

GELINGENSAKTOREN IN DER BERUFSBILDUNG



Strategische Partnerschaften und
Kooperationen



Strategische Partnerschaften und Kooperationen

Hypothesen

Aus dem Buch von Rémy Müller – «Ausbildungsbetriebe und ihre Bedürfnisse in der Berufsbildung». 2014 – basierend auf der Auswertung von wissenschaftlicher Literatur und auf einer Umfrage bei KMU im Kanton Zug.



BUCHBESTELLUNG

r.mueller@gelingensfaktoren-berufsbildung.com

www.gelingensfaktoren-berufsbildung.com

Projektpartner

Kooperation und Fachaustausch mit den Partnerländern Liechtenstein, Italien, Österreich sowie der Schweiz im Fachbereich der dualen Berufsbildung.



LIECHTENSTEIN

Wirtschaftskammer Liechtenstein
100pro! berufsbildung liechtenstein



ÖSTERREICH

Die chance Agentur
gemeinnützige GmbH



SCHWEIZ

BildungsNetz Zug
Die Chance – Stiftung für Berufspraxis in der Ostschweiz



ITALIEN

Ivh – Wirtschaftsverband Handwerk
und Dienstleister, Bozen

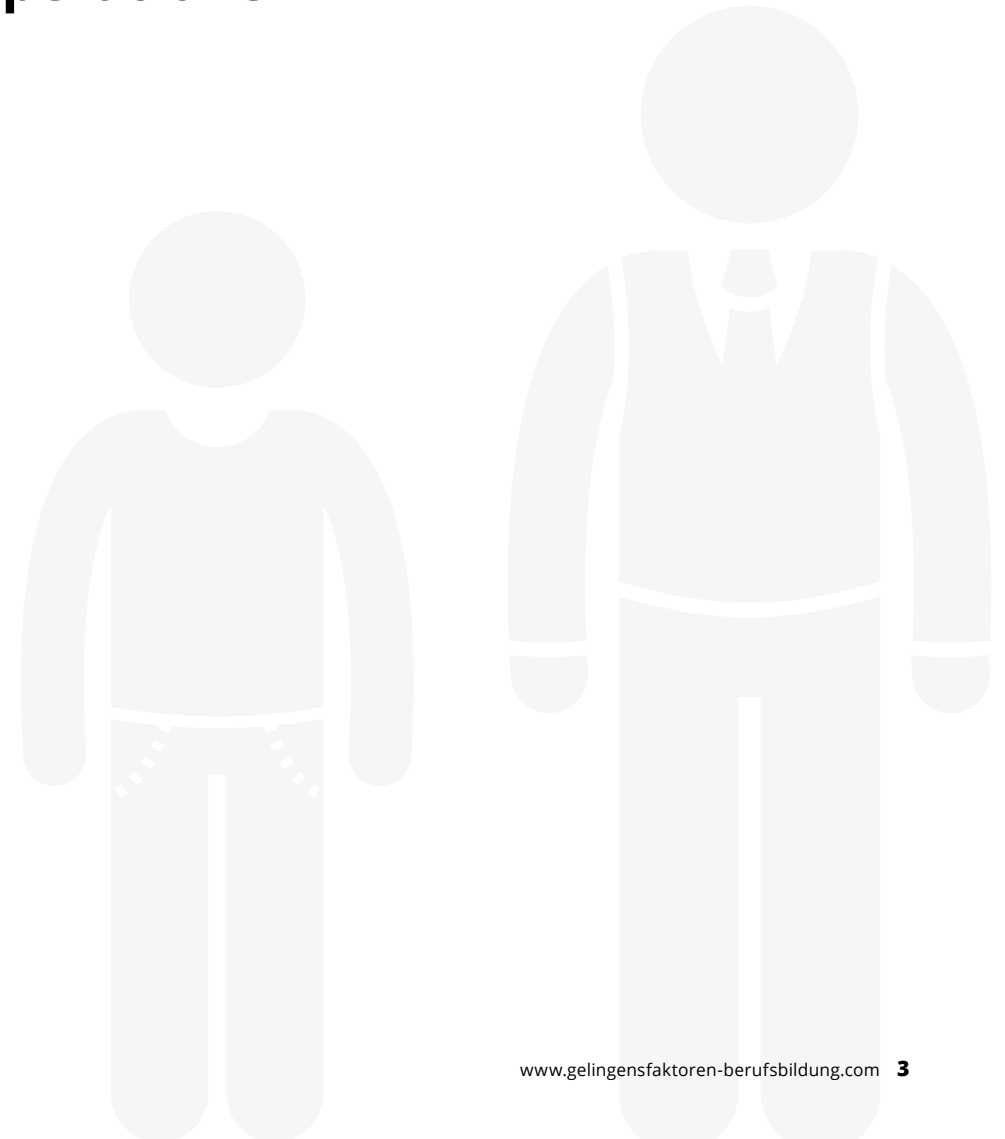
Strategische Partnerschaften und Kooperationen

