SONDERDRUCK

Schwerpunktthema

Berufsbildung im demografischen Wandel

lernen & lehren

Elektrotechnik • Informationstechnik
Metalltechnik • Fahrzeugtechnik

Berufsbildung im demografischen Wandel
Klaus Jenewein

Living Tomorrow – Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert
Petra Gohlke

Fachkräftenachwuchs gewinnen – Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie
Frank Berg

BIBB Modellversuche
Neue Wege / Heterogenität

GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium für Bildung und Forschung

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Sonderdruck Heft 117 • 30. Jahrgang • 1/2015

Sonderdruck

Schwerpunkt:
Berufsbildung im demografischen Wandel

Inhalt

3 Berufsbildung im demografischen Wandel
Klaus Jenewein

10 Living Tomorrow – Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert
Petra Gohlke

15 Fachkräftenachwuchs gewinnen – Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie
Frank Berg

19 Verzeichnis der Autorin und der Autoren

20 Impressum

lernen & lehren | Elektrotechnik • Informationstechnik • Metalltechnik • Fahrzeugtechnik
ISSN 0940-7340 | Sonderdruck Heft 117| 30. Jahrgang | 1/2015

Berufsbildung im demografischen Wandel

Deutschland befindet sich in einem gesellschaftlichen Veränderungsprozess, der auch die berufliche Bildung tangiert. Während noch vor wenigen Jahren eine große Zahl junger Menschen in den Bildungsgängen des sogenannten Übergangssystems aufgefangen werden musste, herrscht inzwischen in verschiedenen Regionen und Branchen ein Mangel an Ausbildungsbewerbern. In dem Beitrag werden diese Entwicklungen vor dem Hintergrund der aktuellen Situation in den Metall- und Elektroberufen beleuchtet. Es werden Handlungsansätze aufgezeigt, mit denen im beruflichen Bildungssystem hierauf reagiert werden könnte.

Klaus Jenewein

Ausgangslage

Schaut man heute aus europäischer Perspektive, kann man den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt als eine Insel der Glückseligen empfinden. In vielen ost- und südeuropäischen Ländern sind derzeit zwischen einem Drittel und mehr als der Hälfte der jungen Menschen unter 25 Jahren arbeitslos; in Bulgarien und der Slowakei etwa 30 Prozent, in Italien und Zypern über 40 Prozent, und Kroatien, Spanien und Griechenland bilden mit 52,8 Prozent, 56,5 Prozent und 57,3 Prozent die traurigen Schlusslichter der europäischen Arbeitslosenquote für Menschen unter 25 Jahren. Ganz anders Deutschland: Mit einer Jugendarbeitslosenquote von 7,7 Prozent schneidet unser Land von allen EU-Ländern mit weitem Abstand am besten ab (vgl. STATISTA 2014). Deutschland liegt damit auch weit unter dem EU-Durchschnitt von 21,6 Prozent (August 2014).

Diese Situation spiegelt sich auch in den bildungspolitischen Verlautbarungen der Bundesregierung. Bereits die Presseerklärung der Bundesregierung vom 15.10.2012 zur Vorstellung des Berufsbildungsberichts 2012 zeichnete ein überwiegend positives Bild des Ausbildungsmarkts und enthielt zunächst die folgenden Überschriften:

- „Ausbildungslage für junge Menschen hat sich weiter verbessert“
- „Mehr Ausbildungsverträge als im Vorjahr“
- „Mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen als unversorgte Bewerber“
- „Weniger Altbewerber und Altbewerberinnen“
- „Weniger Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich“

Demgegenüber standen bei der Presserklärung zur Vorstellung des Berufsbildungsberichts 2014 deutlich kritischere Botschaften im Fokus. Einige Auszüge:

- „Weniger abgeschlossene Ausbildungsverträge“
- „Höchststand bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen“
- „Noch zu viele Bewerber, denen der Einstieg in die Ausbildung nicht unmittelbar gelingt“
- „Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung“
- „Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen“

Ausbildungsmarkt im Wandel

Wie ist es zu diesem Wandel der Wahrnehmung der Ausbildungsmarktsituation gekommen? Im Folgenden soll versucht werden, die Entwicklung der vergangenen Jahre und die aktuellen Prognosen hinsichtlich einiger Aspekte aufzuzeigen, die für den Ausbildungsmarkt von besonderer Relevanz sind. Den Ausgangspunkt bilden zwei Entwicklungsstränge, die sich aus gesellschaftlichen Veränderungen ergeben.

Wirksam ist zunächst eine Verschiebung zwischen den Bildungssektoren (siehe Abb. 1). Der aktuelle Berufsbildungsbericht stellt hier heraus, dass der Übergang junger Menschen in die betriebliche Berufsausbildung einigermaßen konstant bleibt, während der Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung kontinuierlich zunimmt (Ausschläge sind wesentlich durch die in unterschiedlichen Bundesländern zu verzeichnenden doppelten Abiturjahrgänge verursacht, der Langzeittrend ist jedoch eindeutig). Eine erhebliche Zunahme ist beim Übergang ins Hochschulstudium

zu verzeichnen; innerhalb des dargestellten Neunjahreszeitraums liegt die Steigerungsrate hier bei 40 Prozent. Der Berufsbildungsbericht 2014 (BMBF 2014, S. 60) weist aus, dass in diesem Jahr erstmalig eine höhere Zahl von Studienanfängern erreicht worden ist als an Anfängern einer Berufsausbildung im Dualen System. Ein Ende dieser bereits seit Jahrzehnten anhaltenden Entwicklung ist nicht abzusehen; Deutschland nähert sich offensichtlich in dieser Beziehung an andere europäische Volkswirtschaften an.

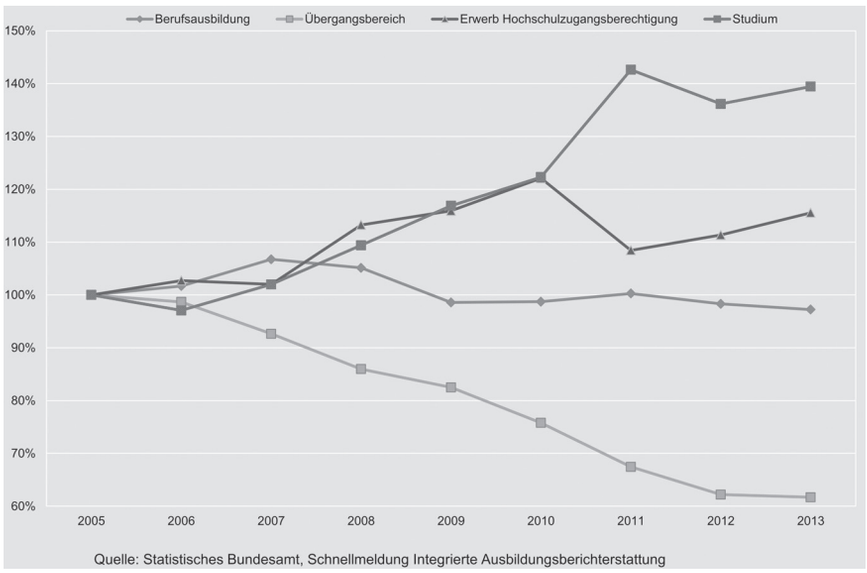

Abb. 1: Verschiebungen zwischen den Bildungssektoren 2005 bis 2013 (BMBF 2014, S. 60; 2005 = 100 %)

Gleichzeitig wird diese Entwicklung durch den Rückbau eines anderen Sektors begleitet: Die Zugänge in die Bildungsgänge des Übergangssystems nehmen im gleichen Zeitraum deutlich ab, und zwar ebenfalls um fast 40 Prozent. Es ist daher zu folgern, dass der gleichbleibende Anteil an Zugängen ins Duale System dadurch erreicht worden ist, dass eine Klientel, die noch vor zehn Jahren ins Übergangssystem ausweichen musste, heute von der dualen Berufsausbildung aufgenommen wird.

Schaut man sich die demografischen Entwicklungen in einzelnen Regionen an, wird jedoch deutlich, dass eine solche gesamtdeutsche Betrachtung die Situation nur unzureichend widerspiegelt. Das zeigt eine Prognose zur Entwicklung der nicht studienberechtigten Absolventen des allgemeinbildenden Schulsystems (Abb. 2), also derjenigen Klientel, die auf einen unmittelbaren Übergang in das berufliche Bildungssystem angewiesen ist. (Dargestellt ist die Prognose des Berufsbildungsberichts 2009, weil hier noch gut nachvollzogen werden kann, von welchen Höchstständen ausgehend die aktuellen Entwicklungen betrachtet werden müssen.) Es ist klar zu erkennen, dass die ost- und westdeutschen Entwicklungen erheblich divergent sind. In den alten Bundesländern ist seit dem Höchststand 2007 bereits ein Rückgang von ca. 75.000 Absolventinnen/Absolventen zu verzeichnen, was einen Anteil von 15 Prozent ausmacht, der heute für den beruflichen Ausbildungsmarkt fehlt. Dennoch steht hier der Rückgang der Absolventenzahlen erst noch bevor und wird bis 2020 kontinuierlich weitergehen.

Besonderheit: Der deutsche Osten

In den neuen Bundesländern ist dieser Prozess bereits abgeschlossen; gegenüber dem Höchststand des Jahres 2001 sind aktuell ca. 80.000 Absolventinnen/Absolventen zu verzeichnen, was einem Rückgang von 55 Prozent entspricht. Hier ist ein Sockel mit Absolventenzahlen erreicht, die sich seit 2011 mit einem nur noch geringfügigen Anstieg langfristig auf diesem Niveau einpendeln werden. Und in den neuen Bundesländern ist in den Entwicklungen gut nachvollziehbar, wie sich diese auf den Ausbildungsmarkt auswirken und was auf die Altländer noch zukommt.

