

Carolin Kunert und Angelika Puhmann (Hrsg.)

Die praktische Seite der Berufsorientierung

Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen
im Rahmen der Berufsorientierung



Carolin Kunert, Angelika Puhmann (Hrsg.)

Die praktische Seite der Berufsorientierung

Modelle und Aspekte der Organisation von Praxiserfahrungen
im Rahmen der Berufsorientierung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7639-1171-4



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Internet: wbv.de

E-Mail: service@wbv.de

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

Bestell-Nr.: 111.069

© 2014 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlag: CD Werbeagentur Troisdorf

Satz: Christiane Zay, Potsdam

Druck und Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

ISBN Print: 978-3-7639-1171-4

ISBN E-Book: 978-3-7639-5476-6



Inhalt

Vorwort	5
Klaus Weber	
Einleitung	7
I. Programmatische Organisation von Praxiserfahrungen zur Berufsorientierung	
Carolin Kunert	
Einleitung	13
Carolin Kunert	
Konzept und Umsetzung der Werkstatttage im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms des BMBF	15
Marvin Kleinemeier/Sibylle Petry/Markus Kamann	
Arena4You – Berufsorientierung im Stadion	25
Michael Härtel	
Fazit aus fachlicher Begleitung des BIBB	32
II. Betriebspraktika	
Angelika Puhlmann	
Einleitung	37
Lothar Beinke	
Erweiterte Praktika als Instrument der Berufsorientierung	39
Angelika Puhlmann	
Internet & Betriebspraktika – eine gute Verbindung für die Berufsorientierung?	51
III. Regionale Nachfrage- und Angebotsstrukturen zur Berufsorientierung	
Angelika Puhlmann	
Einleitung	63
Martin Isenmann	
Das Projekt „Zukunft in Forst: Arbeitsmarktintegration und Wirtschaftsentwicklung durch lokale Berufsorientierung und Berufsbildung“ in Forst (Lausitz)	65
Evelyn Schmidt/Margit Zauner	
Erlebnisswelt MINT in der Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin als Element einer ganzheitlichen, systematischen Berufsorientierung in der Hauptstadtregion	73

IV. Betriebliche Projekte zur Berufsorientierung mit Schüler/-innen und Auszubildenden

Carolin Kunert

Einleitung 87

Hans Sachs

Das Evonik Schülercamp 89

Bernhard Antmann

Individuell und global: ABB-Berufsorientierung made in Berlin 99

V. Praktische Berufsorientierung mit (Peer) Mentoring

Carolin Kunert

Einleitung 111

Philip Scherenberg/Verena Lauffs

Berufsorientierung als Zukunftssicherung von Jugendlichen – und unserer Gesellschaft 113

Manuel Huber/Andrea Krombacher

„Freunde schaffen Erfolg“ – Ein Mentorenprojekt zur beruflichen Integration
junger Menschen mithilfe von Peers 123

Jens Peschner/Satiye Sarigöz

Individuelle Begleitung im Berufsorientierungsprozess: Chancen und Herausforderungen
der Berufseinstiegsbegleitung..... 133

VI. Praxiserfahrungen von und für Eltern im Kontext der Berufsorientierung

Angelika Puhlmann

Einleitung 145

Angelika Puhlmann

Bedeutung der Eltern für die Berufsorientierung heute 147

Silvia Hofmann

Das Thema Elternarbeit im Berufsorientierungsprogramm (BOP) 159

Eva Holle-Kleybrink

parentum – Das Konzept Eltern+Schülertag für die Berufswahl im Rahmen
von Ausbildungsmessen 165

Autoren/Autorinnen 171

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

nach wie vor werden mehr als 20% der begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Viele Erwartungen und Hoffnungen wurden dadurch enttäuscht – sowohl aufseiten der Unternehmen als auch aufseiten der Auszubildenden. Viele Auszubildende sind zudem mit falschen Vorstellungen über ihren Ausbildungsberuf in die Ausbildung gestartet. Für die Unternehmen sind vorzeitige Vertragslösungen mit Fehlinvestitionen verbunden, für die Jugendlichen mit Verlust von wertvoller Lebenszeit. Eine vorrangige Aufgabe muss es daher sein, die Zahl der vorzeitigen Vertragslösungen deutlich zu reduzieren.

Die frühe Berufsorientierung gehört dabei zu den wichtigsten Instrumenten. „Prävention statt Reparatur“ muss die Zielsetzung lauten! Auf der Berufsorientierung ruhen große Hoffnungen – ist sie doch ein wesentliches Element der Gestaltung und Strukturierung der Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf. Sie trägt damit maßgeblich zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses sowie zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft bei.

An die Berufsorientierung in allen allgemeinbildenden Schulen werden daher zu Recht hohe Anforderungen gestellt, die mit ihrer zentralen Bedeutung im Übergangsgeschehen gestiegen sind. Dabei stehen Angebote zu Praxiserfahrungen für Schülerinnen und Schüler zunehmend im Fokus. Die Gestaltung von Konzepten und die Qualität von Praxistagen oder Praktika durch unterschiedliche Akteure sind dabei von besonderem Interesse, zum Beispiel in Betrieben, in überbetrieblichen oder vergleichbaren Bildungszentren oder in weiteren zahlreichen Projekten, die Praxiserfahrungen ermöglichen. Erst durch die Verbindung zwischen der Förderung individueller Potenziale im Schulunterricht und kompetenzfördernder Angebote zu berufsbezogenen Praxiserfahrungen wird die Berufsorientierung tatsächlich zu einer Brücke von der Schule in Ausbildung und Beruf.

Eine qualifizierte und auf Nachhaltigkeit angelegte Berufsorientierung trägt mit dazu bei, den Blickwinkel der Jungen und Mädchen zu erweitern. Sie werden ermutigt, auch vermeintlich unkonventionelle Berufswege zu beschreiten, um so ihre persönlichen Fähigkeiten und Interessen zu nutzen. Und für Betriebe eröffnet dies neue Chancen zur Gewinnung von Fachkräften.

Die im vorliegenden Band veröffentlichten Beispiele und Überlegungen zur Organisation von Praxiserfahrungen im Rahmen der Berufsorientierung verstehen sich als Beiträge zu den weiteren Entwicklungen in diesem Themenfeld. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert und begleitet die Umsetzung von Berufsorientierung sowohl durch eigene Forschung als auch durch die administrative und wissenschaftliche Begleitung des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Berufsorientierungsprogramms (BOP).

*Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung*

Einleitung

Selten ist ein Begriff so einmütig positiv besetzt worden wie der der Berufsorientierung. Es wird nicht diskutiert, ob Berufsorientierung sinnvoll und notwendig ist, sondern wie sie konkret ausgestaltet, wie sie didaktisch in der Schule und organisatorisch in ein Gesamtsystem eingebunden wird. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat schon 2011 in seinen „Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf“ eine frühzeitige, individuelle Diagnostik als Grundlage für den Ausbau von Stärken der Jugendlichen durch fest im Schulprogramm verankerte, fundierte Berufsorientierung verlangt. Seine Forderungen sind nach wie vor aktuell: Berufsorientierung sollte frühzeitig und flächendeckend sowie verbindlich nach vergleichbaren Qualitätsmaßstäben erfolgen. Von zentraler Bedeutung ist dabei der Praxisbezug z. B. durch die Einbindung der Betriebe aus dem regionalen Umfeld der Schulen und die Abstimmung mit weiteren regionalen Akteuren.

Was sind Anlässe für den Ausbau der Berufsorientierung und ihre Befürwortung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die verschiedenen politischen Parteien wie auch Bund und Länder?

Die Zahl derjenigen, die ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig lösen, ist auch im Jahr 2012 mit durchschnittlich 24,4 % (BIBB-Datenreport 2014) entschieden zu hoch. Noch deutlicher wird die Dramatik bei Betrachtung bestimmter Berufe: Bei Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes, der Gebäudereinigung, bei Friseuren/Friseurinnen und bei Berufskraftfahrern und -fahrerinnen reichen die Lösungsquoten bei neu abgeschlossenen Verträgen von rund 40 % bis über 50 %. Je nach Bundesland sind diese Lösungsquoten sehr unterschiedlich, was in einzelnen Regionen zu besonders schwierigen Situationen führen kann. Es geht zwar primär um Fachkräftesicherung, die dadurch infrage gestellt werden kann, und um die finanziellen Verluste der Betriebe, die bereits in die Gewinnung und Ausbildung dieser Nachwuchskräfte investiert haben. Eines darf hier jedoch auch nicht aus den Augen verloren werden: Hinter den Prozentzahlen bei den Lösungsquoten stecken viele Einzelschicksale junger Menschen. Wenn auch einige von ihnen mit einem Gewinn an Lebenserfahrung gestärkt aus der Lösung eines Ausbildungsverhältnisses herausgehen mögen, bedeutet es doch für die meisten eine Enttäuschung und einen Schritt, der Probleme nach sich zieht. Zwar werden die Gründe für Vertragslösungen nicht (mehr) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder erhoben. Aber verschiedene Studien zeigen, dass zumindest auch falsche Berufsvorstellungen zu den wesentlichen Gründen gehören. Doch was sind die Ursachen für eine zu gering ausgeprägte Berufswahlkompetenz von Jungen und Mädchen?

In der Lebensphase, in der es ausgesprochen schwer fällt, eine Entscheidung über die zukünftige berufliche Ausrichtung zu treffen, stehen Jugendliche bisweilen hilflos vor der Herausforderung der Berufswahl. Oft fehlen ihnen die notwendigen Informationen, oder sie

sehen sich mit einer unübersehbaren Fülle von Informationen konfrontiert, mit der sie nicht umgehen können. Sie finden häufig nicht das, was sie suchen, oder sie wissen nicht, wonach sie suchen sollen. Die Tatsache, dass es rund 330 Ausbildungsberufe allein im dualen System der Berufsausbildung gibt, lassen die Ausbildungswelt undurchdringlich erscheinen. Weitere Ausbildungsmöglichkeiten z. B. in Sozial- und Gesundheitsberufen, der Beamtenausbildung oder freien Berufen verstärken diesen Eindruck. Darüber hinaus fehlt Schülerinnen und Schülern manchmal das Selbstvertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und die Motivation. Ihnen kann sogar die Motivation fehlen, den Schulabschluss zu erreichen. Die im Berufsbildungsbericht 2014 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) genannten 5,9 % Jugendliche ohne Schulabschluss¹ sprechen eine deutliche Sprache – auch wenn die Anzahl der Schulabbrecher und Schulabbrecherinnen in den letzten Jahren zurückgegangen ist.

Wie können Jugendliche in dieser Situation sinnvoll unterstützt werden? Sie können nicht allein durch Vorträge über unterschiedliche Berufe ihrer eigenen Lehrer und Lehrerinnen erreicht werden. Vielmehr kann und soll Berufsorientierung bei der Erkundung eigener realistischer Vorstellungen und Ausbildungsmöglichkeiten helfen. Jugendliche sollten möglichst frühzeitig zutreffende Vorstellungen über ihre eigenen Stärken gewinnen. Der Stärkenansatz ist gerade für diejenigen mit geringem Selbstvertrauen und schwacher Motivation wichtig; müssen sie doch oft genug hören, was sie alles nicht können. Das Identifizieren ihrer Fähigkeiten, unabhängig davon, ob sie als Potenziale oder Kompetenzen bezeichnet werden, steht beim stärkenorientierten Ansatz im Fokus. Optimal für die Potenzialanalyse sind ein anderer Lernort außerhalb der Schule, Beobachterinnen und Beobachter, die die Jugendlichen unvoreingenommen betrachten, sowie praktische Aufgaben, um die Neigungen der Jugendlichen erkennen zu können. Zielführend ist es, wenn die Stärken und Beobachtungen schriftlich festgehalten werden können und die Selbsteinschätzung der Jugendlichen und die Fremdwahrnehmung der Beobachter/-innen miteinander gespiegelt werden.

Doch eine Potenzialanalyse, so hilfreich sie auch sein mag, darf nicht isoliert für sich stehen bleiben. Ganz wesentlich ist, dass die Schülerinnen und Schüler konkrete Berufe, die Realität kennenlernen. Schon Aristoteles hat vor fast 2.400 Jahren erkannt: „Was man lernen muss, um es zu tun, das lernt man, indem man es tut.“

Es gibt eine Vielzahl von Praxisbeispielen, die belegen, dass Berufsorientierung mehr als ein Pflichtfach in der Schule ist, das nach Lehrplan belegt und abgearbeitet werden muss. Gerade bei denjenigen, die einen Motivationsschub benötigen, würde das Langeweile und Desinteresse auslösen. Eine gelungene Berufsorientierung holt Jugendliche dort ab, wo sie stehen. Sie bezieht Schülerinnen und Schüler ein, knüpft an ihren Voraussetzungen und Interessen an, zeigt Stärken auf, gibt realistische Einblicke in die Berufswelt und öffnet Räume, in denen praktisches Tun und der Erwerb praktischer Erfahrungen ermöglicht werden.

1 Berufsbildungsbericht 2014, S. 66; www.bmbf.de/pub/bbb_2014.pdf.

Der vorliegende Band fokussiert die praktische Seite der Berufsorientierung und die Frage, wie Praxiserfahrungen im Rahmen verschiedener Kontexte organisiert werden. Die Autorinnen und Autoren stellen aus ihrer jeweiligen Arbeit im BIBB, bei Bildungsanbietern, in Unternehmen und aus der universitären Forschung Beispiele vor und diskutieren die daraus gewonnenen Erkenntnisse. In sechs Abschnitten werden unterschiedliche Facetten der Organisation von Praxiserfahrung im Kontext der Berufsorientierung gezeigt.

Abschnitt I beschäftigt sich mit dem Aspekt der programmatischen Organisation von Praxiserfahrungen. Abschnitt II widmet sich dem Thema „Betriebspraktika“. Abschnitt III setzt sich mit der an Bedeutung gewinnenden Herausforderung auseinander, Berufsorientierung stärker regional zu verankern. Abschnitt IV zeigt zwei betriebliche Projekte zur Berufsorientierung. Abschnitt V präsentiert drei Beispiele der persönlichen Begleitung im Kontext praktischer Berufsorientierung. Abschnitt VI greift schließlich die Frage auf, ob und wie Eltern in die praktische Seite der Berufsorientierung einbezogen werden können.

Der Band möchte vor dem Hintergrund der zahlreichen, vielfältigen und z. T. noch immer sehr unterschiedlichen Ansätze zur Berufsorientierung die systematische Bearbeitung und Diskussion des Themas Organisation von Praxiserfahrungen im Kontext der Berufsorientierung anregen.

Der Dank gebührt an dieser Stelle denjenigen, die an dieser Veröffentlichung mitgewirkt haben, den Autorinnen und Autoren und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im BIBB und speziell im Arbeitsbereich 3.1, deren Einsatz diese Veröffentlichung erst ermöglicht hat. Die beiden Herausgeberinnen, Angelika Puhlmann und Carolin Kunert, haben den Band initiiert und vom Konzept bis zur Fertigstellung mit ihrer Kenntnis des wissenschaftlichen, bildungspolitischen und praxisbezogenen Diskussionsstands betreut. Brigitte Keck und Natalie Brand haben Textverarbeitung, Organisation und Korrespondenz verantwortet und so zur Entstehung wesentlich beigetragen.

Klaus Weber

Leiter des Arbeitsbereichs

Übergänge in Ausbildung und Beruf,

Berufsorientierung, Berufsorientierungsprogramm

im Bundesinstitut für Berufsbildung

I. Programmatische Organisation von Praxiserfahrungen zur Berufsorientierung

Carolyn Kunert

► Einleitung

Die Bedeutung von praktischen Erfahrungen im Kontext der Berufsorientierung ist in zahlreichen Studien bestätigt worden. Gleichzeitig entsteht häufig der Verdacht, dass Schülerinnen und Schüler die obligatorischen Betriebspraktika eher zufällig oder nach Aspekten der Bequemlichkeit und nicht inhaltlich zielgerichtet und bewusst auswählen. Ob im Rahmen eines Betriebspraktikums tatsächlich realistische und facettenreiche Einblicke in den Ausbildungs- und Arbeitsalltag gewährt werden, hängt stark von den Möglichkeiten des Betriebs ab. Deswegen haben sich neben den klassischen Betriebspraktika in der Berufsorientierungslandschaft insbesondere solche Maßnahmen und Programme etabliert, die das praktische Erproben in verschiedenen Berufsfeldern ermöglichen und (damit) das Berufswahlspektrum der Jugendlichen in der Regel schon vor dem Betriebspraktikum erweitern. Im praktischen Tun erfahren die Jugendlichen, welche Tätigkeiten ihren Fähigkeiten entsprechen und ihnen Spaß machen. Die weiteren Schritte der Berufsorientierung können dadurch bewusster und mit größerer Motivation angegangen werden.

In Abschnitt I werden mit dem Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), BOP, und dem Projekt „Arena4you“ zwei Beispiele vorgestellt, in denen Schüler/-innen den Facettenreichtum dualer Ausbildungsberufe an einem außerschulischen Lernort praktisch erleben können.

Carolyn KUNERT schildert in ihrem Beitrag, wie die Berufsfelderkundung im Rahmen der Werkstatttage des bundesweit etablierten BOP funktioniert. Die Aufgaben sind in der Regel produkt- oder projektorientiert, sodass die Jugendlichen mit Stolz ein vorzeigbares Ergebnis erarbeiten können. Darüber hinaus lernen die Jugendlichen auch alle wichtigen Grundlagen zu den möglichen Ausbildungsberufen und Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten im jeweiligen Berufsfeld kennen und erhalten zum Abschluss ein individuelles Feedback sowie ein im weiteren Berufsorientierungsprozess einsetzbares Zertifikat. Idealerweise ist das BOP mit weiteren Maßnahmen der (schulischen) Berufsorientierung verzahnt und mündet in eine individuelle Förderung.

Im Projekt „Arena4you“ wird der für Jungen und Mädchen gleichermaßen spannende Lernort „Sportstadion“ dazu genutzt, Motivation und Interesse für die Berufe der heutigen Arbeitswelt zu wecken. Die Schüler/-innen lernen im praktischen Tun, welche Aufgaben („Berufe“) bei der Organisation von Fußballspielen oder anderen Großveranstaltungen ineinandergreifen. Marvin KLEINEMEIER, Sibylle PETRY und Markus KAMANN schildern sehr anschaulich, wie dadurch Berufsorientierung wirtschaftlich-sozialräumlich eingebettet und erfahren werden kann.

Carolin Kunert

► Konzept und Umsetzung der Werkstatttage im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms des BMBF

Einleitung

Handlungsorientierung und Praxisbezug sind zentrale Qualitätsmerkmale für eine gelungene Berufsorientierung, die schon während der Schulzeit einsetzt.¹ Der Praxisbezug soll einerseits die realen Anforderungen von Ausbildungsplatz und Arbeitswelt erlebbar machen. Andererseits wird im Sinne einer subjektiven Berufsorientierung davon ausgegangen, dass Erfahrungen an unterschiedlichen Lernorten und die Bezugnahme zur eigenen Person die Motivation der Jugendlichen zum Lernen und zur Gestaltung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie erhöht (vgl. DEEKEN/BUTZ 2010, S. 44).

An dieser Stelle setzen die sogenannten Werkstatttage des Berufsorientierungsprogramms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) an. Innerhalb von zwei Wochen (bzw. 80 Stunden) können Schülerinnen und Schüler der 8. Klassen praktische Erfahrungen in mindestens drei Berufsfeldern sammeln. Dabei begleiten sie erfahrene Ausbilder/-innen.

Das Berufsorientierungsprogramm des BMBF (BOP) unterliegt den Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BMBF 2011). Das Programm richtet sich bundesweit an Schüler/-innen, die einen Abschluss der Sekundarstufe I an einer allgemeinbildenden Schule anstreben. Antragsberechtigt sind Träger von überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten, die eine Kooperation mit den Schulen der entsprechenden Schulformen eingehen. Neben Haupt-, Real- und Förderschulen sind das Gesamtschulen oder andere Schulformen mit zwei oder drei Bildungsgängen wie z. B. Sekundarschulen. Grundlage für die Zusammenarbeit ist eine gemeinsam abgestimmte Kooperationsvereinbarung. Die beteiligten Berufsbildungsstätten müssen über die erforderlichen Werkstattteinrichtungen und Erfahrungen in der beruflichen Erstausbildung verfügen. Gefördert werden eine Potenzialanalyse, die ab dem zweiten Halbjahr der Klasse 7 stattfindet, und die Werkstatttage in Klasse 8. Das Programm leistet einen wichtigen Beitrag zur Bildungsketten-Initiative des BMBF und wird durch das BIBB administrativ und fachlich

¹ Vergleiche z. B. Qualitätskriterien für Maßnahmen der vertieften Berufsorientierung, Checkliste der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT für „Gelungene Berufsorientierung an Schulen der Sekundarstufe I“.

betreut. Seit Einführung des BOP im Jahr 2008 wurden bundesweit bereits knapp 300 Mio. Euro Fördermittel für rund 660.000 Schüler/-innen bewilligt.

Ziele und pädagogisches Verständnis im BOP

Das BOP wurde 2008 zunächst als Pilotprojekt vom BMBF ins Leben gerufen, um direkte und nachhaltige Übergänge von der Schule in die betriebliche Berufsausbildung zu unterstützen. Kern des Programms waren zunächst die Werkstatttage mit einer integrierten Kompetenzfeststellung. Die große Resonanz und Akzeptanz sowie die positiven Ergebnisse der Evaluation führten zur vorzeitigen Verstetigung des Programms im Jahr 2010. Damit einhergehend wurde auch eine vorgeschaltete Potenzialanalyse zum festen Bestandteil des BOP.

Das BOP verfolgt einen klar subjekt- und stärkenorientierten Ansatz und zielt auf die Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung der jungen Menschen. Berufsorientierung wird dabei als „lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und den Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite“ (DEEKEN/BUTZ 2010, S. 19) verstanden.

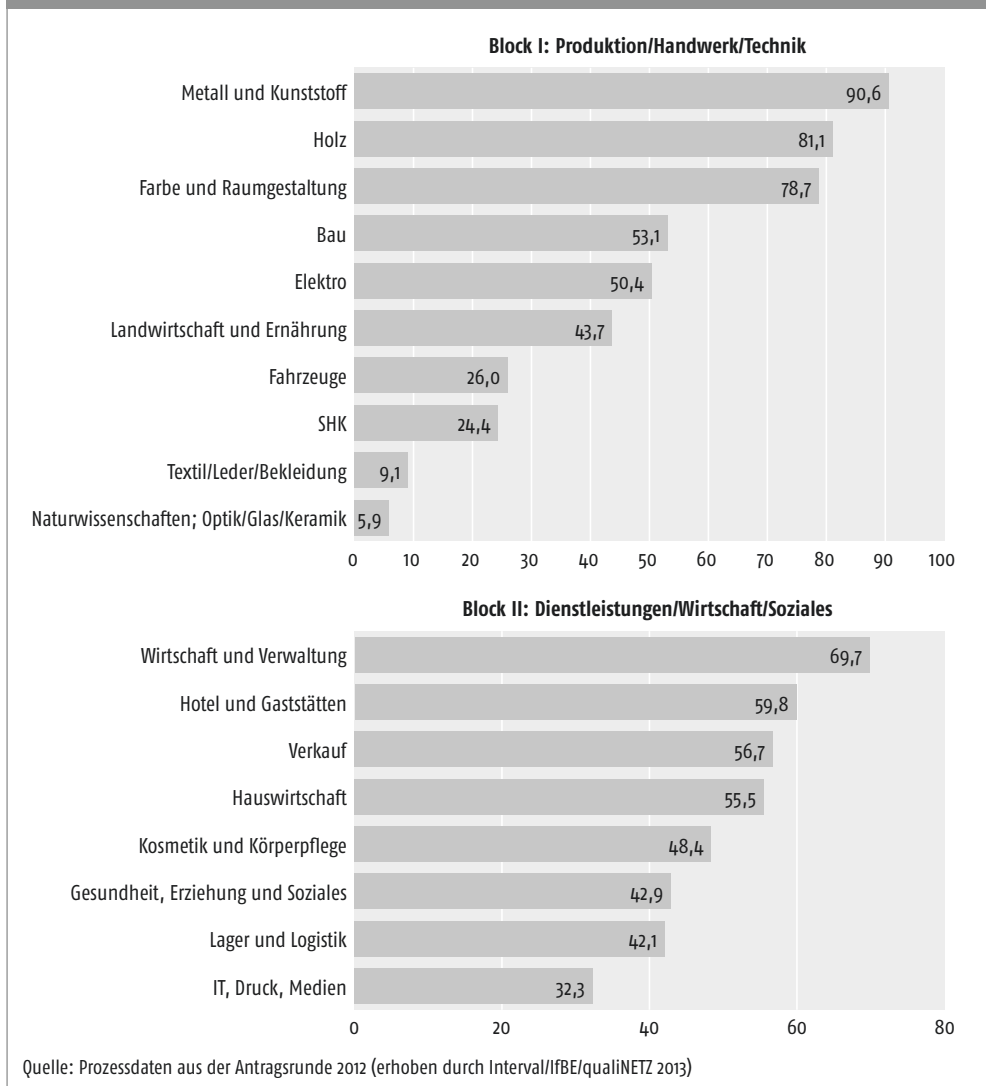
Das BOP soll insbesondere die Berufswahlkompetenz der Jugendlichen stärken, d. h. ihre Bereitschaft und Fähigkeit, sich mit Berufswahlfragen auseinanderzusetzen, ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung zu reflektieren, die eigenen Interessen und Fähigkeiten zu erkunden und mit den Anforderungen der Arbeitswelt abzugleichen und nächste Schritte in ihrem Berufswahlprozess zu überlegen und zu planen.

Sowohl Potenzialanalyse als auch Werkstatttage sind primär handlungsorientiert angelegt und bauen systematisch aufeinander auf. Durch wertschätzendes ressourcenorientiertes Lernen anhand von praxisnahen Aufgabenstellungen, das persönliche Erlebnis: „Ich kann etwas!“, steigt der Spaß daran, Anforderungen zu meistern, und das Zutrauen, die eigene Biografie zu gestalten (vgl. BMBF 2010, S. 2). Die Schüler/-innen erhalten Gelegenheit, ihre persönlichen Fähigkeiten, Interessen und Neigungen zu erleben und in Beziehung zu setzen zu realen betrieblichen Anforderungen und Arbeitswelten. Phasen der Selbst- und Fremdeinschätzung sowie regelmäßiges Feedback fördern die Reflexionsfähigkeit der Jugendlichen zusätzlich. Dies unterstützt sie dabei, sich selbst besser einzuschätzen, erste berufliche Vorstellungen und Präferenzen zu entwickeln und spätere berufliche Entscheidungen bewusst und überlegt zu treffen (vgl. BMBF 2011, S. 4). Das auf diese Weise selbst bestimmte Berufsziel wird mit größerem Ernst verfolgt. Damit steigt die Aussicht, einen Ausbildungsplatz zu bekommen und die Ausbildung erfolgreich abzuschließen. Wenn es außerdem gelingt, den praktischen Nutzen schulischer Lerninhalte erlebbar zu machen, kann dies auch positiven Einfluss auf die schulischen Leistungen haben. Das Programm soll damit – frühzeitig und präventiv – sowohl erfolgreiche Übergänge unterstützen als auch dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Die Werkstatttage: Die organisatorischen Rahmenbedingungen

Die beteiligten Berufsbildungsstätten im BOP müssen allein oder in Kooperation mit weiteren Berufsbildungsstätten aus einem Spektrum von 18 Berufsfeldern mindestens fünf anbieten und dabei die beiden Blöcke „Produktion/Handwerk/Technik“ und „Dienstleistung/Wirtschaft/Soziales“ abdecken. Abbildung 1 zeigt alle Berufsfelder im BOP, aufgeteilt nach Blöcken, sowie die Angebotssituation im Antragsjahr 2012. Die Jugendlichen machen innerhalb der zwei Werkstattwochen praktische Erfahrungen in mindestens drei der angebotenen Berufsfelder.

Abbildung 1: Berufsfelder im Berufsorientierungsprogramm und ihre Verbreitung in Prozent



Acht von neun Trägern gehen über die Mindestanforderung hinaus und ermöglichen den Schülerinnen und Schülern, aus einem breiteren Angebot auszuwählen (vgl. RATSCHINSKI/SOMMER/STRUCK 2013, S. 8). Im Schnitt werden acht Berufsfelder angeboten. Im Block I werden zwar durchschnittlich mehr Berufsfelder angeboten, insgesamt ist die Verteilung aber relativ ausgewogen: 66,5 % der Berufsbildungsstätten haben in beiden Blöcken ein Angebot von jeweils drei oder mehr Berufsfeldern.

In der Praxis werden nicht alle angebotenen Berufsfelder tatsächlich auch mit allen Schulen umgesetzt. Die Realisierungsquoten liegen zwischen 38,1 % im Berufsfeld „Naturwissenschaften“ und 98,6 % im Berufsfeld „Holz“.² Wichtige Gründe dafür liegen in der Auswahl der Berufsfelder durch die Jugendlichen bzw. die Schulen und in den organisatorischen Möglichkeiten der Berufsbildungsstätten. Wenn beispielsweise in einer Werkstatt zum Wunschtermin der Schule ein überbetrieblicher Lehrgang stattfindet, kann und darf diese Werkstatt nicht parallel für die Schüler/-innen genutzt werden. Die Jugendlichen werden – aufgeteilt nach Berufsfeld – in Gruppen von max. 15 durch in der dualen Ausbildung erfahrene Ausbilder/-innen betreut. Der durchschnittliche Betreuungsschlüssel von Anleitungspersonen zu Teilnehmenden liegt sogar nur bei 1 : 9 (vgl. SOMMER/THODE 2014, S. 23).

Die Werkstatttage sollen den Jugendlichen einen realistischen und praxisnahen Einblick in den Ausbildungsalltag geben. Aus diesem Grund wird Wert darauf gelegt, dass die Werkstatttage in engem zeitlichem Zusammenhang durchgeführt werden, idealerweise in Blockform von zwei Wochen oder zweimal einer Woche mit einer Anwesenheitspflicht von jeweils sieben Stunden pro Tag. Die tatsächlichen Rahmenbedingungen der späteren Ausbildungssituation werden auf diese Weise besser vorstellbar. Die Schüler/-innen können herausfinden, ob ein Berufsfeld und die damit verbundenen Rahmenbedingungen auch über einen längeren Zeitraum zu ihren Vorstellungen, Interessen und Fähigkeiten passen. Die räumliche, organisatorische und inhaltliche Distanz zum Schulalltag kann zudem die Motivation der Schüler/-innen fördern und Chancen eröffnen, neue Talente zu entdecken und zu zeigen. Rund 8 % der Träger weichen mindestens für einzelne Schulen von der Blockform ab (vgl. Sommer/Thode 2014, S. 23), u. a. weil die kooperierenden Schulen eine Abwesenheit der Schüler/-innen in Blöcken nicht organisieren können oder wollen. Trotz einer insgesamt relativ starken Standardisierung des BOP sind die zwei Werkstattwochen in der Praxis also ganz unterschiedlich organisiert. Abbildung 2 zeigt eine Übersicht typischer Umsetzungsformen im Block:

2 Quelle: Unveröffentlichtes Ergebnis einer Trägerbefragung durch Intervall/IfBE/qualiNETZ im Rahmen der programmbegleitenden Evaluation im Jahr 2013. Betrifft den Durchführungszeitraum: Schuljahr 2012/2013. Hier: Befragung Projektleitungen 2013, n = 266.

Abbildung 2: Angebot in Blockform

2 Wochen Block	2 x 1 Woche
Orientierungsphase: bis zu 1 Woche, kurzes Kennenlernen einer größeren Anzahl von Berufsfeldern, anschließend Vertiefung von 1–2 Berufsfeldern	
Kennenlernen von 3–4 Berufsfeldern: 4 x 2,5 Tage; 2 x 2 Tage und 2 x 3 Tage; 2 x 3 Tage und 1 x 4 Tage	
Kennenlernen aller Berufsfelder im Angebot des Trägers: 1–2 Tage pro Berufsfeld (5–10 Berufsfelder pro Schüler)	

Von der Potenzialanalyse zu den Werkstatttagen: Die Auswahl der Berufsfelder

Schwerpunkt der Potenzialanalysen sind handlungsorientierte Übungen, in denen die Schüler/-innen lebens- und arbeitsweltbezogene Anforderungssituationen bewältigen. Sie werden dabei systematisch nach vorab definierten Kompetenzmerkmalen durch geschulte pädagogische Fachkräfte beobachtet. Untersucht werden methodische, soziale sowie personale Kompetenzen. Die Ergebnisse der Potenzialanalyse werden mit den Jugendlichen in Einzelgesprächen reflektiert und schriftlich dokumentiert. Die Ergebnisse sollen sowohl als Grundlage für eine individuelle Förderung der jungen Menschen im Anschluss an die Maßnahme dienen als auch mit den sich anschließenden Werkstatttagen verknüpft werden.

Dazu fließen die Ergebnisse der Potenzialanalyse in die Wahl der Berufsfelder ein. Allerdings können diese Informationen nur erste Hinweise für die Berufsfelder während der Werkstatttage geben, eine Berufswahlempfehlung kann daraus nicht abgeleitet werden. Dabei muss es Offenheit dafür geben, dass die Jugendlichen sich auch in Bereichen ausprobieren, die zunächst nicht ausdrücklich mit ihren Stärken korrespondieren.

Die Einteilung der Berufsfelder entsteht in der Regel aus einem „Zusammenspiel“ der Wünsche der Schüler/-innen, den Ergebnissen der Potenzialanalyse, den Absprachen mit Vertreterinnen und Vertretern der Schulen und den organisatorischen Möglichkeiten der Berufsbildungsstätten. In einigen Berufsbildungsstätten durchlaufen alle Schüler/-innen die gleichen Berufsfelder, weil die Erfahrung gemacht wurde, dass so besonders ungeahnte Interessen und Talente besser entdeckt werden konnten. Die Einteilung sollte grundsätzlich im Dialog mit den Schülerinnen und Schülern erfolgen, zu dem auch eine Information über Inhalte und Ausgestaltung der angebotenen Berufsfelder gehört. Dazu werden z. B. die Auswertungsgespräche der Potenzialanalyse oder Vorbereitungstermine zwischen Potenzialanalyse und Werkstatttagen im Klassenverband genutzt.

Aus förderrechtlicher und pädagogischer Sicht ist es sinnvoll, den Jugendlichen die größtmögliche Wahlfreiheit zu gewähren, um sie in der eigenständigen Gestaltung ihrer beruflichen Biografie zu unterstützen und die Lernmotivation sicherzustellen. Gleichzeitig verfolgt das BOP aber auch das Ziel, geschlechtstypisches Berufswahlverhalten zu verändern und allgemein das Berufswahlspektrum zu erweitern. Dafür kann es erforderlich sein, Jungen und Mädchen zur

Teilnahme an einem für sie unpopulären Berufsfeld zu ermutigen. Möglichkeiten sind z. B.: Die Berufsfelder werden überwiegend selbst ausgewählt – eines wird jedoch unter Gendergesichtspunkten vorgegeben. Oder: Die erste Werkstattwoche ist eine Orientierungsphase zum Kennenlernen aller angebotener Berufsfelder zunächst in Kurzform. In der zweiten Woche werden ein bis zwei Berufsfelder nach Interessen und Fähigkeiten vertieft.

Inhaltliche Ausgestaltung der Werkstatttage

Die Bedeutung von praktischen Erfahrungen im Kontext der Berufsorientierung ist in zahlreichen Studien bestätigt worden. Deswegen fordern die Richtlinien im BOP einen Anteil von mindestens 65 Stunden, in denen die Jugendlichen selbst praktisch aktiv sind. Die eingesetzten Methoden sollen die Handlungskompetenz der Schülerinnen und Schüler unterstützen und ihre Eigenverantwortung und Selbstständigkeit stärken. Dadurch hebt sich die Berufsfelderkundung im Rahmen der Werkstatttage von vielen anderen Praxiserfahrungen wie z. B. einem Betriebspraktikum ab: Die Jugendlichen probieren sich unter „exklusiver“ Anleitung erfahrener Ausbilder/-innen und nach einem pädagogischen Konzept in tatsächlichen Ausbildungsinhalten praktisch aus und lernen erforderliche Arbeitsprozesse in der Realität kennen.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Werkstatttage wird im BOP nicht einheitlich vorgegeben, sondern durch die Berufsbildungsstätten in Zusammenarbeit von Projektleitung und Ausbilderinnen und Ausbildern konzeptionell erarbeitet. Die meisten Träger im BOP (mehr als 90 %) ³ gestalten die Berufsfelder projekt- bzw. produktorientiert. Das heißt, die Jugendlichen erhalten im Berufsfeld eine Aufgabe, die sie in mehreren Schritten selbstständig bearbeiten können und die zu einem abgeschlossenen Ergebnis oder Produkt führt. Die Teilaufgaben bauen aufeinander auf und steigern den Grad der Selbstständigkeit. In den handwerklichen Berufsfeldern ist das Endprodukt in der Regel ein Werkstück. Werkstücke oder Projekte müssen an den zeitlichen Umfang eines Berufsfeldes angepasst und so ausgewählt sein, dass Schülerinnen und Schüler mit verschiedenen Leistungsniveaus diese erfolgreich bearbeiten können. Zum Teil können die Jugendlichen und das Ausbildungspersonal zwischen verschiedenen Aufgabenstellungen wählen, um den unterschiedlichen Voraussetzungen, Interessen und Fähigkeiten aller Schülerinnen und Schüler gerecht zu werden. Zur besseren Planung werden hier z. T. schon die Informationen aus der Potenzialanalyse berücksichtigt. In jedem Berufsfeld soll darüber hinaus auch eine Einführung in die allgemeinen Inhalte und Karrieremöglichkeiten des jeweiligen Berufsfeldes erfolgen. Viele Berufsbildungsstätten (knapp 85 %) ⁴ haben den Ablauf und die didaktisch-methodische Gestaltung der verschiedenen Berufsfelder zur Qualitätssicherung schriftlich dokumentiert, z. B. in einem Handbuch oder einer Handreichung. So kann unabhängig von der Person des/der Ausbilder/-in inhaltlich ein einheitlicher (hoher) Standard gewährleistet werden. Sofern vorhanden werden hier auch Aufgaben für verschiedene Leistungsniveaus ausgeführt.

3 Quelle: Befragung Projektleitungen 2013, (vgl. SOMMER/THODE 2014, S. 27).

4 Quelle: Befragung Projektleitungen 2013, (vgl. SOMMER/THODE 2014, S. 27).

Einige Konzepte sehen vor, dass die Berufsfelder einen inhaltlichen Bezug zueinander haben, also alle einen Beitrag zu demselben Projekt oder Werkstück leisten. Ein Beispiel dafür ist das Unternehmensplanspiel „ROBO-TOYS GmbH“ des Bildungswerks Deutscher Metallhandwerke.

Praxisbeispiel Unternehmensplanspiel „ROBO-TOYS GmbH“

Das Bildungswerk Deutscher Metallhandwerke hat für den Einsatz im Berufsorientierungsprogramm ein Unternehmensplanspiel entwickelt, in dem während der 10 Werkstatttage die betrieblichen Leistungsprozesse vom Angebot über Produktion bis zur Auslieferung des fertigen Produkts abgebildet werden. Im Mittelpunkt des Spiels steht das Unternehmen ROBO-TOYS, das sich auf Spielzeugroboter spezialisiert hat. Die Schülerinnen und Schüler lernen, welche Arbeitsschritte auf dem Weg zum fertigen Roboter anfallen. Sie durchlaufen dabei die Berufsfelder Metall, Elektro, IT und Medien, Verkauf, Wirtschaft und Verwaltung sowie Lager und Logistik. Die zusammengestellten Aufträge orientieren sich an den konkreten Tätigkeitsschwerpunkten der betrieblichen Praxis der zuvor genannten Berufsfelder (vgl. BIBB 2012).

Auch während der Werkstatttage werden die Jugendlichen vom Ausbildungspersonal beobachtet und erhalten eine regelmäßige individuelle Rückmeldung über ihre Stärken und ihr Verhalten in jedem Berufsfeld. Diese Rückmeldungen spielen für die Entwicklungsprozesse der Jugendlichen eine zentrale Rolle, da sie als persönliche Wertschätzung empfunden werden und durch „den Blick von außen“ intensive Reflexionsprozesse anstoßen; das ist eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts. Diese Prozesse können durch eine transparente und verständliche Kommunikation von Zielen und Abläufen der Werkstatttage sowie weitere Reflexionsmöglichkeiten während der Gruppenphasen noch verstärkt werden. Um Kompetenzentwicklungen der Schüler/-innen zwischen Potenzialanalyse und Werkstatttagen festzustellen und zu reflektieren, ist eine Orientierung an identischen Kompetenzmerkmalen bei Potenzialanalysen und Werkstatttagen erforderlich. Einige Träger beteiligen aus diesem Grund auch die Ausbilder/-innen an der Potenzialanalyse.

Die Berufsorientierungsmaßnahme schließt mit einem individuellen Rückmeldegespräch und einem Zertifikat ab, in dem die festgestellten Fähigkeiten und Interessen dokumentiert und die ausgeführten Tätigkeiten beschrieben werden. Erkennbarer Förderbedarf wird gegebenenfalls separat dokumentiert. Das Zertifikat kann den Schülerinnen und Schülern wie den potenziellen Ausbildungsbetrieben als Entscheidungshilfe für die Berufswahl bzw. die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis dienen.

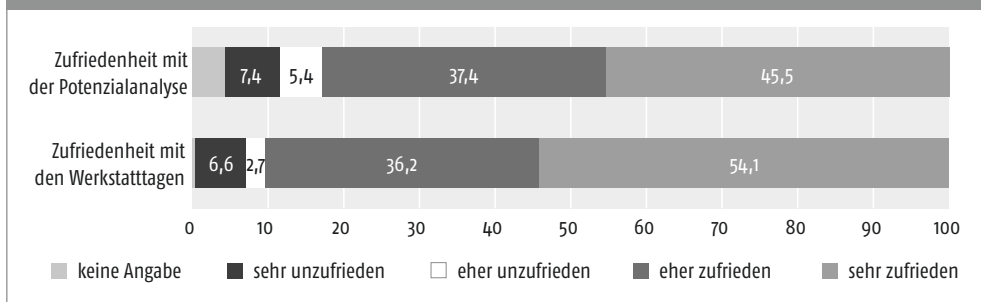
Schulische Beteiligung während der Werkstatttage ist wichtig und erwünscht: Die Anwesenheit der Lehrkräfte ist aus versicherungsrechtlichen Gründen erforderlich und wird von den Jugendlichen als persönliche Wertschätzung empfunden. Für Lehrkräfte ist sie auch ein ideeller Gewinn: „Sie lernen neue Seiten an ihren Schülerinnen und Schülern kennen und können die

Erfahrungen für die weitere Förderung nutzen“ (BMBF 2013, S. 12). Die Schule hält auch den Kontakt mit den Eltern, die im Rahmen der Berufsorientierung ihrer Kinder eine wichtige Rolle spielen (vgl. Beitrag PUHLMANN in diesem Band). Eine enge Verzahnung mit der Schule fördert deswegen die nachhaltige Wirkung des Programms, weil Erfahrungen und Ergebnisse im schulischen Kontext und im Kontakt mit den Eltern aufgegriffen und vertieft werden (können).

Fazit und Ausblick

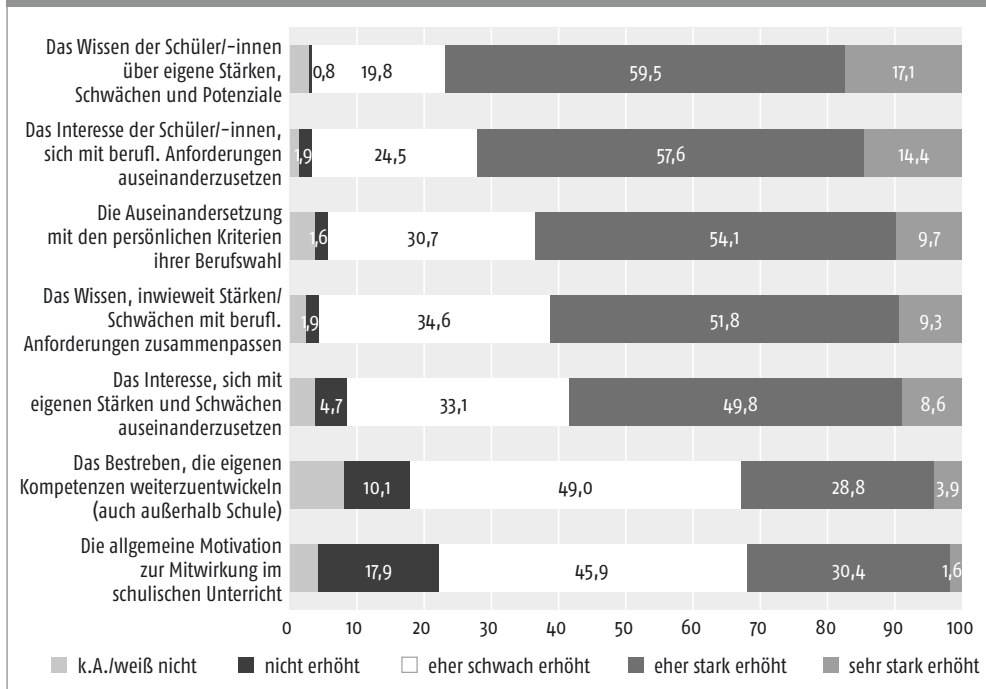
Potenzialanalysen und handlungsorientierte Berufsfelderprobung im Rahmen des BOP haben sich als Maßnahmen im Rahmen der frühen schulischen Berufsorientierung etabliert. Dies zeigen die weiterhin steigenden Antragszahlen im BOP, die positive Resonanz der beteiligten Akteure und der politischen Entscheidungsträger und die Einbindung vergleichbarer Instrumente in Landeskonzepte. Mit der Evaluation der Pilotphase konnten eine insgesamt hohe Akzeptanz des Programms sowie erste Wirkungen nachgewiesen werden. Nach Durchlaufen des BOP war bei vielen Schülerinnen und Schülern eine größere Motivation und Fähigkeit wahrnehmbar, eigene Kompetenzen und Interessen zu reflektieren, sich mit Berufswahlfragen auseinanderzusetzen und nächste Schritte in ihrem Berufswahlprozess anzugehen (vgl. INBAS 2010, S. 69 ff.). Neue differenzierte Erkenntnisse zur Wirksamkeit des Programms im Hinblick auf die Entwicklung von Berufswahlkompetenz, die Steigerung der Lernmotivation und die Einflüsse auf spätere Praktikums- und Ausbildungsplatzwahl wird in den nächsten Jahren die programmbegleitende Evaluation liefern. Eine erste Befragung beteiligter Schulen belegt eine nach wie vor hohe Zufriedenheit der Schulen mit dem Programm (Abbildung 3) und zeigt erfreuliche Einschätzungen zu den Entwicklungen der Schüler/-innen nach Teilnahme am Programm (Abbildung 4).

Abbildung 3: Zufriedenheit der Schulen mit dem BOP⁵ in Prozent



5 Befragung der am BOP beteiligten Schulen 2013 im Rahmen der Evaluation durch die Interval GmbH/Leibniz Universität Hannover/qualiNetz GmbH; n = 257: (Sommer/Thode 2014, S. 37).

Abbildung 4: Entwicklungen der Schülerinnen und Schüler nach Angaben von Lehrkräften⁶
in Prozent



Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass der Stellenwert des BOP sowie der Potenzialanalysen und Berufsfelderkundungen in den kommenden Jahren zunehmen wird. Bei allen beteiligten Akteurinnen und Akteuren besteht ein großer Wunsch nach Kontinuität und (regionaler) Koordinierung von Maßnahmen im Übergang von der Schule in den Beruf. Mit der Bildungsketten-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wird diesem Wunsch politisch Rechnung getragen. Bei der Förderung der Berufsorientierung im Rahmen des BOP wird auch deswegen zukünftig noch stärkerer Wert auf die Einbindung der Instrumente in die Landeskonzepte zur schulischen Berufsorientierung gelegt.

Literatur

- BÜHRMANN, Thorsten; WIETHOFF, Christoph: Erfolgreiche Berufsorientierung für Jugendliche. Forschungsergebnisse und Handlungsempfehlungen für Schule und sozialpädagogische Praxis. Paderborn/Freiburg 2013
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT/BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT SCHULEWIRTSCHAFT (Hrsg.) (ohne Datum): Gelungene Berufsorientierung an Schulen der Sekundarstufe I. URL: www.schulewirtschaft.de/www/schulewirtschaft.nsf/id/PageInstrumente-1_DE (Stand: 10.01.2014)

6 Quelle: Befragung Schulen 2013, n = 257: (Sommer/Thode 2014, S. 42).

- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Handreichung zur Berufsorientierung. Wie vermittele ich die Inhalte eines Berufsfeldes? Bonn 2012. Veröffentlichung als DVD zu beziehen unter: www.berufsorientierungsprogramm.de/library/Bestellformular_BOP_September_2014.docx (Stand: 02.10.2014)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Praxis erfahren! Das Berufsorientierungsprogramm. Eine Broschüre für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer und Eltern. Berlin 2013
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF): Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 06. Dezember 2011. Bonn 2011. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/bo-richtlinien_061211.pdf (Stand: 10.01.2014)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Qualitätsstandards zur Durchführung von Potenzialanalysen in Programmen zur Berufsorientierung des BMBF. Berlin 2010. URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/qualitaetsstandards_berufsorientierung.pdf (Stand: 10.01.2014)
- DEEKEN, Sven; BUTZ, Bert: Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Expertise. Bonn 2010. URL: www.good-practice.de/expertise_berufsorientierung_web.pdf (Stand: 10.01.2014)
- INSTITUT FÜR BERUFLICHE BILDUNG, ARBEITSMARKT- UND SOZIALPOLITIK (INBAS) (Hrsg.): Evaluationsbericht. Evaluierung des Berufsorientierungsprogramms in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten. Offenbach am Main 2010. URL: www.bmbf.de/pubRD/Evaluationsbericht_BOP.pdf (Stand: 10.01.2014).
- LIPPEGAUS-GRÜNAU, Petra; STOLZ, Iris: Handreichung zur Durchführung von Potenzialanalysen im Berufsorientierungsprogramm (BOP) des BMBF. Offenbach am Main 2010. URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/Handreichung-PotiA-06-2010.pdf (Stand: 13.01.2014)
- RATSCHINSKI, Günter; SOMMER, Jörn; STRUCK, Philipp: Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Erster Zwischenbericht. Berlin 2013. URL: www.berufsorientierungsprogramm.de/library/1.Zwischenbericht_BOP-Evaluation_2013.pdf (Stand 13.01.2014)
- SOMMER, Jörn; THODE, Andrea: Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“ – Ergebnisse aus Befragungen von Berufsbildungsstätten und Schulen 2013-2014. Berlin 2014. URL: http://www.berufsorientierungsprogramm.de/library/Sonderbericht_2014_BOP_Evaluation_Traeger_Schulbefragung.pdf (Zugriff: 02.09.2014)

Marvin Kleinemeier/Sibylle Petry/Markus Kamann

► Arena4You – Berufsorientierung im Stadion

Einleitung

Berufsorientierung als umfassende Vorbereitung von Jugendlichen auf die zukünftige Arbeitswelt ist in den vergangenen Jahren zu einem Schwerpunktthema auf Landes- und Bundesebene geworden. Über verpflichtende Module wird an den Schulen ein Netz aus unterschiedlichen Maßnahmen gewoben, das das gewohnte Engagement in der Praxis um viele Elemente bereichert. Zu den üblichen Praktika und Betriebsbesichtigungen kommen unterschiedlichste Ansätze und Konzepte, die versuchen, lebensweltnahe Orientierung mit erprobten Konzepten zu verbinden. Mit diesem Ziel wurde auch das Projekt Arena4You entwickelt.

Die Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) entwickelte in der Pilotregion Ostwestfalen-Lippe ein modularisiertes Konzept zur Berufsorientierung im Rahmen von großen Sportstätten und -veranstaltungen. Im Oktober 2009 startete das **Projekt „Arena4You – Berufsorientierung im Stadion“** in eine Konzeptphase von drei Jahren, während der die Möglichkeiten der beruflichen Orientierung von Schülerinnen und Schülern in modernen Eventarenen erarbeitet und erprobt wurden. Das Projekt wurde schließlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert, fachlich durch das Bundesinstitut für Berufsbildung und wissenschaftlich durch das Institut für Sportwissenschaft der Universität Tübingen begleitet. Durchgeführt wurde das Konzept an regionalen Veranstaltungsorten wie der SchücoArena in Bielefeld, der Benteler-Arena in Paderborn und dem Gerry Weber Stadion in Halle (Westfalen). Mit insgesamt knapp 7.000 Schülerinnen und Schülern wurde das Konzept umgesetzt, weiterentwickelt und auf den Transfer in andere Regionen in Deutschland und den internationalen Transfer ausgelegt. Ziel war es, Jugendlichen den Einstieg in die Orientierung für die Wahl eines Berufes durch die Vermittlung von Kenntnissen, Erkenntnissen, Erfahrungen und Fähigkeiten zu erleichtern und dabei ihre persönliche Lebens- und Erfahrungswelt zu berücksichtigen.

