



Dokumentation zur Jahrestagung des Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Dresden



"Gemeinsam für individuelle Förderung: Multiprofessionelle Teams in Schule und Ausbildung für diverse Bedürfnisse"

Die Weiterentwicklung einer zukunftsorientierten Beruflichen Orientierung in der Landeshauptstadt Dresden muss mit einer Einbindung und der Stärkung multiprofessionell arbeitender Teams einhergehen. Ein Team wird „multiprofessionell“, wenn Menschen mit verschiedenen institutionellen Hintergründen, mit unterschiedlichen Ausbildungen und beruflichen Erfahrungen sowie vielschichtigen Blickwinkeln Aufgaben und Funktionen an der Schnittstelle Schule-Beruf übernehmen. Die Tagung hat neue Impulse zur Ausgestaltung einer multiprofessionellen Arbeit in der beruflichen Orientierung gegeben und Chancen aufgezeigt.

Datum: 06. November 2024

Ort: HTWD - Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Friedrich-List-Platz 1
01069 Dresden

Zeit: 14:00 bis 18:30 Uhr



Programmpunkte

Begrüßung durch die Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden sowie den Vorsitzenden des AK SCHULEWIRTSCHAFT Dresden

Prof. Dr. rer. pol. Anne-Katrin Haubold, Prorektorin für Lehre und Studium, Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden

Juliana Dressel-Zagatowski, Dr. Egbert Röhm, Vorsitzende des Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Dresden







Impuls 1: "Schule im Wandel: Multiprofessionelle Teams als Antwort auf komplexe Herausforderungen"

Prof. Dr. Brit Reimann-Bernhardt, Dresden School of Management



Multiprofessionelle Teams als Antwort auf komplexe Herausforderungen"



Arbeitskreis Schule Wirtschaft
6. November 2024
Prof. Dr. Brit Reimann-Bernhardt

Teams? An der Schule? Und dann noch multiprofessionell?

Der Begriff „Team“ lässt sich aus dem Angelsächsischen als „Téam“ mit der Bedeutung „Nachkommenschaft, Familie oder Gespann“ oder aus dem mittelhochdeutschen Wort „Zoum“ als Zaumzeug ableiten (Duden, 2017)

„team of oxen“ als ein Ochsespann (Comelli 2003, S. 172)



Gespann mit Pferden, „die gemeinsam einen Karren ziehen und sich dabei nicht behindern, sondern in die gleiche Richtung arbeiten – wie bei guter Teamarbeit“ (Philipp 2014, S. 12)

-
1. Was sind die Herausforderungen?
 2. Team in der Schule? Und dann noch multiprofessionell? Das Konzept der multiprofessionellen Kooperation
 3. Empirische Befunde – Beitrag zur Lösung komplexer Herausforderungen
 4. Implementierung
 5. Transfer? Ausblick und Schlussfolgerungen



Herausforderungen in der Schule



- Heterogenität der Schülerschaft (kulturell, sozial, leistungsbezogen)
- Inklusion und Integration
- Digitalisierung und Medienkompetenz
- Psychosoziale Probleme bei Schülerinnen und Schülern (z.B. zunehmende Armut)
- Erweiterte Erwartungen an Schulen (Ganztagsbetreuung, Berufsorientierung)

Unterschiedliche Rollen und Aufgaben

- Lehrkräfte haben einen Bildungsauftrag.
- Lehrkräfte haben einen Erziehungsauftrag.
- Lehrkräfte sind Dienstleister.
- Lehrkräfte vergeben Berechtigungen für Ausbildungswege.
- Lehrkräfte haben außerunterrichtliche Aufgaben.

Quelle: Mays (2016): Wir sind ein Team. Multiprofessionelle Kooperation in der inklusiven Schule.

- Integrationskräfte haben vielfältige Tätigkeitsbereiche.
- Integrationskräfte unterstützen meist auf der individuellen Ebene des Kindes oder des Jugendlichen.
- Integrationskräfte sichern den besonderen Unterstützungsbedarf im sozialen und emotionalen Bereich.
- Integrationskräfte unterstützen Schüler*innen bei der Aneignung von Unterrichtsinhalten.
- Integrationskräfte unterstützen Lehrkräfte in kooperativen Situationen.
- Integrationskräfte unterstützen Kolleg*innen bei außerunterrichtlichen Aktivitäten.

Quelle: Mays (2016): Wir sind ein Team. Multiprofessionelle Kooperation in der inklusiven Schule.

Lehrkräfte:

- Expertise für Schule und Unterricht
- Nebeneinander, Nichteinmischung
- Hoch belastet



Vorurteil: Sozialpädagog_innen sind gut im Reden und schlecht im Handeln

Sozialpädagog_innen:

- Expertise für Kinder und Jugendliche
- Kooperation, Kommunikation, Dialog
- Angleichung der expertokratischen Haltung



Vorurteil: Schule als statische Paukmaschine, Lehrer_innen inkompetent in der Unterstützung von Kindern und Jugendlichen

Das Konzept der multiprofessionellen Teams

...ist eine Arbeitsgruppe von Menschen **unterschiedlicher beruflicher Herkunft**/komplementären Talenten/Qualifikationen, die **zeitlich befristet** zur Bewältigung einer herausfordernden Aufgabe kooperiert. Dafür bringen die Teammitglieder/Akteure ihr Professionsverständnis und ihre Professionalität ein und **verfolgen gemeinsame, komplexe pädagogische Ziele und Strategien**, erfüllen einen **klaren Arbeitsauftrag** selbstorganisiert bei aufgabenspezifischem und individuellem Kräfteinsatz. Sie übernehmen **gemeinsame Verantwortung** mittels direkter Kommunikation, persönlicher Weiterentwicklung, Feedback und Interaktion, leben Akzeptanz und Gleichwertigkeit aller Teammitglieder und wählen gegebenenfalls einen Teamleiter aus



