

Arbeitsgruppe 1:

Ausbildungsqualität sichern: pädagogische Konzepte aller Lernorte weiterentwickeln

Qualität der Ausbildung: Stellschrauben für eine höhere Attraktivität von Ausbildungsberufen Jenny Zimmermann, DGB Jugend Thüringen

Ausgangsthese: „Gute Arbeit basiert auf einer guten Ausbildung. Doch was macht eine gute Ausbildung aus? Die Grundvoraussetzung ist, dass Betriebe ihre Verantwortung wahrnehmen und Ausbildung als Investition in die Zukunft begreifen.“

- Vorstellung der Ergebnisse einer Befragung von Azubis zur Ausbildungsqualität, siehe „Ausbildungsreport 2013“ der DGB Jugend unter: www.jugend.dgb/ausbildung
- Einzelbewertungen wurden abgefragt zu den Schwerpunkten „Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb“, „Ausbildungszeiten und Überstunden“ → 16,5 % der Azubi arbeiten mehr als 40 h in der Woche, davon sind 7,4 % unter 18 Jahre, „Ausbildungsvergütung“ und „Persönliche Beurteilung der Ausbildung“ → 75% der Azubi sind mit ihrer Ausbildung zufrieden

Schwerpunkte der Diskussion:

- Ausbildungsplan ist oft nicht bekannt, weder die zu vermittelnden Inhalte noch Recht und Pflichten, noch Lernziele, daher werden oft Fremdtätigkeiten angewiesen und ausgeführt, was wiederum zu Unzufriedenheit führt (33 % der Azubi kennen den Ausbildungsplan nicht, 45 % kennen diesen nicht ausreichend)
- Azubi ist Lernender und keine Ersatzarbeitskraft, d.h. er muss berufliche Tätigkeiten erlernen können (Zeit, materielle und personelle Ressourcen notwendig)
- wo und wie finde ich den passenden Ausbildungsberuf **und** den passenden Ausbildungsbetrieb
- IHK/HWK sind verantwortlich für Ausbildungsvertrag und Vergütung → die Wirtschaft/KMU muss mit eingebunden werden

Thesen:

- BO ist ein Teil der Lebensvorbereitung und muss mit der persönlichen Zukunftsgestaltung gekoppelt werden
- pädagogische Erfahrung, entsprechend der aktuellen Lebenssituationen der Jugendlichen, fehlen vielen Handwerksbetrieben und damit entsteht die Gefahr fehlender Wertschätzung der Jugendlichen und Negativstigmatisierung
- v.a. in Handwerksbetrieben und Kleinbetrieben fehlen zeitliche Ressourcen, d.h. mehr Unterstützung nötig

Qualität ist das, was die Ausbilder/innen daraus machen: Ergebnisse des Modellprojektes „ProfUnt“ Prof. Dr. Manfred Eckhardt, Universität Erfurt

Ausgangsthese: „Qualität ist das, was die Ausbilderinnen und Ausbilder daraus machen“

- Projekt: ProfUnt - Professionalisierung der Ausbildungsakteure in Thüringer Unternehmen (2010 – 2013) unter <http://www.bibb.de/de/55814.htm> und <http://www.bibb.de/de/65001.htm> (Abschlussstagung)

Grundüberlegung: Mit den Jugendlichen arbeiten!

- Entwicklungswünsche finden, respektieren, aufnehmen, entwickeln. Aufgabe: Individuelle Betreuungsformen finden, Berufsorientierung, und Berufswahl fördern, Erprobung in Praktika, Hilfe bei der Einmündung

- Wertschätzung und Rücksichtnahme. Aufgabe: gute Interaktionsstrukturen finden, Jugendliche (auch) von Jugendlichen betreuen lassen, soziale Strukturen schaffen, Konflikte gut lösen
- Interessante Arbeitssituationen entwickeln, Anforderungen zeigen und erlebbar werden lassen. Aufgabe: Handlungsorientiertes und kooperatives Lernen im Betrieb, Lernförderliche und kooperative Arbeitssituationen gestalten
- Zugewandt und konsequent sein. Aufgabe: Regelungen klar verabreden und ihren Sinn erläutern
- Kompetenzansatz. Aufgabe: Kompetenzfortschritte unterstützen und erkennbar machen
- Zukunftsentwicklungen erlebbar machen. Aufgabe: anspruchsvolle berufliche Tätigkeiten und deren Kompetenzanforderungen erlebbar machen, Erreichbarkeit zeigen, berufliche Zukunft erlebbar machen
- Individualisierung / Diversity / Akzeptanz. Aufgabe: die Willkommenskultur fördern, Prüfungserfolge erreichbar und sichtbar machen

Schwerpunkte der Diskussion:

Die Rolle des Ausbilders als fachlicher Anleiter und mit sozialer Funktion:

- Unterstützer des Jugendlichen, Berater, Mentor, Vertrauen, Beziehung erzeugt soziale Sicherheit in vielen schwierigen Situationen
- Repräsentant der betrieblichen Sozial- und Arbeitsordnung: Autorität, kann verunsichern

Notwendig ist:

- Ständige Kommunikation mit dem Jugendlichen
- Sinn der Aufgaben erklären
- Lernprozesse als Interaktionsprozesse verstehen
- Kompetenzfortschritte sichtbar machen
- Berufsbild /-wunsch ist immer zukunftsorientiert (Lebenswelt)
- Ausbilder muss Problemlagen der Jugendlichen erkennen und Kompetenzen zum Handeln besitzen (veränderter Anspruch an Auszubildende), einschließlich sozialpädagogisches Handeln

