
Schulische Innenansichten zum regionalen Berufsbildungszentrum

Der Beitrag basiert auf ausgewählten Ergebnissen einer schriftlichen Befragung von Lehrerinnen und Lehrern im Kontext des Modellversuchs KOMPZET. Diese wurde im August 2002 von der wissenschaftlichen Begleitung – Universität Duisburg, Fachgebiet Wirtschaftspädagogik/Berufliche Aus- und Weiterbildung – durchgeführt. Nachdem die Befragten bereits ein bis zwei Jahre mit einer Vielzahl verschiedenartiger Projekte engagiert daran mitgewirkt hatten, die Entwicklung ihrer Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren zu unterstützen, galt es, vor dem Hintergrund ihrer subjektiven Erfahrungen erste Antworten auf einige zentrale Fragen des Modellversuchs zu finden. Gleichzeitig gestattet sich anhand der Antworten darauf exemplarisch die Diskussion über veränderte Leistungsangebote von berufsbildenden Schulen und regionale Steuerungskonzepte im Rahmen der Gestaltung regionaler Bildungsaufgaben zu ergänzen bzw. zu illustrieren.

1 Der Ansatz von KOMPZET

1.1 Der Modellversuch

KOMPZET steht für „Berufsbildende Schulen als regionale Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildungspartnerschaften“. Da allerdings der Begriff „Kompetenzzentrum“ an Schärfe zu wünschen übrig lässt (vgl. u.a. ROß/DOBISCHAT 2002; ROß 2002a, 18ff.), die Verwendung der Bezeichnung „Kompetenzzentren“ für Schulen inzwischen auch nicht mehr unumstritten ist und zudem die KOMPZET-Akteure selbst stattdessen immer häufiger vom regionalen „Berufsbildungszentrum“ sprechen, wird diese Bezeichnung hier ebenfalls bevorzugt.

Der Kontext und die Binnendifferenzierung von KOMPZET lassen sich nicht in wenigen Sätzen skizzieren, dennoch zum besseren Verständnis nachfolgend zumindest einige Rahmenbedingungen: Der rheinland-pfälzische Schulmodellversuch KOMPZET wird als „Teilprojekt“ des Modellversuchs „Aus- und Weiterbildungspartnerschaften in der beruflichen Bildung“ (AuW) im Rahmen des BLK-Programms KOLIBRI gefördert, begann am 01.08.2000 und endet am 31.12.2003. In AuW ist KOMPZET „Zwillingspartner“ des gleichnamigen rheinland-pfälzischen Wirtschaftsmodellversuchs und zugleich Verbundpartner des saarländischen Schulmodellversuchs BARI. Der Schulmodellversuch KOMPZET wird an den Standorten Bitburg, Prüm und Wittlich durchgeführt, wobei lediglich die Berufsbildende Schule Wittlich „Zwillingspartner“ des Überbetrieblichen Ausbildungszentrums Wittlich im Wirtschaftsmodellversuch ist. Die drei KOMPZET-Schulen beteiligen sich jeweils mit einer Vielzahl (Bitburg 7, Prüm 9, Wittlich 10) verschiedenartiger Projekte am Modellversuch (vgl. DOBISCHAT/ERLEWEIN 2003, 24ff.).

Die zentralen Fragen des Modellversuchs AuW, zu denen an allen beteiligten Standorten Antworten gesucht werden sollen, sind:

- (A) Wo liegen die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen, die durch den gesetzlichen Rahmen vorgegebenen Aufgaben der beruflichen Bildung durch neue Informations-, Qualifizierungs- und Beratungsangebote zur Entwicklung der betrieblichen Humanressourcen in der Region zu ergänzen und qualitativ zu verbessern?
- (B) Welche organisatorischen Strukturen bzw. Gremien, in denen relevante regionale Akteure sich einbringen können, sind für diese Zielsetzung zu entwickeln?
- (C) Welche personellen und institutionellen Rahmenbedingungen sind erforderlich, um die beruflichen Schulen als Einrichtungen zur Verbesserung des innovativen Potenzials in den Regionen nach innen und nach außen fortzuentwickeln?
- (D) Welches Dienstleistungsprofil ist für ein regionales Berufsbildungszentrum zu erarbeiten?
- (E) Mit welchen Pilotprojekten im Verbund mit der ausbildenden Wirtschaft und den regionalen Bildungsträgern kann das innovative Milieu in der Region verbessert werden?

1.2 Die Entwicklungsperspektive

Perspektive für die Entwicklung der Schulen zu regionalen Berufsbildungszentren entlang dieser Leitfragen ist in KOMPZET explizit die Region bzw. die regionale Wirtschaft. Das heißt, im Sinne des dahinter stehenden Regionalisierungskonzeptes (vgl. u.a. DOBISCHAT 2000, 64; DÜSSELDORFF 1999; FODERS 1998; RÜTZEL/BENDIG 2002, 3; WEISHAUPT 2002) setzt man in KOMPZET zwecks Optimierung endogener regionaler Potenziale auf das Zusammenwirken möglichst vieler relevanter Aktivitäten, Akteure und Ressourcen zur Entwicklung von Humanressourcen in einem nicht näher definierten Funktionsraum Region. Es geht also *nicht nur* darum, zu erproben, inwiefern das Leistungsspektrum berufsbildender Schulen über deren Kernaufgaben hinaus qualitativ und quantitativ erweiterbar ist, sondern *auch und nicht zuletzt* darum, wie dadurch in Kooperation mit anderen ein gezielter Beitrag zur Regionalentwicklung bzw. zur Entwicklung der regionalen Wirtschaft erbracht werden kann. Entsprechend wird an allen drei Standorten als übergeordnetes Vorhaben jeweils der Versuch einer Initiierung, „Optimierung und Pflege eines regionalen Netzwerks für den Bereich der Berufsbildung“ und die „Institutionalisierung des regionalen Berufsbildungsdialogs“ unternommen (vgl. MÜLLER 2003, 24ff.; SCHIRMER 2003, 97ff.; LAURES 2003, 116ff.).

Eine Vorreiterrolle spielt dabei Wittlich. Hier hatte man seit Modellversuchsbeginn an der Etablierung eines Beirates gearbeitet, der als Input-/Impulsgeber bei der Planung sowie als Steuerungsgremium für die Koordinierung der Durchführung und Evaluation von Maßnahmen fungieren und damit den Weg für ein regionales Berufsbildungsnetzwerk bereiten sollte. Dies konnte allerdings trotz erheblicher Anstrengungen aus verschiedenen Gründen – maßgeblich wegen externer Verursachungsfaktoren – so nicht realisiert werden. So gibt es den Beirat zwar, er konnte jedoch nicht einmal annähernd diese ihm ursprünglich zugeordnete Bedeutung erlangen. Sogar die Koordinationsfunktion verblieb bei der gemeinsamen Geschäftsstelle des „Zwillings“, der eigentlich nur eine Initiativfunktion und die Moderation in der Anfangsphase zugeordnet war. Nachdem die Beiratslösung schon in Wittlich nicht tragfähig war, fehlte folglich auch das Transfermodell für Bitburg und Prüm.