Differenzensible Kollegialität



Merkmale

- gemeinsame, komplexe pädagogische Ziele und Strategien
- Kommunikation und Interaktion zur Übernahme gemeinsamer Verantwortung
- klarer Arbeitsauftrag und zeitliche Befristung
- Bewältigung einer herausfordernden Aufgabe
- Professionsverständnis und Professionalität der Bildungsakteure
- personelle Konstanz und Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme
- Rückkopplung und Feedback
- Persönliche Weiterentwicklung: Selbstreflexion, Stärkung der eigenen Teamfähigkeit und Erweitern des eigenen Verhaltensrepertoires

**Schulverwaltungs-
assistent:innen**



AUFGABE
Unterstützung der Schulleitung,
Organisation von Veranstaltungen ...

EINSATZ
Modellversuche in verschiedenen
Bundesländern

AUSBILDUNG

**Schulgesundheits-
fachkräfte**



AUFGABE
Verletzungen behandeln, Hilfestellung
zu gesundheitlichen Themen ...

EINSATZ
Modellprojekte in mehreren
Bundesländern

AUSBILDUNG

Therapeut:innen




AUFGABE
entsprechend dem jeweiligen
Berufsbild und Bedarf, z.B. Logopädie,
Ergotherapie, Physiotherapie ...

EINSATZ
an allen Schulformen möglich,
häufig an Förderschulen

AUSBILDUNG
abhängig von der jeweiligen Fachrichtung

**Lehrkräfte der
Sonderpädagogik**



AUFGABE
Förderung von Kindern mit
besonderen Förderbedarfen

EINSATZ
an Förderschulen und
inkluisiven Schulen

AUSBILDUNG
Lehramtsstudium Sonderpädagogik

Schulbegleitung



AUFGABE
Unterstützung von Kindern mit
sonderpädagogischem Förderbedarf

EINSATZ
alle inklusiven Regelschulen

AUSBILDUNG

Schulpsychologie



AUFGABE
Beratung von Schüler:innen, Lehrkräften,
Eltern bei psychologischen Problemen ...

EINSATZ
in regionalen Beratungszentren,
teilweise auch vor Ort

AUSBILDUNG
Hochschulabschluss Psychologie

Schulsozialarbeit



AUFGABE
Beratung der Schüler:innen bei
schulischen oder privaten Problemen ...

EINSATZ
in allen Bundesländern an allen
Schulformen möglich

AUSBILDUNG
Hochschulabschluss Soziale Arbeit
oder Sozialpädagogik



**Lehrkräfte für Deutsch
als Zweitsprache (DaZ)**



AUFGABE
Sprachförderung für Schüler:innen
ohne ausreichende Deutsch-Kenntnisse

EINSATZ
an allen Schulen mit
zugewanderten Kindern

AUSBILDUNG
Zusatzqualifikation für Lehrkräfte

Erzieher:innen



AUFGABE
Ganztagsbetreuung, außerunterrichtliche
Angebote, Unterstützung im Unterricht ...

EINSATZ
an Ganztagschulen,
vor allem in der Primarstufe

AUSBILDUNG
Fachschulen oder
Fachakademien Sozialpädagogik

Voraussetzungen

- Bereitstellung von zeitlichen, räumlichen und materiellen Ressourcen für Etablierung fester Kooperationsstrukturen
- Unterstützung durch die Schulleitung
 - Vorbild sein - Selbstführung
 - Organisatorisch (z.B. Teamstunden, Teamraum(?))
 - Fortbildung ermöglichen (Auftakt Päd. Tag mit Fragen zu Leitfragen der Teamentwicklung)
 - Feedback (Ist Schweigen nicht Lob genug?!)
 - Führungsleitbild (offizielle Verschriftlichung der Schulleitungsaufgaben)
- Etablierung von Qualitätsstandards
 - Sitzungsmanagement, -kultur
- Passgenaue, bedarfsgerechte Zuteilung von Stellen und Ressourcen



Führungsverständnis

(Edmondson, A., 2018)

Ein Führungsverständnis, das psychologische Sicherheit und Vertrauen ermöglicht

Psychologische Sicherheit als Erfolgsfaktor für High Performing Teams

- Betroffene beteiligen
- Fragehaltung der Leitung
- Wertschätzung zeigen



**Führen ist
vertrauen**

Führungsgrundsatz des Berufskollegs Steinfurth (NRW)

- "Teambildung und Teampflege". Und bei den erläuternden Stichworten heisst es:
- „Der Einsatz in professionellen Lerngemeinschaften soll die Motivation für das gemeinsame Ziel fördern. (...) Schaffung von notwendigen Rahmenbedingungen (Materielle Maßnahmen, zeitliche Freiräume). Rollen im Team offen diskutieren“.



<https://hermann-emanuel-berufskolleg.de/fuehrungsleitbild/>

Woran wir arbeiten müssen...und warum es sich lohnt

Kriterien für das Leitbild einer **systematischen, arbeitsteiligen und an konkreten Arbeitsaufgaben** orientierten Zusammenarbeit

- Kontinuierliche Präsenz
- Anerkennung anderer Professionen und Kooperationszufriedenheit
- Abstimmung von vor- und nachmittäglichen Angeboten
- Strukturelle Absicherung der Kooperation
- Nutzen für Schülerinnen und Schüler?