Oberziele

1. Europäischer Mehrwert durch grenzüberschreitende Zusammenarbeit im Bildungsbereich
2. Förderung der europäischen Schlüsselkompetenzen
3. Stärkung von arbeitsmarktrelevanten Inhalten

Ziele Berufsbildung

1. Kooperation zur Stärkung der dualen Bildung im deutschsprachigen Raum
2. Prävention zur Verminderung von Langzeit-Jugend- arbeitslosigkeit
3. Durch berufliche Ausbildung dem Risiko, Sozialhilfeempfänger/in zu werden, entgegenwirken



GELINGENSAKTOREN FÜR DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Phase der Berufslehre	Hypothese	Handlungsempfehlungen	Beispiel	Resultat in Form von Film, Bild, Flyer
1. HYPOTHESE VOR DER LEHRE	Die Anstellung folgt einem strukturierten Selektions-Prozess des Ausbildungsbetriebs.	VORBEREITUNG SELEKTION		
		1) Kriterien zur Anstellung von Lernenden liegen vor (Auswahl-Instrumentarium)	Prozessbeschreibung Selektion Lernende (Selektionskonzept)	Informationen zum Selektionsverfahren Flussdiagramm Selektionsverfahren
		2) Die Erfahrungen der Lehrperson werden in den Selektionsprozess einbezogen, das Schulzeugnis wird erklärt und ergänzt	Einschätzungen und Empfehlungen der Lehrpersonen als zusätzliche Informationen (Soft Skills, Verhalten etc.)	Einschätzung Lehrperson
		3) Ansprüche der KMU an die/den künftige/n Lernende/n sind vermittelt	Kriterien der Firma, nach denen Neueintretende ausgewählt werden, sind für die Bewerber/innen aufbereitet	Brief an Mitglieder Lehrstelle Radiospot 1 Radiospot 3
		AUSWAHL		
		4) Schnupperlehre ist erfolgt und Fragen zum Beruf sind geklärt	Schnupperlehrbeurteilung für die/den Lehrinteressierte/n und für die/den Ausbildungsverantwortliche/n liegt vor	Auswertung Schnupperlehre für Jugendliche/n und Ausbilder/in
		5) Eltern sind in den Entscheid einbezogen	4) und 5) Beschreibung des Betriebs mit den Anforderungen an die/den künftige/n Lernende/n. Elterngespräch bei Vertragsunterzeichnung (allenfalls mit Sprachübersetzung für Eltern)	Radiospot 2
		6) Der junge Mensch passt ins Team	Teambefragung	
		7) Der/die Neueintretende kennt den Betrieb und macht eine verbindliche Zusage; die Erwartungen bis zum Beginn sind klar	Checkliste, Prüfung und Abgleich der Erwartungen; Unterschrift Ausbildungsvertrag; Plan zur Vorbereitung auf Lehre	
		Gelingensfaktor	Information und Vorbereitung auf die Berufslehre	Dank strukturierter Vorbereitung der Selektion werden die KMU entlastet, da das BNZ eine Vorfilterrolle übernimmt

