



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Agentur Nord



RE^{up}

Das Magazin der REAB Nord **2 | 2025**



**BERUFLICHE BILDUNG IM WANDEL:
ZWISCHEN MASTERPLAN UND REALITÄT**

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

DKJS
Deutsche Kinder-
und Jugendstiftung

EDITORIAL

Berufliche Bildung im Wandel – Zwischen Masterplan und Realität



Liebe Leserinnen und Leser,

die berufliche Bildung steht vor gewaltigen Herausforderungen: Deutschland hat eine der höchsten Fachkräftemangelquoten in Europa, 20.000 Lehrstellen im Handwerk bleiben jährlich unbesetzt und eine steigende Zahl junger Menschen verlässt die Schule ohne Abschluss. Gleichzeitig bietet der rasante technologische und gesellschaftliche Wandel die Chance, Bildung neu zu denken – etwa durch Digitalisierung, innovative Formate oder die Stärkung regionaler Netzwerke. Doch wie gelingt es, diese Potenziale zu nutzen, wenn die Realität vor Ort oft von knappen Ressourcen, starren Strukturen und ungleichen Startbedingungen geprägt ist?

Diese Ausgabe von REup widmet sich der Frage: Wie lassen sich ambitionierte Pläne mit den konkreten Bedarfen der Praxis verbinden? Wie können landesweite Strategien kommunale Gegebenheiten berücksichtigen – und wie finden lokale Initiativen den nötigen Rückhalt, um strukturelle Hürden zu überwinden?

Von der Vision zur Umsetzung

Der Masterplan Berufliche Bildung Schleswig-Holstein zeigt, wie landesweite Schulentwicklungsplanung funktionieren kann: durch transparente Prozesse, breite Beteiligung und datenbasierte Entscheidungen. Mecklenburg-Vorpommern setzt mit seinem neuen Konzept zur Beruflichen Orientierung einen ebenso wichtigen Akzent: „Alle werden gebraucht, niemand darf verloren gehen“. Dieser Leitgedanke macht deutlich, dass systematische Begleitung vom Kindergarten bis zum Übergang in Ausbildung oder Studium gelingen kann, wenn klare Mindeststandards mit regionalen Gestaltungsspielräumen verbunden werden. Barbara Kempe aus dem Kreis Plön beweist, dass selbst mit begrenztem Budget ein systematisches Bildungsmonitoring aufgebaut werden kann. Und Heiko Lembke aus dem Kreis Ostholstein demonstriert, wie Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen von der „Brandbekämpfung“ zur präventiven Arbeit übergeht. Diese Beispiele belegen: Erfolg entsteht dort, wo klare Ziele, politische Rückendeckung und Mut zum Ausprobieren zusammentreffen.

Kommunen als Gestalterinnen

Die Krise der beruflichen Bildung ist auch eine Chance für Kommunen, ihre Handlungsspielräume aktiv zu nutzen – sei es durch den Ausbau digitaler Infrastruktur, die Schaffung niedrigschwelliger Angebote für benachteiligte Jugendliche oder die gezielte Standortentwicklung. Das Interview mit dem Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern unterstreicht dies eindrücklich: Kommunen koordinieren regionale Netzwerke, bringen Wirtschaft, Jugendhilfe und Schulen zusammen und organisieren ganz praktische Unterstützung – von Mobilitätslösungen bis

zu Räumen für Praxislernen. Besonders deutlich wird die kommunale Bedeutung auch am Beispiel der Jugendberufsagenturen, die als Anlaufstellen junge Menschen auf ihrem Weg in den Beruf begleiten und Brücken zwischen Schule, Betrieb und Verwaltung bauen. Und Hilfestellung leisten, damit Jugendliche nicht „durch das Raster fallen“.

Innovationen und neue Wege

Das TiBB-Stipendium der Hans-Böckler-Stiftung setzt ein starkes Signal für die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung. Das Quartettspiel „Berufe der Zukunft“ der DKJS macht Lust auf neue Berufsfelder und zeigt, wie spielerisch Berufsorientierung gelingen kann. Und die Plattform HubbS beweist, dass digitale Vernetzung und bundesweiter Austausch die Arbeit an beruflichen Schulen bereichern können.

Was Jugendliche wirklich brauchen

Im Mittelpunkt stehen die jungen Menschen selbst. Andreas Knoke-Wentorf von der DKJS mahnt: Viele von ihnen streben eine Ausbildung an, doch das System lässt sie oft allein. Ihre Perspektiven, Ängste und Wünsche müssen berücksichtigt werden, wenn wir die berufliche Bildung zukunftsfähig machen wollen.

Diese Ausgabe lädt Sie ein, mit uns zu diskutieren: Wie können wir die Lücke zwischen Masterplan und Realität schließen? Wie gestalten wir eine berufliche Bildung, die allen Chancen bietet – unabhängig von Herkunft oder Startbedingungen? Die Antworten entstehen in den Kreisen, Städten und Schulen, in den Betrieben und Beratungsstellen. Packen wir es gemeinsam an.

Ich wünsche Ihnen anregende Einblicke und inspirierende Impulse für Ihre eigene Arbeit!

Maja Hornberger
Leiterin REAB Nord



INHALT

05 So sichert Schleswig-Holstein die duale Ausbildung: Einblicke in den Masterplan

Ein Interview mit Dr. Thomas Hill vom Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung (SHIBB)

09 Systematisch zum Erfolg: Monitoring am Übergang Schule-Beruf im Kreis Plön

Ein Interview mit Dr. Barbara Kempe, Bildungsmanagerin im Kreis Plön

12 „Rücken freihalten, Strukturen schaffen“

Ein Interview mit Heiko Lembke, Koordination Schulsozialarbeit Berufliche Schulen im Kreis Ostholstein

15 TiBB – Neue Stipendien für Auszubildende

Interview mit dem TiBB-Programmtteam über Hintergründe, Ziele und die Rolle der Kommunen

17 „Alle werden gebraucht, niemand darf verloren gehen.“

Interview mit dem Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern

19 Quartett „Berufe der Zukunft“

Spielerisch Perspektiven entdecken

20 HubbS – Die bundesweite Plattform für berufliche Schulen

21 Der Übergang von der Schule in den Beruf

Jugendberufsagenturen stärken lokale Übergangsstrukturen

23 Was Jugendliche am Übergang in Ausbildung wirklich bewegt

26 Literaturtipps

27 Impressum und Bildnachweis

SO SICHERT SCHLESWIG-HOLSTEIN DIE DUALE AUSBILDUNG: EINBLICKE IN DEN MASTERPLAN

Ein Interview mit Dr. Thomas Hill vom Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung (SHIBB)

Entstehung des Masterplans

REAB Nord: Lieber Herr Dr. Hill, Sie sind für das Projektmanagement rund um die Entwicklung des Masterplans Berufliche Bildung zuständig. Wie ist die Idee für den Masterplan entstanden und welche Überlegungen waren dabei wichtig?

Dr. Thomas Hill: Lassen Sie uns dazu einen Blick auf die Zahlen der Dualen Ausbildung in Schleswig-Holstein werfen. Haben sich in den Schuljahren von 2013/14 bis 2019/2020 relativ konstant um die 55.000 junge Menschen für eine Duale Ausbildung entschieden, ist seitdem ein deutlicher Rückgang, auf zuletzt rund 47.000 Schüler im Schuljahr 2024/25, zu verzeichnen. Diese Entwicklung hat natürlich Konsequenzen für die berufsbildenden Schulen. Denn die Zuweisung der Lehrkräftestunden erfolgt über die Anzahl der Schüler, wobei die Normgröße im dualen Bereich bei etwa 20 Personen pro Klasse liegt. Am Beispiel der Ausbildung zum Bäcker: Die Berufsschulen benötigen 66 Schüler für drei Ausbildungsjahre, um die volle Stundenzuweisung zu erhalten. Wenn in einer Klasse nur noch fünf Schüler sind, bekommen die Schulen dementsprechend weniger Stunden zugewiesen. Die Schulen konnten dies zunächst intern ausgleichen, da sie in anderen Ausbildungsbereichen Überschüsse hatten. Diese Möglichkeiten schwanden jedoch durch bildungspolitische Veränderungen – etwa Gemeinschaftsschulen mit Oberstufen, wodurch die Berufliche Gymnasien an den berufsbildenden Schulen kleiner wurden.

Im Zuge dessen begannen sich einige Schulträger und ihre Schulen zu fragen: „Können wir es wirtschaftlich bewerkstelligen und rechtfertigen, wenn wir für eine Klasse mit fünf angehenden Bäckern eine neue Backstube für mehrere Zehntausend Euro finanzieren?“ Im Jahr 2017 forderten Schulleitungen der berufsbildenden Schulen in einem Strategiepapier schließlich eine landesweite Schulentwicklungsplanung, die es bis dahin nicht gab.

Vier Jahre später, 2021, erstellte die Wirtschaftsforschungs- und Strategieberatungsgesellschaft Prognos eine Studie mit Empfehlungen für die Zukunft der beruflichen Bildung

Masterplan Berufliche Bildung

Die Landesregierung Schleswig-Holstein hat das Schleswig-Holsteinische Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) mit der Erarbeitung einer landesweiten Schulentwicklungsplanung für die Duale Berufsausbildung beauftragt, dem so genannten Masterplan. Dieser wurde in den Jahren 2022 bis 2024 in einem partizipativen Prozess mit relevanten Stakeholdern – Schulträgern, Schulleitungen, Innungen, Kammern und viele weitere – erarbeitet und ist seit dem Schuljahr 2024/2025 in der Umsetzung.

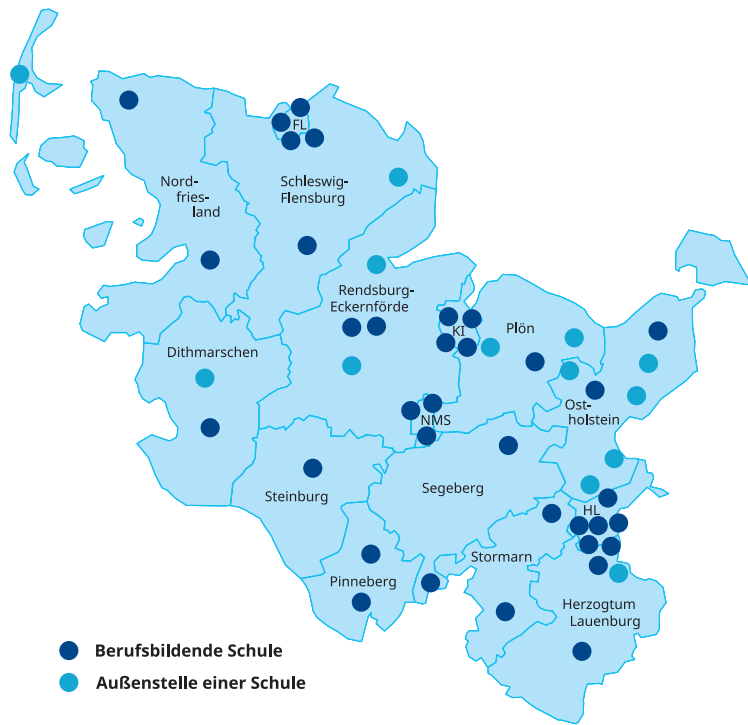


<https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/SHIBB/Themen/Themenfelder/MasterplanSEP>

in Schleswig-Holstein (siehe Link am Ende des Beitrags). In dieser Studie wurden der Begriff „Basisangebote“ eingeführt und eine „bedarfsgerechte Profilbildung“ der Schulen befürwortet. Daran haben wir uns später bei der Masterplan-Arbeit orientiert: In der Fläche, in den Städten und allen Landkreisen halten wir Basisangebote vor, während weniger nachgefragte Ausbildungsberufe an den Schulen mit einem entsprechenden Profil unterrichtet werden.

„Der Auftrag des Masterplans war klar: Wir wollten keine Schulschließungen, sondern eine konsolidierte Struktur – mit mehr Transparenz und Planungssicherheit.“

Das SHIBB reagierte darauf im Frühjahr 2022 mit einer ersten Vorlage, die dann im Sommer in den Koalitionsvertrag



Grafik: Übersicht der Berufsschulstandorte in Schleswig-Holstein

der neuen Regierung einging. Dort heißt es: „Zur Sicherung der unterschiedlichen Ausbildungsgänge an berufsbildenden Schulen erstellen wir einen landesweiten Schulentwicklungsplan (Masterplan) durch das SHIBB im Dialog mit allen Beteiligten.“ Im August 2022 kam ich als Projektmanager hinzu und wir haben uns nach einem klar strukturierten, mit Meilensteinen hinterlegten Zeitplan an die Arbeit gemacht.

Fachkräftemangel und Rolle der beruflichen Schulen

REAB Nord: Im Masterplan wird ein Fachkräftemangel von bis zu 325.000 Personen bis 2035 in Schleswig-Holstein genannt. Welche Rolle spielen die beruflichen Schulen dabei, diesem prognostizierten Mangel zu begegnen?

