




Kompetenzen fördern

Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit
besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Newsletter zur Transferphase

12|2007

Lernortkooperation – Vielfalt der Lernorte

■ Der Begriff Lernortkooperation erscheint „zeitlos aktuell“¹. In den letzten Jahrzehnten war er aus der berufsbildungspolitischen Diskussion nicht wegzudenken, ob als Gegenstand von Untersuchungen, Modellversuchen oder als förderungswürdiges Ziel. Die grundlegende Bedeutung der Forderung nach Lernortkooperation wird deshalb den meisten Leserinnen und Lesern bekannt sein: Berufsschulen, Betriebe und Bildungsträger sind angehalten, in Beziehung miteinander zu treten und sich gegenseitig bei der beruflichen Ausbildung zu unterstützen. In gewissem Umfang tun sie dies schon, denn wohl kaum ein Angebot eines Bildungsträgers kommt heute ohne Betriebspraktika aus. Für die individuelle und flexible Betreuung und Begleitung der Jugendlichen ist die Absprache zwischen den Partnern unerlässlich.

Über die bloße Existenz von Austauschbeziehungen hinaus geht es bei dem vorliegenden Thema aber vor allem um die inhaltliche Ausrichtung und Qualität der Kooperation. Nur wenn allen beteiligten Akteuren transparent ist, warum sie zusammenarbeiten, in welchen Bereichen und zu welchem Nutzen, können sich stabile Kooperationsbeziehungen bilden. Zufriedenstellende Kooperationen setzen außerdem ein gewisses Maß an Vertrauen, an Verbindlichkeit und an Partnerschaftlichkeit voraus.

Aus bildungspolitischer Sicht kann Lernortkooperation eine strategische Ressource zur Weiterentwicklung der Berufsbildung und auch der Benachteiligtenförderung sein. Aber der bloße Begriff muss mit Beispielen gefüllt werden, um ihn anschaulich für alle Beteiligten zu machen. Die vorliegende Ausgabe unseres Newsletters gibt daher Beispiele für verschiedene erfolgreiche Umsetzungen von Lernortkooperationen im Rahmen der Transferphase des Programms „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“.

¹ Euler, Dieter (Hrsg.): *Handbuch der Lernortkooperation, Band 1: Theoretische Fundierung*. Bielefeld 2003, S. 7

INHALT

	Seite
Einleitung: Lernortkooperation	1
Erfolgreicher Weg in die Arbeit – Die berufliche Qualifizierung im triangulären Verbund	3
Schulabbruch und Ausbildungslosigkeit vorbeugen – Kooperation von Schulen, Jugendsozialarbeit und Betrieben bei Betriebspraktika	7
! STAGE – Mit mehr Selbstvertrauen und Motivation von der Theaterbühne in den Arbeitsalltag	10
Qualifizierung Hand in Hand – Lernkooperation in der Nachqualifizierung	14
Berufliche Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter im Betrieb am Beispiel der Zeitlauf GmbH	20
Innovation und Erfahrung aus dem BQF-Programm in die Praxis tragen	25
Impressum	28

AKTUELLES

14. Juni 2007 Bundesweite Fachtagung:
„Neue Ansätze zur Zusammenarbeit mit Betrieben in der Berufsvorbereitung, Ausbildung und Nachqualifizierung“
ZWH | Bonn

18. Juni 2007 Bundesweite Fachtagung:
„Strategien und Methoden einer betriebsförmigen Förderung: Die Verbindung von Arbeiten und Lernen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“
DJI | Leipzig

21. Juni 2007
„Kriterienkatalog Ausbildungsreife und Berufsvorbereitung“
INBAS | Kassel

5. Juli 2007 Bundesweite Fachtagung:
„Sprachförderung in der allgemeinen und beruflichen Bildung“
BQN | Berlin, ibbw | Frankfurt am Main

Im BQF-Programm sind vielfältige Kooperationsmodelle zwischen den drei zentralen Lernorten und darüber hinaus entwickelt und erprobt worden. Aus dieser Vielfalt wurde für den vorliegenden Newsletter der Schwerpunkt „Kooperationsbeziehungen zwischen Bildungsträgern und Betrieben“ gewählt. Denn wie wichtig der Lernort Betrieb für die Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in den Arbeitsmarkt ist, haben mittlerweile fast alle Beteiligten erkannt. Für die Bildungsdienstleister eröffnet sich hier derzeit auch ein neues Geschäftsfeld: die Unterstützung von Betrieben, die aus eigener Kraft nicht oder nicht allein ausbilden können. Anhand der von den Projekten selbst gewählten Schwerpunktsetzung auf Kooperationen mit Betrieben wird aber auch deutlich, dass die Zusammenarbeit mit den allgemein- und berufsbildenden Schulen zwar in Ansätzen vorhanden ist, aber noch ausgebaut werden kann und muss.



Kooperieren im Team – eine Notwendigkeit sowohl für Lernorte als auch für die Teilnehmerinnen. Foto: Consol Theater

Im ersten Beitrag dieses Newsletters beschreibt Jörg Hutter (Jugendbildung Hamburg gGmbH) eine erfolgreiche Form der Zusammenarbeit anhand der beruflichen Qualifizierung im triangulären Verbund. Er erläutert, wie die bei Bildungsdienstleistern angesiedelten personellen Ressourcen „Integrationscoach“ und „Qualifizierungsmanager“ voneinander abzugrenzen sind und welche Vorteile die kontinuierliche Begleitung der Jugendlichen im Verbundsystem für alle Beteiligten hat.

Zur Veranschaulichung beschreibt er den Werdegang eines Jugendlichen mit schwierigen Startvoraussetzungen, der mithilfe des geschilderten Modells in Ausbildung gebracht werden konnte.

Der Aufsatz von Irene Hofmann-Lun (Deutsches Jugendinstitut e.V.) geht auf interessante Ergebnisse einer Längsschnittstudie zur Bedeutung von Betriebspraktika für die berufliche Integration von Hauptschülerinnen und Hauptschülern ein. So beantwortet die Autorin unter anderem die Frage, inwieweit „Klebeeffekte“ zu beobachten waren, wenn Betriebspraktika im letzten Schuljahr absolviert wurden.

Danach folgt ein Bericht aus dem Vorhaben !STAGE am Gelsenkirchener Consol Theater. Das Vorhaben ist im BQF-Transfer Partner des Bildungsträgers Schlesische 27 e.V. aus Berlin. Durch ihre Mitwirkung im Theaterbetrieb werden die Jugendlichen hier in ihrer Persönlichkeit und in ihren sozialen Kompetenzen gestärkt. Die neu erworbene Motivation führt zu einer Steigerung ihrer individuellen Leistungsfähigkeit und dazu, dass sie den Anforderungen in anderen (Theater-)Betrieben besser genügen können. In dem Artikel kommen Teilnehmende und Fachkräfte von anderen Theatern zu Wort.

Zwei Beiträge beschäftigen sich mit dem aktuellen Thema der berufsbegleitenden Nachqualifizierung für junge Erwachsene. Herbert Rüb von der Inbas GmbH bringt mit seinem Artikel zunächst Licht in ein oft unübersichtlich erscheinendes Themenfeld. Er widmet sich den Fragen: Welche Arten von Nachqualifizierung gibt es? Welche Kooperationspartner braucht sie, wie kann die Praxis aussehen? Dominique Dauser und Annelies Hilger von der bfz Bildungsforschung (Nürnberg) porträtieren ein mittelständisches Familienunternehmen, das seine an- und ungelernen Beschäftigten gezielt arbeitsplatznah und mit Unterstützung durch den Bildungsträger nachqualifiziert.

Für den letzten Beitrag hat die zentrale Transferstelle des BQF-Programms im Good Practice Center des Bundesinstituts für Berufsbildung zusammengestellt, welche bundesweiten Fachtagungen sie gemeinsam mit den Transfervorhaben im Themenfeld Lernortkooperation anbietet.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Carolin Pless
PT-DLR

Erfolgreicher Weg in Arbeit – Die berufliche Qualifizierung im triangulären Verbund

■ Drei Norddeutsche Einrichtungen der Jugendberufshilfe (Angermünder Bildungswerk, Jugendbildung Hamburg und Schweriner Ausbildungszentrum) haben ein umfangreiches Instrumentarium zur besseren Integration von Jugendlichen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt entwickelt und erprobt. Um den Lernort Betrieb verstärkt in die berufliche Qualifizierung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen einbinden zu können, bedarf es eines neuartigen Qualifizierungsverbundes. Hierbei handelt es sich um ein Konsortium aus Unternehmen, Berufsschulen und einem Bildungsdienstleister als Lernortkoordinator. Die berufliche Qualifizierung der Jugendlichen findet in diesem Fall an drei Lernorten statt: nämlich an der (Berufs-)Schule, in dem Unternehmen und in den jeweiligen außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen. Da die Jugendlichen somit ihre Lernerfahrungen an drei sehr unterschiedlichen und in der Regel auch räumlich voneinander getrennten Orten sammeln, ist ein intelligentes Management erforderlich, das die Lernabschnitte sinnvoll miteinander in Beziehung setzt und in eine zielführende Abfolge bringt. Diese spezielle Organisationsleistung bieten im Wesentlichen Bildungseinrichtungen an, die sich hierbei als Dienstleister für die Unternehmen und als Coaches für die Jugendlichen verstehen. Eine derartige Bildungsdienstleistung im Verbund erweitert das duale Berufsbildungssystem zu einem triangulären Ausbildungssystem.

Die von den jeweiligen Bildungseinrichtungen angebotene Dienstleistung richtet sich im Kern an zwei Personengruppen: zum einen an die ausbildungswilligen Jugendlichen, zum anderen an die Ausbildungsverantwortlichen in den Unternehmen. Ziel ist es im ersten Fall, die Jugendlichen erfolgreich in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu integrieren, weshalb diese Arbeit als Integrationscoaching bezeichnet wird.

Im zweiten Fall ist beabsichtigt, die Unternehmen so weit zu qualifizieren, dass diese bereit und fähig sind, erstmals beziehungsweise erneut oder vermehrt auszubilden. Besonders wichtig ist, dass sich dieser Qualifizierungsprozess im Vergleich zu den derzeit von der Arbeitsverwaltung geförderten Maßnahmen über einen längeren Zeitraum erstreckt. Integrationscoaching beginnt in den allgemein bildenden Schulen und endet nach dem erfolgreichen Abschluss der Lehre mit dem Einstieg in das Erwerbsleben. Das Qualifizierungsmanagement wiederum kann nur dann gelingen, wenn die Kooperation mit den Unternehmen auf Dauer angelegt ist und keiner zeitlichen Befristung unterliegt.



Ausbildung ist für Betriebe zeit- und personalintensiv. Unterstützung durch Bildungsdienstleister ist da willkommen. Foto: Jugendwerkstatt Felsberg

Mit den jeweiligen Aufgaben sind beim Bildungsdienstleister Integrationscoaches und Qualifizierungsmanagerinnen und -manager betraut. Für eine Trennung beider Funktionsbereiche sprechen der unterschiedliche ‚Kundenkreis‘ sowie das unterschiedliche Kompetenzprofil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es erscheint als wenig sinnvoll, „das auf den Jugendlichen zentrierte Sozialpädagogenprofil durch betriebsorientierte Managementkompetenzen aufzustocken. Statt übergreifenden ‚Halbkompetenzen‘ sollte zwei speziellen Professionalisierungen der Vorzug gegeben werden“.¹

Die jeweiligen Tätigkeitsprofile umfassen die folgenden Arbeitsfelder.

Tätigkeitsprofil **Integrationscoach:**

- **Berufsfrühorientierung in den allgemein bildenden Schulen**
- **Feststellung der Kompetenzen der Jugendlichen und Planung ihres beruflichen Qualifizierungsweges**
- **Organisation der Übergänge in Ausbildung und Arbeit**
- **Schnittstellenmanagement für die Jugendlichen an der Schwelle zur Ausbildung und beim Übergang in ein Arbeitsverhältnis**
- **Qualitätsmanagement durch Sicherung und Dokumentation des Eingliederungserfolges.**

¹ Kloas, Peter-Werner: Qualifizierung im Verbund von Betrieb, Berufsschule und Bildungsdienstleister, in: *Unser Modell für den Weg in Arbeit, Jugendbildung Hamburg (Hg.), Hamburg, 2006, S. 19*

Tätigkeitsprofil **Qualifizierungsmanager/in:**

- **Akquisition von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsstellen**
- **Ermittlung betrieblicher und branchenspezifischer Anforderungen an Praktikanten und Auszubildende**
- **Ermittlung betrieblicher Bedarfe bei der Organisation von beruflicher Qualifizierung**
- **Organisation der notwendigen Dienstleistung für das jeweilige Unternehmen sowie**
- **Qualitätsmanagement durch Sicherung und Dokumentation der Kooperation mit dem Betrieb**

Die Bildungsbegleitung am Beispiel von Atrian Tost

Zur Veranschaulichung der Begleitung und beruflichen Qualifizierung eines jungen Menschen über einen längeren Zeitraum und im triangulären Verbund wird nachfolgend ein konkretes Beispiel gegeben. Der Hamburger Jugendliche Atrian Tost hat sich für ein Porträt mit dem Autor und Fotografen dieses Beitrags getroffen.

