Nº 04

Berufsbildung aktuell

Infodienst für Berufsbildungsausschüsse bei IHK und HWK www.wap.igmetall.de Oktober 2014

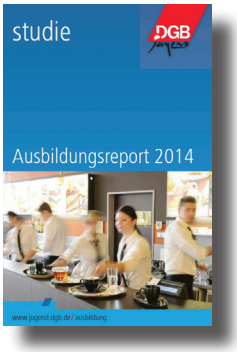
Das Thema: Qualitätssicherung – Was ist gute Ausbildung?
Neun Ideen für mehr Ausbildungsqualität im Betrieb Seite 2

Vor Ort: Ausbildungsakteure verständigen sich was gute Ausbildung ist – BBaktuell im Gespräch mit Hermann Novak Seite 3

Rechtstipp, Linkservice, Termine, Service und die Ecke Seite 4

- news - news - news - news - news - news - news -

Ausbildungsreport 2014: Qualität der Ausbildung sichert Fachkräfte



Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt sind beunruhigend. Gerade einmal zwei Drittel der ausbildungsinteressierten jungen Menschen finden eine Ausbildungsstelle, während die Unternehmen vermehrt über unbesetzte Ausbildungsplätze klagen. Für Letzteres ist oft die mangelnde Ausbildungsreife der Unternehmen das Problem - Verstöße gegen Arbeitsschutzgesetze sind keine Seltenheit. Zu diesen Ergebnissen kommt der neunte Ausbildungsreport der DGB-Jugend. „Besetzungsprobleme gibt es meist in den Berufen, die massive Probleme mit der Ausbildungsqualität haben, wie der Ausbildungsreport klar zeigt. Es ist doch kein Zufall, dass gerade jene Branchen auch über Fachkräftemangel klagen“, erklärte Florian Haggenmiller, DGB-Bundesjugendsekretär.

www.wap.igmetall.de/wap/ausbildungsreport-2014-9462.htm

Gezerre um Mitbestimmungsrechte in der Handwerkskammer Potsdam

Arbeitnehmervertreter in den Berufsbildungsausschüssen (BBA) der Kammern müssen permanent um ihre Mitbestimmungsrechte kämpfen. Das zeigt das Beispiel der Handwerkskammer Potsdam. Diesmal ging es um die Prüfungen im Handwerk. Wie vielerorts üblich und für die Kammern sehr bequem, sollte diese Aufgabe an die Innungen gehen. Eine jahrelang geübte Praxis, auch in Brandenburg. Diesmal war es etwas anders: Für den BBA sollte es nur eine Information geben, eine Entscheidung in der Sache war nicht vorgesehen. Im IG Metall Bildungsportal WAP gibt es dazu ein Interview mit dem Metaller und Vizepräsidenten der Handwerkskammer Potsdam Thomas Erdmann.

www.wap.igmetall.de/gezerre-um-mitbestimmungsrechte-in-der-handwerkskammer-potsdam-9485.htm

Berufliche Aufstiegsfortbildungen stärker nachgefragt

Der Anteil der Erwerbstätigen mit Meister- oder Technikerabschluss steigt. Nach einem Rückgang im letzten Jahrzehnt gibt es nun eine Trendwende. Rund jeder zwölfte westdeutsche erwerbstätige Mann zwischen 15 und 65 Jahren (8,4 Prozent) verfügte 2012 über einen dieser beiden Abschlüsse. Dies zeigen Analysen der letzten sechs Erwerbstätigenbefragungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

www.wap.igmetall.de/wap/bibb-analysen-zeigen-trendwende-9467.htm

„Bildungsrepublik Deutschland“ schläft weiter - Schweiz handelt

Was in Deutschland bisher nicht gelungen ist hat die Schweiz geschafft. Das Schweizer Parlament hat ein Weiterbildungsgesetz (WeBiG) verabschiedet. Es tritt 2015 in Kraft. Bereits seit über zehn Jahren fordern IG Metall, ver.di und GEW auch in Deutschland eine Bundesreglung zur beruflichen Weiterbildung.