Hill: Diese Zahl ist eine wichtige Begründung für die Relevanz des Masterplans, denn die berufsbildenden Schulen sind nicht der einzig entscheidende, aber ein wichtiger Baustein, um den Fachkräftengpässen wirksam zu begegnen. Wenn wir die Berufsschulen in der Fläche erhalten – nicht für alle, aber für bestimmte Berufe –, können wir zukünftig wieder mehr ausbilden. Die Steigerung der dualen Ausbildung ist der Königsweg zur Fachkräftesicherung, auch wenn die Zahlen derzeit noch stagnieren.

Aus Mecklenburg-Vorpommern ist bekannt, dass die starke Reduzierung der Schulen zu einem Rückgang der Ausbildung geführt hat. Wir sahen uns während des Entwicklungsprozesses immer wieder mit dem Vorwurf konfrontiert, mit dem Masterplan seien wir „die Totengräber der dualen Ausbildung“. Wenn man das Angebot zu stark zentralisiere, würden auch die Ausbildungsverhältnisse zurückgehen.

Diesem Vorwurf kann ich entgegnen: Wir haben bewusst keine einzige Schule geschlossen und mit mehreren Maßnahmen den Berufsschulunterricht in der Fläche unterstützt und damit erhalten.

Umsetzung und erste Erfahrungen

„Die duale Ausbildung ist der Königsweg für Fachkräftesicherung – aber sie funktioniert nur, wenn die Schulen in der Fläche bleiben. Sonst brechen die Zahlen weiter ein.“

REAB Nord: Seit dem Schuljahr 2024/2025 wird der Masterplan gestaffelt umgesetzt. Welche ersten Erfahrungen haben Sie währenddessen gemacht?

Hill: Was ich einmal hervorheben möchte: Der Masterplan wurde im Sommer 2024 mit weitgehendem Konsens verabschiedet, was sicherlich auch darauf zurückzuführen ist, dass wir den Prozess transparent gehalten und viele ausführliche Gespräche geführt haben. Insgesamt sind 183 Austauschrunden mit verschiedenen Stakeholdern dokumentiert, darunter Kammern, Innungen, Interessenvertretungen, Verbände, nicht zuletzt die Kreise und kreisfreien Städte als Schulträger sowie die Schulleitungen. Dadurch, dass die Umsetzung für die Beteiligten nicht überraschend kam, sondern diese in den Entwicklungsprozess eingebunden waren und Zeit hatten, sich organisatorisch auf die neue Struktur vorzubereiten, lief das erste Jahr bisher noch ohne größere Probleme.

„Die größte Unterstützung ist oft die Transparenz. Schulen und Träger wissen jetzt genau, was auf sie zukommt – und können sich vorbereiten.“

Wir haben ein Konzept entwickelt, bei dem wir bestimmte Berufe zu „Basisberufen“ erklärt haben. Diese werden auch bei geringen Schülerzahlen gestützt und erhalten die volle Lehrkräftezuweisung. Basisberufe sind solche, die für weniger qualifizierte Auszubildende wichtig und für die Energiewende relevant sind sowie regional gebraucht werden. Als Beispiele kann ich an dieser Stelle die Ausbildungsberufe Anlagenmechaniker, Elektroniker, KFZ-Mechatroniker, Verkäufer oder Einzelhändler anführen. Zusätzlich gibt es regionale Basisberufe entsprechend der Landesentwicklungsplanung. Schleswig-Holstein ist ein von Landwirtschaft und Tourismus geprägtes Bundesland. Daher sieht der Masterplan vor, dass in ländlichen Regionen angehende Landwirte und entsprechend Auszubildende des Hotel- und Gaststättengewerbes in den touristischen Hotspots, z. B. in Küstennähe, beschult werden.

Die Definition dieser (regionalen) Basisberufe erfolgte anhand der genannten Kriterien, wir waren aber auch offen für Anregungen. Beim Metallbau überzeugten uns die Stakeholder, diesen Beruf als einzigen metallverarbeitenden Handwerksberuf durch die Einstufung als Basisberuf an 13 Berufsschulen zu erhalten, obgleich die Anzahl der Auszubildenden eigentlich nicht einmal die Hälfte der Standorte rechtfertigt.

Zusammenarbeit und Unterstützung

REAB Nord: Wie begleitet das SHIBB die Schulträger und Schulen bei der praktischen Umsetzung?

Hill: Eine finanzielle Unterstützung ist von Seiten des SHIBB nicht möglich. Aber wir bemühen uns darum, den Schulträgern durch unsere vorausschauende Planung unter die Arme zu greifen. In diesem Kontext spielen die sogenannten Bezirksfachklassen eine wichtige Rolle, also die überregionalen Fachklassen, bei denen der Ausbildungs- und Wohnort nicht selten weit von der Berufsschule entfernt ist und daher öfter Internatsunterbringung angeboten wird. Indem wir das Verzeichnis dieser Bezirksfachklassen schnell erstellt und zeitnah veröffentlicht haben, konnten die Schulen und weitere Betroffene sich rechtzeitig auf die Änderungen des Masterplans einstellen. Ein weiteres Beispiel sind auch die Internate – eine Aufgabe des Schulträgers, nicht des Landes. Natürlich kann ein Kreis nicht an allen Berufsschulstandorten, zum Teil noch mit Außenstellen, Internate bauen. Deshalb haben wir im Zuge der Entwicklung des Masterplans darauf geachtet, bei Konzentration von Ausbildungsberufen immer einen Standort mit Blockbeschulung und Internat zu haben, so dass die Auszubildenden mit einem weiteren Weg zur Berufsschule nicht täglich zum Schulunterricht pendeln müssen.

Ansonsten sind selbstverständlich die Schulaufsichten wichtig für die Kommunikation zwischen Land und Kommunen. Es gibt einen regelmäßigen Austausch, auch über die Gremien der regionalen Berufsbildungszentren. Mit den Kammern kommt das SHIBB regelmäßig zusammen, mindestens alle zwei Monate. Solch ein Format könnte ich mir zukünftig auch zwischen SHIBB und den Schulträgern vorstellen. Aus meiner Sicht ist außerdem der Wohnungsmarkt eine Zukunftsaufgabe. Hier sollten sich Land, Kreise und kreisfreie Städte zusammensetzen und gemeinsam überlegen, wie sich die Wohnungssituation nicht nur für Studierende, sondern auch für Auszubildende verbessern ließe.

Digitalisierung und innovative Ansätze

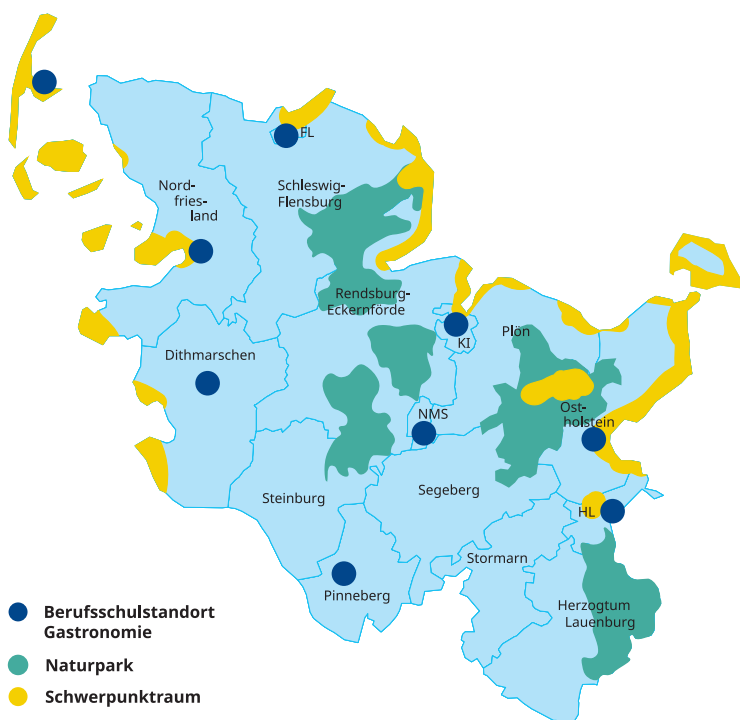
REAB Nord: Welche Rolle spielt die Digitalisierung im Masterplan Berufliche Bildung?

Hill: Grundsätzlich obliegt die Art der Beschulung, z. B. ob es sich um Teilzeit- oder Blockunterricht handelt, den Schulen. Als wir mit der Entwicklung des Masterplans begonnen haben, fehlten für unkonventionelle Ansätze im Bereich der

Digitalisierung die rechtlichen Grundlagen. Das Schulgesetz hat digitalen Unterricht bisher nur in Extremsituationen wie der Corona-Pandemie erlaubt. Mittlerweile wurde es geändert – in der dualen Ausbildung kann nun etwa ein Drittel des Regelunterrichts digital durchgeführt werden.

Im Masterplan haben wir tatsächlich den Fokus auf den Erhalt des Präsenzunterrichts in der Fläche gelegt, wobei wir auch den Hybridunterricht als eine Möglichkeit in Betracht ziehen, z. B., um lange Fahrzeiten zur Berufsschule zu vermeiden. Außerdem unterstützen wir acht EU-geförderte Versuchsprojekte an Berufsschulen mit dem Ziel, eine Kultur der Digitalität voranzutreiben: Es wird z. B. an Chatbots erprobt, wie sich Künstliche Intelligenz für Lernprozesse nutzen lässt, oder es werden digitale Windkraftanlagen und Photovoltaik-Boards für den Berufsschulunterricht eingesetzt.

In unserem Nachfolgeprojekt zum Übergang Schule-Beruf planen wir nun, in Anlehnung an eine Idee aus Mecklenburg-Vorpommern, etwas wirklich Innovatives: eine digitale Landesberufsschule in Trägerschaft des Landes. Unsere Nachbarn müssen der Herausforderung begegnen, dass bei Lehrkräfteausfällen oft kein Ersatz gefunden werden kann. Ihr Lösungsansatz besteht darin, eine zentrale digitale Beschulung mit 42 Planstellen umzusetzen, die alle Fächer der allgemeinbildenden Schulen abdecken kann. Wir wollen jetzt in Schleswig-Holstein in einem kleineren Umfang mit dem Fachhochschulunterricht parallel zur Ausbildung anfangen. Das Angebot ist für ambitionierte Auszubildende gedacht, die nach 8 Stunden Arbeit noch zum Unterricht fahren müssen – stattdessen können sie nach unseren Plänen in



Grafik: Schwerpunkträume des Tourismus in Schleswig-Holstein und Berufsschulstandorte für Hotellerie und Gastronomie

Zukunft digital von zu Hause aus lernen. Für das Pilotprojekt einer digitalen Landesberufsschule könnte erst einmal nur die Schulleitung im SHIBB installiert werden, während der Unterricht von Lehrkräften an verschiedenen Standorten im Land erteilt werden könnte. Wenn es funktioniert, ist es im weiteren Verlauf denkbar, die digitale Landesberufsschule mit eigenen Lehrkräften zu versorgen und z. B. auch fachbezogenen Deutschunterricht für Geflüchtete anzubieten oder bei regionalem Lehrkräftemangel bestimmte Berufe zentral digital zu beschulen, das wird sich zeigen.

Erfahrungen für andere Bundesländer

REAB Nord: Welche Erkenntnisse aus dem Prozess des Masterplans Berufliche Bildung in Schleswig-Holstein könnten für andere Bundesländer interessant sein?

Hill: An erster Stelle steht, dass von Anfang bis Ende, während des gesamten Projekts, die politische Rückendeckung gewährleistet ist. Es ist wichtig, dass im Falle Schleswig-Holsteins die Ministerin und die Staatssekretärin kontinuierlich einbezogen wurden und grünes Licht gegeben haben. Außerdem ist eine gründliche Evaluation unerlässlich: Man braucht eine solide Zahlenbasis. Wir haben u. a. für alle 250 dualen Berufe, die in Schleswig-Holstein unterrichtet werden, und für die Schulen, die diese Berufe unterrichten, über sieben Jahre hinweg seit 2017/18 die Anzahl der Auszubildenden bzw. Schüler erfasst, um die Entwicklungen im Zeitverlauf betrachten zu können. Dabei war die kartografische Darstellung der regionalen Verteilung der Auszubildenden über die PRIMUS-Software sehr hilfreich (siehe untenstehenden Link), sowohl was das Reinzoomen in eine konkrete Region als auch den landesweiten Überblick anbelangt.

