

Wird diese Nachricht nicht richtig dargestellt, klicken Sie bitte [hier](#).



KWB-News Aus- und Weiterbildung

02.07.2018

Berufsbildungspolitik

Nationaler Bildungsbericht 2018

Der alle zwei Jahre erscheinende [nationale Bildungsbericht](#) ist zentraler Bestandteil des Bildungsmonitorings in Deutschland. Auftraggeber sind die Kultusministerkonferenz (KMK) und das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Der Bericht nimmt das gesamte Bildungssystem von der Kindertagesstätte über die Schule, die berufliche und hochschulische Ausbildung bis zur Weiterbildung im Erwachsenenalter in den Blick. Im Mittelpunkt des Bildungsberichts stehen statistische Kennziffern, die zu Indikatoren gebündelt werden und zentrale Aspekte des Bildungssystems beleuchten. Somit werden vergleichende Aussagen zum Bildungsstand der Bevölkerung, über Bildungsausgaben, Teilnehmerquoten an Weiterbildungen oder die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in verschiedenen Bildungseinrichtungen möglich. **Der aktuelle Bericht beleuchtet als Schwerpunktkapitel das Thema „Wirkungen und Erträge“.** Außerdem geht eine vertiefende Analyse auf die Situation von Menschen mit Migrationshintergrund im Bildungssystem ein. Die Autoren sind unabhängige Wissenschaftler unter Federführung des [Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung \(DIPF\)](#).

Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Welt“ beschlossen

Der Bundestag hat Ende Juni einstimmig den [gemeinsamen Antrag der Fraktionen von CDU/CSU, SPD, FDP und Die Linke](#) zur Einrichtung einer **Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Welt“** beschlossen. Im Mittelpunkt der Untersuchung steht die Frage, wo und auf welche Weise die berufliche Bildung an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt angepasst werden muss und inwieweit die Stärken des Systems dabei weiter ausgebaut und mögliche Zugangshürden abgebaut werden können. Das aus je 19 Abgeordneten und Sachverständigen bestehende Gremium hat die Aufgabe, eine Strategie für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu formulieren und aufzuzeigen, wie die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in Zeiten des digitalen Wandels von Berufsbildern und Erwerbsbiografien gestärkt werden kann. Die Kommission wird sich unverzüglich konstituieren und ihre Ergebnisse bis zum Ende der Legislaturperiode (2012) vorlegen. Vor allem bei Anhörungen und Fachgesprächen sollen die Mitglieder öffentlich tagen. [Weitere Informationen](#) zur Plenardebatte finden Sie auf der Homepage des Deutschen Bundestages.

"ASCOT+ Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung"

ASCOT+ hat sich das Ziel gesetzt, berufliche und berufsübergreifende Kompetenzen von Auszubildenden IT-gestützt zu messen. Die zukünftig in ASCOT+ geförderten Projekte erproben in drei Berufsfeldern innovative Messverfahren für den Einsatz in Ausbildungssituationen und Prüfungen. Sie greifen dabei die Ergebnisse der Forschungsinitiative ASCOT (2011 bis 2015) auf und wollen die bestehenden Messinstrumente und -verfahren in Ausbildungssituationen oder Prüfungen von drei Berufsfeldern (gewerblich-technische, kaufmännische und Gesundheitsberufe) weiterentwickeln. Die Initiative sieht sich dabei als Vorreiter, kompetenzorientierte IT-gestützte Lern- und Lehrmedien für didaktische Zwecke zu erproben und Lernergebnisse bzw. Kompetenzentwicklungen während der Ausbildungszeit objektiv zu erfassen. Die Initiative will berufliches Lernen unterstützen und das Prüfungswesen weiterentwickeln und so zur Stärkung der beruflichen Ausbildung beitragen. Vorgesehen ist, dass Kooperationspartner aus den jeweiligen Berufsfeldern mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in den Projekten zusammenarbeiten. Die [Richtlinie zur Förderung von Projekten](#) im Rahmen der Forschungs- und

Transferinitiative "**ASCOT+ – Technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung**" wurde im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Neue Handreichung: "Checklisten Schülerbetriebspraktikum"

Schülerbetriebspraktika sind eines der wichtigsten Instrumente der Berufsorientierung. Sie bieten Schülerinnen und Schülern eine gute Möglichkeit, erste Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und ihre beruflichen Vorstellungen zu konkretisieren. Damit ein Praktikum tatsächlich seinen Nutzen entfaltet, haben Bundesagentur für Arbeit und SCHULEWIRTSCHAFT Deutschland gemeinsam die Handreichung "**Checklisten Schülerbetriebspraktikum**" überarbeitet. Die Broschüre bietet praktische Hilfen für Lernende, für Lehrkräfte, für die Betreuer im Betrieb und für Eltern zur Umsetzung von Schülerbetriebspraktika mit Qualität. Die kompakten Checklisten gliedern sich in Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung. Neben den Checklisten für die jeweilige Zielgruppe werden acht Qualitätskriterien zur Umsetzung guter Schülerbetriebspraktika übersichtlich festgehalten.

