinzip wieder einführen
9. Nachhaltigkeit von Reformen absichern
10. Berufliches Curriculum aus einem Guss
11. Schaffung europäischer Kernberufe
12. Internationalen Qualitätsvergleich in der beruflichen Bildung unterstützen
13. Fachkräfte-Monitoring aufbauen
14. Bildungspersonal braucht mehr Anerkennung und Weiterbildung
15. Gerechte Verteilung der Ausbildungskosten durchsetzen

Den kompletten Text finden Sie **hier**.

Neue Ausbildungsberufe 2008

Fachkraft für Automaten-service

(2 Jahre)

Automatenfachmann/-frau

(3 Jahre)

Einsatzmöglichkeiten für die neuen Berufe bestehen vor allem in Unternehmen der Automatenwirtschaft, aber auch in Verkehrsunternehmen, gastronomischen Betrieben oder bei Betreibern von Spielstätten und Freizeiteinrichtungen. Derzeit sind in der Automatenwirtschaft rund 100.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beschäftigt.

Die zukünftigen „Fachkräfte für Automaten-service“

- stellen betriebsfertige Automaten auf und schließen diese an,
- überprüfen die Funktion von Automaten, befüllen und entleeren sie,
- erkennen Störungen und deren Ursachen, beheben und dokumentieren sie,
- erklären Kunden die Funktion, weisen sie in die Bedienung ein und bearbeiten Reklamationen,
- führen Abrechnungen und Kassenabschlüsse durch,
- ermitteln Konsumverhalten und -bedarf und wirken bei Werbeaktionen mit,

- empfehlen Standorte für Gerätetypen unter Beachtung rechtlicher Vorschriften,
- reinigen und warten Automaten, tauschen , Bauteile aus und
- führen Beratungs- und Verkaufsgespräche durch.

Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau

(3 Jahre)

Das neue Berufsbild in der Zeitarbeit zum/zur Personaldienstleistungskaufmann/-frau.

Durch das starke Wachstum in der Zeitarbeitsbranche wird die Nachfrage nach qualifiziertem Personal immer stärker.

Personaldienstleistungskaufleute sollen nach erfolgreicher Beendigung ihrer dreijährigen Ausbildung in der Lage sein, die gesamte Prozesskette der Einsatzplanung und -organisation von externen Zeitarbeitnehmern zu begleiten. Hierzu gehören unter anderem Arbeitsplatzanalysen im Kundenbetrieb, das Formulieren der Anforderungsprofile sowie das Bewerberauswahlverfahren bis hin zur Einstellung.

Das Ausbildungsprofil in der Zusammenfassung:

- planen und führen die Personalbeschaffung durch, organisieren den Personaleinsatz und planen die Personalentwicklung
- akquirieren und betreuen Kunden, analysieren Arbeitsplätze und ermitteln den Personalbedarf,
- sorgen für die Arbeitssicherheit und stellen den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter sicher,
- kalkulieren und erstellen Angebote und schließen Verträge ab,
- steuern und kontrollieren die Projekt- und Auftragsabwicklung,
- wenden die einschlägigen Rechtsvorschriften an,
- beschaffen Informationen über Berufe und Tätigkeiten,
- arbeiten teamorientiert, beraten und kommunizieren ,adressatengerecht und nutzen Konfliktbewältigungsstrategien,
- schaffen und pflegen Netzwerke mit Organisationen, Institutionen und Unternehmen,
- analysieren den Markt und dokumentieren Veränderungen,
- wenden qualitätssichernde Maßnahmen an.

Ausführliche Informationen zum Ausbildungsberuf, zu den Tätigkeiten, zur Eignung, zur Branche, zur Bewerbung... <http://alle-achtung.info/>

Fotomedienfachmann/ Fotomedienfachfrau

Fotomedienfachleute arbeiten in der Fotowirtschaft, insbesondere im Einzelhandel, in Laboren, aber auch bei Fotografen, Agenturen und in der Industrie. Beratung, Vertrieb, Marketing und Dienstleistungen in Sachen Foto sind ihre Aufgaben.

Für die Fotowirtschaft entsteht ein neuer und sehr interessanter Ausbildungsberuf, der wesentliche Elemente aus den drei Ausbildungsberufen Kaufmann/ Kauffrau im Einzelhandel, Fotograf/in und Fotomedienlaborant/in so kombiniert, dass die besonderen Anforderungen der technik-innovativen und beratungsintensiven Fotowirtschaft in einem neuen Qualifikationsprofil zusammengeführt werden.

Der Ausbildungsrahmenplan umfasst folgende berufsprägende Fertigkeiten:

- Kundenorientierung und -beratung
- Fotomedienfachleute kennen die Produkte des Medienmarktes, ihre Eigenschaften und Anwendungsmöglichkeiten und beraten Kunden differenziert nach Zielgruppen darüber. Sie informieren auch Kunden über die technologischen Entwicklungen.
- Marketing und Vertrieb
- Fotomedienfachmann und Fotomedienfachfrau kümmern sich um den Verkauf der Medienprodukte, um das Sortiment und die Präsentation. Auch der elektronische Geschäftsverkehr gehört zu ihren Aufgaben.
- Bildaufnahmen
- Sie gestalten die Bilder nach den Wünschen der Kunden, sowohl was Licht, Aufnahmetechnik wie Motiv angeht. Dabei kennen sie sich auch mit den Datenträgern aus.
- Bildbearbeitung und Bildübertragung
- Fotomedienfachleute kennen sich mit Bildbearbeitung und Bildübertragung aus. Sie wissen Bescheid über Bild-, Urheber- und Nutzungsrechten. Auch Soft- und Hardware für die Bildpräsentation auszuwählen und einzusetzen gehört zu ihren Aufgaben.
- Kaufmännische Steuerung
- Qualitätssicherung

Speiseeishersteller/-in

(2 Jahre)

Der Ausbildungsberuf des Speiseeisherstellers wurde auf Grundlage der Initiative eines Fachverbandes vollständig neu entwickelt. Selbstständigen Speiseeisherstellern sollten hierdurch die Rekrutierung geeigneter Fachkräfte und eventuelle Übergabe betrieblicher Einrichtungen ermöglicht werden. Die Ausbildungsordnung wurde, orientiert an den fachlichen und betrieblichen Bedürfnissen des Speiseeisherstellergewerbes, in einem mehrjährigen Prozess entwickelt.

