



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Perspektive
Berufsabschluss



Perspektive Berufsabschluss

Ein Programm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung



NEWSLETTER

Nr. 4 | April 2010

INHALT

Impressum	2
Augenblick mal ...	3
Auf den Punkt gebracht!	4
TITELTHEMA I	
Lernort Betrieb im Regionalen Übergangs- management	7
TITELTHEMA II	
Lernort Betrieb in der abschlussorientierten modularen Nachquali- fizierung	10
Schlaglichter aus den Projekten	
Perspektive Berufsabschluss Waldeck-Frankenberg	14
KoSa, Saarbrücken	16
MoNaQu, Jena	18
Bildungslandschaft, Pirna	20
NANO, Bamberg	22
Zeitgewinn-Agentur Dortmund	24
amoN, Schwerin	25
RÜM im RTK	27
NQ, Südthürigen	30
ÜbMa Weinheim	33

BILDUNG

Ideen zünden!



IMPRESSUM

Herausgeber: Projektträger im DLR (PT-DLR) für das Programm
Perspektive Berufsabschluss des Bundesministeriums für Bildung
und Forschung (BMBF)
Heinrich-Konen-Straße 1
53227 Bonn
Telefon: 0228 3821-322, Telefax: 0228 3821-323
Internet: www.perspektive-berufsabschluss.de

Bestellungen: Tel.: 01805 2623-02, Fax: 01805 2623-03
(14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz)
oder per E-Mail: books@bmbf.bund.de

ISSN 1863-8384

Ausgabe 1/2010, 3. Jahrgang, Heft 4, Bonn, April 2010

Text- und Bildredaktion: Andrea Suhr, Deutsches Zentrum für Luft- und
Raumfahrt e. V. (DLR), Projektträger im DLR (PT-DLR), Bonn

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe: Christiane Alter, Heiko Buck-
reus, Dominique Dauser, Dr. Susanne Felger, Ralf Hammann, Birgit Klein,
Natascha Knoll, Marion Kranz, Gerd Poloski, Ulrike Richter, Susanne Schnei-
der, Eva Schweigard-Kahn, Manuela Sprechert, Andrea Suhr, Daniela Wild

Bildnachweis: Seiten 4, 6: LTA; Seiten 14, 15, 16: Thomas Zuschlag; Seite 17:
Norbert Jungmann; Seiten 18, 19: Harald Wiecha/MoNaQu; Seiten 22, 23:
Annette Herbst/WiR; Seiten 28, 29: Horst Stockem; Seiten 31, 32: BTZ Rohr-
Kloster; Seite 33: Abdullah Vehbi Can

Gestaltung: ziller design, Mülheim an der Ruhr

Herstellung: Richard Thierbach Buch- und Offset-Druckerei,
Mülheim an der Ruhr

Das Programm „Perspektive Berufsabschluss“ wird aus Mitteln des Bundes-
ministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozial-
fonds der Europäischen Union gefördert. Durchgeführt wird das Programm
vom Projektträger im Deutschen Zentrum für Luft- und Raumfahrt.



**Deutsches Zentrum
DLR für Luft- und Raumfahrt e.V.
Projektträger im DLR**



EUROPÄISCHE UNION

Augenblick mal ...



... wissen Sie, was ein „Knöpflesdrücker“ ist?

Dieser mundartliche Ausdruck bezeichnet Maschinenbediener, also an- und ungelernte Arbeitskräfte.

Über 30 solcher „Knöpflesdrücker“ lassen sich an unseren Projektstandorten Bamberg, Jena, Schwerin, Südthüringen und Waldeck-Frankenberg gerade im Rahmen von „Perspektive Berufsabschluss“ nachqualifizieren. Die von ihnen angestrebten Berufsabschlüsse reichen von Fachkraft für Lagerlogistik oder Maschinen- und Anlagenführer bis hin zu Mechatroniker und Bürokauffrau. Einige dieser Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellen wir Ihnen in unserer Rubrik „Schlaglichter aus den Projekten“ vor.



Für alle, die eine Nachqualifizierung anstreben, ist der Betrieb ein besonders wichtiger Lernort. Deshalb ist „Lernort Betrieb“ auch das Schwerpunktthema des vorliegenden Newsletters. Neben den bereits erwähnten Fallbeispielen beleuchten die Schlaglichter aber auch den didaktischen Hintergrund. Welche Anforderungen stellt das Lernen im Betrieb an die Lernenden? Schlagworte wie Prozessdenken, Verantwortungsgefühl, Selbständigkeit und Selbstreflexion werden in diesem Zusammenhang immer wieder genannt. „Handlungskompetenz, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz mit einschließt, gewinnt zunehmend an Bedeutung“, bringt es unser Interviewpartner Uwe Dumjahn auf den Punkt.

Fähigkeiten und Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen werden nicht nur den Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer Nachqualifizierung vermittelt, auch Lehrende und Lernbegleitung werden im Betrieb mitunter wieder zu Lernenden. Auch sie

benötigen ein hohes Maß an Selbstreflexion, um allen Nachzuqualifizierenden bei der Erfassung ihrer Kompetenzen gerecht zu werden, wie unser Beispiel aus Waldeck-Frankenberg zeigt.

Der Lernort Betrieb ist aber nicht nur im Bereich der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung wichtig, auch im Regionalen Übergangmanagement rückt die Wirtschaft zunehmend in den Mittelpunkt: In der Bildungslandschaft Sächsische Schweiz-Osterzgebirge intensiviert ein Arbeitskreis Schule-Wirtschaft die Kooperation zwischen Schulen und Betrieben, in Weinheim kooperiert eine Schule mit den Unternehmen aus der Nachbarschaft und schafft Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit.

Was alles möglich werden kann, wenn Engagement und Motivation zusammenkommen, zeigt ein besonders eindringliches Beispiel aus dem Rheingau-Taunus-Kreis. „Max“ konnte im Rahmen eines vierwöchigen Praktikums zeigen, dass er lernfähig, pünktlich und zuverlässig ist, und kam so über Umwege zu einem Ausbildungsvertrag. Ein Praktikum kann also der geeignete Einstieg in den passenden Beruf sein. Das weiß man zum Beispiel an unserem Projektstandort Dortmund, wo die Initiative „START-KLAR! Mit Praxis fit für die Ausbildung“ im Januar an den Start gegangen ist.

Das Kennenlernen von Arbeitsabläufen im Rahmen eines Praktikums macht manchmal allerdings auch deutlich, welchen Berufsweg man später nicht einschlagen möchte. Für solche Erfahrungen ist der Lernort Betrieb ebenfalls wichtig, das zeigt unser Interview aus Saarbrücken.

Wie immer viel Spaß beim Lesen!

Herzlichst

Andrea Suhr

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
für „Perspektive Berufsabschluss“
beim Projektträger im DLG

Auf den Punkt gebracht!



Interview mit Uwe Dumjahn



Uwe Dumjahn von der LTA Anlagentechnik GmbH in Brüsewitz macht Arbeitskräfte fit fürs Leben. Der Bereichsleiter ist zuständig für Projektmanagement, Qualitätsmanagement, Arbeitssicherheit und Ausbildung. Das mittelständische Unternehmen aus Mecklenburg-Vorpommern beschäftigt zurzeit 25 Auszubildende und qualifiziert fünf Mitarbeiter nach. Zwei von ihnen wollen einen Berufsabschluss im Rahmen der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung erlangen.

Warum haben Sie sich entschlossen, Ihre an- und ungelerten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu qualifizieren?

In der Vergangenheit haben wir an- und ungelerte Arbeitskräfte eingestellt und diese beispielsweise als Maschinen- und Anlagenfahrer in der Blechverarbeitung eingesetzt, unter anderem im Laserschnitt. Es bestand auch keine Notwendigkeit einer langfristigen Qualifizierung. Aber im Jahr 2008 haben wir auf dem Arbeitsmarkt keine qualifizierten Arbeitskräfte mehr für unsere neuen Anlagen gefunden. Leider haben wir die Bildungsmöglichkeiten der modularen Nachqualifizierung von An- und Ungelernten lange vernachlässigt. Hier haben wir umdenken müssen: Anders ist der Fachkräftebedarf in Zukunft kaum mehr zu decken. Wir haben also angefangen, auch in produktiven Bereichen und in der

Logistikabteilung An- und Ungelernte einzustellen, die wir qualifizieren werden. Zwei dieser Mitarbeiter werden zurzeit bereits nachqualifiziert. Wir stellten schnell fest, dass es die „typischen Arbeiten“ für An- und Ungelernte eigentlich gar nicht mehr gibt.

Wie sieht die Nachqualifizierung in der konkreten Umsetzung aus?

Die Qualifizierung ist berufsbegleitend und wird mithilfe des Projekts „amoN“ beim Schweriner Ausbildungszentrum umgesetzt. Zwei Mitarbeiter von uns werden im Ausbildungsberuf Fachkraft für Lagerlogistik ihren anerkannten Berufsabschluss nachholen. Diese Qualifizierung wird im Sommer 2011 abgeschlossen sein. Die beiden Männer werden auf den individuellen Bedarf abgestimmte Lehrgänge beim Schweriner Ausbildungszentrum besuchen. Das sind circa zehn Wochen während der gesamten Bildungsmaßnahme. Hierfür werden die Mitarbeiter freigestellt.

Wie erfolgt/e die Zusammenarbeit zwischen Ihrem Betrieb und den kooperierenden Bildungsdienstleistern?

Die Abstimmung erfolgte schon im Vorfeld der Maßnahme und wurde somit auch langfristig vorbereitet. Mit den ausgewählten Mitarbeitern wurden Kompetenzfeststellungen durchgeführt. Daraus wurde für jeden dieser beiden Männer ein individueller Maßnahmenplan entwickelt, der derzeit umgesetzt wird. Lernprozesse werden in regelmäßigen Abständen besprochen und weitere Schritte festgelegt. „amoN“ und das Schweriner Ausbildungszentrum als zuständiger Bildungsdienstleister haben in diesem Fall auch alle organisatorischen Abstimmungen mit den regionalen Partnern übernommen.

Welche Anforderungen stellt erfolgreiches Lernen am Arbeitsplatz an die An- und Ungelernten?

Von den Facharbeiterinnen und Facharbeitern wird derzeit nicht nur viel Spezialwissen gefordert. Zunehmend müssen sie auch in der Lage sein, ganzheitlich zu denken und komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen. Handlungskompetenz, die Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz mit einschließt, gewinnt in Geschäftsprozessen zunehmend an Bedeutung. Beim praxisorientierten Lernen ist der „Aha-Effekt“ bei erfolgreicher konkreter Problem-

lösung der sicherste Garant für einen Knowhow-Zuwachs. Lernen am Arbeitsplatz setzt also voraus, dass die Arbeit so organisiert ist, dass auftretende Probleme selbstständig oder durch gezielte Hilfen gelöst werden können.

Das fordert aber nicht nur die An- und Ungelernten ...

Nein, das fordert auch die Unternehmen. Die Unternehmen müssen Vertrauen in ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen setzen und ein Arbeitsumfeld schaffen, das Lernen nicht nur ermöglicht, sondern fördert. Dann steigt die Chance, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter während der Bewältigung von Arbeitsprozessen einen erheblichen Lernzuwachs verzeichnen. Für uns als mittleres Unternehmen hat Lernen am Arbeitsplatz hohe Priorität, weil Arbeitskräfte eigentlich nie abkömmlich sind, gleichzeitig aber qualifiziert werden müssen. Die anzuwendenden Konzepte müssen daher aus den Unternehmen heraus entstehen. Die gemeinsame Qualifizierung muss nicht nur den betrieblichen Bedürfnissen angepasst werden, sondern auch auf erworbenes Wissen aus der täglichen Arbeit aufbauen und den Arbeitsprozess begleiten.

Wie wurden Ihre Teilnehmer auf die Nachqualifizierung vorbereitet?

Die Mitarbeiter wurden während ihrer jetzigen Tätigkeiten immer wieder punktuell qualifiziert. Erst später haben wir in einem gemeinsamen Gespräch mit den beiden Männern und der „amoN“-Beratungsstelle im Schweriner Ausbildungszentrum über das Ziel Erreichung des Berufsabschlusses gesprochen. Die Kompetenzfeststellung und deren Auswertung zeigten den Teilnehmern einen praktikablen Weg und nahmen die Anfangs gezeigten Ängste. Der Weg ist ein langer Weg. Aber viele der bisher erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten in der täglichen Arbeit entsprachen bereits den Inhalten des Berufsbildes, das machte die Kompetenzerfassung deutlich.

Es gibt viele Möglichkeiten der Nachqualifizierung. Warum ist es Ihnen wichtig, dass die Nachqualifizierung Ihrer Arbeitskräfte zu einem Berufsabschluss führt?

Einer der wichtigsten Gründe ist für uns der Nachweis von qualifizierten Fachkräften entsprechend der Qualitätsmanagementnorm – hier die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001. Gleichzeitig möchten wir aber auch den Mitarbeitern ihre bisherige Tätigkeit aner-

Uwe Dumjahn über LTA

Die LTA Anlagentechnik GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen in Brüsewitz, einem kleinen Ort in Mecklenburg-Vorpommern. Ehemals als volkseigener Betrieb „VEB Landtechnik und Anlagenbau“ auf dem Betriebsgelände eines ehemaligen Gutshofs gegründet, begann das Unternehmen nach Übernahme aus der Treuhandgesellschaft neben dem Bau von Landwirtschaftsmaschinen und -anlagen neue Geschäftsfelder im Bausektor zu erschließen. Im Jahr 2000 wurde die LTA Anlagentechnik GmbH in ihrer jetzigen Form neu gegründet.

Der Schwerpunkt des Fertigungsbetriebs liegt auf Blechverarbeitung und Landtechnik. Aus den ehemals 45 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind heute mittlerweile 175 geworden. Der überwiegende Teil der Beschäftigten verfügt über einen Facharbeiterabschluss, 25 von ihnen sind zurzeit in Ausbildung in den Berufsfeldern Konstruktionsmechanik, Fertigungsmechanik, Mechatronik, Verfahrensmechanik für Beschichtungstechnik, Bürokauffrau, Industriekaufmann und Fachkraft für Lagerlogistik.

Nur circa sechs Prozent der Beschäftigten sind derzeit An- und Ungelernte. Allerdings sind nicht

alle Facharbeiterstellen fachspezifisch besetzt, einige Arbeitskräfte verfügen über fachfremde Abschlüsse. Zurzeit sind zehn männliche An- und Ungelernte im Unternehmen, einer von ihnen hat einen Migrationshintergrund. Durchschnittlich sind die An- und Ungelernten 30 Jahre alt. Sie führen Hilfs- aber teilweise auch Facharbeitertätigkeiten in der Produktion beziehungsweise im logistischen Bereich aus. Fünf dieser Mitarbeiter werden derzeit qualifiziert, davon zwei mit dem Ziel, einen anerkannten Berufsabschluss zu erreichen.