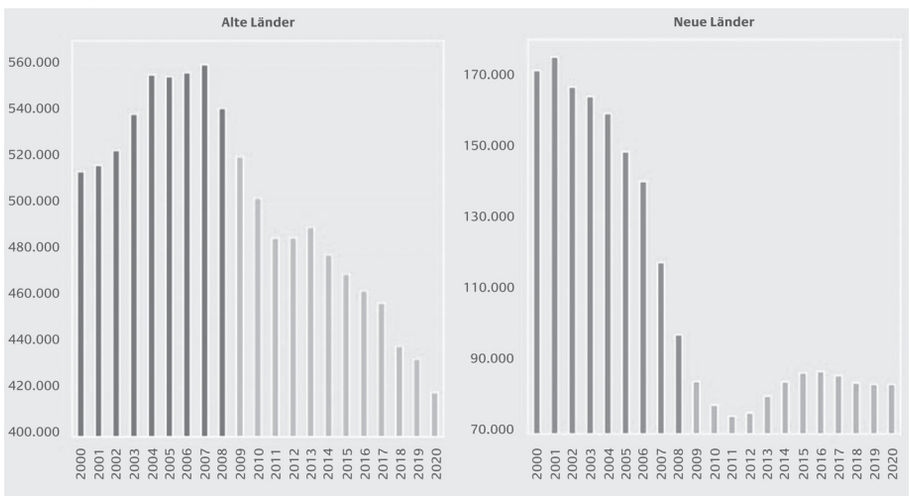

Abb. 2: Entwicklung der nicht studienberechtigten Absolventinnen und Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen 2000 bis 2020 (BMBF 2009, S. 22)

Welche Folgen sind durch einen solchen Wandel zu erkennen? Eindrucksvoll ist zunächst die Entwicklung der Ausbildungsbewerbungen im Vergleich des Zeitraums 2005 bis 2011 (Tab. 1): Während in den alten Bundesländern ein leichter Rückgang – mit Ausnahme des Saarlands durchweg einstellig – zu verzeichnen ist, bricht in den neuen Ländern die Bewerberzahl ein. In allen neuen Ländern ist 2011 weniger als die Hälfte des Bewerberstands von 2005 zu verzeichnen, am gravierendsten in Mecklenburg-Vorpommern mit einem Rückgang von damals über 120.000 auf nur noch 51.000 Bewerbungen. Für die Unternehmen bedeutet dies eine dramatische Veränderung für ihre betriebliche Ausbildung. Während viele Großunternehmen weiterhin einen Bewerberüberhang haben, muss der gesamte Mittelstand nun seine Auszubildenden aus einem viel geringeren Bewerberpotential rekrutieren – wenn er überhaupt noch Auszubildende findet.

	2005	2011	Entwicklung
Deutschland	**4.835.789**	**4.080.462**	**-16%**
Schleswig-Holstein	160.090	154.270	-4%
Hamburg	82.131	78.350	-5%
Niedersachsen	466.133	442.750	-5%
Bayern	713.755	676.353	-5%
Hessen	330.607	313.065	-5%
Baden-Württemberg	630.839	596.991	-5%
Nordrhein-Westfalen	1.054.381	983.111	-7%
Bremen	34.274	31.590	-8%
Rheinland-Pfalz	240.616	218.807	-9%
Saarland	59.714	52.628	-12%
Berlin	179.294	134.358	-25%
Sachsen	265.914	123.813	-53%
Brandenburg	177.622	81.861	-54%
Thüringen	152.442	68.817	-55%
Sachsen-Anhalt	164.140	72.319	-56%
Mecklenburg-Vorpommern	123.837	51.379	-59%

Tab. 1: Entwicklung der Zahl der Ausbildungsbewerbungen (Albrecht u. a. 2014, S. 19; Zahlenbasis: BIBB 2013, S. 253)

Dabei folgt die betriebliche Ausbildung nur mit deutlicher Verzögerung dieser Entwicklung; der Rückgang der Schulabsolventenzahlen lässt sich jedenfalls nicht ohne weiteres in Ausbildungsprognosen umsetzen. Die Entwicklung der Neuvertragszahlen in den neuen Ländern (siehe Tab. 2) zeigt, dass das System innerhalb gewisser Grenzen durchaus reagieren kann: Zwar wurde zwischen 2009 und 2013 ein Viertel weniger an Neuverträgen abgeschlossen. Für die betriebliche Ausbildung bedeutete dies jedoch einen Rückgang von nur 11 Prozent, da im gleichen Zeitraum die öffentlich geförderten überbetrieblichen Ausbildungsplätze um 70 Prozent abgebaut wurden und hiermit offenbar der erste Ausbildungsmarkt stabilisiert worden ist. Dies ist eine Beobachtung, die sich auch in den gesamtdeutschen Zahlen wiederspiegelt: Während hier von 2009 bis 2013 die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse um nur 2 Prozent zurückgeht, beträgt der Rückgang bei den öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen deutschlandweit 53 Prozent (Ulrich u. a. 2014, S. 35). Für die neuen Länder ist hierbei zu bedenken, dass es sich um einen Zeitraum handelt, der in eine Phase überdurchschnittlichen wirtschaftlichen Wachstums fällt und in der der Rückgang der Ausbildungszahlen nicht etwa mit einem geringeren Fachkräftebedarf korrelieren dürfte.

	Neu-verträge	darunter	
		betrieblich	überbetrieblich
2009	98997	76068	22932
2010	91662	73095	18567
2011	84495	72729	11766
2012	78903	70569	8334
2013	74244	67404	6840
2013/2009	**75 %**	**89 %**	**30 %**

Tab. 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern (Zahlenbasis: Zusammenstellung nach BIBB 2014, S. 12 ff.)

Welche Aussagen lassen sich hieraus ableiten? Im Wesentlichen sind drei Trendlinien erkennbar, die sich auf den Ausbildungsmarkt auswirken:

- Ausbildungsmärkte besitzen offensichtlich die Fähigkeit, demografische Schwankungen in einem gewissen Umfang auszugleichen. In den neuen Ländern wurde in den letzten Jahren die betriebliche Ausbildung durch einen massiven Rückbau der überbetrieblichen Ausbildungskapazitäten gestützt. Gleichzeitig wurden auch die Bildungsgänge des sogenannten Übergangssystems – beispielsweise Berufsgrundbildung und Berufsvorbereitung – massiv zurückgefahren. Es ist jedoch festzustellen, dass dieses Potential zur Stützung der betrieblichen Ausbildung fast aufgebraucht ist.
- In den Jahren seit 2011 geht – trotz sich erholender Konjunktur mit positiven wirtschaftlichen Entwicklungsdaten und steigender Zahl von Schulabsolventen – die Zahl der Neuverträge auch für betriebliche Ausbildungsverhältnisse dennoch kontinuierlich weiter zurück.
- Offensichtlich sind innerhalb eines Fünfjahreszeitraums in deutlich fünfstelliger Größenordnung Jugendliche in die duale Berufsausbildung eingemündet, die noch vor wenigen Jahren keinen Platz im ersten Ausbildungsmarkt erhalten hätten. Es

ist davon auszugehen, dass sich die biografische Zusammensetzung der Auszubildendenschaft in einem sehr kurzen Zeitraum deutlich verändert hat; die Folge ist eine stark zunehmende Heterogenität im ersten Ausbildungsmarkt.

Dieser Prozess steht den alten Bundesländern noch in einem erheblichen Umfang bevor.

Herausforderung der Betriebe: Umgehen mit zunehmender Heterogenität

Eine bildungspolitische Reaktion auf diese Entwicklungen ist den bereits zitierten Erklärungen des BMBF zu den Berufsbildungsberichten zu entnehmen: Mit Aussagen wie „Die deutsche Wirtschaft wird bald jeden jungen Menschen brauchen“ (bereits zitierte Presseerklärung des BMBF 2012) wird an die Betriebe appelliert, ihren Fachkräftebedarf durch die vollständige Ausschöpfung des Bewerberpotentials sicherzustellen, was auch zu bildungswissenschaftlichen Trends im Zusammenhang mit der Inklusionsdiskussion gut passt. Weitere Aussagen wie ein von den Betrieben gefordertes Umdenken, um einseitige Sichtweisen, z. B. Orientierung auf „Bewerber mit hohem Potenzial“, zu überwinden (vgl. Jenewein 2013, Jenewein/Marchl/Westhoff 2013), besitzen ebenfalls appellativen Charakter. Grundlegend werden potentialorientierte Ansätze diskutiert, beispielsweise die Vorstellung, es sei jetzt erforderlich, die Vielfalt der Stärken Jugendlicher als Chance für die Fachkräftesicherung anzuerkennen sowie Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte zu befähigen, Jugendlichen die Möglichkeit zu geben, ihre individuellen Potenziale zu entfalten.

Begleitet wurde dies durch die Einrichtung des in den vergangenen Jahren größten deutschen Modellversuchsprogramms, den durch das Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichteten Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“[1] mit bundesweit 17 Modellversuchen. Einigkeit besteht darin, dass diese Entwicklung vor allem für die Unternehmen und für das betriebliche Bildungspersonal (Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte) mit erheblichen Herausforderungen verbunden ist.

Die in den Modellversuchen entwickelten Handlungsstrategien beziehen sich u. a. auf die

- Entwicklung, den Transfer und den Einsatz von ganzheitlichen Bildungskonzepten, beispielsweise einer besseren inneren Differenzierung in heterogenen Lerngruppen,
- gezielte Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund in die berufliche Ausbildung,
- Integration weiterer Zielgruppen mit spezifischem Förderbedarf (hier besteht auch ein Zusammenhang zu der aktuellen Inklusions-Diskussion im Bildungswesen),
- Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen beim Ausbildungsmarketing und bei der Qualitätssicherung in der Ausbildung u. a. durch überbetriebliche Bildungsdienstleistungen,
- Qualifizierung des betrieblichen (und im Handwerk auch des überbetrieblichen) Bildungspersonals,
- Nutzung von Gestaltungsspielräumen und Flexibilitätspotentialen des Berufsbildungssystems (vgl. zu diesen Punkten Albrecht u. a. 2014, S. 23 ff.).

Die im Rahmen des Modellversuchsprogramms bearbeiteten Handlungsfelder beziehen sich auf eine spezifische Unterstützung insbesondere der Kleinbetriebe bei ihrer Positionierung auf dem Ausbildungsmarkt, der betrieblichen Berufsorientierung und Berufsvorbereitung im Hinblick auf den Übergang von den Schulen in das berufliche Ausbildungssystem und der Begleitung bei Aufgaben des Ausbildungsmanagements etwa durch das Modell „Assistierte Ausbildung“. Darüber hinaus sind zwei sogenannte Querschnittsfelder von Bedeutung, einerseits die Verbesserung des Zusammenwirkens der an der Gestaltung des Übergangs in das Berufsausbildungssystem regional beteiligten Institutionen, andererseits die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals (vgl. hierzu Abb. 3).

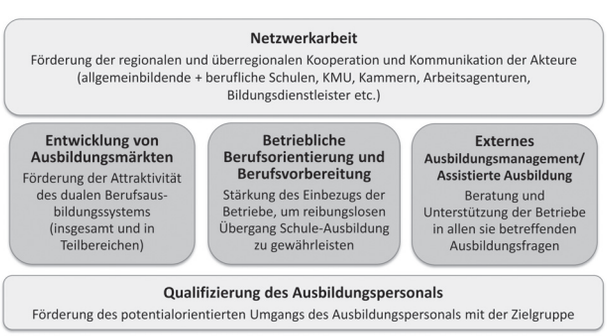

Abb. 3: Handlungsfelder des Modellversuchsprogramms „Neue Wege/Heterogenität“

Über 30 Instrumente und Handlungshilfen stehen den hier angesprochenen Akteuren in dem durch das Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichteten Ausbilder/-innen-Forum (www.foraus.de) im dorti-

gen Forum „Lernbausteine für das Ausbildungspersonal“ zur Verfügung, beispielsweise Instrumente für Kompetenzanalysen, für die Durchführung von Ausbildungsprojekten oder für die Gestaltung einer Vor-Ausbildung zur Heranführung spezifischer Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf an die berufliche Ausbildung.