Die Ausbildungsordnung berücksichtigt unter dem

Leitbegriff der Kundenorientierung die Herstellung der klassischen Sorten von Speiseeis, ausgewählten Massen und Erzeugnisse aus beidem, von kleinen Gerichten, zugleich aber auch den Einsatz der Auszubildenden in Verkauf und Service.

Die Vermittlung betriebswirtschaftlichen Planens und Handelns komplettiert die Ausbildung.

Webseite der Justus-von-Liebig-Schule Mannheim

Webseite des Verbandes UNITEIS

Produktionstechnologe/Produktionstechnologin

Ausbildungsdauer: 3 Jahre

Mit der Berufsausbildung zum Produktionstechnologen/zur Produktionstechnologin soll auf der Facharbeiterebene qualifizierter Nachwuchs ausgebildet werden, der Produktionsprozesse gestaltet und sichert. Es handelt sich um ein Berufsprofil mit prozessorientierter, produktions- und informationstechnischer Ausrichtung sowie mit übergreifenden Kommunikations-, Organisations- und Technologiekompetenzen. Ein Beruf für das Einrichten, Bertreiben und Warten von Produktionsanlagen sowie für das Erproben, Gestalten und Optimieren von Produktionsprozessen sowie Sichern der Produktqualität.

Ein Beruf für Hersteller von Komponenten, Geräten, Fahrzeugen Maschinen und Anlagen unterschiedlicher Branchen sowie für Produktionsmittelhersteller, Systemlieferanten und produktionsunterstützenden Dienstleistern.

Weitere Informationen

VDMA - Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e.V.

BiBB - Bundesinstitut für Berufsbildung

Neu geordnete Ausbildungsberufe 2008

- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Servicekraft für Schutz und Sicherheit
- Friseur/Friseurin
- Pferdewirt/-in
- Seiler/Seilerin

Bewerben / Vorstellen

Seit Jahren ist diese Webseite stetig gewachsen und hat ein Thema um andere aufgegriffen. Die Tipps und Hilfen sind praxisnah und gut zu gebrauchen. Und sie haben einen großen Vorteil: vieles ist kostenlos.
<http://www.jova-nova.com/auswahl/inhalt.htm>

Testen Sie die IT-Fitness

Wie funktioniert der Test?

Beim IT-Fitness-Test dreht sich alles um Ihre Com-

puterkenntnisse. Aufgeteilt in die Teilbereiche PC-Grundlagen & Betriebssystem, Internet & E-Mail und Textverarbeitung & Tabellenkalkulation beantworten Sie insgesamt 42 Fragen. In einer persönlichen Testauswertung erfahren Sie, in welchen Bereichen Sie fit sind und wo Sie noch einmal eine Trainingsrunde einlegen sollten. Auf dem Siegerpodest erhalten Sie dann Ihre ganz persönliche Siegerurkunde.

<http://www.it-fitness.de/Training/ittest.aspx>

Lernwerkstatt der Bundesagentur für Arbeit

Eine Auswahl von kostenlosen Lernangeboten - nach Themenfeldern sortiert - ist auf der neuen Webseite zusammengestellt:

- sich mit dem Online-Lernen vertraut zu machen,
- Hintergründe und Zusammenhänge zu erkennen,
- sich auf Situationen einzustellen oder
- zu üben.

Die Themenbereiche:

- Berufswahl
- Bewerbung
- Existenzgründung
- Betriebsalltag
- PC und Internet
- Fremdsprachen
- Allgemeinbildung

<http://www.ba.neues-lernen.de/>

Starker Einstieg - Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung

Der DGB-Praxisratgeber „Starker Einstieg - Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung“ hilft Lehrkräften ihre Schülerinnen und Schüler auf den Berufsstart vorzubereiten. Sieben Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung bieten Informationen, Checklisten für die Unterrichtsvorbereitung und über 200 Arbeitsblätter für die Praxis.

Unsere Arbeits- und Lebenswelt verändert sich dramatisch. Die eine, richtige Berufswahl gibt es nicht mehr. Viel stärker werden Jugendliche heute selbst in die Verantwortung genommen für ihren Berufsstart, ihre soziale Absicherung und ihre Altersvorsorge.

Lehrkräfte, die ihre Schülerinnen und Schüler auf den Übergang in den Beruf vorbereiten wollen, finden in dem Ratgeber „Starker Einstieg - Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung“ kompetente Begleitung. Das Buch informiert über aktuelle Trends in der Arbeitswelt und stellt innovative und praxisnahe Unterrichtsmethoden vor. Wer E-Learning in seinem Unterricht einsetzen möchte, findet zahlreiche Projektideen, Praxisbeispiele und Checklisten zur Unterrichtsvorbereitung.

Die Themen der Unterrichtsbausteine:

- * Berufs- und Lebensplanung
- * Arbeitswelt im Umbruch
- * Arbeitsmarkt
- * Generationenvertrag
- * Tarifpolitik
- * Mitbestimmung
- * Berufswahl

Die Arbeitsblätter für die Praxis: Jeder Unterrichtsbaustein bietet umfassende Hintergrundinformationen und ca. 30 Arbeitsblätter auf CD-ROM - mit schülerorientierten Texten, aktuellen Grafiken und methodisch vielfältigen Aufgaben.

Online bestellen:

www.universum.de/starkereinstieg

Starker Einstieg - Unterrichtsbausteine zur Berufsorientierung

Herausgeber: Deutscher Gewerkschaftsbund

ISBN: 978-3-89869-188-8

Einzelpreis: 16.80 EUR

144 Seiten, vierfarbig mit Abbildungen.

Die Publikation enthält eine CD-ROM mit über 200 Arbeitsblättern.

Auf der Webseite

<http://lernwelt.workshop-zukunft.de>

kann man die Themen auch durch E-Learning bearbeiten.