Mit diesen Zahlen als Grundlage kann man dann gut in den Dialog mit den Stakeholdern gehen. Damit kommen wir zur

Kommunikation, die ein weiteres zentrales Element für einen erfolgreichen Prozess bildet. Dazu gehört auch, die Mitsprachemöglichkeiten ebenso wie deren Grenzen klar aufzuzeigen: Die Entscheidungsbefugnis im Rahmen des Masterplans lag letztlich beim Land. Selbstverständlich braucht es von Beginn an auch eine gemeinsame Vision und smarte Ziele, die die Richtung vorgeben. In unserem Fall standen und stehen nach wie vor die Jugendlichen sowie der Erhalt der Berufsschulen in der Fläche im Fokus. Ein strukturiertes Projektmanagement mit Meilensteinen bildet den transparenten Rahmen. Wir haben uns beim Masterplan an die klassische Wasserfall-Variante gehalten, ein agileres Vorgehen stelle ich mir persönlich für zukünftige Projekte auch sinnvoll vor. Zu guter Letzt: Die Bereitschaft, mitunter Fehler zu akzeptieren und sogar als Chance zu begreifen, schadet nicht, wenn es um die Transformation komplexer Systeme geht.

„Der Masterplan ist kein starres Konstrukt. Wir passen ihn an, wenn sich Rahmenbedingungen ändern – etwa durch neue Betriebsansiedlungen oder politische Weichenstellungen.“

Ausblick

REAB Nord: Richten wir den Blick also in die Zukunft: Wie sehen Sie die Entwicklung der Beruflichen Bildung in Schleswig-Holstein in den nächsten fünf Jahren?

Hill: Da fällt mir zuerst das Nachfolgeprojekt am Übergang Schule-Beruf ein, das ich eben schon erwähnt habe und an dem wir aktuell feilen. Dessen Ziele sind, die duale Ausbildung zu stärken, also eine erkennbare Trendwende mit mehr Auszubildenden und besseren Abschlussquoten zu erreichen, damit den viel kritisierten Übergangsbereich, in dem viele Jugendliche „hängenbleiben“, zu verkleinern und letztlich auch zu einer besseren Integration geflüchteter junger Menschen beizutragen – alles zusammengefasst unverzichtbar für die Fachkräftesicherung.

Anforderungen an die berufliche Bildung in Schleswig-Holstein



https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/SHIBB/Themen/Themenfelder/MasterplanSEP/Downloads/22124_Prognos_Studie.pdf.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Mit PRIMUS zum Erfolg



<https://www.bitwerft.de/gemeinsam-schulentwicklung-gestalten>

SYSTEMATISCH ZUM ERFOLG: MONITORING AM ÜBERGANG SCHULE-BERUF IM KREIS PLÖN

Ein Interview mit Dr. Barbara Kempe, Bildungsmanagerin im Kreis Plön

Ausgangslage und Vision

REAB Nord: Barbara, du hast das Bildungsmonitoring am Übergang Schule-Beruf (ÜSB) als einen deiner Arbeitsschwerpunkte definiert. Was hat dich dazu bewogen?

Barbara Kempe: Ich durfte das Bildungsmanagement im Kreis Plön aufbauen. Am Anfang habe ich zunächst viele Bildungsakteure besucht und ihnen zugehört. Daraus und aus dem, was in der Kreisverwaltung gerade als Bedarf gesehen wurde und wird, habe ich Tätigkeitsfelder für mich abgeleitet. Der Übergang Schule-Beruf liegt mir dabei besonders am Herzen, weil er eine Verbindung zwischen der Bildung von Kindern und Jugendlichen und dem Übergang ins lebenslange Lernen bildet. Jetzt geht es darum herauszuarbeiten, wohin wir im Kreis Plön in der Fachkräfteentwicklung steuern, damit wir zielgerichtete Maßnahmen vorschlagen können.

REAB Nord: Wie stellt sich die Situation am Übergang Schule-Beruf im Kreis Plön derzeit dar? Wo siehst du die größten Herausforderungen?

Kempe: Der Kreis Plön ist ländlich strukturiert. Neben einigen großen Industriebetrieben sind Tourismus, Landwirtschaft und kleine und mittlere (Handwerks)-Betriebe vorherrschend. Eine Herausforderung für die Entwicklung von Bildungsangeboten ist die Situation der Mobilität in diesem Flächenkreis, auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln. Selbst für Angebote, von denen wir zu wissen glauben, dass sie benötigt werden, fällt es uns schwer, genügend Teilnehmende an einem Ort zu versammeln.

„Wirkungszusammenhänge im Übergang Schule-Beruf sind komplex und vielschichtig.“

Wie überall sind finanzielle Ressourcen auch hier knapp. Darüber hinaus sind strukturelle Rahmenbedingungen (wie z. B. das Angebot des Berufsbildungszentrums oder von freien Trägern) nicht so einfach zu verändern – trotz eines sehr großen Engagements der vor Ort Tätigen. Hinzu kommen die Steuerungen und Rahmenbedingungen von Landesebene.

Da die Lehrerstunden sich immer am Schülerbestand des Vorjahres bemessen, kann das Berufsbildungszentrum in derzeit stark nachgefragten Ausbildungsberufen nicht sofort genügend Plätze anbieten. Gleichzeitig wird in manchen traditionellen Handwerksberufen in sehr kleinen Klassen gelernt. Auch für Schüler:innen mit Migrationshintergrund oder besonderen Förderbedarfen sehen die Akteure Lücken im Angebot für den Übergang Schule-Beruf.

Hinzu kommt: Auch im Kreis Plön steigt die Anzahl der Jugendlichen, die ohne einen Schulabschluss die Schule verlassen. Wegen unserer guten sozialen Strukturen (für die wir dankbar sind) profitieren wir nicht von Landes- oder Bundesförderprogrammen wie dem Startchancenprogramm für Schulen. Und auch, wenn es immer heißt, man solle sich nicht entmutigen lassen: Unsere Datenschutz-Regelungen bremsen viele sinnvolle Maßnahmen oder auch nur ein Monitoring aus.

REAB Nord: Was verstehst du unter einem systematischen ÜSB-Monitoring? Was soll damit erreicht werden?

Kempe: Systematische Auswertungen sind aktuell nicht möglich, weil uns vielfach die Datengrundlagen fehlen. Es gibt Zahlen auf Kreisebene, wir können uns somit mit anderen Kreisen vergleichen, aber das allein bringt uns nicht weiter. Wenn wir Daten erhalten, sind sie oft älter, teilweise nur in gerundeter Form oder mit Nutzungseinschränkungen



Dr. Barbara Kempe gestaltet das Bildungsmanagement im Kreis Plön – mit dem Fokus auf den Übergang Schule-Beruf.

versehen. Mein Plädoyer ist: Wir müssen uns Daten über einen längeren Zeitraum systematisch anschauen und auch selbst welche erheben, um Maßnahmen zu entwickeln. Das ist aufwändig und zeitintensiv. Dann werten wir aus, leiten Zusammenhänge ab und schlagen Maßnahmen vor. Bis wir damit fertig sind und alle Akteure an Bord haben, hat sich die Gesamtsituation vielleicht schon überholt. Deshalb versuche ich, mit der Datenzusammenstellung und -auswertung einigermaßen zügig zu sein.

Ich möchte aber auch die Zusammenhänge hinter den Daten verstehen und aufzeigen. Ein Beispiel ist die Übergangsabfrage der allgemeinbildenden Schulen: Alle Schulen melden dem Berufsbildungszentrum, welche Schüler:innen die Schule am Ende des Schuljahres verlassen. Sie melden aber nicht, was die Anschluss-Perspektive dieser Schüler:innen ist – ob sie eine Ausbildung machen, weiter zur Schule gehen, ein FSJ machen oder noch keine konkrete Perspektive haben. Genau das wäre wichtig, um die Daten auszuwerten und Maßnahmen abzuleiten. Wir versuchen gerade, das durch ein gemeinsames Übergangskonzept auf Kreisebene zu ändern. Dafür brauchen wir viele Akteure im Boot – die Schulaufsicht, die allgemeinbildenden Schulen, das Berufsbildungszentrum, die Jugendberufsagentur. Und jemanden, der nachverfolgt, überzeugt und koordiniert – das bin dann in manchen Themen ich.

Konkrete Umsetzung

REAB Nord: Welche Daten und Indikatoren willst du künftig erfassen?

Kempe: Manche Daten liegen auswertbar vor, so z. B. die Jugendarbeitslosigkeit auf Kreisebene, Daten zur Vermittlung von Ausbildungsplätzen, unbesetzte Ausbildungsstellen. Was mit großer Verzögerung kommt, sind die Anzahl der Schüler:innen, die ohne Abschluss die Schule verlassen, und wie Abgänger:innen sich weiterentwickeln. Das möchte ich erfassen. Denn ein Thema ist Absentismus: Jugendliche, die nicht zur Schule gehen, haben häufig wenig Perspektive auf einen erfolgreichen Schulabschluss und einen guten Einstieg in Ausbildung und Berufsleben.

Für anderes versuchen wir, bereits vorliegende Daten zu nutzen, z. B. wie viele Berufsberatungen im Kreis Plön im Jahr durchgeführt werden und wie viele Schüler:innen damit erreicht wurden. Das ist aber gar nicht so einfach, wie es klingt.

Aktuell versuche ich außerdem, eigene Befragungen von Abschluss-Schüler:innen und Berufsschüler:innen auf den Weg zu bringen.

Basierend auf den Rückmeldungen, die ich erhalte, fängt der Übergang Schule-Beruf für mich aber viel früher an: Nämlich, wenn wir die Grundlagen für soziales Verhalten und Lebenskompetenzen legen, also in Kita und Grundschule. Deshalb möchte ich auch für den frühkindlichen Bereich Daten erhe-

ben, z. B. die Anzahl der Kinder mit Förderbedarfen. Wenn wir das in eine Reihe mit den Daten aus der Schuleingangsuntersuchung und den Förderbedarfen in Schule setzen, lassen sich Entwicklungen aufzeigen.

Dahinter stehen folgende Fragen: Wie können wir Kinder und Jugendliche im Kreis Plön gut unterstützen, gesund aufzuwachsen und ihren eigenen Weg zu finden und zu gehen? Finden Jugendliche die von ihnen gewünschte Ausbildungsperspektive hier vor Ort? Wenn nein, kommen sie nach der Ausbildung oder dem Studium zurück? Welche Angebote helfen uns, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten? Das systematisch und repräsentativ zu erfassen ist allerdings schwierig, wenn man begrenzte Mittel zur Verfügung hat.

“*„Ich bin eine große Freundin der Strategie: ausprobieren, Fehler machen, lernen, verändern, weitermachen, Erfolge feiern.“*”

REAB Nord: Mit welchen Partnern arbeitest du dabei zusammen - Schulen, Agentur für Arbeit, Betriebe?

Kempe: In der Jugendberufsagentur (JBA) arbeiten wir mit allen zusammen, die im Übergang Schule-Beruf eine Rolle haben: allgemeinbildende und berufliche Schulen, Schulaufsicht, Jobcenter, Arbeitsagentur und Kreisverwaltung. Allerdings kennt die JBA nicht automatisch die Schüler:innen. Deshalb sind wir auf eine sehr enge Zusammenarbeit mit den Schulen angewiesen, weil Jugendliche dort gut angebunden sind und Vertrauen zu ihren Lehrkräften entwickeln können. Darauf versuchen wir dann für den Übergang aufzubauen. Mit Betrieben und Schulen treffen wir uns regelmäßig im Schule-Wirtschafts-Netzwerk (SchuWiNet) und versuchen ganz konkrete Ansätze zu finden, um den Übergang Schule-Beruf zu verbessern. Insbesondere kleineren Betrieben fällt es jedoch schwer, für die Treffen 2x jährlich Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Deshalb versuche ich, deren Stimmen anders einzufangen, z. B. über persönliche Gespräche bei allen möglichen Gelegenheiten, wenn wir mal Handwerker im Haus haben oder in Gesprächen auf einem Fest.

REAB Nord: Welche Monitoring-Instrumente planst du einzusetzen? Gibt es schon erste konkrete Schritte?

Kempe: Manche Zahlen liegen bereits monatlich aktualisiert vor, z. B. Jugendarbeitslosigkeit oder Ausbildungsvermittlung. Auch, wenn es nicht ganz einfach ist, sich durch die Statistiken der Arbeitsagentur durchzufinden, kann ich diese gut regelmäßig auswerten. Das mache ich mit Excel und Tableau. Andere muss ich erst erheben, dafür benötige ich die Abgangszahlen der Schulen – und zwar möglichst alle im gleichen Format und jährlich. Daran arbeiten wir, insbesondere wie das konform zu den Datenschutz-Regelungen erfolgen kann.

Tableau

Tableau ist eine visuelle Analyse-Plattform, in der sich Daten aus verschiedenen Quellen verknüpfen und graphisch anschaulich darstellen lassen. Mit Hilfe von Filtern (z. B. für verschiedene Jahre, Regionen, Kategorien) werden Nutzern individuelle Blickwinkel auf einen Datensatz ermöglicht. Mit Tableau Public gibt es eine kostenfreie, webbasierte Version, in der die Daten allerdings öffentlich werden. In der lizenzierten Version (Kosten ca. 25 – 100 Euro/Monat, je nach Paket) lassen sich Daten auf geschützten, datensicheren Servern verarbeiten und speichern.

