

Bausteine einer Fortbildung – Curriculare Strukturen

Dabei muß zwischen einzelnen Aufgabenfeldern und der Abfolge einzelner Lernschritte auf der einen und darauf bezogene Fortbildungsmaßnahmen im Fortbildungsprozeß des einzelnen Ausbilders (Fortbildungssequenz) auf der anderen Seite unterschieden werden. Die Fortbildungssequenz beginnt mit der Kontaktaufnahme mit Kollegen und endet mit Erarbeitung von Vorschlägen, Hilfen oder Curriculumelementen für die künftige Fortbildung der Ausbilder für ausländische Jugendliche. Die Aufgabenfelder (Inhaltsbereiche) müssen sich an der aktuellen Situation des Ausbilders orientieren. Wesentlich scheint mir, daß nicht nur Inhalte, die sich auf Lernziele kognitiver Art, richten, vermittelt werden dürfen, sondern daß die systematische Einbeziehung affektiver Lernziele notwendig ist.

Organisatorische und methodische Strukturen der Fortbildung

Bei den organisatorischen und methodischen Strukturen muß die Rekrutierung der Teilnehmer, die Zusammensetzung der Fortbildungsgruppen, das Modell der Fortbildung insgesamt (Diskussion eines Multiplikatorenmodells) und die Planung der Veranstaltungsformen (z. B. praxisnah oder praxisfern) diskutiert werden. Die Frage, ob eher spezialisierte und homogene Gruppen oder gemischte Gruppen in den Fortbildungsmaßnahmen zusammengefaßt werden sollen, bedarf besonderer Beachtung. Außerdem muß hier nochmals das Problem der Zusammenarbeit deutscher und ausländischer Fortbilder und Betreuer aufgegriffen werden. Zu den organisatorischen Fragen gehört auch die der Anschaffung einer Referenten- oder einer Expertengruppe, die für diesen Themenbereich zur Verfügung steht, sowie die Entwicklung eines Fernkurses oder zumindestens von Materialien für die Fortbildung.

Inhalte der Fortbildung

Die Inhalte müssen berücksichtigen, daß die Ausbildung der ausländischen Jugendlichen oft im hohen Maße Sozialisation bedeutet bzw. eine noch nicht zureichende Sozialisation in die Industriegesellschaft kompensatorisch ausgleichen muß. Erst wenn

die der eigentlichen Berufs- oder Schulausbildung vorausgehende Sozialisation abgeschlossen ist, hat auch eine fachliche Ausbildung Aussicht auf Erfolg. Diese Gesichtspunkte müssen kognitiv und emotional den in der Ausbildung Tätigen vermittelt werden. Einen zweiten Themenbereich bildet die Situationsanalyse des Jugendlichen (eventuell differenziert nach Nationalität), wozu Informationen über die Herkunftsländer, die Migrationsgeschichte, die soziale Stellung in der Bundesrepublik, seine besonderen sozialen und psychischen Probleme zählen. Einen Schwerpunkt muß die berufliche Orientierung und ihre sozialen Bestimmungsgründe bilden. Einen dritten Bereich bilden besonders sprachliche und nichtsprachliche Lernstörungen und Motivationsfragen in der Berufsausbildung, einen vierten die Diskussion und möglichst die Reduzierung manifester oder latenter Vorurteile. Hierzu kommen spezielle Inhalte für die einzelnen Gruppen, die hier nicht aufgeschlüsselt werden können.

Offene Probleme

Da in diesen Bereichen noch keinerlei Erfahrungen und durchgeführte Konzeptionen vorliegen, ist es notwendig, in größer angelegten Modellversuchen Konzepte durchzuführen und zu evaluieren.

Das Problem der Gratifikationen der mit der Ausbildung Betrauten für ihre besondere Fortbildung und Tätigkeit muß diskutiert werden.

Besonders wesentlich scheint mir das Problem der Motivation zur Teilnahme an einer solchen Ausbildung: Wie erreiche ich die in der Ausbildung tätigen Personen, die nicht von sich aus zu einer Fortbildung motiviert sind.

Diskutiert werden muß, wie Informationsmaterial für diesen Personenkreis konzipiert werden und auf welche Weise es verbreitet werden kann: Es liegen keine für diesen Personenkreis speziell geeigneten Bücher oder Arbeitsmaterialien vor. Im Bereich der Berufsschule fehlen weitgehend Lehrbücher.