Deutsche Auszubildende bei den 39. WorldSkills - Berufsweltmeisterschaften in Japan erfolgreich

In technischen, innovativen und kreativen Berufsbildern gehören Deutsche Azubis zur Weltspitze: Das zeigten die 39. WorldSkills - die WM der Berufe - die vom 14. bis 21. November 2007 im japanischen Shi-zuoka stattfand.

Die Deutsche Mannschaft ging mit 25 Berufen an den Start und erhielt in 15 Berufen Auszeichnungen, davon 5 mal Silber, 2 mal Bronze und 8 mal die Auszeichnung „Medaillon For Excellence“.

Bei den WorldSkills hatten rund 1000 Auszubildende

aus 50 Ländern Gelegenheit, ihr fachliches Können in 48 Wettbewerbsdisziplinen aus den Berufsfeldern Technik, Industrie und Dienstleistungen zu zeigen. Mit 200.000 Besuchern, einer Rekordzahl an Berufen und teilnehmenden Ländern verzeichneten die WorldSkills einen großen Erfolg. Die Begeisterung für die Berufe und das Interesse an Technik kennzeichnete die Atmosphäre in den Wettkampfhallen unter dem Fujisan, dem höchsten Berg Japans.

Gerade in Berufen, in denen Kreativität, analytisches Denken, schnelles Erfassen von Zusammenhängen und soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit und Kommunikation gefordert sind, haben Deutsche hervorragende Ergebnisse erzielt. Beim neuen Wettbewerb „Mobile Robotik“ beispielsweise sicherten sich das deutsche Duo Jürgen Eissen von ZF Lemförde und Christoph Kühn von Karmann aus Osnabrück, beides Unternehmen der Automobilzulieferung, eine Bronzemedaille. Auch im Teamwettbewerb „Mechatronik“ gehört das deutsche Team mit Dennis Lipschinski und Stephan Walter, beide vom Sensorhersteller Sick aus Waldkirch im Schwarzwald, zu den besten vier Mannschaften der Welt.

Mechatronik auf Erfolgskurs

In der Mechatronik, mit Zweier-Teams aus 28 Ländern der größte Wettbewerb der WorldSkills, müssen die Teilnehmer mit Hilfe von Modulen Produktions-Systemen (MPS) reale mechatronische Systeme aufbauen, in Betrieb nehmen und in Stand setzen. Bei technisch hochwertigen Automatisierungslösungen verzahnt sich die Mechanik zunehmend mit der Elektronik und Informatik. Die Lösung: Mechatronik. Seit sieben Jahren existiert das zukunftsorientierte Berufsbild des Mechatronikers. In der deutschen Industrie sind Mechatroniker sehr gefragt. Daher hat sich die Zahl der Auszubildenden seit 1999 auf mehr als 20.000 vervierfacht.

Noch mehr Edelmetall

Neben der Mechatronik-Mannschaft stellte die Firma Sick noch einen Medaillengewinner: Florian Kuri gewann die Silbermedaille im Wettbewerb der Industrieelektroniker. Auch in den Dienstleistungsberufen Gartenbau- und Landschaftsbau sowie Restaurantfach gab es Silbermedaillen für die deutsche Mannschaft: Die Landschaftsgärtner Laura Neuffer aus Benningen bei Ludwigsburg sowie Christoph Maurits aus Bitz von der Schwäbischen Alb gestalteten gemeinsam den zweit schönsten Garten, während die Restaurantfachfrau Sandra Kohler vom Restaurant Schwabenhof in Balderschwang im Allgäu ihr Können unter Beweis stellte.

In den Handwerks-Disziplinen freuten sich der Bau-schreiner Markus Rauscher aus dem bayerischen Wei-

ding und der Möbelschreiner Lukas Marwitz aus dem niedersächsischen Neuhoof über eine Silbermedaille sowie der Steinmetz Mathias Zorn aus Dornburg über eine Bronzemedaille.

Weitere Informationen
Broschüre

Ausbildungs-Ass 2007

Zehn Unternehmen und Initiativen sind am 30.10.2007 in Berlin für ihre vorbildlichen Leistungen in der Ausbildung ausgezeichnet worden.

Das Ausbildungs-Ass der Jungen Deutschen Wirtschaft, des freien Zusammenschlusses von Wirtschafts-junioren Deutschland und Junioren des Handwerks, ist mit insgesamt 15.000 Euro dotiert und wurde in diesem Jahr bereits zum elften Mal verliehen. Den ersten Preis in der Kategorie „Industrie, Handel, Dienstleistungen“ erhält in diesem Jahr die Walter Söhner GmbH & Co. KG aus Schwaigern. Eine Ehrenurkunde erhielt das Unternehmen Albrecht Bühler Baum und Garten in Nürtingen.

Webseite - Ausbildungs-Ass
Wirtschafts-Junioren Deutschland
Junioren des Handwerks

Die Firma Walter Söhner GmbH & Co. KG aus Schwaigern hat mit Ihrem „**Azubi-Theater-Projekt**“ im Wettbewerb um das Ausbildungs-Ass 2007 den ersten Platz in der Kategorie „Industrie, Handel, Dienstleistungen“ gewonnen.

Angelika Peter, Ausbildungsleiterin bei der Walter Söhner GmbH & Co. KG in Schwaigern, hatte sich mit dem „Azubi-Theater -Projekt“ beworben.

Die Idee, die Auszubildenden gemeinsam ein Theaterstück aufführen zu lassen, basierte auf der Überlegung, wie Zusammenarbeit und Teambildung unabhängig vom gewählten Ausbildungsberuf oder der jeweiligen Ausbildungsabteilung verbessert werden können.

Alle angehenden Industriekaufleute, Feinwerkmechaniker, Verfahrensmechaniker, und Mechatroniker tauschten also für knapp 5 Monate einmal in der Woche zwei Stunden lang Werkbank und Computer gegen Texthefte und Bühne.

Künstlerisch wird das Projekt von Udo Grunwald, Schauspieler beim Heilbronner Jugendtheater Radelrutsch, begleitet. Er greift durch seine Arbeit am Jugendtheater auf langjährige Erfahrung in der Theaterarbeit mit Jugendlichen zurück.

