



die-chancegeber.de

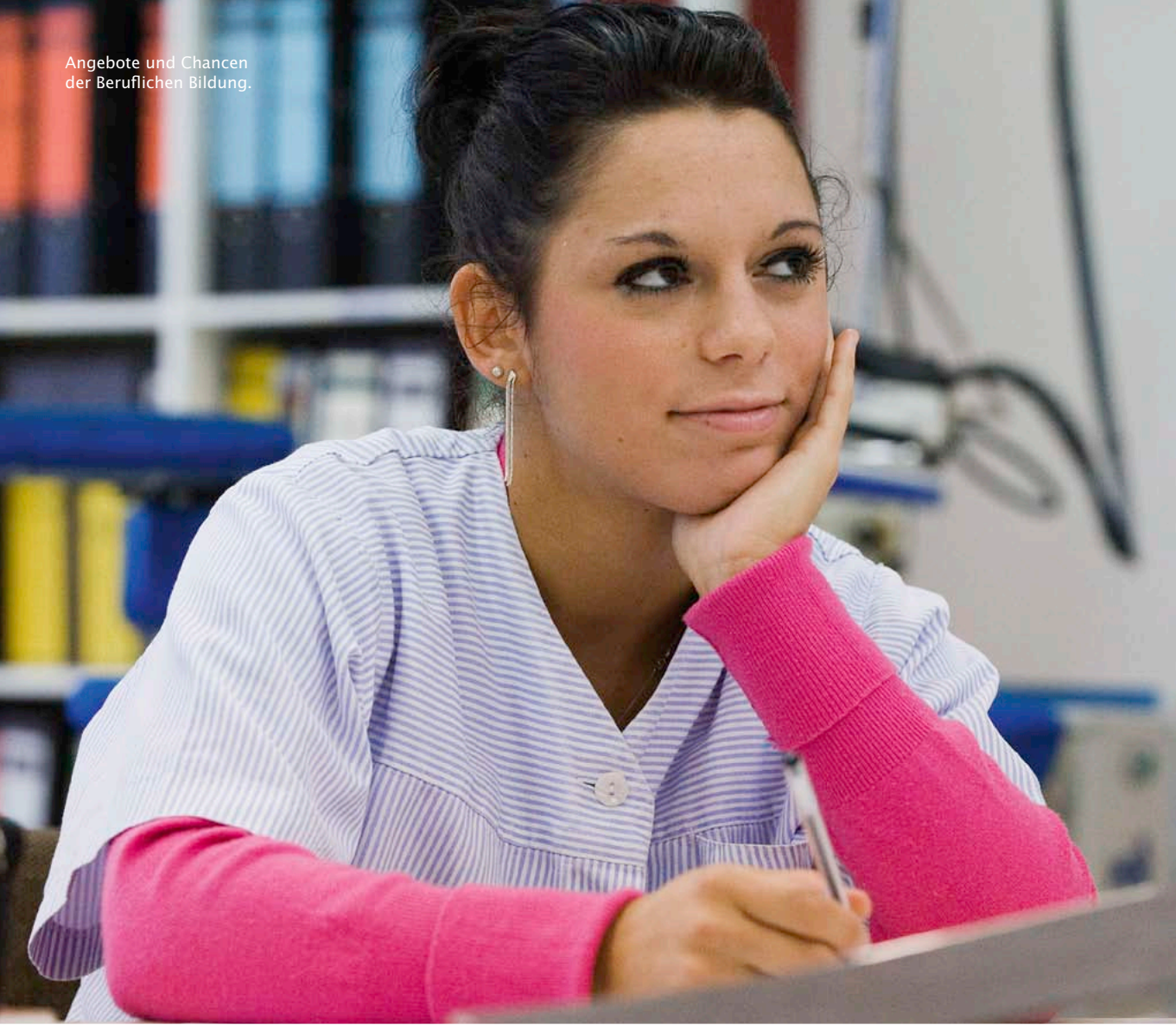
cjd

Das CJD nimmt den ganzen Menschen in den Blick.