Bei einzelnen Themen lohnt es sich, genauer hinzuschauen, z. B. bei Jugendlichen mit Förderschulabschluss – der bei uns offiziell nicht als Schulabschluss zählt. Häufig sind gerade diese Jugendlichen praktisch sehr begabt und engagiert, wenn man ihnen eine Chance gibt, das zu zeigen. Viele Schulen sind da schon sehr gut im Dialog mit Betrieben, bei anderen gibt es noch Herausforderungen, bei denen wir hoffentlich unterstützen können.

REAB Nord: Wie willst du sicherstellen, dass aus den Daten auch konkrete Handlungen folgen?

Kempe: Das ist der schwierigste Teil, vor allem, wenn sich Themen manchmal selbst überholen. Wenn wir lange für Erhebung und Auswertung brauchen, hat sich die Rahmenlage so verändert, dass unsere Maßnahmen schon nicht mehr greifen würden. Deshalb bin ich eine große Freundin der Strategie „ausprobieren, Fehler machen, lernen, verändern, weitermachen, Erfolge feiern“. Und dabei habe ich viele Verbündete im gleichen Thema, die bereit sind, mit mir gemeinsam Dinge auszuprobieren. Ich versuche auch, alle meine Themen regelmäßig mit dem Wirkungsmodell von Phineo zu überprüfen, damit wir tatsächlich auch Veränderungen erzielen, die das Leben von Menschen zu verbessern helfen. Ein wichtiger Partner ist dafür die Politik auf allen Ebenen.

Übertragbarkeit und Ausblick

REAB Nord: Was können andere Kommunen von deinen Erfahrungen lernen? Welche Tipps würdest du geben?

Kempe: Wirkungszusammenhänge im Übergang Schule-Beruf sind komplex und vielschichtig. Da wir einen begrenzten Einflussbereich haben (nämlich unseren Kreis), fangen wir hier an und versuchen, Konsens über bestimmte grundlegende Ziele bei den beteiligten Akteuren zu schaffen. Das allein ist schon gar nicht so einfach und erfordert Geduld. Es lohnt aber.

Ausprobieren – ich frage meine Gesprächspartner immer wieder: Was würden Sie sich wünschen? Was können wir konkret besprechen, das wir gemeinsam umzusetzen versuchen? Daran erkennt man, ob jemand wirklich etwas bewegen möchte. Ich arbeite dann mit denen weiter, die im Boot sind und mitrudern. Für alle anderen bleibt meine Tür offen: Sie sind jederzeit eingeladen, wieder einzusteigen.

Das Monitoring bestimmter Grundlagen-Daten über einen längeren Zeitraum hilft uns, grundsätzliche Veränderungen festzuhalten. Gleichzeitig darf wie bereits gesagt der Prozess nicht zu lange dauern, sonst überholt sich alles links und rechts selbst. Für konkrete Projekte versuche ich, ein bis zwei konkret messbare Ziele zu haben, damit wir den Erfolg messen können.

REAB Nord: Woran wirst du in zwei Jahren messen, ob dein Monitoring-Ansatz erfolgreich war?

Kempe: Bei den konkreten Projekten tatsächlich an den definierten messbaren Zielen. Beim Monitoring Übergang Schule-Beruf daran, ob Aufwand und Erkenntnisgewinn in einem guten Verhältnis zueinander stehen und ich ein systematisches und aussagekräftiges Monitoring schaffen konnte, das für Entscheidungen herangezogen werden kann. Und daran, ob sich auch etwas verändert bei den Themen – in die richtige Richtung hoffentlich.

Phineo: Kursbuch Wirkung



<https://www.phineo.org/kursbuch-wirkung>



An den Beruflichen Schulen des Kreises Ostholstein sichert die durch Heiko Lembke koordinierte Schulsozialarbeit ein verlässliches Unterstützungsangebot für alle Schülerinnen und Schüler (links: Berufliche Schule Oldenburg, rechts: Berufliche Schule Eutin Wilhelmstraße).



„RÜCKEN FREIHALTEN, STRUKTUREN SCHAFFEN“

Ein Interview mit Heiko Lembke, Koordination Schulsozialarbeit Berufliche Schulen im Kreis Ostholstein

REAB Nord: Herr Lembke, Sie sind seit November 2023 Koordinator für Schulsozialarbeit an den Beruflichen Schulen im Kreis Ostholstein. Wie kam es zur Einrichtung dieser Stelle?

Heiko Lembke: Die Schulsozialarbeit an unseren beiden beruflichen Schulen mit insgesamt rund 5.000 Schülerinnen und Schülern wurde zum Schuljahr 2022/2023 durch den Kreis verstetigt. Vorher gab es lediglich 1,5 Vollzeitäquivalente (VZÄ) pro Berufsschulstandort. Mit der Verstetigung erhielt jede Schule nun vier VZÄ, besetzt mit insgesamt 12 Fachkräften bei zwei Trägern. Die Koordinationsstelle wurde eingerichtet, um die Weiterentwicklung der Schulsozialarbeit an den Standorten sowie die Kommunikation und Kooperation mit den Durchführungsträgern und den Schulen zu stärken.

REAB Nord: Was genau umfasst Ihre Aufgabe? Wo beginnt Ihre Arbeit, wo endet sie?

Lembke: Mein Aufgabenfeld ist vielfältig, das macht die Koordination so abwechslungsreich und anspruchsvoll zugleich. Dazu gehören im Kern:

- » die Koordination und Steuerung der schul- und trägerübergreifenden Zusammenarbeit sowie die Organisation regelmäßiger Austauschtreffen,
- » die Durchführung jährlicher Fachtage zur Schulsozialarbeit,
- » Evaluierungs- und Qualitätsmanagement-Maßnahmen,
- » die Erstellung von Berichten und Fortschreibung von Konzepten,
- » die Mitarbeit in Gremien, Ausschüssen und Fachtagungen sowie Unterstützung bei der Umsetzung von Projekten.

Darüber hinaus umfasst meine Stelle die Mitarbeit im Kooperationsbündnis der Jugendberufsagentur Ostholstein und Projekte am Übergang Schule-Beruf.

REAB Nord: Warum ist es sinnvoll, dass der Landkreis eine eigene Koordinationsstelle einrichtet, statt dies den einzelnen Schulen zu überlassen?

Lembke: Der Kreis ist Schulträger der Beruflichen Schulen, und Schulsozialarbeit ist ein freiwilliges, am Kindeswohl orientiertes Angebot der Jugendhilfe nach SGB VIII. Sie handelt ausschließlich auf Wunsch der Schülerinnen und Schüler.

Schulleitungen haben keine Weisungsbefugnis gegenüber den Fachkräften, und Lehrkräfte sind Kooperationspartner, nicht direkte Auftraggebende. Meine Aufgabe ist es auch, diese Rollen klar zu kommunizieren und die Zusammenarbeit zu unterstützen.

Schnittstellen und Zusammenarbeit

REAB Nord: An welchen Schnittstellen sind Sie aktiv? Mit wem arbeiten Sie zusammen?

Lembke: Meine Hauptansprechpartner sind die beiden Durchführungsträger, der Deutsche Kinderschutzbund (DKSB) und das Christliche Jugenddorfwerk Deutschland (cjd), bei denen die Fachkräfte der Schulsozialarbeit angestellt sind. Die Schulleitungen wiederum benennen Abteilungsleitende als Kontaktpersonen für die Schulsozialarbeit. Innerhalb des Schulsystems stimmt sich die Schulsozialarbeit selbst mit der Schulpsychologie und weiteren Hilfesystemen wie der Regionalen Ausbildungsbetreuung (BERAB) ab. Mit all diesen Akteuren in den Sozialräumen der Schulen und ihrer Außenstellen habe ich regelmäßig Berührungspunkte, da sie sich am Übergang Schule-Beruf engagieren.

Ein großer Teil meiner Tätigkeit befasst sich also mit Netzwerkarbeit: Ich stehe in Kontakt mit Projekten des Kreises wie „Jugend stärken – Brücken in die Eigenständigkeit“, dem sozialpsychiatrischen Dienst oder dem Jugendamt. Auf lokaler Ebene wirke ich im Kooperationsverbund Jugendberufsagentur mit, habe Kontakt zu Kreisfachberatenden und Lehrkräften für Berufsorientierung, Kammern, Innungen und Unternehmensverbänden. Außerdem pflege ich die Vernetzung auf Landesebene, im Rahmen von Fachtagen und mit übergeordneten Behörden.



Heiko Lembke koordiniert seit 2023 die Schulsozialarbeit an Beruflichen Schulen in Ostholstein.

„Ich verstehe mich als Lotse im komplexen System Verwaltung.“

REAB Nord: Wie unterscheidet sich Ihre Arbeit von der Koordination an allgemeinbildenden Schulen?

Lembke: Berufliche Schulen sind sehr komplex: Sechs Schularten (Berufsschule, Berufsfachschule, Berufsoberschule, Fachoberschule, berufliches Gymnasium und Fachschule), rund 5.000 Schülerinnen und Schüler, von denen viele, die eine duale Ausbildung absolvieren, nur tageweise in der Schule sind. Andere schulpflichtige junge Menschen kommen ohne formalen Abschluss der allgemeinbildenden Schulen in der Beruflichen Schule an. Die Fachkräfte begleiten diese Jugendlichen z. B. beim Erwerb des Ersten Allgemeinbildenden Schulabschlusses (ESA) oder beim Übergang in eine Duale Ausbildung. Auch Themen wie die Änderung des Aufenthaltsstatus bei Geflüchteten, die volljährig werden, erfordern spezielle Unterstützung.

Vereinheitlichung des Berichtswesens

REAB Nord: Welche Herausforderungen ergeben sich daraus, dass Sie im Kreis zwei verschiedene Träger der Schulsozialarbeit haben?

Lembke: Unterschiedliche Träger haben jeweils eigene Herangehensweisen, Einarbeitungs- und Weiterbildungskonzepte. Bisher gibt es weder vom Land noch vom Kreis genaue Vorgaben für die Evaluation der Arbeit und die Erstellung jährlicher Sachstandsberichte, was zur Folge hatte, dass die Fallzahlen und Items in den Reporten der beiden Träger zum Teil deutlich voneinander abwichen. Sie können sich vorstellen, dass dieser Umstand sowohl Vergleichbarkeit als auch Qualitätsmanagement erschwert hat. Daher arbeiten wir an einer Vereinheitlichung des Berichtswesens.

REAB Nord: Welche Ziele verfolgen Sie mit der Vereinheitlichung des Berichtswesens, und wie ist der aktuelle Stand?

Lembke: Das Ziel ist ein einheitliches Qualitätsmanagement-System zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Schulsozialarbeit. In einem von der REAB Nord moderierten Workshop im Februar 2024 mit Trägerleitungen, Koordinations- und Fachkräften der Schulsozialarbeit haben wir ein geteiltes Begriffsverständnis erarbeitet und uns auf bestimmte Items geeinigt, die im Sachstandsbericht erfasst werden. Die Einbindung aller Beteiligten hat nicht nur die Akzeptanz des Veränderungsprozesses, sondern auch den fachlichen Austausch untereinander immens gefördert.

Zusätzlich haben wir eine Software eingeführt, die es ermöglicht, dass beide Durchführungsträger Fallzahlen einheitlich erfassen können. Ergänzt wird dies durch gemeinsam ent-

wickelte Fragebögen zur Zufriedenheit von Schülerinnen und Schülern sowie Lehrkräften, die über das Befragungstool LeOniE.SH ausgespielt werden. Diese quantitativen und qualitativen Daten bilden die Grundlage für die Sachstandsberichte und die Weiterentwicklung der Konzepte. Auf lange Sicht geht es selbstverständlich auch darum, der Politik mit Zahlen, Daten, Fakten belegen zu können, welche Maßnahmen wir mit welchem Ergebnis umsetzen.

„Zu Beginn meiner Arbeit brachten viele der Akteure in der Schulsozialarbeit die kreisseitige Koordination mit ‚Klemmbrett und Kontrolle‘ in Verbindung. Mittlerweile haben wir gemeinsam die Gräben überwunden und zu einer träger- und schulstandortübergreifenden Zusammenarbeit gefunden.“

Herausforderungen und Bedarfe

REAB Nord: Welche Themen treiben Sie aktuell besonders um?

Lembke: Momentan liegt die erste Priorität auf der Einführung der neuen Software und die schul- und trägerübergreifende Vereinheitlichung des Qualitätsmanagements in der Schulsozialarbeit an unseren Schulen als Basis für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Arbeit.