Die Auswahl des Stücks wird dabei gemeinsam ge-

troffen. 2005 wurde „Der Club der toten Dichter“ aufgeführt, 2007 war es das Stück „Ein Tag in unserer Stadt“ von Udo Grunwald selbst. Die Aufführungen fanden in der Frizhalle in Schwaigern statt. Eingeladen waren Eltern, Freunde und Kollegen. Der Erlös ging als Spende an die Kaywaldschule für geistig und körperlich Behinderte in Lauffen am Neckar.

„Für vorbildliche Leistungen“ in der Kategorie Handwerk wurde das Unternehmen **Albrecht Bühler, Baum und Garten in Nürtingen** beim Förderpreis der Jungen Deutschen Wirtschaft in Berlin ausgezeichnet. Mit diesem Preis werden die Leistungen von Unternehmen gewürdigt, die in hohem Maße mit persönlicher Initiative und Kreativität die Qualität und Quantität von Ausbildungsaktivitäten fördern. Zur Begründung der Jury sagte Carsten Röttgers, Bundesvorsitzender der Junioren des Handwerks: „Besonders überzeugt hat die Jury hier der umfassende Ansatz der Ausbildung, die nicht allein auf die Vermittlung von Fachkenntnissen abzielt, sondern die auch dazu genutzt wird, um die Auszubildenden bei der Entwicklung ihrer eigenen Persönlichkeit zu unterstützen. In dieser Kombination gelingt es dem Unternehmen, in Berufswettbewerben erfolgreich abzuschneiden und auch junge Menschen erfolgreich zu integrieren, die in anderen Betrieben keinen Erfolg hatten.“

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR)

Mit dem EQR ist die Zielsetzung verbunden, eine auf alle Bildungssysteme in Europa anwendbare gemeinsame Beschreibung von Qualifikationen zu entwickeln. Tragendes Prinzip des EQR ist die Orientierung an Lernergebnissen.

Sie werden definiert als die im Rahmen eines Bildungsgangs

- durch Berufserfahrung oder
- auf informellem Wege erworbenen Kenntnisse,
- Fertigkeiten und
- Kompetenzen.

Aussagen über Ausbildungsdauer, -ort und -form spielen explizit keine Rolle. Mit Hilfe dieses Ansatzes ist es möglich die Lernergebnisse eines jeden Bildungsgangs in neutraler Form zu beschreiben, ohne einen unmittelbaren Vergleich vorzunehmen oder das Bildungs- bzw. Qualifikationssystem eines einzelnen Landes als Referenz heranzuziehen.

Ein **Qualifikationsrahmen (QCR)** soll:

- Transparenz von Qualifikationen / Kompetenzen schaffen

- die Durchlässigkeit zwischen dem allgemein bildenden, beruflichen und hochschulischen Bildungsbereich befördern
- in informellen Lernprozessen erworbene Kompetenzen berücksichtigen
- die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen.

Drei Deskriptoren werden wie folgt unterschieden:

Kenntnisse (Knowledge)

Unter „Kenntnissen“ sind Fakten-, Erfahrungs- und theoretisches Wissen zu verstehen. Die Abstufungen reichen von der Wiedergabe allgemeinen Basiswissens bis zur Nutzung von Spezialwissen und zur Verknüpfung komplexer Wissensbestände.

Fertigkeiten (Skills)

Unter „Fertigkeiten“ werden im EQF Kenntnisse und Erfahrungen erfasst, die für die erfolgreiche Ausübung einer spezifischen Aufgabe oder eines Berufs erforderlich sind. Das Spektrum reicht von Basis-Fertigkeiten, um einfache Aufgaben auszuüben, bis zur Ausprägung neuer Fertigkeiten, die auf den Anforderungen neuer Technologien oder Erkenntnisse beruhen.

Kompetenzen im weiteren Sinne (Wider Competences)

„Kompetenzen im weiteren Sinne“ umfassen „Selbstständigkeit und Verantwortlichkeit“, „Lernkompetenz“, „kommunikative und soziale Kompetenzen“ sowie die „professionelle und berufliche Kompetenz“.

Im EQR werden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenz in 8 Niveaus eingestuft.

Weitergehende Informationen

BIBB-Bericht („Fachlicher Prüfbericht zu den Grundbegriffen und Deskriptoren des Entwurfs für einen Europäischen Qualifikationsrahmen“ Dezember 2005).

Ausbildungsmarkt

Zur Situation der Altbewerber in Deutschland

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006

Joachim Gerd Ulrich, Elisabeth M. Krekel

Der Anteil der Altbewerber unter den Lehrstellenbewerbern ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Aber gerade diese Gruppe hat es besonders schwer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Im Vergleich zu den Bewerbern, die erstmalig auf Lehrstellensuche sind, verfügen Altbewerber zwar nicht über schlechtere Schulabschlüsse, dennoch sind ihre Chancen, tatsächlich in eine Berufsausbildung einzumünden, geringer. Ihre Einmündungschancen verschlechtern sich noch

weiter, je länger ihre erstmalige Bewerbung zurückliegt. Gleichwohl gibt es Faktoren, die ihnen den Einstieg in eine Berufsausbildung erleichtern können. Vor allem hohe Schulabschlüsse, gute Noten und das Absolvieren einer Einstiegsqualifizierung (EQJ) erhöhen ihre Chance auf eine betriebliche Ausbildung.