Multiprofessionelle Teams Beitrag zur Lösung komplexer Herausforderungen

- Individualisierte Förderung und Unterstützung
- Ganzheitlicher Ansatz
- Reduzierung von Verwaltungsaufwand
- Verbesserung des Schulklimas und der Lernbedingungen
- Entlastung der Lehrkräfte
- Stärkung der Kooperation zwischen Schule und externen Partnern
- Bessere Vorbereitung der Schüler auf die Arbeitswelt



Mögliche Fragen

- Welche strukturellen Voraussetzungen müssen geschaffen werden, um die Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams zu fördern?
- Kooperation vs. individuelle Förderung? Kooperation statt Konkurrenz oder geht beides?
- Wie können Schulen und Unternehmen gemeinsam Ressourcen bereitstellen, um die Arbeit solcher Teams zu unterstützen?
- Inwiefern kann die Zusammenarbeit mit Unternehmen dazu beitragen, diese Herausforderungen zu bewältigen?
- Welche Innovationsstrategien aus der Wirtschaft könnten auf schulische Kontexte übertragen werden?
- Welche Parallelen gibt es zwischen der Rollenverteilung in schulischen und unternehmerischen Teams?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Brit Reimann-Bernhardt
SRH University of Applied Sciences Heidelberg
Campus Dresden
Georgenstr. 7

Brit.Reimann-Bernhardt@srh.de





14:50 Uhr Impuls 2: „Was will ich mal werden? Chancen und Herausforderungen beim Berufseinstieg für junge Menschen mit Einschränkungen“

Kathleen Brückner, Geschäftsbereichsleiterin SRH Berufsbildungswerk Dresden

Axel Israel, Leiter Kundenservice SRH Berufsbildungswerk Dresden



Kathleen Brückner und Axel Israel

Was will ich mal werden? Chancen und Herausforderungen beim Berufseinstieg für junge Menschen mit Einschränkungen



srh

Wer sind wir und was tun wir?

srh

**Grundsatzfrage:
Was will ich mal werden?**

srh

**Berufsvorbereitung und
Berufsausbildung**

14

srh

Integration in den Arbeitsmarkt

21

srh

**Chancen und Herausforderung bei der
Integration in den Arbeitsmarkt**

25

Wer sind wir und was tun wir?

Die drei Geschäftsbereiche der SRH Berufsbildungswerk Sachsen GmbH



SRH Berufsbildungswerk

- Dresden und Cottbus
- Berufsvorbereitung und Erstausbildung
- AZAV Maßnahmen
- Jugendhilfe, Wohngruppen und ambulante Betreuung

SRH Berufliche Trainingszentren

- Dresden, Cottbus, Leipzig, Rostock, Wildau und Bautzen
- Berufliches Training und Berufsvorbereitung nach psychischer Erkrankung

SRH Schulen Dresden

- SRH Grundschule Dresden
- SRH Oberschule Dresden
- SRH Berufliches Gymnasium

SRH Berufsbildungswerk Dresden

Gemeinsam finden wir berufliche Perspektiven

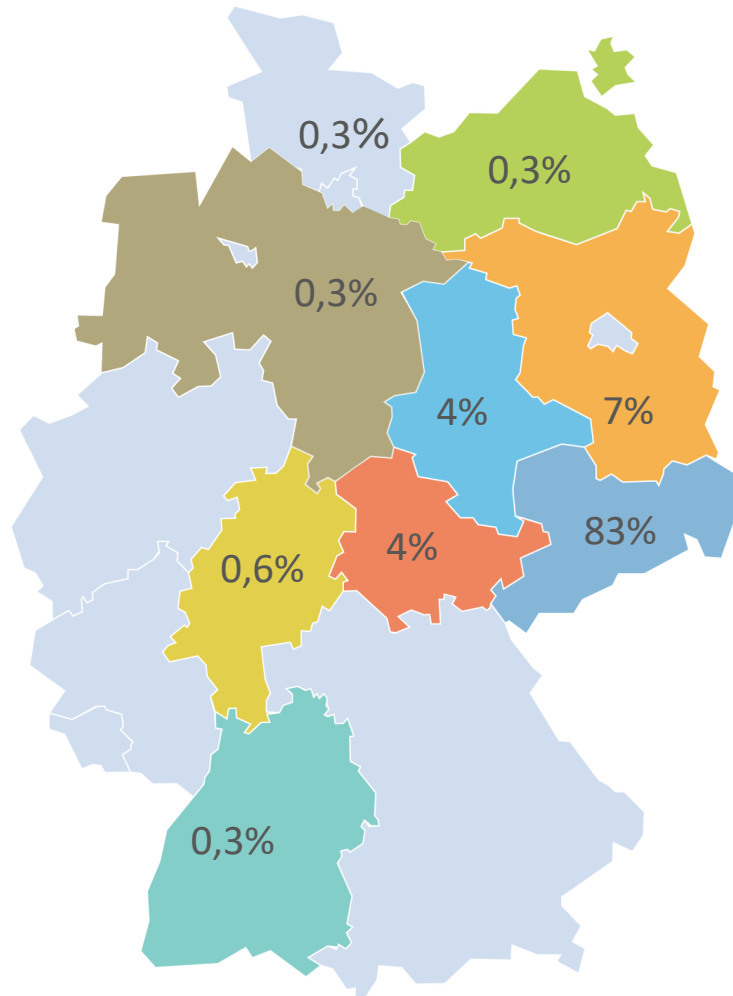
- Arbeitserprobungen, Eignungsabklärungen
- Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)
- 20 verschiedene Berufsausbildungen mit Kammerabschluss

Unsere Teilnehmenden und Auszubildenden

...sind junge Menschen auf der Suche nach Ihrer beruflichen Perspektive!