GELINGENSAKTOREN FÜR DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Phase der Berufslehre	Hypothese	Handlungsempfehlungen	Beispiel	Resultat in Form von Film, Bild, Flyer	
2. HYPOTHESE VOR DER LEHRE	Der Ausbildungsbetrieb trifft bei der Selektion der Lernenden mit externer Unterstützung einen fundierten Entscheid.	EXTERNE UNTERSTÜTZUNG BEI DER AUSWAHL			
		8)	Unterstützung bei der Prüfung der Bewerbungen (Administration, Triage, Erstinterview)	Dienstleistungs-Paket für KMU. Bewerbungsselektion – Auswahl der Lernenden	Bewerbungsselektion
		9)	Beurteilung eines Schnuppereinsatzes	Ableich, Begutachtung durch neutrale Person oder Institution (evtl. Sprachübersetzung für Eltern mit ungenügenden Deutschkenntnissen)	
		10)	Auswahlentscheid liegt beim KMU	Auswahlgespräch findet zwischen KMU und BNZ statt	
		EINFÜHRUNG			
		11)	Der Einstieg in die Lehre ist Basis für eine erfolgreiche Ausbildung	Angebot eines Einführungsseminars von einer Woche für KMU	Einführungsseminar
	Gelingensfaktor	Unterstützung bei der Auswahl von Lernenden	Dank der externen Unterstützung der KMU, durch das BNZ, können die Abklärungen und die Selektion umfangreich und breit abgestützt werden	Video zur Hypothese 2	
3. HYPOTHESE WÄHREND DER LEHRE	Unterstützung in schulischen Belangen und Sicherstellung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs.	SCHULISCHE UNTERSTÜTZUNG			
		12)	Unterstützung bei den Hausaufgaben und Prüfungsvorbereitungen	Angebot: Unterstützung bei schulischen Schwierigkeiten	Externes Studium
		13)	Ergänzender Unterricht oder Hilfe bei Lücken und Schwächen	Einzelmassnahmen in Form von Coaching	Einzelcoaching
		BETRIEBLICHE UNTERSTÜTZUNG			
		14)	Informationen zum Ausbildungsverlauf fließen zwischen den Lernorten und den Eltern	Bildungsbericht und die Schulnoten stehen allen Beteiligten zur Verfügung	
		ABSCHLUSS VORBEREITEN			
		15)	Frühzeitige Einschätzung durch Semesterprüfungen während der Lehrzeit	Einführung von Semesterprüfungen zur Überprüfung des Gelernten 13) und 16) Individuelle Begleitung (IB EFZ)	Semesterprüfung
		16)	Unterstützung von Repetenten mit Blick auf die Wiederholung der Prüfungen	Kleingruppen mit Repetenten	
	Gelingensfaktor	Unterstützung in schulischen Belangen	Dank der Unterstützung durch das BNZ in schulischen Belangen und dank der Sicherstellung eines erfolgreichen Ausbildungsverlaufs können sich die KMU auf die praktische Ausbildung konzentrieren	Video zur Hypothese 3	

GELINGENSAKTOREN FÜR DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Phase der Berufslehre	Hypothese	Handlungsempfehlungen	Beispiel	Resultat in Form von Film, Bild, Flyer	
4. HYPOTHESE WÄHREND DER LEHRE	Bei Schwierigkeiten wird der Ausbildungserfolg durch externe Unterstützung sichergestellt.	EXTERNE UNTERSTÜTZUNG			
		17)	Positiver Ausbildungsverlauf durch Einbezug externer Fachperson	Zusammenarbeit durch Coaching	Einzelcoaching
		HILFSMITTEL ZUR UNTERSTÜTZUNG			
		18)	Einführung von Werkzeugen, Instrumenten zur Erkennung von Schwierigkeiten	Führung eines Coachingbuchs	Coachingbuch
		KOOPERATION BETEILIGTE			
		19)	Schaffung einer neuen Vertrauensbasis durch eine neutrale Drittperson	Anmeldung beim Case Management Berufsbildung	Anmeldung CM BB
		20)	Einbezug der Eltern zur Unterstützung	Eltern unterschreiben Coachingbuch	
		21)	Zusammenarbeit mit der Lehraufsicht	Coach und Lehraufsicht kooperieren	
		22)	Eine Anlaufstelle macht bei den Fragestellungen die Triage und unterstützt bei komplexer Problematik	Einführung einer Zusammenarbeitsform zwischen den verschiedenen Diensten (z. B. Koordination, Case Management)	Trailer CM BB
23)	Coachingsangebot für Ausbildner	Ausbildner können Unterstützung abrufen	Coaching für Ausbildner		
	Gelingensfaktor	Beizug externer Fachpersonen bei Schwierigkeiten	Dank Unterstützung durch das BNZ wird bei Schwierigkeiten der Ausbildungserfolg sichergestellt und die KMU benötigen weniger Zeit, sich mit der komplexen Problematik auseinanderzusetzen	Video zur Hypothese 4	
5. HYPOTHESE NACH DER LEHRE	Durch Schulung der Auftretenskompetenz wird die Fortsetzung der Laufbahn erfolgreicher.	BEFÄHIGUNG DES LERNENDEN			
		24)	Erarbeiten einer Suchstrategie	Hilfestellung bei der Ausarbeitung eines Plans für die Zeit nach dem Qualifikationsverfahren	Anmeldung Netzwerk EBA/EFZ
		25)	Kommunikationsschulung	Kommunikation von Stärken, Umgang mit Schwächen; Kleidung und Sprache	Netzwerk EBA/EFZ (Tagesschau)
		UNTERSTÜTZUNG LEHRBETRIEB			
	26)	Netzwerkpflege	Frühzeitige Aktivierung und Pflege des Kontakt-netzes	Flyer Netzwerk EBA/EFZ	
	Gelingensfaktor	Schulung der Auftretens- und Kommunikationskompetenz	Dank Training der Auftretenskompetenz durch das BNZ ist die Laufbahnfortsetzung erfolgreicher	Video zur Hypothese 5	