Berufsausbildung

Ausbildungsmarkt:

Ausbildungssuchende haben bessere Chancen als im Vorjahr

Auf dem aktuellen Ausbildungsmarkt haben junge Menschen derzeit mehr Möglichkeiten, einen Ausbildungsvertrag zu bekommen. Seit Oktober 2017 haben die Unternehmen 512.000 (+18.000(!) gegenüber dem Vorjahr) Ausbildungsstellen angeboten, dem stehen 478.000 gemeldete Bewerber gegenüber, dies sind 11.000 weniger als im Vorjahreszeitraum. Knapp die Hälfte der Ausbildungsstellen (235.000) sind noch unbesetzt, 182.000 Schulabgänger sind noch unversorgt. Somit hat sich das rechnerische „Überangebot“ nochmals auf rund 53.000 Plätze erhöht. Wie in den Vorjahren zeigen sich auch 2017/18 regionale, berufsfachliche und qualifikatorische Disparitäten, die den Ausgleich von Angebot und Nachfrage erheblich erschweren. Am häufigsten wurden Ausbildungsstellen angeboten für angehende Kaufleute im Einzelhandel (32.000), Kaufleute für Büromanagement (22.000) sowie Verkäuferinnen und Verkäufer (21.000). Weitere Informationen und statistische Angaben finden sich im [Monatsbericht Juni](#) der Bundesagentur für Arbeit.

Elf industrielle Metall- und Elektroberufe an digitalen Wandel angepasst

Gemeinsam mit den Sozialpartnern und Sachverständigen aus der betrieblichen Praxis hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag der Bundesregierung die [Ausbildungsordnungen der elf industriellen Metall- und Elektroberufen](#) modernisiert. Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit werden zukünftig feste Bestandteile der Ausbildung. Darüber hinaus wurden vielfältige Zusatzqualifikationen (ZQ) definiert, die den unterschiedlich aufgestellten Betrieben noch mehr Freiraum ermöglichen, gezielt Kompetenzen für den digitalen Wandel aufzubauen. Die Änderungen treten **zum 1. August 2018 in Kraft**. Neu für alle Berufe ist zukünftig die Berufsbildposition „Digitalisierung der Arbeit, Datenschutz und Informationssicherheit“, die integrativ während der gesamten Ausbildungszeit vermittelt wird. In den Berufsbildpositionen „Betriebliche und technische Kommunikation“ und „Geschäftsprozesse und Qualitätssicherungssysteme im Einsatzgebiet“ wurden Aktualisierungen in die Ausbildungsordnungen eingearbeitet. Die nachzuweisenden Qualifikationen werden im Teil 2 der gestreckten Abschlussprüfung berücksichtigt. Die optionalen ZQs werden mit einem empfohlenen zeitlichen Umfang von jeweils acht Wochen vermittelt und in der Abschlussprüfung durch ein fallbezogenes Fachgespräch geprüft. Für die Auszubildenden ist dies eine gute Chance, ihre Qualifikationen um neue, besonders nachgefragte Kompetenzen zu erweitern und sich für zukünftige Arbeitgeber interessant zu machen. Das BIBB arbeitet derzeit an einer Aktualisierung seiner Reihe „Ausbildung Gestalten“, in der die Neuerungen für Ausbildungsverantwortliche dargestellt werden. Eine entsprechende [Handreichung des Deutschen Industrie- und Handelskammertages \(DIHK\)](#) liegt bereits vor.

IT-Berufe:

Erste Änderungen treten 2018 in Kraft

Die vier IT-Berufe, IT-System-Elektroniker/-in, Fachinformatiker/-in, IT-System-Kaufmann/-frau und Informatikkaufmann/-frau, sind in einer ersten Phase in Teilbereichen modernisiert worden.