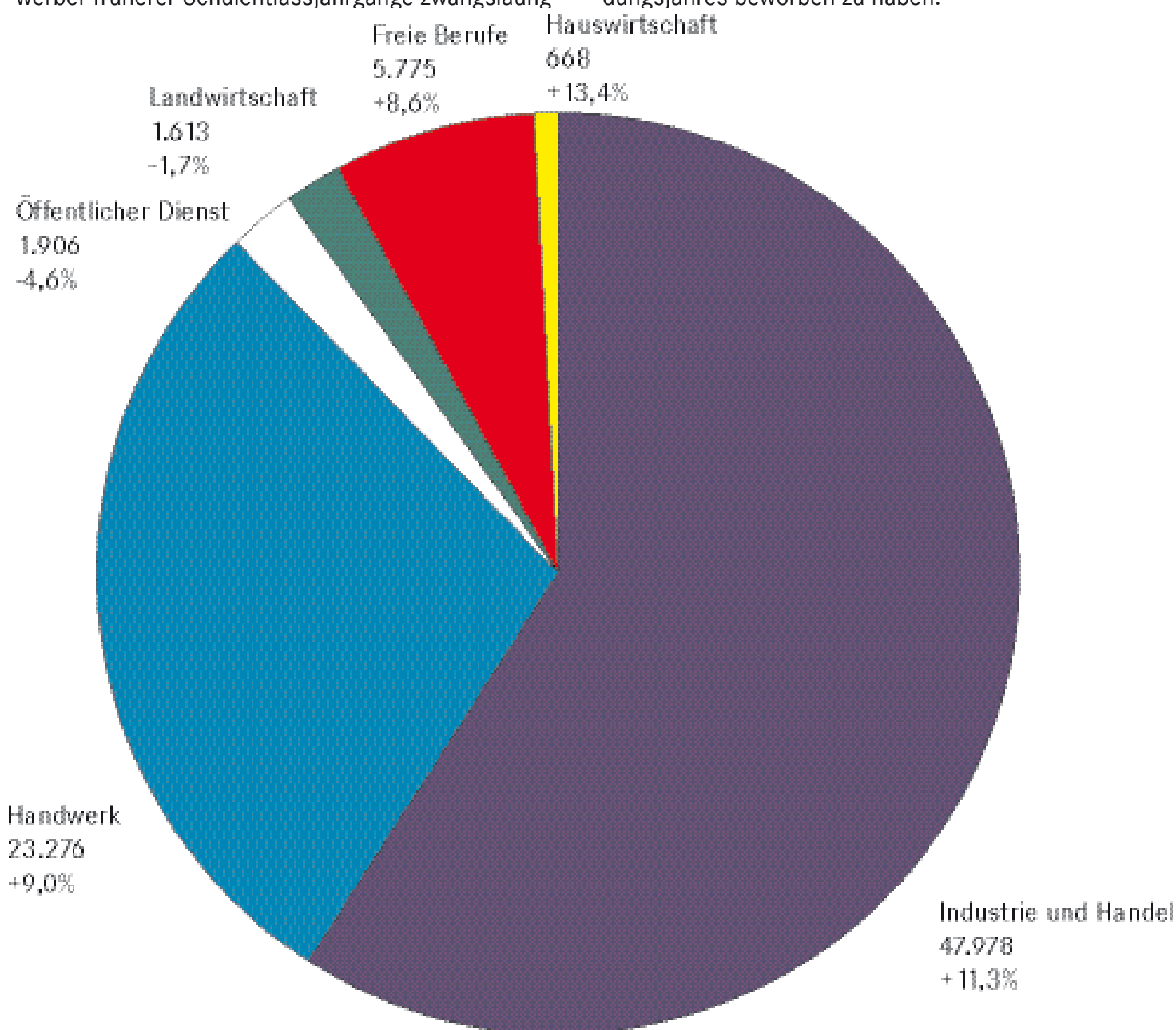
Wer ist Altbewerber?

Im Jahr 2006 stieg erstmalig der Anteil, der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerber, die die Schule früher als im aktuellen Berichtsjahr verlassen hatten, auf über 50 %.¹ Es wird vermutet, dass es sich in vielen Fällen um Altbewerber handelt. Genau weiß man dies allerdings nicht, da nicht alle Bewerber früherer Schulentlassjahrgänge zwangsläufig

Altbewerber sein müssen. Ein Beispiel ist der Wehrdienstleistende, der sich 2006 erstmalig um einen Ausbildungsplatz beworben hat, obwohl er bereits 2004 die Schule verlassen hat.

Umgekehrt kann ein Bewerber des aktuellen Schulentlassjahrgangs ein Altbewerber sein, wenn er als Folge früherer erfolgloser Bewerbungen, z. B. im Jahr 2004, erneut die allgemeinbildende Schule besucht und verlassen hat.

Daher zählt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der BA / BIBB-Bewerberbefragung² all diejenigen Personen als „Altbewerber“, die angeben, sich bereits einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als den des jeweils aktuellen Ausbildungsjahres beworben zu haben.



Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vom 01. Oktober 2006 bis zum 30. September 2007 für Baden-Württemberg

(Veränderung in % zu 2006)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2007

Verbleib der Altbewerber Ende 2006

Ende 2006 absolvierten 34 % der Altbewerber eine betriebliche Lehre. Besonders niedrig (25 %) war der Anteil bei denjenigen, die sich schon einmal vor mehr als zwei Jahren um einen Ausbildungsplatz bemüht hatten. Dagegen lag die Quote bei den Altbewerbern, die sich erstmalig 2005 um eine Ausbildungsstelle beworben hatten, mit 38% kaum niedriger als bei den sonstigen Bewerbern.

Im Vergleich zu den sonstigen Bewerbern befanden sich Altbewerber häufiger in außerbetrieblicher Ausbildung. Darüber hinaus jobbten oder arbeiteten sie öfter (12% vs. 5 %), waren aber auch vermehrt von Beschäftigungslosigkeit betroffen (13 % vs. 7 %). Zu einem erneuten Schulbesuch in einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule entschlossen sich nur 9% der Altbewerber, aber 20% der sonstigen Bewerber.

Überdurchschnittlich prekär war die Situation für Altbewerber, die eine Berufsausbildung bereits vor mehr als zwei Jahren angestrebt hatten. Zwar befanden sich neben den 25 % in einer betrieblichen Lehre weitere 17% in einer voll qualifizierenden Ausbildung (außerbetrieblich, schulisch, hochschulisch), doch waren 20% arbeitslos, 18 % jobbten oder arbeiteten. Eine weitere schulische Grundbildung erwarben nur 4 %.

jedenfalls erklären, warum die Kinder von Vätern, die einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachgehen, weniger lange auf den Beginn einer Berufsausbildung warten müssen.

