Der Weg von der Schule in die Arbeitswelt: Ein Thema für die Fortbildung der Lehrkräfte an beruflichen Schulen

Die Ausweitung eines Übergangssystems, auch in den unterschiedlichen Formen der schulischen Berufsvorbereitung, stellt nicht nur eine ernsthafte bildungspolitische, sondern auch eine pädagogische Herausforderung dar. Der Professionalität des Bildungspersonals kommt deshalb in diesen Veränderungsprozessen eine zentrale Bedeutung zu. Im Auftrag des BIBB wurde eine Bestandsaufnahme des Fortbildungsangebots, exemplarisch für Lehrkräfte an beruflichen Schulen, bezogen auf Themen der Benachteiligtenförderung und den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt erstellt. Die hier vorgestellten Befunde beschreiben die derzeitige Situation.

URSULA BYLINSKI
Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Berufliche Bildungsgänge und Lernverläufe/Förderung zielgruppenbezogener Berufsbildung" im BIBB

INGO DIEDRICH
Dr., wiss. Mitarbeiter am Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung, Göttingen

TILMAN ZSCHIESCHE
Diplom-Sozialwirt, Vorstand des Instituts für berufliche Bildung und Weiterbildung, Göttingen

Wandlungsprozesse an der sogenannten ersten Schwelle

Die zweite nationale Bildungsberichterstattung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008, S. 96) weist für das sogenannte Übergangssystem, das seit Mitte der 1990er Jahre einen enormen Zuwachs zu verzeichnen hatte, eine stabile Entwicklung aus.

2006 befinden sich fast 500.000 Teilnehmer/-innen in verschiedenen schulischen Bildungsgängen: in Berufsfachschulen, die keinen beruflichen Abschluss vermitteln (282.751), den Berufsschulklassen, die Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag aufnehmen (86.800), im schulischen Berufsgrundbildungsjahr in Vollzeit (47.937) und dem Berufsvorbereitungsjahr (71.907).[1] Die Bildungsangebote sind unterschiedlich ausgerichtet, und die „Vielfalt" wird auch in der Heterogenität der Zielgruppe deutlich. Neben noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen, jungen Menschen mit Lernbeeinträchtigungen oder mit sozialen Benachteiligungen finden sich auch Jugendliche im schulischen Übergangssystem, denen die Aufnahme oder der Abschluss einer Ausbildung (noch) nicht gelungen ist (Bylinski 2008).

Aus dieser veränderten Situation an der sogenannten ersten Schwelle entstehen für die beteiligten Bildungsinstitutionen und die pädagogischen Fachkräfte neue Anforderungen, die sich sowohl auf ihre bisherige Tätigkeit als auch auf erweiterte Aufgaben beziehen. Beispielsweise ist die berufliche Schule in der Berufsvorbereitung damit konfrontiert, eine „Brücke" zur Ausbildung herzustellen und eine Neuorientierung vorzunehmen, die sowohl nach außen (regionenbezogen) als auch nach innen (institutionsbezogen) vollzogen werden muss. Gefordert ist die Einbindung in den regionalen Kontext und die Kooperation mit Institutionen, die anderen Handlungslogiken folgen. Die Zusammenarbeit der verschiedenen Fachkräfte, die einen jeweils eigenen professionellen Zugang zum Handlungsfeld und zur Zielgruppe mitbringen, gilt es zudem zu

1 *Angaben basieren auf den aktualisierten Werten, nach Drucklegung des Bildungsberichtes 2008 (Printversion S. 166, Tabelle H3-1), http://www.bildungsbericht.de/daten2008/errata_2008.pdf*

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de:0035-bwp-09545-4

fördern. Gleichzeitig erfordert die veränderte Lernsituation „neue", individualisierte Lernkonzepte und „alternative" Beschulungsformen (Stichwort: Produktionsschule). Nicht zuletzt beinhaltet dies auch eine „neue" Lehrerrolle, hin zu Lernberatern/-innen und Bildungsbegleitern/-innen.

