



UNIVERSITÄT
ERFURT

Qualität ist das, was die Ausbilderinnen und Ausbilder daraus machen

Ergebnisse des Projekts „ProfUnt“

Manfred Eckert

Universität Erfurt

Fachgebiet Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung

Projekt: ProfUnt - Professionalisierung der Ausbildungsakteure in Thüringer Unternehmen

(2010 – 2013)

- im BiBB-Modellversuchsschwerpunkt:
Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen
Berufsausbildung
siehe: <http://www.bibb.de/de/55814.htm>
<http://www.bibb.de/de/65001.htm> (Abschlusstagung)

Beteiligte Partner:

- Universität Erfurt (Projekträger)
Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung
Eichenbaum Gesellschaft für Organisationsberatung, Marketing, PR
und Bildung mbH
TIBOR EDV Consulting GmbH Thüringen
Verband der Metall und Elektro-Industrie
in Thüringen e.V. (VMET)
- Schwerpunkt: Weiterbildung mit Ausbilderinnen und Ausbildern/
Vernetzung und Erfahrungsaustausch

Warum gab es dieses Projekt?

- › Neue Berufsbilder / neue Anforderungen
- › Weniger Schulabsolventen / demografischer Wandel
- › Ausbildung von schwächeren Jugendlichen
- › Abbrecherquoten zu hoch
- › Nicht mehr die „idealen“ Ausbildungsplatzbewerber
- › Neue Anforderungen an das Bildungspersonal und an die Ausbildungsorganisation
- › Neue Ausbildungsformen erforderlich

Problemlagen

(Verbandsumfrage des VMET)

- schwierige Lebenswelten / veränderte Jugendkulturen (Medien u.a.)
- Lern- und Leistungsschwächen
- Kompetenzdefizite (personale, soziale, fachliche)
- Motivations– und Integrationsprobleme
- mangelnde Ausbildungsreife
- mangelndes technisches Interesse und mangelnde Lernbereitschaft
- **Mögliche Folgen:**
 - Rückzug der Unternehmen aus der Ausbildung?
 - Konflikte im Betrieb und in der Ausbildung?
 - Fachkräftemangel?

ProfUnt-Vorüberlegungen

- Die sich schnell ändernden Lebenswelten junger Menschen
 - Neue Kommunikationsmedien
 - Neue Entscheidungsfreiheiten
 - Neue Risiken
 - Neue Sozialisationsmilieus (z.B. andere Familiensituation)
- Die sich schnell ändernde Arbeitswelt
 - Unsicherheit, neue/andere Anforderungen
- Berufspädagogisch traditionelle Sichtweise: Sozialisation und fachliche/persönliche/soziale Entwicklung im Kontext von Beruf, Betrieb und gut organisierter (Mit-)Arbeit

Der ProfUnt-Grundgedanke: 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 gute lösen
- Interessante Arbeitssituationen entwickeln, Anforderungen zeigen und erlebbar werden lassen. **Aufgabe:** Handlungsorientiertes und kooperatives Lernen im Betrieb, Lernförderliche und kooperative Arbeitssituationen gestalten

Der ProfUnt-Grundgedanke: Mit den Jugendlichen arbeiten!

- 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

Eine Grundidee: Die Prozesskette

- Ausbildung als Prozesskette:
 - Berufsorientierung, Berufswahl, Berufseinmündung
 - (Frage zum Nachdenken: wann fängt's an?)
 - . Gestaltung der Zeit zwischen Vertragsabschluss und Eintritt in die Ausbildung
 - Einmündung: Übergangsprozesse, Betreuungsangebote
 - Zeit während der Ausbildung: Ablauf, Phasen, Lernortkooperation, Wachstumserfahrungen, Prüfungsvorbereitung, Prüfung, Übernahmefragen
 - Übergang in Beschäftigung: Angebote, Entwicklungsperspektiven, Weiterbildungsangebote ins Auge fassen
 - ...

ProfUnt- Workshop-Ansätze

1. Einstiegsworkshop
2. Einmündungsproblematik der Auszubildenden
3. kompetenzorientierte Einschätzung durch Ausbildungspersonal
4. Handlungsorientierung und Lernmoderation – lernfördernde Arbeitsplatzgestaltung
5. personale und soziale Kompetenzen
6. Qualitätssimplementierung , -erfassung & -sicherung

Die doppelte Rolle des Ausbilders

- Sozialisationsagent an der Schnittstelle Schule – Betrieb, im Betrieb, in den Übergängen
- Die Rolle mit den zwei Gesichtern:
 - Unterstützer des Jugendlichen, Berater, Mentor, **Vertrauen, Beziehung erzeugt soziale Sicherheit in vielen schwierigen Situationen**
 - Repräsentant der betrieblichen Sozial- und Arbeitsordnung: **Autorität, kann verunsichern**
- **Hier müsste die Frage diskutiert werden, ob die Betreuung durch Sozialpädagogen eine wichtiger Ergänzung sein kann/sein sollte**
- Beachte: Die verschiedenen Lebenswelten des Jugendlichen: Familie, Jugendmilieus, Freundes- und Zweierbeziehung, Schule etc.
- neu: der Eintritt in die Lebenswelt Betrieb: neue/fremde Interaktionsstrukturen, Übergänge und Brüche. Überforderungsrisiken, aber auch Entwicklungschancen!

Die Erwartungen des Jugendlichen

Entwicklungsaufgaben (werden von der Gesellschaft erwartet und vom Jugendlichen als Aufgabe angenommen). Entwicklungsaufgaben enthalten Zeitperspektiven: sie lassen sich aktuell gut lösen, wenn gute Zukunftsperspektiven (z.B. berufliche Entwürfe durch gute Erfahrungen) gegeben sind.

Eine wichtige Entwicklungsaufgabe:

Einmündung in die Arbeitswelt, Bewältigung der Anforderungen:
Beruf, Einkommen, Autonomie, Identität, „Erwachsenwerden“

Offene Fragen des jungen Menschen:

wie und wo soll, will und kann ich mich einbringen?

ProfUnt – Ergebnisse: Ausbilderinnen und Ausbilder als pädagogische Konzeptentwickler

- Vielzahl von methodischen und konzeptionellen Ansätzen möglich, Zum Beispiel:
 - Neue Betreuungskonzepte für Praktikanten
 - Neue Kooperationsformen mit Schulen, Eltern, Jugendeinrichtungen
 - Neue Formen der Leistungsrückmeldung und der Berichtsheftführung
 - Ganzheitliche Aufgabenzuschnitte
 - Soziale Potentiale der Kooperation im Betrieb bewusst nutzen
 - Förderangebote für schwächere Jugendliche (haben wir schon: AbH)
 - Mentorenaufgaben für ältere Auszubildende
 - ...

Aspekte der Qualitätsentwicklung

- Problemlagen erkennen, kommunizieren, dokumentieren
- Lösungsansätze entwickeln, kommunizieren, realisieren, evaluieren, revidieren
- Kommunikation mit den verschiedenen Abteilungen im Betrieb (auch mit den nebenberuflichen Ausbildenden)
- Darstellung nach außen: Schulen, Arbeitsagenturen, evtl. Kooperation mit Bildungsträgern
- Problemlagen und Lösungskonzepte mit „schwierigen“ Auszubildenden kommunizieren („Förderpläne“)