Dem Ziel, regionales Berufsbildungszentrum zu werden, ist man dennoch an jedem der drei Schulstandorte während der Modellversuchslaufzeit aus Sicht der Beteiligten einen Schritt näher gekommen. Die Netzwerkbildung begann dezentral auf der operativen Ebene der Lernortkooperationen in jedem der Teilprojekte. Dabei mussten die insgesamt 26 Projektteams jeweils für sich einen geeigneten Weg finden, mit dem Defizit umzugehen, dass es für ihre Region nun doch (noch) keine zentrale Instanz für das Matching von Angebot und Nachfrage (Klärungen von Qualifizierungs- und Beratungsbedarfen, Planung und Empfehlung von Schwerpunktsetzungen etc.) gibt.

2 Der Untersuchungsansatz

Nachdem auf Grund der vorstehend geschilderten Entwicklung die Projektteams im Hinblick auf die über ihr jeweiliges Einzelvorhaben hinausgehenden Fragen weitgehend auf sich gestellt waren, war es von besonderem Interesse zu erfahren, welche subjektiven Vorannahmen für ihre insgesamt erfolgreiche Arbeit handlungsleitend waren. Das heißt, es galt zu erkunden, was die Lehrerinnen und Lehrer über die regional bereits verfügbaren Qualifizierungs-, Beratungs- und Informationsangebote und -anbieter sowie über darüber hinausgehende Bedarfe wissen bzw. zu wissen glauben und welches Bild sie vor diesem Hintergrund und den konkreten schulischen Rahmenbedingungen von einem bzw. *ihrem* regionalen Berufsbildungszentrum entwerfen.

Erste Aufschlüsse darüber sollte eine schriftliche Befragung geben. Dazu wurden die fünf zentralen Fragen des Modellversuchs (Kapitel 1.1, A-E) im Befragungsinstrument (vgl. DOBISCHAT/DÜSSELDORFF/ROß/STUHLDREIER 2003) thesenförmig gewendet. Zu jeder These wurde eine Vielzahl relevanter Fragen mit fast ausschließlich geschlossenen und nur wenigen offenen Antwortoptionen gestellt. Da der Verbundpartner BARI und der Wirtschaftszwilling nicht für eine Teilnahme an der diesbezüglichen Befragung gewonnen werden konnten, fand die Untersuchung lediglich im Schulmodellversuch KOMPZET statt. Hier wurden alle 35 zu dieser Zeit im Modellversuch an den Standorten Bitburg, Prüm und Wittlich aktiv involvierten Lehrkräfte befragt, die auch alle geantwortet haben. Signifikante schulspezifische Differenzen bei den Antworttendenzen sind nicht auszumachen.¹ Die nachfolgende Auswertung und Interpretation ausgewählter Befragungsergebnisse erfolgt daher schulübergreifend.

Ein explizit intendierter Effekt der Befragung war es zudem, die Lehrerinnen und Lehrer für die Notwendigkeit zu sensibilisieren, sich mit den ihnen hier vorgelegten Fragen zu beschäftigen, zusätzlichen Informationsbedarf zu erkennen, mögliche Informationsquellen, Kooperationspartner, Multiplikatoren und Foren in den Blick zu bekommen, die sie bisher so nicht wahrgenommen hatten. Ein gelungenes Beispiel dafür: Der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (vgl. Kap. 3) war – wie sich in nachfolgenden Gesprächen zeigte – nicht allen Befragungsteilnehmern bekannt. Diesen als Antwortoption bei relevanten Gremien vorzufinden, regte einige an, sich über den Arbeitskreis zu informieren und sich schließlich sogar aktiv dort einzubringen.

¹ Zu einer nach den drei Schulstandorten differenzierten Aufbereitung der Befragungsergebnisse vgl. ROß 2002b.

3 Handlungsleitende Hypothesen der beteiligten Lehrerinnen und Lehrer

Relevante Informationen zu regional bereits verfügbaren Qualifizierungs-, Beratungs- und Informationsangeboten und -anbietern beziehen die Befragten nach eigenen Angaben am häufigsten über Presse/Rundfunk (86 %), Veranstaltungskataloge (83 %), Mund-zu-Mund-Propaganda (57 %), Freunde/Bekannte (46 %) und/oder Beratungseinrichtungen (37 %). Zu den mit Abstand seltener genutzten Informationsquellen gehören u.a. Datenbanken (26 %), Betriebskontakte (14 %) und Gremien (9 %), zu denen sie Zugang haben.

Als *die* richtungsweisenden Gremien für das Handeln der Lehrerinnen und Lehrer werden der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (69 %), die Lehrerverbände (49 %) und der Berufsbildungsausschuss der Industrie- und Handelskammer (40 %) genannt. Alle anderen Optionen werden mit deutlichem Abstand seltener gewählt. Beim Arbeitskreis Schule-Wirtschaft ist – wie bereits erwähnt – auf Grund der Befragung (vgl. Kap. 2) der Effekt eingetreten, dass einige sich zunächst über dieses bis dahin kaum wahrgenommene Gremium informierten, um erst danach dessen mögliche Bedeutung zu realisieren. Als Konsequenz daraus wurden einerseits die schulische Mitarbeit dort und andererseits die innerschulische Kommunikation über die dort behandelten bzw. zu behandelnden Themen intensiviert.

3.1 Zur regionalen Aus- und Weiterbildungssituation

Der Behauptung, dass in der Region genügend Ausbildungsplätze vorhanden sind, kann niemand uneingeschränkt zustimmen, 63 % stimmen nur teilweise und weitere 31 % gar nicht zu. Die Bandbreite regional angebotener Ausbildungsberufe bzw. die Qualität des Ausbildungsplatzangebotes halten nur 6 % für hinreichend, 57 % halten das für nur teilweise gegeben und 34 % sehen die regionale Palette an Ausbildungsberufen als zu gering an. Das heißt, die Ausbildungsplatzsituation wird von den Lehrerinnen und Lehrern quantitativ und qualitativ durchweg als verbesserungsbedürftig eingeschätzt.

Das regionale Weiterbildungsangebot wird überwiegend (von 83 %) als nicht bzw. nur zum Teil transparent angesehen, lediglich 11 % der Befragten halten es für transparent. Einige (23 %) glauben, nicht einschätzen zu können, ob die Anzahl der Anbieter von Weiterbildung groß genug ist. 6 % der Befragten halten die Anbieterzahl für zu gering, 43 % für nur zum Teil ausreichend. Immerhin 29 % der Lehrerinnen und Lehrer meinen, dass die Zahl der Weiterbildungsanbieter groß genug sei.

