

Materialien zum

## 3. Weg in der Berufsausbildung



**Flexibel, individuell, erfolgreich**

Eine Bilanz nach fünf Jahren Landesprojekt

„3. Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen“



Flexibel, individuell,  
erfolgreich

**Eine Bilanz nach fünf  
Jahren Landesprojekt  
„3. Weg in der Berufsausbildung  
in Nordrhein-Westfalen“**

Hermann Buschmeyer (G.I.B.)  
Christoph Eckhardt (qualiNETZ GmbH)  
Maria Icking (G.I.B.)  
Thomas Lindner (G.I.B.)  
Annette Wittke (qualiNETZ GmbH)

<b>Abstract</b> . . . . .	<b>4</b>
<b>Der „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ – eine Erfolgsgeschichte</b> . . . . .	<b>6</b>
Zielgruppen . . . . .	7
Innovationen und Erfolge im Überblick. . . . .	8
Ergebnisse und Erfolge aus der Pilotphase . . . . .	10
Übergang in die Regelförderung . . . . .	11
Ausblick . . . . .	12
Funktion und Entstehungsgeschichte dieser Veröffentlichung. . . . .	12
<b>Der 3. Weg in Zahlen.</b> . . . . .	<b>14</b>
Auswertung der Teilnehmendendatenbank . . . . .	14
Merkmale der Teilnehmer und Teilnehmerinnen . . . . .	15
Vorbildung der Auszubildenden . . . . .	17
Ausbildungsabbrüche . . . . .	17
Nutzung der Ausbildungsbausteine . . . . .	19
Ausbildungsabschluss und Verbleib. . . . .	23
<b>Ausbildung – flexibel und individuell</b> . . . . .	<b>26</b>
Verlängerung der Ausbildungszeit – Ausbildungsreife im Laufe der Ausbildung erreichen. . . . .	30
Unterbrechung des Ausbildungsvertrages mit dem Ziel Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. . . . .	32
Fortsetzung der Ausbildung in einem dreijährigen bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf . . . . .	36
<b>Ausbildungsbausteine zur Strukturierung der Ausbildung.</b> . . . . .	<b>38</b>
Die Funktion der Ausbildungsbausteine im 3. Weg . . . . .	38
Anpassung der Struktur an zusammenhängende Arbeitsbereiche . . . . .	41
Untergliederung in Lern- und Arbeitsaufgaben . . . . .	42
Herausforderung handlungsorientiertes Lernen . . . . .	45
Bausteinertifikate und ihre Bedeutung für die Lernortkooperation – Integration in den Arbeitsmarkt . . . . .	47
<b>Bildungscoaching und individuelle Ausbildungs- und Förderplanung</b> . . . . .	<b>50</b>
Vertrauen entgegenbringen und Selbstvertrauen aufbauen . . . . .	51
Offenheit für die individuelle Lebenssituation und individuelle Lebensgeschichte. . . . .	52
Bildungscoaching als gemeinsame Aufgabe des gesamten Teams . . . . .	55
Bildungscoaching in der Zusammenarbeit mit dem Berufskolleg. . . . .	56
Bildungscoaching in der Vorbereitung und Begleitung betrieblicher Ausbildungsphasen . . . . .	57
Individuelle Ausbildungs- und Förderplanung als zentrale Handlungsstrategie des Bildungscoachings . . . . .	58
Der Einsatz der Jobmappe NRW im 3. Weg . . . . .	59

<b>Lernortkooperation Bildungsträger – Berufskolleg</b> . . . . .	<b>.61</b>
Verzahnung von Theorie und Praxis an beiden Lernorten . . . . .	.61
Gemeinsames Ausbildungsteam von Bildungsträger und Berufskolleg. . . . .	.63
Rahmenbedingungen: eigene Klassen, Berufsschulunterricht beim Bildungsträger – Chancen und Risiken. . . . .	.66
Zusammenarbeit in Bezug auf Ausbildungsbausteine und Lernfelder . . . . .	.68
Zusammenarbeit in Bezug auf individuelle Förderung . . . . .	.73
Umgang mit Regeln und Sanktionen . . . . .	.75
<b>Lernortkooperation mit Betrieben.</b> . . . . .	<b>.76</b>
Flexible Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsphasen. . . . .	.78
In sieben Schritten zum Erfolg: Vorbereitung der betrieblichen Ausbildungsphasen . . . . .	.79
Begleitung der betrieblichen Ausbildungsphasen durch den Träger . . . . .	.85
Kooperationsnetzwerk mit Betrieben . . . . .	.87
<b>Fallkonferenzen – Regionale Vernetzung – Übergangmanagement.</b> . . . . .	<b>.90</b>
Fallkonferenzen . . . . .	.90
Regionale Trägerkonferenzen, Rolle der Regionalagenturen . . . . .	.93
Regionale Abstimmungsprozesse bei der Überführung des Landespilotprojektes in die BaE NRW 3. Weg. . . . .	.95
<b>Ergebnisse des Landespilotprojektes</b> . . . . .	<b>.97</b>
<b>Anhang</b> . . . . .	<b>101</b>
Interviewpartner/-innen. . . . .	.101
Literatur . . . . .	.102
Zahlen (1. Durchgang/2. Durchgang) . . . . .	.104

## Abstract

Durch den 3. Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen konnten Jugendliche bis zu einem regulären Berufsabschluss in verschiedenen anerkannten Ausbildungsberufen gelangen, den sie aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen vorhersehbar nicht erreicht hätten. Als Instrumente, um das Ziel Ausbildungsabschluss zu erreichen, dienten dabei eine Flexibilisierung der Ausbildung, der Einsatz von Ausbildungsbausteinen, kleine Lerngruppen in eigenen Berufsschulklassen, Bildungscoaching und individuelle Qualifizierungsplanung. Der erste Durchlauf des Pilotprojektes begann im Ausbildungsjahr 2006/07, ein zweiter folgte im Ausbildungsjahr 2008/09. Nach vier Jahren Pilotphase ist der 3. Weg 2010 als „Individuelle integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen NRW – 3. Weg“ (nach § 242 SGB III<sup>1</sup>) in die Regelförderung der Bundesagentur für Arbeit übergegangen.

Nach über fünf Jahren Landespilotprojekt legt die fachliche Begleitung eine vorläufige Bilanz vor. Diese stützt sich im Kern auf die Erfahrungen und Ergebnisse aus der Pilotphase unter der Federführung des Arbeitsministeriums NRW, bezieht aber auch erste Erfahrungen aus dem Übergang in die Regelförderung mit ein.

Über den 3. Weg haben Jugendliche einen Ausbildungsvertrag mit einem Bildungsträger in einem von 13 Ausbildungsberufen erhalten, die nach BBiG oder HWO anerkannt sind. Erstmals wurden dabei in einem Flächenmodellversuch Ausbildungsbausteine (weiter untergliedert in Lern- und Arbeitsaufgaben) in der Praxis der Erstausbildung in den 13 Berufen erprobt, bei knapp 90 Bildungsträgern und mit mehr als 1.100 abgeschlossenen Ausbildungen. Die Auszubildenden wurden durch das Bildungscoaching individuell begleitet und – i. d. R. – in eigenen, kleinen Klassen mit 12 bis 18 Auszubildenden in der Berufsschule ausgebildet. Die mit den Ausbildungsbausteinen verbundenen Lernergebnisse beim Bildungsträger galt es mit betrieblichen Lernprozessen zu verknüpfen. Durch Fallkonferenzen sollte erreicht werden, dass sich an Schnittstellen der Ausbildung alle beteiligten Partner abstimmen und die Ausbildung in die Gestaltung des regionalen Übergangsprozesses integriert ist.

Der Abschlussbericht der fachlichen Begleitung ist eine Zusammenfassung der Leistungen und Ergebnisse des 3. Weges, in dem auch viele Akteure aus der Praxis zu Wort kommen, nicht zuletzt die Auszubildenden selbst. Der qualitative Teil des Abschlussberichtes basiert auf Informationen, Erkenntnissen und Anregungen, die die fachliche Begleitung aus Trägerbesuchen, Trägerberatungen, Workshops, Tagungen und Erfahrungsaustauschen, aus Entwicklungswerkstätten und Transferwerkstätten sowie aus Arbeitsbesprechungen auf der Ebene der Projektsteuerung in den letzten Jahren gewonnen hat. Die besondere Würze erhält der Abschlussbericht aber durch die Interviews mit etwa 30 Akteuren, die die Erfolgsgeschichte aus der Akteursperspektive untermauern und illustrieren.

Die Datengrundlage der vorgestellten quantitativen Auswertung sind die Eintragungen der Träger in einer internetgestützten Datenbank der G.I.B. Die Träger haben individuell für jeden Auszubildenden vom Eintritt in die Ausbildung bis zum Austritt einschließlich des erfolgreichen Abschlusses den Ausbildungsverlauf dokumentiert.

In sieben weiteren Kapiteln werden in qualitativer Hinsicht die innovativen Kernelemente des 3. Weges als Gelingensfaktoren herausgestellt und ausführlich beschrieben:

1. Die flexible, individuelle Gestaltung der Ausbildung
2. Die didaktische und methodische Umsetzung von Ausbildungsbausteinen, inkl. der Untergliederung in Lern- und Arbeitsaufgaben
3. Das Bildungscoaching als prozessbegleitendes individuelles Beratungs- und Unterstützungsangebot
4. Eine abgestimmte inhaltliche und individuelle Planung der Lerninhalte beim Träger und im Berufskolleg im Team von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers und Lehrkräften des Berufskollegs

<sup>1</sup> [a. F. = alte Fassung], jetzt § 76 SGB III [n. F. = neue Fassung]

5. Eine zwischen Bildungsträgern und Betrieben abgestimmte, flexible inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsphasen unter Berücksichtigung der bei den Auszubildenden bereits vorhandenen und im weiteren Verlauf noch zu erwerbenden Kompetenzen
6. Die Fallkonferenzen mit allen an der Ausbildung im 3. Weg beteiligten Akteuren (Ausbildungsteam des Trägers, Lehrkräfte der Berufsschule, die Agentur für Arbeit, das Jobcenter sowie im Bedarfsfall die Ausbildungsberater der zuständigen Kammer), um an kritischen Punkten oder in kritischen Phasen der Ausbildung die verschiedenen Informationen und Sichtweisen zur individuellen Förderung zusammenzutragen und zu bündeln
7. Die Einbettung des 3. Weges in ein regionales Übergangsmangement

Im abschließenden Kapitel wird das zentrale Ergebnis des Pilotprojektes im Kontext der Gelingensfaktoren dargestellt: Durch die Flexibilisierung und Individualisierung der Ausbildung mithilfe von Ausbildungsbausteinen und durch die Möglichkeiten zu individueller Gestaltung der Ausbildung sowie durch individuelle Begleitung ist es gelungen, die Hälfte der in die Ausbildung eingetretenen Jugendlichen erfolgreich bis zum Berufsabschluss zu fördern, die mit den bisherigen Förderinstrumentarien dieses Ziel vorhersehbar nicht erreicht hätten.

## Der „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ – eine Erfolgsgeschichte

Können auch die Jugendlichen einen Ausbildungsabschluss erreichen, die mithilfe der bisherigen Förderinstrumente keinen Erfolg hatten? – Der 3. Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen beweist dies seit 2006. Zeitliche Streckung der Ausbildung, Ausbildungsbausteine, kleine Lerngruppen in Berufskollegs, Bildungscoaching und individuelle Qualifizierungsplanung sind dabei die wesentlichen Erfolgsfaktoren. Nach vier Jahren Pilotphase ist der 3. Weg 2010 als „Individuelle integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen NRW – 3. Weg“ (nach § 242 SGB III [a. F.]) in die Regelförderung übergegangen. Nach fünf Jahren Landespilotprojekt legt die fachliche Begleitung eine vorläufige Bilanz vor. Ist der 3. Weg eine Erfolgsgeschichte?

Der 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW ist eine Antwort auf die Fragen, ob und wie auch die Jugendlichen erfolgreich bis zu einem Berufsabschluss qualifiziert werden können, die unter den gegebenen Rahmenbedingungen der Berufsausbildung nicht ausbildungs- und vermittlungsfähig sind, aber den Willen haben, eine Ausbildung zu machen und Arbeit zu finden. Marktbenachteiligte Jugendliche können über den 1. oder 2. Weg einen Beruf erlernen, also in der dualen betrieblichen Ausbildung oder in schulischen Ausbildungsgängen.

An die Ausbildung heranführbare Jugendliche, in der Sprache der Berufsberatung heißen sie Jugendliche mit Entwicklungsprofilen, können mithilfe berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit oder entsprechender Bildungsgänge der Berufskollegs an die duale betriebliche Ausbildung herangeführt werden oder, falls erforderlich, mithilfe der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen nach § 242 SGB III [a. F.] einen Ausbildungsabschluss erreichen. Jugendliche, die bisher selbst über dieses Instrument nicht gefördert werden können, gehen leer aus. Sie bleiben arbeitslos oder halten sich mit Jobs über Wasser, mit dem Risiko, dauerhaft durch Arbeitslosengeld II unterstützt werden zu müssen.

