
Verbundpartner Berufsschule als Impulsgeber für Ausbildungsqualität

Abstract

Mit der staatlichen Förderung von Ausbildungsplätzen in Ostdeutschland gehen die sechs ostdeutschen Bundesländer unterschiedliche Wege der Umsetzung. Eine Variante ist die Vollausbildung an einer berufsbildenden Schule. In einem Berliner Modellprojekt wird diese Variante als Basis für die Platzierung innovativer Ideen in der Ausbildungspraxis und -systematik genutzt.

„IdA Facility“ – ein Modellprojekt an der Max Taut Schule, Berlin-Lichtenberg zusammen mit BQN Berlin eV und dem Integrationsbeauftragten von Berlin.

Eine Klasse/ Gruppe á 27 Jugendliche beginnt 2008, eine weitere 2009, Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund möglichst 50%.

Einige Eckpunkte:

- Ausbildung in einem zukunftsweisenden neuen Ausbildungsberuf – Elektroniker für Gebäude- und Infrastruktursysteme m/w
- Ausbildung für eine prosperierende Branche – technisches Facility-Management
- Einstellung von Jugendlichen mit schulischen Defiziten
- Einstellung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- Kompensation der Defizite in der Ausbildung durch innovative Lernkonzepte
- „Lernen im Prozess der Arbeit“, Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben und Einbau realer Kundenaufträge – Stichwort „Produktionsschule“
- Keine Niveauabsenkung des Berufes, keine Stückelung, sondern gegebenenfalls Verlängerung der Ausbildung

Ziel des Projekts ist es interessierte Jugendliche für diese Ausbildung zu gewinnen und zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu führen. Sie werden für diese Ausbildung geworben, getestet und trotz möglicher Defizite im schulischen und oder sprachlichen Bereich in die Ausbildung aufgenommen. Ausbildungsabbrüche werden gegengesteuert durch eine integrierte Förderung der Jugendlichen im Ausbildungsprozess

1 „Integration in Arbeit und Gesellschaft durch eine hochwertige Ausbildung“ – Projekt: IdA Facility, Berlin: „Integration durch Ausbildung in der Gebäudetechnik“ – Ausgangslage und Relevanz des Projekts

Trotz hoher Arbeitslosigkeit meldet bereits heute eine Reihe von Betrieben, dass gut ausgebildete Fachkräfte fehlen. Bei voraussehbarer demographischer Entwicklung und dem qualitativ und quantitativ unzureichenden Ausbildungsplatzangebot werden diese Meldungen

zunehmen. Alle Prognosen über die Entwicklung des zukünftigen Arbeitskräftebedarfs gehen von einem weiteren Rückgang einfacher Tätigkeiten aus und von einem fortgesetzten Trend hin zu anspruchsvollen Dienstleistungstätigkeiten. Eine Ausbildungsinitiative, die schon jetzt versucht, auch "weniger geeignete" Jugendliche in anspruchsvollen Berufen in diesen Bereichen erfolgreich auszubilden, leistet daher einen wichtigen Beitrag sowohl für die arbeitsmarktpolitische als auch für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in den Regionen.

Gleichzeitig erreicht nur noch ein Viertel aller ausländischen Jugendlichen eine Ausbildung im dualen System (im Gegensatz zu ca. 60% aller deutschen) – mit abnehmender Tendenz. Die Erfolgsquote in allen beruflichen Bildungsgängen ist gering. Fast jeder 2. ausländische Absolvent verlässt z.B. in Berlin die Berufsschule ohne Abschluss, entweder aufgrund von Abbruch (19,8) oder Prüfungsversagen (24,7).

Auch aus dieser Perspektive ist die Ausbildung "weniger geeigneter" Jugendlicher notwendig. Eine dauerhafte Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund oder Bildungsdefiziten in die Gesellschaft kann nur über Ausbildung und Arbeit erfolgen. Jugendliche mit Defiziten verschiedenster Art haben aber wenige Chancen auf dem Ausbildungsmarkt, vor allem bei Bewerbungen um betriebliche Ausbildungsplätze. Deshalb wird ein schulisches Ausbildungsprojekt für diese Gruppe von Jugendlichen vorgeschlagen.