Reaktionen der berufsbildenden Schulen: Oftmals Fehlanzeige

Gleichzeitig liegt auf der Hand, dass diese Entwicklungen gerade in der Bildungsarbeit der berufsbildenden Schulen eine besondere Bedeutung erlangen. Zunehmende Heterogenität führt hier direkt zu einer weiter abnehmenden Homogenität in den Berufsschulklassen und dadurch zu steigendem Problempotential. Ohne jetzt einen vollständigen Gesamtblick zu haben, ist dem Autor – der in den letzten Jahren mit der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchsprogramms in vielen Bundesländern Veranstaltungen begleitet und Gespräche mit Akteuren aus den beruflichen Lernorten geführt hat – nicht aufgefallen, dass sich dieser Problemzusammenhang auf einer besonderen Wahrnehmungs- und Entwicklungsperspektive der gewerblich-technischen berufsbildenden Schulen und ihrer Lehrkräfte befindet. Auch in den themenbezogenen Workshops der Hochschultage Berufliche Bildung haben sich die berufsbildenden Schulen nur wenig beteiligt.

Dabei führt schon der demografische Wandel zu beträchtlichen institutionellen und pädagogischen Konsequenzen. Das betrifft auf der einen Seite die berufsschulischen Bildungsgänge im Übergangssystem, deren Erfolg und Effizienz vielfach in Frage gestellt wird. So hat das BMBF in einer 2012 veröffentlichten Auswertung der Ausbildungsvertragslösungen des Auszubildendenjahrgangs 2008 (vgl. Tab. 3) festgestellt, dass

- Jugendliche mit berufsvorbereitender Qualifizierung generell in höherem Umfang in den ersten 24 Monaten ihre Ausbildung abbrechen als „Normalauszubildende“,
- besonders Jugendliche aus Berufsvorbereitungsmaßnahmen wie dem schulischen BVJ von Ausbildungsabbruch betroffen sind und
- selbst Jugendliche nach abgeschlossenem BGJ – also Auszubildende, die bereits eine einjährige Ausbildung in ihrem Berufsfeld in eine Berufsausbildung mit einbringen – überproportional oft ihre Ausbildung abbrechen.

Berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung	Insgesamt	
	Verträge mit Ausbildungsbeginn im Jahr 2008	Davon innerhalb von 24 Monaten gelöste Verträge
	Anzahl	
Ohne berufsvorbereitende Qualifizierung	584.727	18,7
Mit berufsvorbereitender Qualifizierung	70.098	23,1
Davon (mit Mehrfachnennung)		
Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme[2)]	9.828	22,2
Berufsvorbereitungsmaßnahme	15.417	30,2
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	11.427	31,0
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	12.669	21,4
Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss[3)]	24.129	16,6

Tab. 3: Ausbildungsvertragslösungen differenziert nach Zugängen aus unterschiedlichen Maßnahmen der berufsvorbereitenden Qualifizierung bzw. beruflichen Grundbildung (Anmerkungen: 2 = Einstiegsqualifizierungsjahr EQJ, Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktika; 3 = Brandenburg: einschl. kooperatives Modell; Auszug aus: BMBF 2012, Tabellenanhang, S. 287)

Diese Aussagen betreffen nicht einmal den durchschnittlichen BVJ- und BGJ-Absolventen, sondern nur diejenigen Jugendlichen, die nach einer dieser Maßnahmen einen Einstieg in die duale Berufsausbildung erfolgreich geschafft haben. Erfolglos in der nächsten Maßnahme oder Warteschleife verbleibende oder nach Absolvierung ihrer Schulpflicht ausgeschiedene BVJ- und BGJ-Absolventen sind hier noch gar nicht erfasst. Wenn man bedenkt, dass die Jugendlichen in den Bildungsgängen des Übergangssystems wenigstens eine fundierte Orientierung in ihrem Berufsfeld erworben haben und fachliche Grundkenntnisse ihres späteren Ausbildungsberufs mitbringen müssten, kann dieses Ergebnis wohl nur als höchst problematisch angesehen werden. Charakteristisch ist zudem auch, dass offensichtlich Absolventen von vorberuflichen betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen eine anschließende Ausbildung erheblich seltener abbrechen als die Absolventen des schulischen BVJ.

Es konnte gezeigt werden, dass in den neuen Bundesländern, in denen noch 2009 der weit überwiegende Teil von Jugendlichen im Übergangssystem aufgenommen wurde, inzwischen die meisten Jugendlichen den direkten Weg in die Ausbildung finden. Eine an gemeinsamen Merkmalen oder eine möglichst homogene Vorbildung orientierte Klassenbildung dürfte jetzt durchweg nicht mehr möglich sein. Vor kurzem hat der Autor einmal versucht, Schulleiter technisch-berufsbildender Schulen Sachsen-Anhalts für ein Podium zu gewinnen, um zu erfahren, mit welchen Strategien die berufsbildenden Schulen aktuell mit den Folgen des demografischen Wandels umgehen. Die Antworten waren ernüchternd: Von „Mit mir als

Schulleiter fragen Sie den Falschen, Auskunft kann hier eher das Kultusministerium geben“ bis zur Aussage „Wir regieren auf den demografischen Wandel mit der Zusammenlegung von Bildungsgängen und der Schließung von Standorten“ ist das Spektrum der Rückmeldungen bereits erschöpft; keiner der angefragten Schulleiter wollte sich fachöffentlich äußern. Das Kultusministerium konnte immerhin aufzeigen, dass mit der Weiterentwicklung der Erlasslage für die Fachklassenbildung versucht wird, durch die gemeinsame Beschulung fachlich affiner Ausbildungsberufe eine Klassenbildung in den Ausbildungsregionen zu erleichtern und den Betrieben nicht durch weit entfernte Landesfachklassen ihre Ausbildungsarbeit zusätzlich zu erschweren. Das war’s aber auch schon, eine prospektive Strategie zum Umgang mit steigender Heterogenität in den Berufsschulklassen ist nicht zu erkennen.

Man kann daher zusammenfassen, dass pädagogische Konzepte beispielsweise mit belastbaren Maßnahmen zur Unterstützung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf, zur Entwicklung neuer Handlungsansätze für eine bessere innere Differenzierung in den Schulklassen bei zunehmender inklusiver Beschulung und steigender Heterogenität nicht zu den Selbstverständlichkeiten in der Schulentwicklung gehören. Ebenso scheint es in vielen Bundesländern so, dass die höchst problematischen Ergebnisse der BVJ- und BGJ-Bildungsgänge nicht offensiv angegangen und zu neuen Handlungsansätzen geführt werden. Auch in den Fachtagungen der BAG Elektrometall besitzen der gesamte Themenkomplex sowie speziell die BVJ- und BGJ-Bildungsarbeit eine randständige Bedeutung.

Auswirkungen auf den Ausbildungserfolg in Metall- und Elektroberufen

Demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität sind aus den bisherigen Ausführungen als fortgeschrittenes Problem insbesondere der neuen Bundesländer deutlich geworden. Neben dem Rückgang der Auszubildendenzahlen und einem massiven Abbau der Bildungsgänge des Übergangssystems, die den Bestand vieler berufsbildender Schulen betreffen, stellt sich die Frage, ob die Entwicklung auch für den Ausbildungserfolg Konsequenzen zeigt. Dies soll an Sachsen-Anhalt exemplarisch für die neuen Bundesländer mit den Elektro- und Metallberufen aufgezeigt werden.

Vor allem in den Handwerksberufen geht die Zahl der Neuverträge kontinuierlich zurück (vgl. BIBB-Berufestatistik 2014):

- Elektroniker/-innen (HW) kamen im Jahr 2012 auf nur noch 156 Neuabschlüsse (zum Vergleich: 2009 = 201, 2005 = 231, 1995, hier im Vorgängerberuf Elektroinstallateur/-in, = 780).
- Metallbauer/-innen (HW) kamen im Jahr 2012 auf 183 Neuabschlüsse (zum Vergleich: 2009 = 318, 2005 = 420, 1995 = 333).
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen (HW, IH) kamen im Jahr 2012 auf 414 Neuabschlüsse (zum Vergleich: 2009 = 486, 2005 = 657, 1995 = 831).

Ein zusätzlicher Effekt neben dem Rückgang der Gesamtzahlen besteht in der aufgezeigten soziodemografischen Veränderung der Auszubildendenschaft. Es stellt sich dort die Frage, ob sich in Bezug auf den Ausbildungserfolg weitere Effekte für die Fachkräfteversorgung ergeben. Darauf kann vor allem aus den Vertragslösungsquoten geschlossen werden (siehe Tab. 4). Hier ist die Frage, ob es den Ausbildungspartnern erfolgreich gelingt, die neue Situation – in der viele Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, die früher im Übergangssystem auf die Ausbildung vorbereitet wurden, jetzt direkt in betriebliche Berufsausbildungen aufgenommen werden – zu bewältigen.

Ausbildungsberuf	Bereich	Lösungsquote 2012
Elektroniker/-in, alle FR	HW	47,0 %
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	HW	43,6 %
Metallbauer/-in, alle FR	HW	39,1 %
Maschinen- und Anlagenführer/-in	IH	32,4 %
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	HW	30,8 %
Zerspanungsmechaniker/-in	IH	25,2 %
Industriemechaniker/-in	IH	24,0 %
Mechatroniker/-in	IH	17,6 %
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH	9,1 %

Tab. 4: Vertragslösungsquoten 2012 in Sachsen-Anhalt (nur Metall- und Elektroberufe mit mehr als 100 Auszubildenden; Datenbasis: Kropp u. a. 2014, S. 11 sowie BIBB-Berufestatistik 2014)

Leider muss aufgrund der vorliegenden Statistiken angenommen werden, dass dies nicht der Fall ist. Vielmehr ist erkennbar, dass der zu geringe Anteil der Jugendlichen, die es bis zur Prüfung schaffen,

die Zahl der schlussendlich zur Verfügung stehenden Fachkräfte noch einmal erheblich reduziert. Es ist zu erkennen, das vor allem für die großen Elektro- und Metallberufe des Handwerks die Situation wirklich dramatisch ist: Fast die Hälfte der Ausbildungsverträge wird hier vorzeitig gelöst, nur für Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen liegt die Lösungsquote etwas unter einem Drittel (siehe Tab. 4). Auch die industriellen Metallberufe liegen mit Lösungsquoten von über 20 Prozent auf einem für die Betriebe nicht unbeträchtlichen Niveau, wenn davon ausgegangen wird, dass über die berufliche Bildung die Fachkräfteversorgung in den regionalen Unternehmen in einer Region gesichert werden muss, in der es nur noch wenige Ausbildungsbewerber/-innen gibt.