Ein zusätzlicher Bedarf an fachlichen Qualifizierungsangeboten (Aus- und Weiterbildung) wird insbesondere für Fremdsprachen (49 %), Qualitätsmanagement (46 %), Technik/Technologie (43 %) und EDV/Informationstechnologien (37 %) gesehen. Das Votum für alle übrigen Optionen ist mit Abstand geringer. Als zusätzlich notwendige Bildungsangebote im extrafunktionalen Bereich favorisieren die Lehrerinnen und Lehrer Maßnahmen zur Entwicklung von Teamfähigkeit (51 %), Präsentations-/Moderationsschulungen (46 %), Angebote zum Umgang mit Konflikten (37 %), zu Zeit-/Selbstmanagement (31 %) sowie zu Rhetorik/Kommunikation (26 %). Für notwendig erachten die Befragten sowohl ein zusätzliches Angebot an kompensatorischen Maßnahmen für Lernungewohnte (37 %), Maßnahmen im Bereich

Sozialpädagogik (37 %), für Bildungsbenachteiligte (29 %) und zur persönlichen Stabilisierung (29 %) als auch Aufstiegsfortbildungen (37 %) und Zusatzqualifikationen (31 %).

3.2 Zu regional verfügbaren Beratungsleistungen für Aus- und Weiterbildungsinteressierte

Was die Beratungsleistungen für Ausbildungsinteressierte bei den zuständigen Stellen betrifft, so halten nur 3 % der Befragten diese für ausreichend, immerhin 26 % wissen nichts über die Qualität der Beratung dort, weitere 26 % halten die Beratung von Ausbildungsinteressierten durch die zuständigen Stellen für unzureichend und 46 % für nur zum Teil hinreichend. Breiter Konsens (86 %) besteht darüber, dass Betriebe, überbetriebliche Ausbildungsstätten und Berufsschulen eine eigene gemeinsame Informations- und Beratungsstelle für Ausbildungsinteressierte unterhalten sollten, um dieses Defizit auszugleichen.

Wie es um die Beratungsleistungen für Weiterbildungsinteressierte bei den zuständigen Stellen steht, darüber meinen noch mehr Befragte (31 %) als im Ausbildungsbereich sich kein Urteil erlauben zu können, 17 % von ihnen halten diese für keinesfalls und weitere 46 % für nur zum Teil ausreichend. Nur 6 % der Lehrkräfte stimmen der Aussage zu, dass die verfügbaren Beratungsleistungen für Weiterbildungsinteressierte genügen.

3.3 Zur Zusammensetzung eines Forums, das die regionale Bildungslandschaft kontinuierlich beobachtet, abstimmt und entwickelt

Um die regionale Bildungslandschaft zu verbessern und netzwerkähnlich zu organisieren, wird es hier für sinnvoll erachtet, dass möglichst viele mit Bildungsprozessen befasste Institutionen und Einrichtungen regelmäßig zusammenarbeiten. Deshalb wurden die Lehrerinnen und Lehrer in der Befragung gebeten, diejenigen Institutionen zu wählen (vgl. Abb. 1, a), die ihrer Meinung nach in einem Forum vertreten sein sollten, das die regionale Bildungslandschaft kontinuierlich beobachtet, abstimmt und entwickelt. Es geht hier also um die Besetzung eines Gremiums, das Aufgaben übernehmen soll, wie sie im konkreten Fall ursprünglich dem vorerst gescheiterten Beirat zugeordnet waren. Mehrfachnennungen waren ausdrücklich erwünscht.

In einer Gegenprobe wurden die Befragten anschließend gebeten, zu entscheiden, auf welche der genannten Institutionen sie dabei am ehesten verzichten würden (vgl. Abb. 1, b). Dadurch hatten einige Institutionen (u.a. Gewerkschaften, Kirchen, Wohlfahrtsverbände, Sozialamt) erheblich mehr Gegenstimmen als Befürworter (und werden hier deshalb gar nicht erst aufgeführt) und die Volkshochschule und die Wirtschaftsförderung werden nahezu bedeutungslos (vgl. Abb. 1, c).

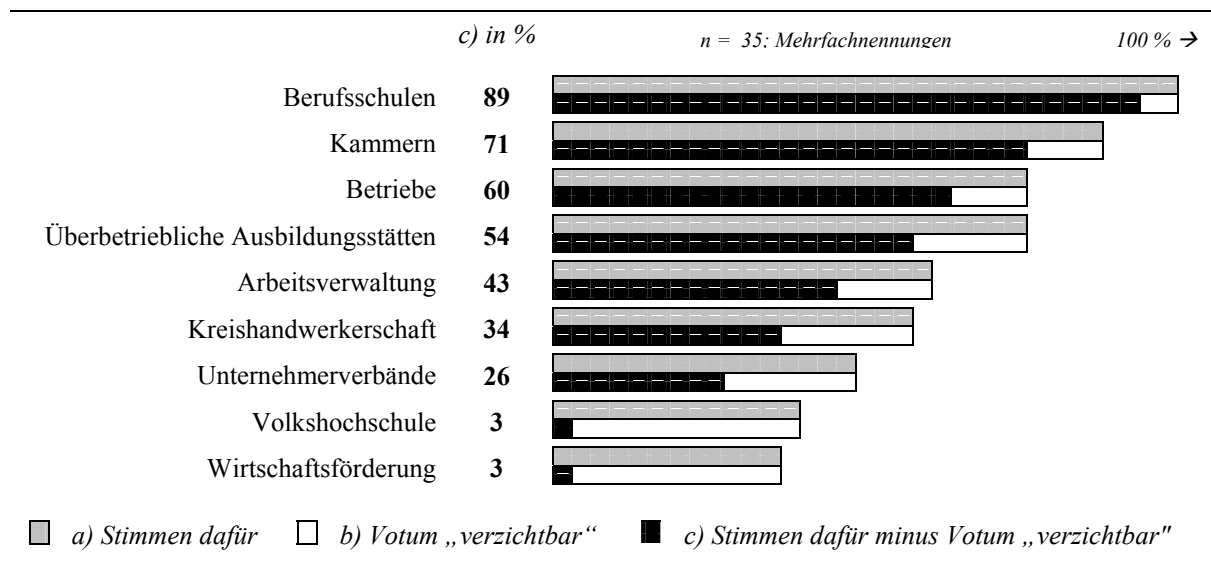


Abb. 1: Ranking: Welche Institutionen sollten an der Abstimmung und Entwicklung der regionalen Bildungslandschaft beteiligt sein?

Das Forum würde sich also, wenn es von den Lehrerinnen und Lehrern gewählt werden könnte, aus Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen, Kammern, Betriebe, überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Arbeitsverwaltung, Kreishandwerkerschaft und Unternehmerverbände zusammensetzen. Damit wären allerdings solche Institutionen, von denen am ehesten zu erwarten wäre, dass sie sich für die von den Lehrkräften (vgl. Kap. 3.1) gewünschten sozialpädagogischen, Persönlichkeit stabilisierenden und sonstigen Maßnahmen für Lerngewohnte und Bildungsbenachteiligte einsetzen, nicht vertreten.