Die Nachqualifizierung bei der LTA Anlagentechnik GmbH wird koordiniert durch das Projekt „amoN“ (abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung für Jugendliche und junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – modellhafter Auf- und Ausbau auf Dauer ausgerichteter Kooperations-, Unterstützungs- und Beratungsstrukturen unter Einbeziehung der relevanten regionalen Arbeitsmarktakteure). Angesiedelt ist das Projekt beim Schweriner Ausbildungszentrum e. V. Siehe dazu auch S. 25 in der Rubrik „Schlaglichter aus den Projekten“ in diesem Newsletter.

kennen lassen, um zu zeigen, dass auch wir an einer langfristigen Zusammenarbeit interessiert sind.

Erfahren Sie noch weitere Unterstützung durch das Projekt „amoN“?

Das Projektteam von „amoN“ unterstützte uns bei der Bildungsplanung und begleitet uns und die Teilnehmer auch bei der Maßnahmeumsetzung. Die notwendigen externen Ausbildungsgänge werden durch das Schweriner Ausbildungszentrum angeboten und durchgeführt. Hierzu gibt es eine Kooperationsvereinbarung. Vertragliche Regelungen gibt es mit dem Schweriner Ausbildungszentrum darüber hinaus noch über die Verbundausbildung und das Durchführen von Schülerpraktika.

Ihr Unternehmen beschäftigt also auch Schülerpraktikanten und -praktikantinnen. Werden Sie bei der Auswahl der Jugendlichen mit einbezogen?

Ja, sowohl bei der Auswahl in der Partnerschule Lübstorf, mit der es ebenfalls eine vertragliche Regelung gibt, als auch in Zusammenarbeit mit dem Schweriner Ausbildungszentrum. Für bestimmte Berufe gibt es einen Bewerberpool mit vorab ausgewählten Praktikanten, die bereits konkrete Berufsvorstellungen haben. Diese jungen Leute lernen ihre zukünftigen Abteilungen und die Tätigkeiten der einzelnen Fachkräfte kennen. Bei ihnen gilt es, einen gemeinsamen Nenner zu finden und punktuell über den am besten passenden Beruf aufzuklären.

Welche Tätigkeitsfelder können Schülerinnen und Schüler im Rahmen eines Praktikums bei Ihnen kennenlernen?

Wir haben zurzeit drei Langzeitpraktikanten aus der Gesamtschule Lübstorf, die ein Vierteljahr lang einmal pro Woche in unseren Betrieb kommen. Im Laufe eines Schuljahres machen bei uns im Durchschnitt zwölf Jugendliche ein Schulpraktikum – übrigens deutlich mehr Schüler als Schülerinnen. Bei uns lernen die jungen Leute den betrieblichen Ablauf und die einzelnen Abteilungen mit ihren Schwerpunkttätigkeiten kennen. Gleichzeitig wollen wir den Jugendlichen auch die Perspektiven in unserem Unternehmen aufzeigen. Viele der jungen Schulabsolventinnen und -absolventen aus der Region gingen leider in der Vergangenheit zur Ausbildung in die alten Bundesländer, bedingt durch die geringe Anzahl von Ausbildungsplätzen. Diesem Trend müssen wir entgegenwirken, da ist noch viel Aufklärungsarbeit zu leisten.



Uwe Dumjahn und Detlef Paleit vom Schweriner Ausbildungszentrum stimmen sich ab über die Ausbildungsinhalte im Rahmen der Nachqualifizierung.

Das sind jetzt aber nicht die vom Schweriner Ausbildungszentrum ausgewählten Praktikanten und Praktikantinnen?

Nein, die beim Schweriner Ausbildungszentrum bereits vorab für eine spätere Ausbildung ausgewählten und getesteten Jugendlichen bleiben nur zwischen drei und fünf Tage bei uns im Praktikum.

Werden die Jugendlichen während ihres Praktikums sozialpädagogisch betreut?

Ja, die drei Schulpraktikanten und -praktikantinnen werden durch die Schule sozialpädagogisch betreut.

Fließen die Erfahrungen der Praktikantinnen und Praktikanten anschließend in den Unterricht mit ein?

Laut Aussagen der Schulbetreuer und -betreuerinnen erfolgt eine kurze Auswertung der Tätigkeiten im Praktikum im Klassenverband. Wir haben mit diesem Begleitpraktikum erst im Sommer 2009 begonnen, deshalb kann ich mich leider noch nicht zu langfristigeren Erfahrungen äußern.

Wie groß ist die Chance, im Anschluss an das Praktikum bei Ihnen im Betrieb auch eine Lehrstelle zu bekommen?

Bei Eignung und Interesse der Jugendlichen werden die Praktikantinnen und Praktikanten in die spätere Ausbildung übernommen.

Wie viele Ausbildungsplätze stellen Sie denn zur Verfügung?

Durchschnittlich sind es zwischen fünf und sieben Ausbildungsplätze pro Jahrgang. Dieses Jahr werden es aus heutiger Sicht sieben Ausbildungsplätze werden.

TITELTHEMA I

Lernort Betrieb im Übergangsmanagement



von Ulrike Richter

Praktika sowie Lernen in der Praxis, im Betrieb und in Werkstätten gehören inzwischen zum methodischen Repertoire in Berufsorientierung und Berufsvorbereitung. Alle Projekte der Förderinitiative

„Regionales Übergangsmanagement“ streben an, Betriebe, Unternehmen, Wirtschaftsverbände oder auch Gewerkschaften als Akteure im Übergang von der Schule in den Beruf einzubinden.



In diesem Beitrag wollen wir uns folgender Frage zuwenden:

Welche Chancen bietet das Lernen im Betrieb für Schülerinnen und Schüler, Betriebe und Schulen?

Matching: passgenaue Berufswahl

Schüler und Schülerinnen können berufliche Tätigkeiten, Abläufe und Anforderungen in der realen Umgebung der betrieblichen Praxis kennenlernen. Anders als im Unterricht, in dem der Lernstoff didaktisch aufbereitet wird, sind die Jugendlichen mitten im Geschehen: Sie stehen der Kundschaft gegenüber, erleben das Ineinandergreifen von abgestimmten Arbeitsabläufen, sind selbst ein Teil des Prozesses und des Arbeitsteams. Sie lernen dabei auch, sich in ein Team zu integrieren und was es bedeutet, sich sozial angemessen zu verhalten, beziehungsweise was passiert, wenn ihnen dies nicht gelingt. Das Kennenlernen der betrieblichen Praxis trägt dazu bei, dass Jugendliche ihre Fähigkeiten realistischer einschätzen lernen, dass sie ihre Interessen mit den beruflichen Anforderungen vergleichen können und letztlich, dass sie in die Lage versetzt werden, ihre Berufswahl abzusichern.

Auf der Ebene des Übergangsmanagements sollen Praktika dazu beitragen, die Zugänge in eine betriebliche Ausbildung insbesondere für Hauptschülerinnen und -schüler zu verbessern. Das Konzept

nimmt auch die Klagen von Ausbildungsbetrieben ernst, dass sie insbesondere unter den Absolventen der Hauptschulen keine für die Besetzung ihrer Ausbildungsplätze geeigneten Bewerber und Bewerberinnen finden. Im Sinne der Jugendlichen und der Betriebe gilt es deshalb, die „richtigen“ Bewerber mit den „richtigen“ Betrieben und passenden Ausbildungsberufen zusammenzubringen.

Betriebliches Lernen im Praktikum

Damit die Jugendlichen in großem Maße von ihrem Praxiseinsatz profitieren, müssen die Praxisphasen inhaltlich und organisatorisch vor- und nachbereitet werden. Dafür wurden in den meisten Städten Arbeitskreise für Steuerung und Austausch eingerichtet sowie umfangreiche Begleitmaterialien erarbeitet, wie zum Beispiel Berufswahlpass, Checklisten, Anforderungsprofile und Arbeitsplatzbeschreibungen.

Je länger die Aufenthaltsdauer im Betrieb währt, desto ambitioniertere Ziele und Aufgaben können auch für Jugendliche mit schlechteren Startchancen verfolgt werden. Ein Langzeitpraktikum beispielsweise bietet gute Voraussetzungen, Jugendliche und Ausbildungsbetrieb in einem langfristig angelegten Prozess zusammenzubringen. Die potenziellen Bewerber und Bewerberinnen, die voraussichtlich den Hauptschulabschluss erwerben, werden frühzeitig identifiziert. So besteht die Möglichkeit, sie eine Abfolge von Unter-

stützungsschritten durchlaufen zu lassen, die es ihnen erleichtern, eine fundierte und bewusste Berufswahlentscheidung zu treffen. Gleichzeitig ist dieser längere Prozess auch geeignet, die Motivation der Jugendlichen zu stärken: Weil das Erreichen eines Ausbildungsplatzes als realistische Perspektive erscheint, wächst die Bereitschaft, dafür Anstrengungen zu unternehmen.

Informelles Lernen in der Praxis

Insbesondere für Jugendliche, denen das schulische Lernen schwer fällt, kann das Arbeiten in der Praxis zu sichtbaren Ergebnissen und Erfolgen führen. Diese Erfolge wiederum können sie für das theoretische Lernen in der Schule motivieren. Der Betrieb erweitert das schulische – vorwiegend formelle Lernen – um einen nicht zu unterschätzenden informellen Lernort. Die betriebliche Praxis bietet eine Fülle informeller, das heißt auch ungeplanter Lernmöglichkeiten.

Das Lernen außerhalb von schulischen Bezügen rückt zunehmend in den Blickwinkel der deutschen Bildungspolitik. Wie lernen Jugendliche in Bereichen, in denen das Lernen nicht angeordnet ist? Was lernen sie, und wie können diese Fähigkeiten und Kompetenzen sichtbar gemacht werden? Die Wahrnehmung und Anerkennung informellen Lernens kann dazu beitragen, Motivation und Interesse der Jugendlichen an formellen Bildungsprozessen zu wecken und diese erfolgreicher zu gestalten.

Welche Wirkungen zeigen sich für Schülerinnen und Schüler, Betriebe und Schulen?

Schülerinnen und Schüler

Aus Hauptschülerbefragungen wissen wir, dass Praktika die Berufswahlentscheidung unterstützen und dass Jugendliche mit Praktikumserfahrung häufiger eine Ausbildung beginnen als Jugendliche ohne. Fast alle befragten Hauptschülerinnen und -schüler hatten in ihrer Schulzeit mindestens ein Betriebspraktikum absolviert. Zwei von dreien absolvierten zusätzlich zum Pflichtpraktikum ein weiteres Betriebspraktikum oder auch mehrere Praktika im letzten Schuljahr. 80 Prozent der Jugendlichen waren mit den von ihnen geleisteten Praktika zufrieden. Sie sahen in ihnen eine wichtige Entscheidungshilfe für ihre beruflichen Pläne nach der Schule. Für 74 Prozent der Jugendlichen waren Praktika eine große Hilfe bei der beruflichen Zukunftsplanung.

Betriebe

Angesichts des drohenden Fachkräftemangels beginnen Betriebe, sich verstärkt um ihren Nachwuchs zu sorgen. Dies hat in einigen Regionen dazu geführt, dass nun auch Hauptschulabsolventen und -absolventinnen vermehrt in den Fokus der Personalrekrutierung rücken. Betriebe verbinden mit Schülerpraktika die Erwartung, ihre zukünftigen Auszubildenden kennenlernen zu können. Insbesondere für abschlussgefährdete Schülerinnen und Schüler stellt dieser Kontakt oft eine Chance dar, trotz mangelhafter schulischer Leistungen mit ihren praktischen Fertigkeiten zu überzeugen.

Von den Jugendlichen, die nach der Schule eine betriebliche Ausbildung antraten, hatten 63 Prozent mit Schulabschluss und sogar 91 Prozent ohne Abschluss im selben Betrieb zuvor ein Praktikum absolviert. Praktika garantieren zwar keinen betrieblichen Ausbildungsplatz, aber die Teilnahme an einem Betriebspraktikum vereinfacht – insbesondere für Jugendliche, die keinen Schulabschluss erworben haben – den Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung.

Was folgt daraus für die Kooperation mit Betrieben?



Schulen

Zahlreiche Schulen tun sich schwer, tragfähige Kooperationsbeziehungen zur Wirtschaft aufzubauen, über die gewinnbringende Praktika absolviert und Ausbildungsplätze realisiert werden können. Partnerschaften entwickeln sich am besten im direkten Kontakt zwischen Menschen. Die Kammern mit ihren eigenen Interessen sind nicht in jedem Fall die geeigneten Vermittler. Aufwendiger – dafür aber erfolgversprechender weil direkter – erweist



sich der persönliche Zugang über lokale Vereinigungen von Branchen und Unternehmen, die sich freiwillig zusammengefunden haben.

Die Schulen sollten stabile Lernpartnerschaften mit Betrieben eingehen, die verbindlich geregelt sind und unabhängig von den beteiligten Personen fortgeführt werden können. Auf einer vertraglichen Grundlage gelingt es eher, langfristig zu kooperieren, Ressourcen bereitzustellen und tragfähige Konzepte gemeinsam zu entwickeln und umzusetzen.

Weitere Formen des betrieblichen Lernens

Betriebsförmig organisierte Lernprozesse sind in vielfältigen Förderangeboten an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen für benachteiligte Jugendliche integriert, von denen wir an dieser Stelle nur einige kurz nennen können.

Praxisklassen

Insbesondere die Praxisklassen legen ihren Schwerpunkt auf das Lernen im betrieblichen Kontext und wollen Hauptschülerinnen und -schüler wieder verstärkt in die duale Ausbildung bringen. Dafür wird die Praktikumszeit auf wöchentlich zwei bis drei Tage erweitert. Je nach Bundesland gibt es unterschiedliche Typen von Praxisklassen. Sie alle verfolgen das pädagogische Konzept, das Lernen in der Praxis mit dem schulischen Curriculum zu vernetzen und aufeinander zu beziehen, so dass theoretische Inhalte in der Praxis umgesetzt werden, beziehungsweise Anforderungen aus der Praxis in der Schule diskutiert werden.

Produktionsorientiertes Lernen

Produktionsschulen verfolgen mit ihrem praxisorientierten Lernangebot zwei Ziele. Einerseits möch-

ten sie abschlussgefährdete schulverweigernde Schülerinnen und Schüler zu einem erfolgreichen Abschluss führen, andererseits im Rahmen der Berufsvorbereitung noch nicht ausbildungsfähige Schulabsolventen und -absolventinnen auf eine Berufsausbildung vorbereiten. Dabei ist die Förderung als Betrieb organisiert: Es gibt echte Kunden, Aufträge über die Herstellung von Produkten oder über Dienstleistungen, Werkstätten für die Produktion und Büros für die Verwaltung und Buchhaltung. Die Unterschiede zu einem Unternehmen sind jedoch deutlich erkennbar: Die Produktionsschulen sind auf Zuschüsse angewiesen, sie tragen sich nicht selbst. Das Förderangebot reicht über die Produktion hinaus. Die Jugendlichen werden in den Hauptfächern unterrichtet, wobei sich Praxis und Theorie – wie auch in den Praxisklassen – miteinander verknüpfen lassen.