www.wap.igmetall.de/wap/schweiz-hat-ihr-erstes-weiterbildungsgesetz-9458.htm

Zwei TOP´s

Vorschläge für die nächste BBA-Sitzung:

1. **DGB-Ausbildungsreport 2014**
2. **Initiative der BA „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ – Arbeitsagentur einladen**
   wap.igmetall.de/wap/bundesagentur-fuer-arbeit-8999.htm

Das Zitat

„Der Mensch hat dreierlei Wege klug zu handeln: durch Nachdenken ist der edelste, durch Nachahmen der einfachste, durch Erfahrung der bitterste.“

Konfuzius, chinesischer Philosoph, 551 v. Chr. bis 479 v. Chr.

„Statt über fehlende Fachkräfte zu klagen und eine längere Lebensarbeitszeit zu fordern, sollten die Arbeitgeber mehr in die Ausbildung investieren “

Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall

Arbeitgeber klagen, sie fänden keine Auszubildenden. Gibt es zu wenig Jugendliche für eine Ausbildung?
Keineswegs, aktuell sind bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) noch 102.427 unversorgte Jugendliche registriert, genauso viel wie zur gleichen Zeit im Vorjahr. Im letzten Jahr haben mehr als 250.000 Jugendliche am Ende keinen Ausbildungsplatz erhalten und sind im Übergangsbereich verblieben. Auch das betriebliche Ausbildungsplatzangebot hat sich gegenüber 2013 nicht wesentlich verbessert.

Was läuft da falsch? Müssen die Jugendlichen flexibler werden?
Das hören wir immer von der Arbeitgeberseite. Sie schieben den Jugendlichen die Schuld zu, sie seien unflexibel und oft auch nicht ausbildungsreif. Diese Schuldzuschreibung hilft weder den Jugendlichen noch den Betrieben. Die Bedingungen müssen so gestaltet werden, dass allen Jugendlichen eine Ausbildung ermöglicht wird. Die Betriebe müssen ihre Ansprüche an die Bewerber überprüfen und auch Jugendliche mit Förderbedarf berücksichtigen. Außerdem müssen Betriebe attraktiver werden für junge Menschen: Dafür müssen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung stimmen.

Arbeitgeber klagen, sie seien mit solchen Jugendlichen überfordert. Bekommen sie Hilfe?
Genau dafür hat sich die Arbeitnehmerbank im Verwaltungsrat der BA eingesetzt und die neue Initiative zur assistierten Ausbildung angeschoben. Jugendliche werden noch vor Beginn und während der gesamten Ausbildungszeit begleitet. Betriebe erhalten bei der Ausbildung benachteiligter Jugendlicher Unterstützung. Das sollten die Arbeitgeber nutzen statt zu jammern.

Das Thema: Qualitätssicherung – Was ist gute Ausbildung?

Seit fast zehn Jahren soll die Qualität in der beruflichen Bildung steigen. Ist das Projekt „Mehr Qualität in der Ausbildung“ gelungen? Dieser Frage sind wir schon in der letzten Ausgabe von BBaktuell nachgegangen. Diesmal steht nicht der Berufsbildungsausschuss als Akteur im Mittelpunkt sondern der Betrieb. Wir stellen vor das „Ganzheitliche Qualitätsmanagementsystem in der lern(er)orientierten Berufsausbildung (Q:LAB)“. Unsere Bewertung: Ein erfolgversprechender Ansatz. Es lohnt sich für die Betriebe und den Berufsbildungsausschuss (BBA) sich damit zu beschäftigen. Konkreter Vorschlag: Der BBA organisiert in der Kammer eine Info-Veranstaltung, Thema: *So funktioniert Qualitätssicherung in der Ausbildung – Wir stellen die Q:LAB-Instrumente vor.*

