



Gefördert vom

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



BiBB Modellversuche

Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Aktuelles aus den 17 Modellversuchen:
Infoblatt 02

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Vorwort

In dieser Sammelpublikation berichten die 17 Modellversuche des Förderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ in Form von Infoblättern über aktuelle Ergebnisse aus ihrer Arbeit.

Ausgangspunkte sind der Fachkräftemangel bei kleinen und mittleren Unternehmen, die zurückgehenden Bewerberzahlen und der Unterstützungsbedarf, den die Betriebe im Ausbildungsmarketing und bei der Gestaltung einer handlungsorientierten Berufsausbildung benötigen.

Die mit den Modellversuchen kooperierenden Unternehmen erkennen, dass es darauf ankommt, allen Jugendlichen in ihrer Vielfalt und den daraus resultierenden heterogenen Voraussetzungen eine Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu geben. Immer noch haben viele junge Menschen große Schwierigkeiten auf dem Ausbildungsmarkt. Ihre Chancen, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden, werden von vielfältigen, sich überlagernden oder interagierenden (bildungs-)biografischen Faktoren beeinflusst, wie z.B. Migrationshintergrund, Alter, persönliche Problemlagen, mehr oder weniger günstige Vorbildung und schulische Ausbildungsvoraussetzungen sowie bereits durchlaufene Fördermaßnahmen. Hier haben die Modellversuche des Förderschwerpunkts angesetzt und gemeinsam mit den Unternehmen innovative Wege in die Ausbildung entwickelt.

Die zunehmende Heterogenität der Jugendlichen wird in diesem Zusammenhang als Herausforderung und Chance begriffen. In der bisherigen Laufzeit ist es gelungen, hierzu vielfältige Methoden, Instrumente und übertragbare Konzepte zu entwickeln und umzusetzen. Dadurch werden auch Jugendliche für eine Ausbildung im dualen System gewonnen, die bisher nicht im Blick der Betriebe standen – eine wichtige Voraussetzung, den Fachkräftebedarf der Unternehmen auch in Zukunft sicherzustellen. Die vorliegenden Infoblätter geben einen Einblick in die Arbeit der Modellversuche mit ihren Kooperationen und Vernetzungen innerhalb des Förderschwerpunktes und darüber hinaus.

Die Infoblätter zeigen auch, dass die Arbeit in einen ausführlichen Forschungsprozess integriert ist, der den intensiven Dialog mit Expertinnen und Experten aus unterschiedlichen Bereichen der Praxis, der Wissenschaft und der Politik fördert. Die Modellversuche bringen sich in regionale und überregionale Netzwerke ein und weiten diese mit dem Ziel aus, die erreichten Ergebnisse zu verstetigen und zu transferieren.

*Gisela Westhoff und Marion Trimkowski
für die Programmleitung des BIBB*

Die 17 Modellversuche auf einen Blick

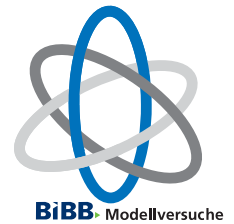
Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein Neckar: Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld.	7
<i>Ausbildungsverbund - Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH</i>	
Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquisestrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter	11
<i>LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg, Stuttgart</i>	
S'cool Wiki - Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz über Web 2.0 im Elektro- und IT-Handwerk.	15
<i>Elektro Technologie Zentrum, Stuttgart (etz)</i>	
Neue Wege in die duale Ausbildung - regionale Bildungsnetze knüpfen	19
<i>Fachverband der Stuckateure für Ausbau und Fassade (SAF, Stuttgart) Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade für das Stuckateurhandwerk</i>	
Betriebliche Berufsvorbereitung „bevoplus“. Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in die duale Ausbildung	23
<i>IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH, Regensburg</i>	
Mehrwert Fachkraft - flexible Coaching- und (Fort-)Bildungsmodule für KMU zur Sicherung und zum Ausbau des Fachkräftepotentials	27
<i>EJSA Rothenburg gGmbH</i>	
Ungenutzte Potenziale zur Fachkräftesicherung erschließen - Funktionale Analphabeten ausbilden	31
<i>Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH, Nürnberg</i>	
Assistierte betriebliche Ausbildung benachteiligter junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in kleinen und mittleren Unternehmen	35
<i>Zukunftsbau GmbH, Berlin</i>	

Ausbildungs-Navigator – Förderung passgenauer Wege von Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen in regionalen Wirtschaftszweigen als Beitrag zur Fachkräftesicherung der kleinen und mittleren Unternehmen	39
<i>Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH, Finsterwalde</i>	
Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung	43
<i>Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V., Hamburg</i>	
Vielfalt und Innovation - Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen-Wittenförden	47
<i>Schweriner Ausbildungszentrum e.V.</i>	
Ausbildung in Vielfalt - Potentiale der dualen Ausbildung und Startchancen junger Menschen verbessern. Neue Ansätze im Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung	51
<i>Verband der Kolpinghäuser e.V., Köln</i>	
AnHand - Ausbildungsnetzwerk handgemacht in der Städteregion Aachen	55
<i>Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V., Alsdorf</i>	
KobA - Kooperative betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf	59
<i>BIT e. V. – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung, Bochum</i>	
„Chance Pflegeberuf“ - Unterstützung und gezielte Vorbereitung von noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen für die Altenpflege- und Pflegeausbildung.	63
<i>Arbeiterwohlfahrt Landesverband Saarland e. V., Saarbrücken</i>	
BridA - Brücke in duale Ausbildung	67
<i>ASG – Anerkannte Schulgesellschaft Sachsen mbH, Annaberg-Buchholz</i>	
Nutzung und Weiterentwicklung von Förderinstrumenten und Ausbildungspraxis in KMU im Altenburger Land in den Berufszweigen Metall, Elektro und Kunststoff unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter.	71
<i>ifw – Meuselwitzer Bildungszentrum GmbH, Meuselwitz</i>	

Infoblatt 02/2012

Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein-Neckar:

Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld



Situation und Ziele

Neue Strategien zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials erhöhen die Heterogenität in Ausbildungsbetrieben. Dies ist Chance und Herausforderung zugleich. Insbesondere Migrantenbetriebe können ihre Vielfalt an spezifischen Kompetenzen sozial und ökonomisch besser nutzen.

Der ikubiz Ausbildungsverbund generiert seit 1996 unterschiedliche Instrumente der Ausbildungsplatzentwicklung und -begleitung in Migrantenbetrieben. Zusammen mit dem Institut für Mittelstandsforschung (ifm) der Universität Mannheim soll nun im Rahmen des BMBF-Förderschwerpunkts „Neue Wege/Heterogenität“ das auf Heterogenität beruhende Entwicklungspotenzial identifiziert und gefördert werden.

Betriebe und Auszubildende sollen dabei unterstützt werden, die mit ihrer Heterogenität verbundenen Herausforderungen langfristig zu bewältigen. Im Fokus stehen die Heterogenität der betrieblichen Ressourcen, die Ausbildungskompetenzen der Unternehmen sowie die Heterogenität der Bewerber/-innen und Auszubildenden. Zu ihrer Ausschöpfung wird das Bildungspersonal für den Umgang mit Heterogenität sensibilisiert und auf Grundlage der Projekterkenntnisse qualifiziert.

Bisherige Arbeitsschritte

Der ikubiz Ausbildungsverbund umfasst 250 kooperierende Migrantenunternehmen, in denen zurzeit über 300 Auszubildende beschäftigt sind. Die im Modellversuch kooperierenden Betriebe werden in ausbildungsrelevanten Entscheidungsprozessen durch Beratung, Hilfestellung und Expertisen begleitet.

Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen und Unterstützung des Übergangs in Ausbildung

Zur Unterstützung des Übergangs in Ausbildung wurden die Schüler/-innen im Hinblick auf Ausbildung in Migrantenunternehmen informiert und motiviert. Neben der klassischen Berufsorientierung an allgemeinbildenden Schulen und der Beteiligung an Ausbildungsmessen wurden neue Formen der Nachwuchswerbung für die Migrantenökonomie durchgeführt.



Rieke versucht sich als Speiseeisherstellerin bei ‚Gelato go‘ in Heidelberg

Girls' & Boys' Day: Durch die enge Kooperation mit der Stadt Heidelberg wurden erstmals für den Girls' & Boys' Day Unternehmen von Migrantinnen und Migranten vermittelt. In fünf Unternehmen konnten Jungen und Mädchen in neue Berufe reinschnuppern.

Bildungspartnerschaft: Mit der Johannes Kepler Werkrealschule Mannheim wurde eine erste Bildungspartnerschaft abgeschlossen. Sie richtet sich insbesondere an Berufe im Hotel- und Gastgewerbe und umfasst Unterweisungen in die Erfordernisse dieser Berufe sowie die Vermittlung von Praktika.

Speed Jobbing: Hier wurde Migrantenunternehmen mit freien Ausbildungsplätzen die Möglichkeit geboten, mit Jugendlichen in Kontakt zu kommen. Es wurden 21 Jugendliche auf dieses Bewerbungsverfahren vorbereitet, und in Einzelgesprächen konnten sie sich den Unternehmen vorstellen. Aus der Veranstaltung entstanden fünf Ausbildungsverträge, und die Betriebe kündigten ihre Teilnahme für das nächste Jahr an.

Unterstützung der Ausbildung in Migrantenbetrieben

Die Aufgaben des externen Ausbildungsmanagements (Matching, Administration, Einführungsseminare) wurden erweitert, um die Qualität der Ausbildung zu sichern.

Betriebliches Konzept zur Leistungsfeststellung: Im Einzelhandel wurde in Zusammenarbeit mit einer Ausbilderin ein erstes Konzept der Leistungsfeststellung entwickelt. Dieses umfasst eine Checkliste von betrieblichen und schulischen Ausbildungsinhalten und dient u.a. als Prüfungsvorbereitung.

Ausbildungsordner: Gemeinsam mit einem Unternehmen wurde ein betrieblicher Ausbildungsordner erstellt. Neben dem beruflichen Ausbildungsrahmenplan, einem Überblick über alle Lernziele und -inhalte umfasst der Ordner auch die betrieblichen Spezifika.



Azubi Tutoren diskutieren gemeinsam das weitere Vorgehen

Azubi Tutoren: Junge Fachkräfte, die ehemals selbst Verbundauszubildende waren, stehen Auszubildenden zur Seite. Sie sollen sowohl Vertrauensperson, Ansprechpartner/-in als auch Wissensvermittler/-in sein. Die Tutoren und Tutorinnen haben während ihrer Ausbildung selbst den Umgang mit Heterogenität erfahren, kennen die Ausbildungssituation sehr genau und haben erfolgreich eigene Problemlösungsstrategien entwickelt. Es fand sich schnell eine Gruppe junger Fachkräfte, die interessiert an der Tätigkeit waren. Gemeinsam wurden Inhalte, Aufgaben aber auch Grenzen der Azubi Tutoren erarbeitet. Die ersten Tandems mit Auszubildenden sind bereits gestartet. Die Gruppe der Tutor(inn)en trifft sich monatlich um mit den Mitarbeiter/-innen des ikubiz ihre Tätigkeiten zu planen und zu reflektieren.

Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Um die Attraktivität als Ausbildungsbetrieb und damit langfristig den betrieblichen Bedarf an Fachkräften zu sichern, wird das Ausbildungspersonal weiter qualifiziert und professionalisiert. Dabei sollen Methoden zur Nutzung von Vielfalt als Stärke in Migrantenbetrieben entwickelt und gefestigt werden.

Gruppenunterweisungen durch Ausbilder/-innen: Einzelne Betriebe übernehmen die Initiative, durch „Azubiprojekte“ die Stärken bestimmter Unternehmen zu nutzen und sich so gegenseitig effizient bei der Ausbildung in gleichen Berufsgruppen zu unterstützen. Praxisnah vermitteln Ausbilder/-innen verschiedene Themen der Ausbildung vor Ort im Betrieb und

laden dazu auch Auszubildende anderer kooperierender Betriebe ein. Auf diese Weise können Auszubildende ihre Kenntnisse auch über ihren eigenen Betrieb hinaus erweitern. Themen der Gruppenunterweisungen waren bisher „online Handel-, Informations- und Kommunikationssysteme“, „Berufsbildung und Personalwirtschaft“ sowie „Marketing – visuelle Verkaufsförderung“. An den Unterweisungen nahmen zwischen 10 und 16 Auszubildende aus 8 bis 10 Betrieben teil.

Fachgespräche mit Ausbildungsakteuren:

Hier können sich Ausbilder/-innen und Inhaber/-innen über die Angebote der Arbeitsagenturen und die regionale Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt informieren. Direkte Ansprechpartner/-innen erleichtern den Zugang zu den Instrumenten der Arbeitsagenturen im Bereich der dualen Ausbildung.

Vorbilder: Ausbilder/-innen werden dazu motiviert, sich an den unterschiedlichen Aktionen im Rahmen der Berufsorientierung zu beteiligen, um einerseits Informationen über die jeweiligen Berufsbilder und ihre Unternehmen zu geben und andererseits die Aktionen als Mittel zur Nachwuchsförderung für die Branche und den eigenen Betrieb zu nutzen.

(Projektinterne) wissenschaftliche Prozessbegleitung

Die projektinterne wissenschaftliche Prozessbegleitung durch das ifm der Universität Mannheim konzentriert sich auf die im Projektverlauf auftauchenden steuerungsrelevanten Fragen



Ausbilderin im Gespräch mit Bewerberinnen

und übernimmt konzeptionelle, aktiv mitgestaltende Aufgaben im Projekt. Die Begleitung umfasst Analysen zur Bedeutung und Wirkung von Heterogenität in Migrantenbetrieben sowie eine Evaluation der Nutzung von Heterogenität als Ressource und strategisches Moment bei der Fachkräfte- und Unternehmensentwicklung. Diese erfolgen auf drei Untersuchungsebenen mit unterschiedlichen Methoden:

Bestandsaufnahme: Zunächst wurden (über) re-gionale Erhebungen bei ausbildenden und nicht-ausbildenden Unternehmen von Inhabern mit und ohne Migrationshintergrund ausgewertet. Die wichtigsten Strukturdaten der kooperierenden Migrantenbetriebe im ikubiz Ausbildungsverbund wurden erfasst und analysiert (z.B. Beschäftigtenzahl, Branche, Herkunft der Auszubildenden, Schulbildung und Alter).

Modellbetriebe: Für eine tiefer gehende Analyse werden aus dem Pool der kooperierenden Migrantenbetriebe einzelne Betriebe ausgewählt und deren Inhaber interviewt. Diese „Modellbetriebe“ werden im Projektverlauf permanent durch Beratung, Ausbildungsmanagement und demzufolge durch eine teilnehmende Beobachtung begleitet.

Praxistransfer: Während des gesamten Projektverlaufs wird das forschungsgestützte Wissen in die Praxis eingebracht, indem Abläufe beurteilt, Zusammenhänge identifiziert und mit Blick auf die Zielerreichung des Modellversuchs ggf. Veränderungen vorgeschlagen werden.

Konkrete Ergebnisse

Durch die verschiedenen Aktionen konnten innerhalb des ikubiz Ausbildungsverbunds bereits *37 Jugendliche in eine Ausbildung vermittelt* werden. Die Zusammensetzung der Jugendlichen ist sehr heterogen: über die Hälfte sind junge Frauen, das Durchschnittsalter liegt mit ca. 21 Jahren sehr hoch, dafür ist die schulische Vorbildung vergleichsweise gut. Es sind Jugendliche mit sieben verschiedenen Staatsangehörigkeiten vertreten. Auch das Spektrum der Ausbildungsberufe ist sehr breit: Die Ju-

gendlichen wurden in neun verschiedene Berufe in 17 Betriebe vermittelt.

Aus der Arbeit der wissenschaftlichen Prozessbegleitung gingen bereits zwei *Publikationen* hervor. Die Ergebnisse der regionalen Befragung wurden in einem ersten Arbeitspapier „*Heterogenität im ikubiz Ausbildungsverbund. Eine Bestandsaufnahme*“ veröffentlicht. Die Analysen der überregionalen Befragung mündeten in einen Buchbeitrag mit dem Titel „*Ausbildung und Fachkräftesicherung in Migrantenunternehmen*“. Der Beitrag wurde im „Jahrbuch für KMU-Forschung und -Praxis 2012“ veröffentlicht.

Dabei konnte gezeigt werden, dass Migrantenbetriebe zwar eine geringere Ausbildungsbeteiligung als deutsche Unternehmen aufweisen, aber wenn sie denn ausbilden, tun sie dies mit größerer Intensität. D.h. gemessen an den Beschäftigtenzahlen weisen Migrantenunternehmen höhere Ausbildungsquoten auf. Davon profitieren vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund und mit schwächeren Schulabschlüssen, die ansonsten häufig benachteiligt werden.

Dies bestätigt den erhöhten Unterstützungsbedarf von Migrantenbetrieben bei ihren Ausbildungstätigkeiten, weist aber auch auf die vielfältig nutzbaren Potenziale hin, die es gezielt zu fördern gilt.

Impressum

Modellversuchstitel

Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein Neckar: Modellversuch zu den Chancen und Herausforderungen der Fachkräfteentwicklung in einem durch Vielfalt geprägten Umfeld.

Förderkennzeichen

21BBNJ33

Modellversuchsträger



Interkulturelles Bildungszentrum
Mannheim gGmbH
H2, 2 – 68159 Mannheim
Elvira Stegnos (0621/ 178 10 29,
elvira.stegnos@ikubiz.de
www.ikubiz.de)

Kooperations-/Verbundpartner

Institut für
Mittelstandsforschung der
Universität Mannheim (ifm)



Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

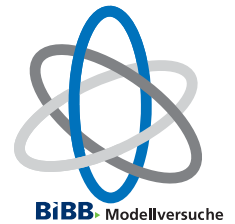
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquise und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse

am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter



Der dreijährige Modellversuch der LAG Mädchenpolitik ist einer von bundesweit 17 Modellversuchen im Förderprogramm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Alle Akteur/innen der Modellversuche sind in ein wissenschaftliches Begleitprogramm eingebunden und reflektieren stetig Ziele, Inhalte und Strategien der Umsetzung sowie aktuelle Entwicklungen in der Praxis.

Darüber hinaus tauschen sich alle Modellversuchspartner/innen in regelmäßig stattfindenden bundesweiten Treffen über Erfahrungen, Erkenntnisse und innovative Ansätze aus. Hierbei werden u.a. günstige und hemmende Bedingungen auf dem Weg junger Menschen in die duale Ausbildung diskutiert und ebenso Möglichkeiten der KMU, künftig Fachkräfte zu finden, erörtert.

Zum Hintergrund des Modellversuchs

Im Ausbildungssystem sehen sich sowohl Be-

triebe als auch junge Frauen immer wieder mit geschlechtsbezogenen Hindernissen oder divergierenden Erwartungen konfrontiert. So treffen die persönlichen Voraussetzungen und Wünsche der Bewerberinnen nicht immer auf ein passendes Ausbildungsangebot oder stehen einer Vermittlung sogar entgegen: Die selbständige Suche nach einem Ausbildungsplatz gestaltet sich vielfach schwierig und wird nicht nur vom regionalen Angebot, sondern auch vom Zugang zu Informationen über mögliche Ausbildungsberufe und ausbildende Betriebe bestimmt.

Unser Modellversuch, der die regionale und passgenaue Akquise von Ausbildungsplätzen für junge Frauen und Männer mit besonderen Ausbildungsplatzbedürfnissen fördert, ist im ersten Modellversuchsjahr erfolgreich gestartet.

Insbesondere das Themen- und Vernetzungsangebot zur Ausbildung in Teilzeit stieß bei vielen Akteur/innen im Land auf großes Interesse. So konnte die LAG Mädchenpolitik im vergangenen Jahr innovative Akzente setzen, wie bei

spielsweise die erstmalige Vernetzung von Akteur/innen der Teilzeitausbildung beim Expert/innen-Hearing im Juli 2011, die Gründung des *Netzwerks Teilzeitausbildung Baden-Württemberg* im Dezember 2011 sowie die Entwicklung zweier Qualifizierungsangebote für pädagogische Fachkräfte zu „Know-how und Strategien zur Akquise und Betriebsbegleitung“ und deren Pilot-Durchführung am Standort Mannheim.

Fachpolitische Impulse

Entsprechend der Ziele und Strategien des Modellversuchs hat die LAG Mädchenpolitik das erste Jahr intensiv genutzt und sich auf politischer, fachlicher und struktureller Ebene engagiert: Im Rahmen zahlreicher Gespräche mit Abgeordneten der Landesregierung im Arbeitsfeld Sozialpolitik und Arbeitsmarkt sowie mit zuständigen Verantwortlichen in den Ministerien konnten in Baden-Württemberg konkrete politische Impulse für die Förderung der „Ausbildung in Teilzeit“ gegeben werden.

Das Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg stellt ab Juni 2012 in seinem Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“ im Zeitraum 2012-2014 ESF-Mittel in Höhe von 5,1 Millionen Euro zur Verfügung und ermöglicht damit acht landesweit agierenden Projekten, innovative Wege für circa 1500 Mütter in duale Ausbildung anzubieten. Während sich diese finanzielle Förderung des Landes zurzeit vor allem auf die Unterstützung von alleinerziehenden Müttern ohne Ausbildung konzentriert, wird sich die LAG Mädchenpolitik weiterhin dafür einsetzen, dass zukünftig auch Migrant/innen, Verheiratete und nicht zuletzt Väter ohne Ausbildung in den Fokus rücken.

Netzwerk Teilzeitausbildung

Mit der Gründung des *Netzwerks Teilzeitausbildung Baden-Württemberg* ist es der LAG Mädchenpolitik im Weiteren gelungen, ein nachhaltiges Fachforum zu etablieren, das Mitglieder und Interessierte mindestens zweimal jährlich zu Fachveranstaltungen rund um das Thema Teilzeitausbildung einlädt.

Im Netzwerk engagieren sich derzeit bereits 40 Mitgliedsorganisationen, die in ihren Arbeitsfeldern Schnittstellen zum Thema Teilzeitausbildung haben oder deren Umsetzung konkret befördern. Hierzu gehören beispielsweise zahlreiche Träger der Jugendberufshilfe, Verantwortliche in Kammern, Verwaltungen, Kontaktstellen, Jobcentern und Agenturen für Arbeit.

Das zweite landesweite Netzwerktreffen im März 2012 hat sich u.a. mit den Schwerpunkten „Finanzierung der Teilzeitausbildung“ sowie „Entscheidungspraxen der Kammern“ beschäftigt und hierzu vier Vertreter/innen aus der Praxis eingeladen.

Im Herbst 2012 wird eine politische Fachveranstaltung, zu dem Frau Sozialministerin Katrin Altpeter ein Grußwort sprechen wird, auf die Arbeit des Netzwerks hinweisen und sich auf diese Weise mit dem Thema Teilzeitausbildung an Wirtschaft, Verwaltung und Öffentlichkeit in Baden-Württemberg richten. In diesem Rahmen wird es ebenso Gelegenheit geben, einen Überblick über die aktuell im Landesprogramm „Gute und sichere Arbeit“ geförderten Projekte zur Teilzeitausbildung zu erhalten.

Kick-off-Veranstaltung

Auf fachlicher Ebene hat die LAG Mädchenpolitik im Januar 2012 die Fachtagung „Perspekti-



ven wechseln – Vielfalt stärken“ mit Angeboten zum fachlichen Austausch über innovative Wege in duale Ausbildung in Stuttgart durchgeführt und damit rund 100 Multiplikator/innen aus vielfältigen Handlungsfeldern erreichen können.

Neben der Programmleitung des BIBB (Einführungsvortrag Gisela Westhoff) haben Prof. Dr. Rudolf Leiprecht von der Universität Oldenburg und Prof. Dr. Nicole Kimmelman von der Universität Erlangen/Nürnberg mit ihren Referaten „zur Notwendigkeit und zu Inhalten diversitätsbewusster Ansätze“ sowie zu „Diversity Management in der beruflichen Bildung“ wichtige Impulse für die pädagogische Praxis und fachliche Begleitung der Beteiligten im Ausbildungssystem gegeben.

Die Workshops haben einen wichtigen Beitrag zum prozessbegleitenden Transfer und zur Verstärkung des Modellversuchs geleistet.

Homepage

Die Homepage des Modellversuchs präsentiert seit Januar 2012 Ziele, Inhalte und Aktivitäten des Modellversuchs der LAG Mädchenpolitik: www.maedchen-in-ausbildung.de

Auf den Seiten zum *Netzwerk Teilzeitausbildung* erhalten Nutzer/innen:

- Einblick in Strukturen, Ziele und Aufgaben des Netzwerks,
- einen Überblick über die beteiligten Akteur/innen,
- Basisinformationen zur Teilzeitausbildung,
- Informationen zu aktuellen Entwicklungen im Arbeitsfeld,
- Termine und Hinweise auf Fachveranstaltungen.



Die Verlinkung von Unternehmen, die als Best-Practice-Modelle für die Umsetzung der Ausbildung in Teilzeit stehen, ist derzeit im Aufbau.

Qualifizierung

Im Rahmen des Modellversuchs bietet die LAG Mädchenpolitik allen interessierten Fachkräften, die im Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf mit jungen Frauen arbeiten, ein modulares Fortbildungsangebot zu den Themen „Akquise von Ausbildungsplätzen“ und „Fachliche Begleitung von Betrieben“ an.

In die Schulungen fließen Erfahrungen und das Know-how von Expert/innen mit ein sowie die Erkenntnisse aus einer Betriebsbefragung der LAG Mädchenpolitik.

Die Pilotschulungen zu den beiden Modulen haben im Herbst 2011 und im Frühjahr 2012 in Mannheim stattgefunden und sind auf großes Interesse in der Praxis gestoßen.

Nach der abschließenden Auswertung und inhaltlichen Weiterentwicklung der einzelnen Bausteine wird das Modul 1 „Akquise“ im Herbst 2012 und das Modul 2 „Betriebsbegleitung“ im Frühjahr 2013 an den Standorten Freiburg, Ravensburg und Stuttgart angeboten.

Schulungstermine

Modul 1

Freiburg:

5. 10. 2012

Stuttgart:

22. 10. 2012

Ravensburg:

6. 11. 2012

Modul 2

Freiburg:

März/April 2013

Stuttgart:

März/April 2013

Ravensburg:

März/April 2013



Informationen zur LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg

Die Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenpolitik e.V. Baden-Württemberg vertritt die Interessen der Mädchenarbeit in allen Handlungsfeldern der Jugendhilfe auf Landesebene. Sie betreibt Lobbyarbeit, erarbeitet Positionen und fachliche Standards und bietet landesweite Vernetzung und Weiterbildung an.

Die LAG besteht seit 1996 und ist anerkannter Träger der freien Jugendhilfe bzw. der außerschulischen Jugendbildung nach § 75 KJHG. Sie ist ein Zusammenschluss von Trägern, Einrichtungen, Projekten sowie kommunalen Arbeitskreisen und landesweiten Zusammenschlüssen. Die derzeit rund 120 Mitglieder sind in allen Regionen Baden-Württembergs angesiedelt und sind schwerpunktmäßig in den Bereichen Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe, offene bzw. verbandliche Jugendarbeit, Beratung sowie Aus- und Weiterbildung tätig.

Der Modellversuch ist somit in ein aktives Netzwerk zur Förderung der Teilzeitausbildung für junge Menschen eingebunden.

Impressum

Modellversuchstitel

Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquise und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse

Förderkennzeichen

21BBNJ06

Modellversuchsträger

Landesarbeitsgemeinschaft
Mädchenpolitik Baden-Württemberg
Ulrike Sammet und Sibylle Hahn
0711-8382157
qualifizierungsprojekt@lag-maedchenpolitik-bw.de
www.lag-maedchenpolitik-bw.de

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)



Gefördert vom

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

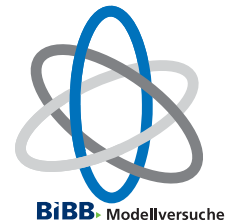
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

S’Cool Wiki

Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz von Nachwuchskräften für das Elektro- und IT-Handwerk über eine Web 2.0-gestützte Kollaborationsplattform



S’Cool Wiki im Kontext Heterogenität

Der Modellversuch „S’Cool Wiki“ – im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ – entwickelt in Kooperation mit Betrieben, Schulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten ein integriertes System, bei dem Ausbilder/innen aus überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder Handwerksunternehmen als sogenannte Übergangsbegleiter/innen Jugendliche über das Arbeiten in Übergangsprojekten sowohl bei der Berufsorientierung unterstützen als auch beim Aufbau berufsrelevanter Kompetenzen individuell begleiten.

