# Die Berufsausbilder

Zeitschrift des Bundesverbandes Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA)

## Jubiläumsausgabe
## 40 Jahre BDBA

# 40 Jahre
# Bundesverband Deutscher Berufsausbilder

Im November 2014 blickt unserer Bundesverband Deutscher Berufsausbilder (BDBA) auf 40 Jahre Bestehen zurück!

### *Was haben wir erreicht?*

Es ist uns gelungen, uns nach vielen Gesprächen mit den Verantwortlichen der Tarifparteien, des DIHK, des ZDH, des BIBB, der Politik, mit dem BMBF, den geprüften Aus - und Weiterbildungspädagogen und den geprüften Berufspä-dagogen im Rahmen der Aufstiegsfortbildung zu positionieren. Zur Umsetzung dieser Qualifikation sind noch Aktivitäten mit Überzeugungsarbeit notwendig. Hierbei ist auch unsere neu aufgestellte Deutsche Berufsausbilder Akademie (DBA) gefordert. Ein weiterer Schritt ist, die Qualifikation zum Lernprozessbegleiter als Spezialistenprofil in die Aufstiegsfortbildung aufzunehmen.

Aus den »10 Thesen zum Beruflichen Ausbildungspersonal« von Prof. Günter Albrecht – verabschiedet auf dem zehnten Christiani-Ausbildertag 2009 und Grundsatzpapier unserer Verbandsarbeit – wurden in 2014 die jetzt »40 Thesen zum Ausbildungspersonal«. In den nächsten Monaten geht es an die Umsetzung dieser Thesen. Hierbei spielt die prägende Kraft des Ausbildungspersonals hinsichtlich der Arbeitsqualität und Arbeitshaltung der Auszubildenden eine entscheidende Rolle. Nach wie vor kommt den AusbilderInnen eine Schlüsselfunktion in Zeiten des Wandels und der Fachkräftesicherung zu.

### *Wo liegen die Herausforderungen der Zukunft?*

Als Verband sind wir im Prozess der Stellung unseres Ausbildungspersonals auf unterschiedlichen Feldern in Politik, Spitzenverbänden der Wirtschaft, DGB und BIBB aktiv.

Wir sehen das Ausbildungspersonal als Transmissionsriemen für eine Reihe von gesellschaftlichen Veränderungen, die auf unsere Wirtschaft zukommen. Die Umstellung der Ausbildung auf die Generation Y beinhaltet zukünftige Herausforderungen an die Betriebe. An der Schnittstelle bisher bewährter Unternehmensstrukturen und einer veränderten Gesellschaft hat das Ausbildungspersonal eine diffizile Aufgabe, aber auch eine Chance. Es hat Arbeits- und Unternehmenskultur zu vermitteln und gleichzeitig die Ausbildung den veränderten Notwendigkeiten und Erwartungen anzugleichen. Die Heterogenität der Auszubildenden zusammen mit der Umsetzung von Inklusion ist eine weitere Herausforderung an unser Ausbildungspersonal.

Viele Betriebe haben bei gleichzeitig starker Nachfrage der Bewerber zunehmend Probleme bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist auf einem historischen Tiefstand. Immer weniger Betriebe bilden aus. Außerdem wird jeder vierte Ausbildungsvertrag laut Berufsbildungsbericht vorzeitig aufgelöst. Der Trend zu akademischen Abschlüssen wächst, obwohl gerade im Facharbeiterbereich Mangel und Nachfrage steigen.

Welche Unterstützung und Maßnahmen sind notwendig, um die einzelnen Akteure auszustatten, und welche Wege für mehr Ausbildungschancen und mehr Ausbildungsqualität müssen eingeschlagen werden? Das sind unsere Fragen der Zukunft.

An dieser Stelle gilt mein Dank allen Mitgliedern, die im Bundesverband wie in den Landesverbänden Verantwortung übernommen haben, für ihren Einsatz und ihr Engagement!