Ein Teil dieser Jugendlichen kann nun über den 3. Weg einen anerkannten Ausbildungsabschluss erreichen, nämlich diejenigen, die den Willen zur Ausbildung mitbringen und motiviert sind, einen Berufsabschluss erreichen zu wollen. Sie erhalten einen Ausbildungsvertrag mit dem Bildungsträger in einem der 13 Ausbildungsberufe, die nach BBiG oder HWO anerkannt und für die landeseinheitliche Ausbildungsbausteine für den 3. Weg entwickelt worden sind.

Die Ausbildung wird durch Ausbildungsbausteine gegliedert. Dadurch können je nach beruflichen Vorerfahrungen und persönlichem Handlungsbedarf individuell unterschiedliche Ausbildungsverläufe strukturiert und dokumentiert werden. Durch Bildungscoaching werden die Auszubildenden befähigt, auf dem Weg zu ihrem Berufsabschluss die für sie richtigen Entscheidungen zu treffen und berufliche und persönliche Handlungskompetenz zu entwickeln. Die Ausbildungszeit kann individuell verlängert werden, damit Phasen der persönlichen Stabilisierung und individuellen Lernförderung nicht aus Zeitgründen zum Ausbildungsabbruch führen müssen. Durch die Bausteinertifikate für die bisher absolvierten Ausbildungsbausteine kann gewährleistet werden, dass die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt wieder fortgesetzt werden kann, wenn eine Unterbrechung nötig geworden ist.

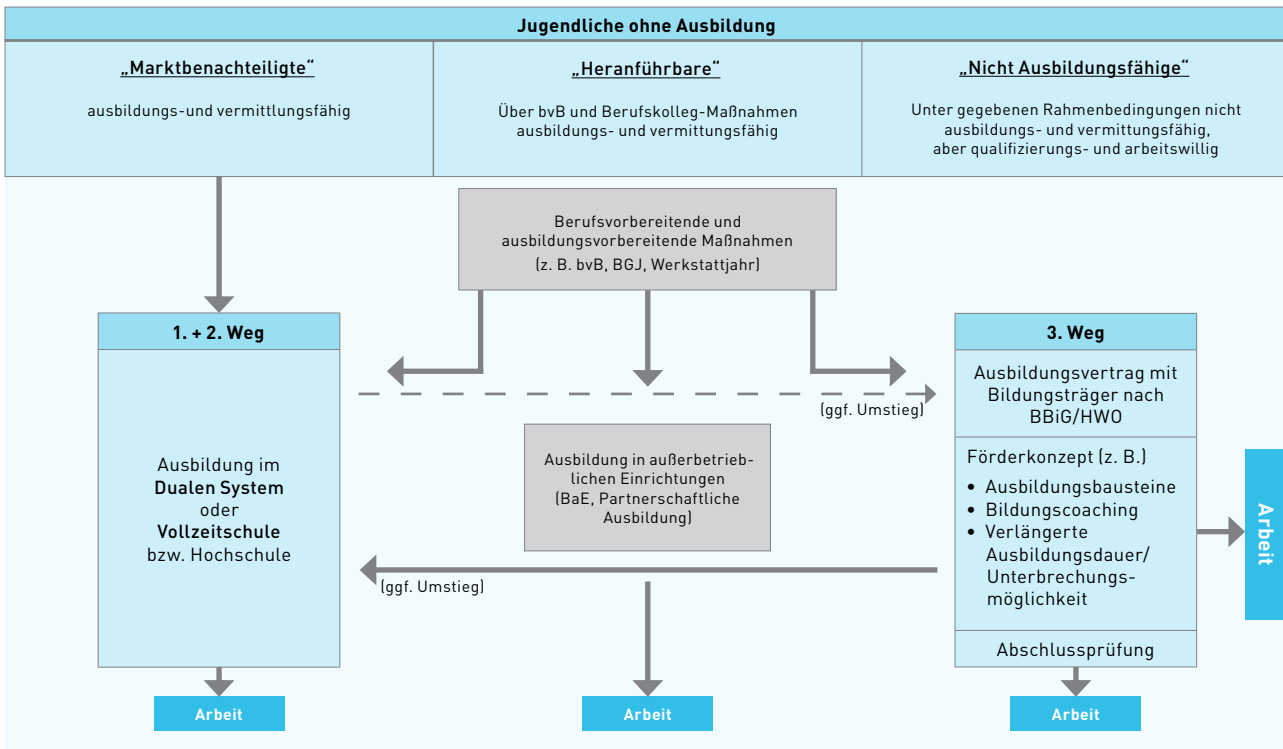
Der Ausbildungsvertrag nach BBiG/HWO wird mit einem Bildungsträger abgeschlossen. Allerdings nehmen betriebliche Qualifizierungsphasen von bis zur Hälfte der Ausbildungszeit einen hohen Stellenwert ein.

Im Rahmen des 3. Weges in Nordrhein-Westfalen werden 13 meist zweijährige Ausbildungsberufe angeboten, zu denen mit Unterstützung von Kammern sowie Experten aus Schule und Wirtschaft landesweit einheitliche Ausbildungsbausteine entwickelt und vom Bundesinstitut für Berufsbildung fachlich geprüft worden sind. Ziele sind der Berufsabschluss und/oder der Übergang in Arbeit. Wer vorzeitig die Ausbildung abbricht, soll mit den erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsbausteinen einen leichteren Einstieg in Anlern Tätigkeiten in Betrieben bekommen und die Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen können. Unter Beibehaltung des Berufsprinzips werden damit auch die Potenziale einer modularen Ausbildung ausgelotet, wie sie in Fachkreisen seit einiger Zeit diskutiert wird.

Das Pilotprojekt wurde vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchgeführt, in Kooperation mit dem Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen sowie der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit. Es wurde eng mit den Partnern des Ausbildungskonsenses NRW abgestimmt. Das Land Nordrhein-Westfalen hat für die Maßnahmenkosten insgesamt 54 Mio. Euro aus Landes- und ESF-Mitteln bereitgestellt. Der erste Durchlauf des Pilotprojektes begann im Ausbil-



Abbildung 1: Ausbildungswege von Jugendlichen



Quelle: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW

dungsjahr 2006/07, ein zweiter Durchlauf folgte im Ausbildungsjahr 2008/09. Nach vier erfolgreichen Jahren als Landespilotprojekt übernahm im Herbst 2010 die Bundesagentur für Arbeit mit der integrativen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen NRW – 3. Weg (BaE NRW 3. Weg) den 3. Weg in ihr Regelangebot.

Die fachliche Begleitung des 3. Weges bei der G.I.B. Bottrop war vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW beauftragt worden, die durchführenden Träger durch Information und Beratung zu unterstützen und einen Informationstransfer und Erfahrungsaustausch für alle Programmteilnehmer zu organisieren. Dieser Auftrag bezieht auch die BaE NRW 3. Weg mit ein.

Mit dem abschließenden Bericht der fachlichen Begleitung werden Erfahrungen aus fünf Jahren 3. Weg zusammenfassend dargestellt. Er stützt sich im Kern auf die Pilotphase unter der Federführung des Arbeitsministeriums NRW, bezieht aber auch erste Erfahrungen aus dem Übergang in die Regelförderung mit ein.

## Zielgruppen

Adressaten des Pilotprojektes 3. Weg sind „Jugendliche und junge Erwachsene, die ausbildungswillig sind, aber aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen noch nicht ausbildungsfähig bzw. ausbildungsreif sind, also absehbar trotz der vorhandenen Fördermaßnahmen im Rahmen bestehender Regelausbildungssysteme (Schule, Betrieb) keine anerkannte berufliche Qualifizierung/ Ausbildung mit den dazugehörigen Abschlüssen erwerben werden.“ (MAGS 2008, S. 5)

Während der Pilotphase waren 60 Prozent der Auszubildenden 20 Jahre und älter. 85 Prozent hatten die deutsche Staatsangehörigkeit. 58 Prozent besaßen einen Hauptschulabschluss, 26 Prozent verfügten über keinen Schulabschluss. Aus welchen Gründen bedürfen die betreffenden Jugendlichen einer besonderen Förderung? An erster Stelle stehen nach Einschätzung der Träger Defizite im Bereich des Arbeitsverhaltens und bei den Schlüsselkompetenzen sowie Probleme in Bezug auf das Einhalten von Regeln und all-

gemeinen Arbeitstugenden. Als zweiter Grund werden mangelnde schulische Basiskenntnisse im Schreiben, Rechnen, Lesen genannt. Bei ca. einem Drittel sind Probleme im sozialen oder familiären Umfeld ausschlaggebend. Es handelt sich also um eine sehr heterogen zusammengesetzte Zielgruppe mit oft multiplen Problemlagen. Trotz bereits absolvierter Ausbildungsvorbereitung brauchen sie mehr Förderung, als in der klassischen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen vorgesehen ist.

Beim Übergang in die Regelförderung im Rahmen der BaE NRW 3. Weg wurde die Zielgruppenbeschreibung an die Vorgaben des SGB III für die integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen angepasst.

Zur Zielgruppe gehören sozial benachteiligte und lernbeeinträchtigte Jugendliche sowie Rehabilitanden der Förderkategorie I<sup>2</sup>, die keine berufliche Erstausbildung haben, die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, eine sechsmo- natige Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungs- maßnahme nachweisen können oder die eine Ausbildung abgebrochen haben.

Zum förderungsfähigen Personenkreis gehören Lernbeeinträchtigte und/oder sozial benachteiligte Jugendliche, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründen auch mit ausbildungsfördernden Leistungen nicht in eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb vermittelt werden können und deswegen auf eine außerbetriebliche Einrichtung angewiesen sind. Gleichzeitig bedürfen sie der besonderen Förder- konzeption der BaE NRW 3. Weg.

Behinderte Menschen, die nicht auf besondere Leistungen (§ 117 SGB III [n. F.]) angewiesen sind, können gefördert werden, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen. Spezielle Räumlichkeiten und Ausstattungen müssen daher nicht vorgehalten werden.

Auszubildende, deren außerbetriebliches Berufsausbil- dungsverhältnis insbesondere bei der BaE NRW 3. Weg oder betriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst

worden ist und deren Eingliederung in betriebliche Berufs- ausbildung auch mit ausbildungsfördernden Leistungen aussichtslos ist, können ihre Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen, wenn zu erwar- ten ist, dass die Berufsausbildung erfolgreich abgeschlos- sen werden kann (vgl. Verdingungsunterlagen für die BaE NRW 3. Weg 2010, S. 18).

### Innovationen und Erfolge im Überblick

Durch die konzeptionelle Weiterentwicklung bisheriger Ausbildungsangebote erhalten auch diejenigen Jugendlichen eine Chance, die bisher zu den Verlierern des Systems gehören. Sie gehen gestärkt aus der Ausbildung hervor und machen ihren Weg – in beruflicher wie in persönlicher Hinsicht.

Die Ausbildungsbausteine sind Grundlage für die Flexibili- sierung und Individualisierung von Ausbildungsverläufen. Im 3. Weg kann die Ausbildung zeitlich verlängert und nach einem (vorläufigen) Abbruch zu einem späteren Zeitpunkt wieder fortgesetzt werden, sodass Ausbildungsabbrüche nach Möglichkeit vermieden werden können.

Im 3. Weg wurden erstmalig in einem Flächenmodellversuch Ausbildungsbausteine in der Praxis der Erstausbildung erprobt: in 13 Berufen, bei knapp 90 Bildungsträgern, mit mehr als 1.100 abgeschlossenen Ausbildungen und – vor allem – mit einer Zielgruppe, die in der überwiegenden Zahl weder in der betrieblichen noch in der außerbetrieblichen Ausbildung eine (weitere) Chance auf einen Ausbildungsplatz bekommen hätte.

Durch die Lern- und Arbeitsaufgaben als Untergliederung der Ausbildungsbausteine wurden auch methodische Im- pulse gegeben, wie handlungsorientiertes Lernen gerade bei Jugendlichen mit Erfolg eingesetzt werden kann, die zunächst in ihrem Lern- und Arbeitsverhalten sehr zurück- haltend agieren bzw. – anders ausgedrückt – auch für er- fahrene Bildungsfachleute mitunter eine pädagogische Herausforderung darstellen. Die beratende, unterstützende und moderierende Haltung beim Bildungscoaching kann so auch im Kernprozess der Ausbildung verwirklicht werden.

<sup>2</sup> Nach dem „Leitfaden Teilhabe am Arbeitsleben (Berufliche Rehabili- tation)“ der Bundesagentur für Arbeit gehören zur Förderkategorie I behinderte und von Behinderung bedrohte Jugendliche, bei denen die individuelle Bedarfssituation mit den (Regel-)Leistungen des SGB III abgedeckt werden kann.