Im Juli 2003 verlässt Herr Tost eine allgemeinbildende Hamburger Schule mit dem Berufswunsch Technischer Assistent für Informatik. Es handelt sich hierbei um eine zweijährige vollzeitschulische Ausbildung an einer Berufsfachschule für Technik. Er erhält dort keinen Ausbildungsplatz, hauptsächlich aufgrund seiner nicht ausreichenden Zeugnisnoten, und meldet sich bei der Arbeitsagentur arbeitslos und Ausbildungsplatz suchend.

Die Arbeitsagentur weist Herrn Tost im Oktober 2003 einer „Maßnahme“ bei Jugendbildung Hamburg gGmbH zu. Dort lernt er neben intensivem Bewerbungstraining, Alternativen zu seinem Berufswunsch zu entwickeln. Er wird gebeten, sich über eine Internetrecherche die entsprechenden Informationen über andere Berufe zu besorgen und sich auf dieser Grundlage mindestens zwei Alternativen zu erarbeiten. Herr Tost wählt sich die Berufe Informatikkaufmann und Rechtsanwaltsgehilfe aus. Doch erneut scheitert Herr Tost aufgrund der unzureichenden Zeugnisnoten bei all seinen Bewerbungen.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jugendbildung Hamburg geben ihm nach den fruchtlosen Bemühungen den Tipp, es doch einmal bei der Basic-GmbH, einem Bio-supermarkt in Hamburg-Eimsbüttel, zu versuchen. Die Basic-AG umfasst bundesweit 15 Filialen, angesiedelt in verschiedenen deutschen Großstädten. Die Hamburger Filiale beschäftigt derzeit etwa 30 Arbeitskräfte. Der Handel mit Bioprodukten zählt zu einer ausgewiesenen Wachstumsbranche, so dass auch bei Atrian Tost die Prognose günstig ausfällt, dort ausgebildet und später beschäftigt zu werden.

Herr Tost bewirbt sich bei der Basic-GmbH auf einen Ausbildungsplatz zum Kaufmann im Einzelhandel, Fachrichtung Lebensmittel. Nach einer persönlichen Vorstellung absolviert er ein zweiwöchiges Praktikum und wird in die Ausbildung übernommen.

Das erste Ausbildungsjahr absolviert er nach dem Erfolg, einen Ausbildungsplatz erhalten zu haben, ohne große Probleme. Im zweiten Ausbildungsjahr gerät er jedoch in eine Motivationskrise. Die Arbeit gestaltet sich nicht immer so spannend und kundenorientiert wie erwartet. Es existieren auch Geschäftszeiten mit sehr geringem Kundenverkehr, in denen Regale geräumt und gesäubert werden müssen – eine wenig anregende Tätigkeit. Doch er überwindet dieses Tief und lernt insgesamt in den Abteilungen Obst, Gemüse, Molkereiprodukte, Bistro, Backshop, Kasse und Trockensortiment. Derzeit bereitet er sich auf seine Abschlussprüfung vor. Hierbei übt er unter Beteiligung seiner Vorgesetzten das Führen eines Fachgespräches für die mündliche Prüfung. Die Basic-AG hat zwischenzeitlich signalisiert, Herrn Tost nach erfolgreich bestandener Prüfung einstellen zu wollen. Atrian Tost ist derzeit sehr zuversichtlich, seine Prüfung im Juni 2007 erfolgreich zu bestehen.

Das Beispiel zeigt, dass eine kontinuierliche Begleitung der Jugendlichen schon in den allgemein bildenden Schulen einsetzen sollte und dass es Sinn macht, sie über den gesamten Ausbildungsverlauf bis zur Aufnahme der Beschäftigung fortzusetzen. Denn während der Ausbildung kann es erforderlich sein, beratend zur Seite zu stehen. Zudem ist in vielen Fällen eine Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung von Vorteil. Die folgenden Argumente fassen die Vorteile einer derartigen Verbundausbildung zusammen.

Vorteile einer beruflichen Qualifizierung im triangulären Verbund

Die Stärke des neuen Qualifizierungskonzeptes ist, dass alle Partner von der Kooperation im Verbund profitieren. Die folgenden Nutzenerwägungen sind in Betracht zu ziehen:

Vorteile für die Bildungsdienstleister

1. Es können in einem Ausbildungs- und Qualifizierungsverbund mehr Betriebe für Praktika und Ausbildung gewonnen werden.
2. Mit den Betrieben kann professioneller gearbeitet werden (keine Doppelansprachen, bekannte Kooperationschronik).
3. Die betrieblichen Kunden lassen sich besser an den Bildungsdienstleister binden.
4. Die Vermittlungsquoten lassen sich verbessern, die Vermittlungsgeschwindigkeiten erhöhen.

Vorteile für die Jugendlichen

1. Die Bildungsdienstleister unterstützen die Jugendlichen frühzeitig in ihrem Berufswahlentscheidungsprozess.
2. Die Jugendlichen können ihre Berufswahlentscheidung in einem Praktikum kritisch überprüfen sowie ihr Können unter Beweis stellen.
3. Das Berufswahlspektrum in einem triangulären Ausbildungsverbund ist deutlich größer als das in einer außerbetrieblichen Ausbildung.
4. Eine kontinuierliche Begleitung der Bildungsdienstleister bis nach Ausbildungsabschluss sichert fachkundige Unterstützung bei Lebens- und Motivationskrisen.
5. Eine betriebsnahe Qualifizierung erhöht die Wahrscheinlichkeit, in ein betriebliches Ausbildungs- und Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden.



Nach einem zweiwöchigen Praktikum konnte Atrian Tost sich über einen Ausbildungsplatz freuen. Foto: Jugendbildung Hamburg

Vorteile für die Unternehmen

1. Die Bildungsdienstleister können aufgrund der durchgeführten Anforderungsanalysen die branchen- und betriebsbedingten Bedürfnisse bedienen.
2. Die Jugendlichen sind durch die Bildungsdienstleister entsprechend vorqualifiziert und ohne größere Einarbeitungszeit sofort einsetzbar, wodurch die übrigen Beschäftigten entlastet werden.
3. Die Bildungsdienstleister unterstützen die Auszubildenden bei der Prüfungsvorbereitung, wodurch für die Unternehmen keine Kosten entstehen und das Risiko eines Ausbildungsabbruches minimiert wird.
4. Eine Personalvorauswahl der Bildungsdienstleister spart auf Unternehmenseite Zeit und Geld, ohne dass der Betrieb die letzte Entscheidungsgewalt abgibt.
5. Das Unternehmen nimmt über die betriebliche Ausbildung Einfluss auf die spätere Qualifizierung seiner Beschäftigten.



Wenn die Arbeit mal keinen Spaß macht, heißt es Durchhaltevermögen zeigen!
Foto: Jugendbildung Hamburg

Vorteile für die Berufsschulen

1. Die Bildungsdienstleister bereiten die Jugendlichen so vor, dass sie in der Lage sind, dem Unterrichtsgeschehen zu folgen.
2. Der Bildungsdienstleister begleitet die leistungsschwächeren Jugendlichen durch Stütz- und Förderunterricht.
3. Die Bildungsdienstleister verzahnen durch Vermittlung und Absprachen die Fachtheorie in der Berufsschule mit der Fachpraxis in den Betrieben.
4. Die Bildungsdienstleister sorgen für eine wechselseitige Information über die persönliche und fachliche Entwicklung der Auszubildenden, ihre Lebenssituation sowie ihren Umgang mit Motivationskrisen und Problemen.
5. Die Berufsschulen können motivierte Jugendliche unterrichten.

Vorteile für die Arbeitsverwaltung

1. Ein flexibler, frühzeitiger und damit Kosten sparender Einstieg in eine betriebliche Qualifizierung wird ermöglicht.
2. Die Förderung führt zielgerichtet auf einen Berufsabschluss und kommt ohne kostspielige Warteschleifen aus.
3. Die einzelnen Qualifizierungsabschnitte sind sinnvoll miteinander in Beziehung gesetzt, Wiederholungen werden vermieden.
4. Die kontinuierliche Begleitung der Jugendlichen ermöglicht zeitnahe Kriseninterventionen und minimiert Ausbildungsabbrüche.
5. Die Integrationsquoten in Ausbildung und anschließend in Arbeit lassen sich aufgrund der lang andauernden, vertrauensvollen Zusammenarbeit mit den Unternehmen signifikant verbessern, so dass eine andauernde Förderung der Jugendlichen überflüssig wird.

Fazit und Resümee

Da zwischen Berufsorientierung, Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Beschäftigung ein Entwicklungszusammenhang besteht, empfiehlt sich eine kontinuierliche und längerfristige Förderung und Begleitung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit schlechten Startchancen. Zudem erwarten die Betriebe eine kontinuierliche Qualifizierungsberatung sowie verlässliche und vertraute Ansprechpartner.

Die öffentliche Arbeitsverwaltung sollte daher über eine Neujustierung ihrer Förderpraxis beraten. Kommunale, Landes- und Bundes-Behörden müssten sich auf ein gemeinsames Förderinstrumentarium einigen, das eine Unterstützung aus einem Guss und über eine längere Zeitsperiode garantiert: beginnend in den allgemein bildenden Schulen und endend nach dem Eintritt in das Berufsleben.

Dr. Jörg Hutter
Jugendbildung Hamburg gGmbH

Schulabbruch und Ausbildungslosigkeit vorbeugen – Kooperation von Schulen, Jugendsozialarbeit und Betrieben bei Betriebspraktika

Betriebspraktika als zentrales Förderinstrument im Übergang Schule – Beruf

■ Betriebspraktika sind das quantitativ und qualitativ bedeutsamste Feld der Kooperation zwischen allgemein bildenden Schulen, Jugendsozialarbeit und Betrieben und gleichzeitig ein zentrales Instrument der Förderung von Schülerinnen und Schülern am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung.

Deshalb hat das Deutsche Jugendinstitut in seiner im Rahmen des BQF-Programms durchgeführten bundesweiten Längsschnittuntersuchung zu den Wegen von Hauptschülerinnen und Hauptschülern von der Schule ins Arbeitsleben (dem DJI-Übergangspanel) auf der Basis von Informationen über rund 1900 Jugendliche die Effekte der Teilnahme an Praktika für das Gelingen des Einstiegs in die Berufsausbildung untersucht. Eine besondere Aufmerksamkeit wurde dabei Praktika gewidmet, die (meist zusätzlich zu den „Regelpraktika“) im letzten Pflichtschuljahr absolviert wurden.

Praktika im letzten Schulbesuchsjahr haben für den Prozess der Orientierung, Umorientierung oder Neuorientierung an Bedeutung gewonnen. Diese kurzfristige Neuorientierung wird notwendig, wenn wegen unklarer Zugangschancen bis zu einem relativ späten Zeitpunkt konkrete Berufswünsche nicht entwickelt wurden oder die entwickelten Berufswünsche mit dem näher rückenden Ende des Schulbesuchs sich als nicht realisierbar erweisen, etwa aufgrund schlechter Noten beziehungsweise des Verfehlens eines schulischen Abschlusses.

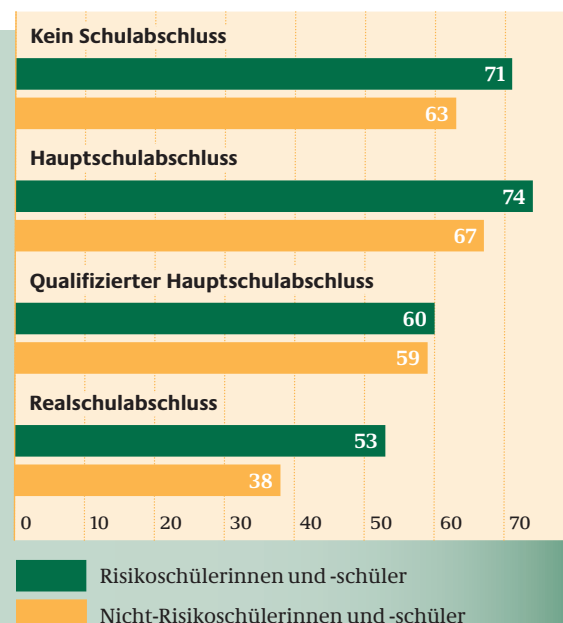
Praktika im letzten Schuljahr bieten die Chance, dass Betriebe Jugendliche kennen lernen, die allein auf der Basis der erworbenen Abschlüsse beziehungsweise der erzielten Schulnoten, das heißt auf Grundlage der „Papierform“, riskieren würden, in einem Auswahlverfahren von vornherein aussortiert zu werden. Durch Praktika, so die Erwartung, können sich die Betriebe für einzelne Schülerinnen und Schüler als potenzielle Auszubildende interessieren. So können über „Klebeeffekte“ Jugendliche mit schwierigen Ausgangsbedingungen Zugang zur betrieblichen Ausbildung finden.