Der BDBA wird sich auch in Zukunft für eine gesellschaftspolitische Anerkennung der BerufsausbilderInnen einsetzen sowie zu allen berufsbildungspolitischen Themen Stellung beziehen.

**Dr. Axel-Michael Unger**
Präsident des BDBA

# Die Güte unseres Ausbildungssystems basiert auf dem Engagement des betrieblichen Ausbildungspersonals

Wettbewerbsfähigkeit, Qualität und damit die Attraktivität der dualen Berufsausbildung hängen von vielen Faktoren ab. Die Veränderungen in den wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie gesellschaftliche Veränderungsprozesse, wie die demografische Entwicklung, sind besonders bedeutsam. Der Erfolg des deutschen dualen Berufsbildungssystems erfährt nicht nur durch das aktuell außerordentlich hohe internationale Interesse Bestätigung. Selbst die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) ist auf die Güte unseres Ausbildungssystems aufmerksam geworden. Und die beruht zu einem großen Teil auf dem Engagement des betrieblichen Ausbildungspersonals.

Bundesweit tragen in allen Branchen und Betriebsgrößen Ausbilderinnen und Ausbilder Verantwortung dafür, die betriebliche Aus- und Weiterbildung den täglichen Herausforderungen anzupassen. Sie sind die zentralen Akteure und Träger der Ausbildung in Deutschland, ohne die Berufsausbildung keine Zukunft hätte. Ausbilderinnen und Ausbilder stehen den Auszubildenden als Berater zur Seite. Sie geben immer heterogener werdenden Auszubildendengruppen Orientierung in einer sich schnell wandelnden und zunehmend digitalisierten Welt, bereiten künftige Fachkräfte auf ihre Aufgaben in der komplexer werdenden Arbeitswelt vor und tragen so zur Zukunftssicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland bei. Sie sind Expertinnen und Experten in ihrem jeweiligen Beruf und pädagogische Fachkräfte, die mit den Jugendlichen in deren Sprache kommunizieren und im betrieblichen Kontext deren berufliche Handlungskompetenz fördern. Sie leisten also einen erheblichen Beitrag zur Sozialisation und Erziehung junger Erwachsener.

Die Kompetenzentwicklung und Professionalisierung des betrieblichen Ausbildungspersonals ist daher eine entscheidende berufsbildungspolitische Stellschraube, um den Ausbildungsbetrieben in Zeiten des Fachkräftemangels die Ressourcen zu geben, damit sie im Wettbewerb um Fachkräftenachwuchs bestehen können. Zwar beschränkt sich der Gesetzgeber mit seinen wenigen, im Berufsbildungsgesetz bzw. in der Handwerksordnung festgelegten, Vorgaben zur Qualitätssicherung der betrieblichen Berufsausbildung und der Eignung des betrieblichen Ausbildungspersonals auf das Notwendigste. Dennoch zeigt beispielsweise die Diskussion um die 2009 novellierte Ausbildereignungsverordnung (AEVO), dass Mindeststandards zur Sicherung der betrieblichen Ausbildungsqualität allgemein anerkannt und erwünscht sind. Hier verfügt das duale Berufsbildungssystem über einen nationalen Standard, der nachhaltig zur Qualitätssicherung der Berufsausbildung beiträgt.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen, die dem Ausbildungspersonal in den Betrieben viel abverlangen, ist es umso wichtiger, dass auch diejenigen, die aus dem »Freiwilligkeitsprinzip« heraus als ausbildende Fachkräfte in der Ausbildung tätig sind, Anerkennung und Unterstützung erhalten. Die Förderung und Unterstützung der Ausbilderinnen und Ausbilder braucht daher gesamtgesellschaftlich einen verstärkten Fokus. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) unterstützt dies mit umfangreichen Serviceangeboten wie der Internetplattform »foraus.de«.

