

Maßnahmekonzept zur Berufsorientierung



im gewerblich-technischen Berufsbereich mit Fokus auf Digitalisierung in der Arbeits-/Berufswelt (Heike Arold, Lars Windelband)

Entwickelt vom deutschen Partner

“Pädagogische Hochschule Schwäbisch Gmünd”

Kontaktdaten

Heike Arold

Tel.: ++49 (0) 174 190 7269

arold@inba-sh.de, heike.arold@ph-gmuend.de

Prof. Dr. Lars Windelband

Tel.: ++49 (0)7171 - 983277

lars.windelband@ph-gmuend.de

Inhalt

Einleitung.....	3
1. Ausgangslage und Hintergrund der Maßnahme	4
2. Ziel des Maßnahmekonzeptes	5
3. Zielgruppe	6
4. Maßnahmeträger und Zuständigkeit	6
5. Umsetzung des Maßnahmekonzeptes.....	7
5.1 Allgemeine Grundsätze der Maßnahmedurchführung	7
5.2 Handlungsfeld.....	9
5.3 Reichweite der Maßnahme.....	10
5.4 Beteiligte Akteure – intern und extern.....	10
5.5 Temporale Einordnung und Zeitrahmen der Maßnahme.....	12
6. Maßnahmestruktur und -aufbau	13
6.1 Information Fishing	13
6.2 Speed Dating	15
6.3 Betriebsbesuche und Arbeitsproben.....	17
6.4 Post Processing	19
7. Ressourcen und Finanzierung	21
7.1 Personalbedarf und deren Einsatz.....	21
7.2 Räumliche und technische Ausstattung	23
7.3 Kosten und mögliche Finanzierung der Maßnahme	23
7.4 Erforderliche Kontakte und Kontaktaufbau	24
8. Evaluierung der Maßnahme.....	24
Freie Lizenz	24

Einleitung

Wie das Ergebnis einer umfangreichen Untersuchung in dem Vorgängerprojekt „BOQua“ gezeigt hat, gibt es in den fünf beteiligten Partnerländern des Projektes „BOQua digital“ (Deutschland, Großbritannien, Österreich, Slowenien und Spanien) neben den klassischen Berufsorientierungsmaßnahmen wie Ausbildungsmessen, Berufspraktika, Betriebsbesichtigungen, Besuch von Berufsinformationszentren, Ausbildungsparcours, Gespräche mit Ausbildern bzw. Auszubildenden, Berufsinformationsportale im Internet (wie in Deutschland www.brufenet.de, www.planet-berufe.de usw.) aber auch länderspezifische Aktivitäten mittels derer Jugendliche Ausbildungsberufe kennenlernen und sich beruflich orientieren können.

Gespräche mit Berufsorientierungsexperten im Rahmen des Projektes „BOQua digital“ haben deutlich gemacht, dass die in den Maßnahmen vermittelten Informationen oftmals nicht dem neusten Status Quo der Berufe entsprechen. Oftmals fokussieren die bestehenden Maßnahmen Ausbildungsberufe allgemein und nehmen keine berufsfeldspezifische Differenzierung vor oder berücksichtigen die aktuellen Veränderungen von Berufsprofilen aufgrund der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeitswelt. Ebenso verhält es sich mit den damit einhergehenden veränderten Anforderungen an die Auszubildenden und den betrieblichen Herausforderungen. Somit entsteht für Jugendliche im Berufswahlprozess hinsichtlich unterschiedlicher Berufe ein falscher Eindruck, was zur Folge hat, dass manche Ausbildungsberufe erst gar nicht in Betracht gezogen werden oder diese unattraktiv erscheinen. Des Weiteren werden begonnene Ausbildungen aufgrund falscher Vorstellungen frühzeitig beendet.

Das neu entwickelte Maßnahmenkonzept nimmt die beschriebenen neuen und veränderten Anforderungen auf und konzentriert sich ausschließlich auf gewerblich-technische Berufe. Inhaltlich werden nicht nur veränderte Berufsprofile in den Mittelpunkt gestellt, sondern auch die aus der zunehmenden Digitalisierung resultierenden neuen Herausforderungen und Anforderungen sowie Aspekte zum Datenschutz/-sicherheit, Cloud-Computing und digitalen Lernen. Um den Jugendlichen den bestmöglichen Zugang zu unterschiedlichen Ausbildungsberufen zu ermöglichen, umfasst das Konzept nicht nur einen theoretischen Teil, sondern insbesondere einen Mix aus unterschiedlichen praktischen Aktivitäten wie der Austausch mit Ausbildern/Auszubildenden, Betriebsbesuchen und Arbeitsproben für die Jugendlichen bis hin zum beruflichen Selbstausprobieren. Ziel ist es, die einzelnen Aktionen aufeinander aufzubauen und somit im Lauf der Maßnahme die gewonnenen Informationen und Kenntnisse zu vertiefen bzw. zu konkretisieren.

Das Maßnahmenkonzept ist so strukturiert, dass es einerseits für Anwender leicht verständlich und nachvollziehbar und andererseits aufgrund seiner nachvollziehbaren Struktur in andere Länder transferierbar ist. Es ermöglicht Inhalte anzupassen und zu ergänzen sowie länderspezifischen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen.

Die Beschreibung der erforderlichen Ressourcen ermöglicht den umsetzenden Institutionen im Vorfeld zu entscheiden, ob sie in der Lage sind die Maßnahme entsprechend erfolgreich umzusetzen. Des Weiteren wurde eine Struktur gewählt, die im Kern jederzeit auch auf andere Berufsfelder anwendbar ist. Der innovative Charakter des Maßnahmenkonzeptes besteht aus der Kombination existierender Einzelaktionen, die aufeinander aufbauen und die durch neue Handlungselemente ergänzt werden und ausschließlich gewerblich-technische Berufe fokussieren.

1. Ausgangslage und Hintergrund der Maßnahme

An der Schnittstelle zum Berufsleben, wenn Jugendliche eine Berufswahl treffen sollen, ist es von großer Bedeutung, dass sie professionell über die Berufsprofile, die Anforderungen an sie und die betrieblichen Herausforderungen aufgeklärt werden. Und da der Berufswahlprozess und die schlussendliche Entscheidung für einen bestimmten Ausbildungsberuf einen längeren Zeitraum einnehmen, können und sollten unterschiedliche Aktivitäten der Berufsorientierung genutzt werden, um eine sichere abschließende Berufsentscheidung zu treffen. Neben informativen und beratenden Maßnahmen und Aktivitäten wie Berufsberatungen, Besuch von Berufsmessen und –informationsportalen sowie Austausch mit Ausbildern und Auszubildenden, kommen in den Ländern der EU außerdem praxisbezogene Maßnahmen zum Tragen wie Berufspraktika und Ausbildungsparcours. Die Untersuchung im Rahmen des Erasmus+-Projektes „BOQua digital“ hat gezeigt, dass all diese Maßnahmen digitale Aspekte in gewerblich-technischen Berufen nicht oder nur kaum berücksichtigen. Um diesem Missstand entgegen zu wirken wurde die nachfolgend beschriebene Maßnahme entwickelt, die einerseits auf gewerblich-technische Berufe abzielt und andererseits die Veränderungen durch Digitalisierung (neue Technologien) in den Vordergrund rückt.

Sowohl die zunehmende Digitalisierung, als auch neue Technologien haben und werden auch zukünftig zu veränderten Arbeitsprozessen und somit auch zu veränderten Anforderungen an die Facharbeiter/-innen bzw. die Auszubildenden führen. Das wiederum erfordert neue Kompetenzprofile bei potentiellen Auszubildenden. Reichten vor der Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien Grundlagenkenntnisse in Mathematik, Physik und Technik sowie ein technisches Verständnis und Interesse aus, um eine Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich erfolgreich zu absolvieren, sind heute zusätzliche Kompetenzen gefragt. Hier sind u.a. zu nennen: Medienkompetenzen, digitale Kompetenzen, Prozess- und Systemverständnis, geistige Flexibilität, Spontanität, Lernkompetenz, Fremdsprachenkenntnisse, Problemlösungskompetenz, Belastbarkeit. Um Jugendlichen im Berufswahlprozess diese Anforderungen näher zu bringen und sie auf das vorzubereiten, was sie später in einem gewerblich-technischen Ausbildungsberuf insbesondere im Produktionsbereich erwartet und welchen betrieblichen Herausforderungen sie sich stellen müssen, bieten sich kombinierte Berufsorientierungsmaßnahme aus informativen und praktischen Elementen an.

Die Jugendlichen sollen somit einen ganzheitlichen Einblick in die für sie infrage kommenden gewerblich-technischen Ausbildungsberufe erhalten. Dies erfolgt

1. durch das Identifizieren berufsbezogener Informationen und eine erste Sondierung infrage kommender Ausbildungsberufe,
2. durch weitere Informationen aus Gesprächen mit Ausbildenden und Auszubildenden und eine Festigung des Wissensstandes und
3. nach der Festlegung auf ein oder zwei mögliche Ausbildungsberufe soll der Berufsalltag dieser Berufe erkundet werden.
4. Ergänzend sollen sich die Jugendlichen an berufsspezifischen Aufgaben ausprobieren.

Dabei sollen ihnen insbesondere die Veränderungen in den digitalen Arbeitsprozessen näher gebracht und vermittelt werden damit sie entscheiden können, ob sie später im Berufsleben den neuen Anforderungen durch die Digitalisierung gewachsen sind.