Eine weitere Funktion von Praktika ist die Absicht, Risiken von Schulmüdigkeit und Schulabbruch dadurch zu begegnen, dass im letzten Jahr oder in den letzten beiden Jahren des Schulbesuchs Praxiserfahrungen im Betrieb systematisch in den Unterricht eingebaut und für den Unterricht in Fächern wie Deutsch und Mathematik genutzt werden. Diese Angebote können so insgesamt zu einer höheren Lernmotivation und damit einer Verbesserung der schulischen Leistungen beitragen. Dazu werden Betriebspraktika in der Schule vorbereitet, begleitet und nachbereitet.

Durch das Absolvieren von Betriebspraktika werden die Jugendlichen an die Anforderungen des Berufsalltags herangeführt und können schon frühzeitig Arbeitserfahrungen sammeln. Anhand des Ernstcharakters der Arbeitssituation werden für das Arbeitsleben notwendige Schlüsselqualifikationen trainiert.

Betriebspraktika im letzten Schulbesuchsjahr

Nahezu zwei Drittel der im DJI-Übergangspanel befragten Jugendlichen (65 Prozent) absolvierten auch im letzten Schulbesuchsjahr ein Praktikum beziehungsweise mehrere Praktika. Die Praktika wurden zu rund 90 Prozent als Blockpraktika abgeleistet. Die Dauer der einzelnen Praktika reichte von einer Woche bis hin zu etwa sechs Wochen.



Grafik: Teilnahme an Praktika im letzten Schulbesuchsjahr nach später erworbenem Schulabschluss und Risikostatus in Prozent. (N=1904)

Für die Teilnahme an Praktika im letzten Schulbesuchsjahr zeigt sich einmal, dass „Risikoschüler“ – Schülerinnen und Schüler, bei denen im letzten Zwischenzeugnis für die Fächer Deutsch und Mathematik die Note bei 4 oder darunter lag – häufiger als Nichtrisikoschüler Praktika absolvieren. Außerdem wurde erkennbar, dass die Jugendlichen im letzten Schulbesuchsjahr seltener ein Praktikum absolviert hatten, je höher der (später erworbene) Schulabschluss war.

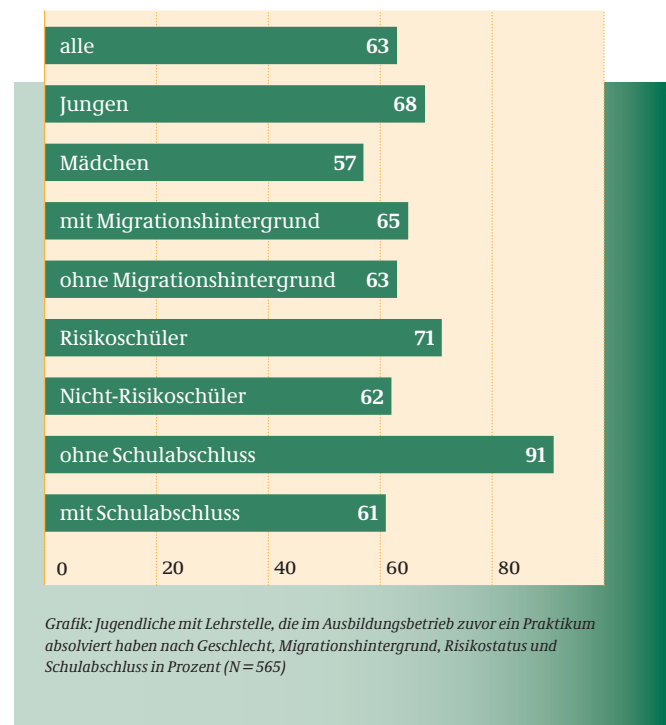
Jugendliche bewerten Praktika positiv

Betriebspraktika sind nach Einschätzung der Mehrheit der Jugendlichen ein wichtiges Instrument zur Planung der eigenen beruflichen Zukunft. Sie können sich dadurch Informationen über konkrete Berufstätigkeiten verschaffen und Klarheit darüber gewinnen, welche dieser Tätigkeiten ihren schulischen Voraussetzungen, ihren beruflichen Interessen und ihren Fähigkeiten entsprechen. Sie können darüber hinaus berufs- und arbeitsbezogene Kompetenzen trainieren, ihre eigene Arbeitsfähigkeit unter Beweis stellen und nützliche Kontakte zu Betrieben herstellen. Risikoschülerinnen und -schüler bewerten den Nutzen von Praktika als Entscheidungshilfe positiver als Nicht-Risikoschüler.

Die Mehrheit der Jugendlichen – Risikoschüler wie Nicht-risikoschüler – war mit den von ihnen absolvierten Praktika zufrieden.

Betriebspraktika verbessern die Ausbildungschancen der „Chancenlosen“

Um der Frage nachzugehen, ob Betriebspraktika tatsächlich zu „Klebeffekten“ führen, also die Jugendlichen im Praktikumsbetrieb später auch ein Ausbildungsverhältnis beginnen können, wurden alle Jugendlichen, die sich im Anschluss an die Pflichtschulzeit in einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis befanden, gefragt, ob sie im selben Betrieb zuvor ein Praktikum absolviert haben. Tatsächlich ergab sich ein enger Zusammenhang zwischen dem Absolvieren eines Praktikums im Betrieb und der späteren Aufnahme einer Berufsausbildung im selben Betrieb: 63 Prozent derjenigen, die sich in einer betrieblichen Berufsausbildung befanden, hatten im selben Betrieb zuvor ein Praktikum absolviert.



Das Betriebspraktikum stellt insbesondere für die Jugendlichen mit relativ schlechten formalen Voraussetzungen den Schlüssel für den Eintritt in eine betriebliche Berufsausbildung dar. So hatten von den Jugendlichen, die sich zum Untersuchungszeitpunkt in einer betrieblichen Ausbildung befanden, 61 Prozent der Auszubildenden mit Schulabschluss zuvor im selben Betrieb schon ein Praktikum absolviert, während es von den Auszubildenden ohne Schulabschluss sogar 91 Prozent waren. Von den Nicht-Risikoschülerinnen und -schülern hatten 62 Prozent und von den Risikoschülerinnen und -schülern 71 Prozent zuvor ein Praktikum im selben Betrieb absolviert. Jugendliche mit einfachem Hauptschulabschluss haben deutlich häufiger im Ausbildungsbetrieb zuvor ein Praktikum absolviert als Schülerinnen und Schüler mit qualifizierendem Hauptschulabschluss oder als Realschülerinnen und -schüler. Allerdings fand für etwa 20 Prozent der Risikoschülerinnen und -schüler das Praktikum im Ausbildungsbetrieb nicht im letzten Schulbesuchsjahr statt, sondern bereits zu einem früheren Zeitpunkt. Das deutet darauf hin, dass „Klebeffekte“ über längere Zeiträume hinweg wirksam werden können.

Die Ergebnisse weiterer Befragungswellen des DJI-Übergangspanels belegen darüber hinaus, dass solche „Klebeeffekte“ auch dann auftreten, wenn die Jugendlichen nach Verlassen der allgemein bildenden Schule erst einmal in ein Berufsvorbereitungsjahr oder in eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme der Bundesagentur für Arbeit eingetreten waren. Betriebspraktika, so können die Ergebnisse zusammengefasst werden, haben nicht nur in der Wahrnehmung der Jugendlichen eine wichtige Funktion bei der Klärung der Frage, welchen weiteren Weg sie nach der Schule gehen wollen. Betriebspraktika sind darüber hinaus insbesondere für die Jugendlichen, die über schlechte formale Voraussetzungen verfügen, ein wichtiges Förderinstrument, damit auch für sie der Übergang in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis gelingen kann.

Praktika im letzten Schuljahr werden insbesondere auch für Risikoschülerinnen und -schüler gezielt als Förderinstrument eingesetzt. Dass Praktika die Zugangschancen dieser Jugendlichen zur betrieblichen Berufsausbildung verbessern, belegt die Tatsache, dass tatsächlich „Klebeeffekte“ beobachtet werden konnten: Je geringer die formalen Voraussetzungen der Jugendlichen, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass Jugendliche, die sich nach der Schule in einer betrieblichen Berufsausbildung befanden, zuvor im selben Betrieb bereits ein Praktikum absolviert hatten. Insofern zeigen unsere Daten, dass insbesondere für Jugendliche mit schlechten formalen Voraussetzungen das Absolvieren von Praktika in Betrieben ein Schlüssel für den Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung sein kann. Allerdings ist dies nur eine notwendige, aber keine hinreichende Voraussetzung. Unsere Daten belegen, was auch die Ausbildungsstatistik zeigt: Schulabschlüsse von möglichst guter Qualität stellen die zentrale Voraussetzung für den Zugang zu einer betrieblichen Berufsausbildung dar. Liegen diese nicht vor, kann ein betriebliches Praktikum zwar die Chancen auf Zugang zu einem betrieblichen Ausbildungsverhältnis verbessern, garantieren kann es diesen Zugang allerdings nicht.

Irene Hofmann-Lun

Deutsches Jugendinstitut (DJI e.V.), Leipzig

Weitere Ergebnisse aus dieser Untersuchung

Hofmann-Lun, Irene; Michel, Andrea; Richter, Ulrike; Schreiber, Elke: Schulabbrüche und Ausbildungslosigkeit. Strategien und Methoden zur Prävention. Übergänge in Arbeit, Band 8, Verlag Deutsches Jugendinstitut München, 2007.

Reißig, Birgit u. a.: Schule und dann? Schwierige Übergänge von der Schule in die Berufsausbildung. Forschungsschwerpunkt „Übergänge in Arbeit“ am Deutschen Jugendinstitut München/Halle, 2006.

!STAGE – Mit mehr Selbstvertrauen und Motivation von der Theaterbühne in den Arbeitsalltag

*Unerhört bleibt der Mensch, was er ist.
Ihm Ungesehenes entlocken und ach,
auch noch mit Spaß?! – Kann das sein? –
Ich bin jetzt wer anders. – Eine Teilnehmerin*

■ !STAGE – Schule, Theater und Arbeit in Gelsenkirchen – nennt sich das Qualifizierungskonzept des dortigen Consol Theaters, das Jugendberufshilfe mit den vielfältigen Möglichkeiten der künstlerischen Aufgaben rund um die Theaterbühne verbindet.

Die gewachsene Kooperationsstruktur zwischen !STAGE und Betrieben und Ausbildungsstätten basiert vornehmlich auf spezifischen Erfahrungen, die im Theaterbetrieb praktisch erlebbar sind. Die Befähigung einer Teilnehmerin oder eines Teilnehmers für eine Ausbildung, sei sie künstlerischer oder auch nicht-künstlerischer Natur, spiegelt sich auch in Bewerbungsgesprächen wider.

Aus einem Bewerbungsgespräch an einem Veranstaltungshaus für die Ausbildung zum Veranstaltungstechniker:

Teilnehmer: *Sie haben ja auch ein sehr schönes Haus hier. Tolle Ausstattung.*

Ausbilder: *Leider ist zur Zeit sehr viel defekt... Wir haben zu viel zu tun.*

Teilnehmer: *Das kenne ich aus dem Consol*. Zu wie vielen arbeiten Sie denn hier – ich meine, Techniker und Auszubildende?*

(* Consol Theater)

!STAGE wirbt seit seinem Start im Herbst 2001 darum, zur Qualifizierung junger Arbeitsloser neue, künstlerische Wege zu gehen. Für jeweils zwölf bis sechzehn Teilnehmende steht hier nicht die Vorbereitung auf konkrete Berufsbilder im Vordergrund, sondern die Stärkung von Persönlichkeit und Motivation.