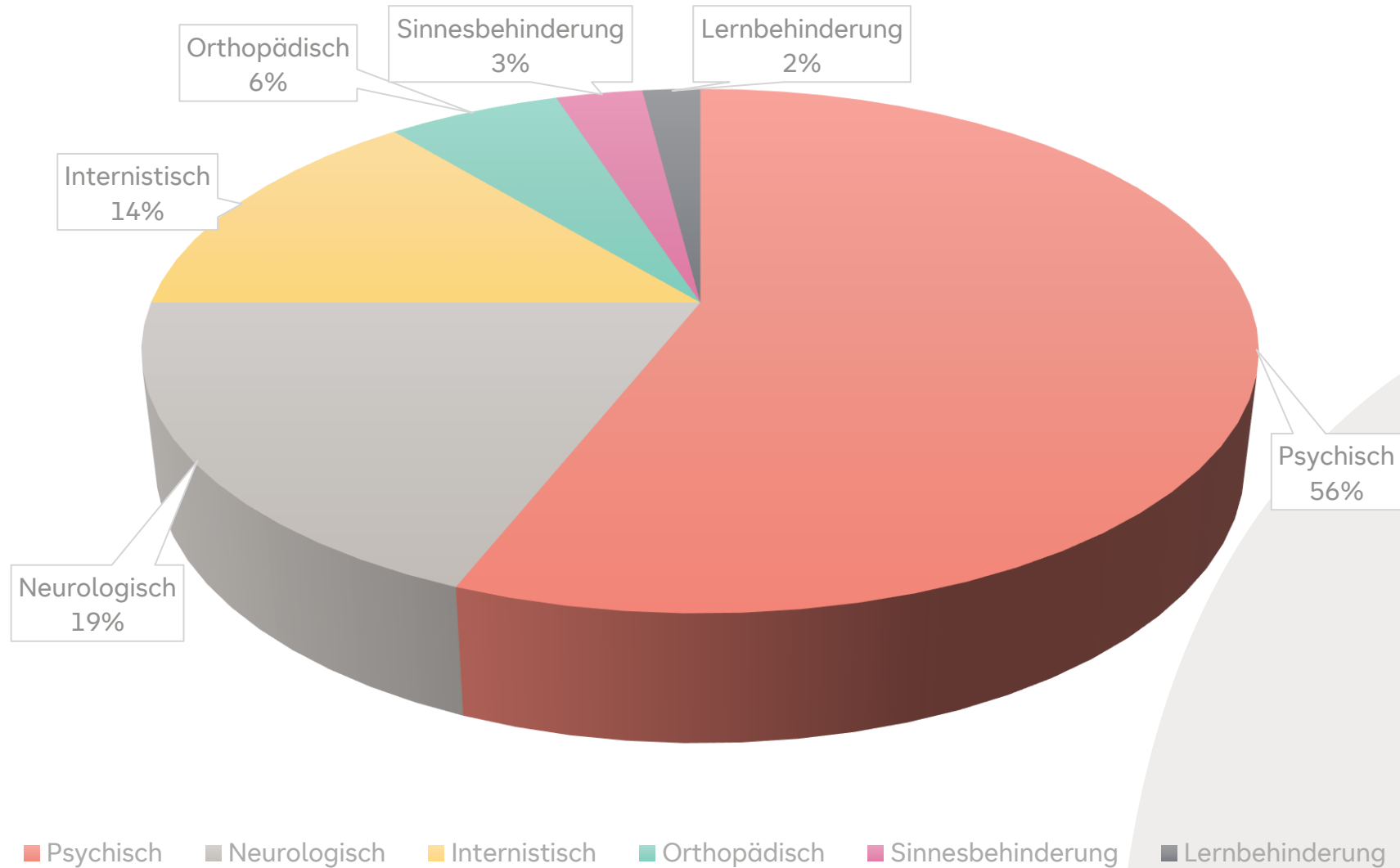
- junge Menschen mit physischen, psychischen, chronischen sowie Lern-/Leistungseinschränkungen
- Kostenträger Agentur für Arbeit, Rentenversicherung, Unfallkasse etc.
- Auszubildende und Teilnehmer/innen zwischen ca. 15 und 30 Jahren:
 - mit psychischen Erkrankungen
 - mit körperlichen Einschränkungen
 - mit chronischen Erkrankungen
 - mit Lernleistungseinschränkungen
 - mit Hörbehinderung / Sehminderung

Unsere Teilnehmer und Auszubildenden



Auszubildende:	360 junge Menschen jährlich ca. 88 Absolventen
Gruppengröße:	max. 10 Personen
Durchschnittsalter:	20,7
Geschlecht:	männlich 64%, weiblich: 31%, divers: 5 %
Schulabschluss:	ohne Abschluss – bis Abitur
Abschlussquote 2023:	98 %
Integrationsquote:	81 %

