

vanten Strukturen und Prozesse und den dabei identifizierten Verbesserungsbereichen gewonnen wurden, bringt Vorteile für alle Beteiligten. Unter strenger Beachtung der zur Verfügung stehenden zeitlichen, personellen und finanziellen Ressourcen sollten jedoch nach einem Konsensmeeting nur einzelne Verbesserungsmaßnahmen (Richtwert: max. drei bis vier) abgeleitet werden (i. d. R. werden bei einem Konsensmeeting eine weit aus größere Anzahl identifiziert). Auf jeden Fall gilt es hier, wie aber auch bei der Organisation und Durchführung der Selbstbewertung, eine vor allem zeitlich bedingte Überforderung der engagierten Lehrkräfte mit Verbesserungsaktivitäten unbedingt zu vermeiden.

Fazit

Das EFQM-Modell für Excellence sowie die Methode der Selbstbewertung haben sich als Grundgerüst eines KVP (= kontinuierlichen Verbesserungsprozesses) in vielen Organisationen unterschiedlichster Rechtsformen und Zielsetzungen bewährt. Der Modellversuch „Quabs“ hat in diesem Zusammenhang gezeigt, dass ein wesentlicher positiver Effekt in der Entwicklung des Bewusstseins der teilnehmenden Lehrerinnen und Lehrer bzw. Schulen in Bezug auf die Wahrnehmung der Organisationsform „Schule“ aus einer ganzheitlichen Perspektive liegt.

Eine ganzheitliche Zusammenschau bietet die Chance, unproduktive Diskussionen zur „Schuld- bzw. Ursachenzuschreibung“ in Bezug zur Lage des deutschen Schulsystems, wie sie aktuell nach Veröffentlichung der PISA-Studie aufkamen, zu vermeiden und die individuelle Schulentwicklung langfristig, sachorientiert, effektiv und effizient voranzutreiben.

Die Implementierung wird jedoch im Gegensatz zu anderen Organisationsformen durch den Umstand erschwert, dass es sich bei Schulen um ein System handelt, dessen eigentliche Kernaufgabe (Unterricht) von relativ autonom agierenden Fachexperten erledigt wird. Offensichtlich bedingt dieser Umstand, dass eine Unterordnung unter ein standardisiertes und stark strukturiertes Bewertungsprozedere zur Schulentwicklung (wie es durch das vorgestellte repräsentiert wird)

gegenüber sonstigen Organisationsformen zumindest erschwert ist. Bei zukünftigen Projektvorhaben dieser Art ist daher ein Coaching- und Betreuungsaufwand größeren Umfangs bei der Konzeption zu berücksichtigen. ■

Literatur

- *European Foundation for Quality Management: Das EFQM-Modell für Excellence, Brüssel 1999*
- *Schelten, A.; Tenberg, R.: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Quabs, München 2001*
- *Zink, K. J.: Bewertung ganzheitlicher Unternehmensführung, München, Wien 1998*
- <http://www.quabs.de/start.htm>



Initiative START 2000plus Ausbildungsbegleitung und Ausbildungsverbund unterstützen eine erfolgreiche Berufsausbildung

MICHAEL MATZNER

► Eine intensive Ausbildungsbegleitung und Ausbildungsverbünde unterstützen sowohl die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen als auch den Erfolg der Ausbildung. Davon ausgehend startete der Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. 1998 eine Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative START 2000plus. Der Beitrag berichtet über Anliegen, Durchführung und die positiven Ergebnisse dieser Initiative.

Zunehmende Mismatch-Konstellationen und ihre Folgen

Trotz einer Vielzahl von Bewerbungen steigt die Zahl der Unternehmen, die sich nicht mehr in der Lage sehen, alle offenen Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Es wird von Defiziten in den Kulturtechniken Lesen, Schreiben und Rechnen, von mangelnden Kenntnissen in Naturwissenschaften, Englisch und Wirtschaftskunde berichtet (vgl. z. B. GARTZ u. a. 1999, KIEPE 1998, SCHLAFFKE 1999: 15). Die nicht zuletzt durch PISA bestätigte mangelnde Leistungsfähigkeit eines großen Teils potenzieller Ausbildungsplatzbewerber wird begleitet von steigenden Anforderungen an die Kompetenzen von Aus-

zubildenden und Erwerbstätigen, und zwar auch in handwerklichen und anderen vermeintlich theoriearmen Berufen (vgl. WILLKE 1998, WOLFF 2000).