Die wegweisende Arbeit des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder hat hier eine besondere Bedeutung. Der BDBA hat sich in den 40 Jahren seines Bestehens mit Kraft und Nachdruck für den Berufsstand der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie für deren gesellschaftspolitische Anerkennung eingesetzt. Er hat regelmäßig zu allen wesentlichen

berufsbildungspolitischen Themen im Sinne einer qualitativ hochwertigen Berufsausbildung Stellung bezogen und dabei Impulse gegeben.

Dafür danke ich dem Bundesverband herzlich, wünsche ihm für die weitere Arbeit gutes Gelingen und freue mich auf den konstruktiven Austausch zu den vielen spannenden Themen, die die berufliche Bildung auch in Zukunft mit sich bringen wird.

Ihr

**Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser**
Präsident
des Bundesinstituts für Berufsbildung
(BIBB)

# Professionalisierungswege für betriebliche Ausbilder/-innen Moderne Formen des begleiteten Praxislernens

*Nicolas Schrode*

Ausbilden wird immer bunter und anspruchsvoller: Jugendliche und junge Erwachsene unterscheiden sich immer stärker in Herkunft, sozialen Hintergründen, mitgebrachten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Lerngewohnheiten sowie in ihren Bedürfnissen und Unterstützungsbedarfen. Durch organisatorischen Wandel und damit einhergehend veränderte Schnittstellen in den Unternehmen erweitern sich zudem die Arbeitsaufgaben von Aus- und Weiterbildenden: Planungs-, Management-, Beratungs-, Begleit- und Kommunikationsaufgaben werden zum täglichen Geschäft. Betriebliche Aus- und Weiterbildner finden sich zunehmend in komplexen Situationen wieder, die professionelles pädagogisches Handeln erfordern, um die Bildungsaufgaben erfolgreich und effektiv zu erledigen[1].

Doch wie kann man sich als Ausbilder oder Weiterbildner gezielt weiterbilden, wie den hohen Ansprüchen gerecht werden? Welche sinnvollen Wege gibt es?

## *1. Gemeinsam erfolgreich ausbilden mit »Graswurzel QES«: arbeitsintegriert, selbstgesteuert, dialogisch, zielorientiert*

Dieses Konzept ist ein Lösungsweg für die Frage »Wie können Ausbilder bzw. ausbildende Fachkräfte das Lernen in der Arbeit begleiten, wie können sie es gemeinsam mit dem Auszubildenden strukturieren, steuern und kontrollieren und die Qualität der Ausbildung und ihre Zusammenarbeit optimieren?«. Die Haltung und die Methoden der Graswurzel Qualitätsentwicklung und -sicherung (Graswurzel QES)[2] befähigen ihre Anwender, gemeinsam die Ansprüche an einen gelingenden Ausbildungsprozess festzulegen und umzusetzen. Ausbilder/-innen, ausbildende Fachkräfte und Auszubildende legen gemeinsam ihre Ziele für die Ausbildung fest, entwickeln ein Qualitätsleitbild. Handreichungen wie der »Spickzettel für Ausbilder/-innen und Auszubildende« unterstützen mit praktische Hilfen und Vorschlägen. Außerdem beinhaltet Graswurzel QES sogenannte »Qualitätszirkel« bzw. »Ausbildungszirkel«, mit denen der Ausbildungsprozess immer wieder evaluiert und optimiert werden kann. Graswurzel QES wurde direkt in der betrieblichen Praxis entwickelt, eingesetzt und erprobt. Da alle Aktivitäten im Dialog mit den Auszubildenden erfolgen und deren Anliegen ernstgenommen werden, übernehmen Auszubildende mehr Verantwortung für ihr Lernen. Zur Graswurzel QES bietet die GAB München praxisorientierte Fortbildungen an, in denen man die Haltung und Methoden lernen und Wege entwickeln kann, diese an ausbildende Fachkräfte oder Ausbilderkollegen und -kolleginnen weiterzugeben (www.graswurzel-qes.de).

