



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss

JOBSTARTER PRAXIS – Band 8

JOBSTARTER PRAXIS



BILDUNG



EUROPÄISCHE UNION

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

JOBSTARTER wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Mit Ausbildungsbausteinen zum Berufsabschluss

JOBSTARTER PRAXIS – Band 8

BILDUNG



Liebe Leserin, lieber Leser,

das ausgewogene Verhältnis von arbeitsmarktnah qualifizierten Fachkräften einerseits und von akademisch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern andererseits ist eine tragende Säule für den nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg von Staaten und ihren Wirtschaftssystemen. Deshalb ist unser duales System der beruflichen Bildung national erfolgreich und international so anerkannt.



Es gibt bei der beruflichen Bildung aber auch Herausforderungen, denen wir uns in Deutschland stellen müssen. Ende 2013 mündeten 258.000 Jugendliche nach dem Schulabschluss zunächst in den Übergangsbereich ein. Diese Maßnahmen dürfen nicht zu Warteschleifen werden. Im Interesse von Jugendlichen und Betrieben müssen sie abschluss- und anschlussorientiert und mit entsprechenden Anrechnungsmöglichkeiten für den weiteren Bildungsverlauf verbunden sein. Bundeseinheitliche Ausbildungsbausteine machen es möglich, die im Übergangsbereich erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen junger Menschen transparent zu dokumentieren. So können sich die Betriebe ein klares Bild davon machen, welche Fähigkeiten die Jugendlichen mitbringen. Das erleichtert die Übernahme in eine betriebliche Ausbildung. Zudem können junge an- und ungelernete Erwachsene so auch zur Externenprüfung und damit zu einem Berufsabschluss geführt werden.

Im Programm JOBSTARTER CONNECT werden die im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) exemplarisch für 14 Ausbildungsberufe entwickelten Ausbildungsbausteine erprobt. Untersucht wird, inwieweit durch den Einsatz von Ausbildungsbausteinen die Anschlussfähigkeit an die betriebliche Ausbildung verbessert werden kann. Die Ergebnisse zeigen, dass das gut gelingt und eine Reihe weiterer positiver Wirkungen zeigt. Das BMBF

hat deshalb dem Bundesinstitut für Berufsbildung den Auftrag erteilt, für weitere Berufe Ausbildungsbausteine zu entwickeln.

Allen an der Erprobung Beteiligten sage ich Dank – den Jugendlichen, den Betrieben und den Projekten sowie all den unterstützenden Akteuren vor Ort. Den Leserinnen und Lesern des vorliegenden Bandes wünsche ich eine aufschlussreiche und inspirierende Lektüre. Ich hoffe, dass sie hier auch Anregungen finden für viele konstruktive Diskussionen und Aktivitäten.



Prof. Dr. Johanna Wanka
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Inhalt

Vorwort	4
Ein subjektives Blitzlicht: Karl Stein, Dillinger Hütte	

Wegweiser durch die Praxis	8
-----------------------------------	----------



Kapitel 1 – Ausbildungsbausteine strategisch nutzen 12

.....

1. Ausgangslage	14
2. Konzeption der Ausbildungsbausteine	18
3. Das Programm JOBSTARTER CONNECT	22
4. Einsatzfelder für Ausbildungsbausteine	24



Kapitel 2 – Blicke in die Praxis und ein roter Faden 32

.....

1. Berufliche Orientierung als Voraussetzung	34
2. Ausbildungsbausteine in der betrieblichen Praxis	36
3. Vorteil für die Teilnehmer/-innen: Motivatorische Effekte	40
4. Optimal: verzahnter Lernprozess	45
5. Ausbildungsbausteine in der außerbetrieblichen Qualifizierung – Herausforderungen für Bildungsdienstleister und Berufsschulen	47
6. Herausforderung: Anrechnung auf die Ausbildungsdauer	65
7. Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung	68
8. Eckpunkte und Empfehlungen aus der Erprobung in JOBSTARTER CONNECT	73



Kapitel 3 – Berufsstart per Baustein: Vier Länder haben „vorgebaut“

94



Hamburg: Flexibler durch weitere Untergliederung der Ausbildungsbausteine 96

Berlin: Bildungsdienstleister organisieren eine wirtschaftsnahe Verbundausbildung 98

NRW: Der „3. Weg“ und die Weiterentwicklung der Ausbildungsbausteine 100

Sachsen-Anhalt: Jetzt an den positiven Ergebnissen der CONNECT-Erprobung ansetzen 102

Vergleich der vier Länder:

Die Potenziale von Bausteinstrukturen werden anhand von sieben Leitfragen untersucht 104



Kapitel 4 – Zwischenergebnisse der externen Evaluation

132



1. Hintergrund und Ziele der Erprobung von Ausbildungsbausteinen 134

2. Ziele, Aufgaben und Vorgehen der externen Evaluation 138

3. Die Erprobung von Ausbildungsbausteinen in JOBSTARTER CONNECT – Konzepte, Entwicklungsarbeiten und Ergebnisse 140

4. Zwischenfazit und Empfehlungen 157



Kapitel 5 – Ausblick: „Ein Wandel der Einstellung ist längst im Gang“

160

.....

Interview mit den Programmverantwortlichen
von JOBSTARTER CONNECT
beim Bundesinstitut für Berufsbildung

162

Anhang

.....

Literatur

176

Veröffentlichungen zu JOBSTARTER CONNECT
und den Ausbildungsbausteinen

178

Buchreihe JOBSTARTER PRAXIS

184

Liebe Leserinnen und Leser,

VORWORT



*Karl Stein,
Leiter Technische
Erstausbildung
der Dillinger
Hütte*

wissen Sie, was wir im Saarland einen „Schwenker“ nennen? Einen aus Metall gefertigten Gartengrill, der an Ketten von einem Dreifuß hängt. Er ist der ganze Stolz einiger junger Berufseinsteiger und spielt eine Rolle bei dem Projekt, von dem ich Ihnen erzählen möchte.

Als „Mann der Praxis“ entführe ich Sie deshalb gleich im Vorwort in ein ausbildendes Industrieunternehmen: in die Dillinger Hütte, das 328 Jahre alte und zugleich hoch moderne Stahlunternehmen an der Saar. Denn es geht beim Thema JOBSTARTER CONNECT um Ausbildungsbausteine, ein neues Instrument, das zurzeit erprobt wird und sich im harten Alltag der Wirtschaft bewähren muss. Deshalb freue ich mich, Ihnen als Leiter der Technischen Erstausbildung bei der Aktien-

Gesellschaft der Dillinger Hüttenwerke (Dillinger Hütte) von meinen eigenen Erfahrungen mit den Ausbildungsbausteinen berichten zu können. Natürlich ist dies ein subjektives Blitzlicht – aber auch eine Positionsbestimmung für ein weltweit ausgerichtetes Werk mit rund 5.400 Beschäftigten am Standort Dillingen.

Die Besten sind nicht immer die Richtigen

Wir haben in den Jahren 2011 und 2012 mit einer ersten Gruppe von Jugendlichen zwei Ausbildungsbausteine in den Berufsbildern Anlagenmechaniker/-in und Industriemechaniker/-in durchlaufen. Zwei dieser jungen Leute lernen Sie übrigens auf den Seiten 44/45 kennen. Diese Form des Praktikums konnten wir zusammen mit dem JOBSTARTER CONNECT-Projekt Aufbau und Qualifikationen mit Ausbildungsbausteinen (AQUA) des Bildungsträgers Verbundausbildung Untere Saar e. V. (VAUS) und mithilfe der Stahlstiftung Saarland realisieren. Um es vorweg zu nehmen: Es ist aus





meiner Sicht und auch in nüchternen Zahlen ausgedrückt ein erfolgreiches Modell, das wir deswegen auch in einer zweiten Runde fortsetzen.

Die Bewerberstruktur in der saarländischen Stahlindustrie hat sich in den vergangenen Jahren sehr verändert: immer weniger einfache Schulabschlüsse, immer mehr mit guten Abitur- oder Fachabiturnoten. Auch deshalb finden junge Menschen mit Haupt- oder Realschulabschluss nach der Schule oft nicht gleich Ausbildungsplätze, drehen Warteschleifen in Maßnahmen oder Minijobs. Nun könnten wir es uns einfach machen und nur denjenigen mit den hochwertigsten Schulabschlüssen einen Ausbildungsvertrag geben. Doch die Besten sind nicht immer die Richtigen, während die Richtigen automatisch auch die Besten für uns sind. Sie sollten vor allem so viel Freude an einem gewerblichen Beruf entwickeln, dass sie nach einer Ausbildung möglichst 30 oder gar 40 Jahre bei uns arbeiten möchten.

Deshalb wollten wir auch einige derjenigen, die unseren theoretischen Einstellungstest nicht bestanden hatten oder aus anderen Gründen bislang nicht mit einem Ausbildungsplatz versorgt waren, noch einmal genauer kennenlernen. Denn es mochte ja sein, dass sie handwerklich besonders talentiert waren und sich die Theorie durch das praktische Arbeiten besser aneignen konnten, als es der schriftliche Test nahe legte. Projektleiterin Petra Bühler von VAUS und wir



*Petra Bühler,
Projektleiterin
VAUS*

wählten 15 junge Leute aus. Ihnen boten wir die Chance, sich zehn Monate lang in zwei Bausteinen zu erproben und ihre praktischen und theoretischen Fähigkeiten herauszufinden. Durch das tägliche Führen von Berichtsheften und regelmäßige Leistungsfeststellungen vermittelten die Ausbildungsbausteine uns als Arbeitgeber ein sehr differenziertes Bild der Potenziale von Berufseinsteigern – auch über ihre „Soft Skills“, die sozialen Fähigkeiten.

Nicht nur den praktischen Umgang mit Feilen, Bohrern und Sägen, sondern auch den Theorieteil der ersten beiden Bausteine absolvierten die Jugendlichen in den Schulungsräumen unserer Lehrwerkstatt. Unsere Ausbilder sind darin erprobt und konnten kurzfristig nach Bedarf zwischen Theorie und Praxis hin- und herwechseln – etwas, das die Lehrpläne einer Berufsschule nicht im selben Maße ermöglichen. Und mit dieser Rückkopplung von Wissen entstanden hier in unserer Werkstatt dann auch immer komplexere und praxistauglichere Werkstücke, bis hin zum schon erwähnten Schwenker für die Grillparty. Er steht nicht nur für praktischen Nutzwert, sondern auch für Erfolgserlebnisse, die zum Weiterlernen motivieren.

Die Erfolgsquote kann sich sehen lassen

Während der „Baustein-Phase“ haben wir nur vier von 15 jungen Menschen verloren: aus gesundheitlichen oder disziplinarischen Grün-





den oder weil sie erkannten, dass andere Berufsbilder besser für sie geeignet sind. Von den verbleibenden elf haben sechs inzwischen eine reguläre, dreieinhalbjährige Ausbildung bei uns angetreten, zwei erhielten aufgrund der gut dokumentierten Leistungen aus den absolvierten Bausteinen Ausbildungsverträge in anderen Unternehmen, bei dreien suchen wir gemeinsam mit VAUS noch nach Ausbildungsbetrieben. Bisher acht von elf in Ausbildung – diese Quote kann sich, so denke ich, sehen lassen. Acht von elf, bei denen wir uns sicher waren: Die können und wollen etwas werden! Übrigens werden alle sechs unserer neuen Azubis von der Hütte bei ausreichender Leistung auch nach ihrer Ausbildung

unbefristet übernommen werden, denn wir bilden nach Bedarf aus. Inzwischen haben wir bereits die nächste Gruppe von Baustein-Teilnehmern im Hause. Wir bei der Dillinger Hütte haben kein Interesse an Schmalspur-Ausbildungen oder Teilqualifikationen, wir brauchen umfassend gebildete Fachleute, die sich später weiter spezialisieren wollen. Aber vor allem brauchen wir Menschen, die motiviert sind und zu uns passen. Um das beiderseits herauszufinden, haben sich Ausbildungsbausteine als große Hilfe erwiesen.

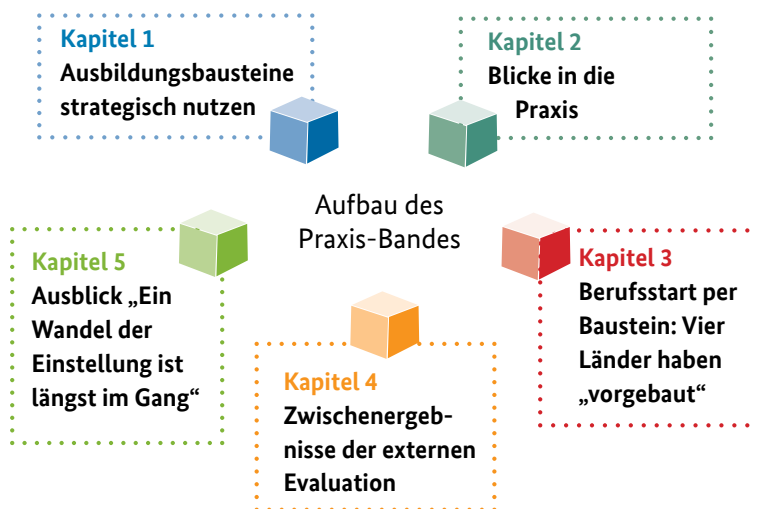
Dem vorliegenden Band aus der Reihe JOBSTARTER PRAXIS können Sie viele weitere Erfahrungen sowie Analysen aus wissenschaftlicher Sicht und unternehmerischer Praxis zum neuen, spannenden Instrument der Ausbildungsbausteine entnehmen. Eine gewinnbringende Lektüre wünscht Ihnen

Karl Stein
Leiter Technische Erstausbildung der Dillinger Hütte

Wegweiser durch die Praxis

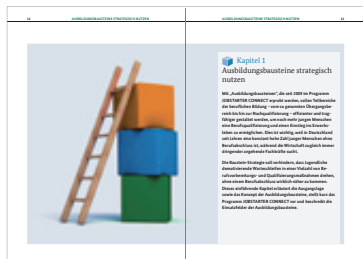
Wie kaum ein zweites Thema in der Benachteiligtenförderung wird das Konzept der Ausbildungsbausteine höchst kontrovers diskutiert. Die einen sehen Ausbildungsbausteine äußerst kritisch und befürchten eine Aushöhlung des bewährten Berufsprinzips, eine Abkehr vom Lernfeldprinzip der Berufsschulen oder ein gefährliches Parallelsystem zur Berufsabschlussprüfung. Für die anderen sind sie die Lösung, um Übergänge zu vereinfachen und Warteschleifen im Übergangsbereich durch zeitliche Anrechnung zu vermeiden. Die Befürworter trauen dem neuen Instrument auch zu, dass es Widerstände und Ängste bei den Jugendlichen abbaut, ihre Motivation verbessert und im Bereich der Nachqualifizierung einfacher den Weg zur Externenprüfung vor der Kammer ebnet.

Der vorliegende Praxisband widmet sich dem umstrittenen Thema in aller Ausführlichkeit. Er fußt auf Erfahrungen aus 40 Projekten im Programm JOBSTARTER CONNECT. Diese erproben seit August 2009 die Implementation der Ausbildungsbausteine in Bildungsangeboten des Übergangsbereichs sowie in der Nachqualifizierung. Ziel des Programms ist es, das Konzept auf seine Praxistauglichkeit und Umsetzbarkeit hin zu überprüfen sowie die damit verbundenen Potenziale



und Herausforderungen zu identifizieren. Die Erprobung findet nicht unter Laborbedingungen, sondern in Regelangeboten und (Aus-)Bildungsgängen des Übergangsbereichs statt.

Entsprechend beleuchtet dieser Band das Thema aus vielfältigen Perspektiven. Dargestellt werden nicht nur die Erkenntnisse der unterschiedlichen Akteure aus den Projekten von JOBSTARTER CONNECT. Vertreterinnen und Vertreter der Betriebe schildern ihre Erfahrungen mit der Umsetzung der Ausbildungsbausteine in unterschiedlichen Maßnahmen. Mitwirkende von Bildungsträgern, aus Schule und Arbeitsverwaltung kommen zu Wort; auch die Politik nimmt Stellung. Schließlich geben Praxisbeispiele Einblick in die Erlebnisse von Jugendlichen, die entsprechend modifizierte Maßnahmen durchlaufen haben.



Das Kapitel 1 – Ausbildungsbausteine strategisch nutzen stellt nach einer kurzen Einführung in die Entstehungsgeschichte des Programms JOBSTARTER CONNECT überblicksartig die Erprobung von Ausbildungsbausteinen in den einzelnen Maßnahmetypen vor.



Das Programm ab S. 12

Umfassender werden die Erfahrungen aus der Praxis dann im **Kapitel 2 – Blicke in die Praxis** dargestellt. Exemplarisch werden neun Projekte mit ihren jeweils besonderen Anforderungen und Lösungen etwas ausführlicher beschrieben und in den Gesamtzusammenhang eingebettet.



Praxiseinblick ab S. 32

Die Beispiele kommen aus verschiedenen Maßnahmetypen des Übergangsbereichs



sowie aus der Nachqualifizierung und zeigen ganz unterschiedliche Lösungsansätze für die jeweiligen regionalen Gegebenheiten auf. Dabei kommen Betriebe, Bildungsanbieter und Berufsschulvertreter zu Wort. Abschließend finden sich Hinweise zum wichtigen Thema der Kompetenzfeststellung sowie zu Hilfestellungen und Servicematerialien für die Implementation von Ausbildungsbausteinen in Bildungsangebote.

In Kapitel 3 – Berufsstart per Baustein: Vier Länder haben „vorgebaut“ kommt dann eine wichtige weitere Gruppe von Akteuren zu Wort: bildungspolitische Experten von vier Landesregierungen, die sich für die Integration der Ausbildungsbausteine in Bildungsangebote der Länder stark machen. Sie äußern sich zu den Gründen der Beteiligung an JOBSTARTER CONNECT, schätzen die bislang erzielten Ergebnisse ein, stellen ihre Lösungen für die Kompetenzfeststellung und -bescheinigung sowie für die Praxis der Anerkennung auf die duale Ausbildung vor. Zudem geben sie verschiedene Hinweise für die weitere Verbesserung der Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen.



Sicht der Politik ab S. 94

In Kapitel 4 werden ausführlich die **Ergebnisse der begleitenden Evaluation** dargestellt: Ausbildungsbausteine haben beispielsweise eine strukturierende Wirkung, sie erhöhen die Transparenz bezüglich der Inhalte einer Qualifizierung und fördern die Kompetenz- und Handlungsorientierung. Auch tragen sie



durch eine neue Feedbackkultur und die sukzessive Ermöglichung von Erfolgserlebnissen dazu bei, die Motivation zu steigern.

Ergebnisse ab S. 132

Die Erprobung der Ausbildungsbausteine in JOBSTARTER CONNECT verfolgt komplexe Ziele. Sie sollen einen Beitrag zu einem transparenten und durchlässigen Bildungssystem leisten. Auf der pädagogisch-didaktischen Ebene führt die Implementation der Ausbildungsbausteine dazu, dass Bildungsprozesse kompetenzorientierter gestaltet werden. Strukturell wird zudem eine engere Verzahnung zwischen Fördermaßnahmen und der dualen Berufsausbildung angestrebt.

Wo stehen wir nach vier Jahren Erprobung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine? Zum Abschluss des Praxisbandes fassen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Programmbereichs JOBSTARTER CONNECT in **Kapitel 5 – Ausblick** die bestehenden Erfahrungen zusammen. Sie benennen zudem verbleibende Herausforderungen und künftige Aufgabenstellungen, wenn das Ziel darin besteht, Ausbildungsbausteine nachhaltig ins Bildungssystem zu integrieren.



**Ausblick
ab S. 160**

Das JOBSTARTER-Redaktionsteam wünscht Ihnen eine informative und anregende Lektüre.





Kapitel 1

Ausbildungsbausteine strategisch nutzen

Mit „Ausbildungsbausteinen“, die seit 2009 im Programm **JOBSTARTER CONNECT** erprobt werden, sollen Teilbereiche der beruflichen Bildung – vom sogenannten Übergangsbereich bis hin zur Nachqualifizierung – effizienter und tragfähiger gestaltet werden, um noch mehr jungen Menschen eine Berufsqualifizierung und einen Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Dies ist wichtig, weil in Deutschland seit Jahren eine konstant hohe Zahl junger Menschen ohne Berufsabschluss ist, während die Wirtschaft zugleich immer dringender angehende Fachkräfte sucht.

Die Baustein-Strategie soll verhindern, dass Jugendliche demotivierende Warteschleifen in einer Vielzahl von Berufsvorbereitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen drehen, ohne einem Berufsabschluss wirklich näher zu kommen. Dieses einführende Kapitel erläutert die Ausgangslage sowie das Konzept der Ausbildungsbausteine, stellt kurz das Programm **JOBSTARTER CONNECT** vor und beschreibt die Einsatzfelder der Ausbildungsbausteine.

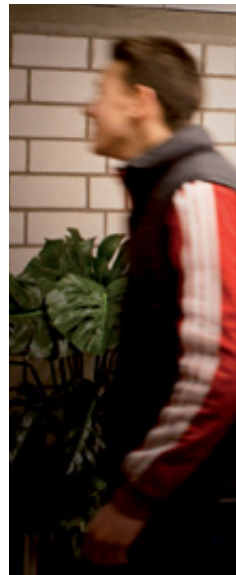
1. Ausgangslage

In Deutschland waren 2010 laut BIBB Datenreport (2013) rund 2,1 Millionen Menschen im Alter zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss. Diese Zahl ist seit Jahren weitgehend konstant. Mit gezielten Förderprogrammen und Qualifizierungsangeboten wird an dieser Problemlage angesetzt. Verschiedenste Anstrengungen wie die Reformen der Arbeitsmarktinstrumente und Anpassungen im Schulrecht der Länder modernisieren die Bildungsgänge im Übergangsbereich zwischen allgemeinbildender Schule und der Dualen Berufsausbildung. Gleichwohl begannen Ende 2012/Anfang 2013 258.000 Jugendliche Maßnahmen des Übergangsbereichs. Dieser Sektor hat sich im Verlauf der letzten drei Jahrzehnte als maßgebliche Größe etabliert, ohne den Anspruch eines „Übergangssystems“, einer systematischen Hinführung zu Übergängen in eine Ausbildung, konsequent zu erfüllen. Er umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen der Berufsvorbereitung, in denen sich überwiegend bildungsbenachteiligte Jugendliche mit umfassendem Förderbedarf wiederfinden.

Es befinden sich jedoch weiterhin viele junge Menschen im Übergangsbereich, obwohl sie die grundlegende schulische Vorbildung für eine Berufsausbildung mitbringen (vgl. Dionisius et. al. 2013). Für Jugendliche, die die Voraussetzungen für eine Ausbildung besitzen, bedeutet die (unfreiwillige) Teilnahme an diesen Bildungsgängen vor allem eine Notlösung und verlorene Zeit (vgl. auch Beicht 2009). Auch viele Jugendliche mit Förderbedarf könnten mit gezielter Unterstützung eine Ausbildung erfolgreich absolvieren. Doch allzu oft wechseln diese Jugendlichen im Anschluss an einen Bildungsgang in einen anderen. Als zielführend im Hinblick auf einen Berufsabschluss erweist sich dies häufig nicht.

Der Übergangsbereich: Entstehung und Verfestigung

Maßnahmen des Übergangsbereichs wurden seit den späten Siebzigerjahren für Jugendliche mit schulischem oder sozialpädagogischem Förderbedarf konzipiert. Sie sollten diesen Jugendlichen durch un-





terstützende Angebote auf ihrem Weg in die Erwerbstätigkeit helfen. Ziele der diversen Maßnahmen in diesem Bereich sind Berufsorientierung, Berufswahlfestigung, nachträglicher Erwerb eines Schulabschlusses, berufliche Grundbildung und Unterstützung bei der Suche nach einem betrieblichen Ausbildungsplatz. Seit Ende der 1990er Jahre wichen zunehmend auch Jugendliche auf diese Bildungsangebote aus, die aufgrund der Ausbildungsmarktlage keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden hatten. Die Zahl

der ausbildungssuchenden Jugendlichen stieg aus demografischen Gründen stark an, während zugleich immer weniger Ausbildungsplätze angeboten wurden (vgl. Ulrich/Krekel 2007). Die Bildungsangebote des Übergangsbereichs etablierten sich dadurch umso nachhaltiger als fester Bestandteil der deutschen Berufsbildungslandschaft (zur Entwicklung des Übergangsbereichs vgl. auch Busemeyer 2009).

Auch heute finden sich trotz Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt immer noch viele Jugendliche nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule zunächst in berufsvorbereitenden Bildungsangeboten wieder. Laut Statistischem Bundesamt (2014) begannen zum Ausbildungsstart 2013/2014 immerhin noch 258.000 junge Leute eine solche Bildungsmaßnahme.

Prognosen zeigen auf, dass eine konstante Zahl von etwa 240.000 Jugendlichen trotz guter Ausbildungsmarktsituation auch zukünftig auf unterstützende Angebote zwischen allgemeinbildender Schule und Ausbildung angewiesen sein wird (vgl. Euler 2010).

Fehlentwicklungen des Übergangsbereichs

Derzeit gibt es eine Reihe von Kritikpunkten am Übergangsbereich: In den Maßnahmen werden weder Berufsabschlüsse erworben, noch wechseln die Jugendlichen anschließend konsequent in die betriebliche Ausbildung. Finden sie aber einen Ausbildungsplatz, wird ihnen die in der Bildungsmaßnahme absolvierte Zeit dort in der Regel nicht angerechnet (vgl. auch Beicht 2009, IAB 2010). So kann der Bildungsgang im Übergangsbereich schnell zur reinen Warteschleife auf dem Weg in den Beruf werden.

Für Jugendliche, die nach berufsvorbereitenden Angeboten nicht in eine betriebliche Ausbildung wechseln können, bietet sich häufig die Möglichkeit der überwiegend öffentlich geförderten (außerbetrieblichen) Ausbildung. Die außerbetriebliche Ausbildung dient insbesondere der beruflichen Qualifizierung von Jugendlichen, die Lernbeeinträchtigungen oder soziale Benachteiligungen aufweisen. Durchgeführt wird sie nach dem Sozialgesetzbuch (SGB II und III) und im Rahmen von Programmen der Länder.

Auch wenn der Bereich der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildung in den letzten Jahren rückläufig ist, mündeten 2013 nach der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September immer noch rund 21.700 Jugendliche allein in die außerbetriebliche Ausbildung der Bundesagentur für Arbeit ein.

Doch auch mit bestandener Abschlussprüfung gelingt Absolventinnen und Absolventen dieser Ausbildungsformen seltener der Übergang in die betriebliche Erwerbstätigkeit als betrieblich ausgebildeten Jugendlichen. So haben knapp 44.000 Jugendliche von Juli 2011 bis Juni 2012 eine außerbetriebliche Ausbildung abgeschlossen. Davon waren 43,4 Prozent nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2012).





Hürden und Widerstände in der Nachqualifizierung

Trotz diverser Förderprogramme und Initiativen gibt es nach wie vor zu viele (junge) Erwachsene, deren nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt durch einen fehlenden Berufsabschluss erschwert wird. Dies ist sehr kritisch zu sehen, denn sowohl die Arbeitslosenquote als auch das Risiko, erneut arbeitslos zu werden, ist ohne Berufsabschluss deutlich erhöht.

Der Erwerb eines Berufsabschlusses über Nachqualifizierungsangebote ist allerdings mit unterschiedlich großen Herausforderungen verbunden:

An- und ungelernte Beschäftigte müssen entweder vom Betrieb freigestellt oder im Betrieb qualifiziert werden.

Beides bedeutet organisatorischen Aufwand.

- Vermutete oder reale zeitliche und finanzielle Einschränkungen hemmen die Teilnahmebereitschaft der an- und ungelerten Beschäftigten.
- Arbeitgeber müssen die Mitarbeit kompensieren und diesen Prozess unterstützen, obwohl hierdurch auch für sie Risiken entstehen (z. B. höhere Lohnforderungen nach erfolgreichem Abschluss, Wechsel der Absolventen zu anderen Arbeitgebern).
- Flankierend ist auch zu klären, wie die Qualifizierung finanziert werden kann.
- An- und ungelernete Arbeitslose leiden verstärkt unter psychologischen und demotivierenden Hemmnissen wie Perspektivlosigkeit, Lernschwierigkeiten, Prüfungs- und Versagensängsten.

2. Konzeption der Ausbildungsbausteine

*„Wir sehen in der Erprobung von Ausbildungsbausteinen einen Weg, um für Altbewerber eine Brücke in die Ausbildung zu schaffen. Deshalb wird ein System von Ausbildungsbausteinen ... in ... Berufen des dualen Systems ... geschaffen, mit dessen Hilfe Altbewerbern **ein Übergang in die reguläre duale Ausbildung** mit der Möglichkeit einer zeitlichen Anrechnung der bereits erworbenen Qualifikationen oder eine **Zulassung zur Externenprüfung** vor der Kammer eröffnet werden soll. Zielsetzung ist in beiden Fällen ein dualer Berufsabschluss.“ (Innovationskreis Berufliche Bildung, 2007)*

Der von der damaligen Bundesbildungsministerin Schavan beauftragte Expertenkreis verabschiedete im Juli 2007 zehn Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Wichtige Ziele dieser Empfehlungen waren, die Durchlässigkeit im Bildungssystem zu vergrößern, neue Integrations- und Ausbildungschancen für junge Menschen zu gewährleisten und die internationale Wettbewerbsfähigkeit des Berufsbildungssystems zu stärken (BMBF 2007). In diesem Rahmen empfahlen die Expertinnen und Experten die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen, um die Chancen auf einen Berufsabschluss zu verbessern. Die Ausbildungsbausteine wurden in Anlehnung an übliche Ordnungsverfahren durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für 14 Berufsbilder entwickelt.

Das Konzept der Bausteine

Die Inhalte der Ausbildung wurden unter Berücksichtigung der Ausbildungsordnung neu strukturiert. Grundlage dieser Struktur sind berufstypische Arbeits- und Geschäftsprozesse. Beschrieben wurden Handlungskompetenzen, die für die erfolgreiche Bewältigung dieser Prozesse notwendig sind. Sie umfassen fachliche, personale und soziale Kompetenzen. Über die Ausbildungsbausteine lassen sich so nach und nach alle Kompetenzen vermitteln, die üblicherweise in einer Ausbildung erworben werden. Der Erwerb dieser Kompetenzen soll mit geeigneten Verfahren beobachtet und dokumentiert werden.

Die gesetzlichen Prüfungsregelungen der dualen Ausbildung – also Zwischen-, und Abschlussprüfungen – bleiben unverändert bestehen (zur Entwicklung und Struktur der Ausbildungsbausteine vgl. auch Frank 2010; Frank/Grunwald 2008).

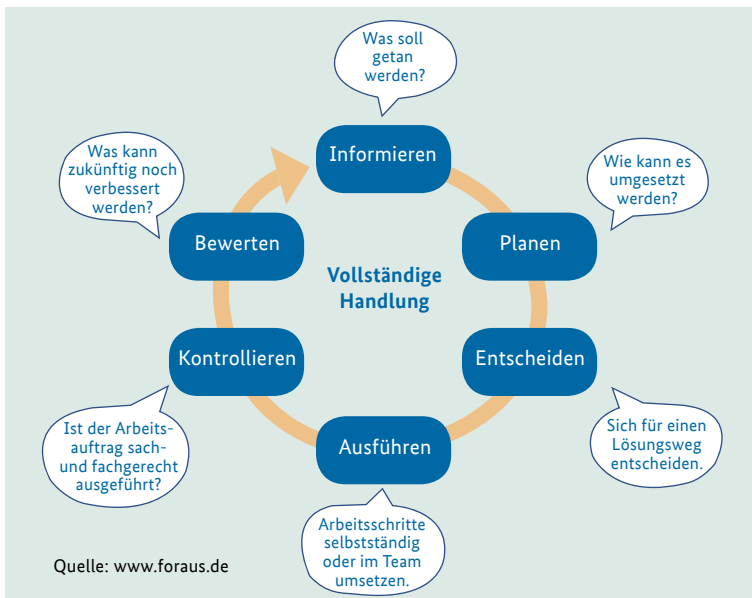
Für folgende 14 Ausbildungsberufe aus Handwerk sowie Industrie und Handel hat das BIBB bislang Ausbildungsbausteine entwickelt:

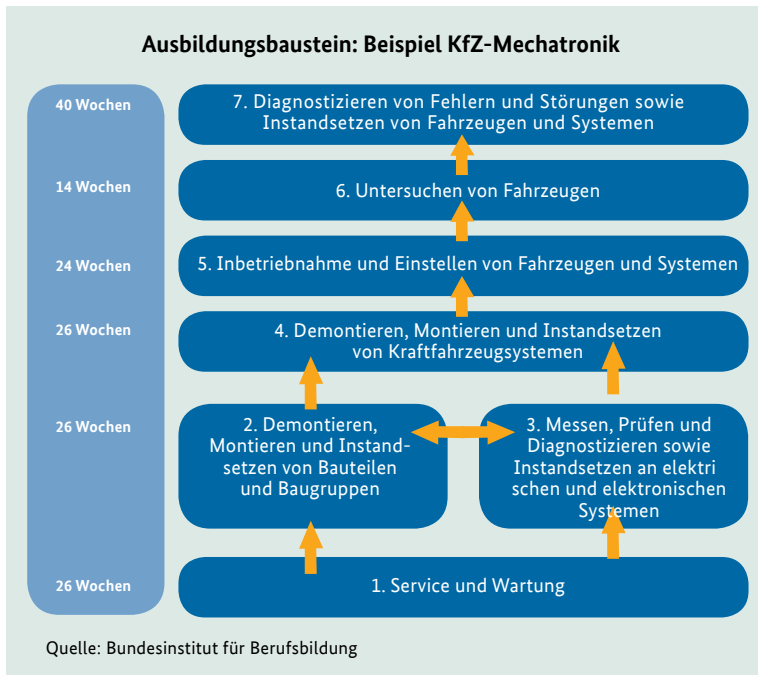
- Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
- Bauten- und Objektbeschichter/-in
- Chemikant/-in
- Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik
- Fachkraft für Lagerlogistik
- Fachlagerist/-in
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
- Industriemechaniker/-in
- Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-in
- Maler/-in und Lackierer/-in
- Verkäufer/-in



Handlungs- und Kompetenzorientierung

Ausbildungsbausteine beschreiben, was Lernende im Sinne beruflicher Handlungskompetenz können sollen – unabhängig davon, an welcher Stelle des Berufsbildungssystems sie diese Kompetenzen erwerben. Die Bausteine sind lernortunabhängig formuliert worden und können in Betrieben, Berufsschulen und außerbetrieblichen Einrichtungen zum Einsatz kommen. In der Regel werden diese Lernorte in Kombination genutzt. Alle Lernorte müssen allerdings geeignet sein, den Erwerb der erforderlichen Kompetenzen sicherzustellen. Die Lernenden werden mittels der Bausteine befähigt, in typischen, aber nicht immer identischen beruflichen Situationen fachgerecht und verantwortlich zu handeln. Um dies zu ermöglichen, folgt die Qualifizierung dem Modell der vollständigen Handlung. Dieses Modell umfasst den gesamten Arbeitsprozess entlang der Schrittfolge „Informieren – Planen – Entscheiden – Ausführen – Kontrollieren – Bewerten“.





Ausbildungsbausteine können durch die stärkere Systematisierung und die Orientierung an beruflichen Handlungsfeldern die Qualität der Ausbildung verbessern. Im Fokus steht der Kompetenzerwerb. Durch die empfohlene Reihenfolge der zu absolvierenden Ausbildungsbausteine wird sichergestellt, dass die erworbenen Kompetenzen der vorhergehenden Ausbildungsbausteine in den nachfolgenden weiter vertieft und gefestigt werden können (im Sinne eines Spiralcurriculums). Die in den Ausbildungsbausteinen beschriebenen zeitlichen Richtwerte stellen den Bezug zu einer Regelausbildung her. Abhängig vom individuellen Lerntempo kann der tatsächliche Zeitbedarf für das Absolvieren eines Ausbildungsbausteins auch höher oder niedriger sein als im Konzept der Ausbildungsbausteine vorgesehen.

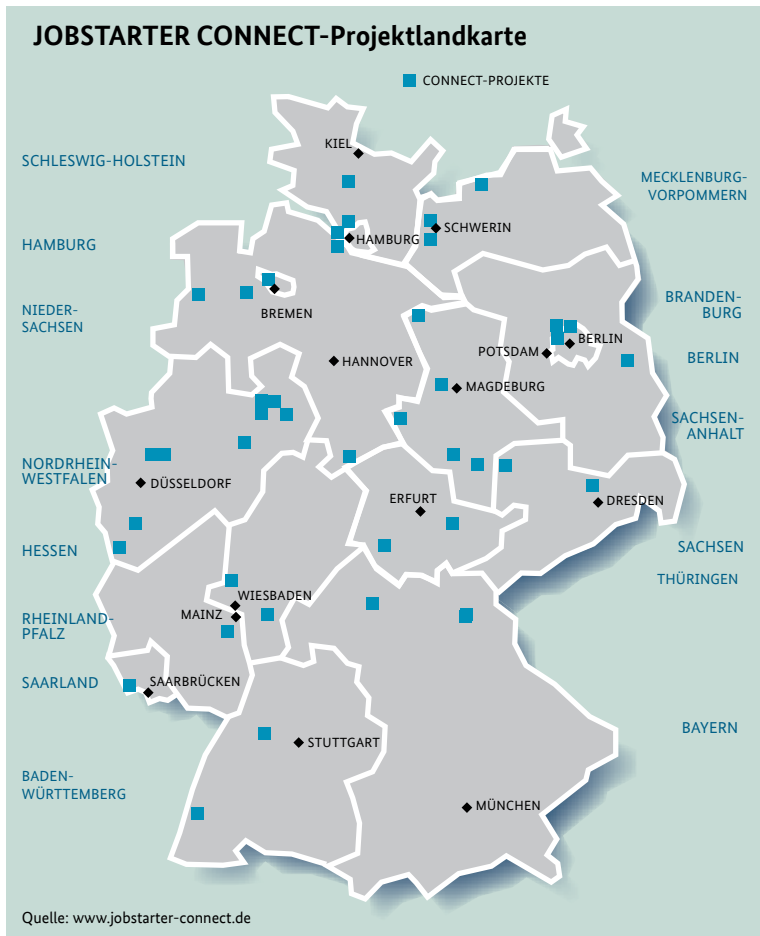
3. Das Programm JOBSTARTER CONNECT

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Programm JOBSTARTER CONNECT begann 2009 damit, die Ausbildungsbausteine in ersten Qualifizierungen und Maßnahmen zu erproben. Insgesamt 40 bundesweit verteilte Projekte gingen an den Start. Ziel war es, die Ausbildungsbausteine regional bekannt zu machen und sie in Abstimmung mit den Lernorten und regionalen Akteuren in den jeweiligen Bildungsangeboten des Übergangsbereichs sowie in der Nachqualifizierung zu implementieren.

Bis März 2014 haben über 4.400 Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine Qualifizierung über Ausbildungsbausteine begonnen.

Im Programm wird allgemein erfasst, welche Effekte durch den Prozess der Umstellung auf das Konzept der Ausbildungsbausteine in den einzelnen Maßnahmen zu beobachten sind, welche Potenziale und welche Herausforderungen damit einhergehen. Untersucht wird dabei insbesondere,

- unter welchen Bedingungen sich die einzelnen Maßnahmen durch Ausbildungsbausteine stärker auf die duale Ausbildung ausrichten lassen,
- wie Übergänge erleichtert werden können und ob Ausbildungsbausteine die Qualität der Übergangmaßnahmen verbessern,
- wie die erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen zeitlich auf eine Berufsausbildung angerechnet werden können,
- ob ein bundeseinheitliches Setting von Ausbildungsbausteinen in der Nachqualifizierung Akzeptanz findet und ob durch Ausbildungsbausteine der Zugang zur Externenprüfung erleichtert wird,
- wie Lernergebnisse überprüft und dokumentiert werden können, um die Transparenz und Verwertbarkeit für Jugendliche, Betriebe und Kammern zu verbessern.



Ziel von JOBSTARTER CONNECT ist es also nicht, selbst neue Maßnahmen zu initiieren, sondern Ausbildungsbausteine in bestehenden Bildungsgängen zu implementieren. In der Berufsvorbereitung (BV) wird dabei die originäre Zielsetzung unterstützt: Vermittlung in betriebliche Ausbildung.

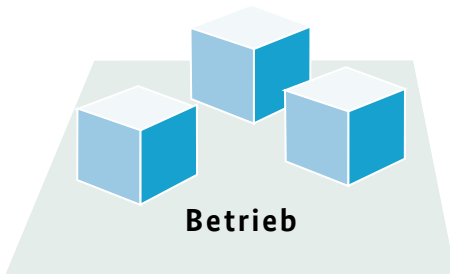
4. Einsatzfelder für Ausbildungsbausteine



Die Erprobung in den einzelnen Maßnahmetypen

Die konzeptionellen Veränderungen der bestehenden Angebote sind je nach Maßnahmetyp unterschiedlich aufwändig. Grundsätzlich müssen die Curricula angepasst und mit den einzelnen Lernorten abgestimmt werden. Ebenso sind geeignete Verfahren zu entwickeln, um vorhandene und in der Qualifizierung erworbene Kompetenzen feststellen zu können (vgl. Peschner 2010).

In JOBSTARTER CONNECT sind unter anderem folgende Maßnahmetypen vertreten:



1. Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) nach § 54 a SGB III

Die Einstiegsqualifizierung ist ein betriebliches, von der Bundesagentur für Arbeit gefördertes, sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum. Die Jugendlichen sollen Grundkenntnisse in einem anerkannten Ausbildungsberuf erwerben. Der Berufsschulbesuch ist vom Konzept empfohlen, die Möglichkeit hierzu richtet sich nach den

Schulgesetzen der Länder. Der Abschluss eines EQ-Vertrages wird der zuständigen Stelle gemeldet, die bei erfolgreicher Absolvierung auf Antrag ein Zertifikat ausstellt. Die EQ kann die Basis einer Verkürzung der Ausbildungszeit auf der Grundlage von § 8 Abs. 1 BBiG und § 27 b Abs. 1 HwO sein.

Als erstes Ausbildungsjahr wurde die EQ bisher – mit regionalen Unterschieden – eher selten angerechnet. Die zuständigen Stellen setzen für die Anrechnung in der Regel voraus, dass begleitend zum betrieblichen Praktikum die Fachklasse in der Berufsschule besucht wird. Hier entstehen Probleme, da in einigen Bundesländern nach Landesgesetzen der Besuch der Berufsschule in der EQ nicht vorgesehen ist. Durch den Einsatz der Ausbildungsbausteine ist hingegen grundsätzlich die Vermittlung der erforderlichen Fachtheorie gewährleistet. Die beteiligten Akteure haben dazu abhängig von den regionalen Gegebenheiten unterschiedliche Lösungsansätze entwickelt.

Die **CONNECT-PROJEKTE** erarbeiten mit den regionalen Akteuren Ansätze, geeignete Jugendliche über die EQ mit Ausbildungsbausteinen zu qualifizieren, dabei die Vermittlung und Verzahnung von Fachpraxis und Fachtheorie zu gewährleisten und die Lernerfolge zu dokumentieren und zu bescheinigen. Die Herausforderung besteht darin, sicherzustellen, dass Jugendliche während der EQ genau die Kompetenzen vermittelt bekommen, die in den Ausbildungsbausteinen vorgesehen sind. Dies ist eine anspruchsvolle Aufgabe angesichts der

weit verbreiteten Praxis, betriebliche Qualifizierung nach den jeweils im Betrieb zu bewältigenden Geschäftsprozessen zu strukturieren.

Eine weitere Herausforderung resultiert aus den methodisch-didaktischen Implikationen der Kompetenzorientierung: EQ-Praktikantinnen und -Praktikanten lernen in Betrieben die dortigen Prozesse und Aufgaben kennen und werden dort auch angeleitet, Aufgaben fachgerecht zu erfüllen. Kompetenzen entwickeln sich jedoch vor allem durch das selbstständige Lösen von herausfordernden (Entwicklungs-)Aufgaben, welche die Lernenden weder unter- noch überfordern (vgl. auch Rauner/Haasler 2009).



2. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) nach §§ 51 SGB III

BvB dauern in der Regel neun bis elf Monate. Mit der Durchführung betraut die Arbeitsagentur außerbetriebliche Bildungsdienstleister.

Die Zielgruppen der BvB lassen sich grob unterteilen in

- marktbenachteiligte Jugendliche, die trotz Eignung keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben;
- sozial benachteiligte Jugendliche, deren Lebenschancen erheblich eingeschränkt werden, weil sie einer bestimmten Gruppe angehören;
- Jugendliche, die in ihrem Lernen umfänglich und lang andauernd beeinträchtigt sind und deutlich von der Altersnorm abweichende Leistungs- und Verhaltensformen aufweisen.

