

Anforderungen an Bildungsträger für das Lernen am Arbeitsplatz

Gisela Zinn-Theune, Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk mbH, Düsseldorf

Von 1997 bis 2000 wurde bei der Gesellschaft für Qualifizierung im Handwerk mbH, einem Tochterunternehmen der Handwerkskammer Düsseldorf, das vom NRW-Arbeitsministerium und dem Düsseldorfer Arbeitsamt geförderte Modellprojekt „Modulare Qualifizierung mit Berufsabschluss“ durchgeführt. Für die Berufe „Gas- und Wasserinstallateur/in“ und „Kälteanlagenbauer/in“ wurden modulare Weiterbildungskonzepte in Zusammenarbeit mit Betrieben erarbeitet. Das erste Maßnahmejahr wurde als berufliche Fortbildung beim Bildungsträger durchgeführt mit dem Ziel, die Lernenden zur Aufnahme einer Tätigkeit als Angelernte in Betrieben zu qualifizieren. Im zweiten und dritten Maßnahmejahr haben die Betriebe Arbeitsverträge mit den Lernenden abgeschlossen. Für die noch fehlenden Module wurden sie während des zweijährigen Arbeitsverhältnisses zu Weiterbildungsblöcken beim Bildungsträger freigestellt, vorrangig in auftragsärmeren Zeiten im Winter.

Anforderungen an das Fachpersonal und die Kooperationspartner

Die Modulinhalte und die Reihenfolge der Module wurden mit den Betrieben abgestimmt. Hinsichtlich der fachlichen Anforderungen und der einzusetzenden Maschinen und Materialien mussten die Ausbilder sich mit den unterschiedlichen Anforderungen der Betriebe auseinandersetzen und diese in ihr Qualifizierungskonzept einbeziehen. Darin liegt zum einen eine Stärke des modularen Qualifizierungskonzeptes, dass sowohl die Breite des Berufsbildes als auch die einzelbetrieblichen Besonderheiten einfließen können. Zum anderen verlangt dies aber auch vom Ausbildungspersonal ein hohes Maß an Flexibilität, fachlicher Kompetenz und Souveränität. Denn der intensivere Kontakt zu den Betrieben fördert die Auseinandersetzung mit dort eingesetzten neuen Techniken und Verfahren, die dann auch schneller Eingang in die außerbetriebliche Weiterbildung finden.

Die Koordination und Begleitung von Lernprozessen im Betrieb und im Bildungszentrum verlangt entsprechende Fähigkeiten zur Moderation und zur Kooperation. Darüber hinaus müssen bestimmte Verhaltensweisen von Lernenden differenzierter analysiert werden. Wer schon im Bildungszentrum häufiger fehlt, wird – nach allgemeiner Annahme – erst recht im Betrieb versagen und dann schnell seinen Arbeitsplatz wieder verlieren. So lautet allgemein die Annahme. Es kann aber auch vorkommen, dass Teilnehmer/innen im Betrieb keine Fehlzeiten haben, weil sie dort mit interessanten und anspruchsvollen Arbeiten konfrontiert werden, dagegen im Bildungszentrum nicht regelmäßig kommen und damit ihr Missfallen zum Ausdruck bringen, dass sie dort unterfordert werden. Dementsprechend gilt es, sehr stark auf die einzelnen Lernenden einzugehen und die Qualifizierung ihren individuellen Anforderungen und ihren jeweiligen betrieblichen Hintergründen gemäß zu differenzieren.

Diese veränderte Rolle der Ausbilder/innen als Moderator(inn)en des Lernprozesses verlangt eine regelmäßige Fortbildung und Praxisbegleitung. Im Modellversuch wurden Instrumente zur Erfassung der Vorqualifikationen und zur individuellen Qualifizierungsberatung entwickelt. Weiterhin wurden Lernkonzepte und Lernmaterialien erarbeitet, die den Vorerfahrungen erwachsener Lernender gerecht werden und selbstständiges und selbstorganisiertes Lernen ermöglichen.

Hinsichtlich der Kooperationspartner – hier der Zusammenarbeit mit anderen Bildungsträgern – müssen klare Vorgaben und Absprachen in Bezug auf die Entwicklung und Umsetzung eines gemeinsamen Konzeptes getroffen werden.

Schließlich sind neue finanzielle Konstruktionen erforderlich, um den Betrieben die Lohnkosten für die Freistellung zur Teilnahme an Weiterbildungsmodulen zu erstatten. Die entsprechenden finanziellen Vereinbarungen müssen einfach, klar und verständlich sein und auf den ersten Blick die Vorteile für die Betriebe erkennen lassen.

Das Interesse der Betriebe zur Mitwirkung an der kombinierten Weiterbildungs- und Beschäftigungsmaßnahme

Um die Teilnehmer/innen in betriebliche Arbeitsverhältnisse zu integrieren, wurden offene Stellen für Gesellen und für Angelernte in Gas- und Wasserinstallationsbetrieben bzw. Kälteanlagenbaubetrieben ausgewertet. Neben Stellenangeboten, die dem Arbeitsamt bekannt waren, wurden Stellenanzeigen in Tageszeitungen ausgewertet sowie handwerksinterne Kontakte über Ausbildungsberater/innen und die Innungen genutzt. Es zeigte sich, dass viele Betriebe an einer Kooperation interessiert waren, die ihren Arbeitskräftebedarf nicht über die eigene Ausbildung decken konnten. Mittlere Betriebe mit eigener Erstausbildung haben sich zwar auch beteiligt und ihre Kompetenz eingebracht. Sie haben aber gleichzeitig deutlich gemacht, dass sie dieses Konzept nicht als Konkurrenz zur dualen Erstausbildung einführen wollen.