2 Eckpunkte dieses Konzeptes

Das Konzept basiert auf folgenden konzeptionellen Überlegungen:

- Vollschulische Ausbildung
- Ausbildung in attraktiven Ausbildungsberufen des dualen Systems mit Arbeitsmarktperspektive.
- Von Beginn an stehen Lern-/Arbeitsaufgaben im Mittelpunkt des Qualifizierungsprozesses. D.h. reale Facharbeitertätigkeiten werden ausgewählt, dem jeweiligen Kompetenzniveau angepasst aufbereitet und als möglichst selbstständig zu bearbeitende Aufgaben den Auszubildenden/Schülern präsentiert. Die Lernenden haben also in jeder Phase der Berufsausbildung eine konkrete spätere Tätigkeit vor Augen, sie lernen also in Orientierung auf ein für sie immer fassbares Berufsziel.
- Ausbildung von gemischten Gruppen (Schülerinnen und Schüler, leistungsstarke und leistungsschwache Schüler/innen, Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund, Schüler/innen mit und ohne Sprachschwierigkeiten).
- Integration von Unterstützungsmaßnahmen für die Lerner/innen mit Defiziten verschiedenster Art. Verlängerung der Ausbildungsdauer von Anfang an für die Schüler/innen mit besonderem Förderbedarf.
- Schulische Abschlussprüfung entsprechend der Vorgaben der Ausbildungsordnung. Es wird eine Gleichstellung dieser Prüfung nach § 50 Abs. 1, BBiG angestrebt.

- Nachhaltigkeit; d.h. das Pilotprojekt wird eingebettet in die Fortbildung der Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen, in die Arbeit der migrationspolitischen Verbände.
- Nutzen und Stärken der interkulturellen Kompetenzen der Jugendlichen für die Anforderungen im Beruf.

Für eine erste Maßnahme wird der Ausbildungsberuf Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme vorgeschlagen.

3 Begründungen für dieses Konzept

a) Warum in Berlin der Ansatz vollzeitschulischer Berufsausbildung?

Die vollschulische Ausbildung ergibt sich aus der Lage am Berliner Ausbildungsmarkt sowie aus dem Bedarf an besonderen Fördermaßnahmen. Jugendliche, die einen Migrationshintergrund haben oder schulisch weniger erfolgreich waren, haben nachweislich kaum Chancen einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Gerade in Ausbildungsberufen, die an die berufliche Handlungskompetenz höhere Anforderungen stellen, wählen Berliner Betriebe zunehmend Jugendliche mit einem höheren Schulabschluss für ihre Ausbildung aus. Das gilt nun auch für die Metall- oder die Elektroberufe, die bisher eher ein Ausbildungssegment für Schüler aus der Realschule waren. Bei dem Rückgriff auf Abiturienten erhoffen sich die Betriebe eine Erleichterung in der Ausbildungsarbeit. Selbstständiges Lernen und Arbeiten, Durchhaltevermögen, soziale und kommunikative Fähigkeiten und eine intrinsische Motivation werden diesem Personenkreis eher zugeschrieben. Auch das Lernen in der Arbeit ohne zusätzlich hohen pädagogischen Aufwand, für den ja Ausbildungspersonal freigestellt werden müsste, erhofft man sich von einer solchen Klientel. Empirische Studien für den Maschinenbau und den IT-Sektor belegen das. Jugendliche mit Defiziten im Verhalten und /oder in den kognitiven Fähigkeiten in eine Berufsausbildung aufzunehmen, bedeutet mehr Aufwand und Kosten zu schultern, und das angesichts der Bewerberlage, ohne einsehbare ökonomische oder betriebspolitische Notwendigkeit.

b) Warum Gebäudemanagement?

Als Ausbildungsberuf wird der Ausbildungsberuf Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme gewählt. Die Absolventen/innen dieses vielseitigen und anspruchsvollen Berufs erbringen technische Dienstleistungen beim Betreiben von Gebäuden. Da das Gebäudemanagement ein wachsendes Beschäftigungsfeld ist und in diesem Beruf in einem viel zu geringen Maße ausgebildet wird, ist zu erwarten, dass die ausgebildeten Elektroniker/innen eine positive Arbeitsmarktperspektive haben.

Einen Überblick über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in diesem Beruf gibt die folgende Tabelle 1:

Tabelle 1: Überblick über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsberuf Elektroniker/in für Gebäude- und Infrastruktursysteme. (BIBB, eigene Erhebungen)

Jahr	Bundesgebiet	betr. Plätze + Verbund Berlin	außerbetriebl. Plätze Berlin
2003	43 (31.12.)		
2004	77 (31.12.)	10	
2005	83 (31.12.)	10	27
2006	104 (30.09.)	11	14

c) Welchen Stellenwert besitzt die berufliche Praxis?

