

Modellversuch KOMPLAN

**Kompetenzentwicklungsplanung durch strategische
Ausbildung. Förderung der Ausbildungskompetenz
von KMU in strukturschwachen Regionen zur
Verbesserung der Passgenauigkeit von
Berufsorientierung und Ausbildungsangebot.**



KOMPLAN-Zielsetzung:

Unterstützung der **Ausbildungskompetenz** von

- **kleinen Betrieben** und
- **ausbildungswilligen Jugendlichen**
- **vor und während der Ausbildung.**



KOMPLAN-Zielgruppen und Problemstellungen:

Kleine Unternehmen:

- Entscheidung für mehr und bessere Ausbildung;
- Wahl zukunftsfähiger Ausbildungsberufe;
- Akquisition geeigneter Auszubildender;
- Durchführung einer gestaltungsoffenen, an den eigenen betrieblichen Notwendigkeiten und Möglichkeiten sowie den Potenzialen der Lehrlinge orientierten Ausbildung.

Jugendliche:

- Wahl eines Ausbildungsberufes, der den eigenen Interessen und Voraussetzungen entspricht;
- Platzierung des Berufswunsches auf dem regionalen Arbeitsmarkt;
- Finden eines geeigneten Ausbildungsbetriebes.



Kompetenz

hat, wer eine Aufgabenstellung

- **interessiert** verfolgt und
- die dafür erforderlichen **Kenntnisse** und **Fertigkeiten** mitbringt oder lernend erwirbt.

Ausbildungskompetenz

hat, wer

- **zielorientiert selbst ausbildet / für seine Ausbildung aktiv wird und dafür**
- **die eigenen Potenziale erkennt, nutzt und stärkt.**



Ausbildungskompetent wird immer dann gehandelt,

- wenn **Betriebsvertreter** und potenzielle oder reale **Azubis** in einem ausbildungsrelevanten Handlungskontext
- **reflektierte und interaktiv auf einander bezogene**, d. h. wechselseitig transparent gemachte **Entscheidungen**
- **treffen und umsetzen.**

Die Qualität der Ausbildung beginnt vor der Ausbildung – für Betriebe und künftige Azubis!



Ausbildungskompetente Fragestellungen und Entscheidungsgrundlagen:

Unternehmen:

- **Wie stellen sich die Bewerber dar?**
- **Welche Voraussetzungen und Kompetenzen bringen sie mit?**
- **Wie können diese in der Ausbildung zu einer betrieblich brauchbaren beruflichen Handlungskompetenz entwickelt werden?**

Bewerber/innen:

- **Welche Ausbildungsbedingungen bietet der Betrieb an?**
- **Welche Erwartungen hat der Betrieb?**
- **Wie muss ich mich mit meinen Interessen und Voraussetzungen präsentieren, wenn ich dort ausgebildet werden will?**



Übergangsmanagement - Struktur

Entscheidungsprozesse:
Strategische Ausbildungsplanung

Unternehmen

Ist Ausbildung eine Option der Unternehmensentwicklung?

Wahl der Personalentwicklung

Welche betrieblichen Voraussetzungen müssen erfüllt sein?

Ausbildungsentscheidung

Wie finde ich den passenden Azubi?

Ausbildungsrealisierung

M
a
t
c
h
i
n
g

Jugendliche

Für welchen Beruf möchte ich ausgebildet werden?

Berufswahl

Welche individuellen Voraussetzungen muss ich mitbringen?

Berufsentscheidung

Wie finde ich den passenden Betrieb?

Berufsrealisierung

Entscheidungsprozesse:
Strategische Ausbildungsgestaltung



Matchingprozess – Stufe 1:

**Entscheidungsprozesse:
Wahl der Personalentwicklung / Berufswahl**

Unternehmen

Wahl der Personalentwicklung

- Instrumente:**
- Betriebliche Entwicklungsschwerpunkte klären
 - Fachkräfte und Ausbildungsbedarf erheben
 - Pro und Kontra Ausbildung überblicken
 - Nutzen und Ertrag von Ausbildung einschätzen
 - Ausbildungsordnungen nutzen