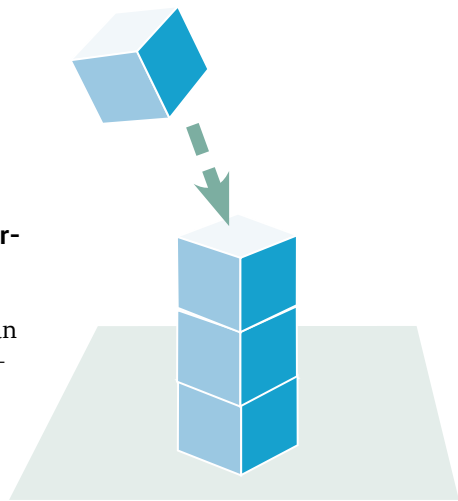
Im Rahmen dieses Angebotes bestehen Möglichkeiten, sich beruflich zu orientieren, die Berufswahl zu festigen, berufliche Grundkenntnisse und -fertigkeiten zu erlernen, einen Schulabschluss

nachzuholen, schulische Defizite aufzuarbeiten und über Praktika die Chancen auf einen Übergang in Ausbildung zu verbessern.

Die **CONNECT-PROJEKTE** identifizieren frühzeitig weitgehend berufsorientierte Jugendliche. Diese werden über Ausbildungsbausteine bereits während der Berufsvorbereitung berufsspezifisch qualifiziert, um ihnen den Übergang in eine betriebliche Ausbildung zu erleichtern. Die Abläufe der Qualifizierung sind mit den beteiligten Lernorten abzustimmen und transparent zu dokumentieren. Aufgrund der in der Übergangsqualifizierung zur Verfügung stehenden Zeitspanne bietet sich insbesondere die Vermittlung von Berufsbildern mit kürzeren Einstiegsbausteinen, die eine Dauer von drei bis vier Monaten umfassen, an. Die Kompetenzorientierung umzusetzen erfordert neue methodisch-didaktische Ansätze, mit denen Ausbilderinnen und Ausbilder erst vertraut gemacht werden müssen. Der Besuch der Fachklasse in der Berufsschule ist angestrebt und – ähnlich wie in der EQ – in Abhängigkeit von der jeweiligen Landesgesetzgebung möglich.

3. Integrative und kooperative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) nach § 76 SGB III sowie wirtschaftsnahe, öffentlich geförderte Berufsausbildung

Das Angebot der BaE richtet sich an förderbedürftige, das heißt lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche. Die BaE kann sowohl in integrativer als auch in kooperativer Form erfolgen.



In der **integrativen BaE** ist der überwiegende Qualifizierungsort der Bildungsdienstleister. Die fachpraktische Ausbildung findet in den Werkstätten der Bildungsträger statt; die fachtheoretische Ausbildung

der Berufsschule wird durch zusätzlichen Unterricht beim Träger unterstützt. In Praktikumsphasen fungieren Betriebe als Erprobungsorte des außerbetrieblich erworbenen Wissens. Ziel der BaE ist das Erlangen eines Berufsabschlusses. Dazu müssen die Teilnehmenden die Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle erfolgreich bestehen. In der integrativen Form ist die BaE auf das Bestehen der Prüfung ausgerichtet, das heißt, die Ausbildenden organisieren den Lernprozess so, dass die Jugendlichen in die Lage versetzt werden, die erlernten Tätigkeiten auch in der Prüfungssituation zu bewältigen.

In den **CONNECT-PROJEKTEN**, wo die Qualifizierung in Ausbildungsbausteinen erfolgt, übernehmen die Ausbildenden hingegen eine stärker auf Lernprozessbegleitung ausgerichtete Rolle, die den Jugendlichen ein selbstständiges Vorgehen ermöglicht – aber auch abverlangt. An die Stelle von Anleitungsprozessen tritt der Kompetenzerwerb mittels Lern- und Arbeitsaufträgen, denen berufstypische Problemlagen und das Prinzip der vollständigen Handlung zugrunde liegen. Die Jugendlichen werden durch das Konzept der Ausbildungsbausteine somit grundsätzlich besser befähigt, in offenen, unbekannt und komplexen Situationen selbstorganisiert zu handeln (vgl. Dymel/Wittke 2010). Dadurch werden sie noch stärker auf die betriebliche Praxis vorbereitet.

In der **kooperativen BaE** sind die Betriebe als fachpraktische Qualifizierungsorte vorgesehen. Der Bildungsträger übernimmt hier hauptsächlich koordinierende und begleitende Aufgaben. In dieser Form der BaE liegt die Herausforderung bei der Implementierung von Ausbildungsbausteinen deshalb vor allem in der Synchronisation der Qualifizierungsabläufe bei Betrieben und Berufsschulen.

Projekte, die diese Herausforderung bewältigen, berichten entsprechend von einer grundsätzlichen Qualitätsverbesserung dieser Ausbildungsformen.

Eine Variante der kooperativen BaE – allerdings finanziert durch die Länder – stellt die **wirtschaftsnahe Berufsausbildung** dar. Zu den wirtschaftsnahen Ausbildungen gehört zum Beispiel das Berliner Aus-

bildungsplatzprogramm (BAPP). Das Programm richtet sich an junge Menschen, die trotz vorhandener Ausbildungsreife keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben. Für diese Jugendlichen bietet das Land zusätzliche Ausbildungsplätze an, die mit öffentlichen Mitteln gefördert werden. Im Ausbildungsjahr 2013 wurden mit diesem Programm 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen. Die Ausbildung ist wirtschaftsnah, weil sie fast ausschließlich im Rahmen einer Verbundausbildung mit Bildungsträgern und Betrieben erfolgt. Die Betriebe sind an den Kosten der Ausbildung beteiligt.

In den **CONNECT-PROJEKTEN** zeigt sich, dass die Potenziale und Herausforderungen bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine sehr stark denen der kooperativen BaE ähneln.

Im Bereich der außerbetrieblichen Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen gibt es außerhalb von **JOBSTARTER CONNECT** Initiativen und Bestrebungen, Ausbildungsbausteine für eine flexible, praktische und betriebsnähere Gestaltung zu nutzen (weitere Informationen hierzu z. B. unter www.trialnet.de).

4. Bildungsgänge an Berufsschulen

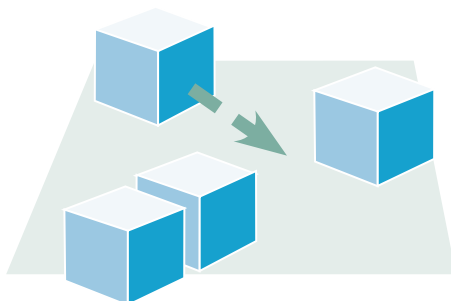
In den Bundesländern existieren vielfältige und von Land zu Land unterschiedliche Angebote von Bildungsgängen an Berufsschulen und vergleichbaren Einrichtungen. Grundsätzlich lassen sich das **schulische Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)**, das **Berufgrundbildungsjahr** oder **Berufsgrundschuljahr (BGJ)** und die **Berufsfachschule (BFS)** unterscheiden. Vor allem das BVJ war bisher durch geringe Übergänge in duale Ausbildung gekennzeichnet, da an diesem Bildungsgang vorwiegend leistungsschwächere Jugendliche teilnehmen.



Die **CONNECT-PROJEKTE** entwickeln Curricula und passen Lernfelder an, um die Ausbildungsbausteine gemeinsam mit dem Lehrpersonal in schulische Angebote zu integrieren. Betriebe werden in die Vermittlung der Fachpraxis einbezogen, gemeinsame Kompetenzfeststellungs- und Dokumentationsverfahren entwickelt. Die Erfahrungen zeigen, dass eine nachhaltige Wirkung insbesondere dort eintritt, wo sich die zuständige Landesbehörde für die nachhaltige Einführung der Ausbildungsbausteine einsetzt.

5. Nachqualifizierung (NQ) nach §81 ff. SGB III

Eine Nachqualifizierung eröffnet Wege, um an- oder ungelernete Beschäftigte oder Arbeitslose im Rahmen der Förderung beruflicher Weiterbildung in einem Berufsbild zu qualifizieren. Über die Externenprüfung führt die NQ zum Berufsabschluss. Das Programm **„Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen“ (WeGebAU)** und die **„Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS)** sind in Verbindung mit § 81 ff. SGB III Grundlagen, um Nachqualifizierungen über Bildungsgutscheine finanzieren zu können. Die Angebote müssen nach Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) zertifiziert sein.



Um den Einstieg in die Berufsausbildung zu erleichtern und den Anteil der An- und Ungelernten zu senken, sind Qualifizierungsangebote erforderlich, in denen vorhandene bzw. informell erworbene Kompetenzen erfasst und in einem individuellen Qualifizierungskonzept berücksichtigt werden. Der Zugang zur Berufsausbildung sollte dabei über einen niedrigschwelligen Einstieg bis hin zu „modularisierten Schritten mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses“ (Braun et al. 2012) reichen.

Die **CONNECT-PROJEKTE** erproben Feststellungsverfahren, die es ermöglichen, im Vorfeld einer Nachqualifizierung bereits vorhandene berufliche Handlungskompetenzen zu ermitteln. Darauf aufbauend werden Nachqualifizierungsangebote für jene Ausbildungsbausteine konzipiert, für die noch keine ausreichenden Handlungskompetenzen vorliegen. Durch die Bescheinigung erworbener beruflicher Handlungskompetenz soll die Zulassung zur externen Berufsabschlussprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG bzw. § 36 Abs 2 HwO erleichtert werden. Bisher stellt der Nachweis beruflicher Handlungsfähigkeit – durch Vorlage von Zeugnissen oder auf andere Weise – eher eine Ausnahme bei der Zulassung zur Externenprüfung dar. In aller Regel erfolgt die Zulassung durch Nachweis einer einschlägigen Berufstätigkeit, deren Umfang mindestens dem Eineinhalbfachen der Ausbildungszeit entspricht (vgl. Grund/Kramer 2010).

Nachqualifizierungsangebote, die an der Struktur der Ausbildungsbausteine orientiert sind, bieten den Vorteil, bundeseinheitlich, berufsbegleitend und Schritt für Schritt die berufliche Handlungsfähigkeit zu vermitteln und zu dokumentieren. So kann eine individuelle Vorbereitung auf die Abschlussprüfung erfolgen und gleichzeitig die Zulassung zur Prüfung bei den zuständigen Stellen erworben werden (vgl. Grund/Kramer 2010).

Zu den zentralen Herausforderungen gehört es in diesem Erprobungssegment, un- und angelernt Beschäftigte als Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gewinnen. Wie oben dargelegt, gibt es eine Reihe von Gründen, warum Beschäftigte wie Betriebe zunächst häufig eine geringe Bereitschaft zur Teilnahme zeigen. Ebenso ist es für die Bildungsanbieter eine Herausforderung, trotz der bestehenden Wirtschaftlichkeitsanforderungen individuell angepasste Lernprozesse zu konzipieren.





Kapitel 2

Blicke in die Praxis – und ein roter Faden

In diesem Kapitel stellen wir Akteure vor, die sich in unterschiedlichen persönlichen und institutionellen Kontexten auf praktische Weise mit Ausbildungsbausteinen auseinandergesetzt haben: Jugendliche, Ausbildungspersonal, Betriebsleitungen, Verbandsvertreter und -vertreterinnen, Bildungsmanager und -managerinnen. Entlang von neun Praxisbeispielen führt ein „roter Faden“, der Verbindungslinien herstellt und konzeptionelle Hintergründe aufzeigt. Die ausgewählten Beispiele veranschaulichen, wo eine kompetenzorientierte Qualifizierung ansetzt und welcher Mehrwert daraus resultieren kann.

Ein Ergebnis dieser Reise durch die Projektlandschaft gleich vorweg: Das Spektrum der Vorzüge von Ausbildungsbausteinen ist groß. Es reicht von positiven Auswirkungen auf die Motivation der Teilnehmenden und auf Prüfungsängste über eine stärker betriebliche Ausrichtung von Bildungsgängen und eine höhere Ausbildungsqualität in außerbetrieblichen Kontexten bis hin zu verbesserten zeitlichen Anrechnungsmöglichkeiten in betrieblich ausgerichteten Maßnahmeformen.

1. Berufliche Orientierung als Voraussetzung

Geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer auszuwählen ist eine wichtige Voraussetzung für die Qualifizierung junger Menschen über Ausbildungsbausteine. Dies gilt für alle in JOBSTARTER CONNECT erprobten Einsatzgebiete – die Qualifizierung von Altbewerberinnen und Altbewerbern in betrieblichen Praktika, den Einsatz von Ausbildungsbausteinen in berufsvorbereitenden Maßnahmen bei Bildungsdienstleistern oder Berufsschulen sowie die öffentlich geförderten außerbetrieblichen und wirtschaftsnahen Ausbildungen.

Dabei zeigt sich, dass weniger die sogenannte Ausbildungsreife ausschlaggebend ist als vielmehr eine weitgehend solide Berufswahlentscheidung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen: Jugendliche, die betriebliche Erwartungen an Ausbildungsreife noch nicht erfüllen, aber klare Vorstellungen von ihrem Ausbildungsberuf haben, sind durchaus willens und in der Lage, Ausbildungsinhalte bereits im Vorfeld einer betrieblichen Ausbildung zu erlernen. Wichtig ist es, den Qualifizierungsprozess zeitlich, methodisch und didaktisch an die Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anzupassen. Ausbildungsbausteine kommen „für Teilnehmer in Betracht, bei denen die Ausbildungsreife zeitnah zum Maßnahmeeintritt vorliegt und deren Berufswahlprozess abgeschlossen ist“. So schätzte es bereits zu einem frühen Zeitpunkt in der Erprobung Ulrich Eberle von der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg auf der CONNECT-Fachtagung 2010 im Hinblick auf die Berufsvorbereitung ein. Im Bereich der Nachqualifizierung verfügen die Teilnehmer und Teilnehmerinnen in der Regel bereits über mehrjährige einschlägige Berufserfahrung.

→ *Zielgruppe für die Qualifizierung über Ausbildungsbausteine sind somit all diejenigen, die einen möglichst konkreten Berufsabschluss anstreben.*

Ausbildungsbausteine sind kein Instrument zur beruflichen Orientierung. Ein Wechsel des Berufsbildes im Verlauf oder sogar erst nach Abschluss eines Bausteins bedeutet in der Regel verlorene Zeit für die

Jugendlichen, die deutlich besser hätte genutzt werden können. Die Qualifizierung über Ausbildungsbausteine erfordert ein gewisses Maß an Motivation, Lern- und Leistungsbereitschaft.

In den schulischen Bildungsgängen steht in der Regel der Erwerb eines (höheren) Schulabschlusses im Mittelpunkt, in berufsvorbereitenden Bildungsgängen (BvB) hingegen soll neben der beruflichen Orientierung eine Steigerung der Ausbildungsfähigkeit erreicht werden. In beiden Bildungsgängen wechseln viele Jugendliche entweder im Verlauf oder zum Ende der Maßnahme das Berufsfeld. Auch Fehlzeiten sind kein ungewöhnliches Phänomen.

Während im Rahmen einer BvB auf der Basis von Bausteinen durchaus individuelle Qualifizierungsansätze verfolgt werden können, kann die Umstellung in schulischen Bildungsgängen und außerbetrieblichen Ausbildungen in der Regel nur einheitlich für ganze Klassen erfolgen.

Insofern sind geeignete Jugendliche für den Einsatz von Ausbildungsbausteinen in betrieblichen Praktika oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gezielt auszuwählen und über eine individuelle Förderplanung gemeinsam mit den beteiligten Lernorten zu qualifizieren.

In besonderer Weise gelang dies im Rahmen der Einstiegsqualifizierung im Projekt in Bremen. Durch die Verzahnung mit dem im Auftrag des Verbandes NORDMETALL durchgeführten Projekt NORDCHANCE können sich die potenziellen Teilnehmer und Teilnehmerinnen in einer dreimonatigen Phase im Berufsbild Industriemechaniker/-in orientieren und Kompetenzdefizite abbauen. Dadurch sind die an der anschließenden Einstiegsqualifizierung mit Ausbildungsbausteinen teilnehmenden Jugendlichen beruflich orientiert und vorqualifiziert. Die Folge: wenige Abbrecher und hohe Übernahmequoten in die betriebliche Ausbildung bei Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf.

2. Ausbildungsbausteine in der betrieblichen Praxis

Die Betriebe sind zusammen mit den Berufsschulen die zentralen Säulen der dualen Ausbildung. In Maßnahmen der Berufsvorbereitung kooperieren sie mit Schulen und Bildungsdienstleistern, bieten aber auch über die Einstiegsqualifizierung (EQ) finanzierte Langzeitpraktika an. Jugendliche, die sich in außerbetrieblichen Ausbildungen (BaE) befinden, erhalten in den Betrieben die Möglichkeit, außerbetrieblich gesammelte Kompetenzen im betrieblichen Kontext einzusetzen. In wirtschaftsnahen Verbundausbildungen und der BaE in kooperativer Form sind die Betriebe neben der Berufsschule zentraler Ausbildungs-ort.

Herausforderung Betriebsablauf

Ausbildungsbausteine stellen die Auszubildenden in Betrieben vor die Herausforderung, den betrieblichen Ablauf mit den Inhalten der Bausteine in Einklang zu bringen – ein je nach Berufsbild und Größe des Betriebes unterschiedlich anspruchsvolles Unterfangen. Die Umsetzung von Ausbildungsbausteinen im Betrieb bedeutet zunächst, die Qualifizierung auf den Kompetenzerwerb in bestimmten Arbeits- und Geschäftsprozessen auszurichten. Sie bedeutet auch, den Jugendlichen einen begleiteten, aber selbstständigen Lernprozess zu ermöglichen. Und sie verlangt drittens, den Kompetenzerwerb zielgerichtet zu dokumentieren. Durch die Erprobung der Ausbildungsbausteine zeigte sich, dass dieses Vorgehen häufig für alle Beteiligten vorteilhaft war.

Gute Rahmenbedingungen für den Einsatz der Bausteine haben in der Regel Projekte geschaffen, die mit Ausbildungsbausteinen überwiegend am Lernort Betrieb agieren. Dies gelang ihnen, indem sie sich verbindlich mit den Betrieben, gegebenenfalls beteiligten Berufsschulen sowie Kammern, Arbeitsagentur/ARGE/Jobcenter und Kommunen abstimmten. So berichten Projektträger wie die **gpdm in Göttingen**, die **REGE in Bielefeld**, das **Bildungszentrum**

der Wirtschaft im Unterwesergebiet, die VHS und das Bildungsforum in Papenburg, das AFZ Rostock oder die Handwerkskammern in Halle,



> Praxis-
beispiel 1

Ostwestfalen-Lippe und in Südthüringen, dass es unproblematisch sei, ausbildungserfahrenen Betrieben die Struktur der Qualifizierung zu vermitteln. „Kleine und mittlere Betriebe nehmen die Strukturierung der Ausbildungsbausteine gerne an“, so die Feststellung von Peimaneh Nemazi-Lofink, Projektleiterin vom **INBI Mainz**. Betriebe, die bislang wenig oder gar nicht ausgebildet haben, sehen bei Vorliegen bestimmter betrieblicher Voraussetzungen (Betriebsgröße, Auftragsituation, Personalanforderungen) die Ausbildungsbausteine „als hilfreiche Strukturierung von Praktika und Ausbildung“, so etwa Petra Bühler von der **Verbundausbildung Untere Saar e.V.** „Nicht nur die Jugendlichen, sondern auch die Unternehmen können kontrollieren, ob alle erforderlichen Kompetenzen vermittelt wurden.“

Der Qualifizierungsprozess und die systematische Überprüfung der erworbenen Kompetenzen eines Ausbildungsbausteins ermöglichen den Betrieben, die Ausbildungsaspiranten hinsichtlich Auffassungsgabe und Lerngeschwindigkeit, Sozialverhalten und Handgeschick, Potentialen und Grenzen wesentlich präziser einzuschätzen. So lässt sich ihre Eignung als Auszubildende deutlich besser bewerten. Ideal sind daher Kompetenzfeststellungen, die sich an üblichen Geschäftsprozessen im Betrieb orientieren.

Flankierender Fachunterricht

Die Projekte unterstützten die Betriebe auch dabei, flankierenden Fachunterricht zu organisieren. In vielen Regionen ist die Vermittlung der entsprechenden Fachtheorie durch den Besuch der Berufsschule eine wesentliche Voraussetzung für die zeitliche Anrechnung berufsvorbereitender Angebote auf die nachfolgende betriebliche Ausbildung. Dieses Vorgehen ist zwar in der Konzeption etwa der Einstiegsqualifizierung vorgesehen, jedoch wird die Teilnahme am Berufsschulunterricht nicht überall konsequent umgesetzt; sie ist nicht einmal in allen Bundesländern gleich geregelt.

PRAXISBEISPIEL 1

Viel Talent auf Lager

Beispiel Fachlagerist/-in: Wie ein Schulabgänger seinen alten Berufswunsch aufgab – und dafür eine Erfolg versprechende Perspektive gewann

Irgendwann nach dem Realschulabschluss hatte Marc Hochmal sich in eine Sackgasse manövriert, ohne es zu merken: Trotz unzähliger erfolgloser Bewerbungen blieb der junge Mann aus Göttingen ganz auf den Gedanken fixiert, Chemielaborant zu werden. Derweil hielt sich Hochmal jahrelang mit Arbeitslosengeld II und Minijobs über

Wasser, wurde Stammkunde in den unterschiedlichen Berufseinstiegsmaßnahmen: „Am Ende war ich richtig maßnahmenmüde.“ In dieser verfahrenen Lage wies ihn ein Freund auf das JOBSTARTER CONNECT-Projekt PROPER+ hin. Dort würde jungen Menschen die Chance gegeben, mithilfe von Ausbildungsbausteinen in einem Praktikum den Einstieg in eine betriebliche Ausbildung zu finden. Das allerdings nicht in einem für sie schwer erreichbaren Traumberuf, sondern im Berufsbild Fachlagerist/-in, wo konkrete Nachfrage von Betrieben bestand. Ein Anruf bei der genannten Telefonnummer brachte Hochmal in Kontakt mit Volker Budde, Projektmitarbeiter und „Kümmerer“ bei PROPER+: „Ich konnte den Kandidaten überzeugen, dass dies nicht wieder irgendeine Maßnahme war, sondern ein zielgerichtetes Projekt“, erzählt Budde.

So trat Hochmal bei der Göttinger Großfleischerei Wulff, die Fachkräfte für die Lagerwirtschaft suchte, sein bezahltes Praktikum und seinen ersten „Baustein“ an: „Warenannahme“, eine zeitlich und inhaltlich überschaubare Einheit aus dem ersten Ausbildungsjahr. Durch die gezielten Rückmeldungen der Kollegen und Ausbilder lernte er die Praxis ebenso schnell wie die Theorie, die begleitend in Göttingen an der Volkshochschule vermittelt wird und ebenfalls klare Überprüfungen der erworbenen Kompetenzen umfasst: „Bei der letzten Abfrage hatte ich 84 Prozent richtige Antworten“, sagt Hochmal stolz.





Gerade diese klare Ziel- und Kompetenzorientierung des Angebots war für ihn genau das Richtige: So konnte er sich mit zahlreichen Erfolgserlebnissen Schritt für Schritt aus seiner Sackgasse befreien, das Berufsbild kennenlernen und nach zwei erfolgreich absolvierten Bausteinen einen regulären Ausbildungsplatz bei Wulff erlangen. „Das Ziel war also jederzeit konkret in Sichtweite“, so Projektleiter Roger Voigtländer vom Bildungsträger gpdm. Aus Voigtländers Sicht kann die zeitliche Synchronisierung der Betriebspraktika mit den Anfangsterminen der theoretischen Ausbildungsteile an der VHS noch optimiert werden. Doch ansonsten sei die Zusammenarbeit aller Projektpartner schon sehr gut. Bereits 25 Jugendliche konnten über PROPER+ Ausbildungsbausteine erfolgreich absolvieren und im Anschluss in die betriebliche Ausbildung integriert werden. Die Abbrecherquote ist vergleichsweise gering. Drei Jugendliche haben bisher die Ausbildung zum Fachlageristen beendet, alle drei machen weiter zur Fachkraft für Lagerlogistik.

Für Wulff-Firmenchef **Christoph Hoffmeister** war das knappe Jahr „Baustein-Praktikum“ auch eine willkommene Testphase: War der junge Mann für einen „normalen“ Ausbildungsvertrag geeignet? Was für Hoffmeister schließlich den Ausschlag gab, war das auffällige Verantwortungsbewusstsein seines neuen Mitarbeiters: „Als hier mal Busse und Bahnen streikten, lieb er morgens eigens ein Auto und fuhr die Kollegen zur Arbeit.“ Der so Gelobte seinerseits konnte inzwischen nach erfolgreicher Ausbildung zum Fachlageristen vom Betrieb überzeugt werden, noch den Abschluss als „Fachkraft für Lagerlogistik“ draufzusatteln. Das Talent, scheint es, hat er auf Lager.



In der Erprobung der Ausbildungsbausteine gelang es allen Projekten, den Fachunterricht für die Jugendlichen sicherzustellen. Allerdings sind Projekte in Bundesländern, die explizit keine Fachbeschulung von Jugendlichen in der (betrieblichen) Berufsvorbereitung



> **Praxisbeispiel 1 + 4**

vorsehen, auf kreative Lösungen angewiesen.

Die **gpdm in Göttingen** hatte beispielsweise vorübergehend die örtliche VHS als Projektpartner eingebunden; die **Handwerkskammer**

Südthüringen stellte in individueller Absprache mit Berufsschulen die fachtheoretische Vermittlung selbst sicher; Bildungsträger wie das



> **Praxisbeispiele 3 + 6**

bfz in Bayern oder das **ZAQ in Oberhausen**

kompensierten fehlende theoretische Ausbildungsinhalte mit Förder- oder Stützunterricht

im Rahmen ihrer Maßnahmestrukturen. Andere Bildungsträger wiederum, wie das **SAZ Schwerin** oder das **BTH Eisleben**, boten im Kontext von Bildungsgutscheinen selbst Fachunterricht mit Bezug auf die Ausbildungsbausteine an.

3. Vorteil für die Teilnehmer/-innen: Motivatorische Effekte

Ein wesentlicher und zudem positiver Effekt bei der Implementierung der Ausbildungsbausteine ist es, die Motivation der Jugendlichen zu steigern und Prüfungssängste zu verringern, wie auch das Beispiel



> **Praxisbeispiel 1**

von Marc Hochmal zeigt. Viele JOBSTARTER CONNECT-Projekte berichten davon. Die konsequent auf ein Berufsbild ausgerichtete Quali-

fizierung verbunden mit der inhaltlichen und zeitlichen Übersichtlichkeit der Ausbildungsbausteine, die kontinuierlichen Rückmelde- und Reflexionsprozesse sowie regelmäßige Kompetenzfeststellungen ermöglichen den jungen Leuten das Erlebnis, in klar umrissenen Bereichen Kompetenzen erworben zu haben. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen werten die erworbenen Ausbildungsbausteine als Etappenerfolg. Das fördert das Vertrauen in die Zielorientierung der Qualifizierung, das Engagement und auch die Motivation der Jugend-

lichen für den weiteren Lernprozess. Schrittweise helfen Ausbildungsbausteine auch dabei, gegebenenfalls bestehende Prüfungsängste zu überwinden.

Dr. Udo Hinze vom **SAZ Schwerin** schätzt die Einsetzbarkeit von Ausbildungsbausteinen sehr positiv ein: „Die Kompetenzorientierung und die Strukturierung der Ausbildungsbausteine für teilweise lernentwöhnte junge Erwachsene oder für Teilnehmende mit multiplen Vermittlungshemmnissen und Problemlagen bietet eine ausgezeichnete Möglichkeit, sich Schritt für Schritt Können und Wissen anzueignen.“ Ähnlich urteilt Lothar Mildner, Projektleiter bei der **Sächsischen Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe Dresden**: „In der zeitnahen Kompetenzfeststellung zum Ende eines jeden Bausteins ist für den Teilnehmer ein kurzes Feedback möglich, das ihm den Stand der erreichten Handlungskompetenz aufzeigt. Kurze Ausbildungsabschnitte mit erreichbaren Zielen motivieren den Teilnehmer in seiner Ausbildungszeit.“

Die **Gesellschaft für Beschäftigung und berufliche Eingliederung mbH Pforzheim (GBE)** ist ein städtisches Tochterunternehmen, das Ausbildungsbausteine in enger Abstimmung mit ihren Gesellschaftern – der Stadt und den zuständigen Stellen – im Rahmen von niederschweligen Bildungsmaßnahmen eingesetzt hat. Aufgrund der zeitlichen und inhaltlichen Überschaubarkeit der Bausteine gelang es zunehmend, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die sich aus unterschiedlichen Gründen schon mit einem Leben ohne Berufsabschluss und Veränderungsperspektive abgefunden hatten, die Angst vor dem Scheitern zu nehmen. Nach dem erfolgreichen Bewältigen eines Bausteins erscheint die Ausbildung selbst nicht mehr als unerreichbares Ziel. Die Übersichtlichkeit der Bausteine sowie die motivierende Rückmeldung und Unterstützung durch die außerbetrieblichen Ausbilder und Ausbilderinnen ermöglichen schrittweise den Aufbau von Selbstvertrauen. So schaffen sie die Bereitschaft der Jugendlichen, diese Qualifizierungsform bis hin zur Prüfung vor der zuständigen Stelle weiter zu verfolgen.

PRAXISBEISPIEL 2



*Beispiel
Industriemechaniker/-in:
Wie zwei junge Leute trotz
verpatzten Einstellungstests
Ausbildungsplätze bei der
Dillinger Hütte erhielten*

ich auf der Bewerberliste gestanden hatte, schrieben mich die Aus-
bildungsberater von VAUS an, ob ich nicht an diesem Modell mit den
Ausbildungsbausteinen teilnehmen wolle. Natürlich wollte ich.

Julia Zell, 18: Auch ich war im Eignungstest durchgefallen, aller-
dings mit dem Berufsziel Chemielaborantin. Weil mein zweiter Berufs-
wunsch Industriemechanikerin war, boten mir die Leute von VAUS
dann diese Alternative an.

Wie lief die Qualifizierung in den Ausbildungsbausteinen ab?

Denny: Im ersten ging es um Grundtechniken wie Bohren, Feilen,
Sägen. Im zweiten um das Zusammensetzen von Baugruppen. Die
Theorie hatten wir auch hier in der Lehrwerkstatt, das machten unse-
re Meister mit uns.

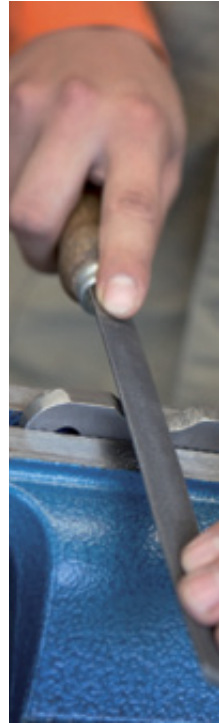
***Bekamen Sie durch die Bausteine eine klare Rückmeldung,
was Sie schon alles können und wo Sie noch dazulernen müssen?***

Denny: Wir hatten nach jedem Baustein einen Test. Erst theoretisch, dann
ein paar Tage später praktisch. Die Theorie bestand aus Multiple-Choice-
Aufgaben, aber auch aus Berechnungen oder technischen Zeichnungen.

**„Vielleicht bilde ich
später selbst aus“**

***Herr Balge, Frau Zell, warum
hatten Sie Schwierigkeiten, auf
„normalem“ Weg einen Ausbil-
dungsvertrag zu bekommen?***

Denny Balge, 18: Ich habe einen qua-
lifizierten Hauptschulabschluss mit
Durchschnittsnote 3,2, aber trotzdem
bei Bewerbungen etwa ein Jahr lang
keinen Erfolg gehabt. Von der Dillinger
Hütte wurde ich wenigstens zum Test
eingeladen, fiel aber leider durch. Weil





Frau Zell, hat die Aufteilung der Inhalte und Leistungskontrollen in kleinere Einheiten Sie motiviert, besser zu lernen?

Julia: Es ist auf jeden Fall angenehm, dass man eine Rückmeldung bekommt und sagen kann: Das hab ich gemacht, das habe ich bestanden, und dann ist das abgeschlossen. Wenn man – wie in der „normalen“ Ausbildung – nur eine Zwischen- und Abschlussprüfung hätte, wäre es eine riesige Menge Stoff auf einmal.

War es etwas Besonderes, als Frau in dieser Ausbildungsgruppe im Stahlwerk zu sein?

Julia: Nein. Nur etwas sportlich sollte man schon sein, denn man muss schon mal schwer heben oder stemmen.

Nun haben Sie beide zwei Bausteine so gut absolviert, dass Sie von der Hütte einen Ausbildungsvertrag erhielten.

Julia: Es ist schade, dass uns die Bausteine nicht auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Aber so haben wir den Vorteil, dass wir schon mehr können als die, die ganz neu hierher kommen. Unsere Ausbilder haben uns bereits angedroht, dass wir die schwereren

Aufgaben bekommen (lacht). Und man kann sich ja am Ende ein halbes Jahr früher zur Prüfung anmelden.

Wie soll es für Sie beide nach Ihrer Ausbildung beruflich weitergehen?

Denny: Ich werde bestimmt hier bleiben, es gefällt mir schon gut hier.

Julia: Wir wissen schon, dass wir nach erfolgreicher Ausbildung unbefristet übernommen werden. Später würde ich gerne noch die Meisterschule machen und vielleicht auch Ausbilderin werden. Schon mein Opa hat schließlich hier im Stahlwerk als Ausbilder gearbeitet.

Ausbildungsbausteine senken die Zugangsschwelle zur Ausbildung bei An- und Ungelernten, die vielfach von missglückten schulischen Bildungskarrieren, Arbeitslosigkeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen geprägt wurden. Die **Harz AG** beispielsweise setzte in Kooperation mit dem Teutloff Bildungszentrum Wernigerode Ausbildungsbausteine ein, um jugendliche Arbeitslose aus dem Rechtskreis des SGB II auf eine (außer-)betriebliche Ausbildung vorzubereiten.

Auch im Projekt von **Fresko e. V.** in Wiesbaden wurde festgestellt, dass die Jugendlichen im Berufsvorbereitungsjahr durch den Einsatz von Bausteinen deutlich motivierter waren. Die Teilnehmenden lernten bereits konkrete Inhalte einer Ausbildung kennen und konnten diese während des Betriebspraktikums direkt in die Tat umsetzen. Dadurch konnten sie erste Kompetenzen erwerben, die im betreffenden Ausbildungsberuf gefordert werden. Nach Absolvierung des Ausbildungsbausteins erhielten die Jugendlichen eine Bescheinigung über ihre erworbenen Kompetenzen. Durch diese auch nach außen sichtbare Anerkennung ihrer Leistungen steigt ihr Selbstwertgefühl – und damit einhergehend Motivation und Zuversicht.

In Hamburg machte die **Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V. (ASM)** die Erfahrung, dass Betriebe mit dem Absolvieren von Ausbildungsbausteinen eines Jugendlichen auch die Chance sehen, diesen über einen längeren Zeitraum kennenzulernen. Auf der anderen Seite sehen ausbildungsreife Jugendliche die Chance, Defizite im Schulzeugnis durch gute Mitarbeit im Betrieb ausgleichen zu können, um endlich einen Ausbildungsplatz zu erhalten.



> Praxisbeispiel 2

Positive Erfahrungen verbuchte auch das Projekt der **Verbundausbildung Untere Saar e. V.** Der Stahlkonzern Dillinger Hütte setzt als betrieblicher Kooperationspartner mit Unterstützung des Projekts Ausbildungsbausteine ein. Er gibt dabei Jugendlichen, die ohne Erfolg am Ausbildungsseignungstest des Betriebs teilgenommen haben, eine zweite Chance auf einen Ausbildungsplatz. Mithilfe der Ausbildungsbausteine werden diese jungen Menschen in einem betrieblichen berufsvorbereitenden Jahr gezielt für die angestrebte Ausbildung

qualifiziert. Aus Sicht der Dillinger Hütte eignen sich die Ausbildungsbausteine sehr gut, um die Potenziale der Jugendlichen kennen und einschätzen zu lernen. Die Bausteine fordern und fördern kontinuierliche Rückmeldeprozesse zwischen Ausbildenden und Jugendlichen. Im so gewährleisteten stetigen Austausch kann der Kompetenzerwerb von allen Beteiligten erfasst, besprochen und bewertet werden. Dieser Prozess ist sowohl für den Betrieb als auch für die Jugendlichen in hohem Maße transparent und vergleichbar.

4. Optimal: verzahnter Lernprozess

„Ein Schlüssel zum Erfolg ist die aktive Einbindung der Betriebe – dazu bedarf es aber einer intensiven Kooperation der Lernorte. Optimal wäre, wo möglich und wo nicht ohnehin bereits eine triale Ausbildungsstruktur (Berufsschule, Bildungsdienstleister und Kooperationsbetrieb wie z. B. im Rahmen der wirtschaftsnahen Verbundausbildung in Berlin) gegeben ist, auch eine externe Bildungsbegleitung“, sagt Tobias Funk von der **SPI Consult GmbH** in Berlin und erläutert: „Zur Lernortkooperation gehört vor allem die verbesserte Kommunikation der beteiligten Partner.“ Der Prozess, die Lernorte auf der Basis der Ausbildungsbausteine miteinander zu verzahnen, erfordert zwar mehr Zeitaufwand für Abstimmungsprozesse, sorgt aber für eine bessere Synchronisation von Theorie und Praxis in abgegrenzten Handlungsfeldern. Die neuen Synergien sorgen so nicht nur für eine bessere Ausbildungsqualität, sie entlasten am Ende auch wieder das Ausbildungspersonal.

Der Einsatz der Ausbildungsbausteine erfordert in der Erprobungsphase ein breites Angebot an Unterstützungsleistungen durch die **JOBSTARTER CONNECT**-Projekte. Die Umsetzung von Ausbildungsbausteinen bedarf klarer Absprachen darüber, wann welche Kompetenzen an welchen Lernorten in welcher Form vermittelt werden. Lassen sich Kompetenzen nicht oder nicht umfassend genug an den jeweiligen Lernorten vermitteln, so können in Form von

Qualifizierungsverbänden Partner gefunden werden, die zielgenau für den betreffenden Geschäftsprozess qualifizieren.

Eine der ersten Erkenntnisse bei der Erprobung von Ausbildungsbausteinen war es, dass die systembedingt notwendige Abstimmung zwischen den beteiligten Lernorten die Ausbildungsqualität verbessert. In der dualen Regelausbildung erfolgt die Qualifizierung zwar immer im Betrieb und in der Berufsschule, in der Praxis allerdings nur begrenzt aufeinander abgestimmt. Durch Ausbildungsbausteine wird sie zur Entwicklung der Handlungskompetenzen in Theorie und Praxis jeweils thematisch zusammengeführt. Die modulare Struktur der Ausbildungsbausteine und die regelmäßige Überprüfung des Kompetenzerwerbs lassen auch Ausbildungsschwierigkeiten frühzeitig erkennbar werden, spätestens aber zum Ende eines Bausteins. Dies ermöglicht eine unverzügliche und zielgerichtete Intervention. Da die jeweils aktuellen Geschäftsprozesse in den Betrieben aber eigenen zeitlichen Rhythmen unterliegen, lassen sich diese Abstimmungsprozesse nicht in jedem Fall und von jedem Akteur leisten. In diesem Fall können Verbundstrukturen hilfreich sein.

Ein Beispiel für dieses Vorgehen im Verbund gibt die **INITEC gGmbH** in Lippstadt: Weil der Bildungsdienstleister Ausbildungsbausteine in hoher Qualität umgesetzt hat, entschlossen sich verschiedene Betriebe dazu, einzelne Kompetenzbereiche der eigenen dualen Ausbildung durch INITEC außerbetrieblich vermitteln zu lassen. Der Bildungsträger hat die Möglichkeit, auch Kompetenzen zu vermitteln, die zwar zur Ausbildung gehören, im jeweiligen betrieblichen Ablauf aber möglicherweise aktuell nicht berücksichtigt werden können.

Auch die Feststellung erworbener Kompetenzen kann an jedem der beteiligten Lernorte erfolgen – je nach Beschaffenheit des Bildungsgangs und der Kooperationsvereinbarung. Im Zuge der Erprobung wurde dazu ein Orientierungsrahmen entwickelt, der in Betrieben, in Schulen und bei Bildungsdienstleistern anwendbar ist. Er besteht im Kern aus Empfehlungen, wie sichergestellt werden kann, dass die im Baustein beschriebenen Kompetenzen auch erworben wurden.



> Seite 73

Der Einsatz von Ausbildungsbausteinen an unterschiedlichen Lernorten ist allerdings nicht immer unproblematisch. Häufig thematisiert werden etwa Fahrtkosten. Im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung zahlen Jugendliche die Fahrten zum Betrieb und zur Berufsschule von ihrem monatlichen Entgelt (derzeit 216 Euro) selbst. In Regionen, in denen die demografische Entwicklung bereits zu Restrukturierungen und Zusammenlegungen von Berufsschulangeboten führte, fallen mitunter höhere Fahrtkosten für den Besuch entfernt gelegener Berufsschulen an. So müssen Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Projekt der **IHK Projektgesellschaft Frankfurt (Oder)** in einzelnen Berufsbildern lange Berufsschulwege mit entsprechenden Fahrkosten und großem Zeitaufwand auf sich nehmen. Die Teilnahme am Berufsschulunterricht, die für die reguläre Einstiegsqualifizierung lediglich empfohlen wird, erhält aber im Kontext der Ausbildungsbausteine einen verbindlicheren Charakter. Die Sicherstellung des Erwerbs der theoretischen Anteile durch die Berufsschulen, unerlässlich für das erfolgreiche Absolvieren des Ausbildungsbausteins, wird unter diesen Umständen zusätzlich erschwert.

5. Ausbildungsbausteine in der außerbetrieblichen Qualifizierung – Herausforderungen für Bildungsdienstleister und Berufsschulen

In der Erprobung wurden Ausbildungsbausteine neben der betrieblichen Ausbildungsvorbereitung über Praktika in schulischen Bildungsgängen der Länder, berufsvorbereitenden Maßnahmen der Arbeitsagentur und öffentlich geförderten außerbetrieblichen Ausbildungen eingesetzt.

Berufsvorbereitende Bildungsgänge der Arbeitsagentur (BvB) und der Berufsschulen (z. B. BVJ, BGJ) sind im Sinne einer größeren Flexibilität und einer hinreichenden Teilnehmerauslastung nicht nach einzelnen Berufen, sondern nach Berufsfeldern aufgeteilt. Um diesen Berufsfeldern gerecht zu werden, konzentriert sich die fachpraktische Vermittlung auf die sogenannte „berufsfeldbezogene“ Grundbildung.

Diese ist Betrieben häufig schwer darzustellen und wirkt sich selten zeitlich verwertbar auf die Ausbildung aus.

Zentrales Anliegen beim Einsatz von Ausbildungsbausteinen in der Berufsvorbereitung ist deshalb die stärkere Ausrichtung von Bildungsgängen auf die duale Ausbildung, auf betriebliche Abläufe und Belange. Hieraus resultierend soll eine bessere zeitliche und inhaltliche Verwertbarkeit für eine nachfolgende Ausbildung ermöglicht werden. Ausbildungsbausteine beschreiben berufliche Handlungskompetenzen, die aus dem Ausbildungsrahmenplan und dem Rahmenlehrplan abgeleitet wurden und somit als Bestandteile der Ausbildung für Betriebe erkennbar sind. Die bislang überwiegend auf den Erwerb berufsfeldbezogener Grundbildung ausgerichteten Qualifizierungsgänge in der Berufsvorbereitung werden durch Ausbildungsbausteine auf konkrete Inhalte eines Ausbildungsberufs ausgerichtet.



> Praxisbeispiel 3

Das überregional an sechs Standorten agierende Projekt des **bfz Bayern** erprobte die Ausbildungsbausteine neben der außerbetrieblichen Ausbildung (BaE) auch in den Maßnahmen der Berufsvorbereitung (BvB).

Die Umsetzung von Ausbildungsbausteinen in einer BvB bedeutet – wie eingangs dargelegt – nicht die Umstellung der gesamten Maßnahme, sondern stellt immer einen individuellen Ansatz dar. Die Eingrenzung auf einen Beruf ist daher für das Angebot von Ausbildungsbausteinen in überwiegend betrieblich ausgerichteten Maßnahmen weniger problematisch. Die Qualifizierung kann mit den jeweiligen Jugendlichen weitgehend im Betrieb und somit relativ unabhängig vom Entwicklungsstand anderer Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgen.

Eine andere Herangehensweise erfordert allerdings die außerbetriebliche Qualifizierung in Lehrwerkstätten. Bei dieser Form der Qualifizierung im Rahmen der Berufsvorbereitung muss den unterschiedlichen individuellen Anforderungen an das Qualifizierungsniveau Rechnung getragen werden. Hier ist abhängig von der jeweiligen

regionalen Ausgangslage zu klären, in wieweit sich ein Einsatz von Ausbildungsbausteinen für den jeweiligen Maßnahmejahrgang lohnen kann.