Außerdem soll die neu entwickelte berufsfeldspezifische BO-Maßnahme Fachkräfte, die in der Berufsorientierung tätig sind wie Lehrkräfte, Sozial-/ Berufspädagogen/innen und Berufsberater/innen und die Institutionen, für die sie tätig sind, bei ihrer begleitenden

Tätigkeit im Berufswahlprozess unterstützen. Ihnen soll ein neues Instrument an die Hand gegeben werden, dass sie zur Vertiefung der Berufswahl Jugendlicher nutzen können und mittels dessen reale Arbeitsprozesse und die damit verbundenen Anforderungen aufgezeigt werden können. Die Maßnahme zielt dabei auf Jugendliche ab, die sich bereits für ein gewerblich-technisches Berufsfeld generell entschieden haben, aber noch nicht konkret für einen bestimmten Beruf. Den Fachkräften soll somit ein berufsfeldspezifischer Handlungsansatz in der Berufsorientierung eröffnet werden, der dazu beiträgt die Berufswahl weiter zu konkretisieren.

2. Ziel des Maßnahmekonzeptes

Das nachfolgende Maßnahmekonzept zur Berufsorientierung im "gewerblich-technischen Bereich mit Fokus auf Digitalisierung in der Arbeits-/Berufswelt" hat im Hinblick auf die umsetzenden Fachkräfte der Berufsorientierung zum Ziel, diesen ein neu entwickeltes Handlungskonzept zur Berufsorientierung an die Hand zu geben. Das heißt, Jugendlichen mit einem Ausbildungsinteresse im gewerblich-technischen Bereich durch eine berufsfeldspezifische Maßnahme in ihrem Berufswahlprozess zu unterstützen. Wobei der Fokus darauf liegt, den Jugendliche näher zu bringen, inwieweit sich Berufsprofile aufgrund der Digitalisierung in der Arbeits-/Berufswelt verändert haben, welche Anforderungen an potentielle Auszubildende aufgrund dessen gestellt werden und welche betrieblichen Herausforderungen zu meistern sind.

Der Zielgruppe selbst (Jugendliche im Berufswahlprozess bzw. auch junge Menschen, die sich beruflich neu orientieren wollen) soll ein neues Konzept zur beruflichen Orientierung in einem bestimmten Berufsfeld geboten werden, das ihnen sowohl auf theoretischer, als auch auf praktischer Ebene einen Zugang zu ausgewählten gewerblich-technischen Ausbildungsberufen eröffnet. Ziel ist es, das ganzheitliche Erfassen ausgewählter und möglicher Ausbildungsberufe und hier insbesondere mit Blick auf Neuerungen durch digitale Arbeitsprozesse. Diesbezüglich sollen die theoretisch erworbene Kenntnisse und gesammelte Informationen zu unterschiedlichen Berufen durch einen praktischen Teil vertieft werden. Das erfolgt, indem die Jugendlichen den ausgewählten bzw. für sie möglicherweise infrage kommenden Beruf unmittelbar im Arbeitsalltag erfahren.

Gesammelte Informationen und theoretische Kenntnisse sollen sowohl mittels eines Austausches mit Auszubildenden und Auszubildenden und im Rahmen betrieblicher Erkundungen vertieft werden und zu einer eingegrenzten Berufsauswahl führen. Diese soll dann durch Betriebsbesuche mit anschließendem sich Ausprobieren und Arbeitsaufgaben aus dem Berufsalltag untermauert werden. Somit soll das langfristige Ziel erreicht werden, dass später eine Ausbildung aufgrund falscher Vorstellungen und Unkenntnis zu den beruflichen Veränderungen und Ansprüchen an die Fachkräfte, die sich aus der zunehmenden Digitalisierung bzw. aus neuen Technologien ergeben, vorzeitig beendet wird.

Darüber hinaus wird das Ziel angestrebt, dass den Jugendlichen digitale Wege zum Informations- und Kenntniserwerb eröffnet werden über

- Videosequenzen,
- E-Learning,
- digitale Berufsdatenbanken unterschiedlicher Institutionen oder
- Webinare.

Weiterhin sollen die geplante Arbeitsaufgaben insbesondere die digitalen Herausforderungen in der Arbeits-/Berufswelt zeigen, damit die Jugendlichen im Zuge von Arbeitsproben feststellen können, ob sie den neuen Anforderungen eines bestimmten Berufes gewachsen sind.

3. Zielgruppe

Zu der Zielgruppe des berufsfeldspezifischen Maßnahmekonzeptes zur Berufsorientierung zählen

- Jugendliche an der Schnittstelle Schule – Beruf, die sich im Berufswahlprozess befinden und
- junge Erwachsene, die sich beruflich umorientieren wollen.

Im Hinblick auf Jugendliche im Berufswahlprozess richtet sich das Maßnahmekonzept vor allem an Jugendliche, die bereits erste Berufsorientierungsaktivitäten durchlaufen haben und die ihre Berufswahl bereits auf gewerblich-technische Berufe eingrenzen können. Dennoch ist es so konzipiert, dass auch Jugendliche am Anfang ihres Berufswahlprozesses die Maßnahme absolvieren können. Generell sollen Jugendliche jeglicher Schulart an der Schnittstelle zum Berufsleben angesprochen werden. Für den Erfolg der Maßnahme ist lediglich von Bedeutung, dass die Jugendlichen generell ein Interesse an der Teilnahme und insbesondere an gewerblich-technischen Berufen sowie dem Einfluss der Digitalisierung auf die Berufe haben. Sie sollten für sich einen klaren Mehrwert in der Maßnahmeteilnahme sehen. Somit kann sicher gestellt werden, dass sich die Jugendlichen aktiv und mit dem notwendigen Engagement an der Maßnahme beteiligen und schlussendlich in ihrer beruflichen Wahl unterstützt werden.

In Bezug auf junge Erwachsene, die bereits die Schule beendet und möglicherweise eine Ausbildung absolviert oder nicht beendet haben, sollen insbesondere diejenigen angesprochen werden, die eine neue berufliche Perspektive suchen. Das können u.a. Personen sein, die mit ihrer ersten Ausbildung unzufrieden sind und eine neue berufliche Herausforderung in einem anderen Berufsfeld suchen. Aber auch Personen, die bereits einen gewerblich-technischen Beruf haben und in dem Berufsfeld eine weitere oder ergänzende Ausbildung absolvieren möchten. Insbesondere Personen, die unschlüssig sind in ihrer Entscheidung, welcher ergänzende Beruf für sie in Frage kommt.

Die Maßnahme ist so konzipiert, dass sie jeweils der Zielgruppe und ihren Voraussetzungen (z.B. im Hinblick auf Bildungsstand, Herkunft, berufliche Vorerfahrungen) angepasst werden kann und somit allen an gewerblich-technischen Berufen Interessierten zugänglich ist.

4. Maßnahmeträger und Zuständigkeit

Das hier vorgestellte Konzept eignet sich in erster Linie zur Durchführung von Berufsorientierungsmaßnahmen mit Möglichkeiten einer praktischen Umsetzung in Unternehmen des gewerblich-technischen Sektors. Folgende Insituationen sind geeignet:

- Beratende Insituationen der Arbeitsverwaltung oder Unternehmensvertretungen (Berufsverbände, Unternehmensverbände), die in Kooperation mit anderen Trägern bzw. Unternehmen BO-Maßnahmen anbieten bzw. durchführen.
- Institutionen der Berufsorientierung:
 - Allgemeinbildende Schulen,
 - Berufsschulen und –zentren,
 - Freie Bildungseinrichtungen,
 - Träger der freien Jugendarbeit,
 - Institutionen die Berufsvorbereitung durchführen
 - Kammern und Innungen des Handwerks
- Freie Initiativen, die sich der Unterstützung von Jugendlichen im Berufswahlprozess verschrieben habe.

Alle Institutionen sollten die erforderlichen Ressourcen zur Umsetzung des Maßnahmekonzeptes sowohl im Hinblick auf das notwendige Fachpersonal, als auch auf die erforderliche Infrastruktur haben. Da es sich um eine Kombination unterschiedlicher Aktivitäten handelt, sind aber auch in der Berufsorientierung unerfahrende Träger in der Lage das Konzept umzusetzen. Diesen wird empfohlen mit Institutionen zu kooperieren, die ihren Mangel an Know-how bzw. fehlenden Ressourcen ausgleichen können.

Welche Institutionen schlussendlich das neue Maßnahmekonzept umsetzen hängt von dem Berufsbildungssystem des jeweiligen EU-Landes, indem es eingesetzt wird, ab. Generell hat jede interessierte Institution, die sich mit Berufsorientierung/-vorbereitung bzw. mit Qualifizierung und Ausbildung beschäftigt die Möglichkeit, das Konzept umzusetzen. Es müssen lediglich die Rahmenbedingungen erfüllt sein.

5. Umsetzung des Maßnahmekonzeptes

5.1 Allgemeine Grundsätze der Maßnahmedurchführung

Um eine bedarfsorientierte berufsfeldspezifische BO-Maßnahme, deren Fokus auf gewerblich-technischen Berufen und deren Profilveränderungen durch die zunehmende Digitalisierung bzw. durch neue Technologien liegt, umzusetzen und vor dem Hintergrund des in Kapitel 2 beschriebenen Maßnahmeziels, wurden der Maßnahme allgemeine Grundsätze zugrunde gelegt. Hierzu zählen:

Individualisierung:

Das Maßnahmekonzept, das fünf unterschiedliche Berufsorientierungsaktivitäten miteinander kombiniert, soll sich an dem individuellen Status Quo des Berufswahlprozesses des jeweils Teilnehmenden sowie an dessen individuellen beruflichen Interessen ausrichten. Die einzelnen Aktivitäten sollen individuell dem Bildungsstand der Teilnehmenden entsprechend inhaltlich ausgestaltet und individuelle Defizite und Probleme berücksichtigt werden sowie auch bereits im Vorfeld erworbene Kenntnisse zu Berufen.

Flexibilität:

Der festgelegte zeitliche Ablauf der Maßnahme sollte zwar eingehalten werden, sprich die Reihenfolge der einzelnen Aktivitäten, der Umfang je Aktivität kann jedoch zeitlich flexibel festgelegt werden. Die Maßnahme soll außerdem flexibel auf unterschiedliche Berufsfelder anwendbar sein und somit zu einer Art »Unversalkonzept« werden, das entgegen gängiger Maßnahmen jeweils eingegrenzte Berufsfelder betrachtet und hier interagiert, in der Wahl des zu betrachtenden Berufsfeldes jedoch flexibel bleibt.