Durch das Bildungscoaching wurde im Pilotprojekt die klassische Teamarbeit zwischen Ausbilderinnen und Ausbildern, Lehrkräften und sozialpädagogischem Fachpersonal qualitativ weiterentwickelt. Im Zentrum steht eine Beratungshaltung, die an der Entwicklung der Kompetenzen und Stärken orientiert ist und die Auszubildenden unterstützt, in kleinen und großen Schritten Erfolge zu erreichen – in der Ausbildung wie auch in ihrem persönlichen Leben. Auch die individuelle Förderplanung wurde im Sinne der Förderung von Stärken und Kompetenzen weiterentwickelt.

Durch die Bildung eigener Klassen für den 3. Weg mit 12 bis 18 Auszubildenden und durch das gemeinsame Ausbildungsteam mit Fachleuten des Bildungsträgers und Lehrkräften des Berufskollegs wurde die Lernortkooperation zwischen diesen beiden Lernorten intensiviert. Über die übliche gegenseitige Information hinaus wurden Ausbildungsinhalte und individuelle Förderstrategien abgestimmt, teilweise auch Unterrichts- bzw. Praxisprojekte gemeinsam realisiert sowie Bausteinprüfungen in gemeinsamer Verantwortung durchgeführt. Bei einigen Trägern ergaben sich durch die Verlagerung des Berufsschulunterrichtes in die Räume des Trägers besonders gute Voraussetzungen für die Abstimmung und Kooperation der verschiedenen Lernorte.

Letztlich lässt sich der Ausbildungserfolg daran messen, wieweit die in der Ausbildung erworbenen Kompetenzen in der betrieblichen Praxis verwertet werden können. Die Ergebnisse zeigen, dass in der überwiegenden Zahl der Fälle Anschlussperspektiven für die Jugendlichen nach der Ausbildung gefunden werden konnten. Die mit den Ausbildungsbausteinen verbundenen Potenziale, Lernprozesse beim Bildungsträger mit betrieblichen Lernprozessen zu verknüpfen, wurden bisher nur sehr vorsichtig genutzt. Wo dies geschieht, ist mit der Kooperation auch ein Wandel des Selbstverständnisses hin zum Bildungsdienstleister eingeleitet worden, was wiederum dem Interesse von Betrieben entgegenkommt, die Zusammenarbeit mit Ausbildungsträgern als einen Beitrag zur Sicherung des Fachkräftebedarfs anzusehen.

Durch Fallkonferenzen soll erreicht werden, dass Übergangsprozesse an den Schnittstellen zwischen den beteiligten Partnern abgestimmt werden. Die Abstimmung bezieht sich sowohl auf den individuellen Ausbildungsverlauf

innerhalb des 3. Weges als auch – im Falle einer Auflösung des Ausbildungsvertrages – auf das Übergangsmanagement bei der weiteren beruflichen Eingliederung. Beteiligt sind neben dem Ausbildungsteam und der Berufsschule die Agentur für Arbeit, das Jobcenter oder die Optionskommune sowie im Bedarfsfall auch die Ausbildungsberatung der zuständigen Kammer. Auch die Bedarfsermittlung in der Region wurde zum Teil in diesem Rahmen abgestimmt. Fallkonferenzen wurden zunächst als eine spröde formale Anforderung betrachtet. Dort wo Fallkonferenzen aber wirklich zur Begleitung individueller beruflicher Entwicklungsprozesse genutzt worden sind, konnten Empfehlungen auf einer partnerschaftlichen Basis ausgesprochen werden, zur Absicherung der jeweiligen institutionellen Entscheidungen. Dies hat sich besonders in den Fällen bewährt, in denen gemeinsam getragene Strategien zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beigetragen haben.

Was bleibt nach fünf Jahren Erprobung des 3. Weges? Auf der einen Seite bleibt ein reicher Schatz an Erfahrungen vieler hochmotivierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Trägern und Berufskollegs, die darauf drängen, die durch den 3. Weg erreichte neue Qualität der Ausbildung für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen weiterhin zu praktizieren. Viele Ideen und Konzepte aus dem 3. Weg werden inzwischen auch in anderen Ausbildungsgängen und Programmen eingesetzt. Auf der anderen Seite steht aber auch die Ernüchterung, dass die finanziellen Rahmenbedingungen der Bundesagentur für Arbeit und der Bedarfsträger des SGB II eine Weiterführung des 3. Weges in der Größenordnung des Pilotprojektes nicht zulassen. Durch die Veränderung von Rahmenbedingungen infolge der Anpassung an die gesetzlichen Vorgaben des § 242 SGB III [a. F.] bzw. § 76 [n. F.] und der darauf basierenden Verordnungen sowie durch den Wechsel von Anbietern finden sich viele konzeptionelle Elemente des 3. Weges in der BaE NRW nicht mehr ganz so konturscharf wieder, wie sie zumindest von den vielen engagierten Trägern im Pilotprojekt praktiziert werden konnten. Im abschließenden Kapitel stellt die fachliche Begleitung die Ergebnisse des Landespilotprojektes im Überblick vor.

## Ergebnisse und Erfolge aus der Pilotphase

Der 3. Weg hat Erfolge sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Betrachtung. Meist werden Erfolge zunächst in Zahlen ausgedrückt. Etwa 1.700 Plätze wurden in zwei Durchgängen gefördert, etwa 1.100 Jugendliche haben bisher im 3. Weg eine Ausbildung abgeschlossen, zwei Drittel haben nach der ersten Ausbildung auch eine Anschlussperspektive bekommen, durch den Übergang in Arbeit oder durch die Fortsetzung der zweijährigen Ausbildung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Beruf. 45 % der Auszubildenden des 3. Weges haben einen Berufsabschluss erreicht, 7 % hatten im September 2011 ihre erste Ausbildung noch nicht abgeschlossen, 48 % sind vorzeitig ausgeschieden. Die Abbruchquote ist zwar mehr als doppelt so hoch wie im dualen System, ist aber nicht überraschend, denn mit dem 3. Weg soll durch eine sehr niedrige Auswahlhürde möglichst vielen jungen Menschen eine Chance auf eine Ausbildung gegeben werden.

### Ausbildungsabschlüsse und vorzeitige Austritte halten sich die Waage

Das Pilotprojekt „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ begann im Herbst 2006 mit rund 850 Plätzen. Im Herbst 2008 kam ein zweiter Ausbildungsdurchgang in gleicher Stärke hinzu. Insgesamt haben im ersten Durchgang des Pilotprojektes 1.241 Jugendliche eine Ausbildung im 3. Weg begonnen, im 2. Durchgang 1.121. Aufgrund der sehr niedrigenschwelligsten Eingangsvoraussetzungen – Ausbildungswilligkeit, Motivation und Berufseignung sollten vorhanden sein – wurden auch viele Jugendliche zunächst aufgenommen, bei denen sich im Laufe der Ausbildungszeit herausstellte, dass diese Voraussetzungen nicht dauerhaft gegeben waren. Daher sind von insgesamt 2.362 aufgenommenen Jugendlichen 1.157 Jugendliche vorzeitig und ohne Abschluss wieder ausgeschieden. Von den in Ausbildung verbliebenen 1.205 Auszubildenden haben bis September 2011 in beiden Durchgängen zusammen 1.064 Jugendliche einen ersten Berufsabschluss erreicht. Die übrigen 141 Auszubildenden waren zu diesem Zeitpunkt noch in Ausbildung und auf dem Weg zu ihrem ersten Berufsabschluss, 23 aus dem ersten Durchgang mit Beginn 2006 (je zur Hälfte in zwei- und dreijährigen Berufen) und 118 aus dem zweiten Durchgang mit Beginn 2008 (80 in zweijährigen Berufen und 38 in dreijährigen Berufen).

### Verbleib der Auszubildenden nach der Ausbildung in einem zweijährigen Beruf

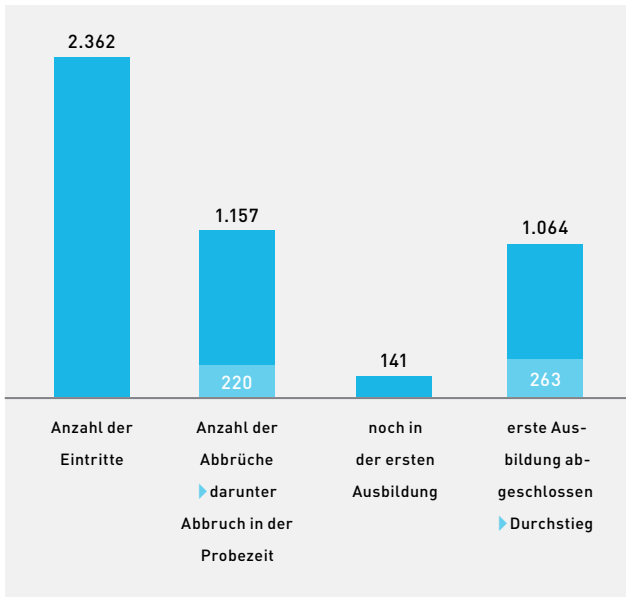
Etwa ein Drittel ist in eine weiterführende Ausbildung übergegangen, ein weiteres Drittel hat einen Arbeitsplatz gefunden, für ein weiteres Drittel ist die Perspektive noch unklar.

Von den 936 Jugendlichen, die einen zweijährigen Berufsabschluss erreicht haben, haben 263 eine Ausbildung in einem der weiterführenden drei- oder dreieinhalbjährigen Berufe begonnen. 97 haben diese Ausbildung bereits abgeschlossen, 39 haben sie abgebrochen, 86 befinden sich im September 2011 noch in Ausbildung. Im ersten Durchgang haben also 34 % der Auszubildenden, die eine zweijährige Ausbildung abgeschlossen haben, die Ausbildung in einem weiterführenden Beruf fortgesetzt. Im zweiten Durchgang waren es 28 %. 23,4 % im ersten Durchgang und 37 % im zweiten Durchgang haben eine Berufstätigkeit im erlernten Beruf aufgenommen. Weitere 14 % bzw. 10 % haben eine Berufstätigkeit aufgenommen, allerdings nicht im erlernten Beruf.

### Verbleib der Auszubildenden nach der Ausbildung in einem dreijährigen Beruf

Aus den dreijährigen Berufen – Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und (im ersten Durchgang) Maler/-in – haben im ersten Durchgang 97 die Ausbildung abgeschlossen, im zweiten Durchgang 31 (von 237 bzw. 129 Eintritten). Die Abbruchquote beträgt knapp 55 % im ersten und 46 % im zweiten Durchgang. Von den 97 Auszubildenden mit abgeschlossener Ausbildung aus dem ersten Durchgang (11 befinden sich im September 2011 noch in Ausbildung) haben 40 eine Berufstätigkeit im erlernten Beruf aufgenommen, weitere 28 haben eine Erwerbstätigkeit nicht im erlernten Beruf aufgenommen (vgl. Tabelle 19, S. 24). Für 29 ist die Perspektive noch unklar. Im zweiten Durchgang haben erst 31 die Ausbildung in einem dreijährigen Beruf abgeschlossen, 38 befinden sich noch in Ausbildung. Fast die Hälfte hat eine Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf aufgenommen, für die anderen ist die Perspektive noch unklar.

Abbildung 2: Erfolgreicher Ausbildungsabschluss von Jugendlichen



Quelle: Teilnehmenden-Datenbank der G.I.B., Stand: 29.9.2011

## Übergang in die Regelförderung

Die qualitativen und quantitativen Erfolge haben die beiden beteiligten Ministerien – das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales und das Ministerium für Schule und Weiterbildung – und die Bundesagentur für Arbeit überzeugt, dass der 3. Weg nach der Erprobung während der Pilotphase auch eine Chance bekommen sollte, in die Regelförderung integriert zu werden. Unter der Federführung der Bundesagentur für Arbeit haben seit 2010 inzwischen zwei weitere Jahrgänge eine Ausbildung im 3. Weg begonnen, ein dritter Jahrgang beginnt im Ausbildungsjahr 2012. Die fachliche Begleitung des 3. Weges hat diesen Prozess des Übergangs in die Regelförderung mit unterstützt, insbesondere durch die Entwicklungswerkstätten und Transferwerkstätten zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine, durch Tagungen und Workshops zum Erfahrungsaustausch, durch Seminare zur Einführung „3. Weg kompakt“ und zum Bildungscoaching. Durch die G.I.B.-Arbeitspapiere zur individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung, zum Bildungscoaching und zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine wurden Erfahrungen und Empfehlungen aus der Praxis heraus für die Praxis publiziert, die auch über Nordrhein-Westfalen hinaus auf großes Interesse gestoßen sind.