Danach gefragt, welche Institution ihnen besonders geeignet scheint, die Leitung und Steuerung eines regionalen Bildungsnetzwerkes zu übernehmen, fällt das Votum eindeutig und mit großem Abstand zu Gunsten der Berufsschulen (71 %) und der Kammern (66 %) aus.

Da es bereits zahlreiche Gremien gibt, in denen relevante Institutionen vertreten sind (z.B. Lernende Region, Arbeitskreis Schule-Wirtschaft), sollte zudem eruiert werden, ob die Lehrerinnen und Lehrer es überhaupt für notwendig halten, ein neues Gremium zur Steuerung der regionalen Bildungsversorgung zu konstituieren. Hier zeigt sich, dass 23 % der Befragten dies nicht beurteilen können, 17 % keine Notwendigkeit für ein neues Gremium sehen, aber immerhin 60 % von ihnen bereits institutionalisierte Gremien in der bestehenden Form diesbezüglich für ungeeignet halten. Das heißt, scheinbar mit breiten Konsens ausgestattete Gremien, die in der Außendarstellung und auch in der internen Diskussion für sich in Anspruch nehmen, die zentralen regionalen Foren in Sachen Bildung zu sein, stoßen zumindest bei den hier befragten Lehrerinnen und Lehrern *deutlich nicht* auf die Akzeptanz, die ihnen gemeinhin unterstellt wird. Inzwischen wird jedoch der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (in erweiterter Form) von den Lehrerinnen und Lehrern als das Alternativmodell zu dem nicht in der ursprünglich gewünschten Funktion zu Stande gekommenen Beirat favorisiert; allerdings auch erst, nachdem die schulische Mitwirkung dort gesteigert werden konnte.

3.4 Zu den personellen, organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen in der Schule

Nur 34 % der Befragten gehen davon aus, dass ihre Schule sich noch vorwiegend auf die Kernaufgaben im Dualen System konzentriert. Bereits 43 % der Lehrerinnen und Lehrer sehen Suchbewegungen in Richtung neuer Aufgaben und immerhin 77 % von ihnen behaupten, dass ihre Schule auch schon neue Aufgaben übernommen und somit ihr Leistungsprofil bereits erweitert hat.

Danach gefragt, welche Rahmenbedingungen sich ändern müssten, damit ihre Schule bzw. das Kollegium (besser) in die Lage versetzt wird, neue Aufgaben eines Berufsbildungszentrums zu übernehmen, ergibt sich folgendes Bild (vgl. Abb. 2):

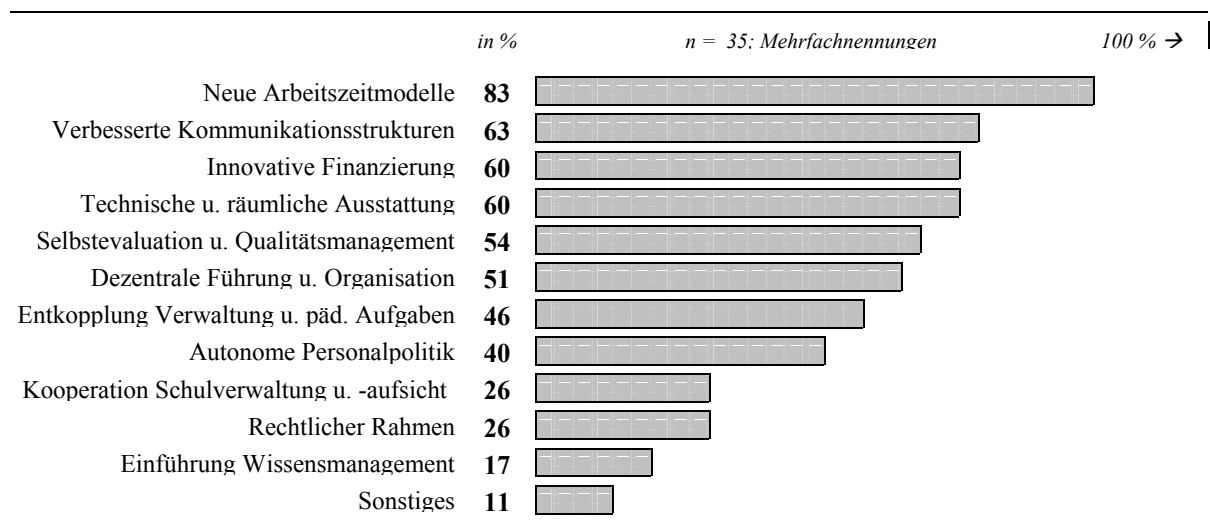


Abb. 2: Ranking: Welche Rahmenbedingungen müssten weiterentwickelt werden, damit die Schule neue Aufgaben (besser) bewältigen kann?

Die Lehrerinnen und Lehrer wünschen sich mit Abstand am häufigsten neue Arbeitszeitmodelle, damit sie neuen Aufgaben besser gewachsen sind. Von optimierten Kommunikationsstrukturen, anderen Finanzierungsmodellen und einer Anpassung der technischen und räumlichen Ausstattung an die neuen Aufgaben versprechen sie sich ebenfalls viel. Interessant ist, dass den hier Befragten – entgegen anderweitig geführter Diskussionen (vgl. beispielsweise DÜSSELDORFF 2002; ROß/DOBISCHAT 2002) – eine Anpassung der rechtlichen Rahmenbedingungen nicht so vordringlich erscheint.

Die Erwartungen an die eigene Schulleitung, was die Verbesserung von Rahmenbedingungen betrifft, sind vielfältig, wie die Freitextantworten der Lehrerinnen und Lehrer zeigen. Von ihr wünscht man sich modernes Management, Budgetplanung, Personalplanung und Personalentwicklung. Sie sollte für klare Zuständigkeiten sorgen, Innovationen mindestens zulassen, besser noch aktiv fördern, Qualitätsmanagement und Selbstevaluation einführen, Verantwortung delegieren, Selbstorganisation und Teamprozesse anstoßen und fördern. Was die von den Befragten als vordringlich angesehenen neuen Arbeitszeitmodelle betrifft, so wünschen sie sich in diesem Kontext von ihrer Schulleitung, dass sie Arbeitszeitkonten einführt, die zeit-

liche Autonomie der Lehrerinnen und Lehrer vergrößert, im Bedarfsfall Freistellungen ermöglicht und die Stundenpläne entsprechend anpasst. Für die notwendige Ausstattung und Technik zu sorgen, wird ebenso wie die Verbesserung der schulinternen Kommunikation als Aufgabe der Schulleitung angesehen, hinzu kommt Marketing als völlig neue Anforderung.

Vom Schulträger, dem Förderverein und/oder Sponsoren wünscht man sich zusätzlich materielle Unterstützung; von vorgesetzten Dienststellen, regionalen Akteuren und/oder der Politik darüber hinaus auch ideelle Unterstützung, professionellen fachlichen Support und Fortbildungen, aber auch größere Akzeptanz, Wahrnehmung als kompetenter Kooperationspartner und damit einhergehend einen anderen Status.