Verknüpfung:

Die einzelnen Aktivitäten der Maßnahme sind eng miteinander verknüpft und bauen aufeinander auf, um das angestrebte Maßnahmeziel zu erreichen. Sie sind nicht nur inhaltlich miteinander verknüpft, sondern sie orientieren sich sowohl an den identifizierten Informationsinhalten zu unterschiedlichen Berufen, als auch an den praktischen Möglichkeiten zum Austausch mit Auszubildenden und Ausbildern sowie den Möglichkeiten zu Betriebsbesuchen und zur Umsetzung von Arbeitsproben in der jeweiligen Region. Dabei tragen sie zum Erwerb von Kenntnissen zu unterschiedlichen Berufsprofilen und deren Anforderungen sowie zu betrieblichen Herausforderungen bei.

Inklusion:

Im Rahmen der Maßnahme soll jeder Teilnehmer, unabhängig von seinem Geschlecht, Alter oder Herkunft, Religion, Bildung sowie etwaigen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen gleichsam akzeptiert und behandelt werden. Jedem Teilnehmer soll die gleiche Wertschätzung entgegengebracht und das Recht an Teilhabe an der Maßnahme eingeräumt werden. Es sollen in der Umsetzung die Mittel und Methoden eingesetzt werden, die erforderlich sind, um jedem Teilnehmer unabhängig von seinem persönlichen Hintergrund oder Defiziten die Teilnahme zu ermöglichen.

Selbstbestimmung und Selbstorganisation:

Die Maßnahme soll dazu beitragen, die Selbstbestimmtheit der Teilnehmer sowie deren Selbstorganisation zu fördern.

Transparenz:

Die einzelnen Aktivitäten der Maßnahme sind transparent und für jeden nachvollziehbar gestaltet. Weiterhin werden die erworbenen Kenntnisse zum Ende der Maßnahme für alle Teilnehmenden im Zuge der Nachbereitung transparent gemacht, damit jeder von den jeweils anderen zusätzliche Erkenntnisse gewinnen kann.

Transfer:

Die Maßnahme ist so angelegt, dass sie ohne großen Aufwand auf verschiedenen Berufsfelder transferierbar ist. Des Weiteren ist sie problemlos in andere EU-Länder, unabhängig von deren Ausbildungs- oder Schulsystem transferierbar und dort durchführbar. Dies bezieht sich darüber hinaus auch auf die Umsetzung der Maßnahme durch unterschiedliche Institutionen.

Kooperation:

Im Rahmen der Maßnahme sollen hinsichtlich der einzelnen Aktivitäten Kooperationen mit anderen an Ausbildung beteiligten Institutionen wie z.B. Kammern, Arbeitsverwaltung, Fachschulen und Ausbildungsunternehmen zum Tragen kommen.

Förderung des individuellen Berufswahlprozesse:

Unabhängig von dem individuellen Status Quo, bereits absolvierter BO-Maßnahmen und – Aktivitäten unterschiedlicher Art sowie bereits vorhandenen Kenntnissen zu Berufsfeldern und -profilen und zu beruflichen Möglichkeiten sowie zu den veränderten Anforderungen, die sich aufgrund der Digitalisierung bzw. aufgrund neuer Technologien in der Arbeits-/Berufswelt ergeben, soll die Maßnahme dazu beitragen, den individuellen Berufswahlprozess zu fördern und eine berufliche Entscheidung gewissenhaft zu treffen. Die Förderung umfasst die Fähigkeit sich unterschiedlicher Medien hinsichtlich der Informationsbeschaffung (insb. Digitaler Medien wie Internetportale, Videosequenzen, digitale Datenbanken) zu bedienen und die Fähigkeit Informationen kommunikativ zu erwerben. Darüber hinaus werden die Beobachtungsgabe und der Blick auf das Wesentliche gefördert sowie praktische Erkenntnisse durch Ausprobieren und die damit verbundenen erforderlichen Kompetenzen wie z.B. Medienkompetenz, Methodenkompetenz, logisch analytisches Denken, Umgang mit Auszubildenden/Ausbildern/Fachkräften, Sorgfalt, Selbstorganisiertes Arbeiten usw.

(Sozial-) Pädagogische Begleitung:

Da die Maßnahme sowohl einen theoretischen, als auch einen praktischen Teil umfasst ist eine pädagogische Begleitung der Maßnahme erforderlich, die unterstützend bei der Umsetzung tätig ist. Darüber hinaus ist eine berufspraktische Unterweisung im Zuge der Arbeitsproben erforderlich. Diese sollten durch pädagogische Fachkräfte erfolgen oder zumindest von diesen in Kooperation mit Fachkräften der zu besuchenden Betrieben begleitet werden.

5.2 Handlungsfeld

Das hier beschriebene Maßnahmekonzept bezieht sich auf den gewerblich-technischen Bereich und die hier zuzuordnenden Ausbildungsberufe sowie damit verbundene, aus der zunehmenden Digitalisierung (bzw. neuer Technologien) resultierende Spezifika. Hierzu zählen insbesondere IT-gestützte Arbeitsprozesse sowohl im Bereich der Planung, als auch der Produktion bis hin zu Schnittstellenverknüpfungen innerhalb der Arbeitsprozesse. Aber auch die Dezentralisierung von Arbeitsorganisation sowie dem Personaleinsatz mittels neuer IT-Systeme sorgen für neue berufliche Anforderungen und verändern die Berufsprofile, die im Rahmen der Maßnahme betrachtet werden können und sollen. Es sollen insbesondere neue Technologien, die u.a. digital gesteuert werden und deren Auswirkungen auf die Anforderungen an die ausführende Fachkraft betrachtet werden. Es soll deutlich herausgearbeitet werden, wo in den einzelnen Berufen die Digitalisierung Einzug gehalten hat und was das für erforderliche Kompetenzen in der Ausübung einzelner Berufe nach sich zieht.

Weiterhin soll eine Verknüpfung zwischen der beruflichen Orientierung des einzelnen Jugendlichen sowie seinen beruflichen Interessen und Neigungen und dem gewerblich-technischen Bereich bzw. den dazu zählenden Ausbildungsberufen hergestellt werden. Wobei der Fokus gleichsam auf dem regionalen, wie auf dem nationalen Ausbildungsmarkt liegen soll. Hinsichtlich des gewerblich-technischen Bereichs, auf den sich das hier beschriebene Konzept bezieht, können im Rahmen der beruflichen Orientierung zwei Berufsfelder und die zu zuordnenden Berufe näher betrachtet werden. Hier sind zu nennen:

1. Berufsfeld Metall, Maschinenbau:

- Anlagenmechaniker/in
- Industriemechaniker/in
- Konstruktionsmechaniker/in
- Fertigungsmechaniker/in
- Zerspanungsmechaniker/in
- Werkzeugmechaniker/in
- Schneidwerkzeugmechaniker/in
- Stanz- und Umformmechaniker/in
- Mechatroniker/in
- Maschinen- und Anlagenführer/in
- Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtungen: Konstruktions-, Montage-, Umform-/Draht- sowie Zerspanungstechnik)
- Fluggerätemechaniker/in (Fachrichtungen: Fertigungs-, Instandhaltungs- sowie Triebwerktechnik)
- Produktionstechnologe/in
- Behälter- und Apparatebauer/in

2. Berufsfeld Elektro:

- Elektroanlagenmonteur/in
- Elektroniker/in für Betriebstechnik
- Elektroniker/in für Automatisierungstechnik
- Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme
- Elektroniker/in für Geräte und Systeme
- Elektroniker/in für Informations- und Systemtechnik
- Fluggeräteelektroniker/in
- Industrieelektroniker/in Fachrichtung Betriebstechnik
- Industrieelektroniker/in Fachrichtung Geräte und Systeme
- Mikrotechnologe/in

Des Weiteren werden mittels des Maßnahmekonzeptes die Handlungsfelder Theorie und Praxis im Berufswahlprozess miteinander verknüpft. D.h. theoretisch erworbenes Know-how und Informationen mit praktischen Beispielen aus der Arbeitswelt sowie kleineren berufsbezogenen Arbeitsaufgaben untermauert.

Verknüpft werden die zwei Handlungsfelder Theorie und Praxis durch ein sogenanntes Bindeglied, was in dem Konzept die Expertengespräche darstellen.

Das neu entwickelte Maßnahmekonzept bietet die Möglichkeit es jederzeit auch auf andere Berufsfelder und die entsprechenden Ausbildungsberufe anzuwenden. Hierzu sind vor allem inhaltliche Anpassungen erforderlich.

Die Grundstruktur des Konzeptes sollte generell bestehen bleiben, um die gewünschten Ergebnisse und somit das Ziel, die Berufswahl innerhalb eines Berufsfeldes einzugrenzen, zu erzielen. Außerdem kann es unabhängig von unterschiedlichen Ausbildungssystemen in verschiedenen EU-Ländern angewendet werden, da die Handlungsfelder länderübergreifend bestehen.

5.3 Reichweite der Maßnahme

Die Umsetzung des neu entwickelten BO-Maßnahmekonzeptes soll möglichst regional erfolgen. Hierfür sind vier Gründe zu nennen:

1. Die Glaubwürdigkeit der Experten/innen im Rahmen des Speed Datings wird dadurch bestärkt, dass die Jugendlichen die Unternehmen aus denen diese stammen aus ihrer Region kennen.
2. Es können weitere ergänzende Berufsorientierungsmaßnahmen im Anschluss an die hier zu absolvierende Maßnahme wie Praktika in den besuchten Betrieben durchgeführt werden, ohne logistische Aufwendungen (da regionale Betriebe leichter erreichbar sind).
3. Es besteht die Chance auf einen Ausbildungsplatz in einem solchen Unternehmen.
4. Es ist leichter geeignete Unternehmen für die Maßnahme zu gewinnen, da regionale Netzwerke nutzbar gemacht werden können bei der Akquisition von Experten/innen und Betrieben.