Die Weiterführung des 3. Weges in der Verantwortung der Bundesagentur für Arbeit ist ein großer Erfolg. Denn durch die Integration der im 3. Weg erprobten Innovationen in das Förderinstrumentarium der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) nach § 76 SGB III [n. F.] kann der Weg frei gemacht werden, um auch künftig Jugendliche und junge Erwachsene im Rahmen der dualen Ausbildung bis zum Berufsabschluss zu fördern, die dieses Ziel mit den bisherigen Regelangeboten nicht erreichen würden. Die Verdingungsunterlagen als Grundlage der Ausschreibung für die BaE NRW 3. Weg haben die Philosophie des 3. Weges im Grundsatz übernommen, insbesondere die Möglichkeit der individuellen Verlängerung der Ausbildung, die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen, die Möglichkeit des Wiedereinstiegs in die Ausbildung, die Fortsetzung der Ausbildung in „Durchstiegsberufen“ im Rahmen betrieblicher Ausbildung, die verbindliche Nutzung der Ausbildungsbausteine in den dreizehn Berufen des 3. Weges und die Verpflichtung zum Nachweis erworbener Kompetenzen und die eigenständigen Berufsschulklassen für den 3. Weg mit 12 bis maximal 18 Auszubildenden. Weiterhin wurde ein Schwerpunkt auf Cultural Mainstreaming gelegt, sodass Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre spezifischen Stärken erkennen und in den Lern- und Arbeitsprozess einbringen können.

Die Verdingungsunterlagen müssen die rechtlichen Vorgaben des SGB III (insbesondere § 76 bis 80 [n. F.]) sowie die darauf aufbauenden Geschäftsanweisungen der Bundesagentur für Arbeit für die außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE) erfüllen. Daraus ergeben sich an einigen Punkten auch Kompromisse bei der Umsetzung von Erfahrungen aus dem Pilotprojekt in die Regelförderung. Eine Anpassung an diese Vorgaben wurde insbesondere bei der Zielgruppenbeschreibung vorgenommen. Auch das Bildungscoaching als Gemeinschaftsaufgabe des gesamten Ausbildungsteams wurde an die Regelpraxis in der BaE angepasst, in der diese Aufgaben von sozialpädagogischen Fachkräften und von Lehrkräften für den Stütz- und Förderunterricht gemeinsam mit den Ausbilderinnen und Ausbildern wahrgenommen wird. Da sich das Bildungscoaching im 3. Weg aus dieser Regelpraxis heraus entwickelt hat, ist es kompatibel mit den Vorgaben für die BaE und kann als übergreifender Beratungsansatz von der sozialpädagogischen Begleitung, den Lehrkräften sowie den Ausbildungsfachleuten in jeweils eigener Verantwortung auch weiterhin als Gemeinschaftsaufgabe praktiziert werden.

Durch diese Anpassungen an das Regelwerk der BaE ist allerdings auch bei vielen der Eindruck entstanden, dass die Abgrenzung zwischen einer regulären integrativen BaE und der BaE NRW 3. Weg verschwimmt. Denn die Flexibilisierung von Ausbildungszeiten und der Wiedereinstieg in die Ausbildung nach Ausbildungsabbruch sind geltendes Recht. Demnach konnten entsprechende Bestimmungen aus der Geschäftsanweisung für die BaE übernommen werden. Auch Ausbildungsbausteine sind kein Alleinstellungsmerkmal des 3. Weges mehr. Sie werden im Rahmen des BMBF-Programms JOBSTARTER CONNECT inzwischen auch in vielen Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen erprobt. Dieses Verschwimmen der Konturen zwischen den verschiedenen Förderinstrumenten hat bei vielen Arbeitsagenturen, Jobcentern und zugelassenen kommunalen Trägern (leider) zur Verneinung der Frage geführt, ob der 3. Weg weiterhin als zusätzliches besonderes Förderangebot neben ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie integrativer und kooperativer Berufsausbildung nötig ist. Auch bei den Trägern hat die Ähnlichkeit vieler Formulierungen der Verdingungsunterlagen der BaE NRW 3. Weg mit denen der regulären BaE zu der Einschätzung geführt, dass bestimmte konzeptionelle Elemente aus der Pilotphase nunmehr nicht mehr umgesetzt werden könnten, dürften oder müssten. Diese Erfahrungen sollten bei einer Neuausschreibung kritisch reflektiert werden.

## Ausblick

Mit dem Konzept des 3. Weges werden die Möglichkeiten der integrativen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen erweitert. Es werden Jugendliche mit erfasst, die das Ziel Berufsabschluss voraussichtlich nur mit einem zeitlich flexiblen Ausbildungsverlauf erreichen können, also unter normalen Rahmenbedingungen entweder gar nicht gefördert würden oder in hohem Maße von einem Ausbildungsabbruch bedroht wären. Einige der im 3. Weg erprobten Innovationen können auch in der regulären integrativen BaE angewandt werden. Sie entsprechen den Vorgaben für dieses Förderinstrument, gehen aber zum Teil darüber hinaus. Hierzu gehören

- die Nutzung von Ausbildungsbausteinen als Strukturierungsprinzip für die betriebliche Ausbildungsplanung beim Träger,
- das handlungsorientierte Lernen, orientiert an betrieblichen Arbeitsprozessen,

- das Bildungskoaching als Beratungsansatz und als Weiterentwicklung des Teamprinzips und der Arbeitsweise der sozialpädagogischen Begleitung sowie
- die Perspektiven nach einem Ausbildungsabbruch.

## Funktion und Entstehungsgeschichte dieser Veröffentlichung

Die hier vorliegende Veröffentlichung gibt einen zusammenfassenden Überblick über die fünfjährige Entwicklung des 3. Weges vom Pilotprojekt (ab 2006) zur Regelförderung (ab 2010) aus der Sicht der fachlichen Begleitung des 3. Weges.

Der Auftrag der fachlichen Begleitung für die Pilotphase bestand darin, Träger und alle Kooperationspartner bei der Umsetzung des Förderkonzeptes für den 3. Weg zu unterstützen, kritische Entwicklungen aufzugreifen, Handlungs- und Problemlösungsbedarf zu erkennen. Gemeinsam mit den Fachleuten wurden Lösungsstrategien erarbeitet und im weiteren Verlauf erprobt. Diese Lösungsstrategien und Vorschläge aus der und für die Praxis sollen Fragen und Unsicherheiten bei der Umsetzung ausräumen helfen, zu einer hohen Qualität der Ausbildung beitragen und die Weiterentwicklung vorhandener Förderansätze und des Förderkonzeptes des 3. Weges insgesamt unterstützen. Es wurden Handlungsvorschläge für die Programmsteuerung im Arbeitsministerium erarbeitet, die zumindest teilweise von den Partnern im 3. Weg – Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, Ministerium für Schule und Weiterbildung und Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit – aufgegriffen werden konnten. So wurden die Erfahrungen aus dem ersten Durchlauf in die Aktualisierung und Fortschreibung des Förderkonzeptes im Jahr 2008 einbezogen. Diese Arbeit geschah in einem intensiven Dialog mit der Ausbildungspraxis bei Trägern und Berufskollegs. Durch Trägerbesuche und Befragungen sowie durch Workshops zum Erfahrungsaustausch und Fachtage wurden fast alle Träger im Pilotprojekt mit ihren Ausbildungsfachleuten und Bildungscoachs sowie ein erheblicher Teil von Lehrkräften in den Erfahrungsaustausch einbezogen. Alle Erfahrungen und Vorschläge aus der Praxis, die positiv-engagierten genauso wie die kritisch-konstruktiven, haben mit dazu beigetragen, dass das Konzept des 3. Weges im Laufe der Jahre immer konkreter und differenzierter geworden ist.

Es war immer besonders schön mitzuerleben, wie die Grundidee der stärkenorientierten Förderung nach und nach bei immer mehr Kolleginnen und Kollegen Feuer gefangen hat, wie nach anfänglicher Skepsis gegenüber neuen Ansätzen (Ausbildungsbausteine, Differenzierung, Unterbrechung der Ausbildung, Bildungscoaching, handlungsorientiertes Lernen) zum Teil begeistertes Engagement für die Jugendlichen entstanden bzw. verstärkt worden ist. Viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben uns mit leuchtenden Augen erzählt, wie viel mehr sie mit dem 3. Weg für die Jugendlichen bewirken können im Vergleich zur herkömmlichen Ausbildung in der BaE. Für dieses Engagement für die Jugendlichen und für die vielen Anregungen, die wir aufgreifen durften, möchten wir uns ganz herzlich bedanken. In der Zeit des Übergangs in die Regelförderung unter der Verantwortung der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit hat sich der Auftrag der fachlichen Begleitung verändert. Die Funktion des kritischen Wächters des Förderkonzeptes ist weitgehend abgeschlossen. Im Vordergrund stehen nun die Unterstützung der Ausbildung bei den Bildungsträgern durch Beratung, Erfahrungsaustausch und Fortbildung sowie der Transfer und die Weiterentwicklung von Erfahrungen aus der Pilotphase unter den veränderten Rahmenbedingungen der BaE NRW 3. Weg. Die Schwerpunkte der fachlichen Begleitung in dieser Phase waren die Umsetzung der Ausbildungsbausteine und die Kooperation der Lernorte.

Die vorliegende abschließende Veröffentlichung der fachlichen Begleitung des „3. Weges in der Berufsausbildung in NRW“ durch die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Bottrop (G.I.B. Bottrop) in Zusammenarbeit mit qualiNETZ Beratung und Forschung GmbH Duisburg – stellt eine Bilanz aus einem fünfjährigen Entwicklungsprozess vor. Sie ist eine Zusammenfassung der Leistungen und Ergebnisse des 3. Weges, bei der auch viele Akteure aus der Praxis zu Wort kommen, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Bildungsträgern, Lehrkräfte und nicht zuletzt die Auszubildenden selbst. Die Publikation greift viele fachliche Aspekte und Ergebnisse aus den vorangegangenen vier Berichten der fachlichen Begleitung und aus den drei als G.I.B.-Arbeitspapiere erschienenen Materialien zum 3. Weg in der Berufsausbildung auf, zur individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung (Arbeitspapiere 30), zum Bildungscoaching (Arbeitspapiere 33) und zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine (Arbeitspapiere 36). Vieles, was hier nur zusammenfassend dargestellt wird, ist in den

bereits erschienenen Arbeitspapieren ausführlich entwickelt worden. Auch die Ergebnisse und Empfehlungen der Evaluation des 3. Weges, durchgeführt von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH Berlin (GIB Berlin) wurden einbezogen, mit der wir eine sehr enge Zusammenarbeit gepflegt haben.

Zusätzlich werden Informationen, Erkenntnisse und Anregungen einbezogen, die wir aus den Workshops, Tagungen und Erfahrungsaustauschen, aus den Entwicklungswerkstätten und den Transferwerkstätten sowie aus Arbeitsbesprechungen auf der Ebene der Projektsteuerung in den letzten zwei Jahren gewonnen haben, mit den Fachberatern der Bezirksregierungen für die Berufskollegs im 3. Weg und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Arbeitsministeriums und des Schulministeriums sowie der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit. Allen sei an dieser Stelle für die hervorragende konstruktive Zusammenarbeit gedankt.

Die besondere Würze erhält diese Bilanz aber durch die Beiträge aus den etwa 30 Interviews, die wir mit Fachleuten von Bildungsträgern, Berufskollegs und Regionalagenturen sowie mit Auszubildenden durchgeführt haben. Unser Anliegen war es, die Erfolgsgeschichte auch aus Beiträgen aus der Praxis selbst zu untermauern. Ihnen und vor allem den Auszubildenden, die ihr Einverständnis zur Veröffentlichung ihrer Erfahrungen und Erlebnisse gegeben haben, gilt unser besonderer Dank.

Wir verbinden unseren Dank mit der Hoffnung, dass diese Bilanz nach fünf Jahren 3. Weg in Nordrhein-Westfalen mit dazu beiträgt, dass die Philosophie des 3. Weges auch in Zukunft einen festen Platz im Fördersystem der Berufsausbildung bekommt. Denn die vielen positiven Entwicklungsverläufe der Auszubildenden bestätigen, dass es sich lohnt, in diese jungen Menschen zu investieren, um sie dauerhaft in das Beschäftigungssystem integrieren zu können.

## Der 3. Weg in Zahlen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse in quantitativer Hinsicht vorgestellt. Datengrundlage sind Angaben der Träger in einer internetgestützten Datenbank der G.I.B. Die Träger haben hier individuell für jeden Auszubildenden vom Eintritt in die Ausbildung bis zum Austritt einschließlich des erfolgreichen Abschlusses den Ausbildungsverlauf dokumentiert. Im Anhang dieser Veröffentlichung werden in zwei Übersichtstabellen, differenziert für die beiden Ausbildungsdurchgänge, die wesentlichen Daten zum Stand September 2011 zusammengefasst.

### Auswertung der Teilnehmendendatenbank

Im Berichtszeitraum<sup>3</sup> sind insgesamt 2.362 Jugendliche in eine Ausbildung im 3. Weg eingetreten. Im 1. Ausbildungsdurchgang (Eintritte zwischen Mitte Oktober 2006 und Ende

2008) waren es 1.241 Jugendliche und im 2. Ausbildungsdurchgang (Eintritt ab September 2008 bis Ende 2009) waren es 1.121.