Ziel eines BIBB-Forschungsprojekts ist es, die veränderten Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu ermitteln und Kompetenzprofile herauszuarbeiten, die dieser spezifischen Aufgabe entsprechen. Eine Forschungshypothese ist, dass die Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion eine zentrale Dimension professionellen Handelns darstellt (Arnold 2007), vor allem wenn es um die Gestaltung subjektorientierter Bildungsprozesse geht und darum, eine „benachteiligungssensible" Betrachtung einzunehmen. Das Projekt „Anforderungen an die Professionalität des Bildungspersonals im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt" (Laufzeit I/2009 bis II/2011) nimmt zentrale Akteure eines regionalen Übergangsmanagements in den Blick: Lehrkräfte in allgemeinbildenden und an den beruflichen Schulen, Sozialpädagoginnen und -pädagogen, die bei Bildungsträgern tätig sind sowie die Ausbilder/-innen in Praktikumsbetrieben (vgl. ausführlich unter www.kibb.de/wlk51853.htm).

Tabelle 1 **Zielsetzung und Design der explorativen Studie**

Zielsetzung	• Erfassung der von den Landesinstituten, den staatlichen Fortbildungsinstituten bzw. den von den Ländern beauftragten Einrichtungen für Lehrerfortbildung* präsentierten Fortbildungsangebote für Lehrkräfte an beruflichen Schulen in allen Bundesländern • Erstellung eines Überblicks zu Organisationsmodellen sowie Ermittlung weiterer (nicht-staatlicher) Anbieter, die sich an die Zielgruppe zu den angegebenen Themenbereichen wenden
Methodischer Zugang	• Indizierung der von den jeweils zuständigen staatlichen Institutionen öffentlich zugänglichen und online präsentierten Angebote für Lehrkräfte der beruflichen Schulen im zweiten Halbjahr 2008 • Leitfadengestützte Experteninterviews mit Vertretern/-innen der Landesinstitute/staatlichen Fortbildungsinstitute/beauftragten Einrichtungen aller Bundesländer zur Erfassung der länderspezifischen Gegebenheiten (Fortbildungsstrukturen und Rahmenbedingungen) • Standardisierte schriftliche Befragung der Ansprechpartner/-innen in den Instituten zu den Angeboten und zur Fortbildungssituation in ihrem Bundesland
Datengrundlage	• 11.348 Fortbildungsangebote aus 15 Bundesländern** • 15 Experteninterviews • 13 Fragebogen
Auftraggeber	BIBB
Beauftragte Institution	Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e. V. (ibbw)
Projektlaufzeit	1. September bis 31. Dezember 2008
Dokumentation	vgl. Diedrich/Zschiesche 2009

* Die institutionelle Struktur der Lehrerfortbildung hat sich in den letzten Jahren in vielen Bundesländern deutlich verändert. Zum Teil wurden Aufgaben an neue Institutionen delegiert (Hessen), Lehrerfortbildungsinstitute aufgelöst und Aufgaben neu zugeordnet (NRW), Institute zusammengeführt (Berlin und Brandenburg) oder Aufgaben regionalisiert (Baden-Württemberg, Niedersachsen).
** Berlin und Brandenburg haben ein gemeinsames Fortbildungsangebot

Bestandsaufnahme zur Lehrerfortbildung

Im Rahmen der Vorphase zum Forschungsprojekt wurde u. a. die nachfolgend beschriebene Studie durchgeführt, eine Bestandsaufnahme des Fortbildungsangebots für Lehrkräfte an beruflichen Schulen bezogen auf den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Damit sollten exemplarisch für eine der einbezogenen Berufsgruppen das bestehende Angebotsspektrum sowie die Rahmenbedingungen erfasst werden, wobei der Schwerpunkt auf der inhaltlichen Erschließung der Angebote und der Ermittlung von Themenschwerpunkten lag (vgl. Tab. 1). Gleichzeitig sollte die explorative Studie (Laufzeit: vier Monate) einen Überblick über das Handlungsfeld geben und damit die Präzisierung der Forschungsfragen des BIBB-Forschungsprojekts unterstützen.