Für den Präsidenten des Bundesinstituts für Berufsbildung, Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser ist ganz wichtig, dass in den Betrieben über die Ausbildung diskutiert wird. „Wir müssen einfach mehr über die betriebliche Bildung reflektieren und kommunizieren“, fordert er im Gespräch mit BBaktuell Reporter Klaus Heimann. Aber: Wie ist diese Anforderung konkret umzusetzen? Diese Frage stand im Mittelpunkt des Modellversuchs: Ganzheitliches Qualitätsmanagementsystem in der lern(er)orientierten Berufsausbildung (Q:LAB). Die Ergebnisse liegen inzwischen komplett vor und sind für alle Akteure in der betrieblichen Bildung jetzt nutzbar.

Q:LAB will, dass alle Beteiligten - egal ob Azubis, Ausbildungspersonal, Ausbildungsleitung, Personalleitung, Führungskräfte, JAVis und Betriebsräte - über ihre unterschiedlichen Vorstellungen und Ansprüche an die Ausbildung miteinander reden. Sie sollen sich darüber verständigen, „Was ist gute Ausbildung?“. Das ist das Ziel von Diskussion und Reflexion. Im Modellversuch entstanden neun Instrumente, mit denen der notwendige betriebliche Aushandlungsprozess in Gang gesetzt und unterstützt wird.

Internetseite des Modellversuchs:
www.berufsbildung-qualitaet.de/index.php?page=materialien

Modellversuchsreihe zur Qualität

Ampeltafel, Einführungsmappe, Starter-Kit, Laufzettel und noch viel mehr

Wie kann die Qualität der Berufsausbildung in den Betrieben verbessert werden? Welche Konzepte und Instrumente tragen dazu bei? In zehn Modellversuchen im Förderschwerpunkt „Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ galt es Instrumente für die Praxis zu entwickeln und zu erproben. Über eines von ihnen, Q:LAB haben wir hier berichtet. Bei WAP sind jetzt die Instrumente komplett gelistet. Ein Klick genügt und WAP-User können sich intensiv mit den Vorschlägen beschäftigen.

www.wap.igmetall.de/wap/praedikat-empfehlenswer-9056.htm

Neun Ideen für mehr Ausbildungsqualität im Betrieb

Die neun Instrumente sind im BIBB-Modellversuch Q:LAB entstanden und in KMU´s erprobt. Modellversuchsträger war die Grundig Akademie für Wirtschaft und Technik in Nürnberg unter Beteiligung der IG Metall und Hermann Novak vom Projektbüro für innovative Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung in Heidenheim. Alle neun Instrument sind im IG Metall-Bildungsportal WAP ausführlich beschrieben: www.wap.igmetall.de/wap/q-lab-uebersichtsseite-9086.htm

Instrument Nr. 01: Leitbild für ein gemeinsames Ausbildungsqualitätsverständnis, gute Ausbildung und gelingendes Lernen
Mit der Erstellung eines Ausbildungsleitbildes verständigt sich ein Unternehmen intern über das Ziel und den Stellenwert der betrieblichen Aus- und Weiterbildung.

Instrument Nr. 02: Quick-Check zur Ausbildungsrealität
Mit dem Instrument „Quick-Check zur Ausbildungsrealität“ kann in die Ausbildungsqualitätsdiskussion eingestiegen werden. Aus unterschiedlichen Perspektiven wird auf der Basis ausgewählter betrieblicher Ausbildungssituationen auf die Berufsausbildung geschaut.

Instrument Nr. 03: Grundlagen der Ausbildungsplanung und -entwicklung: Zahlen-Daten – Fakten-Prognosen-Trends
Das Instrument stellt ein Grundgerüst zur Entscheidungsfindung für die quantitativ-qualitative Ausbildungsplanung und –steuerung sowie Personalentwicklung und Innovationspolitik.