Schlussfolgerungen

Es wird am Beispiel der neuen Bundesländer deutlich, wie durch fortschreitenden demografischen Wandel ein Ausbildungsmarkt in Schieflage geraten kann. Steigende Heterogenität führt nicht nur zu erheblich schwieriger werdenden Übergängen, sondern auch zu Jugendlichen, die mit besonderem Förderbedarf – aber ohne geeignete Förderkonzepte – in die Ausbildung gelangen. Die Verbindung von zurückgehenden Auszubildendenzahlen und erheblichem Ausbildungsabbruch führt gerade für die kleinen und mittleren Unternehmen in einen Kreislauf, der durchaus geeignet ist, die duale Berufsausbildung dauerhaft zu beschädigen.

Insbesondere in den berufsbildenden Schulen, die gerade das Potential hätten, mit einer Verbindung von innerer Differenzierung und individueller Förderung ihren Beitrag für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf beizusteuern, sind diese Fragen auf einer zu geringen Wahrnehmungsebene. Die Schulsysteme verwalten eher den Rückgang, als dass sie prospektiv mit dieser Entwicklung umgehen und vorausschauend zur Qualitäts- und Erfolgssicherung in der Berufsausbildung beitragen. Dabei ist nicht zu erkennen, dass seitens der Bundesländer die Bereitschaft besteht, die berufsbildenden Schulen für eine individuelle Unterstützung von Auszubildenden mit besonderem Förderbedarf durch wirksame Angebote besser auszustatten (wozu man durchaus Lehrerkapazität einsetzen könnte, die durch den Rückbau des Übergangssystems frei wird).

Die Bundesländer müssen sich fragen lassen, ob ihr Beitrag für die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft in dieser Situation hinreichend ist. Besonders seit der Einstellung der BLK im Zuge der sogenannten Föderalismusreform, die von den Bundesländern als Erfolg verkauft wurde, sind überregionale Initiativen, die mit dem BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ vergleichbar wären, im schulischen Bereich schlicht abgebrochen.

Die alten Bundesländer, denen die beschriebene demografische Entwicklung noch zu einem guten Teil bevorsteht, können von den Auswirkungen in den neuen Ländern manches lernen. Es ist ihnen dringend angeraten, die verbleibende Zeit für die Einleitung wirksamer Maßnahmen zu nutzen. Manche Handlungsansätze und Instrumente aus dem BIBB-Modellversuchsprogramm „Heterogenität“ können hierbei sicher auch in der schulischen Berufsausbildung helfen.

Anmerkung

1) Das Programm wird aus Mitteln des BMBF gefördert. Nähere Informationen (Publikationen, Tagungsdokumentationen, aktuelle Informationen): www.bibb.de/heterogenitaet

Literatur

Albrecht, G./Ernst, H./Westhoff, G./Zauritz, M. (2014): Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Anregungen zum Umgang mit Vielfalt und Heterogenität in der beruflichen Bildung. Kompendium. Stand: August 2014, www.bibb.de/heterogenitaet, aufgerufen am 26.11.2014

BIBB (o. J.): Internetportale www.bibb.de/heterogenitaet, www.foraus.de, aufgerufen am 06.12.2014

BIBB (2013): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Bonn

BIBB (2014): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Bonn

BIBB-Berufestatistik (2014): Datenblätter Ausbildungsberufe Elektroniker/-in (HW, IH), Anlagenmechaniker/-in (HW), Metallbauer/-in HW, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (HW, IH), Zerspanungsmechaniker/-in (IH), Mechatroniker/-in (IH). www.bibb.de/berufe, aufgerufen am 26.11.2014

BMBF (2009): Berufsbildungsbericht 2009. Bonn

BMBF (2012): Berufsbildungsbericht 2012 mit Tabellenanhang. Bonn

BMBF (2014): Berufsbildungsbericht 2014. Bonn

Jenewein, K. (2013): Der demographische Wandel und seine Auswirkung auf die Fachkräfteversorgung der kleinen und mittleren Unternehmen. In: bwp@ Spezial 6, WS 15

Jenewein, K./Marchl, G./Westhoff, G. (Hrsg.) (2013): Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung. In: bwp@ Spezial 6, WS 15

Kropp, P. u. a. (2014): Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. Die Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau (IAB-Forschungsbericht 13/2014). Nürnberg: IAB, doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1314.pdf, aufgerufen am 21.11.2014

STATISTA (2014): Deutschland mit EU-weit niedrigster Jugendarbeitslosigkeit. http://de.statista.com, aufgerufen am 08.10.2014

Ulrich, J. G. u. a. (2014): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2013 – Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge fällt auf historischen Tiefstand. BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September i. d. F. vom 20.01.2014. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung

Living Tomorrow

– Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert

Petra Gohlke

Im Modellversuch „S‘Cool Wiki“ geht es um eine durchgängige Übergangsbegleitung Schule–Beruf unter Einbeziehung von Betrieben, Schulen und überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Dabei steht eine Plattform im Mittelpunkt, die die Kollaboration aller am Modellversuch Beteiligten unterstützt. S‘Cool Wiki arbeitet bewusst mit der Verschiedenartigkeit der Jugendlichen, um verborgene Talente zu Tage zu fördern, und etabliert eine bedarfsorientierte Begleitung von Jugendlichen bis hinein in die Ausbildung.

Ausgangslage

Das Elektrohandwerk sieht sich heute einer harten Konkurrenz gegenüber, wenn es um die Gewinnung von Auszubildenden geht. Ergebnisse von Expertenbefragungen zeigen in diesem Zusammenhang, dass Imagekampagnen zwar einen wichtigen Beitrag zur Förderung dualer Ausbildung leisten können, als wesentlich höher wird jedoch die Wirkung konkreter Maßnahmen erachtet, die die Ausbildung an die Bedürfnislage der Jugendlichen anpassen (vgl. Gei/Hucker 2013), denn der positiven Imageentwicklung im Handwerk steht immer noch die Tatsache gegenüber, dass Jugendliche das Handwerk als altmodisch und unattraktiv bewerten. „In den Köpfen der jugendlichen Zielgruppe wurden Fortschritte gemacht, ihre Herzen wurden aber noch nicht erreicht.“ (s. FORSA 2011, S. 1) Das Handwerk hat also nicht nur ein reines Informationsproblem, sondern auch ein „Begeisterungsproblem“.

Die elektro- und informationstechnischen Handwerke gehen daher neue Wege. Im Rahmen eines Modellversuchs des Bundesinstituts für Berufsbildung[1] wurde in Zusammenarbeit des Elektro Technologie Zentrums (etz) in Stuttgart, des Instituts für Arbeitswissenschaften und Technologiemanagement als wissenschaftlicher Partner, des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder, Handwerksunternehmen und allgemeinbildender Schulen die webbasierte Plattform „S‘Cool Wiki“ entwickelt. Die Plattform ist dabei wesentlicher virtueller „Dreh- und Angelpunkt“ eines Konzepts, bei dem Ausbilder und Ausbilderinnen aus überbetrieblichen Ausbildungsstätten oder Handwerksunternehmen als sogenannte Übergangsbegleiter/-innen Jugendliche über das Arbeiten in Übergangsprojekten sowohl bei der Berufsorientierung unterstützen als auch beim Aufbau berufsrelevanter Kompetenzen individuell begleiten. Sie bietet Informationen zu den Berufen eingängig und zielgruppengerecht an, nutzt webbasierte Medien und ermöglicht einen interaktiven Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen allen in der Berufsorientierung beteiligten Akteuren: Schüler/-innen, Eltern, Lehrer/-innen, Betriebsinhaber/-innen und betriebliche sowie überbetriebliche Ausbilder/-innen in der Funktion der koordinierenden Übergangsbegleitung.

Living Tomorrow – Übergang von der Schule in die Berufsausbildung

Ein wichtiges Kernelement des Konzepts „S‘Cool Wiki“, das der Heterogenität der Unterstützungs-

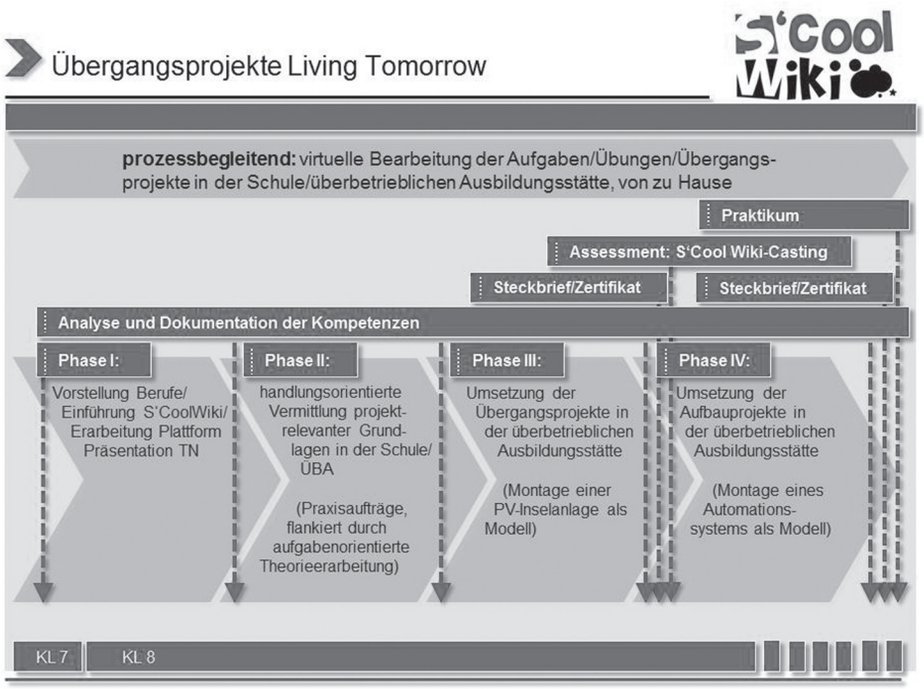

Abb. 1: Konzept „Living Tomorrow“

bzw. Förderbedarfe der Schüler und Schülerinnen und der damit verbundenen individualisierten Herangehensweise Rechnung trägt, ist das durch den Übergangsbegleiter moderierte Übergangsprojekt, das als „Living-Tomorrow“-Projekt innovative und für die Schüler und Schülerinnen attraktive Technologien beinhaltet und das permanent durch das gemeinsame virtuelle Arbeiten der Beteiligten auf der Web-2.0-Plattform als zentralem Kommunikationssystem und damit als wesentlichem Bindeglied unterstützt und begleitet wird. Selbstverständlich wird über die gesamte Arbeit in S‘Cool Wiki eine prozessintegrierte Kompetenzanalyse vorgenommen. Die Schüler und Schülerinnen erhalten Aufgabenstellungen, die recherchiert, erarbeitet, aufbereitet und im Anschluss in der Lerngruppe präsentiert werden. Im Rahmen der Projektvorbereitung und der Übergangsprojekte selbst werden zu festgelegten Zeitpunkten die Kompetenzen erhoben und dokumentiert. Dabei stehen besonders jene Kompetenzen im Vordergrund, die für das elektro- und informationstechnische Berufsfeld relevant sind.