Warum wurden Sportstadien ausgewählt? Stadien als solche und besonders der Fußball lösen bei den Schülerinnen und Schülern Emotionen aus. Selbst ein leeres Stadion ist mit seinen enormen Ausmaßen und der Historie, die in jedem Betonteil steckt, sehr beeindruckend und als Veranstaltungsort immer auch etwas Besonderes. Im Hinblick auf Instandhaltung und Veranstaltungsmanagement sind große Eventarenen ein Spiegelbild der modernen Arbeitswelt. Bei einer großen Veranstaltung wie dem DFB-Pokalfinale z. B.

sind im Berliner Olympiastadion bis zu 3.000 Menschen tätig, um die Abläufe im Stadion und um das Stadion herum zu gewährleisten. Aber auch bei einem mittelgroßen Verein wie z. B. DSC Arminia Bielefeld arbeiten an einem normalen Spieltag bis zu 600 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Unterschiedlichste Berufsgruppen werden für eine Großveranstaltung benötigt, beginnend mit den Kaufleuten, die die Veranstaltung im Vorfeld planen, bis zu den Reinigungskräften, die im Nachgang tätig werden. Elektroniker/-innen, Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Verkäufer/-innen, Physiotherapeuten/-therapeutinnen, Journalisten/Journalistinnen, Fotografen/Fotografinnen – die Liste der Berufe, die für Sportveranstaltungen wichtig sind, ist lang. Im Rahmen von Arena4You wurden sieben maßgebliche Berufsfelder ausgewählt, die auch beim Berufsorientierungskonzept im Vordergrund stehen:

- ▶ Handwerk und Technik
(Elektroniker/-innen, Landschaftsgärtner/-innen, Anlagenmechaniker/-innen, IT-Fachleute, Veranstaltungstechniker/-innen)
- ▶ Medienberufe
(Journalisten/-innen, Fotografen/-innen, Kameratechniker/-innen)
- ▶ Sport- und Gesundheitsberufe
(Physiotherapeuten/-therapeutinnen, Masseur/Masseurinnen)
- ▶ Kaufmännische Berufe
(Verkäufer/-innen, Sport- und Fitnesskaufleute, Marketingkaufleute)
- ▶ Soziale Berufe
(Erzieher/-innen, Sozialpädagogen/-pädagoginnen)
- ▶ Berufe rund um Schutz und Sicherheit
(Fachkräfte für Schutz und Sicherheit, Polizisten/Polizistinnen, Sanitäter/-innen)
- ▶ und Gastronomieberufe
(Köche/Köchinnen, Restaurantfachleute).

Aus der Pilotphase heraus sollten zwei Module entstehen, die zur Orientierung von Jugendlichen auch in anderen Regionen und Stadien durchführbar sein mussten. Das erste Modul, der Arena4You-Stadiontag, war als eintägige Veranstaltung konzipiert, bei der ganze Schulstufen an einem Vormittag im Stadion die genannten Berufsfelder kennenlernen und erproben sollten. Modul 2, die Arena4You-Simulation, sollte diesen Tag weiterführen als mehrteiliges Planspiel im Unterricht. Im Folgenden soll Modul 1, der Arena4You-Stadiontag, im Vordergrund stehen, da sich an der Entwicklung, Erprobung und Überarbeitung dieses Moduls sehr gut verdeutlichen lässt, wie das Zusammenspiel von Schulen, Unternehmen und dem Träger durch ein kontinuierliches Wechselspiel aus Entwicklung, Feedback und Weiterentwicklung zu einem universell anwendbaren Konzept führen kann.

Schule – Stadion – Unternehmen

Zur Entwicklung des Arena4You-Stationtages hat die Zusammenarbeit von vier Gruppen unterschiedlicher Partner maßgeblich beigetragen: Neben der Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement (gpdm) waren dies

- ▶ die Partnerschulen, die sich bereits bei der Konzeptentwicklung beteiligt haben,
- ▶ die Partnerarenen in Paderborn, Bielefeld und Halle (Westfalen), die sich für dieses neuartige Konzept öffnen mussten, und
- ▶ Partnerunternehmen aus dem Umfeld oder den Berufsfeldern des Stadions.
- ▶ Hinzu kamen im Verlauf der Pilotphase – und speziell später, beim Transfer auf andere Regionen – Partner wie die Agentur für Arbeit oder die Kammern.

In ersten Gesprächen mit den Schulen wurden Ansätze entwickelt, die Bestandteil des Arena4You-Stationtages werden sollten. Neben der Wahl des außerschulischen Lernortes „Arena“ waren für die Schulen dabei drei Aspekte von Bedeutung:

- ▶ speziell geschultes bzw. aus der Praxis kommendes und vor allem schulfremdes Personal, das den Stationtag durchführt,
- ▶ ein Ansatz, der der Lebenswelt der Schüler/-innen nahesteht, und
- ▶ eine Mischung aus Entdecken und Erfahren im Laufe der Veranstaltung.

Die Schüler/-innen sollten also nicht nur aus erster Hand Informationen erhalten, sondern diese auch für eigene praktische Tätigkeit umsetzen können.

Ein Großteil der Stadien in Deutschland gehört nicht den Vereinen, sondern Betreibergesellschaften, die außerhalb der Vereinsspiele vor allem darauf bedacht sind, das Stadion auch außerhalb des regulären Spielbetriebs mit Veranstaltungen und Publikum zu füllen; denn an den 340 Tagen im Jahr, an denen kein Spiel stattfindet, verursachen die riesigen Bauten ebenfalls Kosten. Diese sollen immer mehr durch Firmenveranstaltungen, Messen oder Führungen aufgefangen werden. Die Räumlichkeiten in den Arenen und die Ausstattung der Räume eignen sich sehr gut zur Durchführung von Veranstaltungen mit großen Gruppen, so auch die Schülerveranstaltungen. In den Stadien der Pilotregion wurden meist große VIP-Räumlichkeiten für die Arena4You-Veranstaltungen bereitgestellt.

Die Idee einer berufsorientierten Stadionführung entstand bereits bei den ersten Treffen mit den Ansprechpartnern im Stadion. Die herkömmliche Stadionführung ist in der Regel eher frontal angelegt, auf Fakten konzentriert und mit vielen kleinen Anekdoten angereichert. Für die Schüler/-innen im Alter von 13–17 Jahren musste sie sowohl didaktisch als auch inhaltlich angepasst werden. Die Stadionführung an den einzelnen Berufsbildern „aufzuhängen“ – in der Kabine wird über Physiotherapie gesprochen, am Spielfeld über den/die Landschaftsgärtner/-in, im Stadiongefängnis über Polizei und Sicherheitsdienst usw. – war für die Verantwortlichen ebenfalls neu.

Neben der Bereitstellung von Räumlichkeiten und dem Angebot individueller Führungen halfen die Stadionbetreiber bei der Entwicklung der ersten Ansätze, besonders durch die Offenlegung vieler interner Prozesse im Stadion. Interviewpartner mit unterschiedlichen Positionen bei den Betreibergesellschaften und Vereinen, aber auch der Kontakt zu deren Partnerunternehmen, die im Stadion tätig sind, waren besonders zu Beginn der Entwicklungsphase hilfreich, um das Konzept authentisch und themenorientiert zu gestalten. Die Rolle der Partnerunternehmen sollte im Verlauf der Pilotphase noch wichtiger werden. Gastronomie-Dienstleister/-innen, Sicherheitsunternehmen, die Polizei, Handwerksbetriebe oder auch regionale Medienvertreter/-innen konnten ihre Berufsbilder im Umfeld Stadion authentisch vermitteln und Standardtätigkeiten und -abläufe aufzeigen, die dann im Projekt als Vorlage zur Entwicklung von Lern- und Arbeitsaufgaben verwendet wurden. Für die inhaltliche Ausgestaltung des Arena4You-Stadiontages war dies von großer Bedeutung. Das handlungs- und arbeitsorientierte Lernen als methodisch-didaktisches Konzept sollte im Mittelpunkt des Tages stehen und ist auch im fertigen Modul das Herzstück des Konzepts, das inzwischen in zehn Stadien in Deutschland umgesetzt wird. Die Entwicklung dieser Aufgaben nahm den Großteil der konzeptionellen Arbeit zu Beginn und während der Pilotphase ein. Bevor die Entwicklung der Aufgaben näher betrachtet wird, soll der Arena4You-Stadiontag in seiner endgültigen Version kurz skizziert werden.

Der Arena4You-Stadiontag

Beim Arena4You-Stadiontag handelt es sich um eine eintägige Schulexkursion ins Stadion.

Der Besuch eines Sportstadions bzw. einer Multifunktionsarena ermöglicht den Schülern und Schülerinnen Einblicke in die Arbeitswelt sowie reale Arbeitsplätze hinter den Kulissen eines emotional zumeist positiv besetzten Ortes. Verdichtet werden diese ersten berufsbezogenen Informationen durch Experten und Expertinnen der beruflichen Praxis sowie durch das Ausprobieren und Lernen an einzelnen Berufestationen. „Expertengespräche“ ermöglichen den Jugendlichen den Kontakt mit Vertretern und Vertreterinnen der Arbeitswelt und bieten die Möglichkeit, direkte und authentische Einblicke in berufliche Tätigkeiten, Ausbildungsbedingungen und Karrieremöglichkeiten zu erhalten.

Berufsfeldbezogenes, praktisches Stationenlernen an sogenannten „Praxispoints“ eröffnet Schülern und Schülerinnen schließlich die Chance, berufliche Tätigkeiten und die dafür erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen selbstorganisiert kennenzulernen. Sie stellen einen anschaulichen Bezug zur Berufswelt her. Die Schüler/-innen können sich selbst an ihren Lieblingsberufen aus dem Stadionumfeld versuchen. Hier werden praktische Übungen aus sieben Berufsfeldern angeboten: Handwerks- und Technikberufe, Schutz- und Sicherheitsberufe, Medienberufe, kaufmännische Berufe, Sport- und Gesundheitsberufe, Hotel- und Gastronomieberufe, soziale Berufe. Bei der Gestaltung der einzelnen Aufgaben der Berufestationen lassen sich unterschiedliche Zugangswege und Zugangsarten wählen, verschiedenste Methoden und Materialien kommen zum Einsatz, sodass eine hohe Erlebnis- und Erfahrungsnähe erreicht werden kann.

Konzept der Lern- und Arbeitsaufgaben

Die inhaltliche Ausgestaltung der Aufgaben im Arena4You-Projekt basiert auf dem Konzept der Lern- und Arbeitsaufgaben. Dies ist eine Lernform, die sich an den konkreten Arbeitsprozessen in Unternehmen orientiert und vornehmlich in der gewerblich-technischen Aus- und Weiterbildung Anwendung findet (TEUBERT/THIEL 2012). Die Orientierung an diesem Konzept war eine der Vorgaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, die sowohl quantitative Aspekte – wie das Erreichen von 6.000 Schülerinnen und Schülern innerhalb von drei Jahren – als auch inhaltliche Aspekte betrafen.

Die ersten Entwürfe für Konzepte waren auch durch Eckpunkte bestimmt, die in den anfänglichen Gesprächen mit den Schulen und Schulleitungen genannt worden waren und stark mit der zunehmenden Verdichtung der Stoffpläne zusammenhingen. Zu Beginn der Entwicklung standen noch zehn Berufsfelder im Mittelpunkt, da das Arena4You-Berufsfeld „Handwerk und Technik“ noch in die Bereiche Handwerk, IT und Elektronik unterteilt war; durch die Zusammenfassung entstanden schließlich sieben Berufsfelder. Es wurden unterschiedliche fiktive Szenarien für den Stadiontag entworfen (z. B. Grand Prix d’Eurovision, Freundschaftsspiel gegen eine große Mannschaft). Die Schülerinnen und Schüler sollten in Gruppen an den einzelnen Berufestationen, damals noch Info-Points genannt, die entwickelten Aufgaben planen. Dabei hielten sich die Schüler/-innen zunächst an einer im Vorfeld von ihnen ausgewählten Station auf und planten einen Arbeitsauftrag, beispielsweise die Erneuerung des Spielfeldes.

Zu den ersten Stadiontagen wurden ganze Klassenstufen von 90–120 Schülerinnen und Schülern mit drei bis fünf Betreuerinnen und Betreuern in die Stadien eingeladen; diese Gruppengröße stellte sich schnell als zu groß heraus. Nach einigen Veranstaltungen pendelte sich die optimale Gruppengröße je nach Schulform zwischen 55 und 75 Schülerinnen und Schülern ein, mindestens 55, um den Charakter eines großen Events zu behalten, höchstens aber 75 Schüler/-innen, um auch jeden Einzelnen/jede Einzelne zu erreichen und persönlich zu fordern. Die Begrenzung der Gruppengröße machte sich darin bemerkbar, dass die Führungen wesentlich ergiebiger wurden, und auch die Praxisphase zum Abschluss des Tages ließ sich so effektiver gestalten.

Trotzdem kam das Konzept bei den Schülerinnen und Schülern während der ersten Stadiontage nicht so gut an wie erhofft. Umfragen der wissenschaftlichen Begleitung ergaben, dass die Schüler/-innen zwar die Stadionführung und die Expertengespräche im Plenum gut bewerteten, doch die Aufgaben zum Schluss fielen in den Bewertungen stark ab. Die Wahl des Ortes und das Umfeld Stadion mit Führung und Praxisexperten kam also gut an, die entwickelten Arbeitsaufgaben jedoch nicht. Das hatte mehrere Gründe, die auch in Rücksprache und Einzelinterviews mit den teilnehmenden Schulen, vor allem den teilnehmenden Berufsorientierungslehrern/-lehrerinnen, herausgearbeitet wurden. Die Praxisphase war zu Beginn so konzipiert, dass die Schüler/-innen realitätsnahe Aufgaben bekamen, diese an den Stationen mit 20 Schülerinnen und Schülern (nach Reduktion der Gruppengröße ca. 10) in Einzelgruppen von 4–5 (später 2–3) Schüler/-innen bearbeiten und auf Flipcharts zusammen-

fassen mussten. Zusätzlich bekamen sie Informationsbroschüren zu den betreffenden Berufsbildern und sollten diese ebenfalls auf einem Flipchart skizzieren. Zum Schluss der ersten Arbeitsphase nach ca. 50 Minuten kamen alle Schüler/-innen zusammen, und die Einzelgruppen sollten die Ergebnisse vor dem Plenum mit einem Mikrofon präsentieren. Im Anschluss bekamen die Schüler/-innen eine weitere Station zugeteilt, und Phase 1 wurde mit einem neuen Berufsfeld wiederholt.

Die Aufgaben waren alle sehr praxisbezogen und in das Themenfeld „Stadion“ eingebettet. Im Grunde waren die Abläufe jedoch an allen Stationen gleich: Es wurden Textaufgaben in der Gruppe gelöst und später vor der Gruppe präsentiert. Die Stationen wurden dabei von einer Person aus dem Fachbereich begleitet und moderiert. Abgesehen davon, dass an verschiedenen Schulen Arbeitstechniken, die zur Bearbeitung der Aufgaben benötigt wurden, noch nicht hinreichend im Unterricht behandelt worden waren – Texte zusammenfassen, präsentieren –, zeichnete sich die „Praxisphase“ vor allem durch vorwiegend theoretische Arbeitshandlungen aus. Diesen Punkt bemängelten auch die Lehrerinnen und Lehrer, die die Qualität der Aufgaben lobten – sie teilweise sogar für den eigenen Unterricht adaptieren wollten –, sie in diesem Rahmen jedoch für ungeeignet hielten. „Wenn wir an einen außerschulischen Lernort kommen, ist vor allen Dingen eins wichtig“, beschrieb ein Berufsorientierungslehrer aus Gütersloh die Erwartungen der Schule, „nämlich dass die Schüler ausprobieren dürfen. Praxis können wir den Schülern im Unterricht nicht bieten. Aufgaben wie diese sind sehr liebevoll gestaltet, doch könnten wir sie in dieser Form auch im Unterricht verwenden. Damit ist der gesamte Mehrwert des außerschulischen Lernorts verloren.“ Die Meinung der Schulen war in diesem Punkt einhellig. Auch wenn die Aufgaben praxisorientiert waren, waren sie nicht praktisch genug, um den Schülerinnen und Schülern das Berufsfeld wirklich näherzubringen. Diese Erkenntnis aus etwa zehn durchgeführten Stadiontagen gab Anlass zu einer radikalen Überarbeitung der Berufestationen hin zu den „Praxis-Points“ des finalen Moduls. Gemeinsam mit Fachkräften der Partnerunternehmen konnten konkrete praktische Tätigkeiten aus dem Stadionbetrieb isoliert und für die Praxis-Points so vereinfacht werden, dass die Schülerinnen und Schüler sie selbstorganisiert durchführen konnten. Als Beispiel soll hier der Praxis-Point „Gastronomieberufe“ beschrieben werden. Gemeinsam mit den Fachleuten des Gerry Weber Sportparkhotels, dem Caterer „Gastico“ von Arminia Bielefeld und einer Paderborner Kochschule wurden Aufgaben entwickelt, die den Schülern und Schülerinnen in dieser Form auch während eines Praktikums oder in den ersten Monaten der Ausbildung in diesem Berufsfeld begegnen könnten. Ziel war es, kleine praktische Übungen aus dem Stadionumfeld zu finden, die exemplarisch für den Berufsbereich stehen und in dieser Form auch außerhalb des Stadions in Betrieben zu finden sind. Im Gastronomiebereich waren dies z. B. Standardtätigkeiten wie das Mörsern von Gewürzen, Tische decken, Rezepte umrechnen von vier auf 200 Personen im VIP-Bereich, Einkaufslisten für bestimmte Rezepte erstellen. Insgesamt gab es schließlich zwölf Aufgaben, die an der Station getrennt voneinander aufgestellt wurden und von den Schülerinnen und Schülern nacheinander und in der Reihenfolge frei wählbar durchgeführt wurden. Dieses Prin-

zip wurde auf die bereits genannten sieben Berufsfelder angewandt, sodass insgesamt sieben Praxis-Points entwickelt wurden, die etwa jeweils eine Stunde zur Bearbeitung der gestellten Aufgaben in Anspruch nahmen. An der Station „Handwerk und Technik“ mussten nun zum Beispiel unterschiedliche Kunstrasenarten sortiert werden, an der Station „Sport und Gesundheitsberufe“ wurden Muskelübungen angeleitet oder Physiokoffer bestückt. Insgesamt bieten die unterschiedlichen Praxis-Points 90 Aufgaben. An jeder Station erhalten die Schüler/-innen ein auf das Berufsfeld ausgerichtetes „Praxis-Point-Magazin“, in dem alle Aufgaben noch einmal beschrieben sind, in das sie ihre Ergebnisse eintragen und in dem sie weitere Informationen zum Berufsfeld und einzelne Beispielberufsbilder finden können.

Alle Stationen wurden mit der Vorgabe konzipiert, dass das Konzept beliebig auf andere Regionen transferierbar bleiben muss. So passen alle Gegenstände und Materialien eines Praxis-Points in eine Box, die Bildungspartnern in anderen Regionen als Set zur Verfügung gestellt werden können, inklusive Lösungen und didaktischer Anweisungen. Die Praxis-Points bildeten im weiteren Verlauf der Pilotphase Hauptmotivation der Schüler/-innen, am Arena4You-Stadiontag teilzunehmen. Hatten die Schülerinnen und Schüler zuvor noch die Stadionführung und die Experteninterviews besser bewertet, waren nun die Praxis-Points der am besten bewertete Tagespunkt – so die Ergebnisse der Befragungen der wissenschaftlichen Begleitung.¹ Vor allem die Vielfalt der Praxisbereiche – von den sozialen Berufen über kaufmännische Tätigkeiten bis hin zu den handwerklichen Aufgaben – sind für die Schulen in ähnlicher Form nur bei Konzepten gegeben, die von einem größeren Zusammenschluss von Akteuren angeboten werden, während Angebote von Einzelunternehmen häufiger eher einseitige Möglichkeiten des praktischen Erfahrens von Tätigkeiten bieten.

Transfer des Konzeptes innerhalb Deutschlands

Neben der Entwicklung der „Praxis-Point-Boxen“ wurden ein Ordner mit Coaching-Materialien und ein Workshop für Bildungspartner/-innen in weiteren Regionen erarbeitet. Bildungspartner/-innen, die das Konzept für ihre Berufsorientierungsmaßnahmen übernehmen wollten, waren zum Beispiel Kolping-Bildungswerke, Handwerkskammern, private Bildungsträger, aber auch Stiftungen, die an die Fußballvereine geknüpft sind. Bevor die praktische Übertragung des Konzepts in andere Regionen beginnen konnte, musste jeweils vor Ort ein Netzwerk geschaffen werden, durch das Arena4You in all seinen Facetten getragen werden kann. In den meisten Regionen gehören zu diesem Netzwerk der durchführende Bildungsträger, das Stadion (Verein oder Betreibergesellschaft), die Agentur für Arbeit sowie verschiedene Partnerunternehmen, die nicht zwingend aus dem Umfeld des Stadions kommen müssen, und natürlich die Schulen, die mit ihrem Interesse eine Durchführung erst möglich machen. Die Finanzie-

1 TEUBERT/THIEL 2012.

rung der Arena4You-Stadiontage steht in den einzelnen Regionen auf unterschiedlichen Fü-
ßen. Während die Agentur für Arbeit in einigen Regionen zu einem Teil fördert, sind es in an-
deren Regionen Stiftungen und vor allem auch die Partnerunternehmen, die die Stadiontage
für aktives Personalmarketing nutzen möchten und die Durchführung mit der Übernahme von
Kosten unterstützen. Ist das Netzwerk aufgebaut und belastbar, kann mit dem Transfer be-
gonnen werden. Er startet mit Hospitationstagen und telefonischer Koordination sowie ersten
Vor-Ort-Terminen, mit denen der Ausbau des Netzwerks erfolgt. Ein zweitägiger Workshop
inklusive Stadiontag rundet den Transfer ab. Das Konzept wurde bisher an acht Standorten in
ganz Deutschland dauerhaft verankert, und die nächsten Umsetzungsregionen befinden sich
bereits im Aufbau.

Michael Härtel

Fazit aus fachlicher Begleitung des BIBB

Der Schlüssel zum Erfolg von Berufsorientierung liegt in der Kunst, bei Jugendlichen Interes-
se für die Berufe in der heutigen Arbeitswelt zu wecken, sodass die Motivation entsteht, sich
langfristig und interessengeleitet mit dem Thema Berufsausbildung zu beschäftigen. Das erfor-
dert – neben einem qualitativ hochwertigen Informationsangebot –, dass ein starker, positiver
emotionaler Bezug zum Thema Berufsausbildung ermöglicht werden muss. Die Verbindung
der Erlebnis- und Identifikationswelt Sport mit der Berufswelt in einer realen Sport- und Ar-
beitsumgebung – einem Fußballstadion – stellt einen solchen Bezug authentisch her. Der er-
lebnis- und erfahrungsorientierte Ansatz von Arena4You bietet gerade auch benachteiligten
Schülerinnen und Schülern einen leichten Zugang zur Berufsorientierung, da er explizit das
Freizeitverhalten der Jugendlichen und die Vorbild- bzw. Imagefunktion des Profisports mit
beruflichen Werdegängen verknüpft.

Große soziale und wirtschaftliche Einheiten wie Sportarenen spiegeln die heutige Arbeits-
welt: Modernes Sportstättenmanagement ist mit der Organisation von Großveranstaltungen
– wie Fußballspielen oder Popkonzerten – befasst und umfasst ein breites Spektrum an Berufs-
feldern und Berufen. Es reicht von der Bewirtschaftung und Instandhaltung, dem Baugewerbe
und dem Landschaftsbau bis zu Sanitär-, Heizungs-, Klima- und Elektroberufen, den Holz und
Kunststoff ver- und bearbeitenden Berufen, den Gebäudereinigungs-, Sicherheits-, Medien-
und Kommunikationsberufen sowie den Gastronomieberufen.

Der Kern des Projekterfolgs von Arena4You ist also sowohl in dieser Anschauungs- und
Erfahrungsvielfalt zu sehen als auch in dem emotionalen und alltagsweltlich orientierten
Zugang zum Thema Berufswelt für Schülerinnen und Schüler. Diese beiden Faktoren ermög-
lichen die fallbeispielhafte Mitwirkung und Orientierung in ausgesuchten betrieblichen Ar-
beitsprozessen in einer authentischen und positiv besetzten Arbeitsumgebung.

Literatur

TEUBERT, Hilke; THIEL, Ansgar: Arena4You – Berufsorientierung in Sportstadien. Theoretische Reflexion und empirische Befunde der wissenschaftlichen Begleitung. Universität Tübingen (2012).

II. Betriebspraktika

Angelika Puhlmann

► Einleitung

Betriebspraktika sind als Standardinstrument im Rahmen der schulischen Berufsorientierung allgemein akzeptiert, und ihre Sinnhaftigkeit scheint nur allzu offensichtlich: Wo könnten junge Menschen einen besseren Einblick in die Berufswelt bekommen als in einem Betrieb? Hier bietet sich die Möglichkeit, Berufe in der Praxis zu erleben und einen Eindruck davon zu bekommen, welcher Beruf oder welche Tätigkeit zu einem passen könnte. Wenngleich man dieses Instrument im Vergleich zum Spektrum all jener Angebote, die außerbetrieblich berufspraktische Erfahrungen ermöglichen sollen, als konkurrenzlos betrachten kann, so ist es doch unerlässlich, Fragen nach seiner Wirksamkeit und Qualität nachzugehen. Die Erkenntnis hat sich durchgesetzt, dass Betriebspraktika in ihren drei Phasen – Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung – einer strukturierenden, didaktischen Bearbeitung bedürfen, die für Betriebe, Schulen und Schülerinnen und Schüler zugleich Handlungsanleitungen und Kontrollschemata bietet. Neben einer solchen eher formalen Strukturierung stehen inhaltliche Aspekte in der Diskussion, nämlich Zielsetzungen und Interessenlagen aufseiten der Betriebe, Schulen und Schüler/-innen. Damit verbunden ist die Frage, wie man diese Aspekte so erfassen und aufbereiten kann, dass sie als Qualitätskriterien und als Kriterien für Evaluation und Wirksamkeitsbeurteilung genutzt werden können. Betriebspraktika werden also im Sinne der Ziele guter Berufsorientierung erst durch ihre inhaltliche und formale Ausgestaltung wirksam.

Lothar BEINKE setzt sich in seinem Beitrag damit auseinander, welche Funktion Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler haben, und unterstreicht, dass es nicht um das Herstellen von Passgenauigkeit zwischen Wunsch und Wirklichkeit von Berufen geht, sondern darum, Berufswünsche anhand der Realität abzugleichen. Dafür ist es aus Sicht des Autors notwendig, dass Jugendliche während dieser Zeit Kenntnisse erwerben können, ihnen also mit dem Betriebspraktikum ein Lernfeld eröffnet wird, das kommunikativ und dialogisch gestaltet sein soll. Erreicht werden kann diese Vorstellung durch das von ihm entwickelte Konzept „erweiterter Praktika“: Durch den Einsatz von Auszubildenden als Paten und Patinnen für die Praktikantinnen und Praktikanten wird eine Verbindung zwischen Schule und Ausbildung hergestellt sowie eine Betriebs- und Berufserkundung ermöglicht, die in tatsächliche betriebliche Abläufe eingebettet ist und durch „Peers“ begleitet wird.

Welches Interesse haben Betriebe daran, Praktika für Schüler und Schülerinnen durchzuführen? Kommunizieren sie ihre Interessen auf ihren Karriereportalen – und wenn ja, wie sehen ihre Angebote aus? Mit diesen Fragen beschäftigt sich Angelika PUHLMANN in ihrem Beitrag über den „Internetmarkt“ für Betriebspraktika. Dabei liegt der Fokus auf den Konzepten, die auf diesem „Markt“ zu finden sind, und auf den Zielgruppen, die Unternehmen mit ihren Praktikumsangeboten ansprechen.

Lothar Beinke

► Erweiterte Praktika als Instrument der Berufsorientierung

Einleitung

In der Geschichte lässt sich weit zurückverfolgen, dass den Berufssuchenden – verpflichtend von den Eltern, den Meistern und Meisterinnen, den Lehrkräften – beratende und tätige Hilfe zu gewähren ist.¹ Dabei wurde ein frühes Schnupperelement in den Suchprozess eingebaut: die Probezeit, wenngleich mit anderen Akzenten, als wir heute mit ihr verbinden. Früher sollte in der Probezeit eine Prüfung über die Eignung für den Beruf in der Praxis der Berufstätigkeit ermöglicht werden – für beide Seiten. Heute gibt es mehrere Gründe, jungen Menschen Praktika zur Erprobung ihrer Berufswünsche anzubieten. Aber eine Unsicherheit bleibt: Alle Fälle, in denen diese Chance der Berufswunschkontrolle nicht erfolgreich war, belegen, dass dieses Instrument bei allen Vorzügen und aller Beliebtheit nicht die Sicherheit einer „Passgenauigkeit“ vermittelt.

Nur gut die Hälfte der Schulabgänger/-innen eines Jahrgangs der Haupt- und Realschulen² erreicht trotz eines adäquaten Betriebspraktikums ihren Wunschberuf. Daraus kann zwar noch nicht der Schluss gezogen werden, dass der Erfolg der Praktika gering wäre, denn wir kennen nicht die Gründe für die Abweichungen. Dennoch kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch den Praktika als dem „Königsweg“ der Berufsinformation eine Verbesserung ihrer Prognosefähigkeit guttun würde. Mit diesem Ziel haben wir am „Königsweg“ Praktika weiter gearbeitet. Das Ergebnis ist ein Modell, in dem die Praktikumsstrukturen mit spezifischen Angeboten zur Konzentration auf die im engeren Sinne Betroffenen – das sind die Schüler/-innen und die Betriebe – verbunden werden. In eine neu konzipierte Betreuungsstruktur, die Patenschaft, wird eine klassische Praktikumsstruktur integriert.

Zur Funktion und Qualität von Betriebspraktika

Das Betriebspraktikum soll nicht Passgenauigkeit herstellen, sondern als eine Prüfinstanz für Berufswahlentscheidungen sowie zur Koordinierung von schulischer Berufsvorbereitung und der Sammlung praktischer Erfahrungen in den Praktikumsbetrieben verstanden werden. Die Entwicklung einer solchen Prüfinstanz ist umso wichtiger, als die Inflation der Modelle

1 Vgl. BEINKE 2012, S. 104 und 106 sowie BEINKE 2014.

2 Mitgezählt werden hierbei die Absolventen der entsprechenden Zweige der Gesamtschulen und der berufsbildenden Schulen.

zur Berufsorientierung von einer Verflachung bei der Prüfung ihrer Eignung begleitet ist. So ist keine Prüfung der Stichhaltigkeit der Maßnahmen sowie der erforderlichen Vernetzungen der unterschiedlichen Teilnehmenden an Beratungs- und Informationsquellen zu erkennen: Ebenso wenig werden die Realisierbarkeit der Ergebnisse am Ausbildungsstellenmarkt und die Eignung, die in der Person des jeweiligen Bewerbers/der jeweiligen Bewerberin liegt, geprüft.

Das Institut für praxisorientierte Sozialforschung, Mannheim, hat 2002 eine Studie „Berufsvorbereitung“ vorgestellt, nach der in den westlichen Bundesländern 30 % und in den östlichen Bundesländern 28 % der Schüler/-innen keine Hilfe, keine verwertbaren Informationen erhalten hatten, die zur Vorbereitung auf den Beruf dienlich gewesen wären. Dagegen hatten 12 % der Schüler/-innen im Westen und 30 % der Schüler/-innen im Osten Informationen aus den Schulen und 9 % im Westen und 13 % im Osten Hilfestellung zur Berufsorientierung von der Berufsberatung über die Agentur für Arbeit bekommen. Dieses Ergebnis ist wenig erfreulich. Es wird noch dadurch übertroffen, dass 40 % der Berufstätigen reklamierten, während ihrer Schulzeit habe es keine Hilfe zur Berufsorientierung für sie gegeben (INSTITUT FÜR PRAXIS-ORIENTIERTE SOZIALFORSCHUNG 2003).³

Wenn man nach empirischen Befunden annehmen kann, dass insbesondere in den Hauptschulen und ihren Nachfolgeformen, aber auch zunehmend in Realschulen tatsächlich für Schüler/-innen Möglichkeiten angeboten werden, in Betriebspraktika Informationen über die Berufs- und Wirtschaftswelt zu erhalten, dann ist das dennoch unbefriedigend. Denn die Hälfte der Schüler/-innen, die in einem Betriebspraktikum ihren Berufswunsch kontrollieren konnten, nach meiner Interpretation also ziemlich sicher in der Wahl ihres Berufes waren, konnten dann ihren Wunschberuf in der Ausbildung nicht realisieren.

Woraus kann man schließen, dass die Betriebspraktika, so wie sie durchgeführt werden, den Jugendlichen nur unzureichende Kenntnis über die Betriebe und die in ihnen vertretenen Berufe verschaffen? Weder die besondere Bedeutung der Jugendlichen in den Praktika noch die Art der ausgewählten Tätigkeiten können zur Verbesserung dieser Lage beitragen, denn es werden nur diejenigen Arbeitsfunktionen verdeutlicht, die zufällig auftauchen oder die von den Betriebsinteressen gefiltert sind. Die Schüler/-innen, die mit der Erwartung in ein Praktikum gehen, über „ihren Beruf“ Wichtiges zu erfahren, lernen am Arbeitsplatz einige unzusammenhängende Tätigkeiten kennen, die in den Wunschberufen zwar vorkommen können, ohne jedoch für sie spezifisch zu sein.

Berufswunschkontrolle – d. h. prüfen, ob die spezifischen Tätigkeiten den bisherigen Vorstellungen entsprechen – ist in den Betriebspraktika also nur eingeschränkt möglich. Folgt aus einer solchen Praktikumserfahrung die Ablehnung des ursprünglich gewünschten Berufes, würde das nicht zugleich eine positive Entscheidung für einen anderen Beruf bedeuten. Ein solches Praktikum wäre im schlechten Falle eine Blockade in der individuellen Berufsorientierung,

3 Diese ältere Studie ist deshalb noch von aktuellem Wert, da sie die Trennung von Ost und West vorgenommen hat.

besonders wenn es Merkmale aufweist, wie sie in einer Untersuchung von KÖLZER (2012) über Praktikumserfahrungen hervortraten. Hier zwei Beispiele:

Eine Schülerin berichtet die Erkenntnisse aus ihrem Praktikum: „... dass die Arbeit halt auch schwer sein kann, aber auch ziemlich einfach ..., dass es halt ab und zu ... 'ne Belastung ist ..., meist auch Stress ..., manchmal seelisch und halt auch körperlich.“ Und: „Ja, dass er (ein Arbeiter) dann aber auch, wenn er jetzt Vollsicht hat, dass er dann die meiste Zeit des Tages nicht zu Hause ist, sondern nur abends zu Hause ist ...“

Welche Grenzen das Praktikum in Bezug auf die Berufswunschkontrolle – also die Kenntnisnahme wichtiger Forderungen an die Fähigkeiten und Eignungen der Bewerber/-innen – haben kann, wird in der folgenden Äußerung einer Schülerin deutlich: „Manchmal haben einem die Leute, mit denen man zusammen war, sehr deutlich gezeigt, dass man sie mehr von der Arbeit abhalte, als man ihnen helfen kann. Wir waren ihnen also manchmal ein Klotz am Bein.“⁴

Die Betriebssituation, in die die Praktikantinnen und Praktikanten gestellt sind, kann dem Erreichen der Praktikumsziele – nämlich vielfältige Kenntnisse über einen (Wunsch-)Beruf und dessen Erfordernisse zu erhalten – also durchaus entgegenstehen.

Solche und ähnliche Gründe mögen auch dazu geführt haben, dass immerhin ein Viertel der befragten Schülerinnen und Schüler sagen, die Wahl ihres Ausbildungsberufes sei eine Zufallsentscheidung gewesen (BEINKE 2011, S. 362). Dabei haben Praktikanten und Praktikantinnen an das Praktikum konkrete Erwartung; so auch dieser Schüler: „... dass ich noch genauer weiß, was ich machen möchte, dass ich schon mal lerne, wie man mit Kunden umgehen muss, und dass ich auch die Ordnung im Büro besser kennenlerne, Sachen ausdrucken und Rechnungen schreiben“ (BEINKE 2013, S. 13).

Die Aussagen über den Wert eines Betriebspraktikums – folgt man den Ergebnissen der verschiedenen empirischen Forschungen – sind widersprüchlich und zwingen deshalb zu der Überlegung, wie zur Sicherung optimaler Ergebnisse von Betriebspraktika ein stringentes Modell entwickelt werden kann. Dabei ist eine zentrale Zielsetzung der Arbeitslehre zu beachten, nämlich die Erleichterung der Berufsfindung.

Eine wirkliche Berufswunschkontrolle im Praktikum wäre möglich, wenn die Praktikanten und Praktikantinnen vermehrt mit berufsspezifischen Tätigkeiten konfrontiert würden. Allerdings könnten die ausgeübten Tätigkeiten von den Schülerinnen und Schülern dann ohne Zusammenhang mit Berufsbildern und ohne Möglichkeiten, die Tätigkeiten hier einzuordnen, erlebt werden.

Da wir wissen, dass die Kenntnisse über den gewünschten Beruf sich auf jeden Fall positiv bei der Berufswahl auswirken, sind Überlegungen dazu erforderlich, wie man den negativen Aspekten in der Durchführung von Praktika entgegentreten kann. Dabei kann eine Lösung definitiv ausgeschlossen werden: Verzicht auf Betriebspraktika. Das Ziel hingegen muss eine Konzentration auf die Vermittlung von Erfahrungen und Kenntnissen für die Berufswahl sein – was erfordert, die Praktika von solchen Aufgaben zu entlasten, die mit diesen

4 BEINKE 2014, S. 243.

gesetzten Zielen konfliktieren. Die Qualität von Praktika hat Auswirkungen auf die Zukunft der Jugendlichen in der Ausbildung: Nicht nur beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags, sondern auch im Verlauf der Ausbildung sind Probleme zu erwarten, wenn die Sicherung des Wunschberufes für die Schülerinnen und Schüler nicht in dem erforderlichen Grade möglich war, also eine nicht eingelöste Berufswunschwahl zu Kompromissen zwang.

Die Entwicklung eines Patenschaftsmodells für Betriebspraktika

Bei der Entwicklung eines stringenten Modells für Betriebspraktika ist auch Folgendes zu bedenken: Eine Schwierigkeit ist allen Versuchen eigen, Praxis, Anschauung und Wahrnehmung für die Kenntniserwerb zu nutzen. Denn, so der Soziologe Hans Albert (1969): Jedes Wahrnehmen ist schon von Interessen, Vorurteilen, Theorien usw. geprägt. Deshalb kann man nicht schlechthin das erleben, was „ist“, sondern nur das, was man erleben will und nach Vorgabe einer bestimmten Situation erleben kann. Albert genügt es deshalb nicht, nur nach einem Modell Betriebspraktika zu entwickeln – etwa nach dem Muster: Die Schule bereitet ihre Schüler/-innen auf das Praktikum vor; ein Betrieb stellt ihn/sie für die Dauer des Praktikums als Praktikant/-in ein; die Schule übernimmt danach die Nachbereitung. Vielmehr sollen Konkurrenzmodelle danebengestellt werden, sodass die Modelle als Muster für Allgemeingültigkeit konkurrieren. Die alternativen Modelle sind Anregungen zur Steigerung der Beweglichkeit, aus der konstruktives Arbeiten möglich ist.

Diese Aussagen gelten nicht nur für die Theoriebildung und die Überprüfung ihrer Wahrheitskriterien oder im Wege einer Verifizierung/Falsifizierungsstrategie.

Solche Ansätze geben zwar den Schulen nicht nur die Freiheit, sondern auch die Berechtigung, eigene Modelle zu entwickeln, die wissenschaftlich evaluiert werden.

In das von uns entwickelte Modell werden die bisherigen Erfahrungen mit Betriebspraktika aufgenommen, die in Berichten und empirischen Forschungsergebnissen vorliegen. Sie wurden aber durch die Schüler/-innen/Auszubildenden-Patenschaften und die gemeinsamen, von den Paten betreuten Betriebskontakte erweitert.

Vorüberlegungen

Im Prozess der Berufswahl werden den Schülern und Schülerinnen der Abschlussklassen aus verschiedenen Quellen Informationen angeboten. Diese können allerdings, da sie überwiegend nicht strukturiert für die Bedürfnisse und Wünsche der Schüler/-innen angeboten werden, kaum optimal genutzt werden. Zur Verbesserung der Nutzung sind zwei Möglichkeiten der Informationsbearbeitung gestaltbar:

- ▶ Durch die Didaktisierung der Informationen, d. h. in einem weiteren Vorgehen zur Systematisierung werden die Informationen derart gestaltet, dass sie verständlich und außerdem für die individuellen Nutzer/-innen auswählbar werden.

- Durch die direkte Vermittlung, d. h. nicht über Medien, z. B. durch das Internet oder durch Schriften der Bundesanstalt für Arbeit und anderer, sondern durch spezifische Formen individueller direkter Kommunikation.

Bekannte und gebräuchliche Formen direkter Kommunikation werden in der Berufsorientierung bereits seit Längerem genutzt, durch die Berufsberater/-innen und die Lehrer/-innen im Berufswahlunterricht. Die Form der Beratung durch die Berufsberater/-innen ist als Einzelberatung ausdrücklich individuell gestaltet. Diese Vermittlung von individuell gezielten Informationen ist zugleich ausdrücklich professionell, d. h. in einer hoch bürokratisierten Organisation entwickelt und vorgetragen, die sich als fachlich anerkannt sieht, die aber keiner didaktisch geformten Bearbeitung für den Unterricht zugänglich ist.

Die Beratungslehrer/-innen können als Experten/Expertinnen für die Didaktisierung der Berufswahlinformationen gelten. Sie werden aber von den Schülern/Schülerinnen nicht in dieser Rolle wahrgenommen, wie verschiedene entsprechende Befragungen belegen.⁵ Die Schüler/-innen interpretieren ihre Beratungen als Teil ihrer Berufsrolle und nicht als die von Experten/Expertinnen für Berufswahlfragen.

Die Vermittler/-innen direkter und individueller Informationen liefern im Prozess der Berufswahl der Schüler/-innen wichtige Teilbausteine, die allerdings trotz ihrer durchaus wichtigen Funktion eine Lücke lassen. Denn eine Instanz, die sowohl über eine gewisse Form des Expertenstatus als auch über (wie z. B. die Freunde und die Eltern) emotionale Nähe verfügt, ist in dem oben vorgestellten Kanon nicht etabliert. Es fehlt eine Verknüpfung von emotionaler Nähe, Expertenstatus und Vorbildcharakter.⁶

Solche Elemente eines Beratungskontakts müssen von Personen wahrgenommen werden, die dem Alter nach zu der Kohorte der Ratsuchenden gehören, die jedoch durch eigene Erfahrungen sowohl im Berufswahlprozess als auch in den infrage kommenden Berufsbereichen während der laufenden Ausbildung „Experten und Expertinnen“ geworden sind. Sie sind außerdem durch die Einbindung in den Unterricht und in die betriebliche Ausbildung vertraut mit didaktisierten Vorgaben der zu vermittelnden Kenntnisse. Die Verbindung von emotionaler Nähe, Expertenstatus und Vorbildcharakter ist in dem Konstrukt der Patenschaften gegeben. Hier können Auszubildende in der Berufsschule und im Kontakt mit ihren Betrieben Sachinformationen, Erlebnisse, Erfahrungen derart vermitteln, dass der Grad der Unsicherheit bei den berufswählenden Schülern und Schülerinnen der allgemeinbildenden Schulen minimiert wird, der sonst gerade eine Entscheidung für einen Beruf belastet, über den allgemein zugängliche Kenntnisse nur in geringem Maße vorhanden sind.

Neben den Effekten zur Verbesserung der Berufswahlinformationen und damit zur Steigerung der Berufswahlreife und Berufsreife sehen wir auch einen wichtigen Anstoß zur Verbesserung und Sicherung der Kooperationsfähigkeit, der Teamfähigkeit, der Artikulations-

5 Vgl. BEINKE 2004, darin das Kapitel „Berufswahlspezifische Ergebnisse – Informationsbeschaffung“, S. 76 ff., 78 und 80.

6 Diese Einschätzung basiert auf informellen Äußerungen von Vertretern der Bundesagentur für Arbeit.

fähigkeit und der Reflexionsfähigkeit der Auszubildenden. Mit diesen Patenschaften soll ein weiter reichendes Modell gestaltet werden, das zugleich einer großen Zahl von Auszubildenden zur Vermittlung von sekundären Qualifikationen verhelfen kann.

Überlegungen zur Methode

Ziel des Modells ist es einerseits, vorhandenes Wissen zu speichern und verfügbar zu machen, andererseits auch, Probleme zu analysieren und daraus neues Handlungswissen zu generieren. Kooperation, Partizipation und Vernetzung der unterschiedlichen Akteure und Partizipationsgemeinschaften sind zum vorherrschenden Typus der Wissensgenerierung avanciert. Dies dient dazu, mehr Transparenz zu erzeugen und so Handlungssicherheit zu vermitteln. Die Vermittlung einer gemeinsamen Wissens- und Handlungsbasis wird getragen durch Zusammenführung der unterschiedlichen Formen des Wissens. Daher ist es zwingend notwendig, nicht ein geschlossenes, sondern ein offenes Modell zu entwickeln. Dafür spricht auch, dass ein solches Reformprojekt im Bildungsbereich der permanenten Praxisberatung durch Wissenschaft bedarf. Dabei müssen auf viele Fragen der Praxis erst Antworten gefunden werden. Ein schrittweises Vorgehen als iterativer Prozess erfordert ein Nacheinander der Realisierung mit Elementen des „Trial and Error“.

Wir gehen davon aus, dass es zwischen Berufsorientierung und Berufsfindung einerseits und der Entscheidung für eine konkrete Berufsausbildung andererseits eine Zäsur bei den Probanden/Probandinnen gibt. Hier ordnet sich das von uns entwickelte Modell ein. Es versteht sich als Anregung zur Erweiterung des Patenschaftsgedankens, wie er im Bereich der Berufsorientierung auf unterschiedliche Weise umgesetzt wird und sich auch mit z. B. dem Modell der Patenschaftsprogramme im Handlungsfeld „Berufsorientierung und Berufswahl“ auseinandersetzt.

In unserem Modell sind die Berufsschulklassen der beteiligten Auszubildenden Basis für die Patenschaften. Jeder Berufsschüler/Jede Berufsschülerin übernimmt einen Schüler/eine Schülerin der Realschulen, nimmt gemeinsam mit ihm/ihr am Unterricht teil und begleitet ihn/sie in den Ausbildungsbetrieb. Die Auszubildenden übernehmen damit die Rolle von „Experten“/„Expertinnen“, deren Informationen über ihren jeweiligen Ausbildungsberuf – seine Inhalte, seine Rahmenbedingungen, seine Aussichten – aus der unmittelbaren Fachkenntnis wirksam werden können. Im Wesentlichen sollen die Auszubildenden und die Schüler/-innen den Informationsaustausch selbst regulieren. Allerdings wird es bei den „Experten“/„Expertinnen“ ein Auswahlverfahren geben. Dabei wird erörtert und beraten, wie solche informationellen Kontakte wirksam gestaltet werden könnten. Damit übernimmt die berufsbildende Schule eine Mitverantwortung. Durch eine Betriebsberatung der Patenbetriebe wird die Situation gestützt werden.

Die Praktika haben Informations- und Tätigkeitsphasen. Als Einstieg gelten die Informationsphasen, in denen über die Entwicklung einer Gesprächsroutine zwischen Praktikantinnen und Praktikanten einerseits und Paten/Patinnen andererseits eine fruchtbare ge-

meinsame Arbeitshaltung entwickelt wird. Den Ablauf der Informationsprozesse regeln die Paten/Patinnen und die Praktikanten/Praktikantinnen selbstständig untereinander. Darauf basiert der Übergang in die Tätigkeitsphase, für die die Praktikanten/Praktikantinnen von den Paten/Patinnen in der vorangegangenen Phase beurteilt werden konnten. Sie können ihnen jetzt selbstständige Arbeiten nach Einweisung übertragen, die sie beaufsichtigen. Sie sind ständige Helfer/-innen, Berater/-innen und Begleiter/-innen. Durch die Betriebsführung werden die Praktikanten und Praktikantinnen mit den Lernfeldern der Auszubildenden bekannt gemacht. Ein wesentliches strukturierendes Element sind gleichartige Interessen, die auch dadurch definiert werden, dass beide nahezu gleichaltrig sind und insofern eine sehr geringe hierarchische Stufung zwischen ihnen besteht, was kommunikationsfördernd wirkt.

Entwurf einer Betriebspraktikumsstruktur – der klassische Dreischritt als Basis

Die Praktika des Modells „Azubis helfen Praktikanten“ sind in der Grundstruktur den traditionellen Praktika ähnlich und in dem klassischen Dreischritt organisiert: Vorbereitung – Durchführung – Nachbereitung. Damit sind durch Paten/Patinnen betreute Praktika integrierbar und kombinierbar mit bestehenden Berufsorientierungsmodellen.

Vorbereitung des Praktikums

Die Schüler/-innen erhalten den Auftrag, sich bei den Unternehmen schriftlich um einen Praktikumsplatz zu bewerben und einen ersten Kontakt zu den Paten/Patinnen aufzunehmen. Die Bewerbungsunterlagen werden in der Regel im Unterricht entwickelt und ggf. von den Fachlehrern/Fachlehrerinnen korrigiert. Einige Schulen bieten darüber hinaus Rollenspiele zur Vorbereitung auf die Bewerbungsgespräche oder Seminare zum Thema „Berufsknigge“ an.

Zur Vorbereitung auf das Praktikum gehört – neben dem Erstkontakt zwischen Pate/Patin und Praktikant/-in – auch eine umfassende Informationsbeschaffung über den Praktikumsbetrieb. Alle Informationen, die über die Homepage des Unternehmens beschafft werden können oder die die Paten/Patinnen den Praktikanten/Praktikantinnen zur Verfügung stellen, sollen aufbereitet werden und ggf. in den Praktikumsbericht einfließen. Diese Informationen können aber auch während des Praktikums verifiziert werden. Dazu zählen Informationen über die Geschichte des Unternehmens, das Sortiment, die Kunden/Kundinnen, Klienten/Klientinnen oder Patienten/Patientinnen, die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die Eigentumsverhältnisse und ggf. die Mitbewerber/-innen. Da sich die Schüler/-innen in der Regel schon seit einiger Zeit mit der Berufswahl beschäftigen, dürften auch Informationen zu den im Unternehmen angebotenen Ausbildungsgängen von Interesse sein.

Gerade der erste Kontakt zwischen Pate/Patin und Praktikant/-in ist wesentlich für die Entwicklung eines Vertrauensverhältnisses. Die noch unerfahrenen Schüler/-innen haben ein großes Interesse daran, ihre Unsicherheiten über das, was auf sie zukommt, zu reduzieren. Die Paten/Patinnen können ihnen „über die Schwelle“ helfen, indem sie ihnen Informationen über das erwartete Verhalten in der Abteilung geben, über die Erwartungen der Kollegen/Kolleginnen an den Praktikanten/die Praktikantin, aber auch darüber, welcher Dresscode in dem Unternehmen gilt. Diese Informationen sind schon für den Erfolg beim Bewerbungsgespräch um eine Praktikumsstelle wichtig. Auch die Berufsschule stellt für Schüler/-innen allgemeinbildender Schulen „Neuland“ dar. Vom Stundenplan über die Inhalte des Unterrichts bis hin zu den Leistungsanforderungen reicht das Interesse der Praktikanten/Praktikantinnen. Die Sorge, ob man den Ansprüchen der Berufsschule gerecht werden kann, soll – so die Erwartungen der Praktikanten/Praktikantinnen – der Pate/die Patin ein wenig reduzieren.

Durchführung des Praktikums

Der Ablauf des Praktikums kann je nach Branche und Größe des Praktikumsbetriebes recht unterschiedlich sein. Wesentlich für das Patenmodell sind spezielle Phasen, die ein Praktikant/eine Praktikantin durchlaufen sollte und die dem/der betreuenden Paten/Patin zur Umsetzung empfohlen werden. Dazu zählt nach der oben bereits beschriebenen Vorbereitungsphase die Einführungsphase, die bei einem zwei- oder dreiwöchigen Praktikum nicht mehr als einen Tag dauern sollte. Der Pate/die Patin sowie oftmals auch der Ausbilder/die Ausbilderin informiert in dieser Phase in der Regel über den Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz, über das Unternehmen und die für die zukünftigen Tätigkeiten wesentlichen Arbeitsbedingungen, über Vorschriften zur Sicherheit, zur Gesundheit und zum Datenschutz sowie über die Kollegen/Kolleginnen in der Abteilung.

Wenn der Praktikant/die Praktikantin im Laufe des Praktikums auch selbst Aufgaben übernehmen soll, so muss er/sie in der anschließenden Informationsphase die Arbeitsabläufe am Ausbildungsplatz des Paten/der Patin und in den relevanten Abteilungen, mit denen er zusammenarbeiten wird, kennenlernen. Nur wenn er/sie weiß, mit wem er/sie zusammenarbeitet, woher er/sie Informationen beschaffen kann oder wer für bestimmte Abläufe wichtig und verantwortlich ist, wird er/sie in der nächsten Phase selbstständig Arbeitsaufträge erledigen können. Beim Umfang, der Komplexität und dem Schwierigkeitsgrad des Arbeitsauftrages sollte sich der Pate/die Patin bzw. der Ausbilder/die Ausbilderin daran orientieren, was Berufsanfänger/-innen in dem entsprechenden Ausbildungsgang leisten können.

In größeren Unternehmen ist es üblich, dass Praktikanten/Praktikantinnen mehrere Abteilungen durchlaufen, um ihnen einen Überblick über den Produktions- oder Leistungsprozess zu verschaffen. Auch dann sollte der Praktikant/die Praktikantin durch den Paten/die Patin weiterhin betreut werden. Ihre Aufgabe ist es, mit den Kollegen/Kolleginnen aus den beteiligten Abteilungen zu kommunizieren, über das Praktikum und den Praktikanten/die Prakti-

kantin zu informieren, den Umfang möglicher Arbeitsaufträge und den zeitlichen Umfang der „Abordnung“ abzustimmen und schließlich eine Rückmeldung über Leistung und Verhalten einzuholen.