Das Herzstück jeder beruflichen Bildung ist das Hineinwachsen in die berufliche Praxisgemeinschaft durch herausfordernde entwicklungsförderliche Arbeitsaufgaben und -prozesse. Die berufliche Identität, die sich nur in beruflicher Praxis herausbilden kann, ist eine wesentliche Grundlage für berufliches Engagement, Leistungsbereitschaft und Qualitätsbewusstsein. Gleichzeitig kommt es mit der Findung/Positionierung im Arbeitsbereich zu einer Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, die aus gesellschaftspolitischer Sicht nur zu begrüßen ist. Immer noch – und das wird hier entgegen einigen modischen Soziologieströmungen postuliert – wird unsere Gesellschaft und die Stellung ihrer Mitglieder im gesellschaftlichen Feld über Arbeit und den damit verbundene Beziehungen und Machtpositionen geprägt. Eine Integration in die Gesellschaft kann nur gelingen, wenn auch die Positionierung innerhalb des Arbeitssystems gelingt.

d) Was ist neu an dem didaktischen Konzept?

Nur mit einem neuen Lehr-/Lernkonzept gibt es eine höhere Garantie, die Mehrheit der ausgewählten Jugendlichen erfolgreich zum Abschluss zu führen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Lern-/Arbeitsaufgabenkonzept, das konkrete berufliche Handlungen in den Mittelpunkt des Lernens stellt, motiviert die Lernenden eher, sich den Mühen der Wissensaneignung und eines Trainings beruflichen Könnens zu unterwerfen, da für sie jederzeit der Sinn dieser Anstrengung klar ist und durch die Stufung von eher einfachen zu schwierigen Lern-/Arbeitsaufgaben Erfolge schneller sichtbar werden. Die Arbeit mit Lern-/Arbeitsaufgaben lässt eine flexible auf den Lernbedarf der jeweiligen Jugendlichen ausgerichtete pädagogische Arbeitsweise zu, die Lerndefizite sprachlicher und sonstiger Art immer im Zusammenhang mit der eigentlichen Aufgabe thematisieren kann. Wie kommt man nun

bei der Planung und Gestaltung dieser beruflichen Qualifizierungsmaßnahme zu Kenntnissen über die konkreten Leistungsanforderungen des Berufsfeldes?

Hier hilft nur eine Aufgaben- und Wissensanalyse erfahrener Elektroniker/innen für Gebäude- und Infrastruktursysteme. Die das Projekt begleitenden Wissenschaftler/innen haben sich in Kooperation mit den Berufsschullehrern/innen und Ausbilder/innen einen Überblick über die Vielfalt der Tätigkeiten eines solchen Facharbeiters in der beteiligten Regionen zu verschaffen. Damit werden zugleich Kontakte zu den Unternehmen geknüpft, die solche Dienstleistungen anbieten und als potentielle Bereitsteller von Praktikumsplätzen und mögliche spätere Arbeitgeber für die berufsschulisch Ausgebildeten in Frage kommen.

Aus der Vielzahl der Tätigkeiten ist nun eine Auswahl repräsentativer Aufgaben oder kritischer Anforderungsbereiche herauszufiltern. Die Einbettung dieser Aufgaben ist durch entsprechende Organisations- und Technikanalysen herauszuarbeiten, bevor nun die eigentliche Tätigkeits- und Anforderungsanalyse erfolgen kann. Da eine solche Erhebung und Auswertung mit relativ hohem Aufwand verbunden ist, können die Ausbilder/innen Berufsschullehrer/innen das nicht neben ihrer Lehrtätigkeit leisten und sind auf professionelle Hilfe angewiesen.

Ergebnis dieser Lernbedarfsanalyse ist ein Set von Aufgabentypen, die jeweils konkret die damit zu erreichenden Lernziele aufschlüsseln und damit den Umfang und die Inhalte der berufstypischen Anforderungen abdecken.