Der Ablauf der Projektarbeit in S‘Cool Wiki vollzieht sich in vier Phasen (Abb. 1):

In der ersten Phase wird S‘Cool Wiki zunächst in der Schule in der Regel in Klassenstufe 7 vorgestellt, um die Schüler und Schülerinnen über die Möglichkeiten, die S‘Cool Wiki bietet, zu informieren. Den Schülern und Schülerinnen wird die Projektidee von S‘Cool Wiki vermittelt, und sie erfahren, welche Übungen, Aufgaben und Projekte sie in der zweiten und dritten Phase bearbeiten werden.

Haben sich die Schüler und Schülerinnen entschieden, mit welchen Berufsfeldern sie sich im Rahmen der Berufsorientierung in Klasse 8 vertiefter auseinandersetzen wollen, starten sie mit einem ersten Orientierungstag in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte. Hier erhalten sie über einen vertieften Einblick in die verschiedenen Berufe im elektro- und informationstechnischen Berufsfeld und über den Besuch der Auszubildendengruppen in den überbetrieblichen Lehrgängen auch einen ganz praktischen Einblick, was sie später in der Ausbildung erwartet.

Im Rahmen des Erkundungstags erhalten die Schüler und Schülerinnen, genauso aber auch die Lehrer und Lehrerinnen, eine Einführung in das Arbeiten mit der Plattform. Die Plattform wird in der Folge sowohl im Schulunterricht als auch während der Praxiseinheiten in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte genutzt.

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

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

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

mittelnden projektrelevanten Grundlagen einerseits sowie den berufspraktischen Inhalten des Projekts andererseits.

In der dritten Phase wird das gesamte Übergangsprojekt in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte in Form eines Modells an der Montagewand umgesetzt (siehe Abb. 2, 3). Das, was vorher in überschaubaren Praxiseinheiten geübt wurde, wird nun an zwei Tagen als Gesamtsystem aufgebaut. Dabei werden den Schülern und Schülerinnen geeignete Leittexte zur Verfügung gestellt, anhand derer sie lernen, die Montageschritte gemeinsam in Tandems unter Anleitung des Übergansbegleiters zu erarbeiten. Das Projekt wird während des gesamten Prozesses auf der Plattform dokumentiert.

Abb. 2: Schüler bei der Montage der PV-Inselanlage im Modell

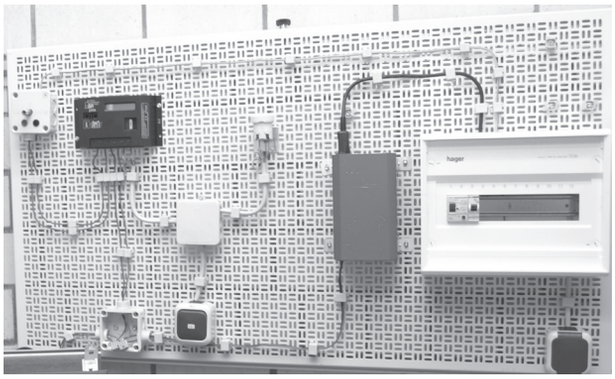

Abb. 3: Fertigmontiertes Montageblech PV-Inselanlage

In der vierten Phase erfolgt die Umsetzung weiterer Aufbauprojekte (z. B. im Bereich Gebäudeautomation). Zielsetzung ist es, interessierte Jugendliche, die sich eine Ausbildung im ET/IT-Bereich vorstellen können, weiter zu „binden“ und zu fördern. Die Arbeit im Aufbauprojekt kann als freiwilliges Praktikum in den Ferienzeiten umgesetzt und auch als solches bescheinigt werden. Das Projektteam für die Aufbauprojekte wird über ein Zugangsassessment „gecastet“, um den Realcharakter der Projektpraktika zu verstärken. Um eine „Stelle“ im S'Cool-Wiki-Projektteam zu bekommen, bewerben sich die Schüler und Schülerinnen auf eine Stellenausschreibung, die auf der Plattform bereitgestellt wird, und sie führen ein Bewerbungsgespräch mit dem Übergangsbegleiter. Auf der Grundlage der schriftlichen Bewerbung, des Bewerbungsgesprächs und der Ergebnisse der Kompetenzanalyse aus den Phasen I bis III wird das Projektteam für das S'Cool-Wiki-Aufbauprojekt der Phase IV zusammengestellt.

Prozessbegleitung auf der Plattform

Die S'Cool-Wiki-Plattform stellt neben den Materialien zu den Übergangsprojekten als Kernelement eine Reihe wichtiger Informationen bereit und ermöglicht flankierende Maßnahmen, die den Prozess der Berufsorientierung ergänzen:

- Ein durchgängiges Angebot an die Zielgruppen in S'Cool Wiki sind synchrone und asynchrone Kommunikations- und Kollaborationsmöglichkeiten mittels Foren, Chat, Virtual Classroom, Desktop Sharing oder Tools für die Internettelefonie.
- Darüber hinaus werden für alle Zielgruppen Informationen bereitgehalten – z. B. Informationen zu Beruf und Karriere für die Schüler und Schülerinnen, Arbeitshilfen für das Ausbildungsmarketing oder rechtliche Informationen für die Durchführung von Praktika für Betriebe, Lernmaterialien für den flankierenden Unterricht in S'Cool Wiki für die Schulen oder auch Ratgeber für Eltern zur Unterstützung der Phase der Berufsorientierung.
- Zur Durchführung der Kompetenzanalyse und der Dokumentation der Kompetenzen stellt die Plattform Arbeitshilfen und praxiserprobte Werkzeuge für den Übergangsbegleiter bereit, mit deren Hilfe er den gesamten Prozess der Kompetenzentwicklung begleiten kann.
- Die Berufsorientierung, die über die Projektarbeit erreicht werden soll, wird begleitet durch das Angebot einer regelmäßigen Sprechstunde – in Präsenzform, wenn die Schüler und Schülerinnen in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte sind, oder virtuell über ein entsprechendes synchrones Kommunikationsmittel auf der Plattform.
- Entscheiden sich die Schüler und Schülerinnen nach der Projektarbeit in S'Cool Wiki für ein vertiefendes Praktikum, bietet die Plattform Praktikumsausschreibungen von kooperierenden Unternehmen im elektro- bzw. informationstechnischen Bereich in Form einer „Börse“. Hier können die Schüler und Schülerinnen, nach Berufsbildern geordnet, Angebote suchen und direkt Kontakt mit den Unternehmen aufnehmen.

– In der Phase des Praktikums werden die Schüler und Schülerinnen in den Unternehmen in erster Linie durch betriebliche Ausbilder bzw. Ausbilderinnen betreut. Darüber hinaus können den Schülern und Schülerinnen im „Azubi-Tandem“ real oder virtuell über die Plattform Auszubildende an die Seite gestellt werden. Die Schüler und Schülerinnen haben hier die Gelegenheit, die eigenen Erfahrungsmöglichkeiten zu erweitern, indem sie Informationen über den Beruf und die Ausbildung direkt „aus erster Hand“ erhalten. Idealerweise lässt sich das Konzept „Azubi-Tandem“ dann auch in die berufliche Ausbildung „verlängern“, um die Auszubildenden in der ersten Phase der Ausbildung zu unterstützen.

– Im Modellversuch „S‘Cool Wiki“ ist die Initiierung und gegebenenfalls auch Begleitung von Verbundausbildung kein Kernziel. Mit der Bildung von Netzwerken zwischen kleinen Unternehmen wird jedoch die Erwartung verbunden, dass sich aus den Netzwerken Ausbildungsverbünde generieren lassen. Dazu wird auf der Plattform zunächst eine sogenannte „Verbundbörse“ implementiert, in der kleine Unternehmen Partner finden können. Sofern notwendig kann der Implementierungsprozess von Ausbildungsverbünden von Seiten der überbetrieblichen Ausbildungsstätte begleitet und koordiniert werden.

– Werden im Verlauf der Arbeit an den Praxisprojekten und dem Arbeiten mit der Web-2.0-Plattform spezifische Förderbedarfe bei den Schülern und Schülerinnen aufgedeckt, die so gravierend sind, dass es eher unwahrscheinlich erscheint, dass diese einen Ausbildungsplatz besetzen können, besteht die Möglichkeit, über speziell konzipierte Vorbereitungslehrgänge „Fit for ET/IT“ zusätzliche Kenntnisse in Technik, Mathematik, Physik, Chemie und angelagerten Fächern zu vermitteln. Gegebenenfalls können diese spezifischen Fördermaßnahmen in Form eines berufspraktischen Coachings in die Ausbildung hinein verlängert werden. Für die Organisation und Umsetzung dieses Angebots sind die Übergangsbegleiter/-innen verantwortlich.

Erfahrungen und Perspektiven

S‘Cool Wiki ermöglicht erfahrungsorientiertes Lernen in handwerkstypischer Umgebung. S‘Cool Wiki ist „Beruf zum Anfassen“, es ist „nicht mehr Schule und noch nicht ganz Betrieb“ und nutzt damit die Vorteile zweier Ausbildungswelten. Mit S‘Cool Wiki wird eine kompetenzorientierte Berufsorientierung in Übergangsprojekten ermöglicht, die einerseits aus dem betrieblichen Arbeitsprozess herausgeht und damit einen systematischeren Blick auf den einzelnen Jugendlichen erlaubt, andererseits die berufstypische „quasi-betriebliche“ Umgebung der überbetrieblichen Ausbildungsstätte nutzt, ohne dabei zurück in den Schonraum der Schule zu gehen. Gerade hinsichtlich förderbedürftiger Jugendlicher bietet S‘Cool Wiki Raum für eine individuellere, „entschleunigtere“ Begleitung. S‘Cool Wiki schafft Möglichkeiten, sich praktisch auszuprobieren, mit anderen im Team an Praxisprojekten zu arbeiten und sich auf einen Einsatz im betrieblichen Praktikum vorzubereiten. S‘Cool Wiki arbeitet bewusst mit der Verschiedenartigkeit der Jugendlichen, um verborgene Talente zu Tage zu fördern.

S‘Cool Wiki etabliert eine bedarfsorientierte Begleitung von Jugendlichen von der Schule bis hinein in die Ausbildung. Mit den Kernaktivitäten und allen flankierenden Maßnahmen ist es gelungen, ein nachhaltiges Angebot zu schaffen, das langfristig wirkt. S‘Cool Wiki erhebt daher den Anspruch, kein punktuelles Angebot mit hohen „Verpuffungsrisiken“ zu bilden.

nachhaltiges Angebot

Ein wesentliches Element in S‘Cool Wiki, das diese Nachhaltigkeit unterstützt, ist die Plattform, die für alle beteiligten Zielgruppen zugänglich ist und als unverzichtbares Bindeglied, insbesondere zwischen Schülern und Schülerinnen und Übergangsbegleitung, fungiert. Wenn auch „nur“ virtuell bietet die Plattform für alle Beteiligten die Gelegenheit, auch nach Ablauf der Übergangsprojekte den Kontakt wieder aufzunehmen bzw. aufrecht zu erhalten, um diesen möglicherweise auch über die Ausbildung hinaus im Sinne eines Instruments als lebenslanges Lernen begleiten zu können. Das Potenzial der S‘Cool-Wiki-Plattform könnte auch im regionalen Kontext, durch die Einbindung weiterer Partner, ausgebaut werden.

