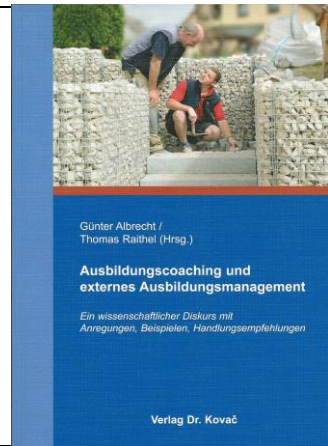


**ALBRECHT, Günter/RAITHEL, Thomas
(Hrsg.):**

Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement.

**Ein wissenschaftlicher Diskurs mit Anregungen,
Beispielen, Handlungsempfehlungen**

Hamburg: Verlag Dr. Kovač 2014.
ISBN 987-3-8300-7641-4; 261 S.; 24,80 €



Rezension von Dieter HÖLTERHOFF, Hamburg

Die Autoren geben auf der Grundlage des BMBF-Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER und des BMBF-Förderschwerpunkts „Neue Wege in der Ausbildung – Heterogenität als Chance für Fachkräftesicherung“ einen fundierten Überblick über die in den Landkreisen Ansbach sowie Neustadt/Aisch – Bad Windsheim durchgeführten Projekte zum „Ausbildungscoaching und externen Ausbildungsmanagement“. So auch der Titel des Buches. Günter Albrecht leitet GEBIFO – BERLIN, Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH und ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im JOBSTARTER-Regionalbüro Ost. Diakon Thomas Raithel ist Geschäftsführer der ESJA Rothenburg gGmbH – Evangelische Jugendsozialarbeit in Westmittelfranken.

Dies ist zwar kein genuines Thema der *bwp@*, dennoch soll es zur Kenntnis gebracht werden: Die Rolle der Bildungsdienstleister einerseits und, um es vorweg zu nehmen, andererseits die offenbare „Vernachlässigung“ der allgemein bildenden und beruflichen Schulen in diesem Kontext.

Die Herausgeber und Mitautoren gehen auf die „Bildungspolitischen Aspekte“ (Kap. 1), das „Ausbildungscoaching“ (Kap. 2) und das „Externe Ausbildungsmanagement“ (Kap. 3) ein, stellen „Praxisbeispiele und Fazit“ (Kap. 4) sowie einen Anhang mit einem Fallbeispiel vor.

In Kapitel 1 wird ausführlich unter Bezug auf historische Kontexte auf die Zukunftsperspektiven in der dualen Ausbildung eingegangen. Westhoff/Ernst (vgl. 29 f.) stellen den Modellversuchsschwerpunkt unter Bezug auf die bildungspolitischen Herausforderungen mit ihren Zukunftschancen umfassend dar. Danach sollen in diesem Bereich innovative Ansätze im Umgang mit Heterogenität insbesondere in KMU und bei Bildungsdienstleistern für Handwerk und Industrie erforscht, evaluiert und entwickelt werden. Ein weiterer Beitrag von Ulrike Hestermann (vgl. 47 f.) verweist auf die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und die Schwierigkeiten der KMU, geeignete Auszubildende zu finden. Sie deutet dabei auf ein Defizit bezüglich der Umsetzung und Verstetigung von Modellversuchen der 1990er und 2000er Jahre hin. Zugegebenermaßen damals noch unter dem umgekehrten Vorzeichen von großer Nachfrage und zu geringem Ausbildungsplatzangebot, bei heutiger quantitativ zurück-

gehender Nachfrage. Passungsprobleme also seit nahezu 25 Jahren. Wenn regionale Akteure im Konjunktiv auf die Zusammenführung von Berufsvorbereitungsmaßnahmen verweisen, sind mangelnde Kooperation der Beteiligten und Koordination der Inhalte anzunehmen. Die Gestaltung der Übergänge wird als Bestandteil des Regelsystems angemahnt (vgl. 57).

Zur Einführung von Kapitel 2 (vgl. 69 f.) geht Günter Albrecht auf die Bedeutung des Coachings ein und erläutert die Bedeutung für die Berufsausbildung, insbesondere deren spezifischen Einsatz bei auftretenden Problemen in der Ausbildung. Die Konkretisierung und die Anforderungen hinsichtlich der Auszubildenden generell, hervorgehoben auch derjenigen mit Migrationshintergrund, solcher mit besonderen Schwierigkeiten sowie Ausbilderinnen und Ausbilder, erfolgt in den nachfolgenden Beiträgen. Diese eignen sich gut als Hilfestellung zur Vorbereitung von Coaches in diesem Segment.