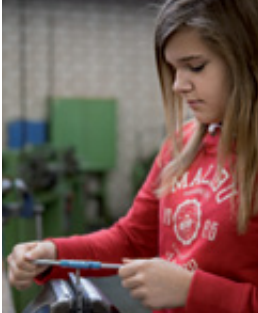
Je nach Zielstellung und Teilnehmerzusammensetzung der Maßnahme spielen Ausbildungsbausteine eine unterschiedliche Rolle. Stehen neben dem Übergang in eine Berufsausbildung auch andere Ziele im Vordergrund der Berufsvorbereitung, häufig beispielsweise das Nachholen des Schulabschlusses, dann können in der verbleibenden Maßnahmezeit in der Regel nur weniger umfangreiche Ausbildungsbausteine erfolgreich bewältigt werden. Im Rahmen einer Berufsvorbereitung bietet es sich daher an, den Zeitraum für den Kompetenzerwerb über die empfohlene Dauer der Vermittlung hinaus auszudehnen, damit neben dem Abschluss des Ausbildungsbausteins auch die anderen Ziele der Maßnahme erreicht werden können. Im Fokus steht dann weniger die zeitliche Anrechnung der erworbenen Ausbildungsbausteine auf die nachfolgende Berufsausbildung im Sinne eines Einstiegs in das zweite Ausbildungsjahr. Vielmehr geht es primär um die Verbesserung der Übernahmechanzen durch die Transparenz der Qualifizierungsinhalte.

Wahrnehmbarer Qualitätszuwachs

Einen wahrnehmbaren Qualitätszuwachs in der Umsetzung der Bildungsgänge bewirken die Ausbildungsbausteine durch drei Vorzüge: die curriculare Ausrichtung der Berufsvorbereitung auf Inhalte der Ausbildungsordnung, die methodische Umsetzung am Modell der vollständigen Handlung und die erprobte Form der Kompetenzfeststellung.

Kompetenzorientierung in schulischen Bildungsgängen ist seit der Umstellung auf Lernfelder 1996 ein entscheidender, Strukturen verändernder Prozess. Dieser Prozess konnte in vielen Regionen noch nicht vollständig umgesetzt werden. Die grundlegenden Herausforderungen zeigen sich auch bei der Einführung der Ausbildungsbausteine, so im Kreis Lippe: Die Curricula müssen umgestaltet und die beteiligten Lehrerinnen und Lehrer müssen mit diesem Konzept

PRAXISBEISPIEL 3



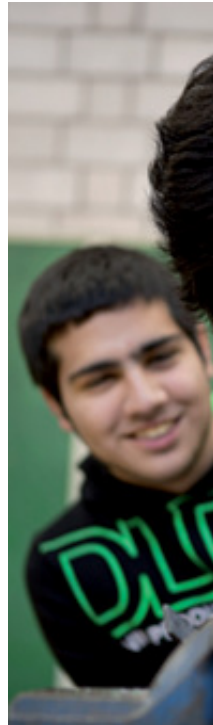
*Beispiel
Industriemechaniker/-in: Wie das bfz Deutschlands größtes Projekt für Ausbildungsbausteine koordiniert und dabei die Berufsvorbereitung in den Blickpunkt rückt*

Halb Bayern unter einem Dach

Auf dem Pressefoto lächeln sie etwas schüchtern in der zweiten Reihe: zwei junge Männer, fast verdeckt von ihren weiter vorn postierten Mitschülerinnen. Ihre Zertifikate aber präsentieren sie ebenso stolz. Während die Frauen im Rahmen einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) erfolgreich absolvierte Ausbildungsbausteine als Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk bescheinigt bekommen, können die männlichen Schüler aus der Maßnahme zwei Bausteine im Berufsfeld Industriemechaniker/-in nachweisen: „Bauteile manuell und mit einfachen maschinellen Fertigungsverfahren herstellen“ sowie „Fügen von Bauteilen zu Baugruppen“.

Ausgestellt hat die Zertifikate das Berufliche Fortbildungszentrum der Bayerischen Wirtschaft (bfz) in Regensburg. Die Stadt ist einer von sechs bfz-Standorten für das Projekt „EVA – Erprobung von Ausbildungsbausteinen“. Zusammen mit den übrigen in Bayreuth, Ingolstadt, Nürnberg, Schweinfurt und am Bodensee entstand in Bayern so das größte Erprobungsnetzwerk eines einzelnen Trägers in Deutschland. Zum Einsatz kommen die Bausteine in der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE), vor allem aber auch in der Berufsvorbereitung. Das bfz nimmt dabei, je nach örtlichem Bedarf, insgesamt neun verschiedene Berufsbilder unter die Lupe.

„Der Umfang ist schon enorm“, sagt Projektleiterin Pasqualina Leone: „Alle unsere Bausteine zusammen sind bei unserem im Mai 2009 begonnenen Projekt schon im August 2012 rund 1260 Mal durchlaufen



worden.“ Die Netzwerkstruktur erleichterte die Verbreitung der eigens für jeden Baustein entwickelten Curricula: Jeder Standort nahm sich dafür zunächst ein oder zwei Berufsbilder vor und reichte die entstandenen Lehrpläne dann an die Anderen weiter. Gleiches geschah mit den

Verfahren zur Kompetenzfeststellung. „Wir haben standortübergreifende Arbeitsgruppen und Workshops organisiert“, erläutert die überregionale Koordinatorin des Projekts, Ulrike Kleinhenz. „Zudem gibt es eine Informationsplattform im Intranet, über die alle Standorte Zugriff auf alle Informationen und Curricula haben.“

Für die BvB zeigen die umfangreichen Erfahrungen, dass die meisten Jugendlichen während dieser Maßnahme maximal zwei Bausteine erfolgreich durchlaufen konnten. Insgesamt zieht Leone hier ein positives Zwischenfazit: „An unserem Standort Nürnberg, wo es Vergleichsgruppen ohne Ausbildungsbausteine gibt, schafften beim Einsatz von Bausteinen 75 Prozent den Übergang in eine duale Ausbildung. In der BvB ohne Bausteine waren es 41 Prozent.“

Als Alternative zur BvB wird in Bayern auch das sogenannte Berufsvorbereitungsjahr kooperativ (BVJ-k) angeboten. Kooperativ, weil neben dem Lernort Berufsschule ein Bildungsdienstleister eingebunden wird, in diesem Fall das bfz mit seiner sozialpädagogischen Begleitung. „Die Berufsschulen an unseren Standorten Schweinfurt und Nürnberg haben das Projekt EVA sehr dankbar aufgenommen“, bilanziert Kleinhenz. Denn,

so Projektleiterin Leone: „Mit den Bausteinen und unseren Curricula haben wir Struktur in das BVJ-k gebracht, das zuvor nur lose an den Rahmenlehrplan des ersten Lehrjahrs angelehnt war.“ Das BVJ-k sei nunmehr „aus einem Guss“ – und deshalb, so Leone, funktionieren die Bausteine hier sogar fast noch besser als in der BvB.



vertraut gemacht werden. Werkstätten waren bislang nur auf einzelne, grundlegende Bildungsinhalte einer Gruppe ähnlich gelagerter Berufe ausgerichtet. Sie bedürfen einer angepassten Ausstattung, sodass die im Baustein beschriebenen Kompetenzen dort erworben werden können. Auch finden Abstimmungen mit der Schulaufsichtsbehörde, dem regionalen Übergangmanagement und Unternehmen statt.

Aus der Vielzahl schulischer Ansätze lässt sich ein übereinstimmendes Fazit ziehen: Eine höhere Beteiligung der Betriebe im Qualifizierungsprozess ist wünschenswert, denn sie fördert durch bessere betriebliche Verwertbarkeit dieser Bildungsgänge auch die Akzeptanz der Ausbildungsbausteine in der Wirtschaft. Einig sind sich die schulischen Erprobungsprojekte auch über die motivierende Wirkung von Ausbildungsbausteinen auf ihre Jugendlichen. Allerdings weist Tobias Funk vom gemeinsamen Projekt der **SPI Consult GmbH** und der **Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft** in Berlin auf das Erfordernis hin, für eine weitere Übergangszeit, den vermehrten Aufwand auch im Personalschlüssel zu berücksichtigen – insbesondere auf Seiten der Schulen. Sowohl die interne Multiplikatorenarbeit für den Umgang mit Ausbildungsbausteinen als „auch und vor allem die ungemein wichtige Aufgabe des kontinuierlichen Austausches mit Betrieben“ beanspruchten personelle Kapazitäten, die in der bisher üblichen Personalstruktur nicht zu leisten sind. Diese Einschätzung teilt auch Kerstin Abel vom Projekt des **Kreises Lippe**: „Eine koordinierende und unterstützende Funktion wird im Rahmen von **JOBSTARTER CONNECT** durch die Projektmitarbeiter und -mitarbeiterinnen wahrgenommen, wäre jedoch auch darüber hinaus am Berufskolleg selbst in Form einer koordinierenden Stelle erforderlich. So würde die Erfüllung der vielfältigen Aufgaben, wie etwa auch Pflege und Ausbau von (Betriebs-)Kooperationen, dauerhaft ermöglicht.“

Schulische Rahmenbedingungen müssen passen

Ausbildungsbausteine in schulischen Bildungsgängen zu implementieren, ist nach Erkenntnissen des **Bildungsverbands Handwerk in Salzwedel** nur sehr eingeschränkt durch die Initiative externer Dienstleister zu bewältigen. Eine wichtige Voraussetzung ist zum

Beispiel, dass die zuständige Schulbehörde eine Umgestaltung von Rahmenbedingungen (z. B. Curricula, Praktikumszeiten und -zeiträumen) zulässt. Selbst Träger öffentlicher oder privater Berufskollegs (**Kreis Lippe/ Berufskolleg Simmerath, INITEC Lippstadt**) können Umstrukturierungen wie etwa die Verlängerung von Praktika nur in engen Grenzen durchsetzen. „Für eine landesweit dauerhaft gelingende Implementierung ist eine vom Kultusministerium ausgehende Initiative notwendig“, so Jann Heye Ksellmann vom **Bildungswerk der Niedersächsischen Wirtschaft gGmbH**. „Dadurch könnten strukturell notwendige Anpassungsprozesse in den Berufsschulen ausgelöst werden.“ Das Schulministerium in Nordrhein-Westfalen geht mit seiner neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung für Berufskollegs (APO BK) einen ersten Schritt in Richtung geeigneter Rahmenbedingungen für Ausbildungsbausteine: In den neu strukturierten Bildungsgängen wird die curriculare Struktur der Ausbildungsbausteine künftig im zweiten Jahr der zweijährigen Berufsfachschule eingesetzt.



> Kap. 3

Akzeptanz schaffen

Eine zweite gemeinsame Herausforderung der schulischen und außerbetrieblichen Angebote ist es, die betriebliche Verwertbarkeit und damit der Akzeptanz ihrer Bildungsangebote in der Wirtschaft zu verbessern. Hier überzeugen Ausbildungsbausteine durch ihre klare Strukturierung und ihre Transparenz im Hinblick darauf, dass die bisherigen Lernerfolge der Jugendlichen im Berufsbild klar erkennbar werden. Die **Handwerkskammer Südthüringen** arbeitet eng mit kooperierenden Bildungsträgern und Berufsschulen wie auch Betrieben zusammen. Ausbildungsbausteine werden als eine effektive Möglichkeit gesehen, die Übergangszeiten bis zur Ausbildung effizient und sinnvoll zu nutzen, so die Sicht aller Kooperationspartner. Im erprobten Berufsbild Industriemechaniker gelang der **Handwerkskammer Südthüringen** außerdem die Abstimmung mit der Industrie- und Handelskammer Südthüringen, die Bausteine auf alle Metallberufe anzurechnen.



> Praxisbeispiel 4

PRAXISBEISPIEL 4



Beispiel Handwerkskammer Südthüringen: Wie unterschiedlich die Erfahrungen mit Ausbildungsbausteinen in verschiedenen Berufsbildungsmaßnahmen sein können

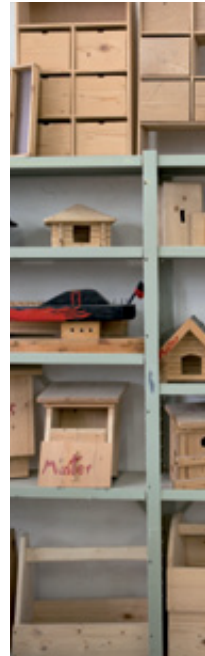
„Das Gute ist die Vielseitigkeit des Systems Ausbildungsbausteine“

Frau Kranz, als Projektleiterin bei der Handwerkskammer Südthüringen haben Sie Ausbildungsbausteine besonders intensiv in den zweijährigen Berufsfachschulklassen erprobt. Was ist ihr Fazit?

Marion Kranz: In den Berufsfachschulklassen sahen wir eine Chance, die Bausteine im Rahmen der Vermittlung beruflicher Handlungskompetenzen anzuwenden. So konnten wir den Jugendlichen die Möglichkeit geben, dass das erste Ausbildungsjahr anerkannt wird, wenn der aufnehmende Betrieb dabei mitzieht. Das Ergebnis war: Wenn die Jugendlichen genügend Ausbildungsreife mitbringen, funktionieren die Bausteine gut. Wenn jemand etwa häufig fehlt, wird es natürlich schwierig, berufliche Kompetenzen zu entwickeln. Aber abgesehen davon haben sich die Ausbildungsbausteine als ein sehr guter Weg erwiesen.

Herr Schilling, Sie haben die Berufsfachschulklassen als regionaler Ausbildungsbegleiter betreut, Lehr- und Lernaufträge formuliert sowie Kompetenzfeststellungen organisiert. Wie sind die jungen Leute mit den Bausteinen zurechtgekommen?

Michael Schilling: Sie haben die ersten drei Ausbildungsbausteine Metalltechnik, konkret im Beruf Industriemechaniker/-in samt Kompetenzfeststellungen durchlaufen. Fast alle Jugendlichen haben sie mit Erfolg absolviert und bescheinigt bekommen. Gefallen hat ihnen, dass die Bausteine überschaubar waren und dazu anrechenbar für die Berufsausbildung. Da gab es nach dem ersten Baustein ganz klar den Wunsch:





Jetzt habe ich den bestanden, jetzt mache ich die anderen beiden auch noch. Und die Jugendlichen haben sich dann richtig dahinter geklemmt. Zusätzlich kommt ihnen zugute, dass die erworbenen Kompetenzen für mehrere Berufsausbildungen nutzbar sind. Mit den absolvierten Bausteinen können sie auch Zerspanungsmechaniker/-in werden, Werkzeugmechaniker/-in, Metallbauer/-in, also das ganze Metallspektrum. Das ist das Gute daran, dass das System so vielseitig ist. Wir betonen aber: Das Absolvieren von Ausbildungsbausteinen im Übergangsbereich soll die duale Ausbildung nicht ersetzen, sondern unterstützen.

Außerdem erproben Sie Ausbildungsbausteine auch noch in der betrieblichen Einstiegsqualifizierung (EQ) und in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB). Haben Sie dabei unterschiedliche Erfahrungen gemacht?

Kranz: Bei der EQ können wir die Bausteine relativ einfach umsetzen. Unsere regionalen Ausbildungsbegleiter leiten auch hier vor Ort die Umsetzung der Bausteine an und organisieren die Kompetenzfeststellung nach Ablauf des Bausteins. Das Verfahren ist gut eingespielt und funktioniert. Das Problem in unserer Region ist nur, dass es aufgrund der geringen Zahl an Schulabgängern immer weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der EQ gibt. Diese Maßnahmeform ist hier stark rückläufig.

Und in den Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen?

Kranz: Hier sind wir weniger optimistisch für den Einsatz von Ausbildungsbausteinen. Das ist aktuell nicht die richtige Zielgruppe, denn die meisten der uns von der Arbeitsagentur zugewiesenen Teilnehmenden haben doch oft große Defizite. Bei ihnen muss man ganz grundlegend mit Stabilisierung, Aktivierung und Berufsorientierung anfangen. Mit unseren Jugendlichen könnten wir in dieser Maßnahmeform schon rein zeitlich nur kürzere Ausbildungsbausteine bewältigen.

Regionale Rahmenbedingungen müssen passen

Bildungsdienstleister, die am Übergang zwischen Schule und Beruf arbeiten, sehen sich mit veränderten Rahmenbedingungen konfrontiert. „Der demografische Wandel und der damit verbundene starke Rückgang an Schülerzahlen“, beschreibt Kerstin Abel vom **Kreis Lippe**, „verhindern eine geeignete Zugangssteuerung.“ Maßnahmenformen sind nicht konstant – die unterschiedlichen regionalen Entwicklungen führen zu quantitativen und inhaltlichen Veränderungen im Maßnahmeangebot der Arbeitsagentur, zu Novellierungen in der Schulgesetzgebung und zur Zusammenlegung und Umstrukturierung von Bildungsgängen. Die Durchführung von Strukturprogrammen wird hierdurch beeinträchtigt.

Erprobungen im Rahmen einer BvB, die im Projektverlauf den durchführenden Bildungsträger mehrfach wechselt, erfordert von einem externen Koordinierungsprojekt wie der **INBI in Mainz** immer wieder neue Abstimmungs- und Informationsleistungen. Veränderungen in der Schulgesetzgebung, wie beispielsweise in Thüringen, können sogar zum Ende eines Erprobungsprojektes führen – etwa im Fall der **Überbetrieblichen Ausbildungsgesellschaft in Jena (ÜAG)**.

Die deutlich sinkenden Schülerzahlen in den Abgangsklassen der allgemeinbildenden Schulen verändern zudem die Zusammensetzung der Teilnehmergruppen in den Maßnahmen. Die Gruppe der bislang in Maßnahmen zur Berufsvorbereitung aufgefangenen, sogenannten „marktbenachteiligten“ Jugendlichen schrumpfte im Verlauf der letzten fünf Jahre deutlich.

Inzwischen finden diese jungen Leute immer häufiger direkt nach dem Schulabschluss einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Diese positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt stellt die Bildungsdienstleister vor eine neue Herausforderung: Die berufsvorbereitenden Bildungsgänge werden hierdurch zunehmend von den Gruppen der stärker sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen geprägt. „Die derzeit am Projekt Teilnehmenden sind oftmals Benachteiligte mit großen Defiziten – sowohl in den schulischen Leistungen

als auch bei den Sozialkompetenzen – und verfügen nur bedingt über die Ausbildungsreife“, berichten beispielsweise die Partner **ARBEIT UND LEBEN Sachsen e.V.** und die **Gewerblich-technische Bildungsstätte GmbH** aus dem Projekt „PLAN B – Neue Wege zum Berufsabschluss“.

Verzahnung von Berufsorientierung und Ausbildungsbausteinen

Die Ausbildungsbausteine können für Jugendliche in der Berufsvorbereitung eine Überforderung darstellen. Dies gilt insbesondere dann, wenn nachträglich ein Schulabschluss erworben werden soll, Berufswahl oder Ausbildungsreife noch nicht hinreichend gefestigt sind, die Leistungsfähigkeit eingeschränkt ist oder umfassende individuelle Problemlagen vorliegen.

In Hamburg wird daran gearbeitet, die Ausbildungsbausteine weiter zu untergliedern, und zwar in kompetenzorientierte



**> Praxisbeispiel 5
und Kapitel 3**

Qualifizierungsbausteine. Das Land erprobt durch diese konsequente Umsetzung eine mögliche Vorreiterrolle für andere berufsvorbereitende Bildungsgänge. Beteiligt ist auch die Justizvollzugsanstalt Hahnöfersand, die kompetenzorientierte Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteine in der Ausbildung zum Fachlageristen bzw. zur Fachlageristin im Strafvollzug einsetzt. Ziel ist es, bei einer vorzeitigen Haftentlassung durch die Bescheinigung der erworbenen Handlungskompetenzen den erreichten Ausbildungsstand aussagekräftig zu dokumentieren und so die Suche nach einem aufnehmenden Ausbildungsbetrieb zu erleichtern.

PRAXISBEISPIEL 5

Beispiel Logistikberufe: Wie in Hamburg durch Verzahnung von Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteinen ein durchlässiges System der Berufsvorbereitung entsteht

Optimiert durch Synchronisation

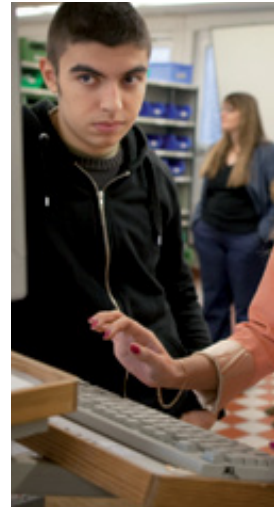
Das Schild „Gewerbeschule für Werft und Hafen“ an der Fassade wirkt leicht veraltet. Zwar werden die überwiegend männlichen Schüler dieser großen Hamburger Berufsschule nach wie vor auch auf Arbeitsplätze vor-

bereitet, die im Hafenumfeld angesiedelt sind. Mit Seefahrt oder gar Schiffsbau allerdings haben sie durch den Strukturwandel nur noch bedingt zu tun: Meist geht es heute um Lagerhaltung und Warenumschlag. Die Berufsvorbereitungsklassen der Schule waren – wie anderswo auch – eher zu Warteschleifen für die Teilnehmenden geworden, anstatt zügige Übergänge in eine duale Berufsausbildung zu ermöglichen. Daher beteiligten sich die Klassen der Berufsvorbereitung für den Beruf des Fachlagerist/-innen und der Fachkraft für Lagerlogistik zwischen 2009 und 2012 an einer ersten Erprobung von Ausbildungsbausteinen: dem CONNECT-Projekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg“. Auch andere Bildungsträger mit weiteren Berufsbildern machten mit.

Erprobt wurden die Ausbildungsbausteine an der Gewerbeschule im damals noch sogenannten Berufsvorbereitungsjahr (BVJ). Die Leitung lag bei der Behörde für Schule und Berufsbildung. Deren Projektleiterin



in **Angelina van den Berk** hält an dem vierjährigen Versuch einiges Positive fest: „Durch den Einsatz der Bausteine in der Berufsvorbereitung erfolgt nun auch eine Orientierung an Inhalten des Ausbildungsrahmenplans, was zuvor keine Selbstverständlichkeit war. Für die Pädagogen und Ausbilder wurde die Wissensvermittlung durch Ausbildungsbausteine strukturierter.“ Gewerbeschullehrer Alexander Gille





ergänzt: „Und die Schüler hatten mit den dokumentierten Kompetenzen auf jeden Fall einen Vorteil, wenn es darum ging, einen Betrieb zu finden.“

Doch es gab auch Anpassungsbedarf, zum Teil wegen einer Reform des Hamburger Übergangssystems: Im Jahr 2011 wurde aus dem BVJ die „duale Ausbildungsvorbereitung“, kurz Av-Dual. Dabei wurde der betriebliche Praxisanteil stark erhöht. Ein größerer Anteil der 15- bis 16-jährigen Teilnehmenden als früher ist zudem noch nicht berufsorientiert oder ausbildungsfähig, viele Jugendlichen schwanken in ihrer Berufswahl. Diese Umstände verstärkten die Fluktuation in den Klassen. Und sie intensivierten ein Problem: Während der relativ kurzen Maßnahmendauer konnten beispielsweise die Ausbildungsbausteine der beiden Handelsberufe, die einen sehr

langen Zeitraum vorsehen, vielen Schülerinnen und Schülern nicht vollständig vermittelt und damit auch nicht bescheinigt werden.

So beantragte Hamburg ein zweites CONNECT-Projekt für den Bereich der Berufsvorbereitung: die „Synchronisierung“ der Ausbildungsbausteine mit eigens vom Projekt erstellten Qualifizierungsbausteinen, die wesentlich kürzer sind. „Synchronisierung heißt, dass etwa der Ausbildungsbaustein ‚Innerbetrieblicher Transport‘ inhaltlich und zeitlich in vier kompetenzorientierte Qualifizierungsbausteine untergliedert wird“, erläutert van den Berk. Ein Vorteil, so Gille, hat sich in der bis 2014 dauernden Erprobung bereits jetzt herausgestellt: „Wir können nun Schülern, die keinen ganzen Ausbildungsbaustein absolvieren könnten, immerhin Teilkompetenzen nach den ‚Hamburger Standards‘ der Qualifizierungsbausteine bescheinigen.“ Vor allem aber erlaubt die Synchronisierung, individueller auf den Leistungsstand der Teilnehmenden einzugehen – vielleicht eine Blaupause für den gesamten Bereich der Berufsvorbereitung.

Manko „außerbetrieblich“?

Eine außerbetriebliche Ausbildung (BaE) beim Bildungsdienstleister verfolgt das zentrale Ziel, den Jugendlichen einen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Die Jugendlichen werden entsprechend der Ausbildungsordnung ausgebildet und beenden nicht selten ihre Abschlussprüfung mit guten Noten. Zudem bieten die Lehrwerkstätten der Bildungsdienstleister in Kombination mit betrieblichen Praxisphasen die Möglichkeit, sehr umfassend die Inhalte der Ausbildungsordnung zu berücksichtigen.

Trotzdem gilt diese Form der Ausbildung aus Sicht vieler Betriebe nicht als gleichwertig. Die Skepsis gilt Jugendlichen und Qualifizierung gleichermaßen. Es besteht die „Befürchtung von Unternehmensleitungen, dass Jugendliche mit besonderem Förderbedarf den Anforderungen der Unternehmen nicht gerecht würden“ (Ernst/Mähler/Schott/Vatter, 2006) und die „betriebliche Praxis und Ernstsituation [...] keine Werkstattausbildung, kein Praktikum und kein Ausbildungsprojekt ersetzen [kann], auch wenn die außerbetriebliche Ausbildung mehr Möglichkeiten einer systematischen und sozialpädagogisch orientierten Ausbildung bietet.“ (Zimmermann, 2002) Diese Vorbehalte führen dazu, dass Übernahmen im Verlauf der Ausbildung in geringem Umfang erfolgen und Absolventen der Übergang „an der zweiten Schwelle [...] in Arbeit nur seltener gelingt als Jugendlichen nach einer dualen Ausbildung“. (Zeller et al., 2006) Während die Übernahmeerquote aus betrieblicher Ausbildung 2010 bei 61 Prozent lag (Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 nach IAB-Betriebspanel), wechselten nach einer BaE lediglich rund 43 Prozent im Verlauf der nächsten sechs Monate in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (Eingliederungsbericht 2012 der BA).

Ausbildungsbausteine erfüllen in einer BaE im Wesentlichen zwei Funktionen: Die Jugendlichen lernen, das Erlernte in handlungsbezogene Kontexte zu setzen, was sich günstig auf die berufliche Handlungsfähigkeit auswirkt und aufgrund der pädagogisch nutzbaren Bausteineffekte kann die Motivation der Auszubildenden zum Teil deutlich steigen. Die Übersichtlichkeit der Ausbildungsbausteine, eine

kontinuierliche, motivierende Rückmeldekultur, die Fortschritte der Jugendlichen deutlich macht, das Erleben von „Können“ durch Kompetenzfeststellung und Dokumentation – all dieses wird im Rahmen von außerbetrieblichen Ausbildungen genutzt, um Jugendliche zum Berufsabschluss zu führen. Notwendig, so das Projekt des **Ausbildungsverbundes der Wirtschaftsregion Braunschweig / Magdeburg e.V. (ABV)**, ist eine engagierte pädagogische Begleitung, die es versteht, das Instrument Ausbildungsbausteine zur Motivation zu nutzen. Aufbauend auf den Erfahrungen des Projekts plant das Land Sachsen-Anhalt Ausbildungsbausteine in Qualifizierungsmaßnahmen des Landes zu implementieren.



> Kap. 3

„Ausbildung der Ausbildenden“

Ausbildungsbausteine ändern nur wenig an den Ursachen für die individuellen Probleme der Jugendlichen oder den Rahmenbedingungen derzeit ausgeschriebener Bildungsgänge. Was sich durch Ausbildungsbausteine jedoch ändert, ist etwas anderes: Der Kontext, das betriebliche Handlungsfeld, wird für die jungen Leute erkennbar und verständlich. Eine Ausbildung, die sich am Modell der vollständigen Handlung orientiert, fordert ein ganzheitliches Herangehen an eine Aufgabenstellung. Beginnend mit dem Informieren über Aufgabenstellung, Problemlagen und Herangehensweisen führt dieses Modell über das Planen der Umsetzung und die Entscheidung bezüglich der Vorgehensweise konsequent zum Ausführen der erforderlichen Arbeitsschritte. Abschließend wird das Arbeitsergebnis kontrolliert und die Umsetzung reflektiert.

Dieses Vorgehen ermöglicht einen deutlich umfassenderen Kompetenzerwerb, als es bislang insbesondere in den außerbetrieblichen Ausbildungsgängen üblich war. Die Bündelung von Kompetenzen, die für die Bewältigung eines Handlungsfeldes notwendig sind, in einem Ausbildungsbaustein setzt die einzelnen Anforderungen in ihren Kontext. Die Bewältigung von Aufgaben erfolgt in diesem Arbeitsprozess in einer transparenten, für Betriebe und Jugendliche nachvollziehbaren Struktur. Die in außerbetrieblichen Ausbildungen übliche chro-

PRAXISBEISPIEL 6

Motivation statt gelber Zettel

*Beispiel
Anlagenmechaniker/-in
für Sanitär, Heizungs-
und Klimatechnik: Wie
Ausbildungsbausteine
außerbetriebliche
Berufsausbildungen
verbessern*

Der Auftrag ist keine Kleinigkeit: Installation eines Wasserverteilers in einem neu errichteten Mehrfamilienhaus. Eine typische, fiktive „Lern- und Arbeitsaufgabe“ angehender Anlagenmechaniker/-innen für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik in der außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) beim Oberhausener Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation (ZAQ) „Leitfragen“ prasseln per Checkliste auf die

Auszubildenden ein: Welche Vorbereitungen sind zu treffen? Wie wird der Rohrverteiler Schritt für Schritt angefertigt? Wie wird die Anlage auf Dichtheit überprüft? Die Fragen verlangen den jungen Leuten systematisches, strukturiertes und selbstständiges Planen ab. Und genau das macht den Unterschied, seit die BaE beim ZAQ mittels klar definierter, kompetenzorientierter Ausbildungsbausteine erprobt wird. „Früher waren die Auszubildenden klare Vorgaben gewohnt, was sie zu tun hatten“, sagt Rolf Dymel, Leiter des JOBSTARTER CONNECT-Projekts STEPS Plus. „Jetzt müssen sie das selber steuern und werden von den Ausbildern dabei unterstützt. Das ist eine ganz neue Richtung für alle.“

Dies bedeutete allerdings auch für das Ausbildungs- und Lehrpersonal das Ändern eingeübter Rollen: vom „Unterweiser“ zum Anreger und Begleiter der Auszubildenden. Dymel: „Diesen didaktisch-methodischen Ansatz muss das Ausbildungspersonal umsetzen können. Da kam anfangs oft genug im ersten Ausbildungsbaustein die Rückmeldung der Lernenden: Man lässt uns mit den Anforderungen alleine. Es war ein Lernprozess für die Ausbilder und Ausbilderinnen, sich in der Rollenumstellung auf das Begleiten nicht einfach total zurückzuziehen.“

Der Wandel hat funktioniert – so gut, dass Dymel feststellte: In den Phasen der Kompetenzfeststellung nach jedem Baustein, wenn das



erlernte Wissen unter Beweis gestellt werden musste, reichten Auszubildende nicht mehr in dem Maß wie früher „gelbe Zettel“ ein, also Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. „Nein, sie kamen und wollten beweisen, dass sie es beruflich drauf haben.“ Jede Baustein-Bescheinigung sei für die Jugendlichen aufs Neue ein begehrter Beweis, der zum Weitermachen motiviere. Das ZAQ bietet die bausteinbasierte Ausbildung auch in den Berufen Maler/-in und Lackierer/-in, Verkäufer/-in und Fachkraft für Lagerlogistik an. Jederzeit durchlaufen etwa 80 Jugendliche diese vier Ausbildungsgänge.



Doch bis Ausbildungsbausteine fest in der BaE implementiert sind, herrscht für den Lehrer und studierten **Diplom-Sozialwissenschaftler Dymel** noch großer Handlungsbedarf: „Das Wichtigste wäre, dass die Bausteine ihren Sonderstatus der Erprobung verlieren. Sie müssten also auf viel mehr Berufe erweitert werden, sodass sie nicht mehr als etwas Exotisches gelten.“ Zweitens sollten die Arbeitsagenturen die Bausteine nicht nur ermöglichen, sondern wegen ihrer Vorteile für die Kompetenzentwicklung der Jugendlichen eher empfehlen, um diesen Ausbildungsansatz bei den Bildungsanbietern populärer zu machen. Und drittens, so Dymel: „Die Verfahren zur Kompetenzfeststellung müssen bundesweit einheitlich werden.“ Erst dann würden Bescheinigungen über absolvierte Bausteine auch von

den Betrieben verstärkt akzeptiert. Verglichen mit diesen Herausforderungen wirkt ein neuer Wasserverteiler im Mehrfamilienhaus dann doch recht übersichtlich.



nologische Abarbeitung des Ausbildungsrahmenplans wird hier durch ein deutlich betriebsnäheres Arbeiten und Lernen ersetzt.

Die Strukturierung der Maßnahmen durch Bausteine wurde beim **Bildungswerk der hessischen Wirtschaft (BHW)** von allen Berufsgruppen begrüßt. Durch die Erprobung hat sich die Kooperation der BvB- bzw. BaE-Teams auch teamübergreifend verbessert. So entwickelten die Ausbilder der Standorte in Süd- und Mittelhessen gemeinsam Konzepte zur Beratung der Betriebe, zur handlungsorientierten Anleitung der Auszubildenden und zur Kompetenzfeststellung. Die erforderlichen Instrumente dafür wurden im Rahmen gemeinsamer Workshops entwickelt, erprobt und ausgewertet.

Entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung der Ausbildungsbausteine ist der regelmäßige Austausch aller an der Qualifizierung Beteiligten über Inhalte, Methoden und den zeitlichen Ablauf. Als besonders wichtig wird auch die „Ausbildung des Ausbildungspersonals“ eingeschätzt. Um Ausbildungsbausteine dauerhaft an den verschiedenen Lernorten zu implementieren, ist zunächst mehr Arbeitsaufwand notwendig. Gerade deswegen werden entsprechende Instrumente zur Umsetzung als hilfreich eingeschätzt: beispielsweise ausgearbeitete Arbeits- und Lernaufgaben, Kompetenzfeststellungsverfahren und methodisch-didaktische Handreichungen. Es gilt insbesondere für das berufliche Bildungspersonal bei Schulen und Bildungsträgern einen



> **Praxis-
beispiel 6**

„Rollenwechsel von Lehrenden zu Lernprozessbegleitern“ nachzuvollziehen, wie Rolf Dymel vom **Oberhausener Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation (ZAQ)** formuliert.

6. Herausforderung: Anrechnung auf die Ausbildungsdauer

Die zeitliche Anrechnung eines berufsvorbereitenden Bildungsgangs auf die nachfolgende Ausbildung erfolgt in der Regel durch einen gemeinsamen Antrag von Betrieb und Jugendlichen, angelehnt an § 7 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Durch die Vermittlung von berufsspezifischen Ausbildungsbausteinen kann dieser Schritt erheblich valider abgewogen werden. Zu berücksichtigen ist: Das Ziel, die Ausbildung erfolgreich zu beenden, darf durch die zeitliche Anrechnung nicht gefährdet sein.

Betrieben und Jugendlichen wird durch Ausbildungsbausteine deutlicher, ob der bisherige Kompetenzerwerb einen Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr rechtfertigt. „Die erworbenen Kompetenzbescheinigungen können bei der Entscheidung helfen“, so Maria Lüttringhaus vom **Projekt des Bildungszentrums der Wirtschaft im Unterwesergebiet (BWU Bremen)**. Vergleiche mit Einstiegsqualifizierungen (EQ) ohne Ausbildungsbausteine und Projektbegleitung in Bremen zeigten, dass „in den letzten Jahren von der Anrechnungsmöglichkeit zu Beginn der Ausbildung nur äußerst selten Gebrauch gemacht wurde, obwohl auch der Einsatz von Qualifizierungsbausteinen schon zur Anrechnung von sechs Monaten berechtigt“. Im Bremer CONNCET-Projekt führten bis zu 80 Prozent der EQ zu einem anschließenden Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr. Eine Betriebsumfrage der **IFGO Akademie des Handwerks in Bayreuth** ergab, dass „immerhin 79 Prozent der befragten Betriebe [...] die Anrechenbarkeit von im dualen System erworbenen Qualifikationen [befürworten] unter der Bedingung, dass sich die Ausstellung von Zertifikaten durch Meister im Übergangssystem nach den Qualitätsstandards der Kammern und der Innungen richtet“. Förderlich für die zeitliche Anrechnung ist es, wenn entsprechende Strukturen etabliert werden. Der **Ausbildungsverbund Neumünster** traf beispielsweise eine Vereinbarung, die Teilnehmenden an einer EQ mit Ausbildungsbausteinen bei den



> Praxis-
beispiel 7

PRAXISBEISPIEL 7

Der Neumünsteraner Weg: verbindliche Absprachen



*Beispiel Verkäufer/-in:
Was ein Projekt für die
Akzeptanz von Aus-
bildungsbausteinen
leisten kann, wenn alle
Beteiligten frühzeitig
in einen intensiven
Austausch treten*

Emmanuel Rebmann steht an der Gemüseauslage des EDEKA-Markts Huchthausen im schleswig-holsteinischen Neumünster. Prüfend nimmt er eine Paprika zur Hand – nicht als Kunde, sondern als angehender Verkäufer. Dabei war seine Berufsvorstellung einmal ganz anders gewesen: „Erst habe ich eine Ausbildung auf dem Bau probiert, aber der raue Ton und die harte körperliche Arbeit waren nichts für mich“, sagt der 18-Jährige. Nach gescheitertem Versuch indes hatte er Mühe, eine neue Perspektive zu finden. Zum Glück stieß Rebmann über das Jobcenter auf das CONNECT-Projekt „Erfolg durch Ausbildungsbausteine“ des Ausbildungsverbands Neumünster (AVN), einer Einrichtung der Norddeutschen Gesellschaft für Diakonie. Hier bot sich die Chance einer einjährigen Einstiegsqualifizierung für „Altbewerber“ und Jugendliche mit Förderungsbedarf. „Für Emmanuel fanden wir erst diesen Beruf und dann diesen Markt“,

sagt Qualifizierungsbegleiterin Evelin Kolzer vom AVN, „zu dem wir seit Jahren gute Kontakte haben und den wir als verantwortungsbewussten Ausbildungsbetrieb kennen.“

Parallel zur betrieblichen Praxis besuchen die Teilnehmenden zusammen mit regulären Azubis eine Berufsschulklasse. Die in dieser Zeit absolvierten Ausbildungsbausteine rechnen IHK und Handwerkskammer voll auf die Dauer einer späteren Ausbildung an. Damit das möglich ist, werden die Teilnehmenden an Ausbildungsbausteinen wie Azubis bei der zuständigen Kammer registriert; ihre in den Bausteinen erworbenen





Kompetenzen werden gespeichert. Der Grund für die Unterstützung des Projekts durch die zuständigen Stellen für die Berufsausbildung liegt laut Projektleiter Thomas Börner vom AVN in frühzeitiger Kommunikation: „Wir haben schon vor Projektbeginn alles ganz offen mit den Kammern abgesprochen. Das ist unser Neumünsteraner Weg.“

Überhaupt herrschte im Projekt die totale Transparenz: Eine 20-köpfige „Steuerungsgruppe“ integrierte alle wichtigen Akteure der Region: vom Jobcenter über die Schulrätin, die Berufs- und allgemeinbildenden Schulen bis hin zu Kammern, Bildungsträgern und Unternehmensverband. Ebenfalls an Bord: der Regionalleiter des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB). „Er wurde von Anfang an einbezogen“, so Börner, „und hat sich überzeugen lassen, dass die Unternehmen für diese jungen Leute Verantwortung übernehmen, sie also nach dem Praktikum nicht im Regen stehen lassen.“ Verantwortung zeigt auch der selbstständi-

ge Kaufmann Martin Huchthausen: „Die Jugendlichen des AVN sollen bei uns dieselben Voraussetzungen haben wie unsere eigenen Azubis. Sie werden also ebenso zu EDEKA-Seminaren geschickt, damit alle auf demselben Stand sind.“ Die Finanzierung solcher Maßnahmen übernehmen im Projekt die Betriebe – und die Jugendlichen zahlen es durch Einsatz zurück. Huchthausen hat seinen „Praktikanten“ Emmanuel kürzlich ins zweite Ausbildungsjahr übernommen: „Er ist tüchtig, er will arbeiten, der Einsatz stimmt.“ Insgesamt 37 von 55 Absolventinnen und Absolventen des Projekts wurden von ihren Praktikumsbetrieben unter Anrechnung des ersten Ausbildungsjahres in Ausbildung übernommen. Für Projektleiter Börner ein Erfolg: „Eine Übernahmequote von 67 Prozent kann sich wirklich sehen lassen!“

Kammern eintragen zu lassen – so, wie es auch in regulären Ausbildungsverhältnissen erfolgt. Jeder erfolgreich absolvierte Ausbildungsbaustein wurde den Kammern gemeldet; dieses Vorgehen führt bei vielen Jugendlichen zum Einstieg in das zweite Ausbildungsjahr.

7. Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung

Die demografische Entwicklung stellt sich in Deutschland regional unterschiedlich dar. Sie beeinflusst auch branchenspezifisch unterschiedlich stark ausgeprägt die Möglichkeiten der Betriebe, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Mit den Programmen „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ sowie „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer im Unternehmen (WeGebAU)“ ermöglichen Arbeitsagenturen und Jobcenter die Qualifizierung von arbeitslosen ebenso wie beschäftigten An- und Ungelernten. In beiden Programmen können Ausbildungsbausteine genutzt werden, um die



> Praxisbeispiel 8

Qualifizierung zu strukturieren. Das Praxisbeispiel aus der Nachqualifizierung veranschaulicht die Herangehensweise bei An- und Ungelernten sowie die Berücksichtigung demografischer Effekte.

Die **Fördergesellschaft der Handwerkskammer Freiburg** ist mit ihrer Erprobung von Ausbildungsbausteinen in der Nachqualifizierung kein Einzelfall. Auch andere Projektträger, etwa die **Handwerkskammer Ostwestfalen** gemeinsam mit dem **Handwerksbildungszentrum Brackwede**, das **Schweriner Ausbildungszentrum**, die **BTH Bildungs-, Technologie- und Handelsgesellschaft mbH in Eisleben**, das **Berufsförderungswerk Ruhr in Gelsenkirchen** oder das **IHK Bildungszentrum Schwerin** nutzten und



> Praxisbeispiel 9

nutzen die Bausteine, um An- und Ungelernte zum Berufsabschluss zu führen. Ausbildungsbausteine werden dabei in der Regel schon vor Beginn der eigentlichen Qualifizierung eingesetzt.

Die meisten An- und Ungelernten verfügen aus ihren bisherigen Tätigkeiten bereits über teils langjährige Berufserfahrung. In der Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen wird zunächst festgestellt, welche Kompetenzen bereits vorhanden sind und welche noch erworben werden müssen, um zur externen Berufsabschlussprüfung zugelassen zu werden und so erfolgreich zum Berufsabschluss zu gelangen. Finanziert wird die Qualifizierung über das Bildungsgutscheinverfahren nach SGB. Dazu ist es allerdings notwendig, den in den Ausbildungsbausteinen beschriebenen Zeitrahmen zu verkürzen. Die zeitliche Straffung entspricht – analog zur Umschulungsordnung – den Regelungen des § 58 BBiG, nach dem die „besonderen Erfordernisse der beruflichen Erwachsenenbildung“ zu berücksichtigen sind.

Im Projektansatz des **Schweriner Ausbildungszentrums** fand beispielsweise die Vermittlung fachpraktischer Anteile an den jeweiligen Arbeitsstätten der An- und Ungelernten statt, die fachtheoretischen Anteile wurden zeitgleich beim Bildungsträger vermittelt. Die **Fördergesellschaft der Handwerkskammer in Freiburg** wiederum konnte die zuständige Berufsschule in den Qualifizierungsprozess einbinden. In den Bildungsgängen des **IHK Bildungszentrums Schwerin** wurden Fachpraxis und Fachtheorie – mit Ausnahme kurzer Praktika – beim Bildungsdienstleister vermittelt. „Die Freiheit in der individuellen Organisation der Ausbildungsbausteinqualifizierung“, so Franziska Hähnlein vom Projekt der **VHS Papenburg**, „ist ein klarer Vorteil dieser Maßnahmeform.“ Die Lernort-Unabhängigkeit der Bausteine ermöglicht es, einen für den Erwerb der Kompetenzen geeigneten Partner einzubinden. Entscheidend ist der Kompetenzerwerb, nicht der Lernort. Die Qualifizierungsdauer kann sich je nach Vorhandensein einschlägiger beruflicher Vorkenntnisse deutlich unterscheiden.