5.4 Beteiligte Akteure – intern und extern

Um die berufsfeldspezifische BO-Maßnahme erfolgreich umsetzen zu können und die Jugendlichen zielführend in ihrem Berufswahlprozess zu unterstützen, sind intern unterschiedliche Fachkräfte erforderlich. So sollte die Planung der Maßnahme von der Vorbereitung über die Durchführung bis hin zur Nachbereitung von einer Fachkraft für Berufsorientierung erfolgen. Das kann in Abhängigkeit von der Institution, die die Maßnahme anbietet, z.B. bei Schulen eine Lehrkraft sein, die bereits umfangreiche Erfahrungen in der Berufsorientierung gesammelt hat und hier entsprechend qualifiziert ist. Bei Trägern der freien Jugendarbeit bzw. Bildungsträgern, die in der Berufsvorbereitung oder der Ausbildungsvermittlung aktiv sind, können dies neben Lehrkräften auch Sozialpädagogen/-arbeiter oder Ausbilder sein.

Es ist von Vorteil und der Umsetzung der neuen BO-Maßnahme zuträglich, wenn entsprechend interne Fachkräfte über folgendes Know-how bzw. Kompetenzen und Kontakte verfügen:

- Kenntnisse zu unterschiedlichen beruflichen Informationsmedien und deren Nutzung
- Kenntnisse über die Berufsprofile der o.g. Berufe (Ausbildungsinhalte, -struktur,-möglichkeiten)
- Kenntnisse zum regionalen und überregionalen Ausbildungsmarkt
- Kenntnisse zu beruflichen Veränderungen durch zunehmende Digitalisierung bzw. neue Technologien
- Kenntnisse zu geeigneten Unternehmen
- Organisationsfähigkeit
- Medienkompetenzen
- Empathie
- Methodenkompetenzen
- Netzwerkkompetenzen
- Analytische Fähigkeiten
- Kontakte zu regionalen und überregionalen Netzwerken des Unternehmertums
- Kontakte zu Institutionen wie Kammern, Arbeitsverwaltung, Unternehmensverbänden und Berufsverbänden

Entsprechende Fachkräfte sollten in der Lage sein, die für die Durchführung der Maßnahme erforderlichen Fachkräfte für das Speed Dating sowie geeignete Betriebe für die Betriebsbesuche und Arbeitsproben zu gewinnen und den Ablauf der Maßnahme logistisch umzusetzen. Dieses kann in Kooperation mit unterschiedlichen zu beteiligenden Akteuren, die es in die Maßnahme mit einzubeziehen gilt, erfolgen. Hierzu zählen:

- Arbeitsverwaltung
- Industrie- und Handelskammer sowie weitere für Ausbildung zuständige Institutionen (z.B. Fachschulen)
- Berufsschulen/-zentren
- Unternehmens-/Berufsverbände
- Evt. Gewerkschaften
- Auszubildende in unterschiedlichen Berufen (möglichst aus dem letzten Lehrjahr, da diese über ihre Ausbildung in Gänze berichten können)
- Ausbilder für unterschiedliche Berufe
- Unternehmer aus innovativen Betrieben, in denen die Digitalisierung bzw. neue Technologien verstärkt eingesetzt werden

Die Kooperation zu entsprechenden Akteuren trägt maßgeblich zum Gelingen der Maßnahme bei. Somit können die Jugendliche alle relevanten Informationen erwerben, die sie für ihre Berufswahl benötigen. Darüber hinaus sind die Akteure z.T. aktiv an der Maßnahme beteiligt, insbesondere an dem praktischen Teil. Sie sollten generell ein Interesse daran haben, sich Jugendlichen beruflich zu offenbaren und in der Lage sein, ihre Erfahrungen Jugendlichen zugänglich zu machen.

5.5 Temporale Einordnung und Zeitrahmen der Maßnahme

Temporale Einordnung der BO-Maßnahme in dem Berufswahlprozess:

Generell kann die Maßnahme zu jedem Zeitpunkt des Berufswahlprozesses durchgeführt werden. Es wird aber empfohlen, dass sie zum Einsatz kommt, sobald ein Jugendlicher seine Berufswahl auf ein bestimmtes Berufsfeld eingrenzen kann. Oder z.B. mittels einer Potenzialanalyse, eines Interessen- bzw. Neigungstests oder einer Stärken-/Schwächenanalyse identifiziert wurde, dass sich der Jugendliche für eine Ausbildung in einem festgelegten Berufsfeld besonders eignet.

Um in relativ kurzer Zeit zu Beginn der Maßnahme möglichst viele Informationen zu unterschiedlichen Berufen eines Berufsfeldes zu beschaffen, ist es von Vorteil, wenn die Jugendlichen nicht am Beginn ihres Berufswahlprozesses stehen, sondern schon erste Aktivitäten zur Berufsorientierung erfahren haben und vor allem Informationsquellen kennen. Wann konkret die Maßnahmedurchführung erfolgen sollte hängt von dem Status eines möglichen Teilnehmers ab.

1. So bietet sich die Durchführung der Maßnahme bei Schülern/innen kurz bevor sie in den Bewerbungsprozess um einen Ausbildungsplatz starten an (was nicht ausschließt, dass sie auch zu anderen Zeitpunkten absolviert werden kann). Sie kann durch ihre spezifische Ausrichtung wesentlich zur finalen Berufswahl beitragen bzw. eine bereits gefällte Entscheidung festigen.
2. Für Jugendliche, die nach Schulabschluss an einer berufsvorbereitende Maßnahme teilnehmen, kann die Durchführung der Maßnahme zu Beginn der Berufsvorbereitung dazu beitragen, festzulegen, in welchem Bereich bzw. zu welchen Berufen die Berufsvorbereitung stattfinden soll. Somit kann gezielt die Berufswahl unterstützt und der Einstieg in eine Ausbildung vorbereitet werden.
3. Bei jungen Erwachsenen mit abgeschlossener Ausbildung, die sich beruflich umorientieren wollen, kann die Maßnahme jederzeit erfolgen und sie bei ihrer neuen beruflichen Entscheidung unterstützen.

Zeitrahmen der Maßnahme:

Insgesamt umfasst die Maßnahmen fünf Tage wobei der Theorieteil zwei Tage beansprucht (Informationsbeschaffung und Vorbereitung des praktischen Teils sowie die Nachbereitung), das Speed Dating mit Experten einen Tag und der Praxisteil zwei Tage (Betriebsbesuche inkl. Arbeitsprobe/-aufgabe). Der zeitliche Ablauf erfolgt in einer vorgegebenen Reihenfolge. Diese ist einzuhalten, da die einzelnen Elemente aufeinander aufbauen. Zwischen den einzelnen Bausteinen der Maßnahme können je nach erforderlichem Planungsaufwand in Bezug auf die jeweiligen nächsten Bausteine (Vorbereitungszeit) freie Tage liegen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit die einzelnen Bausteine zeitlich zu verlängern (z.B. 2 bis 3 Tage Informationsbeschaffung, 2 Tage Speed Dating, Betriebsbesuche je Besuch 2 Tage sowie 2 bis 3 Tage Nachbereitung). Eine zeitliche Ausdehnung der einzelnen Bausteine sollte von dem Status Quo der Teilnehmer abhängig gemacht werden, wieviel Zeit sie brauchen, um die einzelnen Bausteine erfolgreich zu absolvieren.

Zusätzlich sind je nach vorhandenen Kontakten zu Betrieben, die sich für einen Besuch anbieten sowie für die Akquise geeigneter Auszubildender und Ausbilder für das berufliche Speed Dating wenige Tage Arbeitsaufwand für die Fachkraft, die die Maßnahme plant, organisiert und begleitet, einzuplanen.

6. Maßnahmestruktur und -aufbau

Die entwickelte Struktur soll den an der Maßnahme teilnehmenden Jugendlichen Schritt für Schritt und jeweils vertiefend an einzelne Berufe und ihre Anforderungen heranführen.

1. Nach der Identifikation allgemeiner berufsfeldspezifischer sowie im Detail berufsspezifischer Informationen sollen diese in einem zweiten Schritt untermauert und vertieft werden.
2. Die Vertiefung erfolgt mittels eines Abgleichs der identifizierten Informationen mit der Arbeitsrealität indem sich die Jugendlichen mit Experten austauschen.
3. In Folge des zweiten Schritts soll eine weitere Eingrenzung und Fokussierung auf zwei mögliche Ausbildungsberufe erfolgen, die es dann näher zu betrachten gilt.
4. Die vertiefte Betrachtung erfolgt dann durch praktisches Kennenlernen der ausgewählten zwei Berufe unmittelbar in der Arbeitswelt, wobei die Digitalisierung in den Fokus des Jugendlichen gerückt werden soll. Somit soll dieser ein komplettes Bild zu den für ihn infrage kommenden Ausbildungsberufen gewinnen.
5. Da das reine Beobachten im Betrieb nur begrenzt den Eindruck der beruflichen Anforderungen, die den Jugendlichen erwarten, widerspiegeln, sollen sie sich in einem weiteren Schritt selbst ausprobieren und kleiner berufsspezifische Aufgaben praktisch lösen. Das soll sie abschließend bei ihrer Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Beruf unterstützen.
6. Abschließend sollen die Aktivitäten im Post Processing kritisch reflektiert und eine mögliche und vor allem begründete Berufswahl getroffen werden.

Schritt 1 bis 4 bauen aufeinander auf und es findet von Schritt zu Schritt eine konkretere werdende Entscheidung für bestimmte Berufe statt. Dabei sollen sich die Teilnehmenden die Schritte vornehmlich selbst erarbeiten. Das begleitende pädagogische Fachpersonal soll nur lenkend und unterstützend eingreifen, wenn sich offene Fragen und Unklarheiten herauskristallisieren sowie beim Übergang von einem zum nächsten Schritt. Darüber hinaus sollen sie den reibungslosen Ablauf der Maßnahme und deren Zielsetzung sicher stellen.