Ganz oben auf der Liste steht auch die psychosoziale Gesundheit der jungen Menschen an Beruflichen Schulen. Als ersten Schritt eines umfassenderen Konzeptes zur Stärkung der Rahmenbedingungen für mentale Gesundheit absolvieren vier Schulsozialarbeitende und ich demnächst den Kurs „Mental Health First Aid Youth“. Diese Ausbildung könnte ein Weg sein, um an Schule Arbeitende zu einem sicheren Umgang mit dem Thema zu befähigen. Dies würde ergänzt um eine Peer-to-Peer Ausbildung für Schüler:innen und die verstärkte Nutzung digitaler Gesundheitsanwendungen, sowie die Stärkung der Rahmenbedingungen für junge Selbsthilfe.

Zudem suche ich Projekt- und Fördermittel, um neue Vorhaben der Fachkräfte, etwa zu Digitalität und KI, zu unterstützen. Die Weiterbildung und Qualifizierung der Fachkräfte in diesen Bereichen sind extrem wichtig, damit sie den jungen Menschen in der Beruflichen Schule mit Rat und Tat zur Seite stehen können, z. B. im Bereich Mobbing und Fake News.

Parallel bereite ich den dritten Fachtag für Schulsozialarbeit im Frühjahr 2026 vor, um die Netzwerkarbeit in den Sozialräumen der Schulen sowie die kreisinterne Kooperation zu intensivieren.

„Jetzt können wir endlich anfangen, Brandschutzkonzepte zu entwickeln, anstatt die Brände nur zu löschen.“

Erfolge und Übertragbarkeit

REAB Nord: Woran merken Sie, dass Ihre Koordination wirkt?

Lembke: Durch die Software wird die Dokumentation der Arbeit vereinfacht und das Berichtswesen verschlankt, wodurch vor Ort mehr Zeit für die Schülerinnen und Schüler bleibt. Regelmäßiger Austausch und gemeinsame Teamsitzungen führen dazu, dass beide Teams voneinander lernen, Ideen teilen und schulübergreifende Projekte durchführen. Wir können nun fachlich-inhaltlich auf Basis des Qualitätsmanagementsystems die Arbeit kontinuierlich weiterentwickeln. Ich freue mich auf die gemeinsame Umsetzung neuer Ideen, um die Schülerinnen und Schüler an den Beruflichen Schulen gut zu begleiten.

REAB Nord: Was würden Sie anderen Landkreisen raten, die über die Einrichtung einer ähnlichen Koordinationsstelle nachdenken?

Lembke: : Auf jeden Fall umsetzen! Es ist wichtig, dass Verwaltungen dabei berücksichtigen, dass Koordination Gestaltung erfordert. Sie lebt von Kooperation und Kommunikation und kann nicht ausschließlich vom Schreibtisch aus erfolgen. Mittel und Freiheiten für die Stelle sind entscheidend. Ich schätze die Gestaltungsspielräume und die Unterstützung meiner Vorgesetzten sehr. Auch bei unterschiedlichen Sichtweisen stehen Diskussionen immer auf dem Fundament der gegenseitigen Wertschätzung.

Umfragetool LeOniE.SH



<https://fachportal.lernnetz.de/sh/themen/schuelerfeedback/leonie.html>

TIBB – NEUE STIPENDIEN FÜR AUSZUBILDENDE

Stipendien gab es lange nur für Studierende – seit 2024 hat sich das geändert: Im Rahmen von Pilotprojekten fördern die akademischen Begabtenförderungswerke nun auch Auszubildende. Die Hans-Böckler-Stiftung vergibt mit „TiBB – Talente in der Beruflichen Bildung“ Stipendien an engagierte Auszubildende aller Berufsfelder. Das Besondere: Neben 300 Euro monatlicher Förderung erhalten die Stipendiat:innen Zugang zu einem umfassenden Seminarprogramm, Auslandsaufenthalten und bundesweiter Vernetzung. Ein wichtiges Signal für die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und eine Chance für Kommunen, die Ausbildungsstrukturen in ihrer Region zu stärken. Wir sprachen mit dem TiBB-Team in der Hans-Böckler-Stiftung über Hintergründe, Ziele und die Rolle der Kommunen bei der Bekanntmachung des Stipendiums.

Programm und Zielsetzung

REAB Nord: Warum hat die Hans-Böckler-Stiftung 2024 das TiBB-Stipendium ins Leben gerufen? Was war der Anlass?

TiBB: Hintergrund des TiBB-Projekts ist die Öffnung der 13 akademischen Begabtenförderungswerke für Auszubildende im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung während der letzten Legislaturperiode. Die Begabtenförderungswerke waren aufgerufen, Projektskizzen zur Förderung beruflich begabter junger Menschen einzureichen. Inzwischen sind die Pilotprojekte mehrerer Förderwerke in Umsetzung, um die Begabtenförderung für Auszubildende zu erproben. Letztlich geht es um die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung, die wir damit unterstützen. Finanziert werden die Pilotprojekte durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR).

REAB Nord: Wie fügt sich TiBB in die Gesamtstrategie der Stiftung ein – insbesondere in Bezug auf die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung?

TiBB: Die Politik meint mit Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung eine höhere gesellschaftliche Anerkennung für Ausbildungsberufe sowie eine engere Verzahnung zwischen der Berufsbildung und dem Studium. Als Hans-Böckler-Stiftung unterstützen wir die Stärkung der Berufsbildung und eine bessere Durchlässigkeit im Bildungssystem ausdrücklich. Das Begabtenförderungswerk der Hans-Böckler-Stiftung hat unter den 13 akademischen Begabtenförderungswerken bereits den höchsten Anteil an Stipendiat:innen, die vor ihrem Studium einen Ausbildungs-

beruf erlernt haben. Wir wissen, dass sich viele Auszubildende durch überdurchschnittliche Leistungen auszeichnen und sich bereits von Beginn an in ihren Betrieben engagieren. Wir freuen uns, über die TiBB-Stipendien nun eine Zielgruppe zu fördern, der wir traditionell nahestehen, und damit einen Beitrag für mehr Sichtbarkeit von talentierten und engagierten Auszubildenden zu leisten.

REAB Nord: An wen richtet sich das Stipendium konkret? Welche Zielgruppe möchten Sie erreichen?

TiBB: Das Stipendium richtet sich an Auszubildende aller Berufsfelder, die eine anerkannte betriebliche oder schulische Ausbildung absolvieren. Wir möchten gezielt junge Menschen ab dem Ende des ersten Ausbildungsjahres erreichen, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen und ihren bisherigen Weg mit viel Interesse, Begeisterung und Einsatz gehen.

Förderung und Mehrwert

REAB Nord: Das TiBB-Stipendium bietet 300 Euro monatlich plus ideelle Förderung. Was macht die ideelle Förderung aus?

TiBB: Die ideelle Förderung im TiBB-Programm zeichnet sich durch ihre Vielseitigkeit aus: Mit unserem Seminarangebot fördern wir die Entwicklung berufsübergreifender Kompetenzen, stärken demokratische Werte, unterstützen die Stipendiat:innen in der Karriereplanung und diskutieren aktuelle Veränderungen in Arbeitswelt und Gesellschaft. Zudem bieten wir Sprachkurse und einen Auslandsaufenthalt an, um unseren Beitrag zur internationalen Ausrichtung der Berufsbildung zu leisten. Ziel der ideellen Förderung ist es, die Stipendiat:innen so zu fördern, dass sie die Arbeitswelt von morgen aktiv mitgestalten und als Entscheidungsträger:innen fungieren werden.

REAB Nord: Welche Rolle spielt die geplante Auslandsakademie und das Seminarprogramm für die Stipendiat*innen?

TiBB: Die Auslandsakademie ist ein wichtiger Teil der ideellen Förderung. Zum einen geht es darum, die Internationalisierung der Berufsbildung zu unterstützen. Neben der Förderung von Sprachkenntnissen verfolgt die Auslandsakademie das Ziel, den Stipendiat:innen Einblicke in internationale Unternehmen, aktuellste technologische Entwicklungen sowie die Arbeitswelt und das Berufsbildungssystem eines anderen Landes zu geben.

Zum anderen ist sie ein wichtiger Aspekt der Gleichwertigkeit: Nicht nur unseren geförderten Studierenden, sondern auch unseren beruflichen Stipendiat:innen soll ein Auslandsaufenthalt über mehrere Wochen in Form einer Auslandsakademie ermöglicht werden.

REAB Nord: Wie unterstützen Sie die berufliche Entwicklung und Netzwerkbildung der Geförderten?

TiBB: Durch das Stipendium kommen die Auszubildenden über den eigenen Beruf, die eigene Branche und die eigene Region hinweg in Austausch. Nicht nur erhalten sie Einblicke, wie die Ausbildung andernorts abläuft, sie können sich auch zu eigenen Projekten im Betrieb oder sozialem Engagement austauschen und knüpfen wichtige Kontakte für ihre weitere berufliche Entwicklung. Zudem treten die Stipendiat:innen über gemeinsame Seminare und informelle Treffen in den regional organisierten Stipendiat:innengruppen mit Studierenden und Expert:innen aus dem Stiftungsumfeld in Verbindung.

Regionaler Bezug und kommunale Relevanz

REAB Nord: Gibt es regionale Schwerpunkte oder anderweitige Kriterien bei der Vergabe der Stipendien?

TiBB: Nein, wir fördern bundesweit und über alle Branchen hinweg. Die einzige Einschränkung ist, dass sich die Auszubildenden bei Bewerbung am Ende des ersten oder am Anfang des zweiten Ausbildungsjahres befinden müssen.

REAB Nord: Wie können Landkreise und kreisfreie Städte das TiBB-Stipendium in ihrer Nachwuchsförderung bekannter machen?

TiBB: Viele Auszubildende, Betriebe oder Schulen wissen noch nicht, dass es Ausbildungsstipendien überhaupt gibt. Hier können Landkreise und kreisfreie Städte ansetzen und gezielt auf die Pilotprojekte des BMFTR aufmerksam machen. So tragen sie dazu bei, die Ausbildungsstrukturen in ihren Regionen zu stärken und Innovation in der Berufsbildung zu fördern. Zudem schärfen die Landkreise und Städte das Bewusstsein für den Wert der Ausbildung. Auch regionale Unternehmen profitieren, indem sie sich durch das Stipendium als attraktiver Ausbildungsbetrieb präsentieren können.

REAB Nord: Welche Rolle können regionale Partner – Kammern, Schulen, Beratungsstellen - bei der Verbreitung spielen?

TiBB: Es ist wichtig, dass die Institutionen der Berufsbildung die Informationen über das Stipendium an die Auszubildenden weitergeben. Gerne arbeiten wir mit regionalen Partner:innen zusammen, um das TiBB-Stipendium bekannter zu machen. Auf Anfrage versenden wir Flyer, veranstalten Online-Informationstermine und beantworten Fragen rund um das Stipendium.

Erfahrungen und Ausblick

REAB Nord: Welche Erfahrungen haben Sie in der Pilotphase gemacht?

TiBB: Wir erhalten zahlreiche positive Rückmeldungen für das TiBB-Programm. Unsere ersten Erfahrungen zeigen, dass sich die Stipendiat:innen sehr gut einbringen und mit viel Neugier zu uns kommen. Insbesondere die Vernetzung untereinander wird von den Stipendiat:innen positiv hervorgehoben. Nicht zuletzt sind im Rahmen des Stipendiums schon einige Freundschaften entstanden.

„Letztlich geht es um die Gleichwertigkeit von akademischer und beruflicher Bildung, die wir damit unterstützen.“

REAB Nord: Wie sehen Sie die Zukunft des Programms? Ist eine Ausweitung geplant?

TiBB: Die aktuelle Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag festgehalten, die Begabtenförderung für Auszubildende weiter ausbauen zu wollen. Das ist ein starkes Signal – sowohl für die Begabtenförderungswerke als auch für die berufliche Bildung insgesamt. Wir freuen uns, wenn wir die TiBB-Förderlinie als festen Bestandteil unserer Stipendienangebote verankern können und in Zukunft noch viele weitere Top-Auszubildende in der Hans-Böckler-Stiftung begrüßen dürfen! Hierfür erwarten wir die weiteren konkreten Pläne der amtierenden Bundesregierung.



Mehr über TiBB erfahren

Weitere Infos zum Programm, zu Förderung und Teilnahmevoraussetzungen finden Sie hier:



<https://www.tibb-boeckler.de/stipendium-58126.htm>



„ALLE WERDEN GEBRAUCHT, NIEMAND DARF VERLOREN GEHEN.“

Wie gelingt der Übergang von der Schule in den Beruf, wenn Schulen unterschiedlich ausgestattet sind, Mobilität im ländlichen Raum eine Herausforderung darstellt und Betriebe händeringend Nachwuchs suchen? Mecklenburg-Vorpommern hat darauf mit einem neuen Konzept zur Beruflichen Orientierung reagiert. Es schafft landesweit einheitliche Qualitätsstandards und setzt gleichzeitig auf regionale Flexibilität. Im Interview erläutert das Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung, wie das Konzept umgesetzt wird und welche Rolle Schulen, Kommunen und Wirtschaft dabei spielen.