Betriebliche Abläufe und Tätigkeiten kennenzulernen und pädagogisch zu begleiten, ist ebenfalls Ansatz von Schülerfirmen, wie sie in allgemeinbildenden oder auch berufsbildenden Schulen gegründet werden. Für benachteiligte Jugendliche bieten Schülerfirmen Entfaltungsmöglichkeiten, ihre Fähigkeiten in realen Anforderungssituationen praktisch einzusetzen.

Ansprechpartnerin

> **Ulrike Richter**
E-Mail: urichter@dji.de

Deutsches Jugendinstitut e. V.
(Außenstelle Halle)
www.dji.de

TITELTHEMA II

Lernort Betrieb in der Nachqualifizierung



von Dominique Dauser, Natascha Knoll, Eva Schweigard-Kahn und Daniela Wild

Berufliche Handlungskompetenz wird in erster Linie durch Berufspraxis erworben. Deswegen sollten Fachkräfte möglichst

betriebsnah ausgebildet werden. Das gilt für die duale Erstausbildung und sollte auch die Maxime in der Nachqualifizierung sein.



In der dualen Erstausbildung wird eine praxisnahe Ausbildung durch die Lernortkooperation Betrieb und Berufsschule erreicht. Analog dazu hat sich in der Nachqualifizierung eine enge Kooperation von Betrieben mit Bildungsdienstleistern und/oder Berufsschulen bewährt.

Das Einbeziehen des Lernorts Betrieb garantiert eine qualitativ hochwertige und arbeitsmarktverwertbare berufliche Qualifizierung. Das belegen auch aktuelle Untersuchungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Wirkung von Trainingsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose. Danach verbessern vor allem betrieblich organisierte Qualifizierungsformen Beschäftigungschancen nachhaltig. Seit einigen Jahren wird daher in der beruflichen Weiterbildungsförderung – insbesondere für die Zielgruppe der An- und Ungelernten – ein möglichst hoher Qualifizierungsanteil in Betrieben angestrebt. Soll ein Berufsabschluss nachgeholt werden, ist der Nachweis praktischer Berufserfahrung im angestrebten Berufsfeld zudem eine wichtige Voraussetzung für die Zulassung zur Externenprüfung bei einer zuständigen Stelle.

Lernen im Arbeitsprozess – Schlüssel für eine erfolgreiche Nachqualifizierung

Geringqualifizierte sind in der Regel lernungewohnt und oft bildungsfern, strukturierte Lernprozesse haben sie vor langer Zeit durchlaufen, und mit dem schulischen Bildungssystem haben sie unter

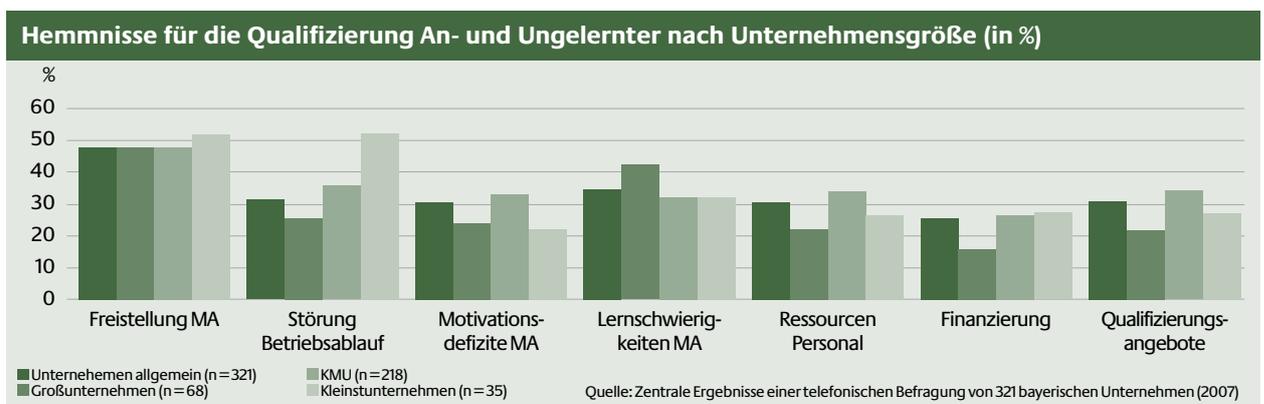
Umständen negative Erfahrungen gemacht. Deswegen empfehlen sich gerade für diese Zielgruppe Lernarrangements, bei denen der Erwerb beruflicher Handlungskompetenz verknüpft wird mit der Vermittlung von eher abstrakten Wissensinhalten. Lernen im Arbeitsprozess ist in diesem Fall die Methode der Wahl: Es wird an vorhandene berufliche Kompetenzen und Erfahrungen angeknüpft.

Gelerntes kann in konkreten Arbeitssituationen praktisch angewendet und vertieft werden. Es wirkt motivierend, wenn Lernerfolge von Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten honoriert werden. Aber arbeitsintegrierte Lernformen kommen nicht nur den Bedürfnissen der Zielgruppe, sondern auch den Betrieben entgegen. Personalverantwortliche sehen berufliche Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen primär unter Kosten-Nutzen-Aspekten. Die Qualifizierung soll punktgenau am aktuellen Bedarf des Unternehmens ansetzen. Gelernt werden soll, was auch tatsächlich am Arbeitsplatz gebraucht wird. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen am besten schon während des Lernprozesses produktiv einsetzbar sein. Qualifizierungen, die zu einem großen Teil im Betrieb stattfinden, kommen diesen Anforderungen entgegen: Ausfallzeiten werden gemindert, die Nachzuqualifizierenden können sich schon während der Weiterbildung in ihre künftigen Aufgabengebiete einarbeiten und der enge Bezug zur Praxis gewährleistet, dass das Gelernte unmittelbar in der Arbeit umgesetzt werden kann.

Hemmnisse für die Qualifizierung An- und Ungelernter

Umgesetzt werden können betriebsnahe Lernformen nur, wenn sie gut in die betrieblichen Abläufe integrierbar sind und eine kontinuierliche Betreuung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen sichergestellt ist. Entsprechend strukturierte Qualifizierungsangebote sind jedoch auf dem Markt bisher kaum verfügbar.

Lücken entstehen. Damit Lern- und Entwicklungsprozesse stattfinden können, bedarf es aber einer ganzheitlichen Aufgabenstellung, ausreichend Handlungsspielraum sowie Transparenz und Reflexion. Dafür sind ein breiterer Zeitrahmen und geeignete didaktische Methoden – wie zum Beispiel die Betreuung durch eine Lernbegleitung – erforderlich. Das bedeutet, dass Arbeitsplätze primär zwar keine Lernorte sind, aber zu Lernorten werden können.



Das zeigen auch die zentralen Ergebnisse einer telefonischen Befragung von 321 Personalverantwortlichen, die im Auftrag der bfz Bildungsforschung mit Unterstützung des Zentrums für betriebliches Weiterbildungsmanagement (zbw) 2007 durchgeführt wurde. Danach werden als größte Hindernisse für die Qualifizierung An- und Ungelernter die Freistellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – beispielsweise Kompensieren von Ausfällen bei Schichtbetrieb – und die Störung der betrieblichen Abläufe gesehen. Außerdem wird das Qualifizierungspotential der Zielgruppe von vielen Unternehmen unterschätzt: Mehr als 30 Prozent der Befragten erwarten Motivationsdefizite und befürchten Lernschwierigkeiten bei angelegten Kräften. Als weitere Hemmnisse werden fehlende Ressourcen für Personalentwicklung, Probleme bei der Finanzierung und das Fehlen geeigneter Qualifizierungsangebote für die Zielgruppe angeführt.

Arbeitsplätze werden zu Lernorten

Lernen im Arbeitsprozess erfolgt nicht automatisch. Arbeitsplätze sind vorrangig nach betriebswirtschaftlichen Kriterien gestaltet: Die Arbeitsprozesse sind so organisiert, dass keine zeitlichen

Für das Lernen im Arbeitsprozess im Rahmen einer Nachqualifizierung müssen dafür geeignete Rahmenbedingungen oft erst noch geschaffen werden. Eine enge Kooperation zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister hat sich hier bewährt. Nachqualifizierung sollte daher so organisiert werden, dass berufsbegleitendes Lernen am Arbeitsplatz durch strukturierte Lerneinheiten bei einem Bildungsdienstleister unterstützt wird.

Betriebe und Bildungsdienstleister – Partner im Qualifizierungsprozess

Dazu muss die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Bildungsdienstleister bereits im Vorfeld der eigentlichen Qualifizierung beginnen. Betrieb und Bildungsdienstleister klären gemeinsam den Qualifizierungsbedarf und planen auch die Qualifizierung gemeinsam. Dies schließt eine Analyse der Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz ein. Gegebenfalls müssen Arbeitsprozesse modifiziert werden, um Lernen am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Zudem wird auf der Grundlage einer Analyse der personellen und organisatorischen Situation im Unternehmen sichergestellt, dass geeignete Fachkräfte des Unternehmens während der Qualifizierung für die fachpraktische Unterweisung der

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen.

Viele An- und Ungelernte sind aufgrund besonderer Lebensumstände – das können beispielsweise ein Migrationshintergrund, aber auch soziale und finanzielle Probleme sein – auf eine Lernbegleitung während der Qualifizierung angewiesen. Nur wenn das Lernumfeld stimmt, können sie die Herausforderung einer berufsbegleitenden Qualifizierung bewältigen. Bei Bedarf müssen daher auch flankierende Angebote wie Stützunterricht oder sozialpädagogische Betreuung verfügbar sein.

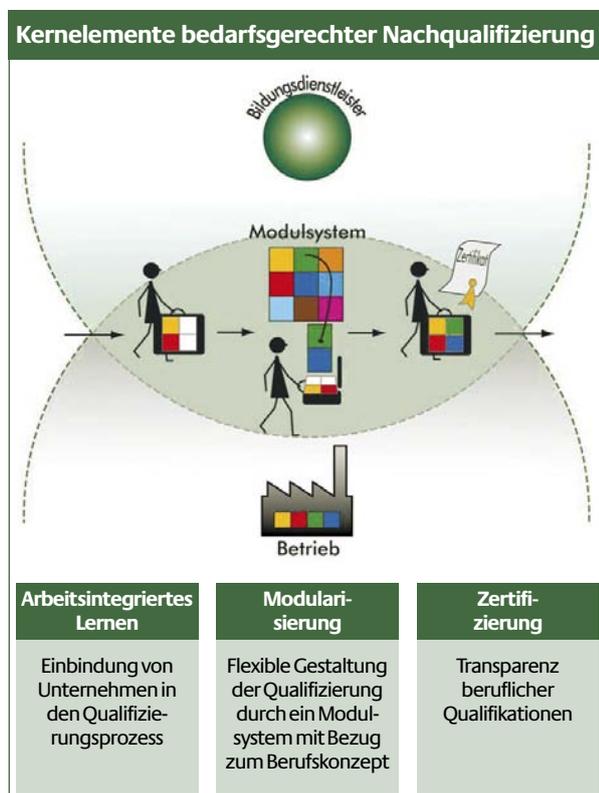
Während der Durchführung der Qualifizierung schließlich geht es darum, die Qualifizierungsinhalte, die beim Bildungsdienstleister vermittelt werden, auf die Anforderungen am Arbeitsplatz und die Bedürfnisse der Nachzuqualifizierenden abzustimmen. Dazu ist ein intensiver Austausch zwischen den Dozenten und Dozentinnen des fachtheoretischen Unterrichts und den Qualifizierungsbeauftragten im Betrieb erforderlich, beispielsweise bei Fragen zu Organisation, Rollen und Verantwortungsverteilung und zum Bedarf nach weiteren Unterstützungsmaßnahmen durch den Bildungsdienstleister. Dieser Austausch kann über Kooperationsworkshops oder informelle Absprachen organisiert sein.

Um die Lernorte Betrieb und Bildungsdienstleister möglichst gut miteinander zu verzahnen, können verschiedene pädagogisch-didaktische Methoden unterstützend wirken. So können zur Veranschaulichung betrieblicher Funktionszusammenhänge Planspiele einbezogen werden. Lehrbriefe dienen der Vorbereitung, Unterstützung

und Ergänzung der Lernprozesse am Arbeitsplatz und helfen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, einen Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis herzustellen. Projektaufträge haben sich als klar strukturierte, selbständig zu bearbeitende Aufgaben bewährt, um – eingepasst in betriebliche Abläufe und ökonomische und technische Anforderungen des Betriebes – Arbeitsprozesse verständlich und Zusammenhänge nachvollziehbar zu machen.

Kernelemente bedarfsgerechter Nachqualifizierung

Neben dem arbeitsintegrierten Lernen sind Modularisierung und Zertifizierung weitere Erfolgsfaktoren für eine bedarfsgerechte Nachqualifizierung. Um eine flexible Gestaltung der beruflichen Qualifizierung zu ermöglichen, werden Modulsysteme mit Bezug zum Berufskonzept genutzt. Die erworbenen Qualifikationen werden über Modulprüfungen erfasst und tätigkeitsbezogen in Zertifikaten beschrieben. Das fördert ihre Anerkennung und Verwertbarkeit.





Ausblick

Bedarfsgerechte Nachqualifizierung setzt sowohl im Interesse der An- und Ungelernten als auch der Unternehmen auf das Lernen im Arbeitsprozess. Wie angelernte Beschäftigte betriebsnah nachqualifiziert werden können, zeigen die folgenden Schlaglichter aus den regionalen Projekten.

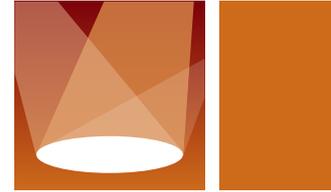


Ansprechpartnerinnen

- > **Dominique Dauser**
E-Mail: dauser.dominique@f-bb.de
- > **Natascha Knoll**
E-Mail: knoll.natascha@f-bb.de
- > **Eva Schweigard-Kahn**
E-Mail: schweigard-kahn.eva@f-bb.de
- > **Daniela Wild**
E-Mail: wild.daniela@f-bb.de

Forschungsinstitut Betriebliche Bildung; www.f-bb.de

Schlaglichter aus den Projekten



Straight out of Bad Arolsen, oder: Wie ein Betrieb zum Lernort für die Lernbegleitung wird

von Ralf Hammann

In Zusammenarbeit mit Perspektive Berufsabschluss Waldeck-Frankenberg werden zurzeit neun Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin eines Industriebetriebes modular neben ihrer Erwerbsarbeit zu Verfahrens- beziehungsweise Industriemechanikern qualifiziert.