Die Änderungen betreffen im Wesentlichen notwendige Ergänzungen im Bereich der IT-Sicherheit sowie den sozialen und personalen Kompetenzen. In allen vier Berufen wurde unter anderem im Ausbildungsrahmenplan die gemeinsame Position 5.4 in „IT-Sicherheit, Datenschutz und Urheberrecht“ umbenannt und um entsprechende Inhalte zur IT-Sicherheit ergänzt.

Mit den **Ergebnissen der erste Phase** hat man unter anderem auf Vorgaben aus dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik reagiert.

Der erste Teil der Modernisierung tritt zum 1. August 2018 in Kraft.

In einem zweiten Schritt sollen die Inhalte der Berufe grundlegend überprüft und den industriellen 4.0-Standards angepasst werden.

BIBB-Analyse:

"Gibt es für Betriebe (k)eine Alternative zur eigenen Ausbildung?"

Auch mit Blick auf eine Arbeitswelt der Zukunft sowie unter den derzeit erschwerten Bedingungen am Ausbildungsmarkt bleibt für viele Betriebe die eigene Ausbildung der Königsweg, um ihren Fachkräftebedarf langfristig zu sichern.

Das zeigen Ergebnisse einer **Betriebsbefragung** des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), die aus Anlass der Eröffnung des BIBB-Kongresses "Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen - Innovationen erleben" Anfang Juni in Berlin vorgestellt wurde. An der Befragung beteiligten sich mehr als 2.000 Kleinst-, Klein- und Mittelbetriebe, die im Ausbildungsjahr 2016 ausbildeten. Die Untersuchung wurde exemplarisch für zehn duale Ausbildungsberufe mit unterschiedlichen Ausbildungsmarktlagen durchgeführt.

Für **BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser** verdeutlichen die Ergebnisse der Studie, dass die duale Berufsausbildung auch künftig einen wichtigen Grundpfeiler und Standortfaktor der deutschen Wirtschaft darstellt. "Wir müssen deshalb alles daransetzen, die berufliche Aus- und Weiterbildung in einer Arbeitswelt der Zukunft zu stärken, um den bewährten Weg der Fachkräftesicherung weiter zu gewährleisten. Dazu gehören moderne und attraktive Aus- und Fortbildungsberufe, die Unterstützung der Betriebe zur Erhöhung ihrer Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit sowie die Weiterqualifizierung des Ausbildungspersonals an allen Lernorten, um auch die Chancen der Digitalisierung im Allgemeinen sowie die von digitalen Lehr- und Lernmedien im Besonderen zu nutzen." Befragt nach möglichen Alternativen zur eigenen Ausbildung, gaben die Betriebe in der BIBB-Erhebung an, am ehesten die Einstellung von Berufsanfängern und -anfängerinnen in Betracht zu ziehen, die den Beruf in einem anderen Betrieb gelernt haben. Andere im Rahmen der Befragung zur Diskussion gestellte Alternativen - die Einstellung externer erfahrener Fachkräfte, die Beschäftigung älterer Fachkräfte über das Renteneintrittsalter hinaus, die Einstellung von Bachelor-Absolventen und -absolventinnen sowie die Einstellung ungelerner Arbeitskräfte - kamen hingegen deutlich seltener in Betracht.

VerA verhindert Ausbildungsabbrüche

Seit die **Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen** Ende 2008 an den Start ging, haben mehr als 10.000 junge Menschen von dem Mentorenprogramm profitiert.

Der **Senior Experten Service (SES)** hat diesen Erfolg seiner bundesweiten Initiative mit einem Festakt in der Deutschen Parlamentarischen Gesellschaft in Berlin gefeiert. Kern des Programms ist die Idee eines Tandems aus einem erfahrenen ehrenamtlich tätigen Ausbildungsbegleiter und einem Auszubildenden, der mit dem Gedanken spielt, seine Ausbildung abzubrechen. In ihrem Grußwort betonte Elke Büdenbender den Vorbildcharakter der Initiative und die Bedeutung des Ehrenamtes. Der Senior Experten Service ist die größte deutsche Ehrenamtsorganisation der Deutschen Wirtschaft für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand oder in einer beruflichen Auszeit. In Deutschland unterstützt der SES insbesondere junge Menschen in Schule und Ausbildung. Partner des SES bei VerA sind der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert VerA im Rahmen der Initiative Bildungsketten.

