



BIBB-Modellversuche

Neue Wege in die duale Ausbildung –
Heterogenität als Chance für die Fachkräfte sicherung

Infoblatt 03/2013

Assistierte betriebliche Ausbildung

**benachteiligter junger Menschen
mit und ohne Migrationshintergrund
in kleinen und mittleren Unternehmen**



BIBB Modellversuche
Neue Wege / Heterogenität

Alarmierend ist mit rund 33% eine besonders hohe Auflösungsquote von Ausbildungsverträgen, die in einigen Branchen sogar über 50% erreicht. Diese Diskrepanzen zeigen, dass es notwendig ist, niedrigschwellige und effizientere individuelle Lösungen anzubieten, um die Lücke zwischen Bedarf und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu schließen. Hier besteht auch in quantitativer Dimension dringender Handlungsbedarf: Damit die duale Ausbildung in kleinen und mittleren Betrieben wieder praktikabler wird, sind dezidierte Aktivitäten eines qualifizierten externen Ausbildungsmanagements (EXAM) als systemische Ergänzung gefragt.

Mind and bind the GAP

Die duale Berufsausbildung braucht individualisierte, eng verzahnte Instrumente für die drei elementaren Prozesse: Gewinnung von Betrieben, Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen und Passung beider Protagonisten, die stringent koordiniert sind. Das Konzept „Assistenz betrieblicher Ausbildung“ intendiert kontinuierliche „career guidance“ an den identifizierten Schnittstellen der Ausbildungseignung Jugendlicher, Ausbildungsfähigkeit von Betrieben, aktiver Vermittlung, der Qualitätssicherung sowie Abbruchprävention und schafft eine **prozessbegleitende Bildungskette, die Übergänge aktiv gestaltet und stabilisierend in die duale Berufsbildung hinein wirkt.**

GAP schließt die Lücke zwischen den heterogenen Voraussetzungen potentieller Auszubildender und den Erwartungen und Kapazitäten von Ausbildungsbetrieben.

Der Berliner Modellversuch „Assistierte betriebliche Ausbildung“ rückt unter dem Begriff der Heterogenität besonders Jugendliche mit schwächeren formalen und sozialen Voraussetzungen in den Fokus und entwickelt ein konsistentes Konzept ihrer Integration in die duale betriebliche Ausbildung. Mit individueller Vorbereitung und Begleitung während der Ausbildung sowie durch Öffnung und Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe wird ihre Ausbildung mit externer Assistenz kooperativ realisierbar. Im Modellversuch wurden dazu Instrumente und Methoden auf den zentralen Aktivitätsebenen entwickelt: Die Sensibilisierung von Betrieben parallel zur betriebsorientierten Vorbereitung der Jugendlichen ermöglicht die erfolgreiche Vermittlung in betriebliche Ausbildungen, die durch begleitende Assistenz stabilisiert werden. Tragfähige Netzwerkstrukturen zu den regionalen Akteuren wurden dafür etabliert. Hinsichtlich des Austausches und Ergebnis-Transfers ist der Modellversuch mit Arbeitstreffen eng in den Förderschwerpunkt eingebunden und nutzt die breite Expertise dieses fachwissenschaftlichen Netzwerks.

Strukturproblem Mismatching

Aktuelle Zahlen zum Berliner Ausbildungsmarkt belegen erneut, dass dieser nicht mehr selbstregulierend funktioniert und die Lücke zwischen Angebot und Nachfrage (Bewerber/-innen) größer wird, obwohl der Rückgang der Zahl der Schulabgänger/-innen in der Metropolregion noch geringfügig ist. Mit Stand August 2013 waren von den bei der BA gemeldeten Jugendlichen noch 7860 unvermittelt bei gleichzeitig 4750 unbesetzten Lehrstellen.*