Selbstverständlich gehört zum Praktikum in unserem Patenmodell auch die Teilnahme am Berufsschulunterricht. Für Schüler/-innen allgemeinbildender Schulen ist es eine neue Erfahrung, nicht mehr in Fächern unterrichtet zu werden, sondern den berufsbezogenen Bereich in Lernfeldern kennenzulernen. Auch der achtstündige Berufsschultag dürfte eine neue Erfahrung sein und gleichzeitig ein Test, um die Konzentrationsfähigkeit zu prüfen. Durch die Teilnahme am Berufsschulunterricht wird der Horizont noch einmal geweitet. Ist der Praktikant/die Praktikantin kommunikativ, so wird er/sie neben dem Paten/der Patin weitere Berufsschüler/-innen aus anderen Unternehmen kennenlernen. Er/Sie wird möglicherweise auch die Erfahrung machen, dass nicht alle Berufsschüler/-innen so aufgeschlossen sind wie die Paten/Patinnen und dass es vertrauensbildender Maßnahmen bedarf, um Informationen und Einschätzungen über die Ausbildung in anderen Unternehmen zu erhalten. Gerade weil sich die Praktikanten/Praktikantinnen in der Phase der Berufsorientierung befinden, ist die Berufsschule ein besonders geeigneter Ort der Informationsbeschaffung aus erster Hand.

Die Erfahrungen in der Berufsschule sollten ebenso Thema in der anschließenden Reflexionsphase sein wie die Erfahrungen und Erkenntnisse aus dem betrieblichen Praktikum. Auf dieses Gespräch sind die Paten/Patinnen durch eine Schulung vorbereitet worden. Sie sind in der Lage, im Gespräch mit den Praktikanten/Praktikantinnen die neuen Erfahrungen und Erkenntnisse zu thematisieren, über Erfolge und Misserfolge zu reflektieren, Rückmeldungen über Leistungen und Verhalten zu geben und gemeinsam über die Eignung für den Ausbildungsgang zu diskutieren. Diese Aufgabe, die üblicherweise erfahrenen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen oder Ausbildungsverantwortlichen zukommt, wird im Patenmodell von Auszubildenden übernommen. Sie können „auf Augenhöhe“ mit dem Praktikanten/der Praktikantin kommunizieren und erreichen sie mit ihren Beurteilungen und Meinungen eher als Ausbilder/-innen, die aus Sicht der Praktikanten/Praktikantinnen, wie alle Erwachsenen, gute Ratschläge geben wollen. Für Empfehlungen der Paten/Patinnen bezüglich Eignung für den Ausbildungsgang oder Aussagen über Chancen für eine anschließende Ausbildung im Praktikumsbetrieb hingen sind die Praktikanten/Praktikantinnen offen.

Nachbereitung

Die Nachbereitungsphase wird in den Schulen absolviert. Die Praktikanten/Praktikantinnen sind verpflichtet, einen Praktikumsbericht zu erstellen, die Reflexion über selbst erledigte Aufträge und entsprechende Erfolge zu dokumentieren. In der Regel steht der Pate/die Patin für Rückmeldungen und weitere Informationen zum Unternehmen zur Verfügung. Er/Sie hat den Praktikanten/die Praktikantin zu seiner/ihrer Berufswahl angesprochen und ihm/ihr ein Feedback über seine/ihre Leistungen und über seine/ihre Eignung gegeben. Die Erfahrungen

im Praktikum, aber auch die weiteren Berufswahlüberlegungen sollten von den betreuenden Lehrern/Lehrerinnen in der Nachbereitungsphase thematisiert werden.

Das Innovationsvorhaben stärkt das Betriebspraktikum bei der Informationsvermittlung an die Praktikanten/Praktikantinnen, die einen unmittelbaren Zugang zu der Situation erhalten, in der der Bedarf nach Erklärungen und Aufklärung entsteht: aus der Konfrontation mit praktischen Anforderungen. Es stärkt aber auch die Informationsvermittler/-innen: die Paten und Patinnen. Das ist ein Novum, das Schließen einer Lücke im Ausbildungsgeschehen. Zwar erfüllen Ausbilder/-innen durchaus ihre Aufgabe, Auszubildende zur Selbstständigkeit im Hinblick auf Berufsausübung zu führen, doch fehlt bislang die Möglichkeit, dies durch Übung zu stärken.

Da die Paten und Patinnen in den Betrieben die Praktikanten und Praktikantinnen betreuen, entlasten sie das Ausbildungspersonal, das sich sonst auch um die Praktikanten kümmern müsste. Die Paten/Patinnen verschaffen sich und den Betrieben in ihrer Funktion als „quasi Ausbilder/-innen“ zugleich eine Chance zur Vorauswahl von Schülern/Schülerinnen für einen späteren Ausbildungsplatz. Alle Beteiligten sind davon überzeugt, dass für die kurze Spanne der Praktikumswochen die Paten und Patinnen die besseren „Ausbilder/-innen“ sind. Gründe dafür sind in den Interviews mehrfach benannt worden: Keine Altersschränke – die Gleichartigkeit lässt schnelle und unkomplizierte Kontakte zu. Der dennoch vorhandene „Expertenstatus“, der den Paten/Patinnen Sicherheit gibt (ja sogar zu gesteigerter Selbstreflexion anregt), und diese besondere Art von Kompetenz den Praktikanten/Praktikantinnen gegenüber ist auch Gegenstand der Gespräche.

Die vom Paten/von der Patin gewonnene Sicherheit sowohl in den Anwendungsmöglichkeiten des Gelernten im Beruf als auch durch die verbalen Festigungen zu ständig erweiterter Reflexionsfähigkeit verschafft einerseits die Möglichkeit zu neuer Struktur der Praktika und wird andererseits der Berufsausbildung neue Impulse geben. Durch die Notwendigkeit, die Leistungen der Praktikanten/Praktikantinnen auch zu beurteilen, wird die Urteilsfähigkeit und Bereitschaft zur Selbstkritik bestärkt.

Aus dem Katalog der Funktionen, die die Paten und Patinnen in dem Modellversuch übernommen haben, ist unschwer zu erkennen, dass mit einer Übernahme in die etablierten Betriebspraktika die Aufgaben dieser Praktika zumindest an einer Stelle eine Defizitminimierung erlauben: Milderung der von den Schülern und Schülerinnen als Eingangsbarriere gefürchteten Schritte von der behütenden Schule in die reale Ernstsituation der Arbeits- und Berufswelt.

Die Ausbilder/-innen sind während des Praktikums teilweise entlastet. Ihr Interesse können sie auf die Erwartungen der Betriebe richten, besonders auf die gezielte Beurteilung der potenziellen geeigneten Bewerber und Bewerberinnen um einen Ausbildungsplatz: „Man kann die jungen Menschen kennenlernen.“

Literatur

- ALBERT, Hans: Plädoyer für kritischen Rationalismus. In: Die Zeit, Jahrgang 1969, Nr. 49
- BEINKE, Lothar: Berufsorientierung und peer-groups und die berufswahlspezifischen Formen der Lehrerrolle. Darin das Kapitel „Berufswahlspezifische Ergebnisse – Informationsbeschaffung“. S. 76 ff., 78 und 80. Bad Honnef 2004
- BEINKE, Lothar: Betriebspraktika – Praxis im Unterricht zur Berufsorientierung. In: WuE, Heft 11, 2011
- BEINKE, Lothar (Hrsg.): Berufsorientierung – ein System. S. 104 und 106. Frankfurt/Main 2012
- BEINKE, Lothar: Auszubildende als Paten, Berufsfindungsprobleme Jugendlicher. In: WuE, Heft 1, 2013
- BEINKE, Lothar: Versuche, die Berufsberatung zu monopolisieren. In: RETZMANN, Thomas (Hrsg.): Ökonomische Allgemeinbildung in der Sekundarstufe I und Primarstufe. S. 95 ff. Schwalbach/Taunus 2014
- HELLER, Bruno (Hrsg.): Texte zur Philosophie der Wissenschaften. München 1976
- INSTITUT FÜR PRAXISORIENTIERTE SOZIALFORSCHUNG (IPOS): Jugendliche und junge Erwachsene in Deutschland – Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage November/Dezember 2002. Mannheim 2003. www.evangelischejugend.de/evjm/media/Download/Themen/iposStudie.pdf
- KÖLZER, Caroline: Arbeit- und Arbeitslosigkeit aus der Perspektive von Hauptschülerinnen und Hauptschülern. In: RETZMANN, Thomas: Entrepreneurship und Arbeitnehmerorientierung. Schwalbach/Taunus 2012

Angelika Puhlmann

▶ Internet & Betriebspraktika – eine gute Verbindung für die Berufsorientierung?

Zusammenfassung

Das Internet ist ein Teil der sozialen Lebenswelten geworden und auch aus der Berufsorientierung nicht mehr wegzudenken. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der pädagogischen Frage, wie das Internet als Lernumgebung für die Berufsorientierung gestaltet werden kann. Gerade in den Phasen, in denen es um Organisation von Praxiserfahrungen geht, hat das Internet unterstützende Funktionen und Bedeutung gewonnen: Betriebe nutzen zunehmend den Sozialraum Internet, um Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler anzubieten. Dass das Betriebspraktikum und das Internet von Jugendlichen als wichtigste Informationsquellen bei der Berufsorientierung und Berufswahl genannt werden, lässt vermuten, dass solche betrieblichen Angebote und die Nachfrage Jugendlicher quasi auf dem Internetmarkt für Betriebspraktika aufeinandertreffen. Dabei ist das Internet zugleich Informationsquelle und Erfahrungsraum für Schülerinnen und Schüler. Das führt zu der Frage, wie Unternehmen ihre Angebote für Betriebspraktika gestalten: Es geht um die Platzierung von Angeboten, um das Informationsspektrum und um konkrete Zugangsmöglichkeiten zu Praktikumsplätzen. Unter diesen Aspekten haben wir Internetseiten von Unternehmen, die Praktika anbieten, untersucht. Schließlich werden die Ergebnisse der deskriptiven Datenanalyse der Praktikumsangebote dargestellt.

Das Internet als Teil der sozialen Lebenswelten

Zahlreiche Studien zeigen, dass die Nutzung von Internet und digitalen Medien bei Jugendlichen stetig zugenommen hat und sich die Art der Nutzung ausdifferenziert hat. So kommt beispielsweise die JIM-Studie zu folgenden Ergebnissen: Während 2003 55 % der 12- bis 19-Jährigen das Internet nutzten, waren es 2013 89 %. 2003 hatten 53 % dieser Altersgruppe Internetzugang, 2013 waren es 88 %. Ein eigenes Smartphone hatten 2010 14 % dieser Gruppe Jugendlicher, 2013 besaßen 72 % ein solches Gerät. 2003 verfügten 53 % über einen eigenen Computer oder Laptop, 2013 traf das auf 80 % zu. Die Nutzung der Medien geht im Wesentlichen mit den technischen Entwicklungen mit: Im Vordergrund steht praktisch konstant bei knapp der Hälfte der Jugendlichen die Kommunikation – vor Unterhaltung, Spielen und Informationssuche (vgl. MEDIENPÄDAGOGISCHER FORSCHUNGSVERBUND SÜDWEST 2013). Mit ähnlichen Fragestellungen befassen sich etwa auch die „Grunddaten Jugend und Me—

dien 2013/2014“ (IZI 2014) und die „repräsentative Untersuchung zum Internetverhalten von 10- bis 18-jährigen – Jugend 2.0“ (BITKOM 2011).

Mit der Entstehung des Web 2.0 und der Schaffung sozialer Netzwerke wird davon gesprochen, dass sich das Internet zu einem „Sozialraum“ entwickelt habe, der als virtuelle Variante realer Sozialräume gesehen wird oder auch als deren Ausdehnung oder Entgrenzung (vgl. zu diesem Themenfeld KRESS 2014; BENKE 2005). Im Sozialraum Internet finden – wie im realen Sozialraum – Begegnungen, Prozesse der Identitätssuche oder -behauptung und nicht zuletzt Bildungsprozesse statt. In der Lebenswelt der Individuen verbinden und ergänzen sich reale und virtuelle Sozialräume: „Der Sozialraum ist Schauplatz von Begegnungen, von Bildung und Identitätsprozessen. Diese Bereiche bleiben jedoch nicht unbeeinflusst von den gesellschaftlichen Entwicklungen. Zweifellos finden im Sozialraum auch weiterhin Begegnungen statt; er ist sicherlich nach wie vor maßgebend für Lernprozesse und die Ausbildung von Identität. Allerdings gibt es hierbei keine festen Orientierungsrahmen und vorgegebenen Strukturen mehr. Streng genommen ist alles möglich oder auch nichts (KRESS 2014, S. 13/14). Die Einzelnen müssten in der Vielfalt ihren eigenen Weg finden, was auch Überforderung bedeuten könne. „Hier tritt das Internet in Erscheinung. Es ist nicht nur Indikator des beschriebenen Wandlungsprozesses, sondern es bietet in vielerlei Hinsicht Funktionen, die im ‚realen‘ Sozialraum Auflösungstendenzen erfahren, wodurch neue Handlungspotenziale erschlossen werden können und der Einzelne im Hinblick auf die an ihn gestellten Forderung nach aktiver Ausgestaltung seiner Lebensentwürfe Unterstützung findet. Das Internet stellt die Grundlage verschiedenartiger und mannigfaltiger Kommunikation und Interaktion dar und fördert darüber hinaus die Ausbildung von Netzwerken und Communitys. Es entstehen in diesem Zusammenhang neue Beziehungsformen, die losgelöst von der eigenen sozialräumlichen Verortung bestehen (können)“ (ebd.).¹

Das Internet als Lernumgebung in der Berufsorientierung

Die Frage, wie das Internet und digitale Medien für die Berufsorientierung genutzt werden (können), steht unter verschiedenen pädagogischen Aspekten in der Diskussion². So stellt LOTHAR BEINKE in seiner 2008 erschienenen Studie die Frage, ob das Internet ein Instrument zur Berufsorientierung Jugendlicher sei – dies im Vergleich zu und im Verbund mit anderen Medien im Berufsorientierungsprozess als Ganzem. Befragt wurden Schüler und Schülerinnen zweier Schulen zu ihren Erfahrungen und Beurteilungen. Im Zentrum der Ergebnisse steht dabei der Aspekt, dass der Beitrag des Internets zur Entwicklung von Berufswahlkompetenzen sich – schon von seiner Struktur her – nicht von selbst ergeben kann, da Kategorien zu Bewertung und Auswahl von Informationen nicht mitgeliefert würden, sondern von Nutzerinnen und

1 S. zum Thema Sozialraum auch JÄHNERT 2011.

2 Vgl. umfassend für pädagogische Bereiche: KORING 2004.

Nutzern selbst entwickelt werden müssten. Daher seien stärkere und strukturierende Beratung und Unterstützung vor allem von Lehrerinnen und Lehrern sowie Berufsberatungen notwendig, damit die Potenziale des Internets für die Berufsorientierung erschlossen werden könnten (BEINKE 2008).

Die von SARAH BEIERLE (2013) für das Deutsche Jugendinstitut erarbeitete Expertise „Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung“ stellt das Internet in einen Zusammenhang mit Akteuren der Berufsorientierung und fragt danach, welche Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten das Internet bietet, ob diese von Jugendlichen genutzt werden und als wie hilfreich sie von Jugendlichen für berufliche Orientierungsprozesse eingeschätzt werden. In die Betrachtungen einbezogen wurden diverse Online-Portale zum Übergang Schule – Beruf. Die Autorin erstellt eine „Akteurspyramide im Handlungsfeld Berufsorientierung“, an der der Grad der „Unmittelbarkeit“ sowie die „Breite des Orientierungsangebots“ dargestellt werden. Dabei weist das Internet die größte Breite des Orientierungsangebots auf, das Praktikum die geringste. Dafür hat das Praktikum die größte Unmittelbarkeit, das Internet die geringste. Zwischen diesen Polen finden sich „informelle Akteure des Nahraums, Peer-Education und professionelle Akteure“. „Aus diesem Schema“, so die Autorin, „wird deutlich, dass es in der Arbeit mit Jugendlichen darum gehen muss, die fernstehenden Orientierungsräume, wie das Internet oder die Angebote professioneller Akteure, aus Sicht der Zielgruppe in ihrer Nützlichkeit zu verbessern. Dies könnte z. B. gelingen, indem bei Online-Medien stärker dialogförmige Kommunikationsformen angeboten und konkrete Bezugspersonen erkennbar werden, um eine höhere Unmittelbarkeit herzustellen“ (ebd., S. 48).

Mit dem Fokus auf „Digitale(n) Medien und Internet in der Berufsorientierung“ beschäftigen sich STADEN UND HOWE (2013) mit der Frage, wie etablierte Ansätze der Berufsorientierung – auch durch den Rückgriff auf Erkenntnisse aus Praxis und Forschung des E-Learning – „von einer digitalen Erweiterung profitieren können“ (ebd., S. 1). Die Autoren heben darauf ab, dass das Internet nicht als ein zusätzlich anderes gesehen werden muss, sondern als Element mit eigenen Möglichkeiten, die mit denen vorhandener Elemente der Berufsorientierung im Sinne einer erfolgreichen Unterstützung von Jugendlichen verbunden werden können. Ganz praktisch wird die Umsetzung von „sechs Potenzialkategorien digitaler Medien“ (ebd., S. 4) bei der Umgestaltung des bewährten Printmediums Berufswahlpass zum „Berufswahlpass 2.0“ dargestellt. Dabei wird deutlich, dass das digitalisierte Angebot eine pädagogisch anleitende und strukturierende Architektur aufweist, die zugleich Unterstützung und Beratung für die Akteure beinhaltet: „Die in diesem Beitrag dargestellten Potenziale digitaler Medien sowie das Kategoriensystem bilden die Referenz für die Weiterentwicklung des Berufswahlpasses als Printmedium zu einer multimedialen Lernumgebung. Unter Verwendung eines Content-Management-Systems entsteht eine Anwendung, die den Anforderungen des Rapid E-Learning (vgl. HOWE/KNUTZEN 2011) nachkommt, die sich also schnell, einfach und ohne besondere Medienkenntnisse bedienen lässt und einen hohen Gebrauchswert für Lernende und Lehrende aufweist. Über die Konzeption und Realisierung der multimedialen Lernumgebung hinaus

wird außerdem die Entwicklung und Erprobung von softwaregestützten Assistenzsystemen verfolgt. Über dieses im Berufswahlpass 2.0 implementierte Instrument können Hilfestellungen und Anregungen zur Benutzung des Systems (für Schülerinnen und Schüler, Lehrkräfte, Eltern etc.) und dessen Einbindung in den Unterricht (didaktische Hinweise) gegeben werden“ (ebd., S. 13).

Das Internet als Informationsquelle und Erfahrungsraum für Jugendliche

Die Studie des BIBB zur „Berufsorientierung junger Frauen im Wandel“ zeigt, dass das Internet nach dem Betriebspraktikum für Jugendliche die zweitwichtigste Informationsquelle für Berufsorientierung und Berufswahl ist.³ Welche Informationen Jugendliche aus dem Netz beziehen, welche Seiten sie aufsuchen und wie sie darauf aufmerksam wurden bzw. wie sie sie gefunden haben, ob sie allein oder mit Peers oder Erwachsenen dabei im Netz unterwegs sind, welche Angebote sie nutzen – z. B. Berufseignungstests oder Online-Bewerbungsmöglichkeiten – ist nicht bekannt.

Aber nicht nur die Seite der jugendlichen Nutzer und Nutzerinnen ist bislang so gut wie nicht erforscht. Auch Internetangebote zur Berufsorientierung selbst und Karriereportale von Unternehmen und Branchen sind bislang noch nicht umfassend und systematisch analysiert worden. Dabei spricht der Trend bei den Unternehmen durchaus dafür, dass die Angebotsgestaltung zum Themenfeld Berufsorientierung und speziell zu Praktikumsstellen für Schülerinnen und Schüler ein an Bedeutung gewinnendes Thema ist. Unter der Überschrift: „Neue Trends bei der Gewinnung von Auszubildenden und bei der Berufsorientierung Jugendlicher“ meldete der Hauptgeschäftsführer des DIHK am 1.8.2013 zwei neue Trends auf dem Ausbildungsmarkt: „60 Prozent der Unternehmen werben inzwischen im Internet um Nachwuchs. Neben Stellenangeboten auf der eigenen Website nutzen die Betriebe bei der Azubi-Gewinnung immer stärker soziale Medien. Das Einstellen von Ausbildungsplatzangeboten auf Online-Plattformen gehört für die meisten Unternehmer zur gängigen Praxis. Gut die Hälfte der im Internet aktiven Betriebe nutzt die IHK-Lehrstellenbörse (ab August mit App!). Gut ein Viertel ist in sozialen Medien aktiv – im Vergleich zu 2011 ein deutlicher Anstieg um neun Prozentpunkte. Auch wenn eine eigene Facebook-Karriere-Seite vermutlich nicht der alleinige Rekrutierungskanal werden wird, setzen mehr und mehr Jugendliche hier die unternehmerische Präsenz voraus.

Arbeitgeber suchen immer früher den Kontakt zu Schulabgängern und Schulabgängerinnen. Die Maßnahmen zur Kontaktaufnahme werden zudem vielfältiger: Viele Betriebe – vor allem größere – veranstalten Tage der offenen Tür. Ein Drittel der Unternehmen setzt gezielt auf Kooperationen mit Schulen. 2013 fällt besonders die stark gestiegene Bereitschaft auf,

3 PUHLMANN 2011.

Schülern Berufsorientierungspraktika anzubieten. Der Anteil der Betriebe, die dies tun, ist gegenüber 2011 von 28 auf 38 Prozent deutlich gestiegen. Ziel ist es, Einblicke in die Berufswelt zu eröffnen und den Nachwuchs für den Eintritt ins Unternehmen zu motivieren. Daneben werden sogenannte Azubi-Speed-Datings immer beliebter.“⁴

Im Rahmen des o. g. BIBB-Forschungsprojekts haben wir diesem Trend im Internet sowie auf Karriereportalen von Unternehmen nachgespürt. Diese Welt der Informations- und Aktivitätsangebote zu Berufsorientierung, Ausbildung und Beruf erschien uns dann so interessant und spannend, dass wir zwischenzeitlich insg. 125 Karriereportale⁵ von Unternehmen, Branchen und Organisationen daraufhin betrachtet haben, ob und wenn ja welche Angebote sie in diesem Themenfeld aufweisen, wie Unternehmen diese Angebote gestalten, um für „ihren“ Fachkräftenachwuchs attraktiv zu sein, und welche Zielgruppen sie ansprechen.

Praktikumsangebote für Schülerinnen und Schüler auf Internetseiten von Unternehmen

Ausgehend von dem o. g. Befund, dass Betriebspraktika *und* Internet für Jugendliche die wichtigsten Informationsquellen bei der Berufsorientierung und der Berufsentscheidung sind, haben wir ein besonderes Augenmerk darauf gerichtet, ob sich auf den von uns untersuchten Karriereportalen auch Praktikumsangebote für Schülerinnen und Schüler finden und wenn ja, wie diese präsentiert werden. Auf rd. ein Drittel der von uns bislang untersuchten 125 Karriereportale gibt es tatsächlich solche Praktikumsangebote. Wir wollten gern wissen, wie erkennbar, nützlich und handhabbar Praktikumsangebote für Schülerinnen und Schüler selbst sind, ob die Notwendigkeit zur Unterstützung – etwa im Rahmen der schulischen Berufsorientierung durch Lehrer/Lehrerinnen oder auch durch Eltern – naheliegt und ob es über pure Informationen hinaus tatsächlich möglich ist, sich für einen Praktikumsplatz zu bewerben. Für diese Untersuchung haben wir uns für drei Leitfragen entschieden, anhand derer die Auswertung der Internetseiten durchgeführt wurde:

- ▶ Wo ist das Angebot „Schülerpraktikum“ auf der jeweiligen Seite platziert?
- ▶ Welche Informationen werden über das Angebot selbst und darüber hinaus gegeben?
- ▶ Welche Zugänge zu Praktika werden eröffnet?

In einer Tabelle wurden die einzelnen Aspekte auf den Internetseiten den Kategorien der drei Leitfragen zugeordnet und schließlich ausgewertet. Auf diese Weise können Informationen über das Spektrum und die Variationen bei der Präsentation von Schülerpraktika durch Unternehmen gewonnen werden.

4 DIHK COURIER, Ausgabe 31/2013.

5 Die Karriereportale wurden seit April 2013 in eigener Recherche in Suchmaschinen ausgewählt. An der Recherche und der Aufbereitung der Recherche-Ergebnisse hat Frau Natalie Brand, Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 3.1 des BIBB, wesentlichen Anteil.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der deskriptiven Datenanalyse entlang der drei Leitfragen dargestellt.

Wo ist das Angebot „Schülerpraktikum“ auf der jeweiligen Seite platziert?

Bei dieser Frage geht es darum, wie leicht die Angebote zu finden sind, also ob sie erkennbar sind. Aus der Platzierung von Praktikumsangeboten für Schüler und Schülerinnen könnten sich Schlüsse darüber ziehen lassen, welchen Stellenwert z. B. frühe Nachwuchswerbung für ein Unternehmen hat. Sie könnte auch darauf hinweisen, dass ein Unternehmen bereits Erfahrungen mit und Kontakte zu Schülerinnen, Schülern und Schulen hat, sodass Praktika schon „einfach mit dazugehören“. Möglicherweise ist eine bestimmte Platzierung auf einer Internetseite auch lediglich auf deren Konstruktion zurückzuführen.

Die Ergebnisse

Fast alle Unternehmen präsentieren ihre Angebote für Schülerpraktika auf ihren Seiten „Jobs & Karriere“ oder „Karriere“, also ganz eng im Kontext ihrer Werbung um Nachwuchs und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Eher die Ausnahme bilden Internetseiten, auf denen die entsprechenden Informationen zu Schülerpraktika versteckt sind und erst mit Spürsinn unter Kategorien wie „FAQ“ (häufig gestellte Fragen), „mehr über“ (Firmenname), „entdecke“ (Firmenname) oder auch „Perspektiven“ gefunden werden können. Mehrheitlich adressieren die Unternehmen Schüler/Schülerinnen direkt, sei es, dass sie eine eigene Rubrik „Schüler“ im Untermenü bieten oder auch eine Rubrik im Hauptmenü, die häufig auch bebildert ist.

Welche Informationen werden über das Angebot selbst und darüber hinaus gegeben?

Bei dieser Frage geht es einerseits darum, ob Unternehmen eine konkrete Vorstellung, einen konkreten Plan für Praktika erkennen lassen und wie sie diese zu Schülern und Schülerinnen kommunizieren. Zum anderen ist von Interesse, ob es Hinweise auf freie Praktikumsstellen gibt und etwa auch Anleitungen für Bewerbungen, Voraussetzungen oder auch Auswahlkriterien sowie weiter gehende Informationen womöglich auch für weitere Zielgruppen (Lehrer/Lehrerinnen, Eltern).

Die Ergebnisse

Die Informationen, die Unternehmen zu Schülerpraktika anbieten, weisen drei Schwerpunkte auf: Knapp die Hälfte der in die Untersuchung einbezogenen Angebote von Unternehmen enthalten Ortsangaben dazu, wo Praktika möglich sind bzw. stattfinden. Dabei geht es um Regionen/Städte oder auch um Abteilungen oder Bereiche im Unternehmen. Diese Angaben finden sich „naturgemäß“ bei größeren Unternehmen mit verschiedenen Standorten oder Niederlassungen sowie bei Kammern oder Branchen, die im Bereich der Berufsorientierung und Schülerpraktika aktiv sind. Bei mehr als der Hälfte der Angebote werden Informationen zum Inhalt

und zur Organisation von Schülerpraktika gegeben. Interessierte Schülerinnen und Schüler können sich also hier bereits ein Bild davon machen, in welche Themenfelder sie während des Praktikums Einblick erhalten können und wie das Praktikum ablaufen wird. Auch Bewerbungsinfos sind bei etwa einem Viertel der betrachteten Angaben zu Schülerpraktika enthalten. Darunter finden sich z. B. Anleitungen für Bewerbungen, Informationen zu verschiedenen Bewerbungswegen oder auch Bewerbungsterminen, Informationen über Voraussetzungen und Auswahlkriterien für Praktika. In zwei Fällen gibt es auch Aufforderungen zu und Handlungsanweisungen für Bewerbungen für Schülerpraktika.

Auf einigen Unternehmensseiten werden weitere Angebote für Schüler und Schülerinnen gemacht, wie Schnuppertage, Betriebsbesichtigungen, Seminare, freiwillige Praktika oder auch Ferienprogramme. „Extras“ – Filme, Spiele, Berichte von Schülern/Schülerinnen oder Auszubildenden – werden eher selten eingesetzt; das ist bemerkenswert, weil dies in sonstigen Medien zur Berufsorientierung sehr stark genutzte Elemente sind.

Bemerkenswert ist, dass im Zusammenhang mit Schülerpraktika bei den Angeboten auch Lehrer/Lehrerinnen und Eltern angesprochen werden, wobei der Lehrerschaft etwa Betriebsbesichtigungen oder auch Seminare zur Berufsorientierung oder über die Branche angeboten werden.

Welche Zugänge zu Praktika werden eröffnet?

Hier stehen die konkreten Möglichkeiten im Fokus, die auf den Internetseiten eröffnet werden, um auf mögliche Praktikumsstellen zu stoßen, regionale Angebote und/oder Ansprechpersonen zu finden sowie Hinweise und Beschreibungen dazu, welche Möglichkeiten es jeweils gibt, sich auf eine Praktikumsstelle zu bewerben.

Die Ergebnisse

Bei den Angeboten für Betriebspraktika werden unterschiedliche Bewerbungswege angeboten – das gilt bezogen auf alle von uns betrachteten Internetseiten, durchaus aber auch für die meisten einzelnen Betriebe. Am häufigsten werden Online-Bewerbungen angeboten, manchmal mit einem entsprechenden Formular oder auch Log-in-Aufforderung. Auch die Variante E-Mail-Bewerbung kann mit einer Anleitung und Hinweisen auf erforderliche Dokumente, die mitgeschickt werden sollten, verbunden sein. Seltener wird auf schriftliche Bewerbungsform sowie Initiativbewerbung hingewiesen. Auf direkte Bewerbungsmöglichkeiten wird speziell dann verwiesen, wenn ein Unternehmen mehrere Niederlassungen oder Zweigstellen hat. Auf einigen Stellen- oder Jobbörsen können per Auswahlmöglichkeit „Praktikum“ und „Region“ angeklickt werden. Andere Betriebe haben eine gesonderte Praktikumsbörse oder Auflistungen über Praktikumsangebote. Ein Großteil der Betriebe benennt konkrete Ansprechpersonen, häufig mit Angaben zur Funktion im Unternehmen und zur Region, für die sie verantwortlich sind, mit den Kontaktdaten E-Mail und Telefonnummer, seltener Postanschrift – es werden also vielfältige Möglichkeiten angeboten, zu Unternehmen Kontakt aufzunehmen und sich für ein Praktikum zu bewerben.

Fazit

Im Internet finden sich zum Thema Berufsorientierung vielerlei Formen von Informationen über Berufe und Tätigkeiten, aber auch viele Angebote, die eine Selbstreflexion anregen und unterstützen können – etwa Tests und Spiele oder auch der Berufswahlpass 2.0. Zahlreiche Angebote bieten Einblicke in die Berufswelt etwa in Form von Videos, virtuellen Rundgängen oder auch Interviews und Berichten von Auszubildenden. All diese Möglichkeiten aufzufinden, kennenzulernen und zu nutzen bedarf durchaus anleitender Unterstützung für Schülerinnen und Schüler. Dies kann auch im Hinblick auf den „Internetmarkt Betriebspraktika“ gesagt werden. Zwar zeigen sich einige „Regeln“, nach denen Betriebe Praktika für Schülerinnen und Schüler anbieten, nämlich auf den Karriereportalen, meist mit direkter Ansprache – wobei beim Thema Ansprache zu bemerken ist, dass praktisch überall ausschließlich die männliche Anrede „Schüler“ benutzt wird, in der Bildsprache hingegen meist sowohl Mädchen als auch Jungen adressiert werden. Die Unternehmen gehen z. T. auch überlegt pädagogisch vor, indem sie Handlungsschritte bis hin zum Absenden der Bewerbung vorzeichnen oder beispielsweise ausführen, worauf es bei einer Bewerbung ankommt – von Begeisterung über Schulleistungen bis hin zu Tipps für die richtige Kleidung bei einer persönlichen Vorstellung. Darüber hinaus bieten die Betriebe meist auch Kontaktdaten persönlicher Ansprechpersonen, an die sich die Jugendlichen bei Fragen wenden können. Doch scheint die begleitende pädagogische Unterstützung durch Lehrer oder Lehrerinnen sowie auch Eltern für eine effektive Nutzung des „Internetmarkts Berufspraktika“ notwendig, denn es geht ja auch um die Notwendigkeit, solche Angebote kritisch zu bewerten und sich erst auf dieser Basis dann für oder gegen ein Angebot für ein Schülerpraktikum im Betrieb zu entscheiden.

Literatur

- BEIERLE, Sarah: Die Rolle von Peers, Neuen Medien und Online-Communitys bei der Berufsorientierung. Deutsches Jugendinstitut (Hrsg.) 2013. www.allianz-fuer-jugend.de/downloads/Peers_DJI_Expertise.pdf
- BEINKE, Lothar: Das Internet, ein Instrument zur Berufsorientierung Jugendlicher? Frankfurt a. M. 2008
- BITKOM (Hrsg.): Jugend 2.0. Eine repräsentative Untersuchung zum Internetverhalten von 10- bis 18-Jährigen. Berlin 2011. www.bitkom.org/files/documents/BITKOM_Studie_Jugend_2.0.pdf
- DIHK COURIER: Ausgabe 31/2013 vom 2. August 2013. www.dihk.de/presse/meldungen/2013-08-01-wansleben-ausbildungstrends
- HOWE, Falk; KNUTZEN, Sönke: E-Learning im Handwerk. In: KLIMSA, Paul; ISSING, Ludwig J. (Hrsg.): Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. München 2011, S. 439–446

- JÄHNERT, Hannes: Sozialraum Facebook – dort sein wo die Zielgruppe ist?! 2011. <http://hannes-jaehnert.de/wordpress/2011/08/21/sozialraum-facebook-dort-sein-wo-die-zielgruppe-ist/>
- KORING, Bernhard: Pädagogik im Internet. Politische, erziehungswissenschaftliche, informationstheoretische und praktische Perspektiven. In: OTTO, Hans-Uwe; KUTSCHER, Nadia (Hrsg.): Informelle Bildung Online. Perspektiven für Bildung, Jugendarbeit und Medienpädagogik. München 2004
- KRESS, Jennifer: Zum Funktionswandel des Sozialraums durch das Internet. www.sozialraum.de/zum-funktionswandel-des-sozialraums-durch-das-internet.php (Stand: 27.3.2014)
- MEDIENPÄDAGOGISCHER FORSCHUNGSVERBUND SÜDWEST: JIM-Studie 2013. Jugend, Information, Multimedia. Basisuntersuchung zum Medienumgang 12- bis 19-Jähriger. www.mpfs.de/fileadmin/JIM-pdf13/JIMStudie2013.pdf
- PUHLMANN, Angelika: Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. Bundesinstitut für Berufsbildung 2011. www.kibb.de/wlk52281.htm
- STADEN, Christian; HOWE, Falk: Digitale Medien und Internet in der Berufsorientierung. In: bwp@Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 02, hrsg. von FRIESE, Marianne; BENNER, Ilka; GALYSCHER, Alexandra. www.bwpat.de/ht2013/ft02/staden_howe_ft02-ht2013.pdf

III. Regionale Nachfrage- und Angebotsstrukturen zur Berufsorientierung

Angelika Puhlmann

► Einleitung

Die regionale Seite der Berufsorientierung hat wesentlich durch zwei Entwicklungen an Bedeutung gewonnen:

Zum einen hat die Erkenntnis, dass Übergänge von der Schule in eine Berufsausbildung durch transparente Wege und Angebote für Beratung und Begleitung unterstützt werden müssen, Kooperations- und Netzwerkstrukturen als bildungspolitische Instrumentarien identifiziert. Die Akteure vor Ort – in der Kommune, in der Region – wurden durch zahlreiche Programme zu effektiver Zusammenarbeit angeregt, um direkte Übergänge in Ausbildung zu ermöglichen und Warteschleifen im Anschluss an die Schulausbildung zu vermeiden. Speziell mit Blick auf die große Anzahl junger Menschen, die ohne Ausbildungsplatz und Berufsabschluss bleiben, wurde der regionale Ansatz als notwendig gerade zur Förderung und Unterstützung benachteiligter Jugendlicher erkannt.¹ Bei der Systematisierung des Übergangsmangements bildet die Berufsorientierung das Basiselement, mit dem alle weitere Förderung und Unterstützung verbunden sind.

Zum anderen führten die regional unterschiedlichen Auswirkungen der demografischen Entwicklungen, der Abwanderungsprozesse sowie des Strukturwandels zur Debatte über Möglichkeiten und Notwendigkeiten von Regionen, Konzepte wirtschaftlicher Entwicklung mit solchen Aspekten und Elementen zu verbinden, die Fachkräfte anziehen oder in der Region halten könnten. Als wichtiger Teil solcher regionalen Konzepte gilt heute die Beteiligung der Unternehmen und Institutionen vor Ort an der Berufsorientierung; dabei spielt das Angebot an Praktikumsplätzen für Schülerinnen und Schüler auch im Hinblick auf die Ausgestaltung des späteren Ausbildungsangebots für regionale Nachwuchskräfte eine wichtige Rolle.

Wie ein „Lokales Berufsbildungskonzept“ in ein Stadtentwicklungskonzept eingebunden worden ist und welchen Stellenwert die Berufsorientierung dabei erhalten hat, stellt Martin ISENMANN in seinem Beitrag über das Projekt „Zukunft in Forst: Arbeitsmarktintegration und Wirtschaftsentwicklung durch lokale Berufsorientierung und Berufsbildung“ dar.

Von den regionalen Strategien zur Berufsorientierung in einem Stadtstaat mit dem Ziel der Vernetzung und Verbindung der diversen schulischen und außerschulischen Angebote und der Einbindung des speziellen Angebots MINT-Erlebniswelt in diese Strategien handelt der Beitrag von Evelyn SCHMIDT und Margit ZAUNER.

¹ S. Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses „Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. Individuelle Förderung und konsistente Wege für den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf schaffen“. www.bibb.de/dokumente/pdf/HA148.pdf.

Martin Isenmann

► Das Projekt „Zukunft in Forst: Arbeitsmarktintegration und Wirtschaftsentwicklung durch lokale Berufsorientierung und Berufsbildung“ in Forst (Lausitz)

Einleitung

„Zukunft in Forst“ ist ein Berufsbildungsprojekt des Instituts für Bildung in der Informationsgesellschaft e.V. (IBI) für die Stadt Forst (Lausitz), die sich u. a. durch den Wegfall der Textilindustrie nach der politischen Wende 1989 grundlegenden Problemen eines Strukturwandels stellen muss. Das Projekt reiht sich in das „Integrierte Handlungskonzept der Stadt Forst (Lausitz)“¹ ein, mit dem die städtischen Strukturaktivitäten koordiniert und vorangetrieben werden. In diesem „Integrierten Handlungskonzept“ werden die erreichten Fortschritte in Hinblick auf die städtebauliche, soziale und kulturelle Entwicklung des Stadtzentrums dargestellt, die im Rahmen des Bund-Länder-Förderprogramms „Soziale Stadt“ bislang erreicht worden sind. Ferner werden Entwicklungsbedarfe für die kommenden Jahre definiert. In dem Abschnitt, in dem das Projekt „Zukunft in Forst“ verankert ist, heißt es: „Wichtigster Ansatzpunkt in diesem Handlungsfeld sind die Themen Qualifikation, Bildung und Vernetzung zwischen Wirtschaft, Schulen, Verwaltung und weiteren wirtschaftsrelevanten Institutionen. Wichtiger angestrebter Nebeneffekt qualifizierender Maßnahmen ist eine Intensivierung der sozialen und gesellschaftlichen Netzwerke über die stärkere Kooperation von Bildungsträgern, lokaler Wirtschaft und arbeitssuchender Bevölkerung.“²

In dem Projekt erarbeitet das IBI gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und in Kooperation mit der Stadtverwaltung und der Wirtschaftsförderung des Landkreises Spree-Neiße ein lokales Berufsbildungskonzept für die Stadt Forst (Lausitz). Es wird ein „Zentrum Regionale Berufe“ (ZRB) aufgebaut, in dem Aktivitäten der verschiedenen Akteure der Berufsorientierung und -ausbildung koordiniert und gemeinsam Strategien entwickelt

1 www.forst-lausitz.de/sixcms/media.php/674/HK_Soziale_Stadt_Forst_11_05_2012.pdf.

2 Forst (Lausitz): Programm Soziale Stadt. Integriertes Handlungskonzept „Forster Innenstadt“. 1. Fortschreibung. 11.05.2012, S. 51.

werden, um Potenziale zu bündeln. Dabei spielen die Aspekte zukünftig wichtiger Berufe, die Wiederbelebung alter Berufe, die regionalen Besonderheiten und die Integration benachteiligter Jugendlicher eine wichtige Rolle. Das Projekt bündelt in dem ZRB die Maßnahmen des Lokalen Berufsbildungskonzepts.

Hintergrund des Projekts und Ausgangslage

Die Idee für „Zukunft in Forst“ entstand im Projekt „Anstoß geben – Generationen entdecken gemeinsam gesellschaftliche Perspektiven“³, das in den Jahren 2009 bis 2011 vom Institut Bildung in der Informationsgesellschaft (IBI) in der Region Niederlausitz durchgeführt worden war. Es befasste sich damit, „das Leben in strukturschwachen Räumen als generationenübergreifende Gestaltungsaufgabe zu begreifen“. Im Rahmen dieser Projektarbeit wurde deutlich, dass die wirtschaftliche Entwicklung für die zivilgesellschaftliche Situation gerade dieser Region wesentlich ist und Bildung und Berufsbildung dafür von zentraler Bedeutung sind.

Das vom IBI daher initiierte Projekt „Zukunft in Forst“ wird aus dem Programm Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ) gefördert, das zum Teil aus Geldern des Europäischen Sozialfonds und vom Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur (BMVI) finanziert wird. Mit dem Programm sollen Folgen des Strukturwandels gerade auch im Hinblick auf soziale Verwerfungen und gegensteuernde Maßnahmen – speziell in benachteiligten Quartieren – adressiert und bearbeitet werden. Bildung hat dabei in Verbindung mit anderen Faktoren eine zentrale Bedeutung.

Das im Südosten des Landes Brandenburg gelegene Forst (Lausitz) war zu Zeiten der DDR ein starker Textilstandort mit einer stabilen Bevölkerungszahl von etwa 26.500 Menschen. Seither ist die Einwohnerzahl stetig gesunken auf knapp unter 19.500 in 2014, und bis zum Jahr 2035 prognostiziert die Stadt einen weiteren Rückgang auf etwas über 13.000 Menschen. Damit verbunden ist eine enorme Verschiebung in der demografischen Struktur der Bevölkerung. Der steigenden Zahl von älteren Menschen steht eine sinkende Zahl junger Menschen gegenüber.

Die Geburtenrate sank in den vergangenen 20 Jahren von 156 im Jahr 1992 auf 120 im Jahr 2012. Diesem Zuwachs durch Geburten standen 258 Todesfälle im selben Jahr gegenüber. Die 655 Zuzüge im Jahr 2012 gleichen die 726 Wegzüge im selben Jahr nicht aus.⁴

Spektrum der Branchen in Forst

- ▶ Metallverarbeitung
- ▶ Elektrotechnik
- ▶ Service- und Dienstleistungen
- ▶ Landwirtschaft
- ▶ Logistik
- ▶ Erneuerbare Energien
- ▶ Rekultivierung stillgelegter Tagebauten
- ▶ Pflege

3 www.ibi.tu-berlin.de/projekte/bisherige-projekte/18-anstoss-geben-generationen-entdecken-gemeinsam-gesellschaftliche-perspektiven-in-strukturschwachen-raeumen.

4 Alle Werte: Statistik der Stadt Forst (Lausitz), www.statistik-berlin-brandenburg.de/zensus/gdb/bev/bb/12/12071/120710076076_Forst_Lausitz_Stadt_bev.pdf.

Dies bedeutet für die wirtschaftliche Zukunft der Stadt, ihre Betriebe und ihre sozialen Aufgaben erhebliche Herausforderungen.

Die knapp 600 Unternehmen und Betriebe decken ein ganzes Spektrum an Branchen ab (siehe Kasten). Sie sind jedoch mit Problemen durch den Fachkräftemangel in der Region konfrontiert, bedingt durch eine abnehmende Bewerberdichte und durch ausbleibende Bewerbungen.

In dieser Situation liefert das Projekt „Zukunft in Forst“ Bausteine dafür, die lokale Ökonomie auch durch Sicherung des Fachkräftenachwuchses zu stärken und den Bevölkerungsrückgang zu bremsen, etwa durch Erweiterung der Arbeitsangebote, durch stärkere Identifikationsmöglichkeiten mit der Stadt sowie durch die Steigerung der Attraktivität der Stadt Forst (Lausitz).

Das Projekt „Zukunft in Forst“

Im Projekt „Zukunft in Forst“ steht die lokale Berufsorientierung und Berufsbildung in ihrer Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration und Wirtschaftsentwicklung im Fokus.

Das BIBB beteiligt sich in Form fachlicher Begleitung und Beratung als Partner am Projekt „Zukunft in Forst“. Für das Lokale Berufsbildungskonzept wurde erhoben, wie umfangreich die Angebote der Berufsorientierung und Kooperationen in diesem Feld sind und wie der Ausbildungsmarkt in der Region und den Gemeinden strukturiert ist. Im Anschluss wurden die lokalen Bedingungen und Potenziale für die Entwicklung von Berufsorientierungsangeboten und Ausbildungsmöglichkeiten erkundet, um Ansatzpunkte für die Stärkung und Initiierung von Strukturen und Netzwerken der relevanten Akteure vor Ort – Stadt, Kammern, Schulen, Unternehmen – zu bestimmen.

Das Bundesinstitut hat seine Expertise in das Projekt eingebracht. So stehen aus verschiedenen Aktivitäten praktische Erfahrungen und Erkenntnisse zur Verfügung: etwa

- ▶ aus der Initiative VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen), bei der Experten und Expertinnen des Senior Experten Service (SES) Jugendliche während der Ausbildung in Schule und Betrieb beraten und begleiten.⁵ Das Projekt wird im Rahmen der Bildungsketteninitiative des BMBF gefördert⁶;
- ▶ aus dem Berufsorientierungsprogramm des BMBF (BOP) mit seinen zahlreichen regional ausgestalteten Berufsorientierungsangeboten;
- ▶ aus dem Modellversuchs-Schwerpunkt „Neue Wege in die Ausbildung“⁷, in dem vor dem Hintergrund der Heterogenität Jugendlicher heute neue Verfahren für die Zusammenarbeit in Regionen und bei der Lernortkooperation erarbeitet worden sind.

5 vera.ses-bon.de.

6 www.bildungsketten.de/.

7 www.bibb.de/de/55819.htm.

Die Erfahrungen sind konzeptionell in das Lokale Berufsbildungskonzept eingeflossen und als Unterstützung für die inhaltliche Arbeit des im Aufbau befindlichen „Zentrums für Regionale Berufe“ in Forst (Lausitz) genutzt worden. Im laufenden Prozess der Projektentwicklung wurde mit Expertinnen und Experten diskutiert, um Anregungen für die Fortentwicklung zu erhalten. Mit einer Tagung wurden Akteure aus der Stadt Forst (Lausitz), der Region und aus Kommunen angesprochen, ihre Erfahrungen mit der Koordination des Übergangs Schule – Beruf sowie ihre Sichtweisen auf „Zukunft in Forst“ einzubringen. Mit Impulsvorträgen von Experten und Expertinnen aus der Berufsbildung, der Wirtschaftsforschung und eines Landesministeriums sowie anschließenden Workshops wurden die Ansatzpunkte und Zielsetzungen des Projekts präsentiert, kritisch beleuchtet und mit hilfreichen Hinweisen für die Weiterentwicklung unterlegt. Ein Fachgespräch des IBI-Projektteams mit einer Runde von Expertinnen und Experten des BIBB befasste sich mit Fragen einer effektiven Projektstruktur, mit Methoden systematischer Datensammlung und -aufbereitung sowie inhaltlichen Fachfragen und Erfahrungen zu Berufsorientierung und Berufsbildung.

Die Gestaltung des Überganges von der Schule in den Beruf wird verstärkt seit etwa fünf Jahren mit verschiedenen Initiativen auf kommunaler Ebene und mit bundes- oder landesweiten Programmen gefördert und gestaltet. Diese Initiative verdeutlicht, dass der Übergang Schule – Beruf besser strukturiert werden muss. Wie in vielen Städten und Regionen wurde auch für Forst ein hoher Bedarf an Koordinierung und begleitenden Maßnahmen an den Übergängen Schule – Ausbildung und Schule – Studium festgestellt, und zwar in Interviews des Projektteams mit Verantwortlichen in Schulen, Kammern und der Stadt sowie in Betrieben. In verschiedenen Ansätzen und in Kooperation mit den örtlichen Akteuren der Berufsorientierung wurden Möglichkeiten erarbeitet und erprobt, um eine regional passgenaue Strukturierung des Übergangs Schule – Beruf zu erreichen.

In dem von IBI und BIBB entwickelten Lokalen Berufsbildungskonzept werden die notwendigen Strukturen ausgearbeitet, die die Koordinierung der umfassenden Angebote der zahlreichen Beteiligten in Forst (Lausitz) und seinem städtischen Umfeld ermöglichen. Seine institutionalisierte Form hat dieses Konzept im „Zentrum Regionale Berufe“ (ZRB) gefunden. In ihm werden die Aktivitäten der Berufsorientierung koordiniert und ergänzende Maßnahmen durchgeführt, angeregt und weiterentwickelt.

Das „Zentrum Regionale Berufe“

Die koordinierenden und begleitenden Aufgaben des Zentrums Regionale Berufe werden durch umfassende Kenntnisse der lokalen Situation und der Rahmenbedingungen fundiert. Das Zentrum dient als eine Informationsstelle für Menschen, die in Forst (Lausitz) leben oder dort leben wollen, sowie für bestehende Unternehmen, Betriebe oder mögliche Investoren.

Das Zentrum Regionale Berufe liefert Informationen und Daten über das Leistungsspektrum und die Ausbildungsberufe der Betriebe, die Vielseitigkeit der Berufsbilder, über duale Studiengänge, spätere Aufstiegschancen und Praktikumsangebote von Betrieben in Forst

(Lausitz). Es beobachtet sozioökonomische Entwicklungen wie Bevölkerungszahlen, arbeitsmarktrelevante Tendenzen oder Bewerbersituation und ordnet diese ein. Zudem erfasst das ZRB regelmäßig die Bedarfe der Unternehmen, der Schulabgänger/-innen und Eltern. Damit liefert das Zentrum für die Stadt, die lokalen Unternehmen und die Bevölkerung hilfreiche Informationen. Gemeinsam mit den Verantwortlichen und Akteuren und Akteurinnen können aus den gewonnenen Erkenntnissen Potenziale bewertet und die Angebote an Dienstleistungen überprüft und angepasst werden.

Das Zentrum Regionale Berufe als Koordinierungs- und Informationsstelle bietet auch Informationen darüber, welche Stellen welche Art von Unterstützung bereitstellen, welche Beratungsmöglichkeiten in Forst (Lausitz) und Umgebung bestehen, sowie über vorhandene Bildungsmöglichkeiten. Ergänzend hierzu wird derzeit im Projekt „Zukunft in Forst“ das Forster Ausbildungs- und Fachkräfteportal aufgebaut, in dem Ausbildungs- und Praktikumsstellen in Forst (Lausitz) online präsentiert werden.

Das Zentrum Regionale Berufe bündelt bei Bedarf die Aktivitäten, die die Schulen, Kammern oder die Arbeitsagentur anbieten. Für die Einbeziehung der Eltern kann eine derartige Bündelung sehr hilfreich sein; denn die Resonanz der Eltern auf eine Vielfalt von Angeboten ist bislang eher gering.

Das Hauptaugenmerk liegt derzeit ganz beim Übergang Schule – Ausbildung/Studium. Perspektivisch soll auch der Bereich der Weiterbildung einbezogen werden. Es könnten Kontakt- und Beratungsmöglichkeiten für Weiterbildungsinteressierte gesammelt und weitergegeben sowie Informationen über Qualifizierungsbedarfe und -angebote bereitgestellt werden. Dadurch sollen sowohl die Ausbildungsbereitschaft als auch die Weiterbildungsaktivität der örtlichen Betriebe gestärkt werden.

Berufsorientierungsmesse

Die Arbeit des Zentrums Regionale Berufe kann anhand der Vorbereitung und Umsetzung der Berufsorientierungsmesse „Meine Zukunft in Forst“, die das Projekt im November 2013 durchgeführt hat, illustriert werden.

Darüber, ob Menschen in Forst bleiben oder abwandern, werden neben den wirtschaftlichen Perspektiven jedes und jeder Einzelnen auch die Identifizierungsmöglichkeiten mit der Stadt entscheiden. Dazu will das Projekt einen Teil beitragen, indem es Bewohner/-innen, Unternehmen und Institutionen zusammenbringt und das Gespräch zwischen ihnen fördert. So kommen beispielsweise bei der Berufsorientierungsmesse „Meine Zukunft in Forst“ Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen, Schulen, Jugendliche und ihre Eltern/Familien zusammen. Die Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern lernen die berufliche Vielfalt des Standortes kennen und erfahren zugleich, welche Ansprechpartner/-innen in Betrieben, Institutionen und Organisationen zuständig sind.