Weiterbildung

BIBB Report 2/2018

Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen

Der **aktuelle BIBB-Report** stellt zentrale Befunde einer BIBB-Erhebung zu Aufwand und Nutzen der Individuen in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung vor. Obwohl die überwiegende Zahl der Weiterbildungen durch die Arbeitgeber gefördert wird, tragen die Individuen einen beträchtlichen Teil zur Finanzierung beruflicher Weiterbildung bei. Bei den individuell getragenen Mitteln entfällt ein Großteil auf formale Bildungsgänge und Aufstiegsfortbildungen. In Aufstiegsfortbildungen und formalen Bildungsgängen erkennen die Teilnehmenden eine erhebliche Unterstützung, ihre persönlichen Ziele zu erreichen. Weniger umfangreiche nicht formalisierte Lernaktivitäten dienen eher einem Selbstzweck (Freude am Lernen), wirken aber auch sinnstiftend und fördern die Arbeitszufriedenheit. Herausforderungen und persönliche Belastungen sehen die Teilnehmenden eher durch die zeitliche als durch finanzielle Aufwendungen. Auch psychische Belastungen („Prüfungsstress“) sind nicht selten und können Weiterbildungsbeteiligung und Auswahl der Angebote beeinflussen.

Inklusion

Inclutrain-Projekt entwickelt unter Beteiligung anthroposophischer Einrichtungen neues Berufsbildungskonzept für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf

Die berufliche Bildung und Teilhabe am Arbeitsleben für Auszubildende mit behinderungsbedingten Einschränkungen ist seit Jahren europaweit ein bildungspolitisches Thema. Viele berufliche Ausbildungsanforderungen überfordern bisher diesen Personenkreis, da diese ursprünglich nicht auf ihre Lernbedürfnisse hin entwickelt wurden.

Ein Konsortium aus 6 Projektpartnern hat sich dieser Aufgabe angenommen und entwickelt ein modellhaftes berufliches **Rahmenkonzept**, welches Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf ihren Fähigkeiten entsprechende berufliche Ausbildungsmöglichkeiten bieten wird. Der innovative Ausbildungsansatz stellt keine fertigen Berufsbilder an den Beginn der Ausbildung, sondern demonstriert, wie diese individuell mit den Auszubildenden erarbeitet werden können. Innerhalb von 30 Monaten wird ein fachübergreifendes berufliches Ausbildungsrahmenkonzept für Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf und Geringqualifizierte entwickelt. Das Modellkonzept wird im landwirtschaftlichen Kontext praktisch erprobt. Im Laufe des Projekts werden Lern- und Lehrmittel, Lehrmethoden, Lernräume und ein Ausbildungsprogramm für Ausbilder/innen entwickelt. Für dieses Projektvorhaben wurden Fördermittel aus dem EU-Programm Erasmus+ bewilligt. Das Projekt hat mit Jahresbeginn 2018 begonnen. Projektträger ist die merckens development support gmbh. Weitere Projektpartner aus Deutschland umfassen die Hofgemeinschaft Weide-Hardebek und den Bundesverband Deutscher Berufsausbilder. Die Integrative Hofgemeinschaft Loidholdhof aus Österreich sowie die therapeutische Lebens- und Arbeitsgemeinschaft Urtica de Vijfsprong arbeiten mit Albert de Vries aus Holland zusammen und runden so das Projektkonsortium ab.

Ausschreibungen

Heribert-Späth-Preis für besondere Ausbildungsleistungen im Handwerk

Seit über 20 Jahren zeichnet die Stiftung für Begabtenförderung im Handwerk e. V. Inhaberinnen oder Inhaber eines Handwerksbetriebes, die sich im besonderen Maße für die Aus- und Weiterbildung ihrer Auszubildenden einsetzen und noch aktiv im Berufsleben stehen, mit dem „**Heribert-Späth-Preis**“ aus. Vorschlagsberechtigt für den mit € 3.000 dotierten Preis sind Handwerkskammern, regionale Handwerkskammertage, Zentralfachverbände, Landeshandwerksvertretungen, Kreishandwerkerschaften und Innungen. Eigenbewerbungen von Betrieben sind nicht vorgesehen. Die **Einsendefrist endet am 14. September 2018**. Der Preis wird am Samstag, 1. Dezember 2018, während der Schlussfeier des Leistungswettbewerbs des Deutschen Handwerks (PLW) in Berlin verliehen.