## *2. Die Aufstiegsfortbildungen »Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge/pädagogin« und »Gepr. Berufspädagoge/pädagogin«*

Eine Grundlage zur beruflichen Professionalisierung für Aus- und Weiterbildungspersonal in Unternehmen bieten die staatlich anerkannten Aufstiegsfortbildungen zum »Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen« (GAWP) und zum »Geprüften Berufspädagogen« (GBP). Beide Fortbildungen sind praxisorientiert und zielen auf die Lern- und Entwicklungsbedarfe von betrieblichem Aus- und Weiterbildungspersonal ab. Dazu gehören Fragen wie »Wie kann ich den Lernprozess in der Arbeit individuell auf den Lernenden und seinen Bedarf zuschneiden?«, »Wie kann ich mit schwierigen Jugendlichen professionell umgehen?« oder »Wie gehe ich neue Aufgaben, wie Qualitätsmanagement der Ausbildung, Ausbildungscontrolling, Ausbildungsmarketing, Übernahme von Weiterbildungsaufgaben an?«. In der didaktischen Konzeption der GAB München spielt dabei der Grundsatz »Praxis vor Theorie« eine zentrale Rolle. Es wird nicht Theorie ‚gepaukt', um diese dann an die eigene Praxis anzupassen und auf sie zu übertragen. Es werden in betrieblichen Projekten Praxisprobleme gelöst, indem man sich ihnen mit ersten konzeptionellen Ideen annähert und sie über Prozesse von Versuch und Irrtum verbessert. Dabei unterstützen berufspädagogische Theorien und Hintergründe, die man sich im Seminar mit den anderen Teilnehmern erarbeitet sowie intensive Reflexion und Beratung der eigenen Praxis. In solchen Kompetenzentwicklungsprozessen erweitern die Teilnehmer/innen ihre berufliche Handlungsfähigkeit und Gestaltungskompetenz, indem sie betriebliche Probleme lösen, Theorie und Praxis zusammenbringen (www.ausbilder-weiterbildung.de).

## *3. Wissenschaftliche Qualifizierung für betriebliche Ausbilder/-innen*

Ab einer »mittleren Führungsebene« in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung werden auch Wissensinhalte und (Meta-)Kompetenzen erforderlich, die bislang in erster Linie in Hochschulstudiengängen vermittelt werden. Diese sind u.a. die Fähigkeit, Konzepte und Theorien ebenso wie in der eigenen Arbeit beobachtete Phänomene aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten und neu zu beurteilen, pädagogische Begriffe und eigene Denk- und Arbeitsweisen kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren, die eigene Praxis selbstorganisiert zu erforschen und zu verbessern. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse beteiligte sich die GAB München an der Entwicklung zweier Praxisstudienformate an der Alanus Hochschule

[1] Blötz, Ulrich (2011): Betriebliche Bildungsdienstleistungen als Zukunftsbranche. S. 107–122. In: Bahl/ Grollmann: Professionalisierung des Bildungspersonals in Europa – Was kann Deutschland lernen?

[2] Der Name Graswurzel QES spielt mit der Assoziation zur Graswurzelbewegung, einer Metapher für Initiativen, die von der Basis ausgehen. Hier meint dieser Begriff, dass die Qualität von Aus- und Fortbildungsprozessen von denen verantwortet und vorangetrieben wird, die gemeinsam die Lehr-Lernprozesse tagtäglich gestalten, in der betrieblichen Ausbildung am Arbeitsplatz oder in Lehr-Lernprozessen im beruflichen Unterricht, in Seminaren und Fortbildungen.

Alfter b. Bonn, dem Masterstudiengang »Betriebliche Berufspädagogik und Erwachsenenbildung« (BBP/EP; http://www.alanus.edu/berufspaedagogik.html, siehe auch Beitrag M. Brater in diesem Band) und dem neuartigen, derzeit erprobten Format »STUDICA – Studieren à la Carte«, bei dem sich betriebliche Aus- und Weiterbildner/ -innen die Wissensinhalte und Kompetenzen für ihre Praxis, deren Reflexion und Optimierung auf wissenschaftlichem Niveau aneignen können. Sie werden professionell begleitet und beraten (siehe www.alanus.edu/studica). Didaktisch verbinden die Studiengänge die berufliche Handlungs- mit der wissenschaftlichen Fachsystematik und bauen Brücken zwischen Theorie und Praxis. Beide sind ohne allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife belegbar und Inhalte des Aus- und Weiterbildungs- oder Berufspädagogen und können auf den möglichen Hochschulabschluss angerechnet werden.