Wesentlicher „Dreh- und Angelpunkt“ ist die Web 2.0-Anwendung „S’Cool Wiki“ – eine Plattform, die das Kommunizieren und Kollaborieren aller Beteiligten virtuell unterstützt.

Auf die generelle Fragestellung des Förderschwerpunkts, welche übertragbaren Konzepte, Instrumente und Methoden unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität zu entwickeln und umzusetzen sind, um das Potenzial von Auszubildenden zu erweitern und den Fachkräftebedarf in Unternehmen zu sichern, antwortet der Modellversuch S’Cool Wiki mit einem „Baukastensystem“, der verschiedene Elemente für den Übergang der Schüler/innen in den Beruf bereitstellt.

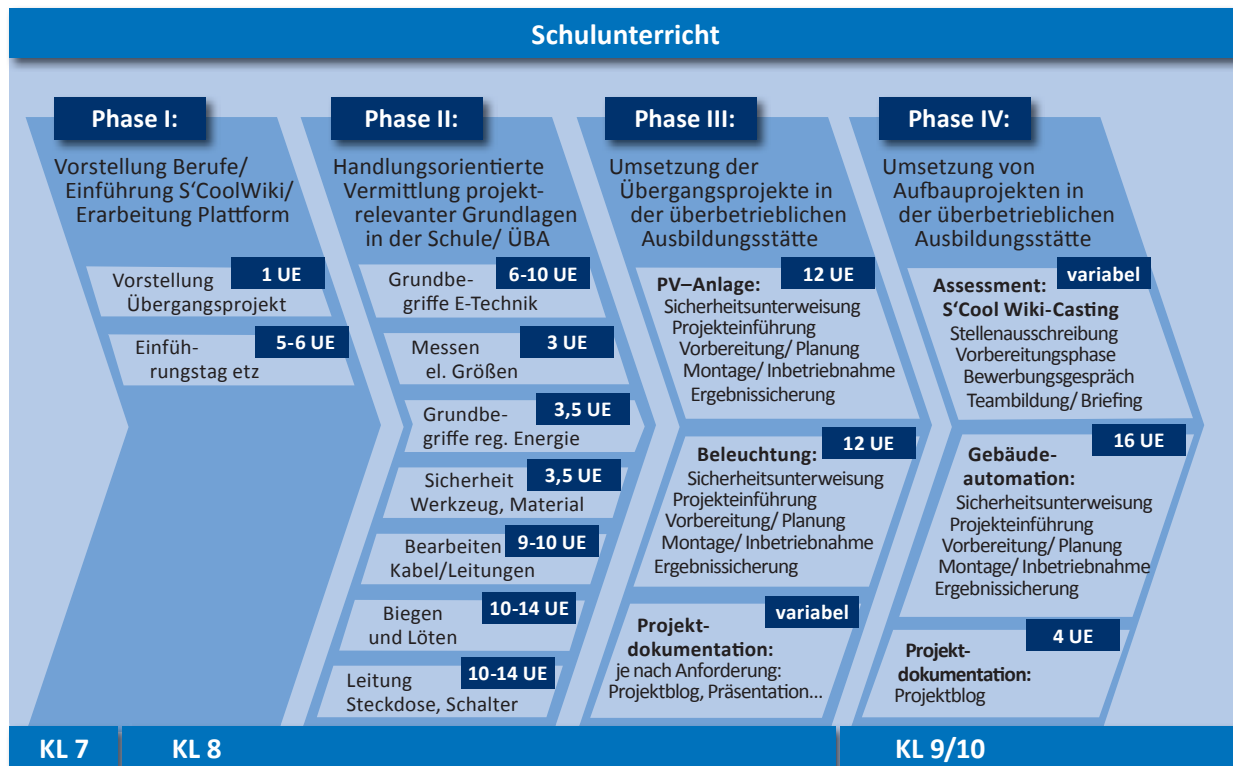
Gerade die Heterogenität der Jugendlichen macht es notwendig, ein möglichst flexibles System zu schaffen, das keine vorgefertigten Lösungsangebote formuliert und vielfältige Möglichkeiten anbietet, auf die individuellen Unterstützungs- bzw. Förderbedarfe der Schüler/innen zu reagieren.

Übergangsprojekte Living Tomorrow

Ein wichtiges Kernelement des Konzepts S’Cool Wiki, das der notwendigen individualisierten Herangehensweise Rechnung trägt, ist das durch den Übergangsbegleiter moderierte Übergangsprojekt, das als „Living Tomorrow“-Projekt innovative und für die Schüler/innen attraktive Technologien beinhaltet und das permanent durch das gemeinsame virtuelle Arbeiten der Beteiligten auf der Web 2.0 Plattform als zentrales Kommunikationssystem und damit als wesentliches Bindeglied unterstützt und begleitet wird. Der Ablauf der Projektarbeit in S’Cool Wiki vollzieht sich in vier Phasen, die Analyse der Kompetenzen findet prozessbegleitend statt:

In der ersten Phase wird S’Cool Wiki zunächst in der Schule in der Regel in Klassenstufe 7 vorgestellt, um die Schüler und Schülerinnen über die Möglichkeiten, die S’Cool Wiki bietet, zu informieren. Den Schüler/innen wird die Projektidee von S’Cool Wiki vermittelt, und sie erfahren, welche Übungen, Aufgaben und Projekte sie in der zweiten und dritten Phase bearbeiten werden. Haben sich die Schüler/innen entschieden, mit welchen Berufsfeldern sie sich im Rahmen der Berufsorientierung in Klasse 8 vertiefter auseinandersetzen wollen, starten sie mit einem ersten Orientierungstag in der Überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Hier erhalten die Schüler/innen einen vertieften Einblick in die verschiedenen Berufe im elektro- und informationstechnischen Berufsfeld und über den Besuch der Azubigruppen in den überbetrieblichen Lehrgängen auch einen ganz praktischen Einblick, in das, was sie später in der Ausbildung erwartet. Im Rahmen des Erkundungstags erhalten die Schüler/innen und Lehrer/innen auch eine Einführung in das Arbeiten mit der Plattform. Die Plattform wird in der Folge sowohl

Übergangsprojekte Living Tomorrow



im Schulunterricht als auch während der Praxiseinheiten in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte genutzt.

In der zweiten Phase werden in Form von überschaubaren handlungsorientierten Übungseinheiten die Grundlagen für die Arbeit in den Übergangsprojekten gelegt. Dabei geht es schwerpunktmäßig um:

- die Erarbeitung fachlicher Grundlagen (z.B. Klärung von Grundbegriffen wie Strom, Widerstand, Energie etc.),
- das Einüben von Arbeitsmethoden (z.B. Einüben effizienter und kritischer Mediennutzung, Recherchemethoden, Arbeiten in Projekten, Gruppenkoordination, etc.),
- das Einüben von Regeln für das Arbeiten im Team (Kooperation, Kommunikation, Vereinbarungen, etc.).

Lernort ist in dieser Phase sowohl die Schule als auch die überbetriebliche Ausbildungsstätte – je nachdem, welche Raum- und Ausstattungsbedarfe mit den praktischen Übungseinheiten verbunden sind. Wichtige Voraussetzung für das Gelingen der Übergangsprojekte ist eine abgestimmte Verzah-

nung von schulischem Lehrplan und den dort zu vermittelnden projektrelevanten Grundlagen und der berufspraktischen Inhalte des Projekts.

In der dritten Phase wird das gesamte Übergangsprojekt in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Form eines Modells an der Montagewand umgesetzt. Das, was vorher in überschaubaren Praxiseinheiten geübt wurde, wird nun an zwei Tagen als Gesamtsystem aufgebaut. Dabei werden den Schülern und Schülerinnen geeignete Leittexte zur Verfügung gestellt, anhand derer sie lernen, die Montageschritte gemeinsam in Tandems unter Anleitung des Übergangsbegleiters zu erarbeiten. Das Projekt wird während des gesamten Prozesses auf der Plattform dokumentiert.

In der vierten Phase erfolgt die Umsetzung weiterer Aufbauprojekte (z. B. im Bereich Gebäudeautomation). Zielsetzung ist es, interessierte Jugendliche, die sich eine Ausbildung im ET/IT-Bereich vorstellen können, weiter zu „binden“ und zu fördern. Die Arbeit im Aufbauprojekt wird als freiwilliges Praktikum in den Ferienzeiten umgesetzt und auch als solches bescheinigt. Das Projektteam für die Aufbauprojekte wird über ein Zugangsassessment „gecastet“, um den Realcharakter der Projektpraktika zu verstär-

ken. Um eine „Stelle“ im S’Cool Wiki-Projektteam zu bekommen, bewerben sich die Schüler/innen auf eine Stellenausschreibung, die auf der Plattform bereitgestellt wird und führen ein Bewerbungsgespräch mit dem Übergangsbegleiter.

Auf der Grundlage der schriftlichen Bewerbung, des Bewerbungsgesprächs und den Ergebnissen der Kompetenzanalyse aus Phase I – III wird das Projektteam für das S’Cool Wiki-Aufbauprojekt zusammengestellt.

Das Prinzip Flexibilität durch Modularisierung in S’Cool Wiki ist auch auf der Ebene der didaktischen Feinplanung der Projekte eingehalten: Neben obligatorischen Bausteinen wie beispielsweise in Phase I die Vorstellung des Übergangsjahrs in der Schule, in Phase II die Grundbegriffe der E-Technik oder der Themenkomplex „Sicherheit“, gibt es Bausteine, die variabel sind – je nach Anforderungen bzw. zur Verfügung stehendem Zeitkorridor.

Living Tomorrow in der Uhlandschule

Für die Uhlandschule (Hauptschule mit Werkrealschule) in Kornwestheim wurde im Rahmen von S’Cool Wiki ein virtuelles Übergangsjahr „Installation einer PV-Insulanlage“ vorbereitet.

Die Erarbeitung der projektrelevanten Grundlagen, die Umsetzung vorbereitender Übungen, der Aufbau der PV-Anlage als Modell, die Projektnachbereitung sowie die flankierenden Maßnahmen in S’Cool Wiki (Kompetenzdiagnose und -dokumentation etc.) wurden in die wöchentliche Taktung der Fächerverbände WAG „Wirtschaft-Arbeit-Gesundheit“ und MNT „Materie-Naturwissenschaft-Technik“ in Klasse 8 integriert. In der ersten Pilotierungsphase (Schuljahr 2011/ 2012) wurden allein in der Uhlandschule 30 Schüler/-innen aus drei Parallelklassen für S’Cool Wiki rekrutiert.

Aufgrund der großen Resonanz wurde die Gesamtgruppe in zwei Gruppen à 15 Schüler bzw. Schülerinnen aufgeteilt.

Die Besonderheit des S’Cool Wiki-Modells in der Uhlandschule ist, dass eine reale Umsetzung des Übergangsjahrs in der Schule vor Ort stattfand.

Im Rahmen des Projekts haben 12 Schüler/-innen an zwei Tagen eine PV-Anlage zusammengebaut und auf der Schulterasse über dem Bäckereistand installiert. Darüber hinaus wurden für die Beleuch-



tung des Verkaufsstandes Kabelkanäle und Leitungen verlegt, Sicherungskasten und Sicherungen, Schalter und Leuchten montiert.

Bilanzierung der ersten Pilotierungsphase
Nach der ersten Pilotierung des Modellversuchs S’Cool Wiki im Schuljahr 2011/2012 können die Projektverantwortlichen eine positive Bilanz ziehen:

- Zwei Schulen konnten direkt nach Projektstart für die Idee S’Cool Wiki gewonnen werden. Die Pilotierung konnte somit bereits ein Jahr vor Projektplan starten.
- Bereits im den ersten beiden Quartalen wurden über 20 Betriebe des Informations- und Elektrotechnischen Handwerks als Partner gewonnen.
- Insgesamt 110 Schüler haben bereits in dieser ersten Pilotierungsphase des Modellversuchs im etz tiefere Einblicke in das elektro- und informationstechnische Handwerk erhalten.
- 50 Schüler lernten in Übergangsjahren ein Handwerk zum „Anfassen“ ganz praktisch kennen und erwarben relevante Kompetenzen.
- 12 Schüler haben eine PV-Anlage in der eigenen Schule installiert.
- 4 Schüler sind in dieser ersten Phase in ein Praktikum vermittelt worden. Weitere Schüler aus der ersten Pilotierung haben sich für ein Praktikum im nächsten Schuljahr gemeldet. Ein Praktikum mündete bereits in eine konkrete Bewerbung für einen Ausbildungsplatz im nächsten Jahr.

Die Erfahrung aus den Übergangsjahren zeigt: Die Möglichkeiten in S’Cool Wiki, „Beruf zu erleben“, vermittelt wichtige Erfahrungen und schafft die Motivationsbasis für Schüler, sich mit dem sehr komplexen aber auch sehr schwierigen Thema der Berufswahl und damit einer wichtigen Entscheidung für das weitere Leben auseinander zu setzen.

Das praktische Arbeiten in den Projekten und die individuelle Unterstützung durch die Übergangsbegleitung bietet viele Chancen bisher „verborgene“ Talente sichtbar zu machen, zu fördern und das Selbstvertrauen der Schüler/innen zu stärken. Dass Schüler zu einem richtigen Arbeitsteam zusammenwachsen, sich gegenseitig unterstützen, bisherige Konflikte plötzlich auch einmal Nebensache sein



können – und: die Zusammenarbeit mit sehr unterschiedlichen Teammitgliedern von Erfolg gekrönt sein kann, zeigte vor allem die Umsetzung des Realprojekts in der Uhlandschule.

Impressum

Modellversuchstitel

S’Cool Wiki - Gezielte Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz von Nachwuchskräften für das Elektro- und IT-Handwerk über eine Web 2.0-gestützte Kollaborationsplattform

Förderkennzeichen

21BBNJ07

Modellversuchsträger

Elektro Technologie Zentrum
Krefelder Straße 12 , 70376 Stuttgart
Dr. Jürgen Jarosch (jarosch@etz-stuttgart.de)
Petra Gohlke (gohlke@etz-stuttgart.de)
www.etz-stuttgart.de

Kooperations-/Verbundpartner

Institut für Arbeitswissenschaften und Technologie-
management der Universität Stuttgart
Nobelstr. 12, 70569 Stuttgart
Dr. Josephine Hofmann (Hofmann@iao.fhg.de)

Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V.
Krähenberg 19, 29225 Celle
Dr. Axel-Michael Unger (unger@christiani.de)

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

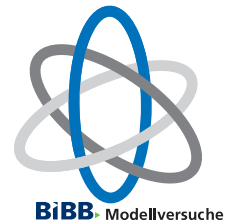
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Neue Wege in die duale Ausbildung

Regionale Netzwerke knüpfen



Im Modellversuch „Neue Wege in die duale Ausbildung – Regionale Netzwerke knüpfen“ arbeitet das Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade in Rutesheim an neuen Lösungen für Ausbildungsprobleme von Unternehmen und Jugendlichen an der Schnittstelle Schule – Beruf. Die Unternehmen dieser Handwerksbranche tun sich schwer Auszubildende zu finden.

Der BIBB-Förderschwerpunkt „Neue Wege / Heterogenität“ schafft einen Rahmen für den Modellversuch, neue Lösungsansätze für die kleinen und mittleren Unternehmen dieser Branche zu entwickeln und zu erproben, um darüber eine ausreichende Anzahl geeigneter Auszubildender zu finden.

Schülerinnen und Schüler in der Berufsorientierungsphase kennen in der Regel weder Berufe noch Ausbildungschancen im Stuckateurhandwerk. Mit Hilfe von qualifizierten Azubi-Trainern aus den Unternehmen des Fachverbandes der Stuckateure soll im Rahmen von Schulpartnerschaften und speziellen Einheiten im Unterricht ab den 8. Klassen Abhilfe geschaffen werden. Zu dieser neuen Form der Lernortkooperation liegen im zweiten Jahr des Modellversuchs folgende Zwischenergebnisse vor:

Der Unternehmensbedarf: Status-Quo Analyse zur aktuellen Ausbildungssituation im Stuckateurhandwerk

Im Januar 2012 wurden im Rahmen des Modellversuchs 62 Unternehmen zum Thema

Ausbildung befragt. Der Fragebogen wurde in Zusammenarbeit mit einer Medien-Agentur, dem Komzet, Unternehmen, Azubi-Trainern und dem Beruflichen Schulzentrum Leonberg entwickelt.

Die Auswertung ergab für die befragten KMU folgende Ergebnisse.

Ausbildungsberufe

80% der befragten Betriebe bilden fast ausschließlich im Stuckateurhandwerk, wenige auch als Trockenbauer, Maler oder im kaufmännischen Bereich aus.

Aktuelle Ausbildungssituation

Nur ca. 50% der befragten Unternehmen konnten die angebotenen Ausbildungsstellen besetzen, 30% bilden gar nicht aus und die restlichen 20% wollen derzeit nicht ausbilden.

66% der befragten Betriebe hatten leider schon Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen. Die Gründe aus Unternehmenssicht: Den Azubis fehlt es an Motivation, Engagement und Interesse; zu Fehlzeiten in



Betrieb und Schule kommen schlechte Schulleistungen.

40% der ausbildungswilligen Betriebe können derzeit nicht ausbilden, weil es zu wenige geeignete Bewerber/-innen für den Beruf des Stuckateurs/der Stuckateurin gibt.

Betrieblich genutzte Instrumente zur Gewinnung von Auszubildenden

Die Auszubildenden werden heute zum großen Teil über persönliche Empfehlungen, Praktika oder Ferienjobs gefunden. Ausbildungsmessen, das BIZ der Agentur für Arbeit und Bildungspartnerschaften wurden ebenfalls bei der Azubi-Akquise genannt.

Einschätzung der zukünftigen Entwicklung

80% der befragten Betriebe befürchten, dass sich ein drohender Fachkräftemangel schon in den nächsten 5 – 10 Jahren drastisch bemerkbar machen wird. Als Folge davon werden Kapazitätsengpässe, geringere Qualität der Auftragsleistungen, weniger Umsatz, weniger Verdienst bis hin zur Existenzgefährdung befürchtet.

Betriebliche Einschätzung der Bildungsleistungen verschiedener Lernorte

Die Leistung der Berufsschule wird als gut bis befriedigend, in der ÜBA (Überbetrieblichen Ausbildung) als sehr gut bis gut und in den Betrieben als gut bis befriedigend bezeichnet. Verbessern würden die Ausbildungsbetriebe gern den Kontakt zu den Berufsschulen, um hier für alle Seiten ein produktiveres Arbeiten zu ermöglichen.

Betriebliche Sicht auf die aktuellen Ausbildungsprobleme

Ziel der Ausbildung ist für die befragten Betriebe, qualifizierten Nachwuchs und damit genügend Fachkräfte für die Zukunft heranzubilden, um somit die Qualität und den Fortbestand der Betriebe und des gesamten Gewerks zu sichern. 60% der ausbildenden Betriebe möchten gerne ihre Auszubildenden nach der Gesellenprüfung übernehmen.

In den Betrieben ist das Bewusstsein, dass für die Auszubildenden mehr Zeit zu investieren ist, gewachsen. Bei der Zusammenarbeit der Lernorte werden mehr Kommunikation und die Abstimmung der Lerninhalte gewünscht. Dort wo Azubi-Trainer schon tätig sind, wird deren Einsatz begrüßt.

Aus diesen Umfrageergebnissen kann der Modellversuch ein Zwischenfazit ziehen: Grundsätzlich sind die Position und der Nutzen der Azubi-Trainer in den Betrieben bekannt. Unternehmen, die noch keine Azubi-Trainer haben, können Gesellen benennen, die für die Ausbildung zum Azubi-Trainer geeignet sind.

Der Aufbau und die Ausgestaltung von Schulpartnerschaften mit Azubi-Trainern sind dem Unterstützungsbedarf entsprechende Teilschritte einer neuen Strategie für das Ausbildungsmarketing der Stuckateure.

Azubi-Trainer als Experte im Unterricht zur Berufsorientierung

Mit dem Ziel, die Position der Azubi-Trainer im gesamten Stuckateurhandwerk weiter zu verbreiten und zu stärken, werden diese im Modellversuch qualifiziert, Bildungspartnerschaften mit Schulen zu entwickeln und umzusetzen und dort als „Experte im Unterricht“ aufzutreten.

Demzufolge finden auch für bereits ausgebildete und neue Azubi-Trainer seit Juni 2012 Veranstaltungen zur Schulungen zum „Experten im Unterricht“ statt. Für die



regionale Umsetzung sind Innungen und deren Bildungsbeauftragte zuständig, die Abende zu organisieren und möglichst viele Betriebe zur aktiven Mitarbeit zu bewegen.

Das Komzet bewirbt mit zwei Flyern die gesamte Aktion im Netzwerk.

Zur Unterstützung der Azubi-Trainer bei Informationsbesuchen in Schulen hat das Komzet Material zur anschaulichen Gestaltung der Unterrichtseinheiten entwickelt.

Vier Themenkoffer, bestückt mit Materialien, Werkzeugen, Geräten und Mustern, können von den Azubi-Trainern als didaktisches Mittel im Unterricht eingesetzt werden. Jeder „Koffer“ behandelt einen Themenbereich, der sowohl den Arbeitsalltag im Stuckateurhandwerk charakterisiert als auch im Rahmenlehrplan der Schulen verankert ist und so gut in den Unterricht eingebunden werden kann. Zu den Themenbereichen gehören

- Baustoff und Energie
- Energien in Gebäuden
- Licht + Gestaltung
- Werkstoff Gips

Die Azubi-Trainer werden durch Mitarbeiter/-innen des Komzet bei der Gestaltung einer Unterrichtsstunde mit den bereitgestellten Materialien und fachlichen Erklärungen unterstützt und eingewiesen.

Aufbau und Pflege regionaler Bildungspartnerschaften

Zielgruppen der Aktion sind

- die örtlichen Haupt-, Werkreal- und Realschulen, aus denen das Stuckateurhandwerk traditionell seine Auszubildenden rekrutiert;
- Schülerinnen und Schüler, die durch informative und spannende Unterrichtsstunden Interesse am Beruf entwickeln und für eine Ausbildung als Stuckateur motiviert werden sollen sowie
- die regionalen Berufseinstiegsbegleiter/-innen.



Mit allen Innungen wird eine Veranstaltung durchgeführt, bei der aktive Betriebe und Azubi-Trainer eine Schulung erhalten, wie sie Kontakt zu den Schulen aufnehmen und im weiteren Verlauf des Projektes so pflegen können, dass daraus eine dauernde Bildungspartnerschaft entsteht. Zudem werden auf diesen Veranstaltungen die im Komzet entwickelten Themenkoffer vorgestellt und theoretische Unterlagen zur Gestaltung des Unterrichts überreicht.

Das Nationalteam der Stuckateure

Das Deutsche Nationalteam der Stuckateure ist eine bundesweite Initiative des Stuckateurhandwerks, die bisher im Handwerk einzigartig ist.

Das Kompetenzzentrum Rutesheim motiviert und fördert damit die Nachwuchskräfte des Stuckateurhandwerks. Begabte und engagierte Auszubildende des dritten Lehrjahres erhalten so die einmalige Chance, sich intensiv in ihrem gelernten Beruf noch in der Lehrzeit weiterzubilden.

Neben der fachlichen Qualifizierung stehen die traditionellen Werte des Handwerks – Sauberkeit, Pünktlichkeit, Verlässlichkeit, exaktes und Material sparendes Arbeiten – im Mittelpunkt. Zudem bereiten sich die Jugendlichen im Nationalteam auf die Teilnahme an den beruflichen Welt- und Europameisterschaften (Euro Skills und World Skills) vor.

Entscheidend für die Aufnahme ins Nationalteam ist in erster Linie das handwerkliche Geschick der Auszubildenden und nicht etwa nur theoretisches Wissen. Unterschiede in der Vorbildung, im Alter oder Herkunft spielen bei der Aufnahme in das Nationalteam keine Rolle.



le. Damit erhalten auch schulisch Schwächere eine Chance. Das macht die Initiative als Projekt für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder aus bildungsfernem Milieu so wichtig.

Die Aufnahme in das Nationalteam erfolgt über bundesweite Auswahlverfahren.

Die Auszubildenden im Nationalteam vertiefen ihre Fähigkeiten und Kenntnisse im Umgang mit modernen, aber auch traditionellen Materialien und Arbeitstechniken. Auch auf die Vermittlung gestalterischer Kompetenz sowie den Umgang mit natürlichen Materialien wird Wert gelegt. Das Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade in Rutesheim betreut die Jugendlichen hierbei und unterstützt sie in Form von Schulungen und Kursen.

Mit der Initiative „Deutsches Nationalteam der Stuckateure“ entwickelt der Modellversuch neben dem „Azubi-Trainer“ und regionalen „Bildungspartnerschaften“ einen weiteren Baustein zur bundesweiten Vernetzung der Ausbildungseinrichtungen des Stuckateurhandwerks. Bei der Vermittlung fachlicher und sozialer Kompetenzen werden Bildungsinhalte bundesweit umgesetzt und in das Bewusstsein aller an neuen Wegen in die duale Ausbildung interessierten Akteure gerückt. Entsprechend intensiv wird das Nationalteam durch Presse- und Öffentlichkeitsarbeit begleitet.

Impressum

Modellversuchstitel

Neue Wege in die duale Ausbildung – Regionale Netzwerke knüpfen

Förderkennzeichen

21BBNJ08

Modellversuchsträger

Kompetenzzentrum für Ausbau und Fassade
Siemensstraße 8, 71277 Rutesheim
Dr. Roland Falk
0711 / 4 51 23 15, falk@stuck-komzet.de
www.stuck-komzet.de

Kooperationspartner

Kultusministerium Baden-Württemberg
Überbetriebliche Ausbildungsstätte Leonberg

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)



Gefördert vom

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

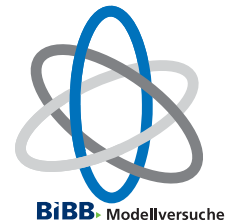
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Betriebliche Berufsvorbereitung *bevoplus*

Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung



Der Modellversuch *bevoplus* ist angesiedelt in Niederbayern und erstreckt sich auf die Landkreise Straubing-Bogen, Deggendorf, Regen und Freyung-Grafenau.

Der demografische Wandel, Abwanderungsbewegungen und die hohe Attraktivität großer, überregional agierender Firmen erfordern für die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dieser Region strategisch ausgerichtete Ausbildungsvorhaben, um auch in Zukunft ihren Fachkräftebedarf sichern zu können.

Den regionalen KMU ist dieser Handlungsbedarf durchaus bewusst: Sie begegnen der Problematik der Fachkräftesicherung mit unterschiedlichen, zumeist auf bestimmte Teilbereiche ausgerichteten Aktivitäten. Gleichwohl basieren diese jedoch auf traditionellen Anwerbe- und Auswahlstrategien, Ausbildungszielen und Durchführungskonzepten, die einer Einbeziehung von **Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen** oft entgegen stehen. Diese jungen Menschen zeichnen sich durch eher untypische soziale, kulturelle oder schulische Merkmale aus.

Dabei wird leicht übersehen, dass gerade auch diese Jugendlichen oft über erhebliche Potenziale und spezielle Fähigkeiten sowie die passende Motivation für eine Ausbildung verfügen, so dass es im Interesse der Betriebe liegt, sie

in eine *langfristige Perspektive der Fachkräftesicherung vor Ort* einzubeziehen.

Dafür wird allerdings ein *integriertes Gesamtkonzept* und eine potenzialorientierte Bewerberauswahl benötigt. Dazu leistet das im Rahmen von *bevoplus* entwickelte Handlungsmodell eines ausbildungsorientierten Betriebspraktikums einen praxisorientierten Beitrag.

Wie trägt *bevoplus* zur Fachkräftesicherung bei?

Der Modellversuch entwickelt *gemeinsam mit den regionalen Unternehmen* auf deren jeweils spezifische Problemlagen zugeschnittene ganzheitliche Konzepte, die sicherstellen, dass mehr junge Leute in der Region als aussichtsreiche Bewerber/-innen für die vorhandenen Ausbildungsplätze in Frage kommen: In enger Abstimmung mit den Personal- und Ausbildungsverantwortlichen *werden betriebspezifische Methoden und Instrumente* entwickelt, die sowohl den Betrieben erlauben, die Ausbildungseignung Jugendlicher einzuschätzen, als auch den Jugendlichen ermöglichen, ihren Interessen entsprechende Berufswahlentscheidungen zu treffen. So wird schon im Vorfeld der dualen Ausbildung eine an den in der Ausbildung tatsächlich geforderten Kompetenzen orientierte Ausbildungsvorbereitung auch für bisher weniger berücksichtigte junge Menschen unterstützt. Jugendliche und Betriebe können

einschätzen, was für ein Erfolg versprechendes Ausbildungsverhältnis getan werden muss.