* Tagesspiegel 06.08.13/Statistik RdBB, IHK Berliner Bildung in Zahlen 2013

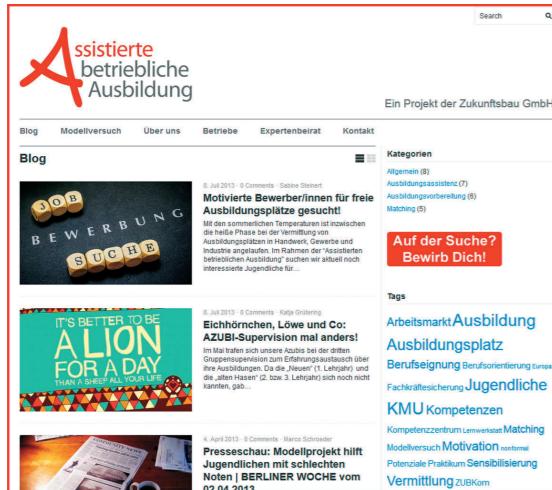


Abb.2 Internetauftritt des Modellversuchs
(www.k-aba.de)

Weitere Transferaktivitäten

Im Herbst 2012 wurde zur Verbreitung des Konzepts und der laufenden Aktivitäten im Modellversuch die Website Assistierte betriebliche Ausbildung online gestellt (vgl. Abb. 2). Neben den Handlungsfeldern werden die bereits verfügbaren Dienstleistungsangebote für die Adressatengruppen (Betriebe, Jugendliche und Expertenbeirat) auch im Hinblick auf das Kompetenzzentrum Assistenz betrieblicher Ausbildung (KABA) präsentiert, dessen Etablierung unterstützt durch einen regionalen Expertenbeirat perspektivisch angestrebt wird.

Es soll die erworbene fachliche Expertise auch zukünftig im Land Berlin bündeln. Seine zentralen Aufgaben werden die Koordination der relevanten Netzwerkpartner, der Aktivitäten des Zugangs zu Jugendlichen und der Sensibilisierung und Akquisition kleiner und mittlerer Betriebe, der Vertrieb des Leitfadens /der Handreichung und die Schulung von Bildungsdienstleistern bzw. betrieblichem Ausbildungspersonal sein.

Impressum

Modellversuchstitel

Assistierte betriebliche Ausbildung
benachteiligter junger Menschen
mit und ohne Migrationshintergrund

Förderkennzeichen

21BBNJ12

Modellversuchsträger

Zukunftsbau GmbH Geschäftsstelle
Charlottenburgerstraße 33 a
13086 Berlin

Projektleitung Sabine Steinert
(ssteinert@zukunftsba.de)

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
ForschungsgruppeGmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

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

Programmleitung und fachwissenschaftliche Koordination

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski
Bundesinstitut für Berufsbildung

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo
Bundesinstitut für Berufsbildung

GEFÖRDERT VOM

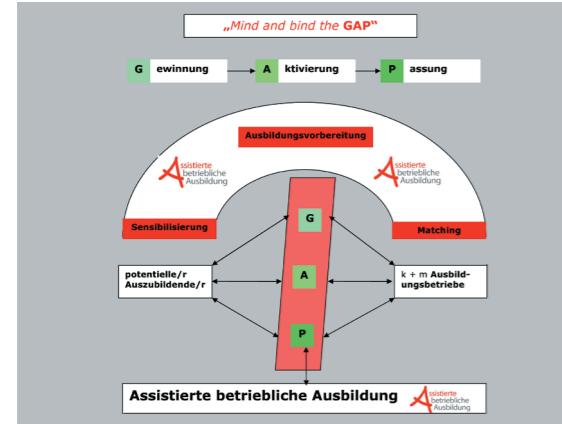


Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn

www.bibb.de/heterogenitaet



GAP – drei zentrale Interventionsebenen

Gewinnung Bewerber/-innen

Ausbildungswillige Jugendliche mit sog. „Startschwierigkeiten“ werden über stabile Netzwerkkontakte zu den kommunal beauftragten Jugendberatungshäusern/-stellen (bzw. Kompetenzagenturen), „U25-Teams“ (Arbeitsvermittler/-innen und Fallmanager/-innen) einiger Jobcenter, Berufsberatungen der Agentur Mitte/Nord, mehreren Trägern der Jugendberufshilfe (AG JBH §78) und Akteuren der Regionalen Ausbildungsverbünde (Mitte/Spandau) erreicht.