Es ist zu diskutieren, inwieweit sich ein solches Konzept in ein allgemeines sozialpädagogisches Betreuungskonzept für ausländische Kinder und Jugendliche integrieren läßt.

Modelle der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Arbeitsgruppe 6

Thesepapier von Günter Kühn
(Bundesinstitut für Berufsbildung)

Thesepapier von Wolfgang Pleske
(Internationaler Bund für Sozialarbeit –
Jugendsozialwerk e.V.)

1. Die berufliche Eingliederung der nachwachsenden Ausländergeneration ist eine der zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben der nächsten Jahre, zu deren Lösung die berufliche Weiterbildung beizutragen hat.

- Im Verlauf der Schulzeit und der Erstausbildung ist es bisher weder gelungen, der Mehrzahl der ausländischen Kinder und Jugendlichen eine zufriedenstellende allgemeine (schulische) Bildung noch eine qualifizierte Berufsausbildung zu vermitteln. Durch das Heranwachsen dieser Kinder und Jugendlichen wird die Schließung dieser Lücken zur Aufgabe der beruflichen Weiterbildung.
- Eine ausländergerechte Lösung der beruflichen Eingliederung für diese Generation wird um so dringender, als sich ihre soziale Lage weiter verschlechtert, und sie infolge ihres geringen Bildungsniveaus und einer nicht vorhandenen bzw. geringen Berufsqualifizierung einen beachtlichen Teil langfristig Ar-

beitsloser der Zukunft in der Bundesrepublik Deutschland ausmachen werden (Entstehung eines Subproletariats).

- Von dieser Entwicklung sind vor allem diejenigen ausländischen Kinder und Jugendlichen betroffen, die erst Jahre später ihren Eltern in die Bundesrepublik Deutschland nachgereist sind und deren hauptsächlichliche Sozialisation auf einem anderen soziokulturellen Hintergrund stattgefunden hat. Gerade bei dieser heranwachsenden Ausländergruppe treten eklatante Sprach- und Bildungsschwierigkeiten auf. Ohne eine gezielte massive Unterstützung durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen erscheint ihre berufliche Eingliederung als unmöglich.
- 2. Die berufliche Weiterbildung ist gegenwärtig nur unzulänglich darauf vorbereitet, zu einer beruflichen Eingliederung der nachwachsenden Ausländergeneration effektiv beizutragen.
- Die Probleme, die mit der bildungsmäßigen und beruflichen Eingliederung der heranwachsenden Ausländer zu lösen sind, sprengen den gegenwärtigen Rahmen herkömmlicher Weiterbildungsangebote. Die berufliche Bildung ist hinsichtlich ihrer Struktur und Organisation sowie ihrer Erwachsenenpädagogik auf diese Zielgruppe nicht hinreichend vorbereitet. Forschung und Praxis der beruflichen Weiterbildung waren bisher auch nicht darauf ausgerichtet, umfassende Lösungsvorschläge für die berufliche Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmern zu entwickeln und zu erproben.