Da es sich bei den hier befragten Lehrerinnen und Lehrern durchweg um solche handelt, die sich bereits überdurchschnittlich engagieren und die zu einer „aktiven Minderheit“ (vgl. u.a. DOBISCHAT/DÜSSELDORFF/EULER/ROß/SCHLAUSCH/WILBERS 2002, 7) im Kollegium gehören, ist im Gegenzug die Bereitschaft groß, vielfältig an dem Entwicklungsprozess hin zum Berufsbildungszentrum mitzuwirken. So sind nach eigenen Angaben (Freitextantworten) einzelne von ihnen in der Lage und motiviert, Koordinierungs-, Organisations-, Verwaltungs-, Steuerungs- und Beratungsaufgaben sowie Verantwortung zu übernehmen, innovative Ideen einzubringen, Qualitätskontrolle zuzulassen/durchzuführen und Selbstevaluation zu betreiben. Es gibt das Angebot, Mehrarbeit zu leisten, zusätzliche Zeit zu investieren, Konzepte zu entwickeln und Projekte durchzuführen, sich in Teams und Gremien einzubringen, dezentrale Strukturen zu unterstützen, sich fortzubilden, selbst Fachkompetenz beizusteuern und Kurse durchzuführen. Andere bekunden die Bereitschaft, sich auf neue Arbeitszeitmodelle einzulassen oder bewusst Ressourcen schonend zu arbeiten.

Insgesamt kann bilanziert werden, dass für alle Bereiche, in denen von den Befragten verbesserte Rahmenbedingungen, interne und externe Unterstützung sowie das Engagement der Schulleitung erhofft werden, sie selbst auch bereit sind, viel einzubringen.

3.5 Zum Dienstleistungsprofil eines regionalen Berufsbildungszentrums²

Nach dem, was die Lehrerinnen und Lehrer über die regional verfügbaren Qualifizierungs-, Beratungs- und Informationsangebote und -anbieter sowie über darüber hinaus gehende Bedarfe zu wissen glauben, entwerfen sie zunächst ein aus ihrer Sicht *wünschenswertes* Profil für ein regionales Berufsbildungszentrum (a). Dies gilt es dann auf das ihnen *unverzichtbar* erscheinende Zusatzangebot zu relativieren (b). Zudem sollen die Lehrerinnen und Lehrer angeben, was – obwohl wünschenswert und/oder sogar unverzichtbar – dennoch unter den gegebenen Rahmenbedingungen aus ihrer Sicht *nicht realisierbar* ist (c). (Vgl. dazu nachfolgende Abb. 3)

Zunächst bleibt also bewusst Spielraum, entlang der angebotenen 18 Optionen ein möglicherweise visionäres Wunschprofil für ein regionales Berufsbildungszentrum zu entwerfen, ohne dabei schon im Kopf haben zu müssen, ob das aktuell so tatsächlich realisierbar wäre.

² Vgl. zu diesem Kapitel Roß 2003.

Wem die angebotenen Optionen nicht genügen, der/die hat zudem die Gelegenheit, eigene Vorstellungen einzubringen; davon macht hier allerdings niemand Gebrauch. Nur 14 % der Antwortenden wählen für das Profil eines Berufsbildungszentrums weniger als fünf der angebotenen Optionen gleichzeitig aus, für 37 % von ihnen besteht das Wunschprofil aus 5-9 Dienstleistungsbereichen und für weitere 46 % der Befragten gehören sogar 10-15 Dienstleistungsfacetten zu „ihrem“ Berufsbildungszentrum. Hier zeigt sich, dass die Wünsche an ein regionales Berufsbildungszentrum in der Binnensicht zumindest breit angelegt sind. Welche Ausprägungen ein solches Serviceprofil demzufolge konkret haben sollte und wo die Prioritäten liegen, das lässt sich als Ergebnis der Befragung wie folgt skizzieren:

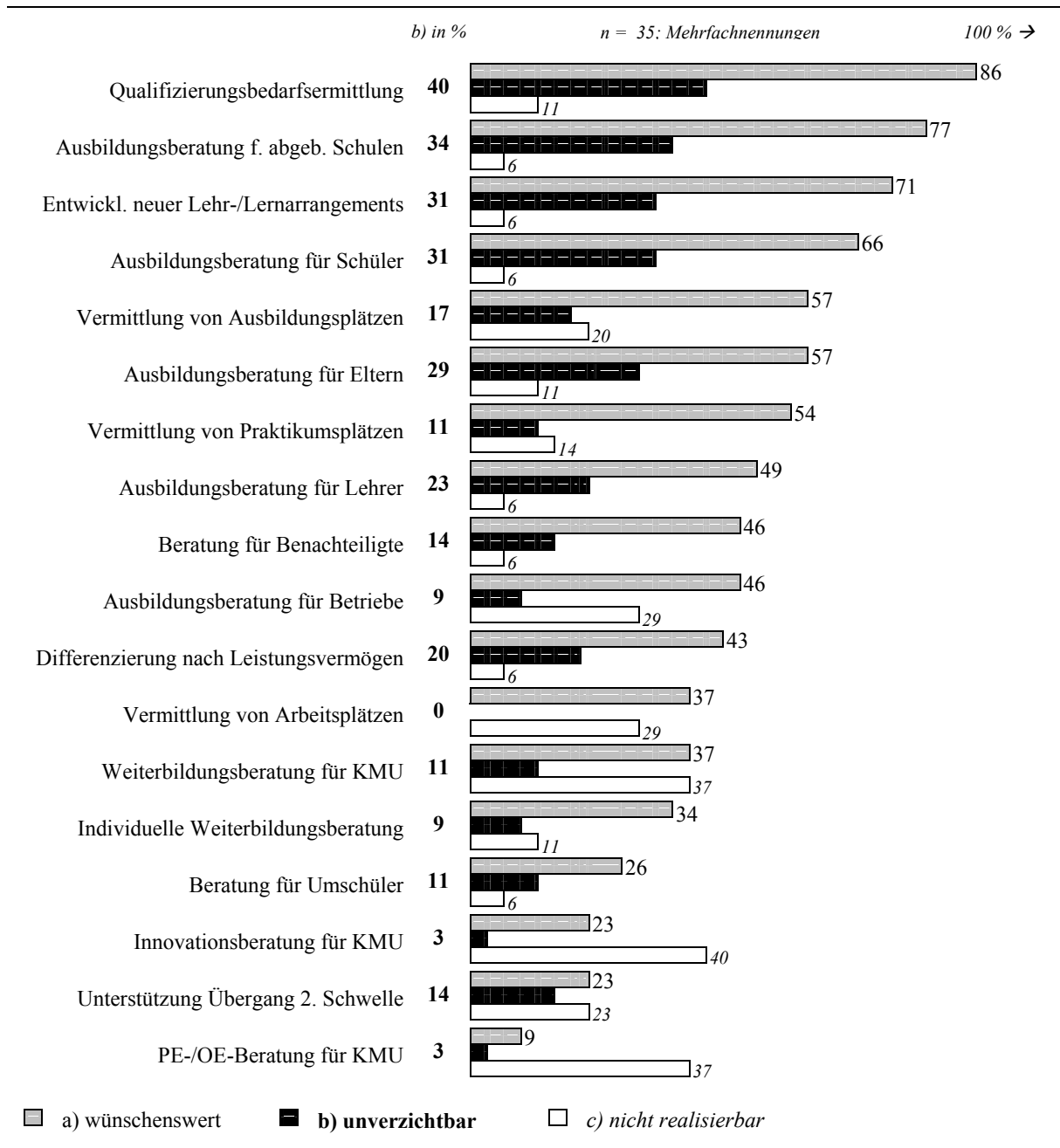


Abb. 3: Wie sollte und wie könnte das Dienstleistungsprofil eines regionalen Berufsbildungszentrums aussehen?