Angebote und Chancen der Beruflichen Bildung.

CJD – Die Chancegeber





Das CJD setzt sich seit mehr als 60 Jahren dafür ein, dass insbesondere junge Menschen die Chance zur Teilhabe am Leben erhalten und diese auch nutzen können. Eine wesentliche Voraussetzung dafür ist eine gelungene Integration in das Berufs- und Erwerbsleben.

Alle Angebote der Beruflichen Bildung beinhalten die vier Kernkompetenzen des CJD, die Musische, Sportliche, Politische und Religionspädagogische Bildung.



Mehr als die reine Vermittlung von Wissen.

Das CJD hat es sich schon immer zur Aufgabe gemacht, Menschen auf ihren Weg in den Beruf zu begleiten und sie entsprechend ihrer Begabungen und Neigungen zu fördern. Dabei verfolgt das CJD bis heute einen ganzheitlichen Ansatz, der den ganzen Menschen in den Blick nimmt und sich nicht nur auf die reine Vermittlung von Wissen beschränkt.

Folgerichtig sind die vier Kernkompetenzen des CJD, die Musische, die Sportliche, die Politische und die Religionspädagogische Bildung, integraler Bestandteil aller Angebote in der Beruflichen Bildung. Als weitere Konsequenz des ganzheitlichen Ansatzes hat das CJD in den

vergangenen Jahren seine Angebote generationsübergreifend ausgeweitet.

Dem zunehmenden Bedarf an Fort- und Weiterbildung sowie Beschäftigungsangeboten für ältere Arbeitssuchende hat das CJD durch die Ausweitung seines Angebotsportfolios Rechnung getragen.

Das CJD hat in einem konsequenten Qualitätsmanagement vier wesentliche Indikatoren identifiziert, die den Erfolg eines Angebotes im Bereich der Beruflichen Bildung messen.

Indikatoren für den Erfolg eines Angebotes im Bereich der Beruflichen Bildung:

1. Die erfolgreiche Vermittlung der Teilnehmenden in eine Ausbildung oder einen Arbeitsplatz.
2. Die erfolgreiche Absolvierung von externen oder internen Abschlussprüfungen.
3. Die erfolgreiche und zielorientierte Kompetenzentwicklung des Teilnehmenden.
4. Die Teilnehmerzufriedenheit.

An diesen und auch noch weiteren Indikatoren misst das CJD jedes einzelne Angebot im Bereich der Beruflichen Bildung.

Aktuelle und zukünftige Herausforderungen an die Berufliche Bildung.

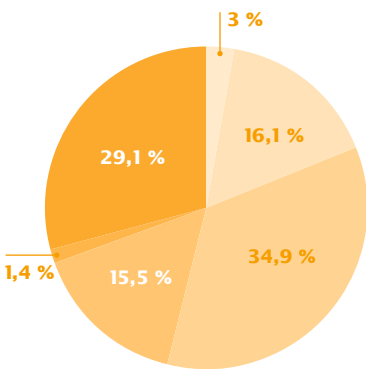
Die vergangenen Jahre waren geprägt von einer überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit in Deutschland. Dies führte zu einem starken Verdrängungswettbewerb auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Davon waren die Gruppe der benachteiligten Jugendlichen und die Gruppe der gering qualifizierten Erwachsenen in besonderem Maß betroffen. Die Herausforderungen der Zukunft sind vor allem durch die demografische Entwicklung geprägt.



Für eine erfolgreiche Integration ins Berufsleben.

Gründe für Benachteiligung von Jugendlichen:



- Marktbenachteiligte
- Lernbeeinträchtigte
- Außerschulische Belastungen ohne Gewalterfahrungen
- Gewalterfahrungen
- Protestverhalten
- Durchschnittliche bis schlechte Schlüsselkompetenzen

Jedes Jahr verlassen mehr als fünf Prozent der Schulabgänger die Schule ohne einen Schulabschluss. Eine weitere große Gruppe hat zwar den Hauptschulabschluss geschafft, verfügt aber trotzdem nicht über die notwendigen Kompetenzen, um nahtlos eine Ausbildung zu beginnen. Der Schritt über die sogenannte erste Schwelle gelingt nicht ohne unterstützende Maßnahmen.