Auszeichnungen

„Nachwuchssicherung und Karriereförderung durch berufliche Bildung“ Hermann-Schmidt-Preis 2018 zeichnet vier Projekte aus

Der Verein „Innovative Berufsbildung“ identifizierte und prämierte in diesem Jahr gezielt vier Projekte aus Melle, Dortmund, Jena und Cloppenburg, die beispielhafte Modelle entwickelt und umgesetzt haben. Die Wahl des Wettbewerbsthemas erfolgte vor dem Hintergrund, dass die Zahl der pro Jahr neu abgeschlossenen dualen Ausbildungsverträge in den vergangenen zehn Jahren deutlich zurückgegangen ist. Dies geht in erheblichem Maß auf den Rückgang der Zahl von Schulabgängerinnen und -abgängern zurück, doch entscheiden sich auch mehr junge Menschen heutzutage für ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule. Ziel des Vereins – der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn sowie von wbv Media in Bielefeld getragen wird – ist es, mit dem jährlich verliehenen Preis auf innovative Ansätze in der Berufsbildungspraxis aufmerksam zu machen, diese zu fördern und als gute Beispiele zur Nachahmung zu empfehlen. Namensgeber ist der frühere Präsident des BIBB, Prof. Dr. Hermann Schmidt, der das Institut von 1977 bis 1997 leitete. Die Preisverleihung fand am 6. Juni 2018 im Rahmen des BIBB-Kongresses „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ in Berlin statt. Aus den zum Wettbewerb eingereichten Initiativen gingen als Sieger hervor:

Hermann-Schmidt-Preisträger 2018:

„Nachhaltige Auszubildendengewinnung und -bindung zur Begegnung des Fachkräftemangels und des demografischen Wandels“ – **ASSMANN Büromöbel GmbH & Co. KG, Melle**
 Beim prämierten Projekt handelt es sich um die innovative Entwicklung und strategische Bündelung einer Vielzahl aufeinander abgestimmter Einzelmaßnahmen, mit denen ASSMANN Büromöbel seit 2013 das Ziel verfolgt, die Qualität der Bewerbungen zu heben und langfristig den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Zu den Einzelmaßnahmen zählen unter anderem eine Stellenbörse im Internet (www.deine-zukunft-melle.de), Betriebsbesuche für Schülerinnen und Schüler ab der 9. Klasse („Blick hinter die Kulissen“), Ausbildungspatenschaften, das Projekt „Energie Scouts“ sowie die Vernetzung mit anderen Unternehmen. Die Jury würdigt neben dieser Vielzahl von Einzelprojekten insbesondere die Tatsache, dass diese Aktivitäten sowohl innerbetriebliche als auch betriebsübergreifende regionale Elemente beinhalten, die gut auf andere Unternehmen und Regionen übertragbar sind. Kontakt: info@assmann.de

Sonderpreis: „Der Geförderte Neueinstieg“ – REWE Dortmund SE & Co. KG

Mit dem prämierten Projekt will REWE Dortmund langzeitarbeitslose Menschen wieder für den beruflichen Alltag im Einzelhandel fit machen und fachlich gut geschulte und motivierte Servicekräfte für die Bedienungstheken gewinnen. Die sechsmonatige Weiterbildungsmaßnahme, die REWE Dortmund seit 2016 einmal im Jahr in Zusammenarbeit mit den örtlichen Jobcentern anbietet, gliedert sich in eine zweimonatige Vorbereitungsphase, eine dreimonatige Qualifizierungsphase im Betrieb sowie ein einmonatiges soziales Einzelcoaching. Rund zwei Drittel der Beteiligten wurden anschließend von REWE Dortmund übernommen. Die Jury würdigt insbesondere die beachtliche Erfolgsquote des Projekts, das ein gutes Modell zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen und Seiteneinsteigern in den Arbeitsmarkt darstellt. Kontakt: helmut.guettmann@rewe-dortmund.de

Sonderpreis : „JenaJobBlog“ – Karl-Volkmar-Stoy-Schule Jena

Der von den Schülerinnen und Schülern der Fachrichtung Betriebswirtschaft der Karl-Volkmar-Stoy-Schule, einem Berufsschulzentrum für Wirtschaft und Verwaltung in Jena, konzipierte und redaktionell verantwortete „JenaJobBlog“ dient seit Oktober 2015 als internetbasierte Stellenbörse. Der „JenaJobBlog“ bietet künftigen Auszubildenden Orientierungshilfe bei der Berufswahl und vermittelt Praktika, freie Ausbildungsstellen und Festanstellungen. Der Blog verzeichnete bislang rund 1,5 Millionen Aufrufe. Die Jury würdigt das Projekt, weil es einen modernen und innovativen Weg der Jobvermittlung („E-Recruiting“) darstellt und stabile Netzwerke zur Karriereförderung mit dualer Ausbildung schafft. Kontakt: mail@stoyschule.de