Thesen:

- individuelle Förderplanung in der beruflichen Ausbildung einführen und damit Vernetzung der Akteure
- Ggf. Zentralisierung der Grundlagenausbildung bzw. Kernqualifikationen in Ausbildungszentren mit anschließender Spezialisierung in delegierten Betrieben (siehe Ausbildung in Wasserwirtschaft am Standort Weimar)
- Berufsschule als Qualitätskriterium für Ausbildung stärker beachten (weite Wege vermeiden, kleine Klassen zulassen, Unterstützung für Wohnen am Schulort, Betreuung am Nachmittag für benachteiligte Jugendliche, Überarbeitung der Landes-Richtlinie Fahrtkosten, Einführung Azubi-Ticket)

Qualitätssicherung an berufsbildenden Schulen: Heterogene Schüler/innengruppen als besondere Herausforderung, Praxisbeispiele einer kaufmännischen Berufsschule

Herr Förster, Karl-Volkmar-Stoy-Schule, SBBS Wirtschaft & Verwaltung

Schwerpunkte der Diskussion:

- 5 Praxisbeispiele zur Qualitätssicherung an der kaufmännischen Berufsschule:
- Förder- und Stützunterricht
- Beantragung von Nachteilsausgleich
- individuelle Unterstützung für junge Menschen mit körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen
- „Reisende“

- Benachteiligte: Kosten, lange Wegezeiten, Blockunterricht ist ungünstig für diese Azubiklientel, führt zu Ausbildungsabbrüchen, Lösung: Ausnahmegenehmigung durch TMBWK, muss jedes Jahr neu beantragt werden
- Aspekte der Teilhabe am schulischen und beruflichen Leben junger Menschen mit besonderem Förderbedarf
- die Zusammenarbeit mit Ausbildungsträger, die Benachteiligte in der Ausbildung begleiten
- Gespräche zu Beginn der Ausbildung mit den Azubis zur Entwicklung individueller Ausbildungswege, realistische Zielsetzung und regelmäßige Analyse des Leistungsstandes
- Grenzen des personellen Einsatzes

Thesen:

Inklusion in der Berufsausbildung erfordert:

- individuelles Eingehen
- viel Zeit und Geduld
- sachliche Voraussetzungen
- personelle Möglichkeiten
- individuell abgestimmte Pläne zur gezielten Förderung der Azubi

Qualitätssicherung an berufsbildenden Schulen: Heterogene Schüler/innengruppen als besondere Herausforderung

Herr Weingart, Frau Stauche, SBSZ Jena-Göschwitz

Schwerpunkte der Diskussion:

- Bedeutung der Berufsorientierung für Schüler/innen mit Förderbedarf im Bereich geistige Entwicklung bzw. im Bereich Lernen → diese benötigen eine anschauliche praktische Vermittlung von Berufsfeldern mit typischen Tätigkeiten, eigene Tun und das Sammeln von Erfahrungen stehen im Mittelpunkt der beruflichen Orientierung
- ungenutzte Potenziale an berufsbildenden Schulen, weil die Aufgabenbeschreibung berufsbildender Schule diesen Bereich gar nicht abdeckt
- Erfolge durch regionale Kooperationen berufsbildender Schulen mit allgemeinbildenden Schulen oder Förderzentren am Beispiel des „GU – Praxistages am SBSZ Jena-Göschwitz“
- Die Arbeit mit Förderplänen für Jugendliche mit sonderpädagogischen Förderschwerpunkten Hören, Sehen, Sprache, körperliche und motorische Entwicklung, emotionale und soziale Entwicklung, Lernen oder geistige Entwicklung im BVJ an der berufsbildenden Schule in Göschwitz
- Bildungsträger und berufsbildende Schule erarbeiten mit dem Jugendlichen einen Förderplan
- personelle und zeitliche Ressourcen sind für die Arbeit mit den Förderplänen erforderlich,
- Welche beruflichen Perspektive haben junge Menschen mit Handicaps?
- Welcher Beruf ist mit den jeweiligen individuellen Handicaps erlernbar und auch ausübbar?
- Welche neuen Wege im Sinne einer inklusiven Bildung sind gehbar?
- Sind eventuell auch nur Teilqualifikationen erwerbbar?
- Wie kann ein gemeinsames Lernen in der Berufsschule gestaltet werden unter den Rahmenbedingungen von Blockunterricht, Wochenturnus und anderer organisatorischer Aspekte?

Thesen:

Damit der Gemeinsame Unterricht in BS gelingen kann, ist es erforderlich, dass die Rahmenbedingungen des Lernens, aber auch Gesetze verändert werden.

- Ein Leitbild für die berufliche Ausbildung von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und deren Integration in den Arbeitsmarkt formulieren → TMBWK, TMWAT

- personelle und sachliche Voraussetzungen schaffen, die sich an den Erfordernissen einer inklusiven beruflichen Bildung orientieren
- Teilqualifikationen unterhalb dem Fachpraktiker und Werker zulassen
- Stärken des Jugendlichen zertifizieren
- Alle Akteure müssen an einem Tisch zur Abstimmung, z.B. weil Blockunterricht für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf ungeeignet ist, aber es wäre auch eine Möglichkeit von Klassenbildung in Wohnortnähe (was wiederum Jugendliche mit Behinderungen brauchen)
- sonderpädagogische Weiterbildung für Lehrer/innen