Das Konzept der Messe ist als Teil der koordinierenden Aktivitäten in der Berufsorientierung angelegt, wie sie das Zentrum Regionale Berufe als seine Aufgaben definiert. Die

Schülerinnen und Schüler werden im Vorfeld über die ausstellenden Betriebe informiert und können sich somit auf die Gespräche über die für sie infrage kommenden Berufe und möglichen Praktika vorbereiten. Ziel der Messe ist es nicht nur, die lokalen Betriebe als Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe bekannt zu machen, sondern auch berufliche Perspektiven nach beendeter Ausbildung im Beruf oder auch an einer Hochschule aufzeigen. Die Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler durch die Schulen auf die Messe ist ebenso Teil des Konzepts wie die Angebote auf der Messe selbst: Bewerbungsmappen-Check, Styling-Beratung für Bewerbungsgespräche oder die Möglichkeit, Bewerbungsfotos machen zu lassen. 2013 wurde in einem Schulprojekt einer Schule ein Bewerbungsflyer entwickelt, in dem sich die Schülerinnen und Schüler in Kurzform darstellen können. Als Einladung, an der Messe teilzunehmen, wurde insbesondere für die kleineren Betriebe aus Forst (Lausitz) und der näheren Umgebung 2013 ein Workshop für die Präsentation auf der Messe angeboten.

Die Berufsorientierungsmesse 2013 war ein großer Erfolg. Mehr als 400 Schülerinnen und Schüler und Eltern kamen, um sich bei den 36 Ausstellern zu informieren und erste Gespräche zu führen. Zur Sicherung der Qualität und Nachbereitung wurden die Besucher/-innen und die Aussteller zu ihren Eindrücken und Bewertungen befragt. Die ausstellenden Betriebe äußerten sich sehr positiv über die gute Vorbereitung der Besucher/-innen und den Verlauf der Gespräche. Selbst zur Vergabe eines Ausbildungsplatzes ist es gekommen.

Die Besucher/-innen bewerteten die Messe in einer Befragung überwiegend positiv: 172 der 224 Befragten fanden die Messe „gut“. Das Ziel der Messe, lokale Unternehmen noch mehr zu präsentieren, entsprach dem in der Befragung wiederholt geäußerten Wunsch, mit lokalen Betrieben noch mehr in Kontakt zu kommen.

Begleitet wird die Messe von einem Beirat, in dem die Stadt, die örtlichen Schulen und die lokale Wirtschaft vertreten sind. Damit wird eine Plattform geschaffen, auf der sich die Akteure und Verantwortlichen in der Stadt begegnen und austauschen können.

Interaktiver Ausbildungs- und Fachkräfteatlas

Eine wichtige Erkenntnis der Aktivitäten des Projekts ist, dass ein mangelnder Überblick bei den Jugendlichen, ihren Eltern und der Lehrerschaft über die lokalen Betriebe und ihre Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten besteht. Für die Stadt Forst (Lausitz) wird daher ein Online-Portal geschaffen, auf dem Ausbildungs- und Arbeitsplatzsuchende jederzeit einen schnellen und umfassenden Überblick über die lokalen Unternehmen erhalten und ausgeschriebene Stellen eingestellt werden. Die Datenbank enthält sämtliche Angaben aller Forster Unternehmen, die sich am Interaktiven Ausbildungs- und Fachkräfteatlas beteiligen wollen, und gibt Aufschluss über die Entwicklungen des Ausbildungsplatzangebots in der Stadt und in einzelnen Unternehmen.

Imagebuch für Forst⁸

In dem Imagebuch „FOR you – Menschen erzählen vom Arbeiten und Leben in Forst (Lausitz)“ werden Unternehmer, Lehrlinge und Rückkehrer in Porträts über ihre Arbeitsplätze berichten. Im Laufe des Projektes wurde deutlich, dass in den Schulen zu wenig über die lokale Wirtschaft bekannt ist. Das Buch erweitert die Maßnahmen an Beratung, Transparenz und Erfahrungsaustausch um eine mediale Form.

Die Arbeit an dem Buch wird mit der Erstellung von Jobcasts begleitet, bei denen in kurzen Videofilmen Berufseinsteiger zeigen, wie ihr Alltag im Betrieb aussieht. Die Jobcasts können im Internet oder auf Messen als Präsentationsmittel für die Unternehmen genutzt werden.

Intergeneratives Mentoring

Die strukturellen Maßnahmen am Übergang Schule – Ausbildung werden durch das Angebot einer individuellen Begleitung ergänzt. Mit einem intergenerativen Mentoring werden junge Menschen individuell an der Schwelle Schule – Beruf begleitet, sodass insbesondere Jugendliche, die sich schwertun, bessere Chancen bekommen, den Übergang erfolgreich zu bewältigen.

Fazit

Mit der Teilnahme an dem Programm „Soziale Stadt“ möchte die Stadt im Rahmen verschiedener Projekte gerade jungen Menschen Anreize für ein Bleiben in Forst geben. Dazu zählen insbesondere Angebote für Praxiserfahrung im Rahmen der Berufsorientierung. Es bedarf gezielter Interventionen, um die Zusammenarbeit der Akteure und Akteurinnen in der Stadt und Region – Kommunen, Betriebe, Schulen – anzuregen und zu unterstützen. Dabei ist die Koordination von Aktivitäten und von „Angebot und Nachfrage“ nach Praktika wichtig. Zum anderen müssen auch gezielt Impulse in der Region gegeben werden, um die Beteiligung an Berufsorientierung und schließlich an Ausbildung anzuregen und auszuweiten.

Mit dem Zentrum Regionale Berufe wird hier die Komponente der Berufsbildung als bedeutender Wirtschaftsfaktor, als identitätsstiftend und damit als Faktor für einen attraktiven Wohnort herausgestellt und gestärkt.

Das Zentrum reiht sich somit in die städtischen Strukturaktivitäten ein und trägt zur angestrebten Entwicklung in Forst (Lausitz) gerade unter dem Aspekt des Haltens und Gewinnens von Fachkräften bei.

Evelyn Schmidt/Margrit Zauner

► Erlebnisswelt MINT in der Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin als Element einer ganzheitlichen, systematischen Berufsorientierung in der Hauptstadtregion

1. Einleitung: Systematische Berufsorientierung als Beitrag zur Fachkräftesicherung

Die neuen Technologiefelder sind ein Wachstumsmotor der wirtschaftlichen Entwicklung Berlins. Zur erfolgreichen Sicherung des Wirtschaftsstandortes bedarf es gut qualifizierter Fachkräfte. Deshalb verfolgt Berlin seit Beginn des 21. Jahrhunderts eine industriepolitische Strategie, die – abgestimmt mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern – das Thema Fachkräftesicherung als integralen Bestandteil enthält. Auch die gemeinsame Fachkräftestudie für Berlin und Brandenburg aus dem Jahr 2010 hat den Bedarf an qualifizierten Fachkräften belegt.

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landes- und Bezirksebene gibt es zahlreiche Initiativen, um diesem Problem des Fachkräftenmangels entgegenzuwirken. Das Thema Berufsorientierung steht seit Jahren besonders im Fokus. Es gibt gute Aussichten für eine Beschäftigung nach einer Ausbildung in einem MINT-Beruf oder dem erfolgreichen Abschluss eines Studiums in diesem Feld. Die Anstrengungen richten sich dabei auf das Werben von Jugendlichen, die eine Ausbildung in diesem Bereich beginnen. Angesichts der hohen Lösungsquoten in der Berufsausbildung und der Abbrüche in den MINT-Studiengängen müssen allerdings die bestehenden Bemühungen verstärkt werden.

Obwohl unser alltägliches Leben vielfältige MINT-Erfahrungen bereithält und trotz vielfältiger Initiativen ist das Interesse von Jungen und Mädchen an MINT-Berufen nach wie vor zu gering ausgeprägt.

Nicht zuletzt deshalb wird „gerade in Zeiten sich wandelnder Arbeitsmärkte und zunehmend stärker ausgeprägter ökonomischer Krisen Berufsorientierung für weiterführende Schulen ein immer wichtigeres Aufgabenfeld“¹.

Dies gilt für Hochtechnologiestandorte, wie Deutschland es einer ist, in besonderem Maße. Ausschlaggebend für besondere Anstrengungen sind vor allem drei Trends:

¹ BERTELSMANN STIFTUNG, BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT SCHULEWIRTSCHAFT, MTO PSYCHOLOGISCHE FORSCHUNG UND BERATUNG GMBH (Hrsg.): Leitfaden Berufsorientierung. Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen. 2012, S. 9

- ▶ Durch den demografischen Wandel sinkt die Zahl der Studienanfänger/-innen – und damit proportional die Zahl der Studierenden der technischen und naturwissenschaftlichen Studiengänge.
- ▶ In den Unternehmen können ausscheidende ältere Belegschaftsmitglieder oft schon nicht mehr durch entsprechendes jüngeres Fachpersonal ersetzt werden.
- ▶ Das Interesse von Jugendlichen an den sogenannten MINT-Fächern und den damit verbundenen Karrierewegen sinkt aufgrund der geringen Attraktivität.²

Politik, Wirtschaft, Gewerkschaften und andere Akteure der beruflichen Bildung haben das Dilemma erkannt. Es gibt einen inzwischen schier undurchschaubaren Dschungel an Programmen, Projekten, Angeboten, Veröffentlichungen und Materialien.

„In vielen Fällen fehlt ein Gesamtkonzept, das die Einzelmaßnahmen sinnvoll miteinander verbindet und so zur Verwirklichung einer systematischen Berufsorientierung führt. ... Die Passung zwischen den Fähigkeiten der Schüler und den Anforderungen wird schwieriger. Unternehmen haben wachsende Probleme, ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerbern zu besetzen. Zudem fehlen vielen Schulabgängern Orientierung, Kenntnisse und Entscheidungskriterien für eine begründete und fundierte Berufs- und Studienwahl. Das führt zu hohen Abbrecherquoten bei den Auszubildenden und den Studierenden. Die Bildungspolitik reagiert mit der Aufnahme des Themas ‚Berufsorientierung‘ in die schulischen Bildungspläne der allgemeinbildenden Schularten.“³

2. Regionale Strategien der Berufsorientierung in Berlin

Die Berliner Schulstrukturreform von 2010/11 mit den beiden Schulformen Integrierte Sekundarschule ISS (Abitur mit G 9) und den Gymnasien (Abitur mit G 8) hat wichtige Voraussetzungen für eine bessere Berufsorientierung geschaffen. Sie betrachtet Berufsorientierung als originäre Aufgabe der Schule und richtet sehr viel stärker als bisher den Fokus der Sekundarstufe auf die Übergänge ins Arbeitsleben. Berufsorientierung im Kontext mit Schulstrukturreform heißt neben der Einführung des Schulfaches WAT (Wirtschaft – Arbeit – Technik) auch die Etablierung dualen Lernens als praxisbezogenes und berufsorientiertes Lernen an der Integrierten Sekundarschule ab Klasse 7.

Die drei Hauptakteure im Feld der Berufsorientierung – die Bundesagentur für Arbeit, die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft sowie die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen – haben „Standards für Mindestangebote der Berufsorientierung“ definiert. Darauf aufbauend erarbeiten diese drei „Hauptplayer“ unter Federführung der

2 BERLIN-BRANDENBURGISCHE AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN (BBAW) (Hrsg.): Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland auf der Basis einer europäischen Vergleichsstudie. 2012, S. 7

3 Ebenda, S. 12

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft gemeinsam mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern ein Landeskonzept Berufs- und Studienorientierung, das Transparenz und Orientierung in der Vielzahl der Angebote schaffen soll. Die Berliner Schulen müssen in ihrem Schulprogramm die schuleigene Umsetzung der Berufsorientierung erarbeiten, in der Schule abstimmen und dafür – als Prozessverantwortliche – auch passende und notwendige Angebote Dritter zusammenführen und in den pädagogischen Prozess der Schule integrieren. Dies schließt Berufsberatung ebenso ein wie Schulsozialarbeit und Berufseinstiegsbegleitung und reicht von Angeboten im Rahmen von Programmen wie der Berliner vertieften Berufsorientierung (BVBO), Komm auf Tour oder anderen Angeboten bis hin zu Projektwochen der außerschulischen Jugendarbeit. Ziel ist eine Verzahnung der unterschiedlichen Programme (Bildungsketteninitiative, Berufsorientierungsprogramm BOP des BIBB, Berliner Programm der vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler) vor Ort in der Schule.

Das von 2008 bis 2012 im Rahmen des Programms „Perspektive Berufsabschluss“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung sowie aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte Projekt „Regionales Übergangsmanagement Berlin“ hat die Ausgangslage der Berufsorientierung in Berlin analysiert und eine Bestandsaufnahme der Angebotsstruktur, der Daten/Fakten, Medien sowie der Gremienlandschaft vollzogen.

„Zusammenfassend lässt sich einschätzen, dass die Ergebnisse die hohe Quantität und Vielfalt der Angebote zum Zeitpunkt der Erhebung ebenso dokumentieren wie die Notwendigkeit der Steuerung von Programmausrichtung und -umsetzung sowohl auf der Ebene der unterschiedlichen Regionen (bundesweit, landesweit, bezirklich) als auch des einzelnen Schulstandortes.“⁴

„Im April 2011 verabschiedete der Senat den Berliner Masterplan Qualifizierung. Damit wurden Konsequenzen aus der Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg von Februar 2010 gezogen, nach deren Einschätzung ohne Gegenmaßnahmen im Jahr 2030 in der Region bis zu 460.000 Fachkräfte fehlen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, wollen mit dem Masterplan Berliner Akteurinnen und Akteure aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gewerkschaften ihre gemeinsamen Anstrengungen für berufliche Bildung und Qualifizierung in Berlin verstärken. Dabei ist es Ziel, die in Berlin lebenden und arbeitenden Menschen so auszubilden und im Sinne des lebenslangen Lernens während ihres Berufslebens weiterzuqualifizieren, dass der Wirtschaftsstandort Berlin die Herausforderungen des wirtschaftlichen und demografischen Wandels bewältigen kann.“⁵

Die Maßnahme zur Entwicklung eines Orientierungsrahmens wiederum stellt die Frage der konzeptionellen Verzahnung der Angebote und der dafür notwendigen Abstimmungsprozesse in den Mittelpunkt. So heißt es im Masterplan dazu: „Mit einem institutionen- und ressortübergreifenden Verständnis der Berufsorientierung sowie der Schaffung eines Orientie-

4 SPI CONSULT GmbH (Hrsg.): Regionales Übergangsmanagement Berlin. Band 2: Berufsorientierung. Ausgangslage – Qualitätsstandards – Wege der Implementierung. 2011, S. 28

5 Ebenda, S. 103

nungsrahmens für Schulen und andere Akteurinnen und Akteure der Berufsorientierung (Unternehmen, Bildungsdienstleister usw.) kann es gelingen, die Schnittstellen der Kooperation zu identifizieren, Verantwortlichkeiten zu vereinbaren und somit zu gewährleisten, dass die zahlreichen Angebote der Berufsorientierung miteinander verzahnt werden. Diese Abstimmung erfolgt unter Einbezug und Konzeptabstimmung von Produkten, die diesen Prozess flankieren, und unter Berücksichtigung der Vereinbarung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und der für Bildung zuständigen Senatsverwaltung zur Berufsberatung.⁶

Wichtige Eckpunkte zur Berufsorientierung sind auch im Landesprogramm BerlinArbeit enthalten. Die wesentlichen Ziele des Programms BerlinArbeit sind u. a., „die Zahl der Erwerbslosen in Berlin zu senken, gute Arbeit als Grundprinzip durchzusetzen, Berlin zu einem Top-Standort mit guten Fachkräften weiterzuentwickeln“⁷. Im Handlungsfeld 2 (Fachkräftesicherung und -entwicklung) wird auf den zuvor erarbeiteten Ergebnissen aus dem Masterplan Qualifizierung und der Berliner Vereinbarung zur Nachwuchskräftesicherung für Unternehmen durch Ausbildung aufgebaut. Im Rahmen von BerlinArbeit sollen somit einerseits die wesentlichen arbeitsmarktpolitischen Förderaktivitäten mit der Bundesagentur für Arbeit und den gemeinsamen Einrichtungen – den Berliner Jobcentern – koordiniert werden. Andererseits werden ergänzende Maßnahmen des Landes im Bereich Arbeitsmarkt und Berufsbildungspolitik beschrieben.

3. Erlebniswelt MINT in der Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN als außerschulisches Angebot der Sensibilisierung und Berufsorientierung im MINT-Bereich

Bezogen auf den Fachkräftebedarf gerade im MINT-Bereich greift die Konzentration auf das Thema Berufsorientierung aus unserer Sicht aber zu kurz. Vielmehr muss die MINT-Bildung überhaupt stärker in den Fokus rücken.

Zahlreiche Forschungsergebnisse weisen seit Längerem darauf hin, dass eine frühzeitige Förderung von Interesse und Neugier an naturwissenschaftlichen Phänomenen eine positive Identifikation mit den sogenannten MINT-Fächern zeigt. Neben einer kontinuierlichen Talentförderung zielt die MINT-Bildung vor allem darauf ab, Kinder und Jugendliche mit ihrer wissenschaftlich-technisch geprägten Umwelt vertraut zu machen und sie zu befähigen, gesellschaftliche Zusammenhänge und Folgen sowie Chancen, Risiken und mögliche gesellschaftliche Veränderungen kompetent beurteilen zu können. Die – von der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften bezeichnete – Wissenschafts- und Technikmündigkeit „umschreibt die Vertrautheit eines Menschen mit einer von Wissen und Technik geprägten Lebenswelt. Diese Vertrautheit als Element einer kollektiven Identität zu schaffen und zu fördern

6 Masterplan Qualifizierung

7 BerlinArbeit, S. 2

ist vorrangige Aufgabe der MINT-Bildung. Eine solche Sichtweise von Naturwissenschaft und Technik legt den Grundstein für eine Bildung, deren Ziel nicht vordringlich in der Vermittlung von Sachwissen, sondern in der Gewinnung von Kompetenz und Mündigkeit im Alltag und im Berufsleben liegt.⁴⁸

Dies verlangt nach einer neuartigen Ausgestaltung der MINT-Bildung und innovativen didaktischen Ansätzen: Zum einen geht es um ein Grundverständnis der „Grammatik“ der Natur, zum anderen um eine Einsicht in die Gestaltungsoptionen durch Technik. „MINT-Bildung erfordert ein neuartiges integratives Unterrichtsmodell, bei dem die traditionellen Naturwissenschaften, die neuen Technologien und die mathematischen Grundlagen synoptisch miteinander verbunden werden.“⁴⁹

Um das Interesse von Schülerinnen und Schülern an naturwissenschaftlichen technischen Phänomenen und an einer Ausbildung im MINT-Bereich nachhaltig zu wecken, bedarf es parallel verstärkt praxisorientierter Angebote außerschulischer Anbieter.

Hier kommt die Erlebniswelt MINT der Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin ins Spiel: Mit der Lernfabrik agiert und entwickelt sich am Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort Adlershof ein innovatives Infrastrukturelement zur präventiven Förderung der Fachkräfteentwicklung in zukunftsweisenden Technologiefeldern. Das Motto „Produzierend lernen – lernend produzieren“ entlang der gesamten Wertschöpfungskette eines Produkts steht im Mittelpunkt ihres Tuns. Dabei orientiert sie sich in ihrem Handeln an den Qualifizierungsbedarfen technologieorientierter Unternehmen.

Die Lernfabrik versteht sich als Unterstützungsstruktur insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen der Hauptstadtregion bei der Umsetzung einer anforderungsgerechten Personalentwicklung.

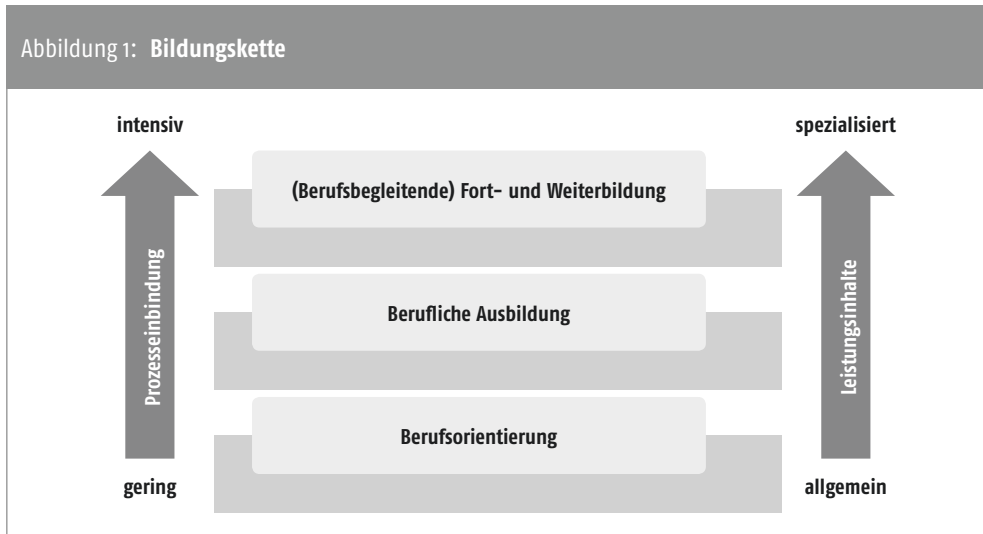
Die Lernfabrik wird erstmalig in Deutschland als Bildungsdienstleister den Anspruch realisieren, Lernen im Prozess der Arbeit entlang der komplexen Wertschöpfungskette eines Produktes abzubilden und umzusetzen. Dabei steht im Sinne lebenslangen Lernens die Entwicklung von Angeboten gemäß der gesamten Bildungskette im Fokus. Das schließt berufsbegleitende Qualifizierungsangebote für Fach- und Führungskräfte ebenso ein wie Maßnahmen der beruflichen Erstausbildung und Angebote zur Berufsorientierung.

„Berufsorientierung ist im aktuellen Verständnis mehr als die einmalige, lineare Berufswahlvorbereitung für eine Berufs- oder Studienwahlentscheidung. Sie ist ein lebenslanger Prozess der Entwicklung und Klärung von individuellen Interessen, Wünschen und Stärken. Dabei umfasst sie den Erwerb grundlegenden Wissens über die Berufs- und Arbeitswelt, über Anforderungen im Ausbildungssystem und im Studium sowie den Erwerb eines Wissens über sich selbst, die eigenen Interessen und Stärken, die eigenen Einstellungen, Haltungen und Orientierungen. Berufsorientierung unterstützt und fördert die Bereitschaft, Verantwortung für das

8 BERLIN-BRANDENBURGISCHE AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN (BBAW) (Hrsg.): Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland auf der Basis einer europäischen Vergleichsstudie. 2012, S. 16

9 Ebenda, S. 24

eigene Lernen und die Schritte in die Berufswelt zu übernehmen, die aktive Entwicklung des Selbstbewusstseins und die Fähigkeit, die eigene Berufsbiografie zu gestalten.“¹⁰



Die bisherigen Angebote zur Berufsorientierung beginnen in der 7. Klasse. Das ist aus wissenschaftlicher Sicht für den MINT-Bereich zu spät: Naturwissenschaftliches Lernen sollte so früh wie möglich beginnen.¹¹ Die Basis sollte sich dabei nicht auf naturwissenschaftliche Bereiche im Engeren beschränken, sondern auch technische, soziale und gesellschaftliche Aspekte von Naturwissenschaften umfassen. Dies entspricht dem o. g. Ansatz der Technikmündigkeit.

Diesen Erkenntnissen Rechnung tragend, soll der bisherige Ansatz zur Berufsorientierung in der Lernfabrik um das Thema Sensibilisierung für den MINT-Bereich ergänzt werden. Damit wird die Bildungskette um den frühkindlichen Bereich erweitert.

Hintergrund für diese Überlegungen sind die Erfahrungen und zum Teil wissenschaftlich belegte Erkenntnisse, dass der Grundstein für naturwissenschaftliches Denken so früh wie möglich gelegt werden muss:

„Befunde der neueren Entwicklungspsychologie zeigen, dass sich wichtige Teilkompetenzen des wissenschaftlichen Denkens und Vorgehens schon sehr früh entwickeln. ... Kita- und Grundschulkindern bringen bereits beachtliche Kompetenzen sowohl im forschenden Denken als auch im naturwissenschaftlichen, mathematischen und technischen Wissen mit. Gleichzeitig sind sie aufgeschlossen, neugierig und wissbegierig in Bezug auf vielfältige Inhaltsbereiche

10 BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT BERUFSWAHPASS: Berufsorientierung mit dem Berufswahlpass. Handreichung für die Arbeit mit dem Berufswahlpass im Rahmen der schulischen Berufsorientierung, Hamburg 2012, S. 7

11 In zwei wissenschaftlichen Studien – gefördert von der Stiftung Haus der Kleinen Forscher – werden derzeit erstmals Wirkungen frühkindlicher naturwissenschaftlicher Bildung untersucht. www.haus-der-kleinen-forscher.de/de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/2014/start-der-wirkungsstudie/

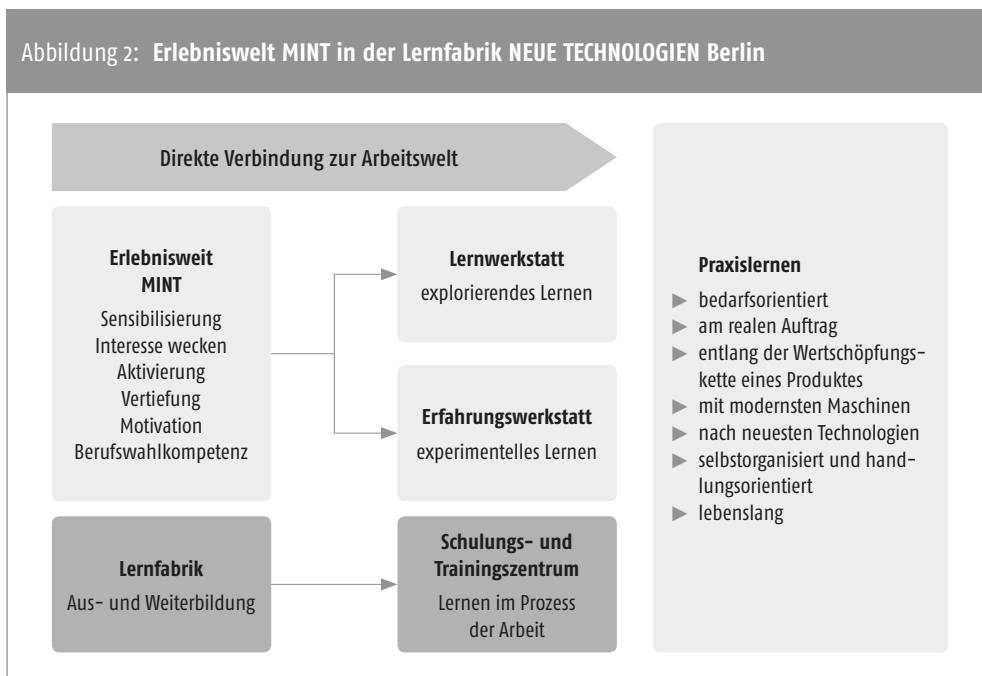
ihrer Erfahrungswelt. Frühe Bildungsanregungen treffen somit auf positive Grundvoraussetzungen, und die pädagogischen Fach- und Lehrkräfte können in vielen Fällen bereits auf ein Basiswissen und -verständnis der Kinder zurückgreifen.“¹²

Drei Faktoren, so das Nachwuchsbarometer Technikwissen, erhöhen die Wahrscheinlichkeit, das Interesse an Technik zu entwickeln und die eigenen Begabungen zu einem technischen Beruf zu entdecken:

- ▶ eine kontinuierliche, didaktisch gut aufbereitete Technikbildung in der Schule,
- ▶ einzelne Schlüsselerlebnisse, in denen Technik als interessant und herausfordernd erlebt wird,
- ▶ eine frühe Begegnung und spielerische Auseinandersetzung mit Technik.¹³

Zur Umsetzung dieses Ansatzes dient die im Rahmen der Lernfabrik entstehende „**Erlebniswelt MINT**“. Das Umsetzungskonzept dafür wird gegenwärtig im Projekt „MINT erfahren – Technik entdecken in der Lernfabrik“ entwickelt und von der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen finanziert.

Abbildung 2: Erlebniswelt MINT in der Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin



12 STIFTUNG HAUS DER KLEINEN FORSCHER (Hrsg.): Pädagogischer Ansatz der Stiftung „Haus der Kleinen Forscher“. Anregungen für die Lernbegleitung in Naturwissenschaften, Mathematik und Technik. Berlin 2013, S. 12

13 ACATECH – DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN, VDI VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE E.V. (Hrsg.): Nachwuchsbarometer Technikwissenschaften. 2009, S. 9

Die **Erlebniswelt MINT** ist ein eigenständiger Bereich im Trainings- und Schulungszentrum Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin. Sie ist ein zusätzliches regionales außerschulisches Angebot zur Sensibilisierung, Orientierung und zum praktischen Erleben technischer Zusammenhänge.

Während in der **Lernwerkstatt** entsprechend dem Ansatz des inquiry-based learning forschendes Lernen mit einfachen Mitteln in den Fokus rückt, besteht die Zielstellung der **Erfahrungswerkstatt** darin, aufbauend auf der Verinnerlichung des Forschungskreislaufs¹⁴ auf einem höheren Niveau der technischen Ausstattung experimentelle Praxisangebote zum Erlebbarmachen von naturwissenschaftlich-technischen Phänomenen zur Verfügung zu stellen.

In Kooperation mit Kitas, Grundschulen, Integrierten Sekundarschulen und Gymnasien, die für das Konzept des forschenden Lernens und einer systematischen MINT-Bildung aufgeschlossen sind, soll der Beweis erbracht werden, dass eine frühzeitige und kontinuierliche MINT-Bildung vom primären bis zum tertiären Bildungsbereich die Chance erhöht, dass sich Jugendliche für Naturwissenschaften und Technik nicht nur mehr interessieren, sondern auch eher bereit sind, eine berufliche Laufbahn in diese Richtung einzuschlagen.

4. Vernetzung schulischer und außerschulischer Angebote und Gesamtkonzept

Wie zu Beginn bereits deutlich gemacht wurde, existieren in Deutschland zahlreiche bundes- und landesweite Programme sowohl zur allgemeinen als auch zur MINT-spezifischen Berufsorientierung. Allerdings sind die Ergebnisse bei Weitem nicht zufriedenstellend. Wichtige Gründe für diese unbefriedigende Situation liegen laut Berlin-Brandenburgischer Akademie der Wissenschaften (BBAW) in der mangelnden Kontinuität sowie in der fehlenden Vernetzung der schulischen und außerschulischen Angebote.¹⁵

Zu ähnlichen Ergebnissen kommt das Projekt „Regionales Übergangsmanagement Berlin“: „Ein Erfolgsfaktor für externe berufsorientierende Angebote ist deren Verankerung im konkreten schulischen Kontext. Nur wenn externe berufsorientierende Angebote mit der Ausrichtung des Schulkonzeptes sinnstiftend verknüpft sind und sich daraus ableiten, können sie ihre Wirksamkeit tatsächlich voll entfalten.“¹⁶

Im Rahmen des Programms entwickelten daher Akteurinnen und Akteure aus unterschiedlichen Berliner Senatsverwaltungen, allgemein- und berufsbildenden Schulen, aus den Agenturen für Arbeit und Jobcentern, von Unternehmen und Bildungsdienstleistern gemeinsam ein

14 MARQUARDT-MAU, Brunhilde: Der Forschungskreislauf: Was bedeutet forschen im Sachunterricht? In: Deutsche Telekomstiftung & Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gemeinnützige GmbH: Wie gute naturwissenschaftliche Bildung an Grundschulen gelingt. Ergebnisse und Erfahrungen aus prima(r)forscher. 2011, S. 37

15 BERLIN-BRANDENBURGISCHE AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN (BBAW) (Hrsg.): Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland auf der Basis einer europäischen Vergleichsstudie. 2012, S. 11

16 SPI CONSULT GMBH (Hrsg.): Regionales Übergangsmanagement Berlin. Band 2: Berufsorientierung. Ausgangslage – Qualitätsstandards – Wege der Implementierung. 2011, S. 26

Konzept. „Dabei einte alle Mitwirkenden die Idee, dass es für Berlin abgestimmte Überlegungen zum Thema Berufsorientierung braucht, und das Interesse, Standards der Berufsorientierung zu entwickeln, die es erlauben, die vielfältigen Beiträge der verschiedenen Partner zu identifizieren, Verantwortlichkeiten zu vereinbaren und Abstimmungsinhalte zu konkretisieren.“¹⁷

Der Berufsorientierungsrahmen trifft Aussagen zu folgenden Aspekten:

- ▶ Verständnis der Berufsorientierung
- ▶ Kompetenzbereiche und Kompetenzzuwächse
- ▶ Empfehlungen für Standards der Kompetenzfeststellung in der Berufsorientierung
- ▶ Methoden der Berufsorientierung mit Einbezug außerschulischer Partner
- ▶ Ausgewählte Methoden der Elternarbeit.

Das zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des Ergebnisberichtes empfohlene Handlungskonzept der Berufs- und Studienorientierung für Berlin befindet sich gegenwärtig in der Endphase und soll demnächst in Kraft treten.

„Berufsorientierung findet verbindlich an den ISS (Integrierten Sekundarschulen) in den Klassenstufen 7 und 8 statt. ... Standards sind gesetzt, doch die Umsetzung erfolgt nicht systematisch. Schulen werden mit Angeboten überflutet und haben keine klaren Richtlinien für die Umsetzung. ... Unklare Berufsvorstellungen sind aus Sicht der Unternehmen ein zentrales Ausbildungshemmnis. ... Politik und Wirtschaft sollten gemeinsam die Vereinbarung aus der Sonderkommission für Ausbildungsplatzsituation und Fachkräfteentwicklung umsetzen und **ein Landeskonzzept zur Berufs- und Studienorientierung** erarbeiten und umsetzen. Ziel eines solchen Landeskonzepthes sollte sein, den Schulen mehr Orientierung und ggf. auch mehr Unterstützung bei der Berufsorientierung zu geben. Das hilft den Jugendlichen, schneller und gezielter in die Ausbildung zu kommen, und es hilft den Betrieben, geeignete Bewerber zu finden.“¹⁸

Neben dem Landeskonzzept zur Berufs- und Studienorientierung hat sich Berlin für die Schaffung einer **Jugendberufsagentur** entschieden:

„Berlin steht seit vielen Jahren vor besonderen Herausforderungen – einerseits wollen wir die überdurchschnittlich hohe Jugendarbeitslosigkeit deutlich senken – bis 2016 unter 10 % –, andererseits braucht der erfolgreiche Wirtschaftsstandort Berlin gut qualifizierte Fachkräfte auf allen Qualifikationsebenen. Diese Herausforderungen können nur gemeinsam – durch abgestimmte und übergreifende Kooperationen – erfolgreich bewältigt werden.

Auf einen wesentlichen Schritt haben sich deshalb der Senat von Berlin, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und alle weiteren Akteure der Berufsbildung in Berlin in der Sonderkommission „Ausbildungsplatzsituation und Fachkräftebedarf“ beim Regierenden Bürgermeister Berlin in der Sitzung am 28. April 2014 verständigt: Alle unterstützen eine auf die Berliner Situation angepasste Umsetzung einer Jugendberufsagentur. Es geht darum, gemeinsam eine optimale Verzahnung von Angeboten und Maßnahmen zu er-

17 Ebenda

18 IHK Berlin 7/2013

reichen, die zu einer aktiveren Teilhabe der Berliner Jugendlichen am Arbeitsleben führen und deren Wunsch nach einer qualifizierten Ausbildung sowie existenzsichernden Beschäftigung erfüllen. Gemeinsam soll mehr Übersichtlichkeit des Gesamtsystems hergestellt werden. Der Regierende Bürgermeister Berlins hat deshalb die Schirmherrschaft für die Jugendberufsagentur Berlin übernommen.

Die Jugendberufsagentur Berlin (JBA) soll mit einer systematischen Koordinierung aller Angebote und mit ihren regionalen Anlaufstellen in den Bezirken allen jungen Menschen unter 25 Jahren ein deutlich verbessertes Beratungs- und Unterstützungsangebot auf dem Weg von der Schule in den Beruf bieten. Bei einer Vielzahl von Akteuren – wie in der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik – gilt, dass eine hohe Effizienz und Wirksamkeit beim Einsatz der von diesen Partnern eingesetzten Mittel nur erreicht werden kann, wenn die Zielsetzungen und Instrumente abgestimmt und auch über die Grenzen des eigenen Systems hinaus betrachtet werden.¹⁹

Mit dem Landeskonzept zur Berufs- und Studienorientierung und der Jugendberufsagentur existieren in Berlin zwei regionale Instrumente, die in Zukunft nicht nur eine Transparenz über die berufs- und studienorientierenden Angebote sicherstellen, sondern auch eine Vernetzung und Kooperation aller relevanten Akteure gewährleisten.

Die Erfahrungswelt MINT im Rahmen der Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin ist ein Angebot in diesem Netzwerk, das systematisch in schulisches Lernen eingebunden werden kann.

Literatur

- ACATECH – DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN (Hrsg.): Strategie zur Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaft. Handlungsempfehlungen für die Gegenwart, Forschungsbedarf für die Zukunft. 2009 (www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Material_fuer_Sonderseiten/Nachwuchsgipfel/acatech_bezieht_Position_Nr4_Nachwuchsstrategie.pdf)
- ACATECH – DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN, VDI VEREIN DEUTSCHER INGENIEURE E.V. (Hrsg.): Nachwuchsbarometer Technikwissenschaften. 2009 (www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Publikationen/Sonderpublikationen/NaBaTech_Bericht_Final_210709_einzel.pdf)
- BERLINARBEIT – Strategische Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011–2016, 03.07.2012
- BERLIN-BRANDENBURGISCHE AKADEMIE DER WISSENSCHAFTEN (BBAW) (Hrsg.): Stellungnahmen und Empfehlungen zur MINT-Bildung in Deutschland auf der Basis einer europäischen Vergleichsstudie. 2012 (www.bbaw.de/publikationen/stellungnahmen-empfehlungen/Stellungnahme_BBAW_MINT.pdf)

19 Berliner Erklärung: Jugendberufsagentur in Berlin umsetzen!

- Berliner Erklärung: Jugendberufsagentur in Berlin umsetzen! (www.berlin.de/rbmskzl/aktuelles/politik-aktuell/berliner_erklärung.pdf) (30.04.2014)
- Berliner Morgenpost vom 07.11.2013 (www.morgenpost.de/berlin-aktuell/article121629630/Berlin-plant-neues-Jobcenter-fuer-Jugendliche.html)
- BERTELSMANN STIFTUNG, BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT SCHULEWIRTSCHAFT, MTO PSYCHOLOGISCHE FORSCHUNG UND BERATUNG GMBH (Hrsg.): Leitfaden Berufsorientierung. Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen. 2012
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT BERUFSWAHLPASS: Berufsorientierung mit dem Berufswahlpass. Handreichung für die Arbeit mit dem Berufswahlpass im Rahmen der schulischen Berufsorientierung, Hamburg 2012
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Forschungsbericht 3.4.302 (JFP 2009) Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. 2011 (www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34302.pdf)
- IHK Berlin 7/2013 (www.ihk-berlin.de/linkableblob/bihk24/aus_und_weiterbildung/bildungspolitik/Download/2476430/.8./data/Bildungspolitik_aktuell_Juli_2013_Mehr_Klarheit-data.pdf)
- LIFE – BILDUNG UMWELT CHANCENGLEICHHEIT E.V. (Hrsg.): Lernwerkstatt eXplorarium. 2012
- MARQUARDT-MAU, Brunhilde: Der Forschungskreislauf: Was bedeutet forschen im Sachunterricht? In: Deutsche Telekomstiftung & Deutsche Kinder- und Jugendstiftung gemeinnützige GmbH: Wie gute naturwissenschaftliche Bildung an Grundschulen gelingt. Ergebnisse und Erfahrungen aus prima(r)forscher. 2011
- MASTERPLAN QUALIFIZIERUNG (www.berlin.de/imperia/md/content/sen-arbeit/besch-impulse/lernen/berliner_masterplan_qualifizierung.pdf?start&ts=1302685974&file=berliner_masterplan_qualifizierung.pdf)
- SPI CONSULT GMBH (Hrsg.): Regionales Übergangsmanagement Berlin. Band 2: Berufsorientierung. Ausgangslage – Qualitätsstandards – Wege der Implementierung. 2011
- STIFTUNG HAUS DER KLEINEN FORSCHER (Hrsg.): Gelingendes naturwissenschaftliches Arbeiten mit Kindern in der Primarstufe. Praxisbeispiele aus Hort und Grundschule. Berlin 2013
- STIFTUNG HAUS DER KLEINEN FORSCHER (Hrsg.): Pädagogischer Ansatz der Stiftung „Haus der Kleinen Forscher“. Anregungen für die Lernbegleitung in Naturwissenschaften, Mathematik und Technik. Berlin 2013

IV. Betriebliche Projekte zur Berufsorientierung mit Schüler/-innen und Auszubildenden

Carolin Kunert

► Einleitung

Die Gewinnung und Sicherung von qualifiziertem Fachkräftenachwuchs spielt in Betrieben und Unternehmen jeglicher Größe eine zunehmend wichtige Rolle, und das nicht nur in Zeiten, in denen der prognostizierte Fachkräftemangel in einigen Branchen und Regionen bereits deutlich spürbar ist. Denn gut ausgebildetes und dem Unternehmen verbundenes Personal leistet einen entscheidenden Beitrag zur Erhaltung und Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Deswegen beginnen viele Betriebe, deren Infrastruktur entsprechend aufgestellt ist, einzeln oder in Ausbildungsverbänden schon sehr früh – zum z. T. bereits ab der fünften Klasse – systematisch mit der Gewinnung, Förderung und Bindung von zukünftigen Auszubildenden. Gerade in vielen technisch-gewerblichen Berufen gibt es einerseits einen großen Bedarf an Auszubildenden und andererseits hohe Anforderungen, die es manchem Jugendlichen schwer machen, ohne zusätzliche Unterstützung eine Ausbildung in einem dieser Berufe zu beginnen. Vor dem Hintergrund dieser Ausgangslage beschäftigt sich der folgende Abschnitt mit zwei ganz unterschiedlichen betrieblichen Projekten und Maßnahmen zur frühen Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern.

Das „Evonik Schülercamp“ – das Hans Sachs, Leiter der Evonik Ausbildung West, vorstellt – setzt ganz gezielt auf kompetenzorientierte Auswahl, individuelle Förderung und Perspektive auf langfristige Bindung von Jugendlichen bereits ab der siebten Klasse. Grundlage für die Teilnahme am Schülercamp sind die beobachteten praktischen Begabungen der Schüler/-innen. Das „Evonik Schülercamp“ kann bei erfolgreicher Teilnahme und Eignung für die Jugendlichen zu einer frühzeitigen Ausbildungszusage führen. Durch bedarfsorientierten Förderunterricht werden die Jugendlichen parallel theoretisch auf die hohen Anforderungen der technischen Ausbildungsberufe bei Evonik vorbereitet. Die enge Zusammenarbeit mit den kooperierenden Schulen ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Projekts.

Bernhard Antmann, Leiter der ABB Training Center GmbH, schildert in seinem Beitrag Maßnahmen zur Sicherung von Qualität und Steigerung der Attraktivität der Ausbildung in den 16 gewerblich-technischen Ausbildungsberufen, die das ABB Training Center als Verbundausbildung für kleine und mittlere Unternehmen anbietet. Im Rahmen der Berufsorientierung, die in enger Kooperation mit den Schulen der Region erfolgt, wird im ABB Training Center besonderer Wert auf eine frühe Information und Sensibilisierung junger Menschen hin zu naturwissenschaftlichen Interessen gelegt. Durch gewerblich-technische Botschafterinnen soll insbesondere der Zugang von Mädchen und jungen Frauen in technische Ausbildungsberufe verbessert werden.

Hans Sachs

► Das Evonik Schülercamp

Einleitung

Ohne gute Mitarbeiter/-innen geht es nicht: Für die Industrie ist qualifizierter Nachwuchs einfach unverzichtbar – und das gilt nicht nur in Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels. Auch deshalb hat die Ausbildung bei Evonik Industries einen hohen Stellenwert. Das Unternehmen der Spezialchemie bietet dabei jungen Menschen nicht nur eine Ausbildung in zukunftsorientierten Berufsfeldern, sondern an mehreren seiner Standorte auch Programme und Initiativen, die auf eine Ausbildung vorbereiten. Das „Evonik Schülercamp“ (ESC) am Standort Wesseling zum Beispiel richtet sich an 14 bis 15 Jahre alte Schüler/-innen aus Real-, Gesamt- oder Hauptschulen. Ziel ist es, den jungen Menschen durch berufsorientierte Praktika in Betrieben und Werkstätten Einblicke in die Berufswelt zu ermöglichen sowie sie durch flankierende Angebote wie Förderunterricht und Beratungsgespräche systematisch an Berufe der chemischen Industrie heranzuführen. Das seit 2009 bestehende Programm ist so für viele Schüler/-innen das Sprungbrett in die Berufsausbildung.

1. Ausgangssituation 2008

Die Entscheidung, das Evonik Schülercamp ins Leben zu rufen, hatte vielfältige Gründe: Einer war der sich abzeichnende demografische Wandel, der selbst Unternehmen mit hohen Bewerberzahlen berührt. Außerdem ergaben Gespräche mit Schulen und der Bundesagentur für Arbeit, dass sich Realschüler/-innen zunehmend für weiterführende Schulen (Berufskollegs) statt für eine Ausbildung entscheiden. Viele waren über die Möglichkeiten und Chancen, die ihnen eine berufliche Ausbildung in einem Industrieunternehmen bietet, nicht ausreichend informiert.

Auch war zu beobachten, dass viele Schüler/-innen Schwierigkeiten hatten, die eigenen Stärken und Schwächen richtig einzuschätzen. Das erschwerte ihre Überlegungen, welcher Beruf zu ihnen passen könnte, noch zusätzlich. Maßnahmen zur Berufsorientierung, die den Schülerinnen und Schülern Entscheidungshilfe geben, erfolgten in der Regel zu spät.

Zudem hatte die Erfahrung der vergangenen Ausbildungsjahre gezeigt, dass die eng getakteten Ausbildungspläne insbesondere in technischen Ausbildungsberufen wie Industriemechaniker/-in (IM) oder Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (EAT) den Auszubildenden kaum Zeit ließen, eventuell bestehende schulische Defizite, zum Beispiel in Mathematik oder Deutsch, aufzuholen. Die Ausbildungsverantwortlichen in Wesse-

ling vermuteten, dass einige geeignete Kandidatinnen und Kandidaten im klassischen Bewerbungsverfahren – also Bewerbung, Eignungstest und Interview – in der Vergangenheit durchs Raster fielen. In einem veränderten Auswahlverfahren sollte der Fokus daher noch stärker auf handwerkliches Geschick und praktische Fähigkeiten der Schüler/-innen gelegt werden. Bislang waren berufsvorbereitende Praktikumsmaßnahmen zu wenig genutzt worden, um zukünftige Auszubildende auszuwählen. So begannen nur etwa ein bis zwei Prozent der Schülerpraktikantinnen und -praktikanten anschließend eine Ausbildung am Standort Wesseling.

2. Erkenntnisse und Schlussfolgerungen

Aus diesen Beobachtungen ergaben sich folgende Schlussfolgerungen:

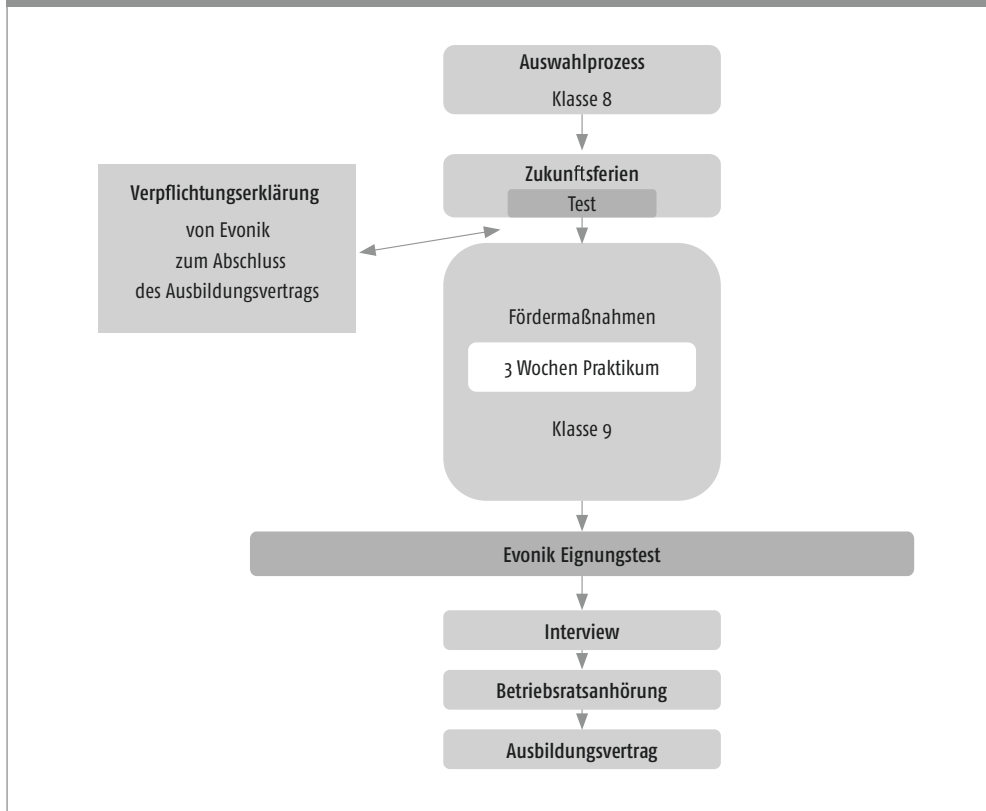
- ▶ Auszubildende sollten frühzeitig und vor allem nach beruflicher Begabung ausgewählt werden.
- ▶ Es ist sinnvoll, dass Unternehmen die Vermittlung von notwendigem Grundlagenwissen, beispielsweise in Mathematik oder Deutsch, unterstützen – idealerweise bereits vor Ausbildungsbeginn. Während der Ausbildung ist die Zeit dafür recht knapp bemessen.

3. Das Evonik Schülercamp

Um diese Überlegungen in die Praxis umzusetzen, entstand das Konzept „Evonik Schülercamp“ (ESC). Es handelt sich sowohl um eine Maßnahme zur Berufsorientierung als auch um eine Fördermaßnahme. Sie erfolgt in mehreren Stufen – Real-, Gesamt- und Hauptschüler/-innen können daran teilnehmen. Diejenigen, die die Maßnahme erfolgreich abschließen, erhalten einen Ausbildungsvertrag.

Zum ESC gehört die Zusammenarbeit mit Partnerschulen in Wesseling und Umgebung, die auch an der Entwicklung des Programms beteiligt waren. Die Fördermaßnahme soll den Teilnehmenden auch dabei helfen, Wissensrückstände in Mathematik und Deutsch aufzuholen. Außerdem erhalten die Schüler/-innen einen Einblick in die Aufgaben und Anforderungen industrieller Berufe, damit sie besser beurteilen können, welche berufliche Laufbahn zu ihnen passt. Das Evonik Schülercamp im Überblick:

Abbildung 1: Überblick über das ESC



3.1 Partnerschulen

- ▶ Zu Beginn des Programms im Jahr 2009 wurden die Lehrkräfte der kooperierenden Haupt-, Real- oder Gesamtschulen in Wesseling und Umgebung über die Inhalte der Metall- und Elektroberufe sowie des Berufs Chemikant/-in geschult. Denn durch diese genaueren Kenntnisse der Ausbildungsinhalte können sie auch besser einschätzen, welche Schüler/-innen sich für welchen Ausbildungsweg am besten eignen. Die Schulungen umfassten neben den Inhalten der Ausbildung und Prüfungen auch Vorführungen zum Umgang mit den entsprechenden Maschinen und Geräten sowie von typischen Tätigkeiten: So stellten die Evonik-Ausbilder/-innen beispielsweise Arbeitsproben vor, die während der Ausbildung entstehen, oder sie erläuterten Konstruktionspläne, die Jugendliche lesen, verstehen und umsetzen müssen.
- ▶ Zeitgleich startete für alle achten Klassen der Schulen des Rhein-Erft-Kreises der „Potenzialcheck“. Er ist eine gemeinsame Initiative des Rhein-Erft-Kreises, der Agentur für Arbeit

Brühl und des Schulamtes für den Rhein-Erft-Kreis, die Jugendliche bei der Berufswahl unterstützen soll. Unterschiedliche Testverfahren liefern den Jugendlichen Vorschläge für Berufsfelder, die zu ihren Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen passen, und zeigen ihnen schulische sowie berufliche Perspektiven auf. Die dezidierten Kenntnisse über die von Evonik angebotenen Berufe und die Ergebnisse des Potenzialchecks bilden für die Lehrkräfte eine bessere Beratungsgrundlage. Durch sie fällt es auch leichter, geeignete Schüler/-innen für eine Praktikumsmaßnahme, wie etwa die Zukunftsferien, bei Evonik zu empfehlen.

3.2 Zukunftsferien

Der Auswahlprozess für die Praktikumsplätze beginnt bereits in der achten Klasse – da nämlich stellt Evonik den Schülerinnen und Schülern der Partnerschulen die Zukunftsferien und das Schülercamp in einer Informationsveranstaltung vor. Den Eltern stehen Flyer mit Informationen und Ansprechpartnern zur Verfügung. Die Zukunftsferien sind der erste Schritt zur Teilnahme am Schülercamp. Die Teilnehmenden lernen nach der achten Klasse in einem einwöchigen Praktikum in den Sommerferien die Metallberufe, den Beruf Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik sowie den Beruf Chemikant/-in kennen. Dabei entscheiden sich die Schüler/-innen zu Beginn für einen der angebotenen Berufe, den sie näher kennenlernen möchten.