Das CJD bietet den jungen Menschen Möglichkeiten des Übergangs von Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen bis hin zur Vollausbildung in den Werkstätten des CJD. Dadurch können die Jugendlichen doch noch erfolgreich in das Erwerbsleben integriert werden.

Gründe der Benachteiligung.

Spannend bleibt weiterhin: Warum verlassen so viele junge Menschen die Schule ohne genügend auf das Berufsleben vorbereitet zu sein? Warum lässt es die Gesellschaft zu, dass diese Jugendlichen von der Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen sind?

Das CJD hat im Jahr 2006/2007 Frau Professor Ruth Enggruber, Fachhochschule Düsseldorf, beauftragt, zu diesem Thema eine Studie zu erstellen. Die Studie zeigt am Beispiel der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, welche Merkmale der Benachteiligung junge Menschen haben, die den nahtlosen Übergang in Ausbildung erschweren. Die nebenstehende Grafik zeigt bei 361 untersuchten Jugendlichen die Gründe der Benachteiligung.

Es zeigt sich, dass die Gruppe der Jugendlichen mit außerschulischen Belastungen, wie beispielsweise eine ungünstige familiäre Situation, sowie die Gruppe der Jugendlichen mit mangelnden Schlüsselkompetenzen überdurchschnittlich repräsentiert sind.

Gezieltes Übergangsmanagement.

Beachtenswert ist darüber hinaus die große Gruppe der Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen und Gewalterfahrungen. Diese Ergebnisse geben wichtige Hinweise für die Herausforderungen der Beruflichen Bildung in der Zukunft, da diese Gruppe von jungen Menschen auch bei einer verbesserten Situation auf dem Ausbildungsmarkt nicht ohne ein gezieltes Übergangsmanagement zu integrieren ist.

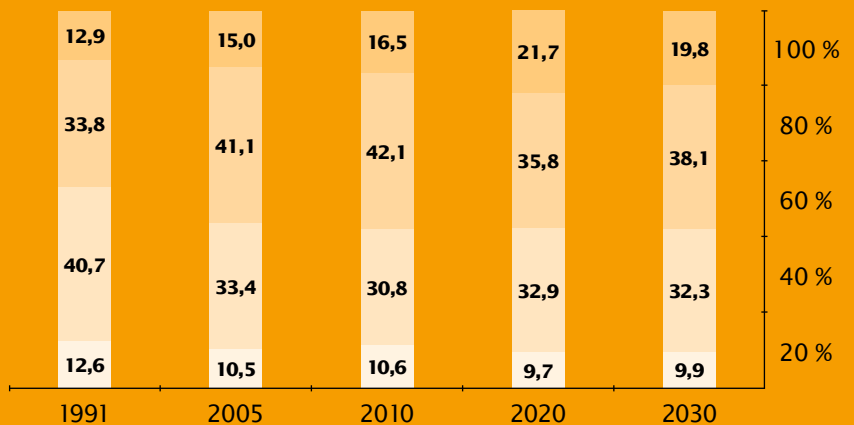




Eine aktuelle Untersuchung im Auftrag des BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) zeigt, wie sich das Erwerbspersonenpotenzial in der Zukunft entwickeln wird.

Die Grafik zeigt, dass die Wirtschaft aufgrund der demografischen Entwicklung langfristig vor dem Problem steht, diese jungen Menschen in ihre dualen Ausbildungsgänge zu integrieren. Die Ausbildungsfähigkeit der Schulabgänger wird nicht im gleichen Umfang steigen, wie die Wirtschaft bereit ist, Jugendliche auszubilden. Daher hat das CJD im Übergangmanagement passgenaue Angebote für diese Zielgruppe an der Schwelle von der Schule in den Beruf entwickelt. Als Beispiele sind die Kompetenzanalyse Profil AC in Schule und Berufsorientierung und die Produktionsschulen zu nennen.