Wie können KMU dabei unterstützt werden?

Zentriert um ein *kompetenzorientiertes Konzept*, das berufsorientierende schulische Praktika mit Ausbildungsinhalten und -anforderungen verknüpft, entwickelt *bevoplus* kooperativ eine praxisbezogene Unterstützung für Ausbildungsverantwortliche. Entlang der realen Anforderungen, die eine betriebliche Ausbildung an junge Bewerber/-innen stellt, werden geeignete Auszubildende ermittelt. Um deren Interesse an einem ausbildungsorientierten Praktikum zu wecken, müssen KMU allerdings ihr Angebot aktiv und attraktiv für junge Leute bewerben.

Das Gesamtkonzept zur *strategischen Integration betrieblicher Berufsvorbereitung in duale Ausbildung* sieht eine *systematische Neugestaltung* der Betriebspraktika vor. *KMU werden angeleitet und unterstützt, eine potenzialorientierte Bewerberauswahl zu treffen*. Zentrales Element dieser neuen betrieblichen Ausbildungsvorbereitung sind Instrumente zur *Identifikation von Ausbildungspotenzialen auf beiden Seiten: im Betrieb und bei Jugendlichen*. Die für die Bewältigung einer bestimmten betrieblichen Ausbildung notwendigen Kompetenzen werden zur Grundlage einer Auswahlentscheidung gemacht, die die *Lernfähigkeit und Lernbereitschaft* der jungen Leute in Rechnung stellt: *Eignung* kann nicht einfach vorausgesetzt werden, sondern ist stets auch ein persönlicher Lern- und Entwicklungsprozess.

Wo setzt *bevoplus* an?

Der demografische Wandel hat in der Zielregion bereits die Rahmenbedingungen für die KMU nachhaltig verändert: Da sich immer weniger junge Leute um einen Ausbildungsplatz bewerben, geht es vor allem für KMU vordringlich darum, *überhaupt geeignete* Auszubildende ausfindig zu machen und für ihr Ausbildungsangebot zu gewinnen. Dafür brauchen sie eine Ausbildungsmarketing-Strategie, die sich darum bemüht, die *Attraktivität* der jeweiligen

Ausbildungsstelle für Jugendliche interessant und informativ darzustellen und sie das in einem Betriebspraktikum erfahren zu lassen. Die KMU haben dadurch die Möglichkeit, schon vor der Ausbildung unter den Schülerinnen und Schülern diejenigen ausfindig zu machen, die für ihr Ausbildungsangebot *grundsätzlich* in Frage kommen und auch praktisch zeigen können, dass sie *darin auch interessiert* sind.

Intensive Gespräche mit KMU in der Region haben gezeigt, dass die gewohnten betrieblichen Indizien für Ausbildungseignung, aber auch das „Bauchgefühl“ erfahrener ausbildender Fachkräfte nicht mehr ausreichen: Unter den Bedingungen des angespannten regionalen Ausbildungsmarkts mit geringen Bewerberzahlen sind neue Gruppen von Jugendlichen in Betracht zu ziehen, über die jedoch erst noch belastbare Einschätzungen in betriebspraktischen Situationen gewonnen werden müssen. Denn auch unter Jugendlichen, die auf Anhieb nicht gleich



dem Standardbild des idealen Auszubildenden entsprechen, dürften Ausbildungsgerechte zu finden sein, sofern sich der Blick nicht nur auf schulische Leistungen und soziale Herkunft richtet, sondern auch auf persönliche Stärken: Motivation, praktisches Geschick, informell erworbene Kenntnisse und Kompetenz können den tatsächlichen Ausbildungsanforderungen durchaus entgegen kommen.

Matching oder passende Auszubildende zu finden, wird für Ausbildungsverantwortliche da-

mit zu einer *Gestaltungsaufgabe*. Eine Herausforderung auch ihrer *Ausbildungskompetenz*, denn die *lern- und berufsbezogene Handlungsfähigkeit* des Jugendlichen rückt damit in den Fokus: Auszubildende müssen als lernende und entwicklungsfähige junge Mensch behandelt werden. Die Eigenschaften und Kompetenzen des künftigen Facharbeiters werden ja erst *in* der Ausbildung erworben.

Wie sieht das Konzept aus?

Im Rahmen von *bevoplus* wurde ein **Leitfaden – AoBp (Ausbildungsorientiertes Betriebspraktikum)** entwickelt, der auf einem *Handlungsmodell der Planung, Umsetzung und Steuerung ausbildungsorientierter Betriebspraktika* basiert.

Der Leitfaden beinhaltet Instrumente

- zum Ausbildungsmarketing,
- zur Festlegung der Ausbildungskompetenzen und ihrer Ermittlung,
- zu Gestaltung und Organisation des ausbildungsorientierten Betriebspraktikums,
- zur Auswahl von Praktikanten-/innen,
- zur partizipativen Auswertung des Praktikums,
- zur Bindung des/der Praktikanten/in an das Unternehmen.

Jedem Handlungsfeld des Leitfadens – Planung, Umsetzung, Steuerung – sind logisch aufeinanderfolgende Handlungsschritte zugeordnet, die neben den jeweils dazugehörenden Instrumenten berufspädagogische Begründungen und Anstöße zur Reflexion der bisherigen Ausbildungspraxis der Unternehmen und Ausbildungsverantwortlichen enthalten. Im Fokus steht die Unterstützung der betrieblichen Ausbildungskompetenz, insbesondere eine partizipative, von Praktikanten/-innen und Ausbildungsverantwortlichen durchgeführte Auswertung der gestellten Aufgaben und ihrer Lösung. So können Stärken und Lernbedarfe gemeinsam ermittelt und weitere Entwicklungsschritte vereinbart werden.

Beim Handlungsfeld „AoBp planen“ stellt sich dies z. B. dergestalt dar:

Dieses integrierte Handlungsmodell für eine innovative, kompetenz- und unterschiedliche Ausbildungsvoraussetzungen nutzende Ausbildungsvorbereitung wird zusammen mit den Betrieben erprobt, dadurch modifiziert und verfeinert bzw. noch genauer den betriebspezifischen Bedürfnissen angepasst.



Wie kann die Ausschöpfung des Ausbildungspotenzials in der Region durch Kooperation unterstützt werden?

Ein systematisch gebündelter Ansatz zur nachhaltigen Fachkräftesicherung durch duale Ausbildung des gesamten Spektrums des regionalen Ausbildungspotenzials der jungen Bevölkerung fehlt der Region. Ein derartiger Ansatz kann aber nur aus der *praktischen Kooperation der arbeits- und ausbildungsmarktrelevanten Akteure* erwachsen. Diese sind schon in mehrere Netzwerke und Foren zur Förderung von Ausbildung und Berufsvorbereitung eingebunden.

Im Rahmen von *bevoplus* wurden daher die regionalen Netzwerkaktivitäten recherchiert und zu den wichtigsten Netzwerkpartnern Kontakte hergestellt, insbesondere zu den regionalen Kammern, Arbeitsagenturen sowie zentralen Multiplikatoren aus Politik und Verwaltung.

Kontakte zu ca. 30 Firmen als Basis der Regionalanalyse zum einen, der Kooperation mit KMU vor Ort zum anderen, komplettieren das Bild der regionalen Aktivitäten zur strategischen Fachkräftesicherung.

Die Analyse ergab, dass es notwendig ist, Ziele und Ergebnisse des Modellversuchs in schon vorhandene Netzwerke und Arbeitskreise einzubinden. Regionale Transfermaßnahmen trugen bereits zu dieser Verankerung und damit zur Entwicklung einer regionalen Gesamtstrategie bei. Damit dient die kontinuierliche Kommunikation der Instrumentenentwicklung im Modellversuch *bevoplus* und ihrer Ergebnisse von vornherein als Transmissionsriemen des regionalen *Transfers*. Dies schließt ein, dass in den vorhandenen regionalen Netzwerken ein neuer Netzwerkknoten „kompetenzorientierte Ausbildungsvorbereitung“ etabliert wird.

Dieser wird auch davon profitieren können, dass *bevoplus* in das Programm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ eingebunden ist. Aus den 17 Modellversuchen, die im gesamten Bundesgebiet neue Konzepte und Instrumente entwickeln, ergeben sich Impulse und Erkenntnisse, die *bevoplus* auch in die Netzwerkaktivitäten „Ausbildungsvorbereitung“ unserer Modellversuchsregion einbringen wird.

Impressum

Modellversuchstitel

bevoplus – Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung

Förderkennzeichen

21BBNJ09

Modellversuchsträger

IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH
Grasgasse 10-12, 93047 Regensburg
Rainer Schreiber, 0941 / 5 85 41-23
rainer.schreiber@ifp-fortbildung.de
www.ifp-fortbildung.de

Kooperations-/Verbundpartner

Verein für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung e.V. – SoWiBeFo

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



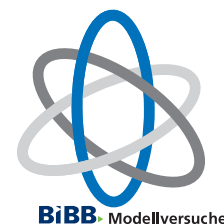
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

MehrWERT+ Fachkraft



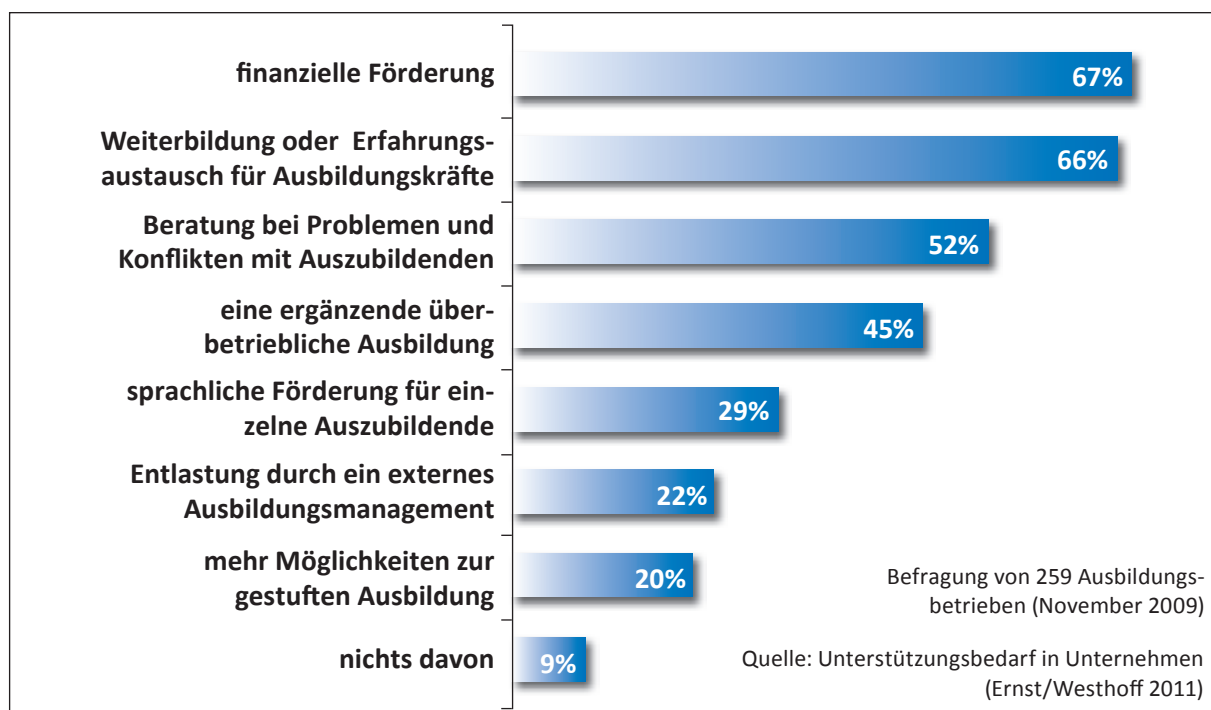
Flexible Coaching- und (Fort-) Bildungsmodule für KMU zur Sicherung und zum Ausbau des Fachkräftepotenzials

„Welche Unterstützung wünschen sich Unternehmen im Umgang mit zunehmender Heterogenität auf dem Ausbildungsmarkt?“ –

Diese Frage wurde im Rahmen einer Voruntersuchung für den BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ an Ausbildungsbetriebe gestellt (Ernst/Westhoff 2011). Es zeigte sich, dass neben dem Wunsch nach finanzieller Förderung (67%) vor allem die Themen „Weiterbildung und Erfahrungsaustausch für Ausbildungskräfte“ (66%) und „Beratung bei Problemen und

Konflikten mit dem Auszubildenden“ (52%) auf großes Interesse stießen.

Im Rahmen des BIBB-Förderschwerpunktes hat der Modellversuch MehrWERT Fachkraft diese Voruntersuchung aufgegriffen und begonnen, die aktuelle Lage im regionalen Kontext zu überprüfen. Bei einer Bedarfserhebung im westlichen Mittelfranken (N= 20) anhand derselben Items von Mai bis Juni 2012 zeigte sich ein ähnlicher Bedarf: Die Beratung in Konfliktsituationen wird hier etwas häufiger ge-



nannt, während der Weiterbildung eine etwas geringere Bedeutung zugemessen wird als in der Voruntersuchung. Sehr deutlich tritt der Bedarf an externer Unterstützung bei „Entlastung durch externes Ausbildungsmanagement“ zutage.

Auffallend ist der extreme Unterschied in der Bewertung des Punktes „finanzielle Förderung: Während in der Voruntersuchung 67% der Unternehmen zustimmten, versprachen sich in der Region lediglich 3 der 20 befragten Unternehmen eine Verbesserung der betrieblichen Ausbildungssituation durch finanzielle Unterstützung.

Im Fokus: Ausbildungspersonal

Das Ausbildungspersonal steht im Zentrum des Modellversuchs MehrWERT Fachkraft. So wurde, aufbauend auf die Ergebnisse der Voruntersuchung und durch den regionalen Bedarf bestätigt, ein Konzept des Ausbildercoachings entwickelt, das zum einen die individuelle Handlungskompetenz des Ausbildungspersonals erweitert, zum anderen Unterstützung in konkreten, häufig konflikthaften Ausbildungssituationen bietet. Das Ausbildercoaching bildet zusammen mit Fortbildungsangeboten in Seminarform und Unterstützung bei der potenzialorientierten Stellenbesetzung den Kern des Modellversuchs.

Ausbildercoaching in der Theorie

Im ursprünglichen Wortsinn bezeichnet Coaching die Personenbeförderung via Kutsche (vgl. Kasten). Ein zentrales Merkmal ist die Tatsache, dass der/die Kunde/Kundin oder Coachee das Ziel der Reise selbst bestimmt. Der Coach steht lediglich bei der Wahl und Bewältigung des Weges helfend zur Seite.

Das englische Lexikon „Webster’s Dictionary“ definiert Coaching folgendermaßen:

„Eine wichtige Person von da, wo sie sich befindet, dorthin zu bringen, wo diese Person hin möchte.“ (Meier/ Szabo 2008, S. 14)

Grundlegend ist deshalb eine exakte Auftragsklärung zwischen Coach und Coachee im Sinne der Frage: „Wohin soll die Reise gehen? Wo will ich hin?“ Der Auftrag bildet den Referenzpunkt für die Coachingarbeit.

Coachinggespräche bewegen sich dabei grundsätzlich stärker im Lösungs- als im Problemmodus, das heißt: Ein Problem muss nicht vollständig analysiert sein, um Lösungen bzw. eine andere Zukunftsperspektive für das Thema zu entwickeln. Die Ziele werden erreicht, indem der Coachee die im Coachinggespräch vereinbarten Schritte in der Praxis umsetzt. Die Ressourcen und Möglichkeiten des Coachee sind entscheidendes Kriterium für die Wahl der Schritte, die durch entsprechende Fragen des Coaches vom Coachee selbst entwickelt werden. Das Coaching endet nach einem vereinbarten Zeitraum bzw. nach Zielerreichung.

Für die Rolle des Coaches ist es von besonderer Bedeutung, dass er/ sie nicht über Fachkompetenz in der jeweiligen Branche verfügen muss, sondern vor allem einen methodischen Rahmen für die Lösungsfindung des Coachee gestalten kann.

... und in der Praxis

Im Rahmen des Modellversuchs wird Unternehmen das Ausbildercoaching als „Paket“ mit fünf Einheiten pro Ausbildungsjahr angeboten. Gebucht werden kann das Coaching jeweils personenbezogen, das heißt Coach und Coachee bleiben für den Verlauf konstant. Die Arbeit des Modellversuchs mit den Unternehmen wird in folgendem Beispiel konkretisiert.

Ein mittelständisches Unternehmen bildet seit der Unternehmensgründung im Jahr 1998 erfolgreich für den eigenen Bedarf aus. In den letzten Jahren zeigen sich jedoch vermehrt neue Herausforderungen: schulisch schwächere Auszubildende, problematische Verhaltensweisen (Unpünktlichkeit, hohe Fehlzeiten), Ausbildungsabbrüche und fehlende Bewerbungen.

Die Ausbilder/innen buchten für beide Berufssparten im Unternehmen jeweils ein Coachingpaket. Als Auftrag wurde formuliert: Überarbeitung des betrieblichen Ausbildungskonzeptes

Einführung regelmäßiger Ausbildungs-/ Feedbackgespräche mit den Auszubildenden; dafür Begleitung/ Moderation durch den Coach

Angelehnt an den zeitlichen Verlauf des Ausbildungsjahres wurde unter anderem die Einarbeitung neuer Auszubildender im Betrieb thematisiert, aber auch die Förderung von Arbeitsmotivation, die Gestaltung von Verbundausbildungen und das Ausbildungsmarketing waren Gegenstand der Coachings.

Lösungen statt Lamenti

Zu Beginn wurden alle Themen als Problemlage formuliert, wie zum Beispiel: „Unsere Azubis brauchen immer länger, um grundlegende betriebliche Abläufe zu durchschauen und wissen zum Teil auch nach vier Monaten noch nicht, wie sie ihren Stundenzettel richtig ausfüllen.“ Anstatt auf diese Frage mit einer Problemanalyse und evtl. Schuldzuweisungen an Schule oder Elternhaus zu reagieren, fragt der Coach, wie die Einarbeitung in die genannten Strukturen verlaufe. Der Ausbilder: „Die kommen am ersten Tag um 7:00 und fünf nach sieben fahren sie mit auf die Baustelle! Sie können ja fragen, wenn sie was nicht wissen!“

Aufbauend auf der Problembeschreibung und der bisherigen Einarbeitungsstrategie wurde eine neue Struktur für die Einarbeitung entwickelt, die den betrieblichen Erfordernissen und den Voraussetzungen von Auszubildenden entspricht. Diese Struktur wurde zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres erprobt und mit kleinen Veränderungen in das betriebliche Ausbil-

dungskonzept übernommen. Der Auszubildende gewinnt nun schneller Orientierung im Betrieb, kennt Ansprechpartner und Abläufe und kann sich besser einfinden.

Eine weitere Problematik, die geschildert wurde, ist der Rückgang der Bewerberzahlen. Für das kommende Ausbildungsjahr lag bis April noch keine Bewerbung vor. Bei der Bearbeitung des Themas wurde fokussiert, wer erreicht werden soll – „Leute, die Lust auf die Arbeit haben und ins Team passen; die Berufsschule sollten sie schaffen, sie müssen aber keine Überflieger sein“ – und welche Kommunikationswege dafür genutzt werden können. Da der Betrieb regional verwurzelt ist und die Mitarbeiter/innen des Handwerksunternehmens viele Kundenkontakte pflegen, entstand die Idee, die Mitarbeiter/innen zu „Ausbildungsbotschaftern“ zu machen. In einer Besprechung wurde das Ziel neue Auszubildende zu finden weitergegeben mit der Bitte im privaten Bereich und bei Kundengesprächen auf die offenen Stellen hinzuweisen. Auf diese Weise konnten innerhalb weniger Wochen zwei geeignete Auszubildende akquiriert werden. Daneben wurde die Stelleninformation in kommunalen Mitteilungsblättern veröffentlicht. Ausgebaut wird das Ausbildungsmarketing voraussichtlich noch durch Flyer, die allem Schriftverkehr (Angebote, Rechnungen,...) beigelegt werden.

Erste Rückmeldungen der beteiligten Ausbilder/innen zeigen, dass es für die Praktiker der beruflichen Bildung wertvoll ist, sich einen Reflexionsraum für die eigene Arbeit zu schaffen und auf einer Meta-Ebene über neue Handlungsmuster für die Ausbildungspraxis nachzudenken. Sie nehmen das Coaching sowohl als passgenau zugeschnittene Fortbildung als auch als Unterstützung in schwierigen Ausbildungssituationen wahr. So trifft das Ausbildercoaching die beschriebenen Bedarfe.

Unter welchen Bedingungen nehmen Unternehmen externe Unterstützung an?

Festzustellen ist, dass die beteiligten Unternehmen die Herausforderungen rund um Ausbildung nicht ausschließlich durch externe Faktoren (z. B. mangelnde Ausbildungsreife) erklären, sondern sich selbst in der Verantwortung sehen und entsprechende Unterstützungsbedarfe anmelden (vgl. Voruntersuchung und regionale Bedarfserhebung). Diese erste wichtige Erkenntnis bildet die Grundlage aller weiteren Arbeit im Modellversuch.

Für die Umsetzung entsprechender Angebote muss beachtet werden, dass die Angebote einen sichtbaren Nutzen für die Unternehmen bewirken und sich mit betrieblichen Rahmenbedingungen (Arbeitsabläufe, Auftragslage, ...) vereinbaren lassen. Im Rahmen des Ausbildercoachings konnten diese Ziele bisher erreicht werden.

Um die neu entwickelten Instrumente in die Breite zu tragen, werden in der nächsten Phase vertiefte Überlegungen zum Marketing angestellt: In welcher Art und Weise sollten Unterstützungsmöglichkeiten kommuniziert werden, um Unternehmen für die praktische Zusammenarbeit zu gewinnen? Insbesondere an dieser Fragestellung wird der Modellversuch weiterarbeiten.

Literatur

Ernst, H./ Westhoff, G. (2011): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung: Modellversuche erschließen Potentiale. In: *bwp@Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, Einzelbeitrag aus Workshop 20, 1-16. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/eb/ernst_westhoff_ws20-ht2011.pdf (18.06.2012)

Meier, Daniel/ Szabo, Peter: *Coaching – erfrischend einfach. Einführung ins lösungsorientierte Kurzzeitcoaching*, Luzern 2008

Impressum

Modellversuchstitel

MehrWERT Fachkraft – flexible Coaching- und (Fort-)Bildungsmodulare für KMU zur Sicherung und zum Ausbau des Fachkräftepotenzials

Förderkennzeichen

21BBNJ10

Modellversuchsträger

EJSA Rothenburg gGmbH
Kirchplatz 13
91541 Rothenburg o. d. T.
Geschäftsführer: Thomas Raitchel
Projektleitung: Lissi Emmert
0981/ 9720-386
lissi.emmert@ejsa-rot.de
www.ejsa-rot.de

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



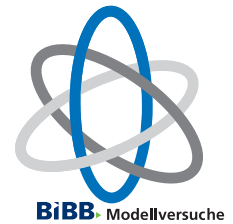
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Ausbildungsorientierte Alphabetisierung



Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (2011) wird in den nächsten fünfzehn Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung das Erwerbspersonenpotential um bis zu 6,5 Millionen schrumpfen. Auch wenn derzeit in Deutschland flächendeckend noch nicht von einem Fachkräftemangel gesprochen werden kann, so sind bereits heute in einigen Branchen und Regionen personelle Engpässe zu verzeichnen. Ein Beitrag zur Sicherstellung des Fachkräftebedarfs kann geleistet werden, wenn das gesamte Potenzial aktiviert wird. Zu diesem Potenzial gehören auch Jugendliche mit unzureichenden Lese-, Schreib- und Rechenkenntnissen (funktionale Analphabeten), denen im Zuge des stetig steigenden Qualifikations- und Anforderungsniveaus derzeit der Übergang in eine Berufsausbildung trotz Fachkräftemangel erschwert bleibt. Diese Jugendlichen könnten zukünftig als Potenzial an Bedeutung gewinnen.

Problemstellung

Seit der im Februar 2011 veröffentlichten Level-One Studie der Universität Hamburg (Grotluschen 2011) liegen Daten über das Ausmaß von funktionalem Analphabetismus in Deutschland vor. So verfügen 7,5 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jahren über unzureichende schriftsprachliche Kompetenzen. Verschärft wird diese Problemlage durch den hohen Anteil Jugendlicher unter 18 Jahren, die jährlich die Schule mit Schriftsprachkenntnissen auf dem untersten Kompetenzniveau verlassen

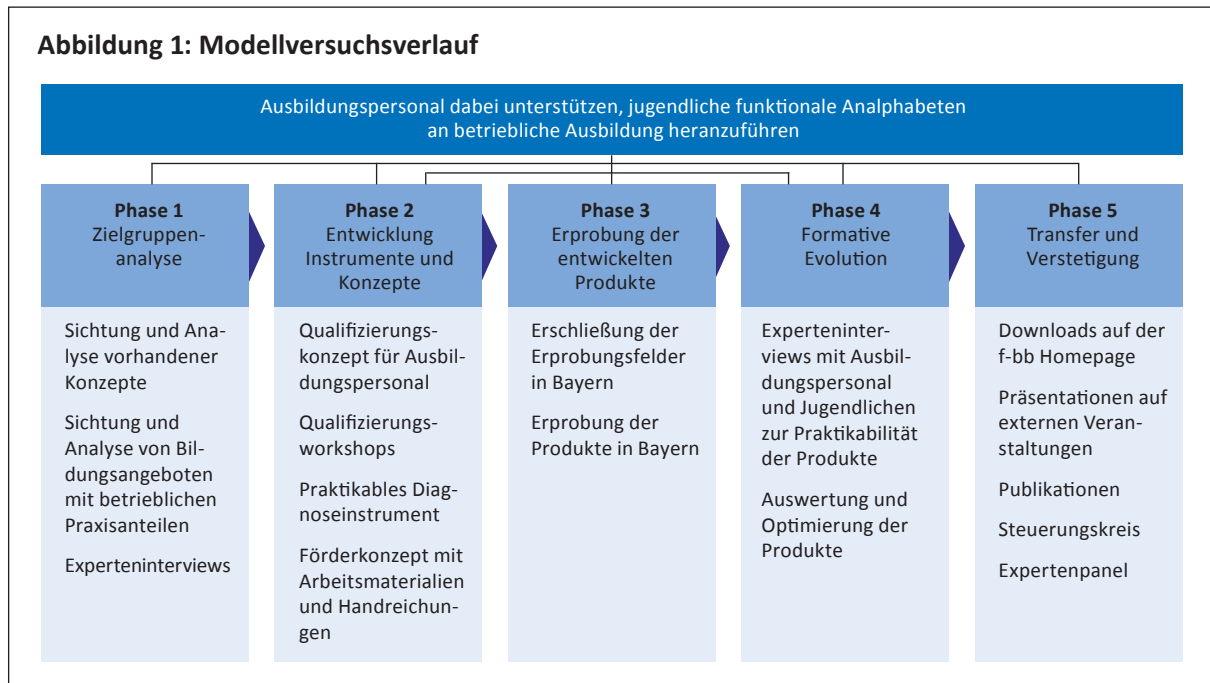
und in der Studie noch nicht erfasst sind. Trotz Schulpflicht gelingt es diesen Jugendlichen nicht, ausbildungsrelevante schriftsprachliche Kompetenzen zu erlangen. Damit fehlen ihnen Basiskompetenzen, die für eine aktive und selbstbestimmte Teilhabe an Wirtschaft und Gesellschaft unerlässlich sind.

Nach Beendigung der allgemeinbildenden Schulzeit mündet ein Großteil dieser Jugendlichen in die Erwerbslosigkeit und oftmals in Bildungsangebote am Übergang Schule-Beruf. Ein anderer, kleinerer Teil der Jugendlichen schafft den Übergang in eine betriebliche Ausbildung. Oftmals brechen diese Jugendlichen die Ausbildung vorzeitig und ohne Abschluss ab. Die Gründe dafür liegen in den schriftsprachlichen Anforderungen in der Berufsschule sowie den Abschlussprüfungen, an denen diese Jugendlichen scheitern.