Die Lehrkräfte der Partnerschulen nehmen die Bewerbungen für die Zukunftsferien entgegen und unterstützen Evonik bei der Auswahl der Praktikantinnen und Praktikanten. Während der Zukunftsferien betreuen und beobachten Ausbilder/-innen diese am Evonik-Standort in Wesseling in den Ausbildungseinrichtungen eine Woche lang. Dabei achten die Ausbilder/-innen sowohl auf handwerkliches Geschick der Jugendlichen als auch auf das Verständnis für die gestellten Aufgaben sowie auf das soziale Miteinander der Teilnehmenden.

Am letzten Praktikumstag können die Praktikantinnen und Praktikanten darüber hinaus freiwillig einen Eignungstest machen – ein Angebot, das viele annehmen. Ein ausführliches Feedbackgespräch mit den Jugendlichen schließt die Zukunftsferien ab. Die Ausbilder/-innen beraten die Schüler/-innen, ob und warum sie für einen Beruf geeignet oder nicht geeignet erscheinen. Außerdem erhalten sie Hinweise auf schulische Optionen, zum Beispiel auf die Möglichkeit, parallel zur Ausbildung die Fachhochschulreife zu erlangen. Die Ausbilder/-innen erläutern den Jugendlichen darüber hinaus die Testergebnisse und zeigen ihnen auf, wo noch Wissenslücken bestehen. Auch die Schüler/-innen geben Rückmeldungen: Sie schildern ihre Eindrücke und sie erläutern, ob sie sich eine Ausbildung in dem Beruf vorstellen können, den sie in den Zukunftsferien kennengelernt haben.

3.3 Entscheidung für die Teilnehmer am Evonik Schülercamp

Die Ausbilder/-innen entscheiden auf Basis der Beobachtungen während der Zukunftsferien, welche Schüler/-innen am Evonik Schülercamp teilnehmen können. Dabei kommt es vor al-

lem auf die handwerkliche Begabung, das Verständnis für die Abläufe und das Sozialverhalten an. Die Ergebnisse des Eignungstests dienen außerdem dazu, den Jugendlichen ihren aktuellen Wissensstand zu demonstrieren. Sie bieten einen Anhaltspunkt, in welchen Bereichen die Schüler/-innen einen Wissensrückstand haben, der aufgeholt werden muss, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen.

Anfangs fiel es den Ausbilderinnen und Ausbildern relativ schwer zu beurteilen, welche Hauptschüler/-innen für eine Teilnahme am ESC geeignet waren, da Evonik in Wesseling bis zu diesem Zeitpunkt vor allem Auszubildende mit Fachoberschulreife eingestellt hatte. Die Erfahrung hatte gezeigt, dass Wissenslücken von Hauptschülerinnen und -schülern insbesondere in Mathematik und Deutsch oft zu groß waren, um überbrückt zu werden.

Darüber hinaus mussten sich die Ausbilder/-innen erst mit dem neuen Ansatz vertraut machen, dass ihre Entscheidung, wer für das ESC geeignet ist und damit eine Chance erhält, bei Evonik eine Ausbildung zu absolvieren, ausschließlich auf Basis der Beobachtungen während der Zukunftsferien zu treffen ist.

3.4 Teilnahme am Evonik Schülercamp – Zusage einer Ausbildungsstelle

Zu Beginn der neunten Klasse werden die Eltern der Teilnehmenden der Zukunftsferien telefonisch über das Ergebnis informiert.

Halten die Ausbilder/-innen den Praktikanten/die Praktikantin für den jeweils gewählten Beruf (Metall, Elektro, Chemie) für geeignet, sagt das Unternehmen den Teilnehmenden bereits zu Beginn der neunten Klasse schriftlich eine Ausbildungsstelle in dem Beruf zu. Damit erhalten ESC-Teilnehmende bereits etwa ein Jahr früher als gewöhnlich eine Zusage für eine Ausbildungsstelle. Diese Zusage ist jedoch mit einigen Bedingungen verknüpft. So müssen die Schüler/-innen regelmäßig an den Fördermaßnahmen teilnehmen – auch in den Schulferien. Dabei müssen sie regelmäßige Lernstandskontrollen bestehen und ein befriedigendes Arbeits- und Sozialverhalten zeigen. Obligatorisch ist außerdem die Teilnahme an einem dreiwöchigen Schulpraktikum in der neunten Klasse bei Evonik. Das Praktikum dient der beidseitigen Überprüfung, ob auch tatsächlich der geeignete Beruf gewählt wurde. Darüber hinaus sollten die Schüler/-innen im Zeugnis der neunten Klasse in den Fächern Mathematik, Physik und Chemie mindestens die Schulnote 3 erzielt haben. Auch das sofortige Erreichen des Klassenziels und der Fachoberschulreife sowie das Bestehen des Eignungstests zu Beginn der zehnten Klasse werden erwartet.

Das bedeutet: Die Teilnehmenden und ihre Eltern erhalten ausführliche Informationen über das ESC und die damit verbundene Chance auf die entsprechende Ausbildungsstelle – aber auch den Hinweis, dass Engagement gefordert ist. Für einen erfolgreichen Abschluss des Schülercamps ist die Unterstützung durch die Eltern oft entscheidend: Sie müssen ihre Kinder motivieren. Sie müssen auch darauf achten, dass ihre Kinder regelmäßig an den Fördermaß-

nahmen teilnehmen, oder bei Urlaubsplänen die Zeit für Fördermaßnahmen in den Sommerferien berücksichtigen.

3.5 Evonik Schülercamp – Fördermaßnahmen

Um die für den gewählten Beruf begabten Schüler/-innen dabei zu unterstützen, sich das für die Ausbildung notwendige Wissen in Mathematik und Deutsch anzueignen, erhalten die Teilnehmenden des ESC während des neunten Schuljahres zweimal wöchentlich Förderunterricht in den beiden Fächern. Hinzu kommt ein dreiwöchiger halbtägiger Unterrichtsblock in den Sommerferien nach der neunten Klasse.

Die Lehrkräfte werden von einer Privatschule in Wesseling gestellt, mit denen im Vorfeld auch die Inhalte der Fördermaßnahmen abgestimmt wurden. Da für Mathematik bereits konkrete Anforderungen und Erfahrungen der Ausbilder/-innen vorlagen, ließ sich der Inhalt des Förderunterrichts problemlos zusammenstellen. Hier geht es vor allem um das Üben und Festigen von Unterrichtsinhalten insbesondere der siebten, achten und neunten Klassen, und zwar ausgerichtet auf die Anforderungen in den Metall- und Elektroberufen sowie des Berufs Chemikant/-in.

Die Inhalte im Überblick – Mathematik

Dezimalzahlen/Rationale Zahlen: Grundrechenarten, Rechengesetze, Umrechnung in Brüche, Bedeutung negativer Zahlen

Bruchrechnung: Anteile und Verhältnisse erkennen und berechnen, Grundrechenarten schriftlich

Zuordnungen/Dreisatz: proportional/antiproportional erkennen, Zuordnungen erkennen und berechnen

Prozentrechnung/Zinsrechnung: mit Formeln und Dreisatz rechnen können, Anteile und Verhältnisse erkennen und berechnen

Terme/Gleichungen: Rechnen mit Termen, Lösen einfacherer Gleichungen durch Äquivalenzumformungen, binomische Formeln, Variablen

Lineare Funktionen: Funktionen zeichnen, bestimmen und umwandeln

Diagramme: Diagramme erstellen, aus Diagrammen ablesen

Potenzrechnung/Wurzeln: Rechengesetze für Potenzen und Wurzeln

Die Inhalte im Überblick – Deutsch

Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung des Sprachverständnisses: Texte und Beschreibungen sollen nicht nur gelesen, sondern besser verstanden werden.

Grammatik: Bestimmung der Satzglieder, Satzarten, Wortarten und deren Funktion sowie Flexion, Zeiten, Kommasetzung

Rechtschreibung: Vokal- und Konsonantenkombinationen, Fremdwörter

Umgang mit Sachtexten sowie schematischen Darstellungen: Strategien zur Text- beziehungsweise Darstellungserschließung.

Aufgelockert werden die dreiwöchigen, halbtags stattfindenden Ferienfördermaßnahmen durch jeweils eintägige Besuche in einem Besucherbergwerk der ehemaligen Ruhrkohle AG (RAG) sowie durch eine weitere Exkursion (zum Beispiel zum Kaltwassergeysir in Andernach). Dies stärkt den Zusammenhalt der Gruppe und gibt dem Ausbildungspersonal und den Teilnehmenden die Gelegenheit, sich auch außerhalb der Lernsituation gegenseitig besser kennenzulernen.

Zu Beginn der zehnten Klasse nehmen die ESC-Teilnehmenden am regulären Eignungstest von Evonik teil. Bisher bestätigen die Ergebnisse den Aufwand für das ESC: 74 Prozent der ESC-Absolventen und -Absolventinnen, die am Test teilnehmen, bestehen ihn und erhalten den zugesagten Ausbildungsplatz.

Vor allem bei Teilnehmenden aus Hauptschulen wurde deutlich, dass die angebotenen Fördermaßnahmen nicht immer ausreichen. Daher entstand eine besondere Fördermaßnahme für Hauptschüler/-innen: 2011 startete das Evonik Schülercamp Junior (ESC-J). Das Konzept wurde entwickelt in Zusammenarbeit mit zwei Hauptschulen aus Wesseling und Hürth-Kendenich. Das ESC-J soll Hauptschülerinnen und -schüler der beteiligten Schulen längerfristig an die Industrieberufe heranführen – praktisch und theoretisch. Das ESC-J beginnt in der siebten Klasse mit der „Werken AG“. Ausbilder/-innen leiten diese zweistündige AG einmal pro Woche für Gruppen von maximal elf Teilnehmenden in den Ausbildungseinrichtungen der Evonik (Metall, Elektro, Chemie). In der achten Klasse bietet das Unternehmen die Fortsetzung der „Werken AG“ auf freiwilliger Basis an. Ergänzt wird die AG durch Förderunterricht in Mathematik und Deutsch. Der Förderunterricht stellt den Bezug zu den handwerklichen Tätigkeiten in der Werken AG her. Das soll die Umsetzung der Theorie in die Praxis erlebbar machen. Geeignete ESC-J-Absolventinnen und -Absolventen werden anschließend ins ESC übernommen.

3.6 Bindung an Evonik

Durch das ESC will Evonik geeignete Fachkräfte frühzeitig an das Unternehmen binden. Die absolute Sicherheit, dass die geförderten Teilnehmenden des ESC anschließend bei Evonik eine Ausbildung beginnen und darüber hinaus auch längerfristig bei Evonik bleiben, gibt es für das Unternehmen jedoch nicht.

Da die Schüler/-innen während des ESC in einem kontinuierlichen und engen Kontakt zu dem Unternehmen und den Mitarbeitenden stehen, gehört Evonik für die ESC-Teilnehmenden allerdings bald zu ihrem Alltag. Zukunftsferien, Schülerpraktikum, Förderunterricht – Treff-

punkt für all das ist der Standort von Evonik. Die Teilnehmenden erhalten außerdem die Mitarbeiterzeitung monatlich per Post nach Hause. Wer den Eignungstest zu Beginn der zehnten Klasse bestanden und einen unterschriebenen Ausbildungsvertrag hat, kann sich mit den Ausbilderinnen und Ausbildern in der Freizeit zum Bowlen treffen. Dies alles fördert die Beziehung zwischen den Jugendlichen und dem Unternehmen und spielt eine wichtige Rolle dabei, die Teilnehmenden langfristig an Evonik zu binden.

4. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

In der Zeit von 2009 bis 2012 haben 149 Schüler/-innen an den Zukunftsferien teilgenommen. 51 von ihnen wurden in das Evonik Schülercamp aufgenommen. Von diesen erhielten 29 einen Ausbildungsvertrag. Das sind rund 57 Prozent der Teilnehmenden insgesamt.

Tabelle 1: Ergebnisse ESC							
Ergebnisse ESC							
2009–2012							
	Teilnehmer Zukunfts- ferien	Übernahme in Schüler- camp ESC Fördermaßn.	Abbruch auf eigenen Wunsch	Klassenziel bzw. 10B nicht erreicht	Eignungstest absolviert	Eignungstest nicht bestanden	Ausbildungs- vertrag
Anzahl gesamt	149	51	7	5	39	10	29
Durchschnitt pro Jahr	37,3	12,8	1,8	1,3	9,8	2,5	7,3
% der ESC- Teilnehmer			14	10	77	20	57
Anzahl Haupt- schüler	34	9	1	2	6	3	3
% Haupt- schüler	23	18	14	40	15	30	10

4.1 Hauptschüler/-innen

Nach ermutigenden Anfangserfolgen 2009 stellte sich heraus, dass das Vorwissen sowie die Menge des durch die ESC-Fördermaßnahmen vermittelten Stoffes in Mathematik und Deutsch bei Hauptschülerinnen und Hauptschülern leider überdurchschnittlich oft nicht ausreichen, um den Eignungstest von Evonik zu bestehen. Während Hauptschüler/-innen durchschnittlich 23 Prozent der Teilnehmenden an den Zukunftsferien stellen, hat ihre Gruppe im Schülercamp nur noch einen Anteil von 18 Prozent der Teilnehmenden. Sie stellen 15 Prozent der

Teilnehmenden am Eignungstest und 14 Prozent derjenigen, die das Schülercamp auf eigenen Wunsch abbrechen – und liegen damit in beiden Bereichen unter dem Durchschnitt. 30 Prozent der Hauptschüler/-innen bestehen den Eignungstest nicht oder erreichen das Klassenziel beziehungsweise den 10B-Abschluss nicht. Das ist im Vergleich zur Gesamtzahl der Teilnehmenden ein höherer Anteil. All dies führte dazu, die Bemühungen um diese jungen Menschen noch zu intensivieren und das Evonik Schülercamp Junior (ESC-J) ins Leben zu rufen.

4.2 Ressourcen, Zeit- und Personalaufwand

Durch intensive Werbemaßnahmen in den ersten Jahren verfügte das Evonik Schülercamp bald über einen hohen Bekanntheitsgrad in Wesseling und Umgebung sowie an den Partnerschulen vor Ort. In der Folge konzentrierte sich Evonik daher auf dessen Organisation. Die Präsenz an den Schulen, der Kontakt zu den ESC-Teilnehmenden und deren Eltern sowie die Durchführung des ESC wurde fast vollständig in die Hände der Lehrkräfte der Privatschule gelegt, mit der Evonik im Projekt kooperiert. Es zeigte sich aber, dass eine direkte stärkere Präsenz von Evonik positiven Einfluss auf die Wahrnehmung der Angebote haben kann. Evonik folgerte, dass der Zeit- und Personalaufwand erhöht werden muss, um die Fördermaßnahme wieder mehr ins Bewusstsein von Lehrkräften, Jugendlichen und Eltern zu rücken. In der Folge wurde das direkte Engagement daher wieder erhöht.

4.3 Fazit für Evonik

Die Fördermaßnahme bietet für die Auszubildenden und für das Unternehmen gleichermaßen Vorteile. Beide haben sich bewusst und nach einem mehrstufigen Kennenlern- und Bindungsprozess füreinander entschieden. Die ESC-Teilnehmenden engagieren sich und investieren viel Zeit. Im Gegenzug bietet ihnen Evonik Perspektiven und Sicherheit. Während des Schülercamps können die Teilnehmenden ihre Entscheidung ständig überprüfen und sich die Frage stellen, ob sich der Mehraufwand für den gewählten Beruf tatsächlich lohnt. Evonik profitiert davon, dass die Ausbilder/-innen ihre neuen Auszubildenden bereits seit zwei Jahren kennen und somit sicherer beurteilen können, ob sie für den angestrebten Beruf tatsächlich geeignet sind. Ohne die Fördermaßnahmen in Mathematik und Deutsch hätten die Teilnehmenden des Schülercamps den Eignungstest von Evonik fast ausnahmslos nicht bestanden. Das ESC ermöglicht es dem Unternehmen also, eine neue Zielgruppe zu erschließen. Zudem macht sich Evonik auf diese Weise zumindest teilweise vom normalen Bewerbermarkt unabhängig. Im Durchschnitt der Jahre 2009 bis 2012 kamen rund 36 Prozent der am Standort Wesseling eingestellten Azubis über das ESC zu Evonik. Zuletzt waren es sogar fast 40 Prozent.

4.4 Ausblick

Alles in allem zeigen die Erfahrungen aus dem Evonik Schülercamp, dass eine enge Verzahnung zwischen Schulen und Industrie wichtig ist, um Schüler/-innen adäquat auf die Anforderungen einer Berufsausbildung vorzubereiten. Gemeinsame Berufsorientierung sollte idealerweise schon frühzeitig Bestandteil der schulischen Ausbildung werden, um den Übergang von der Schule in den Beruf möglichst reibungslos zu gestalten.

Außerdem haben die aus dem ESC gewonnenen Erkenntnisse die Frage nach der Bedeutung von Schulnoten als primäres Einstellungskriterium aufgeworfen. Das ESC zeigt, dass motivierte Schüler/-innen schulische Defizite aufholen können. Um die Ausbildungszeit nicht zu verlängern, müssen die dazu nötigen Fördermaßnahmen jedoch bereits vor Beginn der Ausbildung erkannt, durchgeführt und abgeschlossen werden.

Die Investitionen lohnen sich: Das Evonik Schülercamp hat sich in Wesseling als erfolgreiche Ergänzungsmaßnahme zum klassischen Auswahlverfahren für Ausbildungsplätze etabliert und eine bis dahin nicht beachtete Zielgruppe erschlossen. Aus diesem Grund wird es auch in Zukunft fortgesetzt.

Bernhard Antmann

► Individuell und global: ABB-Berufsorientierung made in Berlin

1. Einleitung: Berufsbildungsarbeit im ABB Training Center

Ständig steigende Anforderungen an die Wettbewerbsfähigkeit, immer kürzer werdende Innovationszyklen und die verstärkte Flexibilisierung der Ausbildung zwingen Unternehmen, in Fragen des eigenen Fachkräftenachwuchses neue Wege zu beschreiten. Daran knüpft die ABB Training Center GmbH & Co. KG in Berlin (ATC/B) an und orientiert sich kontinuierlich an den Bedürfnissen seiner Kunden.

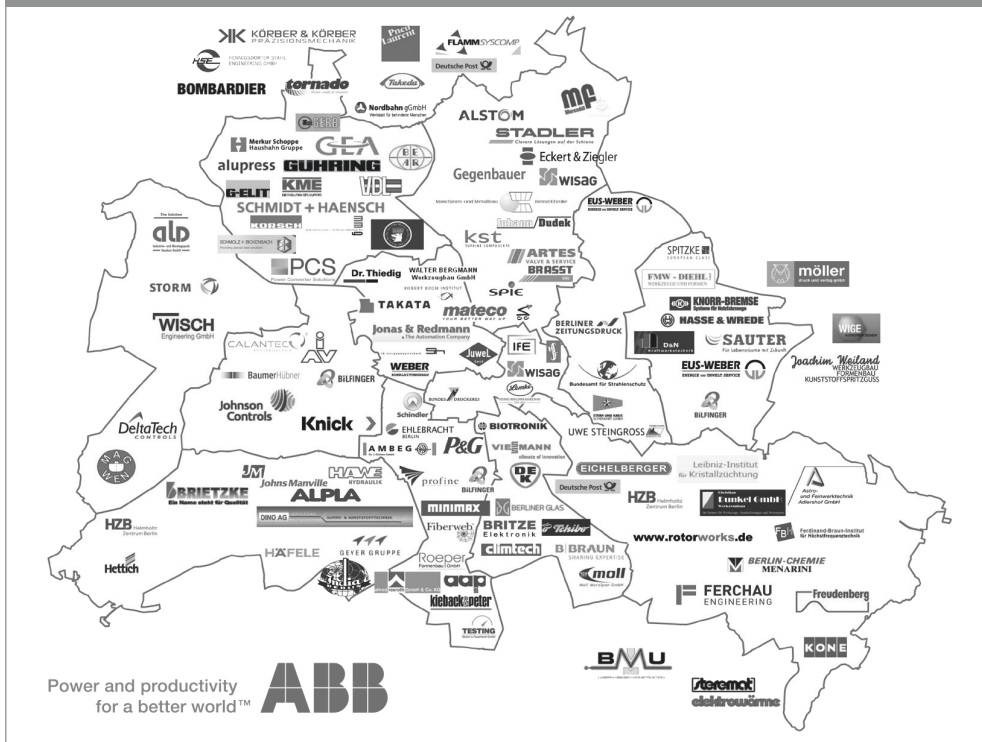
Das ABB Training Center versteht sich als Bildungsdienstleister für kleine und mittlere Unternehmen in Berlin und Brandenburg und kann auf fast 65 Jahre erfolgreiche Berufsbildungsarbeit verweisen. Das Unternehmen gehört zum weltweit agierenden Konzern Asea Brown Boveri, ABB.

In den vergangenen Jahren wurde das Unternehmensnetzwerk des ABB Training Centers stetig erweitert. Gegenwärtig lassen 140 Unternehmen ihre Lehrlinge ausbilden. Für insgesamt 16 technisch-gewerbliche Berufe besteht die Möglichkeit der Verbundausbildung auf der Grundlage des ABB-Modulsystems für die berufliche Erstausbildung. Im Rahmen des externen Ausbildungsmanagements werden die Unternehmen im gesamten Prozess der Ausbildung, von der Auswahl der Bewerber/-innen bis hin zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung, unterstützt und erfahren diese Hilfestellung als sehr positiv.

Dabei funktioniert das ATC/B als Steuerstelle und hilft den Verbundunternehmen bei der Ausbildung ihres Facharbeiternachwuchses entsprechend der spezifischen Besonderheiten der KMU. Darüber hinaus werden maßgeschneiderte Module für die Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen angeboten. Die Entwicklung der Ausbildungszahlen und die steigende Nachfrage sind ein Beweis für die Qualität der Ausbildung. So waren zum Stichtag 01.09.2013 192 neue Auszubildende aus verschiedenen Unternehmen zu verzeichnen, die ihre berufliche Erstausbildung unter dem Dach der ATC/B begonnen haben.

Innerhalb der letzten drei Jahre wurden circa zwei Millionen Euro für die Modernisierung der Ausbildungsplätze und die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen am Standort Berlin investiert. Damit werden künftige Fachkräfte erfolgreich und auf hohem Niveau für den weltweiten Einsatz ausgebildet. Die Idee, aus dem „Vorsprung durch Technik“ auch einen „Vorsprung durch Bildung“ zu machen, entspricht dem Anliegen des Konzerns ABB in seiner strategischen Ausrichtung auf dem Gebiet des Umweltschutzes sowie der Energieeffizienz und im Bereich der Ausbildung.

Abbildung 1: Unternehmensnetzwerk in Berlin



Zunächst soll das Ausbildungspotenzial der Verbundausbildung vorgestellt werden, um anschließend erfolgreich erprobte und sich bewährende Berufsorientierungskonzepte wie girls-atec, Schulkooperationen und die Berliner Ausbildungsqualität vorzustellen.

1.1 Verbundausbildung im ATC

Das Training Center verfügt mit seiner langjährigen Praxis als Verbundpartner, Bildungsdienstleister und Ausbildungsbetrieb sowie mit Erfahrungen aus zahlreichen Projekten für das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Land Berlin über einen umfassenden Erfahrungshintergrund im Bereich der Aus- und Weiterbildung.

Im Ausbildungsjahr 2013/2014 sind insgesamt 664 Lehrlinge in der Verbundausbildung des ATC/B unter Vertrag. In den letzten Jahren haben alle Auszubildenden ihre Abschlussprüfung erfolgreich absolviert und erhielten im Anschluss in ihren Unternehmen einen Arbeitsvertrag oder begannen ein Studium. Dies sind eindeutige Indikatoren für den hohen Qualitätsstandard innerhalb der Ausbildung. Im laufenden Ausbildungsjahr werden sogar 60 Prozent der Auszubildenden ihre Ausbildung vorzeitig beenden. Die Ausbildungsabbruchquote liegt mit 2,8 Prozent im marginalen Bereich.

Die Auszubildenden absolvieren ausschließlich eine betriebliche duale Ausbildung, welche insgesamt 42 Monate dauert; die Hälfte dieser Zeit wird im Durchschnitt innerhalb des ABB-Modulsystems abgelegt. Der Anteil der Ausbildung im ATC/B kann dabei variieren. Dies ist vor allem abhängig von den Voraussetzungen und Möglichkeiten, die durch die jeweiligen Unternehmen gegeben sind.

Abbildung 2: Modulsystem

Zeitraum		bis 1 Jahr vor Ausbildungsbeginn														
KMU	GF/PV	[Gantt chart bars]														
	ausb. FK	[Gantt chart bars]														
TCB	FGL	[Gantt chart bars]														
	Ausbilder	[Gantt chart bars]														
Ausbildungs- vorbereitung	Einstellungstest							Abschluss Ausbildungsvertrag						Beantragung der Fördermittel		
	Vorbereitung der Bewerber							Abschluss Verbundvertrag								
	Vorstellung im Unternehmen							Erarbeitung betrieblicher Ausbildungsplan								
Zeitraum		1. Ausbildungsjahr (Sept.–Aug. des Folgejahres)														
KMU	GF/PV	[Gantt chart bars]														
	ausb. FK	[Gantt chart bars]														
TCB	FGL	[Gantt chart bars]														
	Ausbilder	5	2	2	2	2	2	2	6	8	9	8	8	9		
Module	0.01	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.10	0.12/1	0.18	0.19/1	0.19/2	0.20	0.34			
Zeitraum		2. Ausbildungsjahr (Sept.–Aug. des Folgejahres)														
KMU	GF/PV	[Gantt chart bars]														
	ausb. FK	[Gantt chart bars]														
TCB	FGL	[Gantt chart bars]														
	Ausbilder	8	9	5	3	8	2	8	8	9	9	9	8	9	6.06	K1
Module	0.31	0.32	6.14	0.29	0.30	0.09	0.35	0.36	6.01	6.02	6.03	6.04	6.05	6.06	K1	K2
Zeitraum		3. Ausbildungsjahr (Sept.–Aug. des Folgejahres)														
KMU	GF/PV	[Gantt chart bars]														
	ausb. FK	[Gantt chart bars]														
TCB	FGL	[Gantt chart bars]														
	Ausbilder	[Gantt chart bars]														
Module	6.07	6.08	6.09/K3	K3	6.10/K4	K4	6.11/K5	K5	6.12/K6	K6						
Zeitraum		4. Ausbildungsjahr (Sept.–Feb.)														
KMU	GF/PV	[Gantt chart bars]														
	ausb. FK	[Gantt chart bars]														
TCB	FGL	[Gantt chart bars]														
	Ausbilder	[Gantt chart bars]														
Module	6.13	6.15	6.16	6.17	6.18	6.19										

Legende:

KMU	kleine und mittlere Unternehmen
GF	Geschäftsführung
PV	Personalverwaltung
ausb. FK	ausbildende Fachkraft

TCB	ABB Training Center Berlin GmbH
FGL	Fachgebietsleiter Ausbilder
Netzwerkpartner: Kompetenzmodule ElectronicNetwork Krämer msr	



Die Ausbildungsmodule sind auf der Grundlage der Lehrpläne und des technischen Know-hows der Ausbildungsbereiche für die jeweiligen Berufsgruppen entwickelt worden. Dabei ist das Modulsystem so flexibel und individuell aufgebaut, dass die Auszubildenden der ATC/B-Verbundpartner seit 2012 die Möglichkeit haben, über das Leonardo-da-Vinci-Programm „Lebenslanges Lernen und Mobilität“ vier Wochen lang im Ausland bei Partnerunternehmen zu lernen und zu arbeiten. Hiermit strebt das ATC/B die umfangreiche Erweiterung der interkulturellen Kompetenz der künftigen Fachkräfte an. Die Auslandsaufenthalte können bei Unternehmen in England, Finnland und Norwegen durchlaufen werden. Im Anschluss an den Austausch haben die Auszubildenden die Möglichkeit eine Sprachkundigenprüfung (LCCI) vor der IHK London abzulegen. Mit erfolgreich bestandener Prüfung haben die Teilnehmenden die Möglichkeit, an internationalen Hochschulen nach Beendigung der Ausbildung ein Aufbaustudium zu absolvieren.

2. Das ABB Training Center im Kontext der Berufsorientierung

Demografische Veränderungen stellen das Personalmanagement von Unternehmen vor eine besondere Herausforderung. Nicht zuletzt aufgrund dieser Situation sind umfangreiche Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung ein wichtiger Schwerpunkt der Bildungsarbeit des ATC/B. An dieser Stelle sollen drei aktuelle Projekte – mit jungen Frauen, Schülerinnen und Schülern sowie das Modellprojekt zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsqualität – vorgestellt werden.

2.1 Schwerpunkt I: Genderorientierte Berufsorientierung – girlsatec

Neben der allgemeinen Berufsorientierung engagiert sich das ATC/B auch hinsichtlich des verbesserten Zugangs junger Frauen in technische Ausbildungsberufe inklusive eines erleichterten Einstiegs in eine Ausbildung und Arbeit dieses Themengebietes. Durch das Projekt „girlsatec“, das durch Mittel des Landes Berlin, der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen, gefördert wird, werden mehr junge Frauen und Mädchen für qualifikatorisch anspruchsvolle gewerblich-technische Berufe begeistert. Dabei werden ihnen Ausbildungsverläufe der technisch-gewerblichen Berufe vorgestellt und berufliche Perspektiven in innovativen Berliner Unternehmen aufgezeigt.

Allgemein reagiert das ambitionierte Projekt auf Probleme, die im Kontext von rollenspezifischem Berufswahlverhalten entstehen. Junge Menschen wählen ihren Beruf überwiegend nach gesellschaftlich bestimmten, rollenspezifischen Kriterien. Jugendliche und insbesondere Mädchen haben trotz der Vielzahl der zur Verfügung stehenden Medien und Informationsquellen kaum eine Vorstellung von den Inhalten und dem Verlauf der Ausbildung in technischen Berufen. Daher sehen sie meist auch keine Perspektive für sich darin, einen solchen Beruf zu erlernen. Jugendliche brauchen ob der mangelnden Ausbildungs- und Berufskennntnisse in diesem Bereich entsprechend geeignete, gezielte und umfassende Informationen

sowie Anregungen, um einen Zugang zu gewerblich-technischen Berufen zu erhalten und einen passenden Beruf für sich zu wählen.

Die am häufigsten diagnostizierten Bedenken junger Frauen gegenüber einer Aufnahme einer Tätigkeit in einem gewerblichen-technischen Ausbildungsberuf lauteten:

- ▶ fehlende Sauberkeit am Arbeitsplatz,
- ▶ körperliche Anstrengung,
- ▶ „uncoole“ Berufsbekleidung,
- ▶ „Männerberufe“,
- ▶ „nicht mit dem anderen Geschlecht zurechtkommen“ sowie
- ▶ „schlechte Bezahlung“ und
- ▶ „kein Interesse an den Berufen wegen mangelnden mathematischen und physikalischen Interesses“.

Dagegen sprechen Vorteile und positive Erfahrungen für junge Frauen in gewerblich-technischen Berufen und für die Unternehmen, bei denen diese angestellt werden:

- ▶ Motivation, Kompetenz, Potenzial,
- ▶ sehr gute Bezahlung,
- ▶ reduzierte körperliche Arbeit durch moderne Technik wie Hebebühnen, Hubwagen, Kräne und automatisierte Produktionsabläufe,
- ▶ geregelte Arbeitszeiten,
- ▶ Ermutigung für andere junge Frauen – Vorbildrolle,
- ▶ Auflösung von Stereotypen bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung,
- ▶ Bewusstmachung von Genderaspekten.

Damit Mädchen und junge Frauen einen erleichterten Zugang erhalten, setzt girlsatec ebenfalls auf (junge) Frauen, die sich in einem gewerblich-technischen Beruf ausbilden lassen. Sie präsentieren Ausbildungsmöglichkeiten, Berufsbilder und Karrierewege und stellen ihre Tätigkeiten und berufliche Praxis vor. Diese jungen Frauen sind sogenannte Botschafterinnen und nehmen eine zentrale Rolle im Projekt ein.

Die Akteurinnen sind als Botschafterinnen in Schulen, Unternehmen und anderen Institutionen direkt und persönlich vor Ort und berichten von ihren Erfahrungen. Sie nehmen an Ausbildungstagen und Messen teil und informieren über Chancen und Möglichkeiten in technischen Berufen. Hierbei wird die Attraktivität der dualen Berufsausbildung in den Fokus von Mädchen und jungen Frauen gerückt. Daneben wird das nahe Umfeld (v. a. Eltern, Lehrende) von Mädchen für dieses Thema sensibilisiert.

Abbildung 3: Projektflyer
„girlsatec“



Die Botschafterinnen-Initiative ist darauf ausgelegt, stereotype Vorstellungen über eine Ausbildung in technischen Berufen als Frau gegenüber Mädchen, jungen Frauen sowie Eltern und Lehrenden auszuräumen und die Attraktivität und Bekanntheit technischer bzw. MINT-Berufe zu erhöhen. Durch die Umsetzung und Beteiligung an den diversen und zahlreichen Veranstaltungen konnten die Botschafterinnen bereits maßgeblich dazu beitragen.

Gewonnen wurden über 20 Botschafterinnen, von denen sich acht in besonderer Art und Weise engagierten und mittlerweile das Gesicht des Projekts nach außen darstellen. Der Großteil der Botschafterinnen ist noch in der Ausbildung in einem gewerblich-technischen Beruf, zwei sind schon mehrere Jahre als Facharbeiterinnen tätig. In ihren Rollen als Informantinnen auf Messen und externen Veranstaltungen, aber auch als Mentorinnen im Rahmen der Praxistage konnten die Botschafterinnen bisher ca. 160 Mädchen erreichen und eine Vorbildfunktion einnehmen. Sie erzählen von ihren persönlichen Geschichten und ihren Wegen in die technischen Berufe. Andere junge Frauen für den eigenen Beruf zu interessieren und die Tätigkeiten in der Ausbildung näherzubringen ist den Botschafterinnen genauso wichtig, wie die Karrieremöglichkeiten und Berliner Unternehmen vorzustellen.

Insbesondere durch persönliche Gespräche konnten die Botschafterinnen bei Schüler:innen und Eltern die verschiedene Vorbehalte mindern oder gar ausräumen und darauf verweisen, dass es keinen Grund zur Angst und Ungewissheit hinsichtlich der Zusammenarbeit mit männlichen Kollegen gibt.

Ein weiteres Sensibilisierungsinstrument ist eine zielgruppengerechte Image- und Öffentlichkeitsarbeitskampagne. Als weitere Multiplikatorengruppe stehen Mentorinnen und Mentoren aus Unternehmen sowie des öffentlichen Lebens zur Verfügung und nehmen schließlich neben Unternehmen aus dem gewerblich-technischen Bereich einen wichtigen Platz ein. Einerseits klären sie Mädchen und Frauen auf, dass sie für technische Berufe geeignet sind, andererseits stellen sie Ausbildungsplätze und/oder Praktika für Mädchen und junge Frauen zur Verfügung.

Verschiedene Praxistage boten den Botschafterinnen eine Plattform, den Schülerinnen ihren Ausbildungsalltag und -verlauf zu vermitteln. Möglich wurde dies durch das Aufzeigen und Vergleichen von Karrieremöglichkeiten. Durch die persönlichen Gespräche und das Ausprobieren praktischer Tätigkeiten sowie die Betriebsbegehungen im Rahmen eines Technik-Camps wurden Mädchen ermutigt, einen technischen Beruf auszuüben oder Interesse für diesen Bereich zu entwickeln.

2.2 Schwerpunkt II: Schulpatenschaften und Schülerpraktika – Berlin braucht dich

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt bildet im ABB Training Center eine besonders früh beginnende Sensibilisierung junger Menschen hin zu naturwissenschaftlichen und technischen Interessen und damit zur Förderung und Vorbereitung auf spätere Berufsfelder.

Die berufliche Frühorientierung beginnt bereits ab der 5. Klasse. Mit Projekttagen, Informationsveranstaltungen und Betriebsbesichtigungen werden Schüler und Schülerinnen vor allem für technisch-gewerbliche Berufe und Studienrichtungen begeistert. Damit soll der spätere Übergang von der Schule in den Beruf attraktiver und praxisnah zugleich gestaltet werden. Für das Schuljahr 2013/2014 sind insgesamt über 270 Praktika mit Schülern, Schülerinnen und Studierenden geplant.

Darüber hinaus bestehen mit zahlreichen Schulen im Rahmen des Projektes „Partnerschaft Schule: Betrieb“ Kooperationsverträge, welche den Fokus auf eine Unterstützung des „dualen Lernens“ von Schülern und Schülerinnen legen. Das ABB Training Center bietet durch aktive und lebendige Schulk Kooperationen vielseitige Möglichkeiten, die Berufswahl dauerhaft zu begleiten und dabei die Eigenverantwortung junger Menschen zu fördern. Um „duales Lernen“ zu realisieren, bedarf es der kontinuierlichen Unterstützung differenzierter Partner wie Schulen, Unternehmen, Jugendlichen und Eltern. Im Vordergrund stehen Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft sowie Trägern der Berufsvorbereitung und -ausbildung, die jeweils praxisbezogenes und berufsorientiertes Lernen anbieten. Die kooperierenden Unternehmen leisten im Rahmen des „dualen Lernens“ einen Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungsreife künftiger Auszubildender.

Zudem unterstützt das Training Center Berlin die Initiative „Berlin braucht dich! in der Metall- und Elektroindustrie: Perspektiven für Jugendliche und Betriebe“ und stellt in diesem Zusammenhang Praktikumsplätze, Schnupper- und Bewerbungstage für Schüler/-innen ab der 7. Klasse zur Verfügung. Initiatoren sind der Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg (VME) sowie die Industriegewerkschaft Metall Berlin (IG Metall).

„Berlin braucht dich!“ geht einher mit einem integrationspolitischen Auftrag, welcher vom Senat erteilt wurde. Durch attraktive Betriebsbegegnungen sollen junge Menschen mit Migrationshintergrund aus Berlin in eine spannende duale Berufsausbildung gelangen. Gemeinsam entwickeln Schulen und Betriebe und damit auch das ATC/B interessante Berufsorientierungsangebote für Jugendliche, um eine berufliche Perspektive in der Metall- und Elektroindustrie zu eröffnen.

Auszubildende des Training Centers beteiligen sich außerdem als Physikpaten und -patinnen im Projekt „Zauberhafte Physik“ der Bürgerstiftung Berlin in Grundschulen. Jahrgangsgreifend sollen Kinder im Alter von sieben bis zehn Jahren gezielt, aber spielerisch an die Naturwissenschaften herangeführt werden. Experimente und die Arbeit in kleinen Gruppen fördern das Beobachtungsvermögen, das Sozialverhalten, die manuelle und sprachliche Kompetenz der Kinder, welche sich im Berliner Stadtgebiet aus den unterschiedlichsten sozialen Schichten zusammensetzen.

2.3 Schwerpunkt III: Attraktiver Partner für die Ausbildung – Berliner Ausbildungsqualität

Kontinuierliche Qualitätsentwicklung und die Sicherung eines hohen Qualitätsstandards sind die Voraussetzung für den Ausbildungserfolg des ABB Training Centers. Die Qualitätssicherung des ATC/B erfolgt durch den Einsatz von fachlich versiertem und pädagogisch erfahreinem Ausbildungspersonal und durch fachpraktische Maßnahmen der Ausbildungsbegleitung wie u. a. die Ausbildungsmodule, Auswahlverfahren oder Lernortkooperationen. Die kontinuierlich aktualisierten Ausbildungsmodule, die sich an den Lernfeldern der Berufsschulen orientieren, und die angebotenen Zusatzqualifikationen werden den heutigen hohen Qualitätsanforderungen an Facharbeit in einer globalisierten Arbeitswelt gerecht. Sie gewährleisten eine fachlich breite berufliche Grundbildung, in der sowohl die fachlichen und methodischen als auch die sozialen und organisatorischen Kompetenzen systematisch vermittelt werden. Ein weiteres Plus: Auszubildende verschiedener technischer Ausbildungsberufe und Unternehmen lernen sich untereinander kennen und profitieren von der Zusammenarbeit in gemischten Teams.

Wesentlich für die erfolgreiche Umsetzung der Ausbildung im ATC/B ist die enge Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Unternehmenspartnern, den Geschäftsleitungen und den betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen, bei der Gestaltung des Auswahlverfahrens und der Werbung und Auswahl von Auszubildenden. Ein weiterer Qualitätsfaktor sind eigene zum Einsatz kommende Arbeitsmittel und Instrumente, wie beispielsweise die Ausbildungsstammkarte. Sie dient dazu, die erbrachten Lernleistungen und Ausbildungsergebnisse der Auszubildenden im ATC/B wie auch in der Berufsschule systematisch zu dokumentieren und für alle Beteiligten, das ausbildende Personal und die Auszubildenden, Transparenz über den Ausbildungsverlauf herzustellen.¹ Alle Auszubildenden erhalten beim Ausbildungsstart eine übersichtliche Ausbildungsmappe mit Informationen zum Ausbildungsablauf und rechtlichen wie organisatorischen Regelungen.

Aufgrund der engen Begleitung von Auszubildenden und der regelmäßigen Beteiligung an Gremien in den zuständigen berufsbildenden Schulen werden Auszubildende gezielt gefördert, und es kann auf unterschiedliche Lernvoraussetzungen und Lerngeschwindigkeiten während der Grundausbildung individuell eingegangen werden. Nicht zuletzt tragen die persönliche Begleitung auch bei der Bewältigung von individuellen Problemen aus dem Lebensalltag der Auszubildenden und eine intensive Prüfungsvorbereitung zum Erfolg der Ausbildung bei.

Aus den genannten Qualitätsstandards und -aktivitäten des ATC/B ergaben sich eine Vielzahl von Anknüpfungspunkten zur Umsetzung des Modellprojekts „Berliner Ausbildungsqualität in der Verbundausbildung“ gemeinsam mit der k.o.s GmbH in Berlin.² Das Modellprojekt war eins von insgesamt zehn bundesweiten Modellen, die im Rahmen des Programms „Qualitätsentwicklung und -sicherung der betrieblichen Berufsausbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Berli-

1 Vgl. www.foraus.de/html/3697.php

2 www.kos-qualitaet.de/Berliner_AusbildungsQualitaet.html

ner Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen gefördert wurden.³ Gemeinsam mit dem Verbundpartner k.o.s GmbH wurde ein Qualitätskonzept für die betriebliche Ausbildung entwickelt und in ausgewählten Partnerunternehmen des ABB Training Centers erprobt. Der Qualitätsansatz stellt das Lernen und die zu gestaltenden Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Lernprozess in der Ausbildung in den Mittelpunkt. Er bündelt die wesentlichen Qualitätsanforderungen für eine systematische und erfolgreiche betriebliche Ausbildung in sechs Qualitätsbereichen von der Konzeption und Planung der Ausbildung über das Ausbildungsmanagement bis zur Gestaltung der Lernortkooperation.

Ziel des Modellversuchs war es, systematische Verfahren der Qualitätsentwicklung und -sicherung für den betrieblichen Teil der Ausbildung zu etablieren und qualitätssichernde Maßnahmen und entsprechende Instrumente einzuführen, sodass ein vergleichbar hohes Qualitätsniveau in den Betrieben sichergestellt werden kann. Im Rahmen des Modellversuchs qualifizierte das ATC/B das ausbildende Personal in den beteiligten Pilotunternehmen insbesondere zur Auswahl und zum Einsatz von Instrumenten zur Qualitätssicherung. Es unterstützte diese durch fachliche Beratung bei der Erstellung eines betrieblichen Ausbildungsplanes oder bei der Einführung, Fortschreibung und Pflege der im ATC/B verwendeten Ausbildungsstammkarte.

Der Verbundpartner k.o.s GmbH führte in das Qualitätskonzept ein und leitete im Rahmen von Qualitätszirkeln eine systematische Beurteilung der bestehenden Ausbildungspraxis im Unternehmen an. Alle Unternehmen erarbeiten ein eigenes Leitbild für die Ausbildung, das von den Betrieben intern wie extern veröffentlicht und ebenso zur Werbung als ausbildender Betrieb genutzt wird. Weiterhin wurde eine Vielzahl von auf die betriebliche Praxis abgestimmten Qualitätsmaßnahmen mit den Unternehmen entwickelt und eingeführt. Dazu gehören die Neustrukturierung der betrieblichen Einführungsphase, die Terminierung regelmäßiger Feedbackgespräche, die Einführung eines regelmäßigen Jour fixe mit Auszubildenden, die Integration von Auszubildenden durch aktive Beteiligung an Betriebsfesten, Auszubildendenfrühstücke beim Ausbildungsstart u. v. m.

Das BAQ-Modellprojekt unterstützte die Unternehmen bei der verbindlichen Regelung und Dokumentation der festgelegten Qualitätsmaßnahmen, beim Sicherstellen von Transparenz und der beteiligungsorientierten Gestaltung des Qualitätsentwicklungsprozesses mit den beteiligten Auszubildenden, den Ausbildern und Ausbilderinnen, dem Betriebsrat und den Personalverantwortlichen bzw. der Geschäftsleitung.

Durch die Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wird eine Praxis der Qualitätsentwicklung nachhaltig in den Unternehmen verankert. So trägt das Projekt Berliner Ausbildungsqualität BAQ zu einer stetigen Verbesserung des Ausbildungsgeschehens in KMU und zu einem hohen Ausbildungsniveau in dem KMU-Netzwerk bei. Die Ergebnisse werden in einem Qualitätsleitfaden veröffentlicht.

3 www.bibb.de/de/57964.htm

Weitere Unternehmen aus dem Verbundnetzwerk des ATC/B beteiligen sich nach der Pilotphase an der Qualitätsinitiative, die im Land Berlin im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen durch die k.o.s GmbH mit Unterstützung und Begleitung des ATC/B fortgeführt wird.

Gemeinsam fördern und unterstützen das ABB Training Center GmbH & Co. KG und die k.o.s GmbH in dieser Weise nachhaltig die Sicherung und Verbesserung der Qualität betrieblicher Ausbildung.

3. Ausblick

Die Anstrengungen zur Berufs- und Studienorientierung seitens der ATC/B erfahren durch zahlreiche gewerblich-technische Akteure Unterstützung. Schulen, Agenturen für Arbeit und Kammern erhalten hingegen umfassende Beratung zu Chancen und Veränderungen der Berufsbilder, der Arbeitswelt in KMU sowie in den Branchen des Netzwerks.

Dank der kontinuierlichen Begleitung verschiedener Berufsinformationsveranstaltungen im ATC/B, der Beteiligung an Unterrichtssequenzen zur Berufswahl und zum Bewerbungsprozess, durch Vorträge und der Initiierung von Erfahrungsaustauschkreisen an Tagen der offenen Tür in den Schulen trägt der Berliner Bildungsträger in großem Umfang zur individuellen Berufswahl bei.

Eine breit gefächerte und umfassende Berufsorientierung ist als eine gesamtgesellschaftliche, tief greifende Aufgabe zu verstehen, die Schulen nur in Kooperation mit einer breiten Partnerschaft differenzierter Akteure bewältigen können. Die Reichweite eines Bildungsabbruchs kann außerordentlich hoch sein. Schließlich kann ein Ausbildungsabbruch bereits zu einer raschen Frustration Jugendlicher führen, wodurch bereits zukünftige Lebenschancen, Konsummöglichkeiten und der soziale Status stark beeinträchtigt werden. Scheitern junge Menschen schon beim Übergang von der Schule in den Beruf, sind ihre weiteren Wege oftmals schon vorgezeichnet und nur allzu oft am deutschen Sozialversicherungssystem orientiert.

Entsprechend hoch muss die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Berufsorientierung und die Verantwortung politischen Akteure verstanden werden. Das ABB Training Center bietet die Möglichkeit, dies zu gewährleisten, und bildet einen Schnittpunkt von hervorragenden Ausbildungsmöglichkeiten und starken Projekten. Dank der Schwerpunktarbeit in Berufsfragen ermöglicht das ABB Training Center Berlin hohe Motivation und Zufriedenheit der Auszubildenden und Unternehmen, fördert die Gleichstellung und setzt sich kontinuierlich mit verbesserten Bedingungen in der Ausbildung auseinander.

V. Praktische Berufsorientierung mit (Peer) Mentoring

Carolin Kunert

► Einleitung

Es gibt lokal, regional und bundesweit eine Vielzahl von Angeboten und Maßnahmen zur Berufsorientierung, bei der sowohl die verantwortlichen Akteure im Bereich der Berufsorientierung, vor allem aber die Jugendlichen zuweilen die Übersicht verlieren. Die Jugendlichen können dann Erfahrungen und Erkenntnisse nicht ausreichend reflektieren und aufeinander beziehen, sodass diese nur punktuell wirksam werden und nebeneinander stehen.

Mentoring und andere Formen individueller Begleitung können die Vielzahl der Unterstützungsmöglichkeiten für Jugendliche sinnvoll ergänzen und verzahnen. Sie werden damit zum hilfreichen Bindeglied, das die Jugendlichen darin unterstützt, ihren Berufsorientierungsprozess kontinuierlich zu verfolgen und Bezüge zwischen verschiedenen (regionalen) Angeboten und Maßnahmen herstellen zu können. Kontinuierliche Begleitung z. T. während der gesamten Orientierungsphase, individuelles und stärkenorientiertes Vorgehen und die persönliche Beziehung zwischen Jugendlichen und Begleitperson sind typische Merkmale dieser Angebotsform im Bereich der Berufsorientierung. Mentoring und andere Formen der Begleitung zielen auf Kompetenzentwicklung der jungen Menschen und ist damit wichtiger Bestandteil der individuellen Förderung.

Kapitel V behandelt drei Formen individueller (Übergangs-) Begleitung. Die Beispiele „Die Komplizen“ (Philip SCHERENBERG) und „Freunde schaffen Erfolg“ (Manuel HUBER) stehen für Mentoring durch etwa gleichaltrige, sogenannte Peers. Die Peers haben meist einen ähnlichen Erfahrungshintergrund wie die Jugendlichen und bieten den Mentees als Mentor/-in breite Möglichkeiten zur Identifikation. Sie stärken deren Mut und Selbstvertrauen zur Gestaltung der eigenen beruflichen Zukunft. Mit der „Berufseinstiegsbegleitung“ stellen Jens PESCHNER und Satiye SARIGÖZ einen Ansatz vor, der durch die Einbindung in die bundesweite Strategie der BMBF-Initiative Bildungsketten in besonderer Weise auf die Verzahnung verschiedener Instrumente der Berufsorientierung zielt.

Philip Scherenberg/Verena Lauffs

► Berufsorientierung als Zukunftssicherung von Jugendlichen – und unserer Gesellschaft

1. Einleitung: Warum es die Komplizen gibt

Leuchtende Augen und neugierige Fragen – so die Reaktion vieler Menschen, denen wir vom Komplizen-Programm erzählen. Ziemlich rasch sind sich dabei alle einig, dass sie in ihrer eigenen Schulzeit auch gerne in verschiedene Berufe hineingeschnuppert und eine junge Mentorin oder einen jungen Mentor gehabt hätten, die/der sie in Fragen der Berufsorientierung begleitet. Genau diese Motivation verbindet das Komplizen-Team: Wir möchten erreichen, dass heute alle Jugendlichen zwischen 14 und 18 Jahren, die Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Ausbildungs- und Studienweg brauchen, diese auch erhalten; eine Unterstützung, die individuell auf die Personen und ihre Bedürfnisse eingeht, die in einem Umfeld stattfindet, in dem sie sich rundum wohlfühlen, in dem sie sich öffnen können und das ihr Vertrauen weckt. Ein Umfeld soll geschaffen werden, in dem die jungen Menschen zu sich selber finden und in dem sie lernen, selbstbewusst Entscheidungen zu treffen.

Das ist uns mit dem Komplizen-Programm gelungen, und immer mehr Schülerinnen und Schüler interessieren sich für dieses Angebot; und auch immer mehr junge Berufstätige sind bereit, sich als ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren zu engagieren.

2. Wachsender Bedarf an Berufsorientierung in einer vernetzten Welt

Mit der wachsenden Vielfalt an beruflichen Möglichkeiten und dem Ruf nach maximaler Flexibilität und Mobilität sind viele Schülerinnen und Schüler überfordert. Auch für ihre Eltern und Lehrkräfte wird es zunehmend schwieriger, die neu entstehenden Berufsfelder unserer dynamischen, digitalen Welt zu erfassen und den Jugendlichen entsprechende Orientierung zu geben. Die Grenzen zwischen den traditionellen Bildungswegen lösen sich tendenziell auf: So führt heute der Weg vom Gymnasium nicht immer direkt an die Universität. Auch für verschiedene Ausbildungsberufe wird um Abiturienten/Abiturientinnen geworben, und das „duale Studium“ hat Konjunktur. Universität und Fachhochschule werden sich in ihrem Bachelorangebot immer ähnlicher. Dadurch steigt der Bedarf an Berufsorientierung. Dafür sprechen die

mit etwa 24 % weiterhin hohe Lösungsquote bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2011 und die steigende Zahl von Studienabbrüchen.

Vor diesem Hintergrund sind in den letzten Jahren viele Initiativen mit verschiedenen Ansätzen entstanden, darunter Joblinge¹, ROCK YOUR LIFE!², Teach First³. Sie alle verfolgen das Ziel, die staatlichen Angebote zu ergänzen. Mit der Mobilisierung von ehrenamtlichen Mentorinnen und Mentoren, Patinnen und Paten oder Coaches zeigten sie eindrucksvoll, wie ein professionell organisierter, systematischer Wissens- und Erfahrungsaustausch funktionieren kann, wie berufliche Netzwerke unter jungen Menschen geknüpft und ausgebaut werden können, die langfristig fruchten.