Im Landkreis sind nur wenige Industrieunternehmen niedergelassen. Das Werk zur Herstellung von Spritzen für den medizinischen Bedarf ragt wie eine

von Riesen in der Landschaft vergessene Schachtel am Rande Bad Arolsens in den Himmel. „Bad Arolsen, what the hell is Bad Arolsen?“, habe ich einen Amerikaner fragen hören. Bad Arolsen ist ein Provinzstädtchen im Norden Hessens, wie es sie zu Hunderten in diesem Land gibt. Bad Arolsen ist überall.

Der folgende Bericht ist die Geschichte einer nützlichen Verstörung ...

Black Boxes

Es war alles gut vorbereitet. Wir hatten unsere Hausaufgaben gemacht. Da kommen also neun Produktionsarbeiter, Teamleiter und eine Teamleiterin. Profis bei der Arbeit und seit gefühlten Ewigkeiten unbehelligt von mathematischen Formeln, dem Atommodell und anderen bedeutenden Kenntnissen.

Wir hatten über mögliche Formen angemessener Lernbegleitung nachgedacht. Der Gedanke war erstens banal und zweitens ein Dreischritt:

1. Die wissen was.
2. Das muss sichtbar werden.
3. Daran schließen wir an.

Eine Frage in einem dieser vertraulich behandelten Erstgespräche zwischen Lernbegleiterin – einer diplomierten Pädagogin – und einem Teilnehmer lautete: „Wenn Sie sich ein Verhalten, eine Vorliebe, Typisches zuordnen sollten, das aus einem Drittel Vernünftigem und zu zwei Dritteln aus ‚Verrücktem‘ bestünde, was fiel Ihnen dazu ein?“

Was soll einem dazu schon einfallen. Da ist erst mal Pause. Diese Pädagogen mit ihren Spielchen.

Also gut, es ging ein bisschen hin und her – und dann kam heraus:

„Ich sammle Fremdwörter und solche Redewendungen. Zum Beispiel: ‚Nolens volens‘. Ich mag das Gefühl im Mund, wenn ich solche Wörter sage. Ich denke dann an Essen. Genaugenommen denke ich nicht an Essen, sondern ich schmecke. Ich schmecke die Wörter. Sie versteh’n das nicht? Ich auch nicht. Aber so ist das nun mal. Ich hab mal eine Lehre als Koch angefangen. Ich wollte immer Koch werden.“



Elvedin ist Profi bei der praktischen Arbeit, aber seit Ewigkeiten unbehelligt von mathematischen Formeln und anderen theoretischen Kenntnissen.

Aber die hatten keinen Sinn für Geschmack in dem Laden. Bei der Verbindung von Erdbeeren mit schwarzem Pfeffer war Schluss. Dilettanten!

Mein Vater ist Anfang der 60er Jahre aus Süditalien nach Deutschland gekommen. Vielleicht kommt's daher. ‚Nolens Volens‘, das ist wie eine gute Spaghetti Vongole. Wir Italiener sind nicht so wie die Deutschen. Ich hab damals die Ausbildung geschmissen und bin in die Fabrik gegangen. Es ist gut, jetzt mal einen Berufsabschluss nachzuholen. Ich bin ja keine Zwanzig mehr.“

Tür auf im Bewusstseinszimmer!

Nolens volens; es galt notgedrungen zwei einfache Erkenntnisse zu belegen: Die Menschen sind anders verschieden, als wir uns das zumeist so vorstellen. Und damit zusammenhängend: Unsere Vorstellungen sind vorbewusst arrangiert. Wir strukturieren von beiden Seiten des Geschehens aus das Lernverhältnis und sorgen nach Kräften für Selbstbestätigung. Die Geschichte ist schon halb geschrieben, bevor sie noch recht begonnen hat.



„Ich bin Teamleiterin im Center 1. Wir produzieren Sonderartikel: 1 ml-, 20 ml-, 30 ml- und Omnican-Insulinspritzen mit integrierter Kanüle“, erklärt Selver mit leuchtenden Augen.

„Anders verschieden“, das heißt: Kompetenzerfassung ist in aller Regel von den Kriterien des Verwendungszusammenhangs bestimmt. Sie beschenkt uns – nach diesen Kriterien – mit kräftigen Bildern um den Preis des vollen Reichtums, den sie abbilden soll. Ihr fehlt das „interesselose Wohlgefallen“, das die Tür zur Erschließung der Tiefendimensionen aufstoßen könnte. Dort unten aber lagern die Reichtümer der Menschen, die sich uns anvertraut haben. Anvertraut in dem vorausgesetzten Selbst-

verständnis, keine besonders klugen, keine besonders befähigten, eben überhaupt keine besonderen Menschen zu sein. Wir müssen aber die Reichtümer heben, um das Selbstverständnis zu verändern. Gelingt das, stellen sich die Lust am Lernen, die Lust an der Veränderung von selbst ein.

Grundrisse

Wir müssen also fragen: „Wo setzen die Teilnehmenden nach Maßgabe von Erfordernis oder Vergnügen den vollen Reichtum ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse ein?“

Die Antwort lautet: „Dort wo sie ihren Leidenschaften nachgehen, und dort wo sie ihre täglichen Pflichten gegen Entgelt verrichten.“ Was die Leidenschaften angeht, so wollen wir die Grenze zum Privaten achten und nicht weiter forschen. Bei der täglichen Arbeit sieht die Sache anders aus. Wir ergänzen die Frage nach dem Wo um das Was und Wie.

Selver, befragt was sie eigentlich macht in dieser großen, eigentlich schönen Schachtel bei Bad Arolsen, antwortet knapp, präzise und mit begeisterter Mimik: „Ich bin Teamleiterin im Center 1. Wir produzieren Sonderartikel: 1 ml-, 20 ml-, 30 ml- und Omnican-Insulinspritzen mit integrierter Kanüle.“ Man muss schon jede Empathie verloren haben, all das Nichtgesagte nicht zu hören zwischen ihren Worten.

Aber was macht Selver, wenn etwas schiefgeht während der Schicht, und wie macht sie es? Der Betrieb wäre also der zentrale Lernort für die Lernbegleitung. Der Betrieb allerdings ist ein privilegierter Ort, eine Stätte der Berechtigten; Ort unablässiger Regsamkeit. Wir sind keine Produktionsarbeiter oder -arbeiterinnen. Wir stünden bloß im Weg. Erreichbar hingegen ist uns die Ausbildungswerkstatt der Kreishandwerkerschaft Waldeck-Frankenberg. Dort findet ein Teil der Praxis zur Nachqualifizierung statt.

In der Ausbildungswerkstatt wird gebaut und erprobt. Die Lerngruppe ist zusammen. Etwas von den Abläufen und Verhältnissen im betrieblichen Alltag wird auch hier sichtbar. Einen Tag die Woche arbeitet Projektmitarbeiterin Miriam nach Maßgabe teilnehmender Beobachtung mit. Wir setzen keinen vorstrukturierten Beobachtungsbogen ein. Der Kollegin darf bedeutsam erscheinen, was ihr eben danach zu sein scheint. Die Auswertung der Beobachtungsbögen im Team ist dann orientiert an etwa folgenden Fragen:

- > Was entgeht meiner Aufmerksamkeit durch diese Auswahl?
- > Was war noch?
- > Was war die mir am unbedeutendsten erscheinende Beobachtung?



Demnächst vielleicht Maschinen- und Anlagenführer, heute schon unser Fotograf. Thomas am Residenzschloss in the Middle of Bad Arolsen. (Foto: privat)

Ziel ist ein der freien Willkür folgender Beobachtungsmodus. Die Aufmerksamkeit darf schweifen. Die Auswertung des Materials erfolgt kooperativ mit Ausbilder und Lehrkräften. Das Ergebnis führt zu einvernehmlichen didaktischen Veränderungen und verbessert die Zusammenarbeit zwischen Beratung und Lehre. Den Teilnehmenden stellen wir zum Ende des Moduls unser Vorgehen dar und laden ein zu kritischer Würdigung. Es bilden sich neue Vorstellungen. Läuft das gut, haben wir bald ein selbstlernendes System. Michael, ein Teilnehmer, fragt die für Personalentwicklung verantwortliche Mitarbeiterin zu Beginn des zweiten Moduls: „Wann und wie können wir eigentlich anfangen, was wir hier lernen umzusetzen?“

Lernort Betrieb, Nachtrag:

„Dass ein Betrieb sowas macht und ich dabei sein darf, das ist wie ein 6er im Lotto!“, sagt Thomas. Er hat Elvedin und Selver für dieses Schlaglicht fotografiert und ist selbst Teilnehmer der Nachqualifizierung.

Ansprechpartner

> **Ralf Hammann**
E-Mail: hammann@khkb.de

Perspektive Berufsabschluss Waldeck-Frankenberg
www.nachqualifizierung-wa-fkb.de

KoSa – praktisch dabei

Interview mit Praktikant Faton Beqiraj

Faton Beqiraj ist 20 Jahre alt und seit acht Monaten Praktikant bei KoSa. Er ist Schüler des Kaufmännischen Berufsbildungszentrums Sulzbach und geht dort in die 11. Klasse der Fachoberschule. Im Alter von zwei Jahren flüchtete Faton mit seiner Familie aus dem Kosovo zuerst nach Schweden, wo er sich drei Jahre aufhielt, um dann nach Saarbrücken zu kommen. Er hat drei Brüder und zwei Schwestern. In seiner Freizeit ist er begeisterter Computerbastler und -spieler.

Faton, wie bist Du an Deinen Praktikumsplatz gekommen?

Durch meine Mitwirkung in dem Jugendzentrum meines Wohnortes habe ich Kontakte zum Jugendamt des Regionalverbandes Saarbrücken geknüpft. Als ich dann auf der Suche nach einem Praktikumsplatz war, riet mir eine Mitarbeiterin, mich beim Regionalverband zu bewerben.

Erzähl doch bitte etwas über dieses einjährige Schulpraktikum. Muss jeder aus Deiner Klasse ein solches Praktikum machen? Wie oft seid Ihr in Euren Praktikumsbetrieben? Und sprecht Ihr anschließend auch im Unterricht in der Schule über das, was Ihr dort lernt?

Ich besuche die Fachoberschule Wirtschaft, die im ersten Jahr im dualen System und im zweiten Jahr vollzeitschulisch stattfindet. Jeder meiner Mitschüler muss schulbegleitend ein Praktikum absolvieren. Dieses findet an drei Tagen in der Woche statt, die übrigen zwei Tage ist Unterricht in der Schule. Wir führen während unserer Praktikumszeit auch ein Berichtsheft, das von unseren Lehrern ausgewertet wird. Bezug auf das Praktikum nehmen wir im Unterricht immer dann, wenn wir die Möglichkeit zu einer Überleitung sehen.



„Wir lernen gegenseitig voneinander!“ Ein starkes Team bei KoSa: Projektleiterin Claudia Barth und Praktikant Faton Beqiraj.

Was macht Dir bei KoSa am meisten Spaß?

Am meisten Spaß macht mir, dass meine Aufgaben nicht wie die des üblichen Praktikanten aussehen, sondern ich mit in das Team eingebunden werde und mich mit der Thematik des Übergangs Schule-Beruf, in dem ich mich ja selbst befinde, beschäftigen darf.

Könntest Du Dir vorstellen, so etwas auch später mal als Beruf zu machen?

Bereits vor Beginn meiner Praktika hatte ich mehrere Wege, die für mich in Frage kamen. Nachdem ich nun auch die Arbeit bei KoSa kennen gelernt habe, steht für mich fest, dass dies nicht der Weg ist, den ich einschlagen möchte, da ich persönlich an der Arbeit des Wirtschaftsingenieurs mehr Gefallen gefunden habe. Nach meinem Fachabitur möchte ich deshalb auch Wirtschaftsingenieurwesen studieren.

Vielen Dank, Faton, dass Du Dir Zeit für unsere Fragen genommen hast.

Claudia Barth ist Projektleiterin von KoSa. Frau Barth, wie und wann ist bei Ihnen die Idee entstanden, einen Schülerpraktikanten einzustellen?

Der Regionalverband Saarbrücken stellt regelmäßig Praktikantinnen und Praktikanten zum Einsatz in unterschiedlichen Verwaltungsfeldern ein. Als man dem Koordinierungsbüro im letzten Jahr angeboten hat, selbst einen Jahrespraktikanten zu übernehmen, haben wir begeistert zugestimmt, denn zum einen können wir jede Unterstützung gebrauchen, zum anderen ist es wunderbar, einen jungen Menschen in die Projektarbeit einbeziehen zu können, der unserer Zielgruppe viel näher ist als wir selbst. So lernen wir nun gegenseitig voneinander: Wir bieten Einblick in Verwaltungsabläufe und Projektarbeit und Faton bringt uns Denkweise und Alltag jugendlicher Migranten und Migrantinnen aus seinem Herkunftsland näher.

Welche Chancen bietet das Praktikum den Schülerinnen und Schülern später beruflich? Haben sie es beispielsweise leichter, in einem ähnlichen Tätigkeitsfeld auch einen Ausbildungsplatz zu bekommen?

Ich bin davon überzeugt, dass Jugendliche von solchen Praktika profitieren. Hier können sie ihre Vorstellungen vom Berufsfeld Verwaltung praktisch überprüfen und bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz ihre Vorkenntnisse mit einbringen. Unter Umständen ein großer Vorteil.

Im Fall von Faton weiß ich, dass er später nicht in der Verwaltung arbeiten will. Insofern hat sein Praktikum dazu beigetragen, seinen Berufswunsch Wirtschaftsingenieur zu festigen. Von vielen Dingen, die er bei uns lernt, wie beispielsweise strukturiertes Arbeiten, Verbindlichkeit oder Umgang mit Kooperationspartnern, wird er sicherlich auch in seinem Wunschberuf profitieren.

Ansprechpartnerin

> **Claudia Barth**
E-Mail: claudia.barth@rvsbr.de

Koordinierungsbüro Saarbrücken – KoSa
www.kosa-net.de

Dank MoNaQu eine 2. Chance! Der Weg zum Berufsabschluss für An- und Ungelernte

von Heiko Buckreus

Die Beratungsstelle MoNaQu (Modulare NachQualifizierung) der Überbetrieblichen Ausbildungsgesellschaft AG Jena gGmbH unterstützt sowohl Arbeitssuchende als auch Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich im Arbeitsverhältnis befinden. Dabei werden die Ziele der am Qualifizierungsprozess Beteiligten aufeinander abgestimmt und ein Qualifizierungspaket zur Vorbereitung auf Facharbeiter- oder Gesellenprüfung geschnürt.