Innovative Ansätze

Im Rahmen des BIBB-Förderschwerpunktes „Neue Wege/Heterogenität“ werden im Modellversuch Ausbildungsorientierte Alphabetisierung gemeinsam mit Betrieben, der Wissenschaft und Bildungspraxis an der Schnittstelle des Übergangs Schule-Beruf innovative Ansätze entwickelt, erprobt und evaluiert mit dem Ziel, speziell Jugendlichen mit Grundbildungsdefiziten den Zugang zu einer dualen Ausbildung zu ermöglichen. Aufgrund fehlender Diagnostikverfahren, hat das betriebliche und außerbetriebliche Bildungspersonal derzeit wenige

Abbildung 1: Modellversuchsverlauf



Möglichkeiten, den Lernstand und die Lernentwicklung der Jugendlichen festzustellen.

Insbesondere von funktionalem Analphabetismus bedrohte Jugendliche können derzeit nicht präzise identifiziert werden und fallen „durchs Raster“. Dadurch kann nicht gezielt am Abbau ihrer Grundbildungsdefizite gearbeitet werden. Zudem stehen dem Bildungspersonal keine ausdifferenzierten Förderkonzepte zur Verfügung, um die Zielgruppe zu qualifizieren und ihnen den Zugang zu einer dualen Ausbildung zu ermöglichen.

Um betriebliches und außerbetriebliches Ausbildungspersonal für Jugendliche mit unterschiedlich ausgeprägten Schwächen in ausbildungsrelevanten schriftsprachlichen Kompetenzen zu sensibilisieren, werden derzeit folgende Instrumente und Materialien entwickelt und anschließend erprobt:

- Förderdiagnostisches Instrument, um Schriftsprachdefizite zu erkennen,
- Arbeitsmaterialien, um Jugendliche integrativ zu fördern,
- Handreichung zum methodisch-didaktischen Vorgehen,

- Handreichung zur Ausgestaltung betrieblicher Praxisphasen.

Erste Zwischenergebnisse

In der ersten Phase des Modellversuchs wurde eine differenzierte *Zielgruppenanalyse* durchgeführt, um die Voraussetzungen, Bedarfe und Besonderheiten sowie branchenspezifischen Ausbildungsmöglichkeiten jugendlicher funktionaler Analphabeten zu definieren. Dazu wurden auf Basis des Kooperativen Analyseverfahrens, Experteninterviews mit Akteuren aus Betrieben, Wissenschaft, der Bildungspraxis und aus dem Jobcenter geführt.

Die Interviews ergaben, dass Jugendliche mit Grundbildungsdefiziten oft in Bildungsangeboten und in der Berufsschule auffallen. Im betrieblichen Kontext findet das Thema derzeit wenig Berücksichtigung. Für die befragten Betriebsexperten steht außer Frage, dass aufgrund steigender betrieblicher Anforderungen eine Ausbildung nur mit ausreichender Grundbildung zu schaffen ist:

„Also im Lager muss man wenig können, aber das Wichtigste ist, dass man Lesen

und Schreiben kann. Und wenn du das nicht kannst, dann bist du in dem heutigen System einfach nicht mehr tragbar. Weil kleiner Fehler – große Wirkung.“ (Zitat Betriebsexperte/Bereich Logistik)

Für die Jobcenter nimmt die Thematik seit einiger Zeit an Bedeutung zu, da häufig Jugendliche und junge Erwachsene aufgrund unzureichender Grundbildungskennntnisse den Übergang in eine Ausbildung nicht schaffen:

„Ausbildung bedeutet Berufsschule, theoretisches Wissen sich aneignen zu müssen, zu verstehen und zwar ganz egal welchen Beruf sie nehmen. Am Schluss steht eine Prüfung, sonst hat man keinen anerkannten Ausbildungsberuf. Jugendliche, die diese Defizite haben, die sind diesen Anforderungen nicht gewachsen.“ (Zitat Experte Jobcenter)

Das Ziel dieser ersten Arbeitsphase bestand zudem darin, eine Definition zur Beschreibung der Personengruppe jugendlicher funktionaler Analphabeten zu entwickeln:

Jugendliche funktionale Analphabeten

Unter dem Begriff werden im Modellversuch alle jungen Menschen im Alter unter 25 Jahren gefasst, die die allgemeinbildende Schule mit oder ohne Schulabschluss verlassen haben und keine zusammenhängenden – auch kürzeren – Texte lesen bzw. schreiben können. Hierzu gehören:

- Personen ohne Migrationshintergrund, die in Deutschland erfolglos beschult wurden,
- Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland erfolglos beschult wurden,
- Personen mit Migrationshintergrund, die in ihrem Herkunftsland in lateinischer Schrift alphabetisiert und beschult wurden.

Ferner handelt es sich bei der Personengruppe um Menschen, deren mangelnden Schriftsprachkenntnisse nicht auf organische oder andere Erkrankungen zurückzuführen sind.

In der zweiten Phase des Modellversuchs fanden insgesamt drei *Qualifizierungsworkshops* zu den Besonderheiten jugendlicher funktionaler Analphabeten und heterogener Lerngruppen auf Grundlage eines Qualifizierungskonzepts statt. Die Workshops richteten sich an Dozenten/-innen, Bildungsbegleiter/-innen, Ausbilder/-innen und Koordinatoren/-innen. Ziel der Workshops waren die Sensibilisierung und Qualifizierung von Ausbildungspersonal für Jugendliche mit mangelnden ausbildungsrelevanten schriftsprachlichen Kompetenzen

einerseits und eine Bedarfserhebung an förderdiagnostischen Instrumenten und Arbeitsmaterialien andererseits.

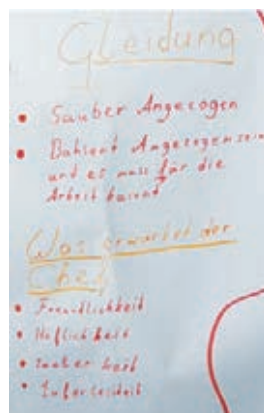


Abbildung 2:
Schreibbeispiel von Jugendlichen aus einem Bildungsangebot

Grundbildungsdefizite festzustellen und entsprechende Jugendliche zu fördern, stellt eine Herausforderung für das Ausbildungspersonal dar. Folgende Kriterien wurden von den Workshopteilnehmenden im Hinblick an ein förderdiagnostischen Instrument benannt:

- praktikabel
- leicht durchführ- und auswertbar
- geringer zeitlicher Aufwand
- Berücksichtigung von Elementen formeller und informeller Testverfahren
- keine Testsituation
- verständliche Anleitung

Für die Entwicklung von Arbeitsmaterialien sollten folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- für die Arbeit in Gruppen als auch mit Einzelnen anwendbar
- Berücksichtigung eines niedrigen Sprachniveaus
- steigender Schwierigkeitsgrad
- kurze Aufgaben
- verständliche Aufgabenstellung
- einfach auswertbar
- Feedbackmöglichkeiten für Ausbildungspersonal

Die Ergebnisse der Zielgruppenanalyse und die Erfahrungen aus den Qualifizierungworkshops dienen als Grundlage, entsprechende praktikable Konzepte zu entwickeln und ab Herbst 2012 in Betrieben und Bildungsangeboten am Übergang Schule-Beruf zu erproben.

Modellversuchspartner

Die Umsetzung des Modellversuchs erfolgt durch eine enge Verzahnung mit derzeit ca. 45 gesellschaftlich relevanten Akteuren. Hierzu gehören, je nach Fragestellung und Umsetzungsphase,

- betriebliches Bildungspersonal,
- Kammervertreter/-innen der HWK und IHK,
- Mitarbeitende der Jobcenter,
- Mitarbeitende der Agentur für Arbeit,
- Experten/-innen aus der Wissenschaft,
- Experten/-innen aus der Bildungspraxis.

Die Akteure fungieren je nach Funktion als Experten/-innen im Rahmen des Steuerungskreises sowie des Expertenpanels und sind aktiv an der Entwicklung und Erprobung der Produkte beteiligt.

Weitere Informationen zum Modellversuch finden Sie online unter www.f-bb.de.

Impressum

Modellversuchstitel

Ausbildungsorientierte Alphabetisierung

Förderkennzeichen

21BBNJ11

Modellversuchsträger

Forschungsinstitut
Betriebliche Bildung (f-bb)
Obere Turnstraße 8
90429 Nürnberg
Ursula Krings
0911 / 27779-25
krings.ursula@f-bb.de
www.f-bb.de



Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

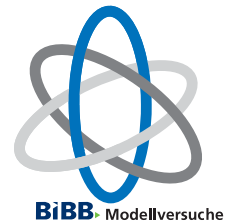
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012



Assistierte betriebliche Ausbildung benachteiligter junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in kleinen und mittleren Unternehmen



Vorhandene Potenziale erschließen

Eine zentrale Intention des Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance der Fachkräftesicherung“ ist der Aufschluss kleiner und mittlerer Betriebe für die Potenziale von Jugendlichen, denen nach reinen Angebot-Nachfragemechanismen bisher der Zugang ins duale Ausbildungssystem nicht gelingt.

Aufgrund vielfältiger Merkmale, die sich konträr zu den steigenden Anforderungen des Markts darstellen, gelten Altbewerber/-innen, deren Zahl in Berlin besonders groß ist, auf den ersten Blick als nicht ausbildungsreif. Hier setzt der Berliner Modellversuch „Assistierte betriebliche Ausbildung“ an, indem er Betriebe aktiv motiviert, diese jungen Menschen als Ressource zur Fachkräftesicherung gezielt ins duale System zu integrieren und bei den folgenden Adaptions- und Lernprozessen zu stärken. Der Modellversuch arbeitet exemplarisch auf vier ineinander greifenden Aktivitätsebenen: **Sensibilisierung von KMU – Vorbereitung von Jugendlichen – Matching – Ausbildungsassistenz**. Er steht dabei in engem Austausch mit den anderen Modellversuchen in der Bundesrepublik, der wissenschaftlichen Begleitung sowie mit der Programmleitung des BIBB.

Kooperatives Ausbildungsmodell

Mit der „Assistierte betriebliche Ausbildung“ wird ein wirtschaftsintegrierter dritter Weg als Schnittmenge betrieblicher und außerbetrieb-

licher Ausbildung und als kooperatives Modell von Bildungsdienstleister und Ausbildungsbetrieben beschränkt. Entsprechend der Devise, dass „Ausbildungsreife“ auch noch im Betrieb hergestellt und der Ausbildungsverlauf durch adäquate Unterstützung sowie „learning by doing“ praktikabel und erfolgreich gestaltet sowie gesichert werden kann, ermöglicht das Modell die reguläre betriebliche Ausbildung von chancenärmeren und als „schwierig“ geltenden Jugendlichen. Betriebe bleiben formal und rechtlich in der Ausbildungsverantwortung, der Bildungsträger stellt flankierend ein umfassendes Dienstleistungsangebot bereit. Durch die Verzahnung und stringente Koordination der vier o.g. operativen Aktionsebenen bleibt der Träger dabei in der Lage, flexibel und individualisiert auf die jeweiligen Bedarfe von Auszubildenden und Betrieben zu reagieren. Den Betrieben werden vorbereitete und „motivationsgestärkte“ Bewerber/-innen mit relevanten Hintergrundinformationen vermittelt, deren Ausbildungsrisiken (insbesondere Ausbildungsabbruch oder Versagen in der Abschlussprüfung) durch eine weitere kontinuierliche Begleitung minimiert werden.

Sensibilisierung/Einbindung von KMU

In der Startphase des Modellversuchs wurden Betriebe aus dem Unternehmenspool des Bildungsdienstleisters im Rahmen einer Auftaktveranstaltung zum Thema „Chancen geben – Zukunft sichern!“ über die Ziele des Förderschwerpunkts informiert und mit der

Verabredung konkreter Umsetzungsschritte in den Modellversuch eingebunden. Die Betriebsvertreter/-innen schilderten aus der eigenen Praxis gut bekannte Schwierigkeiten wie Fehlzeiten und Leistungsdefizite in der Berufsschule, Nachhilfebedarf, häufige Krankheitsausfälle, Motivationsschwächen und persönliche Problemlagen von Azubis, die nicht ohne weiteres aufgefangen werden können und aus denen erheblicher Unterstützungsbedarf resultiert. „Für uns ist es schwer, Jugendliche zu finden, die sagen: Ja, ich will!“ beschreibt der Geschäftsführer einer Kfz-Werkstatt die häufig bemängelte Motivationsschwäche von Jugendlichen. Im Hinblick auf die geplante Lehrstellenbesetzung zum Ausbildungsstart im Herbst 2011 wurden – und werden fortlaufend im Vermittlungsprozess – bei Betriebsbesuchen spezifische Angaben zu Mitarbeiterstruktur, Ausbildungsorganisation, Kriterien der Bewerberauswahl und erste Eindrücke zum Betriebsklima gewonnen sowie gleichzeitig Toleranzspielräume mit Bezug auf die konkreten Profile möglicher vermittelbarer Jugendlicher zur Ausbildungsvorbereitung ausgelotet.

Als Multiplikatoren fungieren Innungen (Gebäudereiniger, SHK, Glaser, Dehoga), die Kammern (IHK/HWK) und Unternehmerverbände, die mit dem Leistungsangebot der „Assistierte betriebliche Ausbildung“ für Betriebe vertraut gemacht und kooperativ eingebunden sind.

Ausbildungsvorbereitung

Ausbildungswillige Jugendliche mit formal schwachen Startvoraussetzungen, mit abgebrochener Ausbildung oder anderer Maßnahmen, werden durch die vom Jugendamt des Bezirks Mitte als Clearingstelle beauftragten Jugendberatungshäuser und von U 25-Teams einiger Jobcenter vermittelt. Diese Jugendlichen sind meist schon seit einem Jahr und länger aus der Schule entlassen bzw. abgegangen, haben etwa zu gleichen Anteilen einen einfachen bzw. erweiterten Hauptschul- oder den Mittleren Schulabschluss, mehrheitlich mit schlechten Zensuren, vereinzelt auch gar keinen Schulabschluss oder aber auch ein schwaches (Fach) Abitur. Dass überproportional viele (ca. 70) von

bisher rund 100 Teilnehmenden männlich sind und Migrationshintergrund haben, ist ein Indiz dafür, dass die Kombination dieser beiden Merkmale die Zugangschancen und Akzeptanz in der betrieblichen Ausbildung negativ beeinflusst. Reziprok sind handwerkliche Berufe und kleinere Betriebe gerade für diese Gruppe Jugendlicher weniger attraktiv. Die Thematik der Anpassung und ggf. Modifikation des Berufswunschs an eine realistische Einschätzung eigener formaler wie persönlicher Voraussetzungen bleibt neben der tatsächlichen Belastbarkeit des erklärten Ausbildungswillens eine zentrale und oft besonders zeitintensive „Baustelle“ im vielschichtigen Vorbereitungsprozess.

Zur berufs- und betriebsbezogenen Ausbildungsvorbereitung hat der Modellversuch ein Gesamtkonzept erarbeitet und erprobt, das Berufsorientierung, Berufswahleignungsfestigung, potenzialorientierte Kompetenzförderung, Bewerbungsprozess und Erprobungspraktika umfasst und das laufend weiterentwickelt wird. Die damit zur Verfügung stehenden **diagnostischen und fördermethodischen Tools** können auf den individuellen Bedarf jedes Jugendlichen abgestimmt kombiniert werden.

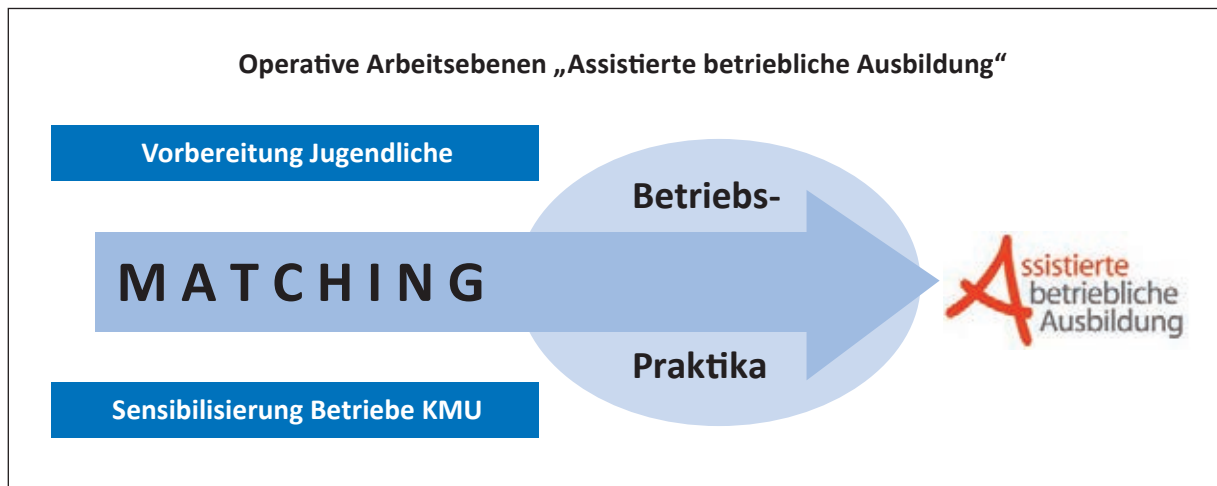
Neben obligatorischen Elementen in der Einzelberatung werden weitere Methoden und Verfahren als Gruppenangebote durchgeführt:

- biographische Kompetenzbilanzierung
- individueller Förderplan
- Einstellungstestübungen
- IHK-Kompetenzcheck
- Eignungsdiagnostik HAMET2
- Lern- und Bewerbungswerkstatt
- Kommunikations-/Sozialkompetenztrainings – Assessmentübungen

Im Ergebnis zielen diese Instrumente darauf ab, die Jugendlichen in gut vorbereitete und anschließend auszuwertende Praktika bei vorab sensibilisierten Betrieben zu vermitteln.

Matchingprozesse aktiv gestalten

Da bei der Ansprache von Kooperationsbetrieben die Bandbreite der Berufswünsche zu



berücksichtigen ist, erfolgt sie branchenoffen. Kleine und mittlere (Handwerks-)Betriebe weisen ebenfalls vielfältige innerbetriebliche Organisationsstrukturen, Hierarchien und Ausbildungsgewohnheiten auf. Matchingprozesse zwischen Betrieben und Jugendlichen mit jeweils heterogenen Merkmalen funktionieren daher nicht nach einem einheitlichen Schema und lassen sich, da sie von oft nicht kalkulierbaren aber passungsrelevanten Variablen abhängen, kaum standardisieren. Die Erfahrungen im Modellversuch bestätigen, dass Matching als individualisierter dynamischer Prozess gelingen kann, wenn – ähnlich wie in der Partnervermittlung – ergänzend zu den formalen Profilmerkmalen, den „hard facts“, zusätzliche Hintergründe und Attribute „attraktiv“ und offen(siv) kommuniziert werden.

Dazu braucht es fundierte Kenntnisse des Kompetenz- und „Problem“-potenzials der Jugendlichen und eine möglichst präzise Einschätzung der Ausbildungsrealität und des sozialen Klimas in den Betrieben. Zudem bedarf es eines sensiblen Gespürs für die zwischen den beiden „Partnern“ stattfindende „Chemie“, um ihre Interaktions- und Dialogfähigkeit positiv zu befördern.

Portfolio Ausbildungsassistenz

Mit den zum Herbst 2011 eingeleiteten „assistierten Ausbildungen“ wurden Betrieben und ihren Auszubildenden in ergänzenden Kooperationsvereinbarungen Assistenzleistungen zur

Verfügung gestellt und inzwischen erprobt. Angepasst an den Bedarf der jeweiligen Ausbildungskonstellation werden aus dem Angebotsportfolio Ausbildungsmanagement und Ausbildungscoaching regelhafte Aktivitäten methodisch-didaktischer Unterstützungs- und Förderangebote (triadische Feedbackgespräche, Monitoring Berufsschule, Gruppensupervision) und – nach individueller Absprache und Notwendigkeit – weitere flankierende Interventionen (Nachhilfe, sozialpädagogische Beratung) zur Ausbildungssicherung realisiert. Im Rahmen von Erfahrungsforen mit beteiligten Kooperationsbetrieben werden diese Unterstützungsleistungen und ihre Wirkung reflektiert und weiterentwickelt.

Expertenforum und Expertenbeirat

Zur Vernetzung und mittelfristigen Etablierung regionaler Strukturen zur Verstetigung des Modells soll ein Kompetenzzentrum Assistenz betrieblicher Ausbildung (KAba) entstehen. Voraussetzung hierfür ist die frühzeitige, enge Abstimmung mit relevanten Partnern der Arbeits- und Beschäftigungsinstitutionen (Agentur für Arbeit, Jobcenter), den Ausbildungs- und Sozialpartnern (Kammern, Innungen, Gewerkschaften), berufsbildenden Schulen und den zuständigen Senatsverwaltungen (AIF Arbeit, Integration, Frauen und BJW Bildung, Jugend, Wissenschaft).

Der Modellversuch wurde im Februar 2012 im Rahmen eines Expertenforums einem ausge-

wählten Kreis von Berufsbildungsexperten und Kooperationspartnern konzeptionell vorgestellt und Praxiseindrücke in Interviews mit beteiligten Betrieben und Azubis vermittelt. Durch die Inputbeiträge der Referatsleiterin Berufliche Qualifizierung (Margrit Zauner, SenAIF), der Programmkoordination des BIBB (Gisela Westhoff) und der wissenschaftlichen Begleitung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Dr. Michael Martin) sowie bei den regen Diskussionsbeiträgen kristallisierte sich eine deutliche Schnittmenge der Intention des Förderschwerpunkts und den Ansätzen des Modellvorhabens mit den aktuellen Problemstellungen und bildungspolitischen Handlungsbedarfen der Metropolregion Berlin heraus.



Expertenforum Berlin Februar 2012

Ein klares Ergebnis war die Konstitution des Expertenbeirats als prozessbegleitender regionaler Steuerkreis. Noch vor der Sommerpause trafen sich sechs Mitglieder, die bereit waren, mit ihrer fachlichen Expertise konstruktiv und mit kritischem (Außen-) Blick die Umsetzung und Wirksamkeit des Modells „Assistierte betriebliche Ausbildung (AbA)“ zu beobachten. Mittelfristig soll der Expertenbeirat bei der Etablierung von Strukturen unterstützend wirken, um Ergebnisse, Produkte und good-practice-Konzepte aus dem Modellversuch für die Region zu sichern und diese im Kontext von landespolitischen Initiativen und Maßnahmen sinnvoll zu verorten und zu implementieren.

Impressum

Modellversuchstitel

Assistierte betriebliche Ausbildung
benachteiligter junger Menschen
mit und ohne Migrationshintergrund

Förderkennzeichen

21BBNJ12

Modellversuchsträger

Zukunftsbau GmbH
Strelitzerstraße 60
10115 Berlin
Projektleitung Sabine Steinert
(ssteinert@zukunftsbau.de)
www.zukunftsbau.de



Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczisló (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

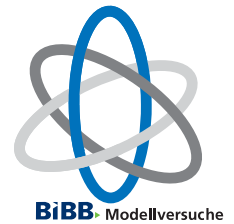
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Ausbildungs-Navigator

Verzahnungsmodell Finsterwalde



Der Modellversuch ist Teil des BIBB-Förderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“. Träger ist die Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz (EEPL). Bei dem Modellversuch geht es um eine passgenaue Verzahnung zwischen

- Jugendlichen in der Schule, auf der Suche nach Ausbildung oder beim Einstieg in die Ausbildung – darunter auch solchen mit schwacher Motivation und Leistung,
- kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie
- regionalen Angeboten der Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung und Ausbildungsbegleitung.

Besonders für leistungsschwächere Jugendliche werden passgenaue Wege in die duale Ausbildung gesucht und als Modell entwickelt. Hierzu werden 90 Jugendliche in einem Pool erfasst und individuell begleitet.

Gleichzeitig wird die Sicherung des Fachkräftebedarfes der KMU durch den Modellversuch unterstützt. Insgesamt 40 KMU werden hierzu konkrete Unterstützungen angeboten.

Die vorhandenen regionalen Angebote der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung (z.B. Berufseinstiegsbegleitung, Berufsberatung, Angebote der Landkreise, von Schulen und von Trägern der Berufsorientierung) werden systematisch erfasst.

Um die angeführten institutionellen Ebenen regional besser zu verzahnen, entwickelt das Projekt Module, die den Kontext der regionalen Berufsorientierung und Berufsvorbereitung bereichern und das „Navigieren“ der Jugendlichen bis hin zur Einmündung in ein Ausbildungsverhältnis wirksam zu unterstützen. Die folgenden Module werden hierzu entwickelt und praktisch erprobt.

Kompetenzwerkstatt zur Berufsfindung

Mit den im Pool aufgenommenen Jugendlichen werden in der Eingangsphase ausführliche Übungen nach dem Konzept „Kompetenzwerkstatt“ durchgeführt, die ihre Stärken, Interessen und Neigungen für die Berufswahl feststellen. Auf Basis der in diesem Verfahren identifizierten Kompetenzen und Interessen können die Jugendlichen besser mit dem tatsächlichen Ausbildungsbedarf der Unternehmen verknüpft werden. Das Modell der Kompetenzwerkstatt ist vom Zukunftszentrum Tirol entwickelt und zertifiziert worden. Im Projekt Ausbildungsnavigator wird die Kompetenzwerkstatt mit allen Modulen verzahnt, bei denen Jugendliche an Ausbildung herangeführt werden, so zum Beispiel mit dem folgenden Modul.

Berufsorientierung in der Ganztagschule

Das Pilotvorhaben entwickelte die EEPL gemeinsam mit der Oberschule Finsterwalde. Im Rahmen eines Konzepts der Ganztagschule spielt die berufliche Frühorientierung eine wesentliche Rolle. Schüler und Schülerinnen beteiligen

sich nach dem Schulunterricht an einer Arbeitsgemeinschaft mit gewerblich-technischen Schwerpunkten (z. B. Metall). Die Schüler/-innen werden im Rahmen ihrer Arbeitsgemeinschaft gezielt und passgenau mit ihren späteren potenziellen Ausbildungsunternehmen in Verbindung gebracht. Diese Unternehmen sind gleichzeitig Verbundpartner in der beruflichen Erstausbildung Metall sind (siehe unten). Das Modell ist ein Beispiel dafür, wie Lücken in der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung an den Oberschulen kreativ geschlossen und Schüler und Schülerinnen auf konkrete Ausbildungsbedarfe der Unternehmen vorbereitet werden können.

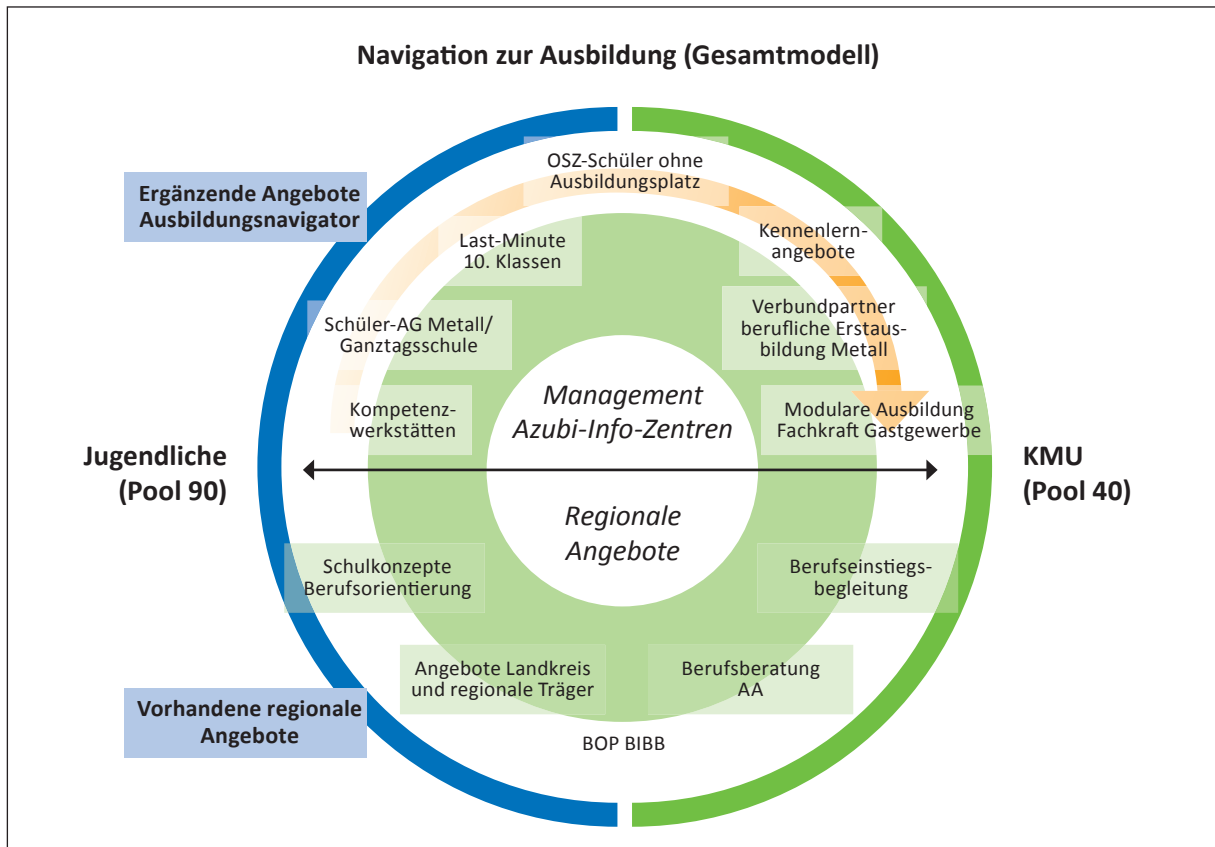
Last-Minute-Angebote für Schüler und Schülerinnen der 10. Klassen

Nicht alle Ausbildungsangebote sind bei der Arbeitsagentur gemeldet und können von der Berufsberatung empfohlen werden. Auf Grund

unserer direkten Kontakte zu den Unternehmen können wir als Projekt weitergehende Angebote unterbreiten und Schüler/-innen ohne Ausbildungsplatz im letzten Halbjahr vor ihrem Schulabschluss mit Unternehmen zusammenführen. Dazu initiieren wir Gespräche mit KMU-Geschäftsführern und Auszubildenden, Firmenbesichtigungen oder passende Ferienjobs. Einen weiteren wesentlichen Schritt zum Kontakt mit den Schülern und Schülerinnen stellt der Zugang zur Schulleitung dar, um Gespräche mit Schulsozialarbeitern/-sozialarbeiterinnen, Lehrkräften und Eltern zu führen. Denn nur wenn das Umfeld aufgeschlossen ist, wird der Zugang zu den Schülern und Schülerinnen leichter, und es wird ihre Bereitschaft geweckt, sich den beruflichen Anforderungen zu stellen.