Eine wachsende Zahl junger Menschen besucht schulische Warteschleifen oder geht sonstige Umwege, die längst nicht immer zum ursprünglichen Ziel, einem Ausbildungsplatz, führen. Jeder Achte absolviert keine Berufsausbildung, bei Ausländern liegt diese Quote gar bei knapp 40 % (vgl. BERUFSBILDUNGSBERICHT 2001, S. 120 f., LAPPE 1999, S. 34 f.).

Im Jahr 1999 wurde fast jedes vierte Berufsausbildungsverhältnis (144.545) vorzeitig beendet (vgl. Berufsbildungsbericht 2001: 84 f.). DEUER und ERTELT resümieren: „Gerade beim Personenkreis der Abbrecher hat sich gezeigt, dass das bestehende Unterstützungsangebot im dualen System relativ unwirksam blieb.“ (DEUER/ERTELT 2001, S. 7)

Mangelnde soziale, personale und kognitive Kompetenzen bewirken einen suboptimalen Ausbildungserfolg und können bis zum endgültigen Nichtbestehen der Abschlussprüfung führen. So hat im Handwerk 1998 etwa jeder fünfte Auszubildende die Prüfung im ersten Anlauf nicht bestanden (Gesamtdurchschnitt 16 %). Im gleichen Jahr bestanden etwa 5 % aller Teilnehmer an Abschlussprüfungen diese endgültig nicht (vgl. ALTHOFF u. a. 2001, S. 134 f.). Zählt man noch die Abbruchquoten derjenigen hinzu, die gar nicht bis zur Abschlussprüfung gelangen, so kommt man beispielsweise im Bereich des baden-württembergischen Handwerktages zu der erschreckend hohen Quote von 50 % der Auszubildenden, die ihre Ausbildung nicht mit Erfolg abschließen (vgl. REINHARDT 2002).

Ausbildungsbegleitung und Ausbildungsverbund erhöhen das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen

Die *Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative START 2000plus* des Verbandes der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e. V. (SÜDWESTMETALL) wurde im Jahr 1998 mit dem Ziel gestartet, über die Mitgliedsbetriebe zusätzliche Qualifikations- und Ausbildungsressourcen bereitzustellen und damit mehr jungen Menschen den Direkteinstieg in das Berufsleben zu ermöglichen (FELLER u. a. 1999, S. 5). Das soll gleichzeitig auch zur Verringerung der Mismatch-Konstellationen beitragen. Bislang beteiligten sich daran schon 225 Betriebe und ca. 1.630 Auszubildende.

Die Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsverbundes bzw. im Rahmen einer Ausbildungsbegleitung stellt eine Erweiterung des klassischen dualen Systems der Berufsausbildung dar. Eine entscheidende Prämisse dieses Konzeptes liegt in der Stärkung des Lernortes Betrieb. Der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb erhalten diverse Beratungs- und Unterstützungsdienstleistungen, die bei START 2000plus vom Kooperationspartner BBQ (Bildungsverbund Berufliche Qualifikation) erbracht werden. Der Bildungsträ-

ger BBQ ist eine Arbeitsgemeinschaft des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft und des Christlichen Jugenddorfwerks Deutschlands e. V.

Die institutionelle Ebene des Ausbildungsverbundes (Betrieb – Berufsschule – BBQ) ist verknüpft mit der Ausbildungsbegleitung, welche die Ebene des organisatorischen und pädagogischen Handelns widerspiegelt. So genannte Ausbildungsbegleiter setzen die Intentionen des Ausbildungsverbundes in enger Zusammenarbeit mit allen Beteiligten um.

ZIELSETZUNGEN

Durch Ausbildungsverbünde und Ausbildungsbegleitung kann das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen deutlich erhöht werden. Die Ausbildungsbegleitung trägt dazu bei, dass es zu einer geringeren Quote bei der Lösung von Ausbildungsverträgen kommt. Auch werden junge Menschen in die betriebliche Ausbildung mit einbezogen, deren Einstellung den Betrieben bisher zu „riskant“ war. Somit können freie Ausbildungskapazitäten voll ausgenutzt und zusätzliche Ausbildungskapazitäten geschaffen werden. Die über Ausbildungsverbünde vom Kooperationspartner zu erbringenden Dienstleistungen wie Bewer-

Neue Statistik



Heinrich Althoff, Walter Brosi,
Klaus Troltsch, Joachim Gerd
Ulrich, Rudolf Werner

Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch Problemaufriss und Untersuchungen der methodisch-statistischen Grundlagen

Die Autoren erörtern grundlegende methodische Fragen zur Berechnung der Quote der Vertragslösungen. Mit Hilfe von Simulationen und Daten aus empirischen Studien wird untersucht, welche Stärken und Schwächen einzelne Modelle haben. Nach Abwägung aller Aspekte schlagen die Autoren ein Verfahren vor, das einerseits die vorhandene Datenlage berücksichtigt, andererseits aber auch eine möglichst hohe Aussagekraft erzielt. Die bildungspolitische Diskussion über diese Problematik, die angesichts steigender Abbrecherquoten immer wichtiger wird, soll damit auf eine solide, statistische Grundlage gestellt werden. Projekte und Modellvorhaben mit dem Ziel, die Quote der Abbrecher zu verringern, werden ergänzend zusammengestellt.

Forschung Spezial 4
BIBB 2002, ISBN 3-7639-0984-2
88 Seiten, 13,90 €

Sie erhalten diese
Veröffentlichung beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11,
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BiBB

bergewinnung und -testung, Ausbildungsberatung und -organisation, Personalverwaltung und pädagogische Begleitung können Mittel- und Kleinbetriebe dazu motivieren, die Ausbildung aufzunehmen.

FINANZIERUNG UND ORGANISATION

Innerhalb der Initiative START 2000plus schließt das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands e. V. (CJD) als Auszubildender einen Berufsausbildungsvertrag mit dem Auszubildenden ab und beauftragt mittels einer Kooperationsvereinbarung den Betrieb mit der Durchführung der Ausbildung. Die Ausbildungsvergütung wird vom Betrieb finanziert und vom CJD ausbezahlt. Es ist auch möglich, dass es zu einem Vertragsabschluss zwischen Betrieb und Auszubildendem kommt und der BBQ per Kooperationsvereinbarung die Ausbildungsbegleitung übernimmt. Die Möglichkeit, dass ein Auszubildender nicht unbedingt mit dem Betrieb, sondern mit dem CJD einen Ausbildungsvertrag abschließen kann, bewirkt eine größere Ausbildungsbereitschaft von Betrieben, insbesondere was Jugendliche mit unsicheren Erfolgsprognosen betrifft. Die Finanzierung der Ausbildungsbegleitung erfolgt im Falle von START 2000plus durch den Arbeitgeberverband SÜDWESTMETALL.

GEWINNUNG VON BEWERBERN

Die Gewinnung von Bewerbern erfolgt im Ausbildungsverbund über die Betriebe und vor allem auch über die Ausbildungsbegleiter. Die Jugendlichen bewerben sich beim Ausbildungsbegleiter, der im Auftrag der Betriebe seines regionalen Verbundes Bewerber sucht. Er ist über die Vorstellungen des Betriebes genau informiert, so dass er nach dem Kennenlernen und einer Eignungsfeststellung füreinander geeignete Bewerber und Betriebe in Kontakt bringen kann. Weitere Gespräche im Betrieb sowie Probepraktika unterstützen die Entscheidungsfindung beim Bewerber und beim Betrieb.

BERUFS- UND SOZIALPÄDAGOGISCHE PRINZIPIEN UND METHODEN

In jedem Ausbildungsverbund agieren verschiedene Menschen mit spezifischen Erfahrungen und Interessen, so dass das jeweilige pädagogische Konzept in enger Abstimmung und Reflexion vor Ort entwickelt werden sollte. Unabhängig davon gelten bewährte pädagogische Standards aus der Benachteiligtenförderung (BOTHMER/FÜLBIER 2001, S. 505 ff.), die auch in der betrieblichen Ausbildungsbegleitung berücksichtigt werden. Eine aktivierende und motivierende Pädagogik betont mit dem Kompetenzansatz die Stärken des Jugendlichen, ohne dessen Schwächen zu ignorieren. Eine Potenzialanalyse zu Beginn der Ausbildung sowie ein individueller Förderplan stellen die Kompetenzen des Auszubildenden fest bzw. ermöglichen deren weitere Entwick-

lung. Der Förderplan beinhaltet neben der Förderung auch das Fordern des Auszubildenden.