*Meine Eltern wollten gern, dass ich eine „vernünftige“ Ausbildung mache.
Ich wusste aber gleich, dass das nichts für mich ist. – Eine Teilnehmerin*

Die Zahlen der Arbeitslosenstatistiken werfen unter anderem die Fragen nach Motivation und Grundqualifikation der gesellschaftlichen Zielgruppe der jungen Arbeitslosen ohne jegliche Berufserfahrung auf. Diesem Problemfeld mit innovativen, adäquaten Denk- und Handlungsmodellen zu begegnen, gehört für das Team des Consol Theaters seit jeher zum Selbstverständnis künstlerischer Arbeit. Dabei kommen die weitaus meisten Teilnehmer nicht direkt von einer allgemein bildenden Schule zu !STAGE, sondern erst nach einer mehr oder weniger langen und aktiv gestalteten Such- und Abwartephase (Arbeitslosigkeit, Ausbildungsabbrüche, erfolglos absolvierte, andere Maßnahmen, „Herumhängen“ etc.). Kooperationen mit Schulen bestehen demnach nicht.

Aus einem Bewerbungsgespräch an einer Schauspielschule:

Schulleiterin: *Ja, gut, Grundkenntnisse im Schauspiel. Was aber war für dich das Wichtigste von dem, was du bei !STAGE gelernt hast?*

Teilnehmerin: *Die Dozenten haben uns beigebracht, wie wichtig und hilfreich es ist, Dinge mit anderen Augen zu sehen, zu erfahren, dass nicht immer nur der eine „direkte Weg“ richtig ist, oder dass vermeintliche „Umwege“ falsch sind, sondern auch, dass diese dazu beitragen, den richtigen Weg zu finden.*

Junge arbeitslose Menschen ohne berufliche Perspektive werden oft mutlos. Manche resignieren, entwickeln entweder depressive Verhaltensmuster wie Flucht und Rückzug aus ihrer Realität, oder wir lernen sie als aggressive, weil im Grunde wehrlose Vertreter der jungen Generation kennen. Manche sind geschwächt durch einen Alltag ohne Anerkennung und Bestätigung des Wertes, den sie darstellen: Menschen mit Erfahrungen, Sehnsüchten, Fähigkeiten und Engagement. Hier setzt !STAGE an.



Die Stärkung von Persönlichkeit und Motivation steht im Vordergrund.
Foto: Consol Theater

Aus einem Bewerbungsgespräch an einem Theater für die Ausbildung zur Maskenbildnerin (*Name geändert)

Ausbilder: Inwiefern hat dir !STAGE denn weitergeholfen?

Teilnehmerin: Ich habe viel mehr Selbstbewusstsein bekommen. Ich hätte auch nie gedacht, dass ich mal auf einer Bühne stehe. Und jetzt weiß ich auch, wie es ist, im Team zu arbeiten und eine Sache von Anfang bis Ende durchzuziehen.

Dozentin: Ja, Melanie* hat bei uns eine gute Arbeitsmoral entwickelt.

Ausbilder: Das hört sich ja nach einer positiven Entwicklung an ...

!STAGE beleuchtet den Qualifizierungsbegriff neu: Individuelle Leistungsfähigkeit wird durch Qualifizierung des Selbstwertes der Jugendlichen und jungen Erwachsenen gewonnen, die Motivation zur Aufnahme einer als sinnvoll erachteten Beschäftigung oft überhaupt erst geschaffen.

Ich habe meine Fähigkeit immer im technischen Bereich gesehen, für die Schauspielerei hatte ich eigentlich nichts übrig. Ich habe für mich etwas völlig Neues entdeckt. – Ein Teilnehmer

Theaterarbeit ist Ensemblearbeit mit spezifischen Anforderungen an jeden Einzelnen und jede Einzelne. Die an sie gestellten Aufträge müssen den persönlichen Möglichkeiten jedes Mitwirkenden entsprechend gestellt und von den Beteiligten als sinnvoll erachtet werden. Nur so wirken sie motivierend und können einer möglichen Anerkennung dienen.

Ich habe versucht, auf verschiedene Weisen mit meiner persönlichen Frustrationsgrenze umzugehen: Aufregung und Schimpfen, Zusammenreißen und Motivieren und letztendlich Zulassen und Drüberstehen. – Eine Teilnehmerin

Aus einem Bewerbungsgespräch in einem Veranstaltungshaus für die Ausbildung zum Veranstaltungstechniker:

Ausbilder: Dass du jetzt weißt, was ein Safety oder eine Traverse ist, ist ja schön und gut. Aber erzähl doch mal, was du da sonst noch so mitbringen kannst.

Teilnehmer: Ja, so einiges...

Sozialpädagoge: Denk mal daran, wie der Tag beginnt.

Teilnehmer: Körpertraining zum Beispiel. Das Körpertraining hat mir eine gewisse Fitness gebracht. Ich merke, dass ich ein stärkeres Durchhaltevermögen habe. Ich kann wesentlich mehr erreichen.

Zum Halbjahr werden im Rahmen von Vorführungen und eines Festes erste Arbeitsergebnisse präsentiert. Und schließlich geht es im zweiten Halbjahr um die Erarbeitung eines eigenen, gemeinsamen Bühnenstücks unter professioneller Regie. Nicht alle stehen auf der Bühne. Die Teilnehmenden werden nach speziellen Wünschen und Fähigkeiten auch in Funktionen außerhalb der Bühne eingesetzt (Bühnenbau, Technik, Regie-Assistenz und Ähnliches). Die Premiere des Theaterstücks ist der verdiente Höhepunkt. Spätestens jetzt sehen sich die meisten jungen Mitwirkenden in anderem Licht. Erfolg motiviert.



Einzelkämpfer unerwünscht: Am Theater wird im Team gearbeitet. Foto: Consol Theater

Bei !STAGE habe ich nicht nur gelernt, Vertrauen in mich selbst zu setzen, sondern auch, anderen zu vertrauen. Und dass man mir vertrauen kann. – Ein Teilnehmer

!STAGE pflegt seine gewachsene Kooperationsstruktur zu Handwerks- und Theaterbetrieben. Einige halten regelmäßig Praktikumsplätze für bestimmte Zeiträume vor (auch wenn diese nicht immer durch tatsächlich Interessierte besetzt werden, Beispiel Zeitungsredaktion). Verwandte Betriebe sind auch jene Dienstleister, welche künstlerische Veranstaltungen per Verleih oder Service ausstatten, zum Beispiel mit technischem Equipment. Nach nun sechs Jahren ist !STAGE in der Region ein bekannter Begriff geworden. Er steht aus Sicht der Praxisstellen durchaus für die Gewähr, wirklich interessierte und damit engagierte Praktikantinnen und Praktikanten zu bekommen. Andererseits wissen die Betriebe auch, dass unsere Teilnehmerinnen und Teilnehmer genau hinschauen und wenig Bereitschaft mitbringen, lediglich „ausgenutzt“ zu werden.

Das !STAGE-Programm folgt grundlegenden Prinzipien einer Qualifizierung im Kunstbetrieb.

Erstens soll Qualifizierung mit wertschaffender Arbeit verknüpft sein (politisches Prinzip) und so einer sozialen Alibi-Funktion entgegenwirken. Während eines !STAGE-Jahres entstehen Theaterstücke und Projektergebnisse, welche den professionellen Aspekten der Wiederholbarkeit, Dokumentierbarkeit und Verkaufbarkeit unterliegen.

Zweitens findet Qualifizierung nicht im sozialpädagogischen Schonraum, sondern unter Anforderungen mit Ernstcharakter statt (pädagogisches Prinzip). Betriebsnahe Bedingungen wie zielorientierte Verhaltens- und Leistungsanforderungen, Qualitätsbewusstsein und Termindruck prägen auch und besonders die künstlerische Produktion. Die Theaterstücke und Projekte bei !STAGE entstehen mit dem Anspruch der mehrmaligen Präsentation vor fremdem Publikum. Das gemeinsam erstellte Kunst-Produkt wird sich am Markt beweisen müssen.

Und drittens kommt Qualifizierung im Sinne der Persönlichkeits-Stabilisierung nicht ohne Partizipation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus (Prinzip der Eigenverantwortlichkeit). Mitbestimmung bei Themen, Einzelgestaltungen und den künstlerischen Präsentationsformen ist fester Bestandteil im !STAGE-Programm.

Diese konzeptionellen Eckpunkte lassen sich zwar auflisten, sehr viel verständlicher aber im persönlichen Gespräch darlegen. Deshalb betonen wir ausdrücklich, dass der Aufbau unseres Kontaktnetzes zu Handwerksbetrieben, anderen Theaterhäusern, künstlerischen Veranstaltern wie zu Behörden und Maßnahmeträgern hauptsächlich durch eigene Akquise und Kontaktaufnahmen zustande kommen konnte. Die Investition liegt hier weniger in der Erfindung neuer Herangehensweisen, sondern eher in der Intensität des persönlichen Engagements seitens der sozialpädagogischen Begleitung der Maßnahme, sowie der durchführenden Künstlerinnen und Künstler, die sich ebenfalls am Aufbau und der Pflege dieses Netzes beteiligen.

Aus einem Bewerbungsgespräch an einem Theater für die Ausbildung zur Maskenbildnerin:

Teilnehmerin: *Der Masken-Workshop war mit das Beste im ganzen Lehrgang ...*

Ausbilder: *Aber du weißt schon, dass wir Leute suchen, die belastbar sind und in Stress-Situationen ein ruhiges Händchen bewahren?*

Teilnehmerin: *Klar bin ich manchmal aufgeregt. Aber auch weil mir etwas Spaß macht.*

Dozentin: *Ja, ich kann dazu nur sagen, dass Melanie* bei uns gelernt hat, ihre Aufregung in Stress-Situationen unter Kontrolle zu bekommen. Auch hat sie beim Portraitzeichnen im Gestaltungs-Workshop tatsächlich ein ruhiges Händchen bewiesen. (*Name geändert)*

Neben den zentralen Zielen des Projektes, dem Erlernen bühnenkünstlerischer Praxis, der fachlichen Qualifizierung und der künstlerischen, handwerklichen und gestaltenden Spezialisierung, erreicht Theaterarbeit nach unseren bisherigen Erfahrungen folgende spezifischen Lernziele und schafft somit ein Wachstum an allgemeinen wie individuellen Sozialkompetenzen:

- die Erweiterung des individuellen Erfahrungshorizonts
 - die Stärkung und Festigung der Arbeitsmotivation
 - das zielorientierte Arbeiten an künstlerischen Produkten
 - die Motivation zu lernen und dafür ein persönliches Ziel (Produkt, Abschluss etc.) zu erreichen
 - über niedrig-schwellige Angebote für die Beschäftigung mit Körper und Geist die Arbeit an sich selbst
 - die Zusammenarbeit im Team am gemeinsamen Ziel
 - die Befähigung zu eigenständigem Denken
 - das Entdecken und die Differenzierung eigener und fremder Fähigkeiten
 - die Stärkung des Durchhaltevermögens und der Fähigkeit zu Konzentration und Disziplin, da wo sie erkennbar Sinn machen
- das Erkennen der Werte von Zuverlässigkeit und Verantwortung
 - das Wecken von individueller und kollektiver Kreativität bei Problemlösungen auf dem Weg zu einem künstlerischen Produkt
 - die Strukturierung von Arbeitszeit und Freizeit
 - eine realistische Selbsteinschätzung, Vorbeugen gegen Versagensängste oder Selbstüberschätzung
 - die soziale Stabilisierung und Kompetenz
 - Selbstwertgewinn, Anerkennung und Applaus.

Aus einem Bewerbungsgespräch an einer Schauspielschule:

Schulleiterin: Warum denkst du, dass ausgerechnet unsere Schule dich als Schülerin annehmen sollte?

Teilnehmerin: Ich bin motiviert und arbeite engagiert. Ich denke, dass ich mir damit einen kleinen Traum verwirklichen könnte.

*André Wülfig
sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmer von
!STAGE am Consol Theater, Gelsenkirchen*



Qualifizierung nicht im Schonraum, sondern unter den Anforderungen einer Präsentation vor Publikum. Foto: Consol Theater

Qualifizierung Hand in Hand – Lernortkooperation in der Nachqualifizierung

■ Zur Verbreitung bisher entwickelter Ansätze und von Know-how zur Organisation und Umsetzung beruflicher Nachqualifizierung für an- und ungelernete Beschäftigte und Erwerbslose fördert das Bundesministerium für Bildung und Forschung im BQF-Programm „Kompetenzen fördern“ das Projekt „Transfer von Know-how für die berufliche Nachqualifizierung“. Es wird von der bfz Bildungsforschung in Kooperation mit der INBAS GmbH durchgeführt. Fachlich und inhaltlich greift es die Ergebnisse des BQF-Projekts „Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“ sowie der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten BIBB-Modellversuchsreihe zur beruflichen Nachqualifizierung auf.