Erwerbspersonenpotenzial nach Altersklassen:



Produktionsschulen im CJD:

Niedersachsen

- CJD Eutin
Produktionsschule Ostholstein
- CJD Celle
Produktionsschule Chancen-
Werkstatt

Mecklenburg-Vorpommern

- CJD Waren
Produktionsschule Waren
- CJD Usedom-Zinnowitz
Produktionsschule Wolgast

Sachsen

- CJD Heidenau
Produktionsschule Heidenau
„Der Hofladen“

Brandenburg

- CJD Prignitz
Produktionsschule Prignitz – PsP
Produktionsschule Premnitz

Rheinland-Pfalz

- CJD Kusel
Produktionsschule Lauterecken

Saarland

- CJD Homburg
Produktionswerkstatt BOSS

Die **Kompetenzanalyse Profil AC an Schulen** ist eine Entwicklung des CJD und der Organisationsentwicklung MTO/Tübingen im Auftrag des Kultusministeriums Baden-Württemberg. Schon in der 7. Klasse wird Schülern in Haupt- und Förderschulen ermöglicht, einen Abgleich zwischen ihren Kompetenzen und ihren Berufswünschen zu machen. Dadurch werden eine frühzeitige Berufsorientierung sowie eine entsprechende Förderung in der Schule möglich.

Ein Beispiel für betriebsnahe Projekte sind die **CJD Produktionsschulen**. Die Jugendlichen haben in diesem Projekt die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Produktionsfeldern zu erproben. Die Erprobung erfolgt im Echtbetrieb, da die Produkte

der Produktionsschule auf dem freien Markt verkauft werden. Damit ist das Grundprinzip der Leistungsorientierung im Produktionsprozess analog zu betrieblichen Abläufen gewährleistet.





„Endlich weiß ich,
welche Arbeit
mir Spaß macht.“

Lebenslanges Lernen.

Die demografische Entwicklung zwingt dazu, die Erwerbsfähigkeit bis zum Ende des Erwerbslebens auf hohem Niveau zu erhalten. Dies kann nur durch lebensbegleitende Qualifizierungsangebote für Menschen im und außerhalb des Arbeitsprozesses gelingen. Diese müssen in den Settings eng auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und die der entsendenden Betriebe abgestimmt werden. Stichworte können hier Training on the Job oder Angebote im Bereich Job to Job sein.

Qualifizierung nach Maß.

Gleichzeitig muss mittel- und langfristig die Qualifizierung der niedrig qualifizierten Menschen im Arbeitsprozess in den Fokus rücken. Dies hat erhebliche Auswirkungen auf die Curricula und Ausgestaltung in diesem Angebotssegment. Die Qualifizierungsmaßnahmen müssen noch stärker individualisiert auf die Bedürfnisse der Unternehmen und die Potenziale der Teilnehmer abgestimmt werden.

Das CJD geht auf die Bedürfnisse der jungen Menschen ein und sucht nach individuellen Qualifizierungsmaßnahmen.



So hat das CJD beispielsweise das didaktische Unterweisungsprinzip in den Ausbildungs- und Qualifizierungsangeboten in fünf Punkte unterteilt:

Didaktisches Unterweisungsprinzip	Zielsetzungen	Vermittlungsmethode
1. Selbsttätigkeit	Erfahrung aus eigenem Handeln als Voraussetzung für Reflexion und Theoretisierung	Gesprächsangebote, Teilnehmerbefragung
2. Anschaulichkeit	Minderung des Abstraktionsgrades durch visuelle Hilfen	„Learning by Doing“
3. Mehrsinnigkeit	Gleichzeitige Beteiligung mehrerer Sinne	Visualisierung mit Hilfe von: Overhead-Projektor, Video-Beamer, Flip-Chart, Tafel, Plakat
4. Medialer Verbund	Minderung des Abstraktionsgrades durch gleichzeitig oder aufeinander folgend eingesetzte Vermittlungshilfen (auch unterschiedlicher Abstraktions- bzw. Anschauungsgrade)	Ein- und mehrkanalige Sinnesübungen
5. Kleine Schritte	Angemessene, d. h. vom Lernenden nachvollziehbare Schrittgröße bei angemessenem Unterweisungstempo	Einsatz verschiedenster Medien und Anschauungsmaterialien

Durch die Einhaltung dieser Leitlinien ist eine **individualisierte Förderung** aller Teilnehmenden in den Angeboten der Beruflichen Bildung des CJD möglich.





Perspektivwechsel in der Beruflichen Rehabilitation.

Das CJD verfügt über ein breites Angebot im Bereich der Beruflichen Rehabilitation. Dies reicht vom Berufsförderungswerk, Berufsbildungswerken, sonstigen Reha-Einrichtungen bis hin zur Integration von Reha-Teilnehmenden in die Regelmaßnahmen zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung.

Auch dieses Aufgabenfeld hat sich in den vergangenen Jahren entscheidend verändert. Hier hat ebenfalls ein Perspektivwechsel stattgefunden. Zwei Prämissen sind in den Vordergrund gerückt:

1. Umsetzung wohnortnaher Angebote
2. Umsetzung betriebsnaher Angebote

Neue Angebote schaffen.

Das CJD hat sich schon früh aktiv in die Weiterentwicklung von innovativen und kreativen Angeboten im Bereich der Rehabilitation eingebracht.

Als Beispiel kann die Kooperation der Berufsbildungswerke im VAMB-Projekt gemeinsam mit der METRO Group, aber auch die Durchführung betrieblicher Umschulungen und Gründung von Integrationsbetrieben genannt werden.

Module schaffen Flexibilität.

Das CJD ist davon überzeugt, dass sich die Innovations- und Zukunftsfähigkeit aller Angebote der Beruflichen Bildung in der Entwicklung von Modulen zum Erwerb von Basisqualifikationen zeigt. Diese Basisqualifikationen können voll auf die Ausbildung bzw. Umschulung in unterschiedlichen Berufsfeldern angerechnet werden.

Das ermöglicht eine Flexibilisierung in der Ausbildung und beruflichen Qualifizierung, die zu einer erhöhten Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Säulen in der Beruflichen Bildung führt. Davon profitieren insbesondere die Zielgruppen in der Benachteiligtenförderung.

Zahlen im Jahr 2008:

- CJD Einrichtungen mit Angeboten der Beruflichen Bildung: **57 Standorte**
- Gesamtzahl von Teilnehmenden in Angeboten zur Beruflichen Bildung: **45.188 Teilnehmende**
- Teilnehmende in Angeboten zur Berufsvorbereitung 2008: **10.105 Teilnehmende**
- Insgesamt in Ausbildung im CJD im Jahr 2008: **8.654 Teilnehmende**
- davon in Angeboten der Beruflichen Rehabilitation: **5.063 Teilnehmende**
- In Angeboten zur Fort- & Weiterbildung 2008: **6.033 Teilnehmende**
- In Angeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt: **17.025 Teilnehmende**





**Christliches Jugenddorfwerk
Deutschlands e. V. (CJD)**
Teckstraße 34 · 73061 Ebersbach
Fon 0 71 63.930-0 · Fax 0 71 63.930-280
cjd@cjd.de · www.cjd.de

Das CJD ist Mitglied in



Das CJD bietet jährlich 150.000 jungen und erwachsenen Menschen Orientierung und Zukunftschancen. Sie werden von 8.000 Mitarbeitenden an über 150 Standorten gefördert, begleitet und ausgebildet. Grundlage ist das christliche Menschenbild mit der Vision „Keiner darf verloren gehen!“.

CJD – Die Chancengeber

