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

Expertenforum Berlin Februar 2012

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

Impressum

Modellversuchstitel
Assistierte betriebliche Ausbildung benachteiligter junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

Förderkennzeichen
21BBNJ12

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

Wissenschaftliche Begleitung
SALSS – Sozialwissenschaftliche Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg

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

Fachwissenschaftliche Betreuung
Gisela Westhoff, Marion Trimkowski (BIBB)

Beratung
Angelika Puhlmann (BIBB)

Haushalt und Administration
Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo (BIBB)

Gefördert vom
Bundesministerium für Bildung und Forschung

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

Infoblatt 02/2012

Assistierte betriebliche Ausbildung

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

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

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

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

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

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

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

Ausbildungsvorbereitung

Ausbildungswillige Jugendliche mit formal schwachen Startvoraussetzungen, mit abgebrochener Ausbildung oder anderer Maßnahmen, werden durch die vom Jugendamt des Bezirks Mitte als Clearingstelle beauftragten Jugendberatungshäuser und von U 25-Teams einiger Jobcenter vermittelt. Diese Jugendlichen sind meist schon seit einem Jahr und länger aus der Schule entlassen bzw. abgegangen, haben etwa zu gleichen Anteilen einen einfachen bzw. erweiterten Hauptschul- oder den Mittleren Schulabschluss, mehrheitlich mit schlechten Zensuren, vereinzelt auch gar keinen Schulabschluss oder aber auch ein schwaches (Fach) Abitur. Dass überproportional viele (ca. 70) von bisher rund 100 Teilnehmenden männlich sind und Migrationshintergrund haben, ist ein Indiz dafür, dass die Kombination dieser beiden Merkmale die Zugangschancen und Akzeptanz in der betrieblichen Ausbildung negativ beeinflusst. Reziprok sind handwerkliche Berufe und kleinere Betriebe gerade für diese Gruppe Jugendlicher weniger attraktiv. Die Thematik der Anpassung und ggf. Modifikation des Berufswunschs an eine realistische Einschätzung eigener formaler wie persönlicher Voraussetzungen bleibt neben der tatsächlichen Belastbarkeit des erklärten Ausbildungswillens eine zentrale und oft besonders zeitintensive „Baustelle“ im vielschichtigen Vorbereitungsprozess.

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

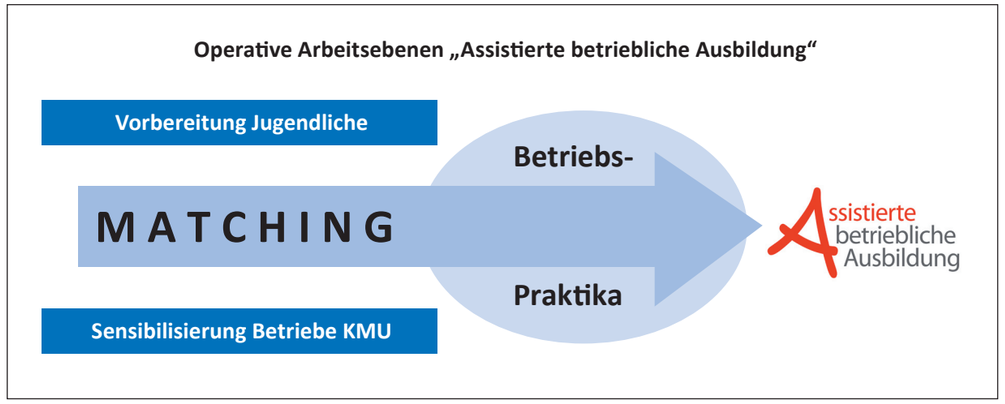
Neben obligatorischen Elementen in der Einzelberatung werden weitere Methoden und Verfahren als Gruppenangebote durchgeführt:

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

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

Matchingprozesse aktiv gestalten

Da bei der Ansprache von Kooperationsbetrieben die Bandbreite der Berufswünsche zu



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

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

Portfolio Ausbildungsassistenz

Mit den zum Herbst 2011 eingeleiteten „assistierten Ausbildungen“ wurden Betrieben und ihren Auszubildenden in ergänzenden Kooperationsvereinbarungen Assistenzleistungen zur Verfügung gestellt und inzwischen erprobt. Angepasst an den Bedarf der jeweiligen Ausbildungskonstellation werden aus dem Angebotsportfolio Ausbildungsmanagement und Ausbildungscoaching regelhafte Aktivitäten methodisch-didaktischer Unterstützungs- und Förderangebote (trialogische Feedbackgespräche, Monitoring Berufsschule, Gruppensupervision) und – nach individueller Absprache und Notwendigkeit – weitere flankierende Interventionen (Nachhilfe, sozialpädagogische Beratung) zur Ausbildungssicherung realisiert. Im Rahmen von Erfahrungsforen mit beteiligten Kooperationsbetrieben werden diese Unterstützungsleistungen und ihre Wirkung reflektiert und weiterentwickelt.

Expertenforum und Expertenbeirat

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

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