Von der Theorie ...

Bei dieser Vorgehensweise werden für jede nachzuqualifizierende Arbeitskraft individuelle Qualifizierungspläne erarbeitet, da alle unterschiedliche Berufserfahrungen und Vorbildung einbringen. Nach Abstimmung über den gewünschten Berufsabschluss zwischen Teilnehmerin oder Teilnehmer und dem Unternehmen erfolgt auf Grundlage der jeweiligen Ausbildungsverordnung eine Erfassung der vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten der nachzuqualifizierenden Arbeitskraft. Dieses Ergebnis wird dokumentiert und ist Voraussetzung für die Ermittlung des Qualifizierungsumfangs.

Das Konzept mit den Qualifizierungsinhalten für die fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung wird bei der zuständigen Stelle – wie bei den folgenden beiden Praxisbeispielen die Kammer – eingereicht, verbunden mit dem Ziel einer Zulassung zur Externenprüfung. Nach einem positiven Bescheid suchen die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter geeignete Bildungseinrichtungen vor Ort. Aufgrund des individuellen Charakters der Qualifizierung hat sich die Mitwirkung von Unternehmen, Bildungsträgern und Berufsschulen der Region als notwendig erwiesen.

Die Vermittlung von Fertigkeiten erfolgt im Unternehmen oder – falls erforderlich – bei einem Bildungsträger. Die noch benötigten Kenntnisse werden in der Berufsschule oder ebenfalls bei einem Bildungsträger vermittelt. Bei einer Beschulung in der Berufsschule wird je nach Qualifizierungsumfang entschieden, ob die Eingliederung des zu Qualifizierenden im zweiten, dritten oder vierten Ausbildungsjahr erfolgt. Parallel zur Entscheidung über den Qualifizierungsort klären die Projektmitarbeiter und -mitarbeiterinnen von MoNaQu die erforderlichen Finanzierungen mit den Leistungsträgern.

Um den komplexen Abstimmungsprozess zwischen allen Beteiligten besser koordinieren und steuern zu können, wurden bereits nach dem Start des Projektes MoNaQu in Jena zwei Runde Tische für Bildungsträger, Schulen, zuständige Stellen und Leistungsträger eingerichtet.



Komplexe technische Anlagen erfordern eine große Fachkompetenz. Deswegen lässt sich Danilo Hendrich zum Mechatroniker nachqualifizieren.

... zur Praxis

Danilo Hendrich ist als angelernter Anlagenführer im Brauhaus Saalfeld tätig. Im Unternehmen war er durch sein Interesse und Engagement aufgefallen. Da er sich beruflich weiter entwickeln wollte und die immer komplexer werdenden technischen Anlagen immer höhere Ansprüche an die Arbeitskräfte stellen, ergab sich das gemeinsame Interesse von Unternehmen und Mitarbeiter, eine Qualifizierung zum Mechatroniker durchzuführen.

„Sowohl die Bedienung als auch die Wartung erfordern fachkompetente Mitarbeiter mit einem hohen Maß an Kenntnissen und Fertigkeiten. Nur wenn beides zusammenpasst, kann man am Markt bestehen“, erklärt Ralf Hohmann, Braumeister und technischer Betriebsleiter im Brauhaus Saalfeld, die Motivation des Unternehmens, seinen angelernten Mitarbeiter Hendrich nachqualifizieren zu lassen. Denn eine berufsbegleitende Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedeutet immer auch erhöhten Aufwand bei der Arbeitsorganisation im Unternehmen. „Während der Qualifizierungszeit von Danilo Hendrich außerhalb des Unternehmens haben wir seine Aufgaben auf mehrere Mitarbeiter verteilt. Das wurde bereits vor Beginn der Qualifizierung im Unternehmen mit allen Beteiligten abgesprochen und organisiert.“ Hendrich gilt bereits als „erfahrener Hase“. In der Berufsschule wurde er deshalb direkt in das zweite Lehrjahr integriert, und allzu lange müssen seine Kollegen im Brauhaus auch nicht auf ihn verzichten: „Durch meine vorhandene Berufspraxis können einige Teile der praktischen Ausbildung in verkürztem Durchlauf erfolgen“, freut sich Danilo Hendrich.

Eine Prüfung zum Mechatroniker strebt auch Jens Stolze aus Gera an. Er arbeitet seit mehreren Jahren in einer kleinen Kfz-Werkstatt als angelernter Mechaniker. In den vergangenen Jahren hatte er be-

reits eine ganze Reihe produktspezifischer Qualifizierungen absolviert, nun steht der Berufsabschluss an. Das Interesse zur Festigung der gemeinsamen Zusammenarbeit besteht auf beiden Seiten. In seinem Betrieb erfolgt ein Teil der fachpraktischen Unterweisungen, ein weiterer im beruflichen Trainingszentrum der Handwerkskammer Gera. Die Fachtheorie lernt Jens Stolze auf der Berufsschule Gera.

Alle Qualifizierungsgänge werden durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von MoNaQu begleitet. Projektmitarbeiter Harald Wiecha betreut die Teilnehmer bis zur Ablegung der Prüfung. „Die hohe Motivation der Teilnehmer und die Unterstützung durch die Unternehmen ist sehr wichtig“, sagt er. „Für uns Projektmitarbeiter ist die Koordinierung der vielen unterschiedlichen Qualifizierungswege eine Herausforderung, erfolgreiche Abschlüsse zu erzielen“.

Ansprechpartner

> **Heiko Buckreus**
E-Mail: Heiko.buckreus@ueag-jena.de

Koordinierungsstelle MoNaQu
www.ueag.jena.de



Aus dem angelernten Mechaniker Jens Stolze wird bald ein Kfz-Mechatroniker.

Schule trifft Wirtschaft: Arbeitskreis Schule-Wirtschaft in der Bildungslandschaft Sächsische Schweiz-Osterzgebirge baut Brücken

von Manuela Sprechert

Er hatte gerade eine Lehre zum Koch begonnen, doch schon nach wenigen Tagen warf der 16-Jährige enttäuscht alles hin. Der Auszubildende aus Pirna dachte bei seiner Berufswahl wohl eher an die schöne Welt der TV-Kochstudios als an schmutzige Töpfe und Pfannen. Er wollte Koch werden, weil er sich gerne die Sendung mit Tim Mälzer im Fernsehen anschaut – eine Restaurant- oder Großküche hatte er vorher noch nie von innen gesehen. Dass Köche am Wochenende und oft in Schichten hinter dem Herd stehen, ahnte der junge Mann ebenfalls nicht. Ein Praktikum in einer Küche hatte er vorher nicht absolviert.

Erstaunliche Berufsvorstellungen

Schülerinnen und Schüler wissen oft zu wenig über ihre zukünftigen Arbeitgeber. Und auch Unternehmen klagen über schlecht auf das Berufsleben vorbereitete Jugendliche. Peter Feine, Vorsitzender des Arbeitskreises Schule-Wirtschaft im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge sagt, es herrschten bei manchen Jugendlichen erstaunliche Vorstellungen von ihrer künftigen Arbeit. In einem anderen Fall entschied sich ein junger Mann für eine Maurerlehre. Auch daraus wurde nichts, als ihm klar wurde, dass die Arbeit auf dem Bau mitunter dreckig ist und körperlich anstrengend. „Vielfach gibt es bei der Berufsorientierung noch Reserven“, drückt Peter Feine sich vorsichtig aus. Schule und Wirtschaft bemühen sich daher um eine engere Zusammenarbeit.

Arbeitskreis Schule-Wirtschaft schafft Kooperationen

Der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft existiert im Landkreis Sächsische Schweiz-Osterzgebirge bereits seit sieben Jahren. In ihm engagieren sich weit mehr als 100 Akteure aus Schule, klein- und mittelständischen Unternehmen sowie Jugendhilfe und Verwaltung. Die Intensivierung der Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft steht dabei im Mittelpunkt der halbjährlichen Treffen. „Die Firmen wissen oftmals nichts von Schule“, bemängelt Peter Feine, mit dem der Arbeitskreis erstmals einen Wirtschaftsvertreter zum Vorsitzenden hat. Aber auch Lehrerinnen

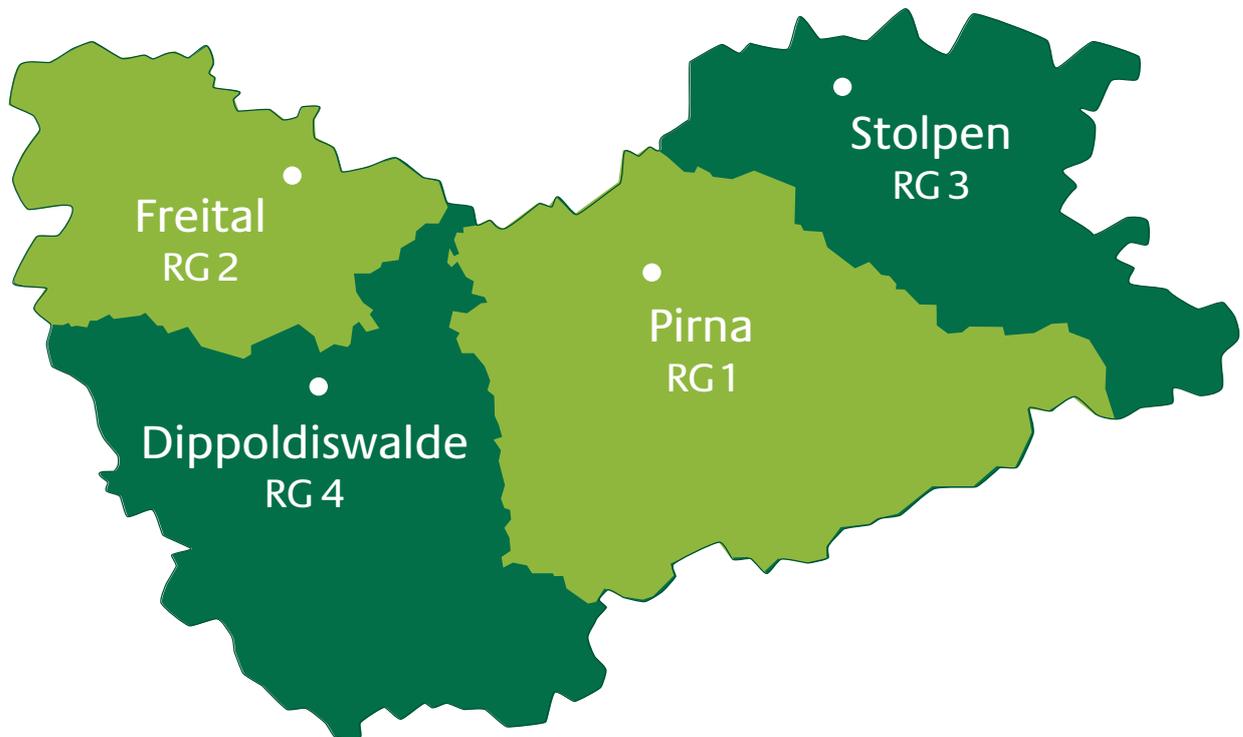
und Lehrern fehle zunehmend die Kenntnis über Produktionsabläufe in den Betrieben.

Nachdem der Arbeitskreis im Jahr 2007 nach zahlreichen Führungswechseln, wechselnden Ansprechpartnern und daraus resultierender fehlender Beteiligung kurzzeitig arbeitsunfähig war, gelang 2008 eine Wiederbelebung mit der Etablierung von „Perspektive Berufsabschluss“ in der Region.

Unter dem Projektnamen „Berufswege sind Lebenswege“ hat sich der Akteursverbund Zukunft Sächsische Schweiz-Osterzgebirge zum Ziel gesetzt, die Übergänge von der Schule in eine Berufsausbildung zu verbessern. Dieses Regionale Übergangsmangement (RÜM) hat sich im Landkreis mittlerweile unter dem Titel „Bildungslandschaft Sächsische Schweiz-Osterzgebirge“ etabliert und arbeitet eng mit dem Arbeitskreis Schule-Wirtschaft zusammen.



So werden beispielsweise landesweite Strategievorgaben durch die RÜM-Koordinatorinnen auf Lokalebene heruntergebrochen und gemeinsam mit den Akteuren vor Ort umgesetzt. Im Fokus der Aktivitäten steht dabei die Stärkung der Vereinbarungskultur in Form von verbindlichen Kooperationsvereinbarungen zwischen Schule und Wirtschaft. Der „Tag der Ausbildung“ als jährlicher Höhepunkt spiegelt die engagierte Zusammenarbeit der Partner des Arbeitskreises Schule-Wirtschaft in der Region in besonderer Weise wider.



Neben dem RÜM steht ihm auch die Landesservice-stelle Schule-Wirtschaft als Vertreterin der Schulen beratend zur Seite. „Wir wollen Brücken bauen, mehr miteinander reden und Verbindlichkeiten zwischen den Akteuren schaffen. Vor allem auf der persönlichen Ebene“, so Anna Lenzner, Projektkoordinatorin des RÜM.

Motor Fachkräftemangel

Aufgrund differenzierter Wirtschaftsstrukturen arbeiten vor Ort vier Regionalgruppen des Arbeitskreises Schule-Wirtschaft in Pirna, Freital, Dippoldiswalde und Stolpen.

Bei allen Regionalgruppen stehen die Diskussion aktueller Themen und die Organisation von Betriebserkundungen ebenso im Vordergrund wie die gemeinsame Entwicklung von Projekten der Berufsorientierung und die Gestaltung von Messen. „Der gegenseitige Austausch ist für beide Seiten wichtig“, sagt Anna Lenzner. Der drohende Fachkräftemangel

bestärke alle Beteiligten in ihren Bemühungen, jungen Menschen den Weg in eine erfolgreiche Zukunft im Landkreis zu ebneten.

Um Schülerinnen und Schüler, Eltern, Unternehmen, Politik und Bildungsträger besser miteinander zu vernetzen, ist darüber hinaus eine Online-Plattform unter www.bildungslandschaft.eu eingerichtet worden.

Ansprechpartnerin

> **Manuela Sprechert**
E-Mail: manuela.sprechert@bildungslandschaft.eu

Regionales Übergangsmanagement in der
Bildungslandschaft Sächsische Schweiz-Osterzgebirge
www.bildungslandschaft.eu

Vom „Knöpflesdrücker“ zur Fachkraft – Berufsbegleitende Nachqualifizierung in Nordbayern

von Christiane Alter

Das Projekt NANO – Nachqualifizierung Nordbayern bietet An- und Ungelernten in Kooperation mit der WiR (Wirtschaftsregion Bamberg-Forchheim GmbH) eine berufsbegleitende Nachqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer. Vorausgegangen war eine Fragebogenaktion im Jahr 2009 an etwa 580 Unternehmen im Raum Bamberg-Forchheim mit dem Ergebnis, dass Maschinen- und Anlagenführer am häufigsten für An- und Ungelernte nachgefragt wurde.