Entscheidend für die Beteiligung der Betriebe war ein realer Bedarf an neuen Arbeitskräften. Nur wenn tatsächlich eine offene Stelle vorhanden ist, besteht eine ernsthafte Bereitschaft zur Übernahme eines Praktikanten in ein Arbeitsverhältnis. Deshalb wurden die Praktika am Ende des ersten Maßnahmenjahres nur in Betrieben mit Arbeitskräftebedarf durchgeführt.

Die Ermittlung des quantitativen und qualitativen Bedarfes an Arbeitskräften ist eine Aufgabe, die der jeweilige Bildungsträger vornehmen muss. Dabei spielen seine Kompetenz und fachliche Anerkennung des Bildungsträgers eine ebenso wichtige Rolle wie die intensiven Kontakte und Kooperationsbeziehungen zu den Betrieben. Auf diese Weise können häufig Arbeitsplätze besetzt werden, die dem Arbeitsamt nicht als offene Stellen bekannt sind.

Durch die Kombination von Weiterbildung und betrieblicher Beschäftigung können sich die Betriebe von den – zunehmenden – Fähigkeiten und Kenntnissen überzeugen. Die Qualifizierung im Bildungszentrum war ausgerichtet auf den jeweiligen betrieblichen Bedarf. Die Betriebe selbst haben betriebspezifische Teile

der Qualifizierung übernommen. Dadurch wächst die Bindung der Lernenden an den Betrieb.

In aller Regel waren die Betriebe zur Übernahme der Mitarbeiter/innen nach abgeschlossener Prüfung bereit, haben sie zum Teil auch ohne Abschluss weiter beschäftigt. Nicht zu vernachlässigen als Beweggrund ist auch das soziale Engagement der Betriebsinhaber, das sich nicht nur in der Bereitstellung von Arbeitsplätzen und in der Übernahme ausdrückte, sondern auch in einem oft hohen Engagement für die persönlichen Belange ihrer neuen Mitarbeiter/innen. Die oft familienbetrieblichen Strukturen der Handwerksbetriebe erleichtern auch eine soziale Integration.

Kooperation des Bildungszentrums mit den Betrieben

Die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Bildungszentrum erfolgte auf der Ebene der Lernenden selbst. Sie geben dem Bildungszentrum Informationen über das, was sie im Betrieb geleistet haben bzw. in nächster Zeit leisten sollen, und informieren auch die Betriebe über die neu erworbenen Inhalte.

Die Besuche der Mitarbeiter/innen des Bildungszentrums in den Betrieben geben Informationen über neue Techniken und Verfahren, die auch im Bildungszentrum berücksichtigt werden sollen. Die Reihenfolge und die Inhalte der Module werden mit den Betrieben entsprechend der jeweiligen Auftragslage abgestimmt. Das kann auch dazu führen, dass die Lernenden während ihres Qualifizierungsblocks im Bildungszentrum unterschiedliche Module bearbeiten. Dadurch gelingt es, die Lernenden sehr differenziert auf die jeweiligen Anforderungen der Betriebe vorzubereiten und sie im Betrieb effizient einzusetzen. Ein Teil der Lern- und Arbeitsaufträge wird im Bildungszentrum nur vor- und nachbereitet, weil die Anwendung nur in der betrieblichen Praxis erfolgen kann.

Am Ende der betrieblichen Phasen wird eine Auswertung mit den Betrieben vorgenommen. Zusammen mit den Rückmeldungen der Lernenden selbst ergibt sich daraus, welche Inhalte aus den vorangegangenen Modulen noch einmal wiederholt werden müssen, weil sich bei Einzelnen dazu Schwächen gezeigt haben.

Die Differenzierung und Individualisierung des Lernprozesses erfordert Instrumente zur individuellen Planung und Beratung des Qualifizierungsprozesses. Auf der Grundlage der Module und Lernaufträge wurden Fragebögen entwickelt, mit denen die Vorqualifikationen der Lernenden grob erfasst werden können: Wie weit haben sie bestimmte Tätigkeiten bereits ausgeübt? Welches Material haben sie dabei eingesetzt? Wie selbstständig haben sie dabei gearbeitet? Dadurch kann nicht nur die Reihenfolge, sondern auch die Art und Weise der Bearbeitung der einzelnen Lernaufträge an den bereits vorhandenen Qualifikationen ausgerichtet werden. Im Prinzip ergibt sich für jede/n Lernende/n ein individueller Qualifizierungsverlauf auf der Basis von Zielvereinbarungen für das jeweils nächste Modul. Diese Instrumente erleichtern auch die Eingliederung von Seiteneinsteigern in die laufende Maßnahme. Es kann ermittelt werden, zu welchen Modulen bereits umfangreiche Vorqualifikationen vorhanden sind, so dass zunächst die noch fehlenden Module bearbeitet werden.

Transfer der Modellversuchsergebnisse

Die im Modellversuch entwickelten Materialien werden auch in den regulären Umschulungen und in der Erstausbildung eingesetzt. Die Instrumente zur Qualifizierungsberatung und Erfassung von Vorqualifikationen werden ebenfalls auch bei der Aufnahme neuer Teilnehmer/innen in anderen Berufsbereichen genutzt. Eine Ausweitung des Angebotes modularer Nachqualifizierung für angelernte junge Erwachsene auch auf andere Berufe oder Träger konnte bislang nicht erreicht werden.