OSZ-Schüler und -Schülerinnen ohne Ausbildungsplatz

Zur Unterstützung für Schulabgänger und





Azubi in der Metallindustrie

Schulabgängerinnen ohne Ausbildungsplatz bieten wir Praktikumsstage in wechselnden Unternehmen an. Die Oberstufenzentren in den beiden Landkreisen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz führen im Rahmen der Berufsschulpflicht bis zum 18. Lebensjahr Schüler/-innen, die die Schule abgeschlossen, aber noch keine Ausbildung begonnen haben. Das Projekt Ausbildungsnavigator bietet diesen Jugendlichen – ausgehend von den Ergebnissen der Kompetenzwerkstatt – Praktikumsstage jeweils in mehreren Unternehmen der gewünschten Berufsrichtung an. Die Unternehmen sehen es gern, weil sie auf diese Weise potenzielle Ausbildungsbewerber und -bewerberinnen kennenlernen können. Mindestens 10 Jugendliche wurden bereits in solche Unternehmenspraktika vermittelt und dort weiter begleitet.

Kennenlern-Angebote für Jugendliche und KMU

Unternehmen brauchen nicht viel Zeit, um festzustellen, ob ein Jugendlicher als Azubi zu ihnen passen würde – und sie haben auch nicht viel Zeit. Deshalb hat es sich als gutes Instrument bewährt, Kennenlern-Angebote zwischen KMU und Jugendlichen zu vermitteln. Wir verbinden dieses Angebot mit den beiden vorgenannten Modulen (Last-Minute-Angebote 10. Klasse und OSZ-Schüler/-innen ohne Ausbildungsplatz). Manchmal sind es nur drei Tage – es können drei Wochen oder mehr daraus werden. Am Ende ist der Weg für eine Ausbildung beim

Unternehmen geöffnet oder es wird ein neues Kennenlern-Angebot ermöglicht.

Verbundpartner berufliche Erstausbildung Metallberufe

Die EEPL moderiert das Netzwerk Metall- und Elektroindustrie Südbrandenburg. Hieraus entstand die Erfahrung, dass sich viele der vernetzten Unternehmen an Ausbildungsaufgaben beteiligen würden, wenn ihnen Aufgaben der Grundausbildung abgenommen werden.

Die EEPL übernimmt daher Elemente der Grundausbildung. Nicht nur das erste, sondern mittlerweile auch das zweite Lehrjahr wird damit abgedeckt. Die ausbildenden KMU beteiligen sich an der beruflichen Frühorientierung und sind natürlich bei der Ausbildung vom 1. Jahr an Verbundpartner. Ab dem 3. Ausbildungsjahr übernehmen sie dann vor allem fach- und unternehmensspezifische Ausbildungsmodulare. Zurzeit werden bereits 15 Azubis auf diesem Wege in die Ausbildung eingeführt. Ohne diese Unterstützung hätten die meisten der beteiligten KMU nicht den Weg der Ausbildung beschritten.

Modulare Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe

Unser Verbundpartner WEQUA im Projekt Ausbildungsnavigator entwickelt für Jugendliche ohne Ausbildung einen Modulbaukasten für



Jugendliche beim Kennenlernen des Gastronomieberufes

den Ausbildungsberuf „Fachkraft im Gastgewerbe“. Mit der Möglichkeit einer späteren Facharbeiterprüfung können die Jugendlichen fünf einzelne Ausbildungsmodule absolvieren, die nach dem Rahmenlehrplan ausgerichtet und durch die IHK anerkannt sind. Nach Teilnahme an allen Modulen können sich die Jugendlichen zur Facharbeiterprüfung anmelden.

Da der Ausbildungsbedarf im Gastgewerbe größer geworden ist, bietet die WEQUA erstmals ihr Leistungsspektrum auch im Rahmen von Verbundausbildung an – ebenfalls ein neuer Weg in der Region, um Jugendliche mit heterogenen Zugangsvoraussetzungen zu einem Facharbeiterabschluss zu befähigen.

Impressum

Modellversuchstitel

Verzahnungsmodell Finsterwalde

Förderkennzeichen

21BBNJ05

Modellversuchsträger

Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH, Grenzstr. 62, 03238 Finsterwalde
Tel. 03531 717980, E-Mail: info@eepl.de
Prof. Dr. Frank Berg, E-Mail: f.berg@eepl.de
www.eepl.de

Kooperations-/Verbundpartner

Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft GmbH, Am Werk 4b, 01979 Lauchhammer, Tel. 03547 4676 2781,
E-Mail: dr.rehahn@wequa.de

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



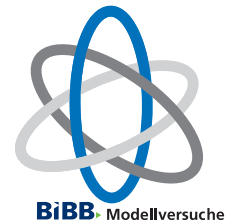
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung



Durch bessere Bildungsintegration Fachkräfte sichern – Potenziale erkennen und stärken

Studien zu volkswirtschaftlichen Effekten einer besseren Integration zeigen, dass erhebliche Fachkräftepotenziale bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gehoben werden können. Entscheidend ist dabei, dass möglichst viele Menschen eine Berufsausbildung abschließen. Reduzierte sich der Anteil der Migrantinnen und Migranten **ohne Berufsausbildung** auf das Niveau der Nichtmigranten, stünden dem Arbeitsmarkt in Deutschland zusätzlich 620.000 Fachkräfte im Alter von 25 und 34 Jahren zur Verfügung sowie 733.000 im Alter zwischen 35 und 44 Jahren.

Den erfolgreichen Übergang von Schulabgängern mit Zuwanderungsgeschichte in die duale Ausbildung zu sichern, bleibt eine große Herausforderung.

Der Modellversuch „Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung“ bei der Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V. (ASM e.V.) in Kooperation mit der Behörde für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg, ist Teil des Programms „Neue Wege / Heterogenität“ (Kurztitel). Das Projekt stärkt Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen (unter anderem mit einer Zuwanderungsgeschichte) und unterstützt diese bei der Ausbildungsplatzsuche. Als externer Ausbildungsmanager kann ASM e.V. mit seinem vernetzenden Wirken in

diesem Modellversuch auf eine gute Zusammenarbeit mit seinen Kooperationspartnern sowie mit Schulen und vor allem mit kleinen und mittleren Betrieben verweisen. Dazu trug auch eine erfolgreiche Akteurskonferenz am 24. November 2011 in Hamburg-Wilhelmsburg bei, die von der Leitung der Fachwissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsprogrammes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ sowie der wissenschaftlichen Begleitung mitgestaltet wurde. Der Modellversuch wurde hier umfassend und praxisnah dargestellt; neue Kooperationspartner konnten gewonnen werden. Insbesondere die Erfahrungen der Unternehmer führten bei vielen zu einem Aha-Erlebnis: Da sind junge Menschen, die Potenziale haben und die wir als künftige Fachkräfte unbedingt brauchen.

Zu den derzeitigen Schulpartnern zählen: die Freie Schule Hamburg (FSH), drei Stadtteilschulen und weitere staatliche Gewerbeschulen. Im Modellversuch wurde bisher mit 51 Jugendlichen zusammen gearbeitet, von denen 23 in verschiedene Handels- und Handwerksbetriebe in Ausbildung vermittelt werden konnten. 42 dieser 51 Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund. Die Jugendlichen verbindet nunmehr die Erfahrung, dass sie sich trotz unterschiedlicher sozialer und Bildungshintergründe in den vermittelten Betrieben ihrer Stärken und Potenziale bewusst werden konn-

diese in einer anderen Lern- und Arbeitsumgebung neu entdeckten.

Auf der Seite der Unternehmer konnten bis jetzt insgesamt 136 Unternehmen durch Kaltakquise kontaktiert und für ein Gespräch zum Thema Heterogenität in der Ausbildung gewonnen werden. Von diesen waren 51 Unternehmen dem Merkmal „Heterogenität“ gegenüber aufgeschlossen und 85 Unternehmen eher zurückhaltend bis ablehnend. 30 Unternehmen haben eine Zuwanderungsgeschichte; 106 sind einheimische Betriebe. Bis zum Ende des Jahres 2012 macht es sich der Modellversuch zur Aufgabe, weitere Betriebe für „Heterogenität“ aufzuschließen und sie als Ausbildungsbetriebe zu gewinnen. Dabei stellen wir weiter die Potenziale von Jugendlichen mit heterogenen Merkmalen in den Vordergrund und machen unsere Erfahrungen sowie die unserer Kooperationspartner mit diesem Ansatz in einer Publikation öffentlich zugänglich.

Ausbildungsressource im Stadtteil fördern – der Beratungstreff „Westend“ in Hamburg-Wilhelmsburg

ASM hat sein Beratungsangebot zur dualen Ausbildung erweitert und ist seit Mai diesen Jahres jeden Montag zwischen 10.00 und 16.00 Uhr im Stadtteiltreff „westend“ im Stadtteil Wilhelmsburg für Ausbildungsberatung vor Ort. Das Team des Modellversuchs ist mit dem Stadtteil Wilhelmsburg eng verbunden und freut sich über den neuen Standort, zum einen, weil der Kooperationspartner die Freie Schule Hamburg in Wilhelmsburg seinen Standort hat.



Foto: Frederika Hoffmann

Zum anderen findet der vom Modellversuch initiierte Runde Tisch, der Akteure und Netzwerkmanager für einen Austausch zur Hamburger Ausbildungssituation zusammenbringt, in Wilhelmsburg statt. Um auf das neue Stadtteilberatungsbüro aufmerksam zu machen, organisierte ASM e.V. während des belebten Wilhelmsburger Markttages eine PR-Aktion mit Infostand. Viele interessierte Wilhelmsburger kamen, um sich über Ausbildungschancen zu informieren.

Mit Ausdauer Fachkräfte für die Zukunft sichern – Unternehmen gewinnen

Ein Blick hinter die Kulissen

Durch die enge Begleitung der Jugendlichen in der Orientierungs- und Praktikumsphase erhält das Team einen tiefen Einblick in den Alltag der Jugendlichen, der durch viele unterschiedliche Aktivitäten und Herausforderungen gekennzeichnet ist. Dabei ist uns ein Jugendlicher besonders positiv aufgefallen, der trotz vielfacher Bemühungen noch keinen Ausbildungsplatz bekommen hatte. Der Wunsch des Schülers, eine Kraftfahrzeugmechatroniker-Ausbildung zu beginnen, war verständlich, da er bereits drei erfolgreiche Praktika in verschiedenen Werkstätten absolviert und sich so die Fachsprache und den Umgang mit Maschinen angeeignet hatte. Trotz des erprobten handwerklichen Geschicks im Bereich Kraftfahrzeugbau, wagte sich der Schüler in ein 4-tägiges Probearbeiten in einem vegetarischen Restaurant, um einen anderen Bereich kennenzulernen und mit der Hoffnung, eine Ausbildung als Koch zu bekommen. Der selbstbewusste, zuverlässige und fleißige Schüler bekam jedoch nach dem 4. Arbeitstag keinen Praktikumsplatz mit der Begründung, dass er für die Zubereitung der Salate zu langsam sei. Nach einem Gespräch mit den ASM-Mitarbeiterinnen stellte sich heraus, dass die Zubereitung eines Salates einer besonderen Schnitttechnik bedarf, für deren Einarbeitung länger als 4 Tage nötig sind. Längeres Probearbeiten hätte dem Jugendlichen die Chance gegeben, trotz kurzer Einarbeitungszeit sein Können unter Beweis zu stellen und hätte das Restaurant eventuell umstimmen können. Der



Foto: Frederika Hoffmann

Jugendliche sucht mit der Unterstützung von ASM e.V. weiter eine Ausbildung in dem Bereich, für den er sich anfangs interessierte: in einer Werkstatt.

Viele Jugendliche machen eine solche oder ähnliche Erfahrung. In allzu kurzer Zeit und unter enormem Druck müssen sie ihr Talent und ihre Fähigkeiten zeigen und sich mit erfahrenen Auszubildenden im Betrieb messen lassen. Dieser Vergleich ist oft unproduktiv, da erstens ein Gelegenheitsjogger nicht mit einem Profimarathonläufer verglichen werden kann und zweitens, der Gelegenheitsjogger zwar ein enormes Potential mitbringt, dieses aber erst nach etlichen Trainingseinheiten ausgeschöpft werden kann. Im konkreten Sinne heißt das, dass viele Unternehmen Zeit und Geduld investieren sollten, wenn sie ihre Fachkräfte für die Zukunft sichern wollen.

Unser Anliegen ist es auch, den Unternehmen diese Einsicht zu vermitteln, ihre Ausbildungskompetenz zu stärken und ihre Bereitschaft zu erhöhen, den Jugendlichen in ihrer Heterogenität und Vielfalt eine Chance zu geben.

Den Weg zum institutionellen Lernen ebnen - eine neue Herausforderung im Umgang mit Bildungsbiografien

Die Zusammenarbeit mit der FSH, dem wichtigsten Kooperationspartner im Modellversuch, verläuft auch im weiteren Jahr der Zusammenarbeit sehr konstruktiv und vertrauensvoll. Jugendliche, die die Freie Schule Hamburg besuchen, haben durch ihre heterogenen

Lebens- und Lernbiografien schlechtere Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als andere Jugendliche. Inzwischen steht die Schule vor der Herausforderung, ausschließlich mit zugewiesenen Jugendlichen zu arbeiten. Dazu gehören Roma Jugendliche, die die Freie Schule Hamburg gezielt in ihrer Lebenssituation stabilisiert und für den Übergang in Ausbildung vorbereitet. Aufbauend auf den vielen Erfahrungen, die diese Jugendlichen im Alltagslernen bereits gemacht haben, wird mit ihnen gemeinsam der Weg zum institutionellen Lernen neu erschlossen. So braucht es besonders viel Zeit und Professionalität bei der Begleitung dieser Jugendlichen in die Ausbildung. ASM e.V. unterstützt die FSH in diesem Prozess und begleitet die neue Herausforderung mit.

Mit Peergroups am Ball bleiben - Der Azubistammtisch stärkt Teamarbeit

Vielen Jugendlichen fehlt es oftmals an Vorbildern, Menschen aus dem Bekannten- oder Freundeskreis, die ihnen als großer Bruder/Schwester mit Tipps und Ratschlägen zur Seite stehen. Eine Anzahl von Studien zeigt, dass besonders Jugendliche in ihrer eigenen Altersgruppe (Peergroup) informell voneinander lernen. Motivation und Verantwortungsbewusstsein, aber auch Stärkung des Selbstbe-



Foto: Frederika Hoffmann

wusstseins ist oft das, was Kinder oder Jugendliche voneinander lernen. So auch im Azubistammtisch von ASM e.V., der monatlich stattfindet und Jugendliche aus verschiedenen Ausbildungsberufen zusammenbringt.

Die Jugendlichen bekommen hier eine Gelegenheit, ihre Erfahrungen mit anderen Jugendlichen zu teilen und bei Konflikten oder Problemen zu erkennen, dass auch andere ähnliche oder gleiche Erfahrungen machen.

Die gegenseitigen Empfehlungen und Ratschläge sind hier wichtige Outcomes, auf die die Jugendlichen auch nach Jahren zurückblicken können. Neben dem Erfahrungsaustausch bietet der Azubistammtisch auch Gelegenheit, sich beruflich professionell weiterzubilden. Das Seminar „Wie präsentiere ich mich richtig?“ zeigt nur ein Thema von vielen, die für viele Jugendliche wichtig sind.

Zur Besetzung des Azubistammtisches im Juni 2012 war die Hamburger Bundestagsabgeordnete und SPD-Politikerin, Stellv. Parteivorsitzende Aydan Özoğuz bei ASM e.V. und unterhielt sich mit den Jugendlichen des Azubistammtisches über deren berufliche Zukunft.

Als nächste gemeinsame Aktion ist geplant, dass Jugendliche im Hochseilgarten in 15 m Höhe gemeinsam ihre Teamfähigkeit testen, ausbauen und ihr Selbstwertgefühl erhöhen. Mit dem neu gewonnenen Schwung kann dann sicher auch die Ausbildung erfolgreich gemeistert werden.

Erfahrungen vermitteln und gewinnen

Ein wichtiges Anliegen des Modellversuches besteht darin, seine Erfahrungen in das Netzwerk des Förderschwerpunkts: einzubringen. Dazu gehören auch die modellversuchsübergreifenden Fachtagungen. Insbesondere unsere Erfahrungen bei der Integrationsarbeit mit Betrieben und Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund finden großes Interesse. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, noch stärker in einen Austausch mit den anderen Modellversuchen zu kommen.

Impressum

Modellversuchstitel

Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung (HBA)

Förderkennzeichen

21BBNJ32

Modellversuchsträger

Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V.
c/o Handelskammer Hamburg
Schauenburgerstraße 49
20095 Hamburg
Marion Wartumjan (Projektleitung)
Tel: 040 361 38 703
marion.wartumjan@asm-hh.de
www.asm-hh.de

Kooperations-/Verbundpartner

Behörde für Schule und Berufsbildung
der Freien und Hansestadt Hamburg
Hamburger Straße 131
22083 Hamburg

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)



Gefördert vom

**Bundesministerium
für Bildung
und Forschung**

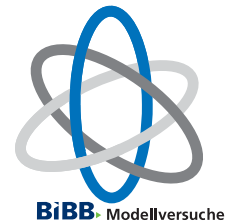
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Vielfalt und Innovation

Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen/Wittenförden



Eine Kernfrage des Modellversuches, der im Rahmen des Förderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ im SAZ Schwerin von 2011 bis 2014 durchgeführt wird, ist die zukünftige Besetzung der Ausbildungsplätze der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) unter den Bedingungen der demografischen Entwicklung und der zunehmenden Heterogenität der Jugendlichen. Betrachtet man diese Frage unter den Aspekten, dass das Verhältnis der Schulabgänger/-innen zu Ausbildungsplätzen zurzeit in der Region bei 1:2 liegt, der Anteil der Schulabgänger ohne Abschluss und die Anzahl der vorzeitig beendeten Ausbildungsverhältnisse auf einem sehr hohen Stand stagnieren, kommt man nicht umhin, sich mit dem Prozess des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung auseinanderzusetzen.

Die Richtlinie zur Berufsorientierung des Landes Mecklenburg-Vorpommern sieht vor, die Jugendlichen bei der Entwicklung ihrer individuellen Berufs-

und Lebensplanung zu unterstützen. Dieses soll über das Entdecken, Ausprobieren und Entwickeln ihrer eigenen Fähigkeiten, Interessen und Stärken geschehen.

Der Prozess der Vorbereitung auf den Übergang zur beruflichen Bildung beginnt sehr frühzeitig und erfolgt ab der 7. Klasse an schulischen und außerschulischen Lernorten. Dabei sind das Praxislernen, Schülerbetriebspraktika und das Bewerbungstraining die entscheidenden Elemente.

Der vom Modellversuch entwickelte Lösungsansatz basiert auf den drei Säulen:

- Die Optimierung des Berufswahlprozesses unter Einbindung der KMU durch eine bessere Verzahnung der einzelnen Maßnahmen der Berufsorientierung.
- Die Verzahnung der Prozesse der Berufsorientierung, der Bewerberauswahl und der frühzeitigen Bindung der Jugendlichen an das Unternehmen.

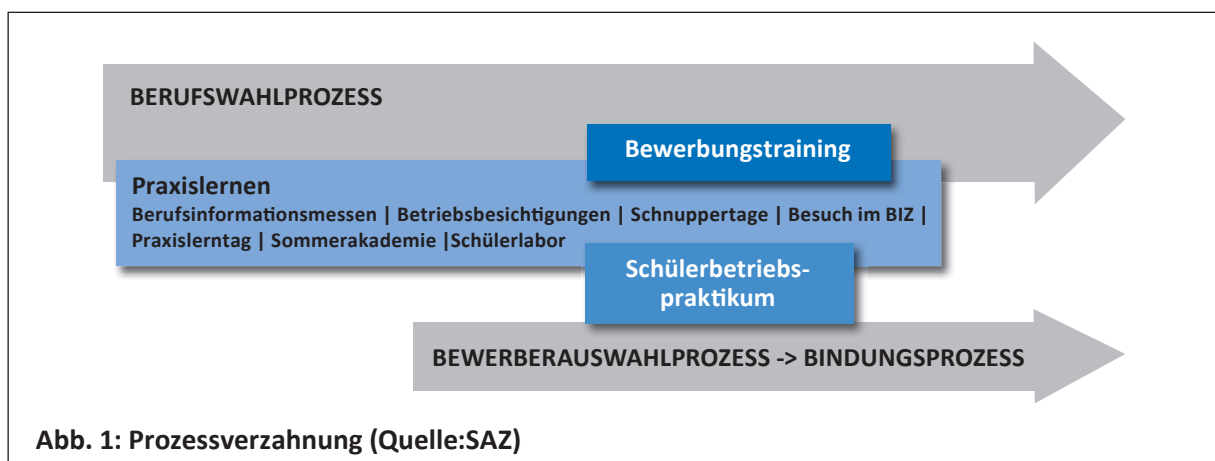


Abb. 1: Prozessverzahnung (Quelle:SAZ)

- Die Nutzung der Alleinstellungsmerkmale der KMU gegenüber der Großindustrie im Rahmen des Ausbildungsmarketings.

Ein Berufswahlprozess ist dann erfolgreich, wenn die einzelnen Elemente aufeinander abgestimmt sind und ineinander greifen. Dieses erfolgt durch eine didaktisch/methodische Herangehensweise. Im Folgenden wird eine Möglichkeit zur Optimierung des Berufswahlprozesses dargestellt.

Schnittstellen optimieren

Das Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) begleitet jährlich ca. 500 Jugendliche in einem Abschnitt ihres Berufswahlprozesses über das BMBF-Programm zur Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP). Die Begleitung beginnt bei der Potentialanalyse und wird mit der Durchführung von Werkstatttagen in der 8. Klasse fortgesetzt. Die Jugendlichen haben in 80 Stunden die Möglichkeit, in 14 unterschiedlichen Berufsfeldern ihre Neigungen, Interessen und Talente festzustellen und diese praktisch zu erproben. Gleichzeitig erhalten sie einen Überblick über die entsprechenden Ausbildungsberufe.



Abb. 2: Schnittstellenproblematik (Quelle: SAZ)

Aufbauend auf die Berufsorientierung erfolgen Schülerbetriebspraktika mit dem Ziel, Einblicke in die Arbeitswelt und in betriebliche Abläufe zu bekommen, Erfahrungen mit einzelnen Berufen zu sammeln, die Anforderungen der Wirtschaft mit den eigenen Kompetenzen und Vorstellungen zu vergleichen sowie eine reflektierte Berufswahlentscheidung zu treffen.

Damit die Praktika ihren Beitrag in diesem Prozess leisten können, muss die Berufswahlkompetenz der Jugendlichen im Vorfeld so ausgeprägt sein, dass sie aufgrund der bis zu diesem Zeitpunkt gewonnen Vorstellungen von beruflichen Tätigkeiten, ihren Kompetenzen und Potenzialen und ihren Interessenslagen eine erste vorläufige Berufswahlentscheidung treffen können. Des Weiteren sollten sie Ausbildungsbetriebe in der Region kennen. Beides ist bei den Jugendlichen sehr unterschiedlich aus-

geprägt, so dass nicht immer der ideale Praktikumsplatz ausgewählt bzw. gefunden wird.

Eine Ursache ist in der ungenügenden Vernetzung der Schule und der Wirtschaft zu sehen. Die Kooperationsbeziehungen zwischen Schulen und einzelnen Betrieben reichen nicht aus, um die Vielfalt der Interessen der Jugendlichen abzudecken. Hier liegt ein entscheidender Ansatzpunkt im Modellversuch.

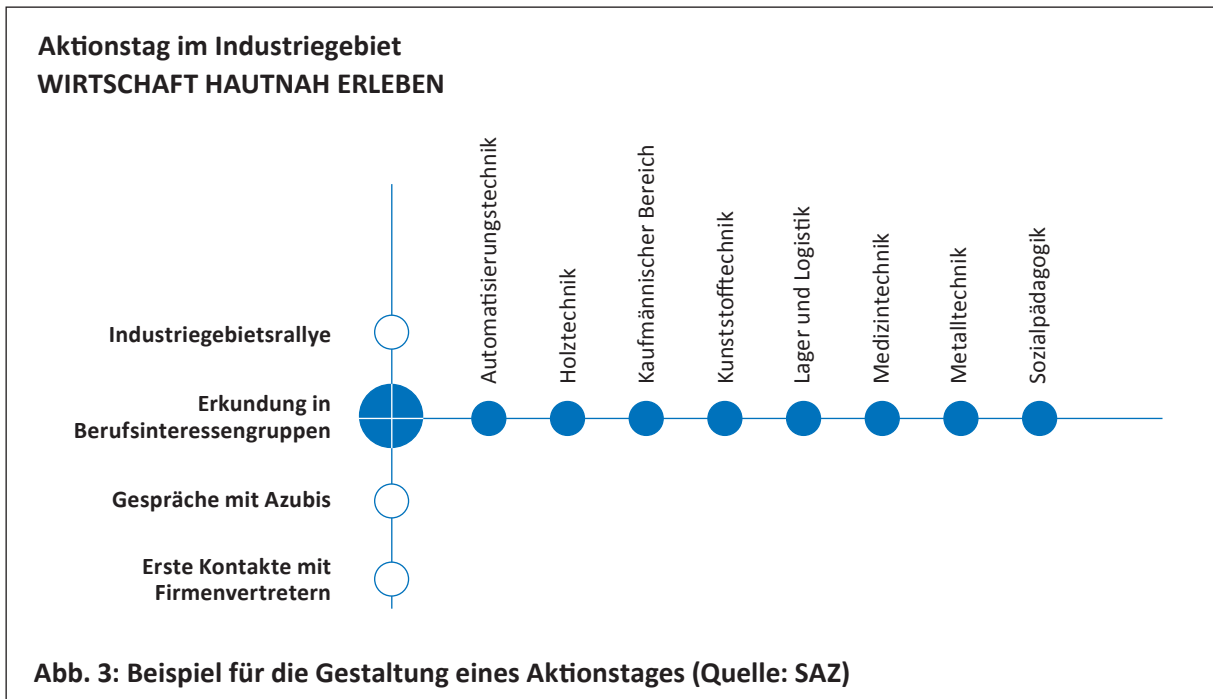
Wirtschaft hautnah erleben

Um die Berufswahlkompetenz der Jugendlichen im Bereich des Praxislernens weiterzuentwickeln, muss ein stärkerer Wirtschaftsbezug hergestellt werden. Das Industriegebiet Schwerin-Sacktannen/Wittenförden bietet hierzu eine große Auswahl von Unternehmen mit Ausbildungsaktivitäten aus Industrie, Handwerk sowie Dienstleistung und damit beste Voraussetzungen, um auch auf die vielfältigen Interessenlagen der Jugendlichen einzugehen. Dort lernen die Jugendlichen den zukünftigen Lernort Betrieb kennen. Gleichzeitig kann

- Schulwissen aus dem Unterricht in der Wirtschaft erlebbar dargestellt werden,
- der Bekanntheitsgrad der Ausbildungsbetriebe des Industriegebietes erhöht werden,
- Begeisterung bei den Jugendlichen für eine Ausbildung im Industriegebiet geweckt werden und
- ein erster Kontakte zwischen Jugendlichen und Ausbildungsverantwortlichen der Betriebe hergestellt werden.