- Das gegenwärtige Weiterbildungsangebot ist insofern wenig geeignet und reicht nicht aus, den spezifischen Anforderungen einer beruflichen Qualifizierung von Ausländern zu genügen, weil es in der Regel auf deutsche Teilnehmer zugeschnitten ist. Es nimmt keine Rücksicht auf Sprachschwierigkeiten und den soziokulturellen Hintergrund der ausländischen Teilnehmer; es geht nicht zielgruppenspezifisch in der Didaktik/Methodik auf den ausländischen Teilnehmer ein.
 - Das Weiterbildungsangebot für Ausländer verhält sich zur Zeit auch unproportional zum Weiterbildungsinteresse der ausländischen Arbeitnehmer, das hinter dem der deutschen Bevölkerung nicht zurücksteht. Die Teilnahmemöglichkeiten der Ausländer an Weiterbildungsveranstaltungen werden jedoch durch sprachliche, arbeitsorganisatorische, finanzielle und familiäre Hemmnisse eingeschränkt.
3. *Ziel und Funktion einer beruflichen Qualifizierung der heranwachsenden Ausländergeneration muß eine qualifizierte Berufsausbildung sein.*
- Ziel einer beruflichen Qualifizierung junger Ausländer sollte in jedem Fall ein anerkannter Ausbildungsberuf sein, um zu vermeiden, daß Ausländer zu minder qualifizierten Arbeitnehmern (z. B. Facharbeiter 2. Klasse) herangebildet werden. Dabei wird berufliche Weiterbildung realistisch als Nachholen einer beruflichen Erstausbildung zu betrachten sein.
 - Darüber hinaus darf sich berufliche Bildung von Ausländern nicht nur auf die Vermittlung funktionaler beruflicher Qualifikationen beschränken, sondern muß gleichzeitig, angesichts mangelnder Deutschkenntnisse und lückenhafter Allgemeinbildung, kompensatorische Funktionen beinhalten.
 - Ein weiteres Ziel, das im Rahmen der beruflichen Bildung zu leisten wäre, ist die Förderung der Identitätsfindung und Emanzipation, um die Schwierigkeiten der interkulturellen Sozialisation aufzufangen und die ausländischen Arbeitnehmer zu befähigen, ihre Interessen zu vertreten.
4. *Neben der sprachlichen Förderung sind flexible und unkonventionelle Maßnahmen im Rahmen längerfristiger Berufsbildungspolitik erforderlich, um eine qualifizierte Berufsausbildung für die nachwachsende Ausländergeneration in der Weiterbildung zu ermöglichen.*
- Da die ausreichende Beherrschung der deutschen Sprache eine Grundvoraussetzung für die Partizipation am vorhandenen Weiterbildungsangebot darstellt, ist das Angebot an Sprachkursen für Ausländer erheblich zu erweitern und qualitativ zu verbessern.
 - Außerdem sind neue und unkonventionelle Fortbildungswege zu beschreiten, die eine Berücksichtigung der besonderen Situation der Ausländer erlaubt. Stärker noch als bei vergleichbaren deutschen Bevölkerungsschichten besteht ein Zwang zur frühen Erwerbstätigkeit, der eine langjährige Vollzeitausbildung im Erwachsenenalter als wenig realistisch erscheinen läßt. Vielmehr ist davon auszugehen, daß der junge ausländische Erwachsene eher seine berufliche Bildung verwirklichen kann, wenn ihm im Rahmen seiner Berufstätigkeit eine akzeptable Chance eröffnet wird.
 - So könnte z. B. der § 40/2 des BBiG (Externenprüfung) in Verbindung mit einer Reihe gezielter Förderungsmaßnahmen eine echte Berufsbildungsalternative für junge ausländische Arbeitnehmer darstellen. Eine extensive Nutzung vorhandener Bildungsurlaubsregelungen und deren Erweiterung sollte dabei angestrebt werden. Zusätzlich müßte die rechtliche Gleichstellung mit deutschen Arbeitnehmern erfolgen (Streichung der Vorrangsklausel § 19 AfG) und müßten entsprechend qualitativ ausgestattete Arbeitsplätze geschaffen werden.
 - In jedem Fall ist ein flexibles Angebot von Fördermaßnahmen in der beruflichen Weiterbildung durch regionale Kooperation von Weiterbildungseinrichtungen zu schaffen. Dies könnte in Anlehnung an das Baukastenprinzip geschehen, das die Möglichkeit bietet, in zeitlich überschaubaren Schritten (Teil-)Qualifikationen (ggf. im Rahmen eines Berufsbildungspasses) zu erwerben, die zu einer Gesamtqualifikation und einem anerkannten Abschluß führen. Notwendig ist jedoch, dabei die Herstellung eines direkten Verwendungsbezuges zum Beruf und Arbeitsplatz.
5. *Die Effektivität der Weiterbildung von ausländischen Arbeitnehmern ist durch eine zielgruppenspezifische und praxisorientierte Ausrichtung der Inhalte und Methoden zu gewährleisten.*
- Um neben der beruflichen Qualifikation gleichzeitig kompensatorische (in allgemeinbildender und sprachlicher Hinsicht) sowie emanzipatorische Inhalte zu vermitteln, bedarf es besonderer didaktischer Ansätze, die diese Elemente der Weiterbildung miteinander verknüpfen.
 - Dies schließt flankierende Maßnahmen wie sozialpädagogische Betreuung und intensive Berufs-/Bildungsberatung ebenso mit, ein wie eine Berücksichtigung des soziokulturellen Hintergrundes und der sozialen Situation der Ausländer in der Bundesrepublik im Lehr-/Lernprozeß.
 - Gleichzeitig ist die Sensibilisierung des im Ausländerbereich tätigen pädagogischen Personals auf die speziellen Tatbestände und die Adressaten als eine vorrangige Aufgabe zu betreiben.
- I. Die berufliche Bildung der in unserem Lande verweilenden Ausländer stellt eine sozialpolitische Aufgabe dar, die seitens der Bundesregierung im Aktionsprogramm vom 6. Juni 1973 ihren Niederschlag fand. Trotz des Anwerbestops wurde im Jahreswirtschaftsbericht 1976 darauf verwiesen, daß die Bundesregierung ihre Politik der sozialverantwortlichen Konsolidierung der Ausländerbeschäftigung fortsetzen und sich auch weiterhin darum bemühen werde, den in der Bundesrepublik Deutschland bereits lebenden und arbeitenden Ausländern die Eingliederung in das gesellschaftliche Leben unseres Landes zu erleichtern. Dies gilt sowohl für die ausländischen Arbeitnehmer als auch für deren Familienangehörige, insbesondere aber für die ausländischen Jugendlichen. Die Beschäftigung von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland hat durch Familienzusammenführung die Zahl der Kinder und Jugendlichen erheblich anwachsen lassen.
 - II. Berufliche Bildung als sozialpolitischer Auftrag muß für den Personenkreis junger ausländischer Erwachsener verbesserte Arbeits-, Berufs- und Lebenschancen einräumen, um die Voraussetzungen für eine Chancengleichheit gegenüber der deutschen Bevölkerung sicherzustellen. Mangelhafte Schul- und Berufsausbildung, sowie fehlende Deutschkenntnisse, zwingen den ausländischen Arbeitnehmer, sich mit einfachen Hilfsarbeitertätigkeiten zufrieden zu geben.
 - III. Die Steigerung der sprachlichen und beruflichen Qualifikation hat nicht nur positiven Einfluß auf die Persönlichkeitsentwicklung und auf die gesellschaftliche Integration, sondern sie begünstigt auch die berufliche Entwicklungsfähigkeit des einzelnen.
 - IV. Das Scheitern einer gezielten Berufsbildungspolitik kann zu ernsthaften sozialen Konflikten führen. Deshalb muß die Beratung auf die Alltagsprobleme bezogen sein, angesiedelt innerhalb