Der Modellversuch hat darüber hinaus gezeigt, dass das Thema „Medienkompetenz“ nach wie vor auf die Agenda der beruflichen Ausbildung gehört. Dabei muss allerdings hinsichtlich des Lernbedarfs differenziert werden, denn sicherlich gehören die Jugendlichen zu den „digital Natives“, was sich in einem sehr unerschrockenen Umgang mit den „neuen“ Medien niederschlägt. Geht es allerdings um kritische Mediennutzung, um Mediengestaltung und die Bewertung sowie das Verstehen von Medienwirkungen, um effiziente Recherchefähigkeit (Fragen angemessen formulieren, Suchbegriffe auswählen), um

sprachlich-kognitive Aspekte wie Inhalte verstehen und nach Relevanz und Glaubwürdigkeit einordnen, bestehen weiterhin Lernbedarfe, die nur langfristig und unter Beteiligung aller Lernorte über eine entsprechende medienorientierte Lernprozessgestaltung gedeckt werden können. Betrachtet man das pädagogische Personal, gibt es auch hier noch immer Entwicklungsbedarf, sowohl auf schulischer als auch auf betrieblicher Seite. S‘Cool Wiki bietet ein konkretes Konzept, das auf einem breit angelegten Medienkompetenzbegriff basiert und lernortübergreifend den Fokus auf die Medienkompetenzentwicklung aller Beteiligten richtet. Es hat gezeigt, wie Lernen und Arbeiten virtuell über die Plattform ergänzt werden können.

Eine wichtige Frage, die der Modellversuch aufgeworfen hat, ist die nach der Verwertbarkeit der praxisorientierten Kompetenzanalyse in S‘Cool Wiki, die – so hat der Modellversuch gezeigt – bei allen Beteiligten, vor allem bei den Betrieben, eine hohe Akzeptanz gefunden hat. Hieraus ergibt sich die Frage, ob nicht eine Ergänzung der üblichen schulischen Kompetenzfeststellung und der betrieblichen Praktika durch die an der Berufspraxis orientierte Kompetenzanalyse, die in Form praxisnaher Projekte/handwerksähnlicher Kundenaufträge in überbetrieblichen Ausbildungsstätten von entsprechend qualifiziertem Personal systematisch durchgeführt wird, grundsätzlich sinnvoll bzw. notwendig ist.

Aus den Rückmeldungen insbesondere der Schüler/-innen und der Betriebe lässt sich generell die Frage ableiten, wie eine zukünftige Rollenverteilung im Feld der Berufsorientierung aussehen kann bzw. sollte. In diesem Zusammenhang sollte geprüft werden,

- welche berufsorientierenden Aktivitäten im Rahmen des schulischen Kontextes überhaupt sinnvoll sind,
- ob es gerade bei förderbedürftigen Jugendlichen zielführend ist, Berufsorientierung und das damit verbundene Kompetenzmonitoring allein auf der Grundlage einer eher schulisch geprägten Kompetenzfeststellung/Potenzialanalyse aufzubauen und damit eventuell eine bisher nur mäßig verlaufende „Schulkarriere“ weiter fortzuführen,
- ob eine (i. d. R.) stark sozialpädagogisch geprägte Einstiegsbegleitung allein das komplexe Problem des Übergangs von Schule in den Beruf lösen kann.

Der vorliegende Modellversuch zeigt, dass die Etablierung der Übergangsbegleitung durch die Einführung eines Übergangsbegleiters als zentraler Schnittstelle im Gefüge der Berufsorientierung, die die Koordination und Organisation der Beteiligten übernimmt und „direkt am Jugendlichen“ arbeitet, sinnvoll und zielführend ist (vgl. Gohlke o. J.). Die Übernahme der vielfältigen Aufgaben im Kontext der Berufsorientierung seitens der Schulen oder der Betriebe ist – so hat der Modellversuch auch gezeigt – nur begrenzt möglich.

Zentrale Funktion und „erfolgskritischer Faktor“ im Modell „S‘Cool Wiki“ ist damit der Übergangsbegleiter, der, wie im vorliegenden Beispiel als Meister der Elektrotechnik und Geprüfter Berufspädagoge, sowohl berufspraktisch als auch fundiert pädagogisch qualifiziert ist. Gerade an der Schnittstelle von Lernen und Arbeiten, Schule und Beruf ist diese Doppelqualifikation wichtig. In der Rolle als Begleiter der Schüler und Schülerinnen an der Schnittstelle Schule–Beruf ist der/die Übergangsbegleiter/-in gleichzeitig sowohl wichtiger Ansprechpartner für die Lehrkräfte, die in der Regel keine vertieften berufspraktischen Kompetenzen mitbringen, als auch wertvoller Unterstützer für die Betriebe, die, gerade, wenn es sich um Kleinstbetriebe handelt, häufig weder die zeitlichen noch die personellen Kapazitäten für eine intensivere Betreuung förderbedürftiger Jugendlicher zur Verfügung stellen können. Gerade im Bereich der Kleinstbetriebe, so wurde auch im Modellversuch deutlich, zeichnet sich ein dauerhafter Bedarf an externem Ausbildungsmanagement ab. Aber: Die Qualifizierung der betrieblichen Ausbilder/-innen ist und bleibt auch langfristig eine dringende Aufgabe.

Doppelqualifikation ist wichtig

Wesentliche Grundlage von S‘Cool Wiki als Modell für den Übergang von Schule in den Beruf ist die Kontinuität in der Zusammenarbeit zwischen der überbetrieblichen Ausbildungsstätte, den Schulen und den Betrieben, denn die Abstimmung der Zielsetzungen, die Koordination der Schulen und Betriebe, die Integration von S‘Cool Wiki in den schulischen/betrieblichen Ablauf, die konkrete Klärung der organisatorischen Prozesse und vor allem der Aufbau einer Vertrauensbasis zwischen den beteiligten Partnern benötigen Zeit. Gerade wenn es um die Förderung von Jugendlichen mit individuellem Betreuungsbedarf geht, ist die Berufsorientierung eine Aufgabe mit hoher Informations- und Kommunikationsdich

te. Dies erfordert die Ressourcenbereitstellung seitens aller Beteiligten – denn Berufsorientierung geht nicht „nebenher“.

Anmerkung

1)Modellversuch „S‘Cool Wiki – Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz über Web 2.0 im Elektro- und IT-Handwerk“ im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, www.bibb.de/heterogenitaet, www.foraus.de.

Literatur

FORSA (2011): Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analyse mbH: Zusammenfassung zur Forsa Trendmessung im Handwerk 2011. Online unter http://www.handwerk-bw.de/fileadmin/user_upload/Newsanhaenge/2011/forsa-trendmessung-2011.pdf (08.09.2013)

Gei, Julia/Hucker, Tobias (2013): Wie lässt sich das Image der dualen Berufsausbildung fördern? Ergebnisse einer Expertenbefragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 42. Jg., Heft 4, S. 18 f.

Gohlke, Petra (o. J.): Steigerung der Attraktivität von elektrotechnischen Berufen im Handwerk – Übergangsprojekte unter Einsatz einer Web 2.0-Plattform. Erscheint in: Westhoff, Gisela (Hrsg.): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung – Konzepte, Verfahren und Instrumente aus der Modellversuchsforschung. Bielefeld (in Vorbereitung)

Fachkräftenachwuchs gewinnen

Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie

Durch den demografischen Wandel wird die Gewinnung von geeigneten Auszubildenden gerade für kleine und mittlere Unternehmen immer schwieriger. In dem Beitrag wird von einem Handlungsansatz berichtet, durch den Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in der Ausbildungsregion Südbrandenburg bei der Gewinnung von Auszubildenden unterstützt werden sollen. Den Schwerpunkt bildet das Modell „Ausbildungsnavigator – die Vorbereitung und die Begleitung von Jugendlichen auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung“. Es wurde im Rahmen des BIBB-Modellversuchsprogramms „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ erarbeitet.[1]

Frank Berg

Ausgangslage

Der demografische Wandel hat gerade in den ländlichen Regionen Ostdeutschlands gravierende Auswirkungen. Dabei ist inzwischen eine vergleichbare Entwicklung auch bundesweit festzustellen. Im Wirtschaftsmagazin „forum“ der IHK Cottbus (Südbrandenburg) wird diese Situation so beschrieben: „Schon seit 2006 haben wir von Jahr zu Jahr weniger Bewerber. Dadurch blieben immer mehr Lehrstellen unbesetzt. 2012 konnten allein die Unternehmen im IHK-Bereich für 70 000 Lehrstellen keine geeigneten Bewerber finden. (...) Gerade kleine Betriebe sind bei diesem Wettbewerb die Verlierer. (...) Seit 2006 hat sich der Anteil der Betriebe, die keine Bewerbung erhalten, fast verfünffacht.“ (DIHK 2013)

Gleichzeitig sind immer wieder Jugendliche ohne Ausbildung – der Übergang von der Schule in das Berufsausbildungssystem gelingt bei weitem nicht jedem. Das liegt auch daran, dass das Schulsystem oft nicht in der Lage ist, die Schülerinnen und Schüler in adäquater Weise auf die eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vorzubereiten und zu orientieren. Die Folge: Betriebe können bei gleichzeitig gravierendem Nachfragemangel das Ausbildungspotential ihrer Region nicht ausschöpfen. Teilweise sind sie auch nicht in der Lage oder nicht bereit, mit einer stark zunehmenden Heterogenität ihrer Auszubildenden umzugehen, die sich einstellt, wenn das Bewerberpotential weitaus stärker als bislang üblich ausgeschöpft wird.

Für die Entwicklung von Lösungsansätzen für diese schwierige regionale Situation liegt auf der Hand, dass der gesamte Prozess des Übergangs junger Menschen von der allgemeinbildenden Schule in das berufliche Ausbildungssystem in den Blick genommen werden muss und hierbei auch die regionalen Unternehmen einbezogen werden müssen. In den südbrandenburgischen Landkreisen Elbe-Elster (EE) und Oberspreewald-Lausitz (OSL) wird die Sekundarstufe I (7. bis 10. Klasse) in der Oberschule, die Sekundarstufe II (11. und 12. Klasse) in Gymnasien realisiert. Die bislang in den Landkreisen und jeweiligen Schulen verfolgten Wege sind dabei sehr unterschiedlich und erstrecken sich von der Teilnahme am Berufsorientierungsprogramm des BMBF[2] über bei regionalen Bildungsstätten eingerichtete „Werkstatttage“ bis hin zu eigenen Wegen der Berufsorientierung im Arbeit-Wirtschaft-Technik-Unterricht und einzelnen Betriebskooperationen im Rahmen von Landesprogrammen.