Nach Ausbildungsberuf sind im 1. Ausbildungsdurchgang die Berufe „Fachlagerist/-in“ und „Bauten- und Objektbeschichter/-in“ die stärksten Gruppen, gefolgt vom Ausbildungsberuf „Teilezurichter/-in“. Im 2. Ausbildungsdurchgang ist der Anteil des Berufs „Fachlagerist/-in“ an allen Berufen noch gestiegen, allerdings nimmt dann der Beruf „Fachkraft im Gastgewerbe“ den zweiten Rang ein.

Auffällig ist der Rückgang im Malerhandwerk. Der Wegfall des dreijährigen Berufes „Maler/-in“ im zweiten Durchgang konnte nicht durch eine Steigerung bei dem zweijährigen Beruf „Bauten- und Objektbeschichter/-in“ ausgeglichen werden.

**Tabelle 1: Zahl der Eintritte nach Beruf und Ausbildungsdurchgang**

Ausbildungsberuf	Eintritte 1. Durchgang	in %	Eintritte 2. Durchgang	in %	Eintritte gesamt	in %
Änderungsschneider/-in	13	1,0 %	16	1,4 %	29	1,2 %
Ausbaufacharbeiter/-in	22	1,8 %	14	1,2 %	36	1,5 %
Bauten- und Objektbeschichter/-in	214	17,3 %	186	16,6 %	400	16,8 %
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	87	7,0 %	43	3,8 %	130	5,5 %
Fachkraft im Gastgewerbe	146	11,8 %	213	19,0 %	359	15,2 %
Fachlagerist/-in	210	16,9 %	242	21,6 %	452	19,1 %
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	48	3,9 %	86	7,7 %	134	5,7 %
Hochbaufacharbeiter/-in	79	6,4 %	23	2,1 %	102	4,3 %
Maler/Lackierer/-in <sup>4</sup>	102	8,2 %			102	4,5 %
Maschinen- und Anlagenführer/-in (Fachrichtung Metalltechnik)	77	6,2 %	126	11,2 %	203	8,6 %
Produktionsfachkraft Chemie	17	1,4 %	15	1,3 %	32	1,4 %
Servicefahrer/-in	38	3,1 %	27	2,4 %	65	2,8 %
Teilezurichter/-in	174	14,0 %	115	10,3 %	289	12,2 %
Tiefbaufacharbeiter/-in	14	1,1 %	15	1,3 %	29	1,2 %
<b>Summe</b>	<b>1.241</b>	<b>100 %</b>	<b>1.121</b>	<b>100 %</b>	<b>2.362</b>	<b>100 %</b>

<sup>3</sup> Wenn nichts anderes angegeben ist, beziehen sich die nachfolgenden Auswertungen auf Daten, die bis zum 29. September 2011 von den Trägern in der Datenbank erfasst wurden.

<sup>4</sup> Der Beruf Maler/Lackierer/-in wurde im 2. Durchgang nicht angeboten.



Bezogen auf alle Eintritte bleibt mit rund 19 % aller Ausbildungsverhältnisse der/die „Fachlagerist/-in“ der am häufigsten gewählte Beruf, gefolgt von dem/der „Bauten- und Objektbeschichter/-in“ (16,8 %) und der „Fachkraft im Gastgewerbe“ (15,2 %). Diese drei Berufe umfassen mit zusammen 51,1 % mehr als die Hälfte aller Ausbildungen (vgl. Tabelle 1).

Auffallend ist ein Rückgang der Beteiligung des Handwerks vom 1. zum 2. Ausbildungsdurchgang. Er geht u. a. auf einen Rückgang der Malerberufe zurück (vgl. Tabelle 2); durch die steigende Zahl der Ausbildungen als „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ konnte dieser Rückgang nicht aufgefangen werden.

Die größere Beteiligung des Bereichs „Industrie und Handel“ geht u. a. auf die Zunahme der Ausbildung als „Fachkraft im Gastgewerbe“ zurück.

## Merkmale der Teilnehmer und Teilnehmerinnen

Von den insgesamt 2.362 Auszubildenden sind 495 Frauen (21,0 %). Der Frauenanteil lag im ersten Ausbildungsdurchgang noch bei 17,2 % und konnte im zweiten Durchgang auf 25,1 % gesteigert werden (vgl. Tabelle 3).

Nach Ausbildungsberufen differenziert zeigt sich, dass sich hohe Frauenanteile auf wenige Berufe (Änderungsschneider/-in, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk) konzentrieren. Die Steigerung des Frauenanteils vom ersten zum zweiten Durchgang geht daher vor allem auf eine gestiegene Zahl der Eintritte in diese Berufsausbildungen zurück (vgl. Tabelle 1).

**Tabelle 2: Zahl der Eintritte nach Bereich und Ausbildungsdurchgang**

Bereich	Eintritte 1. Durchgang	in %	Eintritte 2. Durchgang	in %	Eintritte gesamt	in %
Industrie und Handel	742	59,8 %	835	74,5 %	1.577	66,8 %
Handwerk	499	40,2 %	286	25,5 %	785	33,2 %
gesamt	1.241	100 %	1.121	100 %	2.362	100 %

**Tabelle 3: Frauenanteile (Eintritte) nach Ausbildungsberuf und Ausbildungsdurchgang**

Ausbildungsberuf	Frauenanteile		
	1. Durchgang	2. Durchgang	gesamt
Änderungsschneider/-in	100 %	87,5 %	93,1 %
Ausbaufacharbeiter/-in	0,0 %	7,1 %	2,8 %
Bauten- und Objektbeschichter/-in	7,1 %	11,3 %	9,1 %
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3,4 %	4,7 %	3,8 %
Fachkraft im Gastgewerbe	69,2 %	63,8 %	66,0 %
Fachlagerist/-in	8,6 %	9,1 %	8,8 %
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	66,7 %	90,7 %	82,1 %
Hochbaufacharbeiter/-in	1,3 %	0,0 %	1,0 %
Maler/Lackierer/-in	19,0 %		19,0 %
Maschinen- und Anlagenführer/-in (Fachrichtung Metalltechnik)	2,6 %	1,6 %	2,0 %
Produktionsfachkraft Chemie	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Servicefahrer/-in	10,5 %	11,1 %	10,8 %
Teilezurichter/-in	2,3 %	1,8 %	2,1 %
Tiefbaufacharbeiter/-in	0,0 %	0,0 %	0,0 %
<b>Summe</b>	<b>17,2 %</b>	<b>25,1 %</b>	<b>21,0 %</b>

Tabelle 4: Eintritte nach Alter (bei Eintritt) und Ausbildungsdurchgang

Alter bei Eintritt in Jahren	Eintritte 1. Durchgang	in %	Eintritte 2. Durchgang	in %	Eintritte gesamt	in %
17 und jünger	46	3,7 %	58	5,2 %	104	4,4 %
18	179	14,4 %	175	15,6 %	354	15,0 %
19	227	18,3 %	181	16,1 %	408	17,3 %
20	195	15,7 %	177	15,8 %	372	15,7 %
21	176	14,2 %	152	13,6 %	328	13,9 %
22	156	12,6 %	123	11,0 %	279	11,8 %
23	112	9,0 %	115	10,3 %	227	9,6 %
24	108	8,7 %	99	8,8 %	207	8,8 %
25 und älter	42	3,4 %	41	3,7 %	83	3,5 %
<b>Summe</b>	<b>1.241</b>	<b>100 %</b>	<b>1.121</b>	<b>100 %</b>	<b>2.362</b>	<b>100 %</b>

Tabelle 5: Eintritte nach Nationalität und Ausbildungsdurchgang

Nationalität	Eintritte 1. Durchgang	in %	Eintritte 2. Durchgang	in %	Eintritte gesamt	in %
Deutschland	1.068	86,1 %	947	84,5 %	2.015	85,3 %
sonstige EU-Staaten	28	2,3 %	31	2,8 %	59	2,5 %
übriges Europa	90	7,3 %	85	7,6 %	175	7,4 %
sonstige Nationalitäten	55	4,4 %	58	5,2 %	113	4,8 %
<b>gesamt</b>	<b>1.241</b>	<b>100 %</b>	<b>1.121</b>	<b>100 %</b>	<b>2.362</b>	<b>100 %</b>

Rund ein Drittel der Jugendlichen ist beim Eintritt bereits älter als 21 Jahre (vgl. Tabelle 4). Insgesamt zeigen sich hier nur geringe Unterschiede bei den Ausbildungsdurchgängen. Der Altersdurchschnitt betrug im ersten Ausbildungsdurchgang 20,58 und stieg im zweiten Durchgang leicht auf 20,60 Jahre an.

Die Jugendlichen sind zum überwiegenden Teil Deutsche (vgl. Tabelle 5), wobei zu berücksichtigen ist, dass damit noch keine Aussage zu einem möglichen Migrationshintergrund getroffen werden kann, da sich die Angaben nur auf die Staatsangehörigkeit beziehen.

Insgesamt verfügen 26 % der Jugendlichen über keinen Hauptschulabschluss (vgl. Tabelle 6). Der Anteil dürfte allerdings leicht untererfasst sein, weil unter „sonstiger Abschluss“ auch Abschlüsse aus Förderschulen erfasst werden, die in der Regel keinen Hauptschulabschluss vergeben.

Wesentliche Unterschiede hinsichtlich der Schulabschlüsse können bei den beiden Ausbildungsdurchgängen nicht festgestellt werden.

Tabelle 6: Eintritte nach Schulabschluss und Ausbildungsdurchgang

Schulabschluss	Eintritte 1. Durchgang	in %	Eintritte 2. Durchgang	in %	Eintritte gesamt	in %
ohne Hauptschulabschluss	313	25,2 %	301	26,9 %	614	26,0 %
Hauptschulabschluss	737	59,4 %	637	56,8 %	1.374	58,2 %
mittlerer Bildungsabschluss	145	11,7 %	133	11,9 %	278	11,8 %
(Fach-)Hochschulreife	25	2,0 %	7	0,6 %	32	1,4 %
sonstiger Abschluss	21	1,7 %	43	3,8 %	64	2,7 %
<b>gesamt</b>	<b>1.241</b>	<b>100 %</b>	<b>1.121</b>	<b>100 %</b>	<b>2.362</b>	<b>100 %</b>

## Vorbildung der Auszubildenden

Von insgesamt 1.454 Auszubildenden aus beiden Ausbildungsdurchgängen liegen Angaben dazu vor, welche vorbereitenden Qualifizierungsmaßnahmen sie besucht haben.

Überwiegend haben die Auszubildenden mindestens eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB) besucht.

Von 1.666 Jugendlichen liegen Aussagen dazu vor, ob sie vor Beginn bereits eine Berufsausbildung begonnen und abgebrochen haben. Insgesamt haben 431 (25,9 %) dieser Teilnehmenden bereits einmal eine Ausbildung begonnen, die abgebrochen wurde bzw. im 3. Weg fortgesetzt wurde.

## Ausbildungsabbrüche

Insgesamt haben 1.157 Auszubildende die Ausbildung im 3. Weg abgebrochen, davon 220 innerhalb der Probezeit. Im 1. Ausbildungsdurchgang waren es 636 (davon 18,7 % innerhalb der Probezeit) und im 2. Ausbildungsdurchgang 521 Jugendliche (davon 19,4 % innerhalb der Probezeit).

Bei den Gründen für den Ausbildungsabbruch, die sich in beiden Ausbildungsgängen kaum unterscheiden, dominieren „Häufige Fehlzeiten“ und „Zu geringes Engagement“ bzw. „Fehlendes Interesse“ (vgl. Tabelle 8).

Werden die Abbruchgründe bei denen betrachtet, die bereits in der Probezeit abgebrochen haben, fallen keine gravierenden Unterschiede zu allen Jugendlichen mit Abbruch auf. Leichte Unterschiede werden beim Grund „Fehlendes Interesse am gewählten Beruf“ und beim Grund „Gesundheitliche Probleme“ als Abbruchgrund sichtbar.

Als „Andere Gründe“ wurde in 39 Fällen die Möglichkeit einer Ausbildung außerhalb des 3. Wegs angegeben, 24 haben wegen einer Arbeitsaufnahme abgebrochen und bei den anderen wurden Schwangerschaft, Umzug, Haft, aber auch finanzielle Probleme als Gründe genannt.

Rund 16 % haben trotz Abbruchs eine Anschlussperspektive über eine andere Ausbildung bzw. Weiterführung der Ausbildung in anderer Trägerschaft oder durch Aufnahme einer Arbeitstätigkeit gefunden.

Bei mehr als 51 % ist aber Arbeitslosigkeit bzw. zumindest vorerst eine fehlende Perspektive die Folge des Abbruchs der Ausbildung im 3. Weg (vgl. Tabelle 9).