Einschränkungen 2022/2023 - relativ



Wir sind Chancengeber





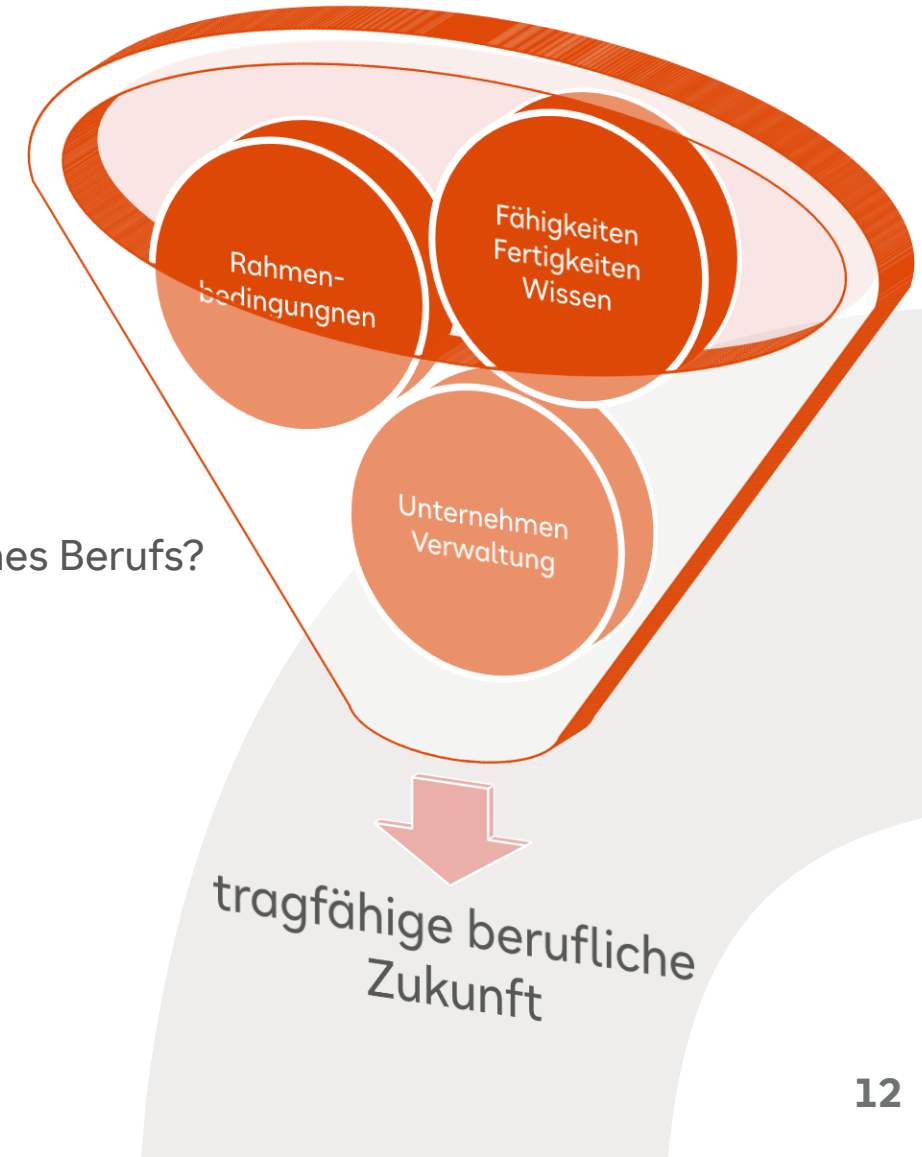
Die Vision der SRH

»Mit all unserer Leidenschaft unterstützen wir Menschen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen.«

**Grundsatzfrage:
Was will ich mal werden?**

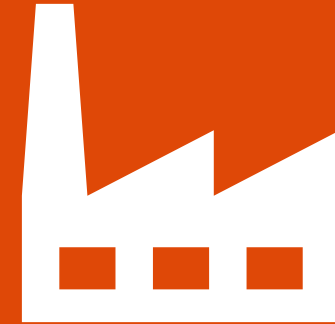
Was will ich mal werden?

- Was kann ich gut?
- Was bereitet mir Freude? Was nervt mich?
- Was muss/kann ich noch lernen?
- Wie viele Stunden kann und möchte ich jeden Tag arbeiten?
- Werde ich mit den Kollegen/Kolleginnen gut zurechtkommen?
- Werde ich neue Freunde finden?
- Wie komme ich eigentlich zur Arbeitsstelle?
- Welche Rahmenbedingungen benötige ich für die Ausübung meines Berufs?
- Was benötige ich, um gesund und stabil arbeiten zu können?
- Wo werde ich wohnen?
- Wie sieht mein Alltag aus?
- Welche Unterstützung bekomme ich?
- Wen kann ich fragen, wenn ich Hilfe brauche?
- Gibt es dort W-Lan?
- Wie digital ist das Unternehmen aufgestellt?
- ...



Unterstützung & Zeit
für Entwicklung

GEN Z / Alpha



BANI Welt

GenZ

sehr digital unterwegs, bindungslos/flutterhaft,
selbstbewusst, benötigen Feedback

Alpha

klare Strukturen nötig, stark visuell orientiert,
werden entertaint, kurze Aufmerksamkeitsspanne,
geringere Frustrationstoleranz

BRITTLE – instabil
ANXIOUS – brüchig, ängstlich
NONLINEAR – unklare Ursache Wirkung
INCOMPREHENSIV – unverständlich



**Eine Welt, die von Veränderung und
Unvorhersehbarkeit geprägt ist.**

Berufsvorbereitung und Berufsausbildung

Berufsvorbereitung

Arbeitserprobung (4 Wochen) und Eignungsabklärung (12 Wochen):