Obwohl die Anzahl der freien Ausbildungsstellen in den beiden Landkreisen ähnlich hoch wie die Anzahl der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz ist, gleichen sich diese beiden Seiten nicht aus. Gerade in Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie fehlen geeignete Auszubildende.

BIBB-Modellversuch „Ausbildungsnavigator“

Unter der Bezeichnung „Ausbildungsnavigator“ wurde in Südbrandenburg eine Systematik für einen Lösungsansatz entwickelt (Berg o. J.). Für eine erfolgreiche Navigation von der Schule bis zur Ausbildung sind demnach drei übergreifende Ideen von Bedeutung:

a) Kontinuität: Es sollten Formen der Berufsorientierung gefunden werden, die „step by step“ einen kontinuierlichen Aufbau von Bindungen zwischen Schülerinnen und Schülern und Unternehmen von der 7. Klasse an ermöglichen, und zwar Bindungen mit Verstand, Gefühl und Sinnen.

b) Flexibilität und Wahlfreiheit: Den Schülerinnen und Schülern sollte bei den Angeboten zur Berufsorientierung Kennenlern- und Ausprobiermöglichkeiten zwischen mehreren, verschiedenen Berufsrichtungen ermöglicht werden.

c) Heterogenität: Die Angebote der Berufsorientierung sollten die heterogenen Zugangsvoraussetzungen von Jugendlichen zur Ausbildung berücksichtigen. Das heißt insbesondere, dass auch für leistungsschwächere Jugendliche Wege gefunden werden müssen, die letztlich in eine erfolgreiche duale Ausbildung münden können.

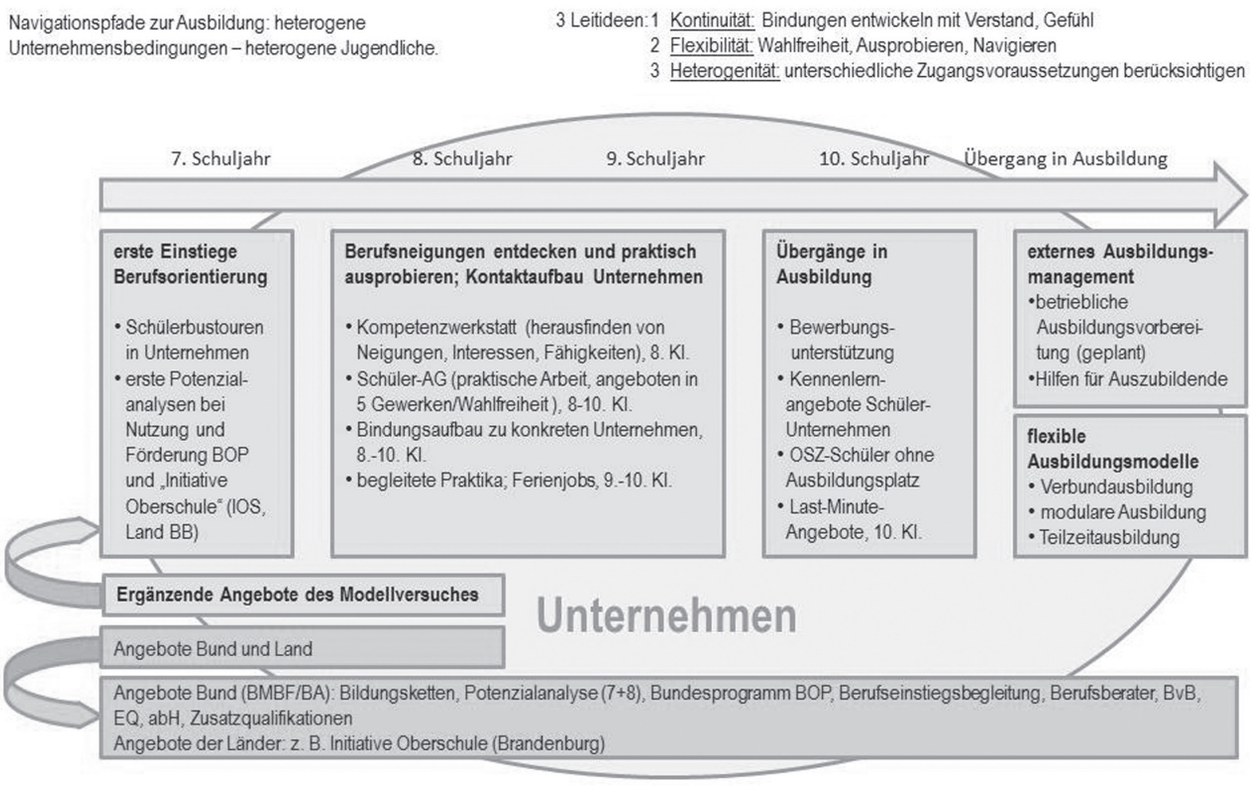

Abb. 1: Modell „Ausbildungsnavigator“

Angebote vernetzen und systematisieren

Kinder orientieren sich – bewusst oder unbewusst – schon sehr frühzeitig darauf, wie sie später einmal leben und arbeiten wollen. Spätestens im 7. Schuljahr sollten jedoch bewusst erste, systematische Einstiege in die Berufsorientierung anfangen. In vielen Schulen beginnen hier Potenzialanalysen über das Berufsorientierungsprogramm des Bundes. Im Falle des Modellversuches „Ausbildungsnavigator“ fanden darüber hinaus auch Schülerbustouren in Unternehmen statt, um den Kindern einen Eindruck von verschiedenen Arbeitswelten zu vermitteln.

In den 8. Klassen der Oberschule Finsterwalde (Oskar-Kjellberg-Oberschule) wurde im Rahmen des Ganztagskonzepts der Schule mit je einer Wochenstunde über zwölf Wochen lang eine Kompetenzwerkstatt mit allen Schülerinnen und Schülern erprobt. Der Schwerpunkt der Methodik lag auf der Ermittlung und dem Bewusstmachen der Stärken der Teilnehmenden. Die Schülerinnen und Schüler erfuhren spielerisch (z. B. über Kärtchen-Systeme, aktives Malen und Gestalten, Gruppen-Feedbacks), sich bestimmter Werte, Neigungen und Interessen in ihrem Leben bewusst zu werden: Wo sehe ich mich in fünf Jahren? Welche Berufsrichtungen kämen für mich in Frage und welche eher nicht? Bestandteil des Kurses ist es auch, während dieser zwölf Wochen mindestens zwei KMU zu besuchen, um sich dort bei Verantwortlichen über den Betriebsalltag und über Ausbildungsberufe im Unternehmen zu informieren. Aus diesen Erfahrungen, die die Schüler/-innen in der Kompetenzwerkstatt machen, erwächst bei etwa einem Drittel der Schüler/-innen schon das Interesse, bestimmte Tätigkeits- und Berufsfelder näher kennenzulernen.

Einige typische dieser Tätigkeits- und Berufsfelder konnten die Schüler/-innen in den 8. Klassen im Rahmen der Schüler-AG durch praktische Arbeit in verschiedenen Gewerken ausprobieren. Die Schüler-AG bietet sechs Tätigkeitsbereiche an, die jeweils von einer Fachkraft geleitet werden. Das sind die Bereiche Metall, Holz, Kunst und Kreativität, Farbe, Hauswirtschaft sowie Mediengestaltung. Über 100 Schülerinnen und Schüler der Oberschule Finsterwalde nahmen im Schuljahr 2013/14 an der Schüler-AG stundenweise an mindestens elf Wochen teil. Viele wählten nicht nur eines der sechs Gewerke, sondern mehrere; nicht wenige nahmen auch in den 9. und 10. Klassen noch einmal an der Schüler-AG teil. Insgesamt elf Unternehmen unterstützen die Schüler-AG – neben der Bundesagentur für Arbeit und dem Landkreis Elbe-Elster – durch finanzielle Beiträge.

Von großer Bedeutung ist, dass die Berufsorientierung nach der 8. Klasse nicht abbricht. Das Berufsorientierungsprogrammm des Bundes bezieht sich auf die 7. und 8. Klassen – was wird aber aus den 9. und 10. Klassen?

In den 9. und 10. Klassen sollten die praktischen Übungen nicht mehr allein in Werkstatt-Bereichen, sondern auch in Betrieben stattfinden. Der Übergang kann fließend sein. Beim Ausbildungsnavigator wird die Schüler-AG in der neunten Klasse durch die Vermittlung in betriebliche Praktika fortgeführt, in der 10. Klasse durch konkrete Bewerbungsunterstützungen für einen Ausbildungsplatz. Bei den Praktika wurden im Modellversuch verschiedene Kennenlernangebote ausprobiert. Es stellte sich heraus, dass Unternehmen am ehesten in der Lage sind, kurzzeitige (drei Tage) Angebote für Jugendliche zu organisieren und einzurichten. Sie haben für beide Seiten (Unternehmen und Jugendliche) eine niedrige Realisierungsschwelle und können auch jederzeit erweitert werden. Bei jenen Schülerinnen und Schülern in den 10. Klassen, die gegen Ende des Schuljahres noch keinen Ausbildungsplatz gesichert hatten, wurden Last-Minute-Angebote unterbreitet. Für Jugendliche, die bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres noch keinen Ausbildungsplatz hatten und im Rahmen der Berufsschulpflicht in entsprechenden Klassen zusammengefasst waren, wurde ebenfalls ein spezielles Modul zur Heranführung an Ausbildung entwickelt und erfolgreich getestet.

> Niedrige Realisierungsschwelle für beide Seiten

Für den Übergang leistungsschwächerer Schüler/-innen gewinnen Modelle für eine betriebliche Ausbildungsvorbereitung – ca. sechs bis zehn Monate – an Bedeutung. Sie bilden die Brücke zwischen der Berufsorientierung und der Ausbildung. Dies konnte im Rahmen des Ausbildungsnavigators noch nicht umgesetzt werden, bildet jedoch den Schwerpunkt der weiteren Entwicklungsplanung. Angebote der Berufsausbildungsvorbereitung können gemeinsam von Projektträgern mit Betrieben, Kammern und Oberstufenzentren entwickelt werden. Sie sollten persönlichkeitsfördernde Ziele mit dem Erwerb berufsbezogener Grundlagenqualifikationen verbinden und möglichst schon konkret auf die Inhalte der künftigen Ausbildung zugeschnitten sein.

Auch für den direkten Übergang in Ausbildung spielen flexible Angebote, die den heterogenen Zugangsvoraussetzungen entgegenkommen, eine wichtige Rolle. So können modulare Ausbildungs- und Umschulungsangebote, wie sie auch im Ausbildungsnavigator vorgesehen sind, wesentlich dazu beitragen, leistungsschwächere Jugendliche oder solche mit längerfristigen Unterbrechungen bei der Ausbildung (z. B. bei Schwangerschaft) letztlich erfolgreich auf den Weg zum Berufsabschluss zu führen. Ähnlich kann das bei Angeboten der Teilzeitqualifizierung sein. Und auch Verbundausbildung – wenn zum Beispiel Teile der Ausbildung auf einen Träger beruflicher Bildung übertragen werden – kann wesentlich dazu beitragen, dass sich mehr kleinere Betriebe die Einstellung von Auszubildenden zutrauen.