Erfolge in der Nachqualifizierung

Im Kontext der Schlecker-Insolvenz 2012 konnte die Berliner **ABU gGmbH** Ausbildungsbausteine erfolgreich in den Qualifizierungsprozess für einige ehemalige Angestellte der Handelskette einbringen. Aufbauend auf ihren beruflichen Erfahrungen verfügen diese ehemals im Verkauf Tätigen, die überwiegend an- und ungelernt beschäftigt

PRAXISBEISPIEL 8

Durchstarten mit 44 Jahren



Beispiel Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk: Warum „Senior-Azubis“ in einer Nachqualifizierung mit Ausbildungsbausteinen erstaunlich gute Abschlüsse erzielen

Eigentlich hatte sich **Andrea Saladin**, 46, seit ihrer Führerscheinprüfung nie wieder einer Leistungskontrolle stellen wollen: „Die Prüfungsangst war zu groß“. Saladin hatte, seit sie Mutter von drei Kindern geworden war, nicht wieder in ihren Beruf als Friseurin zurückgefunden. Nach einigen Gelegenheitsjobs als angelernte Verkäuferin war sie bei der großen Bäckereikette K&U im Raum Freiburg tätig gewesen. Doch dann – mit 44 Jahren – kam die Chance, das mit den Prüfungen noch einmal zu überdenken: Die Bezirksleitung von K&U bot ihr an, „Senior-Azubi“ zu werden und einen Abschluss als Fachverkäuferin zu machen. „Wir können unsere derzeit 150

bis 160 Ausbildungsplätze bei weitem nicht mehr alle mit Schulabgängern besetzen“, erklärt Corinna Krefft-Ebner, Ausbildungsleiterin bei K&U. Doch die Kundinnen und Kunden verlangen vom Verkaufspersonal zunehmend Beratungskompetenz zu Ernährungs-, Fitness- oder Allergiefragen. „Deshalb sagten wir uns: Warum qualifizieren wir nicht eigene motivierte Mitarbeiter, die sich schon bewährt haben, auch wenn sie vielleicht 40 oder sogar 50 sind?“

Das JOBSTARTER-Projekt „ABST – Flexibel ausbilden im Handwerk“, angesiedelt bei der Fördergesellschaft der Handwerkskammer (HWK) Freiburg, gab K&U die Möglichkeit zu einer Nachqualifizierung neuen Typs: Untergliedert in mehrwöchige Ausbildungsbausteine durchlaufen zurzeit 53 „Senior-Azubis“ eine von drei auf gut zwei Jahre verkürzte Ausbildung als Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk. Zwei Drittel der Teilnehmenden – alle sind über 25 Jahre alt – kommen





aus den eigenen Bäckereibetrieben, ein Drittel über die Arbeitsagenturen. Bei K&U müssen sie keine Lohnneibußen gegenüber ihrer bisherigen Tätigkeit hinnehmen.

Einer der Vorzüge des Modells ist die enge Zusammenarbeit der Lernorte Berufsschule und Betrieb bei der Vermittlung der Bausteine. „Die Schule und der Betrieb haben sich über den Lernstoff abgesprochen“, bestätigt Andrea Saladin, „das wird bei den Senior-Azulis sehr flexibel gehandhabt, weil viele ja schon Teile der Inhalte beherrschen.“ Dieter Westendorff, Projektleiter bei der Fördergesellschaft der HWK, weiß: „Betriebe brauchen flexible Bildungsgänge, weil sie ihre Auszubildenden aus immer unterschiedlicheren Zusammenhängen rekrutieren müssen. Wir müssen Vordenker dieses Wandels sein. Wir machen bei diesen innovativen Ansätzen mit, weil wir nicht nur kritisieren wollen, wenn uns etwas nicht passt, sondern das Neue lieber aktiv mitgestalten.“

Für Andrea Saladin, ihre Kolleginnen und die Bäckerei-Kette K&U hat sich der Versuch als sehr erfolgreich herausgestellt. Die ersten Teilnehmerinnen haben bereits die theoretische Kammerprüfung absolviert, Saladin schloss mit der Note 1,9 ab. Mit ihren neu erworbenen Kompetenzen leitet sie bereits eine Filiale. Projekt-



leiter Westendorff hat dafür eine Erklärung: „Dass hier Teilkompetenzen dokumentiert werden, beseitigt Ängste. Denn wer diesen Bildungsgang unterbricht, kann wieder einsteigen. Das löst eine ganz starke Motivation und großen Durchhaltewillen aus. Und die Strecke bis zum Berufsabschluss teilt sich in kleinere überschaubare Schritte auf.“

waren, nach kurzzeitiger Qualifizierung inzwischen über einen Berufsabschluss zum Kaufmann bzw. zur Kauffrau im Einzelhandel.



> **Praxis-
beispiel 9**

Das gemeinsame Projekt der **BTH Bildungs-, Technologie- und Handelsgesellschaft mbH in Eisleben** und der **Mansfeld Consulting GmbH** konnte in enger Abstimmung mit dem Jobcenter Mansfeld Südharz die Finanzierung einer separaten Kompetenzfeststellungsphase und einer anschließenden Qualifizierungsphase vereinbaren. Die Ausbildungsbausteine geben beiden Phasen Struktur und ermöglichen so einen zeitlich und finanziell effizienten Qualifizierungsweg zum Berufsabschluss. „Das Jobcenter Mansfeld-Südharz“, so Projektleiter Knut Ludwig, „hat in unserem Fall bereits annonciert, dass es die Qualifizierung über das Projekt auch nach [desen] Ende fortführen will.“

Diverse Förderprogramme setzten bzw. setzen sich mit der Förderung abschlussbezogener und modularer Nachqualifizierung auseinander. Es ging darum, Synergien mit der „Förderinitiative 2 – abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ zu erzielen. Auch galt es, möglichst abgestimmte Standards für den Einsatz von Ausbildungsbausteinen in der Nachqualifizierung zu entwickeln. Vereinbart wurde deswegen frühzeitig ein enger Austausch zwischen den CONNECT-Projekten beim ZAQ Oberhausen und beim SAZ Schwerin, der Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB sowie der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH).

8. Eckpunkte und Empfehlungen aus der Erprobung in JOBSTARTER CONNECT

Orientierungsrahmen für die Entwicklung berufsbezogener Kompetenzfeststellungsverfahren

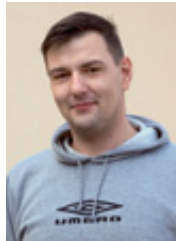
Nach dem Absolvieren eines Ausbildungsbausteins steht die Frage, ob und wie die so angeeigneten Kompetenzen bei den Jugendlichen überprüft und zertifiziert oder bescheinigt werden. Diese Frage hat sich als wichtiges Thema für die Projekte im Programm JOBSTARTER CONNECT gezeigt: Sie hat Auswirkungen auf die Akzeptanz der Ausbildungsbausteine durch die Betriebe sowie auf die Bereitschaft zur Anrechnung und Verkürzung der Ausbildungszeit.

In den Projekten wurden zunächst unterschiedliche Einzellösungen für diese Anforderung entwickelt; schnell entstand jedoch der Wunsch einer stärkeren Systematisierung und Vereinheitlichung. Einige Beteiligte aus verschiedenen Projekten initiierten deshalb seit 2010 einen breit angelegten Verständigungs- und Entwicklungsprozess, um sich auf Standards zu einigen. Schließlich beteiligten sich fast zwei Drittel der Projekte an der Diskussion. Das Ergebnis dieses Prozesses ist ein „Orientierungsrahmen“, der in diesem Kapitel in Auszügen vorgestellt wird. Er beschreibt Mindeststandards, die aus Sicht der Projekte bei der Entwicklung berufsbezogener Kompetenzfeststellungsverfahren berücksichtigt werden sollten. Sie können die Grundlage für die Bescheinigung erfolgreich absolvierter Ausbildungsbausteine bilden.

Wichtigste Anforderung an das Verfahren zur Feststellung der erworbenen Kompetenzen ist es, dass es an allen Lernorten mit angemessenem personellen, zeitlichen oder kostenmäßigen Aufwand eingesetzt werden kann. Der Orientierungsrahmen richtet sich dabei nach den Gegebenheiten der beteiligten Lernorte Betrieb, Berufsschule und Bildungsträger und lässt Gestaltungsspielräume offen.

*Beispiel
Elektroniker/-in:
Warum Jobcenter
und Arbeitsagentur
eine Nachqualifizie-
rung mittels Ausbil-
dungsbausteinen fi-
nanzieren – und alle
Beteiligten daraus
Vorteile ziehen*

Im zweiten Anlauf erfolgreich

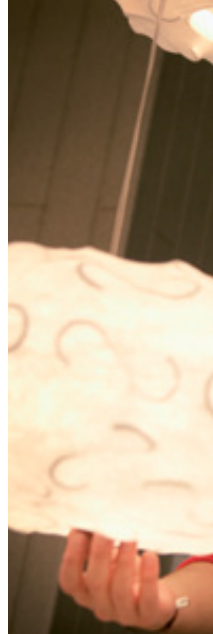


*Der Qualifizierungs-
teilnehmer: Sebastian
Schröter – Elektroniker
für Energie- und Ge-
bäudetechnik, Stadler
Rail Group, Bussnang,
Schweiz:*

Ich war 26 Jahre alt, als mich die Arbeitsagentur in Eisleben auf die Möglichkeit der Nachqualifizierung zum Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik aufmerksam machte. Bei meiner ersten Ausbildung zum Elektroinstallateur war ich durch die praktische Prüfung gefallen. Aber wegen der schon vorhandenen Grundkenntnisse konnte ich die Nachqualifizierung im Rahmen des CONNECT-Projekts „BERMODA – Berufliche Modulare Ausbildung in Mansfeld/Südharz“ beim Bildungsträger BTH Eisleben in weniger als anderthalb Jahren abschließen. Ich absolvierte drei Ausbildungsbausteine, jeweils mit anschließender Kompetenzfeststellung, die von der BTH bescheinigt wurde. Für mich war das ein gutes System, denn in jedem Baustein konnte ich mich ganz auf ein spezielles Thema konzentrieren. So gelangte ich Schritt für Schritt bis zur erfolgreichen Abschlussprüfung vor der Kammer. Und ich habe sofort Arbeit gefunden: bei einem großen Industrieunternehmen in der Schweiz, das Eisenbahnzüge für den weltweiten Export herstellt. Ich baue die Elektrik in die Züge ein. Zurzeit sucht mein Arbeitgeber immer noch rund 50 qualifizierte Elektroniker.

*Der Bildungsdienstleister: Knut Ludwig – Koordinator für
Aus- und Fortbildung bei der BTH Bildungs-, Technologie- und
Handelsgesellschaft Eisleben:*

Erfolgsentscheidend ist an unserem Projekt nicht nur das aufwändige Assessment am Anfang, mit der wir die vorhandenen Kompetenzen





der Teilnehmenden feststellen. Etwas Besonderes ist auch das Zusammenspiel mit dem Jobcenter Mansfeld-Südharz, dessen Geschäftsstellen in der Region bei der Teilnehmergewinnung mitwirken. Außerdem trägt es einen großen Teil der Kosten (siehe Sven Lemke). In Einzelfällen übernimmt bei- des auch die Agentur für Arbeit, über die wir Teil- nehmer wie Sebastian Schröter rekrutieren. Auch IHK und HWK unterstützen unser Projekt und las- sen unsere Teilnehmenden mit entsprechend nach- gewiesenen Kompetenzen zur Externenprüfung zu. Der Nutzen der Ausbildungsbausteine liegt für uns ganz klar im deutlich strukturierteren Ablauf der Qualifizierung. Er hilft den Teilnehmenden, das Ziel eines Ausbildungsabschlusses zu erreichen.

***Der Arbeitsverwaltungsexperte: Sven
Lemke – Teamleiter im Jobcenter Mansfeld-
Südharz:***

Das Jobcenter ist der Zusammenschluss zwi- schen Landkreis und Arbeitsagentur zur Betreuung der Anspruchsberechtigten nach SGB II, also der sogenannten Hartz-IV-Empfänger. Gemeinsam mit dem Bildungs- dienstleister BTH suchen die Vermittlungsfachkräfte geeignete junge Menschen als Teilnehmende aus. Sie erhalten während der Nachqualifi- zierung weiterhin ihre Leistungen zum Lebensunterhalt von uns sowie Fahrtkosten und Kinderbetreuungskosten. Und sie bekommen einen Bildungsgutschein für die Qualifizierung bei der BTH. Wenn das Projekt 2014 zu Ende geht, wäre es schade, wenn diese erfolgreiche Qualifizie- rungsarbeit nicht fortgesetzt werden könnte. Für denkbar halte ich eine Weiterfinanzierung dieser Maßnahme über die Bildungsgutscheine. Dazu wären Vereinbarungen mit den Arbeitgebern und den Kammern notwendig. Ich würde mir auch eine Ausweitung der Ausbildungsba-usteine auf mehr Berufsfelder wünschen.

Standards für die Entwicklung berufsbezogener Kompetenzfeststellungsverfahren (Orientierungsrahmen)

Ziel und Zweck

Mit den Verfahren soll festgestellt werden, dass die Lernenden die Kompetenzen eines Ausbildungsbausteins erworben haben. Damit soll Betrieben und zuständigen Stellen ein zuverlässiger Nachweis über entsprechende berufliche Handlungskompetenz der Teilnehmenden (im Sinne des ganzheitlichen Kompetenzverständnisses der Kultusministerkonferenz bzw. des Deutschen Qualifikationsrahmens) vermittelt werden. (...)

Verfahren und Methoden

Die Feststellung der jeweils erworbenen Kompetenzen erfolgt in der Regel zum Ende eines Ausbildungsbausteins in einem punktuellen (stichtagsbezogenen) Verfahren. Bei umfangreichen Ausbildungsbausteinen, für deren Vermittlung mindestens ein halbes Jahr vorgesehen ist, sind auch gestreckte Kompetenzfeststellungsverfahren analog zu entsprechenden Verfahren im Dualen System mit zusätzlichen Feststellungszeitpunkten möglich.

Die Auswahl des Verfahrens und der kombinierte Einsatz von Methoden bzw. Instrumenten der Kompetenzfeststellung – etwa reale oder simulierte Arbeitsaufgaben, Fachgespräch, Rollenspiel oder handlungsbezogene Kenntnisfeststellung – sind abhängig von den jeweiligen berufsspezifischen Anforderungen.

Die Kompetenzfeststellungsverfahren sind nicht an bestimmte Lernorte (Betrieb, Berufsschule, Bildungsträger oder andere) gebunden. Der zeitliche Rahmen eines Kompetenzfeststellungsverfahrens sowie die zeitliche Aufteilung einzelner Verfahrensteile richten sich nach den inhaltlichen Vorgaben eines Ausbildungsbausteins sowie den jeweiligen berufsspezifischen Erfordernissen.

Mindestens zwei persönlich und fachlich geeignete Personen, von denen mindestens eine nach der Ausbilder-Eignungsverordnung im

jeweiligen Beruf ausbildungsberechtigt sein muss, führen das Verfahren durch („Vier-Augen-Prinzip“). Eine dieser Personen sollte jeweils am Ausbildungsprozess beteiligt gewesen sein.

Sollte eine Umsetzung des „Vier-Augen-Prinzips“ in bestimmten Anwendungsbereichen aus betriebsorganisatorischen Gründen nicht möglich sein, kann hiervon abgewichen werden. Voraussetzung ist, dass die mit der Kompetenzfeststellung beauftragte Person in dem betreffenden Beruf über die Ausbildungsberechtigung verfügt und für die Entwicklung (Instrumentenauswahl, Aufgabenerstellung, Beobachtungs- und Bewertungskriterienbildung) und Durchführung der Kompetenzfeststellung (Beobachtung/Bewertung) nachweislich weitergebildet ist. (Die Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk erarbeitet zurzeit ein entsprechendes Weiterbildungsangebot im Rahmen der Entwicklung von Standards für die Kompetenzfeststellung in der abschlussorientierten modularen Nachqualifizierung).

Aufgabenstellung

Die Aufgaben zur Kompetenzfeststellung sind als komplexe Handlungssituationen zu gestalten, die sich jeweils an betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse anlehnen. Die Aufgaben sind so zu stellen, dass sie im Rahmen der vollständigen Handlung gelöst werden müssen. Das bedeutet: Auch die theoriebezogene Kompetenzfeststellung orientiert sich an den entsprechenden Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie am Prinzip der vollständigen Handlung.

Bewertung

Bewertet wird in Anlehnung an den Bewertungsschlüssel der Kammern. Grundlage sind Beobachtungs- bzw. Bewertungsbögen mit detailliert aufgeführten Kriterien und zugeordneten Merkmalen. Die Kompetenzen eines Ausbildungsbausteins sind berufsspezifisch zu gewichten. Die einzelnen Dimensionen der beruflichen Handlungsfähigkeit – etwa soziale Kompetenzen – werden nicht gesondert ausgewiesen. Je nach berufsspezifischen Anforderungen sind gegebenenfalls „K.-o.-Kriterien“ festzulegen.

Für die Erarbeitung entsprechender Beobachtungsbögen zur Kompetenzfeststellung empfehlen die an der Entwicklung des Orientierungsrahmens Beteiligten, folgende Leitfragen und Entwicklungsraster zugrunde zu legen:

Leitfragen

Was soll festgestellt werden?

Verfügen die Teilnehmenden über die erforderlichen Kompetenzen, um Aufgabenstellungen in den typischen Arbeits- und Geschäftsprozessen des Ausbildungsbausteins selbstständig erledigen zu können?

Aufgaben: Bestimmung der beruflichen Kernkompetenzen des jeweiligen Ausbildungsbausteins;

Beschreibung authentischer bzw. praxisnaher, relevanter und hinreichend komplexer Handlungssituationen mit typischen Aufgaben und Problemstellungen, in denen diese Kompetenzen am besten deutlich werden.

Wie soll die Kompetenzfeststellung erfolgen?

Welche Aufgaben sollen den Teilnehmenden gestellt werden, bei deren Bearbeitung (Handlungsprozess) oder Ergebnissen (Handlungsprodukt) auf das Vorhandensein der jeweiligen Kompetenzen in den verschiedenen Dimensionen (Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Personale Kompetenz) geschlossen werden kann?

Aufgaben: Auswahl geeigneter Feststellungsinstrumente (z. B. Arbeitsprobe, Fachgespräch, Rollenspiel, Dokumentation o. ä.) und ihre Kombination nach den Erfordernissen des jeweiligen Ausbildungsbausteins;

Formulierung entsprechender, konkreter Aufgabenstellungen nach dem Prinzip der vollständigen Handlung unter Berücksichtigung der beschriebenen typischen Handlungssituationen;

Entwicklung entsprechender Musterarbeitsplanungen und Musterlösungen, die den jeweiligen fachlichen Qualitätsanforderungen genügen und zugleich Handlungsalternativen zulassen.

Wie soll bewertet werden?

Nach welchen gewichteten Kriterien soll auf Basis einer Beobachtung der Aufgabebearbeitung (Handlungsprozess) und/oder einer Bewertung des Ergebnisses (Handlungsprodukt) beurteilt werden, ob und in welchem Umfang die jeweiligen Kompetenzen des Ausbildungsbausteins vorhanden sind?

Aufgaben: Festlegung von Bewertungs- und Beobachtungskriterien auf der Grundlage der Musterarbeitsplanungen;

Konkretisierung dieser Kriterien durch eine Ausdifferenzierung von Unterkriterien;

Übertragung der Kriterien in Beobachtungs- und Bewertungsbögen;

Gewichtung der Kriterien (z. B. mithilfe eines Bewertungsschlüssels) im Hinblick auf Mindestanforderungen für die jeweilige berufliche Handlungskompetenz (ggf. mit Einfügung sogenannter K.-o.-Kriterien¹);

Auswahl einer Bewertungsskala, mindestens zweistufig (z. B. bestanden/nicht bestanden) oder zur Erfassung von Niveauunterschieden mehrstufig (z. B. nicht erreicht, erreicht, voll erreicht, mehr als erreicht – oder mit Erfolg, mit großem Erfolg, mit außerordentlichem Erfolg).

¹ Die Projektgruppe empfiehlt allerdings, das Instrument des k.-o.-Kriteriums nur sehr zurückhaltend einzusetzen. So sinnvoll k.-o.-Kriterien im Einzelnen sein mögen, so muss doch in jedem Fall die Vergleichbarkeit mit dem Niveau der Kammerprüfung für das „Bestehen“ gewährleistet werden.

Entwicklungs raster

Zur Standardisierung des Verfahrens nutzen die Projekte ein **Raster**, mit dem die Ergebnisse transparent und vergleichbar dargestellt werden können. Wie dieses Raster funktioniert, zeigt das folgende Beispiel einer Kompetenzfeststellung zum Ausbildungsbaustein Nr. 1 für die Berufsausbildung als Maler/-in und Lackierer/-in:



Raster für die ausbildungsbausteinspezifische Entwicklung eines Beobachtungsbogens:		
Ausbildungsberuf:	Maler/-in und Lackierer/-in; Bauten- & Objektbeschichter/-in	
Kompetenzfeststellung zu Ausbildungsbaustein	Nr. 1	Arbeitsplätze einrichten und Oberflächen vorbereiten
Kompetenzen: Kompetenzen aus dem Originaltext des Ausbildungsbausteins (hier zusammengefasst und kursiv gekennzeichnet) mit fortlaufenden Nummern versehen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Lernenden führen Arbeiten kundenorientiert durch und planen den Arbeitsablauf. 2. Die Lernenden erfassen Vorgaben aus Arbeitsaufträgen. 3. Sie fertigen Skizzen an und ermitteln Mengen. 4. Die Lernenden richten ihren Arbeitsplatz ein, sichern und unterhalten ihn und lösen ihn nach Auftragsabschluss auf. 5. Bei der Einrichtung des Arbeitsplatzes erkennen sie die Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit und ergreifen Maßnahmen zur Gefährdungsvermeidung. 6. Sie tragen durch Anwenden der für den Betrieb geltenden Regelungen des Arbeits- und Umweltschutzes zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen von Mensch und Umwelt bei. 7. Sie prüfen und beurteilen Untergründe, führen Schutzmaßnahmen für nicht zu bearbeitende Flächen, Bauteile und Objekte aus und bereiten Untergründe für nachfolgende Bearbeitungen vor. 8. Dafür wählen sie Werkzeuge, Geräte, Maschinen und Anlagen aus und bedienen diese. 9. Sie unterscheiden Werk-, Hilfs- und Beschichtungsstoffe und verarbeiten diese. 	
Betriebliche Handlungssituation/en (Szenario)	Ein Büro- oder Wohnkomplex soll im Rahmen der bevorstehenden Neuvermietung renoviert werden.	

Ausgewählte Instrumente zur Kompetenzfeststellung (z.B. betrieblicher Auftrag, Arbeitsprobe, Fachgespräch, Rollenspiel u.a.)		Anteil bei der Feststellung des Gesamtergebnisses (in Prozent)
	Arbeitsauftrag, ggf. betrieblicher Auftrag	70 %
	auftragsbezogenes Fachgespräch	30 %
Instrument zur Kompetenzfeststellung	Arbeitsauftrag (Kundenauftrag)	
Aufgabenstellung	Vorbereiten einer mit Raufaser zu tapezierenden Wandfläche. Vorarbeiten und Vorstreichen eines Türrahmens aus Holz.	
Informationen für die Teilnehmenden	Objektbeschreibung: Raum mit 2 Wänden, rechter Winkel Altbeschichtung: Tapete Fußboden: ggf. Laminat mit Fußleiste Deckenanschluss Tür- und Fensterrahmen/Tür und Wand verschiedene Untergründe Steckdose	
Vorgabezeit	max. 6 Zeitstunden	
Bezug zu folgenden Kompetenzen (siehe oben fortlaufende Nummern)	Bewertungskriterien	Punkte (bzw. Gewichtung)
5, 8	Teilnehmer/-in hält Sicherheitsvorschriften ein: – trägt angemessene Arbeitskleidung. – geht fachgerecht mit Material und Werkzeug um. – hält Wege frei. – schaltet Strom ab. – deckt Fußboden rutschfest und stolperfrei ab	10

1, 2	Teilnehmer/-in erstellt Arbeitsablaufplan – berücksichtigt Vorgaben des Auftrags.	10
4, 5, 8	Teilnehmer/-in richtet Arbeitsplatz ein – stellt Material bereit. – stellt Werkzeuge bereit.	10
7	Teilnehmer/-in erstellt notwendige Schutz- abdeckung – klebt Fußleisten und Türrahmen ab. – montiert Steckdose ab. – deckt Fußboden feuchtigkeitsgeschützt ab.	10
7, 6	Teilnehmer/-in entfernt Altbeschichtung – entfernt die alte Tapete restlos. – entsorgt die alte Tapete fachgerecht.	10
3, 7, 8, 9	Teilnehmer/-in spachtelt ggf. kleine Schad- stellen bei – wählt geeigneten Füllstoff aus. – setzt den Füllstoff in erforderlicher Menge und Konsistenz an. – trägt Spachtelmasse fachgerecht auf. – benutzt geeignetes Werkzeug. – entfernt vorhandene Spachtelgrate.	10
7, 8	Teilnehmer/-in bereitet Türrahmen für den Vorstrich vor – wählt geeignetes Schleifmittel aus. – schleift Türrahmen ab. – säubert mit geeignetem Werkzeug. – spachtelt eventuelle Schäden bei.	10
7, 8, 9	Teilnehmer/-in führt Voranstrich aus – wählt geeignetes Streichwerkzeug aus. – wählt geeigneten Beschichtungsstoff aus. – appliziert Beschichtungsstoff vollständig. – appliziert Beschichtungsstoff gleichmäßig.	10
1, 4	Teilnehmer/-in schließt Aufgabe ab – übergibt die Arbeit. – löst den Arbeitsplatz auf.	10

Zu erreichende Gesamtpunktzahl		90 Punkte (70 %)
Anlagen:		
Instrument zur Kompetenzfeststellung	auftragsbezogenes Fachgespräch	
Aufgabenstellung	Reflexion des Arbeitsauftrags anhand des Arbeitsablaufplans	
Informationen für die Teilnehmenden		
Vorgabezeit	ca. 20 Minuten	
Bezug zu folgenden Kompetenzen (siehe oben fortlaufende Nummern)	Bewertungskriterien	Punkte (bzw. Gewichtung)
1 - 9	Teilnehmer/-in – geht adäquat auf das Gespräch ein. – kann seine/ihre Arbeit unter Beachtung der o. a. Bewertungskriterien adäquat reflektieren.	30
Zu erreichende Gesamtpunktzahl		30 Punkte (30 %)
Anlagen:		
Das Raster kann durch folgende Punkte noch ergänzt werden:		
<ul style="list-style-type: none"> – Übersicht über Punkte pro Instrument inklusive Gewichtung; – mögliche bzw. für Bescheinigung der Kompetenzen mindestens erforderliche Gesamtpunktzahl in diesem Ausbildungsbaustein. 		

Für die Umsetzung wird empfohlen, der gängigen Praxis zur Bewertung von Prüfungsaufgaben zu folgen: Wer im Rahmen der Kompetenzfeststellung mindestens 50 Prozent der zu erzielenden Punkte erreicht hat, dem wird ein erfolgreiches Absolvieren des Bausteins bescheinigt.

Dokumentation: Berichtsheft als flankierendes Instrument

Für die Dokumentation der Bausteinqualifizierung sind bewährte Instrumente der Bildungsbegleitung, etwa die individuelle Förderplanung, anzupassen. Hilfreich beim Einsatz der Ausbildungsbausteine ist beispielsweise das Führen eines schriftlichen Qualifizierungsnachweises durch die Jugendlichen in Form eines Berichtshefts. Das Berichtsheft kann wesentlich zur Dokumentation der erworbenen Kompetenzen und zu mehr Transparenz für alle am Lern- und Vermittlungsprozess Beteiligten beitragen. Der Qualifizierungsnachweis ist sowohl in der regulären als auch in der geförderten Ausbildung obligatorisch und nach § 43 (1) BBiG Voraussetzung für die Zulassung zur Abschlussprüfung. Er wird in ähnlicher Form in vielen berufsvorbereitenden Maßnahmen eingesetzt. Bei der Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen empfiehlt es sich deshalb, dieses pädagogisch sinnvolle Instrument entsprechend einzusetzen. Zum einen lassen sich aus der Durchsicht von Berichtsheften Erkenntnisse über den Erwerb von Kompetenzen ableiten. Zum anderen kann durch Berichtshefte die angestrebte Lernortkooperation zwischen Bildungsträger, Betrieb und Berufsschule unterstützt werden. Drittens wird für die Jugendlichen deutlich, welche individuellen Fortschritte sie gemacht haben; dies wirkt sich positiv auf die Motivation und Lernbereitschaft der jungen Leute aus.

So ist das Berichtsheft nach den Erfahrungen der **Handwerkskammer Halle (Saale)** im Rahmen der öffentlich geförderten Ausbildung in Ausbildungsbausteinen ein wichtiges Instrument, das als Bestandteil der Qualifizierung die Akzeptanz der zuständigen Stellen unterstützt. Im Projekt der Handwerkskammer Halle findet die Qualifizierung im Betrieb statt, Vertragspartner für den Jugendlichen ist der Ausbildungsverein. In Absprache mit diesen Betrieben erfolgen gemein-

same Kompetenzfeststellungen, die im Berichtsheft dokumentiert werden; im Erfolgsfall und nach Durchsicht der Berichtshefte stellen die Projektpartner dann die Ausbildungsbausteinbescheinigungen aus. Das spornt die Jugendlichen an, selbstständig den Verlauf Ihrer Ausbildung besser zu dokumentieren. Auch die Zertifikate motivierten die Jugendlichen dazu, aktiv und zielorientiert die Ausbildung zu verfolgen: „Das sah aus wie eine Urkunde, das hat mir immer so einen kleinen Schubs gegeben.“ Projektleiter Norman Balke bestätigt: „Die Prüfungskommission begutachtete die Ausbildungsnachweishefte vor der Teilnahme an den Zwischenprüfungen und gab daraufhin Hinweise zur Dokumentation. Das machte dem größten Teil unserer Auszubildenden nochmals deutlich: Ausbildungsnachweishefte sind regelmäßig und vor allem detailliert zu führen.“ Martin Pietschmann von der **IFGO Akademie des Handwerks** in Bayreuth verweist auf eine Betriebsbefragung: Immerhin 83 Prozent der befragten Betriebe bevorzugen demnach künftig Berichtshefte, auf deren Grundlage sie mit Hilfe expliziter Kompetenzkataloge und einer Bewertungsskala beispielsweise halbjährlich Zielgespräche zur Kompetenzfeststellung mit den Auszubildenden führen möchten. Laut Pietschmann „weisen 90 Prozent der Betriebe den im Rahmen der Erprobung erarbeiteten Kompetenzkatalogen einen sehr hohen Stellenwert zu: als Leitfaden, Gedächtnisstütze oder Checkliste“. Diese Haltung wird auch von der **Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe** und dem **Handwerksbildungszentrum Brackwede** geteilt.

Einen besonders kreativen Weg hat das Projekt des **BAJ e.V. in Bielefeld** eingeschlagen. Die Handlungskompetenzen der Ausbildungsbausteine werden hier im Rahmen der „Quali:life“-Software erfasst und für die Teilnehmenden wurde ein elektronisches Berichtsheft entwickelt. Auf diese Weise ist es gelungen, die für den Ablauf der Maßnahme vorgeschriebene Dokumentation konsequent mit der Ausrichtung auf Ausbildungsbausteine zu verzahnen.

Empfehlungen zum Umfang der Ausbildungsbausteine

Erfahrungen aus verschiedenen JOBSTARTER CONNECT-Projekten zeigen, dass sich durchaus auch BvB-Maßnahmen strukturell für die

Umsetzung von Ausbildungsbausteinen eignen. Für einen erfolgreichen Einsatz müssen aber bestimmte Voraussetzungen und Rahmenbedingungen erfüllt werden: Die Maßnahmen der Berufsvorbereitung umfassen immer auch flankierende Unterstützungsangebote wie sozialpädagogische Begleitung und Förderunterricht, sodass bei der Umsetzung der Bausteine noch Zeit für diese Instrumente bleiben muss. In diesen Bildungsgängen haben sich Ausbildungsbausteine mit einer Länge von drei bis maximal sechs Monaten als umsetzbar herausgestellt. Alles darüber hinaus kann den zeitlichen Rahmen der Maßnahme sprengen.

Als zu umfangreich für diesen Anwendungsbereich erwiesen sich Bausteine der Berufe Kauffrau/-mann im Einzelhandel, Verkäufer/-in und der beiden Elektronikerberufsbilder. Hier umfassen die ersten Ausbildungsbausteine jeweils zwölf Monate. Die im Baustein vorgesehene Dauer ist allerdings grundsätzlich als Richtwert zu verstehen – maßgeblich für die reale Dauer ist der Erwerb der beschriebenen Kompetenzen.

Auf der anderen Seite gibt es aber auch Vorteile längerer Ausbildungsbausteine: Aus betrieblicher Sicht, so beispielsweise Karsten Puls, Inhaber der Elektro Stellbrink GmbH in Bielefeld, schränken kürzere Einheiten die betriebliche Flexibilität stärker ein als längere. Insbesondere kleineren Unternehmen, in denen die Ausbildung entlang ihrer aktuellen Auslastung verläuft, bieten längere Ausbildungsbausteine mehr Möglichkeiten, Auftragslage und Ausbildungsbaustein zu synchronisieren.

Ausbildung bedarf adäquater Arbeitsmittel

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) sind fachlich auf den Erwerb beruflicher Grundbildung ausgerichtet. Die Inhalte dieser Bildungsgänge sind dem verfügbaren bzw. vorgegebenen finanziellen Rahmen angepasst. In einer Qualifizierung anhand von Ausbildungsbausteinen sind jedoch die Inhalte festgelegt, sodass in einigen Berufsbildern die üblicherweise vorgesehenen Mittel nicht ausreichen.

Im Berufsbild Maler/-in und Lackierer/-in bzw. Bauten- und Objektbeschichter/-in zeigt sich bei den Projekten in Bayreuth und Lippstadt ein deutlich höherer Materialaufwand, als es die Bundesagentur für Arbeit bei der pauschalen Erstattung für Arbeitsmittel vorsieht. Für den Malerberuf in der BvB schätzt Martin Pietschmann diesen Mehraufwand auf eine Steigerung der Grundkosten „mindestens um den Faktor 2,5, wenn man glaubwürdig bleiben und Ausbildungsstandards konsequent aufrecht erhalten will.“ Auszahlen würde sich der höhere Aufwand laut Pietschmann durch die gewonnene berufliche Authentizität, die Nähe zu den betrieblichen Abläufen, jedoch allemal.

Ferner sind in Berufen des Handwerks in der Regel obligatorische überbetriebliche Bildungsphasen vorgesehen, die im Rahmen einer Ausbildung über die Umlage aller Ausbildungsbetriebe finanziert werden. „Im Rahmen von BaE wurden diese finanziellen Mehrbelastungen im Vorfeld einkalkuliert“, so Sonja Böhme, „anders jedoch im Bereich BvB. Hier liegen keine derartigen Kalkulationen zugrunde und so scheitert das Einbeziehen der BvB-Teilnehmenden schlichtweg am finanziellen Aspekt, wenn diese Kosten perspektivisch nicht abgerechnet werden können.“

Zwischenfazit

Die Ausbildungsbausteine stellen das erste Instrument dar, das die Idee der Kompetenzorientierung, die Verzahnung von Fachtheorie und Fachpraxis sowie die Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen konsequent aufgreift (vgl. Weiß 2012). In der Erprobung durch **JOBSTARTER CONNECT** wird mit den Ausbildungsbausteinen ein komplexes Zielsystem verfolgt (vgl. auch RWI/ISG 2012):

- Auf der strukturellen Ebene wird eine engere Verzahnung zwischen den Maßnahmen im Übergangsbereich und der beruflichen Erstausbildung angestrebt.
- Auf der pädagogisch-didaktischen Ebene werden durch die Implementation von Ausbildungsbausteinen Bildungsprozesse stärker kompetenzorientiert gestaltet.

Die Einführung neuer curricularer und kompetenzorientierter Strukturen ist dabei ein schwieriger und langwieriger Prozess, der vielfach auf Widerstände bzw. objektive Hindernisse stößt. Zudem können die Erprobungsprojekte dabei selten auf gesicherte Standards zurückgreifen. Dies bedeutet hohe Anforderungen an die Projekte: Von der Erarbeitung neuer Materialien bis zur Qualifizierung und Sensibilisierung des Qualifizierungspersonals müssen sie vielfältige Aufgaben bewältigen, um nachhaltig erfolgreiche Strukturen zu implementieren (vgl. Ekert et al 2013).

Aus dem Zwischenfazit der Erprobung der Ausbildungsbausteine ergibt sich:

- Jugendliche, die betriebliche Erwartungen an Ausbildungsreife noch nicht erfüllen, sind durchaus willens und in der Lage, Ausbildungsinhalte bereits im Vorfeld einer betrieblichen Ausbildung zu erlernen. Voraussetzung ist, dass der Qualifizierungsprozess zeitlich, methodisch und didaktisch an die Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angepasst wird.
- In der Praxis wird deutlich, dass sich die Berufsvorbereitung effektiver nutzen lässt, wenn die Ausbildungsbausteine zielführend eingesetzt werden. Ebenso wichtig ist, dass die Jugendlichen mit sinnvoll gegliederten und überschaubaren Teilen der Ausbildung qualifiziert werden.
- Für außerbetriebliche Ausbildungen bedeutet der Einsatz von Ausbildungsbausteinen u. a. eine neue Form der Lernortkooperation und eine neue Struktur in der Durchführung. Die kontinuierliche Bescheinigung erworbener Handlungskompetenzen erhöht die Motivation der Jugendlichen.
- Teilweise sind (insbesondere in der EQ) bereits in der Erprobungsphase höhere Übergangseffekte in berufliche Ausbildung zu beobachten.
- Die Länder Hamburg, Berlin und Nordrhein-Westfalen planen, Ausbildungsbausteine in der (schulischen) Berufsvorbereitung und außerbetrieblichen Ausbildung einzuführen.

- Ausbildungsbausteine im Bereich der Nachqualifizierung etablieren sich zum Standard. Positiv ist insbesondere zu sehen, dass die Ausbildungsbausteine des BIBB in den Good-Practice-Empfehlungen der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH) als geeignetes Instrument für die Glaubhaftmachung beruflicher Handlungskompetenz beschrieben werden (vgl. Kramer 2012).
- Perspektivisch ist zu prüfen, welche Rolle Ausbildungsbausteine auch für Nachqualifizierungen im Zuge des Anerkennungsgesetzes spielen können.
- Weitere Einsatzgebiete sind denkbar. So werden in Hamburg und Bayern Ausbildungsbausteine pilothaft auch für Strafgefangene in der JVA erprobt.

Die Ausbildungsbausteine haben ihren ersten Praxistest innerhalb des Erprobungsprogramms erfolgreich bestanden. Systemrelevanz können sie jedoch erst dann bekommen, wenn die Anzahl von Berufsbildern mit Ausbildungsbausteinen ausgeweitet wird. Flankierend muss daran gearbeitet werden, die Bausteinsystematik in den Betrieben bekannter zu machen und Strukturen zu schaffen, die eine Anrechnung absolvierter Ausbildungsbausteine auf eine nachfolgende Ausbildung unterstützen (vgl. Ekert et al. 2013). Erfreulich ist in diesem Zusammenhang die laufende Entwicklung weiterer Ausbildungsbausteine durch das BIBB.

Hilfen und Materialien für die Implementierung der Ausbildungsbausteine in der Praxis

Die Umsetzung der Ausbildungsbausteine bedeutet eine Neuausrichtung betrieblicher Qualifizierungen sowie außerbetrieblicher



> **Publikationen
ab S. 178**

und schulischer Bildungsgänge. Als didaktisches Prinzip bei der Ausbildungsplanung werden – wie beschrieben – Arbeits- und Geschäftsprozesse zugrunde gelegt, die dem Prinzip der vollständigen Handlung folgend die Qualifizierung immer in einen betrieblichen Kontext setzen. Das erfordert eine andere Herangehensweise und ein neues Miteinander der beteiligten Fachkräfte bei Betrieben, Trägern und Berufsschulen. Dieser Prozess kann durch Informations- und Unterstützungsangebote gefördert werden.

Im Verlauf der Erprobung haben die Projekte eine Vielzahl von Materialien entwickelt und an den beteiligten Lernorten eingesetzt. Insbesondere für die betriebliche Einbindung, darauf weist beispielsweise Britta Böse vom **AFZ Rostock** hin, ist es sinnvoll, „einen zentralen Fundus an Lern- und Arbeitsaufgaben sowie Aufgabenstellungen“ zur Kompetenzfeststellung zur Verfügung zu stellen. „Diesbezüglich gab es die eindeutige Rückmeldung“, so auch Sonja Böhme von der **INITEC** in Lippstadt, „dass das Vorhandensein von fertigen und vor allem praxistauglichen Arbeitsaufträgen (nach dem Prinzip der vollständigen Handlung) die Hemmschwelle seitens der Betriebe deutlich senkt.“ Laut Nadine Henke, Projektleiterin bei der **Harz AG**, kann auch die Akzeptanz bei Lehrern und Lehrerinnen sowie Ausbildern und Ausbilderinnen an Berufsschulen durch die „Bereitstellung von fertigen Unterlagen (z. B. Kompetenzfeststellungsbögen, Fremd- und Selbsteinschätzungen, Kompetenzfeststellungsmatrix)“ erheblich gesteigert werden.

Die Erstellung eines Handbuchs, welches ebendiesen Zweck erfüllen soll, war Teil des Projektauftrags an das Verbundprojekt des **Bildungswerks der hessischen Wirtschaft e.V. (BWHW)** und der **INBAS GmbH**. Das Projekt erprobte Ausbildungsbausteine in kooperativen

BvB- und BaE-Maßnahmen. Im Handbuch wird ein Modell vorgestellt, wie die Ausbildungsbausteine unter dem Leitprinzip der Handlungsorientierung umgesetzt werden können. Es soll Fachkräfte beim Umsetzen der Ausbildungsbausteine unterstützen.

Insgesamt kommt das Projekt zu dem Fazit, dass das Ausbildungsbaustein-Konzept dazu beiträgt, die (Aus-)Bildungsqualität eines Bildungsträgers zu erhöhen. Dies setze allerdings eine personelle Kontinuität mit stabilen Teamstrukturen voraus, die aus unterschiedlichen Gründen nicht durchgehend gegeben ist. Eine hohe Personalfuktuation ist bei vielen Trägern aufgrund der Diskontinuität von Maßnahmezuschlägen gang und gäbe. Trotz dieser Schwierigkeiten kann dem Projekt zufolge von einer Qualitätssteigerung bei der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure in den Maßnahmen gesprochen werden.

Auch das **Projekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg“** fasst seine Erfahrungen in einem ausführlichen Handbuch zusammen. Darin stellt die Behörde für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg ihre Arbeit mit kompetenzbasierten Ausbildungsbausteinen im Rahmen der Erprobung in fünf ausgewählten Berufen vor. Sieben Projektpartner berichten über ihren Einsatz von Ausbildungsbausteinen und geben Informationen zur praktischen Umsetzung. Neben wichtigen Hinweisen „von Fachkraft zu Fachkraft“ enthält das Handbuch auch anschauliche und nützliche Arbeitshilfen.

Um den Ausbilderinnen und Ausbildern die Umstellungen zu erleichtern, die mit einer Neuausrichtung der außerbetrieblichen Ausbildung auf das Baustein-Prinzip einhergehen, wurde auch beim Projekt AuBi-ReNet des **Vereins BAJ e.V., Bielefeld** ein Handbuch erstellt: „Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen – Info für Ausbildungsteams“. Thematisiert werden darin die neuen didaktischen Ansätze und Methoden einschließlich praxisorientierter Fragen, etwa: Wie müssen die Lern- und Arbeitsaufgaben gestaltet sein und aufgebaut werden, damit die in den Ausbildungsbausteinen geforderte Orientierung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen gewährleistet werden kann?

Auch für die Herausforderung einer besseren Zusammenarbeit der verschiedenen Fachkräfte entwickelte das Bielefelder Projekt eine Lösungsstrategie: Im Mittelpunkt steht eine gemeinsame Software-Oberfläche zur Verwaltung, begleitenden Dokumentation und differenzierten Beurteilung der Auszubildenden, das Programm „Qualli:life“ des Herstellers Nistech GmbH mit der sogenannten „em@w-Schnittstelle“. Für alle an der Ausbildung Beteiligten – auch die Auszubildenden selbst – wird auf dieser Plattform jederzeit eindeutig und transparent nachvollziehbar, welche Kompetenzen zu welchem Zeitpunkt erworben wurden.