Thematische Schwerpunkte bei den online präsentierten Angeboten

Die Erfassung der im Internet präsentierten Fortbildungen erfolgte anhand der Merkmale Titel, Zielgruppe, Beschreibung der Inhalte. Damit war es möglich, jedes Angebot einer thematischen Schwerpunktsetzung zuzuordnen. Auf dieser Grundlage konnten die folgenden sechs Fortbildungsbereiche identifiziert werden (zur Verteilung der Angebote auf die verschiedenen Bereiche vgl. Tab. 2):

1. Fachdidaktik (Vermittlung fachbezogener Unterrichtsinhalte)
2. Selbstmanagement (Entwicklung der Selbst- und Sozialkompetenz der Lehrkräfte)
3. allgemeine Didaktik (Vermittlung methodisch-didaktischer Ansätze)
4. fachbezogene Inhalte (Verbesserung des Wissensstandes)
5. Schulmanagement (Belange der Schulorganisation)
6. Förderung von Sozialkompetenz (bezogen auf die soziale und berufsorientierende Kompetenzen der Schüler/-innen)

Um die Fragestellung zu beantworten, welchen Anteil die Themen der Benachteiligtenförderung und die des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt am Fortbildungsangebot für die Lehrkräfte an beruflichen Schulen einnehmen, wurden zwei zentrale Merkmale gebildet:

1. Das Merkmal *benachteiligtenrelevant* wurde für Fortbildungen vergeben, die die Förderung von Jugendlichen thematisieren, die mit mindestens einem Merkmal belegt sind, das in Bezug auf die Einmündung in das Berufsleben als nachteilig gelten kann (z. B. schlechte Sprachkenntnisse, soziale Benachteiligung, Migrationshintergrund).

Tabelle 2
Verteilung der als übergangsorientiert und benachteiligtenrelevant indizierten Angebote in Bezug auf die sechs Fortbildungsbereiche

Fortbildungsbereiche	1. Fachdidaktik	2. Selbstmanagement	3. allgemeine Didaktik	4. fachbezogene Inhalte	5. Schulmanagement	6. Förderung der Sozialkompetenz
11.348 = 100 %	32,0 % (N = 3.626)	22,90 % (N = 2.598)	14,8 % (N = 1.684)	12,4 % (N = 1.405)	12,4 % (N = 1.404)	5,6 % (N = 631)
Merkmale						
übergangsorientiert	**2,4 % (N = 272)**	10,3 % (N = 28)	1,5 % (N = 4)	4,0 % (N = 11)	6,6 % (N = 18)	18,4 % (N = 50)	59,2 % (N =161)
benachteiligtenrelevant	**0,8 % (N = 88)**	13,20 % (N = 12)	18,20 % (N = 16)	10,20 % (N = 9)	10,20 (N = 9)	9,1 % (N = 8)	38,60 % (N = 34)

Quelle: Zusammenstellung nach Diedrich/Zschiesche 2009

2. Das Merkmal *übergangsorientiert* wurde jenen Fortbildungen zugeordnet, die mit dem Ziel verbunden waren, Schüler/-innen gezielt auf den Übergang in die Arbeitswelt vorzubereiten, sie zu begleiten und zu unterstützen (z. B. Berufswahlverfahren) bzw. solche Fortbildungen, bei denen die Vermittlung von Fähigkeiten zum Aufbau von Kooperationen der Lerngegenstand ist.

Bezogen auf die dargestellten Online-Angebote ist insgesamt nur ein sehr geringer Anteil von Fortbildungen explizit den beiden gefragten Themen zuzuordnen: 2,4 Prozent der Fortbildungen (n = 272) wurden als übergangsorientiert und 0,8 Prozent (n = 88) als *benachteiligtenrelevant* eingestuft (vgl. Tab. 2). Die meisten *übergangsorientierten* Angebote werden *zur Förderung der Sozialkompetenzen der Schüler/-innen* angeboten. Der zweite Schwerpunkt bezieht sich auf das *Schulmanagement*, das die Strukturen für die Ausrichtung der Schule nach innen (z. B. Schulprogramm) und nach außen (z. B. Kooperation und Vernetzung) bearbeitet. Wie zu erwarten liegt auch der Schwerpunkt der *benachteiligtenrelevanten* Angebote im Fortbildungsbereich *Förderung der Sozialkompetenz*. Hinzu kommen Fortbildungen zu Selbstmanagement der Lehrkräfte z. B. zur interkulturellen Kompetenz und didaktische Themen, u. a. zur Sprachförderung.