**Tabelle 7: Eintritte nach vor Beginn der Ausbildung besuchten Bildungsmaßnahmen** (n = 1.454, Mehrfachnennungen)

Bildungsmaßnahmen	Anzahl der Nennungen	in % der Nennungen	in % der Eintritte
BUS	35	1,9 %	2,4 %
Werkstattjahr	121	6,6 %	8,3 %
BvB	897	48,8 %	61,7 %
schulische berufsvorbereitende Maßnahme	272	14,8 %	18,7 %
Einstiegsqualifizierung	34	1,9 %	2,3 %
Freiwilliges soziales/ökologisches Jahr	11	0,6 %	0,8 %
Arbeitsgelegenheit	210	11,4 %	14,4 %
sonstige Maßnahmen	257	14,0 %	17,7 %
<b>gesamt Nennungen</b>	<b>1.837</b>	<b>100 %</b>	

Tabelle 8: Abbruchgründe (n = 1.119, Mehrfachnennungen)<sup>5</sup>

Abbruchgründe	Anzahl der Nennungen	in % aller Nennungen	in % aller Abbrüche	darunter: Abbruch in der Probezeit (n = 276)	in % aller Nennungen	in % aller Abbrüche
Häufige Fehlzeiten oder Verspätungen	791	23,4 %	70,7 %	150	26,3 %	68,8 %
Zu geringes Engagement, Desinteresse	472	14,0 %	42,2 %	88	15,4 %	40,4 %
Fehlendes Interesse am gewählten Beruf	405	12,0 %	36,2 %	94	16,5 %	43,1 %
Mangelnde Lernbereitschaft	329	9,7 %	29,4 %	47	8,2 %	21,6 %
Tagesrhythmus konnte nicht durchgehalten werden	216	6,4 %	19,3 %	28	4,9 %	12,8 %
Gesundheitliche Probleme	201	5,9 %	18,0 %	18	3,2 %	8,3 %
Anforderungen waren zu hoch	182	5,4 %	16,3 %	29	5,1 %	13,3 %
Familiäre Gründe	149	4,4 %	13,3 %	20	3,5 %	9,2 %
Fehlende Berufseignung	116	3,4 %	10,4 %	22	3,9 %	10,1 %
Konflikt mit Vorgesetzten	113	3,3 %	10,1 %	15	2,6 %	6,9 %
Konflikt mit anderen Auszubildenden	97	2,9 %	8,7 %	14	2,5 %	6,4 %
Betriebsklima, Gruppenklima	41	1,2 %	3,7 %	7	1,2 %	3,2 %
Gewaltsituation im Zusammenhang mit der Ausbildung	39	1,2 %	3,5 %	5	0,9 %	2,3 %
Beschwerliche Anreise	9	0,3 %	0,8 %	0	0,0 %	0,0 %
Anforderungen waren zu niedrig	4	0,1 %	0,4 %	0	0,0 %	0,0 %
Andere Gründe	217	6,4 %	19,4 %	34	6,0 %	15,6 %
darunter: betriebliche Ausbildung	39	1,2 %	3,5 %	8	1,4 %	3,7 %
darunter: Arbeitsaufnahme	24	0,7 %	2,1 %	6	1,1 %	2,8 %
darunter: Drogenprobleme	25	0,7 %	2,2 %	2	0,4 %	0,9 %
darunter: finanzielle Gründe	17	0,5 %	1,5 %	4	0,7 %	1,8 %
darunter: Schwangerschaft, Elternzeit	9	0,3 %	0,8 %	1	0,2 %	0,5 %
darunter: Umzug	18	0,5 %	1,6 %	2	0,4 %	0,9 %
darunter: Haftstrafe	16	0,5 %	1,4 %	1	0,2 %	0,5 %
<b>Summe</b>	<b>3.381</b>	<b>100 %</b>		<b>571</b>	<b>100 %</b>	

<sup>5</sup> Stand: 10. März 2011

**Tabelle 9: Verbleib nach Abbruch<sup>6</sup>**

Verbleib nach Abbruch	Anzahl	in %
Aufnahme einer Arbeitstätigkeit	113	10,1 %
Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung	49	4,4 %
Übergang in eine geförderte außerbetriebliche oder betriebliche Ausbildung	21	1,9 %
Übergang in eine Qualifizierungsmaßnahme ohne Ziel Berufsabschluss	27	2,4 %
Übergang in eine Arbeitsgelegenheit	93	8,3 %
Familienphase	38	3,4 %
ungelöste Drogenprobleme, gesundheitliche Probleme, Therapie	183	16,3 %
Antritt einer Haft	24	2,1 %
Austritt ohne Perspektive, Übergang in Arbeitslosigkeit	576	51,2 %
<b>gesamt</b>	<b>1.124</b>	<b>100 %</b>

### Nutzung der Ausbildungsbausteine<sup>7</sup>

Insgesamt haben rund 75 % der Teilnehmer/-innen im Rahmen der Ausbildung Ausbildungsbausteine genutzt. Im 2. Durchgang ist dieser Anteil höher, d. h., es ist gelungen, das Instrument der Ausbildungsbausteine im 2. Durchgang noch stärker in die Umsetzung zu integrieren (vgl. Tabelle 10).

Im 1. Durchgang, der zum Berichtszeitpunkt fast vollständig abgeschlossen ist, wurden mehr knapp 87 % der Ausbildungsbausteine bestanden, darunter rund 19 % mit gutem Erfolg. Hier sind aber auch noch Änderungen möglich, weil nicht bestandene Bausteinprüfungen wiederholt werden können bzw. noch in der Umsetzung sind und daher kein

Abschlussresultat dokumentiert werden kann. Daher ist insbesondere ein Vergleich mit dem 2. Durchgang nur begrenzt möglich, weil sich hier noch 257 Jugendliche in Ausbildung befinden.

Zur Anzahl der Ausbildungsbausteine pro Jugendlichen gibt die Tabelle 11 Auskunft. Im 1. Durchgang haben bei den zweijährigen Berufen mehr als 59 % der Jugendlichen an einem bis maximal vier Bausteinen teilgenommen. Mit mehr als 40 % hat zudem eine große Anzahl mehr als fünf Bausteine genutzt; d. h. bei den zweijährigen Berufen, die in der Regel sechs Bausteine vorsehen, wurden die Bausteine regelmäßig in der gesamten Ausbildungszeit genutzt.

**Tabelle 10: Nutzung von Ausbildungsbausteinen nach Durchgang und Erfolg**

	1. Durchgang	in %	2. Durchgang	in %	gesamt
Eintritte	1.241	52,5 %	1.121	47,5 %	2.362
Anzahl Teilnehmer/-innen, die Ausbildungsbausteine genutzt haben	897	50,7 %	872	49,3 %	1.769
in %	72,3 %		77,8 %		74,9 %
Anzahl der Ausbildungsbausteine	3.400	54,1 %	2.887	45,9 %	6.287
nicht bestanden	281	8,3 %	227	7,9 %	508
mit Erfolg bestanden	2.304	67,8 %	1.800	62,3 %	4.104
mit gutem Erfolg bestanden	648	19,1 %	470	16,3 %	1.118
keine Angaben	167	4,9 %	390	13,5 %	557

<sup>6</sup> Stand: 10. März 2011

<sup>7</sup> Alle folgenden Angaben zur Nutzung von Ausbildungsbausteinen beziehen sich auf den Stand: 10. März 2011

Tabelle 11: Anzahl der Ausbildungsbausteine nach Eintritt und Durchgang

Anzahl Ausbildungsbausteine	Eintritte – 1. Durchgang				Eintritte – 2. Durchgang			
	zweijährige Berufe	in %	dreijährige Berufe	in %	zweijährige Berufe	in %	dreijährige Berufe	in %
1	144	20,0 %	31	17,5 %	223	29,0 %	13	12,7 %
2	130	18,1 %	17	9,6 %	110	14,3 %	9	8,8 %
3	89	12,4 %	23	13,0 %	97	12,6 %	11	10,8 %
4	65	9,0 %	16	9,0 %	111	14,4 %	9	8,8 %
5	131	18,2 %	33	18,6 %	106	13,8 %	37	36,3 %
6	143	19,9 %	8	4,5 %	123	16,0 %	11	10,8 %
7	5	0,7 %	7	4,0 %			6	5,9 %
8	13	1,8 %	21	11,9 %			6	5,9 %
9			21	11,9 %				
gesamt	720	100 %	177	100 %	770	100 %	102	100 %

Tabelle 12: Nutzung von Ausbildungsbausteinen nach Beruf und Durchgang

Ausbildungsberuf	Anteil der Teilnehmer/-innen, die Ausbildungsbausteine genutzt haben			Eintritte gesamt
	1. Durchgang	2. Durchgang	gesamt	
Änderungsschneider/-in	100 %	68,8 %	82,8 %	29
Ausbaufacharbeiter/-in	72,7 %	100 %	83,3 %	36
Bauten- und Objektbeschichter/-in	77,3 %	80,6 %	78,8 %	397
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	75,9 %	72,1 %	74,6 %	130
Fachkraft im Gastgewerbe	72,6 %	71,4 %	71,9 %	359
Fachlagerist/-in	54,3 %	81,4 %	68,8 %	452
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	79,2 %	82,6 %	81,3 %	134
Hochbaufacharbeiter/-in	83,5 %	47,8 %	75,5 %	102
Maler/Lackierer/-in	69,5 %		69,5 %	105
Maschinen- und Anlagenführer/-in (Fachrichtung Metalltechnik)	66,2 %	82,5 %	76,4 %	203
Produktionsfachkraft Chemie	94,1 %	100 %	96,9 %	32
Servicefahrer/-in	26,3 %	0,0 %	15,4 %	65
Teilezurichter/-in	91,4 %	93,0 %	92,0 %	289
Tiefbaufacharbeiter/-in	42,9 %	60,0 %	51,7 %	29
Summe	72,3 %	77,8 %	74,9 %	2.362

An Tabelle 12 wird deutlich, dass die Nutzung der Ausbildungsbausteine je Ausbildungsberuf unterschiedlich ist. An der Spitze liegt der Beruf „Produktionsfachkraft Chemie“ gefolgt vom Beruf „Teilezurichter/-in“. Kaum genutzt wird dagegen das Instrument im Beruf „Servicefahrer/-in“, wo-

bei hier, anders als im Trend allgemein, die Beteiligung vom 1. zum 2. Durchgang auf null zurückgegangen ist. Deutlich zugenommen hat dagegen die Umsetzung von Ausbildungsbausteinen beim Beruf „Fachlagerist/-in“.

Bei den Trägern, die im Beruf „Servicefahrer/-in“ ausbilden, bestanden erhebliche Zweifel, ob der Zuschnitt der Bausteine dem zeitlichen Ausbildungsverlauf gerecht wird, in dem täglich Tätigkeiten aus mehreren Ausbildungsbausteinen anfallen. Beim Beruf „Fachlagerist/-in“ gibt es in den ersten drei Bausteinen große Überschneidungen und unklare Abgrenzungen. Deshalb haben sich einzelne Träger zunächst gegen die Verwendung der Ausbildungsbausteine entschieden. Durch die Klärungen in den berufsbezogenen Workshops der fachlichen Begleitung konnte die Akzeptanz des Bausteinconceptes erheblich erhöht werden, was sich auch in der Steigerungsrate der Nutzung durch die Teilnehmenden von 54 % auf 81 % niederschlagen hat.

**Tabelle 13: Nutzung von Ausbildungsbausteinen nach Trägern**

Anteil Teilnehmer/-innen	1. Durchgang		2. Durchgang	
	Durchgang	in %	Durchgang	in %
keine Ausbildungsbausteine	5	6,8 %	3	3,8 %
weniger als die Hälfte	6	8,1 %	2	2,6 %
50 % bis 80 %	26	35,1 %	30	38,5 %
mehr als 80 %	22	29,7 %	26	33,3 %
alle	15	20,3 %	17	21,8 %
<b>Anzahl Träger gesamt</b>	<b>74</b>	<b>100 %</b>	<b>78</b>	<b>100 %</b>

Der unterschiedliche Einsatz der Ausbildungsbausteine in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf erklärt auch überwiegend, warum im 1. Durchgang fünf Träger und im 2. Durchgang drei Träger das Instrument nicht eingesetzt haben (vgl. Tabelle 13).