Mit diesem Beispiel einer systematischen Aufbereitung gemachter Erfahrungen endet unser Einblick in die Projektlandschaft. An vielen Orten wurden, wie beschrieben, in engagierter Arbeit bereits zahlreiche Handbücher und Hilfsmittel zum Umgang mit Ausbildungsbausteinen in der Praxis erstellt. Das Spektrum der an der Basis entwickelten Materialien zeugt vom Engagement der Akteure und Fachleute vor Ort, beim Einsatz der Ausbildungsbausteine mögliche „Stolperstellen“ zu identifizieren, Herausforderungen zu überwinden, ein Maximum positiver Effekte zu erzielen und durch Weitergabe der Erfahrungen reproduzierbar zu machen. Es bleibt zu wünschen, dass diese Materialien möglichst viele Interessierte und Akteure ähnlich gelagerter Projekte anregen und inspirieren. So kann der Prozess der Erprobung und Optimierung von Ausbildungsbausteinen mithilfe multiplikativer Effekte in Breite und Tiefe erweitert werden.

Die Bezugsquellen der in diesem Abschnitt genannten Materialien und Arbeitshilfen, soweit sie öffentlich verfügbar gemacht werden konnten, finden Sie im Serviceteil am Ende dieses Bandes. Weitere Informationen unter www.jobstarter-connect.de.





Kapitel 3

Berufsstart per Baustein: Vier Länder haben „vorgebaut“

Die Erprobung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine durch JOBSTARTER CONNECT basiert auf einer Vielzahl lokaler oder regionaler Einzelprojekte, wobei vor Ort unterschiedliche Trägerschaften bestehen. In vier Bundesländern allerdings – Hamburg, Berlin, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt – befassen sich auch die Landesregierungen und -behörden selbst seit längerer Zeit konkret mit den Potenzialen von Bausteinstrukturen in Berufsvorbereitung, der öffentlich geförderten Berufsausbildung und Nachqualifizierung. Aus diesem gemeinsamen Interesse resultierten in den Stadtstaaten Hamburg und Berlin daher auch auf Landesebene Projekte von JOBSTARTER CONNECT.

In allen vier genannten Bundesländern wurden auf verschiedene Weise bereits in größerem Umfang Erfahrungen mit einer an Bausteinen orientierten Berufsbildung gewonnen. Diese Erfahrungen geben wichtige Impulse für die weitere Entwicklung der Ausbildungsbausteine. Nach einer einleitenden Übersicht der Sachlage in den genannten Ländern werden sie anhand von Leitfragen untersucht und gegenübergestellt.

HAMBURG

Flexibler durch weitere Untergliederung der Ausbildungsbausteine

Die Hansestadt beteiligt sich seit April 2009 mit dem Projekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg“ an JOBSTARTER CONNECT. Dieses Projekt hatte eine Laufzeit von vier Jahren. Dabei wurden zwei Entwicklungen berücksichtigt und miteinander verknüpft: Sowohl in der Berufsvorbereitung als auch in der gefördernten Ausbildung sollten Ausbildungsbausteine erprobt werden, um bessere Integrationschancen für Berufsanfänger zu schaffen. Schon im Jahr 2008 hatten sich die beteiligten Akteure in Hamburg (Kammern, Arbeitsagentur, team.arbeit.hamburg, Wirtschafts- und Bildungsbehörde) darauf verständigt, sogenannte Hamburger Standards für (Qualifizierungs-) Bausteine zu schaffen. Grund dafür war, dass eine Modularisierung nicht unstrukturiert, sondern mit aufeinander aufbauenden Einheiten im Sinne einer konsistenten Kette durchgeführt werden sollte. Sowohl die bereits damals in Hamburg entwickelten Qualifizierungsbausteine als auch die Ausbildungsbausteine des BIBB wurden in die eigens zu diesem Zweck neu angelegte öffentliche Datenbank www.qualibe.de eingestellt.

Hamburg erprobte Ausbildungsbausteine zunächst in sieben Berufsbildern: Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Verkäufer/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachlagerist/-in, Kraftfahrzeugmechatiker/-in, Elektroniker/-in sowie Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs-



„ Die Befragung der Beteiligten spiegelt wider, dass sich die Qualität der Ausbildung deutlich verbessert hat. “

Clive Hewlitt, BSB Hamburg



und Klimatechnik. Im Bereich der Ausbildungsvorbereitung beteiligen sich zwei berufsbildende Schulen, im Bereich der geförderten Ausbildung nahmen die Kfz- und die Elektroinnung, die Innung Sanitär Heizung Klempner sowie die Autonomen Jugendwerkstätten teil. Die Jugendlichen erhalten weiterhin für jeden erfolgreich absolvierten Baustein ein Zertifikat der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) unter Mitwirkung des jeweils verantwortlichen Durchführungsträgers. Es ist mit Kammern und Sozialpartnern abgestimmt und dokumentiert die erworbenen Kompetenzen detailliert.

Im Jahr 2010 hatte Hamburg seinen Übergangsbereich reformiert. Dadurch wurde u. a. in der Berufsvorbereitung die Verwendung und Zertifizierung von Qualifizierungsbausteinen nach den Hamburger Standards obligatorisch. Auch einzelne Maßnahmeformen wurden überarbeitet. So ersetzte die neue Ausbildungsvorbereitung dual (AV dual) das bisherige Berufsvorbereitungsjahr. Die Reform hatte Auswirkungen auf den Einsatz von Ausbildungsbausteinen: Zum Teil setzten neue Ablaufpläne und eine veränderte Klientel von Maßnahmen diesem Einsatz Schranken. Daher wurde von der BSB das Anschlussprojekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg II“ beantragt. Bei diesem seit September 2010 laufenden Projekt soll bis Januar 2015 untersucht werden, wie sich die bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine mit den CONNECT-Qualifizierungsbausteinen nach den Hamburger Standards „synchronisieren“ lassen. Darunter wird eine weitere Untergliederung der Ausbildungsbausteine in mehrere kompetenzorientierte Qualifizierungsbausteine verstanden, ohne die Prinzipien Prüfungshoheit der Kammern und Beruflichkeit anzutasten. So entstehen kürzere und flexibler einsetzbare Einheiten, die einzeln zertifizierbar sind und in der Summe wiederum den gesamten Ausbildungsbaustein abbilden.

STANDPUNKT POLITIK



*Clive Hewlett,
Leiter der Abteilung Außerschulische Berufsbildung im Amt für Weiterbildung der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB)*

BERLIN

Bildungsdienstleister organisieren eine wirtschaftsnahe Verbundausbildung

In der Bundeshauptstadt wurden Ausbildungsbausteine im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT ähnlich wie in Hamburg im berufsschulischen Bereich erprobt, also in einem zunächst außerbetrieblichen Kontext mit Übergängen zur betrieblichen Ausbildungspraxis im Rahmen der Verbundausbildung, sowie neuerdings auch in einem Schulversuch der Integrierten Berufsausbildungsvorbereitung IBA mit Übergängen in betriebliche Praktika für ausbildungsgerechte Jugendliche. Zwischen der Berliner Senatsverwaltung und der Hamburger Schulbehörde gab es dadurch enge Kontakte. Ebenfalls ähnlich wie in der Hansestadt gab es auch in Berlin bereits vor der bundes-

STANDPUNKT POLITIK



Dagmar Kuhlich, Referatsleiterin Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung; Leiterin des CONNECT-Verbundprojekts „Kompetenz in Bausteinen – Flexible Berufsausbildung in Berlin“

einheitlichen Entwicklung von Ausbildungsbausteinen ein eigenes Modell von Qualifizierungsbausteinen, das im Bereich der Berufsvorbereitung angesiedelt worden war. Das Ziel war mit dem von JOBSTARTER CONNECT identisch, den Übergangsbereich effizienter und transparenter zu gestalten und schnellere Übergänge in eine duale Ausbildung zu ermöglichen. Hierbei spielten auch Fragen der Akzeptanz von Bausteinen





„ Diese Abstimmung von Fachpraxisqualifizierung und lernfeldorientierten theoretischen Inhalten hat durch die Bausteine praktisch ein Scharnier erhalten. “

Dagmar Kuhlich, Senatsverwaltung
Bildung, Wissenschaft und Forschung

durch die Betriebe sowie der Anrechenbarkeit auf den weiteren Ausbildungsweg bereits eine Rolle.

Die Berliner Qualifizierungsbausteine werden derzeit im Bereich von Jugendlichen mit unsicherer Berufsorientierung und noch nicht vollständigen Ausbildungsvoraussetzungen angewandt. Für Jugendliche mit ausreichender Berufsorientierung und Ausbildungsreife erprobten die Berliner Berufsschulen hingegen die Ausbildungsbausteine des BIBB im Projekt „Kompetenz in Bausteinen“. Die Leitung hatte dabei die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin in Kooperation mit der SPI Consult GmbH. Bildungsdienstleister organisieren eine wirtschaftsnahe Verbundausbildung, bei der die Jugendlichen parallel in Modellklassen an einer regulären Berufsschule lernen. Zwei Berufsschulen beteiligen sich auch weiterhin an diesem Modell; jedes Jahr beginnen rund 270 Jugendliche in Berlin eine solche Verbundausbildung. Zu koordinieren ist der Kompetenzerwerb zwischen der Berufsschule, einem Bildungsdienstleister für die außerbetrieblichen frühen Phasen der Ausbildung und den beteiligten Betrieben für die später einsetzenden betrieblichen Phasen dieser Ausbildung.

Durch die ausgewählten Berufsbilder Kaufmann/-frau im Einzelhandel sowie Kraftfahrzeugmechatroniker/-in sind die beiden Kammern, die schon an der Entwicklung der Bausteine beteiligt waren, auch in die Berliner Erprobung unmittelbar involviert. Zum anderen ist das Projekt mit einem Schulversuch der Berufsausbildungsvorbereitung im Bereich der Kraftfahrzeugtechnik verknüpft. So sollen auch in diesem Bereich Chancen der Anrechenbarkeit von Ausbildungsbausteinen auf eine betriebliche oder betriebsnahe duale Berufsausbildung ausgelotet und flexiblere Übergänge ermöglicht werden.

NORDRHEIN-WESTFALEN

Der „3. Weg“ und die Weiterentwicklung der Ausbildungsbausteine

Das bevölkerungsreichste Bundesland startete bereits im Oktober 2006 mit rund 850 jungen Menschen das eigenständige, landesweite Pilotprojekt „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“. Der Name „3. Weg“ deutete einen weiteren Pfad der Berufsausbildung zwischen der herkömmlichen dualen und der vollzeitschulischen Ausbildung an, geprägt durch das aufeinander aufbauende Absolvieren einzelner vom Land entwickelter Ausbildungsbausteine im Rahmen einer geförderten Ausbildung. Das Angebot richtete sich an ausbildungs- und arbeitswillige Jugendliche und junge Erwachsene, die aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen trotz aller Fördermaßnahmen im Rahmen der Regelausbildungssysteme absehbar keine abgeschlossene Berufsausbildung erlangen konnten. Ziel war die Vermittlung beruflicher Handlungs- und Beschäftigungsfähigkeit sowie möglichst die Hinführung zu einer regulären beruflichen Zwischen- und Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle.

Seit September 2008 erhielten in einer zweiten Welle weitere 900 junge Menschen die Chance, über Ausbildungsbausteine zu



„ Das soll den Anreiz für die Betriebe verstärken, den Jugendlichen eine Anrechnung der Bausteine auf ihre Ausbildungsdauer zu ermöglichen. “

Richard Stigulinszky, Leitender Ministerialrat NRW

einem regulären Berufsabschluss in verschiedenen anerkannten Ausbildungsberufen zu gelangen. Nach vier erfolgreichen Jahren dieses Landespilotprojekts übernahm dann im Herbst 2010 die Bundesagentur für Arbeit den „3. Weg“ in ihr Regelangebot. Die Bezeichnung lautete nun „integrative

Berufsausbildung außerbetrieblicher Einrichtungen NRW – 3. Weg“ (BaE NRW).

Bereits in den Jahren 2006 und 2007 hatte die Ordnungsabteilung des BIBB aufgrund einer Verwaltungsvereinbarung mit dem Land NRW (Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales) die Qualität von Ausbildungsbausteinen des „3. Wegs“

überprüft, die im Rahmen des Landesprogramms für insgesamt 16 Ausbildungsberufe entwickelt worden waren. Die Ergebnisse der Überprüfung waren dann in die Weiterentwicklung der Ausbildungsbausteine des „3. Wegs“ eingeflossen. In der Folge der so begründeten Zusammenarbeit meldete NRW im Jahr 2011 Interesse an einer Implementierung der zwischenzeitlich vom BIBB entwickelten, bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine im Rahmen einer Novellierung der Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) an.

STANDPUNKT POLITIK



*Richard Stigulinszky,
Leitender Ministerialrat
im Ministerium
für Schule und
Weiterbildung,
Mitglied im Beirat
von JOBSTARTER
CONNECT*



SACHSEN-ANHALT

Jetzt an an den positiven Ergebnissen der CONNECT-Erprobung ansetzen

Ebenso wie NRW ist das Land Sachsen-Anhalt – anders als Hamburg oder Berlin – nicht direkt in die Erprobung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT involviert, sondern hat sich in Absprache zwischen dem Landesministerium für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit entschieden, Ausbildungsbausteine in konkrete Fördermaßnahmen zur beruflichen Erstausbildung von benachteiligten Jugendlichen zu integrieren.

STANDPUNKT POLITIK



*Wolfgang Beck,
Abteilungsleiter
Arbeit im Ministerium
für Soziales
in Sachsen-Anhalt*

Im Projektbeirat des lokalen Magdeburger Projekts von JOBSTARTER CONNECT tauschen sich Projektbeteiligte, Landesregierung, Bundesagentur für Arbeit, Kammern, Sozialpartner und Hochschulen regelmäßig zu diesem Thema aus.

Zudem hat das Bundesland bereits vor der Entwicklung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine durch das BIBB eigene Versuche mit modularen Teilqualifizierungen junger Menschen aus dem Bereich des SGB II gemacht, wobei diese Maßnahmen durch die heutigen Jobcenter (damals: ARGEn) co-finanziert wurden. Im Prinzip han-





„ Wir können den Fachkräftebedarf in Zukunft nur decken, wenn wir auch diejenigen integrieren, die bisher nicht auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind. “

**Wolfgang Beck, Abteilungsleiter im
Ministerium für Soziales in Sachsen-
Anhalt**

delte es sich dabei um verschiedene Qualifizierungsbausteine, die von Bildungsträgern entwickelt worden waren. Von der weiteren Verfolgung dieser Baustein-Modelle wurde aber angesichts der zwischenzeitlich begonnenen überregionalen Entwicklungsaktivitäten des BIBB abgesehen. Nachdem sich das Ende der Erprobungsphase im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT abzeichnet, möchte das Land Sachsen-Anhalt an den positiven Ergebnissen dieser Erprobung ansetzen.

Aufgrund der demographisch bedingt veränderten Bewerbersituation bei uns in Sachsen-Anhalt implementieren wir Ausbildungsbausteine jedoch zunächst in der Nachqualifizierung.

**FRAGE
1**

Warum hat das Land die vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine erprobt bzw. als Instrument der Berufsbildung in den Blick genommen?

” HAMBURG


**Clive Hewlett,
BSB Hamburg**

Die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) hatte bereits seit 2007 gemeinsam mit den Kammern und der Arbeitsverwaltung verbindliche Standards für Qualifizierungsbausteine entwickelt. Als sich die Entwicklung und Erprobung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine durch das BIBB abzeichnete, ergab sich für das Land die Chance, die Arbeit inhaltlich und personell auf eine breitere Grundlage zu stellen. Durch eine Beteiligung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT war es möglich, das Thema intensiver voranzutreiben. Ein weiterer Vorteil: *„Die wissenschaftliche Evaluation im Rahmen von CONNECT gibt uns mehr Argumente an die Hand, um die Akzeptanz von Bausteinen in Hamburg und womöglich auch überregional zu steigern.“*

Im Bereich der vollzeitschulischen Ausbildung gab es ein zusätzliches Motiv: Schülerinnen und Schüler, die Qualifizierungs- bzw. Ausbildungsbausteine absolviert haben, messen den Zertifikaten großen Wert bei und profitieren von ihnen auch tatsächlich. *„Bevor die Möglichkeit existierte, die erworbenen Kompetenzen möglichst konkret zu dokumentieren, hatten die jungen Menschen im Fall einer Unterbrechung oder eines Abbruchs nichts in der Hand, womit sie ihre bis dahin erworbenen Kompetenzen nachweisen konnten, was ihre Chancen auf eine anderweitige Fortsetzung ihrer Ausbildung – ggf. sogar unter Anrechnung – erheblich verbessert hätte.“* Das betriebliche Zeugnis, das Abgangszeugnis der Berufsschule, aber auch die Teilnahmebescheinigung an einer Zwischenprüfung sind vergleichsweise wenig aussagekräftig.

” BERLIN



Dagmar Kuhlich,
Senatsverwaltung
Berlin

Das Bundesland zeichnete sich wegen seiner historisch bedingt relativ schwachen industriellen und wirtschaftlichen Basis schon immer durch eine große Diskrepanz zwischen hohen Schulabgängerzahlen und vergleichsweise wenigen betrieblichen Ausbildungsplätzen aus. Bis heute hat sich daran wenig geändert; aufgrund des anhaltenden Zustroms in die attraktive Metropole und steigender Geburtenzahlen in den vergangenen Jahren wird sich die Zahl der Schulabgänger in naher Zukunft bei jährlich gut 30.000 einpendeln. Die Ausbildungsplatzangebote hingegen waren in der Vergangenheit sogar rückläufig und haben heute noch nicht wieder den Stand von 1996 erreicht. Unter anderem deshalb ist der Übergangsbereich der Bundeshauptstadt stark entwickelt. Der Berliner Senat hat hier seit langem versucht, diesen Jugendlichen möglichst schnell zur Ausbildungsreife zu verhelfen. So war das Bundesland als eines der ersten an einer Modularisierung der geförderten Berufsausbildung und der Möglichkeit von Teilqualifikationen interessiert; 1998 etwa wurde die „Modulare Duale Qualifizierungsmaßnahme“ entwickelt. Ab 2005 sammelte Berlin Erfahrungen mit Qualifizierungsbausteinen.

Die Berliner Senatsverwaltung führte gemeinsam mit der SPI Consult GmbH das CONNECT-Verbundprojekt „Kompetenz in Bausteinen – Flexible Berufsausbildung in Berlin“ durch. In Berlin sieht man eine direkte Linie von der frühen Hinwendung der Stadt zur Durchlässigkeit bis zur aktuellen Erprobung durch JOBSTARTER CONNECT: *„Die Berliner Qualifizierungsbausteine waren der Zwischenschritt, um Ausbildungsbausteine überhaupt erst machen zu können.“* Die Grundthematik ist von den Anfängen bis heute dieselbe geblieben: *„Wie überführt man die Jugendlichen aus dem Übergangsbereich schneller in eine duale Ausbildung? Und wie schaffen wir es, dass Betriebe und Kammern diese modulare Qualifizierungsmaßnahmen auch anerkennen und anrechnen?“* Hier verspricht man sich von JOBSTARTER CONNECT entscheidende Impulse, gerade auch im Hinblick auf die begleitende Evaluation.

” NORDRHEIN-WESTFALEN



Richard Stigulinsky,
Ministerium für
Schule und Weiter-
bildung, NRW

Das Bundesland ist im Beirat von JOBSTARTER CONNECT vertreten, um eng an das Programm angebunden zu bleiben. *„Wir in NRW finden, dass man Ausbildungsbausteine dort, wo sie funktionieren und hilfreich sind, auch nutzen sollte. Etwa, weil die Jugendlichen dadurch nicht den ganzen Berg einer Ausbildung auf einmal vor sich sehen, sondern diese Aufgabe Schritt für Schritt abarbeiten können. Aus unserer Sicht sollte man den Weg weiter beschreiten.“*

Basierend auf den Erfahrungen mit dem „3. Weg“ zeigen sich in NRW viele Gemeinsamkeiten mit den bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen des BIBB, allerdings mit einem bedeutsamen Unterschied: *„Der 3. Weg verfolgte eher eine Zerlegung von Berufen mit dem Ziel, vernünftige Teilpakete zu schneiden und zugleich die Inhalte der KMK-Rahmenlehrpläne für die Berufsbildung, die ja in Lernfeldern strukturiert sind, systematisch zuzuordnen.“* Als zusätzliches charakteristisches Merkmal der Ausbildungsbausteine des BIBB neben der Bezugnahme auf Lernfelder wird eingeschätzt, dass sie eine sehr viel stärkere Orientierung auf Kompetenzen sowie Arbeits- und Geschäftsprozesse aufwiesen. *„Für den Berufsschulunterricht ist dies eine Verstärkung der ohnehin schon vorhandenen Kompetenzorientierung.“*

Mit der neuen Ausbildungs- und Prüfungsordnung Berufskolleg (APO-BK) überarbeitet das Land derzeit sein System der berufsbildenden Schulen grundlegend. In die Curricula der Bildungsgänge wird dabei systematisch eine stärkere Orientierung an Handlungsfeldern, Arbeits- und Geschäftsprozessen eingeführt. Diese auf Bundesländer-Ebene bisher einmalige Systematisierung erlaubt es grundsätzlich, Ausbildungsbausteine im Rahmen des curricularen Entwicklungsprozesses zu implementieren. *„Es liegt nahe, dabei die neueste und effizienteste curriculare Struktur hinsichtlich der Verbindung von betrieblichen und schulischen Anteilen zu verwenden. Im Fall der Berufsfachschule sind das die bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine. Wir versprechen uns davon erstens sehr viel betriebsnähere Curricula und zweitens einen*

verstärkten Anreiz für die Betriebe, den Jugendlichen eine Anrechnung der Bausteine auf ihre Ausbildungsdauer zu ermöglichen.“ Während der „3. Weg“ als Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen NRW in die Regelförderung der Arbeitsagentur übernommen wurde, gibt es an Rhein und Ruhr in einigen Berufsbildern (etwa Bauten- und Objektbeschichter/-in oder Fachlagerist/-in) heute parallel dazu lokale Erprobungsprojekte der Ausbildungsbausteine von JOBSTAR-TER CONNECT. Darin wird aber keine Konkurrenzsituation gesehen: „Nordrhein-Westfalen wird für seine curricularen Strukturen sehr gerne die vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine verwenden – nicht um unsere eigenen Bausteine in NRW zu diskreditieren, sondern weil das System des BIBB den Gedanken der Arbeits- und Geschäftsprozesse sehr konsequent aufgegriffen hat.“

” SACHSEN-ANHALT



Wolfgang Beck,
Ministerium für
Soziales, Sachsen-
Anhalt

Ein Motiv für das Interesse des Landes an Ausbildungsbausteinen liefert der demographische Druck: „In den vergangenen fünf Jahren haben sich die Schulabgängerzahlen in Sachsen-Anhalt halbiert, innerhalb von einem Jahrzehnt fast auf ein Drittel reduziert. Das ist ein dramatischer Einbruch und hat dazu geführt, dass die Zahl der Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt stark gesunken ist.“ Angesichts eines deutlichen Überhangs der 40- bis 45-Jährigen in den Betrieben werde es in etwa 20 Jahren erhebliche altersbedingte Lücken bei den Fachkräften geben, die nicht mehr durch entsprechende Neuzugänge ergänzt werden könnten: „Wir können den Fachkräftebedarf in Zukunft nur decken, wenn wir auch diejenigen integrieren, die bisher nicht auf dem Arbeitsmarkt angekommen sind.“

Eine besondere Zielgruppe der Berufsbildungspolitik sind in Sachsen-Anhalt traditionell die Langzeitarbeitslosen bzw. sogenannten Hartz-IV-Empfänger: „Wir stellen eine zunehmende Verhärtung der Arbeitslosigkeit im Rechtskreis des SGB II fest. Dort gibt es nicht nur

Defizite bei den beruflichen Kompetenzen, sondern oftmals kommen hier noch viele andere Probleme dazu: etwa Schulden, psychische oder familiäre Probleme.“ Die Betroffenen erscheinen zum großen Teil ohne sozialpädagogische Begleitung nicht mehr in den Ausbildungsmarkt integrierbar: „In vielen dieser Familien gibt es schon seit Generationen keine Rollenmodelle mehr für Beteiligung an Erwerbsarbeit. Das versuchen wir aufzubrechen, indem wir statt des einzelnen Arbeitslosen die ganze Familie begleiten. Ausbildungsbausteine sind nur ein kleiner Teil dieser Maßnahmen, aber sie sind wichtig, weil sie ein flexibles Angebot bedeuten.“

Sachsen-Anhalt unterstützt daher auch die Initiative der Bundesagentur für Arbeit, noch einmal verstärkt in die Nachqualifizierung von jungen Arbeitslosen zwischen etwa 25 und 30 Jahren zu investieren, wenn diese keinen Berufsabschluss oder nur Abschlüsse haben, die auf dem Arbeitsmarkt nicht verwertbar sind. Ziel muss dabei einerseits die vollberufliche Nachqualifizierung, andererseits aber auch Vermittlung von Teilqualifikationen sein. *„Dabei sind die Ausbildungsbausteine des BIBB eine wichtige Grundlage für zertifizierte, auch von der Wirtschaft anerkannte Ausbildungsbestandteile.“*

FRAGE
2

Haben sich Ausbildungsbausteine – gerade auch aus Sicht der Jugendlichen – in der Praxis als hilfreich erwiesen?

” HAMBURG

Einerseits hat sich in der Hansestadt nicht jede Hoffnung erfüllt: *„Ich hatte mir im Vorfeld versprochen, dass die Zahl der Ausbildungsabbrüche zurückgeht, wenn Ausbildungsbausteine eingesetzt werden. Aber da haben wir keine signifikanten Erkenntnisse; allerdings ist es auch noch zu früh für belastbare Zahlen.“* Bei den Abbrecherinnen und Abbrechern spielen schwierige soziale Hintergründe sowie fehlende Ausbildungsreife eine Rolle. Andererseits hat die begleitende Evaluation andere, ermutigende Ergebnisse hervorgebracht: *„Die Befragung der Beteiligten spiegelt wider, dass die Qualität der Ausbildung sich deutlich verbessert hat – insbesondere in struktureller Hinsicht. Gerade anfangs recht skeptische betriebliche Ausbilder haben dies positiv hervorgehoben. Deutlich erkennbar ist bei den Jugendlichen eine höhere Befähigung, sich selbst zu hinterfragen und zu motivieren.“* Diese Erfahrungen können sehr hilfreich für die strukturelle Qualitätsverbesserung der Berufsausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen sein. Dazu trägt vor allem die größere Transparenz bei den schon erlangten Kompetenzen bei, die einen Leistungs-Wettbewerb der Schülerinnen und Schüler untereinander anspornt. Außerdem hat nach Erkenntnissen der Berufsschullehrerinnen und -lehrer das Leistungsvermögen der Teilnehmenden zugenommen: *„Die bessere Strukturierung durch die Bausteine wird von allen Seiten als Vorteil empfunden.“*

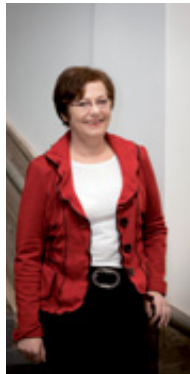
Aus der Sicht der Jugendlichen, so ergaben die Hamburger Erfahrungen, ist entscheidend: Sie haben etwas Vorzeigbares geleistet und darüber auch ein Zertifikat erhalten. Diese offizielle Bestätigung

lässt sich durchaus sehen und wird daher von den jungen Leuten als wertvoll angesehen. Durch den Einsatz von Ausbildungsbausteinen an den Berufsschulen im Rahmen der schulischen Ausbildungsvorbereitung wurde ein weiterer wichtiger Hinweis für die Weiterentwicklung dieses Instruments gewonnen: Im Berufsfeld Verkäufer/-in haben sich Bausteine von einem Jahr Länge als viel zu umfangreich erwiesen. *„Der Baustein muss überschaubar sein, d.h., dem Jugendlichen muss zur Stärkung seiner Motivation möglichst unterjährig eine (positive) Rückmeldung über den erreichten Kompetenzstand gegeben werden.“*

” BERLIN

” Die Ausbilder konnten feststellen, dass Bildungsdienstleister und Berufsschule gemeinsam die Jugendlichen fit gemacht hatten. “

Dagmar Kuhlich,
Senatsverwaltung Berlin



In Berlin wird zunächst von einer Reihe von Verbesserungen berichtet, die von den Berufsschulen über die Bildungsdienstleister bis in die Betriebe reicht. So haben die Ausbildungsbausteine zunächst dazu beigetragen, dass die Lernschritte der Jugendlichen beim

Bildungsdienstleister und in den Berufsschulen individueller angepasst werden konnten: *„Diese Abstimmung von Fachpraxisqualifizierung und lernfeldorientierten theoretischen Inhalten hat durch die Bausteine praktisch ein Scharnier erhalten.“* Dies wirkte im nächsten Schritt auch in den Lernort Betrieb hinein: *„Wenn wir die Jugendlichen im zweiten oder dritten Jahr an den Betrieb vermittelt haben, konnten die Ausbilder dort feststellen, dass Bildungsdienstleister und Berufsschule gemeinsam die Jugendlichen fit gemacht hatten. Die Betriebe übernahmen dann die Ausbildungsinhalte, ausgerichtet auf ihre praktischen*

Alltagserfordernisse. Das führte wiederum zu einer höheren Qualität der betrieblichen Ausbildung.“

Aus der Perspektive der Jugendlichen ist es in diesem Prozess von vornherein relativ transparent, was die geforderten Kompetenzen sind und was der Betrieb, der Dienstleister und die Berufsschule gemeinsam von ihnen verlangen. *„Sie können sogar mit kontrollieren, ob sie auch alle Inhalte des Berufsbildes angeboten bekommen.“* Zwar gilt ähnlich wie in Hamburg auch in der Bundeshauptstadt: *„Die Abbrecherquote hat sich durch die Bausteine gegenüber dem normalen dualen System ehrlicherweise nicht verbessert.“* Doch wird zur Erläuterung daran erinnert, dass die Jugendlichen im Projekt aus vielerlei biographischen und sozialen Gründen etwas unterhalb des Leistungsvermögens der Auszubildenden im dualen System anzusiedeln seien.

Insgesamt ist die Bilanz aber positiv: *„Wir haben die Verbundausbildung in Berlin ja schon seit vielen Jahren. Aber man muss sagen: Die Ausbildungsbausteine haben die Qualität der Zusammenarbeit, den Austausch über die verschiedenen Bildungsphasen der Jugendlichen und die Effizienz der Fallbesprechungen verbessert. Das selbstorganisierte Lernen als Unterrichtsprinzip an den Berufsschulen hat die Unterrichtskultur an den Modellstandorten vorangebracht.“*

” NORDRHEIN-WESTFALEN

In NRW wird der Erfolg von Ausbildungsbausteinen vor allem im Kontext der umfangreichen Erprobungen des „3. Wegs“ bewertet, die in einem umfassenden Evaluationsbericht aufbereitet wurden. Bei diesen Erprobungen in zwei Wellen ließ sich ein positiver Entwicklungsprozess feststellen: *„Die Erkenntnis war am Ende, dass im ersten Durchgang mehr Probleme als im zweiten festgestellt wurden, was die Umsetzung der Bausteine anbelangte.“*

Paradoxerweise schnitten die Jugendlichen des ersten Durchgangs bei den dokumentierten Leistungen sogar besonders gut ab: Ihre Ergebnisse waren nicht schlechter als diejenigen von Auszubildenden

im dualen System. Dies wird als Hinweis darauf interpretiert, dass die für den ersten Durchgang ausgewählten Jugendlichen „zu gut“ für eine solche Fördermaßnahme waren: *„Das kann man hinterfragen. Der Aufwand, der da betrieben wurde, war ja relativ hoch.“* Dennoch war am Ende der Erfolg signifikant genug, um die Maßnahme in eine „BaE NRW“ der Arbeitsagentur überführen zu können.

Zwar werden die Bausteine des „3. Wegs“ nicht zwangsläufig als ideales Instrument für eine Maßnahme wie die BaE angesehen. *„Die Erfahrungen zeigen aber, dass sie in dem intensiven Förder-Szenario mit zusätzlichem Bildungs-Coaching zu guten Erfolgen geführt haben.“* Die grundsätzliche Bewährung der NRW-Ausbildungsbausteine war denn auch eine wichtige Grundlage, um das Bundesland im Hinblick auf die laufenden Erprobungen bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine des BIBB positiv und aufgeschlossen zu stimmen.



SACHSEN-ANHALT

Auch in Magdeburg werden Ausbildungsbausteine bislang vor allem auf Grundlage früherer Erfahrungen mit modularen Teilqualifizierungen bewertet. Die Erprobung von Qualifizierungsbausteinen im Bereich von Maßnahmen des SGB II, die von Bildungsträgern entwickelt worden waren, hatte ähnlich positive Ergebnisse gezeitigt wie das NRW-Modell: *„Da gab es gute Erfolge, die Jugendlichen waren motiviert, es kam auch zu besserer Integration in den Arbeitsmarkt.“* Das Land hielt dann aber mit der Weiterentwicklung inne, als sich die Erprobung der bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine abzeichnete: *„Wir wollten keinen Parallelweg weitergehen.“*

FRAGE
3Wie gut funktionieren die
Kompetenzfeststellung und
-bescheinigung?

HAMBURG

Der BSB war stets daran gelegen, den Jugendlichen für die erfolgreiche Absolvierung eines Ausbildungsbausteins etwas in die Hand zu geben, das auf dem Ausbildungsmarkt verwertbar ist. Zur Frage der Bescheinigung von Ausbildungsbausteinen konnte trotz intensiver Verhandlungen keine endgültige Einigung mit allen Partnern erreicht werden.¹ Gleichwohl hat es mit dem Hamburger Handwerk eine Verständigung darüber gegeben, für die Bescheinigung von Ausbildungssteinen in den handwerklichen Berufen eine Zertifizierung durch die jeweils zuständige Handwerksinnung zu erproben. „In Hamburg werden zwar nicht – wie ursprünglich angedacht – Kammerzertifikate erteilt, aber immerhin solche der Handwerksinnungen, die gemeinsam erarbeiteten und akzeptierten Standards entsprechen. Deren Akzeptanz ist bei den Betrieben mindestens ebenso hoch wie eine Kammerbescheinigung.“² Da in Hamburg nahezu alle Ausbildungsbausteine in hand-

- 1 Eine längere Zeit verfolgte Alternative, bei der die Kammern in einem „Akkreditierungsverfahren“ nach bestimmten Standards Träger überprüfen und ihnen daraufhin das Recht verleihen, ein Zertifikat auszustellen, wurde verworfen. Auf solchen Dokumenten hätte die Kammer bestenfalls als Partner genannt werden können, was jedoch ein deutliches Minus gegenüber einem expliziten Kammerzertifikat gewesen wäre.
- 2 Bereits vor dem Programmstart von JOBSTARTER CONNECT im Jahr 2009 haben die Freie und Hansestadt Hamburg, die Handwerkskammer, die Handelskammer und die Landwirtschaftskammer Hamburg sowie team.arbeit.hamburg (zuständig zur Umsetzung des SGB II) und die Agentur für Arbeit sich auf die Einführung von verbindlichen Standards für Qualifizierungsbausteine im Bereich der geförderten Berufsvorbereitung verständigt. Die „Hamburger Standards“ legen u. a. fest, dass jeder Qualifizierungsbaustein mit einer Kompetenzfeststellung, und zwar praktisch, mündlich und schriftlich, abgeschlossen wird. Die in Hamburg eingesetzten Qualifizierungsbausteine sind in der internetgestützten Datenbank: Qualifizierung für den Beruf (www.qualibe.de) veröffentlicht.

werklichen Berufen vermittelt werden, konnte das in der Frühzeit des Projekts eingeführte Provisorium einer von der Behörde ausgestellten Bescheinigung eingestellt werden.

Untrennbar hängt mit der Form der Bescheinigung auch das sensible Problem der Anrechenbarkeit von dokumentierten Ausbildungsbausteinen auf eine duale Berufsausbildung zusammen (siehe Leitfrage 5). In diesem Bereich gibt es aus unterschiedlichen Motiven heraus Bedenken sowohl der Kammern als auch der Gewerkschaften (zu letzteren siehe Leitfrage 4). Daher verfolgt Hamburg das Prinzip, Ausbildungsgänge nicht komplett in Bausteine zu zerlegen, um nicht den Anschein einer Gleichwertigkeit zwischen einer bestimmten Zahl absolvierter Bausteine und einer kompletten dualen Berufsausbildung zu fördern. Dies geschieht auch aus Rücksichtnahme auf die Vertreter der beiden Institutionen im Projektbeirat: *„Mir ist das Konsensprinzip viel wichtiger als die reine Lehre.“* Die Vision bundeseinheitlicher Standards der Kompetenzfeststellung bei Ausbildungsbausteinen wird an einem Beispiel konkretisiert: *„Wenn jemand den Ausbildungsbaustein II im Kfz-Bereich in Hamburg absolviert hat und dann in ein anderes Bundesland zieht, dann soll dort in Zukunft ein Betrieb am entsprechenden Zertifikat trotzdem genau ablesen können, was er oder sie mitbringt.“* Über die Handelskammer Hamburg hält die Behörde Kontakte zum Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK), um die Entwicklung in diese Richtung voranzutreiben.

” BERLIN

Auch in Berlin dauert die Interessensabwägung der Projektbeteiligten und Stakeholder zur Dokumentation absolvierter Ausbildungsbausteine an. Ein Hauptziel der Erprobung ist es hier wie anderswo, alltags-taugliche Instrumente für Feststellung und Nachweis von Kompetenzen zu entwickeln. Diese sollen insbesondere auch von den Betrieben als hilfreich anerkannt werden. In diesem Sinne wird derzeit von der Berufsschule dokumentiert, welche Kompetenzen sie durch die teilnehmenden Jugendlichen schon erreicht sehen. *„Das Interessante*

daran ist, dass die Schule diese Dokumentation auch den Dienstleistern und den Betrieben vorlegt und dann mit beiden gemeinsam das Erreichte feststellt. Damit wird das Gewicht dieser Kompetenzfeststellung und dieses Bausteins von allen Partnern unterlegt.“

Dieses Vorgehen führte auch zu einer gestärkten Stellung der Berufsschulen: *„An den von den Schulen bescheinigten Kompetenzen konnten die Betriebe ablesen, dass sie selber im hektischen Tagesgeschäft gar nicht in der Lage gewesen wären, bestimmte dieser Kompetenzen im Sinne der Ausbildungsordnung zu vermitteln.“* Es ergab sich somit eine Verschiebung des Selbstverständnisses in der Kombination der Lernorte Berufsschule und Betrieb. Wie auch in anderen Projekten mussten die Interessen der Kammern und der Sozialpartner gewahrt werden. Das Prinzip der Beruflichkeit, der Facharbeiterstatus sowie die Prüfungshoheit der Kammern dürfen durch die gewählte Form der Kompetenzfeststellung und -dokumentation nicht unterminiert werden. Mit Blick auf diese sensiblen Punkte gibt es in Berlin keine „Zertifikate“, sondern „Bescheinigungen“. Darauf werden die erlangten Kompetenzen allerdings nicht sehr umfassend dokumentiert – bedauerlicher Weise: *„Uns als Berufsschulen reichte das eigentlich nicht aus. Ich hätte es gern gesehen, wenn sie ausführlicher gewesen wären.“*

” NORDRHEIN-WESTFALEN

Ähnlich ist der praktizierte Stand bei den vom Land entwickelten Bausteinen des „3. Wegs“ in NRW: *„Wir haben beim ‚3.Weg‘ eine Kammer-Dokumentation auf niedrigem Niveau: Wenn die Bescheinigung des Trägers vorliegt, unterschreiben sie, dass der Baustein absolviert wurde. So kommt ein Kammerstempel auf das Papier, der aber nur bestätigt, dass die Angaben des Trägers korrekt sind.“* Ausdrücklich wird von den Kammern in NRW nicht das Leistungsniveau dokumentiert. Auch bescheinigen sie bislang keine Kompetenzfeststellungen im Rahmen der bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine von JOBSTARTER CONNECT. *„Aber das jetzt im Rahmen von CONNECT Bescheinigte ist bereits mehr, als erwartbar gewesen wäre.“*

” SACHSEN-ANHALT

Das Land muss wie andere Interessierte auch mit der Tatsache umgehen, dass die Kammern bislang keine Kompetenzfeststellungen im Rahmen der Ausbildungsbausteine vornehmen und diese auch nicht zertifizieren. Aus Landessicht kann die Konsequenz daraus langfristig indes nicht sein, dass die Kompetenzfeststellung und ihre Dokumentation beim Bildungsdienstleister verbleiben. Dies wäre der breiten Akzeptanz der Bausteine abträglich. *„Wenn man also tatsächlich will, dass Ausbildungsbausteine anerkannt werden sollen, dann muss man auch in irgendeiner Form über eine Kammerprüfung oder zumindest eine Bestätigung der erworbenen Kompetenzen durch die Kammern nachdenken. Ich weiß natürlich, dass es da grundsätzliche Vorbehalte gibt. Aber aus Sicht der Betriebe ist so ein Kammerzertifikat schon unendlich wertvoll.“*



” Das könnte ein Erfolg dieses Programms sein: wenn es am Ende gelingt zu kommunizieren, dass die Bescheinigung eines absolvierten Bausteins bundesweiten Standards entspricht. “

**Wolfgang Beck, Ministerium für Soziales
Sachsen-Anhalt**

Daher wird das Etablieren weithin akzeptierter Kompetenz-Bescheinigungen auch als ein wichtiges Ziel für JOB-STARTER CONNECT genannt:

„Das könnte ein Erfolg dieses Programms sein: wenn es am Ende gelingt zu kommunizieren, dass die Bescheinigung eines absolvierten Bausteins bundesweiten Standards entspricht und nicht nur ein beliebiges Zertifikat eines Bildungsunternehmens ist. Das würde viel zur Verwertbarkeit von Ausbildungsbausteinen auf dem Arbeitsmarkt beitragen.“

FRAGE
4Wie geht das Bundesland
mit Vorbehalten um, die Teile
der Gewerkschaftsseite äußern?