- Berufsfelder kennenlernen und ausprobieren
- Herausarbeiten von Neigungen, Interessen, Ressourcen
- Gruppenmaßnahmen mit maximal 8 Teilnehmenden

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (12 Monate):

- Entwicklung einer beruflichen Perspektive
- Gruppenmaßnahmen mit maximal 10 Teilnehmenden
- Erreichung der Ausbildungsreife in 5 Berufsfeldern



Berufsvorbereitung:

Grundkompetenzen:

- Allgemeiner Grundlagenbereich
- Sprachförderung
- Schlüsselkompetenzen (z. B. Selbstlernkompetenz, Methodische Kompetenz)
- Digitale Kompetenzen und IT- und Medienkompetenz

Berufsorientierung/Berufswahl:

- Erprobung von Berufsbereichen
- Verschiedene Praktika

Berufliche Grundfertigkeiten:

- Arbeits- und Sozialverhalten
- Bewerbungstraining



Berufsausbildung

20 verschiedene Ausbildungsberufe

- Ausbildung dauert je nach Beruf 2, 3 oder 3,5 Jahre
- Vollberufe (§5 BBiG) und Fachpraktikerberufe (§66 BBiG)

Duale Ausbildung

- junge und motivierte Fachkräfte mit regulärem IHK- oder Kammerabschluss



Berufe im SRH Berufsbildungswerk Dresden

Gewerblich-technische Berufe

- Fachinformatiker:in für Anwendungsentwicklung
- Fachinformatiker:in Systemintegration
- Fachpraktiker:in für Fachinformatik
- Elektroniker:in für Geräte und Systeme
- Industrieelektriker:in für Geräte und Systeme
- Fachpraktiker:in für Industrieelektrik
- Zerspanungsmechaniker:in
- Fachpraktiker:in für Zerspanungsmechanik
- Fachpraktiker:in für Metalltechnik
- Technischer Produktdesigner:in
- Bauzeichner:in
- Mediengestalter:in für Digitale Medien



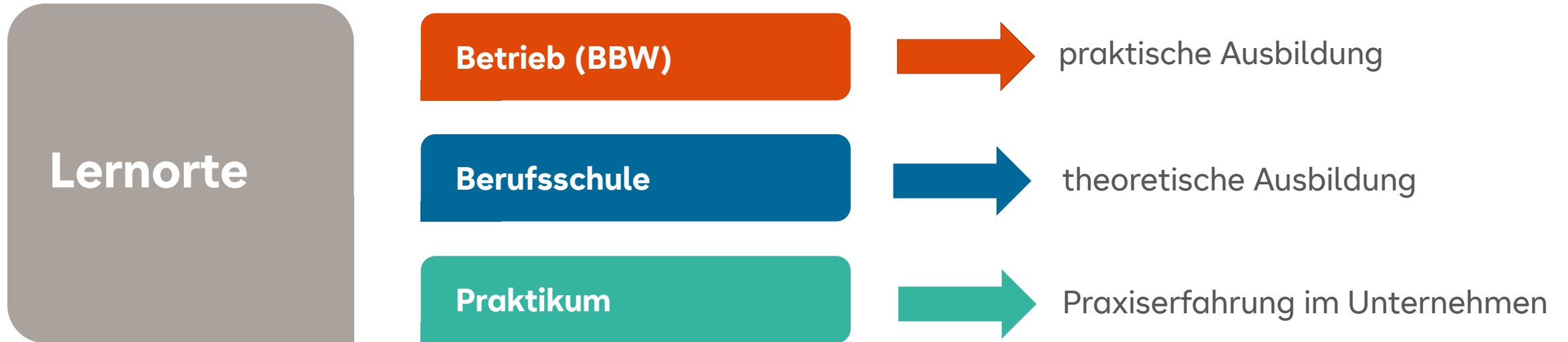
Berufe im SRH Berufsbildungswerk Dresden

Kaufmännisch-verwaltende Berufe

- Steuerfachangestellte:r
- Verwaltungsfachangestellte:r
- Kaufleute für Büromanagement
- Fachpraktiker:in für Büromanagement
- Kaufleute für Dialogmarketing
- Servicefachkraft für Dialogmarketing
- Verkäufer:in
- Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel



Ausbildung im Dualen System



Integration in den Arbeitsmarkt

Fachkräfteausbildung und Praxis

Praxis im Berufsbildungswerk

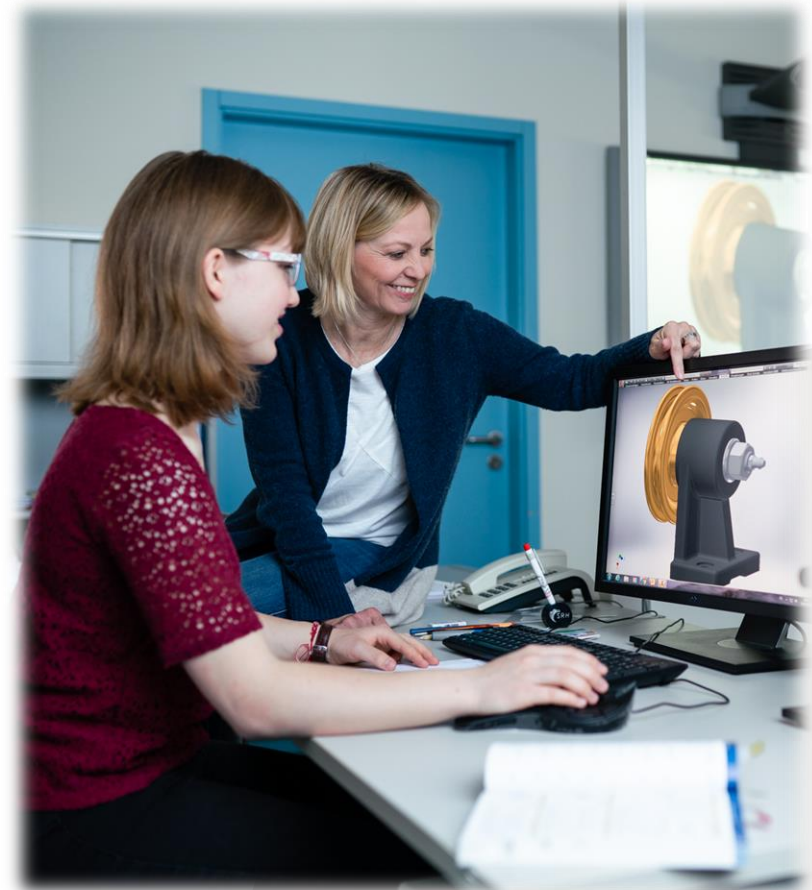
- praktische Ausbildung an modernen Arbeitsplätzen
- vielfältige Arbeitsaufträge
- digitale Ausbildungsangebote