**Tabelle 14: Abgeschlossene Ausbildungsbausteine bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit Abbruch**

Ausbildung abgebrochen	1. Durchgang				2. Durchgang			
	zweijährige Berufe	in %	dreijährige Berufe	in %	zweijährige Berufe	in %	dreijährige Berufe	in %
Anzahl gesamt	504		128		436		56	
darunter: Ausbildungsbausteine nicht genutzt oder nicht bestanden	318	63,1 %	75	58,6 %	270	61,9 %	36	64,3 %
darunter: einen Ausbildungsbaustein bestanden	94	18,7 %	27	21,1 %	94	21,6 %	5	8,9 %
darunter: zwei Ausbildungsbausteine bestanden	38	7,5 %	5	3,9 %	47	10,8 %	5	8,9 %
darunter: drei Ausbildungsbausteine bestanden	26	5,2 %	9	7,0 %	14	3,2 %	8	14,3 %
darunter: vier Ausbildungsbausteine bestanden	10	2,0 %	6	4,7 %	8	1,8 %	1	1,8 %
darunter: fünf Ausbildungsbausteine bestanden	10	2,0 %	4	3,1 %	2	0,5 %	1	1,8 %
darunter: sechs Ausbildungsbausteine bestanden	3	0,6 %	1	0,8 %	1	0,2 %		
darunter: sieben und mehr Ausbildungsbausteine bestanden	5	1,0 %	1	0,8 %				

Während im 1. Durchgang bei der Hälfte der Träger mehr als 80 % der Jugendlichen bzw. alle Teilnehmenden Ausbildungsbausteine genutzt haben, stieg der Anteil der Träger mit nahezu durchgängiger Nutzung der Bausteine im 2. Durchgang auf rund 55 %. Auch hier wird eine Zunahme der Umsetzung im Zeitverlauf deutlich (vgl. Tabelle 13).

Insgesamt haben bis März 2011 1.124 Jugendliche die Ausbildung abgebrochen. Aber auch diese Jugendlichen haben zu einem großen Anteil Ausbildungsbausteine zumindest begonnen. Knapp 37 % der Jugendlichen in den zweijährigen

Berufen des 1. Durchgangs haben vor Abbruch mindestens einen Ausbildungsbaustein erfolgreich abgeschlossen. Bei den dreijährigen Berufen ist dieser Anteil leicht höher, nimmt aber im 2. Durchgang auch wieder ab, während sich dieser Anteil bei den zweijährigen Berufen kaum verändert hat (vgl. Tabelle 14).

Bei den Jugendlichen, die die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, ist der Anteil mit abgeschlossenen Ausbildungsbausteinen erwartungsgemäß deutlich höher. Hervorzuheben ist, dass bei den zweijährigen Berufen im

**Tabelle 15: Abgeschlossene Ausbildungsbausteine bei Teilnehmerinnen/Teilnehmern mit Abschluss**

Erste Ausbildung abgeschlossen	Eintritte – 1. Durchgang				Eintritte – 2. Durchgang			
	zweijährige Berufe	in %	dreijährige Berufe	in %	zweijährige Berufe	in %	dreijährige Berufe	in %
Anzahl gesamt	474		93		370			
darunter: Ausbildungsbausteine nicht genutzt oder nicht bestanden	53	11,2 %	1	1,1 %	28	7,6 %		
darunter: einen Ausbildungsbaustein bestanden	27	5,7 %	3	3,2 %	36	9,7 %		
darunter: zwei Ausbildungsbausteine bestanden	71	15,0 %	5	5,4 %	42	11,4 %		
darunter: drei Ausbildungsbausteine bestanden	49	10,3 %	11	11,8 %	53	14,3 %		
darunter: vier Ausbildungsbausteine bestanden	48	10,1 %	6	6,5 %	55	14,9 %		
darunter: fünf Ausbildungsbausteine bestanden	109	23,0 %	22	23,7 %	77	20,8 %		
darunter: sechs Ausbildungsbausteine bestanden	109	23,0 %	7	7,5 %	79	21,4 %		
darunter: sieben Ausbildungsbausteine bestanden	1	0,2 %	5	5,4 %				
darunter: acht Ausbildungsbausteine bestanden	7	1,5 %	14	15,1 %				
darunter: neun Ausbildungsbausteine bestanden			19	20,4 %				



1. Durchgang mit 46 % rund die Hälfte fast alle (fünf bzw. sechs) Bausteine bestanden haben, wenn man davon ausgeht, dass in der Regel in diesen Berufen sechs Bausteine vorgesehen sind. Dieser Anteil sinkt allerdings leicht im 2. Durchgang (vgl. Tabelle 15).

### Ausbildungsabschluss und Verbleib

Bis September 2011 haben im 1. Ausbildungsdurchgang 535 von insgesamt 1.004 Jugendlichen, die eine zweijährige Ausbildung begonnen haben, an der Abschlussprüfung teilgenommen. 12 sind noch in Ausbildung und 507 haben die Ausbildung abgebrochen, davon 101 in der Probezeit (vgl. Tabelle 16 und Tabelle 23 im Anhang).

Im 2. Ausbildungsdurchgang haben bis September 2011 507 Jugendliche von insgesamt 992 Jugendlichen, die eine zweijährige Ausbildung begonnen haben, an der Abschlussprüfung teilgenommen. Hier sind noch 80 Jugendliche in Ausbildung und 461 haben die Ausbildung abgebrochen, darunter 89 in der Probezeit (vgl. Tabelle 24 im Anhang).

Im 1. Durchgang haben mehr als 90 % die Ausbildungsprüfung bestanden. Dieser Anteil wird im 2. Durchgang noch nicht erreicht, allerdings wird erwartet, dass sich durch die Wiederholungsprüfungen der Anteil noch erhöhen wird.

Bei den dreijährigen Berufen haben im 1. Durchgang 107 Teilnehmer/-innen von 237 insgesamt an einer Abschlussprüfung teilgenommen. Auch hier wird eine hohe Abschlussquote erreicht. In dieser Gruppe haben 129 die Ausbildung abgebrochen, 11 sind noch in der Ausbildung.

Im 2. Durchgang haben 38 von 129 Jugendlichen in dreijährigen Ausbildungen an der Prüfung teilgenommen. 31 Jugendliche haben bestanden, auch hier kann erwartet werden, dass sich das Ergebnis durch Wiederholungen noch verbessern wird. 60 Jugendliche haben abgebrochen und 38 sind noch in der Ausbildung.

Von den Teilnehmer/-innen mit erfolgreichem Abschluss in den zweijährigen Berufen im 1. Durchgang haben 53,0 % die Ausbildung innerhalb von rund zwei Jahren abschließen können; dieser Anteil lag im 2. Durchgang mit 59,4 % leicht höher. Hintergrund dürfte u. a. sein, dass beim 2. Durchgang ein Großteil der Teilnehmer/-innen am 1.9.2008 die Ausbildung begonnen hat und so noch die Chance bekam, zur Sommerprüfung 2010 zugelassen zu werden, während im 1. Durchgang die Ausbildung frühestens Mitte Oktober 2006 begonnen wurde.

Im 1. Durchgang benötigten 35,7 % der Jugendlichen rund 2,5 Jahre, dieser Anteil lag im 2. Durchgang bei 31,0 %. Bei 11,3 % der Teilnehmer des 1. Durchgangs dauerte die Aus-

Tabelle 16: Abschlussprüfungen

Abschlussprüfung	zweijährige Berufe				dreijährige Berufe			
	1. Durchgang		2. Durchgang		1. Durchgang		2. Durchgang	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
an der Abschlussprüfung teilgenommen	535	100 %	507	100 %	107	100 %	38	100 %
Abschlussprüfung bestanden	485	90,7 %	451	89,0 %	97	90,7 %	31	81,6 %
nicht bestanden	50	9,3 %	56	11,0 %	10	9,3 %	7	18,4 %

Tabelle 17: Ausbildungsdauer

Ausbildungsdauer	zweijährige Berufe				dreijährige Berufe			
	1. Durchgang		2. Durchgang		1. Durchgang		2. Durchgang	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
rund 2 Jahre	257	53,0 %	268	59,4 %				
rund 2,5 Jahre	173	35,7 %	140	31,0 %				
rund 3 Jahre	27	5,6 %	43	9,5 %	48	49,5 %	31	100 %
rund 3,5 Jahre	22	4,5 %			33	34,0 %		
rund 4 Jahre	6	1,2 %			16	16,5 %		
gesamt	485	100 %	451	100 %	97	100 %	31	100 %

bildung 3 Jahre und länger, 9,5 % waren es im 2. Durchgang (vgl. Tabelle 17). Zu berücksichtigen ist allerdings, dass sich im 2. Durchgang noch 80 Jugendliche in der zweijährigen Ausbildung befinden. Dadurch können sich die Anteile noch verändern, sodass ein Vergleich der beiden Durchgänge nur begrenzt möglich ist.

Bei den dreijährigen Berufen konnte mit 49,5 % fast die Hälfte die Ausbildung nach rund 3 Jahren abschließen, während 34,0 % rund ein halbes Jahr und 16,5 % rund ein Jahr länger in Ausbildung waren. Wegen des späteren Beginns der Ausbildung im 2. Durchgang ist es nachvollziehbar, dass hier alle in der Regelzeit abschließen konnten.

**Tabelle 18: Verteilung der Ausbildungsabschlussquoten nach Trägern im 1. Durchgang**

Abschlussquoten	Anzahl Träger	in %
0 % bis 42,9 %	15	24,6 %
43,8 % bis 57,9 %	16	26,2 %
58,8 % bis 68,4 %	15	24,6 %
69,2 % bis 100 %	15	24,6 %
gesamt	61	100 %

61 Träger von insgesamt 74 Trägern haben die Ausbildungen im 1. Durchgang komplett abgeschlossen, d. h. hier ist kein Jugendlicher mehr in Ausbildung. Bei diesen Trägern haben 475 von 897 Auszubildenden, die nicht bereits in der Probezeit ausgeschieden sind, die Ausbildung mit der Abschlussprüfung erfolgreich beendet (53,0 %).

In Tabelle 18 wird die Verteilung der Abschlussquoten je Träger dargestellt. Demnach erreicht die Hälfte der Träger Abschlussquoten von rund 59 % bis 100 %.

Von den 10 Trägern mit den sehr unterdurchschnittlichen Abschlussquoten bilden allein sechs Träger ausschließlich in Bauberufen aus. Dies deckt sich mit den Befunden zu den Berufen „Ausbau-, Hochbau- und Tiefbaufacharbeiter/-in“, die sich gemessen an den Eintrittszahlen durch unterdurchschnittliche Anteile bei den Jugendlichen mit Abschluss auszeichnen (vgl. Tabelle 23 im Anhang).

Rund ein Drittel derjenigen, die die zweijährige Ausbildung im 1. Durchgang erfolgreich abgeschlossen haben, setzte die Ausbildung im Durchstiegsberuf fort, im 2. Durchgang sind es rund 21 % (vgl. Tabelle 19). Allerdings ist es durchaus möglich, dass bei den Jugendlichen mit noch unklarer Perspektive einige zu finden sind, die noch in eine Durchstiegsberufsausbildung einmünden.

Zu den Jugendlichen mit sonstigem Verbleib bzw. noch unklarer Perspektive geben die Träger zu rund 67 % an, dass diese arbeitsuchend sind. Rund 14 % schlossen einen Schulbesuch oder eine Weiterbildung an bzw. wechselten in eine geringfügige Beschäftigung. Weitere 14 % wechselten zur Bundeswehr bzw. in den Zivildienst oder gingen in Elternzeit. Hier ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Angaben zum großen Teil sehr zeitnah zum Ausbildungsende gemacht wurden. Insbesondere denjenigen, die 2009 und 2010 ihre Ausbildung beendeten und eine Beschäftigung anstrebten, dürfte dies mittlerweile auch gelungen sein.

**Tabelle 19: Verbleib nach Ausbildungsabschluss**

Verbleib	zweijährige Berufe				dreijährige Berufe			
	1. Durchgang		2. Durchgang		1. Durchgang		2. Durchgang	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Fortsetzung der Ausbildung im Durchstiegsberuf beim Träger	135	28,5 %	78	21,1 %				
Fortsetzung der Ausbildung im Durchstiegsberuf im Betrieb mit Trägerbegleitung	3	0,6 %	5	1,4 %				
Fortsetzung der Ausbildung im Durchstiegsberuf im Betrieb	22	4,6 %	19	5,1 %				
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf	111	23,4 %	137	37,0 %	40	41,2 %	14	3,8 %
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, aber nicht im erlernten Beruf	68	14,3 %	39	10,5 %	28	28,9 %	0	0,0 %
noch unklar	144	30,4 %	163	44,1 %	29	29,9 %	11	3,0 %
keine Angaben	2	0,4 %	10	2,7 %		0,0 %	6	1,6 %
gesamt	485	100 %	451	100 %	97	100 %	31	100 %

Mehr als die Hälfte der Teilnehmer/-innen des 1. Durchgangs, die die Ausbildung beim Träger oder in Begleitung des Trägers fortsetzten, hat die Ausbildung „im Durchstieg“ mittlerweile ebenfalls abgeschlossen (vgl. Tabelle 23 im Anhang). In Tabelle 20 ist der Verbleib nach Abschluss dokumentiert

**Tabelle 20: Verbleib nach Ausbildungsabschluss im Durchstiegsberuf**

Verbleib	1. Durchgang		2. Durchgang	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit im erlernten Beruf	34	44,2 %	10	50,0 %
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, aber nicht im erlernten Beruf	1	1,3 %		
noch unklar	35	45,5 %	10	50,0 %
keine Angaben	7	9,1 %		
<b>gesamt</b>	<b>77</b>	<b>100 %</b>	<b>20</b>	<b>100 %</b>

## Ausbildung – flexibel und individuell



Innova e. V., Gladbeck, Foto: Michel Koczy

Wenn die Jugendlichen die Ausbildung innerhalb der gegebenen Rahmenbedingungen nicht schaffen können – wie können wir die Rahmenbedingungen ändern? Wir müssen den Zeitrahmen flexibel gestalten. Wir müssen Ausbildungsabbrüche möglichst verhindern. Und wir müssen die Chancen verbessern, eine abgebrochene Ausbildung später wieder fortsetzen zu können. Diese Grundüberlegungen führten zur Idee des 3. Weges: Ausbildung unter veränderten Rahmenbedingungen.