Der WiR gelang es daraufhin, beim Bayerischen Staatsministerium aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) Fördergelder in die Region zu holen, die für drei Qualifizierungsdurchgänge zum Maschinen- und Anlagenführer verwendet werden. Die erste Qualifizierungsmaßnahme startete daraufhin im Oktober 2009 mit insgesamt 14 Teilnehmern aus drei Firmen: zwei Großunternehmen und einem mittelständischen Hersteller für technische Metallwaren.



Diskutierten auf dem Podium (von links nach rechts): Stephan Höhle, angelernter Mitarbeiter bei Metallform Glaser in Bamberg und Teilnehmer an der Nachqualifizierung zum Maschinen- und Anlagenführer mit IHK-Abschluss; Gustav Naujoks, Geschäftsführer von Metallform Glaser, und Gerald Eberlein, Schichtführer bei der Firma Cebal in Scheßlitz.

Die größte Schwierigkeit lag darin, die unterschiedlichen Schichtpläne der beiden großen Firmen mit dem mittleren Unternehmen so abzustimmen, dass die für die Nachqualifizierung vorgesehenen Männer auch für die Unterrichtszeiten freigestellt werden können – die Voraussetzung für eine ESF-Förderung. Gerade für das mittlere Unternehmen mit seinen 65 Beschäftigten ist es nicht

einfach, gleichzeitig drei Mitarbeiter an der Nachqualifizierung teilnehmen zu lassen. Doch Gustav Naujoks, Geschäftsführer von Metallform Glaser, legt sehr viel Wert auf Qualifizierung und Weiterbildung, schließlich hat er sich selbst berufsbegleitend „nach oben“ qualifiziert. Daher unterstützt er alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich weiterbilden möchten, denn es profitiere davon ja nicht nur die Arbeitskraft, sondern auch das Unternehmen, so Naujoks.



„Es ist eine Win-Win-Situation, die so geschaffen wird“, erläutert er bei einer Podiumsdiskussion auf der Veranstaltung „Nachqualifizierung – eine Chance für den Fachkräftemangel“, die am 23. Februar 2010 bei der Firma Kennametal in Ebermannstadt in Kooperation von NANO, WiR und IHK Oberfranken organisiert und durchgeführt wurde. „Ein Unternehmer, der sagt, er könne sich die Qualifizierung nicht leisten, verwechselt Ursache und Wirkung“, ergänzt Naujoks auf die Frage, ob er sich nicht vor höheren Lohnforderungen scheue. „Wer mehr leistet, hat ein Recht auf höheren Lohn; und schließlich profitiert auch das Unternehmen schon am nächsten Tag nach der Weiterbildung. Die Umsetzung des Gelernten passiert prompt.“

Das bestätigt auch Stephan Höhle, angelernter Mitarbeiter von Metallform Glaser und Teilnehmer der aktuellen Nachqualifizierung. Auf die Frage nach seiner Motivation für diese anstrengende be-

rufsbegleitende Qualifizierung äußerte Höhlelein, dass er zwar seine Maschinen bedienen könne, er aber keine theoretischen Hintergrundkenntnisse dazu habe. Zudem lerne er in diesem Kurs wirtschaftliches und unternehmerisches Denken: „Ich weiß nun, was es bedeutet, wenn die Maschine mal stillsteht und eben nicht produziert.“ Auch die enge Verzahnung zwischen seiner zehnjährigen Berufserfahrung und der vermittelten Theorie sei eine prima Sache, findet Höhlelein, denn „da bleibt nichts im luftleeren Raum hängen.“

Die Teilnehmer des ersten Nachqualifizierungsdurchgangs befinden sich zurzeit auf dem Weg zur Externenprüfung, deren praktischer Teil im Unternehmen stattfinden wird. „Die Firmen sind

gut vorbereitet“, lobt Gerald Eberlein, Schichtmeister der Firma Cebal, „und die Teilnehmer auch.“

„Es kann nicht schiefgehen“, lautet so auch der gemeinsame Tenor von Eberlein, Höhlelein und Naujoks, denn „Knöpflesdrücker“ könne sich auf Dauer kein Unternehmen mehr leisten.

Ansprechpartnerin

> **Christiane Alter**
E-Mail: christiane.alter@ba.bfz.de

NANO – Nachqualifizierung Nordbayern
www.berufsabschluss-bayern.bfz.de



Freuen sich über die erfolgreiche Zusammenarbeit (von links nach rechts): Franz Brosch, Geschäftsführer des Unternehmensverbandes vbm/BayME; Alexander Franz, Werksleiter der Firma Kennametal in Ebermannstadt; Dr. Andreas Rösch, Geschäftsführer der WiR Bamberg-Forchheim; Heribert Trunk, Vizepräsident der IHK für Oberfranken und WiR Fördervereinsvorsitzender; Christiane Alter, Projektkoordinatorin von NANO – Nachqualifizierung Nordbayern beim bfz Bamberg, und Heinz Schwab, Geschäftsführer der WiR Bamberg-Forchheim.

„STARTKLAR“ ist startklar in Dortmund

von Birgit Klein

Am 22. Januar 2010 fand in Dortmund die Regionalkonferenz zum Start von „STARTKLAR! Mit Praxis fit für die Ausbildung“ statt. Mit dieser Initiative des Landes Nordrhein-Westfalen sollen Schülerinnen und Schüler an Haupt-, Förder- und Gesamtschulen gefördert werden, die nach dem erfolgreichen Schulabschluss direkt in eine Ausbildung wechseln wollen und auf dem Weg dorthin noch Unterstützung benötigen.

50 Vertreterinnen und Vertreter der in Dortmund und Bochum beteiligten Schulen, der Schulaufsicht und Schulverwaltung, der außerschulischen Partner, der Agenturen für Arbeit sowie der Bildungsbüros der zwei beteiligten Städte nutzten die Chance, aktuelle Informationen zur Initiative zu erhalten, über Umsetzungsstrategien zu beraten und Vereinbarungen für die weitere Zusammenarbeit zu treffen. Im Dortmunder Bildungsbüro freut man sich besonders darüber, „dass die guten Vorarbeiten an den Schulen Früchte tragen und gleich im ersten Jahr des Programms sieben Dortmunder Schulen beteiligt sind“, so Projektleiterin Birgit Klein von der Zeitgewinn-Agentur, einem Projekt im Rahmen von „Perspektive Berufsabschluss“.

STARTKLAR ist auf drei Jahre angelegt; es beginnt in Klasse 8 und umfasst bis Klasse 10 schulische und berufsorientierende Aspekte. In Dortmund nehmen drei Hauptschulen, drei Förderschulen und eine Gesamtschule teil. In Bochum machen fünf Schulen mit, davon zwei Hauptschulen, eine Förderschule und zwei Gesamtschulen.

Das Modell umfasst folgende drei Phasen:

Jahrgang 8: Kompetenzen feststellen und sich orientieren

Alle Schülerinnen und Schüler lernen drei verschiedene Berufsfelder kennen und absolvieren bei einem externen Bildungsträger eine Kompetenzfeststellung sowie „Schnupperpraktika“. Das Modul wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung entwickelt und wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) bundesweit betreut.

Jahrgang 9: Praxisbezogen lernen und sich qualifizieren

20 Prozent der Schülerinnen und Schüler einer Klasse können weiter im Projekt bleiben. Sie werden in der zweiten Phase individuell beraten und verbessern durch die Teilnahme an sogenannten Praxis-Modulen gezielt ihre Fähigkeiten, je nach Bedarf

in Bezug auf ihre manuelle Geschicklichkeit, ihre sprachliche Ausdrucksfähigkeit und/oder ihre sozialen Kompetenzen.

Jahrgang 10: Berufswahl konkretisieren und in die Ausbildung begleiten

In Phase drei bereiten sich die Beteiligten auf den Schulabschluss und den Übergang in eine duale Ausbildung vor. Sie können dabei spezifische Unterstützungsangebote in Anspruch nehmen. Ein Langzeitpraktikum ist vorgesehen. Eine anschließende Phase der Nachbetreuung sichert die Stabilität der geschlossenen Ausbildungsverhältnisse.



Dieses Grundmodell umfasst mindestens 546 Unterrichtsstunden, davon sind 266 in der Stunden-tafel verankert. 280 Stunden werden von außerschulischen Partnern organisiert und umgesetzt. Die Schüler und Schülerinnen investieren zusätzlich Zeit, denn ein großer Teil der Angebote findet nachmittags oder in den Ferien statt. Sie erhalten zum Abschluss der dreijährigen Projektphase ein Zertifikat, das sie bei Bewerbungen nutzen können. In Dortmund kann es dem Dortmunder Berufswahlpass beigelegt werden.

STARTKLAR wird von den nordrhein-westfälischen Ministerien für Schule und Weiterbildung sowie für Arbeit, Gesundheit und Soziales, dem Europäischen Sozialfond, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie von der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit finanziert und von der Landes-Gewerbe-förderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e. V. und der Landesstiftung Partner für Schule NRW umgesetzt.

Für das Regionale Übergangsmanagement in Dortmund, das vom Regionalen Bildungsbüro koordiniert und dabei von der Zeitgewinn-Agentur unterstützt wird, ist STARTKLAR ein wichtiger Schritt in Richtung einer intensiveren Zusammenarbeit zwischen Bund, Ländern und Kommunen im Bildungsbereich. Birgit Klein freut sich: „Das Programm ist eine sinnvolle Ergänzung und Weiterführung der in den vergangenen Jahren eingeleiteten Maßnahmen zur Berufswegebegleitung in der Stadt“.

Ansprechpartnerin

> **Birgit Klein**
E-Mail: bklein@stadt.do.de

Zeitgewinn-Agentur
www.rbb.dortmund.de

Lernen im Betrieb – Neue Wege beschreiten durch individuell zugeschnittene Bildungsmaßnahmen

von Gerd Poloski

Das Projekt „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ (amoN) wird im Schweriner Ausbildungszentrum seit dem 1. Mai 2008 umgesetzt. Während der bisherigen Projektlaufzeit wurden eine Vielzahl von unseren Verbundunternehmen – alles kleine und mittlere Unternehmen (KMU) – über die Möglichkeiten der beruflichen abschlussorientierten Qualifizierung für an- und ungelerntes Personal beraten. Es zeigte sich, dass bisher nur ein geringer Qualifizierungsbedarf bestand. Dies ändert sich jedoch mittlerweile: Ständig steigende Anforderungen auf der Nicht-Facharbeiterebene erwachsen derzeit durch die Verlagerung der reinen gewerblichen Tätigkeit auf die Dienstleistungstätigkeit am Produktionsprozess. Dies wiederum bedeutet eine höhere Handlungskompetenz, beispielsweise mehr Prozessdenken, Selbständigkeit und Verantwortung.

Das Projekt „amoN“ betreut gemeinsam mit der Abteilung Metallausbildung aus dem Schweriner Ausbildungszentrum Teilnehmer, die sich im gewerblich-technischen Bereich auf einen Berufsabschluss vorbereiten. Wir haben in unserer Arbeit die Erschließung des betrieblichen Arbeitsplatzes als Lernort in den Mittelpunkt unserer Zusammenarbeit mit den KMU gestellt. Um die gestaltungsoffenen Potenziale der industriellen Metallberufe verstärkt zu erschließen, werden Lernmethoden, -verfahren und -hilfen sowie Organisationsformen entwickelt beziehungsweise modifiziert, die sich

konkret am arbeitsplatzbezogenen Lernen im Unternehmen orientieren und somit mehr Flexibilität und Praxisnähe bieten.

Unter Einbeziehung der vorhandenen Aus- und Weiterbildungsstrukturen des Schweriner Ausbildungszentrums werden dabei neue Formen für die Ermittlung des Aus- und Weiterbildungsbedarfs und des arbeitsintegrierten Lernens auf der Facharbeiterebene entwickelt, erprobt und dauerhaft implementiert. Dabei wird den unterschiedlichen Bedingungen in den Unternehmen Rechnung getragen.

Folgende Vorgehensweise hat sich bewährt:
Mitarbeiter des Schweriner Ausbildungszentrums





leiten gemeinsam mit den Unternehmen – hier insbesondere mit den ausbildenden Fachkräften – Lerneinheiten für die betriebliche Aus- und Weiterbildung aus den Ausbildungsprogrammen ab und realisieren diese im Unternehmen oder bei Bedarf beim Bildungsdienstleister.

Einige Aspekte sind hierbei von besonderer Bedeutung. Auf der Basis von Kompetenzfeststellungsverfahren wird der individuelle Lernbedarf der Teilnehmenden ermittelt. Daraus abgeleitet werden einzelne Lerneinheiten entwickelt und die Präsenzphasen beim Bildungsdienstleister mit gecoachten Selbstlernphasen im Unternehmen verknüpft. Das Coaching übernimmt der zuständige Mitarbeiter des Schweriner Ausbildungszentrums gemeinsam mit der ausbildenden Fachkraft des Unternehmens. Der Lern- und Arbeitsprozess erfolgt auf der Basis aus- und weiterbildungsgerechter Betriebsaufgaben, bei deren Auswahl sowohl die individuellen Voraussetzungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen als auch die Anforderungen des betrieblichen Arbeitsplatzes und des Ausbildungsberufes Berücksichtigung finden.

Die Inhalte der aus- und weiterbildungsgerechten Betriebsaufgaben werden vor Ort zusammen mit den betrieblichen Fachkräften festgelegt, wie die einzelnen Aufgaben bearbeitet werden können, müssen sich die Lernenden hingegen selbst erarbeiten. Sie lernen so zum Beispiel, sich aktuelle Informationen für ihre Arbeit aus dem Internet zu beschaffen. Gleichzeitig nehmen sie an betrieblichen Gestaltungsprozessen teil, wie etwa an Teambesprechungen oder an Qualitätszirkelsitzungen, um Handlungskompetenz zu erlernen.

Die Aneignung von Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen soll integriert im Lernort Betrieb vermittelt werden, das heißt, solche betrieblichen Aufgaben für die Nachqualifizierung auszuwählen, die den Fertigungs- und Kenntnisbestandteilen der Ausbildungsordnungen entsprechen. Dabei sollen der Anteil außerbetrieblichen Lernens reduziert und bisher in unterschiedlichen Bildungsgängen erworbenes Wissen für die betriebliche Arbeit genutzt werden. Ein solches individuel-

les Lernen im Betrieb stellt neue Anforderungen sowohl an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Nachqualifizierung als auch an die Betriebe.