Im Folgenden werden die Bausteine, die die einzelnen Schritte beschreiben, näher dargestellt.

6.1 Information Fishing

Das Information Fishing steht zu Beginn der Maßnahme und ist dem theoretischen Teil zu zuordnen. Bevor Teilnehmende mit dem Information Fishing beginnen, sollte im Vorfeld zu der Maßnahme ermittelt worden sein, wie groß das Interesse dieser an einer Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich ist, ob sie sich generell für eine gewerblich-technische Ausbildung eignen und an welchen Maßnahmen bzw. Aktivitäten sie zur beruflichen Orientierung in welchen Bereichen teilgenommen haben. Davon hängt ab, wie intensiv die Jugendlichen zu Beginn des Information Fishings gebrieft werden müssen.

Im Rahmen einer kurzen Einleitung sollen den Jugendlichen kurz die Maßnahme und die einzelnen Bausteine sowie das Gesamtziel erläutert werden. Außerdem kann u.U. eine Einweisung in die Nutzung möglicher Informationsmedien und Quellen (je nach vorhandenem Kenntnisstand der Teilnehmenden) erforderlich sein.

Die Jugendlichen sollen den ersten Tag der Maßnahme nutzen, um sich über zahlreiche Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich zu informieren und Fakten zusammenzutragen. Dabei gilt es neben allgemeinen Informationen vor allem Informationen zu digitalen Arbeitsprozessen/-abläufen bzw. neuen Technologien und deren Einfluss auf Veränderungen in den Berufsprofilen herauszuarbeiten. Aber auch Informationen zu möglichen Zukunftstrends sollen identifiziert werden. Daraus sollen dann die Anforderungen an den Auszubildenden / die spätere Fachkraft abgeleitet werden.

Damit dieses zielorientiert und strukturiert erfolgt, können den Jugendlichen Leitfragen zur Verfügung gestellt werden oder diese gemeinsam mit den Jugendlichen erarbeitet werden. Nach der Dokumentation der identifizierten Informationen soll zusammen mit den Jugendlichen festgelegt werden, welche Auswahl an Ausbildungsberufen sie am zweiten Maßnahmetag im Rahmen des Speed Datings näher betrachten wollen und wo sie insbesondere einen intensiveren Informationsbedarf haben. Darüber hinaus soll ein Fragenkatalog für das Speed Dating mit Auszubildenden und Ausbildern erarbeitet werden.

Dauer: 1 Tag (optional auch 2 Tage)

Durchführungsort:

Klassen- oder Seminarraum mit Internetzugang, optional Berufsinformationszentren

Equipment:

Digitale Endgeräte (z.B. PC, Laptop, Tablet) mit Zugang zum Internet

Informationsmedien und Quellen:

- Berufsdatenbanken bzw. Ausbildungsdatenbanken (z.B. in Deutschland berufe.net, planet-beruf.de, berufskunde.de, azubi-azubine.de, bibb.de)
- Ausbildungsordnungen (in Deutschland zu finden unter bibb.de oder kmk.org, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021 – siehe bibb.de)
- Informationen von Berufsverbänden oder Ausbildungsbetrieben bzw. Fachschulen
- Informationsvideos zu Berufen (z.B. Youtube, BerufeTV der Bundesagentur für Arbeit, ausbildung.de/videos)
- Lokale Berufsinformationszentren

Mögliche Leitfragen nach der Einleitungsfrage:

- Welche Ausbildungsberufe gibt im gewerblichen-technischen Bereich es?
- Wie lange dauert die Ausbildung und was verdient man?
- In welchen Branchen wird der Beruf ausgeübt?
- Wo findet die Ausbildung statt (z.B. Betrieb, Schule)?
- Was macht man in dem Beruf?
- Wo arbeitet man?
- Welcher Schulabschluss wird gefordert?
- Wo und wie findet Digitalisierung statt (Digitalisierungsthemen)? (z. B. 3-D-Druck, Additive Fertigung, Automatisierung in der Produktion, Arbeiten mit digitalen Tools wie Cobots, Virtual Virtual / Augmented Reality, Wearable Technology; Veränderungen in der Arbeit durch Automatische Identifizierung von Messstellen/Bauteilen, Predictive Maintenance, Embedded Systems, Vernetzte Produktionssysteme)
- Welche Anforderungen werden an den Auszubildenden durch die zunehmende Digitalisierung und generell gestellt?
- Welche schulischen Vorkenntnisse sind dazu erforderlich, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden?

- Welche Interessen, Fähigkeiten, Kompetenzen sind erforderlich, um den veränderten Anforderungen gerecht zu werden?
- Welche gesundheitlichen Aspekte gibt es?
- Gibt es berufliche Alternativen und welche?
- Wie sehen die Arbeitsbedingungen aus?

Ziel:

Die Teilnehmer sollen möglichst viele Informationen zusammentragen und auf der Basis ihrer gesammelten Informationen eingrenzen, zu welchen Berufen sie vertiefende Informationen aus erster Hand erhalten (aus der Arbeitsrealität) wollen. Es wird empfohlen die Auswahl bereits auf 5 bis max. 10 Berufe einzugrenzen.

Zu erarbeitender Fragenkatalog für das Speed Dating:

Es sollten Fragen formuliert werden, die

1. mittels der Informationsbeschaffung nicht geklärt werden konnten,
2. die in Bezug auf einzelne Informationen Unklarheiten aufgeworfen haben,
3. die dazu beitragen einen Eindruck von der Arbeits-/Berufsrealität zu bekommen.

6.2 Speed Dating

Das Speed Dating erfolgt an einem zweiten Maßnahmetag und baut auf das Information Fishing auf. Die Jugendlichen sollen in der Form und Organisation eines Speed Datings die Möglichkeit erhalten, sich unmittelbar mit Experten/innen (insbesondere Ausbilder und Auszubildende unterschiedlicher Ausbildungsjahre) der unterschiedlichsten Ausbildungsberufe des gewerblich-technischen Bereichs auszutauschen. So können bereits identifizierte Informationen und theoretisch erworbene Kenntnisse hinterfragt, untermauert und gefestigt sowie unbeantwortete Fragen geklärt werden.

Vor allem sollten Fragen, die die reale Arbeitswelt betreffen, verstärkt im Fokus stehen. Insbesondere Fragen zu digitalen Arbeitsprozessen/-abläufen, neuen Technologien sowie den erforderlichen Kompetenzen, die zur Bewältigung dieser benötigt werden. Denn die gegenwärtig zu findenden Informationen zu einzelnen Berufen geben darüber nur bedingt Auskunft. Um möglichst viele Fragen in kurzer Zeit beantwortet zu bekommen, sollen die Jugendlichen vorformulierte Fragen, die sie am Ende des Information Fishing erarbeiten als Grundlage für die Gespräche nutzen. Die entsprechenden Fragen sollen als eine Art Leitfragen genutzt werden, um den Einstieg in den Austausch zu finden. Offene Fragen, die sich aus dem Austausch ergeben, sollten gleichsam gefragt und beantwortet werden.

Da die Vorbereitung des Speed Datings jeweils von dem Ergebnis des Information Fishings abhängt (sprich welche Berufe es näher zu durchleuchten gilt) und somit Zeit für die Planung erfordert, kann bzw. sollte das Speed Dating ein paar Tage nach dem Information Fishing (jedoch zeitnah) erfolgen. Im Vorfeld zu der Durchführung sollten die Teilnehmer sowie die Experten hinsichtlich des Ablaufes durch die Maßnahme begleitende pädagogische Personal eingewiesen werden. Es sollten der Zeitraum für die einzelnen Gespräche sowie die Reihenfolge der Gesprächspartner festgelegt werden.

Dieses ist essentiell für den reibungslosen Ablauf, da zeitlich parallel mehrere Jugendliche an dem Speed Dating teilnehmen und ein stetiger Wechsel der Gesprächspartner stattfindet. D.h. um ein Durcheinander zu verhindern sollten die Regeln und der Ablauf im Vorfeld klar definiert und kommuniziert werden.

Dauer: 1 Tag (optional auch 2 Tage)

Durchführungsort:

Option 1: In einem möglichst großen Raum bzw. in mehreren zusammenhängenden Räumen. Die einzelnen Gesprächstische sollten in einem angemessenen Abstand zueinander gestellt sein, um sich ohne störende Gespräche unterhalten zu können. Die unterschiedlichen Stationen / Gesprächspartner sollten sichtlich gekennzeichnet sein mit Nummer und Namen, Beruf und Position (Ausbilder/in, Auszubildende/r in welchem Lehrjahr, optional der Betrieb aus dem Experten/innen kommen), damit diese schnellst möglich beim Wechsel des Gesprächspartners gefunden werden können. Diese Option erfordert einen etwas höheren Planungsaufwand und bietet sich bei größeren Teilnehmergruppen an.

Option 2: Das Speed Dating kann neben der präsenten Möglichkeit auch virtuell durchgeführt werden. Hierfür bedarf es dann einer entsprechenden Kommunikationsplattform (Videokonferenztool), die den Zugang zu mehreren virtuellen Räumen ermöglicht. Diese sollten von den einzelnen Experten belegt sein, zu denen sich die Teilnehmenden nach einer festgelegten Reihenfolge zuschalten können, um ihre Fragen unmittelbar zu stellen.

Equipment:

Option 1: Einzeltische für die unterschiedlichen Stationen. Eventuell Trennwände, wenn die Stellmöglichkeiten der Tische räumlich zu eng bemessen sind. Mögliches ergänzendes Infomaterial von Seiten der Experten für die fragenden Jugendlichen zu den Berufen sowie Schreibmaterial für Notizen.