Binnendifferenzierung und Casemanagement sind zwei weitere pädagogische Prinzipien und Methoden, welche besonders die unterschiedlichen Kompetenzen, Stärken und Defizite der Auszubildenden beachten. Die Intensität der Ausbildungsbegleitung kann je nach individueller Situation unterschiedlich gestaltet werden. Der Ausbildungsbe-



gleiter sollte eine vertrauensvolle Beziehung zu seinen Auszubildenden aufbauen, damit sich diese auch in einer für sie unangenehmen Situation an ihn wenden. Eine solche Beziehung wird durch die regelmäßigen Besuche im Ausbildungsbetrieb, vor allem im ersten Jahr der Ausbildung, gefördert.

BERATUNG UND KONFLIKTVERMITTLUNG

Die Ausbildungsbegleitung geht besonders auf folgende Problembereiche der Auszubildenden ein: Lernen lernen, Ausbildungsbereitschaft, Verhalten im Umgang mit anderen Menschen, Einhalten von Pflichten, Bearbeitung von individuellen Problemen, Benachteiligungen und Handicaps innerhalb und außerhalb der Ausbildung.

Eine Abbruchneigung des Auszubildenden kann durch eine gute Ausbildung und Ausbildungsbegleitung vermieden, verringert bzw. im Falle einer plötzlich eintretenden Krisensituation konstruktiv bewältigt werden.

Auszubildende und Ausbilder verfügen in der Person des Ausbildungsbegleiters über einen Gesprächspartner, der moderieren, beraten, unterstützen und vermitteln kann. Gewinnt der Berater das Vertrauen des Auszubildenden, so wird er zum wichtigen Ansprechpartner, gerade wenn es zu Problemen kommt. Üblicherweise haben Auszubildende sonst nur den Ausbilder als Ansprechpartner. An Berufsschullehrer wenden sich Auszubildende eher selten, sonstige Beratungsangebote wie die Ausbildungsberater der Kammern werden nur in geringem Umfang genutzt (vgl. DEUER/

ERTELT 2001, S. 16, 22). Fällt der Ausbilder als Ansprechpartner aus der Sicht des Jugendlichen aus, so steht in der Regel kein kompetenter Gesprächspartner zur Verfügung. Beide müssen in solchen Konstellationen ihre Probleme ohne weitere Unterstützung von außen lösen. Die Wahrscheinlichkeit einer Eskalation im Konfliktfall steigt somit spürbar an, die hohen Abbruchquoten im Handwerk verweisen darauf. Des Weiteren kann der Ausbildungsbegleiter auch den Ausbilder in manchen Situationen unterstützen, zum Beispiel wenn es um sozial- und berufspädagogische bzw. arbeitsrechtliche Fragen geht.

ORGANISATION VON STÜTZUNTERRICHT, LERNNETZWERK, PRÜFUNGSVORBEREITUNG

In den letzten Jahren ist in Deutschland die Zahl der Ausbildungsbetriebe gestiegen, die ergänzend zum Unterricht in der Berufsschule zusätzlichen internen Stützunterricht durchführen, um Defizite im Theoriebereich zu kompensieren (vgl. GARTZ 1999, S. S. 142 f.). Auszubildende kleinerer Betriebe in Industrie und Handwerk können häufig nur über das Arbeitsamt ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) in Anspruch nehmen. Im Ausbildungsverbund kann Stützunterricht früher und besser organisiert werden. Angeworbene Fachkräfte sind in die Kommunikation direkt eingebunden, so dass sich Ausbildungsbegleiter, Ausbilder, Nachhilfe- und Berufsschullehrer bei der schulischen Förderung der Auszubildenden schnell abstimmen können. Bei der Vorbereitung der Auszubildenden für die Zwischen-



und Abschlussprüfung übernehmen die Nachhilfelehrer die theoretische Vorbereitung.

HILFE BEIM ÜBERSCHREITEN DER ZWEITEN SCHWELLE

Im Idealfall verbleibt der Auszubildende nach seiner erfolgreichen Abschlussprüfung im Ausbildungsbetrieb. Falls er dies nicht möchte bzw. der Betrieb ihn nicht übernimmt, obliegt es dem Ausbildungsbegleiter, ihn beim Übergang in die berufliche Zukunft zu unterstützen.