▮ Jugendliche können sich über eine soziale Einbindung vor Ort mehr Zugangswege in Ausbildung verschaffen: Wer bereits während der Schulzeit aktiv bei der örtlichen Feuerwehr, dem Technischen Hilfswerk (THW), einem Rettungsdienst oder Ähnlichem mitarbeitet, findet später nachweislich rascher als andere einen Ausbildungsplatz.

▮ Überdurchschnittlich lang gestaltet sich der Übergangsprozess für Jugendliche mit Migrationshintergrund. Ein wichtiger Grund ist sicherlich, dass diese häufiger als andere Jugendliche lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügen und auch ihre Noten im Schnitt etwas schlechter ausfallen. Zudem sind ihre Eltern weniger gut qualifiziert, und ihre soziale Einbindung vor Ort fällt schlechter aus.

Doch reichen diese Beobachtungen alleine nicht aus, um den negativen Einfluss eines Migrationshintergrunds auf den Übergang Schule–Berufsausbildung zu erklären. Es spricht einiges dafür, dass ein Migrationshintergrund bereits für sich allein genommen bei der Lehrstellensuche von Nachteil ist. Welche Gründe dabei im Einzelnen eine Rolle spielen (z.B. mögliche Vorbehalte der Betriebe), lässt sich an dieser Stelle nicht entscheiden.

▮ Merklich schlechtere Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle haben auch junge Frauen, und dies, obwohl sie bessere Schulabschlüsse und bessere Noten aufweisen.

Individuelle Determinanten der Übergangsdauer

▮ Schulabgänger, die bereits unmittelbar nach Verlassen der allgemein bildenden Schule mit einer betrieblichen Berufsausbildung beginnen möchten, haben vor allem dann Chancen, ihr Ziel in möglichst kurzer Zeit zu erreichen, wenn ihre individuelle Qualifikation überdurchschnittlich ist. Dies bedeutet keineswegs nur, einen höheren Schulabschluss vorweisen zu können. Entscheidender ist oft ein möglichst guter Notendurchschnitt.

▮ Eine wichtige Rolle spielt der familiäre Hintergrund. Kinder höher gebildeter Eltern sind nicht nur in der Schule erfolgreicher und haben dadurch mehr Ausbildungsplatzchancen, sondern sie profitieren offenbar auch darüber hinaus. Denkbar ist zum Beispiel, dass diese Kinder von ihren Eltern in Fragen der Berufswahl, Lehrstellensuche und Bewerbungsstrategie intensiver und besser beraten werden.

Nachweislich ist ein offenes, problemorientiertes Gesprächsklima zu Hause von Nutzen. Denn auch damit steigt die Wahrscheinlichkeit, rascher den Wunsch nach einer Ausbildungsstelle realisieren zu können. Zudem scheint es so zu sein, dass besser qualifizierte Eltern ihren Kindern häufiger unmittelbare Zugangswege in Ausbildungsstellen eröffnen. Damit ließe sich

Projekt ELCH - E-Learning für Chemie-berufe

Projektziel

Ziel unseres Projekts ist der Aufbau eines Internet-Portals und einer Plattform zu E-Learning für Chemieberufe, die die Aus- und Weiterbildung in der chemischen Industrie durch den Einsatz neuer Medien fördert.

Mit dieser Lernumgebung möchten wir Ihnen einen einfachen und kostengünstigen Zugang zu multimedialen Lerneinheiten anbieten, die die Bildungsvorhaben in Ihrem Unternehmen sinnvoll unterstützen.

Inhalte

Die Inhalte der Lerneinheiten orientieren sich eng an den Ausbildungsordnungen typischer Berufsbilder unserer Branche wie Chemielaborant, Chemikant, Pharmakant, Industriemechaniker, Anlagenmechaniker

etc. Jedes Lernmodul wird mit einer Kurzbeschreibung eingeleitet, die direkt auf entsprechende Berufsordnungen Bezug nimmt und darüber hinaus die Zielgruppe, die Eingangsvoraussetzungen, das Lernziel sowie die Bearbeitungsdauer angibt.

Durch ihren modularen Aufbau und ihren fachübergreifenden Charakter bieten sich die Lernlösungen für einen flexiblen Einsatz in der Aus- und Weiterbildung verschiedener naturwissenschaftlicher und technischer Berufe an.

Die wissenschaftliche Begleitung, die den Projektverlauf und die Erstellung der Inhalte berät, sichert die Qualität der Lösungen in Hinblick auf Mediendidaktik und Ergonomie.

Zu folgenden Inhaltsbereichen werden Lernmodule entwickelt:

- Rohrsystemtechnik
- Grundlagen der Betriebsanalytik
- Filtration / Rektifikation
- Angewandte Mathematik für naturwissenschaftliche und technische Berufe

Webseite zum E-Learning

Webseiten zu den Chemieberufen

chemie4you
ganzklarchemie

Betriebliche Ausbildungsberufe

Biologielaborant/in
Chemielaborant/in
Chemielaborjungwerker/in
Chemikant/in
Oberflächenbeschichter/in
Lacklaborant/in
Papiertechnologe/Papiertechnologin
Pharmakant/in
Physiklaborant/in
Produktionsfachkraft Chemie
Werkstoffprüfer/in

Schulische Ausbildungsberufe

Biologisch-technische/r Assistent/in
Chemisch-technische/r Assistent/in
Umweltschutztechnische/r Assistent/in
Landwirtschaftlich-technische/r Assistent/in
Zytologieassistent/in
Pharmazeutisch-technische/r Assistent/in

BoriS - Berufswahl-SIEGEL Baden-Württemberg für Berufsorientierung an Schulen

Die Landesstiftung Baden-Württemberg möchte einen Beitrag zur besseren Berufsorientierung von Schülern leisten und hat sich deshalb dem „Netzwerk Berufswahl-SIEGEL“ angeschlossen. Durch das Engagement der Landesstiftung und ihrer Partner, soll die schulische Qualitätsentwicklung im Bereich Berufs- und Studienwahlorientierung zu einem zentralen Thema in Baden-Württemberg werden.