Instrument Nr. 04: ABS - AusbildungsBewertungsSystem
Auszubildende, die Jugend- und Auszubildendenvertretung und Ausbilderinnen und Ausbilder nehmen die Ausbildungsqualität unter die Lupe. Sie betrachten jeweils unter ihrer Perspektive den aktuell erreichten Stand der betrieblichen Berufsausbildung, machen Handlungsbedarf transparent und arbeiten gemeinsam an der Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität.

Instrument Nr. 05: Szenario und Strategie
Fünf Ziele sind wichtig: Förderung der Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung, vorausschauende Personalentwicklung, strategische Organisations- und Unternehmensentwicklung und Stärkung und Weiterentwicklung der Innovationskraft und Innovationsfähigkeit des Unternehmens und der Beschäftigten.

Die neue Qualitätsplattform von WAP
www.wap.igmetall.de/wap/qualitaet-1325.htm

Instrument Nr. 06: Reflexion der Ausbildungsqualität in betrieblichen Versetzungsstellen
Mit diesem Instrument betrachten Auszubildende die absolvierten Betriebseinsätze und geben auf der Grundlage ihrer Erfahrungen und Einschätzungen Rückmeldung über die Qualität der Ausbildung.

Instrument Nr. 07: Persönliche Reflexion des Lernfortschritts in betrieblichen Versetzungsstellen
Mit der persönlichen Reflexion des Lernfortschritts in betrieblichen Versetzungsstellen erweitern Auszubildende ihre Selbsterfahrung, klären ihre Erwartungen an berufliches Lernen, bilanzieren das erreichte Niveau, erhöhen Kritikfähigkeit und Ich-Stärke und schöpfen daraus auch Gestaltungskraft.

Instrument Nr. 08: Kooperative Fallbearbeitung
Die kooperative Fallbearbeitung ist eine „professionelle Selbstverständigung“, die von einem realen Fall, einer zu klärenden Situation, einem entstandenen Vorkommnis ausgeht. Es ist eine fundierte Hilfe zur Selbsthilfe.

Instrument Nr. 09: Ausbildungsqualitätskonferenz
Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität braucht Regelmäßigkeit, Zeit und Raum. Die Ausbildungsqualitätskonferenz ist der Ort, an dem der erreichte Entwicklungsstand der Ausbildung reflektiert und bilanziert wird.

Vor Ort: Ausbildungsakteure verständigen sich was gute Ausbildung ist – BBaktuell im Gespräch mit Hermann Novak

Um mehr über die Ergebnisse des Modellversuchs Q:LAB zu erfahren war BBaktuell vor Ort bei Hermann Novak, dem Leiter des Projektbüros für innovative Berufsbildung, Personal- und Organisationsentwicklung in Heidenheim. Er war maßgeblich an der Entwicklung und Erprobung der Qualitätsinstrumente beteiligt.

Gibt es Einigkeit unter den betrieblichen Akteuren was unter guter Ausbildung zu verstehen ist?

Nach den vielen Gesprächen mit Modellversuchsbetrieben und den Workshop-Ergebnissen mit Ausbildungsakteuren aus 42 beteiligten Firmen muss man ganz klar sagen: Nein.

Das Verhältnis zum Ausbilder ist doch ganz wichtig?

Für Ausbilderinnen und Ausbilder, aber auch für die Jugendlichen zeigt sich gute Ausbildung im guten persönlichen Verhältnis zwischen Auszubildenden und Ausbildungspersonal. Für das Ausbildungspersonal ist es wichtig, dass Ausbildung einen Schutzraum bietet, um nicht nur fachliche Entwicklungen durch Ausprobieren und Experimentieren von Handlungsalternativen zu ermöglichen, sondern damit auch und vor allen Dingen persönliche Entwicklungen gefördert werden. Sie wollen, wie sie sagen, „den persönlichen Reifeprozess der Azubis begleiten“. Ihnen geht es nicht um das Aufdecken von Defiziten. Ihnen geht es um eine kooperative Rückmeldung, wie der Entwicklungsweg verläuft und was gemeinsam getan werden kann.