” HAMBURG

Ähnlich wie in den drei anderen Bundesländern sind bei der Erprobung der Ausbildungsbausteine auch in Hamburg alle relevanten Partner eingeladen, daran mitzuwirken und sich einzubringen. Die vor allem von Gewerkschaftsseite anfänglich geäußerten Befürchtungen, Ausbildungsbausteine höhlt das Berufsprinzip aus, sie beförderten eine kontextlose Qualifizierung und gefährdeten durch Teilqualifikationen das Tarifsysteem, wurden auf diese Weise im Verlauf der Erprobung nicht bestätigt. In Hamburg ist seit Projektbeginn ein begleitender Beirat eingerichtet, in dem u. a. die Kammern, die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V (UVNord) sowie die Gewerkschaften hochrangig vertreten sind. Dieses Gremium begleitet und berät die Akteure im Erprobungsprozess. *„Wir wollten die Sozialpartner möglichst eng an das Projekt binden, um möglichst konkrete Vereinbarungen erzielen zu können, und haben daher bewusst darauf verzichtet, die JOBSTARTER CONNECT-Projekte in vorhandenen übergreifenden Gremien wie dem Landesausschuss für Berufsbildung randständig abhandeln zu lassen.“*

Für eine gewisse Entspannung in dieser Hinsicht sprechen in Hamburg auch frühere Erfahrungen mit der Einführung zweijähriger Ausbildungsberufe: *„Auch damals war von Schmalspur-Ausbildung die Rede, und dass die Betriebe nun reihenweise aus der bewährten dreijährigen dualen Ausbildung ausscheiden würden.“* Es sei aber offensichtlich nicht so gekommen, da die Teilnehmerzahlen beim zweijährigen Modell eher stagnierten. *„Also gehe ich auch bei den Ausbildungsbausteinen nicht davon aus, dass die Betriebe jetzt in großer Zahl aus der traditionellen dualen Ausbildung aussteigen, was*

schon vor dem Hintergrund der Fachkräftedebatte wenig wahrscheinlich ist.“

Aber auch das Projektdesign selbst verdeutlicht in Hamburg, dass die Grundlagen der Beruflichkeit und des dualen Ausbildungssystems nicht angetastet werden sollen. *„Es gibt mehrere Korrektive: Die Bescheinigungen sind kein Ersatz für ein Abschlusszeugnis. Im Übrigen werden Zertifikate in Hamburg nur für Bausteine ausgestellt, die sich an den Ausbildungsinhalten der ersten beide Ausbildungsjahre orientieren.“*

Im Hamburger Beirat haben sich durch diese Schranken des Modells alle Stakeholder einander angenähert. *„Der Preis dafür waren Abstriche von der reinen Lehre.“* Man halte sich daran, dass Bausteine kein Ersatz für die klassische duale Ausbildung sein sollen. *„Deshalb konnten auch die anfänglichen Bedenken der Gewerkschaftsseite ausgeräumt werden.“*

» BERLIN

Die Sozialpartner, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, waren auf zweifache Weise in das Erprobungsprojekt eingebunden – zum einen über einen dafür eingerichteten Lenkungsausschuss, zum anderen über den Berliner Landesausschuss für Berufsbildung, dem einmal jährlich Bericht erstattet wird. Von daher waren der Senatsverwaltung die gewerkschaftlichen Bedenken seit langem bekannt: *„Die Sorge ist, dass die Berufe zerschossen werden, also die Systematik aufgelöst wird. Das wollen wir nicht.“*

Auch in Berlin hat man sich den Kritikern daher entgegenkommend gezeigt: *„Die Gewerkschaften haben auch Angst, dass die Jugendlichen mit den Zertifikaten auf den Arbeitsmarkt gehen, statt die Ausbildung bis zum Ende zu machen und dann als Facharbeiter Tariflöhne zu bekommen. Daher gibt es über die Ausbildungsbausteine keine Zertifikate, sondern nur Bescheinigungen.“*

” NORDRHEIN-WESTFALEN

NRW hat insofern eine Sonderstellung, als das Bundesland als industrielles Kernland auch gewerkschaftlich sehr gut erschlossen und mitbestimmt ist. *„Umso mehr zieht das Argument, durch Anrechnung von Ausbildungsbausteinen auf duale Ausbildung – also mit Beginn des Ausbildungsverhältnisses im zweiten Jahr – insgesamt mehr Jugendlichen die Chance auf Ausbildung und einen Berufsabschluss zu ermöglichen.“* Andererseits gibt es aber auch die genannten Vorbehalte. *„Da muss die Gewerkschaft dann abwägen, was ihr wichtiger ist: Ist es der ‚Diebstahl‘ der Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr, den wir aus Sicht einiger Kritiker angeblich betreiben? Oder die Chance für mehr Jugendliche, nachher den Facharbeiterbrief in der Tasche zu haben?“*

Zu einer solchen Zuspitzung kommt es aber an Rhein und Ruhr in der Praxis gar nicht: *„In NRW haben wir im Rahmen des ‚Ausbildungskonsens‘ ein sehr gutes Einvernehmen – auch mit den Gewerkschaften.“* Das habe sich bereits bei der Erprobung und Einführung der Bausteine des „3. Wegs“ erwiesen: *„Dort war sich der DGB durchaus bewusst, dass das für ihn nicht so ganz einfach wird. Aber weil wir damit den Jugendlichen einen Teileinstieg in den Ausbildungsmarkt anbieten konnten, hat man das mitgetragen.“*

” SACHSEN-ANHALT

Die Bundespolitik mit ihren abstrakteren ideologischen Auseinandersetzungen erscheint aus Landessicht als die eigentliche Triebkraft hinter der gewerkschaftlichen Kritik an Ausbildungsbausteinen: *„Ich verfolge die Diskussion auf Bundesebene und kann von daher die Ängste der Sozialpartner durchaus nachvollziehen. Es will aber wohl niemand von uns die Tür zu einem Downgrading oder einer Dequalifizierung öffnen. Ich glaube, dass auf der Landesebene manches pragmatischer gesehen wird, weil man Einblick in die Probleme vor Ort hat.“* Mit den Sozialpartnern auf Landesebene kann sehr schnell Konsens erzeugt

werden, wenn es mithilfe der Ausbildungsbausteine gelingt, auch solchen Zielgruppen eine arbeitsmarktverwertbare Qualifizierung zu ermöglichen, die ohne diese Unterstützung oft überhaupt keinen Zugang zu Ausbildung und qualifizierter Arbeit erhalten würden. „Und das wäre, glaube ich, der schlechteste Ausgang.“

FRAGE
5

Lassen sich absolvierte Ausbildungsbausteine auf eine Berufsausbildung im dualen System anrechnen?

” HAMBURG

Die Erfahrungen gingen – bezogen auf die Ausbildungs- bzw. Berufsvorbereitung – bislang nicht in diese Richtung. Eine Anrechenbarkeit wird gerade von Kammerseite allenfalls auf freiwilliger Basis für denkbar gehalten. Eine obligatorische, automatische Anrechnung lehnt die Wirtschaft jedenfalls mit derselben Begründung ab, wie seinerzeit die gescheiterte Zwanganrechnung eines schulischen Berufsgrundbildungsjahrs: *„Die Betriebe wollen das nicht, sie würden die Absolventen von Bausteinen nicht ins zweite Lehrjahr übernehmen. Die Betriebe möchten nicht ‚die Katze im Sack kaufen‘, da ihre Ausbildungsqualität schließlich am Ausbildungserfolg gemessen werde, obwohl sie nur einen Teil der Berufsausbildung eigenverantwortlich durchgeführt haben. Trotz dokumentierter Kompetenzen ist die Grundhaltung eher: ‚Wer weiß, was die da in der Schule gemacht haben?‘ Ob sich im Laufe der Zeit ein Grundvertrauen der Betriebe in die Qualität von Ausbildungsbausteinen bilden wird, hängt maßgeblich von ihren Erfahrungen mit ‚Bausteinabsolventen‘ ab.“*

Für den Schüler oder die Schülerin wird dies aber nicht als nachteilig gesehen: *„Auch wenn die Jugendlichen gleichsam als gut strukturierte Ausbildungsvorbereitung bereits Bausteine absolviert haben, kann für sie der Start im ersten Ausbildungsjahr durchaus von Vorteil sein. Wir reden hier von benachteiligten und mit Problemen belasteten Jugendlichen, die durch die Bausteinqualifizierung oft überhaupt erst für eine reguläre Ausbildung fit gemacht worden sind.“*

Es wird aber auf eine Alternative hingewiesen, die § 8 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bereit hält: *„Wenn schon weit reichende Kompetenzen erworben wurden, können Auszubildende gemeinsam mit dem Betrieb bei der Handelskammer oder der HWK einen Antrag auf Verkürzung der Ausbildung stellen. Das ist also eine freiwillige Maßnahme im Einzelfall. Beide Kammern haben uns zugesagt, solche Anträge objektiv zu prüfen und zu genehmigen.“*

” BERLIN

In der Bundeshauptstadt wird allerdings diesbezüglich eingeschränkt, dass es aus Sicht der Unternehmen nicht in deren wirtschaftlichem Interesse liege, Jugendliche in möglichst kurzer Zeit auszubilden – selbst dann, wenn diese Jugendlichen schon durch Ausbildungsbau- steine vorgebildet seien: *„Im dritten Lehrjahr haben Auszubildende die Kosten der Ausbildung amortisiert und arbeiten voll mit.“* Indes brauchen sie in dieser Zeit noch nicht wie Gesellen bzw. wie Fachar- beiter bezahlt werden. In Berlin ist die Wirtschaft sogar noch zurück- haltender als anderswo, was jede Form von Akzeptanz außerbetriebli- cher Ausbildungsinhalte angeht: *„Es gibt in Berlin keine Anerkennungskultur. Die Betriebe weigern sich bis heute vielfach, irgendetwas anzuerkennen, was von der Berufsschule oder dem Bildungsdienstleister kommt. Wir haben hier einen weiteren Weg zu gehen als andere Länder. Zumindest in den beiden Bereichen Kfz und Einzelhandel, in denen wir jetzt seit 2009 im Rahmen von JOBSTAR- TER CONNECT arbeiten, haben wir aber Fortschritte erreicht: Das Vertrauen der Unternehmen in die Zusammenarbeit mit der Berufs-*

schule ist gestiegen. Ebenso das Vertrauen, dass die Jugendlichen bestimmte Qualifikationsstufen erreicht haben.“ Diesen Vertrauenszuwachs will man in Berlin nun auch in die Breite transferieren.

” NORDRHEIN-WESTFALEN

Einen interessanten Sonderweg geht NRW mit seiner Anrechnungs- und Zulassungs-Verordnung für Berufskollegs (BKAZVO). Durch diese Verordnung können Bildungsgänge in bestimmtem Umfang einvernehmlich durch die Betriebe angerechnet werden. Die einvernehmliche statt einer verpflichtenden Anrechnung ist eine Reaktion auf die letzte Änderung des Berufsbildungsgesetzes. *„Im Rahmen unserer für die Bundesländer wohl einmaligen Verordnung haben wir auch die Grundlage für die Anrechnung von Ausbildungsbausteinen und sogar die Zulassung vollzeitschulisch Ausgebildeter zur Kammerprüfung geregelt.“*

In NRW ist man der Ansicht, dadurch bessere „Verkaufsargumente“ für die Bausteine zu haben und so auch den Jugendlichen bessere Einstiegschancen in eine duale Ausbildung zu verschaffen. Man kann den Betrieben nun ein attraktives Angebot machen: *„Jedes Unternehmen, das Jugendlichen eine Chance gibt, gleich ins zweite Ausbildungsjahr einzusteigen, kann kostenlos die Zahl junger Menschen um 50 Prozent erhöhen, die ihm nach Ausbildungsabschluss als Facharbeiter zur Verfügung stehen.“*

Das zugrunde gelegte Rechenmodell: Ein Betrieb, der jährlich zwei Azubis im ersten Jahr einer dreijährigen Ausbildung einstellt, muss im Jahresdurchschnitt insgesamt sechs Azubis bezahlen. Stellt er hingegen gleich drei Azubis im zweiten Jahr ein, stehen weiterhin sechs Auszubildende auf seiner Lohnliste - aber jedes Jahr erhält er drei fertige Facharbeiter statt bisher zwei. Zudem sind die Azubis von Anfang an besser qualifiziert, weil sie bereits Ausbildungsbausteine absolviert haben.

 SACHSEN-ANHALT

Da das Land die Ausbildungsbausteine zukünftig eher im Bereich der Nachqualifizierung einsetzen will, können hier nur theoretische Überlegungen einfließen, wie es um eine Anrechenbarkeit von Bausteinen im Bereich der Erstqualifizierung bestellt wäre: *„In der Regel gibt es bei den Betrieben sehr große Vorbehalte, schon vor Abschluss des Ausbildungsvertrags etwas anzurechnen.“* Die Ausbilderinnen und Ausbilder wollen sich erfahrungsgemäß erst einmal selbst ein Bild von den Kompetenzen der Jugendlichen machen. Eher schon melden die Unternehmen leistungsstarke Azubis ein halbes Jahr früher zur Kammerprüfung an.

Außerdem gibt es Unterschiede zwischen Groß- und Kleinbetrieben: *„Die großen haben eigene Ausbildungswerkstätten und Ausbildungspersonal, da ist die Bereitschaft schon größer, die Ausbildungszeit zu verkürzen.“* In Kleinbetrieben hingegen bringen Auszubildende im dritten Jahr erstmals Geld ein. Dies ist gerade für Kleinbetriebe ein wichtiger Bestandteil der Gesamtfinanzierung der Ausbildung. *„Deshalb verzichten kleinere Betriebe nicht so gern auf diesen Teil der Ausbildung.“*

FRAGE
6

Wie kann man die Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen bei den Betrieben, dem schulischen Lehrpersonal und den Bildungsdienstleistern verbessern?

» HAMBURG

Der Ansatz des Landes ist es, stets frühzeitig auf eine Konsensfindung mit allen Projektbeteiligten zu setzen, also auch mit den Innungen. Sie spielen für die Akzeptanz der Ausbildungsbausteine durch die Betriebe eine wichtige Rolle. Ein Beispiel für diese Transmissionswirkung liefert die Kfz-Innung, die in Hamburg einer der Projektträger ist: *„In den Werkstätten der Innung wird mit Bausteinen ausgebildet, und die Erfahrung hat gezeigt, dass diese Jugendlichen hinterher von den Betrieben mit Kusshand genommen werden.“* Offen für eine Baustein-Ausbildung im eigenen Haus zeigen sich allerdings nur die Niederlassungen zweier namhafter Automobilhersteller, die sehr groß sind und daher auch über das notwendige Personal für solche komplexen Ansätze verfügen. Kleine Betriebe des Kfz-Handwerks hingegen bleiben sehr viel zurückhaltender gegenüber Bausteinen, weil die aufgrund der Bausteinvermittlung erforderliche Umstrukturierung der traditionellen Ausbildungsform aus vielen Gründen eher schwer fällt.

Was die Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen bei den betrieblichen Ausbildern, aber auch beim pädagogischen Personal der Berufsschulen oder der Bildungsdienstleister angeht, wird in Hamburg eindringlich empfohlen: *„Ein Teil des Budgets sollte zukünftig systematisch zur Fortbildung des am Projekt beteiligten Personals verwendet werden.“* Fortbildung bedeutet dabei nicht primär die fachliche Qualifizierung, sondern Erwerb überfachlicher Kompetenzen im Umgang mit den „ungewohnten“ Ausbildungsbausteinen: *„Man muss dort die Fähigkeit schaffen, sich für etwas Neues zu öffnen. Denn es war ein großes Stück*

Arbeit, eher unspezifische Widerstände gegen das neue System der Bausteine zu beseitigen. Man muss Ängste und Vorbehalte adressieren, Begeisterung wecken, Sinn und Zusammenhänge



” In den Werkstätten der Innung wird mit Bausteinen ausgebildet, und die Erfahrung hat gezeigt, dass diese Jugendlichen hinterher von den Betrieben mit Kusshand genommen werden.“

Clive Hewlett, BSB Hamburg

vermitteln, damit die Akteure das Bausteinprinzip gleichsam als eigene Sache verstehen und damit engagiert umsetzen.“ In diesem Zusammenhang erscheint eine stärkere Kompetenzorientierung der AEVO-Prüfung angezeigt.

Nicht zuletzt vermisst man aus Hamburger Sicht eine „offensive“ Öffentlichkeitsarbeit des BIBB und des BMBF zu den Ausbildungsbausteinen außerhalb der Fachöffentlichkeit: *„Die Fachwelt weiß zwar, was da geplant ist und erprobt wird. Aber eine erweiterte Öffentlichkeit, die wir ebenfalls für neue Formen der Ausbildung gewinnen müssen, erfährt davon anscheinend wenig.“*

” BERLIN

Ähnlich wie in Hamburg geht man hier davon aus, dass das Qualifizierungspersonal insbesondere der Schulen Unterstützung im Umgang mit Ausbildungsbausteinen benötigt: *„In der ersten Phase muss das Personal auf jeden Fall angeleitet und begleitet werden. Lernfelder und kompetenzbasierte Aufgabenformate über längere Fristen mit den Jugendlichen durchzugehen, erfordert eine andere Herangehens-*

weise an Unterrichtsplanung. Es erfordert Teamwork. Die Abteilungsleiter müssen in diesem Geflecht noch viel stärker darauf achten, dass bestimmte Akteure im Team – die Fachlehrer der verschiedenen Lernfelder und allgemeinbildenden Fächer – zusammenarbeiten, damit der volle Ertrag des Bausteins auch beim Jugendlichen ankommt: das gemeinsame, systematische Verfolgen der Kompetenzschritte, das auch in unterschiedlichen Abschnitten immer wieder überprüft wird.“

Als ebenso wichtig wird eingeschätzt, dass die Komplexität des Bausteinsystems auch durch eine ausreichende Personalstärke hinterlegt wird: *„An einem großen Oberstufenzentrum (OSZ) bedeutet es allein schon einen außerordentlichen redaktionellen Aufwand, die Checklisten für die Kompetenzen zu erstellen und mit den externen Dienstleistern abzustimmen.“* Allgemein lässt sich die Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen vor allem dadurch in die Breite tagen, dass für weitere Berufsbilder Bausteine geschnitten werden: *„Es sind bisher zu wenige.“*



NORDRHEIN-WESTFALEN

Auch in NRW wird von einem notwendigerweise hohen Aufwand für die Begleitung des Unterrichtspersonals berichtet, der hier schon im Zusammenhang mit den Ausbildungsbausteinen des „3. Wegs“ betrieben wurde: *„Damals haben wir viel Wert darauf gelegt, für die Ausbilder der Träger und die Lehrkräfte gemeinsame Workshops zu organisieren.“* In aller Regel ist das Trägerpersonal nicht per se ausreichend geschult, um den pädagogischen Anforderungen an die Umsetzung solcher Bausteine gewachsen zu sein. *„Es gibt bei den Trägern sehr viel eingeübte Praxis, sehr viel Routine in der Lehrgangssystematik. Aber die komplexen Anforderungen der bausteinorientierten Ausbildung sind eigentlich nur zusammen mit den Lehrkräften der Schulen zu leisten. Dieser systemische Ansatz der Zusammenarbeit ist eine Herausforderung.“*

Verwiesen wird auf eine generelle Erfahrung zur Frage der Akzeptanz von Bausteinen durch die Betriebe: *„Dort ist die Akzeptanz immer dann steigerbar, wenn man das Schreckgespenst der Teilqualifizierung verscheuchen kann.“* In NRW, wo es im Handwerksbereich Gewerke ohne Meisterzwang für eine betriebliche Selbstständigkeit gibt, ist die Sensibilität der Verbände und Innungen in Bezug auf „Teilqualifikationen“ besonders hoch. *„Ihre Sorge ist, dass zum Beispiel jemand nur zwei Ausbildungsbausteine als Bauten- und Objektbeschichter absolviert und daraufhin selbstständig Maler- und Lackiererarbeiten anbietet. Man sieht das Prinzip des Meisterhandwerks durch Teilqualifizierungen bedroht.“* Dies muss argumentativ entkräftet werden. Sonst, so die Einschätzung in NRW, kann es kaum gelingen, *„das Thema von der emotionalen Schiene zu bringen“.*

” SACHSEN-ANHALT

Bereits bei der Frage der Zertifizierung wurde in Sachsen-Anhalt auf die Rolle der Baustein-Bescheinigungen für eine bessere betriebliche Akzeptanz hingewiesen: Es müsse in der Öffentlichkeitsarbeit herausgestellt werden, dass diese Bescheinigungen bundesweiten Standards entsprechen. Allein dadurch würden Ausbildungsbausteine auf dem Ausbildungsmarkt – im Rahmen der Nachqualifizierung auch auf dem Arbeitsmarkt – viel mehr Anerkennung und Verbreitung finden.

Allgemein hält man es für nötig, dass die Öffentlichkeitsarbeit gegenüber den Betrieben auf Best-Practice-Fälle setzt: *„Man muss darüber informieren, dass es die Ausbildungsbausteine gibt. Man braucht reale Fälle, die positive Beispiele sind. Wenn die Betriebe sehen, dass diese jungen Leute gut einsetzbar sind, dann spricht sich das auch herum.“* Wichtig ist deshalb, dass die in Sachsen-Anhalt angesiedelten Projekte von JOBSTARTER CONNECT nicht nur außerbetrieblich stattfinden, sondern betriebliche Praxisphasen vorsehen: *„Zum einen sehen dabei die Jugendlichen, wie Arbeit und Lernen im Betrieb aussehen, und zum anderen die Betriebe, was die Jugendlichen können.“*

FRAGE
7

Sollte es eine Erweiterung und Weiterentwicklung bundeseinheitlicher Ausbildungsbausteine geben?

” HAMBURG

In Hamburg geht man fest davon aus, dass Qualifizierungs- und Ausbildungsbausteine eine Zukunft haben, wenn es nicht bei den relativ engen Grenzen des bisherigen Erprobungsrahmens bleibt: *„Wir erproben das jetzt ja schon eine ganze Weile. Weil wir gute Erfahrungen mit standardisierten Bausteinen gemacht haben, begrüße ich es sehr, dass inzwischen vom BMBF die Ausweitung der Berufsbilder mit Ausbildungsbausteinen vorgesehen wird. Wenn man sie nur auf die 14 beschränken würde, geriete dieser ganze Ansatz in zwei, drei Jahren möglicherweise wieder in Vergessenheit.“*

Einer der Gründe für den Wunsch nach einer Ausweitung der Berufsbilder: In Hamburg würde die BSB auch die Berufsschulen gerne dafür gewinnen, Ausbildungsbausteine in das Berufsqualifizierungsjahr (BQJ) nach dem „Hamburger Ausbildungsmodell“ des reformierten Übergangssystems einzubinden. Doch solange dies nicht in allen Berufen möglich ist, in denen die Schulen das BQJ anbieten, zeigen sie sich dafür wenig aufgeschlossen. *„Das Ziel ist deshalb aufgrund unserer guten Erfahrungen, die Ausbildungsbausteine möglichst flächendeckend einzuführen. Auch aus einem anderen Grund haben wir ein hohes Interesse an einem Ausbau der Ausbildungsbausteinpalette: Wir beabsichtigen, gemeinsam mit den übrigen öffentlichen Finanziers, den Einsatz von Ausbildungsbausteinen in der geförderten Ausbildung verbindlich vorzuschreiben.“*

” BERLIN

In Berlin wird das ähnlich gesehen: Eine systematische Erweiterung der bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine wäre schon im Hinblick auf die Rahmenplanung der Berufsbildungspolitik wünschenswert. *„Alle Vorhaben, die Ordnungssysteme der beruflichen Bildung umzustellen, müssen im Sinne des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) und der Kompetenzorientierung in dieselbe Richtung laufen.“* Nur dann kann eine Schulverwaltung diese verschiedenen Stränge den Lehrern, Abteilungs- und Fachleitern auch als sinnvolles Regelwerk nahebringen. *„Deshalb wünschen wir uns, dass die Modellvorhaben zu den Ausbildungsbausteinen systematisch fortgeschrieben und wenn möglich auch schon in ein Bundesformat eingepasst werden. Sie müssen alle dieselbe Logik transportieren, sodass sie auch auf Betriebsebene leicht verständlich sind.“*

” NORDRHEIN-WESTFALEN

In Düsseldorf wird eine Ausweitung der Ausbildungsbausteine auf weitere Berufsbilder ebenfalls befürwortet: *„Wir erwarten deshalb nicht, dass dadurch gleich gewaltige Teilnehmerzahlen an entsprechenden Maßnahmen resultieren. Wir wären schon froh, wenn das zunächst stellenweise funktioniert und sich daraus langsam eine Kultur entwickelt. Das sollte man mit langem Atem betreiben.“* Auch gibt es wenig

” Für uns ist die vom BIBB beabsichtigte Ausweitung hervorragend. “

Richard Stigulinszky,
Leitender Ministerialrat NRW



Bedenken, dass eine Weiterentwicklung des Instruments Ausbildungsbausteine in Konkurrenz zu den Bausteinen des landeseigenen „3. Wegs“ treten könnte: *„Wenn wir im ‚3. Weg‘ zukünftig noch andere Berufe einbeziehen wollten, dann wäre es sinnvoll, die vom BIBB entwickelten Ausbildungsbausteine zu nutzen.“* Die notwendigen politischen Rahmenbedingungen würden im Zuge dieser bundesweiten Entwicklung entstehen. *„Für uns ist die vom BIBB beabsichtigte Ausweitung hervorragend. Sonst müssten wir Bausteine mit knappen Mitteln selbst entwickeln. So brauchen wir sie nur bei Bedarf für unsere Curricula umzusetzen.“*



SACHSEN-ANHALT

Das Land plant ebenfalls die nächsten Schritte bei der Umsetzung von Ausbildungsbausteinen: In Zusammenarbeit mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit sollen die bundeseinheitlichen Bausteine in die Entwicklung von Förderlinien für die Nachqualifizierung einbezogen werden. Das Land hat hierzu im wesentlichen Fördermöglichkeiten im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF): zum einen im Rahmen der Fachkräftesicherung durch Nachqualifizierung Arbeitsloser, zum anderen im Rechtskreis des SGB II. Zeithorizont ist hier der kommende ESF-Programmzeitraum von 2014 bis 2020: *„Dafür schlagen wir jetzt die grundlegenden Pflöcke ein.“*

Obwohl das Bundesland den Einsatz der jetzt erprobten Ausbildungsbausteine bislang vor allem in der Nachqualifizierung plant, wird auf eventuelle Spielräume für weitere Nutzungsmöglichkeiten verwiesen: *„Ich denke darüber nach, auch wenn es schwierig ist, ob sie nicht auch für die Erstausbildung sinnvoll wären.“* Ziel hierbei muss, so die Einschätzung, eine Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt sein. Zu DDR-Zeiten gab es im heutigen Sachsen-Anhalt eine lange Tradition des „Teilfacharbeiters“, durch die Menschen ohne die notwendigen Voraussetzungen für eine Vollausbildung eine arbeitsmarktverwertbare Qualifikation erhielten. *„Heute würde ich mir wünschen, dass*

die Ausbildungsbausteine für solche Menschen eine Ergänzung sein könnten.“

Auch eine mögliche Erweiterung der Ausbildungsbausteine auf schulische Angebote des Übergangssystems wie Berufsgrundschuljahr (BGJ) oder das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) erscheinen nicht als undenkbar. Eine Reform dieser beiden maßgeblichen Instrumente wird in Sachsen-Anhalt derzeit vom Kultusministerium diskutiert. *„Beim BGJ und beim BVJ wünschen wir als Arbeitsministerium uns seit langem, dass die betrieblichen Praxisphasen erweitert werden.“* Ausbildungsbausteine könnten dabei gerade aufgrund ihrer Eignung für den betrieblichen Einsatz durchaus ein Faktor sein: *„Entscheidend dabei ist für mich das Erleben betrieblicher Praxis durch die Jugendlichen. Alles andere funktioniert nicht, denn diese Jugendlichen sind in der Regel schulmüde.“*

Diese Überlegungen zu erweiterten Einsatzmöglichkeiten der bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine runden den Eindruck ab, der sich in den anderen drei untersuchten Bundesländern herauskristallisiert hat: Über die laufende Erprobung im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT hinaus gibt es in Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen, Berlin und Hamburg ein breites Bedürfnis, die bereits erfolgreich eingesetzten Bausteine weiter zu entwickeln und für zusätzliche Einsatzmöglichkeiten sowie Berufsfelder zu erschließen.





Kapitel 4

Zwischenergebnisse der externen Evaluation

Verbunden mit der Erprobung von Ausbildungsbausteinen gibt es im Programm JOBSTARTER CONNECT eine formative Evaluation durch das Forschungs- und Beratungsunternehmen InterVal GmbH, Berlin. Sie dient der Qualitätssicherung, der Dokumentation und der Verbreitung gewonnener Erkenntnisse vor dem Hintergrund einer stetigen Weiterentwicklung der Bausteine und ihrer optimalen Implementierung in der Praxis. In diesem Kapitel berichten Stefan Ekert und Dr. Nikola Ornig von InterVal über die bisherigen Ergebnisse der weiter andauernden externen Evaluation.



1. Hintergrund und Ziele der Erprobung von Ausbildungsbausteinen

Die Flexibilisierung des dualen Berufsbildungssystems durch modular aufgebaute Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote wird in berufsbildungspolitischen Fachkreisen seit über 20 Jahren intensiv und vor allem kontrovers diskutiert (vgl. Pilz 2009, S. 8 f.). Pilz unterscheidet vier Phasen der Modularisierungsdebatte in Deutschland:

- die Phase vor 1980, in der „partielle Aspekte“ der Modularisierung „sporadische Berücksichtigung“ fanden, z. B. im Krupp-Rahmenplan zur Stufenausbildung von 1965.
- die zweite Phase bis zum Jahr 2000 („Phase der wissenschaftlichen Systematisierung und bildungspolitischen Instrumentalisierung“), in der die Debatte dogmatisch geführt wurde, bevor sie aufgrund „unüberbrückbarer Gegensätze“ ins Stocken geriet und auf Teilbereiche verlagert wurde.
- die dritte Phase zwischen 2000 und 2006, von Pilz als „Zeit der Ernüchterung und des Pragmatismus in Nischen“ tituliert, in der diverse Modellversuche vor allem im Bereich der Weiterbildung und Nachqualifizierung entwickelt „und relativ konfliktfrei implementiert“ wurden (Pilz 2009, S. 9).
- die vierte Phase der „reformgetriebenen und versachlichten Renaissance“, die ihm zufolge noch anhält.

Im April 2006 berief Bundesbildungsministerin Schavan Berufsbildungsexperten aus Wissenschaft, Politik, Verbänden, Berufsschulen, Gewerkschaften und Unternehmen in den Innovationskreis Berufliche Bildung (IKBB). Aufgabe des IKKB war es, Empfehlungen für „mittelfristig wirksame Strukturverbesserungen des Berufsbildungssystems“ zu erarbeiten, die der Bildungspolitik rechtzeitig Anpassungen „auf neue demografische, wirtschaftliche, technologische und internationale Entwicklungen und Herausforderungen“ ermöglichen sollten (BMBF 2007, S. 11). Im Rahmen von Arbeiten, die den Innovationskreis unterstützten, beauftragte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) u. a. Dieter Euler und Eckart Severing mit einer Expertise zu Möglichkeiten der Flexibilisierung von Ausbildung mittels Ausbildungsbausteinen (vgl. Euler/Severing 2006). Die beiden ent-



wickelten zwei unterschiedliche Modelle und schätzten deren Praktikabilität ab, empfahlen aber auch, diese zunächst im Rahmen eines Modellprogramms zu erproben.

Unter den beteiligten Expertinnen und Experten des Innovationskreises Berufliche Bildung wurde die Expertise von Euler und Severing ebenso wie andere Modelle¹ diskutiert. Die Vorschläge von Euler und Severing flossen in die abschließenden Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge des IKKB für eine mittelfristig wirksame Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung ein (vgl. BMBF 2007). Im dritten der dort entwickelten Leitgedanken („Übergänge optimieren – Wege in die betriebliche Ausbildung sichern“) wurde die Erprobung von Ausbildungsbausteinen empfohlen, um „für Altbewerberinnen und Altbewerber eine Brücke in die Ausbildung zu schaffen“ (BMBF 2007, S. 17).

¹ Das Modell „Neue Strukturen in der Ausbildung“ der Arbeitgeberverbände (vgl. BDA 2007), das DIHK-Modell „Dual mit Wahl“ (vgl. DIHK 2007), das Berufslaufbahnkonzept des Handwerks (vgl. ZDH 2007) und das IG-Metall/DGB-Modell der Europäischen Kernberufe (vgl. IG-Metall 2007). Eine Kurzbeschreibung der jeweiligen Modelle findet sich bei Rulands (2009).

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wurde daraufhin vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragt, auf Grundlage der bestehenden Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche und kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine für 14 Ausbildungsberufe zu entwickeln. Sie werden seit dem Jahr 2009 im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT durch Modellprojekte an zwischenzeitlich bis zu 40 Standorten in unterschiedlichen Maßnahmen erprobt. Dabei kann auf Erfahrungen aus früheren Modellprojekten mit ähnlichen Zielsetzungen aufgebaut werden.

Die Ziele der Erprobung wurden vom BMBF weit gesteckt: Erfolgreich implementierte Ausbildungsbausteine sollen

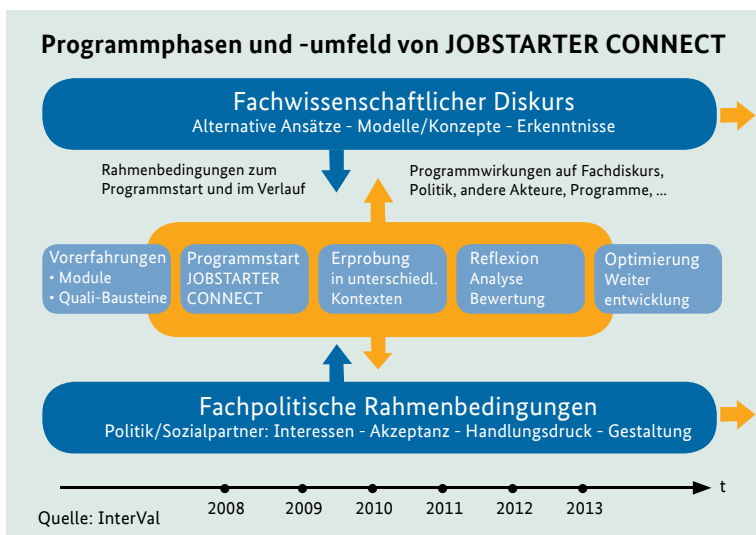
- den Übergang von jugendlichen Altbewerberinnen und Altbewerbern in eine duale Ausbildung verbessern;
- bestehende Teilbereiche des Berufsbildungssystems besser verzahnen;
- außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen stärker auf das duale System ausrichten;
- bereits erworbene Kompetenzen besser anrechenbar machen (nach § 7 bzw. § 27 a HwO) oder konsekutiv an eine Abschlussprüfung (nach § 43 Absatz 2 BBiG/§ 36 Abs. 2 HwO bzw. § 45 Absatz 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO) heranführen.

Zudem sollen Ansätze zur Abkürzung der Ausbildungszeit nach § 8 BBiG bzw. § 27 b HwO entwickelt werden.

Die Erprobung findet nicht „unter Laborbedingungen“ statt, sondern in Regelangeboten und (Aus-)Bildungsgängen des Übergangssystems, der geförderten Ausbildung und der Nachqualifizierung. Damit wird sie maßgeblich von den fach- und förderpolitischen Rahmenbedingungen und vom Stand der fachwissenschaftlichen Diskussion beeinflusst. Umgekehrt wirken sich aber auch die Erprobung und die dabei gesammelten Erfahrungen auf die Fachdiskussion und auch auf die fachpolitischen Rahmenbedingungen aus – etwa dann, wenn sich die Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen in einer Region erhöht.

Das Programm JOBSTARTER CONNECT kann in Phasen untergliedert werden:

- die erste Phase der Erprobung im engeren Sinne,
- die zweite Phase der Reflexion in Projekten gesammelter Erfahrungen und deren Systematisierung auf Programm- und Konzeptebene sowie
- die dritte Phase der Optimierung und Weiterentwicklung des Konzepts der Ausbildungsbausteine.



Die drei Phasen lassen sich zeitlich nicht ganz trennscharf voneinander unterscheiden, auch deshalb, weil die Projekte zeitversetzt gestartet sind. Momentan befindet sich das Programm in der Phase der Reflexion und Systematisierung der Erfahrungen, was die Beiträge dieses Praxisbandes eindrucksvoll belegen, am Übergang zu Phase drei. In die Entwicklung einer „zweiten Generation“ von Ausbildungsbausteinen für weitere Berufe, werden die Ergebnisse der Erprobung in JOBSTARTER CONNECT einfließen.

2. Ziele, Aufgaben und Vorgehen der externen Evaluation

Die externe Evaluation untersucht programmbegleitend von 2010 bis April 2014 die Implementation und die systemischen Wirkungen der Ausbildungsbausteine im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT. Im Blickpunkt steht dabei sowohl die Ebene der 40 Modellprojekte mit ihrer Arbeit in den verschiedenen Regionen und ihrem bundesweiten Austausch als auch die Ebene des Programmumfelds von JOBSTARTER CONNECT.

Ziel der Evaluation ist es, durch eine Systematisierung und Analyse der Projekterfahrungen und der Projektergebnisse vor Ort Bewertungen auf Ebene des Programms vorzunehmen. Außerdem sollen empirisch fundierte berufsbildungspolitische Empfehlungen zum Konzept der Ausbildungsbausteine abgeleitet werden. Dafür generieren wir mit einem mehrdimensionalen Forschungsdesign quantitative und qualitative Daten. So befragen wir in jährlichen Fragebogenerhebungen die Projektleitungen, das mit der Qualifizierung betraute Personal (z. B. Ausbilderinnen und Ausbilder bei Trägern oder in Betrieben, Lehrkräfte an Schulen), Betriebe, die Jugendliche aus JOBSTARTER CONNECT-Projekten qualifizieren, und die Teilnehmenden selbst.

Alle Projekte werden vor Ort besucht und mit einem Fallstudienansatz unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten, Bedarfe und Akteursstruk-





turen vertiefend untersucht. Dazu zählen auch Gespräche mit den Agenturen für Arbeit und den Jobcentern (den früheren ARGE), die in der Regel für die Finanzierung der Maßnahmen zuständig sind, in denen Ausbildungsbausteine erprobt werden. Auch Kammern werden vor Ort interviewt. Mit ihnen sind Fragen der Anerkennung der Ausbildungsbausteine – meist im Sinne von zeitlichen Anrechnungen – zu erörtern.

Ein weiteres wesentliches Element der Evaluation ist die Analyse der teilnehmer- und projektbezogenen Monitoringdaten des Programms. Projektübergreifende Entwicklungen auf Programmebene werden durch Workshops der Evaluation begleitet und befördert. Außerdem trägt die Evaluation dazu bei, dass Ergebnisse der Implementierung von Ausbildungsbausteinen im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT gesichert und transferiert werden. Nicht zuletzt bringt sie Erkenntnisse aus JOBSTARTER CONNECT in die bildungspolitische Diskussionen und den Fachdiskurs ein.

3. Die Erprobung von Ausbildungsbausteinen in JOBSTARTER CONNECT – Konzepte, Entwicklungsarbeiten und Ergebnisse

Zur konzeptgetreuen Umsetzung der bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine sind bei ihrer Implementierung verschiedene Entwicklungs- und Erprobungsleistungen durch die Modellprojekte und die Akteure und Akteurinnen vor Ort zu leisten. Im folgenden Kapitel werden diese konzeptionellen Aufgaben, die verschiedenen Lösungsansätze zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine und die dabei gesammelten Erfahrungen erörtert. Ferner wird dargestellt, zu welchen Ergebnissen die Implementierung bisher geführt hat.

Diese Ergebnisse betreffen unterschiedliche Ebenen: Zum einen gibt es Ergebnisse dazu, welche Ansätze der Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen unter den gegebenen Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung erfolgreich umgesetzt werden können und welche eher nicht. Auf einer zweiten Ebene gibt es Ergebnisse, die die Teilnehmenden betreffen, z. B. zu ihren Qualifizierungserfolgen und weiteren Ausbildungsverläufen. Eine dritte Ergebnisebene umfasst konkrete physische Ergebnisse, wie Materialien zu den einzelnen Ausbildungsbausteinen, Vereinbarungen zwischen Kooperationspartnern, Dokumentation von Lernergebnissen und ähnlichem.

3.1 Vorgaben und konzeptionelle Aufgaben

Ausbildungsbausteine sind standardisierte und didaktisch begründete Teilmengen der geltenden Ausbildungsordnung eines Ausbildungsberufes. Sie sind kompetenzorientiert formuliert und beschreiben, was Lernende nach Absolvierung eines Bausteins im Sinne beruflicher Handlungskompetenzen können sollen. Sie orientieren sich an berufstypischen und einsatzgebietsüblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen (vgl. Frank 2010; Frank/Grunwald 2008) und fassen relevante Handlungsfelder des Berufsbildes in jeweils einer Einheit, einem Ausbildungsbaustein, zusammen.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat 14 Berufsbilder, darunter drei zweijährige Ausbildungsberufe, in Ausbildungsbausteine untergliedert und damit eine Art Curriculum für die Ausbildung entwickelt. Die Ausbildungsbausteine eines Berufsbildes sind in jeweils einem Dokument zusammengefasst, das u. a. auch Empfehlungen zur zeitlichen Abfolge der Vermittlung verschiedener Ausbildungsbausteine enthält (siehe linke Seite der folgenden Abbildung 2). Zudem sind fast allen Bausteinen Umsetzungsbeispiele beigelegt, die exemplarische Anregungen für die praktische Umsetzung der Bausteinqualifizierung mittels konkreter Arbeitsaufträge geben sollen.

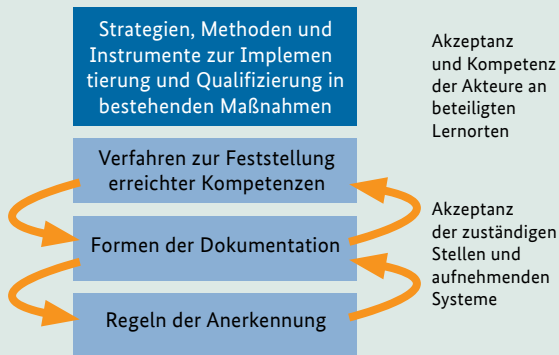
Die Ausbildungsbausteine enthalten zwar den Hinweis, dass nach der Absolvierung eines Bausteines die Lernergebnisse und der Erwerb der Kompetenzen in geeigneter Weise dokumentiert werden sollen. Es existieren jedoch keinerlei Vorgaben oder Hilfen zur Durchführung der Lernergebnis- oder Kompetenzfeststellung während der Qualifizierung oder am Ende einer Bausteinqualifizierung.

Im Rahmen von JOBSTARTER CONNECT werden die Ausbildungsbausteine in der Praxis erprobt. Für die Modellprojekte, die damit betraut sind, ergibt sich auf Basis der Vorgaben und lokalen Rahmenbedingungen eine Reihe konzeptioneller Aufgaben. Dazu zählt die Auswahl der für den Standort und den regionalen Kontext sinnvollen Berufe und Maßnahmen in (Aus-)Bildungsgängen, die Identifikation von Zielgruppen hinsichtlich der Teilnehmenden (Jugendliche und junge Erwachsene) und der Lernorte (Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger) sowie die Entwicklung von Strategien zur Implementation. Außerdem erfordert die Arbeit eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Konzept der Kompetenzorientierung und mit curricularen Fragen wie jener nach der Schneidung der Ausbildungsbausteine.

Daraus abgeleitet müssen Verfahren entwickelt werden, wie die Kompetenzen an den verschiedenen Lernorten aufeinander abgestimmt vermittelt werden können. Ebenso gilt es, Methoden zu erarbeiten, mit denen sich die erworbenen Kompetenzen feststellen und dokumentieren lassen. Dabei ist außerdem das Qualifizierungspersonal, das die Ausbildungsbausteine an den unterschiedlichen Lernorten

Implementation der Ausbildungsbausteine

Projekt-, standort-, maßnahmen- und berufsspezifisch zu entwickeln sind ...



Quelle: InterVal

vermitteln soll wie z. B. Lehrkräfte an Berufsschulen und Ausbilder in Betrieben, mit dem Bausteinkonzept vertraut zu machen. Und nicht zuletzt muss gezielt für die Akzeptanz der Bausteine geworben werden: zum einen, damit potentielle Lernorte für die Bausteinqualifizierung gewonnen werden können; zum anderen, um erworbene Bausteine „nutzen“ zu können, indem der Übergang der Absolventen und Absolventinnen in betriebliche Ausbildungsverhältnisse gefördert wird.

3.2 Konzeption der bundesweit 40 Modellprojekte

Im Rahmen des Programms JOBSTARTER CONNECT erproben 40 Modellprojekte² die Ausbildungsbausteine. In jedem Bundesland wird mindestens ein Modellprojekt gefördert.



> **Projektlandkarte S. 43**

Die 26 Projekte der ersten Förderrunde nahmen ihre Tätigkeit zwischen April und Juli 2009 auf, die 14 Projekte der zweiten Förderrunde

² Ein weiteres Projekt wurde nach einer kurzen Laufzeit ohne Erprobungserfahrung eingestellt.

begannen mit der Erprobung zwischen Mai und September 2010. Die Mehrzahl der Projekte der ersten Förderrunde endete 2013 und die Projekte der zweiten Förderrunde laufen im Frühjahr 2014 aus. Die Trägerschaft der Projekte liegt bei verschiedenen Institutionen und Einrichtungen wie Bildungsträgern, Kammern und kammernahen Bildungseinrichtungen, kommunalen Einrichtungen, Berufsschulen sowie Schulbehörden (Berlin und Hamburg).

Die JOBSTARTER CONNECT-Projekte unterscheiden sich hinsichtlich der Maßnahmenbereiche, Berufe, Lernorte, Kooperationspartner, Methoden und Rahmenbedingungen der Bausteinqualifizierung. Einige Projekte fokussieren in der Erprobung auf die Ausbildungsbausteine eines oder weniger Berufsbilder pro Maßnahme, andere wählten einen breiteren Ansatz. Zudem bestand insbesondere in den ersten Programmjahren unter den Projektbeteiligten ein hoher Diskussions- und Abstimmungsbedarf über Begrifflichkeiten

und inhaltliche Abgrenzungen: So war klärungsbedürftig, auf welche Art und Weise eine „Bausteinqualifizierung“ erfolgen soll, was unter dem Konzept der „Kompetenzorientierung“ oder „Outcome-Orientierung“ zu verstehen ist und welche inhaltlichen, methodischen oder didaktischen Anforderungen auf das Ausbildungspersonal zukommen.