Für 86 % der Antwortenden gehört Qualifizierungsbedarfsermittlung zum Serviceprofil eines Berufsbildungszentrums. Wie das jeweils begründet und verstanden wird bzw. wie dies zu bewerkstelligen wäre, das wurde nicht erfragt und bedarf entsprechend einer nachträglichen Klärung – zumal nur noch 40 % der Antwortenden Bedarfsermittlung für unverzichtbar halten. Ausbildungsberatung für abgebende Schulen rangiert an zweiter Stelle des Wunschprofils für ein Berufsbildungszentrum, gefolgt von der Entwicklung neuer Lehr-/Lernarrangements, der Ausbildungsberatung für Schüler sowie (mit etwas Abstand) einer solchen Beratung auch für Eltern. Immerhin noch mehr als die Hälfte der Befragten wünscht sich von einem Berufs-

bildungszentrum die Vermittlung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen, auch wenn beides bereits etwas häufiger als nicht machbar bewertet und seltener als unverzichtbar eingestuft wird.

Im Mittelfeld der Wunschliste liegen Serviceleistungen wie: Ausbildungsberatung für Lehrer und für Betriebe, Beratung für Benachteiligte und eine differenzierte Förderung, die – bis auf die Ausbildungsberatung für Betriebe – durchweg auch für realisierbar gehalten werden.

Am unteren Ende des Wunschprofils stehen alle Dienstleistungen, die auf den Arbeitsmarkt und den Weiterbildungsbereich sowie auf Klein- und Mittelbetriebe (KMU) bezogen sind. Hier sind es insbesondere alle Supportleistungen für KMU, die darüber hinaus von einem erheblichen Teil der Befragten als nicht machbar eingeschätzt werden. Die Skepsis im Hinblick auf die Möglichkeit der Vermittlung von Arbeitsplätzen ist zwar groß (29 %), jedoch nicht größer als bei der Ausbildungsberatung für Betriebe (29 %) und sogar noch geringer als beispielsweise bei der Weiterbildungsberatung für Betriebe (37%); gleichzeitig ist dies die einzige Dienstleistung, die von niemandem als unverzichtbar eingestuft wird.

Hier wird also insgesamt das Bild eines regionalen Berufsbildungszentrums entworfen, das tendenziell lediglich Dienstleistungen für den Ausbildungsbereich anbietet, die dann aber deutlich über das hinausgehen könnten, was aktuell zum Kerngeschäft einer berufsbildenden Schule gehört. Die Interpretation liegt nahe, dass man sich um potenzielle Auszubildende schon vor dem Übergang aus der abgebenden Schule, das heißt, bereits bei der Berufswahl-orientierung und -entscheidung bemühen möchte, sie gerne über die Vermittlung von Ausbildungs- und Praktikumsplätzen, mit einer dem individuellen Leistungsvermögen angepassten Förderung und unterstützt durch die Entwicklung neuer Lehr-/Lernarrangements intensiv betreuen und erfolgreich durch die Ausbildung begleiten würde. Für die von ihnen beschulten Auszubildenden danach noch (berufs)lebensbegleitend Anlaufstelle auch in Weiterbildungsfragen zu sein oder ihre Arbeitgeber in Sachen Weiterbildung zu beraten, kann sich nur noch etwa ein Drittel der Antwortenden vorstellen. Die Beratung von kleinen und mittelständischen Unternehmen zu Innovationen oder in Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung gehört nur selten bzw. ausnahmsweise zum Wunschprofil eines regionalen Berufsbildungszentrums und wird tendenziell als nicht machbar beurteilt.

Wird das Wunschprofil auf das vor Ort unbedingt erforderliche reduziert, so werden insbesondere Dienstleistungen wie die Vermittlung von Arbeitsplätzen, Ausbildungsplätzen und Praktikumsplätzen wieder relativiert, aber auch Beratungsleistungen für Betriebe wie: Ausbildungsberatung, Innovationsberatung und Beratung zu Fragen der Personal-/Organisationsentwicklung für KMU.

Die Befragten entwerfen also insgesamt ein auf die Bedürfnisse der Auszubildenden – nicht auf die Betriebe bzw. die regionale Wirtschaft – fokussiertes und mit dem Ausbildungsabschluss endendes Dienstleistungsprofil von Schule als Berufsbildungszentrum.

3.6 Zu Anknüpfungspunkten für Kooperationen

Aussichtsreiche Anknüpfungspunkte für Kooperationen zwischen ihrer Schule und anderen regionalen Akteuren, aus denen sich möglicherweise eine weiter gehende Zusammenarbeit ergeben könnte, liegen nach Ansicht der Lehrerinnen und Lehrer aktuell insbesondere im Ressourcen-Sharing – und zwar bezogen auf Räumlichkeiten (66 %), Personal (63 %), Finanzierung (54 %), Maschinen (46 %) und Medien (43 %).

Fast ebenso häufig werden die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen (60 %) und die Vermittlung von Praktikumsplätzen (60 %) als geeignete Kooperationsfelder angesehen.

Themen/Inhalte, bei denen man sich am ehesten vorstellen könnte, mit anderen zu kooperieren, wären Team- und Kommunikationsfähigkeit (57 %), EDV und Informations-/Kommunikationstechnologien (54 %) sowie Technik/Technologie (46 %).