2.1 Die Zielgruppe wächst, wir müssen in die Fläche gehen

Zahlreiche Initiativen und Projekte zur Berufsorientierung richten sich an Schülerinnen und Schüler der Haupt- und Realschulen oder fokussieren sich auf Jugendliche aus bildungsfernen Schichten, z. B. das Coaching-Programm von ROCK YOUR LIFE!⁴. Daneben gibt es Initiativen für begabte Schülerinnen und Schüler wie das Deutsche Schülerstipendium der Roland Berger Stiftung.⁵ Zugespitzt formuliert konzentriert sich die Förderung der Berufsorientierung auf die schwächeren und auf die besseren Schülerinnen und Schüler. Dabei wird übersehen, dass auch ein Großteil der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten Förderbedarf bei der Berufsorientierung hat. Eine Studentin oder ein Student kann genauso orientierungslos durch das Studium irren, wie eine Auszubildende oder ein Auszubildender in die „falsche“ Ausbildung schlittern kann. Orientierung, z. B. durch Mentoring, ist also für alle notwendig und hilfreich. Grundsätzlich gilt: Wir müssen uns von der Einstellung lösen, dass den Gymnasiastinnen und Gymnasiasten sowohl beruflich als auch finanziell „alle Wege offenstehen“. Das Komplizen-Programm, das in seiner jetzigen Form erstmals 2009 mit Gymnasiastinnen und Gymnasiasten in Stuttgart und München durchgeführt wurde und inzwischen bundesweit präsent ist, zeigt, was diese Zielgruppe benötigt und wie mit ihr gearbeitet werden kann.

3. Das Komplizen-Programm im Überblick

Das Projekt ist in fünf Phasen gegliedert: Start, Seminare, 1:1-Begleitung, Praxis und Abschluss (ausführliche Erläuterung in Abschnitt 4.2). In jeder Phase werden bestimmte Aspekte der unterschiedlichen Persönlichkeitsentwicklung und Berufsorientierung fokussiert.

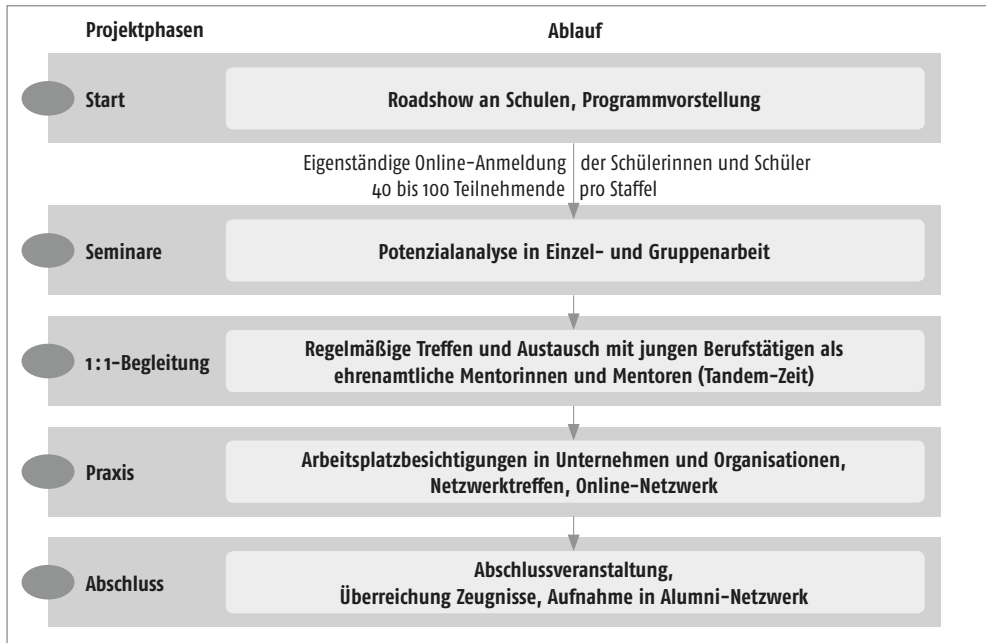
1 www.joblinge.de/

2 www.rockyourlife.de/

3 www.teachfirst.de/

4 <http://rockyourlife.de/informationen>

5 www.schuelerstipendium.org/



4. Das Komplizen-Programm und wie es funktioniert

4.1 Vorbereitung

Wie umfangreich und arbeitsintensiv eine Projektvorbereitung in diesem Programm sein kann, wird am Beispiel des erfolgreichen Projekts in Dresden deutlich: Die Vorbereitung begann im Frühjahr 2009 mit der ersten Vorstellung des Komplizen-Programms in den Landesministerien. Im Sommer erfolgten Rückmeldung über eine mögliche Förderung sowie die zweite Projektpräsentation. Ende des Jahres 2009 wurde der Förderantrag eingereicht. Bis Mitte 2010 folgten Rückfragen seitens der Förderstelle. Im August 2010 kam es zu einem weiteren Gespräch mit der Förderstelle; bis Ende 2010 erfolgten Überarbeitungen des Antrags – und 2011 dann endlich die Projektgenehmigung. Anschließend ging es in die konkrete Vorbereitung. Der Sächsische Staatsminister des Innern, Markus Ulbig, konnte als Schirmherr gewonnen werden und die ersten Schulen konnten von dem Programm für ihre Schülerinnen und Schüler überzeugt werden. Zuvor waren in enger Zusammenarbeit mit den Förderpartnern die Ziele des Projekts in Dresden abgesteckt:

- ▶ Berufsfrühorientierung und Aufbau beruflicher Perspektiven von Dresdner Jugendlichen durch ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren aus der Region
- ▶ Profilentwicklung, Selbst- und Fremdeinschätzung, Situationsanalyse von Jugendlichen und Nachwuchsführungskräften in Seminaren
- ▶ Standortstärkung.

4.2 Durchführung des Komplizen-Programms

Die erste Komplizen-Staffel 2011/2012 brachte viele neue, wertvolle Erfahrungen im Aufbau mit sich. Die Förderpartner ermutigten uns, diese Erfahrungen in eine zweite Staffel einzubringen. Das Projekt wurde verlängert. Inzwischen ist die zweite Runde abgeschlossen und eine dritte Staffel in Vorbereitung. Der Programmserfolg führte außerdem zu zwei weiteren Sachsen-Projekten in Leipzig und Chemnitz. Die Durchführung des Komplizen-Programms soll hier am Beispiel der zweiten Staffel 2012/2013 dargestellt werden.

4.2.1 Roadshows

Im September 2012 wurde das Komplizen-Programm in Informationsveranstaltungen in Form von „Roadshows“ an neun Dresdner Gymnasien vorgestellt. Daraufhin konnten sich die Schülerinnen und Schüler direkt über die Homepage der Komplizen zum Programm anmelden. Das Durchlaufen eines Selbsteinschätzungstests der Universität Hohenheim war als Zugangsvoraussetzung für das Komplizen-Programm festgelegt. Die Schülerinnen und Schüler schickten ihre persönlichen Ergebnisse zusammen mit ihrem Anmeldeformular ein. Dieser Test ermöglichte je nach persönlichen Interessen und Neigungen eine Einteilung in bestimmte Interessengruppen: Bildende Kunst (u. a. Baukunst, Bildhauerei, Malerei), Darstellende Kunst (u. a. Theater, Tanz, Film), Forschend, Musik, Sozial, Sportlich, Sprache, Systematisierend, Technisch, Unternehmerisch. Diese Einteilung ist wichtig, um vorab Berufsrichtungen und Interessensbereiche der Teilnehmenden zu identifizieren und die Gewinnung und Zuteilung der Mentorinnen und Mentoren entsprechend vorzunehmen.

96 Schülerinnen und Schüler wurden in das Programm aufgenommen.

Abbildung 1 und 2: Der erste Eindruck zählt: Schülerinnen und Schüler lernen das Komplizen-Programm kennen



4.2.2 Schülerseminare

Im Anschluss wurden die Schülerinnen und Schüler in Seminaren auf das Programm vorbereitet. Die Seminare fanden im Oktober und November 2012 statt und wurden von professionel-

len Trainerinnen und Trainern durchgeführt. Mit ihrer Unterstützung und den Ergebnissen aus dem Interessentest konnten die Schülerinnen und Schüler ihr persönliches Profil entwickeln und sich für ein Berufsfeld entscheiden. Sie lernten, sich konkrete Ziele zu stecken, erarbeiteten eine Zieldefinition und stärkten ihre Eigeninitiative. 91,2 % der Schülerinnen und Schüler gaben in der Abschlussumfrage an, dass sie durch das Schülerseminar gut vorbereitet ins Komplizen-Programm starten konnten.

Schüler: „Fand ich gut, dass man erst einmal einen allgemeinen Überblick erlangen konnte, bevor es so richtig losgegangen ist.“

Darüber hinaus lernten die Schülerinnen und Schüler verschiedene nonverbale Kommunikationsstrategien kennen, konnten ihr eigenes Auftreten reflektieren und bekamen einfache Tipps für den Schulalltag an die Hand, z. B. zu Referats-/Projektvorbereitung und Präsentation vor der Klasse. Zudem lernten sie, sich ihrer eigenen Körpersprache bewusst zu werden und sie in Kombination mit einfachen, aber wirkungsvollen Präsentationstechniken für sich zu nutzen. 100 % aller Teilnehmenden haben die Umfrage beim Abschluss positiv beantwortet, u. a. ob das Seminar die Motivation gesteigert habe oder ob das Seminar in der Schule sowie privat tatsächlich weiterhelfen würde.

Abbildung 3 und 4: Gemeinsam geht es besser: Schülerinnen und Schüler lernen im Seminar



4.2.3 Die Tandems – 1 : 1-Begleitung

Die Mentorinnen und Mentoren, die in lokalen Unternehmen und Organisationen berufstätig sind, erhielten ein fünfstündiges Training durch einen professionellen Coach, der sie auf ihr ehrenamtliches Engagement vorbereitete. Mentorinnen und Mentoren sowie Schülerinnen und Schüler trafen sich bei der „Kick-off“-Veranstaltung, die ebenfalls im November 2012 stattfand. Diese Veranstaltung bot den Teilnehmenden ein moderiertes Kennenlernen mit „Team-building-Element“, bei dem durch praktische Übungen ein Abgleich der Erwartungshaltungen

zwischen Schülerinnen und Schülern und Mentorinnen und Mentoren angestrebt wurde. Ein Tagebuch („Logbuch“) diente den Schülerinnen und Schülern dazu, ihre eigene Entwicklung nachzuvollziehen, die Treffen mit ihren Mentorinnen und Mentoren zu dokumentieren sowie als Beleg für ihre Teilnahme an den mindestens fünf geforderten Arbeitsplatzbesichtigungen, die von den Mentorinnen und Mentoren angeboten wurden. Die Treffen wurden von Schülerin oder Schüler und Mentorin oder Mentor eigenständig organisiert und sollten mindestens einmal pro Monat für ca. zwei bis drei Stunden stattfinden. Dabei war den Tandems freigestellt, wo sie sich treffen, ob im Café, zu einem Ausstellungsbesuch oder einem Spaziergang. Im Vordergrund sollte das individuelle Gespräch und der Austausch „auf Augenhöhe“ zwischen Schülerin oder Schüler und Mentorin und Mentor stehen.

Abbildung 5 und 6: Es geht los! Sachsens Innenminister und Schirmherr des Komplizen-Programms Markus Ulbig beim „Kick-off“. Ein Tandem legt los ...



4.2.4 Arbeitsplatzbesichtigungen

Bei den insgesamt über 80 Arbeitsplatzbesichtigungen, die von den verschiedenen Mentorinnen und Mentoren im Laufe des Programms angeboten wurden, konnten die Schülerinnen und Schüler verschiedene Arbeitsplätze und Branchen kennenlernen.

In diesen Bereichen wurden Arbeitsplatzbesichtigungen angeboten: Medizin/Naturwissenschaften, Informatik, Technik, Werbung/Marketing, Rechtswissenschaften, Betriebs-/Volkswirtschaft, Versicherung und Banken, Soziales und Pflegeberufe, Kunst/Design, Architektur und Tourismus.

Die Teilnehmenden meldeten sich dazu selbstständig über den Log-in-Bereich auf der Komplizen-Homepage an. Sie bereiteten sich mithilfe ihrer selbst erarbeiteten Zieldefinition, der Aufzeichnungen der Gespräche mit ihrer Mentorin oder ihrem Mentor sowie eines Fragenkatalogs vor. Der Katalog, den die Trainerinnen und Trainer erstellt hatten, umfasst 50 Fragen, aus denen Mentee und Mentorin oder Mentor gemeinsam die aus ihrer Sicht jeweils wichtigsten

auswählen. Es entstand ein Gesprächsleitfaden, den die Schülerinnen und Schüler bei jeder Arbeitsplatzbesichtigung einsetzen können. So werden die Arbeitsplätze vergleichbar.

Beispiele aus dem Gesprächsleitfaden:

- ▶ zum Unternehmen: Wie fördert das Unternehmen die Entwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- ▶ zum Arbeitsplatz: Wie sieht der typische Tagesablauf aus?
- ▶ zur Atmosphäre: Wie sind mir die Leute begegnet?
- ▶ Nachbereitung mit der Mentorin oder dem Mentor: Wo könnte ich hier meine besonderen Fähigkeiten einsetzen?

Die Schülerinnen und Schüler informierten sich auch im Internet über die Unternehmen, die sie besuchen wollten, und sprachen mit den einladenden Mentorinnen und Mentoren über im Unternehmen jeweils übliche Verhaltensweisen und Kleiderordnung.

In der Abschlussumfrage gaben 94,9 % der befragten Schülerinnen und Schüler an, dass sie durch die Arbeitsplatzbesichtigungen konkrete Vorstellungen von einzelnen Berufen erlangt hätten.

Abbildung 7 und 8: Praxiseinblicke: Schülerinnen und Schüler besuchen Polizei und Chemielabor



4.2.5 Vernetzung

Für das Programm der Komplizen in Dresden wurde eine Online-Gruppe bei Facebook eingerichtet. Hier konnten die Schülerinnen und Schüler sowie die Mentorinnen und Mentoren der zweiten Staffel Kontakt zu den anderen Komplizen-Teilnehmenden aufnehmen. Da die Teilnahme freiwillig war und nicht alle Teilnehmenden einen Facebook-Account hatten, wurden wichtige Informationen auch persönlich ausgetauscht oder per E-Mail versandt. Im Rahmen der Vernetzung fanden vier Mentorinnen- und Mentoren-Stammtische, ein Schülerinnen- und Schüler-Stammtisch und zwei Netzwerktreffen statt.

Abbildung 9 und 10: Vernetzung ist alles: gemeinsamer Ausflug und Facebook-Seite



4.2.6 Abschlussveranstaltung

Bei der Abschlussveranstaltung im Sommer 2013 erhielten alle Schülerinnen und Schüler ein „Zeugnis“ über ihre erfolgreiche Teilnahme am Komplizen-Programm. Im Hinblick auf eine Bewerbung um einen Studien- oder Ausbildungsplatz bescheinigte es ihnen, dass sie sich mit ihren Zielen auseinandergesetzt haben. Die Veranstaltung bot allen Schülerinnen und Schülern, Mentorinnen und Mentoren sowie Partnern, Förderern und Medien die Möglichkeit, Bilanz zu ziehen und in lockerem Rahmen das Programm abzuschließen. Zur Vertiefung und Erweiterung der Komplizen-Kontakte wurden alle Teilnehmenden als Mitglieder der „Alumni-Gruppe“ zur Mitwirkung auf Facebook eingeladen. Langfristiges Ziel ist, dass die Schülerinnen und Schüler eines Tages selbst als Mentorin oder Mentor tätig werden und ihre Erfahrung an die jüngere Generation weitertragen. Zur Bewertung und Optimierung des Programms wurden alle Schülerinnen und Schüler zur Teilnahme an einer Umfrage über E-Mail eingeladen.

Abbildung 11 und 12: Geschafft! Schülerinnen und Schüler erhalten ihr „Komplizen-Zeugnis“



5. Maßnahmen zur Qualitätssicherung

Professionalität und Qualität sind den Komplizen sehr wichtig. Um diese gewährleisten zu können, orientieren sich alle Prozesse an den von der „Aktion Zusammen Wachsen“⁶ erarbeiteten Richtwerten. Diese wurden durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration sowie durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben. Dabei geht es u. a. um systematisches und effizientes Projektmanagement und Budgetplanung, Qualitätssicherung bei der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigung sowie bei der Mentorenausbildung um ständige Kontrolle und Optimierung der Prozesse, Projektdokumentation und -evaluation.

Im Januar 2013 erhielten die Komplizen das AZAV-Siegel vom TÜV Süd als zugelassener Träger nach dem Recht der Arbeitsförderung. Zur Ermittlung der Programmwirkung und seiner Nachhaltigkeit wurde Anfang 2013 eine Umfrage unter allen teilnehmenden Schülerinnen und Schülern der bisherigen Staffeln durchgeführt (Link zur Ergebnispräsentation: www.die-komplizen.org/media/2013ErgebnisNachhaltigeWirkung.pdf, Stand: 25.10.2013).

Auf Bundesebene engagieren sich die Komplizen seit Mai 2011 als Mitglied der „Allianz für Bildung“⁷ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF).

6. Ausblick

Das Komplizen-Programm, aber auch andere Initiativen, wie zum Beispiel die Berufs- und Studienorientierung in Nordrhein-Westfalen oder die neuen Maßnahmen zur Berufsorientierung an Hamburger Stadtteilschulen, zeigen, dass die Berufsorientierung für Gymnasiastinnen und Gymnasiasten an Bedeutung gewinnt, wenngleich sie eher noch am Anfang steht. Aufgrund des hohen Orientierungsbedarfs ist davon auszugehen, dass entsprechende Maßnahmen auch für diesen Schultyp ausgeweitet werden. So zeigt die im Januar 2014 vorgestellte Umfrage „Education to Employment“ der Unternehmensberatung McKinsey & Company, dass viele Unternehmen erhebliche Qualifizierungsmängel bei den potenziellen auszubildenden Schülerinnen und Schülern feststellen.⁸ Umgekehrt sehen sich die Schülerinnen und Schüler nicht hinreichend informiert über die Berufswelt: Ihnen fehle eine Übersicht über die verschiedenen Berufsbilder auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ebenso wie eine individuelle Beratung und Hinführung zu passenden Optionen.

Unsere Gesellschaft steht also noch am Anfang eines Prozesses, der diese Defizite durch wirksame und für die Zielgruppe attraktive Angebote beseitigen kann und Schülerinnen und Schüler für eine geeignete Ausbildung oder ein Studium hinreichend qualifiziert und vorbereitet.

6 www.aktion-zusammen-wachsen.de/

7 www.bmbf.de/pubRD/afb_beitrag_die_komplizen.pdf

8 www.mckinsey.de/mckinsey-studie-benennst-schwaechen-im-deutschen-ausbildungssystem

Damit das gelingt, müssen professionelle und nachhaltig erfolgreiche Programme besser gefördert und schließlich verstetigt werden können – denn nur so werden sich langfristig Erfolge einstellen. Folgende Aspekte könnten aus unserer Sicht dazu beitragen, den Prozess zu beschleunigen:

- ▶ Aufmerksamkeit noch stärker auf den Bedarf an Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern aller Schultypen, auch der Gymnasien, lenken.
- ▶ Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern und Einrichtungen sowie den Agenturen für Arbeit ausbauen und die verschiedenen Ansätze besser verzahnen; entstehende Bildungsregionen könnten zum wichtigen Standortfaktor werden.
- ▶ Vorhandene Schulpartnerschaften verstetigen.
- ▶ Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten für bundesweit tätige Initiativen entwickeln und bestehenden bürokratischen Aufwand reduzieren: Wünschenswert wäre eine zentrale Anlaufstelle („One-Stop-Shop“).

Nicht zuletzt brauchen Projekte wie „Die Komplizen“ auch gesellschaftlichen Rückhalt. So ist zu hoffen, dass mit der Unterstützung aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft und einem starken gemeinsamen Engagement auch weiterhin viele Jugendliche mit „leuchtenden Augen und neugierigen Fragen“ zu Programmen wie diesem finden, die dazu beitragen können, dass sie ihren persönlichen beruflichen Weg richtig erkennen und gehen können.

Manuel Huber/Andrea Krombacher

► „Freunde schaffen Erfolg“ – Ein Mentorenprojekt zur beruflichen Integration junger Menschen mithilfe von Peers

Einleitung

Die Idee zum Projekt entstand vor zehn Jahren: Im Jahr 2004 gingen bis zu 50 % der Schulabgänger/-innen in Stuttgart nicht in eine Ausbildung, sondern in sogenannte Warteschleifen – wie das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) – über, und der Umfang der Ausbildungsabbrüche wurde mit 30 % beziffert – und dies, obwohl der Ausbildungsmarkt in Stuttgart, im Unterschied zu anderen Regionen, fast jedem Ausbildungswilligen eine Chance bieten konnte. In ihrer täglichen Arbeit bemerkten die Kollegen und Kolleginnen der Mobilen Jugendarbeit Stuttgart Nord, dass mangelnde Unterstützung im privaten Umfeld und Motivations- bzw. Hoffnungslosigkeit viel häufiger der Grund für nicht gelungene Übergänge von der Schule in eine Ausbildung waren als der Mangel an freien Ausbildungsstellen. Aus dieser Erkenntnis heraus wurde die Idee für „Freunde schaffen Erfolg“ entwickelt.

Infokasten

Die Mobile Jugendarbeit (MJA) Stuttgart Nord, in Trägerschaft des Caritasverbands für Stuttgart e.V., ist seit 1982 im Stadtteil verankert und kooperiert seit über 20 Jahren mit der Rosensteinschule (in Form von Hausaufgabenhilfe, Präventionsprojekten etc.), seit 2005 mit einer 50%-Stelle für Schulsozialarbeit (SaH).

Weitere Informationen zur MJA Stuttgart bzgl. Aufbau, Organisationsform und Trägerstruktur sowie zum „Stuttgarter Modell“ unter www.mobile-jugendarbeit-stuttgart.de.

Ausgangslage – Ansatzpunkte

Anders als die vielfältigen bereits bestehenden Angebote im Bereich Übergang Schule – Beruf, die sich meist sehr stark auf Berufsorientierung und Kompetenzerwerb junger Menschen konzentrieren, sollte hier eine neuartige Form – das Peer-Mentoring – ausprobiert werden, die speziell die Motivationsproblematik in den Fokus nehmen sollte. Hervorzuheben ist die enge

Zusammenarbeit mit Schule, Unternehmen, dem Stiftungskreis „Chancen für Bildung und Arbeit“ und vor allem der Louis Leitz Stiftung. Gerade in der Anfangsphase wurde – ergänzend zu dem in jahrelanger intensiver Basisarbeit geschulten Blick „von innen“ – auch ein Blick „von außen“ auf die Anforderungen und die Ausrichtung des Projektes ermöglicht. Der Fokus des Projekts liegt auf Werkrealschulen.

Werkrealschule und Hauptschule

Die Werkrealschule baut auf der Grundschule auf und umfasst die Klassen 5 bis 10. Sie führt nach sechs Jahren zu einem mittleren Bildungsabschluss (Werkrealschulabschluss) und bietet außerdem die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss am Ende von Klasse 9 oder Klasse 10 zu erwerben.

Die Werkrealschule vermittelt eine grundlegende und erweiterte allgemeine Bildung und orientiert sich an lebensnahen Sachverhalten und Aufgabenstellungen. In besonderem Maße fördert sie praktische Begabungen, Neigungen und Leistungen auf der Basis von theoretischem Hintergrund. Ein stark berufsbezogenes Profil und eine intensive individuelle Förderung in allen Klassenstufen ermöglichen jeder Schülerin und jedem Schüler einen optimalen Einstieg in eine sich anschließende schulische oder berufsbezogene Laufbahn (www.kultusportal-bw.de/Lde/Startseite/schulebw/Werkrealschule+und+Hauptschule).

Für die zunächst dreijährige Projektphase wurden folgende Projektziele formuliert:

- ▶ Verbesserung der Ausbildungschancen von Werkrealschülern und -schülerinnen als Voraussetzung zur gesellschaftlichen Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund
- ▶ Halbierung der Anzahl von Werkrealschulabsolventen/-absolventinnen der „Brennpunktschulen“ im Berufsvorbereitungsjahr und Halbierung der Ausbildungsabbrüche
- ▶ Kooperation mit Wirtschaftsunternehmen zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und Imageverbesserung der Werkrealschule durch erfolgreichere Absolventen und Absolventinnen
- ▶ Multiplizierung des Modellprojektes in andere „Brennpunktschulen“ im Land
- ▶ Die Schüler/-innen lernen durch das Projekt, dass Menschen mit ähnlichem Sozialisationshintergrund ein erfolgreiches berufliches Leben führen.
- ▶ Die Schüler/-innen erhalten direkte Einblicke in die berufliche Praxis, entwickeln ein Verständnis für betriebliche Anforderungen und erkennen die Bedeutung schulischer und persönlicher Leistung für den beruflichen Erfolg.
- ▶ Durch konkrete Auseinandersetzung mit den Anforderungen eines bestimmten Berufes und den eigenen Stärken wird die Wahl des passenden Berufes erleichtert.
- ▶ Die Peers können sich mit ihrem Wissen und ihren Kenntnissen engagieren und den „Jüngeren“ etwas von ihren Erfahrungen weitergeben. Darüber hinaus nehmen sie am bürgerschaftlichen Engagement der Stadt teil und erhalten Lob und Anerkennung für ihre Bemühungen.

Im Februar 2006 wurde das Projekt an der Rosensteinschule (Grund- und Werkrealschule) installiert, die im Stuttgarter Norden liegt, von einem hohen Migrantenanteil geprägt ist und eine sogenannte „Brennpunktschule“ ist. Rund 90 % der Schüler/-innen haben einen Migrationshintergrund. Ihre Eltern haben meist keine Berufsausbildung in Deutschland absolviert oder keinen Berufsabschluss. Sie wissen über das deutsche Ausbildungssystem wenig und haben kaum Erfahrungen damit; daher können sie ihre Kinder nicht ausreichend unterstützen und motivieren.

Hilfe auf Augenhöhe – neue Sichtweisen

Die Peers

Schüler/-innen der achten Klassen der Rosensteinschule werden über einen Zeitraum von zwei Jahren von sogenannten Peers begleitet. Peers sind in diesem Projekt junge Erwachsene, die ähnliche Lebensläufe wie die Jugendlichen selbst aufweisen. Sie kennen die Schwierigkeiten der nachfolgenden Schüler/-innen aus ihren eigenen Erfahrungen und haben die Probleme erfolgreich gemeistert. Das daraus erwachsene Wissen wollen sie an die Schüler/-innen weitergeben.

Ein Peer begleitet und unterstützt jeweils ein bis drei Schüler/-innen bei der Suche nach geeigneten Praktika- und Ausbildungsplätzen, motiviert zu einem erfolgreichen Schulabschluss und hilft bei der Erarbeitung persönlicher Lernstrategien. Peers sollen übergreifend die Ausbildungsreife der Schüler/-innen fördern und deren soziale Kompetenzen erweitern. Die Begleitung der Jugendlichen über die Schulzeit hinaus soll Ausbildungsabbrüche verhindern. Neben der konkreten Unterstützung dienen die Peers auch als Vorbilder und Freunde für „ihre“ Schüler/-innen.

Die Auswahl der Peers durch den Projektträger erfolgt anhand bestimmter Kriterien. Sie sollen junge Menschen sein, die

- ▶ im Berufsleben stehen,
- ▶ ebenfalls die Werkrealschule besucht haben,
- ▶ aus demselben Stadtteil stammen,
- ▶ auch einen Migrationshintergrund haben,
- ▶ ein gleiches/ähnliches Herkunftsmilieu haben, um ein hohes Identifikationspotenzial zu bieten („Hilfe auf Augenhöhe“),
- ▶ gerne mit Jugendlichen zusammenarbeiten,
- ▶ sich auf die Dauer der Projektlaufzeit einlassen,
- ▶ Kenntnisse und Fertigkeiten für eine biografische und persönliche Begleitung der Jugendlichen mitbringen.

Die Schüler/-innen

Zur Vorbereitung der Auswahl der Schüler/-innen beraten sich die zuständige Lehrkraft und die Projektleitung im Vorfeld darüber, welche der Jugendlichen besondere Unterstützung im

Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung benötigen, und sprechen Einzelne auch gezielt an. Nach der Vorstellung des Projekts in der Schule kann sich jeder Schüler/jede Schülerin dafür anmelden. Die Teilnahme ist freiwillig, die ausgewählten Schüler/-innen müssen sich dann aber verbindlich zur Mitarbeit während der gesamten Projektlaufzeit verpflichten. Alle interessierten Jugendlichen dürfen teilnehmen.

Die Laufzeit reicht in der Regel von der achten Klasse bis zum Beginn des ersten Ausbildungsjahrs bzw. des ersten Halbjahrs einer weiterführenden Schule. Sie wird durch folgenden Ablauf gegliedert:

- ▶ Vorstellung des Projekts in der achten Klasse und am Elternabend
- ▶ Auswertung der Anmeldebögen
- ▶ „Schüler-Peer-Kennenlernetreffen“
- ▶ Vertragsunterzeichnung
- ▶ Regelmäßige Treffen zwischen Schüler/-in und Peer
- ▶ Regelmäßige Treffen und Austausch von Projektleitung und Peers sowie Schülerinnen und Schülern
- ▶ Ablösung und Beendigung der Schüler-Peer-Konstellation.

Die gemeinsame Zeit der Jugendlichen mit ihren Peers

Die gemeinsame Zeit der Jugendlichen mit ihren Peers wird in drei Phasen unterteilt: In der ersten Phase stehen das Kennenlernen und der Aufbau einer tragfähigen Beziehung zwischen Peers, Jugendlichen und Projektleitung im Mittelpunkt. Die zweite Phase – die Schüler/-innen sind nun in der Abgangsklasse – beinhaltet die Hilfestellung bei der Ausbildungsplatzsuche bzw. die Vorbereitung auf den Besuch einer weiterführenden Schule. Die Peers motivieren und unterstützen – auf Grundlage ihrer eigenen Erfahrungen – den Entwurf optimistischer Zukunftsmodelle. In der dritten Phase, bei Beginn einer Ausbildung bzw. dem Start an einer weiterführenden Schule, stehen die Begleitung des Überganges und die Unterstützung bei auftretenden Schwierigkeiten im Vordergrund.

„Als ich gefragt wurde, ob ich da mitmachen möchte, musste ich nicht lange überlegen. Die Sache hat mir gleich gut gefallen, weil man da den Jüngeren viel weitergeben kann. Und weil ich sowieso ein hilfsbereiter Typ bin, fühle ich mich als Peer genau am richtigen Platz“ (Stefano, Peer).

„Meine Eltern haben mir immer Druck gemacht. Natürlich hab’ ich die auch ernst genommen. Und meine Freunde haben mir auch immer gesagt: ‚Mach dies, mach das.‘ Aber mein Peer, der kam so zwischen Freunden und Eltern. Und deshalb hat es mir was gebracht“ (Mateo, Schüler).

Die Umsetzung in der Praxis

Die Gewinnung der teilnehmenden Peers

Die Akquise und Gewinnung der Peers für das Projekt hängt stark von den Kontakten der Projektleitung sowie den Teamkollegen/-kolleginnen im Sozialraum ab. Neben dem bereits genannten Kriterium – ähnliches Herkunftsmilieu, um ein hohes Identifikationspotenzial zu bieten – ist die Persönlichkeit der Peers entscheidend: ihre Fähigkeit, die Jugendlichen zu motivieren und ihnen die Bedeutung ihrer Unterstützung zu vermitteln. Im Rahmen der ersten Gespräche beim Projektträger erfahren die Peers eine Wertschätzung ihrer Kompetenzen, ihrer biografischen Entwicklungen – mit Brüchen und Unwegsamkeiten – sowie Anerkennung dessen, was sie bereits erreicht und bewältigt haben. Dieses Zutrauen der Mitarbeiter/-innen der Mobilien Jugendarbeit Stuttgart, von denen sie einige Jahre zuvor selbst unterstützt wurden, ist ein zentral motivierender Aspekt für das Engagement von Peers. Da die Entscheidung für das Projekt mit einer hohen Verbindlichkeit über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren einhergeht, ist es wichtig, den potenziellen Peers genügend Zeit für eine Entscheidung einzuräumen.

Die Gewinnung von teilnehmenden Schülern und Schülerinnen

Im ersten Halbjahr wird den Schülerinnen und Schülern der achten Klasse das Projekt in der Schule vorgestellt. Danach haben sie einige Tage Zeit, sich für eine Teilnahme zu entscheiden. Häufig kennen sie aus ihrem persönlichen oder familiären Umfeld Jugendliche, die bereits am Projekt teilnehmen oder teilgenommen haben, und holen sich bei ihnen eine Entscheidungshilfe. In der Regel kennen die Schüler und Schülerinnen die für das Projekt verantwortliche Person schon, da den meisten das „Haus 49“ der Mobilien Jugendarbeit und die dortigen Angebote bekannt sind.

Sobald alle Teilnehmenden (Schüler/-innen und Peers) feststehen, findet in den Räumen des „Haus 49“ ein erstes Kennenlernetreffen statt. An einem ungezwungenen Abend besteht die Möglichkeit, die gegenseitigen Erwartungen und die Erwartungen an das Projekt zu äußern. Die Jugendlichen und die Peers können nach dem Treffen Wünsche für ihre jeweilige Zuteilung angeben, die nach Möglichkeit berücksichtigt werden.

Nachdem die Kleingruppen – Peers/Schüler/-innen – feststehen, soll jeweils mindestens ein Treffen eigenverantwortlich organisiert werden, um herauszufinden, ob eine verlässliche Zusammenarbeit in dieser Konstellation möglich ist. Bis zu diesem Zeitpunkt kann noch „getauscht“ werden.

Der offizielle Start

Der offizielle Start eines neuen Durchgangs ist die „Vertragsunterzeichnung“ im zweiten Schulhalbjahr. In einem festlichen Rahmen wird die Bereitschaft zur verbindlichen Zusammenarbeit zwischen den Peers und „ihren“ Jugendlichen schriftlich festgehalten. Dazu unterschreibt jede/-r Jugendliche mit ihrem/seinem Peer einen Vertrag. Zu dieser Feier sind auch die Eltern eingeladen, ebenso die Schulleitung und die Klassenleitungen, die ebenfalls unterschreiben.

Dieser Rahmen soll die Ernsthaftigkeit des Projekts und die Eigenverantwortung der Beteiligten betonen.

Die Arbeit

Um eine tragfähige Beziehung zwischen den Peers und ihren Jugendlichen zu ermöglichen, steht in der Zeit bis zu den Sommerferien vor allem das gegenseitige Kennenlernen im Vordergrund. Die Peers laden „ihre“ Jugendlichen z. B. zum Essen ein, gehen mit ihnen Gokart fahren oder treffen sich mit ihnen zum Fußballspielen.

Alle zwei bis drei Monate findet ein gemeinsames Treffen mit allen Peers, Jugendlichen und der Projektleitung statt, das von der Mitarbeiterin organisiert wird. Für das Gelingen des Projektes ist es sehr wichtig, dass sich, neben einer gut funktionierenden Bindung innerhalb der Kleingruppen, alle Beteiligten kennen und eine Beziehung zueinander aufbauen können. Die regelmäßigen Treffen der einzelnen Kleingruppen müssen von den Peers und Jugendlichen eigenverantwortlich geplant und organisiert werden (Terminabsprachen, Treffpunkte etc.).

Mit Beginn der neunten Klasse wird verstärkt in die inhaltliche Arbeit eingestiegen. Die Peers unterstützen und begleiten „ihre“ Jugendlichen bei der Suche nach geeigneten Praktika- und Ausbildungsplätzen, motivieren zu einem erfolgreichen Schulabschluss und geben Hilfen bei der Erarbeitung persönlicher Lernstrategien – z. B. bei der Erarbeitung von Referaten, Präsentationen oder beim gemeinsamen Lernen für Klausuren.

Neben der konkreten Unterstützung bei der Berufsorientierung und beim Lernen dienen sie auch als Vorbilder und Freunde für „ihre“ Jugendlichen. Wenn es gelungen ist, eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen, stehen die Peers auch bei allen persönlichen Anliegen mit Rat und Tat zur Seite, sei es bei Liebeskummer oder Ärger in der Schule oder zu Hause; im besten Fall werden sie als eine Vertrauensperson wahrgenommen.

Mit Beginn einer Ausbildung bzw. des Besuchs einer weiterführenden Schule leisten die Peers in erster Linie wieder verstärkt Motivationsarbeit. Sie unterstützen bei Problemen – z. B. beim Führen des Berichtsheftes, Schwierigkeiten mit Vorgesetzten oder Kollegen, angestiegenen Lernanforderungen –, motivieren zum Durchhalten und bieten hilfreiche Tipps und Lösungen an.

In der letzten Phase steht der Umgang mit dem Ende der Betreuung im Fokus. Diese wird zunächst in geringerem Umfang weitergeführt, um sie dann behutsam zu beenden. Der weitere Kontakt über das Projekt hinaus liegt im Ermessen der Beteiligten. Ist eine enge Beziehung entstanden, wird teilweise weiterhin in loser Form Verbindung gehalten: Die Beteiligten entkoppeln die Beziehung von den bisherigen regelmäßigen Kontakten, behalten jedoch eine gewisse „Zuständigkeit“ bei.

Erfahrungen und Erfolgsfaktoren – ein Resümee

Aus den Erfahrungen, die aus den bereits durchgeführten Projektjahrgängen gewonnen worden sind, hat sich deutlich herauskristallisiert, dass einige der ursprünglich anvisierten Ziele,

wie etwa die Halbierung der BVJ-Quote bei Werkrealschulabsolventen und -absolventinnen, in dieser Form nicht umsetzbar sind. Es gibt zu viele externe Einflussfaktoren, insbesondere die Lage auf dem Ausbildungsmarkt, auf die das Projekt keinen Einfluss nehmen kann.

Außerdem sind die im Konzept vorgesehenen Aufgaben für die Peers, etwa die Hilfe bei Bewerbungsschreiben, nicht von allen Peers zu leisten; sie brauchen häufig ebenfalls noch Unterstützung bei ihrer eigenen Bewerbungssituation. Hingegen sind Peers bei Persönlichkeitsfestigung und Ausbildungsreife sehr erfolgreich, etwa wenn es um die Ausbildung von Sekundärtugenden wie Pünktlichkeit, besserer Umgang mit Erwachsenen, Verknüpfung mit weiteren Hilfesystemen im Stadtteil – wie z. B. dem Berufsinformationszentrum – geht und insbesondere auch um das „Mutmachen“, damit die Jugendlichen ihre Perspektiv- und Hoffnungslosigkeit überwinden. Peers handeln nicht aus einer Berufsrolle heraus, wie z. B. Sozialarbeiter/-innen oder Lehrkräfte, und nicht in einer Privatrolle wie Eltern – ihr Potenzial speist sich genau daraus, keine solche Rollenbindung zu haben. Sie agieren als „andere Erwachsene“, die den Jugendlichen biografisch nahestehen, ihnen aber in Erfahrung und Statuswechsel (von der Schule in die Arbeitswelt) voraus sind. Die Peers vermitteln die Inhalte und Themen anhand ihrer eigenen Erfahrungen. Damit sind sie für die Jugendlichen in hohem Maße glaubwürdig und Experten/Expertinnen für die Lebensphase, in der diese sich gerade befinden. Ein weiterer wichtiger Punkt ist, dass die Peers den Jugendlichen bekannt sind als ältere Geschwister ihrer Klassenkameraden oder als ältere Jugendliche ihres Stadtteils, welche z. T. schon vor ihrem Engagement als Peers Vorbilder waren.

Gerade der altersmäßig frühe Zeitpunkt, zu dem die Werkrealschüler/-innen die Weichen für ihre spätere berufliche Laufbahn stellen müssen, erfordert ein hohes Maß an Unterstützung. Die Wahrscheinlichkeit, dass gerade sie seltener Zugriff auf Unterstützungsressourcen in der Familie oder durch Vereine haben, ist groß und unterstreicht deutlich, wie wichtig die Unterstützung und Förderung durch Peers als Vorbilder und Vertrauenspersonen sind. Eine qualitativ hochwertige Betreuung hat hier, gegenüber quantitativen Aspekten, einen höheren Stellenwert.

Arbeit mit den Peers

Für die Arbeit mit den Peers hat sich das individuelle Einzelcoaching bewährt. Zu Beginn des Projekts wurden themenbezogene „Fortbildungen“ für alle Peers eines Durchgangs angeboten. Da aber alle Peers ihre eigenen Ideen und Fähigkeiten in das Projekt mit einbringen, erwies sich dies nicht als zweckmäßig. Sie werden von der Projektleitung individuell und je nach Bedarf beraten. Damit ist die Projektleitung für die Peers sowohl Ansprechpartner für alle Fragen, die das Projekt betreffen, als auch für persönliche und berufliche Anliegen.

Aus den bisher gesammelten Erfahrungen hat sich deutlich gezeigt, dass die Beziehung zu einer festen Bezugsperson vor Ort – der Projektleiterin – sowohl für die Peer- und Schülerakquise als auch für die weiterführende Betreuung der Kleingruppen fundamental wichtig ist. Die hohe Beziehungsqualität zwischen den beteiligten Akteuren ist ein entscheidender Faktor für

das Gelingen des Projektes. Die Akquise und Gewinnung der Peers gelingt in erster Linie durch die engen persönlichen Netzwerke der Mobilen Jugendarbeit im Stadtteil. Dabei spielt insbesondere die Anerkennung und Wertschätzung der Peers eine zentrale Rolle. Ihre Entscheidung, sich als Peers zu engagieren, ist zum Teil geprägt von biografischen Erfahrungen und vor allem von dem Wunsch, selbst erhaltene Unterstützung durch die Mobile Jugendarbeit Stuttgart an eine „neue Generation“ zurückzugeben.

Ähnliches gilt für die Schülerakquise: Die Vermittlung der Projektidee durch Mitarbeiter/-innen der Mobilen Jugendarbeit, die den Jugendlichen auch durch die Schulsozialarbeit vertraut sind, wirkt unmittelbar motivierend. Die Entscheidung für die Teilnahme wird häufig spontan getroffen, dementsprechend ist die Verbindlichkeit zu Beginn nicht sehr hoch. Da diese Entscheidung eine langfristige Konsequenz für die Jugendlichen und die Peers hat (zweijährige Projektlaufzeit, regelmäßige Treffen, hohe Eigenverantwortung bzgl. der qualitativen und quantitativen Gestaltung etc.), ist eine der wichtigsten Aufgaben der Projektleitung, neben der persönlichen Betreuung der Beteiligten, das Ermöglichen und Gestalten gruppenspezifischer Prozesse. Dies geschieht einerseits durch Unterstützung bei der Planung von Freizeitaktivitäten der Kleingruppen – z. B. einer Radtour – und andererseits durch gemeinsame Events für die ganze Projektgruppe – z. B. gemeinsames Kochen, „Weihnachtsfeier“, Wochenendfreizeit. Darüber hinaus finden regelmäßige Treffen – mit den Jugendlichen allein sowie mit den Peers – statt, bei denen inhaltliche Themen besprochen werden: An welchem Punkt befinden sich die einzelnen Kleingruppen, welche Befindlichkeiten und welche Schwierigkeiten gibt es, wo besteht erhöhter Unterstützungsbedarf?

Die Erkenntnis, dass „Freunde schaffen Erfolg“ nur durch Beziehungsarbeit und aus den Strukturen der Mobilen Jugendarbeit Stuttgart heraus funktionieren kann, hat u. a. auch dazu geführt, dass die Ausweitung des Projektes auf alle Standorte der Mobilen Jugendarbeit Stuttgart nach zweijähriger Erprobungsphase wieder eingestellt wurde. Die hierfür geschaffenen Projektstellen waren jeweils auf zwei bis drei Stadtteile aufgeteilt, sodass es organisatorisch nicht möglich war, die Mitarbeiter/-innen im nötigen Umfang in die Stadtteilteams zu integrieren und ihnen die Zeit zu geben, Beziehungen innerhalb des jeweiligen Stadtteils aufzubauen. Ohne eine konstante Bezugsperson vor Ort konnten bestehende Netzwerke nur teilweise aufrechterhalten werden.

Die Nachhaltigkeitsstrategie von „Freunde schaffen Erfolg“ geht weit über den Ansatz eines Projektes hinaus, in dem eine Maßnahme erprobt und wieder eingestellt wird, auch wenn sie erfolgreich war. Das Fundament für eine erfolgreiche Fortführung des Projektes wurde durch die dreijährige Pilotphase gelegt, in welcher Erfahrungen gesammelt, Synergien zwischen den Teilnehmenden genutzt und Optimierungen umgesetzt werden konnten. Durch die zunehmende Vernetzung von Peers, Schule und Mobiler Jugendarbeit wurde eine tragfähige Basis für die kommenden Jahre geschaffen.

Nach Ablauf der dreijährigen Pilotprojektphase im Jahr 2009 wurden aufgrund der gesammelten Erfahrungen einige Änderungen an der Konzeption vorgenommen. Zum einen

wurden z. B. die Kriterien für Peers erweitert, zum anderen die Persönlichkeitsentwicklung und die Förderung der Berufsreife der Jugendlichen als Ziele der Arbeit in den Vordergrund gestellt.

Von 2009 bis 2011 wurde das Projekt auf alle Standorte der Mobilien Jugendarbeit in Stuttgart ausgeweitet, nach zwei Jahren aber wieder auf die Standorte der Mobilien Jugendarbeit Stuttgart Nord und Süd beschränkt. Dieser Ausbau wurde durch finanzielle Förderung des Vereins Herzenssache e.V. ermöglicht.

Die Standorte der Mobilien Jugendarbeit Stuttgart Nord und Süd haben seit 2010 eine Regelfinanzierung über die Stadt Stuttgart, mit jeweils einer 50%-Stelle für die Durchführung von „Freunde schaffen Erfolg“. Darüber hinaus wurde das Peer-Mentoring in das Methodenrepertoire der Mobilien Jugendarbeit und Schulsozialarbeit aufgenommen.

Jens Peschner/Satiye Sarigöz

► Individuelle Begleitung im Berufsorientierungsprozess: Chancen und Herausforderungen der Berufseinstiegsbegleitung

Einleitung

Eine individuelle und kontinuierliche Begleitung im Berufsorientierungsprozess und beim Übergang von der Schule in Ausbildung trägt maßgeblich dazu bei, Jugendliche mit Unterstützungsbedarf auf ihrem Weg von der Schule in die Ausbildung zu unterstützen. Oftmals ist eine andere akzeptierte Bezugsperson außerhalb des Elternhauses notwendig, um einen eigenen beruflichen Weg einzuschlagen. Hauptamtliche Berufseinstiegsbegleiter/-innen (BerEb) stehen den Jugendlichen bei Bedarf bis zu fünf Jahre zur Seite. Ihr Anforderungsprofil ist sehr komplex, vielschichtig und von regionalen Voraussetzungen abhängig. Sie interagieren in unterschiedlichen Phasen mit wechselnden Akteuren/Akteurinnen. Die formellen Arbeitsgrundlagen bieten dabei einen Orientierungsrahmen, wie z. B. das Fachkonzept Berufseinstiegsbegleitung der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahr 2011 (vgl. BUNDESAGENTUR 2011).

Welches Potenzial hat das Instrument Berufseinstiegsbegleitung? Welche Herausforderungen ergeben sich in den unterschiedlichen Phasen der Begleitung?

Die bisherigen Antworten auf diese Fragen basieren auf den Erfahrungen der Begleitstruktur durch die Servicestelle Bildungsketten und den Ergebnissen der begleitenden Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s Drittes Sozialgesetzbuch in alter Fassung (§ 421s SGB III a. F.), zu der vier Zwischenberichte vorliegen (vgl. FORSCHUNGSKONSORTIUM 2010–2013).

Info-Kasten

Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Zur wissenschaftlichen Begleitung und für die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ wurde die Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eingerichtet. Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) entwickelt die Servicestelle eine Begleitstruktur für alle Akteure/Akteurinnen der Initiative und setzt sie um. Sie moderiert und koordiniert den gesamten Prozess und leitet aus den Beobachtungen prozessorientiert Lösungsvorschläge und Handlungsempfehlungen ab. Bei der Begleitstruktur sind zwei Ebenen zu unterscheiden:

► **Institutionelle Ebene: Bund-Länder-Begleitgruppe**

Das BMBF steuert die Initiative Bildungsketten gemeinsam mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf der Fachebene mit einer Bund-Länder-Begleitgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Kultusministerien, der Bundesagentur für Arbeit, der Wirtschafts- sowie Arbeits- und Sozialministerkonferenz. In diesem Gremium werden die Bund- und Länderaktivitäten und Konzepte zur Unterstützung von Schülern und Schülerinnen auf ihrem Weg ins Berufsleben verglichen. Ziel ist es, Bundes- und Ländermaßnahmen noch stärker zu verzahnen. Weiter dient das Gremium den Beteiligten als Transferbühne für gute Konzepte und bewährte Praxis – insbesondere bezogen auf die präventiven Förderstränge der Bildungsketten. Die Servicestelle ist die Geschäftsstelle der Bund-Länder-Begleitgruppe.

► **Praxisebene: Angebote für die Praxis**

Die Servicestelle richtet sich zugleich an die Akteure/Akteurinnen der Initiative Bildungsketten auf der Praxisebene. Sie initiiert den fachlichen Austausch und sorgt für eine intensive Öffentlichkeitsarbeit. Sie trägt zum Rückfluss von Informationen zwischen der institutionellen Ebene und der Praxis bei. Auf der Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse entwickelt die Servicestelle die Begleitstruktur regelmäßig weiter. Die sich daraus ergebende Themenagenda wird bei Bedarf angepasst. Für die Praxis bietet die Servicestelle zu den eruierten Themen unterschiedliche Veranstaltungsformate an. Ziel dabei ist es, den Austausch zu fördern, die Handlungsfelder zu identifizieren, mögliche Arbeitshilfen für diese Felder zu erarbeiten, gute Praxis zu transferieren und unterschiedliche Akteure und Akteurinnen in den Regionen miteinander zu verzahnen.

1. Hintergrund

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eines der zentralen Instrumente der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Ziel dieser Initiative ist die stärkere Verzahnung von bestehenden und neuen Förderprogrammen von Bund und Ländern zur Gestaltung der Übergänge zwischen Schule, Übergangsbereich und Ausbildung. Die Jugendlichen werden damit beim Erreichen des Schulabschlusses, bei der Berufsorientierung und Berufswahl sowie beim Einstieg in die Ausbildung und während der Ausbildung unterstützt (vgl. ACKER/PESCHNER/SARIGÖZ 2013, S. 28–38).

Im Rahmen der Initiative Bildungsketten startete das BMBF 2010 das „Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten“ (vgl. RICHTLINIE 2010). Das Programm läuft bis 2014 bundesweit an rund 1.000 Schulen mit ca. 1.000 Berufseinstiegsbegleitern/-begleiterinnen. Das Sonderprogramm ergänzt die Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III a. F., die im Februar 2009 zur modellhaften Erprobung des Instruments an 1.000 ausgewählten Schulen im Bundesgebiet startete. Derzeit wird BerEb im Auftrag von BMAS und BMBF nach diesen beiden Modellen an insgesamt 2.000 Schulen mit bis zu 2.000 BerEb (Vollzeitäquivalente) durchgeführt. Die Berufseinstiegsbegleitung ist seit 2012 in § 49 SGB III als Regelinstrument aufgenommen und kann an allen allgemeinbildenden Schulen durchgeführt werden. Damit wird sie als *das* Begleitungsinstrument für den Übergang von förderbedürftigen Schülern/Schülerinnen von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung verankert.

2. Die Berufseinstiegsbegleitung und ihre Chancen

Die Begleitung von Jugendlichen von der Vorabgangsklasse bis in das erste Ausbildungsjahr erfolgt in enger Abstimmung mit der Schule und der Berufsberatung: Durch den langen Zeitraum der Begleitung ist eine intensivere Auseinandersetzung und Abstimmung mit allen Beteiligten möglich. Die Berufseinstiegsbegleitung hält Kontakt zu Lehrkräften, Eltern, Berufsberatung und zu ausbildenden Betrieben, um weitere Unterstützungsangebote zu koordinieren (vgl. SERVICESTELLE V 2013). Ein Berufseinstiegsbegleiter bzw. eine Berufseinstiegsbegleiterin betreut 20 Jugendliche. Die wichtigsten Ziele der Berufseinstiegsbegleitung sind:

- ▶ Erreichen des Schulabschlusses,
- ▶ Förderung der Berufswahlkompetenz und Ausbildungsreife,
- ▶ Integration in Ausbildung und Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses.

Die Begleitung zielt darauf ab, Kompetenzen systematisch und kontinuierlich auszubauen und zu fördern. Ein zentraler Aspekt hierbei ist die Entwicklung und Förderung von berufsübergreifenden Schlüsselkompetenzen, um die Teilnehmenden auf die wachsenden Anforderungen in der Arbeitswelt vorzubereiten, so zum Beispiel im Bereich der Selbstorganisation, Problemlösungskompetenz oder Teamfähigkeit. Der Prozess der Begleitung basiert auf individuellen

Förderplänen, die in regelmäßigen Zielvereinbarungen festgehalten werden. Dabei werden die Ergebnisse verschiedener Maßnahmen zur Berufsorientierung wie z. B. Potenzialanalysen, Werkstatttage, Praktika etc. von den BerEb mit den Jugendlichen reflektiert, ausgewertet und dokumentiert.