der Handlungsfelder und der Alltagswelt ausländischer Eltern und Kinder. Obwohl die Bundesregierung das Recht auf Bildung als Auftrag versteht, *jedem Bürger, den Erwerb einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu ermöglichen* und die Parteien für ausländische Jugendliche *gleiche Ausbildungsmöglichkeiten wie für deutsche Jugendliche* fordern, ist im Hinblick auf die berufliche Ausbildung ausländischer Jugendlicher nicht nur eine Chancenminderung, sondern nahezu Chancenlosigkeit festzustellen.

- V. Seit 1967 hat der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung Modellmaßnahmen zur sprachlichen und beruflichen Eingliederung in der Trägerschaft des Internationalen Bundes für Sozialarbeit eingerichtet. Seit 1972 werden diese Berufsförderungsmaßnahmen für ausländische Arbeitnehmer (bafa) auch von den Bundesländern, seit 1975 zusätzlich aus dem Sozialfonds der Europäischen Gemeinschaft mitfinanziert.
- VI. Die Förderungsmaßnahmen sind Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im Sinne der entsprechenden Definition des Arbeitsförderungsgesetzes. Sie werden berufsbegleitend in Abend- und Ganztagskursen bzw. in Vollzeitform angeboten. Sie stellen ein in sich geschlossenes System dar, in dem Lern- und Ausbildungsabschnitte stufenartig aufeinander aufbauen. Hierfür werden Grundlehrgänge (Vorbereitungskurse für Deutsch/technisches Deutsch; Vorbereitungskurse fach-

praktischer Unterweisung) und fachbezogene Aufbaukurse angeboten. Die erforderlichen Prüfungen werden vor den Kammern abgelegt.