Option 2: Insofern das Speed Dating virtuell geplant wird, ist sicher zu stellen, dass die erforderliche Technik für alle Beteiligten vorhanden ist, das gewählte Programm problemlos läuft und es eine technische Leitung im Hintergrund gibt, die bei möglichen technischen Problemen oder Fragen eingreifen und das Speed Dating am Laufen halten kann.

Ablauf:

Jeder Teilnehmende erhält eine Liste mit seinen Gesprächspartnern und der Reihenfolge in der er diese konsultieren soll. Die Gesprächsdauer sollte auf 10 Minuten begrenzt sein. Danach erfolgt auf ein festgelegtes Signal der Wechsel zum nächsten Gesprächspartner. Die Teilnehmenden rotieren solange, bis sie alle für sie relevanten Gesprächspartner gesprochen haben. Zur Vorbereitung der Experten/innen können diesen im Vorfeld ausgearbeitete Fragen zugestellt werden. Somit haben sie die Chance sich auf mögliche spezielle Fragen vorzubereiten und entsprechend gehaltvolle Antworten zu geben.

Ziel:

Die Jugendlichen sollen mögliche Informationslücken zu einzelnen Berufen schließen und ihr Wissen durch gezielte Fragen an die Experten untermauern bzw. ergänzen. Sie sollen ergänzend zu theoretisch gesammelten Informationen einen realistischen Eindruck zu einzelnen Berufen erhalten. Außerdem hat das Speed Dating zum Ziel, dass die Teilnehmenden Informationen aus erster Hand erhalten. D.h. sie sollen von den Erfahrungen derjenigen, die einen bestimmten Beruf ausüben bzw. erlernen, profitieren und in Erfahrung bringen, was sie im Arbeitsalltag einzelner Berufe erwartet und welchen Herausforderungen sie sich stellen müssen. Abschließend sollen sie ihre berufliche Entscheidung weiter eingrenzen können und am Ende des Speed Datings in der Lage sein festzulegen, welche zwei Berufe sie im nächsten Schritt im Rahmen von Betriebsbesuchen und praktischen Aufgaben vertieft kennen lernen wollen.

6.3 Betriebsbesuche und Arbeitsproben

Der erste Betriebsbesuch und anschließend der zweite Betriebsbesuch erfolgen im Anschluss an das Speed Dating und basierend auf der daraus resultierenden Entscheidung, welche zwei Berufe näher betrachtet werden sollen. Insofern das durchführende pädagogische Personal bereits ein gut funktionierendes Netzwerk aus Betrieben hat, die sich an der Maßnahme generell beteiligen, kann der erste Betriebsbesuch am Folgetag zum Speed Dating stattfinden und der zweite Betriebsbesuch an dem weiteren Tag. Dieses erfordert dann bereits im Vorfeld zu der Maßnahme eine entsprechende Vorbereitung, insbesondere in Bezug auf den Ablauf und mögliche Aufgabenstellungen zur Arbeitsprobe. Ist es jedoch erst erforderlich geeignete Betriebe zum Kennenlernen bestimmter Berufe zu gewinnen, können die zwei Betriebsbesuche auch mit einem zeitlichen Abstand zum Speed Dating, jedoch zeitnah erfolgen. Je Betriebsbesuch sollte nur ein Ausbildungsberuf näher betrachtet werden, um sich auf dessen Inhalte und Einbettung in die Arbeitswelt konzentrieren zu können.

Dauer: Je Betriebsbesuch ein Tag, wobei jeder in zwei Teile unterteilt wird. Zunächst der Betriebsbesuch bis max. einen halben Tag und im Anschluss daran eine Arbeitsprobe basierend auf einer Aufgabenstellung.

Durchführungsort:

Je nach gewählten Ausbildungsberuf, der näher betrachtet werden soll sowie den regionalen Möglichkeiten, sollten die Betriebsbesuche möglichst regional erfolgen. Nur im Ausnahmefall sollten diese weiter entfernt stattfinden, um einen größeren logistischen Aufwand zu vermeiden. Die ausgewählten Betriebe sollten möglichst gut durch die Teilnehmenden erreichbar sein.

Welche Bereiche (z.B. Büros, Werkstätten, Produktionshallen, Lager, Labore) im Einzelnen besichtigt werden, hängt von dem Betrieb sowie dem zu betrachtenden Beruf ab. Es sollen aber alle den Beruf betreffenden Bereiche besucht und digitale Arbeitsprozesse sowie neue Technologien hervorgehoben werden. Somit sollen die Teilnehmenden einen ganzheitlichen Eindruck von den zwei anvisierten Ausbildungsberufen, den Anforderungen an Auszubildenden bzw. Fachkräfte sowie von den betrieblichen Herausforderungen jetzt und in der Zukunft erhalten.

Die jeweilige Arbeitsprobe kann in Abhängigkeit von dem Betrieb und der Anzahl der am Betriebsbesuch teilnehmenden Jugendlichen sowie der Aufgabenstellung in dem Betrieb direkt an realen Arbeitsplätzen erfolgen oder aber auch in betrieblichen Lehrwerkstätten oder Laboren.

Equipment:

Je nach Möglichkeiten des Betriebes und der Form der Präsentation einzelner Berufe technische Geräte, um Videosequenzen abzuspielen oder auch virtuell einzelne Betriebsbereiche zu erkunden, die z.B. nicht am Standort des Betriebsbesuches betrachtet werden können.

Insofern der Besuch des Betriebes bzw. die Arbeitsprobe ein bestimmtes Equipment erfordern, ist dieses im Vorfeld anzuzeigen bzw. von dem Betrieb oder der Maßnahme durchführenden Institution zu stellen. Dabei handelt es sich im gewerblich-technischen Bereich vornehmlich um Sicherheitskleidung.

Ablauf:

Im Vorfeld zu dem Betriebsbesuch sollte mit dem jeweiligen Betrieb der konkrete Ablauf festgelegt werden. D.h. welche Abteilungen besucht werden, wer die jeweiligen Ansprechpartner in den Abteilungen sind, welche Arbeitsprozesse im beruflichen Zusammenhang näher dargestellt werden sollen, in welcher Form die Anforderungen an die Fachkräfte einzelner Berufe erläutert bzw. aufgezeigt werden können und wie den Jugendlichen deutlich gemacht werden kann wohin die berufliche Reise aufgrund der zunehmenden Digitalisierung in Zukunft bezogen den zu betrachtenden Beruf geht und was das den Fachkräften abverlangt.

Betriebsbesichtigung vor dem Hintergrund des Kennenlernens eines bestimmten Berufes:

- Generell sollte der Betrieb zu Beginn des Besuches sein Unternehmen kurz vorstellen und dabei Bezug zum Thema Ausbildung und ausgeübte Berufe innerhalb des Betriebes nehmen.
- Den Teilnehmern soll die Möglichkeit gegeben werden, den zu betrachtenden Beruf in das Unternehmen und mögliche Schnittstellen zu anderen Berufen einordnen zu können.
- Der Betrieb sollte die vorab festgelegten und zu betrachtenden Berufe in den Mittelpunkt stellen, d.h. es sollte bei der Betrachtung einzelner betrieblicher Bereiche sowie unterschiedlicher Arbeitsprozesse/-aufgaben immer ein Bezug zu dem zu betrachtenden Beruf hergestellt werden.
- Es sollte mit Blick auf die Zukunft der Arbeitswelt hervorgehoben werden, wo digitalisierte Arbeitsprozesse stattfinden und was das für die Fachkräfte in dem entsprechenden Beruf bedeutet.
- Vor allem sollten in verschiedenen Bereichen die neuen Anforderungen aufgrund der Digitalisierung betrachtet werden.
- Den Teilnehmenden sollte im Rahmen des Betriebsbesuches einerseits genügend Zeit für offene Fragen eingeräumt werden und andererseits sollten sie durch an sie gerichtete Fragen wie
 - Welche Fähigkeiten sollten Sie ihrer Ansicht nach für den Beruf mitbringen?
 - Was glauben Sie wird sich zukünftig noch mehr für die Fachkräfte ändern aufgrund der zunehmenden Digitalisierung?
 - Sehen Sie sich den Herausforderungen an den angestrebten Beruf gewachsen?
 -

zur Auseinandersetzung mit dem betrachteten Beruf, den Anforderungen an diesen und den betrieblichen Herausforderungen angeregt werden. Um das erworbene Wissen zu festigen sollten die Teilnehmenden sich u.U. Notizen über neu gewonnene Erkenntnisse machen (insbesondere vor dem Hintergrund der späteren Nachbereitung).

Arbeitsaufgabe/-probe:

Im Anschluss an die Besichtigung des Betriebes und die Einordnung des zu betrachtenden Berufes in die betrieblichen Arbeitsabläufe und –prozesse erfolgt das sich praktisch Ausprobierens in dem gewählten Beruf. Dabei sollte einerseits eine Arbeitsaufgabe gestellt werden, die den gegenwärtigen Wissensstand der Teilnehmenden berücksichtigt und von diesen auch zu bewältigen ist. Und andererseits sollte die Arbeitsaufgabe berufstypisch sein und digitale Aspekte mit einbeziehen, um den Teilnehmenden zukunftsorientiert die Möglichkeit zu geben, sich zu testen und zu entscheiden, ob sie dem ausgewählten Beruf auch praktisch gewachsen sind.

Die Arbeitsaufgabe sollte von Ausbildern/innen oder Auszubildenden des Betriebes sowie der pädagogischen Fachkraft, die die Maßnahme begleitet, in Kombination erarbeitet und schriftlich formuliert werden. Den Teilnehmern soll zusätzlich der Sinn der Arbeitsaufgabe erläutert werden und darauf hingewiesen werden, wie diese in den Arbeitsalltag des betrachteten Berufes einzuordnen ist. Bei der Umsetzung der Arbeitsaufgaben, sprich der Durchführung der Arbeitsprobe, sollen die Jugendlichen sowohl von einer Fachkraft aus dem Betrieb, als auch von der pädagogischen Fachkraft begleitet werden. Diese greifen lediglich unterstützend ein, wenn Fragen oder Unklarheiten, dessen was zu tun ist, entstehen.