Das offene Fachkonzept der Berufseinstiegsbegleitung bietet den handelnden Personen einen großen Spielraum bei der Umsetzung, um für die Jugendlichen individuelle Lösungen unter regional unterschiedlichen Voraussetzungen zu finden.

Info-Kasten

Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Tätigkeitsfelder der Bundeseinstiegsbegleiter/-innen (BerEb) (vgl. BUNDESAGENTUR 2011):

- ▶ Sie unterstützen die Jugendlichen bei Problemen in der Schule, z. B. durch Organisation von individuellen Unterstützungsleistungen wie Nachhilfe, Sprachförderung.
- ▶ Sie unterstützen den gesamten Berufsorientierungsprozess durch die gezielte Auswahl, Vermittlung, Vor- und Nachbereitung von Praktika. Sie unterstützen die Jugendlichen im Bewerbungsprozess, z. B. durch die Entwicklung von Selbstvermarktungsstrategien, Bewerbungstraining.
- ▶ Sie helfen bei der Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses, z. B. durch Intervention bei Konflikten zwischen Betrieb und Auszubildenden.
- ▶ Sie sind Nahtstellen-Manager/-innen, die die Übergangphasen von der Schule über den Übergangsbereich bis in die Ausbildung miteinander verzahnen und alle relevanten Akteure/Akteurinnen, die für die individuelle Unterstützung der Jugendlichen verantwortlich sind, zusammenbringen: Eltern, Schule, Berufsberatung, Berufsschule, Betrieb, Bildungsstätten usw. (vgl. SOBIELLA 2012).
- ▶ Sie können als „neutrale Ansprechpartner/-innen“ Brücken zu Eltern bzw. Erziehungsberechtigten bauen, indem sie zum Beispiel an dem grundsätzlichen Interesse an einer guten und qualifizierten Ausbildung sowie an den Stärken ihrer Kinder anknüpfen und gemeinsam mögliche Wege einer Förderung besprechen (vgl. SERVICESTELLE II 2013).

Das Konzept der Berufseinstiegsbegleitung hat sich grundsätzlich bewährt: Sie ist in den Regionen mittlerweile ein anerkanntes Instrument im Übergang von der Schule in Ausbildung und wird an den Schulen – trotz einiger Anfangsschwierigkeiten – akzeptiert (vgl. FORSCHUNGSKONSORTIUM 2013, S. 98 ff.).

3. Herausforderungen

In der praktischen Umsetzung stößt die Berufseinstiegsbegleitung auf Herausforderungen, für die Lösungsansätze zu entwickeln sind – auch mit Blick auf die Weiterentwicklung des Instruments und das Ziel, diese Maßnahme möglichst flächendeckend umzusetzen.

3.1 Berufseinstiegsbegleitung in der Schule

Eine Herausforderung der Berufseinstiegsbegleitung im Berufsorientierungsprozess ist die Überzeugungsarbeit am Lernort Schule. BerEb müssen die Schüler/-innen und die Schulverantwortlichen vom Konzept und Mehrwert des für den Jugendlichen freiwilligen Angebots überzeugen. Sie müssen geeignete Möglichkeiten der Berufsorientierung in enger Zusammenarbeit mit den Jugendlichen passend einsetzen, um möglichst durch einen systematischen und dokumentierten Kompetenzaufbau den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Aus Sicht der Praxis ist es daher notwendig, die Rolle der BerEb an der Schule von Beginn an zu stärken (vgl. SERVICESTELLE III 2013). Damit ein/-e BerEb an der Schule geeignete Rahmenbedingungen und eine feste Verortung vorfindet, hat der Bund Mindestanforderungen an die Schulen formuliert. Bislang umfasste der Anforderungskatalog für Schulen im Sonderprogramm folgende Aspekte:

- ▶ Ein/-e Berufsorientierungslehrer/-in ist benannt.
- ▶ Der Berufswahlpass oder ein vergleichbares Instrument wird im Unterricht eingesetzt.
- ▶ Geeignete Räumlichkeiten stehen zur Verfügung.
- ▶ Die Bereitschaft zur engen und vertrauensvollen Kooperation mit der Berufseinstiegsbegleitung ist gegeben.
- ▶ Die Mitwirkung an der Durchführung von Potenzialanalysen erfolgt.

Künftig ist es wünschenswert, dass das Instrument konzeptionell in die Berufsorientierungsstrategien der Schulen nachhaltig integriert wird. Denn die Aufgaben und Zielsetzungen der BerEb in der Schule sind hinsichtlich ihrer Umsetzungsschritte offen und nicht formell vorgegeben. Was einerseits einen großen Handlungsspielraum bedeutet, kann zugleich Unsicherheiten erzeugen. Die BerEb füllen diesen offenen Rahmen größtenteils selber aus und orientieren sich primär an den Bedürfnissen der Teilnehmenden. Dadurch besteht jedoch auch das Risiko überhöhter Erwartungen an BerEb.

Bezogen auf dieses Spannungsverhältnis stehen auch die Bildungsdienstleister, die mit der Berufseinstiegsbegleitung beauftragt wurden, vor der Herausforderung, ihr Angebot einerseits an den individuellen Bedarf der jungen Menschen und die örtlichen Gegebenheiten anzupassen und vorhandene Unterstützungssysteme zu nutzen und andererseits die Grenzen der bei ihnen beschäftigten Begleiter/-innen im Binnenverhältnis so klar wie möglich zu definieren, damit diese zielgerichtete und umfassende Angebote an die Jugendlichen machen können und nicht Leistungen anderer Unterstützungssysteme kompensieren (z. B. Schulsozialarbeit, Berufsorientierungslehrer/-innen, Lehrpersonal etc.).

3.2 Berufseinstiegsbegleitung beim Übergang und in der nachschulischen Phase

Die Begleitung wird nach Ende der allgemeinbildenden Schule im Bedarfsfall fortgesetzt. Dies erfolgt einerseits dann, wenn die Jugendlichen nicht direkt in eine Ausbildung übergehen können und zunächst Angebote des Übergangsbereichs wahrnehmen. Andererseits wird die Begleitung bei Bedarf bis zu einem Jahr in der Ausbildung fortgesetzt, um das Ausbildungsverhältnis zu stabilisieren. In der nachschulischen Phase muss die Berufseinstiegsbegleitung dazu neue Strategien entwickeln, ihr Spektrum erweitern und sich organisatorisch anpassen. Sie muss neue Netzwerkpartner/-innen gewinnen und mit den Jugendlichen neue Arbeitsbeziehungen vereinbaren. Hier kann es aufgrund der individuellen Verläufe, Situationen und Voraussetzungen keinen Königsweg geben – das gilt insbesondere bezüglich der angewandten Handlungskonzepte sowie der Länge und Dichte der Begleitung (vgl. SERVICESTELLE I 2013; SERVICESTELLE VI 2013).

Sollte der Übergang in Ausbildung nicht unmittelbar nach der Schule gelingen, sind alternative Wege gefragt. Einen „Plan B“ sollten die BerEb frühzeitig zusammen mit den Jugendlichen und der Berufsberatung besprechen. Hier besteht die Herausforderung darin, geeignete Übergangsmaßnahmen so auszuwählen und anzubahnen, dass sich das bislang im Berufsorientierungsprozess erarbeitete Kompetenzprofil der Jugendlichen weiterhin berufsspezifisch verdichten kann und der Übergang in Ausbildung systematisch weiterverfolgt wird (vgl. SERVICESTELLE IV 2013). Bei der Auswahl der Maßnahme sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden:

- ▶ Eine reguläre Ausbildung hat Vorrang vor geförderten Maßnahmen.
- ▶ Im Zentrum der Auswahl stehen die teilnehmenden Jugendlichen mit ihren Wünschen und Fähigkeiten.
- ▶ Die Maßnahme ist praxisnah und zielorientiert. Das heißt, dass sie möglichst schnell in eine Ausbildung führt und die Qualifikation sowie Kompetenzen der Jugendlichen systematisch erweitert.

Geeignete Angebote sind die Einstiegsqualifizierung (EQ) auch in Kombination mit ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) – sog. EQ plus –, berufsschulische Maßnahmen (z. B. Berufsvorbereitungsjahr) und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB), eingeschränkt auch die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Wenn Berufseinstiegsbegleitung zusätzlich zu Übergangsangeboten fortgeführt wird, sind enge Absprachen mit jenen Akteuren/Akteurinnen notwendig, die die Maßnahmen durchführen (z. B. zwischen BerEb und Bildungs- sowie sozialpädagogischer Begleitung in einer BvB).

In der nachschulischen Begleitung müssen BerEb zudem gezielt Kontakte zu auszubildenden Unternehmen suchen und ihr Angebotsspektrum stärker auf die betriebliche Bedarfsseite ausrichten. Schwierig ist es dabei, so die Rückmeldung der Praxis, die Grenzen der eigenen Ressourcen und Wirkungsmöglichkeiten zu berücksichtigen.

3.3 Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf

Die Berufseinstiegsbegleitung wird neben Schulen, die zum Hauptschulabschluss oder einem gleichwertigen Schulabschluss führen, auch an Förderschulen bzw. Förderzentren umgesetzt. Für die Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf kommt die Maßnahme infrage, „sofern eine berufliche Ausbildung angestrebt wird und mit Unterstützung durch die Berufseinstiegsbegleitung erreichbar erscheint“ (RICHTLINIE 2010, S. 1).

Das offene Fachkonzept der BerEb bietet auch für diese Zielgruppe Vorteile bei der Integration in Ausbildung und kann sogar einen Beitrag zur Inklusion leisten. In den meisten Fällen scheint aber das übergeordnete Ziel „betriebliche Ausbildung“ von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf schwer oder nur auf Umwegen erreichbar zu sein. In der Praxis gibt es hierzu intensive Diskussionen mit wiederkehrenden Fragestellungen:

- ▶ Was kann BerEb für diese Jugendlichen leisten?
- ▶ Was sind die Schwerpunkte der Arbeit der BerEb mit diesen Jugendlichen?
- ▶ Welchen Beitrag leistet BerEb dabei zur Inklusion?
- ▶ Braucht man ein eigenes Konzept für BerEb mit dieser Zielgruppe?
- ▶ Welchen Sinn hat die Begleitung, wenn für diese Jugendlichen im Regelfall maximal eine Werkerausbildung („Reha-Berufe“) vorgesehen wird?

Bisher liegen zu diesen Fragen keine validen Erkenntnisse vor.

4. Fazit

Die Rückmeldungen aus der Praxis sowie der Austausch mit Landesministerien belegen, dass die Berufseinstiegsbegleitung als noch recht neues Instrument mit einem komplexen Anforderungsprofil bereits eine hohe Akzeptanz aufweist. Das Instrument hat sich in den letzten Jahren an den rund 2.000 beteiligten Schulen etablieren können. Sie ist für junge Menschen mit Startschwierigkeiten und Unterstützungsbedarf ein Erfolg versprechender Ansatz und besitzt das Potenzial einer zentralen Klammer im gesamten Prozess der Berufsorientierung und des Übergangs in die Ausbildung. Mögliche Lösungswege für die genannten Herausforderungen sind zum Teil im Rahmen einer flankierenden Begleitstruktur umsetzbar. Eine schnellere Einbettung in die Schulsysteme ließe sich durch vorzeitige Informationen erzielen, z. B. bei Veranstaltungen für und mit Schulen und Bildungsträgern in Regionen sowie durch eine stärkere und klarere Verortung des Instruments Berufseinstiegsbegleitung in Landes- und Schulstrategien. Generell ist ein sehr unterschiedlicher Wissensstand bei den BerEb zu beobachten. Eine Qualitätsverbesserung der Begleitung ist z. B. durch Fortbildungen, Seminarreihen und weiterführende Materialien erreichbar.

Insgesamt bietet der offene Ansatz der Berufseinstiegsbegleitung eine große Chance, sowohl den Berufsorientierungsprozess als auch den Übergang in die Ausbildung individuell

und bedarfsgerecht zu gestalten. Er birgt aber gleichzeitig Risiken und leidet teilweise an überzogenen Erwartungen von Akteuren und Akteurinnen aus Praxis, Politik und Wissenschaft, dass eine solche Begleitung vom Schulverlauf bis zur Ausbildungsreife und Ausbildung alle Schwierigkeiten aus dem Weg räumen könne, denen sich Jugendliche mit Unterstützungsbedarf gegenübersehen.

Von zentraler Bedeutung ist, dass die Rahmenbedingungen dem offenen Konzept der Berufseinstiegsbegleitung gerecht werden. Hierzu zählt insbesondere die Sicherstellung der personellen Kontinuität. Gerade die häufigen Abbrüche der Begleitung nach Verlassen der Schule sind möglichst zu vermeiden. Dieser Aspekt ist ein zentraler Gegenstand der aktuellen Diskussion der beteiligten Institutionen aus Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit mit Blick auf künftige Ausschreibungen und der Weiterentwicklung des Instruments.

Literaturhinweise und Internetlinks

ACKER, Christoph; PESCHNER, Jens; SARIGÖZ, Satiye: Kompetenzen fördern und Übergänge gestalten – Strukturelemente der Initiative Bildungsketten. In: BEINKE, Lothar (Hrsg.): Handbuch Übergang von der Schule in die Ausbildung. Bad Honnef 2013, S. 28–38

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Fachkonzept Berufseinstiegsbegleitung im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit (BA), Nürnberg 2011 – URL: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A04-Vermittlung/A042-Vermittlung/Publikation/pdf/Fachkonzept-Berufseinstiegsbegleitung-im-Auftrag-der-BA.pdf (Stand: 31.01.2014)

FORSCHUNGSKONSORTIUM (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. – IAW Tübingen, SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH Bielefeld, Institut für Erziehungswissenschaft – IfE, Abteilung Sozialpädagogik, Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt am Main): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III. Zwischenbericht 2013. Tübingen, Berlin, Bielefeld und Frankfurt 2013 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Zwischenbericht_2013_zur_Evaluation_der_Berufseinstiegsbegleitung.pdf (Stand: 31.01.2014)

FORSCHUNGSKONSORTIUM (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. – IAW Tübingen, SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH Bielefeld, Institut für Erziehungswissenschaft – IfE, Abteilung Sozialpädagogik, Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt am Main): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III. Zwischenbericht 2012. Tübingen, Berlin, Bielefeld und Frankfurt 2012 – URL: www.bildungsketten.de/_media/BerEb_Zwischenbericht_31072012.pdf (Stand: 31.01.2014)

- FORSCHUNGSKONSORTIUM (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. – IAW Tübingen, SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH Bielefeld, Institut für Erziehungswissenschaft – IfE, Abteilung Sozialpädagogik, Universität Tübingen, Institut für Sozialpädagogik und Erwachsenenbildung, Goethe-Universität Frankfurt am Main): Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III. Zwischenbericht 2011. Tübingen, Berlin, Bielefeld und Frankfurt 2011 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Zwischenbericht_2011_zur_Evaluation_der_Berufseinstiegsbegleitung.pdf (Stand: 31.01.2014)
- FORSCHUNGSKONSORTIUM (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. – IAW Tübingen, SÖSTRA – Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH Berlin, SOKO-Institut für Sozialforschung und Kommunikation GmbH Bielefeld, Institut für Erziehungswissenschaft – IfE, Abteilung Sozialpädagogik, Universität Tübingen): Zwischenbericht 2010 zur Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s des Dritten Buches Sozialgesetzbuch. Bundestagsdrucksache 17/3890, 22.11.2010 – URL: www.bildungsketten.de/_media/BerEb_Zwischenbericht_2010_BT-Drs.pdf (Stand: 31.01.2014)
- RICHTLINIE zur Durchführung des Sonderprogramms Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ vom 31.05.2010 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Richtlinie_zur_Durchfuehrung_des_Sonderprogramms_Berufseinstiegsbegleitung.pdf (Stand: 31.01.2014)
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN I (Hrsg.): Arbeitshilfe „BerEb: Garant für die Integration in Ausbildung?!“. Bonn 2013 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/BerEb_Garant_fuer_die_Integration_in_Ausbildung.pdf (Stand: 31.01.2014)
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN II (Hrsg.): Arbeitshilfe „Elternarbeit am Übergang Schule – Beruf“. Bonn 2013 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Elternarbeit_am_Uebergang_Schule_Beruf_2.pdf (Stand: 31.01.2014)
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN III (Hrsg.): Arbeitshilfe „Einbindung von Berufseinstiegsbegleitung in Schulen – 11 Schritte zum Erfolg“. Bonn 2013 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Einbindung_von_Berufseinstiegsbegleitung_in_Schulen_11_Schritte_zum_Erfolg.pdf (Stand: 31.01.2014)
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN IV (Hrsg.): Arbeitshilfe „Übergänge effizient gestalten: Der Plan B“. Bonn 2013 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Plan_B.pdf (Stand: 31.01.2014)
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN V (Hrsg.): Berufseinstiegsbegleitung – die Möglichmacher. Eine Info für Eltern, Lehrerinnen und Lehrer. 3. aktualisierte Auflage. Bonn 2013 – URL: www.bmbf.de/pub/berufseinstiegsbegleitung_die_moeglichmacher.pdf (Stand: 31.01.2014)
- SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN VI (Hrsg.): Dokumentation „Berufseinstiegsbegleitung in der nachschulischen Phase – erste Lösungsansätze“. Bonn 2013 – URL: www.bildungsketten.de/intern/system/upload/Materialien/Berufseinstiegsbegleitung_in_der_nachschulischen_Phase____erste_Loesungsansaetze.pdf (Stand: 31.01.2014)

SOBIELLA, Christian: Die Nahtstellen-Manager. Mit der Berufseinstiegsbegleitung gelingt der Übergang Schule – Beruf. In: SERVICESTELLE BILDUNGSKETTEN (Hrsg.): Bildungsketten-Journal, Ausgabe 1/2012. Bonn 2012, S. 8–21 – URL: www.bmbf.de/pub/magazin_bildungsketten_1-2012.pdf (Stand: 31.01.2014)

VI. Praxiserfahrungen von und für Eltern im Kontext der Berufsorientierung

Angelika Puhlmann

► Einleitung

Eltern sind nicht „nur“ Erziehungsberechtigte und Verantwortliche für das Wohl und Wehe, sondern auch für die schulischen Erfolge oder Misserfolge ihrer Kinder. Sie begleiten und beraten ihre Kinder auf ihrem Entwicklungsweg und sind gerade in der Zeit der Berufsorientierung die wichtigsten Ansprechpartner der Jugendlichen. Was zahlreiche Untersuchungen belegen, hält seit einiger Zeit immer stärker Einzug in Konzepte und Programme zur Berufsorientierung: Eltern werden heute nicht nur als Zuhörende zu Informationsveranstaltungen zum Thema Berufswahl eingeladen, sondern gelten als Partner bei der Gestaltung der Berufsorientierung. Sie werden in das Geschehen der institutionellen Angebote und Abläufe der Berufsorientierung eingebunden. So werden Berufserfahrungen von Eltern bei der Gestaltung der Berufsorientierung genutzt und Praxiserfahrungen für Eltern im Rahmen von Berufsorientierungsaktivitäten eröffnet.

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit unterschiedlichen Aspekten der „Praxiserfahrungen von und für Eltern im Kontext der Berufsorientierung“. Dass heute alle Akteure der Berufsorientierung der Beteiligung und der Einbeziehung von Eltern zunehmend einen hohen Stellenwert beimessen, spiegelt einen mehrfachen Kulturwandel: im Eltern-Kind-Verhältnis, bei der Anerkennung von Vielfalt in der Elternschaft und beim Verständnis von Berufsorientierung. Dabei geht es etwa um eher solidarische Ausprägungen im familiären Miteinander oder auch um elterliche Ressourcen in unterschiedlichen sozialen und kulturellen Milieus zur Unterstützung der Bildungswege Jugendlicher. Mit diesen Aspekten beschäftigt sich der Beitrag von Angelika PUHLMANN. Elternarbeit ist ein Element, das heute auch in großen Programmen zur Förderung der Berufsorientierung einen festen Platz hat. Silvia HOFMANN zeigt in ihrem Beitrag, was unter Elternarbeit im Berufsorientierungsprogramm (BOP) verstanden wird, wie Zusammenarbeit mit Eltern und Praxiserfahrungen für Eltern organisiert und gestaltet werden und welche Erfahrungen und Erkenntnisse bereits vorliegen. Ein wichtiges Feld für berufs- und betriebsnahe Informationssammlung und z. T. praktische Anschauung verschiedenster Ausbildungsberufe bieten Berufe- oder auch Berufsorientierungsmessen. Werden sie häufig von Schulklassen in Begleitung ihrer Lehrer und Lehrerinnen im Rahmen des Schulunterrichts besucht, so öffnen solche Messen häufig auch an Samstagen, sodass Jugendliche dann auch mit ihren Eltern gemeinsam einen Einblick in Ausbildungsmöglichkeiten gewinnen und mit Unternehmen ins Gespräch kommen können. Auch vor dem Hintergrund des großen Interesses daran ist das Konzept „Eltern-Schüler-Tag für die Berufswahl – parentum“ entstanden, von dem Eva HOLLE-KLEYBRINK in ihrem Beitrag berichtet.

Angelika Puhmann

► Bedeutung der Eltern für die Berufsorientierung heute

Einleitung

Die Erkenntnis, dass der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf besser strukturiert und begleitet werden muss, um junge Menschen dabei zu unterstützen, den für sie richtigen Beruf zu wählen, hat zur breiten Umsetzung von Berufsorientierung als Teil der Allgemeinbildung an Schulen in Deutschland geführt. Die Kooperation mit überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, vergleichbaren Bildungsanbietern und Betrieben gehört dabei ebenso zu den Anforderungen an eine gute Berufsorientierung wie die Zusammenarbeit mit Eltern. Die Vorstellungen darüber, welche Bedeutung Eltern für ihre Kinder in der Berufsorientierungsphase haben und welchen Einfluss sie auf ihre Berufswahl nehmen (sollten), sind nach wie vor breit gefächert. Eltern können selbst Einblicke in Berufs- und Arbeitspraxis geben – durch Berichte über ihre eigenen Berufe oder auch durch die Unterstützung von Schülern und Schülerinnen bei der Suche nach Praktika oder Ausbildungsplätzen – und sind dann eher gleichgestellte Akteure bei der Gestaltung der Berufsorientierung. Eltern können sich aus solchen Aktivitäten heraushalten, die Berufsorientierung für ihre Kinder den Expertinnen und Experten in Schule und Berufspraxis überlassen, etwa auch, weil sie selbst nicht mit den Ausbildungsmöglichkeiten und dem Berufsspektrum vertraut sind. Brauchen Eltern Berufsorientierungskompetenzen, um ihre Kinder auf dem Weg von der Schule in eine Ausbildung begleiten zu können? Oder sind sie mit einer quasi natürlichen elterlichen Zuwendung und Aufmerksamkeit und dem Verständnis für die Entwicklung von Ausbildungs- und Berufswünschen ihrer Kinder ausreichend gerüstet, um ihnen die benötigte Unterstützung zu geben? Diese Fragestellungen deuten auf kulturelle Wandlungsprozesse im Hinblick auf das Verhältnis von Eltern und Kindern sowie bezogen auf die Konzepte von Elternschaft, die im Folgenden beleuchtet werden.

1. Eltern im Prozess der Berufsorientierung – Schicksal? Störfaktoren? Förderer?

Wenn es um die Bedeutung der Eltern für die Berufsorientierung geht, wird häufig auf statistische Daten und Auswertungen zur Berufsausbildung Jugendlicher Bezug genommen. Betrachtet werden Ausbildungswege und Verbleib Jugendlicher nach Abschluss der Schulzeit als Resultate von Berufsorientierungsprozessen, in denen auch Eltern eine Rolle spielen. In

solchen Untersuchungen sind standardmäßig auch Angaben zum Bildungsniveau und zum beruflichen Status der Eltern – hier interessanterweise häufig nur dem des Vaters – enthalten, auf deren Grundlagen dann Zusammenhänge zwischen den Ausbildungsentscheidungen und dem Ausbildungserfolg von Jugendlichen und dem Bildungsniveau und dem Berufs-/Erwerbsstatus der Eltern herausgearbeitet werden. Eine BIBB-Analyse zur Art der Ausbildungsplatzsuche z. B. zeigt unterschiedliche Einflüsse von sozialer Herkunft auf Entscheidungen und Wege Jugendlicher im Anschluss an die Schulzeit. Dabei geht es zum einen um den Einfluss der Schulbildung der Eltern: „Verfügen Vater und Mutter maximal über einen Hauptschulabschluss, so streben die Jugendlichen insgesamt viel eher eine betriebliche Lehre an, als wenn mindestens ein Elternteil den mittleren Schulabschluss besitzt“ (BEICHT/GRANATO 2010, S. 9). Dabei geht es zum anderen um Berufsabschluss und beruflichen Status der Eltern resp. des Vaters: „Hat ein Elternteil eine akademische Ausbildung, so tendieren die Jugendlichen insgesamt weniger zu einer betrieblichen Lehre, als wenn Vater und Mutter eine nicht akademische Berufsausbildung absolvierten. ... In Elternhäusern, in denen der Vater eine hoch qualifizierte Tätigkeit ausübt, ist die Wahrscheinlichkeit, dass sich die Kinder für eine Lehrstellensuche entscheiden, durchgängig wesentlich geringer, als wenn der Vater einen mittleren beruflichen Status hat“ (ebda., S. 9). In einer anderen BIBB-Untersuchung über die Gründe, aus denen Jugendliche eine duale Berufsausbildung nicht abschließen, heißt es: „Darüber hinaus zeigt sich, dass Jugendliche, die ihre Ausbildung ohne Abschluss beenden, öfter einen Migrationshintergrund haben, ihre Eltern häufiger über keinen Berufsabschluss verfügen und der Vater eher eine niedrig qualifizierte Tätigkeit ausübt“ (BEICHT/WALDEN 2013, S. 5). Bei der Beleuchtung der Faktoren, die im Spiel sind, wenn Jugendliche ganz ohne Berufsausbildung bleiben, stießen die Forscher/-innen auf einen Zusammenhang mit dem Status der Eltern: „Der Status der Eltern hat einen deutlichen Einfluss: Kinder von Eltern, die beide sowohl über einen Schul- als auch einen Berufsabschluss verfügen, sind nicht nur erfolgreicher in der Schule, sondern sie bleiben auch seltener ungelernt. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass zum einen ihre Chancen auf dem Ausbildungsmarkt erheblich größer sind (vgl. BEICHT/FRIEDRICH/ULRICH 2007 und 2008) und zum anderen seltener ein Ausbildungsabbruch wegen zu hoher Leistungsanforderungen erfolgt. Eine qualifizierte Berufstätigkeit des Vaters wirkt sich ebenfalls günstig auf die Chancen aus, einen Berufsabschluss zu erreichen, was sich womöglich damit erklären lässt, dass dieser bei einer guten Einbindung in betriebliche Netzwerke seinen Kindern bessere Zugangswege zu Ausbildungsplätzen verschaffen und sie auch stärker im Ausbildungsverlauf unterstützen kann“ (BEICHT/ULRICH 2008, S. 4). Gezeigt werden kann aber auch, dass „Herkunft“ durchaus keine unabänderlichen Folgen für die beruflichen Werdegänge von Kindern haben muss. So heißt es in der BIBB-Übergangsstudie 2011: „Ungeachtet ihrer eigenen beruflichen Qualifikation und ihrer beruflichen Stellung können Eltern den bildungsbiografischen Weg ihrer Kinder dadurch begleiten, indem sie darauf achten, dass sich diese ‚für die Schule anstrengen‘ ... Es zeigt sich, dass ein solches Erziehungsverhalten der Eltern einen raschen Übergang der Kinder in eine betriebliche Berufsausbildung positiv beeinflusst“ (EBERHARD u. a. 2013, S. 55).

Kinder zum Lernen anzuhalten und sich möglichst viel für ihre Bildung und ihre guten Schulnoten zu engagieren ist inzwischen eine Standardforderung an Eltern geworden, ja vielleicht schon eine Norm und damit ein Maßstab für „richtiges“ elterliches Verhalten. Dies, so der Soziologe Heinz Bude, habe einen Ursprung vor allem auch in den ersten, schockierenden PISA-Studien, in denen Deutschland eine Bildungskatastrophe bescheinigt worden sei, die die Konkurrenzfähigkeit des Landes in Zweifel gezogen habe. Diese Ergebnisse hätten, so Bude (2011a), bei Eltern eine Bildungsangst ausgelöst, eine Panik vor sozialem Abstieg, wenn die Kinder in Schule und beruflicher Laufbahn nicht erfolgreich werden würden: „Dies betrifft gerade die Bildungsgewinner der 70er- und 80er-Jahre, die von enormen Ängsten geplagt sind. Sie sind sich nicht sicher, ob ihre Kinder das Bildungsniveau erreichen, das sie selbst haben, oder befürchten, dass das nicht mehr viel bedeutet. Und deshalb sind sie vom panischen Gefühl beseelt, ihre Kinder in Sicherheit zu bringen“ (BUDE 2011b). Ähnlich, wenn auch nicht als Panik, so doch oftmals als Skepsis, fallen Einschätzungen von Eltern auch manchmal aus, wenn der Weg des Kindes nach der Schule in eine duale Berufsausbildung führt. Vielen gilt die duale Berufsausbildung als Sackgasse, aus der beruflicher und sozialer Aufstieg nicht möglich seien, oder auch gegenüber einer weiteren schulischen Ausbildung oder eines Studiums an einer Hochschule oder Universität als geringwertiger. Wenn die duale Berufsausbildung bei den Eltern dieses Image hat, so ist es leicht vorstellbar, dass sie ihren Kindern dieses Image deutlich machen und damit zugleich deren berufliche Orientierung und Ausbildungs- und Berufswahl beeinflussen. Tatsächlich, so zeigt der Expertenmonitor des BIBB, ist dies aus Sicht der Befragten der Fall, wenngleich unterschiedliche Einschätzungen des familiären Einflusses auf das Image der dualen Ausbildung bei Jugendlichen zu finden sind: „Die größte Differenz zeigt sich zwischen Vertretern berufsbildender Schulen, von denen nur 67 % der familiären Meinung einen deutlichen Einfluss zuerkennen, und Vertretern der Kammern; hier sind knapp 95 % davon überzeugt, dass die Haltung der Familie gegenüber einer Lehre das Bild der Jugendlichen von einer dualen Ausbildung prägt“ (EBBINGHAUS u. a. 2013, S. 8). Dass heute viele Kammern Eltern als Zielgruppe ihrer Imagekampagnen für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs einbeziehen und direkt ansprechen, ist daher nur folgerichtig.

Über die Betrachtung von Herkunft, sozialem Status und Bildungsniveau als relevante Faktoren von Elterneinfluss im Prozess der Berufsorientierung hinaus gibt es jedoch noch andere Aspekte, die die gesellschaftlichen Debatten und die gesellschaftliche Praxis zum Thema Eltern und Berufsorientierung bestimmen.

2. Eltern-Kind-Berufsorientierung: eine natürliche Kombination?

Die Kombination „Eltern und Berufsorientierung Jugendlicher“ scheint nur allzu natürlich. Wohl kaum jemand würde in Zweifel ziehen, dass Eltern für Jugendliche in den wichtigen Fragen der beruflichen Lebensgestaltung *die* Bezugspersonen sind und Eltern ihre Kinder schon deshalb gut beraten können, weil sie sie am besten kennen.

Allerdings wird die Bedeutung der Eltern für die Berufsorientierung und die Berufswahl durchaus auch kritisch und skeptisch betrachtet. So identifiziert BEINKE (2008) drei Kategorien, mit denen der Elterneinfluss belegt wird:

- ▶ „Eltern haben einen oft sogar großen Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder.“ Diese Aussage wird nicht weiter qualifiziert, der Einfluss selbst nicht bewertet oder näher beschrieben.
- ▶ „... aber dieser Einfluss ist qualitativ bedenklich oder gar für eine den Eignungen und Neigungen der Jugendlichen gegenüber erforderliche Objektivität kontraproduktiv.“ Diese Aussage wird damit begründet, dass Eltern nicht über die notwendigen Sachkenntnisse verfügen, um ihre Kinder sachgerecht beraten zu können.
- ▶ „Eltern – besonders in sozial schwachen Familien – kümmern sich kaum in dieser Frage ... um ihre Kinder, vernachlässigen sie“ (ebda., S. 130).

Wir sehen also, dass es durchaus unterschiedliche Vorstellungen und Bewertungen zum Einfluss von Eltern beim Übergang Schule – Ausbildung gibt. Werden ihre Rolle und ihre Fähigkeiten bei der Unterstützung ihrer Kinder z. T. auch kritisch beäugt, so zeugen Aussagen Jugendlicher und junger Erwachsener doch von der herausragenden Bedeutung der Eltern in dieser Lebensphase.

Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Berufsorientierung junger Frauen im Wandel hat sich u. a. mit der Frage beschäftigt, wer bei der Berufsorientierung für junge Menschen am wichtigsten ist. Dafür wurden insg. 400 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr befragt. Das Ergebnis: „Die Eltern sind für ihre Töchter und Söhne die wichtigste Personen-Gruppe im Prozess Berufsorientierung. Dabei sind Vater (29 %) und Mutter (28 %) praktisch gleich einflussreich. Auch Freundinnen und Freunde haben nach Angabe der Befragten durchaus Einfluss auf die Berufsorientierung. Die Schule hat, so die Angaben der Auszubildenden, überwiegend keinen oder nur geringen Einfluss auf die Berufsorientierung, ebenso wie die Fachkräfte der Berufsberatung“ (PUHLMANN 2011, S. 8). Die Schilderungen und Erzählungen der hier befragten Auszubildenden belegen, dass das Verhältnis zwischen Kindern bzw. Jugendlichen und ihren Eltern auch in der Phase der Berufsorientierung und des Übergangs von der Schule in die Ausbildung heute eher von Solidarität als von hierarchischer Autorität charakterisiert ist. Wie wichtig gerade dieser Aspekt ist, unterstreicht ein Blick zurück auf die Entwicklung des Eltern-Kind-Verhältnisses, die zu Recht als Kulturwandel bezeichnet werden kann.

3. Kulturwandel I: Vom Konzept der elterlichen Autorität zum familiären Miteinander

Der Kulturwandel im Eltern-Kind-Verhältnis wird in den Shell Jugendstudien verfolgt, die seit 1953 von der Shell AG in Auftrag gegeben werden. Hier gilt das Eltern-Kind-Verhältnis als ein zentraler Faktor der Lebensbedingungen von Kindern und Jugendlichen, in deren Verfasstheit und Wandel zugleich wesentliche gesellschaftliche Werte und Normen sowie deren Ver-

änderungen zum Ausdruck kommen. Sehr prägnant werden solche Entwicklungen im Band „Jugend 81 – Lebensentwürfe, Alltagskulturen, Zukunftsbilder“ dargestellt (JUGENDWERK DER DEUTSCHEN SHELL 1982). Vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Charakteristika der Bundesrepublik werden die unterschiedlichen Erziehungserfahrungen der Jugendgenerationen miteinander verglichen. Unter der Überschrift „Veränderungen in Kinderstube und Grundschule“ heißt es: „Die Kindererziehung in Familie, Kindergarten und Grundschule hat in den letzten Jahrzehnten deutlich andere Akzente erhalten. Im Vergleich zur Generation von 1981 wuchs die Nachkriegsjugend strikt autoritär auf“ (ebda., S. 91). Das zeigt dann auch ein Vergleich der Aussagen verschiedener Altersgruppen über ihre Erziehung: „Einen entsprechenden Vergleich erlaubt die Emnid-Studie von 1977, in der sich Angehörige des Geburtsjahrgangs 1954/55 und des von 1964/65 an ihre Erziehung rückerinnern sollten. Wie auch immer die Rückerinnerung durch eigene Subjektivität und den jeweiligen Altersstatus (13 bzw. 23 Jahre alt) gebrochen sein mag, eines scheint aus den Selbstaussagen ablesbar: Die unnachsichtige Strenge und die Erziehung durch Prügel seitens Erwachsener befinden sich Ende der 60er-Jahre auf dem Rückmarsch. Dafür erfahren die Spätergeborenen mehr mündliche Ermahnung, vernunftbetonte Zurechtweisung. Die Lenkung der Kinder ist, so hat es den Anschein, sanfter, moderater geworden, baut auf den Kopf mehr als auf körperbetonte Straferfahrungen. Der Erziehungsstil, der zunächst in den privilegierten bürgerlichen Schichten gepflogen wurde, verbreitet sich im letzten Jahrzehnt wohl über die gesamte Familienwelt“ (ebda., S. 91). Diese Entwicklungen wurden auch von einer neuen medialen Öffentlichkeit begleitet: 1966 wurde die Zeitschrift „Eltern“ gegründet, ein Medium, das erstmals ein breites Themenspektrum moderner Elternschaft öffentlich präsentierte und diskutierte. Dabei kam ihr, laut Wikipedia¹, „eine besondere Rolle in der Diskussion um neue Erziehungsstile und Pädagogik zu. Sexualaufklärung oder Kinderläden wurden ebenso beleuchtet wie antiautoritäre Erziehung oder Ohrfeigen als (jetzt verbotene) Erziehungsmittel.“

In der Shell Jugendstudie 2010 wird das Verhältnis von Eltern und Jugendlichen weiterverfolgt und dann so beschrieben: Unter der Überschrift: „Die eigenen Eltern: mehr als nur Schicksalsgemeinschaft. Entspanntes Miteinander bei Jugendlichen und ihren Eltern. Hotel Mama nicht nur aus Bequemlichkeit“ werden gleich drei für die Gegenwart charakteristische Aspekte angesprochen. Zentral ist das nun gute Verhältnis zwischen Jugendlichen und ihren Eltern: „Die Bedeutung der Familie für Jugendliche ist ein weiteres Mal angestiegen. Mehr als drei Viertel der Jugendlichen (76 Prozent) stellen für sich fest, dass man eine Familie braucht, um wirklich glücklich leben zu können. Das bezieht sich nicht nur auf die Gründung einer eigenen Familie, sondern auch auf die Herkunftsfamilie. Diese bietet gerade in Zeiten gestiegener Anforderungen in Schule, Ausbildung und den ersten Berufsjahren Rückhalt und emotionale Unterstützung. Mehr als 90 Prozent der Jugendlichen haben ein gutes Verhältnis zu ihren Eltern. Auch mit deren Erziehungsmethoden sind die meisten einverstanden. Fast drei Viertel

1 [http://de.wikipedia.org/wiki/Eltern_\(Zeitschrift\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Eltern_(Zeitschrift))

aller Jugendlichen würden ihre eigenen Kinder so erziehen, wie sie selber erzogen wurden. Deshalb ist es nur verständlich, dass auch das ‚Hotel Mama‘ weiterhin gefragt ist: Fast drei Viertel aller Jugendlichen wohnen noch bei ihren Eltern – insbesondere weil es kostengünstig und bequem ist (SHELL JUGENDSTUDIE 2010, S. 63–70).

Wir sehen also einen Kulturwandel, der wesentlich in einer Enthierarchisierung des Eltern-Kind-Verhältnisses besteht. Diese bildet dann zwischen Eltern und Jugendlichen bezogen auf Berufsorientierung und Berufswahl die Basis für eine eher solidarisch-verstehende Begleitung der Jugendlichen durch die Eltern. In diesen Entwicklungen spiegeln sich zugleich Veränderungen gesellschaftlicher Erwartungen an Verpflichtungen, Rolle und Handeln von Eltern. Das kann man als einen weiteren Kulturwandel betrachten.

4. Kulturwandel II: Herkunft, Milieus, Vielfalt – die bunte Elternschaft

Wohl kaum ein anderer Untersuchungsansatz dokumentiert die Entwicklung von Elternschaft und ihre Ausdifferenzierungen in der Gesellschaft vielschichtiger und tiefer gehend als die sog. Sinus-Studien zu diesem Themenfeld.² Sie arbeiten mit Sinus-Milieus®, in denen Menschen gruppiert werden, „die sich in ihrer Lebensauffassung und Lebensweise ähneln. ... Milieus konstituieren sich über drei Hauptdimensionen: Werte (Kognitionen, Einstellungen), Lebensstil (Routinen, Gewohnheiten) und soziale Lage (Einkommen, Bildung, Beruf, Alter). Die Sinus Milieus® rücken somit den Menschen und seine Lebenswelt ganzheitlich ins Blickfeld“ (MERKLE/WIPPERMANN 2008, S. 28). Der hier gewählte Ansatz nicht „Eltern“, sondern Konzepte von Elternschaft in ihrer sozialen Rahmung – nämlich den Sinus-Milieus® – zu erkunden, gibt einen Einblick in sozialstrukturelle Differenzierungen von Lebens- und Zukunftskonzepten von Eltern. Als große allgemeine Trends werden festgestellt:

- ▶ *Veränderungen der Kindheit als solcher* – heute eher im Haus als draußen, eher mit den Eltern als mit Spielkameraden oder -kameradinnen; große Bedeutung des Kindeswohls
- ▶ *Emanzipation der Kinder, Pädagogisierung der Elternrolle* – Aushandlungsprozesse als Grenze erzieherischen Handelns
- ▶ *Diskrepanz bei Anspruch und Wirklichkeit der Elternrolle* – Väter nicht im selben Maß engagiert wie Mütter, hohe eigene Rollenanforderungen, „neue“ Väter und Scheidungsväter, „gute“ Mütter und Vereinbarkeitsprobleme
- ▶ *Verantwortete Elternschaft als Leitvorstellung* – veränderte Anforderungen an Eltern aus der Gesellschaft heraus: bewusste, wohlüberlegte Entscheidung für Kinder (ebda., S. 3–6).

In der differenzierten Betrachtung der verschiedenen Milieus zeigt sich eine Vielfalt an Konzepten von Elternschaft, die sowohl in sozialen oder kulturellen Herkünften wurzelt als auch

2 Ich beziehe mich hier auf KILLUS/TILLMANN (Hrsg.) 2012 und MERKLE/WIPPERMANN 2008.

in Anforderungen und Ausgestaltung von Lebenswelten. So werden zwei „Trennungslinien sozialer Abgrenzung“ ausgemacht: die erste zwischen Eltern, „die ihre Kinder bewusst erziehen und intensiv fördern“ und „Eltern, die die Entwicklung ihrer Kinder laufen lassen“, „Diese Trennungslinie trennt die Ober- und Mittelschicht von den Milieus am unteren Rand der Gesellschaft“ (ebda., S. 8). Die zweite Trennungslinie „trennt die gehobenen Milieus voneinander.“ Davon betroffen ist vor allem die bürgerliche Mitte, die unter Druck gerät, weil sie sich „nach unten“ abgrenzen möchte und zugleich Anschluss „nach oben“ finden will.

Gelten solche Erkenntnisse auch für unsere zugewanderten Bevölkerungsgruppen? Bei der Frage, welche Bedeutung dem Aspekt „Migrationshintergrund“ bzw. Zuwanderungsgeschichte im Zusammenhang mit Elternschaft beigemessen werden muss, rekurren die Autoren auf die Sinus-Migrantenmilieus®. Zum theoretischen Ansatz heißt es: „Deutschland hat seit der Nachkriegszeit eine komplexe Zuwanderungsgeschichte mit Menschen aus unterschiedlichen Herkunftskulturen mit verschiedenen Einwanderungsmotiven und Integrationsambitionen. ... Im Vergleich zum „normalen“ Wertewandel ist der soziokulturelle Wandel bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte noch weitaus vielschichtiger, weil Migranten sich zu Werten und Verhaltensmustern aus (mindestens) zwei Kulturen verhalten müssen. Der Wertewandel innerhalb der deutschen Bevölkerung, der zur Pluralisierung und Individualisierung von Lebensformen geführt hat, war auch in der Gruppe der Migranten ein Katalysator sozialer Ausdifferenzierung“ (ebda., S. 57). Die Dimension dieses Wandels wird deutlich, führt man sich die folgenden Entwicklungen vor Augen – die hier bezogen auf den Bereich der Schule dargestellt werden, ebenso aber für den Bereich der dualen Berufsausbildung gelten können: „In den 1960er-Jahren wurden ‚Gastarbeiterkinder‘ für schulpflichtig und gemeinsamer Unterricht zur Norm erklärt. Zusätzliche Fördermaßnahmen – separate Vorbereitungsklasse und Förderunterricht in deutscher Sprache – sollten ihnen den Anschluss ermöglichen. Es entstand ein System völlig unzureichender Ad-hoc-Maßnahmen, das wechselseitige Schulzuweisungen an die unterschiedlichen, am Bildungsprozess beteiligten Personen förderte. Als inadäquat wurden vor allem die Sozialisations- und Erziehungspraktiken in den Migrantenfamilien eingestuft. Den Eltern wurde vorgeworfen, sich nicht konsequent genug für die Bildung ihrer Kinder zu interessieren. Auch die Interkulturelle Pädagogik leistete mit dem Bemühen, Wissen über ‚die anderen‘ als Verstehens- und Handlungshilfe für Lehrkräfte, Sozialpädagoginnen und -pädagogen und andere Professionelle bereitzustellen, defizitorientierten und paternalistischen Haltungen Vorschub. ... Erst im Beschluss der Kultusministerkonferenz zur ‚Interkulturellen Bildung und Erziehung in der Schule‘ von 1996 wurde ‚Interkulturelle Kompetenz‘ zur Spezial- und Querschnittsaufgabe der ganzen Schule erklärt und die Zusammenarbeit mit zugewanderten Eltern als Feld professionellen interkulturellen Handelns definiert (KMK 1996). Seit Ende der 1990er-Jahre haben rechtliche Anpassungsschritte an die Migration zu einer gewissen Normalisierung im Umgang mit Heterogenität geführt“ (GOMOLLA/ROTTER 2012, S. 116/117). Die Auswirkungen dieser Geschichte finden sich in Form von Unterrepräsentanz junger Menschen aus Zuwanderungsfamilien speziell in der dualen Berufsausbildung noch heute (vgl. dazu GRANATO 2012).

Die eigenen Kinder und deren Bildung zu unterstützen ist in den meisten Milieus – und also auch denen der Migrantinnen und Migranten, heute eine wichtige Aufgabe von Eltern. Das schlägt sich auch in der wachsenden Beteiligung von Eltern an schulischen Belangen und Aktivitäten nieder (vgl. dazu GOMOLLA/ROTTER 2012). Dieses Interesse an der Förderung ihrer Kinder spiegelt sich auch in der Nutzung der inzwischen zahlreichen, auch mehrsprachigen Angebote für Eltern zum Thema Berufsorientierung. Die Erkenntnis, dass die Elternschaft heute bunt ist, zieht Bemühungen nach sich, sie entsprechend ihrer Vielfalt und Differenzierung jeweils adressatengerecht anzusprechen und auch Informationsmaterial entsprechend zu gestalten. Einige Beispiele sind im Folgenden zusammengestellt.

5. Materialien zur Berufsorientierung für Eltern und die Elternarbeit³

Eltern bei der Berufsorientierung einbeziehen – das bedeutete lange Zeit: ein spezieller Elternabend mit einem Informationsvortrag über Ausbildungswege und Ausbildungsberufe und über die Berufsberatung und deren Sprechzeiten. Heute hat sich diese Art der Einwegkommunikation überlebt. Längst ist sie fast überall durch eher kooperative Konzepte der Beteiligung von Eltern an schulischen und kommunalen Aktivitäten zu den Themen Berufsorientierung und Übergang Schule – Ausbildung ersetzt worden. Anhand einiger Praxisbeispiele lässt sich aufzeigen, wie Eltern sinnvoll unterstützt werden können. Häufig werden Informationen von bundesweit agierenden Stellen zur Verfügung gestellt, aber auch Kommunen und Kreise können direkt vor Ort tätig werden.

Insbesondere im Internet sind auf praktisch allen Seiten, die Informationen, Anleitung und Unterstützung bei der Berufsorientierung, Berufswahl und für den Übergang Schule – Ausbildung für Jugendliche anbieten, auch gesonderte Angebote für Eltern zu finden. Dabei gibt es unterschiedliche Zielsetzungen. Die Seite des Girls' Day informiert Eltern z. B. darüber, wie ihr Kind an Veranstaltungen des Girls' Day teilnehmen kann, wie man berufliche Alternativen zu „Frauenberufen“ – speziell auch im technischen Bereich – und entsprechende Talente entdecken kann, es gibt Tipps und Links zu Elternratgebern, Checklisten für das eigene Verhalten sowie Hintergrundinfos.⁴ Das Pendant dazu ist die Seite des Boys' Day.⁵ Hier geht es vor allem darum, Eltern dabei zu unterstützen, dass sie attraktive soziale und erzieherische Ausbildungsberufe, in denen auch Jungen gefragt sind, kennenlernen und erfahren, wie breit das Berufsspektrum für Jungen heute auch in diesen Feldern schon ist.

Schließlich sei noch auf die Internetseite „Planet Beruf“ der Bundesagentur für Arbeit hingewiesen, die ebenfalls spezielle Informationen für Eltern anbietet. Es finden sich die Themen:

3 Ein ähnlicher Text ist auf der Internetseite „Familie in NRW“ erschienen. www.familie-in-nrw.de/index.php?id=2797#0ca7c500fco0fa55508ad5ef568c766

4 www.girls-day.de/Schulen_Eltern

5 www.boys-day.de/Schulen_Eltern

„Fahrplan zum Beruf, Mein Kind unterstützen, Ausbildung & Beruf, Engagiert mitwirken“. „planet-beruf.de regional“⁶ eröffnet die Möglichkeit, sich für ein Bundesland und von hier aus für die eigene Stadt, den eigenen Kreis, über Ausbildungsmöglichkeiten, hilfreiche Adressen u. a. zu informieren.

Etwas traditionellere Materialien, die ebenfalls im Netz zu finden sind, legen den Fokus auf zeitliche und inhaltliche Anleitung dazu, wie Eltern ihre Kinder am besten in dieser Lebensphase begleiten können. Einige sollen hier beispielhaft genannt werden: der „Berufswahlpass für Eltern“⁷, der zur Klärung u. a. der folgenden Fragen beitragen will:

- ▶ „Welche Angebote zur beruflichen Orientierung gibt es innerschulisch und außerschulisch?
- ▶ Wie kann ich mein Kind unterstützen, seine Interessen, Stärken und Ziele zu ermitteln?
- ▶ Lassen sich aus dem freiwilligen Engagement/den Freizeit- bzw. Vereinsaktivitäten bestimmte berufliche Interessen ableiten?
- ▶ Wie schätzen Lernbegleiter bei Praktika, Betriebs- oder Praxistagen sowie anderen inner- und außerschulischen Aktivitäten oder Ferienjobs die Stärken Ihrer Tochter/Ihres Sohnes ein?
- ▶ Sind die beruflichen Vorstellungen Ihrer Tochter/Ihres Sohns realistisch, wenn man die Schulleistungen und den zu erwartenden Schulabschluss mit in Betracht zieht?
- ▶ Welche – auch außerschulisch erworbenen – Bescheinigungen und Unterlagen werden bei der Bewerbung wichtig?“

Ähnlich ist das Angebot des Vereins Berufswahlpass für Bochum und Herne e.V., der mit dem Untertitel „Ohne Eltern geht es nicht“ auf seiner Internetseite neben der Anleitung zum Arbeiten mit dem Berufswahlpass auch für Eltern interessante Veranstaltungen und Informationen bereithält.⁸

Im Kreis Dithmarschen wurde vom Regionalen Übergangsmanagement ein „Elternfahrplan Übergang Schule – Beruf“⁹ erstellt, der sehr detailliert über die letzten beiden Schuljahre hinweg wichtige Termine notiert und im Zeitverlauf festhält, was das Kind zu bestimmten Zeitpunkten tun sollte und wie man dem Kind dabei helfen kann. Auch dieser Fahrplan ist ein geeignetes Instrument, um sich selbst mit den Fragen des Übergangs zu befassen.

Eine besondere Herausforderung kann es für die Jugendlichen, aber auch für ihre Eltern sein, einen – möglichst passenden und wunschgemäßen – Praktikumsplatz für das Schülerbetriebspraktikum im Rahmen der schulischen Berufsorientierung zu finden. Aus Elternsicht stellen sich dann vielleicht diese Fragen: Was muss ich beachten? Wie kann ich einen Praktikumsplatz beurteilen? Welche Rechte und Pflichten hat mein Kind beim Praktikum? Zu die-

6 www.planet-beruf.de/Eltern.3.0.html

7 www.berufswahlpass.de/bwp-fuer-eltern/

8 www.berufswahlpass-bochum.de/themen/eltern

9 www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Uebergangsmanagement/Uebergangsmanagement_Dithmarschen_Flyer_Elternfahrplan_10_2012.pdf

sen Fragestellungen finden sich auf der Internetseite der Bundesarbeitsgemeinschaft Schule/Wirtschaft (2013) in einem Band „Checklisten Schülerbetriebspraktikum“¹⁰; diese können für die einzelnen Zielgruppen – Schüler/-innen, Schulen, Betriebe und Eltern – heruntergeladen werden. Mit den Checklisten soll „Praktische Hilfe für Betriebe, Schulen, Schüler und Eltern zur Umsetzung von Schülerbetriebspraktika mit Qualität“ gegeben werden. Die Checkliste für Eltern ist in die drei Felder unterteilt: „Vorbereitungsphase, Durchführungsphase, Nachbereitungsphase“. Sie enthält jeweils Ratschläge für Verhaltensmöglichkeiten und Aktivitäten. Auf dieser Internetseite gibt es auch eine interaktive Deutschlandkarte, auf der man – je nach Bundesland – Ansprechpersonen finden kann, die für weitere Fragen zur Verfügung stehen.