REAB Nord: Welches zentrale Ziel verfolgt Mecklenburg-Vorpommern mit dem neuen Konzept zur Beruflichen Orientierung?

Ministerium für Bildung und Kindertagesförderung Mecklenburg-Vorpommern (BM): Jugendliche sollen eine klare, verbindliche und verlässliche Struktur für ihre Berufliche Orientierung erhalten. Unser Ziel ist es, alle Schülerinnen und Schüler frühzeitig, systematisch und individuell zu begleiten. Unabhängig davon, wo sie leben und welche Schule sie besuchen. Die Entwicklung von Berufswahlkompetenzen beginnt bei uns im Kindergarten und begleitet die Kinder und Jugendlichen bis zum Übergang in Ausbildung oder Studium. Der Leitgedanke lautet: Alle werden gebraucht, niemand darf verloren gehen. Deshalb setzt das Konzept auf kontinuierliche Begleitung, mehr Praxisangebote und eine stärkere Einbindung der regionalen Akteure. Zudem schafft das Konzept zur Beruflichen Orientierung landesweit einheitliche Qualitätsstandards, die dennoch genügend Spielraum für regionale Besonderheiten lassen.

REAB Nord: Welche Neuerungen stechen besonders hervor?

BM: Das neue Konzept zur Beruflichen Orientierung schafft eine höhere Verbindlichkeit. Erstmals sind die Mindestanforderungen, die jede Schule erfüllen muss, sehr klar definiert. Es ist ein Systemrahmen, der Orientierung bietet, ohne einengend zu wirken. Von großer Bedeutung ist die Stärkung der Praxis: Die Praxislertage, die qualitätsgesicherten Schülerbetriebspraktika sowie regionale Berufsmessen und verbindliche Projektstage sind zentrale Elemente, da sie Jugendlichen echte Einblicke in die Berufspraxis ermöglichen und somit reflektierte Entscheidungen fördern.

REAB Nord: Was braucht es, damit das Konzept vor Ort wirklich gelingt?

BM: Der Erfolg steht und fällt mit verlässlichen Strukturen in den Schulen sowie starken regionalen Netzwerken. Jede Schule braucht Teams, die die Berufliche Orientierung koordi-

nieren, planen und im Kollegium verankern. Dazu gehören geschulte Lehrkräfte, die auf Diagnostik, Gesprächsführung und die Gestaltung von Praxiserfahrungen gut vorbereitet sind. Ebenso wichtig ist die Zusammenarbeit mit Betrieben, Kammern, der Berufsberatung und vielen weiteren Partnern. Und natürlich sind ausreichende Zeitressourcen und funktionierende Mobilitätslösungen notwendig, damit Schülerinnen und Schüler auch tatsächlich in die Praxis kommen – gerade im ländlichen Raum ein entscheidender Punkt. Digitale Angebote wie die Plattform www.boje-mv.de können bei der Organisation helfen

REAB Nord: Wo sehen Sie aktuell die größten Herausforderungen?

BM: In den verschiedenen Regionen gibt es unterschiedliche Aufgaben. Grundsätzlich haben wir sehr heterogene Ausgangsbedingungen. Einige Schulen verfügen über etablierte Netzwerke und viele Praxispartner, während andere diese erst aufbauen müssen. Der organisatorische Aufwand für Zukunftsgespräche und Praxisformate ist ebenfalls nicht zu unterschätzen. Auch die Mobilität ist ein Thema, denn nicht überall gibt es ausreichende ÖPNV-Anbindungen. Hinzu kommt der Fachkräftebedarf an den Schulen selbst: Wir brauchen Lehrkräfte und unterstützende pädagogische Fachkräfte, die Zeit haben, diesen Prozess gut zu begleiten. Schließlich müssen die neuen digitalen Instrumente so eingeführt werden, dass alle Schulen profitieren, nicht nur die bereits technikaffinen.

REAB Nord: Welche Rolle spielen die Kommunen bei der Umsetzung?

BM: Eine sehr wichtige. Kommunen sind im Übergangssystem zentrale Akteure: Sie koordinieren regionale Netzwerke, bringen Wirtschaft, Jugendhilfe und Schulen zusammen und können vor Ort ganz praktische Unterstützungsleistungen organisieren – von Mobilitätslösungen bis hin zu Räumen für Praxislernen. Viele Betriebe im ländlichen Raum lassen sich nicht über überregionale Initiativen erreichen, sondern nur durch persönliche Ansprache vor Ort. Deshalb ist die kommunale Ebene unverzichtbar. Die Zusammenarbeit zwischen Land und Kommunen funktioniert am besten, wenn wir regelmäßig miteinander sprechen, Herausforderungen offen ansprechen und Daten austauschen. Das Land setzt den Rahmen, die Kommunen gestalten die Details – gemeinsam tragen wir Verantwortung für eine gelungene Umsetzung

REAB Nord: Wie werden Lehrkräfte und Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter unterstützt?

BM: Lehrkräfte und unterstützende pädagogische Fachkräfte sind die tragenden Säulen des BO-Konzepts. Deshalb bieten wir umfangreiche Fortbildungen an, die von diagnostischen Verfahren und Gesprächsführung bis hin zu digitalen Tools und Elternarbeit reichen. Mit www.boje-mv.de

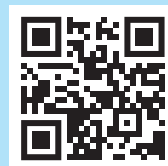
steht zudem ein wachsendes digitales Portal mit Materialien, Methoden und Orientierungshilfen zur Verfügung. Die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit ist eng eingebunden und stellt den Schulen feste Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Verfügung. Schließlich evaluieren wir regelmäßig, um zu sehen, wo nachjustiert werden muss. Unser Ziel ist es, die Menschen, die täglich mit Jugendlichen arbeiten, nicht allein zu lassen, sondern sie fachlich, organisatorisch und digital zu stärken.

REAB Nord: Zum Abschluss: Woran lässt sich in einigen Jahren ablesen, ob das Konzept zur Beruflichen Orientierung erfolgreich war?

BM: Erfolg lässt sich nicht nur an Zahlen, sondern auch an Prozessen, Teilhabe und Zufriedenheit messen. Selbstverständlich betrachten wir die Übergangsquoten in Ausbildung und weiterführende Bildung, den Rückgang von Abbrüchen und die Passgenauigkeit der Berufswahl. Ebenso wichtig ist jedoch die Frage, ob die Mindeststandards flächendeckend umgesetzt werden, ob Zukunftsgespräche tatsächlich stattfinden und ob alle Jugendlichen erreicht werden, insbesondere diejenigen, die Unterstützung benötigen. Wir führen regelmäßig Evaluationen durch und entwickeln das Konzept kontinuierlich weiter. Es ist kein starres Dokument, sondern ein lernendes System. Wenn wir feststellen, dass Jugendliche sicherer in ihren Entscheidungen werden, Schulen gut mit ihren Partnern zusammenarbeiten und Unternehmen geeignete Nachwuchskräfte gewinnen, dann wissen wir, dass wir auf dem richtigen Weg sind.

Boje MV

Hier finden Sie Materialien, Methoden und Orientierungshilfen:



www.boje-mv.de



QUARTETT „BERUFE DER ZUKUNFT“

Spielerisch Perspektiven entdecken

Welche Kompetenzen brauche ich für meinen Berufsweg? Welche Berufe könnten in Zukunft wichtig werden, die wir heute noch kaum kennen? Diesen Fragen können Jugendliche jetzt spielerisch nachgehen – mit dem Quartett „Berufe der Zukunft“ der Berliner Schüler:innen Unternehmen, einem Programm der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS).

Das Quartettspiel beschäftigt sich mit Berufen, die in Zukunft aufkommen könnten – von der 3D-Druck-Architekt:in über Drohnenkünstler:innen bis zu Architekt:innen für Gebäude aus nachhaltigen Materialien. Jedem Beruf werden konkrete Themen, Kompetenzen und Aufgabenbereiche zugeordnet. Die Spielkarten sind dabei in vier Kategorien unterteilt: Kreativität, handwerkliches Geschick, soziale Kompetenz und technisch-mathematisches Verständnis. Die Berufe selbst sind in verschiedene Themenfelder wie Bau/Design, Dienstleistung/Handwerk, Energie/Umwelt oder Tourismus/Freizeit gruppiert. Über QR-Codes auf den Karten können Spielende mehr über die einzelnen Berufe erfahren.

Das Quartett eignet sich für die Berufsorientierung an Schulen, als niedrigschwelliges Tool in Beratungsstellen oder bei kommunalen Veranstaltungen wie Ausbildungsmessen und Berufsorientierungstagen. Auch in der Elternarbeit lässt es sich gut einsetzen, um Familien für neue Berufsfelder zu sensibilisieren. Es kann ein niedrigschwelliger Einstieg sein, um mit Jugendlichen über Zukunftskompetenzen und neue Berufsfelder ins Gespräch zu kommen – gerade auch mit

denen, die sich mit klassischen Formaten der Berufsorientierung schwertun. Das Besondere: Neben der haptischen Version gibt es eine kostenlose PDF-Druckvorlage zum Herunterladen. Damit können Schulen, Beratungsstellen oder kommunale Einrichtungen das Quartett einfach selbst herstellen.

Das Quartett wurde im Rahmen des Projekts „Zeitgemäße berufliche Orientierung mit Schüler:innenfirmen“ entwickelt, das von der Reinhard Frank Stiftung sowie der Elke und Detlef-Slupinski-Stiftung gefördert wird. Es verbindet spielerisches Lernen mit zukunftsorientierten Inhalten und regt Jugendliche an, über den Tellerrand bekannter Ausbildungsberufe hinauszublicken.

Mehr Informationen und Download



<https://www.dkjs.de/publikation/spielerisch-eine-reise-in-die-zukunft-unternehmen/>

HUBBS – DIE BUNDESWEITE PLATTFORM FÜR BERUFLICHE SCHULEN

HubbS ist die bundesweite digitale Plattform für Lehrkräfte an beruflichen Schulen. Seit mehr als einem Jahr können sich Lehrkräfte hier länderübergreifend austauschen, fachliche und pädagogische Diskurse führen und eigene Unterrichtsmaterialien teilen.

Dies ist kostenfrei und passiert in einem anmeldepflichtigen und geschlossenen Bereich, in dem Nutzerprofile angelegt werden. Außerdem steht über dieses bundesländerübergreifende digitale Projekt eine offene Mediathek zur Verfügung, in der qualitätsgeprüfte Bildungsmaterialien der Landesinstitute abrufbar sind. Auch werden Informationen und Hinweise auf Veranstaltungen rund um berufliche Bildung bereitgestellt, darunter ein bundesweites Verzeichnis von Berufsschulen sowie die Rahmenlehrpläne. Neben Beiträgen der HubbS-Redaktion fließen hier Inhalte der Landesbildungsserver in das Informationsangebot ein.

Auf der Webseite sind verschiedene Videos zur Einführung in die Plattform zu finden. Zudem besteht die Möglichkeit einer Online-Einführung an Schulen in diese Community für Berufsschullehrkräfte.

Umgesetzt wird HubbS vom FWU Institut für Film und Bild in Wissenschaft und Unterricht im Rahmen des DigitalPakts Schule. Die Federführung liegt beim Land Baden-Württemberg. Das Projekt ist ein Kernvorhaben bei der Umsetzung

der Handlungsziele, die im Beschluss der Kultusministerkonferenz „Berufliche Schulen 4.0 – Weiterentwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der beruflichen Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade“ formuliert wurden.

Für kommunale Bildungsmanager:innen ist HubbS aus zwei Gründen interessant: Die Plattform stärkt die Innovationskraft und Vernetzung der beruflichen Schulen in ihrer Region. Gerade bei seltenen Ausbildungsberufen oder sich schnell wandelnden Berufsfeldern ermöglicht HubbS den überregionalen Austausch und die Nutzung hochwertiger Materialien.

Mehr über HubbS



<https://hubbs.schule/>



DER ÜBERGANG VON DER SCHULE IN DEN BERUF

Jugendberufsagenturen stärken lokale Übergangsstrukturen

Die Fachstelle „FaBiS“ unterstützt Regionale Entwicklungsagenturen für kommunales Bildungsmanagement (REAB) bundesweit durch Schulungen, Austauschformate und wissenschaftlich Impulse zu den Themen Fachkräftesicherung und Bildung im Strukturwandel. Ein Schwerpunkt liegt auf dem Übergang junger Menschen von der Schule in Ausbildung und Beruf – ein Bereich, in dem Jugendberufsagenturen als zentrale, lokal verankerte Anlaufstellen wirken. Kommunen spielen dabei eine Schlüsselrolle, indem sie dazu beitragen, Rahmenbedingungen zu verbessern und die Kooperation übergangsrelevanter Akteure zu fördern.