Gewinnung/Sensibilisierung Betriebe

Die Gewinnung bzw. Sensibilisierung von Betrieben erfolgt ausgehend von den Berufswünschen der Jugendlichen in direkter Akquisition von Ausbildungsbetrieben und durch ergänzende Multiplikatorenkontakte zu einigen Institutionen, Unternehmens-/bzw. Fachverbänden, Kammern und dem Arbeitgeberservice Agentur Mitte. Inzwischen sind auch Unternehmen, die auf das Angebot aufmerksam wurden, mit ersten Unterstützungsanfragen an den Modellversuch herangetreten.

Ausbildungsvorbereitung Toolbox

Der Modellversuch hat zur betriebsbezogenen Ausbildungsvorbereitung verschiedene Verfahren, Instrumente und Methoden erprobt und entwickelt (s. Infoblatt 02/2012). An der individuellen Situation der Jugendlichen orientiert und abgestimmt auf ihren spezifischen Coaching-Bedarf werden Tools flexibel und unterschiedlich (zeit)intensiv eingesetzt.

Neben dem Erfahr- und Sichtbarmachen ihrer Potenziale bei unterschiedlichen personalen und sozialen Voraussetzungen erfordern eine oft labile Motivation, Vermeidungsstrategien, geringe physische wie psychische Belastbarkeit und Frustrationstoleranz sowie ein ausgeprägtes positives Bestätigungsbedürfnis und fehlende reale bzw. realistische Vorbilder eine sehr intensive am Individuum orientierte Vorbereitungsphase. Damit umfasst sie auch entwicklungspsychologisch notwendige Prozesse und verhindert durch straffe Koordination aus einer Hand weitere Ausweichmanöver.

Passung durch aktive Vermittlung

Den Passungsprozess zwischen Ausbildungsnachfragern und -anbietern nicht mehr ausschließlich rein konkurrenzbasierten Entscheidungskriterien (den regionalen Marktmechanismen, Lehrstellenbörsen, Arbeitgeberservices) zu überlassen heißt, Matching aktiv zu betreiben. Auf Berufe und Betriebe vorbereitete Bewerber/-innen gezielt in die für ihre spezifischen Voraussetzungen vorab sensibilisierten Betriebe zu vermitteln, erhält als ein individualisierter Prozess einen zentralen Stellenwert. Inhaltlich organisierte ausbildungsorientierte und im Betrieb gemeinsam ausgewertete Praktika sind das probate Instrument für eine substanziale und transparente Passungsentscheidung.

Unterstützende Angebote bei der Auswahl von Bewerbern und die Begleitung während der Ausbildung durch kompetente (Bildungs-) Partner stellen besonders für kleine und mittlere Betriebe einen deutlichen Mehrwert dar, der sie entlastet, ihre Risiken minimiert sowie die Ausbildungskultur stabilisiert und positiv beeinflussen kann.

Verstetigung: GAP-Leitfaden

Ein praxistauglich aufbereiteter Leitfaden, der die in der Ausbildungsvorbereitung bewährten Verfahren und Methoden der Kompetenzdiagnostik/-förderung zusammenfasst und mit Anleitung/Empfehlungen zur Betriebsakquise und zum Matching ergänzt, ist derzeit in Arbeit und wird Bildungsdienstleistern zur Verfügung gestellt.