Ziel:

Der Betriebsbesuch mit anschließender Arbeitsprobe soll den Teilnehmenden der Maßnahme die Möglichkeit geben, den potentiell anvisierten Ausbildungsberuf noch näher und mit unmittelbarem Bezug zur Arbeitsrealität kennen zu lernen. Sie sollen ihr informativ erworbenes Wissen aus den zwei vorangegangenen Maßnahmetagen mit der Realität im Arbeitsalltag abgleichen und erkennen können, inwiefern der angestrebte Beruf sich aufgrund der Digitalisierung bzw. neuer Technologien verändert hat und möglicherweise zukünftig noch verändern wird. Sie sollen in der Lage sein, zu erkennen wo die beruflichen Anforderungen jetzt und in Zukunft liegen und zu entscheiden, ob sie diesen gewachsen sind.

Den Teilnehmenden soll dabei aber nicht nur der anvisierte Ausbildungsberuf im Arbeitsalltag näher gebracht werden, d.h. die Einsatzbereiche, Arbeitsprozesse, digitale Aspekte sowie Vor- und Nachteile, betriebliche Herausforderungen und berufliche Chancen, sondern sie sollen durch die Arbeitsprobe ergänzend ihre eigenen Fähigkeiten austesten. Durch eine praktische berufsbezogene Arbeitsprobe soll ihnen die Möglichkeit gegeben werden ergänzend festzustellen, ob sie sich tatsächlich für den Beruf eignen und ob dieser ihren Neigungen und Interessen in Gänze entspricht. Sie sollen abschließend darüber urteilen können, ob sie den ins Auge gefassten Beruf schlussendlich erlernen und später ausüben wollen.

6.4 Post Processing

Das Post Processing erfolgt am Ende der Maßnahme und ist dem theoretischen Teil zu zuordnen. Die Teilnehmende sollen in der Nachbereitung ihrer durchgeführten Aktivitäten unter Anleitung ihre dokumentierten Fakten, insbesondere zu den zwei infrage kommenden Ausbildungsberufen, in einer Präsentation so aufbereiten, dass sie für die jeweils anderen Teilnehmenden nachvollziehbar sind. Sie sind in einer Form auszugestalten, dass sie auch zukünftig als Informationsquelle für weitere Jugendliche im Berufswahlprozess genutzt werden können. Insbesondere gilt es die digitalen Aspekte zu den einzelnen Ausbildungsberufen herauszuarbeiten und darzustellen welchen Einfluss diese auf die Anforderungen an potentielle Auszubildende haben.

Die Erstellung der Präsentation kann einerseits klassisch in Form einer ppt-Präsentation oder einer schriftlichen Zusammenfassung und anschließendem Vortrag erfolgen. Andererseits können auch Alternativen der Dokumentation wie z.B. das Erstellen einer Audiosequenz oder eines Videos erfolgen indem die Jugendlichen über jeden Tag ein e-Portfolio erstellen. Welche Form schlussendlich genutzt wird hängt gleichsam von den Jugendlichen und ihren Dokumentationskenntnissen ab, als auch von den technischen Möglichkeiten, die ihnen die Maßnahme durchführende Institution zur Verfügung stellt.

Im Vorfeld zu der Nachbereitung sollten die Jugendlichen durch die begleitende pädagogische Fachkraft in die Zielsetzung der Nachbereitung und eine mögliche Struktur der Dokumentation eingewiesen werden. Es sollte insbesondere mit den Jugendlichen erarbeitet werden, welche Fragestellungen die Dokumentation beantworten und wie detailliert diese schlussendlich sein soll. Insofern eine Dokumentation als Audio- oder Videosequenz erfolgt, müssen die Jugendlichen in die hierfür zu nutzende Technik eingewiesen werden.

Insofern e-Portfolios oder Videos erstellt werden, sollte bereits vor dem Speed Dating festgelegt werden, welche Inhalte diese umfassen sollten. Somit können Fragen bei dem Speed Dating gezielter gestellt und Antworten aufgezeichnet werden. Und auch auf die Anforderungen einflussnehmende digitale Arbeitsprozesse können während der Betriebsbesuche (nach Einholung einer betrieblichen Erlaubnis) aufgezeichnet werden bzw. Mitschnitte für die spätere Dokumentation erstellt und genutzt werden.

Dauer: 1 Tag (optional auch 2 Tage)

Durchführungsort:

Klassen- oder Seminarraum mit Internetzugang

Equipment:

Digitale Endgeräte (z.B. PC, Laptop, Tablet) mit Zugang zum Internet, gängige Programme zum Erstellen einer Dokumentation, Schreibmaterial, Präsentationsmedium z.B. Beamer

Ablauf:

Zunächst gilt es vor dem Start des praktischen Teils die Teilnehmenden darüber aufzuklären, dass sie am Ende der Maßnahme ihre Erkenntnisse zu den schlussendlich zwei ausgewählten Ausbildungsberufen, die mittels Speed Dating identifiziert und im Rahmen von Betriebsbesuchen näher betrachtet werden, zu dokumentieren und zu präsentieren.

1. Festlegung, in welcher Form die Dokumentation ausgearbeitet werden soll und zwar vor dem Hintergrund, dass möglicherweise schon während des praktischen Teils Informationen unmittelbar verarbeitet werden sollen (z.B. Audio- und Videosequenzen erstellen). Aber auch gesetzt dem Fall, dass die Dokumentation in schriftlicher Form erfolgt, bietet es sich an, dieses vor dem praktischen Teil festzulegen, da somit gezielt Informationen gesammelt werden können.
2. Die direkte Umsetzung der Dokumentation erfolgt nach kurzer Einweisung und wird begleitend durch die Maßnahme umsetzende pädagogische Fachkraft unterstützt.
3. Erarbeitung einer Struktur und Festlegung der Inhalte gemeinsam mit allen Teilnehmenden. Im Hinblick auf die Ausarbeitung der Dokumentation soll die pädagogische Fachkraft nur bei Unklarheiten unterstützend eingreifen.
4. Die Ausarbeitung kann und sollte, insofern mehrere Jugendliche gleiche Ausbildungsberufe betrachtet haben, in Zweierteams oder in Kleingruppen bis max. 4 Personen erfolgen. Somit wird der unmittelbarer Austausch untereinander gefördert und verschiedene Aspekte mit in die Dokumentation aufgenommen, denn es ist davon auszugehen, dass jeder individuell seine eigene Betrachtungsweise hat.
5. Die Präsentation der Dokumentation erfolgt nach deren Erstellung durch die Teilnehmenden.. Die Form der Präsentation hängt von der gewählten Dokumentationsmethode ab. Bei einer möglichen Team- oder Gruppenarbeit sollte die Dokumentation durch eine Person federführend präsentiert werden, während die übrigen Gruppenmitglieder nachfolgende Fragen beantworten. Somit sind alle Teilnehmer aktiv in das Post Processing eingebunden.
6. Zuführung der Dokumentation zu einer Dokumentationssammlung über unterschiedliche Ausbildungsberufe

Ziel:

Die Nachbereitung erfolgt mit der Zielsetzung, dass die Teilnehmenden die Maßnahme und ihr erworbenes Wissen reflektieren und sich darüber mit anderen Teilnehmenden austauschen. Die Reflektion soll eine mögliche abschließende Entscheidung für oder gegen einen bestimmten Ausbildungsberuf unterstützen.

7. Ressourcen und Finanzierung

7.1 Personalbedarf und deren Einsatz

Die Institution, die die Maßnahme anbietet und umsetzt, sollte einen engen Bezug zur Berufsorientierung haben und entsprechend über Erfahrungen mit unterschiedlichen BO - Maßnahmen und –Aktivitäten verfügen. Insbesondere sollte sie das erforderliche Fachpersonal vorweisen können, die in der Lage sind die Maßnahme von Beginn bis Ende zu begleiten und bei möglichen auftretenden Problemen zu reagieren wissen. Hier sind zu nennen:

- Lehrkräfte allgemein
- Berufs-/Sozialpädagogen/Sozialarbeiter.
- Ausbilder, mit einer Qualifikation im gewerblich-technischen Bereich und zusätzlicher pädagogischer Qualifikation
- Fachkräfte aus dem Tätigkeitsfeld der Berufs-/Ausbildungsberatung

Von Vorteil sind Fachkräfte, die im Laufe ihres Lebens einen Bezug zu dem gewerblich-technischen Bereich hatten oder noch haben, da sie einen leichteren Zugang zu den betrachteten Berufen und den damit einhergehenden Anforderungen haben. Die Fachkräfte sollten neben einer abgeschlossenen Qualifikation möglichst über folgende Erfahrungen, Kenntnisse und Kompetenzen verfügen:

- Erfahrungen in der Beratung und/oder Unterstützung von Jugendlichen oder jungen Erwachsenen in deren Berufswahlprozess
- Kenntnisse zu unterschiedlichen BO-Maßnahmen und –Aktivitäten und deren Umsetzung in der Praxis
- Kenntnisse zum gewerblich-technischen Arbeitsfeld (bzw. dem jeweils betrachteten Arbeitsfeld) und die dort zuzuordnenden Berufe allgemein
- Kenntnisse zu digitalen Arbeitsprozessen und deren Auswirkungen auf Berufsprofile und die beruflichen Anforderungen
- Kenntnisse zum Berufsbildungssystem
- Kenntnisse zum regionalen und nationalen Arbeits- und Ausbildungsmarkt
- Kenntnisse über unterschiedliche Informationsmedien und deren Nutzung
- Pädagogische Fähigkeiten sowie Teamfähigkeit
- Empathie und Kontaktfähigkeit
- Fähigkeit, Netzwerke aufzubauen und zu pflegen
- Medienkompetenzen in Bezug auf die Internetnutzung, Datenbanken, Entwicklung von Audio-/Videosequenzen
- Analytische Fähigkeiten
- Organisationsfähigkeit
- Methodenkompetenzen

Von Vorteil sind weiter:

- Gute Kontakte zu Unternehmen und Unternehmensverbänden
- Kontakte zu Kammern und Innungen
- Kontakte in die Arbeitsverwaltung
- Erfahrung in der Wissensvermittlung
- Erfahrungen im interdisziplinären Arbeiten

Neben dem Kernpersonal, das die Maßnahme plant und durchführt, sollten insbesondere bei den Betriebsbesuchen sowie der Durchführung der Arbeitsproben Fachkräfte in den Betrieben eingesetzt werden, die zum einen den Betrieb und seine Abläufe gut kennen und zum anderen die zu betrachtenden Berufe. Optimal wären Ausbilder/innen oder Auszubildende im gewerblich-technischen Bereich (bzw. dem betrachteten Bereich) oder langjährige Mitarbeiter auf Facharbeiterebene, aber auch Personalverantwortliche in den Betrieben.