Die Arbeit der Fachstelle „FaBiS“

Die bundesweite Fachstelle „Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel“ (FaBiS) ist seit 2024 ein gemeinsames Projekt des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Im Fachnetzwerk der Transferinitiative für kommunales Bildungsmanagement berät und qualifiziert FaBiS die Mitarbeitenden der REAB zu Themen der kommunalen Fachkräftesicherung. Die Qualifizierung findet vor allem über Schulungs- und Informationsveranstaltungen statt, in denen wissenschaftliche Erkenntnisse praxisnah aufbereitet und Good-Practice-Beispiele vermittelt werden. Außerdem bringt sich FaBiS in die Veranstaltungen der REAB ein und steht im regelmäßigen Austausch mit ihnen. So kann die Fachstelle ihre Angebote gezielt an die aktuellen Bedarfe der REAB und der kommunalen Akteure anpassen.

Der Übergang junger Menschen in den Beruf als zentrales Thema der Fachkräftesicherung

Ein wichtiges Thema im Kontext der kommunalen Fachkräftesicherung ist der Übergang von Jugendlichen von der Schule in Ausbildung und Beruf. Dieses Thema stand 2025 im Mittelpunkt der FaBiS-Fachgruppe und wurde auch in einer anschließenden Schulungs- und Informationsveranstaltung vertieft. Angesichts der aktuellen Fachkräftesituation werden Übergänge für viele Kommunen immer bedeutsamer. Aktuelle Zahlen zeigen, dass in Deutschland rund 2,9 Millionen junge Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren keinen Berufsabschluss haben. Gleichzeitig fehlen in vielen Bereichen – vom Handwerk über die Pflege bis hin zur IT – gut ausgebildete Fachkräfte. Ein zentrales Problem ist die sogenannte „Passung“ zwischen dem Angebot und der Nachfrage nach

Mehr erfahren

FaBiS

Mehr über die Fachstelle „Fachkräftesicherung/Bildung im Strukturwandel“ erfahren Sie hier:



<https://www.bibb.de/de/186465.php/>



<https://www.die-bonn.de/id/41973/about/html>

BIBB Datenreport

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung und gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung.



<https://www.bibb.de/de/210294.php>

Servicestelle

Hier finden Sie Angebote und Materialien der Servicestelle Jugendberufsagenturen.



<https://www.servicestelle-jba.de>

Ausbildungsplätzen: Bis zum 30. September 2023 blieben bundesweit etwa 73.000 Ausbildungsstellen unbesetzt, während rund 64.000 Jugendliche vergeblich nach einem Ausbildungsplatz suchten (vgl. BIBB-Datenreport 2024, S. 21).

Diese Passungsprobleme sind zum einen durch regionale Unterschiede zu erklären. In Regionen mit vielen unbesetzten Ausbildungsstellen gibt es oft nur wenige Jugendliche, die eine Ausbildung suchen und umgekehrt (BIBB-Datenreport 2024, S. 19). Hinzu kommt, dass in manchen Berufen viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, während es in anderen Berufen mehr Bewerbende als Plätze gibt. Außerdem meiden viele junge Menschen Ausbildungsangebote in Kleinbetrieben, obwohl dort oft dieselben Berufe ausgebildet werden wie in Großbetrieben.

Jugendberufsagenturen stärken Übergänge vor Ort

Für viele junge Menschen ist der Übergang von der Schule in die Ausbildung eine herausfordernde Zeit, die mit Unsicherheiten und Stress verbunden ist. Sie brauchen Orientierung, Unterstützung und verlässliche Ansprechpersonen, die sie auf ihrem Weg begleiten. Eine gute Berufsorientierung und Unterstützung für Jugendliche in dieser Phase ist daher besonders wichtig. Die Angebote, die diesen Übergang fördern, sind in Deutschland zwar sehr vielfältig, aber teilweise schwer zu überblicken. Sie umfassen bundesweite Maßnahmen im Sozialrecht, schulische Bildungsgänge, Programme von Bund, Ländern und Kommunen sowie Initiativen der Privatwirtschaft, von Stiftungen und das Engagement von

Ehrenamtlichen. Auf kommunaler Ebene können hier Jugendberufsagenturen als Kooperationsbündnisse wirkungsvoll agieren. „Jugendberufsagentur“ ist ein Sammelbegriff für unterschiedliche regionale Modelle der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Jugendhilfe und Schulen. Ziel ist es, jungen Menschen eine zentrale Anlaufstelle zu bieten, an der sie Beratung, Begleitung und Unterstützung aus einer Hand erhalten. Dadurch werden Wirksamkeit, Ganzheitlichkeit, Kontinuität und niedrigschwellige Zugänge ermöglicht, sowie Doppelstrukturen vermieden. Darüber hinaus können Jugendberufsagenturen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, die kommunalen Strukturen am Übergang von der Schule in den Beruf nachhaltig zu stärken und weiterzuentwickeln.

Die Rolle von Kommunen bei der Umsetzung von Jugendberufsagenturen

Die Rolle der Kommunen ist dabei zentral, denn die Umsetzung einer Jugendberufsagentur orientiert sich maßgeblich an den lokalen Rahmenbedingungen und Bedarfslagen junger Menschen – von der Situation am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt über das Schulangebot bis hin zu Fragen der Mobilität oder des Wohnens. Dabei wirken Kommunen und Jugendberufsagenturen nicht nebeneinander. Kommunen sind vielmehr mit ihrer Zuständigkeit für die Jugendhilfe (SGB VIII) und die Leistungen des Jobcenters (SGB II) selbst Teil von diesen und wirken aktiv an der Umsetzung mit. Sie können hier niedrigschwellige, lebensweltorientierte Zugänge eröffnen, indem sie beispielsweise Freizeitangebote, offene Jugendarbeit oder aufsuchende Arbeit einbinden. Darüber hinaus können sich Kommunen auch auf weiteren Wegen für die Entwicklung einer Jugendberufsagentur engagieren. Dies kann zum Beispiel durch politisches und administratives Engagement, die Einbindung in kommunale Gesamtkonzepte oder die Bereitstellung zusätzlicher Ressourcen – wie Personal oder Räumen erfolgen. Zudem können Kommunen Monitoringprozesse initiieren, um (Aus-)Bildungsverläufe und die Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt systematisch zu beobachten.

Die Servicestelle Jugendberufsagenturen

Die am BIBB angesiedelte Servicestelle Jugendberufsagenturen unterstützt Jugendberufsagenturen und lokale Akteure bei der Entwicklung und Weiterentwicklung ihrer rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit, indem sie individuelle fachliche Beratung und Begleitung, Workshops zur Weiterentwicklung sowie Vernetzungs- und Austauschtreffen von JBA anbietet. Außerdem bietet die Servicestelle auf ihrem Informationsportal Materialien für die Praxis an. Diese unterstützen die Einrichtung, Umsetzung und Weiterentwicklung von Jugendberufsagenturen hinsichtlich der Strategie- und Qualitätsentwicklung, internen Organisation und Kommunikation, Beratung und Unterstützung junger Menschen, sowie Öffentlichkeitsarbeit, Zugangswege und Netzwerkmanagement.

Weiterführende Literatur

Jugendberufsagenturen – Rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule-Beruf

https://res.bibb.de/AB_JugendberufsagenturenV1

BIBB: Jugendberufsagenturen als regionale Gestalterinnen der Ausbildungsgarantie – empirische Einblicke

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19242>

BIBB: Jugendberufsagenturen als Beitrag zu inklusiver Übergangsgestaltung zwischen Schule und Beruf.

<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20114>

Kurs setzen auf Erfolg: Gelingensbedingungen für Jugendberufsagenturen.

<https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/21990.pdf>

Publikationen - Servicestelle Jugendberufsagenturen

<https://www.servicestelle-jba.de/www/9.php#/www/publikationen.php>

WAS JUGENDLICHE AM ÜBERGANG IN AUSBILDUNG WIRKLICH BEWEGT

Jedes Jahr verlassen bundesweit rund 180.000 junge Menschen die Schule mit maximal einem Ersten bzw. Hauptschulabschluss. Das entspricht einem Anteil von etwa 22 Prozent aller Schulabgänger:innen. In Worten: Mehr als jede:r Fünfte eines Jahrgangs. Laut Prognosen der KMK wird sich an dieser Quote bis 2035 wenig ändern, sollten bis dahin keine grundlegenden Reformen im Bildungssystem erfolgen (vgl. KMK 2024).

Diese Zahlen sind nicht nur schulpolitisch alarmierend. Denn vor allem für Jugendliche mit formal niedrigem Schulabschluss ist der direkte Übergang in eine Ausbildung eine große Herausforderung. Von den Schulabgänger:innen mit Erstem bzw. Hauptschulabschluss gelingt er nur 59 Prozent, während 88 Prozent der Jugendlichen mit mittlerem Schulabschluss diesen wichtigen Schritt schaffen. Bei denjenigen ohne Schulabschluss sinkt der Wert laut Nationalem Bildungsbericht 2024 sogar auf 27 Prozent (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 178).

Ein Straucheln oder gar Scheitern am Ausbildungsübergang hat häufig dramatische Folgen – für jeden jungen Menschen, aber auch für uns als Gesellschaft. Das Risiko von Arbeitslosigkeit steigt ohne einen Berufsabschluss dramatisch. Die Einkommens- und Lebenserwartung dagegen sinken. Und auch hier eine Zahl als Indiz für eine besorgniserregende Entwicklung: In der Gruppe der 20- bis 34-Jährigen mit einem Hauptschulabschluss lag der Anteil der nicht formal Qualifizierten im Jahr 2022 bundesweit bei 41,5 Prozent – ein neuer Höchststand, der uns nicht gleichgültig lassen darf.

Optimistisch, aber systemkritisch

Doch wie erleben die Jugendlichen selbst diese Situation? Die gute Nachricht vorweg: Eine Berufsausbildung genießt bei vielen jungen Menschen nach wie vor ein hohes Ansehen und die meisten schauen positiv in die Zukunft. So gaben bei einer aktuellen repräsentativen Befragung der Bertelsmann Stiftung 88 Prozent der Befragten an, dass sie auf jeden Fall oder zumindest vielleicht eine Ausbildung machen möchten – bei denjenigen mit niedriger Schulbildung lag dieser Wert sogar bei 98 Prozent. Eine deutliche Mehrheit war zudem optimistisch, als es um ihre persönlichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz ging. Das galt auch für die Jugendlichen mit niedriger Schulbildung. Allerdings war sich in dieser Gruppe ein Drittel nicht so sicher oder glaubte nicht daran, schnell einen Ausbildungsplatz zu finden (vgl. Bertelsmann Stiftung 2025, S. 11).



Andreas Knoke-Wentorf ist Experte für das Themenfeld „Berufsschule & Übergang Ausbildung“ bei der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung.

Die schlechte Nachricht: Der Optimismus und die grundsätzliche Offenheit für eine Ausbildung gehen mit deutlicher Systemkritik einher. So waren mit 67 Prozent etwa zwei Drittel der jungen Menschen zwischen 14 und 21 Jahren bei einer repräsentativen forsa-Umfrage zum „Tag der Bildung 2023“ der Meinung, dass es der Schule weniger gut oder gar nicht gelingt, die für die berufliche Zukunft relevanten Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln (vgl. Deutsche Kinder- und Jugendstiftung/Bertelsmann-Stiftung 2023). Dazu gehören für sie vor allem die Vermittlung von Selbstorganisation, Höflichkeit und Toleranz sowie Kenntnisse der deutschen Sprache.

Noch deutlicher wird die Kritik beim Thema Bildungsgerechtigkeit: 64 Prozent der befragten jungen Menschen nehmen wahr, dass in Deutschland nicht alle Kinder unabhängig von ihrer sozialen und kulturellen Herkunft die gleichen Chancen auf gute Bildung haben. Diese Zahl ist seit 2015 kontinuierlich gestiegen – von 44 auf 64 Prozent. Und sie erleben das Bildungssystem nicht nur als ungerecht, sondern viele Studien zeigen, dass sie damit leider recht haben. In Deutschland ist und bleibt die Herkunft entscheidend für den Bildungs- und Ausbildungserfolg.

Wenn Zuversicht in Resignation umschlägt

Geht es um die Sichtweisen junger Menschen auf die Themen Ausbildung und Beruf, sind auch die Erkenntnisse des SINUS-Instituts zu ihren Erwartungen, Sorgen und Bedarfen bei der Berufsorientierung interessant (vgl. Schleier/Calmbach 2022). Bezogen auf Jugendliche mit „niedrigem Bildungsstand“ geht es vor allem um zwei der insgesamt sieben

sogenannten SINUS-Milieus: Die „Prekären“ und die „Konsum-Materialisten“ (vgl. Schleer/Calmbach 2024, S. 7-16).