Sind gute Noten in der Prüfung nicht der Beleg für gute Ausbildungsqualität?

Es ist zu unterscheiden zwischen „Angeben mit guten Abschlussnoten“ im Zusammenhang mit dem Firmenmarketing, so ein Ausbilder, und dem Stolz der Ausbilderinnen und Ausbilder über gute Noten. Manchmal ist der hervorragende Ausbildungsabschluss die einzige Möglichkeit des Ausbildungspersonals, sich selbst zu motivieren, ihre Leistungen nachzuweisen und der periodisch auftretenden Diskussion über Ausbildungskosten entgegenzutreten.

Gibt es andere Qualitäts-Kriterien?

Für mich würde sich eine hohe Ausbildungsqualität darin zeigen, ob die Ausbildung im Stande ist, Jugendliche mit weniger sehr guten Schulleistungen zur beruflichen Handlungsfähigkeit zu begleiten. Die didaktisch-methodischen Konzepte der Berufsbildung und Berufspädagogik geben seit langem entsprechende Anregungen für die Gestaltung von Lehr-Lernprozessen. Die individuelle Förderung der Jugendlichen ist überfällig.

Warum ist es für das Ausbildungspersonal so schwer, den Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Innovationen im Betrieb zu sehen?

Vielleicht gibt uns der Berufsweg des Ausbildungspersonals einen ersten Hinweis. Die Beschäftigten selbst sind ja nicht unmittelbar einbezogen in die Entstehung von Produkt- und Prozessinnovationen. Ihre Expertise ist meist dann gefragt, wenn etwas nicht funktioniert, etwas nicht hinhaut. Man nennt das Reparaturpartizipation im Gegensatz zur Konzeptpartizipation. Das ist prägend – auch für die Beschäftigten, die im Verlauf ihrer beruflichen Entwicklung Ausbilderinnen und Ausbilder werden. Facharbeiterinnen, Facharbeiter, Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter, die nie einbezogen waren in grundlegende Innovationsaktivitäten, nehmen diese Handlungsmuster mit in die Ausbildung. Sie verbessern halt Lernmaterial und optimieren Lernprojekte. Das war’s dann.

Kann ein Rollenwechsel gelingen?

Mir fällt hierzu ein Modellversuch ein, den ich begleitet habe und wo es optimal lief. Die Ausbildung hatte zunächst ihre Rolle in einem breiten unternehmensinternen Diskussionsprozess geklärt. Mit den Begriffen Ausbildungsleiterinnovations- und Ausbilderkonzeptkompetenz ihre Aufgaben konturiert. Im Kontext neuer Formen der Arbeitsorganisation gelang es, im Übrigen mit Unterstützung eines BIBB-Modellversuchs, Lerninseln in der Produktion als Prototypen und Experimentierfelder neuer Formen des Lernens und Arbeitens zu entwickeln und in der Fabrik umzusetzen.

Eure Erfahrung ist, die Ausbildung ist weitgehend abgekoppelt vom übrigen betrieblichen Geschehen und führe ein Eigenleben mit erstaunlicher Stabilität. Das erstaunt dann doch …

Mir ist schon aufgefallen, dass das Ausbildungspersonal sich vielfach zurückzieht in die Ausbildungswerkstatt und um sich herum einen Wall aufbaut. Jeder von uns hat ja aus eigenem Erleben ein Bild davon, wie die Ausbildung im Betrieb verankert ist und wie das Auftreten von Ausbildung im Betrieb konkret aussieht. Wir meinen, die Ausbildung hat ihr früheres Selbstbewusstsein durch eine weitergehende Fremdbestimmung im Unternehmen verloren.

Das ist alles sehr negativ, wo bleibt das Positive?