Und schließlich bleibt noch, auf ein anderes, heikles Thema einzugehen: Wenn es mit dem einmal gefundenen Ausbildungsplatz nicht klappt, wenn es Schwierigkeiten in der Ausbildung gibt oder die Ausbildung sogar abgebrochen wird – dann stellt sich auf ganz andere Art nochmals die Frage: Was tun? Darauf möchte der „Elternratgeber Ausbildung und Ausbildungsabbrüche“¹¹ des Netzwerks Westmünsterland e.V. Antworten geben. Neben allgemeinen Informationen zur dualen Ausbildung – etwa Vertrag, Rechte und Pflichten, Prüfung – geht es wesentlich um Fragen, die einen Ausbildungsabbruch betreffen. Es werden mögliche Gründe für einen Ausbildungsabbruch behandelt und passende Unterstützungsangebote für unterschiedliche Problemlagen dargestellt.

6. Auf der Suche nach neuen Normierungen

Gezeigt wurde bereits, dass sich in der öffentlichen Debatte unterschiedliche und durchaus auch widersprüchliche Charakterisierungen von „Eltern“ finden; das gilt auch bezogen auf ihre Aufgaben und Pflichten im Kontext der Berufsorientierung ihrer Kinder. Schließlich gibt es ein ganzes Spektrum an Wertungen und Bewertungen dessen, wie Eltern diesen Aufgaben und Pflichten nachkommen, wie sie sie erfüllen – oder eben nicht. Wir finden Kritik an Eltern, die ihren Kindern die eigenen Berufswünsche aufoktroierten oder sie zu Ausbildungsberufen drängten, die den eigenen Vorstellungen von sozialer Anerkennung oder Solidität entsprechen, hingegen die Selbstvorstellung und Wünsche der Jugendlichen selbst jedoch außer Acht ließen. Wir finden Kritik an Eltern, die selbst nicht über einen Berufsabschluss verfügen und daher kein förderliches Vorbild in Bezug auf Ausbildung und Beruf sein könnten. Und schließlich finden wir Kritik an Eltern, die – sei es aufgrund von Sprache oder Bildungsferne – selbst keine ausreichenden Informationen über das Ausbildungssystem und die Berufe hätten und deshalb wenig helfen könnten. Diese Debatten können durchaus als Suche nach neuen verbindlichen, allgemeingültigen Bestimmungen des „richtigen“ Verhältnisses von Eltern und Jugendlichen in der Lebensphase der Berufsorientierung betrachtet werden, die die mit der Enthierarchi-

10 www.schule-wirtschaft-hamburg.de/service/downloads/SCHUWI_Betriebspraktikum_online_120213.pdf

11 www.netzwerk-westmuensterland.de/uploads/media/ElternratgeberAufz.pdf

sierung verloren gegangenen traditionellen Formen und inhaltlichen Bestimmungen ersetzen könnten. Diskutiert werden ja letztlich „richtige“ elterliche pädagogische Konzepte und elterliche Informations- und Kompetenzprofile, die erst eine „richtige“ Begleitung und Beratung der Jugendlichen ermöglichen. Diskutiert werden auch Erwartungen an elterliche Aktivitäten im Rahmen institutioneller Berufsorientierung (Schule) und Berufsinformation (BA) sowie schließlich Konzepte pädagogischer Arbeit mit Eltern, die sie dazu befähigen und dabei unterstützen sollen, den heutigen Anforderungen an ihre elterliche Rolle im Rahmen der Berufsorientierung gerecht werden zu können. Die Suche nach neuen Normierungen findet ihren Niederschlag in Projekten, Internetseiten, Informationsmaterial und pädagogische Materialien für Eltern(arbeit).

Literatur

- BEICHT, Ursula; ULRICH, Joachim Gerd: Welche Jugendlichen bleiben ohne Berufsausbildung? Analyse wichtiger Einflussfaktoren unter besonderer Berücksichtigung der Bildungsbiografie. BIBB Report 6/08
- BEICHT, Ursula; GRANATO, Mona: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB Report 15/10
- BEICHT, Ursula und WALDEN, Günter: Duale Berufsausbildung ohne Abschluss – Ursachen und weiterer bildungsbiografischer Verlauf. BIBB Report 21/13
- BEINKE, Lothar: Der Einfluss der Eltern und der peer-groups. In: JUNG, Eberhard (Hrsg.): Zwischen Qualifikationswandel und Marktengte. Konzepte und Strategien einer zeitgemäßen Berufsorientierung. Hohengehren 2008, S. 130–144
- BUDE, Heinz: Bildungspanik. Was unsere Gesellschaft spaltet. München 2011a
- BUDE, Heinz: „Mit einem Abi von 3,3 gibt es kaum Probleme.“ Interview vom 6.9.2011b in DIE WELT. www.welt.de/kultur/article13587922/Mit-einem-Abi-von-3-3-gibt-es-kaum-Probleme.html
- Bundesagentur für Arbeit (2012/2013): Meslek seçiminde destek – Berufswahl begleiten. Ausgabe 2012/2013. Nürnberg. www.planet-beruf.de/fileadmin/assets/PDF/Hefte/Meslek_seciminde_destek_12_13.pdf
- BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT SCHULE/WIRTSCHAFT (2013): Checklisten Schülerbetriebspraktikum. Berlin. www.schule-wirtschaft-hamburg.de/service/downloads/SCHUWI_Betriebspraktikum_online_120213.pdf
- EBBINGHAUS, Margit u. a.: Image der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor 2012. Bonn 2013. http://expertenmonitor.bibb.de/downloads/Ergebnisse_20130222.pdf
- EBERHARD, Verena u. a.: Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie. BIBB: Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 142, Bonn 2013. www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7123

- GOMOLLA, Mechthild; ROTTER, Carolin: Zugewanderte und einheimische Eltern: Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Beurteilung von Schulpolitik und -praxis. In: KILLUS, Dagmar; TILLMANN, Klaus-Jürgen (Hrsg.): Eltern ziehen Bilanz. Ein Trendbericht zu Schule und Bildungspolitik in Deutschland. Münster u. a. 2012
- GRANATO, Mona: Bildungsbeteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung. In: PIELAGE, Patricia; PRIES, Ludger; SCHULTZE, Günther (Hrsg.): Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren. Tagungsdokumentation im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn 2012, S. 85–96
- KREIS DITHMARSCHEN (2012): Elternfahrplan Übergang Schule – Beruf. Heide. www.perspektive-berufsabschluss.de/downloads/Downloads_Projekte_Uebergangmanagement/Uebergangmanagement_Dithmarschen_Flyer_Elternfahrplan_10_2012.pdf
- LANDESHAUPTSTADT STUTTGART (Hrsg.) (2011): Zusammenarbeit mit Eltern in der Berufsorientierung. Stuttgart. www.stuttgart.de/img/mdb/item/403919/76652.pdf
- MERKLE, Tanja; WIPPERMANN, Carsten: Eltern unter Druck. Selbstverständnisse, Befindlichkeiten und Bedürfnisse von Eltern in verschiedenen Lebenswelten. Stuttgart 2008
- NETZWERK WESTMÜNSTERLAND e.V. (2010): Elternratgeber Ausbildung und Ausbildungsabbrüche. Ahaus. www.netzwerk-westmuensterland.de/uploads/media/ElternratgeberAuf2.pdf
- PUHLMANN, Angelika (2011): Berufsorientierung junger Frauen im Wandel. Abschlussbericht. Bonn. www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_34302.pdf
- PUHLMANN, Angelika: Eltern als Partner beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. In: Familie in NRW 2013. www.familie-in-nrw.de/index.php?id=2797#0cac7c500fc00fa55508ad5ef568c766
- SACHER, Werner (2011): Eltern im Berufsorientierungsprozess ihrer Kinder und ihre Einbindung durch Elternarbeit. Bielefeld. www.pedocs.de/volltexte/2012/6545/pdf/Sacher_2011_Eltern_im_Berufsorientierungsprozess_ihrer_Kinder_D_A.pdf
- SHELL STUDIE – Jugend '81. Leverkusen 1982
- SHELL STUDIE – Jugend 2010. Frankfurt a. M. 2010

Silvia Hofmann

► Das Thema Elternarbeit im Berufsorientierungsprogramm (BOP)

1. Einleitung

Das Berufsorientierungsprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) verfolgt das Ziel, durch frühzeitige Berufsorientierung den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung zu unterstützen.

Das Berufsorientierungsprogramm richtet sich an Schülerinnen und Schüler, die einen Abschluss der Sekundarstufe I als höchsten Schulabschluss anstreben. Gefördert werden eine Potenzialanalyse, die in der Regel im 2. Halbjahr der Klasse 7 stattfindet, und die Werkstatttage in Klasse 8. Während der Potenzialanalyse stellen die Schülerinnen und Schüler zunächst ihre Neigungen und Kompetenzen fest. Danach haben sie bei den Werkstatttagen die Chance, zwei Wochen lang mindestens drei Berufsfelder kennenzulernen.¹

Um das Programm mit diesen Altersgruppen umsetzen zu können, ist eine gute und vertrauensvolle Gestaltung der Kooperation mit Schulen und Eltern unerlässlich. Daher ist das Thema Elternarbeit in der 3. Förderrichtlinie aus dem Jahr 2011 als Qualitätskriterium aufgenommen worden. Dort heißt es unter 7.3: „Unter den förderfähigen Anträgen aus den einzelnen Ländern wird anhand folgender Kriterien eine Rangfolge erstellt ... Gestaltung der Kooperation mit den Schulen und Eltern“ (BMBF 2011, S. 8). Auch dieses Qualitätskriterium ist nun für die qualitative Bewertung der Förderanträge ausschlaggebend.

2. Grundlegende Überlegungen

Bei der Berufsorientierung (BO) sind Eltern für Jugendliche nach wie vor die wichtigsten Ansprechpartner; daher ist eine Zusammenarbeit mit den Eltern unerlässlich. Allerdings gibt es nicht *die* Eltern, sondern ein breites Spektrum unterschiedlicher Eltern; der Vielfalt bei den Kindern entspricht die Vielfalt bei den Eltern. Für eine erfolgreiche Arbeit spielt das Gefüge aus kulturelevanten Lebensgeschichten und aktuellen Lebensumständen der Eltern/Familien eine Rolle und muss differenzierter betrachtet werden – und die Aktivitäten und Ansprachen müssen dementsprechend ausgerichtet werden.

¹ Vgl. www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/12.php, 19.02.2014

Die gegenseitigen Erwartungen von Eltern und professionellen Akteuren im Berufswahlprozess erfordern eine kontinuierliche Arbeit an Ansätzen, mit denen die Zusammenarbeit zufriedenstellend gestaltet und verbessert werden kann.

3. Welche Zielstellungen sind für die Elternarbeit im Rahmen des BOP realistisch?

Die Herausforderung im Rahmen des BOP, sich dieser Aufgabe „Elternarbeit“ zu stellen, ist groß – auch und gerade unter dem Gesichtspunkt, dass den Trägern insgesamt nur ein enges Zeitfenster von zwei Wochen zur Verfügung steht.

Ein Ziel könnte die Entwicklung von *Verständnis* für die Eltern sein. Häufig gehen sie unfreiwillig in die Rolle der wichtigsten Berater für ihre Kinder, sehen sich selbst darauf nicht sonderlich gut vorbereitet – und sind es ja auch tatsächlich oft auch nicht (vgl. auch BRAUSER-JUNG 2013, S. 24).

Ein zweites Ziel könnte sein, positive Impulse für die Eltern zu schaffen, um sie für eine Zusammenarbeit im Prozess des *Berufswahlprozesses* zu gewinnen. Durch das Einbeziehen in die Maßnahme – sowohl in der Vorbereitung als auch in der Durchführung der Berufsorientierungs-Maßnahmen – ist dies möglich.

Ein drittes Ziel ist im Konzept des BOPs angelegt, es eröffnet den Eltern einen *erweiterten* Blickwinkel. Die Eltern erhalten zu einem sehr frühen Zeitpunkt Einblicke in die unmittelbar praktischen Seiten und Anforderungen ausgewählter aktueller Ausbildungsberufe sowie die mit der BO verbundenen Abläufe. Sie können durch diese Angebote wichtige Erfahrungen sammeln, die sie für ihre Rolle als gewünschte „BO-Experten/BO-Expertinnen“ für ihre Kinder benötigen.

4. Welche Möglichkeiten bietet das BOP, die Eltern in ihrer Aufgabe als Berater für ihre Kinder gut zu unterstützen?

Fakt ist: Nur gut informierte Eltern können ihre Kinder gut beraten. Die im Programm arbeitenden Träger bieten in ihren Werkstätten entweder allein oder in Kooperationen mit anderen Partnern Praxiserfahrungen in verschiedenen Berufsfeldern an und geben damit einen Einblick in die Berufsvielfalt der zur Auswahl stehenden Berufsbilder. Bei derzeit 344 anerkannten Ausbildungsberufen allein im dualen System ist es gar nicht so einfach, eine Auswahl zu treffen. Welcher Beruf passt am besten zu den Fähigkeiten und Interessen der einzelnen Jugendlichen? Das ist eine Frage, mit denen auch Eltern sich beschäftigen (müssen).

Vermittlung von Fachwissen ist ein weiterer Aspekt, der sich für die Eltern im Rahmen des BOP bietet: Aktive Wissensvermittlung der Träger an die Eltern zum Thema Übergang von der Schule zum Beruf ist möglich durch gezielte Informationen auf den einführenden Elternabenden in den Schulen, wo das BOP vorgestellt wird. Manche Träger bieten auch

speziell gestaltete separate Veranstaltungen in ihren Berufsbildungsstätten an, die mit Besuchen in den Werkstätten der Berufsbildungsstätten und mit Gesprächsangeboten verbunden werden. Die Eltern sehen, wo und unter welchen Rahmenbedingungen ihre Kinder „arbeiten“. Sie bekommen Einblicke in die berufsbezogenen Erlebnisräume im Rahmen der Berufsorientierung. Durch Gespräche mit Fachleuten vor Ort erhalten sie Informationen über Inhalte von Ausbildungen und lernen praktische Anforderungen einzelner Berufsbilder kennen. Durch die Rückmeldegespräche aus den Werkstätten und anhand der Arbeitsergebnisse in Form von Werkstücken, die die Kinder mit nach Hause bringen, können die Eltern einen neuen Blick auf die Stärken und Schwächen ihrer Kinder gewinnen. Im Rahmen des Programms ist es möglich, eine hohe Sensibilisierung auch der Eltern für das Thema Berufswahl zu erreichen.

5. Workshops und Ergebnisse

Bei der Durchführung des BOPs vor Ort stoßen Bildungsträger, die mit den Jugendlichen in den Werkstätten arbeiten, bei dem Versuch, die Eltern zur Mitarbeit im Projekt zu gewinnen, oftmals auf Schwierigkeiten. Daher wurden eine Reihe von Workshops durchgeführt, um den Trägern die Möglichkeit zum Austausch von Erfahrungen und Problemlösungen zu geben.

Die Diskussionen in den Workshops machten deutlich, dass die Bedeutung der Eltern im Hinblick auf die Berufsorientierung und die Berufswahl von den Trägern erkannt worden ist und die Eltern auch als Zielgruppe im BOP besondere Aufmerksamkeit erhalten sollen. Die Situationen vor Ort sind aber oft noch weit davon entfernt, alle Eltern zu erreichen. In den Workshops ging es daher auch darum, verschiedene Gestaltungsmöglichkeiten aufzuzeigen, um Alternativen an die Hand zu geben für den Fall, dass Eltern mit vorhandenen Angeboten der Berufsbildungsstätten nicht erreicht werden.

Gut angenommen werden in den Workshops Erfahrungsberichte und Gute-Praxis-Beispiele von Trägern, Vertretern der Regionalen Übergangsmanagements oder anderen regionalen Koordinierungsstellen, die Aktivitäten kommunal bündeln. Solche Beiträge wurden als Grundlage von Arbeitsgruppendifkussionen genutzt. Diskutiert wurden folgende Fragestellungen:

Wie werden Eltern erreicht, mit denen schwer in Kontakt zu kommen ist?

Die Forschung zur Elternarbeit empfiehlt, Ansätze zu entwickeln, die sich eher für die Beweggründe und Hindernisse des Engagements oder Nichtengagements von Eltern interessieren und sich weniger mit der „Schwererreichbarkeit“ von Eltern beschäftigen (vgl. SACHER 2013). Viele Aktivitäten der Elternarbeit im BOP folgen eben diesem Weg. Zu dieser Fragestellung verfügen die Träger über ganz unterschiedliche Erfahrungen, und sie haben verschiedene Ideen umgesetzt:

Von einigen Akteuren wird empfohlen, den Informationsabend für Eltern nicht zusätzlich, sondern als regulären Teil der Klassenelternabende durchzuführen. Viele Träger fügen

den Einladungen an Eltern gezielt Auswertungen der Potenzialanalysen bei. Das Auslagern von Schulelternabenden in die Werkstätten wird als eine gute Idee gewertet. Die Möglichkeiten für Hausbesuche werden von vielen Trägern aus Gründen knapper Ressourcen als schwer umsetzbar angesehen. Einige Träger haben jedoch die personelle Ausstattung für Hausbesuche und damit Erfolge bei der Kontaktaufnahme erzielt. Besonders gut kommen bei Eltern die Arbeitsergebnisse in Form von Werkstücken an, die die Kinder aus den Praxistagen/Werkstatttagen stolz mit nach Hause bringen und dazu erzählen, wie sie entstanden sind. Niederschwellige Veranstaltungen – wie z. B. ein Grillnachmittag beim Träger – könnten Türen öffnen und den Grundstein zur Kooperation legen. Manche Träger haben mit dem Einbeziehen von Sozialarbeitern/Sozialarbeiterinnen, die die Familien aus langjährigen Stammtreffs kennen, gute Erfahrungen gemacht. Bei der Auswahl der Instrumente und Angebote spielt die Konstellation – Stadt- oder Landkonstellation – eine enorme Rolle.

Anreize und Motivation für Eltern, sich stärker zu beteiligen

Die Frage, welche Anreize und Motivationen geschaffen werden können, um eine stärkere Beteiligung von Eltern zu erreichen, wurde von den Trägern ebenfalls in den Workshops diskutiert. Festgestellt wurde, dass für die Eltern möglichst keine Kosten entstehen sollten, wenn sie an Veranstaltungen teilnehmen. Bewährt hat sich z. B., einen Transportservice zu den Veranstaltungsorten zu organisieren. Die Angebote der „Tage der offenen Tür“ in den Werkstätten, oft als Event gestaltet, sollten über den ganzen Tag hin – und damit „elternfreundlich“ – geöffnet sein, um möglichst vielen zeitlichen Anforderungen aus Familie und Beruf gerecht zu werden. Die Einladung zu einer Feierstunde, bei der die Zertifikate über die Teilnahme an BOP an die Schüler/-innen überreicht werden, wird von den Eltern gut angenommen. Einige Träger lassen die Einladungen durch andere Schüler/-innen bei den Eltern an der Haustür abgeben.

BOP bietet ein weiteres, inzwischen bewährtes Instrument, mit dem die Motivation von Eltern gestärkt werden kann: Eltern werden eingeladen, dabei zu sein, wenn Fachexperten/Fachexpertinnen im Anschluss an die Potenzialanalyse und die Werkstatttage eine Einschätzung der Kinder abgeben. Den teilnehmenden Eltern bietet sich dadurch die Möglichkeit, neue Seiten ihrer Kinder kennenzulernen.

Welche Informationen brauchen Eltern?

Zu diesem Punkt sind die Erfahrungen der Träger, dass in erster Linie Transparenz der Abläufe des BO-Prozesses notwendig ist und Eltern Antworten auf die Frage benötigen: **Was** muss ich **wann** und **wo** mit **wem** tun? Mehrsprachige Elternbriefe, wie die Informationsschrift „Elternpower“ (BRAUSER-JUNG 2013; www.uebergangsmangement.nuernberg.de/fileadmin/redaktion/pdf-Dateien/Elternbriefe/EBdeutsch2010.pdf), haben sich bei vielen Trägern des Programms als eine besonders bewährte Variante der Kontaktaufnahme zu Eltern erwiesen. Bei Elternbriefen ist auf eine leicht verständliche Ausdrucksweise in deutscher Sprache sowie in den anderen verwendeten Sprachen Wert zu legen.

Ein weiteres Beispiel für ein gelungenes Instrument in der Elternarbeit ist der Elternfahrplan (www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/2013_08_21_Elternarbeit.pdf), der durch das Sozialraumorientierte Übergangsmangement Dithmarschen (SÜD) entwickelt wurde. In einer Grafik sind alle relevanten Termine für das vorletzte und letzte Schuljahr im Übergang Schule – Beruf und die „Aufgaben“, die von Eltern und von Kindern zu bestimmten Zeitpunkten zu erledigen sind, erfasst und übersichtlich dargestellt. Eltern gewinnen so eine Orientierung, wann und wie sie ihre Kinder unterstützen können.

Netzwerke: Aufbau und Nutzen für die Zusammenarbeit mit Eltern

Für die Zusammenarbeit mit den Eltern ist es sinnvoll, die bereits existierenden Netzwerke zu nutzen. Einige Träger nutzen solche Strukturen, um Kontakt zu den Eltern über das soziale Umfeld der Schüler/-innen aufzunehmen, wie z. B. Treffpunkte der Stadtteilarbeit, über Vereinsarbeit oder andere beliebte Treffpunkte. Dabei hat sich gezeigt, dass hier eine kommunale Koordinierung als Schnittstelle am Übergang Schule – Beruf sinnvoll ist; optimal ist diese in der Jugendhilfeplanung z. B. als Koordinierungsstelle des Landkreis angesiedelt. Ziel der Koordination sollte es sein, alle im BO-Prozess agierenden Akteure zu erreichen und die Kräfte aller Instrumente in der Landschaft der BO zu bündeln. In der Praxis konnten hier schon außergewöhnlich gute Ergebnisse erreicht werden z. B. mit dem Ausbildungsatlas (zukunft-goerlitz.de/uploads/downloads/ausbildungsatlas/Ausbildungsatlas_INSIDER_2014.pdf) des Landkreises Görlitz.

6. Fazit

Die hier aufgeführten Ergebnisse aus den Workshops mit den Praktikern/Praktikerinnen verdeutlichen, welche Herausforderungen künftig vor den Akteuren liegen. Für eine erfolgreiche Arbeit und das Gelingen der Aktivitäten der Akteure in der Berufsorientierung – auch im BOP – bedarf es einer verlässlichen Basis bei Kooperation von Schule und Eltern.

Idealerweise sollten die Prozesse so gestaltet werden, dass die Schulleitungen hinter den Aktivitäten der Akteure in der BO stehen, sodass institutionelle Verankerungen für Eltern und Akteure eine hohe Verbindlichkeit für die Zusammenarbeit geben. So ist Kontinuität auch bei Personalwechsel – sei es bei der Schulleitung, den Berufseinstiegsbegleiter/-begleiterinnen oder anderen Ansprechpartner/-partnerinnen – bei der Kooperation in der Berufsorientierung gewährleistet. Denn: Optimal für einen vertrauensvollen Umgang miteinander ist eine langjährige Zusammenarbeit mit festen Bezugspersonen und Verantwortungsstrukturen, die Kontinuität und Verlässlichkeit für eine erfolgreiche Elternarbeit im Rahmen der BO schaffen.

Literatur

BRAUSER-JUNG, Stephanie: Elternarbeit beim Übergang Schule – Beruf. Konzepte, Beispiele, Erfahrungen. In: Pädagogik, 65 (2013), 5, S. 24–27

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2011): Richtlinien für die Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (Berufsorientierungsprogramm des BMBF – BOP) vom 06.12.2011

SACHER, Werner: Schwererreichbarkeit. Eine unüberwindliche Grenze der Elternarbeit? In: Pädagogik, 65 (2013), 5, S. 6–11

www.uebergangsmanagement.nuernberg.de/fileadmin/redaktion/pdf-Dateien/Elternbriefe/EBdeutsch2010.pdf (Stand: 28.01.2013)

www.berufsorientierungsprogramm.de/html/de/media/2013_08_21_Elternarbeit.pdf (Stand: 28.01.2013)

Eva Holle-Kleybrink

▶ parentum – Das Konzept Eltern + Schülertag für die Berufswahl im Rahmen von Ausbildungsmessen

Einleitung

Ein kaum mehr überschaubares Angebot an Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten erschwert die Entscheidung Jugendlicher für einen Berufsweg zunehmend. Die IfT Institut für Talententwicklung GmbH möchte mit ihren Veranstaltungen junge Menschen beim Prozess der Berufswahl unterstützen. Die Bildungsmessen nordjob bzw. vocatium und parentum sind Teil ihres Veranstaltungsportfolios. Die beiden Konzepte unterscheiden sich vor allem im Hinblick auf die Besucherstruktur. Kommen bei den nordjob- bzw. vocatium-Messen Schüler/-innen der Vorabgangs- und Abgangsklassen mit Vertretern/Vertreterinnen von Unternehmen und Hochschulen in Kontakt, bieten die parentum-Eltern+Schülertage für die Berufswahl eine Plattform für Eltern; denn Eltern sind für ihre Kinder wichtige Ratgeber im Rahmen der Berufsorientierung.

1. Herausforderung Berufswahl

Um den Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern, gibt es inzwischen zahlreiche Unterstützungsangebote für Jugendliche. Parallel zum kontinuierlichen Aus- und Aufbau des Bereichs der Berufs- und Studienorientierung an den Schulen bieten immer mehr außerschulische Akteure Maßnahmen, mit denen sie Jugendlichen auf dem Weg von der Schule in die Berufswelt zur Seite stehen möchten. Es sind unter anderem die zunehmende Differenzierung der Arbeitswelt und das damit einhergehende wachsende Angebot an Ausbildungs- und Studienangeboten, die diese Entwicklung erklären. So können Jugendliche heute aus über 300 Ausbildungsberufen wählen (vgl. BIBB 2013), die Zahl der Studiengänge liegt sogar bei über 16.000 (vgl. HRK 2012). Die Entscheidung für eine Ausbildung oder ein Studium stellt darum für die Jugendlichen heute eine besonders große Herausforderung dar, bei der sie auf Unterstützung angewiesen sind.

2. Zielsetzung der IfT Institut für Talententwicklung GmbH

Mit einem breiten Angebot von Veranstaltungen zur Bildung und Berufsorientierung junger Menschen möchte die IfT Institut für Talententwicklung GmbH (IfT) dem Informationsbedarf

junger Menschen am Übergang von der Schule in den Beruf Rechnung tragen. Zugleich möchte sie mit ihren Veranstaltungen Unternehmen, Fachschulen, Fachhochschulen und Universitäten bei der Nachwuchsgewinnung unterstützen, da diese aufgrund des demografischen Wandels merkliche Bewerberrückgänge verzeichnen. Um dieses Ziel zu erreichen, basiert die Veranstaltungskonzeption der IFT auf einer umfassenden Förderung des Dialogs zwischen Schule und Wirtschaft, bei der alle Akteure der Berufsorientierung einbezogen werden. Dementsprechend vielfältig ist das Veranstaltungsportfolio der IFT, das sich aus Fachtagungen unter dem Namen Talentum, vielfältigen Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte, Talente-Camps für Schüler/-innen und Bildungsmessen zusammensetzt. Die Bundesbildungsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka ist Schirmherrin großer Teile der IFT-Aktivitäten. Zusätzlich gibt die IFT regelmäßig die Zeitschrift „Talente. Zeitschrift für Bildung, Berufsorientierung und Personalentwicklung“ heraus.

3. Die Bildungsmessen der IFT

Die Bildungsmessen der IFT, die bundesweit veranstaltet werden, basieren auf zwei Konzepten mit Namen nordjob bzw. vocatium und parentum, die sich vor allem im Hinblick auf die Besucherstruktur unterscheiden. Der Aufbau aus Ausstellung und Vortragsprogramm ist bei den Konzepten gemeinsam. Da das parentum-Konzept das jüngere der beiden ist, dessen Entwicklung ein Resultat aus der langjährigen Umsetzung des nordjob- bzw. vocatium-Konzepts war und diesem in einigen Merkmalen ähnelt, ist es notwendig, zunächst die Ursprünge darzustellen.

3.1 Fachmessen für Ausbildung+Studium

Im Jahr 2001 veranstaltete das Unternehmen die erste Fachmesse für Ausbildung+Studium unter dem Namen nordjob in Flensburg. Jährlich kommen seitdem neue Standorte hinzu. So wird es in 2014 bereits in 50 Städten jeweils zweitägige Fachmessen unter dem Namen nordjob bzw. vocatium für Schüler/-innen der Vorabgangs- und Abgangsklassen geben, die auch grenzüberschreitend Besucher/-innen anziehen. In annähernd 3.000 allgemein- und berufsbildenden Schulen hat sich die Teilnahme an den Messen inzwischen als fester Bestandteil des berufsorientierenden Unterrichts etabliert.

Die Besonderheiten des Konzepts, das im Jahr 2010 von der Bundesinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ ausgezeichnet wurde, sind die gute Vorbereitung der Schüler/-innen auf den Messebesuch und die verbindlichen Gesprächstermine der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen mit den Ausstellern, die sie im Vorfeld vereinbaren. Dafür besuchen die Mitarbeiter/-innen der IFT die Schüler/-innen im Unterricht, präsentieren ihnen das Beratungsangebot, die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten der Aussteller und bereiten sie auf ihre Gespräche bei der Messe vor. Jeder/jede Schüler/-in erhält dann ein Messehandbuch, in dem die Ausstel-

ler der jeweiligen Veranstaltung mit ihrem Beratungsangebot verzeichnet sind, sowie einen auf seinen/ihren angestrebten Schulabschluss zugeschnittenen Anmeldebogen. Die jungen Menschen haben dann einige Tage Zeit, sich zu überlegen, über welche Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten sie sich informieren möchten, bis die Anmeldungen an die IfT zurückgehen. Zwei Wochen vor der Veranstaltung erhält dann jeder/jede Schüler/-in eine persönliche Einladung mit seinen/ihren Gesprächsterminen.

Diese Vorgehensweise hat sich mit Blick auf die Schüler/-innen aus mehreren Gründen bewährt: Den jungen Menschen bleibt so genügend Zeit, sich gründlich auf ihre Termine vorzubereiten, die abgesehen von den Gesprächen mit Studienberatern/-beraterinnen von staatlichen Hochschulen kurzen Vorstellungsgesprächen ähneln. Zudem fällt es den meisten Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen deutlich leichter, auf ihre Gesprächspartner/-innen zuzugehen, wenn sie wissen, dass sie erwartet werden. Die maximal vier Einzelgespräche von 20 Minuten Länge, die die Schüler/-innen bei der Messe mit Personalverantwortlichen und Studienberatern führen, gewährleisten nicht nur eine individuelle und intensive berufliche Beratung, sondern werden dann auch gleich als Chance genutzt, sich für einen Ausbildungsplatz bzw. einen dualen Studienplatz in den Unternehmen zu bewerben. Auch diejenigen Schüler/-innen, die sich bei der Messe erst einmal grundsätzlich beruflich orientieren möchten, bringen häufig Bewerbungsunterlagen mit, um sie von Experten/Expertinnen überprüfen zu lassen. Mit welchem Ziel die jungen Menschen die Messe auch besuchen – Unternehmen und Lehrkräfte loben die Ernsthaftigkeit, mit der die Schüler/-innen in die Gespräche gehen. Zu beobachten ist in diesem Zusammenhang auch, dass sie sich angemessen kleiden. Des Weiteren wird aus ihrer Gesprächsführung ersichtlich, dass sie sich im Vorfeld über die Unternehmen, Ausbildungs- und Studiengänge informiert haben und dementsprechend mit gezielten Fragen bei den Personalverantwortlichen und Studienberatern punkten können.

3.2 parentum-Eltern+Schülertage für die Berufswahl

Der Anspruch der IfT, ein umfassendes kompetenzorientiertes Angebot zur Förderung des Berufsorientierungsprozesses und Berufseinstiegs junger Menschen zu schaffen, veranlasste das Unternehmen, eine weitere Veranstaltung speziell für Eltern zu konzipieren, die sich an den besonderen Bedürfnissen dieser Zielgruppe orientiert. Um den Austausch zwischen Schule und Wirtschaft zu verbessern, leisten die Fachtagungen und nordjob- bzw. vocatium-Messen einen wichtigen Beitrag. Die Schülermessen sind für Jugendliche und Personalverantwortliche bzw. Studienberater/-innen eine gute Möglichkeit, in Kontakt zu kommen. Da diese allerdings während der Unterrichtszeiten stattfinden, haben die Eltern der jungen Menschen kaum die Möglichkeit, ihre Kinder beim Besuch zu begleiten. Doch, das haben verschiedene Untersuchungen und Umfragen immer wieder gezeigt, sind Eltern für ihre Kinder gerade im Rahmen der Berufsorientierung und beim Berufseinstieg besonders wichtige Ratgeber. Eine guten ersten Überblick mit einer Zusammenfassung von Ergebnissen ausgewählter Studien zu diesem The-

ma bietet beispielsweise der Artikel „Die Rolle der Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder“ von Angelika Puhmann aus dem Jahr 2005. Die darin zitierten Studien machen deutlich, dass die meisten Jugendlichen bei der Berufsorientierung und -wahl auch ihre Eltern einbeziehen. Interessant sind in diesem Zusammenhang ferner aber vor allem auch die Ergebnisse einer Studie des Leipziger Übergangsmagements (vgl. KOORDINIERUNGSSTELLE „REGIONALES ÜBERGANGSMANAGEMENT LEIPZIG“ 2010), wonach 97 Prozent der Eltern das Thema Berufsorientierung und Berufswahl als eher wichtig bis wichtig einschätzen (S. 15). Der größte Teil der Befragten sieht neben den eigenen Kindern (87 Prozent) vor allem auch sich selbst (ebenfalls 87 Prozent) im Hinblick auf das Thema Berufsorientierung in der Verantwortung (Tabelle 3, S. 17).

Vor diesem Hintergrund konzipierte die IfT den parentum-Eltern+Schülertag für die Berufswahl mit dem Ziel, für Eltern eine Plattform zu schaffen, auf der sie Informationen zu Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten, aber auch zu Themen wie Bewerbung und Auswahlverfahren sammeln können, um schließlich ihre Kinder besser in der herausfordernden Berufsorientierungsphase und dem Prozess der Berufsfindung begleiten zu können. Da der eigene Berufseinstieg häufig mindestens 20 Jahre zurückliegt, die Studien- und Arbeitswelt sich aber ständig wandelt, muss es für Eltern ein Angebot geben, um ihr Wissen in diesem Zusammenhang zu aktualisieren. Berufe werden modernisiert, es entstehen neue Berufsfelder, Bachelor- und Masterabschlüsse haben alte universitäre Abschlüsse wie das Diplom, den Magister und das Staatsexamen abgelöst, und Themen wie die noch recht junge Möglichkeit des dualen Studiums oder Online-Bewerbungsverfahren sind nur einige Beispiele, die den Informationsbedarf der Eltern in diesem Feld veranschaulichen.

Im Jahr 2010 wurde erstmals ein parentum-Eltern+Schülertag für die Berufswahl in Frankfurt (Oder) durchgeführt. Inzwischen wird das Konzept jährlich in mehr als 40 Städten umgesetzt, überwiegend in den Städten, in denen bereits nordjob- bzw. vocatium-Fachmessen stattfinden. Bis auf wenige Ausnahmen finden die parentum-Eltern+Schülertage zwischen September und November statt, d. h. relativ früh zu Beginn eines Schuljahres, wohingegen die nordjob- bzw. vocatium-Messen vornehmlich gegen Ende eines Schuljahres veranstaltet werden. Im Idealfall werden beide Angebote wahrgenommen. Zunächst informieren sich die Eltern allein oder gemeinsam mit ihren Kindern, tauschen sich dann mit ihren Kindern aus und tragen somit dazu bei, dass der Besuch der Schülermessen für ihre Töchter und Söhne noch effektiver wird.

Berücksichtigt wurden bei der Veranstaltungskonzeption „parentum“ die besonderen Wünsche und Bedürfnisse der Zielgruppe. Da die Schule für Eltern ein „bevorzugter Ort für Informations- und Beratungsangebote“ ist (Koordinierungsstelle „REGIONALES ÜBERGANGSMANAGEMENT LEIPZIG“ 2010, S. 13), werden als Veranstaltungsort für den parentum-Eltern+Schülertag überwiegend weiterführende, in den jeweiligen Städten zentral gelegene Schulen gewählt. Weiterhin wurde bei der Konzeptionierung ebenfalls das Ergebnis der Studie zum „bevorzugten Zeitpunkt für Informations- und Beratungsangebote“ (ebd.) berücksichtigt: Die parentum-Eltern+Schülertage finden entweder unter der Woche ab 15 Uhr oder an Samstagen ab 10 Uhr statt. Die Veranstaltungsdauer beträgt vier Stunden.

Wie bei den nordjob- bzw. vocatium-Fachmessen präsentieren bei den parentum-Eltern+Schülertagen Aussteller ihre Beratungs-, Ausbildungs- und Studienangebote. Parallel zur Ausstellung wird ein Vortragsprogramm mit Beiträgen zu meist allgemeineren Themen Ausbildung, Studium und Bewerbung betreffend geboten.

Der Veranstaltungsort „Schule“ sowie die einfach gestalteten Ausstellerstände, schlicht bestückt mit einem Schultisch und vier Stühlen, tragen dazu bei, eine angenehme und persönliche Beratungsatmosphäre zu schaffen. Diese Einfachheit im Aufbau erweist sich zugleich auch für die ausstellenden Unternehmen als vorteilhaft. Aufwendige Messeaufbauten sind nicht notwendig, sodass der zu veranschlagende Zeitaufwand für den parentum-Eltern+Schülertag kaum größer als die Veranstaltungsdauer selbst ist. Gerade für kleinere Unternehmen, die gegebenenfalls keine professionelle Messeausstattung haben, bietet der parentum-Eltern+Schülertag überhaupt erst die Möglichkeit, sich zu präsentieren.

Neben der Bewerbung der Veranstaltung mit Plakaten, Flyern und in der Presse werden die Eltern vor allem direkt über die Schulen der Region angesprochen. Die für die Berufsorientierung zuständigen Lehrer/-innen der Schulen erhalten in ausreichender Zahl Briefe für die Eltern ihrer Schüler/-innen, auf denen das Vortragsprogramm sowie die ausstellenden Unternehmen der jeweiligen Messe verzeichnet sind. Diese Briefe verteilen sie hauptsächlich an alle Schüler/-innen der Vorabgangs- und Abgangsklassen mit der Bitte, sie an deren Eltern weiterzugeben. Darüber hinaus besuchen die Mitarbeiter/-innen der IfT aber auch ganzjährig Elternabende an den Schulen, um Mütter und Väter persönlich zu erreichen.

Wie ihre Söhne und Töchter für die nordjob- bzw. vocatium-Messen haben auch Eltern im Vorfeld des parentum-Eltern+Schülertages die Möglichkeit, Gesprächstermine mit den Ausstellern zu vereinbaren. Dahinter steht die Idee, dass gerade beruflich sehr eingespannte Eltern dann bei der Messe keine Wartezeiten in Kauf nehmen müssen bzw. garantiert Gespräche mit den gewünschten Ausstellern führen können.

Die Anmeldung zur Messe ist optional und kann auf mehreren Wegen erfolgen. Besonders komfortabel ist allerdings die Online-Anmeldung. Eltern können bis zu vier Beratungswünsche und einen Zeitraum auswählen. Eine Woche vor der Veranstaltung erhalten sie ihre Gesprächstermine für die Messe dann per E-Mail oder gegebenenfalls per Post.

Die Möglichkeit, im Vorfeld Gesprächstermine für die Messe zu vereinbaren, nutzten für die parentum-Veranstaltungen 2013 knapp die Hälfte aller Besucher, besonders jene Eltern, die im Vorfeld im Rahmen von Elternabenden informiert worden waren.

4. parentum – Konzept mit Zukunft

Die Auswertungen der jeweiligen Veranstaltungen ergeben, dass die Eltern mit den parentum-Eltern+Schülertagen insgesamt zufrieden sind. Die Zufriedenheit der Gespräche mit den Ausstellern bewerten beinahe 100 Prozent der Eltern mit „sehr zufrieden“. Sie fühlen sich gut beraten und zeigen großes Interesse an den Vorträgen. Auch Aussteller und Lehrkräfte bestätigen

uns, mit den parentum-Eltern+Schülertagen ein notwendiges Angebot zu schaffen. Aus diesem Grund wird es in den Städten, in denen wir dieses Konzept bereits umgesetzt haben, von nun an jährlich parentum-Eltern+Schülertage für die Berufswahl geben. Zudem sind weitere Standorte geplant.

Eine umfassende und interessen geleitete Berufsorientierung sieht in erster Linie die jungen Erwachsenen im Zentrum der Betreuung durch die IfT. Soll jedoch diese berufliche Orientierung auf einer breiten Basis unterstützt werden, so sind auch die Eltern in diesen Prozess zu involvieren. Denn für gelungene Berufseinstiege ist die Akzeptanz und Unterstützung durch das Elternhaus von großer Bedeutung.

Literatur

- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Die anerkannten Ausbildungsberufe 2013. Bielefeld 2013
- HOCHSCHULREKTORENKONFERENZ (HRK) (Hrsg.): Statistische Daten zu Studienangeboten an Hochschulen in Deutschland. Studiengänge, Studierende, Absolventen. Wintersemester 2012/2013. Statistiken zur Hochschulpolitik. Bonn 2012
- IFT – INSTITUT FÜR TALENTENTWICKLUNG GMBH (Hrsg.): TALENTE. Zeitschrift für Bildung, Berufsorientierung und Personalentwicklung. Berlin. www.erfolg-im-beruf.de/talente-zeitschrift.html
- KOORDINIERUNGSTELLE „REGIONALES ÜBERGANGSMANAGEMENT LEIPZIG“ (Hrsg.): Eltern und Berufsorientierung. Leipzig 2010
- PUHLMANN, Angelika: Die Rolle der Eltern bei der Berufswahl ihrer Kinder. Bonn 2005. www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_puhlmann_ElternBerufswahl.pdf (Stand 26.11.2013)

► Autoren/Autorinnen

Bernhard Antmann, Diplom-Ingenieur, seit 2007 Leiter der ABB Training Center GmbH & Co. KG (Bildungsdienstleister für kleine und mittlere Unternehmen in Berlin und Brandenburg), Leiter verschiedener Modellversuche und Projekte.

Postanschrift:

ABB Training Center GmbH & Co. KG – Standort Berlin
Lessingstraße 79
13158 Berlin
Telefon: 030/9177-2264
E-Mail: bernhard.antmann@de.abb.com
www.abb.de

Professor Dr. Lothar Beinke, Bildungssoziologe, Verfasser zahlreicher Studien zu Berufsorientierung und Berufswahl, bis 1996 Professuren in Kassel und Gießen. Aktuell freier Wissenschaftler und Publizist.

Postanschrift:

Humboldtstraße 48
49074 Osnabrück
Telefon: 0541/23228
E-Mail: prof.dr.lothar.beinke@osnanet.de
www.lothar-beinke.de

Michael Härtel, Diplom-Soziologe, Leiter des Arbeitsbereichs 3.2 „Digitale Medien, Fernlernen, Bildungspersonal“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Die zunehmende Informatisierung der Facharbeit mit den daraus resultierenden Konsequenzen für betriebliche Lehr- und Lernprozesse, für die berufliche Weiterbildung und die Rolle des betrieblichen Bildungspersonals bilden zentrale Themen des Arbeitsbereichs ab.

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 3.2
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1013
E-Mail: haertel@bibb.de
www.bibb.de

Silvia Hofmann, M. A. (Organisations- und Personalentwicklung), seit 2002 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Seit 2010 im Arbeitsbereich 3.1 „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm“ in der fachlich-wissenschaftlichen Begleitung des Programms zur Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung tätig.

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
AB 3.1
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-2901
E-Mail: hofmann@bibb.de
www.bibb.de

Manuel Huber, Diplom-Erziehungswissenschaftler, Leiter Stabsstelle Projekte und Personal, Projektleiter „Freunde schaffen Erfolg“. Seit 2008 für den Caritasverband Stuttgart im Fachbereich Jugend- und Familienhilfe tätig.

Postanschrift:

Caritasverband für Stuttgart e.V.
Fachbereich Jugend- und Familienhilfe
Fangelsbachstr. 19a
70180 Stuttgart
Telefon: 0711/601 703-27
E-Mail: m.huber@caritas-stuttgart.de
www.caritas-stuttgart.de

Martin Isenmann, seit 2001 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit den Tätigkeitsfeldern Fragebogenkonstruktion und -entwicklung, Datenerfassung und -aufbereitung. Seit 2012 im Kooperationsprojekt des BIBB mit dem Institut für die Bildung in der Informationsgesellschaft e.V. (IBI) „Zukunft in Forst“ im Arbeitsbereich 3.1 des Bundesinstitutes für Berufsbildung „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm“ tätig.

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-2001
E-Mail: isenmann@bibb.de
www.bibb.de

Markus Kamann, Wirtschaftsingenieur, seit Gründung der gpdm, Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement, 1997 in der Geschäftsleistung. Konzipierung und Ausführung von Bildungsprojekten im In- und Ausland.

Postanschrift:

gpdm Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement GmbH
Breslauer Straße 31
33098 Paderborn
Telefon: 05251/7760-44
E-Mail: mkamann@gpdm.de
www.gpdm.de

Marvin Kleinemeier, Studium der Anglistik und Germanistik, Berater im Bereich Bildung und Personalentwicklung und freier Journalist. Seit 2010 Projektleitung für Arena4You.

Postanschrift:

gpdm Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement GmbH
Breslauer Straße 31
33098 Paderborn
Telefon: 05251/7760-59
Fax: 05251/7760-77
E-Mail: mkleinemeier@gpdm.de
www.gpdm.de

Eva Holle-Kleybrink, Magister-Studium der Germanistik, Wirtschaftswissenschaften und Angewandten Sprachwissenschaft, seit 2012 Projektleiterin in der Region Mittelhessen für die IfT – Institut für Talententwicklung GmbH, verantwortlich für die Organisation und Durchführung der Fachmesse für Ausbildung+ Studium vocatium Mittelhessen sowie des parentum-Eltern+Schülertages für die Berufswahl in Gießen.

Postanschrift:

IfT Institut für Talententwicklung GmbH
Nordanlage 37
35390 Gießen
Telefon: 06 41/97274898
E-Mail: e.holle-kleybrink@if-talent.de
www.erfolg-im-beruf.de

Andrea Krombacher, Diplom-Sozialarbeiterin (FH), Projektleitung „Freunde schaffen Erfolg“ am Standort Haus 49 (Stuttgart Nord). Seit 2001 für den Caritasverband Stuttgart im Fachbereich Jugend- und Familienhilfe tätig.

Postanschrift:

Haus 49
Gesellschaft für soziale Jugendarbeit Stuttgart Nord
Mittnachtstraße 18
70191 Stuttgart
Telefon: 0711/25 714 79
E-Mail: Haus49@caritas-stuttgart.de
www.haus49.de

Carolin Kunert, Diplom-Pädagogin, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich 3.1 des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB) „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm“. Seit 2010 verantwortlich für die fachliche Begleitung des Programms zur Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 3.1
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1318
E-Mail: kunert@bibb.de
www.bibb.de

Verena Lauffs, Studium Politikwissenschaften und Anglistik auf Lehramt am Gymnasium an der Universität Göttingen. Leiterin Politische Kommunikation Die Komplizen gGmbH. Seit 2011 für Die Komplizen in München tätig.

Postanschrift:

Die Komplizen: Mentoring für Schüler gGmbH
Praterinsel 4
80538 München
Telefon: 089/452469 200
E-Mail: verena.lauffs@die-komplizen.org
www.die-komplizen.org

Angelika Puhlmann, Diplom-Pädagogin, seit 1988 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), stellvertretende Leiterin des Arbeitsbereiches 3.1 „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm“.

Postanschrift:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1119
E-Mail: puhlmann@bibb.de
www.bibb.de

Jens Peschner, Diplom-Sozialwissenschaftler, seit 2008 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Leiter der Servicestelle Bildungsketten beim BIBB.

Postanschrift:

Servicestelle Bildungsketten beim BIBB
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1032
E-Mail: peschner@bibb.de
www.bildungsketten.de

Sibylle Petry, Diplom-Kauffrau, geschäftsführende Gesellschafterin der Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement, Projektkoordinatorin Arena4You seit 2009.

Postanschrift:

gpdm Gesellschaft für Projektierungs- und Dienstleistungsmanagement gGmbH
Breslauer Straße 31
33098 Paderborn
Telefon: 05251/7760-15
E-Mail: spetry@gpdm.de
www.gpdm.de

Satiye Sarigöz, Politologin, M. A., seit 2009 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Stellvertretende Leiterin der Servicestelle Bildungsketten beim BIBB.

Postanschrift:

Servicestelle Bildungsketten beim BIBB
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-2824
E-Mail: satiye.sarigoez@bibb.de
www.bildungsketten.de

Dr. phil. Philip Scherenberg, Wirtschaftswissenschaftler, Gründer und Geschäftsführer Die Komplizen gGmbH, Social Entrepreneur mit verschiedenen Projekten im Bildungsbereich.

Postanschrift:

Die Komplizen: Mentoring für Schüler gGmbH
Praterinsel 4
80538 München
Telefon: 089/452469 200
E-Mail: philip.scherenberg@die-komplizen.org
www.die-komplizen.org

Dr. Evelyn Schmidt, Studium der Soziologie und Promotion an der Humboldt-Universität zu Berlin, Lehr- und Forschungstätigkeit zu Reorganisationsprozessen in der Industrie und zum Wandel industrieller Beziehungen, Human Resource Management/Organisationsentwicklung bei Lernfabrik Berlin, Projektleitung „Erlebniswelt MINT“.

Postanschrift:

Lernfabrik NEUE TECHNOLOGIEN Berlin gGmbH
Albert-Einstein-Straße 14
12489 Berlin
Telefon: 030/6392 97 21
E-Mail: evelyn.schmidt@lernfabrik-berlin.de
www.lernfabrik-berlin.de

Dr. Hans Sachs, Studium Lebensmittelchemie, Marketing- und Vertriebsfunktionen in der Chemieindustrie und im Chemikaliengroßhandel. Zusammenführung der Aus- und Weiterbildungsaktivitäten der rheinischen Evonik-Standorte zum Bildungscenter Rheinland. Seit Mitte 2012 Leiter Ausbildung Region West und zuständig für Ausbildungsmarketing der Evonik Industries AG.

Postanschrift:

Evonik Industries AG

Bäckerpfad 25

47805 Krefeld

Telefon

Krefeld: 02151/38-1315

Essen: 0201/173-2315

Wesseling: 02236/76-2507

Mobil: 0172/200 3645

E-Mail: hans.sachs@evonik.com

www.evonik.de

www.evonik.de/ausbildung

Klaus Weber, diplomierter Verwaltungswirt und Volljurist. Seit 2008 Leiter des Arbeitsbereiches 3.1 im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) „Übergänge in Ausbildung und Beruf, Berufsorientierung/Berufsorientierungsprogramm“ und stellvertretender Leiter der Abteilung 3 „Berufliches Lehren und Lernen, Programme und Modellversuche“ im BIBB.

Postanschrift

Bundesinstitut für Berufsbildung

Arbeitsbereich 3.1

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Telefon: 0228/107-1340

E-Mail: klaus.weber@bibb.de

www.bibb.de

Margrit Zauner, Berufsausbildung zur Bankkauffrau, Studium der Betriebswirtschaftslehre, Tätigkeit in einer Weiterbildungsberatungsstelle und als Beraterin bei der Landesberatungsgesellschaft für Arbeitsmarktpolitik in Niedersachsen, seit 1996 in verschiedenen Funktionen beim Land Berlin tätig, seit 2005 als Leiterin des Referats Berufliche Qualifizierung in der Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen.

Postanschrift:

Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen

Abteilung Arbeit und Berufliche Bildung, II D

Oranienstraße 106, 10969 Berlin

Telefon: 030/9028 1481

E-Mail: Margrit.Zauner@senaif.berlin.de

www.berlin.de/sen/aif/

Vocational orientation today is viewed as comprehensive competence development within the scope of school education rather than merely the provision of information on occupations. Practical experiences play a major role within this process.

The present volume focuses on the practical side of vocational orientation and on the question of how practical experiences are organised within the framework of various contexts. The authors present examples taken from their respective work at BIBB, with training providers, at companies and in university research and discuss the findings which have emerged.

Hintergründe · Standpunkte · Perspektiven



6 Mal im Jahr wissenschaftliche Erkenntnisse und praktische Erfahrungen zu aktuellen Themen der Berufsbildung

Herausgegeben vom
Bundesinstitut für Berufsbildung
ISSN 0341-4515

Mit der BWP können Sie den Austausch zwischen Berufsbildungsforschung, -praxis und -politik regelmäßig und aktuell verfolgen.

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt.

Die Zeitschrift enthält Nachrichten, Hinweise auf Veröffentlichungen und Veranstaltungen und dokumentiert Beschlüsse und Empfehlungen des BiBB-Hauptausschusses.

Mit umfangreichem Online-Archiv unter www.bwp-zeitschrift.de




Franz Steiner
Verlag

Bestellung: www.steiner-verlag.de/bwp

Postfach 10 10 61 · 70009 Stuttgart | Birkenwaldstr. 44 · 70191 Stuttgart

E-Mail: Service@steiner-verlag.de

Telefon 0711 2582 -387 | Fax 0711 2582 -390 | www.steiner-verlag.de



Berufsorientierung ist heute mehr als Information über Berufe, sondern wird als umfassende Kompetenzentwicklung im Rahmen der Schulbildung verstanden. Praxiserfahrungen spielen dabei eine zentrale Rolle.

Der vorliegende Band fokussiert die praktische Seite der Berufsorientierung und die Frage, wie Praxiserfahrungen im Rahmen verschiedener Kontexte organisiert werden. Die Autorinnen und Autoren stellen aus ihrer jeweiligen Arbeit im BIBB, bei Bildungsanbietern, in Unternehmen und aus der universitären Forschung Beispiele vor und diskutieren die daraus gewonnenen Erkenntnisse.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0
Telefax (0228) 107-2976/77

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-7639-1171-4