Albrecht geht im dritten Kapitel (vgl. 129 f.) zunächst anhand der Erfahrungen aus EXAM – Externes Ausbildungsmanagement in den 1990er Jahren ein und arbeitet die Unterschiede zwischen „Assistierter Ausbildung“ als neuerem Ansatz und dem bereits bewährten EXAM heraus. Dabei wird die veränderte Rolle vom Bildungsträger zum Bildungsdienstleister als drittem Partner dargestellt. Im Fazit sieht er aufgrund der gemeinsamen Schnittmenge eine gute Chance im Rahmen lokaler Abstimmungen zur Sicherung einer erfolgreichen Berufsausbildung beginnend von der Berufsorientierung bis zum Übergang in den Beruf.

Nachfolgend wird auf Beispiele zur Umsetzung von EXAM sowie die Herausforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal, einschließlich der Schulung ausbildender Fachkräfte in KMU eingegangen. Zukünftig stellt sich für diesen Personenkreis die Herausforderung einer möglichen Berücksichtigung bei der AEVO-Ausbildung und -Prüfung gemäß § 30 BBiG.

Kapitel 4 gibt dann gut erläuterte Hilfestellungen für Unternehmen bei der Suche nach Auszubildenden. Einen Überblick dazu vermitteln die Beiträge von P. Albrecht/M. Zauritz (vgl. 201 f.), D. Triebel (vgl. 211 f.) zur Nutzung von Web 2.0 sowie Ausbildungscoaching für betriebliches Ausbildungspersonal als Erfahrungsbericht des Meuselwitzer Bildungszentrums (vgl. 223 f.). Aus dem Baugewerbe – Stuckateure in Baden-Württemberg – wird die Rolle des „Azubi-Trainers“ als ausbildende Fachkraft beschrieben, dem aufgrund fehlender Präsenz des Meisters die Rolle des „Kümmers“ für den Auszubildenden zukommt. Abschließend (vgl. 239 f.) stellen die Herausgeber den Zusammenhang zwischen JOBSTARTER und dem BMBF-Förderschwerpunkt „Neue Wege in der Ausbildung – Heterogenität als Chance für Fachkräftesicherung“ dar. Besonders wird die Beziehung zwischen Attraktivität des Unternehmens als Ausbildendem und der Zukunftsfähigkeit sowie der Netzwerk-Arbeit hervorgehoben.

„Handlungsbedarf für die berufliche Ausbildung ergibt sich vor allem aus der Doppelfunktion:

- Einerseits ist es das Ziel, die Kompetenzentwicklung und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen zu verbessern und
- andererseits ist es die Erhöhung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.“ (243 f.)

Fazit:

Es verfestigt sich beim Verfasser dieser Rezension zunehmend der Eindruck, dass die allgemein bildende Schule immer mehr in den Hintergrund bei Berufsorientierung rückt, weil zunehmend Aufgaben von staatlich geförderten Bildungsdienstleistern übernommen werden – oder werden müssen?

In den Regionen sollten zukünftig die handlungsmächtigen Akteure der lokalen Ebene: Landkreise, Kammern, Arbeitsagentur, Schulämter, allgemein bildende und berufliche Schulen entsprechend den Empfehlungen der Weinheimer Initiative von 2007 eine stärkere Berücksichtigung finden.

Gleichzeitig ist die berufsbildungspolitische Grundsatzfrage nach dem Grundprinzip der Ausbildungsplatzvermittlung für KMU zu stellen. Entweder funktionieren die Arbeitsagenturen oder das neue Allheilmittel der Jugendberufsagentur nicht respektive noch nicht oder aber auf Seiten der KMU stimmt etwas nicht. Staatlicherseits können zusätzliche steuerfinanzierte Maßnahmen nicht Ersatz oder Ergänzung sein zu der von den Unternehmen und Arbeitnehmern finanzierten Arbeitsagentur, wenn diese nicht mehr angenommen wird. Diese Diskussion ist in den nächsten Jahren zu führen, weil sich dieses Problem schon seit den 1980er Jahren, wenn nicht früher, konstatieren lässt.

Dennoch: Lokale Akteure finden in diesem Band einen guten Überblick über die Hilfestellungen, ohne die wohl KMU und Bildungsdienstleister nicht mehr auskommen.

Diese Rezension ist seit dem 24.8.2014 online unter:

http://www.bwpat.de/rezensionen/rezension_8-2014_albrecht_raithel.pdf