Der lernkooperative Ansatz in der Nachqualifizierung

Nach wie vor ist ein anerkannter Berufsabschluss die „Eintrittskarte“ in eine geregelte Erwerbstätigkeit und in Beschäftigung. Vielen bisher nicht formal qualifizierten jungen Erwachsenen bieten die Ansätze zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung eine erneute Chance, den Berufsabschluss zu erwerben. Modular aufgebaute Qualifizierungseinheiten und eine erwachsenengerechte Lernorganisation haben sich als erfolgreiche Ansätze für die Qualifizierung von beschäftigten wie arbeitslosen An- und Ungelernten erwiesen. Durch systematische Kombination von Arbeiten und Lernen nehmen sie die Lernbedürfnisse ihrer Zielgruppen auf und knüpfen an den bisherigen Lern- und Arbeitserfahrungen an.

Lernortkooperation in der Nachqualifizierung



Lernortkooperation ermöglicht ein passgenaues Ansetzen an den vorhandenen Kenntnissen und Erfahrungen.



Lernen an kooperierenden Lernorten spricht unterschiedliche Lernkanäle an und vertieft das Erlernete.



Lernortkooperation bietet neue und mehr praktisch ausgerichtete Lernerfahrungen.

Das Lernen an verschiedenen Lernorten spielt eine besondere Rolle, da diese unterschiedliche Lernmöglichkeiten und Erfahrungshorizonte bieten. Lernortkooperation wird dabei zu einem Schlüssel für das erwachsenengerechte und zielgruppenorientierte Lernen. Bietet doch eine Kooperation zwischen Betrieben, Bildungsdienstleistern und Beschäftigungsträgern gute Möglichkeiten, einen hohen Anteil betriebsnahen Lernens über einen längeren Zeitraum zu realisieren. Ein systematisch angelegter und lerndidaktisch gestalteter Wechsel von Arbeiten und Lernen an den verschiedenen Lernorten setzt an den vorliegenden Kenntnissen und Erfahrungen der Teilnehmenden an und richtet die Qualifizierung passgenau auf die individuellen Erfordernisse und Kompetenzen aus. Schritt für Schritt lässt sich so der Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss zurücklegen.

Kooperationspartner in der Nachqualifizierung

Wie in der dualen Erstausbildung ist zunächst auch in der Nachqualifizierung die Lernortkooperation nichts Neues. Hier wie dort kooperieren in der Regel vorwiegend zwei Partner – bei der Erstausbildung Betrieb und Berufsschule, bei der Nachqualifizierung Betrieb und Bildungsdienstleister. Je nach Teilnehmerkreis und Form der Nachqualifizierung kommen aber weitere Lernorte dazu. In Abhängigkeit von der Zielgruppe bestimmen zwei Grundmuster die vielfältigen Erscheinungen von lernortkooperativen Maßnahmen in der beruflichen Nachqualifizierung.

- a) Bei der Qualifizierung ihrer nicht formal qualifizierten Beschäftigten arbeiten in der Regel ein Betrieb und ein Bildungsanbieter zusammen. In der Mehrzahl der Fälle ist dies nicht die Berufsschule, da ja bei den jungen Erwachsenen keine Berufsschulpflicht besteht. Es gibt aber auch erfolgreiche Kooperationen zwischen Berufsschule und Betrieb, vor allem in der berufsbegleitenden Form der Nachqualifizierung mit Qualifizierung abends und am Wochenende.
- b) Nachqualifizierungsmaßnahmen für Arbeitslose verknüpfen in der Regel mehr als zwei Lernorte. Findet die Nachqualifizierung in Verbindung mit öffentlich geförderter Beschäftigung statt, dann arbeiten Beschäftigungsträger, Bildungsdienstleister und Betriebe in

unterschiedlichsten Kombinationen bei der Qualifizierung zusammen. So können zum Beispiel in der öffentlich geförderten Beschäftigungsphase ein oder mehrere Unternehmen über ein oder mehrere Praktika eingebunden sein. Bei einem Bildungsanbieter werden dazu möglichst passgenau Kurse gebucht. Dies ist eine sehr häufig anzutreffende Variante. Es finden sich aber auch solche Maßnahmekonstrukte, bei denen genaue Übergänge zwischen den beteiligten Partnern definiert sind oder die Rolle des einen Partners durch einen anderen übernommen wird. So arbeiten heute viele ehemalige Beschäftigungsträger auch als Bildungsanbieter und umgekehrt. Entsprechend führt dann die jeweilige Einrichtung die erforderliche Qualifizierung in Eigenregie durch.

Lernortkooperation in der Praxis

Auch in der berufsbegleitenden Nachqualifizierung erfolgte früher das mehr oder weniger kooperative Zusammenwirken der Aufteilung von Fachpraxis (Lernort Betrieb) und Fachtheorie (Lernort Bildungsdienstleister), wie es aus der beruflichen Erstausbildung bekannt ist. Diese Art der Aufgabenteilung ist in den neueren Formen von Nachqualifizierung meist nicht gewünscht, da sie den Lernvoraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in vielen Fällen nicht entspricht.

Ein wesentlicher Kern der beruflichen Nachqualifizierung ist das Lernen in der Arbeit. Im Mittelpunkt stehen der Arbeitsplatz beziehungsweise die konkreten Arbeitsanforderungen. Hier muss die Lernortkooperation ansetzen und versuchen, die anderen Lernorte für den Arbeits- und Lernprozess einzubinden. Wie kann dies gelingen? In den Modellversuchen des Bundesinstituts für Berufsbildung zur beruflichen Nachqualifizierung bestimmte das **auftrags- oder abteilungsbezogene** Lernen die Lernortkooperation an den verschiedenen Standorten. Arbeitsaufgaben wurden in Form von Lern- oder Arbeitsaufträgen so aufbereitet, dass mit ihrer Hilfe an den jeweiligen Lernorten die für den Auftrag erforderliche Fachpraxis und -theorie erlernt oder vertieft werden konnte. Als ein gutes Instrument erwies sich dabei zum Beispiel die erprobte Lernchancenanalyse.

„Zukunftsmusik“ für die Nachqualifizierung sind bisher noch virtuelle Klassenräume oder virtuell eingerichtete Arbeitsplätze, in denen das Lehr-, Ausbildungs- oder Anleitungspersonal gemeinsam agiert und die Lern- und Arbeitsprozesse steuert.

Auftragsbezogene Qualifizierung an unterschiedlichen Lernorten bedeutet jedoch einen erhöhten Koordinations- und Abstimmungsaufwand, der von einem der jeweiligen beteiligten Kooperationspartner erbracht werden muss. Erfolgt das Lernen in Modulen, die die Abteilungen eines, für das Berufsbild einschlägigen, großen Betriebs abbilden (etwa das Personalwesen, die Buchhaltung etc.), dann kommt es darauf an, die vorgesehenen Lernorte systematisch miteinander zu verknüpfen: Alle Lernorte wirken in dem jeweiligen Modul zusammen, um möglichst alle wesentlichen Anforderungen des Berufsbildes in den einzelnen Abteilungen erfüllen und ausreichende Möglichkeiten zur Einübung und Vertiefung bieten zu können.

Da im Vergleich zum auftragsbezogenen Lernen die Verdauer der Lernenden in den Modulen zeitlich länger ist, fällt hier – pauschal gesehen – der Koordinations- und Abstimmungsaufwand niedriger aus.

Die bisherigen Erfahrungen in der Nachqualifizierung zeigen, dass der Abschluss eines Kooperationsvertrags oder einer präzisen Vereinbarung das Zusammenwirken aller Partner während des gesamten Qualifizierungsprozesses konstruktiv fördert. Kern einer solchen schriftlichen Absprache ist die Regelung der Lerninhalte und der jeweiligen Zuständigkeiten. Vereinbarungspunkte eines solchen Vertrags sollten weiter – neben den Aufgaben für jeden Lernort – auch die Formen der Zusammenarbeit sowie die Informations- und Berichtspflichten sein.

Wie die Form des Zusammenwirkens weiter ausgestaltet ist, ist weitgehend abhängig von der jeweiligen Form der Nachqualifizierung. Allgemein als hilfreich erwiesen sich bisher:

- **eine klare zeitliche Gliederung mit den inhaltlichen Schwerpunkten für jeden Lernort**
- **ein individuell erstellter Qualifizierungsplan für die Lernenden mit Angabe der Zeiten an den jeweiligen Lernorten**
- **regelmäßige Abstimmungsrunden zwischen dem beteiligten Ausbildungs-, Anleitung- und Lehrpersonal**
- **wechselseitige und regelmäßige Information des Lehr- und Ausbildungspersonals über den Fortschritt der Lernenden durch Telefon, E-Mail, Umlaufmappen oder ein entsprechendes Internet-Forum**
- **ein geregelter und regelmäßiger Austausch von Lerninhalten und -materialien**
- **eine einheitliche Dokumentation der Qualifizierungsinhalte durch die Lernenden beziehungsweise Lehrenden, beispielsweise in Form eines Qualifizierungspasses.**

Bei modular gestalteten Nachqualifizierungsmaßnahmen müssen weiterhin auch die Inhalte, Formen und die Abnahme der Modulprüfungen gemeinsam abgestimmt werden.

Aufgrund der unterschiedlichen Maßnahmekonstruktionen für betrieblich Beschäftigte und Arbeitslose lässt sich die weitere Praxis der Lernortkooperation am besten an den folgenden beiden Beispielen konkretisieren. In dem einen Fall handelt es sich um ein Modell von Lernortkooperation, das auf verschiedene betriebsinterne Arbeits- und Lernorte zurückgreift und zusätzlich eine Berufsschule als externen Bildungsdienstleister einspannt.

Abstimmung in der Lernkooperation über:

den Abschluss von Kooperationsverträgen	✓
die inhaltliche und zeitliche Planung	✓
den regelmäßigen und effektiven Austausch	✓
die personelle Zuständigkeit und Kompetenzen	✓
das Lehr- und Lernmaterial	✓
die Lehr- und Lernmethoden	✓
Lernfortschritt und Verhalten der TeilnehmerInnen	✓
das eigene Rollenverständnis	✓
die Tests und Prüfungen (Formen und Zeitpunkte)	✓
die Prüfungsvorbereitung	✓
Zeugnisse und Zertifizierungsverfahren	✓

Im anderen Fall werden Bildungseinrichtung, Beschäftigungsträger und Betriebe des ersten Arbeitsmarktes für die abschlussbezogene Qualifizierung genutzt.

Betriebliche Nachqualifizierung

Lernortkooperation in der Nachqualifizierung bei Stahlwerke, Bremen:

Im Rahmen des BQF-Programms wurde zusammen mit Stahlwerke Bremen eine Broschüre über deren Ansatz zur betrieblichen Nachqualifizierung erarbeitet. Die Stahlwerke Bremen bieten seit dem Jahr 2001 ihren Beschäftigten die Möglichkeit, über eine betriebliche, berufsbegleitende Nachqualifizierung den Berufsabschluss Verfahrensmechanikerin bzw. Verfahrensmechaniker in der Hütten- und Halbzeugindustrie, Fachrichtung Eisen- und Stahl-Metallurgie, zu erwerben.

Da die Beschäftigten im Konti-Schichtbetrieb (Drei-Schichtbetrieb) arbeiten, setzen die Organisatoren dabei auf ein ausgeklügeltes System von lernortkooperativer Qualifizierung. Innerbetrieblich werden Kurzzeit-Versetzungen in andere Arbeitsbereiche des Unternehmens und betriebliche Praktika angewendet. Blockunterricht, Ausbildungsaufträge und begleitende Lerngruppen, deren Durchführungen vorwiegend in der Ausbildungsabteilung erfolgten, kommen zusätzlich als weitere Lernformen zur Anwendung.