Praktika

- in Zusammenarbeit mit mehr als 500 verschiedenen Unternehmen/Verwaltungen
- bis zu 29 Wochen je Berufsausbildung

Verzahnten Ausbildung für alle Auszubildenden

- in Kooperation mit einem festen Praxispartner
- Teile der Ausbildung werden im Unternehmen absolviert, unterstützt durch das Berufsbildungswerk



Verzahnte Ausbildung mit Berufsbildungswerken

VAmB



Vorteile für Betriebe

- motivierte Azubis für Ihr Unternehmen
- Kooperationsvertrag mit dem BBW
- lange Einarbeitungszeit
- Entwicklungsmöglichkeit der Azubis auf vakante Stellen
- das BBW unterstützt und berät vor, während und nach den Einsätzen
- VAmB Azubis zählen in der Beschäftigungsquote des Betriebes doppelt (Ausgleichsabgabe)

Vorteile für Azubis

- individuelle Ausbildung im Unternehmen
- Stärkung der Selbstständigkeit und Eigenverantwortung
- Einblick und Kennenlernen betrieblicher Abläufe und Unternehmensstrukturen
- aus dem VAmB direkt in den Job
- der Ausbildungsvertrag und die Unterstützungsleistungen des BBWs bleiben bestehen

Integration in den Arbeitsmarkt

Intensives Bewerbungstraining

- verschiedene Module
- praxisnah auch mit externen Coaches

Integrationsberatung

- individuelle Unterstützung bei der Stellensuche
- regelmäßige Absprachen nach individuellem Bedarf
- Betreuung auch über die Ausbildungszeit hinaus
- bei Bedarf individuelle Absprache und Beratung des Arbeitgebers
- Kontakt zum Arbeitsmarkt und zu Praxispartnern



Chancen und Herausforderung bei der Integration in den Arbeitsmarkt

Herausforderungen bei der Integration auf dem 1. Arbeitsmarkt



Aus der Sicht von Unternehmen

- Fachkräftemangel und die dadurch fehlende Unterstützung für neues Personal
- Unsicherheit im Umgang mit den Einschränkungen der zukünftigen Fachkräfte
- Fehlende „Nischenarbeitsplätze“

Aus der Sicht der Azubis

- Ungewissheit – neuer Arbeitsplatz, neue Kollegen und neue Abläufe
- Fehlende Unterstützungsleistungen
- Unsicherheit durch eigene Einschränkungen und der Umgang damit
- (Neues privates Umfeld und Herausforderungen durch eigene Wohnung und die damit verbundenen zusätzlichen Aufgaben)

Chance:

srh

Sie gewinnen gut ausgebildete,
motivierte, engagierte,
beständige Arbeitnehmende für
Ihr Unternehmen oder Ihre
Verwaltung.



srh

Wer an sich und seine
Kräfte glaubt, kann
alles erreichen.

Stefanie Dreßler
Wohnheimpädagogin
SRH Berufsbildungswerk Dresden

#MOTIVATIONSIMPULS



Lust auf einen Rundgang?



**Kommen Sie gern
vorbei!**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

SRH Berufsbildungswerk Dresden
Hellerhofstr. 21
01129 Dresden
T +49 351 8437-0
info.bbws@srh.de

www.srh-bbw-dresden.de
www.facebook.com/BBWDresden
www.instagram.com/srh_bbw_dresden_cottbus

Arbeitsphase an 8 Thementischen, in Orientierung an der Methode des World-Café

In drei aufeinander folgenden Gesprächsrunden von 35 Minuten wurden an allen Thementische gleichzeitig die unten aufgeführten Themen behandelt. Am Ende einer Gesprächsrunde (es ertönte ein Glockensignal) mischten sich die Gruppen neu, die Teilnehmenden wechselten zu einem anderen Thementisch. Die Moderierenden begrüßten neue Teilnehmende, resümierten kurz das vorhergehende Gespräch und brachten den Diskurs erneut in Gang. Die Teilnehmenden konnten sich jeweils an drei Thementischen beteiligen.