- VII. Die Ungewißheit der Aufenthaltsdauer einerseits und der Arbeiterlaubnis andererseits, Sprachschwierigkeiten und mangelnde Information über Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung, die Vorrangigkeit der deutschen Personengruppe bezüglich Fördermöglichkeiten nach dem AFG gegenüber den ausländischen Arbeitnehmern, zu geringfügige Kostenerstattung bei Vorbereitungsmaßnahmen durch die Arbeitsverwaltung, behindern die Teilnahme an Modellmaßnahmen.
- VIII. Die sozialpädagogische Beratungsmöglichkeit während der laufenden Fort- und Umschulungsmaßnahmen ist nur in seltenen Fällen gegeben und müßte dringend ausgebaut werden. Eine auf die Bedürfnisse der ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen abgestimmte Berufsbildungsberatung erscheint zwingend geboten.
- IX. Die Anerkennung von Berufsabschlüssen zumindest im EG-Bereich, aber insbesondere auch durch die Anwerbeländer, sollte im Interesse des Personenkreises unverzüglich realisiert werden.
- X. Berufsförderungsmaßnahmen für ausländische Arbeitnehmer sind „ein kleiner, aber wohl entscheidender Beitrag, um Ausländern die Eingliederung zu erleichtern und ihrem Verweilen in der Bundesrepublik Deutschland nicht nur einen Wert, sondern auch einen Sinn zu geben.“

Klaus Heimann

Keine Berufsausbildung „zweiter Klasse“ für ausländische Jugendliche

Ergebnisse der Fachtagung

Man war sich einig auf der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung als es darum ging, die Grundlagen für eine verstärkte berufliche Bildung ausländischer Jugendlicher zu bestimmen: Zu Facharbeitern „zweiter Klasse“ sollen die jugendlichen Ausländer, die in der Bundesrepublik leben, nicht herabgestuft werden. Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Bund und Länder bekundeten in Berlin – in bildungspolitisch selten gewordener Einmütigkeit –, daß auch ausländische Jugendliche eine volle dreijährige berufliche Ausbildung erhalten sollen. Von Kurzausbildungsgängen von zwei Jahren oder weniger wollten die Berufsbildungsexperten nichts wissen.

Dies ist dann wohl auch das wichtigste Ergebnis der Fachtagung des Bundesinstituts für Berufsbildung, die immerhin erstmals 180 Experten in Sachen beruflicher Bildung von Ausländerkindern gemeinsam an einen Tisch brachte. Warum die an der beruflichen Bildung beteiligten Gruppen diese wichtige Position gemeinsam mit Vehemenz vertraten, begründete der Generalsekretär des Berliner Forschungsinstituts, Hermann Schmidt, in seinen einführenden Erläuterungen, als er darauf verwies, daß sich die Situation bei den noch zu knappen Ausbildungsplätzen in ein paar Jahren grundlegend verändern werde. „Wir werden uns in absehbarer Zeit über jeden Jugendlichen freuen, der eine betriebliche Berufsausbildung anstrebt,

weil im Laufe der nächsten 10 Jahre die Zahl derer, die in Ausbildung und Beruf eintreten werden, um 40 Prozent gegenüber heute gesunken sein wird. Wenn die Betriebe also nicht die für den Staat geltenden sozialstaatlichen Gebote im Hinblick auf die Ausbildung ausländischer Jugendlicher auf sich beziehen, so müssen sie es aus eigenem Interesse tun“.

In sechs Arbeitsgruppen wurden die folgenden Themen behandelt:

- Voraussetzungen, die ausländische Jugendliche zu einer Berufsausbildung befähigen (schulische Vorbildung, einschließlich der Motivation der Eltern und Jugendlichen)
- Berufsvorbereitung, Berufswahl, Berufsberatung
- Praktische Probleme der Berufsausbildung im dualen System (Betrieb und Berufsschule), ausbildungsbegleitende Maßnahmen und Ausbildungsplatzangebot
- Curricula, Abschlüsse, Prüfungen
- Qualifizierung der für die Berufsberatung tätigen Personen (Ausbilder, Ausbildungsberater, Sozialberater)
- Modelle der beruflichen Fort- und Weiterbildung

Dabei versuchten die Experten zwei Aufgabenstellungen zu lösen: einmal (a) eine zusammenfassende Bestandsaufnahme der Lage der ausländischen Jugendlichen in der beruflichen