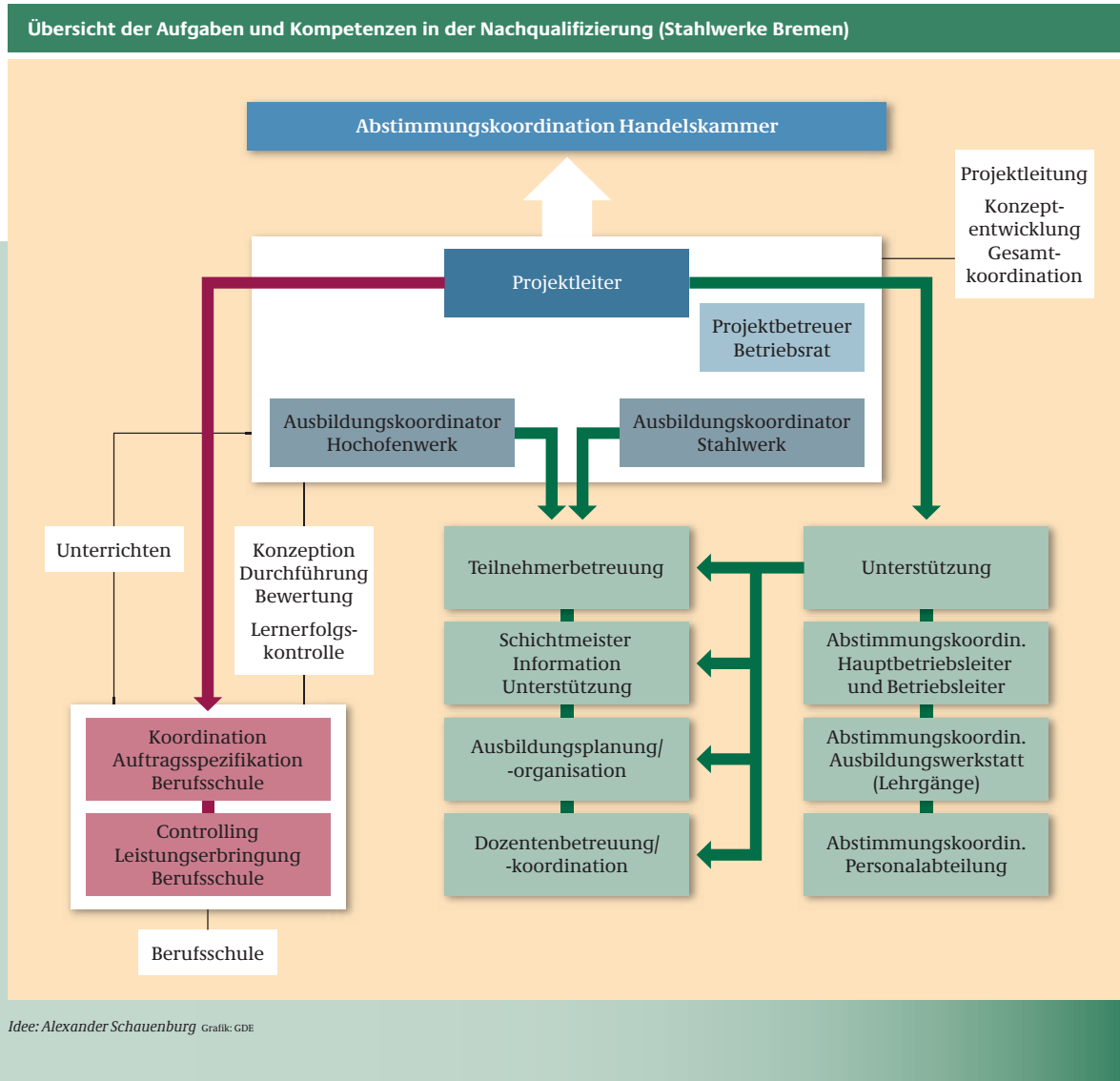
Die innerbetriebliche Wissensvermittlung wird durch Lehrkräfte der Berufsschule für Metalltechnik in Bremen unterstützt, die hier als externer Dienstleister im Unternehmen tätig wird.

Damit die abschlussbezogene Qualifizierung im laufenden Drei-Schicht-Betrieb gelingt, sind zwei Ausbildungskoordinatoren für die Versetzungspläne und die Abstimmung mit den einzelnen Lernorten verantwortlich. Die nebenstehende Grafik gibt einen Überblick über das komplexe Geflecht der lernortbezogenen Kooperation.

Nachqualifizierung in Kombination mit öffentlich geförderter Beschäftigung

Der Hamburger Modellversuch „Das integrierte Arbeits- und Lernkonzept“ und sein Transferprojekt MOBILA 1995–2004 in Hamburg

Im Hamburger Beispiel erwarben junge Erwachsene ohne Berufsabschluss in einer öffentlich geförderter Beschäftigung mit einer anschließenden Umschulung den Berufsabschluss Bürokauffrau/Bürokaufmann. Das Qualifizierungskonzept sah eine Qualifizierung in Modulen, das Arbeiten an vernetzten Lernorten und in unterschiedlichen Lernformen vor. Lernorte waren ein Beschäftigungsträger, ein Bildungsträger und Betriebe des ersten Arbeitsmarktes.



Übersicht möglicher Lernformen in der Nachqualifizierung im Rahmen öffentlich geförderter Beschäftigung	
Lernformen	Lernorte
„Betriebliches Praktikum“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Unmittelbarer Praxisbezug ■ fach- und handlungsorientiert ■ Steuerbarkeit des Lernprozesses und der Lerninhalte ist eingeschränkt möglich 	„Betriebliches Praktikum“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebe ■ Beschäftigungsträger oder ■ Bildungsdienstleister
„Betrieblicher Auftrag“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Auftrags- und Produktbezug ■ Sehr hoher Praxisbezug durch „Ernstcharakter“ der Aufträge ■ fach- und handlungsorientiert ■ Steuerbarkeit des Lernprozesses und der Lerninhalte ist gegeben ■ Konzeptions- und Umsetzungsaufwand für Qualifizierungsteam hoch bis aufwendig 	„Betrieblicher Auftrag“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Betriebe ■ Beschäftigungsträger- und Bildungsdienstleister
„Lernauftrag“ <ul style="list-style-type: none"> ■ fiktive Aufträge ■ Hoher Praxisbezug durch berufsfeldtypische Aufträge ■ „risikofreies“ Erprobungsfeld der beruflichen Praxis ■ fach- und handlungsorientiert ■ Steuerbarkeit des Lernprozesses und der Lerninhalte ist optimal ■ Einmaliger Konzeptionsaufwand 	„Lernauftrag“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Beschäftigungsträger und ■ Bildungsdienstleister
„Kurs“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Mittelbarer bis geringer Praxisbezug ■ Überwiegend fachorientiert ■ Steuerbarkeit des Lernprozesses und der Lerninhalte ist optimal 	„Kurs“ <ul style="list-style-type: none"> ■ Bildungsdienstleister und ■ Beschäftigungsträger

Die Qualifizierung erfolgte durch betriebliche Praktika, in Kursen und im auftragsbezogenen Arbeiten und Lernen während der Beschäftigungs- und Umschulungsphase. Diese Lernformen wechselten und ergänzten sich an den unterschiedlichen Lernorten. Durch die an verschiedenen Lernorten in unterschiedlichen Zusammenhängen jeweils neu beziehungsweise anders erlebten Lernerfahrungen wurde der notwendige Lernerfolg dauerhaft gesichert und der Aufbau beruflicher Handlungskompetenz gefördert.

Faktoren erfolgreicher Lernortkooperation in der Nachqualifizierung

Wann gelingt Lernortkooperation? Was sind Erfolgsfaktoren für die Nachqualifizierung? In den Modellversuchen zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung (junger) Erwachsener ohne formalen Abschluss wurden unterschiedliche Modelle von Lernortkooperationen erprobt.

Im Mittelpunkt der Lernortkooperationen standen dabei vor allem die Lernenden und die Gestaltung des Lernprozesses an den Lernorten.

Insbesondere für die Nutzung des Arbeitsplatzes als Lernort und von Arbeitsaufträgen für die Lerninhalte ist es nötig, die spezifischen Rahmenbedingungen und Ressourcen an den Arbeits- und Lernorten und in den Arbeitszusammenhängen für die Kompetenzentwicklung zu analysieren (Döring/Zeller 2001). Diese Analyse muss sich auf alle Lernorte bei den kooperierenden Partnern erstrecken, denn jeder zeichnet sich durch besondere Chancen, aber auch durch Nachteile aus. So stellt der Unterrichtsraum beim Bildungsdienstleister für die an- und ungelernten jungen Erwachsenen zwar ein gewohntes Lernumfeld dar, schnell kann er aber auch längst vergessene negative Lernerfahrungen wieder hervorrufen. Der Arbeitsplatz mit seinen fachlichen und zeitlichen Anforderungen setzt hingegen systematische Lernprozesse von allein nicht in Gang, er muss erst durch das Aus- und Weiterbildungspersonal lernhaltig gestaltet und mit anderen Lernmöglichkeiten verknüpft werden. Neben der Berücksichtigung fachlich-praktischer und fachtheoretischer Inhalte müssten die Lernprozesse dabei auch auf die Förderung von Schlüsselqualifikationen ausgerichtet sein. Hierfür bieten systematisch verknüpfte, modular gestaltete Qualifizierungseinheiten, die an den verschiedenen Lernorten ergänzend und wiederholend erfolgen, beste Voraussetzungen.

Erfolgreiche Lernortkooperation hängt weiter von einem umfassenden Informationsaustausch und regelmäßiger Kommunikation zwischen den beteiligten Partnern ab. Wechselseitige Vorbehalte, Konkurrenzbefürchtungen oder formale Hürden können so rascher und leichter überwunden werden. So haben zum Beispiel viele Betriebe hinsichtlich der Nachqualifizierung an- und ungelernter Arbeitsloser Vorbehalte bezüglich des Lern- und Leistungsvermögens; den interessierten Beschäftigungsträgern und Weiterbildungseinrichtungen fehlen andererseits oft die erforderlichen Kenntnisse über die genauen Arbeitsplatzanforderungen in den Betrieben, um die Qualifizierungsinhalte passgenau abzustimmen.

Vielfach unterschätzt wird, dass eine erfolgreiche und fruchtbare Zusammenarbeit auch organisiert werden muss. Dies führt zu einem weiteren zentralen Faktor für das Gelingen von Lernortkooperation: Lernortkooperation bedeutet auch Lernortkoordination. Diese kann je nach Zahl der Kooperationspartner und der Form der Zusammenarbeit erhebliche finanzielle, technisch-organisatorische, zeitliche und personelle Ressourcen erfordern. Darüber hinaus

braucht es auch Koordinationskompetenz auf Seiten der verschiedenen Akteure, damit der Informationsfluss und die Abstimmung zwischen ihnen verlustfrei erfolgen können. Dabei sind es nicht nur die fachlichen Anforderungen und Inhalte, sondern auch die Kompetenzen und das Verhalten der Lernenden sowie die formalen Hemmnisse, die möglichst zeitnah kommuniziert werden müssen.

Das richtige Maß an Koordination und Betreuung für die Qualifizierung an den verschiedenen Lernorten zu finden, ist dabei immer wieder für alle Beteiligten eine besondere Herausforderung, aber auch eine große Chance. Die konkrete Ausgestaltung der Koordinations- und Kooperationsform ist dabei abhängig von den Rahmenbedingungen der jeweiligen Nachqualifizierungsmaßnahmen. Dabei kann als grobe Faustregel gelten: Je mehr Lernorte konkret zusammenwirken und je höher die Teilnehmezahlen in der jeweiligen Nachqualifizierung sind, desto größer ist der Koordinierungsaufwand und desto eher sollte man über eine institutionalisierte Form für die Kooperationsleistungen nachdenken.

Welche große Bandbreite an Lernortkooperationen in der Aus- und Weiterbildung möglich sein kann, zeigte auch das Modellversuchsprogramm „Kooperation der Lernorte in der beruflichen Bildung“ (KOLIBRI) der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung. Von 1999 bis 2003 wurde hier Qualifizierung in kooperativer Weise systematisch erprobt und analysiert. Dabei zeigte sich, dass „Lernortkooperation selbst kein Ziel an sich darstellen kann, sondern immer mit konkreten Inhalten gefüllt werden muss ... Lernortkooperation findet statt, wo sich Interessen und Fähigkeiten der beteiligten Kooperationspartner gegenseitig ergänzen.“ (Diesner u. a., 2004, S. 90) Bei der Auswahl und Zusammenstellung der Partner, die miteinander kooperieren wollen oder sollen, ist diesem Gesichtspunkt auch in der Nachqualifizierung junger Erwachsener besondere Aufmerksamkeit zu schenken, damit die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten möglichst störungsfrei erfolgt und die gewünschten Synergieeffekte eintreten können.

Herbert Rüb
INBAS GmbH, Hamburg

Berufliche Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter im Betrieb am Beispiel der Zeitlauf GmbH

■ Im Rahmen der Transferphase zum BQF-Programm werden von bfz und INBAS gezielte Aktivitäten zum „Transfer von Know-how von beruflicher Nachqualifizierung“ durchgeführt. Ziel ist der Aufbau von strategischen Netzwerken, die Umsetzung von Marketingaktivitäten sowie das Schaffen tragfähiger Strukturen in bestimmten Zielregionen, die Unternehmen Erfolgsmodelle der Qualifizierung An- und Ungelernter zugänglich machen und sie bei der praktischen Umsetzung unterstützen. Um weitere Unternehmen für neue Wege zur Qualifizierung von An- und Ungelernten zu gewinnen, wurde im Internet die Plattform www.transfer-qualifizierungswege.de eingerichtet, die Auskunft gibt zu allen Fragen rund um die berufliche Nachqualifizierung im Unternehmen.