3.3 Teilnehmende, Form und Dauer der Qualifizierung

Bis Anfang September 2013 hatten 4.233 Personen mit einer Bausteinqualifizierung begonnen, knapp 15 Prozent befinden sich zu diesem Zeitpunkt in der Qualifizierung (Stichtag 06.09.2013). Zur Gewinnung von Teilnehmenden setzen die meisten Projekte auf mehrere Wege, darunter insbesondere die Zuweisung durch die Agentur für Arbeit

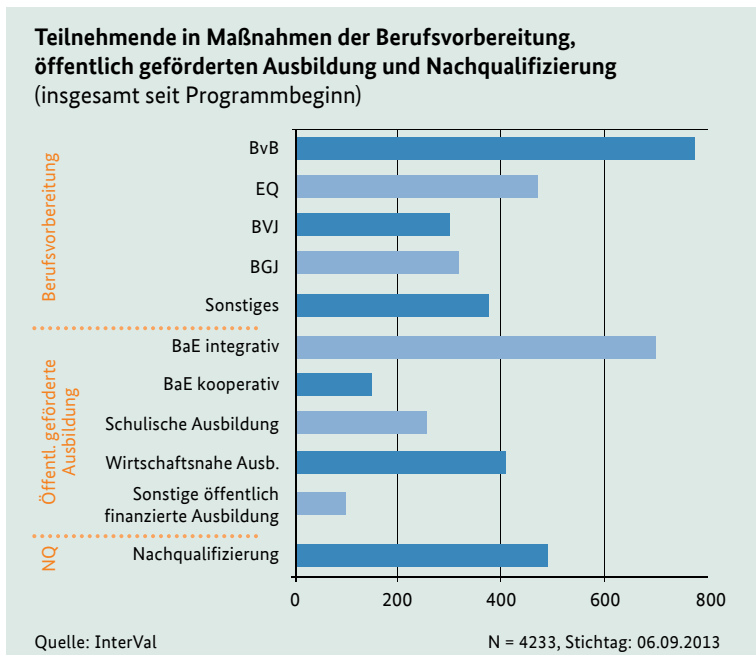


oder Jobcenter und die Ansprache von Jugendlichen in schulischen Maßnahmen. Insbesondere im Bereich der Nachqualifizierung spielt auch die direkte Ansprache von Betrieben eine Rolle, die Personen ohne Berufsabschluss beschäftigen.

Die Charakteristika der Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT können für die Maßnahmearten BvB und EQ mit der Teilnehmendenstruktur dieser Maßnahmen insgesamt verglichen werden. Dabei zeigt sich, dass hinsichtlich der Altersstruktur nur geringfügige Unterschiede bestehen. In Bezug auf die Schulabschlüsse sind jedoch Unterschiede festzustellen. Unter den EQ-Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT haben beispielsweise weniger als vier Prozent keinen Schulabschluss, in der Gesamtheit der EQ-Teilnehmenden sind es (je nach Jahrgang) zehn bis zwölf Prozent (vgl. GIB/IAB 2012). Ähnliche Befunde ergeben sich für die BvB-Teilnehmenden: Während unter den JOBSTARTER CONNECT-Teilnehmenden knapp 15 Prozent zu Qualifizierungsbeginn keinen Schulabschluss haben, liegt der Wert in der Gesamtheit der Teilnehmenden (je nach Jahrgang und Erhebungsmethode) bei 20 bis 26,5 Prozent (vgl. GIB/IAB 2012 und IAB 2010).

Aus Sicht der Projekte ist ein beträchtlicher Teil der Teilnehmenden zu Beginn der Qualifizierung nicht „ausbildungsreif“ in dem Sinne, dass etwa schulische Basiskenntnisse oder bestimmte psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens (z. B. Durchhaltevermögen, Selbstorganisation, Sorgfalt) ausreichend vorhanden sind. Maßnahmenübergreifend machten die Projekte zum einen die Erfahrung, dass weniger marktbenachteiligte Jugendliche in den Maßnahmen des Übergangsbereichs sind als noch vor wenigen Jahren. Zum anderen band die Betreuung von Jugendlichen mit persönlichen oder schulischen Defiziten mehr personelle Ressourcen als geplant, was die Bausteinerprobung schwieriger als angenommen gestaltete.

Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT absolviert(e) eine berufsvorbereitende Maßnahme und knapp 37 Prozent mach(t)en eine Bausteinqualifizierung im Rahmen einer öffentlich geförderten Ausbildung.



Am häufigsten vertreten sind (Stand 06.09.2013) der Beruf Verkäufer/-in (24,0 Prozent der Teilnehmenden) und der Beruf Industriemechaniker/-in (16,2 Prozent), vergleichsweise größere Anteile haben (auch noch) die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (10,9 Prozent) und Fachlagerist/-in (10,4 Prozent).

Die Qualifizierung findet, je nach Maßnahme, an verschiedenen Lernorten statt. Vier Fünftel aller Bausteinqualifizierungen wurden oder werden (auch) unter Beteiligung des Lernortes Betrieb durchgeführt, wobei der betriebliche Anteil in der EQ und kooperativen BaE erwartungsgemäß am höchsten ist. Den bisherigen Erfahrungen zufolge erhöht ein größerer betrieblicher Qualifizierungsanteil auch die Chancen, in eine betriebliche Ausbildung überzugehen. Dies ist zum

Teil auf den sogenannten Klebeeffekt zurückzuführen³, wobei die Erprobung von Ausbildungsbausteinen einen höheren Anspruch hat, als nur auf den Klebeeffekt zu hoffen.

Die Teilnehmenden verbringen von Beginn des ersten bis zum Ende des letzten Ausbildungsbausteins, in dem sie qualifiziert wurden, durchschnittlich gut neunehalb Monate in der Bausteinqualifizierung. Die Dauer der einzelnen Bausteine variiert dabei stark, da auch die in den Bausteinen vorgegebenen Richtwerte von zwei Monaten bis zu zwölf Monaten reichen. Die reale durchschnittliche Qualifizierungsdauer umfasst ebenfalls diese Spannweite. Einige Projekte haben sich entschieden, von vornherein die Vermittlungsdauer der in den Bausteinen beschriebenen beruflichen Handlungskompetenzen zu strecken und mehr Zeit für die Qualifizierung aufzuwenden, um auch leistungsschwächere Teilnehmende zum Abschluss eines Bausteins zu bringen.

Mehr als die Hälfte der Personen (2.390 von 4.233), die eine Bausteinqualifizierung begonnen hatten, schlossen mindestens einen Baustein erfolgreich ab, 1.293 davon auch mehr als einen Baustein.



³ Der Begriff Klebeeffekt beschreibt, dass Jugendliche nach einem Praktikum o. ä., durch das der Betrieb den Jugendlichen oder die Jugendliche kennenlernen konnte, vom Betrieb übernommen werden. Die Begleitforschung zur BvB zeigte beispielsweise, dass betriebliche Praktika den Übergang in betriebliche Ausbildung befördern (vgl. IAB 2010).

Bei denjenigen, die ihre Bausteinqualifizierung bereits beendet haben (die also den letzten Baustein mit oder ohne Erfolg beendet oder aber abgebrochen haben) und deren Verbleib bekannt ist, zeigen sich in den Maßnahmentearten BvB und EQ Übergangsquoten in betriebliche Ausbildung, die deutlich über den Durchschnittswerten der jeweiligen Maßnahme liegen.⁴ Inwieweit dieser deskriptive Befund mit dem Konzept der Ausbildungsbausteine in Zusammenhang steht, lässt sich nicht nachweisen, weil das Konzept der Ausbildungsbausteine nicht alleine, sondern im Verbund mit anderen Einflussfaktoren wirkt. So werden innerhalb der Erprobung die Teilnehmenden und ihr Qualifizierungsprozess auch personalintensiver begleitet als dies in einer BvB oder EQ ohne Ausbildungsbausteine der Fall ist.

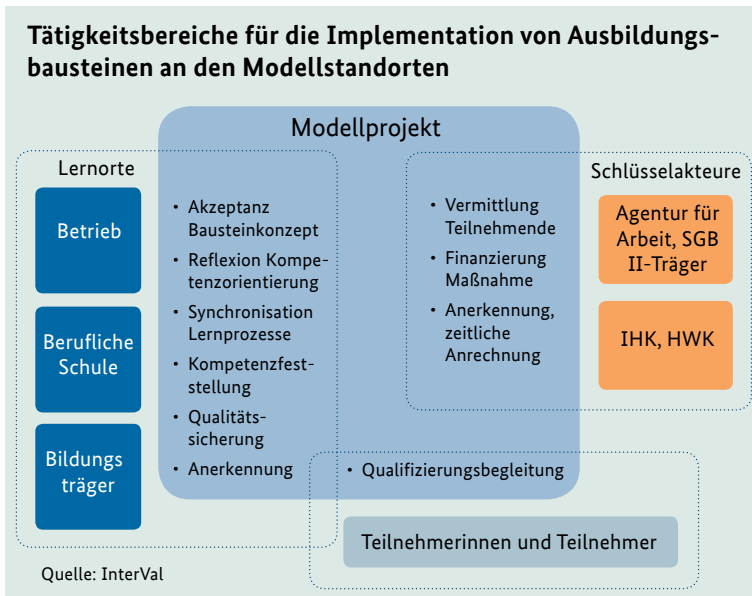
Übergänge in betriebliche Ausbildung mit zeitlicher Anrechnung der Bausteinqualifizierung auf das erste Ausbildungsjahr gibt es im Programm, in Relation zur großen Zahl der Teilnehmenden in JOBSTARTER CONNECT sind es bisher jedoch noch wenige, was den Erfolg der Projektarbeit in diesem Bereich aber nicht schmälert. Denn zeitliche Anrechnungen sind generell nur unter spezifischen und zueinander kompatiblen Interessenskonstellationen von Betrieben und Jugendlichen zu erwarten und zudem an landesrechtliche Voraussetzungen nach § 7 BBiG gebunden, die vielfach nicht vorhanden sind.

Den Erfahrungsberichten der Teilnehmenden und ihres Ausbildungspersonals zufolge dürfte die curriculare Struktur mit überschaubaren Lerneinheiten und regelmäßigem Feedback zu den erworbenen Kompetenzen mehrheitlich positive Effekte auf die Lernmotivation der Teilnehmenden haben.

⁴ So ergibt sich z. B. für die EQ in JOBSTARTER CONNECT eine Übergangsquote von zuletzt 70,4 Prozent. Diese liegt deutlich über der für die EQ insgesamt in den letzten Jahren ermittelten Quote von 56 bis 60 Prozent (je nach Jahrgang). Auch bei den BvB liegt die in JOBSTARTER CONNECT errechnete Quote von 53,3 Prozent über publizierten Werten der letzten Jahre (siehe GIB/IAB 2012 sowie IAB 2010). Diese Vergleiche dürfen jedoch nicht überinterpretiert werden, weil sich die Erhebungsmethoden und die Bezugsjahre unterscheiden – positiv zu werten sind sie aber allemal.

3.4 Schwerpunkte der Implementation vor Ort

Ein erster Schwerpunkt der Arbeit in den Modellprojekten liegt auf der grundlegenden Information der verschiedenen Akteure über das Bausteinkonzept. Die Aufgaben sind vielfältig: Geeignete Jugendliche sind zu akquirieren. Die Lernorte – je nach Maßnahme sind dies Betriebe, Berufsschulen, Bildungsdienstleister – müssen einbezogen



werden. Die Finanzierung der Bausteinqualifizierung – insbesondere durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter – ist sicherzustellen. Wichtig ist nicht zuletzt der Austausch mit den Akteuren, die eine Bausteinqualifizierung letztendlich anerkennen sollen, also mit den zuständigen Kammern und potentiellen Ausbildungsbetrieben. In der Regel suchen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den direkten Kontakt zu den jeweiligen Personengruppen, um Möglichkeiten der Bausteinqualifizierung zu besprechen und zu diskutieren.

In einem weiteren wesentlichen Schritt muss das Personal, das die Qualifizierung/Ausbildung praktisch durchführt, also Lehrkräfte an beruflichen Schulen und Ausbilderinnen wie Ausbilder in Betrieben und außerbetrieblichen Einrichtungen, vom Konzept der Ausbildungsbausteine überzeugt werden. Das Qualifizierungspersonal soll dazu veranlasst und in die Lage versetzt werden, die eigene Lehr-, Anleitungs- und Ausbildungspraxis weiterzuentwickeln und den jeweiligen Lehr- bzw. Ausbildungsplan inhaltlich auf die Ausbildungsbausteine auszurichten. Je nach Lernort und Weiterentwicklungsbereitschaft der dort tätigen Personen erforderte dies zum einen gute Argumente und viel Überzeugungskraft der Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter von JOBSTARTER CONNECT. Es verlangt von ihnen aber auch die Fähigkeit, die Arbeits- und Rahmenbedingungen der jeweiligen Lernorte zu verstehen und darauf abgestimmte Implementationsstrategien zu wählen.

Außerdem müssen die Modellprojekte eine Synchronisation der Qualifizierung an den einzelnen Lernorten anstoßen und begleiten. Dabei bedarf es einer curricularen Abstimmung und eines Austauschs der einzelnen Lernorte darüber, an welchen Lernorten welche Inhalte mit welchen Methoden vermittelt werden.

Zwei wesentliche Fragen der Implementation sind: Welcher methodisch-didaktische und curriculare Umstellungsbedarf an den konkreten Lernorten besteht? Und wie wird das Qualifizierungspersonal in die Lage versetzt, die Bausteinqualifizierung gut umzusetzen?

Kompetenz- und Handlungsorientierung sind keine neuen methodischen Prinzipien der beruflichen Bildung. Dennoch ist es eine Herausforderung, sie durchgehend umzusetzen. Den Fachpraktikerinnen und Fachpraktikern in der Qualifizierung kommt dabei die entscheidende Rolle zu. Mitunter umfassen die Aktivitäten der Projekte deshalb neben der Information und Sensibilisierung auch die Schulung der Akteure darüber, wie eine kompetenz- und handlungsorientierte Qualifizierung konkret umgesetzt werden kann.

Im bisherigen Programmverlauf haben vor allem Bildungsdienstleister die Implementation der Ausbildungsbausteine dafür genutzt, gemeinsam mit ihren Ausbilderinnen und Ausbildern vor dem Hintergrund ihrer täglichen Erfahrungen mit der Qualifizierung von Jugendlichen in einem bestimmten Beruf zu diskutieren, welchen Anspruch die Bausteinqualifizierung hat. Dafür wurden zum Beispiel berufsspezifische Arbeitskreise, die sich regelmäßig treffen, eingerichtet. Ebenfalls gemeinsam wurde dann erarbeitet, mit welchen Mitteln und Vorgangsweisen die Ergebnisse in der Qualifizierung umgesetzt werden können. In einzelnen Projekten fanden auch Workshops mit Betrieben statt, wobei die Methoden der Qualifizierung im Mittelpunkt standen. Auch der Austausch mit Lehrerinnen und Lehrern von Berufsschulen wird von den meisten Projekten gesucht.

Die bundeseinheitlichen Bausteine werden dabei von den Projekten, konkret dem in der Qualifizierung tätigen Personal, als sehr gute Grundlage für die Qualifizierung gesehen: Die Verständlichkeit der jeweiligen Bausteininhalte, ihre Synchronisation mit typischen betrieblichen Geschäftsprozessen und die inhaltliche Abgrenzung der Ausbildungsbausteine ist den bisherigen Erfahrungen zufolge erreicht.

Zur Unterstützung der Qualifizierung an den verschiedenen Lernorten erarbeitete die Mehrzahl der Projekte zudem Unterlagen und Materialien (vgl. beispielsweise BWHW/INBAS 2012). Diese reichen von kurzen Aufgaben für die Teilnehmenden zu einzelnen Bausteinen bis hin zu vollständigen, mit Lehr- und Lernaufgaben hinterlegten Curricula für jeden erprobten Baustein, die dem Ausbildungspersonal an die Hand gegeben werden können. Inwiefern die durch die Projekte vorgeschlagene Art und Weise der Bausteinqualifizierung umgesetzt wird, hängt nach Einschätzung der Projektleitungen stark von den Lernorten ab. Die Implementierung in eigene Maßnahmen des Projektträgers gelingt im Vergleich zur Implementierung an externen Lernorten gut.

Auf Basis ihrer bisherigen Erfahrungen sehen die Projekte drei wesentliche Vorteile der Bausteinqualifizierung:

- erstens die strukturierende Funktion, die Ausbildungsbausteine auf die Qualifizierung an den verschiedenen Lernorten haben,
- zweitens eine erhöhte Transparenz der Qualifizierungsinhalte
- drittens die Förderung von Kompetenz- und Handlungsorientierung der Qualifizierung.

Die wesentlichen Nachteile sind die (noch) geringe Bekanntheit des Bausteinkonzepts und der von manchen Projekten als hoch eingeschätzte Aufwand bei der Umstellung der Qualifizierung an den Lernorten. Zugleich wünschen sich die Projekte eine weitere Standardisierung bestimmter Prozesse der Bausteinqualifizierung, etwa der Kompetenzfeststellung. So soll die Qualität programmintern gesichert und die Akzeptanz der Bausteinqualifizierung bei Dritten gefördert werden.

3.5 Finanzierung der Qualifizierung

Die Ausbildungsbausteine werden, wie in Kapitel 1 dieses Bandes dargestellt, in bestehenden Maßnahmen der Berufsvorbereitung oder geförderten Ausbildung erprobt. Die Finanziers der Maßnahmen, in denen Bausteine erprobt werden, zeigen sich aufgeschlossen gegenüber Konzept und Programm. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt das Konzept grundsätzlich und hat mit entsprechenden Hinweisen in Verdingungsunterlagen ermöglicht, dass Bausteine in Maßnahmen der Benachteiligtenförderung eingepasst werden konnten. An den Modellprojekten liegt es nun, die Agenturen auf regionaler Ebene vom Mehrwert der Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen zu überzeugen.

Die Finanzierung der schulischen Maßnahmen liegt bei den Bundesländern. Zwei Länder, Berlin und Hamburg, sind derzeit unmittelbar als Projektträger an JOBSTARTER CONNECT beteiligt. Obwohl die Bausteinqualifizierung noch Projektcharakter hat, wurde die bereits vor JOBSTARTER CONNECT bestehende sehr positive Haltung gegenüber der Bausteinqualifizierung bestärkt (vgl. Hewlett 2012).



3.6 Umsetzung an den verschiedenen Lernorten

Lernort Betrieb

Betriebe sind, je nach Maßnahme, in ganz unterschiedlichem Ausmaß als Lernorte an der Bausteinqualifizierung beteiligt.

In eher schulisch oder trägerorientierten Maßnahmen werden meist Praktika von wenigen Wochen absolviert, in denen es primär um das Kennenlernen der betrieblichen Praxis geht. Die Vermittlung spezifischer Kompetenzen aus dem jeweiligen Baustein, den die Praktikantin oder der Praktikant durchläuft, ist bei eher kurzen Praktika nachrangig.

Es erwies sich in der Erprobung vielfach als sehr schwierig, Qualifizierungsprozesse so abzustimmen, dass sich die Betriebe an der Ausbildungsbausteinqualifizierung im engeren Sinne beteiligen konnten.

In stärker betrieblich ausgerichteten Maßnahmen sind die Betriebe die Lernorte, an denen in umfassender Weise Kompetenzen vermittelt werden. In JOBSTARTER CONNECT stehen den Betrieben kontinuierlich Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner aus den Projekten zur Verfügung. Die bereits erwähnten „Kümmerer“ oder „Qualifizierungsbegleiter“ informieren über die Bausteinqualifizierung an sich, vermitteln die Jugendlichen an die Betriebe und begleiten die Praktika bzw. die Ausbildung im weiteren Verlauf.

Die im Rahmen der Evaluation befragten Betriebe (an der Erhebung 2012 beteiligten sich 86 Betriebe an 21 Projektstandorten), mehrheitlich kleine Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten und langjähriger Ausbildungserfahrung, fühlten sich umfassend bzw. ausreichend informiert über die Bausteinqualifizierung allgemein und die



zu vermittelnden Kompetenzen. Befragt nach Kriterien für eine gute Praxis in der Qualifizierung sehen die Betriebe vielfältige Aspekte als wichtig an, darunter verschiedene und teilweise eher gegensätzliche methodisch-didaktische Ansätze. Über zwei Drittel der befragten Betriebe halten Ausbildungsbausteine für „eher förderlich“ oder „förderlich“, um ihre Vorstellungen von guter Qualifizierung sicherzustellen. Positiv für die Betriebe ist die strukturierende Funktion der Ausbildungsbausteine und dass sie die selbständige Bearbeitung von Aufgaben der Jugendlichen fördern.

Für die große Mehrheit der befragten Betriebe kommt es grundsätzlich in Frage, Jugendliche, die einen oder mehrere Ausbildungsbaustein(e) absolviert haben, in die betriebliche duale Ausbildung zu übernehmen und sich bei der Kammer für eine zeitliche Anrechnung ihrer Vorkenntnisse sowie den Einstieg ins 2. Lehrjahr einzusetzen. Als Hauptbedingungen dafür nennen die befragten Betriebe, dass die

Kompetenzen in einer Probezeit unter Beweis gestellt werden und positive Zeugnisse oder Leistungsnachweise aus der Berufsschule vorliegen. Förderlich ist auch, wenn die Bausteine im eigenen Betrieb erworben wurden und am Ende einer Bausteinqualifizierung eine Kompetenzfeststellung durchgeführt wurde. Hieraus lässt sich ableiten, dass viele Betriebe den zertifizierten Ausbildungsbausteinen noch nicht volles Vertrauen entgegenbringen. Dass es einigen Projekten bereits gelungen ist, die Betriebe in die Evaluation der erworbenen Kompetenzen einzubeziehen (siehe unten), wird die Glaubwürdigkeit der Zertifikate sicher weiter befördern.

Lernort Berufsschule

Die Umsetzung in den Berufsschulen ist aus vielerlei Gründen recht heterogen: wegen der föderalen Struktur und der nach Bundesländern



unterschiedlichen Rahmenbedingungen, der Verschiedenartigkeit der Maßnahmen und der unterschiedlichen Intensität, mit der die Berufsschulen eingebunden sind. So besuchen die Teilnehmenden in manchen Projekten rein schulische Maßnahmen; zum Teil wurden dafür spezifische JOBSTARTER CONNECT-Klassen eingerichtet, in denen möglichst alle Schülerinnen und Schüler Ausbildungsbausteine erwerben sollten. In anderen Projekten absolvieren die Teilnehmenden beispielsweise im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung den „normalen“ Fachklassenunterricht, der dem jeweiligen Unterricht nach Lernfeldern folgt.

Lernort Bildungsträger

Die Bildungsträger sind an der Erprobung der Ausbildungsbausteine vielfach auch als Träger der Modellprojekte beteiligt. Sie waren im Rahmen des Programms bisher der Lernort, der sich mit dem „eigenen“ Qualifizierungspersonal am intensivsten über methodisch-didaktische Fragen, konkrete Arbeitsaufgaben und Formen der Kompetenzfeststellung austauschte. Beispiele guter Praxis sind regelmäßige Arbeitssitzungen von Projektmitarbeitenden mit ihren Ausbilderinnen und Ausbildern, die in der Berufsvorbereitung oder in der integrativen außerbetrieblichen Ausbildung Jugendliche qualifizieren.



> Kapitel 2,
Praxisbeispiel 6

Mit dem Ausbildungspersonal werden dabei die einzelnen Ausbildungsbausteine für jeden Beruf besprochen. Gemeinsam erarbeitet man, mit welchen Aufgaben, in welcher Reihenfolge, mit welcher Intensität und welchen Schwerpunktsetzungen die jeweiligen Kompetenzen vermittelt werden sollen. Diese Vorgangsweise hat sich sehr bewährt, um die Struktur in den eigenen Maßnahmen nachhaltig zu verankern und den methodischen Ansprüchen, die die Ausbildungsbausteine stellen, zu genügen.

3.7 Feststellung erworbener Kompetenzen und Anerkennung von Ausbildungsbausteinen

Um Kompetenzerwerb und Qualifizierungserfolg glaubhaft dokumentieren zu können, mussten die CONNECT-Projekte nicht nur geeignete Dokumentationsformen entwickeln, sondern vor allem Verfahren der Kompetenzfeststellung. Auf deren Basis kann dann glaubhaft dokumentiert werden, ob ein junger Mensch über die in dem Ausbildungsbaustein beschriebenen Kompetenzen verfügt.

Am Ende eines Bausteins erhalten die Teilnehmenden vom Modellprojekt in der Regel ein Dokument, das den Erwerb der im Baustein definierten Kompetenzen „bescheinigt“. Die vorliegenden bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine definieren zwar den Outcome, also die Kompetenzen, die am Ende vorliegen sollen. Sie enthalten jedoch keine Regelungen dazu, wie diese Kompetenzen festgestellt werden sollen. In vielen Modellprojekten wurden deshalb Überlegungen angestellt, wie möglichst aussagekräftige und auch für Dritte nachvollziehbare Bewertungen der Kompetenzen erreicht werden können, und Erfahrungen mit verschiedenen Methoden und Instrumenten gesammelt. Am häufigsten wurden von den Projekten bisher stichtagsbezogene Verfahren am Ende eines Bausteins angewendet. Mehr als die Hälfte der Projekte kombiniert ein derartiges stichtagsbezogenes Verfahren mit begleitenden Schritten (d. h. mit einer Beobachtung der Teilnehmenden über einen bestimmten Zeitraum, beispielsweise durch das Ausbildungspersonal). Meist werden verschiedene Methoden und Instrumente zur Feststellung der Kompetenzen kombiniert, etwa Arbeitsaufgaben, schriftliche Tests und Fachgespräche. In die Bewertung fließt oftmals die Einschätzung mehrerer Akteure ein, beispielsweise mehrerer Ausbilderinnen und Ausbilder beim Träger.

Gleichzeitig zeigte sich in der Erprobung, dass von geregelten Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Rückschluss wesentliche Impulse für den Qualifizierungsprozess ausgehen können (denn in der Qualifizierung muss sichergestellt werden, dass am Ende tatsächlich möglichst alle Kompetenzen vorliegen). Damit hat die Kompetenzfeststellung eine wesentliche Funktion für die Qualitätssicherung des

Konzepts der Bausteine. Die beiden Verbände von Modellprojekten, „Nordverbund“ und „Frankfurter Kreis“, haben Entwicklungsarbeiten zu einem projektübergreifenden Orientierungsrahmen für die Kompetenzfeststellung vorangetrieben. Ziel war dabei neben einer konkreten Handlungsanleitung für die Projekte, die Ausbildungsbausteine zu einer „harten Währung“ zu machen. Dafür muss gesichert sein, dass nur diejenigen Teilnehmenden Bescheinigungen erhalten, deren Kompetenzen transparent und nachvollziehbar festgestellt wurden.



**> Kapitel 2,
Seite 78**

Durch den Orientierungsrahmen und die vielfältigen Erfahrungen der Modellprojekte gibt es im bisherigen Programmverlauf eine deutliche Weiterentwicklung der Vorgehensweisen und der angewandten Standards. Das zeigt sich gerade im Bereich der Kompetenzfeststellung und der Dokumentation der Ausbildungsbausteine. Fast alle Projekte kennen den Orientierungsrahmen und 23 Projekte führten 2012 stichtagsbezogene Kompetenzfeststellungen nach den Standards des Orientierungsrahmens durch.

Ob Verfahren der Kompetenzfeststellung und Dokumentation glaubhaft sind, entscheiden letztlich diejenigen Akteure, die jungen Menschen aufgrund der Bescheinigung Kompetenzen auf einen sich anschließenden Ausbildungsgang anrechnen bzw. aufgrund der Bescheinigungen Zugang zur Externenprüfung gewähren. Da Ausbildungsbausteine aber zum Zeitpunkt der Programmstarts den meisten zuständigen Stellen und fast allen Betrieben unbekannt waren, mussten die JOBSTARTER CONNECT-Projekte Regeln der Anerkennung mit Betrieben und Kammern entwickeln. Die Anforderungen dieser Akteure an die Validität der Kompetenzfeststellungsverfahren und die Form der Dokumentation sollten von den Projekten berücksichtigt und umgesetzt werden, um die Akzeptanz der Ausbildungsbausteine in ihrer Region zu befördern.

Die Modellprojekte haben verschiedene Diskussionsprozesse angestoßen. Bisher zeichnete sich kein einheitliches Bild bezüglich der Haltung der Kammern und Innungen zur Anrechnung der Ausbildungsbausteine auf die Ausbildungszeit und zur Zulassung zur

Externenprüfung ab. In einigen Regionen haben die Akteure bereits verbindliche Vereinbarungen erzielt, in anderen wird daran noch gearbeitet. Die zeitliche Anrechnung absolvierter Bausteine auf die Ausbildungszeit oder ihre Anerkennung für die Zulassung zur Externenprüfung erfolgt auf Basis von Einzelfallprüfungen, was aus Sicht vieler Modellprojekte auch hinreichend ist. Einzelne Projekte konnten aber auch Vereinbarungen mit regionalen Kammern treffen, in denen Kriterien festgelegt wurden, bei deren Vorliegen eine Anrechnung wahrscheinlich ist. Für die Motivation der Jugendlichen und für die

Planbarkeit der Qualifizierung auch aus betrieblicher Perspektive sind derartige Vereinbarungen auf jeden Fall förderlich: Sie wissen dann, unter welchen Umständen etwa die in der EQ erworbenen Bausteine zu einem Übergang in das zweite Ausbildungsjahr führen. Auch auf überregionaler Ebene stehen Akteure aus dem Programm JOBSTARTER CONNECT zu Fragen der Kompetenzfeststellung und Anerkennung der Ausbildungsbausteine im Austausch mit Sozialpartnern.



4. Zwischenfazit und Empfehlungen

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass die Umsetzung von Ausbildungsbausteinen einen deutlichen Qualitätsgewinn in der Qualifizierung und Ausbildung von Jugendlichen bringt. Sie erweisen sich in JOBSTARTER CONNECT als gute Grundlage dafür, die Qualifizierungsprozesse kompetenz- und handlungsorientiert zu gestalten. Ein weiterer wesentlicher Vorteil der Ausbildungsbausteine liegt darin, dass die erworbenen Kompetenzen in überschaubaren Einheiten für alle Beteiligten transparent gemacht werden können. Den Jugendlichen selbst und auch den Betrieben ist in der Regel während der Qualifizierung bewusster, was bereits gelehrt und gelernt wurde und welche Inhalte noch behandelt werden müssen, damit der Baustein

vollständig abgedeckt wurde. Außerdem bieten die Bausteine auch Betrieben, die Jugendliche übernehmen möchten und sich für die zeitliche Anrechnung von beruflicher Vorbildung bei der Kammer einsetzen wollen (z. B. Übernahme ins zweite Ausbildungsjahr), einen detaillierten Überblick über die bereits erworbenen Kompetenzen.

In JOBSTARTER CONNECT gibt es bereits zahlreiche Beispiele erfolgreicher Jugendlicher, denen die zeitliche Anrechnung der Bausteinqualifizierung auf eine sich anschließende betriebliche Ausbildung gelungen ist.

Darüber hinaus zeigen sich weitere Effekte der Ausbildungsbausteine, z. B. auf die Motivation der Jugendlichen in Folge einer verbesserten Feedback-Kultur (vgl. Ekert/Rotthowe/Weiterer 2012, S. 31), die sich im Rahmen einer Programmevaluation wie dieser nicht genau bestimmen lassen. Dies liegt zum einen daran, dass die Evaluation ein sehr breites Spektrum von Aspekten und Daten erheben muss (und daher nicht alle Aspekte exakt erfassen kann), zum anderen aber auch an der begrenzten Erprobungszeit und der große Heterogenität der Projekte, die unterschiedliche Schwerpunkte in der Bausteinprüfung setzen. Deshalb unterscheiden sie sich auch darin, in welchem Ausmaß die Vorteile der Bausteinqualifizierung jeweils zum Tragen kommen. Auch die von den Projekten entwickelten Strategien für den Umgang mit bestehenden Grenzen des Bausteinkonzepts und mit den Grenzen, die das Übergangsbereich insgesamt hat, differieren.

Die bisherigen Erprobungsergebnisse zeigen auch, dass die Einführung der Ausbildungsbausteine für die handelnden Akteure in den Modellprojekten und an den beteiligten Lernorten eine anspruchsvolle Aufgabe darstellt. Viele Fragen der Berufsvorbereitung und der beruflichen Bildung stellen sich im Rahmen der Modellprojekte in konzentrierter Form: Wie werden in der Qualifizierung bestmöglich die Prinzipien einer vollständigen Handlungs- und Kompetenzorientierung verfolgt? Wie kann die curriculare und methodische Verzah-





nung der Qualifizierung an den verschiedenen Lernorten unterstützt werden? Wie werden Kompetenzen im betrieblichen Alltag am besten vermittelt? Wie lässt sich am zuverlässigsten feststellen, dass die Jugendlichen tatsächlich über die Kompetenzen verfügen, die sie erwerben sollten? Und wie können die erworbenen Kompetenzen gut und – etwa für „aufnehmende“ Betriebe – transparent dokumentiert werden?

Sehr wichtig ist auf regionaler Ebene deshalb, dass die Modellprojekte die Zusammenarbeit der Lernorte (darunter die Betriebe) begleiten und sich eng über das „Was“ und „Wie“ der Qualifizierung abstimmen. Um die verschiedenen Finanzierungsmöglichkeiten auszuschöpfen, muss außerdem ein intensiver Austausch der Modellprojekte mit den Agenturen für Arbeit und den SGB-II-Trägern gepflegt werden; ebenso ein Austausch mit Kammern und Innungen wegen der notwendigen Akzeptanz und Anerkennung von dieser Seite.

Der fachliche Austausch der verschiedenen Modellprojekte – flankiert von der wissenschaftlichen Begleitung durch die Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB sowie der externen Evaluation – war (und ist weiterhin)

wichtig, um die Arbeit der einzelnen Projekte und des Programms insgesamt zielgerichtet weiterzuentwickeln. Wie erwähnt, führte der Austausch im bisherigen Programmverlauf etwa im Hinblick auf die projektübergreifenden Standards für die Kompetenzfeststellung zu einem ertragreichen Qualitätssicherungs- und Entwicklungsprozess. Genauso bedeutend für die weitere Erprobung, die Verwertbarkeit und die Akzeptanz der Bausteinqualifizierung ist eine anhaltende Diskussion mit den Schlüsselakteuren im Bereich der beruflichen Bildung. Auf Bundesebene konnte ein konstruktiver Dialog mit den zentralen Institutionen wie den Kammern oder der Bundesagentur für Arbeit eröffnet werden. All diese Aspekte der Bausteinprobung sind als förderlich für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems zu bewerten.





Kapitel 5

Ausblick: „Ein Wandel der Einstellung ist längst im Gang“

Was bedeuten die Erfahrungen aus der Erprobung der Ausbildungsbausteine für die Zukunft dieses Instruments? Das sollen am Ende dieses Bandes jene beurteilen, die den Erprobungsprozess seit 2009 koordiniert und betreut haben. Über Erfolge, Rückschläge und Zukunftschancen der Ausbildungsbausteine sprach Oliver Driesen mit Christoph Acker, Leiter des Programms JOBSTARTER CONNECT beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), sowie seinen beiden wissenschaftlichen Mitarbeitern Lisa Rotthowe und Bernd Weiterer. Ein Ausblick vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen.



T

Seit fünf Jahren werden Ausbildungsbausteine erprobt. Was sehen Sie als die wichtigsten Effekte bei der Umsetzung?



Christoph Acker: Die Erprobung hat uns gezeigt, dass Ausbildungsbausteine in der Berufsvorbereitung, der geförderten Ausbildung und der Nachqualifizierung zu Verbesserungen führen. Dieser Mehrwert fällt je nach regionalen und bildungsgangspezifischen Voraussetzungen unterschiedlich aus, wie wir im vorliegenden Band dargestellt haben. Aber einiges hat sich überall erwiesen:

Jugendliche werden durch schnelle Erfolgserlebnisse nachhaltiger zum Erlernen eines Berufs motiviert, die erworbenen Fähigkeiten werden transparenter dokumentiert, sinnlose „Warteschleifen“ in immer neuen Maßnahmen des Übergangsbereichs lassen sich vermeiden. Mit Ausbildungsbausteinen werden bislang häufig betriebsferne berufsvorbereitende Bildungsangebote mit konkreten, an Arbeits- und Geschäftsprozessen ausgerichteten Ausbildungsinhalten gefüllt. Die Jugendlichen werden dadurch zielgerichtet qualifiziert, das begünstigt Ernsthaftigkeit, Motivation und Durchhaltewillen. Die Bausteine orientieren sich am Modell der vollständigen Handlung und sind konsequent auf den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz ausgerichtet.



Bernd Weiterer: Ausbildungsbausteine bieten trotz ihrer inhaltlichen Festlegung ausreichend Freiraum für eine individuelle Entwicklung der Jugendlichen. Die Betriebe sind andererseits im Qualifizierungsablauf flexibel genug, um die erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Jugendliche, die ihre berufliche Orientierung abgeschlossen haben, können von dieser Flexibilität des Baustein-

systems profitieren. Denn Lerntempo und individuelle Unterstützung lassen sich je nach den Möglichkeiten des Bildungsgangs an die persönlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer anpassen. Der Erwerb beruflich relevanter Kompetenzen macht Bildungsgänge zwischen Schule und Berufsbildung für Betriebe und

Jugendliche deutlich effizienter nutzbar. Mit dieser bundeseinheitlichen Systematik können Warteschleifen zu einem wirklichen Übergangssystem entwickelt werden. Im Bereich der Nachqualifizierung sind die Ausbildungsbausteine bereits auf dem Weg zum allgemein akzeptierten Standard.



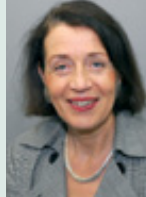
Lisa Rotthowe: Weil die Ausbildungsbausteine sich als hilfreich und praxistauglich herausgestellt haben, ist es nur konsequent, dass das Bundesministerium für Bildung und Forschung inzwischen für eine Reihe weiterer Ausbildungsberufe die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen veranlasst hat. Die Erfahrungen müssen auf eine breitere Basis gestellt werden und die Ausbildungsbausteine den

Stempel „Modellerprobung“ loswerden, um ihr volles Potenzial entfalten zu können.

Gab es regelrechte Sternstunden, wo Ihnen schlagartig klar wurde, warum sich die vielen Mühen der Erprobungsphase lohnen?

Weiterer: Als Meilenstein würde ich auf jeden Fall den Abstimmungsprozess mit den Sozialpartnern beurteilen. Noch vor drei Jahren warnten manche Berufsbildungsexperten vor „nicht absehbaren Konsequenzen“ der Erprobung von Ausbildungsbausteinen für die duale Ausbildung. Mittlerweile mehren sich die positiven Stimmen und wir diskutieren mit Vertreterinnen und Vertretern der Spitzenverbände und Sozialpartner offen und konstruktiv das Thema Kompetenzfeststellung. Zum Einsatz der Bausteine bei den über 25-Jährigen gibt es bereits breite Zustimmung. Der DIHK erprobt Verfahren, wie sich in der Nachqualifizierung für Teilqualifikationen der Bundesagentur für Arbeit, aber auch für die Ausbildungsbausteine des BIBB die erworbenen Kompetenzen feststellen lassen. Die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk wertet Ausbildungsbausteine als geeignetes Instrument, um im Rahmen der Zulassung zur sogenannten Externenprüfung berufliche Handlungskompetenz glaubhaft zu machen.

„ Wir entwickeln
Ausbildungsbausteine für weitere
Berufe. “



Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung Ordnung der Berufsbildung im BIBB, über die nächsten Schritte mit dem neuen Instrument der Berufsbildung

„Die Ordnungsabteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ist vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragt worden, zusätzlich zu den bereits bestehenden weitere Ausbildungsbausteine zu entwickeln. Die bereits bewährte Praxis der Zusammenarbeit mit den Sachverständigen der Sozialpartner werden wir auch bei der gemeinsamen Gestaltung dieser Ausbildungsbausteine fortsetzen. Wie bereits bei der Entwicklung der 14 Bausteine der ersten Generation gilt: Bei der Strukturierung werden wir den Ausbildungsrahmenplan sowie den Rahmenlehrplan zugrunde legen und berufliche Handlungskompetenzen beschreiben. Dabei finden auch die Erfahrungen der bisherigen Erprobung von Bausteinen durch JOBSTARTER CONNECT Berücksichtigung.“

Die neuen Ausbildungsbausteine werden dann etappenweise ab 2014 veröffentlicht. Ich freue mich, dass wir damit mehr Jugendlichen und jungen Erwachsenen über Ausbildungsbausteine den Weg in die betriebliche Ausbildung und zum Berufsabschluss ebnen können.“

Rotthowe: Für mich ist es das Stichwort „Qualität“. Um kompetenzorientiert und an der Struktur der Ausbildungsbausteine entlang qualifizieren zu können, müssen die Akteure sich intensiv mit dem Qualifizierungskonzept auseinandersetzen. Auch bedarf es einer engen Abstimmung der beteiligten Lernorte. Die entwickelten Umsetzungs- und Dokumentationsverfahren – beispielsweise Checklisten, Kompetenztafeln oder -ampeln – befördern den Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden. Sie schaffen eine neue Kultur des Feedbacks und damit eine neue Qualität in der Qualifizierung. Das Ausbildungspersonal ebenso wie die Auszubildenden zeigen sich damit sehr zufrieden.

Sodass man einen Stimmungsumschwung einzelner Akteure feststellen kann?

Weiterer: Die anfänglich große Skepsis ist bei einigen Akteuren deutlich zurückgegangen. Wir haben zudem festgestellt, dass sehr viele Kammern, aber auch Gewerkschaften auf regionaler Ebene dem Thema zugewandt sind und im konkreten Prozess der Umsetzung von Ausbildungsbausteinen sehr konstruktiv und pragmatisch mitarbeiten. Die Befürchtungen, dass Ausbildungsbausteine vorzeitige Übergänge in un- oder angelernte Berufstätigkeit befördern, konnten in der Erprobung bisher entkräftet werden. Im Gegenteil: In der Nachqualifizierung hat sich gezeigt, dass die Möglichkeit, die Qualifizierung auch zeitlich unterbrechen zu können und erst nach einiger Zeit fortzuführen, die Zugangsschwelle zu diesen Angeboten deutlich senkt. Inzwischen treten auch verstärkt Berufsverbände mit der Bitte an das BIBB heran, „ihre“ Berufe bei der Entwicklung von Ausbildungsbausteinen zu berücksichtigen. Und nicht zuletzt zeigt das Engagement einiger Bundesländer die steigende Akzeptanz des Instruments.



Das Bundesland Berlin ist zwischenzeitlich in die Finanzierung der Erprobung von Ausbildungsbausteinen mit eingestiegen. Ist das ein weiterer Meilenstein auf dem Weg zum Erfolg?

Acker: Auf jeden Fall! Das Land Berlin war über die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft als Verbundpartner in die Erprobung einbezogen, in erster Linie im Rahmen einer wirtschaftsnah ausgestalteten Verbundausbildung. Schon früh kam die Rückmeldung, dass das Land das Instrument der Ausbildungsbausteine gerne generell für diese Art der Qualifizierung einsetzen würde. Man bestärkte uns aus Berlin, uns für die Entwicklung weiterer Ausbildungsbausteine einzusetzen. Nach der vierjährigen Projektlaufzeit hat die Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft dann beschlossen, die Erprobung fortzusetzen und sich an der Finanzierung zu beteiligen. Dadurch ergab sich die Möglichkeit, die Erfahrungen auch in die für 2014 geplante Neuausrichtung des Berliner Übergangsbereichs einzubringen. Ein wichtiger Schritt in Richtung Verstetigung.

Sie sind mit der Erprobung als Pioniere in ein unbekanntes Terrain vorgedrungen, sodass Überraschungen nicht ausbleiben konnten. Auf welche unerwarteten Schwierigkeiten sind sie in der Praxis gestoßen?

Rotthowe: Bei der Schneidung der Ausbildungsbausteine wurde zwar berücksichtigt, dass sie zu den Lernfeldern der Berufsschule oder betrieblichen Arbeitsabläufen passen sollen. Aber auf der Umsetzungsebene bleibt das doch manchmal schwierig. Ausbildungsbausteine decken zwar die Gesamtheit aller Arbeits- und Beschäftigungsprozesse ab, die in der Ausbildungsordnung gefordert sind, aber die Betriebe arbeiten auftragsabhängig. Auch das Lernfeldkonzept der Berufsschulen wird regional unterschiedlich umgesetzt. Insofern verlangte die Verzahnung der unterschiedlichen Lernorte oft viel Abstimmungsaufwand von den Projekten. Es macht auch einen Unterschied, wenn wie in Hamburg oder Berlin die Berufsschulen über die Länder mit an Bord des Projektes sind: Dann wird die Orientierung des Berufsschul-

„ Die Quote der im ersten Anlauf Erfolgreichen ist überdurchschnittlich hoch “

Prüfungsleistungen von Teilnehmenden an einer wirtschaftsnahen Verbundausbildung mit Ausbildungsbausteinen – aus dem Berichtswesen des Berliner Projektes „Kompetenz in Bausteinen“.