Erste Ergebnisse

Im Jahr 1998 begannen 246 Auszubildende ihre Ausbildung in Mitgliedsbetrieben von SÜDWESTMETALL im Rahmen von START 2000plus. Bis Februar 2002 hatten 199 der 246 Auszubildenden die Facharbeiterprüfung erfolgreich absolviert. Fünf weitere Auszubildende mussten die Prüfung wiederholen. Von den 199 Jungfacharbeitern wurden 168 in Arbeit vermittelt, davon 151 im Ausbildungsbetrieb. Weitere 24 gingen zur Bundeswehr oder in eine weiterführende Schule bzw. Ausbildung. Nur sieben Jungfacharbeiter (3,5 %) blieben zunächst ohne Arbeit. 42 der 246 Auszubildenden (ca. 17 %) beendeten ihre Ausbildung vorzeitig ohne Abschlussprüfung. Die Quote der Ausbildungsabbrüche liegt damit deutlich unter dem Bundesdurchschnitt von ca. 25 %. Berücksichtigt man noch die Tatsache, dass auch sehr viele lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche ausgebildet wurden, so darf diese Quote als sehr gut eingeschätzt werden. Von den 246 Auszubildenden hatten ca. 59 % den Hauptschulabschluss, ca. 31 % einen mittleren Bildungsabschluss, 1,6 % Abitur und ca. 2 % keinen Schulabschluss („Sonstiges“ 6,5 %). Die Gruppe umfasste u. a. 48 Spätaussiedler, 53 Türken und 24 Auszubildende mit einer anderen Staatsangehörigkeit. Damit stammten 51 % der 246 Auszubildenden aus einer nichtdeutschen ethnischen Gruppe. Nach der subjektiven Einschätzung der Ausbildungsbegleiter hatten nur ca. 26 % aller Auszubildenden „keine erkennbaren Probleme“, ca. 30 % hatten „Lernschwächen“, ca. 19 % Probleme mit der „Familie oder dem Milieu“, ca. 15 % „Sprachprobleme“, ca. 18 % „sonstige Probleme“ und knapp 4 % „Drogen-/Suchtprobleme“. ■

Literatur

- ALTHOFF, H.; JOST, W.; WERNER, R.: Berufsausbildung. In: Böttcher, W.; Klemm, K.; Rauschensbach, T. (Hrsg.): *Bildung und Soziales in Zahlen. Statistisches Handbuch zu Daten und Trends im Bildungsbereich*, Weinheim und München 2001, S. 127–166
- BOTHMER, H. von; FÜLBIER, P.: Ansätze zur Weiterentwicklung der Berufsausbildung Benachteiligter. In: Fülbiel, P.; Münchmeier, R. (Hrsg.): *Handbuch Jugendsozialarbeit. Geschichte, Grundlagen, Konzepte, Handlungsfelder, Organisation*. Band 1, Münster 2001, S. 505–515
- BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2001*. Bonn 2001
- DEUER, E.; ERTELT, B.-J.: Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. In: *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste (ibv) 2001*, S. 1417–1432
- FELLER, G.; SCHLAFFKE, W.; ZEDLER, R. (Hrsg.): *Start 2000 – Wegweisende Bildungsstrategie. Eine Dokumentation der Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V.*, Köln 1999
- GARTZ, M.; HÜCHTERMANN, M.; MRYTZ, B.: *Schulabgänger. Was sie können und was sie können müßten*. Köln 1999
- KIEPE, K.: *Sieben Statements zur Ausbildungsreife*. In: Dostal, W.; Parmertier, K.; Schober, K. (Hrsg.): *Mangelnde Schulleistungen oder überzogene Anforderungen? Zur Problematik unbesetzter/unbesetzbarer Ausbildungsplätze. Dokumentation eines Workshops in der Bundesanstalt für Arbeit am 16. Oktober 1997 in Nürnberg. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 216 (1998)*, S. 24–37
- LAPPE, L.: *Berufliche Chancen Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 26/99, 25. Juni 1999, S.30–39
- REINHARDT, P.: „Neunjährige Basisschule für alle“. In: *Mannheimer Morgen*, 9. Juli 2002, Nr. 156, S. 4
- SCHLAFFKE, W.: „Start 2000“ – Wegweisende bildungs- und gesellschaftspolitische Vorwärtsstrategie. In: Feller, G.; Schläffe, W.; Zeidler, R. (Hrsg.): *Start 2000 – Wegweisende Bildungsstrategie. Eine Dokumentation der Ausbildungs- und Qualifizierungsinitiative des Verbandes der Metallindustrie Baden-Württemberg e. V.* Köln 1999, S. 8–22
- WILLKE, G.: *Die Zukunft unserer Arbeit*. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 1998
- WOLFF, H.: *Zukunft von Erwerbstätigkeit, Arbeit und Lernen*. In: *Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (Hrsg.): Qualifizierung im Jahre 2010. Chancen auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft*, Stuttgart 2000