So muss beispielsweise überprüft werden, ob der vorgesehene Arbeitsauftrag den individuellen Voraussetzungen der Nachzuqualifizierenden gerecht wird und den Anforderungen der Ausbildungsinhalte entspricht. Das Ziel des Auftrags muss klar und unmissverständlich formuliert werden. Der genaue Arbeitsablauf kann dabei entweder durch mündliche und/oder schriftliche Instruktionen vorher durch den Betrieb festgelegt sein oder – bei entsprechend entwickelten Fähigkeiten und Fertigkeiten – auch von den Lernenden selbst erarbeitet werden.

Bei der erstmaligen Ausführung des Arbeitsauftrages müssen die praktische Arbeitsausführung beobachtet und überwacht und die Arbeitsbereitschaft der Lernenden kontrolliert werden. Die Lernenden sollen die Arbeitsschritte jedoch selbstständig vorbereiten und auch Qualitäts- und Zeitkontrollen durchführen lassen beziehungsweise selbst Kontrollen durchführen. Gleichzeitig dürfen durch den vorgesehenen Arbeitsauftrag aber die betrieblichen Arbeitsprozesse nicht beeinträchtigt werden. Das erfordert mitunter organisatorisches Geschick.

Bei der Abnahme der Arbeitsergebnisse gilt: Selbsteinschätzung vor Fremdeinschätzung. Durch den Vergleich von Selbst- und Fremdeinschätzung sollen den Lernenden die Lern- und Arbeitsergebnisse bewusst gemacht werden. Die Selbstreflexion des durchgeführten Arbeitsauftrages durch die Lernenden kann eine Motivation für bevorstehende Arbeitsaufgaben sein.

Ansprechpartnerin

> Gerd Poloski
E-Mail: poloski@sazev.de

amoN
www.sazev.de

„Max“ oder „Wie man Gewinner macht“ – Wege der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen im Rheingau-Taunus-Kreis

von Susanne Schneider und Andrea Suhr

Nennen wir ihn Max*. Max ist einer von denen, die in den Medien als „typische Bildungsverlierer“ bezeichnet werden: Er ist 19 Jahre alt, hat Migrationshintergrund und keinen Schulabschluss. Aber die Geschichte von Max ist alles andere als typisch, sie ist aller Widrigkeiten zum Trotz eine Erfolgsgeschichte. Heute hat er einen Ausbildungsvertrag in der Tasche und kann optimistisch in die Zukunft schauen.

Dabei war seine Ausgangssituation nahezu hoffnungslos. Nach dem Besuch der achten Klasse einer Gesamtschule wurde Max auf eine Sonderschule verwiesen. Die verließ er nach Beendigung der 9. Klasse im Sommer 2008 ohne Abschluss. Die Schulnoten auf seinem letzten Zeugnis wiesen eine bemerkenswerte Konstanz auf: Es waren alles Sechser.



Beim örtlichen JobCenter bekam Max anschließend eine Nummer. Danach kümmerte sich niemand mehr um ihn – bis sein älterer Bruder eingriff. Der hatte bei der Fliesen Feil GmbH in Taunusstein mehrere Jahre zur Zufriedenheit gearbeitet und suchte im Spätsommer 2009 seinen ehemaligen Arbeitgeber auf und bat um Hilfe.

„Meine Motivation, Max einzustellen, tendierte gegen Null“, gibt Firmenchef Manfred Feil freimütig zu. „Ich wollte mir keinen Ballast aufladen. Doch der Bruder hatte das Glück, dass er zuerst meinen Sohn ansprach. Der hat sich dann doch näher mit Max beschäftigt.“

Sohn Michael Feil arbeitet im Unternehmen seines Vaters. Mit dem für Max zuständigen Betreuer im JobCenter Bad Schwalbach vereinbarte er zu-

nächst ein vierwöchiges Praktikum. In dieser Zeit führte er auch kleine Testreihen in Mathematik und Deutsch durch. Dabei zeigte sich, dass Max' Sechser wohl eher einer Totalverweigerung geschuldet waren als den tatsächlichen Fähigkeiten. Für einen Ausbildungsvertrag waren seine Lücken dennoch zu groß, aber Max erwies sich als lernfähig, pünktlich und zuverlässig, also informierte sich Michael Feil zum Ende des Praktikums hin über weitergehende Fördermöglichkeiten.

Der Fallmanager im JobCenter bot dem Unternehmen an, Max im Rahmen eines Einstiegsqualifizierungsjahrs (EQJ) zu beschäftigen, und es wurde ein Vertrag geschlossen. Das Unternehmen verpflichtet sich damit, handwerkliche Qualifizierungsbausteine wie beispielsweise Mauern, Verputzen oder Fliesenverlegen zu vermitteln. Im Gegenzug stellt der Teilnehmer dem Betrieb seine Arbeitskraft zur Verfügung – für 212 € pro Monat. Max hatte Glück. „212 € brutto für einen ganzen Monat Arbeit erschien uns nicht sehr motivierend“, so Manfred Feil. „Wir haben uns an der tariflichen Ausbildungsvergütung des 1. Lehrjahres orientiert und einen 20 prozentigen Abschlag vorgenommen, so dass Max jetzt 500 € brutto im Monat verdient.“

Die praktische Förderung lief also gut an, „was uns nicht gefallen hat, sind die Möglichkeiten der theoretischen Förderung, um Max auf Berufsschulniveau zu bringen“, erzählt Manfred Feil weiter. „Auf Nachfrage bei allen infrage kommenden Institutionen wurde nur mit den Achseln gezuckt! Unter anderem wurde uns empfohlen, Max in die reguläre Berufsschule für das 1. Lehrjahr einschulen zu lassen, da man davon ausgehen könne, dass das EQJ später als 1. Lehrjahr angerechnet wird. Aber dieser Empfehlung wollten wir nicht folgen. Wenn wir bei Max die Voraussetzungen für eine Ausbildung gesehen hätten, wären wir diesen Schritt ja gegangen. Ihn jetzt mit anderen Lehrlingen, die eine reguläre Ausbildung absolvieren, zusammen in die Schule zu schicken, hätte sicherlich im Frust geendet. Gerade die Schulbildung liegt bei Max ja im Argen!“ Die örtliche Volkshochschule bot schließlich Hilfe an. Hier bekam Max einen Tag in der Woche Nachhilfeunterricht, vor allem in Mathematik und Deutsch.

Bei der Fliesen Feil GmbH ist man rundum zufrieden mit Max' Leistungen. Wenn sich die Gelegen-

* Der richtige Name ist der Redaktion bekannt.

heit bietet, wird Max mit einem älteren Mitarbeiter auf die Baustellen geschickt. So profitiert Max von den Erfahrungen seines älteren Kollegen, und der wiederum kann körperlich schwere Tätigkeiten von dem Jüngeren ausführen lassen – eine klassische Win-Win-Situation. Mit Beginn des nächsten Lehrjahres fängt Max bei der Fliesen Feil GmbH eine Ausbildung zum Ausbaufacharbeiter an, der Ausbildungsvertrag ist bereits geschlossen. Manfred Feil ist sich sicher: „Es hat sich gelohnt, soviel Zeit und Mühen in Max zu investieren.“



„Betriebe für die Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen zu gewinnen, ist der Schlüssel zur Lösung des Problems“, ist sich Unternehmer Manfred Feil sicher.

Eine derart intensive Betreuung, wie sie die Firma Feil im Erfolgsbeispiel von Max geleistet hat, ist und bleibt sicherlich eine Ausnahme. Das alles war nur möglich, weil Sohn Michael Feil sich stark für Max eingesetzt hat und sein Vater ihm den nötigen zeitlichen Freiraum geben konnte. Weil sich kaum ein Betrieb solches Engagement leisten kann, wünscht Michael Feil sich für die Betriebe eine zentrale Anlaufstelle, in der alle Fäden zusammenlaufen und nötige Vorarbeiten durchgeführt werden. Eine solche Stelle für Auszubildende mit Anlaufschwierigkeiten könnte beraten, konkrete Hilfe beispielsweise beim Ausfüllen von Formularen anbieten und eine sozialpädagogische Begleitung sicherstellen. Denn

nicht immer gibt es – wie im Fall von Max der ältere Bruder – im familiären Umfeld eine Person, die sich ausreichend kümmert.

Das Thema „Begleitung bei der Betreuung von Auszubildenden“ stieß bei allen Unternehmerinnen und Unternehmern, die im Rahmen der jährlichen Netzwerktagung des regionalen Übergangsmagements im Rheingau-Taunus-Kreis Anfang Februar 2010 zusammenkamen, auf großes Interesse. Auf dieser Veranstaltung berichtete Manfred Feil auch über den Fall Max. In einem anschließenden Workshop mit dem Thema „Wege der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen“ wurde diskutiert, welche konkreten Möglichkeiten der Begleitung hilfreich für Betriebe wären.

Jugendliche mit schlechteren Bildungs- und Startchancen sollen die gleichberechtigte Chance erhalten, sich in das Berufsleben einzugliedern und in einem Betrieb oder Unternehmen unterzukommen. Aber wie kann das bewerkstelligt werden? Manfred Feil dazu: „Betriebe für die Bereitstellung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen zu gewinnen, ist der Schlüssel zur Lösung des Problems“. Betriebe und Unternehmen sind die Experten in der fachpraktischen Ausbildung und Unterweisung. Sie sind elementarer Bestandteil im Dualen Berufsbildungs-System. Die im Workshop anwesenden Unternehmerinnen und Unternehmer zeigten deutlich ihre Bereitschaft, Jugendlichen mit erschwerten Bedingungen den Zugang in die betriebliche Qualifizierung zu ebneten, sahen nachstehende Voraussetzungen jedoch als notwendige Unterstützung an.

„Es ist keine Schande, ein Handwerk zu lernen“

Wichtigste Voraussetzung war eine kontinuierliche Begleitung durch eine Bezugsperson. Diese kann aus dem Elternhaus kommen oder beispielsweise aus einer professionellen Betreuungsstelle. Denkbar wären auch ehrenamtliche Begleiterinnen und Begleiter, wichtig ist hierbei aber eine zuverlässige und kontinuierliche Betreuung.

Die Unternehmer und Unternehmerinnen wünschten sich weiterhin, einen engeren und besseren Kontakt zu den Haupt- und Berufsschulen auf- und auszubauen und das Ansehen ihrer Berufsbilder zu steigern: „Es ist keine Schande, ein Handwerk zu

lernen“, fasste ein Teilnehmer die aufkommende Diskussion zusammen.

Ebenso formulierten sie großes Interesse an einer Vernetzung, die mit Schule, Elternhaus und weiteren Akteuren umgesetzt werden sollte. In diesem Zusammenhang fanden sie es besonders wichtig, professionelle Fachkräfte einzubinden, die Beziehungsarbeit zwischen Eltern, Schule, Betrieben sowie weiteren Beteiligten leisten können. Diese weitere Form der Begleitung sollte möglichst ebenfalls von personeller Kontinuität geprägt sein und damit Vertrauens-Bruchstellen vermeiden helfen.

Lösungsansätze

Der Workshop brachte interessante Lösungsansätze hervor, die unter den Stichpunkten

- > Aufklärung und Information,
- > Lernpatenschaften,
- > Schulungen/Weiterbildung und
- > Ausbildungsstrukturen zusammenzufassen sind.

Aufklärung und Information

Es wurde angeregt, Konzepte und Handreichungen zur Unterstützung für Betriebe zu entwickeln. Information und Aufklärung sind dabei wesentliche Elemente. Wesentlich auch unter dem Aspekt, dass Betriebe frühzeitig die eigenen Zukunftsperspektiven in den Blick nehmen möchten, und die jungen Heranwachsenden das Fachkräfte-Potenzial für das Fortbestehen der Unternehmen sichern.

Folgende konkrete Vorschläge wurden gemacht:

- > Die Einführung Runder Tische, die gemeinsam mit Klassenlehrerinnen und -lehrern sowie Betriebsvertretern und -vertreterinnen in regelmä-

Bigem Turnus – beispielsweise alle drei Monate – an Schulen stattfinden sollen;

- > Die Erstellung einer Übersicht zur Orientierung über sämtliche Ausbildungs- und Finanzierungswege, die Betriebe nutzen können;
- > Die Einbindung von Handwerkerstammtischen als Foren für den Erfahrungsaustausch.

Lernpatenschaften

Neben der oben erwähnten Elterneinbindung und dem Einsatz professioneller Fachkräfte, die in die Beziehungsarbeit zwischen allen Beteiligten involviert sind, haben die Anwesenden Vorschläge unterbreitet, um

- > Jugendliche mithilfe von Patinnen und Paten zu begleiten. Dieses Modell wird im Rheingau-Taunus-Kreis vereinzelt bereits umgesetzt.
- > Betriebe dafür zu gewinnen, Lernpatenschaften für Schülerinnen und Schüler zu übernehmen.

Schulungen/Weiterbildung

Zum einen sind Ideen formuliert worden, die die Schulung des Betriebspersonals im Fokus haben. Dies könnten beispielsweise die Einführung betriebsinterner Weiterbildungsangebote zu pädagogischen Fragen für (ältere) Betriebsmitarbeitende sein oder auch ein verstärkter Blick auf pädagogische Inhalte in der Meistervorbereitung.

Zum anderen bieten die Runden Tische an den Schulen zusätzlich die Gelegenheit, Lehrkräfte mit dem aktuellen Geschehen in der Betriebs- und Wirtschaftswelt vertraut zu machen und gegebenenfalls zu bestimmten Themen Schulungen durchzuführen.



Die Teilnehmenden des Workshops zeigten deutlich ihre Bereitschaft, Jugendlichen mit erschwerten Bedingungen den Zugang in die betriebliche Qualifizierung zu ebnet.

Ausbildungsstrukturen

Von Seiten der Betriebe erfolgten Hinweise, dass Möglichkeiten bestehen,

- > in manchen Berufssparten zweijährige Ausbildungsverhältnisse einzugehen, die den jungen Erwachsenen die Perspektive eröffnen, nach erfolgreicher Prüfung mit einem weiteren Ausbildungsjahr einen höheren Berufsabschluss zu erreichen;
- > dass sich mehrere Betriebe gemeinsam Kosten und Verantwortung für eine fachliche Qualifizierung im Rahmen von Verbundausbildung teilen.

Eine lebendige und konstruktive Arbeitsatmosphäre kennzeichnete den Workshop „Wege der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen“ und dokumentierte den Willen der Anwesenden, aufeinander zuzugehen und gemeinsam etwas in Gang zu bringen.

Ein Arbeitskreis, der sich damit beschäftigt, Instrumente und Konzepte zur Umsetzung der darge-

brachten Ideen und Lösungsansätze zu entwickeln, hat sich bereits unmittelbar im Anschluss an die Netzwerktagung des regionalen Übergangsmanagements im Rheingau-Taunus-Kreis formiert. Vertreterinnen und Vertreter der im Workshop anwesenden Betriebe, Lehrkräfte aus unterschiedlichen Schultypen, JobCenter, Bürgerstiftung und die Koordinierungsstelle Regionales Übergangsmanagement arbeiten darin zusammen.