„Die absolute Zahl von Auszubildenden, die im Rahmen der Ausbildungsbausteinerprobung so weit gekommen ist, ist zu klein, um belastbare Aussagen zu treffen. Dennoch sind die Ergebnisse zumindest auffällig: In der ersten Abschlussklasse für Kraftfahrzeugmechatroniker/-innen waren 15 von 17 Prüfungsteilnehmer/-innen (88 Prozent) und damit 56 Prozent von 27 Anfangsteilnehmenden erfolgreich. In der ersten Klasse für Verkäufer/-innen, die die Ausbildung abgeschlossen hat, haben sich von ursprünglich 24 Teilnehmenden 14 Teilnehmende zur Prüfung angemeldet, die wiederum alle bestanden haben (100 Prozent). – Während sich bei der Zahl der vorzeitigen Vertragsauflösungen also noch kein neues Muster erkennen lässt, ist die Quote derjenigen, die im ersten Anlauf erfolgreich die Kammerprüfung absolvieren, überdurchschnittlich hoch. Ob sich dieser Befund auf Dauer bestätigt, ist abzuwarten, aber er ist neben den qualitativen Aussagen der unmittelbar Beteiligten ein mögliches weiteres Indiz für eine besondere Ausbildungsqualität der Ausbildungsbausteinklassen.“

unterrichts an der Logik der Ausbildungsbausteine zur „Chefsache“ und gelingt leichter. Generell besteht die Herausforderung darin, ein neues und nicht unumstrittenes Instrument in bestehenden Maßnahmenformen zu erproben, die auf dieses Instrument nicht ausgerichtet sind. Zunächst einmal gilt es, das Ausbildungspersonal mitzunehmen und von den Vorteilen zu überzeugen, also die Berufsschullehrkräfte ebenso wie die Auszubildenden beim Bildungsdienstleister oder im Betrieb. Allein die Fragen: Ich vermittele doch auch Kompetenzen – worin liegt der Unterschied? Warum soll ich etwas anders machen als bisher? Was ist der Mehrwert für mich und für die Lernenden? Welches Ziel

wird damit verfolgt? Das ist ein Prozess, der im Rahmen einer Model-
lerprobung eingeleitet, aber nicht in Gänze umgesetzt werden kann.

Acker: Wir haben uns mit den Förderrichtlinien zum Ziel gesetzt, dass durch Ausbildungsbausteine häufiger als bisher Kompetenzen, die bereits erworben wurden, auf die Ausbildungsdauer angerechnet werden. Wir mussten lernen, dass die Rechtsgrundlage und die regionale Praxis dieses Ziel nicht befördern: Die zeitliche Anrechnung im Sinne eines Übergangs von der Maßnahme in das zweite Ausbildungsjahr ist vom Berufsbildungsgesetz nur dann vorgesehen, wenn eine entsprechende Landesverordnung dies regelt. Entsprechende auf Ausbildungsbausteine bezogene Landesverordnungen gibt es bisher jedoch nicht. In der Praxis registrieren wir aber aufgrund der nachgewiesenen Kompetenzen vermehrt Anrechnungen auf der Grundlage eines gemeinsamen Antrags von Betrieb und Auszubildenden. Wir hoffen, dass der Gesetzgeber solche Lösungen in Zukunft im Sinne der Jugendlichen und Betriebe erleichtern wird.

Weiterer: Auf der anderen Seite sollte man zeitliche Anrechnungen auch nicht überbewerten. Führt ein in der Berufsvorbereitung erworbener Ausbildungsbaustein von drei bis sechs Monaten Länge zu einer Übernahme im direkten Anschluss an die Maßnahme, dann tragen Ausbildungsbausteine erfolgreich zur Fachkräftesicherung und zur Vermeidung von „Maßnahmekarrieren“ bei.

Acker: Im Fokus sollte immer eine Übereinkunft zwischen Betrieb und Jugendlichen stehen: Trauen sich beide Seiten zu, aufgrund der bescheinigten Handlungskompetenzen die Ausbildung mit dem zweiten Ausbildungsjahr zu beginnen? Oder fühlen sich Jugendliche und Betrieb sicherer, wenn sie auf der Grundlage der Ausbildungsbausteine mit beruflicher Vorkenntnis die Ausbildung ganz normal mit dem ersten Jahr beginnen und vielleicht eher Zusatzqualifikationen integrieren? Auch in diesen Fällen steht beiden Seiten noch die nachträgliche Abkürzung der Ausbildung nach § 8 BBiG (Berufsbildungsgesetzes) offen. Eine Zwanganrechnung von Kompetenzen sollte hingegen aus unserer Sicht nicht vorgesehen werden.

Ein Bereich mit Besonderheiten ist die Nachqualifizierung. Wie sind hier die Perspektiven?

Weiterer: Die Nachqualifizierung ist generell natürlich eine sehr individuelle Maßnahmenform. Es gilt im Einzelfall zu klären, welche Kompetenzen bereits vorliegen und welche noch vermittelt werden müssen. Für die Zulassung zur sogenannten Externenprüfung vor der zuständigen Stelle – in der Regel den Kammern – ist der Nachweis beruflicher Handlungskompetenz erforderlich, wenn keine langjährige Berufserfahrung mit Arbeitszeugnissen oder ähnlichen Belegen dokumentiert werden kann. Und da sind natürlich Ausbildungsbausteine, mit denen die Ausbildungsordnung in Gänze abgebildet wird, ein geeignetes Instrument. Ausbildungsbausteine stellen der Nachqualifizierung ein bundesweit einheitliches, kompetenzorientiertes System zur Verfügung, das auf den Erwerb eines Berufsabschlusses ausgerichtet ist. Da sich die in den Bausteinen beschriebenen Zeiten auf eine Erstausbildung beziehen, muss die Qualifizierung in der Regel an die Förderdauer der Nachqualifizierung angepasst werden. Mit anderen

” Sie wurde Landessiegerin “

Nachqualifizierung über Ausbildungsbausteine – aus dem Berichtswesen des Projektes „AQM“ der Sächsischen Bildungsgesellschaft für Umweltschutz und Chemieberufe Dresden mbH.

„Eine Teilnehmerin, die im Juli 2011 ihre Prüfung bestand, schloss als Jahrgangsbeste ab. Wir konnten sie überzeugen, im Rahmen der Maßnahme „Vorbereitung zur Externenprüfung“ die Gesellenprüfung Maler/-in und Lackierer/-in abzulegen, die sie im Juli 2012 als Drittbeste im Kammerbezirk Dresden bestand. Im Anschluss folgte sie einer Einladung zum Leistungswettbewerb der sächsischen Handwerksjugend im Berufsfeld Maler/-in und Lackierer/-in. Sie wurde Landessiegerin 2012 und qualifizierte sich damit für den Bundesleistungswettbewerb 2012 der Handwerksjugend im Berufsfeld Maler/-in und Lackierer/-in.“

Worten: Die Bausteine werden in der Regel in kürzerer Zeit vermittelt als in der Erstausbildung.

Rotthowe: Zunächst einmal eignen sich die Bausteine nach Aussage unserer Projekte in der Nachqualifizierung, um bereits vorliegende Kompetenzen zu erfassen. Auf Basis dieser Eingangsanalyse lässt sich der nachfolgende Qualifizierungsprozess gut planen. Es gibt seit Herbst 2012 eine Empfehlung der Zentralstelle für Weiterbildung (ZWH) im Handwerk, die auch auf das Element der Ausbildungsbausteine verweist. Die Kompetenzfeststellungs-Verfahren in unserem Projekt und in der Empfehlung der ZWH sind relativ ähnlich. Für die Weiterbildung im Handwerk haben die Bausteine also eine gute Perspektive.

Zusammenfassend gibt es also keinen Sektor des Übergangsbereichs, von dem Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen sagen würden, dass Ausbildungsbausteine hier keine Perspektive hätten?

Weiterer: Nach unserer Erfahrung gibt es keinen – unter einer Voraussetzung: Die Berufswahl muss weitgehend abgeschlossen sein. Denn als Instrument der Berufsorientierung sind Ausbildungsbausteine zeitlich viel zu aufwändig. Da sind kurze Sequenzen – zum Beispiel Praktika – in Betrieben oder Lehrwerkstätten allemal sinnvoller. Zur Festigung des bereits bestehenden Berufswunsches hingegen sind die zeitlich übersichtlichen und aus Inhalten des ersten Ausbildungsjahres bestehenden Bausteine geeignet. Der Einsatz der Ausbildungsbausteine erweist sich auch für benachteiligte Jugendliche als sinnvoll, wenn man sie zeitlich flexibel einsetzt. Dies hat auch der „Dritte Weg in der Berufsausbildung NRW“ sehr eindrücklich gezeigt. Unter diesen Vorzeichen sind die Bausteine selbst für leistungsschwächere Jugendliche geeignet – was vor der Erprobung sehr umstritten war. Die Kompetenzfeststellungen während und nach den Ausbildungsbausteinen helfen, Prüfungsschritte Schritt für Schritt zu reduzieren, und fördern ein zunehmendes Selbstvertrauen.

Acker: Die Erprobung zeigt insgesamt, dass der Einsatz eines neuen Instruments zunächst in den Einsatzbereichen erfolgreich ist, in

denen ausreichend Bildungspersonal zur Verfügung steht und wo die Rahmenbedingungen passen. Für einen Bildungsdienstleister lassen sich Ausbildungsbausteine verhältnismäßig unproblematisch umsetzen: Sie unterliegen weder einer Auftragslage, noch gliedern Curricula mit engen Spielräumen und verbindlichen, starren Strukturen die Qualifizierung. Insbesondere im Rahmen von außerbetrieblichen Ausbildungen, bei denen Bildungsdienstleister einen Großteil der Qualifizierung übernehmen, funktioniert in der Regel die Umsetzung von modularer Struktur und Kompetenzorientierung. Voraussetzungen sind die Einarbeitung in das Thema kompetenzorientierte Qualifizierung und verbindliche Abstimmungen mit Praktikumsbetrieben sowie beteiligten Berufsschulen. Eine besondere Bedeutung kommt im Rahmen kooperativer Bildungsgänge der Auswahl der Betriebe zu: Sie sollten vielseitig genug ausgerichtet sein, damit über eine breite Auftragslage auch der Erwerb aller Kompetenzen sichergestellt werden kann. Ein sehr spezialisiertes Unternehmen, das beispielsweise ausschließlich im Trockenbau tätig ist, wird in der Regel Schwierigkeiten haben, alle Kompetenzen zu vermitteln, die in den Ausbildungsbausteinen des Berufs Maler/-in und Lackierer/-in notwendig sind.

Rotthowe: Auch für die Qualifizierung an Berufsschulen und in Betrieben hat die bisherige Erprobung einen klaren Mehrwert aufgezeigt. Allerdings ist hier der Modellcharakter mit einer vergleichsweise kleinen Auswahl an Berufsbildern für die allgemeine Akzeptanz hinderlich. Die Ausbildungsbausteine müssen ferner bei der schulischen Umsetzung des Lernfeldkonzepts in den Curricula Berücksichtigung finden. Auf der Basis der zu erwerbenden Kompetenzen können Abstimmungen mit anderen Lernorten auf diese Weise leichter erfolgen. Eine interessante Weiterentwicklung könnte dabei auch die generelle Verzahnung von Ausbildungsbausteinen und kompetenzorientierten Qualifizierungsbausteinen sein, wie wir sie in Hamburg erfolgreich erproben. Aus unserer Sicht ist ein systemisches und aufeinander abgestimmtes Instrumentarium einem Sammelsurium von Begriffen und Ansätzen vorzuziehen, um Anrechnung, Anerkennung und Durchlässigkeit wirklich zu befördern.

Als ein kontroverses Thema hat sich die Kompetenzfeststellung erwiesen. Denken Sie nach den bisherigen Ergebnissen des Erprobungsprozesses, dass am Ende ein von allen Akteuren akzeptiertes Feststellungs- und Dokumentationsverfahren steht?

Rotthowe: An diesem Punkt wird von unseren Projekten in den verschiedenen Arbeitsgruppen intensiv gearbeitet. Sie haben sich inzwischen auch auf einen gemeinsamen Orientierungsrahmen zur Kompetenzfeststellung geeinigt. Es handelt sich um einen Ansatz, der bei den Beteiligten für mehr Akzeptanz der Bescheinigungen über absolvierte Ausbildungsbausteine sorgen könnte – gerade auch bei den Betrieben. Dieses Verfahren würde auch die Anrechnung oder die Verkürzung von Ausbildungen vereinfachen. In diesem Prozess versteht sich **JOBSTARTER CONNECT** als lernendes Programm: Die gesammelten Erfahrungen fließen alle in die weitere Arbeit ein. Erfreulich ist hier die gute Kooperation mit den Vertretern anderer Ansätze, wie etwa dem Programm *Perspektive Berufsabschluss* mit seiner fachlichen Begleitung zur modularen Nachqualifizierung.



> **Kapitel 2**

Weiterer: Alle Beteiligten sind sich einig, dass ein standardisiertes Verfahren der Kompetenzfeststellung verlässliche und vergleichbare Aussagen über erworbene Kompetenzen fördert. Der aufnehmende Betrieb weiß dann, was sich dahinter konkret verbirgt. Die Schwierigkeit besteht darin, einerseits die Validität und andererseits die Umsetzbarkeit der Verfahren zu gewährleisten. Nur wenn durch das Verfahren ein klarer Mehrwert darstellbar und erfahrbar ist, werden die Akteure den zusätzlichen Aufwand akzeptieren. Das ist also eine wirkliche Herausforderung, zumal die Akteure jeweils unterschiedliche Auffassungen und Definitionen von Validität, Praktikabilität und Begriffen wie „Prüfung“ oder „Kompetenzfeststellung“ haben. Aus unserer Sicht ist es für die Glaubwürdigkeit der Dokumentation zielführend, die Betriebe in die Qualifizierung und Kompetenzfeststellung



einzubinden. Genauso wichtig ist es, die jeweils zuständige Stelle oder eine durch sie akkreditierte Instanz einzubeziehen.


Sehen Sie aktuell Herausforderungen im Berufsbildungssystem, die Sie hinsichtlich der weiteren Implementierung der Ausbildungsbausteine optimistisch stimmen?

Acker: Ich sehe sogar eine Reihe von Herausforderungen, die mich hier optimistisch stimmen! Da sind zunächst die Themen Durchlässigkeit und Kompetenzorientierung hervorzuheben, die aktuell sehr stark diskutiert werden. Expertinnen und Experten sind sich einig: Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist ein Erfolgsmodell. Dennoch muss sie kontinuierlich weiter entwickelt werden, um für künftige Herausforderungen gewappnet zu sein. So ist es insbesondere erforderlich, dass sich das duale System sowohl nach oben wie nach unten öffnet und flexibler wird, um dem drohenden Fachkräftemangel in vielen Regionen und Bereichen zu begegnen. Die Entwicklung von Ausbildungsbausteinen kann zu dieser Durchlässigkeit einen wichtigen Beitrag leisten. Das liegt vor allem an der konsequenten Ausrichtung auf die Kompetenzorientierung, der Verzahnung von Fachtheorie und Fachpraxis sowie der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen. Die Kompetenzorientierung ist ja auch ein zentrales Merkmal des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Im Bundesinstitut für Berufsbildung werden deshalb auch Leitfäden für die Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungs- und Prüfungsordnungen entwickelt.

Weiterer: Als positive Entwicklung ist auch das Anerkennungs-gesetz zu nennen. Wenn eine berufliche Qualifikation im Ausland erworben wurde, ermöglicht das Gesetz festzustellen, welche Kompetenzen vorhanden sind. Im Idealfall kann dann die Gleichwertigkeit zur deutschen Ausbildung bescheinigt werden. In vielen Fällen wird es aber Abweichungen geben, sodass nur eine Teil-Anerkennung ausgesprochen wird. Und da entsteht eine



ähnliche Situation wie in der Nachqualifizierung: Von den Projekten im Bereich Nachqualifizierung wird uns immer wieder zurückgemeldet, dass ein wesentlicher Mehrwert der Bausteine die bundesweite Einheitlichkeit ist. Diesen Mehrwert haben die Ausbildungsbausteine vielen anderen modularen Qualifizierungssystemen voraus. Es macht also keinen Unterschied, ob man Kompetenzen auf der Basis der Bausteine in Kiel, Stuttgart oder München erwirbt. Nicht umsonst sind die Ausbildungsbausteine bei vielen Partnern im Bereich der Nachqualifizierung inzwischen akzeptiert. Wir erwarten uns also durch das Anerkennungsgesetz und die eigentlich nicht beabsichtigte Entwicklung der Teil-Anerkennung einigen Schub für die Nutzung modularer Nachqualifizierungssysteme, wie sie unsere Ausbildungsbausteine darstellen.

Rotthowe: Optimistisch stimmen uns auch die Entwicklungen in den drei Ländern Berlin, Hamburg und Nordrhein-Westfalen – das machen ja auch die Aussagen im  **> Kapitel 3** 3. Kapitel dieses Bandes deutlich. NRW plant im Zuge der Neugestaltung seines Übergangsbereichs, die Ausbildungsbausteine im zweiten Jahr der zweijährigen Berufsfachschule einzusetzen. In Berlin ist im Koalitionsvertrag verankert, dass Ausbildungsbausteine breiter genutzt werden sollen. Auch hier sehen wir, dass das Land die Bausteine für seine Neugestaltung des Übergangsbereichs klar im Blick hat. Ähnlich ist es in Hamburg. Wir erkennen aber auch in Ministerien anderer Bundesländer großes Interesse, die Bausteine wenigstens in einzelnen Ausbildungsbereichen auf eine breitere Grundlage zu stellen und generell anzuwenden.

Abschließend: Wird die Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen weiter zunehmen, sodass sie mittelfristig ein ganz normales Instrument in der deutschen Berufsbildungslandschaft darstellen werden?

Acker: Im Rahmen unserer Werkstattgespräche hat sich wie gesagt herausgestellt, dass in der Haltung der Spitzenverbände und zuständigen Stellen der Wandel zum Positiven längst im Gang ist. Die Kultusministerkonferenz hat Ende 2013 eine Empfehlung zum Einsatz von

nachweisbar ausbildungsbezogenen Qualifikationen durch bundesweit einheitliche Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteine zur Optimierung und Vereinheitlichung der schulischen Angebote im Übergangssystem ausgesprochen. Ich bin optimistisch, dass dieser Wandel hin zu mehr Akzeptanz von Ausbildungsbausteinen weitergeht. Wir haben in einigen Regionen und Branchen bereits jetzt Schwierigkeiten mit der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Ausbildungsbausteine haben das Potenzial, Bildungsgänge so auszugestalten, dass sie zeitlich besser nutzbar sind und Jugendliche frühzeitiger ohne lange Umwege in Ausbildung integriert werden. Die Bausteine ermöglichen Unterbrechungen und schrittweise Qualifikationen bis zum Berufsabschluss, sodass auch bislang wenig genutzte Fachkräftepotenziale erschlossen werden können. Und die in diesem Band der Buchreihe JOBSTARTER PRAXIS vorgestellten Praxisbeispiele zeigen auf, dass Betriebe ihre Personalplanungen weiterhin auf den Berufsabschluss ausrichten und nicht aus der vollumfänglichen Ausbildung ausscheiden. Immer mehr Akteure lassen sich von den Vorteilen überzeugen, die eine Qualifizierung mit Ausbildungsbausteinen bietet. Denn der Weg, das Prinzip der Kompetenzorientierung grundsätzlich in Ausbildungsordnungen zu verankern, ist bereits vorgezeichnet.

Literatur

- BEICHT, Ursula (2009): „Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): BIBB-Report 11/2009. Bielefeld
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Bonn/Berlin
- BRAUN, Uta; BREMSER, Felix; SCHÖNGEN, Klaus; WELLER, Sabrina (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): BIBB-Report 17/2012. Bielefeld
- Bundesagentur für Arbeit (2013): Eingliederungsbericht 2012
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA (2007). Neue Strukturen in der dualen Ausbildung – Beschluss des BDA-Ausschusses Bildung/Berufliche Bildung und des BDA-Arbeitskreises Berufliche Bildung. Bonn
- BUSEMEYER, Marius. R. (2009): Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung. Frankfurt/New York
- BWHW/INBAS (2012). Curriculum-Handbuch. Neue Wege in die betriebliche Berufsausbildung – Ausbildungsbausteine in BvB und BaE
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG – DIHK (2007). Dual mit Wahl – Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung. Berlin
- DIONIUS, Regina; ILLIGER, Amelie; SCHIER, Friedel (2013): Viele junge Menschen münden in den Übergangsbereich – trotz guter Vorbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, 2/2013, Bielefeld, S. 4–5
- DYMEL, Rolf; WITTKER, Annette (2010): „Ausbildungsbausteine - neue Wege in der Berufsausbildung“. In: TUP - Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Nr. 1/2010 (61. Jg.), S. 29–35
- EKERT, Stefan; ROTTHOWE, Lisa; WEITERER, Bernd (2012). Ausbildungsbausteine – Kompetenz- und Outcomeorientierung in Bildungsangeboten des Übergangsbereichs. In: BIBB (Hrsg.). Strukturfragen der Berufsbildung. BWP 4/2012. S. 28–31
- EKERT, Stefan; ORNIG, Nikola; GREBE, Tim (2013): Externe Evaluation von JOBSTARTER CONNECT, 6. Zwischenbericht. Veröffentlicht unter www.interval-berlin.de
- ERNST, Helmut; MÄHLER, Liane; SCHOTT, Ralph, VATTER, Ute (2006): Expertise: Unterstützungssysteme für Betriebe: Strategien zur Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- EULER, Dieter; SEVERING, Eckart (2006): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Typoskript. Nürnberg, St. Gallen
- EULER, Dieter (2010): Einfluss der demographischen Entwicklung auf das Übergangssystem und den Berufsausbildungsmarkt, Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, S. 4
- FRANK, Irmgard; GRUNWALD, Jörg-Günther (2008): Ausbildungsbausteine – ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, 4/2008. S. 13–17
- FRANK, Irmgard (2010): Ausbildungsbausteine – ein Beitrag zur Weiterentwicklung der dualen Berufsausbildung. In: Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB (Hrsg.): JOBSTARTER CONNECT – Ausbildungsbausteine für die Praxis, S. 20–28
- GIB/IAB (2012): Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ) – Abschlussbericht
- GRUND, Stefanie; KRAMER, Beate (2010): Zulassung zur Externenprüfung. Analyse und Auswertung der qualitativen Interviews mit den zuständigen Stellen zum Vorgehen bei der

- Zulassung zur Externenprüfung. Ergebnisbericht. ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.)
- HEWLETT, Clive (2012): Einsatz von Ausbildungsbausteinen: Ein Erfolgsmodell, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, 6/2012. S. 49–50
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2010): „Weiterführung der Begleitforschung zur Einstiegsqualifizierung (EQ)“. Im Internet unter <http://doku.iab.de/externe/2010/k100722r11.pdf> (Stand 29.08.2013)
- IAB (2010). IAB Forschungsbericht 7/2010: Das neue Fachkonzept berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA in der Praxis. Ergebnisse aus der Begleitforschung BvB. Nürnberg
- IG-Metall (2007): Unser Projekt – Europäische Kernberufe, Leitlinien der IG Metall für die Gestaltung von Berufen. Frankfurt
- KRAMER, Beate (2012): Good Practice und Standards in der Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung. ZWH – Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (Hrsg.)
- PESCHNER, Jens (2010): Ausbildungsbausteine in der Praxis. In: Programmstelle JOBSTARTER beim BIBB (Hrsg.): JOBSTARTER REGIONAL 2/2010 – Ausbildungsbausteine: Erfolg statt Warteschleifen, Bonn, S. 9–13
- PILZ, Matthias (2009): Modularisierung, ein facettenreiches Konstrukt als Heilsbringer oder Teufelszeug. In: Pilz, Matthias (Hrsg.). Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich. Bielefeld. S. 7–20
- RAUNER, F.; HAASLER, B. (2009): Lernen im Betrieb – eine Handreichung für Ausbilder und Personalentwickler. Konstanz
- RWI – Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung; ISG – Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (2012): Evaluation des Operationellen Programms des Bundes für den ESF in der Förderperiode 2007–2013 (OP Bund). Zwischenbericht – Dezember 2012
- RULANDS, Heinz (2009): Praxis Deutschland: Flexibilisierung und Differenzierung in der Berufsausbildung. In: Pilz, Matthias (Hrsg.). Modularisierungsansätze in der Berufsbildung. Deutschland, Österreich, Schweiz sowie Großbritannien im Vergleich. Bielefeld. S. 35–58
- Statistisches Bundesamt (2014): Bildung und Kultur - Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung: Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2013. Wiesbaden
- ULRICH, Joachim Gerd; KREKEL, Elisabeth M. (2007): Welche Ausbildungschancen haben „Altbewerber“. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, 2/2007. Bielefeld, S. 11–13
- WEISS, R. (2013): Lernen und Kompetenzerwerb mit Ausbildungsbausteinen – Herausforderungen für die Zukunft. Beitrag im Rahmen der JOBSTARTER CONNECT-Fachkonferenz: Ausbildungsbausteine – eine neue Qualität in der beruflichen Bildung am 25. März 2013 in Hamburg. Veröffentlicht unter www.qualibe.de
- ZDH (2007): Ganzheitlich Passgenau, Anschlussfähig – Grundzüge eines umfassenden und flexiblen Berufsaufbahnkonzepts im Handwerk. Berlin
- ZELLER, Beate; OBERTH, Christa; KRINGS, Ursula (2006): Expertise: Lernort Betrieb. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
- ZIMMERMANN, Hildegard (2002): Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung – ein aktueller Reformansatz in der Benachteiligtenförderung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP, 2/2002. S. 30–34

Veröffentlichungen zu JOBSTARTER CONNECT und den Ausbildungsbausteinen



Flyer für Betriebe Ausbildungsbausteine – Darauf kann Ihr Unternehmen bauen

Welchen Nutzen bieten Ausbildungsbausteine für Betriebe? Diese Frage wird in dem Flyer „Mit Schwung in die Ausbildung – durch Ausbildungsbausteine“ kurz und übersichtlich beantwortet. Unternehmer und Ausbilder finden in dem vielseitigen Prospekt viele gute Gründe, sich an der Bausteinqualifizierung zu beteiligen. Sie setzen damit die richtigen (Bau-)Steine – auch für die Zukunft junger Menschen.



Unter www.jobstarter-connect.de sind alle Publikationen kostenfrei bestellbar bzw. stehen als PDF zum Download bereit.



JOBSTARTER REGIONAL 2/2010 Ausbildungsbausteine: Erfolg statt Warteschleifen

Das Journal JOBSTARTER REGIONAL informiert über die Umsetzung des Programms und weitere aktuelle Entwicklungen in den Regionen. JOBSTARTER REGIONAL sieht sich als „Sprachrohr der Regionen“, das sich in jeder Ausgabe einem anderen Schwerpunkt widmet.

Die Ausgabe 2/2010 des Journals widmet sich ganz der laufenden Erprobung von bundesweit einheitlichen Ausbildungsbausteinen. Hier wird nicht nur die Theorie des Konzepts erläutert, sondern Vertreterinnen und Vertreter der Projekte von JOBSTARTER CONNECT kommen ausführlich zu Wort, um ihre Erfahrungen vor Ort vorzustellen. Nicht zuletzt rückt das Journal die jungen Frauen und Männer in den Fokus, die durch Ausbildungsbausteine eine Chance auf eine duale Ausbildung erhalten.



Broschüre
Gemeinsame Eckpunkte aus Programmen zur Erprobung von Anrechnung und Anerkennung in der beruflichen Bildung

Die Durchlässigkeit an den Schnittstellen Schule – duales System bzw. innerhalb der beruflichen Bildung durch Dokumentation und Anrechnung beruflicher Handlungskompetenz zu verbessern, dies ist das gemeinsame Ziel der Initiativen DECVET, ECVET, JOBSTARTER CONNECT, „Perspektive Berufsabschluss“, „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ sowie des Landespilotprojektes „3. Weg in der Berufsausbildung NRW“.

Die Ergebnisse des Expertenaustauschs sowie der daraus abgeleiteten gemeinsamen Eckpunkte und Good-Practice-Beispiele liegen nun vor und können unter www.interval-berlin.de kostenlos heruntergeladen werden.



Fachzeitschrift
Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP

Die Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP publiziert praktische Erfahrungen und wissenschaftliche Erkenntnisse zu aktuellen Fragen der Berufsbildung. Sie fördert den Austausch zwischen Bildungsforschung, -praxis und -politik.

In folgenden Ausgaben gibt es Artikel, die die Diskussion über Ausbildungsbausteine zeigen und zudem wichtige Informationen zum Thema geben:

- Frank, Irmgard in: BWP 1/2014, S. 40–43
- Hewlett, Clive in: BWP 6/2012, S. 49–50
- Nehls, Hermann; Heimann, Klaus in: BWP 5/2012, S. 50–51
- Ekert, Stefan; Rotthowe, Lisa; Weiterer, Bernd in: BWP 4/2012, S. 28–31

Die Ausgaben sind in gedruckter Form bestellbar beim W. Bertelsmann Verlag (unter www.wbv.de) und stehen zum Teil zum kostenlosen Download bereit unter: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/home

Fachpublikationen zu Ausbildungsbausteinen



Ausbildungsbausteine in Hamburg – Handbuch zur Erprobung von Ausbildungsbausteinen

Wie funktioniert der praktische Einsatz von Ausbildungsbausteinen? Das JOBSTARTER-Projekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg“ stellt in diesem Handbuch seine Erfahrungen mit kompetenzbasierten Ausbildungsbausteinen in fünf ausgewählten Berufen vor:

- Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik,
- Elektroniker/-in Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik,
- Fachlagerist/-in und Fachkraft für Lagerlogistik,
- Verkäufer/in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel sowie
- Kraftfahrzeugmechatroniker/-in.

Neben wichtigen Hinweisen „von Fachkraft zu Fachkraft“ finden sich in dem Band auch anschauliche und nützliche Arbeitshilfen.

Die Publikation ist kostenlos downloadbar unter
www.hamburg.de/contentblob/3671548/data/jobstarter-handbuch.pdf



Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen Handbuch für die außerbetriebliche Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik

Das Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e.V. (ZAQ) hat im Projekt „steps plus – Verbesserung der vertikalen und horizontalen Übergänge in die duale Berufsausbildung“ Erfahrungen mit Ausbildungsbausteinen gesammelt. Dieses Handbuch präsentiert aus der Praxis für die Praxis entwickelte Arbeitsmaterialien, vorgesehen für die außerbetriebliche Berufsausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik beim ZAQ.

Die Veröffentlichung ist kostenlos downloadbar unter
www.zaq-oberhausen.de/jobstarter-projekt.html



Erfahrungsbericht über die Erprobung von Ausbildungsbausteinen des BIBB im Bereich der Nachqualifizierung im Projekt ABST – Flexibel ausbilden im Handwerk

Seit 2009 erprobt die Fördergesellschaft der Handwerkskammer Freiburg im Projekt „ABST – Flexibel ausbilden im Handwerk“ Ausbildungsbausteine unter anderem im Bereich der Nachqualifizierung. Inzwischen wird der Einsatz von Ausbildungsbausteinen in diesem Bereich von vielen relevanten Partnern in der Region positiv bewertet und unterstützt. Der vorliegende Erfahrungsbericht skizziert in kurzen, prägnanten Abschnitten die geleistete Arbeit des Projektes und fasst die wichtigsten Erfolgsfaktoren zusammen – aber auch hinderliche Umstände, die zu überwinden waren.

Der Erfahrungsbericht steht zum kostenlosen Download bereit unter www.abstweb.de/text/143/de/erfahrungsbericht-zur-nachqualifizierung.html



Neue Wege in die betriebliche Ausbildung – Ausbildungsbausteine in BvB und BaE (Curriculum-Handbuch)

Während das Konzept der Qualifizierungsbausteine bei Fachkräften der Benachteiligtenförderung seit Jahren bekannt und erprobt ist, gilt dies für das Konzept der Ausbildungsbausteine nicht. Aufgrund des Pilotcharakters fehlen Einsatzerfahrungen und -routinen sowie Umsetzungshilfen für Fachkräfte. Hier setzt das von den JOBSTARTER-Projektpartnern INBAS und Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BWHW) entwickelte Handbuch an. Es will den Fachkräften bei der Anwendung von Ausbildungsbausteinen eine Hilfe an die Hand geben. Das Handbuch entstand auf der Grundlage praktischer Erfahrungen mit folgenden Ausbildungsbausteinen (AbB):

- AbB 1 und 2: Maler/-in und Lackierer/-in; Bauten- und Objektbeschichter/-in
- AbB 1 und 3: Fachkraft für Lagerlogistik; Fachlagerist/-in
- AbB 1: Kaufmann/-frau für Einzelhandel; Verkäufer/-in

Die Publikation ist kostenlos downloadbar unter www.shop.inbas.com/os_d_hr.html



Ausbildung mit Ausbildungsbausteinen – Info für Ausbildungsteams

Die Broschüre des Projektes „AuBi-ReNet – Ausbildungsbausteine in regionalen Netzwerken“ beschreibt die konkrete Umsetzung von Ausbildungsbausteinen als Handlungsgrundlage für Ausbildungsteams – verbunden mit weiteren didaktisch-methodischen Hinweisen. Formale Ausbildungsprozesse werden dargestellt, so zum Beispiel die spezifische Form der Dokumentation der Ausbildungsbausteine als wichtiges Element der Umsetzung. Auch wird beschrieben, wie der Lernort Betrieb einbezogen wird. Zudem werden didaktische Fragen aufgegriffen:

Wie können Lernarrangements die Potenziale eines Arbeits- und Geschäftsprozesses erschließen? Welche Funktion haben Leitfragen im Rahmen einer Arbeits- und Lernaufgabe?

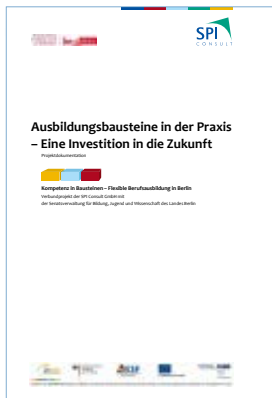
Die Publikation ist kostenlos downloadbar unter: www.baj-bi.de/aubirenet1.html



„Good Practice und Standards in der Nachqualifizierung“ – Ergebnisse aus dem Programm Perspektive Berufsabschluss

Zum Ende des Begleitprojektes der Zentrale für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) im BMBF-Programm „Perspektive Berufsabschluss“ liegt die aktualisierte und ergänzte Auflage der im Oktober 2012 erschienenen Handreichung „Good Practice und Standards in der Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung“ vor. Schwerpunkt sind die zusammengeführten Standards zur fachlichen Kompetenzfeststellung in der Nachqualifizierung. Ergänzt wurden die Ergebnisse der Evaluierung aller entwickelten Umsetzungsbeispiele zu vier Ausbildungsberufen sowie ausgewählte Beispiele daraus.

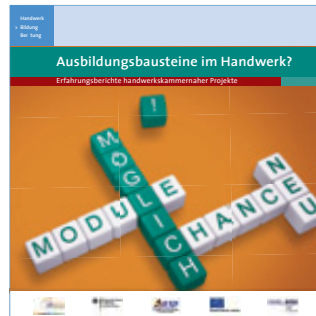
Die Handreichung kann gegen eine geringe Schutzgebühr bei der ZWH angefordert werden. Kontaktdaten unter www.zwh.de



Ausbildungsbausteine in der Praxis – Eine Investition in die Zukunft

Die Projektdokumentation des JOBSTARTER CONNECT-Verbundprojektes der SPI Consult GmbH mit der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft des Landes Berlin zeigt die erfolgreiche Erprobung und Einführung von Ausbildungsbausteinen im Rahmen der wirtschaftsnahen außerbetrieblichen Verbundausbildung im Land Berlin sowie die Verknüpfung mit einer schulischen Modellmaßnahme der Berufsvorbereitung auf. Der von den CONNECT-Projekten erstellte Orientierungsrahmen zur Entwicklung berufsbezogener Kompetenzfeststellungsverfahren wird vorgestellt und Empfehlungen für den weiteren Umgang mit Ausbildungsbausteinen werden ausgesprochen.

Die Broschüre kann als PDF-Datei unter www.kompetenz-in-bausteinen.de kostenlos heruntergeladen werden.



Ausbildungsbausteine im Handwerk? Erfahrungsberichte handwerkskammernaher Projekte.

Die handwerkskammernahen JOBSTARTER CONNECT-Projekte in Freiburg, Ostwestfalen-Lippe, Südthüringen, Halle und Bayreuth setzen sich konstruktiv und kritisch mit den Ausbildungsbausteinen auseinander und ziehen ein positives Fazit aus der Erprobungsphase. Die Potenziale der Ausbildungsbausteine werden aufgezeigt und Empfehlungen für den Umgang mit Ausbildungsbausteinen in Bildungsgängen an der Schnittstelle zur betrieblichen Berufsausbildung und in der Nachqualifizierung ausgesprochen.

Das Fazit lautet: „Ausbildungsbausteine im Handwerk? – Möglich!“

Die Broschüre kann kostenlos unter www.abstweb.de heruntergeladen werden.

Buchreihe JOBSTARTER PRAXIS



JOBSTARTER PRAXIS – Band 7 Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für alle

Das Buch veranschaulicht, wie es Unternehmen, Auszubildenden, Kammern, Arbeitsagenturen und Berufsschulen gemeinsam gelingt, das Modell der Teilzeitberufsausbildung zum Erfolg werden zu lassen. Praxisnah und nutzerfreundlich werden mittels Fachtexten, Infoboxen und Checklisten die notwendigen Schritte beleuchtet:

- Betriebe gewinnen,
- Kinderbetreuung sichern,
- Finanzierung regeln,
- Berufsschule integrieren,
- Netzwerke und Projekte aktivieren.

Der nützliche Ratgeber für alle, die sich für die Teilzeitausbildung interessieren, ergänzt die Broschüre „Ausbildung in Teilzeit – Finanzierungsmöglichkeiten des Lebensunterhaltes im Überblick“.



JOBSTARTER PRAXIS – Band 6 Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft

Verbundausbildung ist für Betriebe interessant, die junge Menschen ausbilden möchten, dies aber aus den unterschiedlichsten Motiven nicht allein bewerkstelligen können oder wollen. Zudem sichert sie den Unternehmen gut ausgebildete Fachkräfte. Für die Jugendlichen erhöht sich die Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz durch die Kontakte zu mehreren Betrieben bereits in der Ausbildung.

Praktiker schildern in diesem Band ihre Erfahrungen mit der Verbundausbildung. In Interviews, Features, Reportagen und Porträts wird das Thema beleuchtet. Ein schneller Überblick über die vier Organisationsformen der Verbundausbildung wird gegeben. Eine Checkliste mit Leitfaden erläutert Schritt für Schritt, wie man eine Verbundausbildung erfolgreich umsetzt.



**JOBSTARTER PRAXIS – Band 5
Gesichter und Geschichten.
Migrantinnen und Migranten
gründen Unternehmen und
bilden aus**

Der Italiener Giovanni Scurti ist Gastronom. Die türkischstämmige Naime Doğan führt eine Gebäudereinigungsfirma mit über 500 Beschäftigten. Beiden ist gemeinsam, dass sie ausbilden, und zwar Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund. Die Geschichten von Scurti und Doğan erzählt der Band.

Neben diesen und weiteren Porträts von Unternehmern mit Migrationshintergrund beleuchten Fachbeiträge die Besonderheiten der Selbstständigkeit von Migranten in Deutschland. Dazu zählt etwa das Gründungsverhalten von Migrantinnen oder die Anerkennung ausländischer Abschlüsse. Zusätzlich werden erfolgreiche Beispiele aus der täglichen JOBSTARTER-Praxis vorgestellt.



**JOBSTARTER PRAXIS – Band 4
Service für Betriebe: Externes Ausbil-
dungsmanagement**

Durch das sogenannte Externe Ausbildungsmanagement, kurz EXAM, und mit maßgeschneiderten Angeboten helfen JOBSTARTER-Projekte den Unternehmen, einen guten Einstieg in die betriebliche Ausbildung junger Menschen zu schaffen. EXAM deckt dabei den ganzen „Lebenszyklus“ der betrieblichen Ausbildung ab:

- von der Einrichtung der Ausbildungsplätze
- über die Gewinnung von Bewerbern,
- die passgenaue Besetzung und
- die Begleitung während der Ausbildung
- bis zum erfolgreichen Abschluss.

Nach einem Überblick über verschiedene Ansätze von EXAM vermitteln Praxisbeispiele einen Einblick in die vielfältigen Strategien der Projekte.



JOBSTARTER PRAXIS – Band 3 Stiftungen für die berufliche Bildung

Stiftungen fördern traditionell den Bildungssektor – bisher vor allem die frühkindliche Bildung, Schule, Hochschulbildung und Forschung. Dass die berufliche Bildung inzwischen ebenfalls vom gesellschaftlichen und finanziellen Engagement der Stifter profitiert, ist noch zu wenig bekannt.

Der dritte Band der Reihe JOBSTARTER PRAXIS beleuchtet deswegen die Stiftungslandschaft im Hinblick auf die berufliche Bildung. Sechs Stiftungsporträts aus dem JOBSTARTER-Kontext zeigen, wie zeitgemäße Neugründungen von Stiftungen aussehen können und wie es gelungen ist, trotz einer kurzen Projektlaufzeit das notwendige Stiftungskapital zu generieren.



JOBSTARTER PRAXIS – Band 2 Ausbildungsinitiativen im Handwerk

Ausbildungsinitiativen tragen dazu bei, zusätzliche Ausbildungsstellen in kleinen und mittleren Handwerksbetrieben zu schaffen. Gezeigt wird in diesem Band, mit welchen Strategien vor Ort Projekte angestoßen und umgesetzt werden. Leserinnen und Leser finden Antworten auf folgende Fragen:

- Mit welchen Dienstleistungen unterstützen Projekte die Betriebe bei der Nachwuchssuche?
- Wie kann man Jugendliche für Handwerksberufe begeistern und von den vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten im Handwerk überzeugen?
- Wie kann dem Fachkräftemangel – besonders im Handwerk – entgegengewirkt werden?



JOBSTARTER PRAXIS – Band 1 Ausbildungsnetzwerke und Netz- werkmoderation

Der Eröffnungsband geht unter anderem der Frage nach, welchen Beitrag Netzwerke zur Ausbildungsstrukturentwicklung leisten können. Nach einer kurzen theoretischen Annäherung an das Thema wendet sich der Band der Praxis zu: Es kommen Vertreterinnen und Vertreter von JOBSTARTER-Projekten zu Wort, die über Gestaltungsmöglichkeiten von Netzwerken für die berufliche Bildung berichten.

Die übereinstimmende Erfahrung in den Projekten: Regionale Ausbildungsstrukturen lassen sich nur dann nachhaltig verbessern, wenn sich alle Beteiligten im jeweils eigenen Zusammenhang dafür einsetzen – zum Wohle der ausbildungswilligen Jugendlichen.



Unter www.jobstarter.de sind alle Bände der Reihe JOBSTARTER PRAXIS kostenfrei bestellbar bzw. stehen als PDF zum Download bereit.

Impressum

Herausgeber

Programmstelle beim Bundesinstitut
für Berufsbildung (BIBB)
für das Programm JOBSTARTER des
Bundesministeriums für Bildung und
Forschung (BMBF)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: (02 28) 1 07-29 09, Fax: (02 28) 1 07-28 87
E-Mail: info@jobstarter.de
www.jobstarter.de

Bestellungen

schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmbf.de>
oder per
Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1

Stand

Bonn, Juni 2014

Gestaltung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Hauke Sturm und Jessica Sturm, Berlin

Bildnachweis

BMBF (Grußwort), BIBB (164), Canstock
(S. 10, 12/13, 24, 62/63, 96–103, 132/133),
JOBSTARTER/Oliver Driesen (S. 66, 67), Privat
(S. 65), JOBSTARTER/Maria Irl (Titel, S. 4–7, 9,
10, 15–17, 34–61, 72–95, 97/98, 101, 102, 104–
129, 135–159, 162/163), © iStockphoto.com/
Andrew Lilley (1, 11, 160/161)/Matt Jeacock
(19, 172/173)

Redaktion

Christoph Acker, Simone Asmuth (verantwortl.),
Stephan Dietrich, Bernd Weiterer

Autorinnen und Autoren

Christoph Acker (S. 12–33), Stephan Dietrich
(S. 8–11), Oliver Driesen (S. 34–131, 160–175),
Stefan Ekert (S. 132–159), Nikola Ornić (S. 132–
159), Lisa Rotthowe (S. 12–33), Bernd Weiterer
(S. 12–33), Prof. Dr. Johanna Wanka (Grußwort)

Band 8 der Schriftenreihe JOBSTARTER
PRAXIS

Diese Druckschrift wird im Rahmen der
Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium
für Bildung und Forschung unentgeltlich
abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen
Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von
Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahl-
werbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern
während eines Wahlkampfes zum Zweck der
Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt
für Bundestags-, Landtags- und Kommunal-
wahlen sowie für Wahlen zum Europäischen
Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere
die Verteilung auf Wahlveranstaltungen
und an Informationsständen der Parteien
sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Auf-
kleben parteipolitischer Informationen
oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls
die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der
Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf
welchem Weg und in welcher Anzahl diese
Schrift der Empfängerin/dem Empfänger
zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen
Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht
in einer Weise verwendet werden, die als
Parteinahme der Bundesregierung zugunsten
einzelner politischer Gruppen verstanden
werden könnte.



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