Im Rahmen der Schnittstellenoptimierung müssen aber auch die individuellen Anforderungen der Schulen berücksichtigt werden. Da jede Schule ein eigenes Berufsorientierungskonzept besitzt, wurde ein Modulsystem unter dem Motto „Aktionstag im Industriegebiet: Wirtschaft hautnah erleben“ entwickelt. Dieses Instrument ermöglicht es flexibel auf die entsprechenden Rahmenbedingungen einzugehen. Das zentrale Modul ist hierbei die Erkundung in Berufsinteressengruppen. Weitere Module sind eine Industriegebietsrallye und Podiumsgespräche mit Auszubildenden, Personalentscheidern oder Geschäftsführern.

Individualisierung und Handlungsorientierung sind aus didaktischer Sicht entscheidende Erfolgsfaktoren im Berufswahlprozess. Aus diesem Grund wurden solche Methoden ausgewählt, bei denen die Jugendlichen durch entdeckendes Lernen Ergebnis-



se selbständig erarbeiten und die Entwicklung ihrer Berufswahlkompetenz effektiv gefördert werden kann.

Erkundung in Berufsinteressengruppen

Individualisierung im Zusammenhang mit der Entwicklung der Berufswahlkompetenz bedeutet, dass die Jugendlichen möglichst selbständig und eigenverantwortlich handeln und Entscheidungen treffen. Hierzu benötigen sie Handlungsspielräume und die Einbindung in die Aktivitäten der Berufsorientierung, aber auch klare Vorgaben. Diese Aspekte können über die Erkundung in Berufsinteressengruppen erreicht werden.

Aus diesen Überlegungen heraus ist es wichtig, dass die Jugendlichen am Ende der Berufsorientierung im SAZ das Erlebte reflektieren und eine erste Entscheidung hinsichtlich ihrer Berufswahl treffen. Auch Erkenntnisse, dass bestimmte Tätigkeiten nicht der Interessenlage entsprechen, helfen auf dem Weg, sich für ein Berufsfeld zu entscheiden. Der im Schuljahr 2011/2012 in Mecklenburg-Vorpommern eingeführte Berufswahlpass bietet hierzu eine sehr gute Möglichkeit der Dokumentation. Diese selbst getroffene Entscheidung hilft den Jugendlichen bei weiteren Schritten, wie z.B. der Auswahl der Berufsinteressengruppe für die Betriebserkundung.

Hierbei stehen für die Jugendlichen acht Berufsinteressengruppen zur Auswahl, die sich aus den Tätigkeitsbereichen der beteiligten Unternehmen im Industriegebiet ableiten. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass diese sowohl junge Frauen als auch junge Männer ansprechen.

Die Sicherstellung der Nachhaltigkeit der Betriebserkundung erfolgt im Modellversuch über folgende Aspekte:

- Mit den beteiligten Akteuren wird ein gemeinsames Verständnis über die Vorgehensweise bei der Erkundung erarbeitet.
- Inhaltlich stehen berufsorientierende Aspekte im Vordergrund. Es soll aber auch der Bezug zum Schulwissen hergestellt werden.
- Die Kommunikation zwischen den Jugendlichen und den Betriebsvertretern erfolgt auf Augenhöhe. Auf diese Art und Weise spüren die Jugendlichen, dass sie im Unternehmen willkommen sind.
- Auszubildende des Unternehmens werden in die Erkundung eingebunden oder führen diese selbstständig durch.

Berufswahlprozesse neu denken

In Auswertung der bisher im Modellversuch durchgeführten Aktionstage wurde deutlich, dass sich der Aufwand für alle Beteiligten gelohnt hat und damit

ein Schritt zur weiteren Ausgestaltung des Berufswahlprozesses vollzogen wurde.

Durch die Bildung der Berufsinteressengruppen stellten die Unternehmen bei den Jugendlichen ein gewachsenes Interesse fest. Anders als bei Betriebsbesichtigungen kam es zu interessanten ersten Gesprächen und damit zu verbindlichen Kontakten. Es gab auch erste Vereinbarungen hinsichtlich der Praktika.

Festzustellen ist aber auch, dass mit der Organisation eines solchen Aktionstages sowohl die Schule als auch ein KMU überfordert sind. Hier ergibt sich ein Aufgabengebiet im Rahmen des externen Ausbildungsmanagements oder vorhandener Netzwerke.

Um die Ausbildungsstellen auch zukünftig zu besetzen, müssen die Unternehmen die durchgeführten Praktika dazu nutzen, die Jugendlichen näher kennenzulernen und hinsichtlich ihrer Kompetenzen zu beurteilen – also mit dem Auswahlprozess zu beginnen. Wird im Rahmen des Praktikums festgestellt, dass unter den Jugendlichen potenzielle Auszubildende sind, muss neben dem weiteren Auswahlprozess der Bildungsprozess beginnen. Die Unternehmen müssen den Jugendlichen ein klares Signal geben, dass sie ihm eine Ausbildung anbieten, aber auch kommunizieren, was sie von ihnen erwarten. Als weitere Elemente im Bindungsprozess dienen die ständige Kommunikation, Glückwünsche zum Geburtstag, weitere Praktika, Ferienarbeit bzw. weitere gemeinsame Aktivitäten, um bei den Jugendlichen eine stärkere Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb zu erzielen sowie das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen den einzelnen Partnern zu stärken.

Impressum

Modellversuchstitel

Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen/Wittenförden

Förderkennzeichen

21BBNJ31

Modellversuchsträger

Schweriner Ausbildungszentrum e.V.
Ziegeleiweg 7, 19057 Schwerin
Ralf Marohn (Projektleiter)
Tel.: 0385 4802668, E-Mail: marohn@sazev.de
www.heterogenitaet.sazev.de

Kooperations-/Verbundpartner

Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczisló (BIBB)



Gefördert vom

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

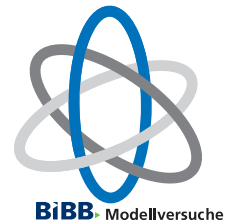
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

„Ausbildung in Vielfalt“

**Potentiale der dualen Ausbildung und Startchancen junger Menschen verbessern.
Neue Ansätze im Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung.**



Der Modellversuch „Ausbildung in Vielfalt“ verfolgt einen besonderen Ansatz im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, denn es geht hier zentral um das Angebot Jugendwohnen und dies nicht nur im lokalen sondern im bundesweiten Kontext. Jugendwohnen wird von jungen Menschen in Anspruch genommen, die ihre Ausbildung fern ihrer Heimat antreten und auch nicht täglich die erforderliche Wegstrecke zurücklegen können. Nutznießer des Angebots sind aber gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die für ihre Azubis einen Service bekommen, der weit über die übliche Unterstützung durch das Elternhaus hinaus geht. Neben diversen Freizeitangeboten bietet das Jugendwohnen vor allem Unterstützung beim Lernen, z.B. durch berufsübergreifende Lerngruppen, sowie Hilfe bei Konflikten in der Ausbildung durch das pädagogische Personal des Jugendwohnheims (JWH).

Phase 1 – Analyse der aktuellen Lage

In der ersten Phase des Modellversuchs ging es vor allem um eine Analyse der Problemlage im Jugendwohnen und in der dualen Ausbildung allgemein, die erste Ergebnisse aus der Biografie, Ausbildungs und Arbeitsmarktforschung zugrunde legt. Auf der einen Seite wurden die Unterstützungsbedarfe und die Hemmnisse zur Aufnahme der Auszubildenden, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, herausgearbeitet. Auf der anderen Seite wurden die oftmals unterschiedlichen Bedürfnisse und

Wünsche der jungen Menschen zu Beginn ihres beruflichen Werdeganges in direktem Zusammenhang mit ihren formalen Qualifikationen, den Angeboten auf dem aktuellen Ausbildungsmarkt und ihrem Potential betrachtet.

Ein erstes Ergebnis war, dass die Anforderungen der Betriebe und die Qualifikationen junger Menschen, die in die duale Ausbildung wollen, in weiten Bereichen nicht zueinander passen. Ein zweites Ergebnis war, dass es – trotz vielfältiger Unterstützungsangebote – eine hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen gibt, die insbesondere bei den kleinen und mittleren Unternehmen hohe Kosten verursachen. Ein drittes Ergebnis war, dass vielen jungen Menschen, aber auch vielen Unternehmen die verschiedenen Unterstützungsmöglichkeiten, von ausbildungsbegleitenden Hilfen über Jugendwohnen bis hin zu Patenprojekten, nicht ausreichend bekannt sind und hier ein Informationsdefizit besteht.

In den Jugendwohnheimen gibt es bereits zahlreiche Angebote, in denen Bewohnerinnen und Bewohner Hilfestellungen bei Problemen im Alltag, aber auch in der Ausbildung erhalten. Diese Angebote sind aber – auch aufgrund der großen regionalen Unterschiede – sehr verschieden. Stellenweise sind die JWH nicht ausreichend lokal und regional vernetzt, um ihre eigenen Ressourcen und die von anderen Anbietern optimal einzusetzen. Hier konnte der Modellversuch „Ausbildung in Vielfalt“ mit seinem Leitfaden zur Netzwerkarbeit einen ersten Akzent setzen und eine Übersicht möglicher



Partner im Netzwerk vor Ort erstellen, die von allen JWH als Anregung für die eigene Netzwerkarbeit genutzt werden kann.

Zur Unterstützung unserer Einrichtungen wurde im Rahmen des Modellversuchs exemplarisch die Netzwerkbildung in Erfurt, Köln und Würzburg unterstützt. Dazu wurden vor Ort Gespräche mit regionalen Akteuren geführt. Eine wichtige Rückmeldung aus den Gesprächen mit den Kammern, den lokalen Agenturen für Arbeit und den Jobcentren war, dass Jugendwohnen verstärkt seine Kompetenzen bei der Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen einbringen sollte. Jugendwohnen sollte dabei den Schulerschluss sowohl mit den Ausbildungsberatungen der Kammern als auch mit den Agenturen für Arbeit suchen. Die anderen bereits gut vernetzten Einrichtungen in Koblenz, Landshut, Oldenburg und Schweinfurt

steuerten durch die Offenlegung ihrer eigenen Netzwerkkontakte ein breites Portfolio an weiteren Ideen zur Ausgestaltung des Netzwerks – von Bürgerstiftungen bis hin zu Sportvereinen – bei.

Phase 2 – Konflikte im Jugendwohnen

Aus den fehlenden Standards im Jugendwohnen bundesweit und den Anregungen aus unseren Gesprächen eröffnete sich folgendes Arbeitsfeld: auf der einen Seite die Entwicklung von Fortbildungen zum Umgang mit Konflikten im Jugendwohnen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jugendwohnen und die gemeinsame Erarbeitung von Standards und Konzepten zum Konfliktmanagement. Auf der anderen Seite steht die Vernetzung des Angebots im Jugendwohnen mit den Ausbildungsberatungen der Kammern und den lokalen Agenturen für Arbeit auf dem Programm. Hier ist es das

Anliegen der Akteure des Modellversuchs, gemeinsam mit den Ausbildungsberatungen Prävention zu betreiben und die verschiedenen Angebote zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen auch den Bewohnerinnen und Bewohnern im Jugendwohnen bei Bedarf zugänglich zu machen.

Als ersten Schritt haben wir den Einrichtungsleitungen unser Fortbildungsangebot vorgestellt und auch den Bedarf dafür in den Einrichtungen abgefragt. Dabei wurde vor allem Wert auf folgende Inhalte gelegt:

- Begriffserklärung, Darstellung des aktuellen Stands der Forschung
- Darstellung der Konfliktarten, die im JWH vorkommen (können) und Konkretisierung anhand von Fallbeispielen:
 - Zwischen jungen Menschen untereinander
 - Zwischen Betrieb und jungen Menschen
 - Zwischen Schule und jungen Menschen
 - Zwischen Jugendwohnheimpersonal und jungen Menschen
 - Zwischen Familie und jungen Menschen
 - Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Wahrnehmung von Konflikten und Konfliktparteien
 - Konfliktlösungsmöglichkeiten, aber auch Aufzeigen von Grenzen in der Zuständigkeit bzw. der Verantwortung
- Erläuterung der Kooperationen mit anderen Stellen, insbesondere mit:
 - Ausbildungsberatungen
 - Agenturen für Arbeit / Jobcentern
 - Betrieben
 - Jugendämtern
 - Eltern / Familie
 - Anderen Maßnahmen (z.B. abH)
- Definieren von gemeinsamen Standards, nach welchen im Jugendwohnen gehandelt wird und welche Kompetenzen wo bzw. bei wem liegen. Ziel ist die Transparenz im Handeln, sowohl für die Betroffenen als auch für

Betriebe, Schulen, Ämter, Behörden und Verbände.

- Vorantreiben der Vernetzung mit den anderen Partnern, denn kurze „Dienstwege“, eine vertrauensvolle Arbeitsatmosphäre und Transparenz sind wichtige Voraussetzungen für die effektive Prävention von Ausbildungsabbrüchen.

Ausblick

Schon während der Auftaktveranstaltung im Oktober 2011 in Köln wurde von Seiten der beteiligten Jugendwohnheime der Wunsch geäußert, im Modellversuch möglichst inhaltliche und pädagogische Aspekte des Jugendwohnens genauer zu betrachten, da hier ein Mehrwert sowohl für die Einrichtungen als auch für die kleinen und mittleren Unternehmen zu erwarten ist.

Dem trägt der Modellversuch in einem ersten Schritt mit dem Thema „Konfliktmanagement“ Rechnung, mit dem das Konzept „Jugendwohnen“ als Partner bei Konfliktlösungen etabliert werden soll. Regionale Unterstützungsangebote können nur in enger Verknüpfung mit unseren Partnern vor Ort, nämlich den Betrieben, Berufsschulen, Ämtern, Arbeitsagenturen, Maßnahmenträgern und Ausbildungsberatungen, erfolgreich realisiert werden. Wir wollen dazu neue Formate einsetzen, in denen der rege Austausch stattfinden kann. Geplant ist, in Erfurt bis zum Ende des Jahres 2012 einen regelmäßigen Ausbilderstammtisch zu initiieren, in dem jeweils ein anderes ausbildungsrelevantes Thema den inhaltlichen Schwerpunkt bilden wird.

Als Nebeneffekt können gemeinsame Veranstaltungen wie Workshops für Fachkräfte in der Ausbildung mittelfristig eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen KMU, JWH und Berufsschule fördern und somit bei Konflikten rund um die Berufsausbildung sowohl in präventiver als auch in deeskalierender Weise zu

Lösungsstrategien beitragen. Die Erkenntnisse aus diesen Prozessen sollen in das Ausbildungsmarketing der Betriebe wie auch die Weiterentwicklung des Angebots im Jugendwohnen einfließen.

Gerade im Bereich Ausbildungsmarketing erhofft sich der Modellversuch „Ausbildung in Vielfalt“ entscheidende Impulse von den Ergebnissen der anderen Modellversuche des Förderschwerpunkts Heterogenität, da hier eine wesentliche Schnittstelle zur Identifizierung von Unterstützungsbedarfen für KMU und Auszubildende besteht.

Impressum

Modellversuchstitel

Ausbildung in Vielfalt

Förderkennzeichen

21BBNJ16

Modellversuchsträger

Verband der Kolpinghäuser e.V.
 Kolpingplatz 5-11, 50667 Köln
 Tel: 0221/20701-164
www.kolpinghaeuser.de
www.ausbildung-in-vielfalt.de

Guido Gröning (Administration)
groening@kolpinghaeuser.de

Joachim Ritzerfeld (Projektreferent)
ritzerfeld@kolpinghaeuser.de

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
 Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
 Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
 Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
 für Bildung
 und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht

**„Duale Ausbildung ist die beste Antwort auf
die Frage der Fachkräftesicherung.“
„Wir beschreiten mit dem Projekt AnHand
neue Wege der Ausbildung.“**



Im Rahmen des Förderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ fördert das Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung deutschlandweit 17 Modellversuche. Gefördert werden schwerpunktmäßig innovative Wege in die duale Ausbildung unter Berücksichtigung von zunehmender Vielfalt auf Seiten der Auszubildenden. Das Projekt AnHand ist einer der 17 Modellversuche und wird durch den VabW e.V. in Kooperation mit dem Sozialwerk Aachener Christen e.V. durchgeführt.

Akquirierte Betriebe

Zielgruppe von AnHand sind kleine und mittelständische Unternehmen in der StädteRegion Aachen, die im Rahmen der Ausbildung heterogener und arbeitsmarktbenachteiligter Jugendlicher Unterstützung wünschen. Das Projekt arbeitet momentan mit 22 Ausbildungsbetrieben zusammen. Die Akquise-, Beratungs- und Coachingarbeit für die Ausbildungsrunde 2012 läuft aktuell und hat zum Ziel, diese Zusammenarbeit auf bis zu 30 Auszubildende und Betriebe auszubauen.

Mit Stand 31. Juli 2012 sind im Rahmen der Akquise 167 Betriebe angesprochen worden. Bei 56 haben persönliche Erstgespräche stattgefunden. Bisher konnten mit 36 Betrieben Kooperationsvereinbarungen geschlossen werden; und für diese Betriebe wurden bzw. wer-

den Auszubildende gesucht. Zusätzlich wurden einige der Betriebe, die bereits 2011 kontaktiert wurden und Bereitschaft für eine Kooperation in 2012 signalisiert haben, aktuell nochmals angesprochen worden. Diese Zahl ist in den 167 Betrieben nicht enthalten.

Die angesprochenen Betriebe sind folgenden Berufsfeldern zuzuordnen:

- Bau, Architektur, Vermessung
- Dienstleistung, insb. Hotel- und Gaststättengewerbe
- Elektro
- Gesundheit
- Landwirtschaft, Natur, Umwelt
- Metall, Maschinenbau
- Produktion, Fertigung
- Soziales, Pädagogik, insb. Berufe mit älteren Menschen
- Technik, Technologiefelder
- Verkehr, Logistik
- Wirtschaft, Verwaltung

2011 sind für acht der kooperierenden Betriebe Auszubildende gefunden worden, primär in handwerklich-technischen Berufen. Bis heute sind vierzehn weitere hinzugekommen.

Dienstleistungen

Die Förder- und Unterstützungsbedarfe sowie -verläufe sind in Bezug auf Intensität und Häufigkeit höchst individuell. Die Abfrage von

Dienstleistungen seitens der Betriebe konzentrierte sich zu Beginn der Pilotphase in 2011 auf die Beratung hinsichtlich der Rahmenbedingungen und Förderung von Ausbildung und Umschulung, die Gewinnung von Auszubildenden, die Vorbereitung von Praktika, die Gestaltung von Kontakten zu Kammern und anderen netzwerkrelevanten externen Stellen sowie die Vorbereitung der Auszubildendenförderung. Derzeit wird die Zusammenarbeit mit den Betrieben intensiviert, und es werden Ausbildungs- und Zielgruppenspezifische Schulungsangebote für die ausbildenden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen geplant. Bedarfsorientiert finden intensive Beratungs- und Fördergespräche bzw. Coaching statt. Darüber hinaus werden gemeinsam geplante Besuche bei Ausbilderprechtagen an Berufsschulen und bei abH-Trägern durchgeführt.

Für einen Betrieb wurde bereits für die Ausbildungsrunde 2012 ein umfangreiches Profiling für potenzielle Auszubildende erfolgreich durchgeführt. Für einen weiteren Betrieb wurde im Rahmen von Aktivitäten zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen eine Auszubildendenbefragung durchgeführt, ausgewertet und mit dem Betrieb besprochen.

Durch die ersten Erfahrungen bei der Gewinnung von Auszubildenden, die Merkmale im Sinne von Arbeitsmarktbenachteiligung aufweisen, bestätigt sich die Annahme unseres Vorhabens, dass eine reine Fokussierung auf den Betrieb nicht ausreicht. Bereits im Rekrutierungsverfahren werden potenzielle Auszubildende auf ihre Kompetenzen hin eingeschätzt, und sie werden bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen, der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche, der Klärung von beispielsweise Fahrtkosten und der Vorbereitung auf Praktika intensiv unterstützt. Des Weiteren gehörten bisher vereinzelt die Begleitung zur Schuldnerberatung und die Regelung von Kinderbetreuung dazu. Hier handelt es sich in der Regel um Dienstleistungen, die vor dem Start von Erprobungen oder der eigentlichen Ausbildung notwendig sind und, wenn vorhanden, in enger Zusammenarbeit mit den Trägern von

ausbildungsvorbereitenden Angeboten abgestimmt werden. Auch innerhalb der Ausbildung sind die Betriebsberater/-innen von AnHand wichtige Ansprechpartner/-innen für die Auszubildenden.

Alle Auszubildenden haben vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum durchlaufen. In bisher zwei Betrieben wurden Jugendliche anschließend in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung übernommen, um die Zeit bis zum Beginn der Ausbildung sinnvoll zu überbrücken und die zukünftigen Auszubildenden an den Betrieb zu binden. Aktuell signalisiert ein weiterer Betrieb bereit zu sein, einen potenziellen Auszubildenden vorab in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu übernehmen.

Praxisbeispiel

Ein kleines mittelständisches Unternehmen aus der Branche Produktion, Fertigung, mit ca. 155 Beschäftigten, wollte ursprünglich im Jahr 2011 als teilnehmender Betrieb der Pilotgruppe, eine zweijährige Ausbildung für schwächere Jugendliche anbieten. In mehreren Gesprächen mit dem Betrieb und der Handwerkskammer wurden alle Möglichkeiten diskutiert. Der Betrieb entschied sich, eine Ausbildung zum Anlagen- und Maschinenführer anzubieten. Es sollten zwei Stellen besetzt werden. Nach umfangreicher Erarbeitung der Ausbildungsinhalte, der Formulierung von Anforderungen und zeitlichen Planungen, konnte die Akquise beginnen. Drei Kandidaten absolvierten im Betrieb ein Praktikum; einer davon brach nach wenigen Tagen ab. Der Betrieb war von den ausgewählten Bewerbern aber nicht überzeugt, und somit konnten die Stellen 2011 nicht besetzt werden. Im Übergang von der Ausbildungsrunde 2011 in die des Folgejahres drohte die Kooperation kurzzeitig zu scheitern. Nach der Aufnahme von erneuten Gesprächen und der Planung der Ausbildung für das Jahr 2012 im Frühjahr, leistete das Projekt AnHand wieder Akquisearbeiten. Vier Bewerber wurden vorgestellt. Dem Betrieb war es wichtig, über den persönlichen Eindruck in einem Vorstellungsgespräch hinaus die Möglichkeit zu haben, die schulischen Leistungen und andere Potentialbereiche, an-

gepasst an den Ausbildungsberuf und die betrieblichen Bedürfnisse, überprüfen zu können. Daraufhin wurde mit dem Betrieb ein individuelles Profiling entwickelt, das in Zukunft vom Betrieb selbst angewendet werden kann. Das Profiling war wie folgt aufgebaut:

Systematik

- *Entwicklung eines Einstufungstests angepasst an den Beruf des Maschinen- und Anlagenführers mit den Schwerpunkten:* technisches Verständnis, Mathematik, technisch-räumliches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, Verständnis technischer Texte, Rechtschreibung und Zeichensetzung, Kundenorientierung, fachbezogenes Rechnen, Konzentration
- *Profiling Melba-Ida zu kognitiven Merkmalen:* Arbeitsplanung, Auffassung, Aufmerksamkeit, Konzentration, Vorstellungsvermögen, Arbeitsführung und Ausdauer, kritische Kontrolle, Sorgfalt und Feinmotorik
- *Praktisches Arbeiten mit zusätzlichen Merkmalsbereichen:* Teamarbeit, Hilfsbereitschaft, Ordnungsbereitschaft

Umfang

- *Tag 1:* Einstufungstest, Zeitraum einschl. Pausen sechs Stunden
- *Tag 2:* Profiling Melba-Ida, Zeitraum einschl. Pausen viereinhalb Stunden
- *Tag 3:* Probearbeiten im Betrieb: Aufgabe Nachbau eines Fensterprofils, fünf Stunden

Ablauf

- Die Rückläufe (vier Personen) auf die mit der Betriebsberaterin erarbeiteten Anforderungsprofile durch das „Rekrutierungsnetzwerk“ wurden gesichtet und dem Betrieb zur Verfügung gestellt. Die Bewerber wurden in die Seminarräume des VabW eingeladen und durchliefen an zwei Tagen das Profiling. Die Ergebnisse der Einstufungstest und des Profiling Melba-Ida wurden im Anschluss daran besprochen.
- Die Probearbeit bestand aus dem Nachbau eines Fensterprofils, das von einem Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr innerhalb von zwei Stunden gefertigt werden kann.

Die Bewerber hatten für diese Aufgabe drei Stunden Zeit. Die Anleitung/Unterweisung erfolgte durch den Werkstattleiter und eine beobachtende Person. Die Betriebsberaterin begleitete den Prozess und die Ergebnisbewertung. Grundsätzlich deckten sich die Ergebnisse aus der Probearbeit mit denen des Profiling.

- Drei Bewerber erhielten eine Einladung für ein zweitägiges Probearbeiten. Einer der drei Kandidaten erhielt unmittelbar danach eine Zusage zur Übernahme in Ausbildung. Die anderen beiden wenig später. Dem vierten Bewerber wurde ein vierwöchiges Praktikum angeboten. Die Entscheidung über die Besetzung fiel in diesem Falle allerdings negativ aus. Alle drei Auszubildenden sind in einer Erprobungsphase im Vorfeld der Ausbildung eingestellt worden (Minijob).

Diese Vorgehensweise eignet sich hervorragend für die Eignungsanalyse von heterogenen Zielgruppen, da hier tatsächlich vorhandene Potenziale sichtbar und überprüfbar gemacht werden können und sich dadurch die Einstellungschancen erhöhen. Oftmals vermitteln der erste Eindruck und Zeugnisnoten nicht die tatsächlichen Kompetenzen und Potenziale von Bewerberinnen und Bewerbern.

Eine weitere Kandidatin konnte ihre Ausbildung zur Bürokauffrau beginnen. Sie durchlief das Profiling allerdings nicht.

Ausblick

Nach erfolgreichem Abschluss des Starts der Ausbildungen in diesem Jahr werden sich die Arbeiten der Projektmitarbeiter/-innen auf die Vernetzung der Betriebe untereinander und die Förderungen innerhalb der Ausbildung konzentrieren. Ein Vernetzungsworkshop zum Thema Motivation in der Berufsausbildung ist in Planung und soll perspektivisch im September 2012 stattfinden. Ziel ist die langfristige Schaffung eines Forums, das sich verschiedenen Aspekten der dualen Ausbildung widmet und Produkte zur Weiterreichung an andere Betriebe erarbeitet.

Die Dienstleistungen zur Begleitung der Ausbildung in den Betrieben sind als Präventionsleistung zu verstehen. Durch den systematischen Aufbau einer Feedbackkultur zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden, sollen Abbrüche verhindert werden. Basis dessen werden Befragungen sein, deren Ergebnisse Förderverläufe initiieren lassen.