### *4. Zusammenhänge der drei Bereiche: Schnittmengen der vorgestellten Möglichkeiten*

Bei den vorgestellten Professionalisierungswegen handelt es sich um verschiedene Formate, mit denen sich betriebliche Ausbilder praxisorientiert und bedarfsgerecht weiterentwickeln können. Die Kompetenzentwicklung findet in der eigenen Praxis statt. Sie wird durch die beschriebenen Möglichkeiten systematisch unterstützt und begleitet. Die Formate haben in der hier nur kurz skizzierten Konzeption der GAB München vielfältige Überschneidungen.

Die Graswurzel QES ist über das Thema Qualitätsmanagement in der Aus- und Weiterbildung inhaltlich wie auch methodisch mit den Aufstiegsfortbildungen verbunden. Die Aufstiegsfortbildungen bereiten inhaltlich, z.T. auch methodisch, auf ein berufspädagogisches Studium vor und werden mit Methoden der Graswurzel QES qualitätsgesichert. Auch in den Studiengängen findet eine solche interaktive Qualitätssicherung und -entwicklung statt.

### *Zum Autor*

***Nicolas Schrode***, Diplom Soziologe und Gepr. Berufspädagoge, ist Forscher und Berater der GAB München, Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung mbH.
Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Entwicklung und Begleitung innovativer Aus- und Weiterbildungskonzepte, die Qualitätsentwicklung und -sicherung in der beruflichen Bildung sowie berufswissenschaftliche Praxisforschung und Evaluation.
Anschrift:
GAB München, Lindwurmstraße 41/43, 80337 München;
Telefon: 089/ 244 17 91 24; E-Mail: nico.schrode@gab-muenchen.de

### *Zur Institution*

Die ***GAB München*** ist ein unabhängiges Forschungs- und Beratungsinstitut zu Fragen des Arbeitens und Lernens:
Berufliche Aus- und Weiterbildung, Personal- und Organisationsentwicklung sowie Qualitätsmanagement. Ihre Spezialität ist es, Fragen und Probleme in Arbeit und Beruf als Lernherausforderungen zu verstehen, dafür gemeinsam mit den Praxispartnern individuell zugeschnittene und innovative Lernwege zu entwickeln und diese so zu begleiten, dass sie dem Einzelnen wie der Organisation gerecht werden.
www.gab-muenchen.de

# Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder

*Michael Breitsameter*
Vorsitzender der Bundesarbeitsgemeinschaft
der Berufsbildungswerke

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat ein Rahmencurriculum zur Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder (ReZA) verabschiedet. Es richtet sich an Ausbilderinnen und Ausbilder, die lernbehinderte junge Menschen in besonders geregelten Berufen ausbilden.

Dieses Rahmencurriculum war und ist in Fachkreisen Anlass zu leidenschaftlichen Diskussionen voller Extrempositionen: Erstens – betonen die einen, dass die Ausbildung in besonders geregelten Berufen für einen besonderen Personenkreis auch eine besondere Qualifikation benötigt, verweisen andere darauf, dass beruflicher Sachverstand und ein wenig Menschenkenntnis und -verständnis ausreichend seien. Zweitens – betonen die einen, dass die Regelung die betriebliche Ausbildung in besonders geregelten Berufen verhindert, verweisen andere auf hinreichende Ausnahmetatbestände und Gestaltungsmöglichkeiten.

Aber: worum geht es bei der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation für Ausbilderinnen und Ausbilder wirklich?