Das Projekt „BoriS – Berufswahl-SIEGEL Baden-Württemberg“ der Landesstiftung bezieht sich auf alle allgemeinbildenden und beruflichen Vollzeitschulen in Baden-Württemberg, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen und setzt sich fächerübergreifend für einen erfolgreichen Übergang junger Menschen von der Schule in den Beruf ein.

Alle interessierten Schulen und Akteure in Baden-Württemberg sind eingeladen, sich an dem Projekt zu beteiligen. Die Schulen werden aufgerufen, sich anhand ihrer besonderen Angebote und Aktivitäten zur Berufs- und Studienwahlorientierung für das Siegel zu bewerben.

Interessierte Akteure, die sich als Partner in das Netzwerk einbringen möchten sind herzlich willkommen und können sich über das Projektbüro informieren.

Webseite zum Berufswahlsiegel in Baden-Württemberg
Netzwerk Berufswahlsiegel der Bertelsmann Stiftung

Veröffentlichung des 2. Nationalen Bildungsberichts

Der Zweite Nationale Bildungsbericht liegt jetzt vor. Mit dem im Auftrag der Kultusministerkonferenz und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erarbeiteten Bericht „Bildung in Deutschland 2008“ liegt die zweite umfassende empirische Bestandsaufnahme des deutschen Bildungswesens vor.

Der Band analysiert das gesamte institutionelle Gefüge des Bildungssystems: von der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung über das allgemeinbildende Schulwesen, die berufliche Ausbildung und die Hochschulbildung bis hin zur Weiterbildung im Erwachsenenalter.

Im Zentrum steht diesmal die Frage nach Übergängen von der Schule in Berufsausbildung, ins Studium und in den Arbeitsmarkt.

Der Bericht gibt Antwort auf folgende Fragen:

> Welche Leistungen erbringt das Bildungswesen für

seine Teilnehmerinnen und Teilnehmer, aber auch für die Gesellschaft insgesamt? Hier geht es um die Zahl der Beteiligten, deren Kompetenzerwerb sowie um Abschlüsse und Zertifikate.

> Wie sehen Übergänge von einer Stufe des Bildungssystems zur nächsten aus - beispielsweise zwischen Kindertageseinrichtungen und Schule, zwischen Schule und Berufsausbildung bzw. Hochschule sowie schließlich in den Arbeitsmarkt?

> Welche Angebote stellen staatliche und private Institutionen bereit? Welche Ressourcen setzen die Anbieter, aber auch die Bildungsteilnehmerinnen und teilnehmer selbst für Bildung ein?

> Welchen zentralen Herausforderungen muss sich das deutsche Bildungswesen in den nächsten Jahren stellen?

Besondere Beachtung findet das Thema Schulstruktur und Hauptschule. Dem Bildungsbericht zufolge finden Hauptschüler nur schwer einen Ausbildungsplatz. Jeder zweite Hauptschüler habe auch 13 Monate nach Schulende noch keinen Platz für eine berufliche Ausbildung gefunden, heißt es. Selbst 30 Monate nach Schulende konnten immer noch 40 Prozent der Hauptschüler nicht in eine qualifizierte Berufsausbildung vermittelt werden.

Webseite

Ausbildungsbonus

Rechtzeitig vor dem Start des neuen Ausbildungsjahres hat der Deutsche Bundestag am Freitag, den 06.06.2008 die Einführung eines Ausbildungsbonus für Altbewerber beschlossen.

Foto: Männlicher Auszubildender an einem Bohrer Arbeitgeber, die bis Ende 2010 förderungsbedürftige Jugendliche einstellen, die seit längerem vergeblich einen Ausbildungsplatz suchen, erhalten einen einmaligen Bonus von bis zu 6.000 Euro.

Der Ausbildungsbonus ist Teil des Konzepts „Jugend - Ausbildung und Arbeit“. Ein Ziel des Konzepts ist die Schaffung von 100.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen bis zum Jahre 2010.

Der Ausbildungsbonus soll dazu beitragen den hohen Bestand an Altbewerberinnen und -bewerbern in den kommenden drei Ausbildungsjahren abzubauen. Aktuell bewerben sich mehr als die Hälfte der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber um einen Ausbildungsplatz zum wiederholten Mal. Meist sind es leistungsschwächere Schülerinnen und Schüler, die Probleme mit einem direkten Übergang in eine Berufsausbildung haben.

Teil des beschlossenen Pakets ist außerdem die mo-

delhafte Erprobung einer Berufseinstiegsbegleitung an 1.000 allgemein bildenden Schulen. Jugendlichen, die der besonderen Unterstützung bedürfen, werden Berufseinstiegsbegleiterinnen und -begleiter an die Seite gestellt. Diese unterstützen sie individuell bei der Vorbereitung des Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung und -wahl sowie beim Übergang in die Ausbildung.

Jugend - Ausbildung und Arbeit

Anreize zur Ausbildung

Das mit der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung beschlossene Konzept „Jugend - Ausbildung und Arbeit“, und vor allem der Ausbildungsbonus, verfolgt das Ziel in den kommenden drei Ausbildungsjahren 100 000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsverhältnisse für Jugendliche, die schon seit Längerem eine Lehrstelle suchen, zu mobilisieren.

Wer kann den Ausbildungsbonus bekommen?