Wir brauchen heute in den Firmen eine grundlegende Diskussion darüber, dass Aus- und Weiterbildung mit zu den tragenden Säulen des deutschen Produktionsmodells gehört und dies auch auf Betriebsebene zum Ausdruck kommt. Eine zukunftsorientierte, nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung braucht eine reale Chance in den Betrieben.

Eure Erfahrungen plädieren für die Entwicklung gemeinsamer Bilder.

Ausbildungsqualität darf nicht reduziert werden auf die Beziehung Ausbildungspersonal Auszubildende. Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität ist das Resultat eines kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozesses, aller an der Ausbildung direkt oder indirekt beteiligten betrieblichen Akteure: Auszubildende, Ausbildungspersonal, Ausbildungsleitung, Personalleitung, Führungspersonal aus den verschiedenen betrieblichen Funktionsbereichen wie z.B. Produktion und Verwaltung, Betriebsräte sowie Angehörige von Jugend- und Ausbildungsvertretungen. Das ist für viele ungewöhnlich.

Warum ist Transparenz und Dialog über die betriebliche Berufsausbildung der Einstieg in mehr Qualität?

Kernbestandteil unseres Modellversuchs ist die Transparenz und die Reflexion der Sinn- und Bedeutungszusammenhänge aller betrieblichen Akteure über die Zukunft und die Qualität der Berufsausbildung. Unterschiedliche Vorstellungen und Ansprüche an Ausbildung gilt es zu benennen und in gemeinsam getragene Einschätzungen umzumünzen. Es geht dabei um den Diskurs über Meinungen, Standpunkte, Perspektiven und Perspektivvariationen.

Im Betrieb sind viele an der Ausbildung beteiligt. Sie alle anzusprechen führt doch zum Chaos?

Viele Köche verderben den Brei? Nein: Im Gegenteil! Unserem Ansatz liegt die Überzeugung und Tatsache zu Grunde, dass Sicherung und Entwicklung der Ausbildungsqualität ein sozialer Prozess und kein technischer Messvorgang ist. Wir haben dazu ein Instrument entwickelt, die Ausbildungsqualitätskonferenz als Ort der Reflexion und Herausarbeitung der zu lösenden Problematiken. Das ist auch der Platz und eine hervorragende Möglichkeit, die Ausbildungsqualität auf dem Hintergrund der Ziele der Berufsbildung und moderner Berufliichkeit zu diskutieren.

Das ausführliche Interview bei WAP:
www.wap.igmetall.de

Der Rechtstipp

Die in einem Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsvergütung unterschritt die von der Industrie- und Handelskammer (IHK) empfohlene Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent. Nachdem der Ausbildungsbetrieb nicht mehr termingerecht zahlte, kündigte die Auszubildende nach mehrfacher erfolgloser Zahlungsaufforderung das Ausbildungsverhältnis fristlos. Sie macht noch ausstehende Ausbildungsvergütung sowie Schadensersatzansprüche geltend. Sie meint, der Schadensersatzanspruch beinhalte auch eine Abfindung analog §§ 9, 10 KSchG, da der Beklagte die vorzeitige Beendigung zu vertreten habe. Die Auszubildende konnte ihre Forderungen nur teilweise durchsetzen. Die Richter hielten die vereinbarte Höhe der Ausbildungsvergütung für unangemessen, da sie die von der IHK empfohlene Ausbildungsvergütung um mehr als 20 Prozent unterschritt. Dies bewirkt, dass der Auszubildenden die von der IHK für das jeweilige Ausbildungsjahr empfohlene Ausbildungsvergütung zusteht. Die Vergütungsvereinbarung der Parteien ist gemäß § 25 BBiG nichtig. Somit kann ein Auszubildender von seinem Ausbildungsbetrieb zwar Schadensersatz verlangen, wenn dieser den vorzeitigen Abbruch der Ausbildung durch stockende Zahlungen verursacht hat, der zu ersetzende Schaden umfasst aber keine Abfindung.