Die Anzahl der Fortbildungsangebote, die in den einzelnen Bundesländern erfasst werden konnte, ist sehr unterschiedlich; von daher schließt die Datenlage einen direkten Angebotsvergleich zwischen den Ländern aus. Die Unterschiede leiten sich aus verschiedenen Strukturmodellen ab (vgl. Kasten), die zudem mit jeweils spezifischen Steuerungselementen verbunden sind. So werden beispielsweise in Niedersachsen („deregulierte Marktstruktur") in der zentralen Online-Datenbank nur ca. 250 spezielle Angebote dargestellt, während in Hessen („zentral erfasster Angebotsmarkt") ein umfassender Überblick besteht und über 4.100 Angebote präsentiert werden. Hier sind die Angebote aller Anbieter abgebildet; der Anteil der Angebote der staatlichen Fortbildungsinstitute beträgt in Hessen nur 13 Prozent.

Strukturmodelle zur Organisation der Lehrerfortbildung in den Ländern

Auf Basis der Experteninterviews und der Auswertung der Fragebogen konnten vier Strukturmodelle identifiziert werden:

- *Zentral-administrative Angebotsstruktur:* Das zentrale Lehrerfortbildungsinstitut und die regionalen Institute (z. B. Schulämter) planen, koordinieren und präsentieren das Angebot; ebenso führen sie die Fortbildungen selbst durch.
- *Deregulierte Marktstruktur:* Das Landesinstitut tritt als regulierende Instanz und als Anbieter in den Hintergrund. Das Fortbildungsgeschehen wird stärker von externen Anbietern getragen; die Schulen werden mit einem Budget ausgestattet, um ihre Fortbildungen selbst zu organisieren.
- *Zentral erfasster Angebotsmarkt:* Vom Land akkreditierte Angebote werden in einem zentralen Pool verwaltet. Die Lehrkräfte können im Rahmen dieses Angebots ihrer Fortbildungspflicht nachkommen und „Credits" erwerben.
- *Dezentral administrierte Angebotsstruktur:* Das zentrale Institut beschränkt sich überwiegend auf Multiplikatorenfortbildung. Die regionalen Institute (Schulämter) unterstützen die Schulen in der Durchführung ihrer Fortbildungen.

Angebotsstrukturen, Gestaltungs- und Steuerungsmöglichkeiten divergieren je nach Strukturmodell sehr stark. Steuerungsoptionen ergeben sich z. B. über spezifische Angebotsformen, vorgegebene Richtlinien, das Budget der Schule[2] oder eine Fortbildungspflicht[3].

Bedeutung der Themenschwerpunkte aus Sicht der Landesinstitute

Die Ergebnisse der Expertenbefragung weisen darauf hin, dass die beiden Schwerpunkte *benachteiligtenrelevant* und *übergangsorientiert* auch als Querschnittsthemen in Fortbildungen einfließen. Hervorgehoben werden die Bestrebungen in den Ländern, beide Bereiche zu strategischen Schwerpunktthemen machen zu wollen. Die Notwendigkeit dafür wird gesehen und der entsprechende Fortbildungsbedarf als hoch eingeschätzt.

2 Sieben von 12 (1 = o. A.) Ländern geben an, dass in ihrem Land ein Fortbildungsbudget für die Schulen existiere.

3 In 11 von 12 Ländern (1 = o. A.) besteht eine Fortbildungspflicht.

Anzeige

Das **Good Practice Center** (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Good Practice Center
G P C
Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung

▶ voneinander wissen
▶ miteinander sprechen
▶ voneinander lernen

Das GPC erfüllt die Aufgabe, „Gute Praxis" in der Förderung von Benachteiligten zu dokumentieren und die Förderpraxis zu unterstützen. Es stellt für all jene ein Erfahrungs- und Wissensforum zur Verfügung, die in der beruflichen Förderung von jungen Menschen im Übergang von der Schule in die Arbeitswelt engagiert sind.

Arbeitsfelder des GPC

- Expertise und fachliche Beratung für Institutionen und Einzelpersonen
- Fachveranstaltungen zu aktuellen bildungspolitischen Themen
- Moderation am Übergang „Schule – Arbeitswelt" zwischen Forschung, Ministerien, Verbänden und Praxis

www.good-practice.bibb.de

GPC-Newsletter im Abo

Einmal im Monat erscheint der GPC-Newsletter und enthält aktuelle Informationen aus dem Bereich der beruflichen Integrationsförderung.