Thementisch 1

Cornelia Beyer, Büro der Integrations- und Ausländerbeauftragten der LHD
Ina Benndorf, LSJ e.V., Servicestelle Berufswahlpass

Handwerkskoffer Berufliche Orientierung und Migration in Verbindung mit dem Berufswahlpass- Ergänzungspaket für Vorbereitungsklassen - Vorstellung und Anwendungshinweise



Thementisch 2

Stefan Redlich, Projekt RESQUE forward
Andreas Babuke, Agentur für Arbeit Dresden
Andreas Schuster, Jugendmigrationsdienst Dresden

Wege, Stationen und Instrumente für Migrantinnen und Migranten in Ausbildung und Arbeit



Die Teilnehmenden am Thementisch erhielten einen Einblick über Unterstützungsangebote in Schulen und Unternehmen und erfuhren, wie vielfältig die Wege für Migrantinnen und Migranten sein können und welche Bausteine es gibt, um auf diesen Wegen voranzukommen.



Thementisch 3

Prof. Dr. Brit Reimann-Bernhardt, Dresden School of Management

Schule im Wandel: Multiprofessionelle Teams als Antwort auf komplexe Herausforderungen



Thementisch 4

Dr. Heike Petereit, Landesamt für Schule und Bildung, Leiterin der Beratungsstelle zur Begabtenförderung

Begabungs- und Begabtenförderung in Sachsen – von der Kita bis zum Abitur



Am Thementisch erhielten die Teilnehmenden Informationen zur Begabungs- und Begabtenförderung in Sachsen. Unter dem Motto „Potenziale erkennen und Potenziale entfalten“ wurden unter anderem Mentoringprogramme vorgestellt.



Thementisch 5

Nadja Bauer, Technische Universität Dresden, Schulkontaktstelle
weitere Partnerinnen und Partner

Begabte Schülerinnen und Schüler konkret und individuell unterstützen – Erfahrungen aus dem Frühstudium der TU Dresden und andere Praxisbeispiele



Bei der Förderung begabter Schülerinnen und Schüler können Schulen auf Angebote externer Partner zurückgreifen. Ausgehend vom Frühstudium wurden an diesem Thementisch Erfahrungen und mögliche Effekte begabungsförderlicher Angebote für die berufliche Orientierung diskutiert.

Thementisch 6

Berit Somann, Agentur für Arbeit – Team REHA, gemeinsam mit den REHA-Spezialistinnen im
Arbeitgeberservice

Katja Seifert, Geschäftsführerin, unitrans Hauptvogel GmbH

Chancen & Herausforderungen bei der Integration junger Menschen mit Handicap



Am Thementisch erhielten die Teilnehmenden Informationen zu Unterstützungsleistungen für junge Menschen sowie für ausbildungswillige Unternehmen und das Unternehmen unitrans Hauptvogel GmbH informierte über Chancen & Herausforderungen aus Unternehmenssicht bei der Integration junger Menschen mit Handicap.



Thementisch 7

Prof. Gerhard Weber, Beauftragter für Studierende mit Behinderungen u. chronischen Erkrankungen
der TU Dresden

Karolin Karas, ABZ Koordinierungsstelle Schulische Inklusion Dresden

Luise Karutz, Inklusionsassistentin 121. Oberschule Dresden

Hochschule für Technik und Wirtschaft

„Gemeinsam für Vielfalt“



Am Thementisch wurde über Möglichkeiten schulischer Bildung für Kinder mit besonderen Lernvoraussetzungen informiert und das Thema behandelt „Studieren und Inklusion – Welche Möglichkeiten und Unterstützungsleistungen bieten die HTWD und TU Dresden“.

Thematisch 8

Simone Hindenburg, COMPLY4SAXONY Simone Hindenburg & Thomas Humann GbR
Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der EAA Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber

„Integration und Vielfalt im Unternehmen erfolgreich umsetzen“



Im Rahmen des Workshops erhielten die Teilnehmenden einen Aktionsplan, der als Checkliste dient, um gezielte Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Integration im Unternehmen zu implementieren.



Abschluss: Zusammenfassung und Tagungsabschluss durch die Vorsitzenden des Arbeitskreises SCHULEWIRTSCHAFT Dresden

Juliana Dressel-Zagatowski, Dr. Egbert Röhm

Die Vorsitzenden des Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Dresden bedanken sich bei allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Jahrestagung im Jahr 2024!

Der Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Dresden wird vertreten durch die Vorsitzenden:

Juliana Dressel-Zagatowski
Schulleiterin der 101.Oberschule Dresden Johannes Gutenberg
Pfotenhauerstraße 42, 01307 Dresden
Telefon (03 51) 44 03 91 90
E-Mail: MS_101@dresdner-schulen.de

Dr Egbert Röhm
THEEGARTEN-PACTEC GmbH & Co. KG
Geschäftsführer
Breitscheidstraße 46, 01237 Dresden
Telefon (03 51) 2 57 30
E-Mail pactec@theegarten-pactec.de

Schulen, Unternehmen oder sonstige Einrichtungen können sich bei Interesse an einer Mitarbeit im Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Dresden wenden an:

Landeshauptstadt Dresden
Regionale Koordinierungsstelle Berufliche Orientierung
Marcel Noack
Dr.-Külz-Ring 19, 01067 Dresden
Telefon (03 51) 4882627
E-Mail berufliche-orientierung@dresden.de



Dresden.
Dresdner



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtags beschlossenen Haushalts

Die Jahrestagung des Arbeitskreis SCHULEWIRTSCHAFT Dresden wurde unterstützt von:

HTW_D

Hochschule für Technik und
Wirtschaft Dresden
University of Applied Sciences



Meisterwerke
DRESDEN

EFW
A company of ST Engineering and Airbus /

THEEGARTEN^{PAC}_{TEC}
smarter packaging