Mehr Komplexität in der Montage bedingt höhere Anforderungen an betriebliche Weiterbildung. Foto: Zeitlauf GmbH

Andrea Hessel ist Personalreferentin der Zeitlauf GmbH Antriebstechnik & Co KG, eines mittelständischen Familienunternehmens mit 205 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, das sich auf die Herstellung und Entwicklung von leistungsfähigen Getriebemotoren spezialisiert hat. Die Motivation und Zielrichtung der Zeitlauf GmbH bei der beruflichen Nachqualifizierung beschreibt sie, wie folgt:

„Der Umgang mit modernen Montagesystemen unterliegt einer ständigen Veränderung. Bisher wurden die Getriebemotoren in mehreren Schritten mit bis zu drei Werkern montiert. Jetzt geht es hin zur Komplettmontage. Der Werker montiert das Getriebe vom Anfang bis zum Ende und übernimmt auch Prüftätigkeiten. Dadurch steigt die Qualität. Da wir in der Montage langjährige ungelernete oder angelernte Mitarbeiter haben, die wir nicht verlieren wollen, sondern deren Fachwissen und Berufserfahrung wir weiterhin nutzen möchten, macht es der steigende Anspruch nötig, die Mitarbeiter zu qualifizieren.“

Angesichts gestiegener betrieblicher Anforderungen haben Unternehmen ein Interesse daran, auch ihre An- und Ungelernten – eine bisher bei der betrieblichen Personalentwicklung eher vernachlässigte Gruppe – zu qualifizieren. Einfaches Anlernen, die Form der Qualifizierung, die Unternehmen traditionell für das Personal unterhalb der Facharbeiterebene vorgesehen haben, greift jedoch nur, um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eben gerade soweit zu qualifizieren, dass sie einfache Tätigkeiten an einem bestimmten Arbeitsplatz ausführen können. Eine gezielte fachliche Weiterentwicklung kann auf diese Weise kaum stattfinden. Auch Schulungen zur vertiefenden Qualifizierung in fachlicher Hinsicht, wie sie von Unternehmen vor allem im Bereich Qualitätsmanagement und Arbeitssicherheit angeboten werden, helfen hier nicht weiter.

enn sich in der Folge von Umstrukturierungen eines Unternehmens die Notwendigkeit ergibt, das Ausbildungsniveau der Belegschaft allgemein anzuheben, sind Qualifizierungsmodelle gefragt, die am tatsächlichen Qualifizierungsbedarf im Unternehmen ausgerichtet sind und es erlauben, an konkreten betrieblichen Anforderungen anzusetzen. Bereits vorhandene Qualifikationen sollen berücksichtigt werden, indem die Qualifizierung der Beschäftigten an individuell im Laufe des Erwerbslebens erworbene Kompetenzen anknüpft. Die Qualifizierung soll möglichst so gestaltet sein, dass Lerninhalte unmittelbar im Betrieb umgesetzt werden können.

Anforderungen an betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen

Betriebe sehen die Qualifizierung ihres Personals zuerst einmal unter dem Kosten-Nutzen-Aspekt. Die Qualifizierung An- und Ungelernter soll punktgenau am Bedarf des Unternehmens ansetzen. Gelernt werden soll, was auch tatsächlich am Arbeitsplatz gebraucht wird. Am besten ist es, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schon während der Qualifizierung produktiv einsetzbar sind. Findet die Qualifizierung zum überwiegenden Teil im Betrieb statt, müssen sie nicht so lange freigestellt werden und können sich zudem schon während der Qualifizierung in ihre künftigen Aufgabengebiete einarbeiten. Durch den engen Bezug zur Praxis kann das Gelernte unmittelbar in der Arbeit umgesetzt werden. Das macht die Qualifizierung gut in die betrieblichen Abläufe integrierbar und den Qualifizierungsprozess für den Betrieb nachvollziehbar.

Arbeitsintegrierte Lernformen kommen auch den Bedürfnissen der Zielgruppe entgegen. Geringqualifizierte sind zumeist der Gruppe der Lernungewohnten zuzurechnen – strukturierte Qualifizierungsprozesse haben sie vor langer Zeit durchlaufen, und mit dem schulischen Bildungssystem haben sie oft schlechte Erfahrungen gemacht. Gerade für An- und Ungelernte empfehlen sich damit Lernarrangements, bei denen der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz anhand möglichst realer Arbeitsaufgaben aus dem späteren Einsatzfeld mit der Vermittlung von eher abstrakten Wissensinhalten verknüpft wird.

Gute Praxis der Qualifizierung An- und Ungelernter

Qualifizierung An- und Ungelernter entlang des betrieblichen Bedarfs und möglichst arbeitsplatznah kann in der Umsetzung nur gelingen, wenn Betrieb und Bildungsdienstleister eng zusammenarbeiten. Ziel ist es, das berufsbegleitende Lernen am Arbeitsplatz durch strukturierte Lerneinheiten bei einem Bildungsdienstleister zu unterstützen, die unaufwändig in betriebliche Abläufe integriert werden können. Dazu müssen Betrieb und Bildungsdienstleister zu Partnern im Qualifizierungsprozess werden. Der Bildungsträger kommt auf den Betrieb zu, klärt zusammen mit dem Betrieb die individuellen Qualifizierungsbedarfe, plant die Qualifizierung in Abstimmung mit dem Betrieb und unterstützt den Betrieb bei der Umsetzung der Qualifizierung am Arbeitsplatz. Die gemeinsame Erarbeitung einer betriebsgerechten Lösung ist dabei ganz wesentlich.

Unter welchen Bedingungen die Qualifizierung An- und Ungelernter zum Erfolgsmodell wird, schildert Andrea Hessel von der Zeitlauf GmbH:



„In enger Zusammenarbeit mit der IHK Nürnberg für Mittelfranken und dem bfz Nürnberg, einem Bildungsträger der Region, haben wir die Qualifizierung unserer angelernten Mitarbeiter systematisch geplant. Ziel ist es, die komplette Belegschaft in der Montage zum Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen. Qualifiziert werden die 22 Teilnehmer zu Gerätezusammensetzern.

Damit konnten wir mehr als 80 Prozent der Montagemitarbeiter für die Teilnahme an der Qualifizierung gewinnen. Die nötige theoretische Basis wird den Teilnehmern beim Bildungsträger vermittelt. Jeweils montags Vormittag während der Arbeitszeit und sporadisch auch samstags in der Freizeit stehen fachliche Inhalte auf dem Stundenplan: technische Kommunikation, Technisches Zeichnen, Fachrechnen, Technologie und Wirtschaft sowie Soziales. Das ist auch wichtig für die Vorbereitung auf die Prüfung. Um den theoretischen Unterricht so praxisnah wie möglich zu gestalten, gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen unseren Ausbildungsmeistern und den Dozenten, die den Unterricht beim Bildungsträger durchführen. So werden zum Beispiel im Fach Technisches Zeichnen Zeichnungen von unseren Teilen verwendet. Am wichtigsten ist uns, dass wirklich die Inhalte vermittelt werden, die wir im Unternehmen brauchen. Und auch die praktische Prüfung soll so praxisnah wie möglich gestaltet werden. So wird in Absprache mit der IHK der Prüfungsausschuss aus unseren Meistern bestehen, und als Prüfungsthemen werden Aufträge aus unserem Unternehmen bearbeitet.“

Neben der Vermittlung von eher theoretischem Wissen über den Bildungsträger steht die Praxisausbildung im Unternehmen. Angeboten werden praktische Unterweisungen direkt am Arbeitsplatz, wo die Teilnehmenden anhand von praktischen Aufgaben in Themen wie Messen und Prüfen oder Schrauben eingewiesen werden. Damit soll erreicht werden, dass sie später flexibel im Unternehmen einsetzbar sind. Ergänzt wird die praktische Unterweisung durch innerbetrieblichen Unterricht. Die zentralen Themen sind hier betriebliche Abläufe, Qualitätssicherung und Optimierung der Arbeitsplatzgestaltung. Betreut werden die Teilnehmenden durch die Meister in den Abteilungen, fachliche Inhalte werden aber auch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus den Bereichen Konstruktion und Qualitätsmanagement vermittelt. Wie das Lernen im Betrieb organisiert ist und wie die Meisterinnen und Meister auf ihre neuen Aufgaben vorbereitet wurden, schildert Alfred Huber, Fertigungsleitung Montage der Zeitlauf GmbH Antriebstechnik & Co KG:



„Wichtig ist, dass die Praxisausbildung zwischen den Meistern eng abgestimmt wird. Dazu finden regelmäßige Treffen der Meister statt, bei denen Erfahrungen und Ideen ausgetauscht und Unterrichtseinheiten geplant werden. So finden sich die Meister auch besser in ihre neue Rolle. Früher sind die Meister eher autoritär aufgetreten und haben Anweisungen gegeben, jetzt sollen sie die Mitarbeiter

beim Lernen unterstützen. Das stellt neue Anforderungen auch an die Person.“

Unterstützt werden die Meister bei diesem Prozess durch das Forschungsinstitut betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Vom praxisnahen Lernen profitiert aber nicht nur das Unternehmen, auch die teilnehmenden Beschäftigten gewinnen, wie Frau Hessel betont: „Theorieunterricht ist nach

einer langen Lernpause sehr schwer, da geht es besser über learning by doing.“ Zudem werden die Teilnehmenden über das Qualifizierungsprojekt „FIL-FacharbeiterIn in der Lebensmitte“ des f-bb unterstützt. Über regelmäßige Workshops werden sie wieder an das Lernen herangeführt, indem zum Beispiel Lerntechniken vermittelt werden. Erste Erfolge der Qualifizierung werden schon jetzt nach nur wenigen Monaten verbucht, berichtet Frau Hessel: „Die Werker interessiert nicht mehr nur die eigene Arbeit an dem ihnen zugewiesenen Arbeitsplatz, sondern der Blick geht über den eigenen Tellerrand hinaus, und wenn Probleme auftreten, werden sie gemeinsam mit dem Meister bearbeitet.“

Finanzierungsmöglichkeiten für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Die Kosten sind, selbst wenn es um Nachqualifizierung bis hin zum Berufsabschluss geht – verglichen mit traditionellen Umschulungen –, verhältnismäßig gering. Zudem wird in vielen Fällen die Qualifizierung beschäftigter An- und Ungelernter von der Agentur für Arbeit oder mit anderen öffentlichen Mitteln finanziell gefördert. Die Agentur für Arbeit unterstützt mit dem Sonderprogramm WeGebAU 2007 Unternehmen bei der Qualifizierung von ungelerten und älteren Beschäftigten. Arbeitgeber können einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt einschließlich der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge für Ausfallzeiten erhalten, wenn der Arbeitnehmer bisher keinen Berufsabschluss erworben hat, beziehungsweise vom erlernten Beruf entfremdet ist, im Rahmen des bestehenden Arbeitsverhältnisses und unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes mit der Weiterbildung einen anerkannten Berufsabschluss oder eine Teilqualifizierung anstrebt und wegen der Teilnahme an der Weiterbildung die Arbeitsleistung ganz oder teilweise nicht erbringen kann. Dieses Fördermodell nutzt auch die Zeitlauf GmbH Antriebstechnik & CO KG, wie Frau Hessel ausführt: „Nachdem die Finanzierung über WeGebAU gesichert war, war es möglich, die Mitarbeiter für den theoretischen Unterricht beim Bildungsträger von der Arbeit teilweise freizustellen. Erst unter diesen Bedingungen konnten wir die Qualifizierung überhaupt starten.“

Entwicklungstrends in der betrieblichen Weiterbildung

Wie die Zeitlauf GmbH antriebstechnik & Co KG machen viele Unternehmen gute Erfahrungen mit der Qualifizierung ihrer an- und ungelernten Mitarbeiterschaft. Dennoch findet Qualifizierung An- und Ungelernter in der Breite kaum statt. Laut den einschlägigen Daten aus dem Berichtssystem Weiterbildung ist die Weiterbildungsbeteiligung von Personen ohne Berufsabschluss bekanntermaßen nach wie vor gering. Warum aber ist das so? Eine oft gegebene Antwort ist, dass es Unternehmen bei der aktuellen Arbeitsmarktlage einfach nicht nötig haben, An- und Ungelernte zu qualifizieren. Fachkräfte gibt es genug, so dass auch für Tätigkeiten, die eigentlich unterhalb des Facharbeiter-niveaus angesiedelt sind, Fachkräfte eingesetzt werden. Dieses Argument greift aber gerade angesichts des demographischen Wandels zu kurz. Künftig dürfte die Rekrutierung von angemessen qualifiziertem Personal durchaus schwieriger sein. Dies bestätigt heute schon der Personalleiter der Zeitlauf GmbH antriebstechnik & Co KG, Herr Eusemann: „Uns bleibt gar nichts anderes übrig, als unsere Leute adäquat zu qualifizieren, da auf dem freien Arbeitsmarkt nicht die Mitarbeiter verfügbar sind, die wir in unserem Unternehmen brauchen.“ Auf diese Problemlage hin gilt es, die betrieblichen Weiterbildungsstrukturen auszurichten. Obwohl Betriebe gerade auch für die Qualifizierung ihrer An- und Ungelernten arbeitsplatznahe Lernformen begrüßen und derartige Konzepte im Rahmen von geförderten Modellprojekten auch gern in die Betriebspraxis integrieren, dominieren in der genuinen betrieblichen Qualifizierungspraxis nach wie vor traditionelle Lernverfahren. Die Mehrzahl der Unternehmen nutzt wie eh und je Kurse und Seminare zur betrieblichen Weiterbildung ihres Personals.