BAG vom 16. Juli 2013 - 9 AZR 784/11

Linkservice

www.bibb.de

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat einen neuen Internetauftritt. Moderner, aktueller und noch nutzerfreundlicher werden Daten, Analysen und Informationen aufbereitet und vermittelt. Der Internetauftritt ist für mobile Endgeräte wie Smartphones und Tablets optimiert. Social Media-Funktionen wurden integriert. Die neue Hauptnavigation ermöglicht einen verbesserten Zugriff auf die Themenebene. Zu den Schwerpunkten „Berufe“, „Praxis und Programme“, „Forschung“ und „Berufsbildung international“ werden für die jeweiligen Zielgruppen optimierte Einstiegsportale auf der Startseite angeboten.

Termine

06. - 07.11.2014
DGB-Tag der Berufsbildung 2014, „Gute Ausbildung für alle – Inklusion jetzt – Berufsbildungsausschüsse aktiv“, Fachtagung für Arbeitnehmervertreter/innen in Berufsbildungsausschüssen bei IHK und HwK, Berlin
tanja.ebel@dgb.de

14.11.2014
Tagung – Die betriebliche Praxis der Anerkennung – Erfolge, Hürden und Herausforderungen, Düsseldorf
www.migration-online.de/2014_Tagung_Anerkannt

16.11. – 19.11.2014
Seminar Berufliche und betriebliche Weiterbildung gestalten, Seminarnummer: LH04714; Lohr
www.igmetall.de/bildung

09.12.2014
Bundesweite Fachtagung IG Metall Küste zur Azubiauswahl, Wie finden wir die RICHTIGEN und nicht nur die BESTEN Auszubildenden?, Hamburg
dominique.lembke@igmetall.de

Termin vormerken!
20. – 21. Mai 2015
10. IG Metall Fachtagung für Personal in der beruflichen Bildung, Berlin

Die Ecke ...

Service

Onlinemagazin DENK-doch-MAL mit Schwerpunkt Prüfung

Den Autoren der neuen Ausgabe von DENK-doch-MAL plagen große Zweifel, ob in Deutschland richtig geprüft wird. Dazu ein Beispiel: die Prüfung eines Piloten. Sicherlich ist es kostengünstiger, auf Flugzeug, Prüfer und Fluglehrer zu verzichten und stattdessen einen Aufsatz oder gar einen Multiple-Choice-Test über das Führen eines Flugzeugs schreiben zu lassen. Aber das wäre nicht valide, da sich so nicht herausfinden lässt, ob jemand wirklich ein Flugzeug fliegen kann. Anders ausgedrückt: der Nutzen derartiger Prüfungsformen ist zweifelhaft.

www.denk-doch-mal.de

Fördermöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung

Der finanzielle Aufwand für berufliche Weiterbildung muss nicht alleine bewältigt werden. EU, Bund und Länder unterstützen mit diversen Förderprogrammen.

www.wap.igmetall.de/wap/finanzierung-foerderung-1309.htm

DGB-Anlaufstelle bei Fragen zu Kammerregelungen

Bei der Beurteilung, ob im Berufsbildungsausschuss einer Fortbildungsprüfungsregelung zugestimmt werden kann, gibt es fachkundige Beratung beim DGB-Bundesvorstand:
Mario Patuzzi, 030 - 24060 647,
mario.patuzzi@dgb.de

Impressum
Berufsbildung aktuell
Herausgeber:
Dr. Hans-Jürgen Urban,
IG Metall Vorstand
Briefanschrift:
60519 Frankfurt/Main
Hausanschrift:
Wilhelm-Leuschner-Straße 79,
60329 Frankfurt
Redaktion: Thomas Ressel,
Klaus Heimann
thomas.ressel@igmetall.de
Telefon (0 69) 66 93-28 04
Telefax (0 69) 66 93-80-28 04