4 Wie für das Lernen lernen erfolgreich motivieren?

Motivation: Reale Arbeitsaufgaben als Ausgang und Mittelpunkt eines beruflichen Lernprozesses sind ohne Zweifel der entscheidende Motivationsfaktor. Die Lernenden wissen zu jeder Zeit, warum sie sich ein bestimmtes Wissen aneignen müssen, Lernen "auf Vorrat" kommt hier nicht vor. Doch angesichts der Lernbiographien und der sozialen Erfahrungen dieser Jugendlichen ist davon auszugehen, dass allein der Motivationsfaktor nicht über die konkreten Schwierigkeiten hinweghilft, die sowohl durch Lernlücken, Wissensdefizite, Sprachdefizite vorhanden sind, aber auch durch Verhaltensweisen entstehen, die nicht den Kundenerwartungen an einen kompetenten Facharbeiter entsprechen.

Individuelle Hilfen zur Erfüllung des Anforderungsprofils: Hier liegt für das Pilotprojekt ein Schwerpunkt in der pädagogischen Arbeit. Ausgehend vom Anforderungsprofil eines Elektrikers für Gebäude und Infrastruktursysteme sind Hilfestellungen zu entwickeln, einzusetzen und zu evaluieren, die jeweils konkret an den Defiziten ansetzen. Die zukünftigen Fachkräfte brauchen ein gut strukturiertes deklaratives Wissen, sie benötigen berufsspezifische Handlungsschemata, die sie auch noch flexibel anwenden können müssen, und sie benötigen Diagnosestrategien. Darüber hinaus müssen sie mit den unterschiedlichsten Kunden kompetent umgehen können und über eine gewisse Empathie verfügen.

Methodische Kompetenzen und Lernstrategien: Schon bei dem Aufbau eines berufsspezifischen Wissens müssen neue Wege beschritten werden: nicht durch Instruktion, sondern

durch pädagogische Hilfe zum eigenständigen Lernen sind die Jugendlichen in die Lage zu versetzen, aktiv an dem Wissensaufbau zu arbeiten. Dazu sind mit ihnen Lernstrategien einzuüben, alte Strategien zu thematisieren und zu problematisieren, und es sind ihnen in jedem größeren Lernabschnitt Lernerfolgserlebnisse zu ermöglichen. Aber es ist auch durch die Auswahl und Aufbereitung, die Art der Lernerfolgskontrolle und durch das Aufzeigen und Üben von neuen Lernmethoden (wie z.B. Arbeit mit Situationsmodellen, Wissensnetzen, Lerntagebüchern) durch die Lehrer eine Balance zu finden zwischen Lernfreude und Lernanstrengung. Die Ergebnisse lernpsychologischer Forschung haben hier einen breiten Fundus an Einsichten, über ein erfolgreiches Lernen bereitgestellt und daraus abgeleitet auch Methoden des Lehrens initiiert, die bereits von den Antragstellern systematisch ausgewertet wurden, in Projekten erprobt wurden und nun in das neue Qualifizierungskonzept eingebettet werden können. Neben dem Aufbau eines qualitativ guten und strukturierten Handlungswissens ist vor allem auch das Vorgehen bei einer Störungssuche zu trainieren. Auch hier gibt es – vor allem von Arbeitspsychologen erforscht und erprobt – methodische Hinweise für die Gestaltung eines guten Diagnosetrainings. Zu nennen sind hier besonders "heuristische Regeln", die sinnvolle Nutzung von Aufgabenalternativen mit Lösungsvorgaben, die Anleitung zur individuellen Selbstreflexion und das Reflektieren in der Gruppe.

Soziale Kompetenzen: Nicht zuletzt sind auch die sozialen Kompetenzen der zukünftigen Facharbeiter zu fördern und insgesamt positive Persönlichkeitseigenschaften zu stärken. Hier konnten positive Erfahrungen mit dem Einsatz von Planspielen gewonnen werden, die eine Zusammenarbeit in der Gruppe thematisieren, das individuelle Verhalten bezüglich der Auswirkung auf den Gesamterfolg hinterfragen, aber auch das Problem von "mental models" aufgreifen und in ihren Konsequenzen auf soziale und ökonomische Gegebenheiten analysieren. Angesichts der zu erwartenden Zusammensetzung der Lernerpopulation aus unterschiedlichen Kulturkreisen sind das Thematisieren und das gemeinsame Bearbeiten von unterschiedlichen Leitbildern und ihre Auswirkungen auf berufliches Handeln, notwendig. Erfahrungsgemäß hat der Einsatz von Planspielen auch zu einer Verbesserung der Lernkultur beigetragen, ein nicht zu vernachlässigender Faktor in dem geplanten Modellprojekt.