4 Zusammenfassung der ersten vorläufigen Antworten von Lehrerinnen und Lehrern auf zentrale Fragen zum Berufsbildungszentrum

Was die zentralen Fragen des Modellversuchs KOMPZET betrifft, so lässt sich aus der Befragung von Lehrerinnen und Lehrern, die auf Grund ihres Engagements Expertise für die Umsetzbarkeit programmatischer Forderungen und Empfehlungen (vgl. u.a. BUND-LÄNDER-KOMMISSION 2003) für die Weiterentwicklung berufsbildender Schulen in Richtung regionaler Berufsbildungszentren erworben haben, vorläufig Folgendes bilanzieren:

(A) Im konkreten Fall werden durchaus Möglichkeiten gesehen, die durch den gesetzlichen Rahmen vorgegebenen Aufgaben der beruflichen Bildung durch neuartige Angebote zu ergänzen und/oder qualitativ zu verbessern. Dies betrifft jedoch in erster Linie den Ausbildungsbereich und alle damit zusammenhängenden Supportleistungen für an Ausbildung interessierte und in Ausbildung befindliche Jugendliche. Deutliche Grenzen sehen die Befragten nicht nur für den Weiterbildungsbereich (vgl. dazu u.a. BÜCHTER 2000; BÜCHTER 2001), sondern gerade bei Dienstleistungen aller Art für Betriebe, speziell für kleine und mittelständische Unternehmen – selbst wenn es darum geht, sie in Ausbildungsfragen zu beraten. Im Zentrum ihrer Bemühungen stehen eindeutig die Auszubildenden und der schulische Bildungsauftrag. An der Entwicklung betrieblicher Humanressourcen können und/oder wollen sich die Befragten somit nur mittelbar beteiligen und ein Engagement im Weiterbildungsbereich stellt eher den Ausnahmefall dar. Die Perspektive der regionalen Wirtschaft einzunehmen, ist für einzelne Lehrerinnen und Lehrer und/oder die berufsbildende Schule weder möglich noch wünschenswert. Das könnte allenfalls auf übergeordneter Ebene von einem Gremium und/oder einem Netzwerk geleistet werden.

(B) Dieses Forum würde sich, wenn es von den hier befragten Lehrerinnen und Lehrern gewählt werden könnte, aus Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen, Kammern, Betriebe, Überbetrieblichen Ausbildungsstätten, Arbeitsverwaltung, Kreishandwerkerschaft und Unternehmerverbände zusammensetzen. In diesem Rahmen trauen die Befragten noch vor den Kammern insbesondere ihrer Schule eine Leitungs- und Steuerungsfunktion zu. Damit würde sich dieses Forum qualitativ und quantitativ deutlich von der „großen“ Beirats-

lösung unterscheiden, die ursprünglich von den Projektleitungen des Schulmodellversuchs und des Wirtschaftsmodellversuchs KOMPZET sowie der Geschäftsführung des „Zwillings“ favorisiert und „von oben“ versucht wurde einzusetzen. Hierfür sollten anfangs etwa 20 Akteure gewonnen werden: Vertreterinnen und Vertreter der Landesministerien für Bildung und für Wirtschaft, des Bundesinstitutes für Berufsbildung, des Landkreises, der kaufmännischen Berufsschule desselben Kreises, des Arbeitsamtes, der Industrie- und Handelskammer, der Unternehmerverbände, des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes, des Diakonischen Werkes, des Caritasverbandes, der Arbeiterwohlfahrt, der katholischen und der evangelischen Kirche, des regionalen Arbeitskreises Weiterbildung, des Arbeitskreises Schule-Wirtschaft, einer Universität und einer Fachhochschule, der Innungen, der Kreishandwerkerschaft, der allgemein bildenden Schulen und der Schulaufsicht. Mittlerweile wird aus pragmatischen Gründen der Arbeitskreis Schule-Wirtschaft (vorzugsweise in erweiterter Form) als die geeignete Lösung angesehen. Dies u.a. deshalb, weil man sich mit der Beiratsidee in Konkurrenz zu parallel laufenden regionalen Initiativen (z.B. „Lernende Region“) begeben hat und zudem relevante Akteure zum Teil bereits in verschiedenen anderen Gremien und Netzwerken mitarbeiten und keinen Mehrwert, sondern eine zusätzliche Belastung in weiteren Gremienverpflichtungen sehen.

(C) Engagierte Lehrerinnen und Lehrer sind bereit, selbst viel einzubringen, um die Entwicklung ihrer Schule zu einem regionalen Berufsbildungszentrum voranzutreiben. Entsprechend hoch sind aber auch ihre eigenen Erwartungen (insbesondere an ihre Schulleitung), ihnen entsprechende Verantwortung zu übertragen und Gestaltungsmöglichkeiten einzuräumen sowie Selbstorganisations- und Teamprozesse zu ermöglichen. Unumgänglich scheint die Einführung neuer Arbeitszeitmodelle. Dahinter steht u.a. der Wunsch, mehr Zeit für neuartige, über die Kernaufgaben hinausgehende Anforderungen im Block zur Verfügung zu haben, um beispielsweise für Teamarbeit und Außenkontakte nicht nur auf kurze Pausen und Freistunden zwischen den Unterrichtsverpflichtungen angewiesen zu sein.

(D) Die Befragten entwerfen ein auf die Bedürfnisse der Auszubildenden – nicht auf die Betriebe bzw. die regionale Wirtschaft – fokussiertes und mit dem Ausbildungsabschluss endendes Dienstleistungsprofil von Schule als Berufsbildungszentrum, das allerdings quantitativ und qualitativ über die bisherigen Kernaufgaben der Berufsschule hinausgeht.

(E) Ansatzpunkte für eine kooperative Verbesserung der regionalen Aus- und Weiterbildung sehen die Befragten derzeit am ehesten im Ressourcen-Sharing, wovon sie sich (vgl. dazu auch SCHLAUSCH 2002, 36) potenzielle Anknüpfungspunkte für weiter gehende inhaltlich/thematische Kooperationen versprechen.

5 Vorläufiges Fazit aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung

Welche Bandbreite und welche Qualität an zusätzlichen Dienstleistungen und welche Kooperations- und Vernetzungsleistungen ganz allgemein aus einer berufsbildenden Schule ein regionales Berufsbildungszentrum machen, muss ebenso als offen angesehen werden wie die Beantwortung der Frage, wie nah speziell die KOMPZET-Schulen ihrem diesbezüglichen

Ziel bereits gekommen sind. Konstatiert werden kann jedenfalls, dass es den drei Schulen bzw. den hier besonders engagierten Lehrerinnen und Lehrern sehr wohl gelungen ist, mit der Bandbreite und der Qualität ihrer Modellversuchsprojekte und Lernortkooperationen zu überzeugen und auf sich als kompetente Ansprechpartner in Fragen der beruflichen Bildung aufmerksam zu machen.

Was allerdings das übergeordnete Ziel des Modellversuchs betrifft, auf regionaler Ebene über den Aus- und Weiterbildungsbereich sowie angrenzende Supportleistungen Transparenz herzustellen, um dementsprechend (in Kooperation mit anderen) der regionalen Wirtschaft bedarfsgerechte Qualifizierungs-, Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung zu stellen, so stellt das rückblickend insgesamt sicher eine Überforderung der hier konkret Beteiligten bzw. des Modellversuchs dar. Das heißt, das hier verfolgte Ziel scheint deutlich zu hoch gesteckt, bedenkt man, dass bisher noch nirgends eine zufrieden stellende Lösung dafür gefunden werden konnte, wie der regionale Bildungsbereich insgesamt transparent gemacht und das Matching von Angebot und Nachfrage optimiert werden kann (vgl. u.a. DOBISCHAT/ROß 2003). So spricht vieles dafür, dass möglicherweise Abstand von einer ausschließlichen Bedarfs- und Defizitorientierung genommen werden muss, die zudem noch die Region insgesamt in den Blick nimmt, und dass ein regionales Berufsbildungsnetzwerk *nicht* Ziel bzw. Selbstzweck sein kann, sondern allenfalls Lösung für die Umsetzung von regionalpolitischen Visionen und Leitbildern (vgl. DOBISCHAT/ROß 2003). Dann aber ließen sich auch erst vor dem Hintergrund explizit formulierter regionalpolitischer Entwicklungsziele Anforderungen an ein regionales Berufsbildungszentrum konkretisieren.