Zur Weiterführung/Verfestigung des Angebots der betriebsnahen Ausbildungsvorbereitung nach der Modellversuchsphase sind bisher die folgenden Umsetzungs- und Finanzierungsvarianten initiiert worden:

- **zertifizierte AVGS** (Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach §45 SGB III) Ausbildungsvorbereitung „Fang an“ als individuelle Förderung; ggf. freie Förderung bei Vergabe als Trägermaßnahme nach §45
- **Dienstleistungsangebot für Selbstzahler/-innen** (bspw. Eltern) und für KMU
- **Verknüpfung mit IBA-Lehrgängen** (Integrierte Berufsausbildungsvorbereitung an Pilot-Oberstufenzentren (Schulversuch der Senatsverwaltung BJW)

Erprobte Formate der Ausbildungsassistentenz

Für die Ausbildungsassistentenz haben sich den betrieblichen Ausbildungsvertrag ergänzende Kooperationsvereinbarungen zwischen Auszubildenden, Betrieb und Bildungsdienstleister als zielführend erwiesen, die ein Portfolio von Assistentenzügen optional vorhalten. In der Praxis konzentrieren sich die regelmäßig eingesetzten Instrumente im Wesentlichen auf folgende Assistentenzformate, die Auszubildende und ausbildendes Personal adäquat unterstützen:

Feedbackgespräche zur Förderung der Dialogfähigkeit von Auszubildenden und Ausbildenden in regelmäßigen Intervallen, objektivierende Perspektive durch moderierte Gesprächsführung zur Artikulation beider Seiten

Monitoring Berufsschulbesuch: engere Verknüpfung der Lernorte, individuelle Lernförderung/Nachhilfe, ggf. abH – Anleitung bei der **Berichtsheftsführung** als qualitative Ausbildungsdokumentation

Kontinuierliche sozialpädagogische Betreuung:

Beratung und Coaching bei finanziellem, familiärem und/oder persönlichem Unterstützungsbedarf.

Azubi-Gruppen-Supervision: Austausch, angeleitete Reflexion und Verarbeitung des individuellen Ausbildungserlebens (4-5 monatlich)

Austauschforen der beteiligten Betriebe mit qualifizierenden Aspekten durch thematische

Inputs (z.B. Motivation), Diskussion und kritische Reflexion der eigenen Ausbildungspraxis ca. ½ jährlich.

Im Verlauf von zwei Ausbildungsdurchgängen und -jahren wurden diese Assistentenzformate an den konkreten Bedarf der jeweiligen Ausbildungskonstellation angepasst und abgestimmt auf ihre unterschiedlichen Organisationsstrukturen mit Kooperationsbetrieben erprobt.

„Durch die „Assistierte betriebliche Ausbildung“ erhalten lernschwächere Jugendliche eine Chance im Berufsleben, die wir ihnen sonst nicht geben könnten.“

Katja Porath, Direktionsassistentin, Ibis-Budget Hotel

Es zeigt sich dass, Akzeptanz und Offenheit gegenüber externer Einsicht-/Einflussnahme im Betrieb wesentlich von der Persönlichkeit des Ansprechpartners geprägt sind und dass gewachsene Vertrauensbeziehungen die Veränderungsbereitschaft sowie die Effektivität der Assistentenzformate steigern. Aspekte zum Bedarf und der Akzeptanz von Unterstützung bei Betrieben wurde in einer Masterarbeit an der Otto von Guericke-Universität Magdeburg systematisch untersucht.

„Motivierte Azubis, denen vorher schon auf den Zahn gefühlt wurde, ob sie wirklich wollen und die in der Ausbildung dann Biss haben, nützen uns mehr als ein Lehrling, der einfach nur einen Beruf lernen muss.“

Torsten Schulz, Geschäftsführer KFZ-Firma Fiat Heuer GmbH

Die erprobten Formate haben sich für den systematischen Ausbau flankierender Unterstützung und qualitativer Ergänzung mit folgenden Zielsetzungen als geeignet erwiesen:

- Begleitung/Professionalisierung betriebs-sozialpädagogischer Schlüsselprozesse
- Adaptabilitätsförderung von Jugendlichen an betriebliche (Arbeits-)Realität
- Sensibilisierung des Ausbildungspersonals für Bedürfnisse bzw. psychosoziale Entwicklungsbedarfe heutiger Jugendlicher mit heterogenen Merkmalen.