**Unterstützung der Kompetenz zu
ausbildungsbezogener
Personalentwicklungsstrategie**

**M
a
t
c
h
i
n
g**

Jugendliche

Berufswahl

- Instrumente:**
- TeleProfiling durchführen
 - Bewerberprofil erstellen
 - Auf dem Ausbildungsmarkt auftreten

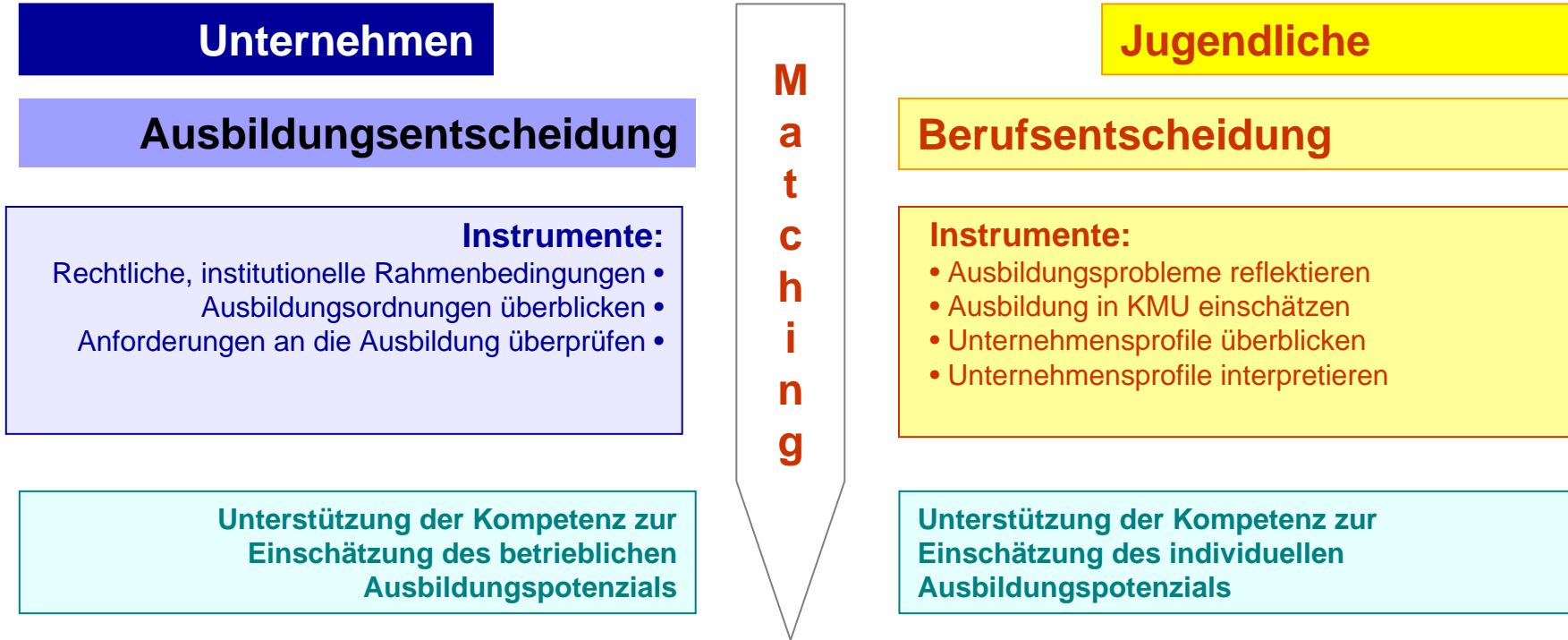
**Unterstützung der Kompetenz zu
arbeitsmarktbezogener
Berufswahl**

**Entscheidungsprozesse:
Ausbildungsentscheidung / Berufsentscheidung**



Matchingprozess – Stufe 2:

**Entscheidungsprozesse:
Ausbildungsentscheidung / Berufsentscheidung**

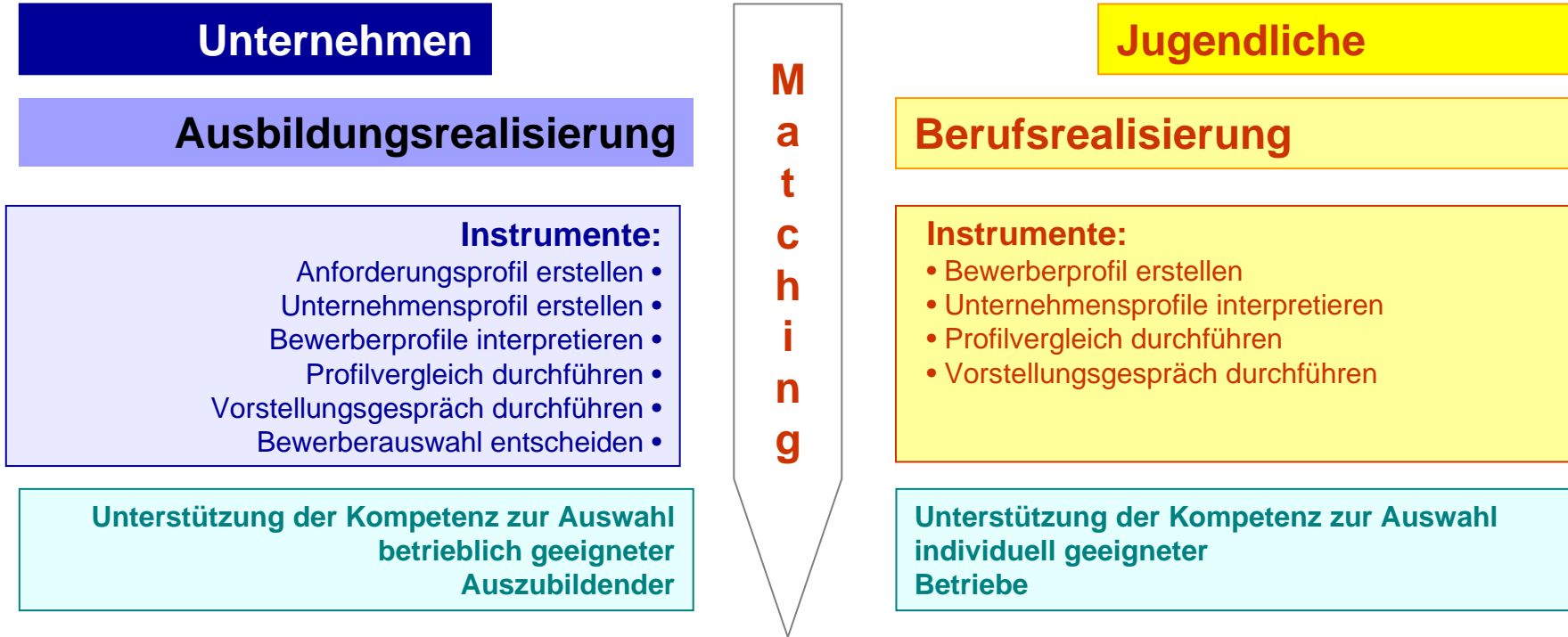


**Entscheidungsprozesse:
Ausbildungsrealisierung / Berufsrealisierung**



Matchingprozess – Stufe 3:

**Entscheidungsprozesse:
Ausbildungsrealisierung / Berufsrealisierung**



**Entscheidungsprozesse:
Ausbildung umsetzen**



KOMPLAN unterstützt die Ausbildungskompetenz von Unternehmen und Jugendlichen durch

- zwei modular gegliederte **Handlungsleitfäden** mit integrierten Werkzeugen für Betriebe und Jugendliche;
- **Instrumente**, die die Entscheidungsprozesse im Rahmen des Matching unterstützen, in dem sie diese transparenter, reflektierter und kompetenter als bisher gestalten helfen;
- das zentrale **Lernziel**, dass es in der Ausbildungsrealität weder den idealen Azubi noch den idealen Ausbildungsbetrieb gibt. Gute Ausbildung entsteht in der Praxis aus dem wechselseitigen Bezug auf Stärken und Schwächen des Azubis wie des ausbildenden Betriebs und des daran beteiligten Personals.



These zur Diskussion:

**Aus der Qualität betrieblicher
Ausbildungsvorbereitung und –Umsetzung folgt
mittel- und langfristig die Quantität der
Ausbildungsplätze.**