Abonnieren Sie unter www.good-practice.bibb.de/newsletter.php

Die Auswertung der Fragebogen (n = 13) kommt zu dem Ergebnis, dass bereits in sieben Ländern die Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt innerhalb der letzten drei Jahre ein strategisches Schwerpunktthema gewesen ist. Befragt nach dem Anteil der Angebote zur Benachteiligtenförderung am Gesamtumfang der Fortbildungsangebote ergibt sich auf dieser Grundlage ein Mittelwert von 23 Prozent; für den Anteil der Angebote, „die explizit die Gestaltung des Übergangs Schule – Arbeitswelt" thematisieren, ein Mittelwert von 25 Prozent. Diese Angaben überraschen, da sich entsprechende Schwerpunkte in der Auswertung der online präsentierten Angebote so nicht wiederfinden. Allerdings muss hier auf eine erhebliche Varianz bei den Antworten hingewiesen werden. Die Angaben variieren von Land zu Land erheblich. Zudem konnten auch begriffliche sowie konzeptionelle Unschärfen und Unterschiede bei den Antworten festgestellt werden. Teilweise wurde Übergang mit Benachteiligtenförderung gleichgesetzt, auch wurde geäußert, dass der Übergang in den allgemeinbildenden Schulen zu verorten sei und weniger Aufgabe der beruflichen Schulen wäre. Andere wiederum verwiesen darauf, dass jede Veranstaltung der beruflichen Schulen als übergangsorientiert eingeordnet werden könne. Die Auswertung der Fragebögen lässt teilweise sehr unklare Vorstellungen vom Anforderungsprofil der Arbeit im Übergangssystem erkennen. Konkrete Konzepte zur Professionalisierung der Lehrkräfte für den Bereich des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt werden nur in einzelnen Fällen deutlich.

Herausforderungen an die Lehrerfortbildung und Forschungsbedarf

Die Lehrerfortbildung steht vor einer großen Herausforderung. Aufgrund der Wandlungsprozesse an der sogenannten ersten Schwelle und den sich daraus ergebenden Anforderungen an die Institution Schule und die Lehrkräfte kommt der Professionalität des Bildungspersonals eine Schlüsselrolle zu. Entsprechende Konzepte der Fort- und Weiterbildung erhalten damit eine hohe Bedeutung. Die Vermittlung von Fähigkeiten zur Kooperation und Vernetzung, zur (Selbst-)Reflexion usw. machen Dimensionen von Professionalität aus, die systematisch in Fortbildung aufgegriffen und bearbeitet werden müssen. Welche Formen der Fortbildung dazu besonders geeignet sind, diese Aneignungsprozesse zu unterstützen, wird zu klären sein.

Deutlich wurde in der Studie, dass die Länder sehr unterschiedliche Steuerungsmöglichkeiten nutzen, um auf das Fortbildungsverhalten der Lehrkräfte Einfluss zu nehmen. Welches Strukturmodell bzw. welche Gestaltungselemente von Fortbildungen besonders geeignet sind, die Themen *Übergang* und *Benachteiligtenförderung* in das Handlungsfeld zu transportieren, wird im BIBB-Forschungsprojekt ebenso aufgegriffen werden müssen wie die Explizierung von Kompetenzprofilen und der curricularen Ausgestaltung der Lehrerfortbildung. ■

Literatur

Arnold, R.; Gomez Tutor, C.: Grundlinien einer Ermöglichungsdidaktik. Bildung ermöglichen – Vielfalt gestalten. Augsburg 2007

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008. – URL: www.bildungsbericht.de/daten2008/bb_2008.pdf (Stand: 13. 8. 2009)

Bylinski, U.: Herausforderungen im Übergangssystem: System ohne Regel oder Regelsystem? In: berufsbildung 62 (2008) 112, S. 7–10

Diedrich, I.; Zschiesche, T.: Endbericht. Bestandsaufnahme des Fort- und Weiterbildungsangebots für Lehrkräfte an beruflichen Schulen bezogen auf das Handlungsfeld der beruflichen Benachteiligtenförderung und den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt. Göttingen 2009. – URL: www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3C5594CA-D8D15DDA/kibb/a31_bestandsaufnahme-ibbw_p30567.pdf (Stand: 13. 8. 2009)