Ziel ist, die Qualität der Ausbildung in besonders geregelten Berufen insbesondere für Menschen mit einer Lernbehinderung sicherzustellen. Dazu beschreibt das Rahmencurriculum Kompetenzen für Ausbilderinnen und Ausbilder, um das Ausbildungsverhältnis gut ausgestalten zu können. Dabei geht es nicht davon aus, dass lernbehinderte Menschen nur etwas mehr Zeit brauchen, um zu lernen, und die Ausbildung in besonders geregelten Berufen nur »etwas reduzierter« ist. Die Ausbildung ist anders, mit spezifischen Anforderungen auch und gerade an die Ausbilderinnen und Ausbilder.

Dies bestätigen die Kolleginnen und Kollegen, die schon lange sowohl in der betrieblichen als auch außerbetrieblichen Praxis ausbilden. Unbestritten ist auch, dass die Sonderpädagogen in den Berufsschulen wichtige Arbeit im dualen System der Berufsausbildung leisten; ein wenig Sonderpädagogik in der praktischen Ausbildung kann also nicht schaden.

Wir sollten über die Chancen von ReZA sprechen. ReZA hilft, die Ausbildung in besonders geregelten Berufen für Menschen mit Lernbehinderungen zu qualifizieren. Republikweit haben sich vielfältige Qualifizierungskonzepte entwickelt, die ganz individuell die Bedarfe der Ausbilderinnen und Ausbilder abdecken können. Die Kammern nehmen ihre Verantwortung wahr und prüfen bei der Eintragung der Ausbildungen differenziert und angemessen, wie die Anforderungen aus der Empfehlung des Hauptausschusses im Blick auf das konkrete Ausbildungsverhältnis mit dem konkreten Jugendlichen umgesetzt werden können.

Gemeinsam können die Anforderungen im Ausbildungssetting realisiert werden: oft gibt es bereits Erfahrungen in der Ausbildung in besonders geregelten Berufen, oft bringt die Zusammenarbeit in der Ausbildung mit einem Träger, der über Erfahrungen in der Ausbildung von Menschen mit Behinderungen verfügt, die spezielle Kompetenz ein. Manchmal ist es gut, im Rahmen einer Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation Kompetenzen zu erwerben, die den Ausbildungsalltag erleichtern und befähigen. Wenn die Aussagen aus Betrieben zutreffen, dass die Anforderungen an die Ausbilderinnen und Ausbilder immer anspruchsvoller, die Jugendlichen unterstützungsintensiver und deren Verhalten herausfordernder werden, kann es nicht schaden, das erworbene Wissen aus ReZA auch hierbei anzuwenden.

Lassen Sie uns weiter nach guten Wegen suchen, wie die Ziele der Rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation umgesetzt werden können.

www.bagbbw.de

IHK Die Weiterbildung

IHK

# AEVO im Blick

Qualifizieren lohnt sich.

DIHK
DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH

www.dihk-bildungs-gmbh-shop.de

# Mit dem etz am Ball bleiben!

www.etz-stuttgart.de

- Geprüfte/-r Berufspädagoge/-in
- Geprüfte/-r Aus- und Weiterbildungspädagoge/-in
- Weiterbildungscoach (DBA)
- Nachwuchskräfte sichern
- Meisterkurs Teil IV (HWK)
  Berufs- und Arbeitspädagogik
- AEVO-Kurs (IHK)
  Ausbildereignung

Elektro Technologie Zentrum
Krefelder Straße 12 · 70376 Stuttgart
Tel. 0711 / 955916-0 · Fax 0711 / 955916-55
Email: info@etz-stuttgart.de

**Aus-, Fort- & Weiterbildung**

brose
Technik für Automobile

## Lust auf Leistung und ein bisschen Fernweh

Sie möchten schon während Ihrer Ausbildung internationale Luft schnuppern? Und danach im Job an einem unserer in- oder ausländischen Standorte beweisen, was Sie drauf haben?