Ansprechpartnerin

> **Susanne Schneider**
E-Mail: schneider@ruem-rtk.de

Regionales Übergangsmanagement
im Rheingau-Taunus-Kreis
www.ruem-rtk.de

Auftragsorientiertes Lernen – Lernen durch Lehr- und Lernaufträge im Verbundprojekt NQ Südthüringen

von **Marion Kranz**

Um den Fachkräftebedarf unserer Region sichern zu können, hat NQ Südthüringen im Rahmen von „Perspektive Berufsabschluss“ das Maßnahmenkonzept „Modulare, abschlussbezogene Weiterbildung – Nachqualifizierung“ erarbeitet und nach der Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) zertifizieren lassen. Verschiedene Bildungsdienstleister der Region setzen im Rahmen einer Kooperationsvereinbarung das Konzept unter Einhaltung von Qualitätsstandards um.

Zur Umsetzung der modularen, abschlussbezogenen Nachqualifizierung und zur Vereinfachung der Zulassung zur Externenprüfung haben IHK und HWK Südthüringen sieben Qualitätsstandards definiert. Neben der durch die zuständige Stelle freigegebenen Modulgliederung gehören dazu der Qualifizierungsplan, der Qualifizierungsnachweis, die

Bescheinigung diverser Vorerfahrungen durch den Arbeitgeber, der Modulabschlussstest, das Kammerzertifikat nach erfolgreichem Ablegen des Modulabschlussstestes und das didaktisch-methodische Lernmittel „Lehr- und Lernaufträge“. Dies ist das wesentliche Instrument zur Wissensvermittlung in der abschlussorientierten, modularen Nachqualifizierung in Thüringen. Mithilfe von Lehr- und Lernaufträgen wird die theoretische Kenntnisvermittlung – vor allem in den Unternehmen – gezielt unterstützt.

Praxisorientierte Kenntnisvermittlung durch maßgeschneiderte Lernmittel

Lehr- und Lernaufträge verknüpfen effizient das Praxislernen im Arbeitsalltag mit den theoretischen Lernanteilen der Berufsinhalte und bauen dabei auf bereits vorhandenem Wissen auf. Dadurch, dass sie den theoretischen Hintergrund der praktischen Tätig-

keiten abbilden, dienen sie den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Nachqualifizierungsmaßnahmen gezielt zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung konkreter Arbeitsaufgaben. Die Lehr- und Lernaufträge spiegeln – bezogen auf typische berufliche Tätigkeiten – die Inhalte des Rahmenausbildungsplanes wieder. Dabei sieht das Konzept vor, etwa 70 Prozent der Inhalte über Qualifizierung im Betrieb abzudecken und 30 Prozent über überbetriebliches Lernen beim Bildungsträger zur Vermittlung von theoretischen Kenntnissen und zur Prüfungsvorbereitung auf Modulabschluss-tests und Externenprüfung. Der enge Praxisbezug fördert nicht nur die berufliche Handlungsfähigkeit der Nachzuqualifizierenden, sondern bietet darüber hinaus eine strukturelle Anleitung zum Lernprozess – nicht nur für die Teilnehmer und Teilnehmerinnen, sondern auch für den Betrieb.

Zur Erstellung und Anwendung dieser Lernmaterialien hat NQ Südthüringen einen zweitägigen Workshop mit Bildungsdienstleistern durchgeführt. Sie wurden in die Lage versetzt, selbständig berufstypische Arbeitsaufgaben in Lernmaterialien aufzubereiten und in Betrieben zu implementieren. Die folgenden zwei Beispiele zeigen, dass das Konzept

erfolgreich in und mit Unternehmen umgesetzt wird und insbesondere die Lehr- und Lernaufträge eine zentrale Rolle zur Kenntnisvermittlung im Arbeitsalltag einnehmen.

„Jewgeni Golzow durchläuft bei uns im Betrieb seit dem 10. August 2009 eine berufsbegleitende Qualifizierung zum Metallbauer“, berichtet Claudia Thein, Leiterin Personal und Marketing der Wegra Anlagenbau GmbH, einem mittelständischen Unternehmen im thüringischen Westenfeld. Das Unternehmen ist Spezialist für die Bereiche Stahlbau, Elektro, Heizung, Sanitär, Lüftung, Klima und Metalltechnik und beschäftigt 145 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, davon ein Mitarbeiter in Nachqualifizierung.

Claudia Thein erzählt weiter: „Jewgeni erfüllt seine Arbeitsaufgaben mit hoher Sorgfalt und Qualität. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass wir ihm zwar die praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten eines Metallbauers vermitteln, aber für die theoretische Qualifizierung im betrieblichen Alltag keine Zeit bleibt. Deshalb finden wir die Idee sehr gut, den Lernprozess mittels Lehr- und Lernaufträgen zu unterstützen und kontinuierlich zu begleiten.“

Jewgeni Golzow, 36 Jahre, ist Teilnehmer einer berufsbegleitenden Qualifizierung zum Metallbauer. Die Externenprüfung wird er voraussichtlich im Sommer 2011 ablegen.

„Mir helfen die Lehr- und Lernaufträge, um mich gut auf Arbeitsaufgaben vorzubereiten, die ich noch nie vorher gemacht habe. Zum Nacharbeiten und Festigen von theoretischem Hintergrundwissen nutze ich die Lernmaterialien auch häufig. Meine Kollegen sind mir sehr behilflich. Wenn es die Zeit erlaubt, unterstützen sie mich bei der Lösung konkreter Fragen. In der Praxis hatte ich

schon Vorkenntnisse durch meinen Beruf, den ich in Kasachstan erlernt hatte. In der Theorie merke ich jedoch, dass meine Sprachkenntnisse noch nicht ausreichend sind, um beispielsweise mit den Fachbegriffen sicher umzugehen. Ich nutze die Lehr- und Lernaufträge darum auch, um meine Sprachkenntnisse zu trainieren, damit ich die Prüfung bestehen kann.“



Im Modul Stahlbau lernt Jewgeni Golzow (rechts) die Praxis im Betrieb, das Wissen über den Bau von Trägerkonstruktionen hingegen in der Theorie mittels Lernauftrag.

Mit der Planung und Kontrolle des Qualifizierungsverlaufes haben wir einen Mitarbeiter beauftragt, der auch Inhalte und zeitliche Abfolge der Lehr- und Lernaufträge zwischen Bildungsdienstleister und unserem Teilnehmer abstimmt. Die Lernmaterialien sind so aufgebaut, dass sie an unsere betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden können. Jewgeni Golzow wird bei der Bearbeitung der Lehr- und Lernaufträge von seinem Werkstattmeister und Kollegen unterstützt. Tiefgreifendere Verständnisprobleme oder Kenntnislücken werden durch den Einsatz der Lernmaterialien aufgedeckt und innerhalb der im Konzept beinhaltenen berufsbegleitenden Qualifizierungsanteile beim Bildungsträger gezielt aufgearbeitet.“

Der Metallhandel Wahl + Co in Zella-Mehlis beschäftigt acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, eine von ihnen ist Daniela Rubner. Sie wird ebenfalls seit dem 10. August 2009 berufsbegleitend zur Bürokauffrau qualifiziert.

„Frau Rubner soll bei uns eine Mitarbeiterin ersetzen, die aus Altersgründen in Kürze ausscheiden wird“, erläutert der Geschäftsführer Alfons Madeiski. „Diese Mitarbeiterin leitet Daniela Rubner intensiv an, wenn es um firmenspezifische Tätigkeiten geht. Die Lehr- und Lernaufträge dienen zur zusätzlichen Kenntnis- und Verständnisvermittlung und bereiten Berufsinhalte, die prüfungsrelevant sind, im Unternehmen jedoch eine untergeordnete Rolle spielen, gründlich auf. Wir nutzen die Lehr- und Lernaufträge auch, um neue Aufgabenstellungen im Berufsalltag theoretisch vorbereiten zu lassen. Sie stützen und beschleunigen so die Einweisung und Anlernphase. Durch die Bearbeitung der Lehr- und Lernaufträge in Eigenregie bereitet sich Daniela Rubner derzeit intensiv auf die nächsten Qualifizierungszeiten beim Bildungsträger vor, um Fragen zum Modul „Personalverwaltung“ aufzuarbeiten.“

Daniela Rubner, 27 Jahre, macht eine berufsbegleitende Qualifizierung zur Bürokauffrau. Angestrebter Termin für die Externenprüfung ist Sommer 2011.

„Ich bin alleinerziehende Mutter und hatte keinerlei Vorerfahrungen im Beruf Bürokauffrau. Umso glücklicher bin ich über meine Anstellung und die Möglichkeit, den Berufsabschluss nachholen zu können. Die Lehr- und Lernaufträge helfen mir, mich bewusst mit theoretischem Hintergrundwissen zu beschäftigen, und ich kann mir so umfassendes berufsspezifisches Wissen selber erarbeiten. Ich nutze die Lernmaterialien insbesondere zu Hause, um in der angegebenen Literatur zu recherchieren, Arbeitsabläufe zu planen und nachzuarbeiten.“



Firmenspezifische Tätigkeiten lernt Daniela Rubner im Betrieb, Personalverwaltung mittels Lehr- und Lernvertrag zu Hause.

Ansprechpartnerin

> **Marion Kranz**
E-Mail: marion.kranz@btz-rohr.de

NQ Südthüringen
www.hwk-suedthueringen.de

Hauptschultalente gemeinsam entdecken und fördern – Nachbarschaftshilfe zwischen Schulen und Unternehmen

von Susanne Felger

Wie arbeitet ein Maschinen- und Anlagenführer? Was lernt man in der Grundausbildung Kunststoffe? Ist Kfz-Mechatronikerin wirklich mein Traumberuf? Kann und will ich mit alten und pflegebedürftigen Menschen arbeiten? Wirken sich die aktuelle Wirtschaftskrise und die Globalisierung auf die Betriebe in meiner Stadt aus? Muss ich als Azubi wirklich Englisch lernen? Kann ich denselben Beruf lernen, wie die Azubis, die mein Praktikum betreut haben?

Mit diesen und anderen sehr praxisnahen Fragen beschäftigen sich die Schülerinnen und Schüler der Karrillonschule, die von der engen Kooperation ihrer Schule mit vier Weinheimer Unternehmen profitieren. Die Hauptschule mit Werkrealschule liegt am Rande eines Gewerbegebiets. Deshalb lag es tatsächlich nahe, mit den Firmen von nebenan eine gute Nachbarschaft zu pflegen, von der beide Seiten profitieren. Schulleiter, Lehrkräfte und die Unternehmen begannen 2008 damit, ihre gemeinsamen Ideen umzusetzen. Unterstützt werden sie dabei von der örtlichen Jugendberufshelferin vom Projekt KÜM (Kooperatives Übergangsmanagement Schule-Beruf) der Metropolregion Rhein-Neckar. Das Übergangsmanagement Schule-Beruf der Stadt Weinheim steht dabei mit Fachberatung, Moderation und Öffentlichkeitsarbeit zur Seite.

Das Branchenspektrum in Schulnähe bietet ideale Möglichkeiten: Die Unternehmensgruppe Freudenberg produziert weniger als 200 m vom Schultor entfernt Dichtungen, Vliesstoffe, Haushaltsprodukte, Schmiermittel und chemische Spezialprodukte, das Unternehmen Naturin-Viscofan stellt Wursthüllen aus Collagen und Kunststoffen sowie High-Tech-Materialien für medizinische Anwendungen her. Weitere Nachbarn sind ein Pflegeheim der Gesundheitszentren Rhein-Neckar gGmbH und das Autohaus Ebert-Diehm.

Diese Unternehmen haben nun – nach einem mehrmonatigen Vorlauf von praktisch erprobter Zusammenarbeit – mit der Schule unbefristete Kooperationen vereinbart. Gemeinsame Ziele und Aktivitäten sowie Qualitätsstandards für die Zusammenarbeit wurden schriftlich vereinbart. Dabei geht es um weit mehr, als nur um die gängigen Schülerpraktika. Die Partner sind ambitioniert; von dieser Kooperation wollen beide Seiten profitieren. „Wir freuen uns auf eine erfolgreiche Zusammenarbeit“, so Geschäftsführer Waldemar J. Renkert und Betriebsleiter Walter Rothmüller vom Autohaus Ebert-Diehm.



Von links nach rechts: Lehrer Martin Wagner von der Karrillonschule, Geschäftsführer Waldemar J. Renkert vom Autohaus Ebert-Diehm, Lehrer Peter Kaether von der Karrillonschule, Rektor Volker Schneider von der Karrillonschule, Betriebsleiter Walter Rothmüller vom Autohaus Ebert-Diehm, Projektleiterin Dr. Susanne Felger vom ÜMa Weinheim und Brigitte Weichert von der Jugendagentur Job Central.

Die Unternehmen wollen interessierte Jugendliche frühzeitig kennenlernen und geeignete Bewerber und Bewerberinnen finden – auch für wenig bekannte oder wenig beliebte Berufe. Ihnen liegt daran, dass die Schülerinnen und Schüler realistische Vorstellungen von der Berufs- und Arbeitswelt entwickeln. Dafür öffnen sie ihre Betriebe.

Echtes Neuland wird mit der direkten Zusammenarbeit von Azubis und Schülern beziehungsweise Schülerinnen betreten, die dabei ihre sozialen und personalen Kompetenzen trainieren sollen. „Hauptschultalente gemeinsam entdecken und fördern“, das bringt die Leitidee auf den Punkt. Hierin verbinden sich weitsichtige Unternehmenspolitik angesichts des drohenden Fachkräftemangels mit schulischen und kommunalen Anstrengungen für eine arbeitsweltnahe Vorbereitung auf Ausbildung und Beruf. Vor allem die Schülerinnen und Schüler – sehr viele von ihnen aus Migrantenfamilien – profitieren von dieser

Öffnung der Schule. Aber auch die Schule stärkt ihr Profil und gewinnt neue Unterstützer. Wenn sie sich dafür mit Auftritten ihrer Schulband bei Firmenfesten bedankt, zeigt das, dass die Möglichkeiten für lebendige Partnerschaften von gegenseitigem Nutzen noch lange nicht erschöpft sind.

Dieses Erfolgsmodell soll mit Unterstützung des Übergangsmanagements Schule-Beruf der Stadt Weinheim von anderen Schulen adaptiert werden.

Ansprechpartnerin

> **Dr. Susanne Felger**

E-Mail: s.felger@uebma-weinheim.de

Koordinierungsstelle Übergangsmanagement
Schule-Beruf der Stadt Weinheim
www.uebma-weinheim.de



Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