Die „Prekären“ werden von den SINUS-Forschern als um Orientierung und Teilhabe bemühte Jugendliche mit schwierigen Startvoraussetzungen und ausgeprägter Durchbeißer-Mentalität beschrieben. Ihr Alltag ist geprägt vom Kampf um Normalität und dem Versuch, mitzuhalten – begleitet von häufigen Misserfolgserfahrungen. Sie wollen dazugehören, fürchten geringe Teilhabemöglichkeiten und haben ein ausgeprägtes Bewusstsein für soziale Benachteiligung sowie das Gefühl strukturell oder auch individuell verbauter Chancen.

Die „Konsum-Materialisten“ sind dagegen die freizeit- und familienorientierte untere Mitte mit ausgeprägten markenbewussten Konsumwünschen. Status und Prestige durch Luxusgüter und Marken sind wichtige Werte und Lebensziele. Sie verfolgen eher kurzfristige Konsumziele und hoffen, ihre geringe Bildungsaffinität und niedrigen formalen Abschlüsse durch Fleiß kompensieren zu können.

Was beide Gruppen eint, ist eine massive Sorge im Berufswahlprozess. 47 Prozent der „Prekären“ und ebenso viele „Konsum-Materialisten“ befürchten Arbeitslosigkeit – im Vergleich zu nur 33 Prozent im Gesamtdurchschnitt aller Jugendlichen. Und noch alarmierender: 59 bzw. 60 Prozent von ihnen teilen einen „Leistungsfatalismus“ – sie glauben, dass der Einsatz für berufliche Ziele wenig bringe, da ohnehin alles unsicher sei.

Das Paradox der Unterstützung

Daraus ergibt sich mit Blick auf das Thema Berufsorientierung ein gefährliches Paradox: Während 20 Prozent aller Jugendlichen sich deutlich mehr Unterstützung bei der Berufsorientierung wünschen, sind es bei den „Prekären“ nur 13 Prozent. Eine Erklärung dafür lautet, dass sie die Auseinandersetzung mit dem Thema Berufswahl tendenziell meiden, um sich vor weiteren Enttäuschungen und Misserfolgen zu schützen.

Eine der größten Herausforderung liegt entsprechend darin, gerade diejenigen zu erreichen, die sich eher zurückziehen. Sonst droht die Gefahr, dass wir einen Teil der Jugendlichen komplett verlieren.

Die Perspektive der Fachkräfte: Ungenutztes Potenzial

Um herauszufinden, was die Jugendlichen bewegt, die nach der Schule den direkten Übergang in eine Ausbildung nicht finden, haben die DKJS und die Bertelsmann Stiftung 2024 gemeinsam eine bundesweite Befragung von 1.540 Fachkräften im Übergangssektor in Auftrag gegeben (vgl. Deutsche Kinder- und Jugendstiftung/Bertelsmann Stiftung 2025). Die Ergebnisse sind zugleich alarmierend und ermutigend. Denn fast zwei Drittel der Jugendlichen, die den Fachkräften in den verschiedenen Übergangsmaßnahmen begegnen, könnten aus ihrer Sicht sofort eine Ausbildung beginnen – 36,4 Pro-

zent mit entsprechender Begleitung und Unterstützung, 26,3 Prozent ohne weitere Hilfe.

Was sind die individuellen Hürden, die diesen Jugendlichen den Übergang erschweren? Die Fachkräfte nennen vor allem folgende Gründe: fehlende personale Kompetenzen, etwa Verantwortungsbewusstsein oder Stressresistenz, ein Mangel an sozialen Kompetenzen sowie fehlende Motivation, Frust und Überforderung. Interessanterweise werden „klassische“ Faktoren wie fehlende Deutschkenntnisse, fehlende berufliche Praxiserfahrungen oder niedrige Schulabschlüsse deutlich seltener als zentrale Hindernisse wahrgenommen.

Handlungsfelder: Was verändert werden kann und muss

Berücksichtigt man, was insbesondere Jugendliche mit maximal Erstem bzw. Hauptschulabschluss am Übergang in eine Ausbildung bewegt, lassen sich zusammenfassend folgende Erkenntnisse und konkreten Handlungsfelder ableiten:

Erstens braucht es eine realistische Neubewertung des Übergangssektors. Wenn fast zwei Drittel der Jugendlichen, die dort Maßnahmen absolvieren, eigentlich genauso gut eine Ausbildung beginnen könnten, sollten wir mehr in direkte Übergänge investieren. Dies würde nicht nur den Jugendlichen helfen, sondern auch den Fachkräften im Übergangssystem mehr Zeit für diejenigen geben, die wirklich intensive Unterstützung und Förderung benötigen.

Zweitens müssen wir junge Menschen vor und am Übergang in Ausbildung besser individuell begleiten und fördern. Die Vermittlung von Selbstorganisation, sozialen Kompetenzen und realistischen Berufsperspektiven sollte dabei stärker im Mittelpunkt stellen. Viele Jugendliche kritisieren zu Recht, dass Schulen hier insgesamt zu wenig leisten.

Drittens brauchen wir für Jugendliche mit eher niedrigen Schulabschlüssen und geringer formaler Bildungsaffinität gute niedrigschwellige und aufsuchende Ansätze. Viele schätzen die Bedeutung einer Ausbildung und schauen optimistisch auf ihre Ausbildungschancen. Aber bei einigen wächst die Gefahr, dass sie sich zurückziehen und wir sie verlieren. Diese Jugendlichen werden wir nicht erreichen, indem wir mehr klassische Beratungsangebote schaffen. Wir brauchen Vertrauenspersonen, praktische Erfahrungsmöglichkeiten und vor allem die Chance auf Erfolgserlebnisse.

Und viertens müssen auch Betriebe weiter in die Verantwortung genommen und gleichzeitig dabei unterstützt werden, auch Jugendlichen mit schwächeren Startvoraussetzungen eine Chance zu geben.

Potenziale heben statt verwalten

Die zentrale Botschaft ist eindeutig: Wir haben ein enormes und gleichzeitig zu wenig genutztes Ausbildungs- und Arbeitskräftepotenzial bei geringqualifizierten Jugendlichen.

Dieses Potenzial zu heben, ist aus gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, sozialen und individuellen Gründen geboten.

Dafür empfehlen wir eine Doppelstrategie: Einerseits müssen wir junge Menschen, die am Übergang in eine Ausbildung zu scheitern drohen, individuell fördern und passgenau begleiten. Andererseits müssen wir die strukturellen Bildungsungerechtigkeiten beseitigen – durch ein ganzheitliches, qualitätsvolles und inklusives Bildungs-, Ausbildungs- und Übergangssystem, das alle erreicht.

Die Jugendlichen sind grundsätzlich bereit. Jetzt ist es an uns, diesen Optimismus nicht durch ein ineffizientes Bildungs- und Übergangssystem zu enttäuschen, sondern durch echte Perspektiven zu bestärken.

Weiterführende Literatur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2024): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld. Online verfügbar unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2024/pdf-dateien-2024/bildungsbericht-2024.pdf> (Zugriff: 25.11.2025).

Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2025): Ausbildungsperspektiven 2025. Eine repräsentative Befragung von jungen Menschen. Gütersloh. Online verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Ausbildungsperspektiven2025.pdf> (Zugriff: 25.11.2025).

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung/Bertelsmann-Stiftung (Hg.) (2023): Tag der Bildung 2023. Zentrale Ergebnisse der forsa-Umfrage. Online verfügbar unter: https://www.dkjs.de/wp-content/uploads/2023/10/tdb_zentrale_ergebnisse.pdf (Zugriff: 25.11.2025).

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung/Bertelsmann Stiftung (2025): Befragung von Fachkräften im Übergangssektor. Berlin/Gütersloh. Online verfügbar unter: https://www.dkjs.de/wp-content/uploads/2025/01/2025-1_publikation-uebergangsbefragung.pdf (Zugriff: 25.11.2025).

KMK – Kultusministerkonferenz (2024): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen. Online verfügbar unter: <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/vorausberechnung-der-schueler-und-absolventenzahlen.html> (Zugriff: 25.11.2025).

Schleer, C./Calmbach, M. (2022): Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland. Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Berlin: Springer VS.

Schleer, C./Calmbach, M. (2024): Berufswahlprozesse bei Jugendlichen aus bildungsbenachteiligten Lebenswelten. Insights aus der Jugendforschung des SINUS-Instituts. In: Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (Hrsg.): 22 Prozent. Die Übersehenen am Übergang in die Ausbildung. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.dkjs.de/wp-content/uploads/2024/03/DKJS_22Prozent-Die_Uebersehenen_am_Uebergang_in_die_Ausbildung.pdf (Zugriff: 25.11.2025).



LITERATURTIPPS

An dieser Stelle finden Sie eine durchaus subjektive und keinesfalls erschöpfende Sammlung von Literaturtipps aus den Themenfeldern dieser Ausgabe des REup Magazins, die uns im Rahmen der Recherche zu diesem Magazin aufgefallen sind.

Alle hier aufgelisteten Quellen sind **kostenfrei abrufbar**. Wir wünschen viel Spaß beim Schmökern!

Datenbasiertes Bildungsmanagement als Steuerungsversprechen der Regionalisierungspolitik im Bildungswesen

Brüggemann, Christian (2021)

<https://t1p.de/bhofu>



Themenseite „Fachkräftesicherung als Thema des kommunalen Bildungsmonitorings“ – Gesamtliste Literatur

Fachstelle kommunales Bildungsmonitoring (KOSMO)

<https://t1p.de/e7t7j>



Was macht datenbasiertes kommunales Bildungsmanagement erfolgreich?

Deutsches Jugendinstitut e. V. (Hrsg., 2023)

<https://t1p.de/6e6py>



Mit Bildung zur Fachkräftesicherung

Kommunales Bildungsmanagement Rheinland-Pfalz – Saarland e. V. (Hrsg., 2023)

<https://t1p.de/czb2n>



Über uns

Die Regionale Entwicklungsagentur für kommunales Bildungsmanagement Nord (REAB Nord) berät und begleitet Kommunen in Mecklenburg-Vorpommern und Schleswig-Holstein sowie die Städte Hamburg und Bremen/Bremerhaven, die ihre Bildungslandschaft durch datenbasierte Steuerung weiterentwickeln und dabei Antworten auf drängende Herausforderungen im Bildungsbereich finden möchten.

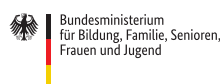
Sie ist Teil des „Fachnetzwerks für kommunales Bildungsmanagement“.

Mit dem Erfahrungswissen aus dem Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ und anderen relevanten Programmen sowie mit Impulsen aus der Wissenschaft und der kommunalen Praxis im Gepäck setzt die REAB Nord genau dort an, wo Kommunen stehen.

www.reab-nord.de

Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Gefördert vom:



Transferinitiative
Kommunales
Bildungsmanagement

Gute Aussichten(?): Kommunen werden attraktiv für Fachkräfte

DKJS (Hrsg., 2021)

<https://t1p.de/giyal>



Fachkräftesicherung im kommunalen Bildungsmanagement

involas GmbH (Hrsg., 2022)

<https://t1p.de/tvb43>



Berufliche Bildung in kommunalen Bildungslandschaften

Pfeiffer, S. et al. (2023)

<https://t1p.de/969bf>



Impressum

Texte

Die jeweiligen Autorinnen und Autoren dieses Magazins sind eingangs jedes Beitrags benannt.

Redaktion

Thies Schulz-Holland, Dr. Beke Sinjen, Mareike Ebach,
Carlotta Weyhenmeyer, Maybrit Windmann, Hanife Özbek,
Maja Hornberger

Gestaltung

media4motion Werbeagentur GmbH
Thies Schulz-Holland

Herausgeberin

Deutsche Kinder- und Jugendstiftung GmbH
Tempelhofer Ufer 11
10963 Berlin

Bildnachweis

©iStock: malerapaso (Titel), akindo (S. 3, S. 20, S. 25, S. 27),
kmn-network (S. 17)

©Studioline Hamburg (S. 9)

©Berufl. Schule des Kreises Ostholstein in Oldenburg
(S. 12 links)

©Berufl. Schule des Kreises Ostholstein in Eutin (S. 12
rechts)

©Heiko Lembke (S. 13)

©DKJS: Lena Thieme (S. 19)

©Stefanie Loos (S. 23)

„WAS IST DENN EIN REUP?“

Aus TANORAMA wird REup

Der Name unseres Magazins ist natürlich nicht „REUP“, sondern „REup“ [ˈre:ʌp] und damit einerseits ein Wortspiel zum annähernd klanggleichen Akronym REAB, andererseits aber auch Bekenntnis dazu, dass sich die REAB Nord als Update und programmatisches Upgrade zur bisherigen Arbeit der Transferagentur Nord-Ost versteht.

Darüber hinaus kann das englische Verb „to re-up“ unter anderem auch bedeuten, ein bestehendes Vertragsverhältnis zu verlängern oder etwas aufzufrischen oder zu erneuern.

Sie merken also: Das passt!



Alle Veranstaltungen der REAB Nord finden Sie unter
www.reab-nord.de/veranstaltungen