Impressum

Modellversuchstitel

AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht

Förderkennzeichen

21BBNJ20

Modellversuchsträger

Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V., Geschäftsführung: Herr Dipl. Ing. Klaus Spille, Leiter Projektmanagement: Herr Frank Numan M.A.
Alfred-Brehm-Str. 29, 52477 Alsdorf
Kontakt: Michael John M.A. (02404 /5506-40, m.john@vabw.de; www.vabw.de

Projektpartner

Sozialwerk Aachener Christen e.V.
Geschäftsführung: Herr Dieter Genten
Rosstraße 9, 52064 Aachen

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

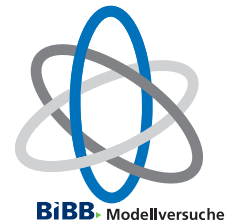
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

KobA

Kooperative betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf



- Heterogenität ist der Kernbegriff des Modellversuchs-Förderschwerpunkts Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung, in dem auch der Modellversuch KobA verortet ist.
- Heterogenität in den Voraussetzungen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Jugendlichen
- Heterogenität aber auch auf Seiten der Unternehmen und dies nicht nur entlang klassischer Kriterien wie Branche, Gesellschaftsform oder Unternehmensgröße, sondern auch hinsichtlich der Intentionen, Bereitschaft und Fähigkeit zur Ausbildung speziell Jugendlicher mit Förderbedarf

Eine frühe Erkenntnis des Modellversuchs war, dass die Heterogenität auf Seiten der adressierten Unternehmen eben auch ganz unterschiedliche Kooperationsformen im Modellversuch und sogar bereits vorher bei der Ansprache der Unternehmen erfordert. Die Erarbeitung eines universellen Kooperationsprogramms ist also aufgrund der Vielfältigkeit der Unternehmen weder möglich, noch fruchtbar. Um die Ansprache der Betriebe und die Möglichkeiten zu deren Integration in den Modellversuch zu optimieren, wurde eine Typisierung der Unternehmen vorgenommen. Die im Modellversuch angesprochenen Unternehmen lassen sich prinzipiell vier Gruppen zuordnen:

1. ‚Die Operativen‘ werden von Unternehmen mit wenigen Mitarbeitern/-innen und flexibler strategischer Ausrichtung gebildet. Das Personal ist stark im operativen Tagesgeschäft gebunden. Strategische Aktivitäten, zu denen in diesem Fall auch die Ausbildung zählt, werden eher zurückgestellt. Dementsprechend haben

diese Unternehmen auch die Befürchtung, den Anforderungen einer Ausbildung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Vermittlungshemmnissen nicht gewachsen zu sein. Es fehlen die personellen Ressourcen zur Durchführung der Ausbildung dieser Jugendlichen mit ihren spezifischen Stärken und Schwächen. Hier sind neue Ausbildungsstrategien erforderlich, z.B. über Angebote für externes Ausbildungsmanagement und die Qualifizierung ausbildender Fachkräfte, um die Ausbildung stärker in die betrieblichen Arbeitsprozesse zu integrieren.

2. ‚Die Klassischen‘ werden von Unternehmen mit mehreren Standorten gebildet, die teilweise international vertreten sind. Diese Gruppe hat hohe Bewerberzahlen, nimmt ausschließlich leistungsstarke Bewerber auf und sieht aktuell noch keinen Handlungsbedarf im Sinne des Modellversuchs. Einzelne dieser Unternehmen bemerken bereits Rückgänge in den Bewerberzahlen oder der Ausbildungsfähigkeit einzelner Bewerbergruppen. Diese Unternehmen setzen

noch immer auf die Bewerber mit den besten Schulabschlüssen. Hier kann durch den Modellversuch Problembewusstsein geschaffen werden, um rechtzeitig zu reagieren. Vermittelt wird die Erkenntnis, dass die – augenscheinlich – besten Bewerberinnen und Bewerber nicht zwangsläufig auch die mit der höchsten Eignung für spezifische Kombinationen aus Position, Aufgabe und Unternehmen sind. Gerade auch Aspekte wie beispielsweise die Unternehmensbindung werden häufig bei der klassischen Bestenauslese nicht berücksichtigt. Dies ist aber für die langfristige Sicherung des Fachkräftebedarfs essentiell, speziell vor dem Hintergrund des demografischen Wandels.

3. ‚Die Routinierten‘ werden von Unternehmen gebildet, die auch an mehreren Standorten und z. T. international vertreten sind. Sie verfügen über Ausbildungswerkstätten, hauptberufliche Ausbilder und flexible Ausbildungskonzepte. Diese Unternehmen sind weniger auf die fachliche Unterstützung durch den Modellversuch angewiesen, können aber vom Netzwerkaufbau profitieren und werden durch den Modellversuch dazu motiviert, dass sie ihre Erfahrungen in diesen Netzwerken einbringen. Speziell die Initiierung und Erweiterung von Schulkooperationen sind attraktive Leistungen des Modellversuchs in der Zusammenarbeit mit diesen Unternehmen.

4. ‚Die Engagierten‘ sind kleine Unternehmen, teilweise auch in Verbänden organisiert, die wenige Mitarbeiter/-innen beschäftigen. Häufig übernehmen die Fachkräfte oder sogar die Geschäftsführer die Rolle der Ausbilder. Die Gründe für die Ausbildung, speziell von Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen, sind



© I. Bartussek/Fotolia.com

häufig bisherige Erfahrungen mit der erfolgreichen Ausbildung dieser Jugendlichen und das soziale Verantwortungsbewusstsein der Geschäftsleitungen und Mitarbeiter/-innen. Ausbildung wird ebenso als essentielles Mittel zur Sicherung des Fachkräftebedarfs betrachtet. Mit hohem Einsatz, aber auch innovativen Ausbildungskonzepten, werden Jugendliche zur Ausbildungsreife geführt und ausgebildet.

Hier kann der Modellversuch KobA ein externes Ausbildungsmanagement bieten, die berufspädagogischen Fähigkeiten der Auszubildenden fördern und den Netzwerkaufbau für den Zugang zu ausbildungsrelevanten Ressourcen unterstützen. Nachfolgend werden zwei erfolgreiche Vertreter dieser vierten Gruppe vorgestellt:

Fallbeispiel 1:

Kleinunternehmen in der Metallverarbeitung

Die Gerstenberg Mechanik GmbH aus Wuppertal ist seit 1982 in der Fertigung von Stahlteilen etabliert. Seit mehreren Jahren bildet das Unternehmen erfolgreich in metallverarbeitenden Berufen aus. Auch hier wurde der Heterogenität der Bewerber/-innen von Anfang an Rechnung getragen und bereits frühzeitig die Chancen der Unterschiedlichkeit erkannt.

So wurden z.B. sowohl Jugendliche ohne Behinderungen, als auch solche mit Behinderungen ausgebildet. Dies ist besonders beachtenswert, als die Gerstenberg Mechanik GmbH kein Großunternehmen mit hauptberuflichen Ausbildern oder eigener Ausbildungswerkstatt ist, sondern lediglich über vier Mitarbeiter verfügt. Zuletzt erhielt das Unternehmen für die Ausbildung und anschließende Übernahme eines Jugendlichen mit einer Lernbehinderung vom Landschaftsverband Rheinland das Prädikat „Behindertenfreundlicher Arbeitgeber“. Verantwortlich für diesen Erfolg sind sowohl das soziale Bewusstsein als auch das unermüdliche Engagement des Geschäftsführers und seiner Mitarbeiter, nicht zuletzt aber auch der überdurchschnittliche Einsatz des Jugendlichen. Teil dieses Engagements war auch die Entwicklung von Arbeitsmitteln, die genau auf die Fähigkeiten und Bedürfnisse des Auszubildenden zuge-



© G. Sanders/Fotolia.com

schnitten wurden. Noch einen großen Schritt weiter will Gerstenberg Mechanik mit seinem neuen Produkt gehen, dem öffentlichen Trinkwasserspender H2O4All. Dieser ist so konzipiert, dass er von Jugendlichen mit Lernbehinderungen produziert, installiert und gewartet werden kann.

Fallbeispiel 2:

Verbundnetzwerk von Handwerksbetrieben

In der Raumfabrik AG aus Wuppertal kooperieren 17 Handwerks-Meisterbetriebe unterschiedlicher Gewerke. Die Raumfabrik AG bietet Auszubildenden die Möglichkeit, eine Vielzahl verschiedener Unternehmen und Tätigkeitsfelder kennenzulernen und erlaubt beiderseits – sowohl den Unternehmen als auch den Auszubildenden – eine optimale Passung der Anforderungen, Bedürfnisse sowie Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Ebenso erlangen die Auszubildenden ein Verständnis der einander vor- und nachgelagerten handwerklichen Dienstleistungen. Die Kooperation mit der Raumfabrik AG begann zunächst mit einem der Mitgliedsunternehmen im Rahmen eines externen Ausbildungsmanagements. Der Jugendliche durchlief anschließend mehrere Unternehmen der Raumfabrik AG und wurde dabei individuell gefordert und gefördert. Dies verlief sehr erfolgreich, sodass er innerhalb kürzester Zeit eine Ausbildung aufnehmen konnte. Die Zusammenarbeit mit der Raumfabrik AG soll ausgebaut werden, damit zukünftig weitere Teilnehmer/-innen eine Ausbildungsvorbereitung absolvieren können.

Strategien zur Gewinnung von Unternehmen

Die Akquise von Unternehmen, speziell die

Herstellung der Erstkontakte, stellte eine besondere Herausforderung dar. Dabei zeigten sich Ansprachen, die auf vorhandene Stellenausschreibungen oder freie Ausbildungsplätze bezogen waren, als ein probates Mittel zur Kontaktaufnahme. Ebenso steigerte die Vorstellung des Modellversuchs und des gesamten Modellversuchsförderschwerpunktes des BIBB das Interesse der Unternehmen. Dieser Effekt zeigte sich auch bei der Betonung des Forschungsaspekts von KobA. Ein Hindernis bei der Akquise stellte in einigen Fällen das Selbstverständnis von Unternehmen dar, die kaum Raum für die Formulierung eines Unterstützungsbedarfs im Rahmen des Modellversuchs zulassen wollten. Die Betonung der Entwicklungschancen durch den Modellversuch und nicht die Behebung eines mutmaßlichen Defizits konnte die Teilnahmebereitschaft dieser Unternehmen steigern. Ansatzpunkt ist dabei die Interessenlage der Unternehmen und die Erweiterung ihres Blicks auf die Zukunft. Die höchste Erfolgsquote bei der Gewinnung von Unternehmen wird dort erzielt, wo bereits persönliche Kontakte bestehen oder durch Netzwerkarbeit erschlossen werden können. Dementsprechend ist die Vernetzung mit einer Vielzahl unterschiedlicher Akteure ein elementarer Bestandteil der Aktivitäten im Modellversuch. Hierbei steht nicht nur die Vernetzung von KobA mit den Akteuren im Vordergrund, sondern auch die Förderung von Kooperationen dieser untereinander.

Fachtagung bei der Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG, Bielefeld

Der wichtigen Rolle des Netzwerkaufbaus und des Erfahrungsaustauschs wird im Modellversuch durch die Teilnahme an vielfältigen Gremien und Lenkungskreisen Rechnung getragen. Aber auch die Ausrichtung von medienwirksamen Veranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Projektpartnern und den beteiligten Unternehmen fördern die Wahrnehmung des Modellversuchs in der Öffentlichkeit. Hierzu gehörte auch die 1. Fachtagung bei einem der beteiligten Unternehmen (Wilhelm Böllhoff GmbH & Co. KG) mit einem weiten Teilnehmerkreis. So befanden sich Vertreter regionaler Bildungsträger und Schulen ebenso unter den

Teilnehmern, wie Vertreter der Sozialpartner und kooperierenden Unternehmen. Die Fachtagung bot die Möglichkeit zu intensiven Diskussionen, in denen der Ansatz des Modellversuchs begrüßt sowie als notwendig und hilfreich erachtet wurde. Die Betriebe erkannten die Notwendigkeit, ihr Engagement in der Ausbildung zu verstärken, um sowohl die Potentiale der bisherigen Bewerber/-innen besser nutzen zu können, als auch neue Bewerbergruppen zu erschließen. Dies erfordert erhebliche Anstrengungen und eine langfristige Perspektive. Dies betrifft auch die Umsetzung des Tarifvertrags zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF). Inzwischen sind durch den Modellversuch Gespräche mit den Tarifvertragspartnern hierzu initiiert worden.

Erkenntnisse aus der Kooperation mit den Unternehmen

Die Betriebe legen Wert auf eine flexible Struktur der mit den Jugendlichen durchzuführenden Aktivitäten, seien es Berufsorientierung oder Vorausbildung. Dies betrifft sowohl die inhaltliche Ausgestaltung als auch die Dauer. Die Festlegung auf eine einjährige Vorausbildung ist für die meisten Unternehmen ein sehr langer Zeitraum. So wird auch die vertragliche Festschreibung eines Übergangs aus der Ausbildungsvorbereitung in die Ausbildung von den Unternehmen noch nicht ohne Weiteres als verbindliche Absichtserklärung akzeptiert. Als wirksam hat sich auch eine schrittweise Ausweitung der Aktivitäten der Unternehmen im Modellversuch erwiesen, welche auf den Erfolgen der ersten gemeinsamen Tätigkeiten aufbaut. Auf diese Weise ist für die Unternehmen der Nutzen des Modellversuchs unmittelbar spürbar und gleichzeitig der für sie damit verbundene Aufwand realistisch einschätzbar. Auch etwaige negative Vorannahmen hinsichtlich fehlender personeller oder zeitlicher Ressourcen werden so korrigiert.

Impressum

Modellversuchstitel

Kooperative betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf - KobA

Förderkennzeichen

21BBNJ15

Modellversuchsträger

Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung – BIT e.V.
Max-Greve-Str.30, 44791 Bochum
Wilhelm Termath (0234/92231-40,
wilhelm.termath@bit-bochum.de)
www.bit-bochum.de

Verbundpartner

OWL MASCHINENBAU e.V.
Elsa-Brändström-Str. 1-3, 33602 Bielefeld
Imke Rademacher (0521/988 775-22,
rademacher@owl-maschinenbau.de)

Internationaler Bund (IB)
Bildungszentrum Wuppertal
Wiesenstr. 118, 42105 Wuppertal
Anke Stenzel (0202/7580-144,
anke.stenzel@internationaler-bund.de)

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

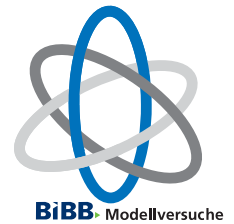
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Chance Pflegeberuf

Gezielte Vorbereitung und Unterstützung von Jugendlichen zur Erlangung der Ausbildungsreife für den Altenpflegeberuf



Der Bedarf an qualifizierten Fachkräften in der Pflege, und hier besonders der Altenpflege, ist heute bereits groß und wird weiter steigen. In den nächsten Jahrzehnten wird eine merkliche Zunahme der Zahl pflegebedürftiger Menschen in Deutschland und vor allem im Saarland prognostiziert. Die Folgen für die Unterstützungssysteme liegen auf der Hand, der Fachkräftemangel in der Pflege ist vorprogrammiert. Verschiedene Prognosen zum Fachkräftebedarf im Dienstleistungssektor gehen perspektivisch bis 2030 von einem hohen zusätzlichen Bedarf aus, in der Pflege von bundesweit von bis zu 500.000 fehlenden Kräften.

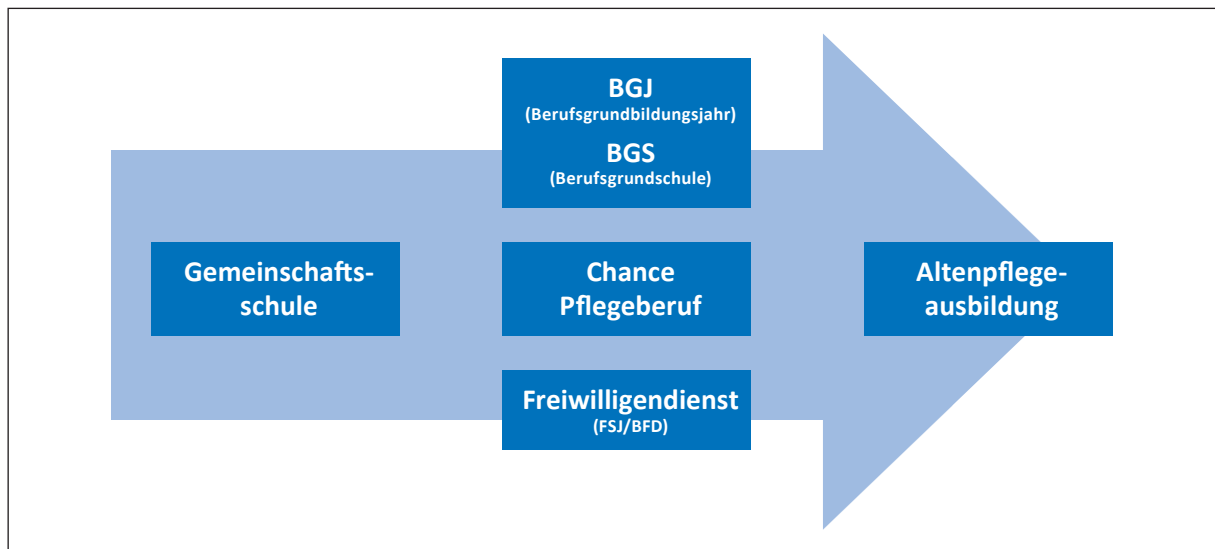
Der Modellversuch „Chance Pflegeberuf“ will daher im Rahmen des Förderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ neue Potenziale für die Altenpflegeausbildung erschließen. Jugendliche, die eine Ausbildung in der Altenpflege anstreben, jedoch – zumindest aus Sicht der einstellenden Betriebe – noch nicht die nötige Ausbildungsreife erlangt haben, werden gezielt vorbereitet und gefördert.

Dieser Weg ist neu und spannend, denn Jugendliche mit Hauptschulabschluss, die die Hauptzielgruppe dieses Modellversuchs darstellen, werden durch dieses Vorbereitungsyear so fit gemacht, dass sie neben Schülern und Schülerinnen mit mittlerem Schulabschluss oder mit Abitur in einer Berufsschulklasse bestehen können.

Bildungswege

Im Saarland bringen Jugendliche mit Hauptschulabschluss die formale Voraussetzung für eine Ausbildung als Altenpflegehelfer/in mit, und nach bestandener Prüfung haben sie die Möglichkeit, ins zweite Jahr der Altenpflegeausbildung überzugehen. Allerdings sind ihre Chancen, tatsächlich eine entsprechende Ausbildung zu beginnen, sehr begrenzt – insbesondere, wenn sie über keine Praxiserfahrung verfügen. Aber selbst Absolventen und Absolventinnen des Freiwilligen Sozialen Jahres (FSJ) gelingt es häufig nicht, einen gewünschten Ausbildungsplatz in der Altenpflege zu finden. Sie verfügen beispielsweise nur über eine unzureichende Allgemeinbildung, weisen Verhaltensauffälligkeiten sowie Lern- und Anpassungsschwierigkeiten auf oder bringen soziale Probleme mit, die einer vergleichsweise anspruchsvollen Ausbildung in der Pflege entgegenstehen.

Chance Pflegeberuf bietet neben den Berufsschulen und den Freiwilligendiensten nun eine weitere Möglichkeit, sich ganz spezifisch für eine Berufsausbildung in der Altenpflege zu qualifizieren. Das Besondere dieses Angebots ist dabei, dass die Berufsvorbereitung in einer Einrichtung der Altenpflege stattfindet und (einen erfolgreichen Verlauf vorausgesetzt) in ein Ausbildungsverhältnis übergeht.



Qualifizierung

Ziel des Modellversuchs ist es – im Hinblick auf die Jugendlichen – wichtige Grundlagen für die Ausbildung zu legen, so dass diese auch erfolgreich absolviert werden kann. Dabei wechseln sich innerhalb des einjährigen Vorbereitungs-jahres Unterrichtsphasen und praktischer Ein-satz in den Alteneinrichtungen (in Blöcken von jeweils ein bis zwei Wochen) ab.

Unterricht

Im Mittelpunkt der theoretischen Vorbereitung auf die Altenpflegeausbildung stehen neben den fachspezifischen und allgemeinbildenden Inhalten auch das Erlernen von Methoden und Selbst- bzw. Sozialkompetenzen.

Zu den Methodenkompetenzen, die für das er-folgreiche Abschließen einer Ausbildung uner-lässig sind, gehört unter anderem, dass

- Inhalte und Informationen aus (Fach-) Texten verstanden, gegliedert und zusammengefasst werden können,
- Ergebnisse und Abläufe dokumentiert werden können,
- Abläufe geplant werden können,
- frei gesprochen und vorgetragen werden kann und
- unterschiedliche Medien sachdienlich ge-nutzt werden können.

Zu den Selbst- und Sozialkompetenzen gehört unter anderem, dass

- die Verantwortung für das eigene Handeln übernommen werden kann,
- man sich auf unterschiedliche Anforderungen und Situationen einstellen kann (unbekannte Situationen und Rahmenbedingungen hand-haben können),
- Stress und belastende Situationen bewältigt und verarbeitet werden können und
- Gefühle und Bedürfnisse anderer wahrge-nommen und darauf angemessen reagiert werden kann.

Weiterhin werden generelle Anforderungen in der Ausbildung und im Beruf thematisiert so-wie Aspekte der Allgemeinbildung (aktuelles Zeitgeschehen, neuere deutsche Geschichte, Mathematik, Deutsch und Kommunikation) aufgearbeitet.

Speziell auf die Tätigkeit in der Altenpflege wird durch Vermittlung von Kenntnissen der Biolo-gie/Anatomie und der Gerontologie/Gerontop-sychiatrie vorbereitet.

Besonderes Gewicht kommt zudem den pra-xisbezogenen Unterrichtseinheiten zu, dazu gehören z.B. die Würde des Menschen in allen Lebenssituationen (Kindheit, Jugend, Alter, Be-

hinderung, Krankheit), der Umgang mit Migranten und Migrantinnen (kultursensible Pflege, Integration), Biographiearbeit (Eigenbiographie, Biographie der alten Menschen und praktische Umsetzung in den Senioreneinrichtungen) oder die Beschäftigung mit Musik (als Stück Erinnerung und Lebensfreude).

Die fachspezifischen und allgemeinbildenden Kompetenzen werden mithilfe unterschiedlicher Sozialformen vermittelt. Dazu gehören neben dem klassischen Frontalunterricht die Partner- und Gruppenarbeit, Projektarbeiten, Vorträge/Referate, Brainstorming, mind-mapping, Diskussionen, Filmreflexionen und Rollenspiele.

Praxis

Der praktische Einsatz erfolgt, als Teil der gezielten Berufsvorbereitung, in einer Einrichtung des AWO Landesverbands Saarland. Es handelt sich dabei um eine überwiegend praktische Hilfstätigkeit. Im ersten Jahr richtete sich diese Tätigkeit nach den im Qualitätsmanagement festgelegten Richtlinien für die Tätigkeiten im Hilfsbereich; für das anschließende zweite Jahr gelten spezifische Lernziele. Hauswirtschaftliche Hilfstätigkeiten sind möglich, wenn sie den pflegerischen Bereich betreffen – sie dürfen jedoch nicht den Schwerpunkt bilden. In jeder Einsatzstelle wird eine Fachkraft benannt, die für den Einsatz der Praktikantin bzw. des Praktikanten des Projekts *Chance Pflegeberuf* zuständig ist. Dabei handelt es sich in der Regel um die Pflegedienstleitung (PDL) oder die Wohnbereichsleitung (WBL).

Die Praktikanten und Praktikantinnen werden unter Berücksichtigung ihrer Stellung in das Arbeitsteam integriert; z. B. durch die Teilnahme an Mitarbeiter/innen-Besprechungen, Arbeitstagen, Supervision, etc.

Sozialpädagogische Begleitung

Während des Praxiseinsatzes werden die beteiligten Einrichtungen besucht, und es werden Gespräche mit allen Beteiligten geführt. Diese Gespräche dienen der Reflexion des bisherigen

Verlaufs und der Abstimmung des weiteren Vorgehens: Die Praktikantin bzw. der Praktikant schildert ihre/seine Tätigkeiten, Stärken und Herausforderung und die eigene Rolle im Team, äußert Wünsche zu Hospitationen oder Veränderungen im Arbeitsfeld und reflektiert praktische Anregungen aus dem Unterricht, die in den Seniorenalltag übertragen werden konnten. Die zuständige Wohnbereichsleitung gibt ihr Feedback zu Leistungen und Verhalten der Teilnehmenden (in dem sie auch die Rückmeldungen des gesamten Teams berücksichtigt). Anschließend hat noch einmal der Praktikant bzw. die Praktikantin die Möglichkeit, Stellung zu beziehen und die eigene Sichtweise zu vertreten.

Darüber hinaus wird in Krisensituationen (z.B. bei Prüfungsangst, familiären Problemen, Übergriffen männlicher Bewohner der Altenheime oder bei Konflikten im Team) unterstützend interveniert. Gemeinsam werden in einem klientenzentrierten Gespräch Bewältigungsmöglichkeiten erarbeitet, um die Betroffenen zu entlasten. Falls erforderlich, werden zum Stabilisieren weitere langfristige Hilfsangebote hinzugezogen.

Vorbehalte abbauen

Auf Seiten der Betriebe sollen die Vorbehalte gegenüber Jugendlichen mit niedrigerem Schulabschluss und sonstigen Vermittlungshemmnissen abgebaut werden. Das ist nur möglich, wenn die Tür in die Betriebe, die normalerweise aufgrund der vorliegenden Zeugnisse geschlossen bleibt, für die Jugendlichen geöffnet wird. Die Betriebe können so die Erfahrung machen, dass mit der entsprechenden Unterstützung auch diese Jugendlichen leistungsfähig und somit in der Lage sind, die Pflegeausbildung erfolgreich zu beenden.

Das erste Projektjahr geht zu Ende

Elf junge Frauen und Männer starteten am 1. Oktober 2011 in das erste Projektjahr von *Chance Pflegeberuf*. Acht Jugendliche dieses Kurses haben einen Ausbildungsvertrag in der Altenpflege erhalten. Vor dem Hintergrund der

ungünstigen Prognose vor Beginn des Ausbildungsvorbereitungsjahres ist das ein sehr großer Erfolg. Die drei anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden einen Arbeitsplatz in einem Seniorenzentrum der Arbeiterwohlfahrt erhalten bzw. einen alternativen Ausbildungsberuf ergreifen.



Impressum

Modellversuchstitel

Chance Pflegeberuf – Gezielte Vorbereitung und Unterstützung von Jugendlichen zur Erlangung der Ausbildungsreife für den Altenpflegeberuf

Förderkennzeichen

21BBNJ16

Modellversuchsträger

Arbeiterwohlfahrt
Landesverband Saarland e.V.
Hohenzollernstraße 45, 66117 Saarbrücken
Patricia Bonaventura (0681-75347-292,
pbonaventura@lvsaarland.awo.org)
www.awo-saarland.de

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Brücke in die duale Ausbildung



Eines der Ziele des BIBB-Modellversuchsschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ besteht darin, übertragbare Konzepte, Instrumente und Methoden zu entwickeln und umzusetzen, um das Potenzial an Auszubildenden zu erweitern und den Fachkräftebedarf vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen zu sichern.

In Auswertung der Erfahrungen des ersten Modellversuchsjahres gehen wir im Modellversuch BridA dabei von sieben Arbeitspaketen als Basis unserer Arbeit aus (siehe Abbildung).

Unternehmen sensibilisieren und Handlungsbedarfe ermitteln

Zur Sensibilisierung der Unternehmen wurden schriftliche Befragungen, Interviews, Workshops und die Internetseite des Modellversuchs www.modellversuch-bridA.de genutzt.

Eine Vielzahl von Unternehmen zeigte Interesse am Projekt. Allein 340 Handwerksbetriebe baten um weitere Informationen und persönliche Gespräche zum Modellversuch.

Die Mitarbeit der Handwerkskammer Chemnitz als Projektpartner und der IHK Chemnitz als Mitglied im Steuerungskreis wurde ebenso erreicht wie die Einbeziehung der Agenturen für Arbeit Annaberg und Chemnitz, des Jobcenters Erzgebirge, und des DGB Südwestsachsen.

Die Mitwirkung von Industrie-, Handwerks- und Zeitarbeitsunternehmen im Steuerungskreis sichert die Praxisnähe dieses Gremiums.

Das Sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr arbeitet ebenfalls im Steuerungskreis mit und hat das Anliegen des Modellversuches BridA in einem Ideenwettbewerb „Förderung der betrieblichen Ausbildung

Arbeitspakete des Modellversuches BridA

Brücke in die duale Ausbildung Industrie

Industriebetriebe für Schüler mit schlechteren Startchancen sensibilisieren und Handlungsbedarf ermitteln 1

Ausbildungsverbünde erweitern und modifizieren 2

Ausbildende Fachkräfte qualifizieren 3

Brücke in die duale Ausbildung Handwerk

Handwerksbetriebe für Schüler mit schlechteren Startchancen sensibilisieren und Handlungsbedarf ermitteln 4

Gewerbespezifische Vorbereitungskurse für Auszubildende 5

Brücke in die duale Ausbildung Zeitarbeit

Zeitarbeitsfirmen für abschlussorientierte begleitende Qualifizierung sensibilisieren und Handlungsbedarf ermitteln 6

Duale Berufsabschlüsse erwerben über Beschäftigung in Zeitarbeit mit begleitender Qualifizierung 7

für Jugendliche mit schlechteren Startchancen“ aufgegriffen.