5 Wie soll die Ausbildung organisiert werden?

In Berlin wurde die Max-Taut-Schule (OSZ Gebäudeservice) für die vollschulische Ausbildung gewonnen.

Das Konzept der Lern-/Arbeitsaufgaben soll in Berlin so umgesetzt werden, dass aus landeseigenen Betrieben Aufträge akquiriert und generell bei allen relevanten Betrieben Praktikumsplätze eingeworben werden. Am schulischen Lernort bleibt die Vorbereitung, die Planung, die Wissensaneignung im Zusammenhang mit der Auftragsart und die Nachbereitung inklusive einer sorgfältigen Reflexion fachlicher und strategischer Fehler bei der Durchführung.

Die Betreuung der Praktikanten wird ebenfalls von der Berufsschule übernommen. Das Ausbildungsprojekt soll für die Jugendlichen im September 2008 beginnen.

Der Ausbildungsgang dauert regulär 3,5 Jahre. Die Einführungsphase kann bei Bedarf bis auf 1,5 Jahre verlängert werden.

6 Was ist die bildungspolitische Relevanz des Projekts?

Am Ende eines Durchlaufs wird ein ausgearbeitetes Lern-/Arbeitsaufgabensystem für das oben genannte Berufsbild zur Verfügung stehen, inklusive methodischer Unterstützungen in der Umsetzung, das nun für alle, die in diesem Ausbildungsberuf ausgebildet werden zur Verfügung gestellt werden kann. Der Transfer soll von dem Projektteam aktiv unterstützt werden (z.B. durch Lehrerfortbildungsangebote). Auch für andere Ausbildungsberufe kann dieses ausgearbeitete und in der Umsetzung erprobte Konzept Attraktivität erlangen.

7 Welche Vorteile ergeben sich für jugendliche Migranten/innen auf dem Arbeitsmarkt?

Jugendliche mit einem Migrationshintergrund können interkulturelle Kompetenzen in die Berufsausbildung einbringen, die insbesondere im Umgang mit (ausländischen) Kunden betriebliche Vorteile verschaffen. Diese interkulturellen Kompetenzen gilt es in Verbindung mit den beruflichen Anforderungen Kundenberatung, Instandhaltung, Auftragsarbeiten, Vertrieb, Kundenpflege zu fördern¹. Die integrierte Förderung interkultureller Kompetenzen in diesen fünf genannten Arbeitsaufgaben wird sich für die Jugendlichen nach Ausbildungsabschluss als ein Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt auswirken. Gerade der ausgewählte Beruf, bzw. die ausgewählte Dienstleistungsbranche technisches Facility-Management verlangt von den Beschäftigten ein hohes Maß an Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit mit unterschiedlichen Kundengruppen². Mit der Dokumentation des erfolgreichen Pilotprojektes wird Ausbildungsfirmen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund das eindeutige Signal gesetzt, dass Ausbildung in attraktiven Berufen für diese Gruppe der Jugendlichen machbar ist. Und der scheinbare Nachteil (Migrationshintergrund) erweist sich als ein offensichtlicher Vorteil für alle Beteiligte

Literatur

BMBF (Hrsg.) (2006): Aufforderung zur Bewerbung um Teilnahme an einer freihändigen Vergabe: Expertise zur Förderung der interkulturellen Kompetenz von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Berufsausbildung - Ansätze und Handlungsmöglichkeiten. Newsletter [newsletter-automat@bmbf-newsletter.de]

SETTELMEYER, A. (2006): BIBB Forschungsprojekt Interkulturelle Kompetenzen junger Fachkräfte, Bonn.

¹ siehe auch SETTELMEYER, A. (2006) und BMBF (2006).

² siehe Berufsbeschreibung und Ausbildungsprofil: WEISSMANN, H./ BORCH, H. (2004) und BMBF (2005).

WEISSMANN, H./ BORCH, H. (2004): Jetzt selbst ausbilden – industrielle Elektroberufe. Online: http://www.bmbf.de/pub/jetzt_selbst_ausbilden_industrielle_elektroberufe.pdf (15-08-2008).

WEISSMANN, H./ BORCH, H. (2005): Jetzt selbst ausbilden – Elektrohandwerk. BMBF (Hrsg.) Bonn. Online: http://www.bmbf.de/pub/jetzt_selbst_ausbilden_elektrohandwerk.pdf (15-08-2008).