Einen Rechtsanspruch auf die Förderung mit dem Ausbildungsbonus haben Arbeitgeber, die eine Altbewerberin oder einen Altbewerber ohne Schulabschluss, mit einem Sonderschulabschluss oder mit einem Hauptschulabschluss in zusätzlich ausbilden. Förderfähig sind nur Ausbildungsberufe nach dem Berufsbildungsgesetz, der Handwerksordnung oder dem Seemannsgesetz. Ein Rechtsanspruch besteht auch bei der zusätzlichen Ausbildung von lernbeeinträchtigten oder sozial benachteiligten jungen Menschen, die bereits im Vorjahr oder früher die allgemein bildende Schule verlassen haben. Diese jungen Menschen können zusätzlich über ausbildungsbegleitende Hilfen sozialpädagogisch begleitet werden. Bei Arbeitgebern, die Altbewerberinnen und Altbewerber mit einem mittleren Schulabschluss oder Jugendliche, die bereits seit mehr als zwei Jahren einen Ausbildungsplatz suchen, ausbilden, entscheidet die Agentur für Arbeit, ob der Arbeitgeber den Ausbildungsbonus erhalten kann. Außerdem können Arbeitgeber einen Ausbildungsbonus erhalten, wenn sie Auszubildende zusätzlich ausbilden die Ihren Ausbildungsplatz wegen Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Ausbildungsbetriebes verloren haben.

Das gilt aber nur für Jugendliche für die es wegen ihrer persönlichen Voraussetzungen schwierig ist, eine neue Lehrstelle zu finden.

Was ist ein „zusätzlicher“ Ausbildungsplatz?

„Zusätzlich“ ist ein betrieblicher Ausbildungsplatz, wenn bei Ausbildungsbeginn die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in dem Betrieb durch den neuen Ausbildungsvertrag höher ist, als sie es im Durchschnitt der drei vorhergehenden Jahre war. Stichtag für die Zählung der früheren Ausbildungsverhältnisse ist jeweils der 31. Dezember. Der Arbeitgeber muss die Zusätz-

lichkeit durch eine Bescheinigung der zuständigen Kammer nachweisen.

Ab wann wird der Ausbildungsbonus gezahlt?

Der Ausbildungsbonus soll bereits für das neue Ausbildungsjahr zur Verfügung stehen, damit bereits in diesem Jahr zusätzliche Ausbildungsplätze gefördert werden können. Das Gesetz wird voraussichtlich Ende Juli in Kraft treten. Der Ausbildungsbonus kann dann für Ausbildungsverträge gezahlt werden, die zwischen dem 1. Juli 2008 und dem 31. Dezember 2010 beginnen. Wichtig ist, dass die Arbeitgeber vor Beginn der Ausbildung den Antrag auf Zahlung des Ausbildungsbonus bei ihrer Agentur für Arbeit stellen. Dies gilt auch bei jungen Menschen, die Arbeitslosengeld II beziehen.

Wie hoch ist der Ausbildungsbonus?

Der Ausbildungsbonus beträgt 4.000, 5.000 oder 6.000 Euro. Seine Höhe ist abhängig von der für das erste Ausbildungsjahr tariflich vereinbarten oder ortsüblichen Ausbildungsvergütung. Für behinderte und schwerbehinderte junge Menschen erhöht sich der Bonus um 30 Prozent. 50 Prozent des Ausbildungsbonus werden nach Ablauf der Probezeit und die restlichen 50 Prozent nach Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung gezahlt.

Wie sollen Mitnahmeeffekte verhindert werden?

Der Ausbildungsbonus setzt die generelle Verantwortung der Wirtschaft für die Ausbildung ihres Fachkräftenachwuchses nicht außer Kraft. Aus diesem Grund ist er befristet. Die Mitnahmeeffekte werden durch eine klar definierte Zielgruppe und durch das Kriterium der Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes vermieden.

Was soll die Berufseinstiegsbegleitung leisten?

Mit Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleitern sollen besonders förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler bereits in den letzten beiden Jahren vor ihrem Schulabschluss und bis in die Ausbildung hinein unterstützt werden. Die Begleiterinnen und Begleiter bieten den Jugendlichen vor allem Unterstützung beim Erreichen eines Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung und der Berufswahl, der Suche nach einem Ausbildungsplatz und der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses. Das Modell wird bundesweit an 1 000 ausgewählten Schulen erprobt und evaluiert. Die Berufseinstiegsbegleitung soll in der Praxis eng mit bereits bestehenden und bewährten ehrenamtlichen Patenschaftsprogrammen verzahnt werden und mit den Arbeitgebern in der Region eng zusammenarbeiten. Der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit legt die Schulen nach Inkrafttreten des Gesetzes fest. Dabei hat die Bundesagentur für Arbeit die Schulträger und die Träger der öffentlichen

Jugendhilfe mit einzubeziehen. Das Modell ist befristet bis Ende 2011.

Wer zahlt den Ausbildungsbonus und die Berufseinstiegsbegleitung?

Die Kosten für den Ausbildungsbonus und die Berufseinstiegsbegleitung werden von der Bundesagentur für Arbeit getragen.

Webseite

MINT

Ziel des Nationalen Paktes ist das Potential von Frauen für naturwissenschaftlich-technische Berufe angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels zu nutzen, im einzelnen:

- ein realistisches Bild der ingenieur- und naturwissenschaftlichen Berufe zu vermitteln und die Chancen für Frauen in diesen Feldern aufzuzeigen,
- junge Frauen für naturwissenschaftlich-technische Studiengänge zu begeistern,
- Hochschulabsolventinnen für Karrieren in technischen Unternehmen und Forschungseinrichtungen zu gewinnen.

Die Zielgruppe sind junge Frauen an den Schnittstellen zwischen Schule und Studium sowie zwischen Hochschule und Beruf.

Zum Erreichen dieser Ziele ist ein breites Bündnis aus Bundesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Verbänden, Gewerkschaften, Hochschulen, Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen, Frauen-Technik-Netzen, Medien und öffentlichen Einrichtungen erforderlich. Expertinnen und Experten der Partner sind in die Planung und Ausgestaltung einbezogen.

Der Pakt soll für die Partner offen gestaltet werden, d.h.

- bestehende Projekte und Initiativen können eingebracht, gebündelt und durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit sichtbar gemacht werden.
- Transfer erfolgreicher Maßnahmen in andere Regionen und Institutionen soll ermöglicht werden.
- Neue Aktivitäten der Partner sollen angestoßen werden. Die geplanten Maßnahmen sollen den jungen Frauen u. a. Entscheidungshilfen für den Studieneinstieg geben, frühzeitige Kontakte mit Vorbildfrauen ermöglichen und mehr Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit für ein technisches Studium bewirken.

Webseite