Damit wurde eine breite Basis für die Arbeit im Modellversuch geschaffen.

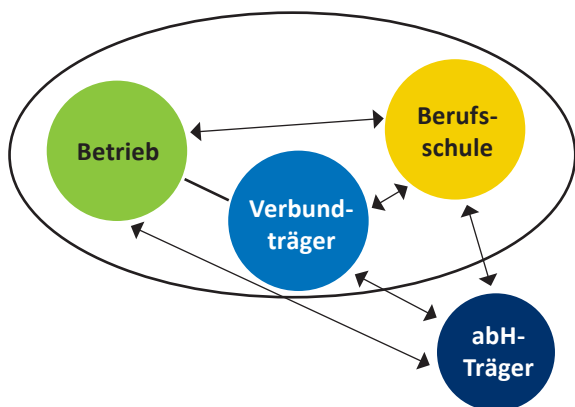
Brücke in die duale Ausbildung Industrie

Ausbildungsverbünde erweitern und modifizieren

Die Anforderungen an die Zusammenarbeit der Ausbildungspartner steigen bei Auszubildenden mit heterogenen Voraussetzungen.

Neben den klassischen dualen Partnern Betrieb und Berufsschule sind der Verbundträger und bei schwächeren Auszubildenden der Träger der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) beteiligt. Das stellt sehr hohe Anforderungen an die Koordination der Ausbildungspartner.

Ausbildungsverbünde erweitern und modifizieren



Im Projekt BridA wurde am Beispiel des Ausbildungsverbundes für landwirtschaftliche Berufe „Westerzgebirge“ eine effektive Kooperation gestaltet.

Die Übernahme der abH durch den Verbundträger und der daraus resultierende hohe Praxisbezug der abH wurde als ein Weg gefunden und erprobt. Ergebnis ist die Ausbildung von 5 Auszubildenden mit schlechteren Startbedingungen, die die landwirtschaftlichen Unternehmen ohne diese Unterstützung nicht ausgebildet hätten.

Ausbildende Fachkräfte qualifizieren

Für ausbildende Fachkräfte in Unternehmen ergeben sich durch zunehmende Heterogenität der Auszubildenden neue Anforderungen.

Die Ausbildung von Bewerbern mit schlechteren Startchancen ist für viele ausbildende Fachkräfte Neuland. Bisher sind solche Bewerber wegen des Bewerberüberhangs gar nicht erst in ihre Unternehmen gekommen.

Wenn doch und die Ausbildung verlief nicht nach Plan, konnte gekündigt werden. Das ist zwar heute auch noch möglich, hilft wegen fehlendem Ersatz den Unternehmen aber nicht. Hinzu kommt der weitere Weg vom Ausbildungsstart zum Facharbeiter. Die Anforderungen an ausgebildete Fachkräfte sinken nicht, aber die Ausgangslage ist schwieriger.

Es werden deshalb Angebote zur Unterstützung der ausbildenden Fachkräfte bei der Ausbildung von Auszubildenden mit schlechteren Startchancen entwickelt.

Erste Module sind:

- Potenziale der Auszubildenden erschließen und
- Konflikte mit Auszubildenden rechtzeitig erkennen und bewältigen.

Bei den geplanten Workshops soll der Erfahrungsaustausch mit Mitarbeitern des Projektträgers, die langjährige Erfahrungen mit „Zielgruppen“ haben und im Vorfeld eine Multiplikatorenschulung durchlaufen, ein wichtiger Bestandteil sein.

Weiterer Handlungsbedarf

Nach der ersten Steuerungskreissitzung in der Handwerkskammer Chemnitz fand die zweite Sitzung „vor Ort“ bei einem Partnerunternehmen der Industrie statt.

Die SKS Kontakttechnik GmbH in Niederdorf war Gastgeber. Nach Vorstellung des Arbeitsstandes und Diskussion zu Schwerpunkten der weiteren Arbeit war Gelegenheit ein modernes Unternehmen und dessen Ausbildungsaktivitäten live zu erleben.



In der anschließenden Diskussion wurde festgestellt, dass neben dem Umgang mit Heterogenität auch die Akquise von Auszubildenden immer mehr an Bedeutung gewinnt. Viele Unternehmen finden nicht nur keine geeigneten Bewerber/-innen mehr, sondern überhaupt keine.

Schon länger praktizierte und bisher erfolgreiche Methoden der Gewinnung von Auszubildenden, wie Teilnahme an Ausbildungsmessen oder Tage der offenen Unternehmen, sind nicht mehr ausreichend.

Bezahlte Schülerpraktika und Sponsoring regionaler Vereine als zwei einfache Möglichkeiten der Gewinnung von Auszubildenden wurden vorgestellt.

**Brücke in die duale Ausbildung
Zeitarbeit**

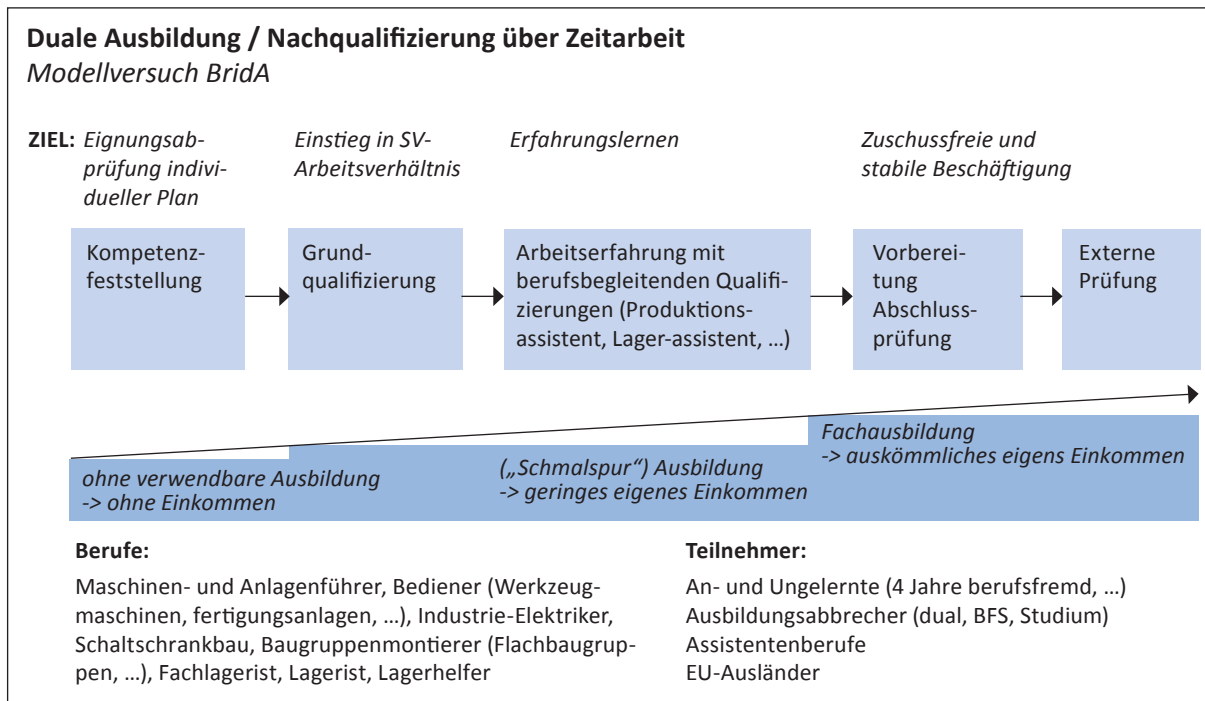
**Duale Berufsabschlüsse erwerben über
Beschäftigung in Zeitarbeit mit begleitender
Qualifizierung**

Die Entwicklung von Mitarbeitern in der Zeitarbeit mit Unterstützung durch externes Bildungsmanagement ist die zentrale Aufgabe im Teilprojekt Brücke Zeitarbeit.

Zur Dokumentation der im Arbeitsprozess erworbenen Kompetenzen wird von Zeitarbeitsunternehmen der schon im BIBB-Modellversuch „Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen – Arbeitnehmerüberlassung als neue Richtung des externen Ausbildungsmanagements“ entwickelte „Berufskompetenz-Pass“ genutzt.

Aber kann dieser Kompetenzzuwachs auch bis zu einem Berufsabschluss führen?

Es wurde ein Konzept entwickelt und begonnen umzusetzen, das dies zum Ziel hat. Die erste Umsetzung hat den Abschluss als Maschinen- und Anlagenführer zum Ziel. Fachlagerist und Industrieelektriker sollen als nächstes erprobt werden.



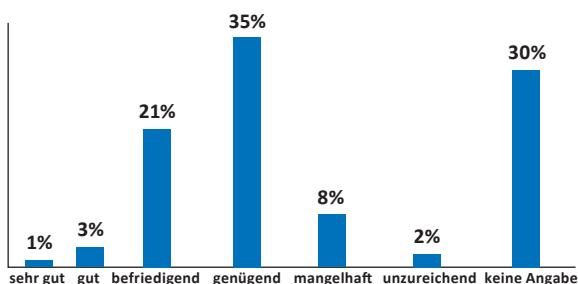
Brücke in die duale Ausbildung Handwerk

Gewerbespezifische Vorbereitungskurse für Auszubildende

Grundlage der Entwicklung der Angebote war die Analyse der Ausbildungssituation in den Betrieben. Im Rahmen einer schriftlichen Befragung, an der sich 1300 Handwerksbetriebe beteiligten, wurde nach fachlichen und persönlichen Anforderungen an Ausbildungsplatzbewerber gefragt.

Das Ergebnis der Umfrage macht deutlich, dass viele Betriebe mit den Kenntnissen und persönlichen Verhaltensweisen der Jugendlichen nicht zufrieden sind. Die Befragungsergebnisse wurden zur Entwicklung von Berufsstarter-Workshops genutzt.

Einschätzung des derzeitigen Qualifikationsniveaus der Bewerber



In diesen Workshops sind die Auffrischung ausbildungsrelevanter schulischer Kenntnisse in Verbindung mit konkreten Arbeitsaufgaben ebenso Inhalt wie das Arbeiten im Team und das Verhalten Kunden gegenüber.

Erfolgreicher Transfer

Das bisher im Modellversuch entstandene Netzwerk mit seinen drei Handlungsfeldern bietet die Gewähr des erfolgreichen Transfers und der Verstetigung der Ergebnisse.

Impressum

Modellversuchstitel

Brücke in die duale Ausbildung (BridA)

Förderkennzeichen

21BBNJ18

Modellversuchsträger

ASG – Anerkannte Schulgesellschaft Sachsen mbH
Lessingstraße 2, 09456 Annaberg-Buchholz
Dr.-Ing. Jürgen Reißmann
(0371- 5364- 159, reissmann.j@gesa-ag.de)
www.modellversuch-bridA.de

Kooperations-/Verbundpartner

Handwerkskammer Chemnitz
Limbacher Straße 195, 09116 Chemnitz
Manuela Glühmann
(0371- 5364-159, m.gluehmann@hwk-chemnitz.de)
Berufliches Bildungszentrum Thalheim GmbH
Äußere Heinrichstraße 1a, 09380 Thalheim
Jana Müller
(03721-601060, mueller.j@gesa-ag.de)

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

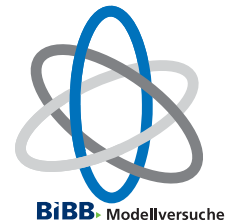
Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet

Infoblatt 02/2012

Chancen nutzen

Sensibilisierung für Jugendliche mit heterogenen Voraussetzungen als Vorteil für regionale Unternehmen im Altenburger Land



Die aktuelle Ausbildungssituation in der Region des Modellversuchs unter dem Aspekt der zunehmenden Heterogenität

Im Altenburger Land hat sich seit dem Jahr 2006 die Zahl der Schulabgänger halbiert. Die Unternehmen verzeichnen einen deutlichen Rückgang der Bewerberzahlen. Ein bisher relativ geringer Teil der Ausbildungsbetriebe verzichtete vor diesem Hintergrund im letzten Ausbildungsjahr 2011/2012 ganz darauf, freie Ausbildungsstellen zu besetzen. Für das jetzt anlaufende Ausbildungsjahr 2012/2013 wird von einer ähnlichen Situation ausgegangen. Die Anzahl der Ausbildungs-Neuverträge der regionalen Handwerksunternehmen, die im Juni 2012 vorliegen, entsprechen dem Niveau des Vorjahres.

Der Modellversuch hat im vergangenen Projektzeitraum (in Phase I und Phase II) begonnen, die Unternehmen für Jugendliche zu sensibilisieren, die ihnen bisher für eine Ausbildung als ungeeignet erschienen. Das Feedback der regionalen Firmen lässt sich dabei im Wesentlichen in zwei Kategorien unterteilen. Einige Unternehmen und vor allem Handwerksbetriebe signalisieren, dass sie keine Lehrlinge mehr ausbilden wollen oder falls möglich die Ausbildung ggf. verlagern würden. Diese Ablehnung beruht oft auf negativen Erfahrungen in der Ausbildung oder betrifft Unternehmen, die über die Möglichkeiten verfügen, die Ausbildung räumlich flexibel gestalten zu können.

Die meisten vom Modellversuch kontaktierten Unternehmen bilden jedoch aus und wollen dies auch weiter tun, es fehlt aber häufig an Ressourcen, wenn Probleme auftreten. Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf das Potenzial der Bewerberinnen und Bewerber für einen Aus-

bildungsplatz wird zwar wahrgenommen. Handlungsleitende Veränderungen in der betrieblichen Ausbildung wurden bisher aber nur selten initiiert. In diesem Zusammenhang war es für den Modellversuch nicht immer leicht, die Unternehmen für eine Kooperation zu gewinnen und ihnen die Heterogenität der Jugendlichen als Chance für den Ausbildungsbetrieb darzustellen.

Die Vorstellung von einem für das jeweilige Unternehmen genau passenden Kompetenzprofil dominiert die Erwartungshaltung der regionalen Ausbildungsbetriebe. Dieser steht eine immer heterogenere Bewerberklientel gegenüber. Betrachtet man die Zusammensetzung der Zielgruppe der heterogenen Jugendlichen, so kann, basierend auf den Erfahrungen aus dem bisherigen Projektzeitraum, eine Reihe von Eingangsvoraussetzungen und Sachverhalte beschrieben werden. Diese betreffen

- Jugendliche mit Lernbeeinträchtigungen, die den Anforderungen in fachtheoretischer Wissensvermittlung nicht in ausreichendem Maße gewachsen sind;
- nicht ausbildungsreife Jugendliche, im Sinne von antizipierendem selbstverantwortlichem Handeln, das insbesondere in kleineren Unternehmen bedeutsam ist;
- Motivation, Disziplin, Lernbereitschaft, Arbeitsverhalten, die meist nicht der Erwartungshaltungen der Ausbildungsbetriebe entsprechen;
- oft trotz umfangreicher Angebote der Berufsorientierung nur in Ansätzen vorhandene Vorerfahrungen und Wissen über den Ausbildungsberuf
- Eingeschränkte soziale und kommunikative Kompetenzen (mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen, Umgang mit Gleichaltrigen,

Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Kunden);

- Auszubildende mit Verhaltensauffälligkeiten (vor allem männliche Jugendliche), die besonderen Unterstützungsbedarf in ihrem sozialen Verhalten benötigen

Im Kontext dieses Bedingungsgefüges und der sich daraus ergebenden Bedarfslagen hat der Modellversuchsziele seine Aktivitäten entfaltet. Dabei wurde sehr schnell deutlich, dass als weiterer bedeutsamer Faktor bei der Umsetzung der Ziele des Modellversuches die Heterogenität der Ausbildungsbetriebe selbst berücksichtigt werden muss.

Wie lässt sich die Situation in den Ausbildungsbetrieben in der Projektregion beschreiben?

Zunächst einmal bestehen sehr heterogene Bedingungen, unter denen betriebliche Ausbildung realisiert wird, die sich in sehr unterschiedlichen auch die Einstellung der Geschäftsführer, Handwerksmeister, betrieblichen Ausbilderinnen/Ausbilder und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in den Unternehmen widerspiegeln. Die Einstellung der betrieblichen Akteure wird in der Regel dominiert von Erwartungshaltungen, die der Ausbildungsbetrieb an die Jugendlichen hat. Dabei wird der Aspekt, welche Angebote der Ausbildungsbetrieb dem jeweiligen Jugendlichen machen kann und sollte, nicht immer in angemessener Weise berücksichtigt. Zur Gewinnung von Jugendlichen mit zunehmend heterogenen Voraussetzungen für eine Ausbildung im eigenen Unternehmen und der Bindung von zukünftigen Fachkräften an den Ausbildungsbetrieb ist dies aber notwendig. Ein Hinweis auf das zunehmende Engagement der Unternehmen in diese Richtung liegt darin, dass die Ausbildungsbetriebe dem Modellversuch sehr häufig eine besondere Rückmeldung über ihr implizites Engagement gaben. Als „schwierig“ wahrgenommene Jugendliche wurden in diesen Unternehmen, mit entsprechend umfangreicher Unterstützung, sehr gut in den Ausbildungsprozess integriert. Voraussetzung war meist, dass die fachlichen Leistungen im Ausbildungsbetrieb stimmten und es Probleme in der Berufsschule und/oder im sozialen Verhalten gab. Diese besondere Unterstützung, als eigene Kompetenz des Ausbildungsbetriebes und als Angebot für zukünftige Auszubildende, wird in den Unternehmen aber bisher nicht wahrgenommen.

Vor diesem Hintergrund wurden die Angebote des Modellversuches für die regionalen Unternehmen entwickelt. In der ersten Projektphase lag der

Schwerpunkt auf der Sensibilisierung der Unternehmen. Die Angebote konzentrieren sich im Modellversuch auf zwei Themenfelder :

- Sensibilisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder für die Jugendlichen mit zunehmend heterogenen Voraussetzungen unter anderem durch themenbezogene Qualifizierungsangebote für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder;
- Umsetzung von Ausbildungsbegleitung in der betrieblichen Ausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf.

Das Vorgehen in der bisherigen Projektumsetzung in den beiden Themenfeldern wird im Folgenden dargestellt und mit jeweils einem Fallbeispiel veranschaulicht.

Entwicklung und Erprobung von Qualifizierungsbausteinen für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder

Die Ausbildungssituation in vielen regionalen Unternehmen wird auch von Fachkräften realisiert, die nicht über aktuelle pädagogische Kenntnisse und didaktisch-methodische Mittel verfügen. Dies stellt sich insbesondere in Konfliktsituationen und im Umgang mit individuellen Krisen in der Ausbildung als eine Herausforderung dar. Die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals konzentriert sich dabei auf folgende Punkte:

- Sensibilisierung für die Arbeit mit Jugendlichen
- Unterstützung bei Problemen oder Konflikten
- Erweiterung der Methodenkompetenz
- Initiierung und Durchführung von passgenauen Weiterbildungsangeboten

Fallbeispiel: Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals

Ein Unternehmen ist in der Montage und Wartung von hochspezialisierten Nutzfahrzeugen für den Personennahverkehr tätig. Entsprechend hoch ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Das Unternehmen hat 124 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, verteilt auf verschiedene Betriebsteile am Standort. Im Bereich der Omnibusfertigung werden jährlich 3–4 Auszubildende eingestellt. Kooperationsbeziehungen mit der ifw Meuselwitzer Bildungszentrum GmbH wurden erst im Rahmen des Modellversuchs entwickelt. Die Firma verfolgt sehr genau die demographische Entwicklung im Landkreis anhand der Qualität und der Quantität der Bewerbungsunterlagen für die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze. Es wird deutlich, dass insbesondere hinsichtlich des sozialen und kommunikativen Verhaltens der Auszubildenden in den letzten Jahren ein höherer

Anspruch an das betriebliche Ausbildungspersonal gestellt wird. Dies betrifft vor allem den Umgang mit Konflikten. Da die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder ausnahmslos langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind und zur mittleren Führungsebene des Betriebes gehören, waren Anzeichen von Überforderung und Stress unübersehbar. Das Anliegen des Produktionsleiters war es, durch ein gezieltes Training seine Mitarbeiter/-innen im Umgang mit den Jugendlichen zu befähigen, Konflikte zu vermeiden und konstruktiv mit ihnen umzugehen. Dabei sollte der Input nur als Inhouse-Veranstaltung gestaltet werden (Bedingung des Produktionsleiters). Es war zu berücksichtigen, dass die Ausbilder/-innen sich als Techniker/-innen sehen und wenig Affinität zu Fragen der Kommunikationsstrategie und Motivation der Auszubildenden haben. Es wurde ein Seminarprogramm entwickelt, das praxisnah die Probleme aufgriff und gemeinsam mit den Teilnehmern (ausschließlich Männer aus dem technischen Bereich) Lösungsvorschläge entwickelte. Das Angebot erhielt ein sehr positives Feedback.

Erfolgreich Lernen im Betrieb – Angebote des Modellversuches für eine Ausbildungsbegleitung

Die Ausbildungsbegleitung im Rahmen des Modellversuchs verknüpft zwei Angebote:

- Die fachliche Unterstützung im klassischen Sinne, die „Nachhilfe“ für die Vermittlung berufsfachlicher Inhalte. Diese bezieht sich bei den bisher ermittelten Bedarfen meist auf die fachtheoretischen Ausbildungsinhalte.
- Diese Komponente wird eng verknüpft mit sozialpädagogischer Unterstützung, die sich als ganzheitliches Hilfsangebot für die berufliche und soziale Selbständigkeit der Auszubildenden versteht. Gleichzeitig ist sie als Dienstleistung für den Ausbildungsbetrieb angelegt, der in der Regel nicht über die Ressourcen verfügt, solche umfangreichen Unterstützungsangebote zu realisieren.

Ziel ist es, den Unternehmen eine bedarfsgerechte Unterstützung anzubieten, die es ihnen ermöglicht, berufsfachliche und sozialpädagogische Hilfen zu verbinden, um die Ausbildungsbegleitung effizient gestalten zu können.

Fallbeispiel: Ausbildungsbegleitung im Handwerksunternehmen

In einem regionalen Handwerksunternehmen (acht feste Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) arbeitet seit sieben Jahren in angelernter Tätigkeit Marcus B. (28 Jahre). Sein Wunsch war es, eine Ausbildung zum Elektroinstallateur nach dem Ende seiner Schul-

zeit zu beginnen. Er leidet seit seiner Geburt an einer Deformierung beider Hände, wodurch er den angestrebten Ausbildungsberuf zunächst nicht erlernen konnte und daher auf den Beruf des Bürokaufmanns umorientiert wurde. Diese Ausbildung entsprach nicht seinen Zielen und beeinträchtigte deshalb seine Lernmotivation. Der Lernprozess wurde noch zusätzlich erschwert als im Zuge der Ausbildung das Zehn-Finger-Schreibsystem vermittelt und trainiert wurde. Aufgrund seiner Beeinträchtigung war er nicht in der Lage, diesen Lerninhalt motorisch umzusetzen, was seine Lernmotivation weiter senkte. Er brach diese Ausbildung schließlich ab und wurde wieder als Ungelernter bei dem regionalen Handwerksunternehmen beschäftigt. Dort arbeitete er sieben Jahre in dieser Tätigkeit. In der Zwischenzeit gründete er eine Familie und kämpfte erfolgreich gegen eine Krebserkrankung. Das Handwerksunternehmen unterstützte sein Bestreben, einen Berufsabschluss zu erwerben. Aufgrund seiner beruflichen Vorerfahrungen konnte er seine Ausbildung im zweiten Lehrjahr fortführen. Das Problem bestand in der Bewältigung des fachtheoretischen Unterrichtsstoffes. Da formale Lehr-Lern-Prozesse für Marcus B. viele Jahre zurücklagen, hatte er große Probleme, die Anforderungen in der Berufsschule zu bewältigen. Der Geschäftsführer der Firma befürchtete nun, dass die Ausbildung abgebrochen werden muss. Hinzu kam die zusätzliche private Belastungssituation für Marcus B. im familiären Bereich. Im Rahmen des Modellversuches konnte eine Ausbildungsbegleitung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung initiiert werden. Diese beinhaltete sowohl die Organisation und Bereitstellung der fachlichen Nachhilfe durch einen regionalen Bildungsträger als auch die sozialpädagogische Unterstützung durch die Projektmitarbeiter des Modellversuches.

Zusammenfassung: Angebote des Modellversuchs an Unternehmen

Die Unterstützungsangebote des Modellversuchs thematisieren zwei bedeutsame Handlungsfelder für die betriebliche Ausbildung.

Zum einen betreffen Angebote die Sensibilisierung der Unternehmen für Jugendliche mit heterogenen Voraussetzungen. Dabei konzentriert der Modellversuch seine Aktivitäten auf die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals, z.B. im Hinblick auf:

- Unterstützung bei der Anwendung didaktisch-methodischer Mittel (effiziente Lehr-Lern-Methoden)
- Erkennen der Potentiale der Jugendlichen

- Prävention und Umgang mit Konflikten in der Ausbildung

Zum anderen realisiert der Modellversuch eine effiziente betriebliche Ausbildungsbegleitung, welche die folgenden Aktivitäten umfasst:

- Fachliche Hilfe bei Leistungsproblemen
- Hilfe bei Problemen im sozialen Verhalten
- Vermittlung von bestehenden Hilfsangeboten
- Sozialpädagogische Unterstützung im Unternehmen

Die Sensibilisierung der Unternehmen und die Erprobung im Rahmen weiterer Fallbeispiele wird im kommenden Projektzeitraum der Handlungsschwerpunkt im Modellversuch sein.

Einladung zur Mitarbeit

Unternehmen, die sich in der Ausbildung engagieren, sind herzlich eingeladen, die Angebote des Modellversuchs zu nutzen und Kontakt zu den Ansprechpartnern des Modellversuchsträgers, der ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH, aufzunehmen. Im Rahmen eines ersten Gespräches können der Handlungsbedarf besprochen und Lösungsvorschläge entwickelt werden.

Ferner führt der Modellversuch in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen mit Weiterbildungsangeboten und zum Erfahrungsaustausch für Ausbildungsbetriebe durch. Dazu sind die Unternehmen, insbesondere die Personalverantwortlichen und betrieblichen Ausbilder, ebenfalls herzlich eingeladen. Weitere Informationen stellen die Ansprechpartner/-innen des Modellversuchs bereit und sind auf der Homepage der ifw MBZ GmbH eingestellt: www.ifw-mbz.de

Das Profil der Schulabgänger/-innen stimmt in vielen Fällen nicht mit den Anforderungsprofilen der Ausbildungsbetriebe überein. Dabei lässt sich die fehlende Passung nur teilweise auf einen möglichen Migrationshintergrund zurückführen. Diese Jugendlichen benötigen zwar eine besondere Beachtung, Förderbedarfe treten jedoch bei Jugendlichen jeglicher sozialer und kultureller Herkunft auf.

Impressum

Modellversuchstitel

Nutzung und Weiterentwicklung von Förderinstrumenten und Ausbildungspraxis in KMU im Altenburger Land in den Berufsfeldern Metall, Elektro und Kunststoff unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter

Förderkennzeichen

21BBNJ17

Modellversuchsträger

ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH

Matthias Matuszewski

Tel.: 03448 – 44 01 0, Email: gf@ifw-mbz.de

Ines Hochtritt

Tel.: 03447 – 89 077 03, Email: hochtritt@ifw-mbz.de

Michael Rühlmann

Tel.: 03448 – 44 01 24, Mobil: 0177 – 97 21 246

Email: ruehlmann@ifw-mbz.de

www.ifw-mbz.de

Kooperations-/Verbundpartner

Kreishandwerkerschaft Altenburger Land

Wilfried Krys

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Fachwissenschaftliche Betreuung

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung

Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

53142 Bonn, www.bibb.de/heterogenitaet





Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 107-0
www.bibb.de

Verantwortlich:

Gisela Westhoff (BIBB)
Peter Jablonka (Forschungsgruppe SALSS)

Layout:

MIC GmbH, Köln, www.mic-net.de

Druck:

BIBB

Die Modellversuche werden vom BIBB
aus Mitteln des Bundesministeriums für
Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Stand:

November 2012

urn:nbn:de:0035-0495-5