Sonderpreis: „Zukunftsmodell ‚Ausbildung.Plus‘“ – Berufsbildende Schulen am Museumsdorf Cloppenburg

Das prämierte Projekt „Ausbildung.Plus“ verknüpft eine auf zwei Jahre verkürzte kaufmännische Ausbildung mit einer sich daran direkt anschließenden anderthalbjährigen qualifizierten beruflichen Weiterbildung zum Wirtschaftsfachwirt. Die Teilnehmenden erwerben somit einen Ausbildungs- und einen attraktiven Fortbildungsabschluss. Ziel ist es, leistungsstarken und -willigen Jugendlichen über eine duale Berufsausbildung Karrieremöglichkeiten aufzuzeigen und sie frühzeitig an die Unternehmen der Region zu binden. Die Jury würdigt das Projekt als attraktive Alternative zu einem betriebswirtschaftlichen Bachelor-Studium und betont neben der vorbildlichen Kooperation von Schule und regionaler Wirtschaft insbesondere den innovativen Charakter der durchgängigen Verknüpfung zwischen betrieblicher Praxis und schulischem Lernen. Kontakt: luebke@bbsam.de

Eine [Online-Broschüre](#) stellt die prämierten und von weiteren zum Wettbewerb eingereichten Projekten vor.

Veranstaltungen

Gewerblich-technische KWB-Ausbildungsleitertagung 2018

Die diesjährige gewerblich-technische KWB-Ausbildungsleitertagung wird am **14./15. November in Köln** stattfinden. Gastgebendes Unternehmen sind die Kölner Verkehrs-Betriebe AG, die in das Straßenbahnmuseum in Köln-Thielenbruch einladen. Unter dem Arbeitstitel "Die Berufsausbildung auf der Schiene zwischen Tradition und Moderne" erwartet die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein vielfältiges und kurzweiliges Programm im besonderen Ambiente. Eine Vormerkung zur Einladung ist bereits jetzt auf der [KWB-Homepage](#) möglich.

Tagungsrückblick

BIBB-Kongress 2018

„Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“

„Die berufliche Bildung muss zum Taktgeber für die Arbeitswelt der Zukunft werden! Denn kein Bildungs- und Qualifizierungsweg ist so gut geeignet, um die Menschen auf die betrieblichen Anforderungen von morgen vorzubereiten. Dafür müssen jedoch vor allem die Potenziale besser genutzt werden, die mit der Digitalisierung gerade für die berufliche Aus- und Weiterbildung verbunden sind. Dann erhält die berufliche Bildung auch wieder die Wertschätzung, die sie verdient.“ Das erklärte der Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), Friedrich Hubert Esser, zum Abschluss des BIBB-Kongresses 2018 in Berlin. Zwei Tage lang hatten rund 900 Berufsbildungsexpertinnen und -experten aus 25 Ländern unter dem Motto „Für die Zukunft lernen: Berufsbildung von morgen – Innovationen erleben“ über die aktuellen Herausforderungen und Perspektiven der beruflichen Bildung intensiv diskutiert. Eine [Tagungsdokumentation](#) steht online zur Verfügung.

Kaufmännische KWB-Ausbildungsleitertagung 2018

Die diesjährige kaufmännische Ausbildungsleitertagung des KWB fand Mitte Juni in Kooperation mit dem norddeutschen [Unternehmensverband für Handel und Dienstleistung AGA](#) in der [Kühne Logistics University](#) in der Hamburger Hafencity statt. Präsentationen und Materialien der Veranstaltung werden zeitnah auf der [KWB-Homepage](#) zur Verfügung gestellt.

Wenn Sie diese E-Mail (an: d.schwenzer@albbw.de) nicht mehr empfangen möchten, können Sie diese [hier](#) abbestellen.

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung e.V.
Simrockstraße 13
53113 Bonn
Deutschland

www.kwb-berufsbildung.de
kwb@kwb-berufsbildung.de
Fon: +49 (0)228 / 91523-0

Vertretungsberechtigte:

Dr. Volker Born (ZDH), Vorsitzender des KWB
Dr. Barbara Dorn (BDA), stellvertretende Vorsitzende des KWB
Christina Mersch (DIHK), stellvertretende Vorsitzende des KWB
Jürgen Hollstein (Geschäftsführer)

Eintrag im Vereinsregister:
Registernummer 9503
Amtsgericht Bonn

Redaktion:
Jürgen Hollstein