Will man die betriebliche Weiterbildung An- und Ungelernter fördern, müssen Unterstützungsstrukturen wie etwa Beratungsangebote für Unternehmen bei der Umsetzung der Qualifizierung dieser Zielgruppe ausgebaut, Richtlinien für ihre Qualifizierung etwa in Form von einheitlichen Ausbildungsbausteinen vorgegeben und Möglichkeiten zur Abnahme und Anerkennung von Teilqualifikationen geschaffen werden.



Hilfestellung für Betriebe, die ihre An- und Ungelernten qualifizieren möchten: www.transfer-qualifizierungswege.de

Unterstützung für Betriebe sichern

Eine willkommene Form der Unterstützung für Betriebe, die ihre An- und Ungelernten qualifizieren wollen, sind praxisnah aufbereitete Informationen. Breitenwirksamkeit kann man hier über ein Internetangebot sichern. Ein entsprechendes Informationsangebot zum Thema wird für Unternehmen und ARGE n unter www.transfer-qualifizierungswege.de bereitgestellt. Hier wird Betrieben anhand von gelungenen Beispielen aufgezeigt, wie die Qualifizierung An- und Ungelernter in Kooperation mit einem Bildungsträger in der Praxis funktionieren kann. Für die Umsetzung werden Hilfestellungen in Form von Checklisten und Hinweisen auf erprobte Instrumente zur Verfügung gestellt.

Damit die Qualifizierung An- und Ungelernter dann aber auch erfolgreich umgesetzt werden kann, bedarf es funktionierender Netzwerke in der Region. Um neue Qualifizierungskonzepte für sie in die Praxis zu tragen, hat sich eine systematische Netzwerkstrategie bewährt. Durch einen Ansatz auf verschiedenen Ebenen werden institutions- und zielgruppenspezifische Interessen in der Region gebündelt.

Interessenvertretungen von Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie von Seiten der Benachteiligtenförderung können durch persönliche Ansprache und allgemeine Öffentlichkeitsarbeit für das Thema sensibilisiert und als Multiplikatoren für die Verbreitung des Konzeptes modularer, betriebsnaher Qualifizierung gewonnen werden. Geht es konkret um die Planung von Qualifizierungsmaßnahmen in der Region, werden Anbieter von Qualifizierungsmaßnahmen wie Bildungsdienstleister, Industrie- und Handelskammern beziehungsweise Handwerkskammern und insbesondere auch Arbeitsagenturen als Entscheidungsträger für regionale Förderstrategien wichtige Ansprechpartner im Netzwerk. Welche Bedeutung letztendlich ein funktionierendes Netzwerk für ein Unternehmen haben kann, auch das zeigt das Beispiel der Zeitlauf GmbH Antriebstechnik & Co KG, wie Frau Hessel abschließend betont: „Wir hatten uns schon vor längerer Zeit entschlossen, alle unsere angelernten Montagemitarbeiter weiterzuqualifizieren, und zwar zu einem anerkannten Ausbildungsberuf. Aber starten konnten wir die Qualifizierung erst, nachdem die richtigen Partner mit im Boot waren. Jetzt qualifizieren wir seit Anfang des Jahres in Zusammenarbeit mit der IHK Nürnberg für Mittelfranken, dem bfg Nürnberg, einem Bildungsträger aus der Region und mit Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit, unsere 22 Montagemitarbeiter zu Gerätezusammensetzern nach einem für unser Unternehmen maßgeschneiderten Qualifizierungskonzept.“

Dominique Dauser

Annelies Hilger

bfg Bildungsforschung, Nürnberg



Innovation und Erfahrung aus dem BQF-Programm in die Praxis tragen

■ Das Programm Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm) ist 2006 zu Ende gegangen.

Und was wird nun aus den Erfahrungen, Ergebnissen und guten Beispielen der geförderten Vorhaben? Was geschieht mit den Materialien, Produkten und Konzepten, die die Projektpartner von 2001 bis 2006 entwickelt haben?

Damit diese erfolgreichen Ansätze aufgegriffen, weiter genutzt und in die Praxis der beruflichen Benachteiligtenförderung getragen werden, hat sich das BMBF zur Durchführung einer an das BQF-Programm anschließenden, bis Herbst 2007 dauernden Transferphase entschlossen. Das Good Practice Center Benachteiligtenförderung (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) koordiniert als zentrale Transferstelle die Transferaktivitäten. Dabei arbeitet die Transferstelle eng mit dem für die Programmumsetzung verantwortlichen Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung zusammen.

Mit Fach- und Informationsveranstaltungen, Workshops, Fortbildungsseminaren und mit Beratungsangeboten werden nun die innovativen Ansätze und guten Beispiele für eine breite Nutzung aufbereitet. Zudem werden für die Praxis Handreichungen erstellt und Materialiensammlungen veröffentlicht.

Folgende **Fachtagungen** werden von der **BQF-Transferstelle** im Good Practice Center (GPC) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit den Transfervorhaben zum **Themenbereich Lernortkooperation** angeboten:

Neue Wege der schulischen Berufsvorbereitung: Qualifizierungsbausteine, individuelle Förderung, Lernortkooperation

Tagung am 11. und 12. Juni 2007
in Frankfurt am Main, Werner-von-Siemens-Schule

Die Fachtagung richtet sich vor allem an Lehrkräfte aus dem BVJ und vergleichbaren Schulformen. Eingeladen sind Lehrkräfte und Bildungsverantwortliche der Förderung von Jugendlichen im Übergang Schule – Beruf aus allen Bundesländern.



Auszubildende bei der Vorbereitung einer Veranstaltung
Foto: Zukunftsbau, Berlin

Im Mittelpunkt der Tagung stehen die Themen Qualifizierungsbausteine, individuelle Förderung, Lernortkooperation. Vorgestellt werden Konzepte und Methoden insbesondere aus den Ergebnissen des BQF-Programms, aber auch darüber hinaus reichende Erfahrungen, mit einführenden Statements, Impulsreferaten und Präsentationseinheiten.

Einen wichtigen Bestandteil der Tagung bildet der Markt der Möglichkeiten. Jedes Bundesland wird hier mit einem Projekt vertreten sein und sein Konzept der schulischen Berufsausbildungsvorbereitung präsentieren.

Mit der Tagung wird zum zweiten Mal nach Dezember 2004 der bundesweite Austausch der Verantwortlichen aus den Berufsschulen mit Bundes- und ESF-Mitteln unterstützt.

Neue Ansätze zur Zusammenarbeit mit Betrieben in der Berufsvorbereitung, Ausbildung und Nachqualifizierung

Fachtagung am 14. Juni 2007
in Bonn, Stadthalle Bad Godesberg

Gezeigt hat sich in der Praxis des BQF-Programms, dass die Erschließung von Ausbildungs- und Qualifizierungspotenzialen von Betrieben für die Berufsausbildung möglich ist, wenn eine Zusammenarbeit gelingt, die sich an folgenden Zielen orientiert:

- **Entwicklung praxisbezogener Dienstleistungsangebote in Zusammenarbeit mit Betrieben und ausgerichtet an deren konkreten Bedarfen**
- **Stärkung von Ausbildungsverbänden und Verbreitung des Konzeptes der „Ausbildungsdienstleistung im Verbund“**
- **Verbreitung und Weiterentwicklung von Qualifizierungselementen für An- und Ungelernte**
- **Qualifizierung, Fort- und Weiterbildung von Fachkräften der beruflichen Benachteiligtenförderung zu den Themen mit betrieblichem Fokus**
- **Interkulturelle Öffnung von Betrieben zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten.**

Im Rahmen dieser Veranstaltung berichten Vorhaben des BQF-Programms, die zum Themenbereich arbeiten, von ihren Erfahrungen und stellen die gewonnenen Erkenntnisse zur Diskussion.

Produktionsorientiertes Lernen für benachteiligte Jugendliche: Zur Verbindung von Arbeit und Lernen in Schülerfirmen, Produktionsschulen, Jugendhilfebetrieben und Juniorfirmen

Transfertagung am 18. Juni 2007
in Leipzig, Leipziger KUBUS

Die Pädagogik hat das Förderpotenzial von Lernsituationen mit Ernstcharakter wiederentdeckt. In der Berufsorientierung, in der Berufsvorbereitung, in der außerbetrieblichen Ausbildung und in Beschäftigungsangeboten sollen Lerneffekte dadurch erzielt werden, dass betriebliche Ernstsituationen nicht nur simuliert, sondern dass reale Produkte und Dienstleistungen für ebenso reale Kundinnen und Kunden erstellt werden.

Gute Beispiele aus der Praxis werden aus folgenden Handlungsfeldern vorgestellt:

- **Schülerfirmen an Haupt- und Förderschulen**
- **Produktionsorientiertes Lernen in der Berufsvorbereitung**
- **Außerbetriebliche berufliche Erstausbildung in Juniorfirmen und Jugendhilfebetrieben**
- **Qualifizierung und Beschäftigung in Produktionsschulen.**

Im Rahmen der Tagung präsentieren Schülerfirmen, Produktionsschulen, Juniorfirmen und Jugendhilfebetriebe ihre Arbeitsansätze und deren Umsetzung auf einer Projektmesse. In vier Werkstätten (eine zu jedem der oben genannten Handlungsfelder) werden Konzepte, Wege der Umsetzung und Erfahrungen aus der Praxis vorgestellt und diskutiert.

Die Teilnahme an den hier aufgeführten Veranstaltungen ist kostenfrei. Reise- und Übernachtungskosten müssen von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst getragen werden.

Aktuelle Informationen und weitere Hinweise zu den Transferveranstaltungen finden Sie auf der Homepage des BQF-Programms www.kompetenzen-foerdern.de.

Anfragen richten Sie bitte an die E-Mail-Adresse: bqf@bibb.de

Dr. Ursula Bylinski

Dr. Friedel Schier

Bundesinstitut für Berufsbildung

Zentrale Transferstelle im GPC



Diese Flyer zur Transferphase des BQF-Programms sind erhältlich bei der Zentralen Transferstelle im BIBB/GPC.



Kompetenzen fördern

Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit
besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Ansprechpartnerinnen und -partner zu den Transferplattformen des BQF-Programms:

Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Bundesministerium für Bildung und Forschung:

Zuständig für Transferplattform 1:

Dr. Hans-Peter Albert
hans-peter.albert@dlr.de

Zuständig für Transferplattform 2:

Dr. Manuela Martinek
manuela.martinek@dlr.de

Zuständig für Transferplattform 3:

Astrid Gussenstätter
astrid.gussenstaetter@dlr.de

Zuständig für Transferplattform 4:

Carolin Pless
carolin.pless@dlr.de

Zentrale Transferstelle im BiBB/GPC:

Dr. Ursula Bylinski
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel. 0228 107-2628
bqf@bibb.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

GEFÖRDERT DURCH



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



IMPRESSUM

Herausgeber

Projektträger im DLR (PT-DLR) für das
Bundesministerium für Bildung und Forschung
Bildungsforschung
Heinrich-Konen-Straße 1 · 53227 Bonn

Telefon 0228 3821-322
Telefax 0228 3821-323

www.kompetenzen-foerdern.de

Das **BQF-Programm** wird gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung
und vom Europäischen Sozialfonds ESF.

Redaktion

Carolin Pless, Deutsches Zentrum
für Luft- und Raumfahrt e.V. (DLR),
Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn

Texte

Dr. Ursula Bylinski, Dominique Dauser,
Annelies Hilger, Irene Hofmann-Lun,
Dr. Jörg Hutter, Carolin Pless,
Dr. Friedel Schier, André Wülfig

Verantwortlich für den Inhalt der Beiträge
sind die Autorinnen und Autoren.

Satz und Druck

Grafik Design Erdmann Bonn · www.gde.de
Warlich Druck Meckenheim