Dann erlernen Sie bei uns einen technischen oder kaufmännischen Beruf. Oder nehmen Sie ein duales Hochschulstudium auf. Beides Basis für Ihre erfolgreiche Karriere in unserem Familienunternehmen.

Bewerben Sie sich bis 31. August des Vorjahres über brose-karriere.com.
Ihre Fragen beantwortet Ihnen gerne unser Ausbildungsleiter Michael Stammberger (Tel. +49 9561 21 1287 oder E-Mail ausbildung@brose.com).

**In der Brose Unternehmensgruppe entwickeln und fertigen mehr als 22.000 Mitarbeiter in 23 Ländern mechatronische Komponenten und Systeme für Türen und Sitze sowie Elektromotoren für Kraftfahrzeuge.**

**Aktuell enthält jedes dritte weltweit produzierte Automobil mindestens ein Erzeugnis aus unserem Haus.**

**/brosekarriere**

**Brose Fahrzeugteile GmbH & Co. Kommanditgesellschaft
Personal Brose Gruppe
Ketschendorfer Str. 38-50
96450 Coburg
brose.com**

**BDBA – Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.**
Hauptgeschäftsstelle · Sven Offer-Heckmann
Ottweilerstr. 12 · 30559 Hannover
Telefon: 0049 511 551823
E-Mail: offer-heckmann@web.de · www.bdba.de

S&B Institut
Schulung & Beratung
Ihr Partner für Fragen rund um Ausbildung und Beruf
www.s-b-institut.de · www.s-b-institut.ch

MASTERSTUDIUM FÜR BERUFSAUSBILDER
Betriebliche Berufspädagogik und Erwachsenenbildung berufsbegleitend studieren

- Akademische Qualifizierung für Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagogen, Gepr. Berufspädagogen und Menschen mit erstem Hochschulabschluss
- Abschluss als Gepr. Aus- und Weiterbildungspädagoge/in kann zeitgleich am Weiterbildungszentrum Alanus Werkhaus erworben werden
- Das Studium bereitet auf Beratungs-, Entwicklungs- und Leitungsaufgaben in (betrieblicher) Aus- und Weiterbildung vor

**Start:** Frühjahr jeden Jahres // Bewerbung jederzeit möglich
**Dauer:** 7 Semester // 4 Blockwochen und 15 Blockwochenenden Präsenzzeit
**Abschluss:** Master of Arts (M.A.)

Weitere Informationen:
www.alanus.edu/berufspaedagogik
berufspaedagogik@alanus.edu · Tel. 02222 99455-13

alanus hochschule
Hochschule für Kunst und Gesellschaft
University of Arts and Social Sciences
ALANUS HOCHSCHULE FÜR KUNST UND GESELLSCHAFT
Villestraße 3 · 53347 Alfter
Tel. 02222 9321-0
info@alanus.edu · www.alanus.edu

Online-Kurs
Rechtschreibung für Azubis
Mehr auf: www.infoport.de/azubi
infoport
Die E-Learning-Agentur

Sie möchten Azubiflüsterer werden?
Die Ausbildungsexpertin Sabine Bleumortier unterstützt Sie mit:
Trainings • Beratung • Vorträgen
Newsletter • Downloads
und dem Bestseller „Hilfe, ein Azubi kommt!"
SABINE BLEUMORTIER®
ERFOLGREICH AUSBILDEN
Beratung - Trainings - Vorträge
www.bleumortier.de

Christiani
Technisches Institut für Aus- und Weiterbildung
Herzlichen Glückwunsch!
Als einer der führenden Anbieter von Lehr- und Lernmitteln liegt uns die Aus- und Weiterbildung sehr am Herzen.
Auf die nächsten 40 Jahre BDBA!
www.christiani.de
Der Bildungsprofi für Technik
SCHULE TECHNIK
AUSBILDUNG TECHNIK
HOCHSCHULE TECHNIK
WEITERBILDUNG TECHNIK

JS/DEUTSCHLAND • Concept: JS Media Tools A/S • 34159 • www.jsdeutschland.de