Literatur:

BÜCHTER, K. (2000): Regionalisierung von Berufsschulen durch Öffnung für Weiterbildung? Für einen realitätsgerechten Umgang mit einem aktuellen Thema. In: Die berufsbildende Schule, Jg. 52, H. 11/12, 318-323.

BÜCHTER, K. (2001): Berufsschulen und Weiterbildung. Ein neues Thema für die Weiterbildungsdiskussion? In: GdWZ Jg. 12, H. 3, 110-111.

BUND-LÄNDER-KOMMISSION (2003): Weiterentwicklung berufsbildender Schulen. Weiterentwicklung berufsbildender Schulen als Partner in regionalen Berufsbildungsnetzwerken (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, H. 105).

DOBISCHAT, R. (2000): Kompetenzzentren in der Region. Eine Innovation für die Organisation der beruflichen Weiterbildung? In: FAULSTICH, P. (Hrsg.): Innovation in der beruflichen Bildung. Bielefeld: wbv (Berufsbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung; Bd. 24), 63-72.

DOBISCHAT, R./ERLEWEIN, W. (Hrsg.) (2003): Modellversuch KOMPZET. Berufsbildende Schulen als regionale Kompetenzzentren für Aus- und Weiterbildungspartnerschaften. Mainz, Duisburg: Universität Duisburg-Essen. Online unter: <http://www.uni-duisburg.de/FB2/Wirtschaft/de/docs/Modellversuch-Kompzet.pdf> (09-03).

DOBISCHAT, R./DÜSSELDORFF, K./EULER, D./ROß, R./SCHLAUSCH, R./WILBERS, K. (2002): Berufsschulen auf dem Weg zu regionalen Kompetenzzentren? Eine Bestandsaufnahme des Potenzials von Berufsschulen für ein Engagement in neuen Tätigkeitsfeldern. Duisburg: Universität Duisburg.

DOBISCHAT, R./DÜSSELDORFF, K./ROß, R./STUHLREIER, J. (2003): Befragung im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs KOMPZET. In: DOBISCHAT, R./ERLEWEIN, W. (Hrsg.): a.a.O., 170-186.

DOBISCHAT, R./ROß, R. (2003): Lernende Region im Aufbruch? – Relevanz- und Problemskizze zur Etablierung einer regionalen Berichterstattung über Weiterbildung auf Basis einer explorativen Pilotstudie. In: BREDOW, A./DOBISCHAT, R./ROTTMANN, J.: Berufs- und Wirtschaftspädagogik von A-Z. Baltmannsweiler: Schneider Hohengehren (Diskussion Berufsbildung; Bd. 4), 369-389.

DÜSSELDORFF, C. (2002): Berufsbildende Schulen auf dem Weiterbildungsmarkt – Anmerkungen aus juristischer Sicht. In: berufsbildung, H. 78, 43-44.

DÜSSELDORFF, K. (1999): Regionalität als Entwicklungskontext von Aus- und Weiterbildung. In: HARNEY, K. (Hrsg.): Das Profil des Berufskolleg NRW zwischen Schule, Beruf und Weiterbildung – Materialien und Texte zur aktuellen Reform der beruflichen Schulen in Nordrhein-Westfalen. Bochum: Ruhr-Universität (Arbeitspapiere Berufs- und Weiterbildungsforschung; Nr. 4), 47-59.

FODERS, F. (1998): Regionale Aspekte der Berufsbildungspolitik. Frankfurt: Lang.

LAURES, W. (2003): Optimierung und Pflege eines regionalen Netzwerks für den Bereich der Berufsbildung – Institutionalisierung des regionalen Berufsbildungsdialogs. In: DOBISCHAT, R./ERLEWEIN, W. (Hrsg.): a.a.O., 116-119.

MÜLLER, M. (2003): Optimierung und Pflege eines regionalen Netzwerks für den Bereich der Berufsbildung – Institutionalisierung des regionalen Berufsbildungsdialogs. In: DOBISCHAT, R./ERLEWEIN, W. (Hrsg.): a.a.O., 24-44.

ROß, R. (2002a): „Regionales Kompetenzzentrum“: Bezugspunkte und semantische Annäherungen. In: DOBISCHAT, R./DÜSSELDORFF, K./EULER, D./ROß, R./SCHLAUSCH, R./WILBERS, K.: a.a.O., 18-22.

ROß, R. (2002b): Schulische Innenansichten zum regionalen Kompetenzzentrum: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von modellversuchsbeteiligten Lehrerinnen und Lehrern im August 2002. Präsentationsfolien online unter:
<http://www.uni-duisburg.de/FB2/Wirtschaft/de/docs/PraesentationPruem.pdf> (09-03).

ROß, R. (2003): Welches Dienstleistungs- und Serviceprofil ist für ein solches Kompetenzzentrum in der Region zu erarbeiten? In: DOBISCHAT, R./ERLEWEIN, W. (Hrsg.): a.a.O., 149-151.

ROß, R./DOBISCHAT, R. (2002): Berufliche Schulen als regionale Kompetenzzentren. In: ZBV Jg. 17, H. 1, 47-61.

ROß, R./DOBISCHAT, R./DÜSSELDORFF, K. (2002): Berufsbildende Schulen auf dem Weg zu regionalen Kompetenzzentren?. In: *berufsbildung* H. 78, 16-17.

RÜTZEL, J./BENDIG, B. (2002): Regionale Berufsbildungszentren als Partner in Bildungsnetzwerken. In: *berufsbildung* H. 78, 3-10.

SCHIRMER, P. (2003): Optimierung und Pflege eines regionalen Netzwerks für den Bereich der Berufsbildung – Institutionalisierung des regionalen Berufsbildungsdialogs. In: DOBISCHAT, R./ERLEWEIN, W. (Hrsg.): a.a.O., 97-99.

SCHLAUSCH, R. (2002): Entstehung zusätzlicher Leistungsangebote. In: DOBISCHAT, R./DÜSSELDORFF, K./EULER, D./ROß, R./SCHLAUSCH, R./WILBERS, K.: a.a.O., 36-37.

WEISHAUPT, H. (2002): Bildung und Region. In: TIPPELT, R. (Hrsg.): *Handbuch Bildungsforschung*. Opladen: Leske + Budrich, 185-200.