GELINGENSAKTOREN FÜR DIE BERUFLICHE GRUNDBILDUNG

Phase der Berufslehre	Hypothese	Handlungsempfehlungen	Beispiel	Resultat in Form von Film, Bild, Flyer	
6. HYPOTHESE NACH DER LEHRE	Eine Stelle und Weiterbildung nach erfolgreicher Ausbildung als Ziel für alle Beteiligten.	ERSTER JOB UND WEITERBILDUNGSPLANUNG			
		27)	Karriereplanung, Weiterbildungsplanung, Strategien für Übergangssituationen	Merkblatt Übertritt in den Arbeitsmarkt; Checkliste	Flyer Netzwerk EBA/EFZ
		JUGENDLICHE/JUNGE ERWACHSENE STÄRKEN			
		28)	Schulung der Fähigkeiten und Umgang mit Schwierigkeiten	Förderung der Kompetenzen und Vermittlung von Fertigkeiten im Umgang mit Defiziten	Flyer Netzwerk EBA/EFZ
		29)	Präventiver Ansatz und Vernetzung von Beratungsstellen	Vermittlungsangebote und Coaching	Beratung, Weiterbildung, Video CYC
Gelingensfaktor	Interesse der Betriebe an einer Weiteranstellung	Dank der Unterstützung durch das BNZ bei der Stellensuche im ersten Arbeitsmarkt werden die Ausbildungsbetriebe entlastet, wenn sie die Absolventin/den Absolventen nicht anstellen können oder wollen	Video zur Hypothese 6		

Schlussfolgerung

Die gestellten Hypothesen sind in der Tendenz positiv beantwortet worden:

Hypothese 1 Information und Vorbereitung auf die Berufslehre	Hypothese bestätigt
Hypothese 2 Unterstützung bei der Auswahl von Lernenden	Hypothese bestätigt
Hypothese 3 Unterstützung in schulischen Belangen	Hypothese bestätigt
Hypothese 4 Beizug externer Fachpersonen bei Schwierigkeiten	Hypothese bestätigt
Hypothese 5 Schulung der Auftrittskompetenz und Kommunikation	Hypothese mehrheitlich bestätigt
Hypothese 6 Interesse der Betriebe an der Weiteranstellung	Hypothese teilweise bestätigt

WIR SIND EIN TEAM VON ENGAGIERTEN FACHLEUTEN, DIE SICH FÜR DIE BERUFSBILDUNG EINSETZEN



Tina Widmann
Die chance Agentur gGmbH Salzburg

Ausbildung
Dr. iur.



Constanze Hellmann
Die chance Agentur gGmbH Salzburg

Ausbildung
Erziehungswissenschaftlerin
Diplomierte Mentaltrainerin



Ivan Schurte
Wirtschaftskammer Liechtenstein
100pro! berufsbildung liechtenstein

Ausbildung
Chemielaborant
Dipl. Ing. Chem. HTL
Betriebs-Ausbilder IAP



Mirko Cutri
Wirtschaftsverband Handwerk und Dienstleister
Bozen

Ausbildung
Dipl. Betriebswirt mit Schwerpunkt IT



Jean-Pierre Dällenbach
DIE CHANCE Stiftung Ostschweiz

Ausbildung
Dipl. Sportlehrer ESSM



Rémy Müller
BildungsNetz Zug

Ausbildung
Executive MBA Entrepreneurship



Remo Kluser
Leiter Berufsausbildung bei der
Hilti Aktiengesellschaft

Ausbildung
Dipl. Ing. FH



BUCHBESTELLUNG: WWW.GELINGENSAKTOREN-BERUFSBILDUNG.COM ➤