Hinsichtlich des Personaleinsatzes und –schlüssels sei darauf verwiesen, dass es sich lediglich um einen möglichen Vorschlag handeln kann. Er basiert auf den Ergebnissen der Gespräche mit Experten der Berufsorientierung sowie auf den praktischen Erfahrungen der Konzeptentwickler in der Berufsorientierung und mit dem Umgang der Zielgruppe. Generell sollte der Personalschlüssel so gewählt werden, dass jeder an der Maßnahme Teilnehmende seinem Bedarf entsprechend fachlich und zielführend beraten, begleitet und betreut werden kann.

Möglicher Personalschlüssel:

Hinsichtlich des Personaleinsatzes sollte die Gesamtmaßnahme von einer Fachkraft der durchführenden Institution mit einem Personalschlüssel 1:15 begleitet werden. Diese sollte in allen Phasen der Maßnahme für die Jugendlichen verantwortlich sein und lediglich im praktischen Teil durch weitere Fachkräfte unterstützt werden. Um den Jugendlichen hinsichtlich der Beantwortung von Fragen und gewünschten Hilfestellungen gerecht werden zu können, sollte die Gruppenstärke von max. 15 Teilnehmenden wenn möglich nicht überschritten werden. Insofern es sich jedoch um einen Klassenverband mit einer größeren Anzahl an Jugendlichen handelt wird empfohlen die Klasse zu trennen bzw. eine zweite Fachkraft hinzu zu ziehen.

Allerdings sollte bei dem empfohlenen Personalschlüssel zwischen den einzelnen Phasen differenziert werden. Während das Information Fishing und das Post Processing (die Nachbereitung) durch eine einzelne Fachkraft betreut werden kann, sollte für das Speed Dating sowie die Betriebsbesuche eine weitere Fachkraft mit eingeplant werden. Diese soll unterstützend tätig sein, insbesondere vor dem Hintergrund, dass der praktische Teil der Maßnahme einen größeren logistischen Aufwand und mehr organisatorische Aufgaben mit sich bringt. Hinsichtlich der Betriebsbesuche sollte von Seiten der Betriebe ein Personalschlüssel von 1:3 bis max. 1:5 berücksichtigt werden. Insofern die Gruppen der Jugendlichen während der Betriebsbesuche möglichst klein gehalten werden, kann sicher gestellt werden, dass sich diese verstärkter Beobachtungen der ausgewählten Berufe widmen und die Interaktivität zwischen Jugendlichen und betreuender Fachkraft des Unternehmens gefördert wird.

Zu große Gruppen während der Betriebsbesuche bergen die Gefahr der Ablenkung des Einzelnen von dem Wesentlichen in sich. Weiterhin sollten die Teilnehmergruppen in Bezug auf die Arbeitsproben jeweils denen bei den Betriebsbesuchen entsprechen und sowohl von einer Fachkraft des Betriebes, als auch einer Fachkraft der Maßnahme durchführenden Institution begleitet und unterstützt werden. Somit kann gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden sowohl inhaltlich fachlich einen Ansprechpartner haben als auch für allgemeine Fragen.

7.2 Räumliche und technische Ausstattung

Die Institutionen, die die Maßnahme durchführen, sollten über Schulungsräume zur Durchführung des Information Fishing und Post Processing verfügen, die mindestens 15 Teilnehmende fassen können und eine Gruppenarbeit ermöglichen. Neben der Ausstattung der Schulungsräume mit üblichen Präsentationsmedien wie Projektor, Tafel oder Whiteboard usw. sollten diese insbesondere mit PCs, Laptops oder Tablets mit Zugang zum Internet und gängigen Schreibprogrammen ausgestattet sein. Weiterhin sollte die für die Erstellung von Audio- oder Videosequenzen erforderliche Technik vorhanden sein (z.B. Tablets) und zwar mehrfach, da u.U. mehrere Gruppen parallel entsprechend Geräte zur Dokumentation benötigen.

Für das Speed Dating sollten wie bereits o.g. möglichst große Räume mit Einzeltischen oder im Fall der virtuellen Durchführung für jeden Teilnehmenden ein digitales Gerät mit Zugang zu der Videoplattform vorhanden sein. Die Arbeitsproben können sowohl in den Betrieben direkt im Arbeitsprozess, in betriebseigenen Lehrwerkstätten bzw. Laboren, als auch bei anderen Institutionen wie überbetrieblichen Ausbildungsstätten mit entsprechenden Werkstätten erfolgen. Insofern in Abhängigkeit von der Arbeitsaufgabe Arbeits- oder Sicherheitskleidung und spezielles Werkzeug benötigt wird, ist dieses von der Institution oder dem Betrieb zu stellen.

7.3 Kosten und mögliche Finanzierung der Maßnahme

Die Maßnahme sollte Bestandteil der durchgeführten Berufsorientierung sein, die im Rahmen der Institution, der die Jugendlichen zuzuordnen sind, umgesetzt wird. Dies gilt gleichsam für Schulen, als auch für Institutionen der freien Jugendarbeit, die z.B. Berufsvorbereitung oder andere Maßnahmen für Jugendliche durchführen. Aber auch beratende Institutionen der Kammern, Arbeitsverwaltung oder von Unternehmensverbänden /-vertretungen sollten die Finanzierung der Maßnahme tragen. Ebenso verhält es sich mit den beteiligten Betrieben, die selbst für die Personalkosten der abgestellten Fachkräfte aufkommen müssen. Die Übernahme von Kosten durch Dritte ist nicht vorgesehen und/oder erforderlich, da die Berufsorientierung als solches Bestandteil der Arbeit der beteiligten Akteure ist oder im Fall der Betriebe ein Interesse daran besteht Jugendliche nachhaltig für Ausbildung zu gewinnen.

Generell sei darauf verwiesen, dass die Kosten für die Durchführung der Maßnahme als sehr gering einzuschätzen sind. Neben Personalkosten fallen maximal Kosten für nicht vorhandene Räume oder die Anschaffung von technischen Geräten wie PCs, Literatur, Internet usw. sowie Fahrtkosten zum Betriebsbesuch an, die entweder von der Maßnahme durchführenden Institution übernommen oder durch die Teilnehmenden getragen werden müssten.

7.4 Erforderliche Kontakte und Kontaktaufbau

Um die Maßnahme erfolgreich zu planen und umzusetzen sind unterschiedliche Kontakte und eine gute regionale Vernetzung der begleitenden Fachkräfte von Vorteil und werden empfohlen. Hier sind u.a. zu nennen:

- Industrie- und Handelskammer
- Regionale Arbeitsverwaltung
- Regionale Berufsinformationszentren
- Berufsschulen bzw. Fachschulen, in deren Bereich gewerblich-technische Ausbildungen zu zuordnen sind
- Unternehmensverbände bzw. -vertretungen
- Berufsverbände
- Eventuell Gewerkschaften
- Betriebe aus dem gewerblich-technischen Sektor

8. Evaluierung der Maßnahme

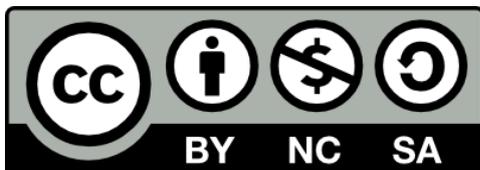
Gemessen und bewertet werden kann der Erfolg der Maßnahme daran, wie viele Jugendliche nach der Maßnahme sich tatsächlich für eine gewerblich-technische Ausbildung entscheiden und diese aufnehmen und erfolgreich beenden. Aber auch das Interesse insbesondere von Ausbildungsbetrieben sich an der Maßnahme aktiv zu beteiligen, indem sie Fachkräfte zum Speed Dating abstellen und Betriebsbesuche und Arbeitsproben zulassen, kann als Maßstab für den Erfolg der Maßnahmedurchführung angesetzt werden.

Freie Lizenz

Das hier im Rahmen des Erasmus+-Projektes "BOQua digital" entwickelte Produkt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission entwickelt und spiegelt ausschließlich die Meinung des Autors wider. Die Europäische Kommission zeichnet nicht verantwortlich für die Inhalte der Dokumente.

Die Publikation unterliegt der Creative Commons Lizenz CC BY- NC SA.

The publication obtains the Creative Commons Lizenz CC BY- NC SA.



Diese Lizenz erlaubt es Ihnen, das Werk zu verbreiten, zu remixen, zu verbessern und darauf aufzubauen, allerdings nur nicht-kommerziell. Bei Nutzung des Werkes sowie Auszügen aus diesem muss

1. eine Quellenangabe erfolgen sowie ein Link zur Lizenz angegeben werden und mögliche Änderungen offenkundig gemacht werden. Die Urheberrechte bleiben bei den Autoren der Dokumente bestehen.
2. das Werk darf nicht zu kommerziellen Zwecken genutzt werden.
3. Insofern Sie das Werk neu zusammenstellen oder umwandeln bzw. darauf aufbauen, müssen Ihre Beiträge unter der gleichen Lizenz wie das Original genutzt werden.