Netzwerk Metall- und Elektroindustrie

Im Landkreis EE und Umgebung moderiert die Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (EEPL) das Unternehmensnetzwerk Metall- und Elektroindustrie (ARGE MEI) mit ca. 30 Unternehmen und 4.000 Beschäftigten. Die zugehörigen Unternehmen haben untereinander ihre Wirtschaftsbeziehungen ausgebaut und über die Vermittlung der EEPL bzw. über Projekte schrittweise weitere Themen in das Repertoire ihrer Zusammenarbeit aufgenommen: Qualifizierung, Beschäftigung von Älteren (50plus), Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, Marketing „Metall Finsterwalde“, gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR), zunehmend auch Ausbildung. Die EEPL bietet Verbundausbildung für die Metallunternehmen an, das heißt, die übernimmt im Auftrag der Unternehmen Teile der Ausbildung und erleichtert dadurch kleineren Unternehmen die Aufnahme von Auszubildenden. Im Jahre 2014 realisiert die EEPL beispielsweise mit 15 Auszubildenden Teile der Ausbildung. Dadurch können in der Metall- und Elektroindustrie Südbrandenburgs Nachwuchsprobleme langfristiger und systematischer angegangen werden.

Fazit und Perspektiven

Für viele Wirtschaftszweige, darunter auch in der Metall- und Elektroindustrie, erweist sich die Suche nach geeigneten Auszubildenden als schwierig. Geeignete Lösungswege können einzelbetrieblich in der Regel nicht mehr gefunden werden. Gefragt sind langfristig aufgebaute Netzwerklösungen: zunächst zwischen den Betrieben selbst im Rahmen von Unternehmensnetzwerken sowie auch mit Entwicklungsgesellschaften, mit Schulen und Oberstufenzentren, mit den IHKs und HWKs und mit anderen mehr. Regionale Entwicklungsgesellschaften oder Träger der beruflichen Bildung spielen hierbei eine Schlüsselrolle, da die Vernetzungsarbeit in der Regel nicht allein von den Betrieben geleistet werden kann.

Bei den vielen vorhandenen Ansätzen der beruflichen Orientierung und Bildung kommt es darauf an, über die Vernetzung eine Systematik zu erreichen, die den oben genannten Leitideen der Kontinuität, der Flexibilität und der Heterogenität Rechnung trägt.

Herausfinden der Stärken und Schwächen

Hierbei hat es sich bewährt, wenn in den 7. und 8. Klassen Kompetenzentdeckung und praktische Werkstatt-Tage im Vordergrund der beruflichen Orientierung stehen: Neigungen kennenlernen und praktisch ausprobieren. Kontakte zu Betrieben spielen dabei von Anfang an eine wichtige Rolle: Unternehmer schauen sich die Arbeiten in den Werkstätten und deren Ergebnisse an, und sie beteiligen sich an der Finanzierung; Schüler/-innen lernen Betriebe kennen.

In den 9. und 10. Klassen stehen eher Unternehmenstage für die Jugendlichen im Vordergrund, das heißt praktische Arbeit in Unternehmen über Praktika und Ferienjobs, Angebote zum gegenseitigen Kennenlernen von Schülerinnen und Schülern sowie Unternehmen, verbunden mit Bewerbungsunterstützung. Damit Schülerinnen und Schüler in den 9. und 10. Klassen erste Erfahrungen in Unternehmenspraktika machen können, fehlen derzeit noch geeignete Förderprogramme. Die Unternehmen, die Schüler/-innen in diesen Klassenstufen aufnehmen, haben einen erheblichen Zeit-, Personal- und Sachaufwand, der bislang seitens der Bundespolitik noch nicht gefördert wird.

Für Jugendliche, die voraussichtlich keinen direkten Zugang zur Ausbildung finden, sind parallel zum „Normalweg“ der beruflichen Orientierung schon von der 7. Klasse an besondere Unterstützungsangebote erforderlich, so das Herausfinden der Stärken und Schwächen und die Einleitung von Unterstützungsmaßnahmen (z. B. Nachhilfe). Vor allem die Stärken sollten im Kontakt mit Betrieben ausgebaut werden. Besondere Unterstützungsaktionen sind auch am Ende der 10. Klasse und in den Berufsorientierungsklassen der Oberstufenzentren erforderlich, also für

Schüler/-innen, die noch keinen Ausbildungsplatz haben (Beispiele für Handlungsansätze werden vorgestellt in www.bibb.de/heterogenitaet).

Auch die Struktur der Ausbildung selbst hat Einfluss darauf, ob oder wie sich Auszubildende einer erfolgreichen Berufsausbildung nähern. Angebote wie modulare Ausbildung (vgl. Kloas 2001), Teilzeitausbildung oder die Verbundausbildung mit einem Bildungsträger sind geeignete Wege, um einerseits auch leistungsschwächere Jugendliche oder solche mit besonderen Problemlagen erfolgreich zur Ausbildung zu führen, andererseits Betriebe auch zu entlasten. Gerade im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen bedeutet die Entwicklung von Ausbildungsvorbereitungsprogrammen sowie von flexiblen Formen der Ausbildung jedoch einen erheblichen konzeptionellen Arbeitsaufwand, der nur in Netzwerken aller Beteiligten und mit Unterstützung der öffentlichen Hand zu bewältigen ist. Dies ist aber notwendig, wenn man den heterogenen Zugangsvoraussetzungen Jugendlicher für eine Ausbildung Rechnung tragen will. Dass sich Betriebe hierbei aktiv mit einbringen, bildet in der Zukunft eine zentrale Voraussetzung für ihre eigene Fachkräfteversorgung.

Anmerkungen

1) Dargestellt werden Ergebnisse aus dem Modellversuch „Ausbildungsnavigator“, gefördert durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, www.bibb.de/heterogenitaet, www.foraus.de.

2) Vergleiche URL: www.berufsorientierungsprogramm.de.

Literatur

Berg, Frank (o. J.): Navigieren zur Ausbildung. In: Westhoff, Gisela (Hrsg.): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung – Konzepte, Verfahren und Instrumente aus der Modellversuchsforschung. Bielefeld (in Vorbereitung)

DIHK (2013): Ausbildungsverträge: letztmalig leichter Zuwachs. In: Forum – Das Brandenburger Wirtschaftsmagazin, Organ der Industrie- und Handelskammer (IHK) Cottbus, 13. Jg., Heft 6, S. 53

Kloas, Peter Werner (2001): Modulare Berufsausbildung: Eine Perspektive für die Benachteiligtenförderung. In: Fülbier, Paul/Münchmeier, Richard (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit. Münster, S. 946–959

Verzeichnis der Autorin und der Autoren

Berg, Frank
Prof. Dr. habil., Sozialwissenschaftler, Projektleiter bei der Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH, Geschäftsführer bei der Horizont – Sozialwerk für Integration GmbH, Finsterwalde, f.berg@eepl.de

Gohlke, Petra
Dipl.-Päd., Bereichsleiterin Berufspädagogik, Elektro Technologie Zentrum Stuttgart, gohlke@etz-stuttgart.de

Jenewein, Klaus
Prof. Dr., Hochschullehrer, Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, Institut für Berufs- und Betriebspädagogik, jenewein@ovgu.de

Impressum

Sonderdruck zum Schwerpunktthema „Berufsbildung im demografischen Wandel“ mit Beiträgen des BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für Fachkräftesicherung“ (www.bibb.de/heterogenitaet), gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

„lernen & lehren“ erscheint in Zusammenarbeit mit den Bundesarbeitsgemeinschaften für Berufsbildung in den Fachrichtungen Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik e. V.

Herausgeber
Klaus Jenewein (Magdeburg), Jörg-Peter Pahl (Dresden), A. Willi Petersen (Flensburg), Georg Spöttl (Bremen)

Heftbetreuer: Klaus Jenewein (Magdeburg)

Titelbild: FORD-Werke GmbH, Köln

Schriftleitung (V. i. S. d. P.)
lernen & lehren
c/o Prof. Dr. Volkmar Herkner
Universität Flensburg, biat, Auf dem Campus 1,
24943 Flensburg, Tel.: 04 61/8 05-21 53
E-Mail: volkmar.herkner@biat.uni-flensburg.de

Layout/Gestaltung
Brigitte Schweckendieck/Winnie Mahrin

Verlag, Vertrieb und Gesamtherstellung
Heckner Druck- und Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Postfach 15 59 • 38285 Wolfenbüttel

ISSN 0940-7340

Geschäftsstelle der BAG Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik
c/o ITB – Institut Technik und Bildung der Universität Bremen
Am Fallturm 1 • 28359 Bremen
kontakt@bag-elektrometall.de
www.lernenundlehren.de

Bundesarbeitsgemeinschaften für Berufsbildung in den Fachrichtungen Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik und Fahrzeugtechnik e.V.

Zweck des Vereins ist es, die berufliche Bildungspraxis in den Fachrichtungen Elektrotechnik, Informationstechnik, Metalltechnik und Fahrzeugtechnik weiterzuentwickeln und die Lehrkräfte und Ausbilder in ihren Aufgaben des Unterrichtens, Ausbildens, Beurteilens, Erziehens und Innovierens zu unterstützen.

Diesem Zweck dienen insbesondere

- die Analyse von Unterricht/Ausbildung in ihren spezifischen gewerblich-technischen Inhalten und Formen sowie in ihren bildungspolitischen, lernorganisatorischen, institutionellen, rechtlichen, ökonomischen, ökologischen, sozialen und technologischen Bedingungen;
- die Diskussion und Entwicklung von Zielen, Inhalten, Formen der Inhaltsaufbereitung und Methoden beruflicher Bildung;
- die Entwicklung und Verbreitung innovativer didaktischer Materialien für berufliches Lehren und Lernen;
- der Transfer von Forschungsergebnissen aus relevanten Wissenschaften;
- der überregionale Austausch von Erfahrungen und Ergebnissen zwischen den Bildungseinrichtungen sowie zwischen beruflicher Bildungspraxis, Lehrerbildung, Forschung und Bildungsverwaltung;
- die Veröffentlichung einschlägiger Literatur (Didaktik beruflichen Lernens, Qualifikationsforschung, Ergebnisse aus Modellversuchen usw.);
- die Veröffentlichung von Empfehlungen zu Fragen und Problemen beruflicher Bildung und zur Ausbildung von Lehrern/Ausbildern.

BAG

WWW.BAG-ELEKTROMETALL.DE
KONTAKT@BAG-ELEKTROMETALL.DE

lernen & lehren
Elektrotechnik • Informationstechnik
Metalltechnik • Fahrzeugtechnik

WWW.LERNENUNDLEHREN.DE