Lernprozesse verlaufen unterschiedlich, je nach individuellen Voraussetzungen. Die Unterschiede bestehen nicht alleine bei den kognitiven Fähigkeiten oder besonderen Begabungen der einzelnen Menschen. Auch das soziale Umfeld prägt die Entwicklung und somit auch die Lernfähigkeit enorm. Diese lerntheoretische Binsenweisheit gehört zu den Basics jeder pädagogischen Ausbildung. Die Organisation von Lernprozessen – in der Schule wie auch in der Aus- und Weiterbildung – hinkt aber häufig immer noch der Illusion hinterher, Lernen könne im Gleichklang verlaufen – alle tun das Gleiche. Die Folge: viele fallen raus, werden nicht versetzt, bekommen keinen Abschluss, keine Lehrstelle. Wenn sie Glück haben, bekommen sie eine letzte Chance im 3. Weg, weil hier günstige Rahmenbedingungen für individuell verlaufende Lernprozesse geschaffen worden sind.

Der Ausbildungsmarkt verändert sich. In vielen Branchen und Regionen gibt es heute bereits ein größeres Angebot an Ausbildungsplätzen als Bewerberinnen und Bewerber. Das größte Problem ist der demografische Wandel. Die Zahl derjenigen, die in den nächsten zwanzig Jahren in Rente gehen werden, ist wesentlich größer als die Zahl derjenigen, die neu ins Berufsleben einsteigen werden. Daher müssen verschiedene Wege zur Bekämpfung des Fachkräftemangels gegangen werden. Auf jeden Fall muss aber die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen erhöht werden. Unsere Gesellschaft kann es sich nicht leisten, einen Teil der Jugendlichen ohne Ausbildungsabschluss zu lassen.

Das bestehende Übergangs- und Ausbildungssystem ist noch zu sehr auf Ausgrenzung ausgerichtet. Wer die Leistung in einer vorgegebenen Zeit nicht schafft, hat seine Chance vertan. Der 3. Weg in der Berufsausbildung dagegen versucht, die Menschen wieder aufzufangen und individuell zu fördern, die in früheren Phasen ihrer schulischen oder beruflichen Biografie schon mal gescheitert sind. Diese Chance wird nicht von allen genutzt. Aber diejenigen, die sie nutzen, sind hinterher als Fachkräfte meist gut aufgestellt.

Die Jugendlichen in den Ausbildungsgruppen des 3. Weges haben sehr unterschiedliche Problemlagen zu bewältigen.

Nach Einschätzung der Ausbildungsteams oder der Lehrkräfte der Berufskollegs sind Merkmale des Arbeitsverhaltens und mangelnde schulische Basiskenntnisse die häufigsten Gründe, weshalb die Ausbildungsreife bei den Jugendlichen im 3. Weg noch nicht voll ausgeprägt ist. Probleme im familiären oder sozialen Umfeld werden aber von jeweils ca. 40 % der Träger als häufige Gründe für die Teilnahme am 3. Weg genannt. Meist handelt es sich um eine Kombination verschiedener Problemlagen (vgl. Erster Bericht der fachlichen Begleitung 2007, S. 12).

Die Erfahrungen mit den Jugendlichen im 3. Weg haben gezeigt, dass es durchaus sinnvoll ist, die Strukturen zu flexibilisieren, um auf Lebensumstände zu reagieren. Die Biografien weisen so viele unterschiedliche Brüche und Problemlagen auf, dass es unmöglich ist, für jedes Problem eine Lösung zu finden. Vielmehr hat sich bewährt, dass das Rahmenkonzept des 3. Weges so offen ist, dass für die jeweiligen Probleme angemessene Lösungen gefunden werden können.

Das Förderkonzept des 3. Weges für die Pilotphase enthält folgende Elemente zur Individualisierung und Flexibilisierung des Ausbildungsverlaufes:

- Ausbildungsabbrüche sollen vermieden werden, indem die Ausbildung unterbrochen werden kann. Im Pilotprojekt konnten die Jugendlichen nach einem Ausbildungsabbruch ihre Ausbildung innerhalb eines Zeitrahmens von fünf Jahren wieder aufnehmen und beenden.

- Die individuelle Ausbildungszeit konnte innerhalb des gesetzlichen Rahmens verlängert werden. So konnten auch Jugendliche aufgenommen werden, die zunächst noch nicht die Kriterien der Ausbildungsreife erfüllen. Im ersten Ausbildungsjahr absolvieren sie zunächst Entwicklungsphasen, die üblicherweise zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gehören und in der regulären Ausbildung zum Abbruch führen würden.
- Zunächst werden überwiegend zweijährige Ausbildungsabschlüsse angestrebt. Es besteht aber das Angebot, die Ausbildung in einem dreijährigen oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf fortzusetzen und innerhalb des Gesamtzeitraums von fünf Jahren abzuschließen.
- Die Ausbildungsbausteine dienen der Strukturierung individueller Ausbildungsverläufe und der Dokumentation bisher erreichter Zwischenergebnisse.

Wie vorteilhaft sich diese Differenzierungsmöglichkeiten gestalten können, wird aus dem Porträt von David<sup>8</sup> deutlich.

<sup>8</sup> Name geändert

### David, 27 Jahre – Eine Erfolgsgeschichte aus dem 3. Weg

David gehörte zu den ersten Auszubildenden, die 2006 beim Träger die Ausbildung zum Fachlageristen im 3. Weg begonnen haben. Anfangs war er ein „typischer 3. Weg-Azubi“: wenig zugänglich, kam häufig zu spät, nicht zuverlässig. Er war von der Arbeitsagentur zugewiesen worden. David hat zuvor gejobbt, da es sein primäres Ziel war, Geld zu verdienen.

„Ich hatte einfach keine Lust mehr auf Schule und Lernen. Deshalb habe ich mich auch nicht beworben. Ich komme eigentlich aus dem Trockenbau, habe da aber immer nur gejobbt. Und als dann mein Sohn unterwegs war, habe ich mir gedacht, das kann ja so nicht weitergehen. Ich muss ihm ja auch irgendwie was anderes vorleben. Und dann hat mir das Arbeitsamt eine Ausbildung zum Fachlageristen in Aussicht gestellt. Da ich mir sowieso nichts darunter vorstellen konnte, habe ich einfach zugesagt und wurde dann auch angenommen. Mir ging es nicht um den Beruf als solchen, den ich erlerne, sondern die Tatsache, dass ich irgendetwas lerne. Man kann dann nachher immer noch umsatteln. Aber die Tatsache ist, dass man irgendwas gelernt hat.“

So wie David hatten einige Auszubildende im 3. Weg irgendwann die Erkenntnis, dass es nicht so weitergehen kann. Sie wünschen sich neue Möglichkeiten, die ihre Lebenswelt nachhaltig verändern. Genau für diese jungen Menschen stellt der 3. Weg eine Perspektive dar. Durch veränderte Rahmenbedingungen und neue Fördermöglichkeiten soll ausbildungswilligen, aber nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen die Chance einer Berufsausbildung gegeben werden.

Aufgrund seiner Erfahrungen als intelligenter „Gruppenanführer“ und wegen seines physisch beeindruckenden Auftretens (er ist sehr groß, hat eine „stolze“ Körperhaltung und eine vernehmliche Stimme) nahm David von Anfang an eine dominante Stellung unter den Auszubildenden ein. Interessanterweise spielte er nie seine Kraft aus, sondern war vielmehr bestrebt durch Wissen und starkes Engagement für Belange der Gruppe seine exponierte Stellung auszubauen und zu festigen. Schon bald hatte er den Spitznamen „Rechtsanwalt“, weil er sich aus eigener Erfahrung heraus bestens in diversen Rechtsfragen usw. auskannte.

Es dauerte eine Weile bis David Vertrauen zum Ausbildungsteam gewann. Seine bisherigen Erfahrungen mit Pädagogen in verschiedensten Kontexten führten zu Abweisung und einem aus-

geprägten Misstrauen. Negative Lernerfahrungen in der Schule haben seine Motivation auf eine Ausbildung eingeschränkt. Neben der Motivation führen aber auch fehlende soziale und methodische Kompetenzen zu Überforderung und Misserfolgen auf dem Weg in eine betriebliche Ausbildung.

Genau für diese Voraussetzungen wurde im 3. Weg Zeit für die Berufsvorbereitung in die Berufsausbildung integriert. Durch mehr Zeit und Förderfreiräume können Jugendliche auch in anderen Bereichen unterstützt werden, um zunächst eine Ausbildungsreife herzustellen. Auch David erzählte, dass er sich in seiner Ausbildung nicht nur beruflich weiterentwickelt hat, auch seine sozialen Kompetenzen wurden durch die Teamarbeit und die pädagogische Arbeit stetig weiterentwickelt.

„Die ersten Monate konnte ich mir natürlich nichts unter der Ausbildung vorstellen und hab eigentlich auch dagegen rebelliert. Ich hatte es eigentlich nie so mit Pädagogen oder mit Leuten, die mir helfen wollen. Ich bin im Heim großgeworden, in mehreren verschiedenen. Und irgendwann hat man, glaube ich, den Hals voll von Pädagogen, die einem irgendwie gut zureden oder in gewisser Weise wohl helfen wollen. Aber in vielen Heimen war es halt so, da war es einfach egal, was man macht oder was man nicht macht. Und dann kam ich hierher und dachte, da sind wieder irgendwelche Leute, die mir dann irgendwas erzählen. Nach einer Zeit habe ich mich einfach mit Herrn R., ich sag jetzt mal, angefreundet. Mit dem kam ich einfach besser klar, vielleicht auch weil er eine männliche Bezugsperson ist. Der Herr R. hat mir dann wiedergegeben, dass die anderen irgendwie Angst vor mir hatten, zwar nicht körperlich, sondern eher von meiner Autorität her. Ich weiß das gar nicht, was er da genau meint. Auf jeden Fall habe ich mich wohl so gedreht, dass man vor mir jetzt nicht mehr Angst hat, sondern mehr Respekt oder zu mir aufguckt. Ich weiß es nicht, weil ich die Sachen mittlerweile auch anders wiedergeben kann oder erklären kann, als ich es damals gemacht habe. Damals habe ich wohl mehr gesagt: „Mach das jetzt mal. Wenn du das nicht kannst, hast du Pech gehabt. Dann kannst du auch nach Hause gehen.“ Aber jetzt haben wir einen, den P., der hatte wohl jetzt so ein nervliches Problem und hatte irgendwie auch Stress mit der Wohnung und war dann die ganze Zeit alleine unten im Büro. Der T., mit dem der das sonst gemacht hat, der hat wohl öfter gefeilt. Dann ist ihm das über den Kopf gewachsen. Ich bin dann auf ihn zugegangen, was ich vorher

nie gemacht hätte, um ihn zu fragen, ob der irgendwas hat. Der Herr R. hat mir dann im Vertrauen gesagt, dass es dem P. nervlich nicht so gut geht und der jetzt drei Tage zu Hause bleibt. Dann war er wieder hier und hat einen Krankenschein abgegeben. Da hab ich ihn nochmal angesprochen, ich sag: „Was ist los mit dir?“ Er erzählt mir, dass er sich Gedanken macht, dass er die Prüfung nicht schafft oder so. Da hab ich zu ihm gesagt, er soll das alles nicht so ernst nehmen. Selbst mit einer vier kann man bestehen. Danach kommt immer noch der praktische Teil, da kann man wieder einiges rausholen, weil im Kopf hat er es ja. Und das habe ich auch hier gelernt. Vielleicht auch mit der Zeit hier und den Gesprächen mit Herrn R., also wir sprechen fast jeden Tag über verschiedene Themen. Von daher hat mir das hier schon sehr viel gebracht. Alleine jetzt die soziale Einstellung gegenüber den Mitmenschen, aber auch ausbildungstechnisch gesehen.“

Heute ist er derjenige, der die anderen Auszubildenden unterstützt und mit Rat zur Seite steht. Das Ausbildungsteam bindet ihn ganz bewusst in die Anleitung „jüngerer“ Auszubildender mit ein, da sie bei David das Potenzial sehen, selbst als Ausbilder tätig zu sein.

David war vor seiner Ausbildung straffällig geworden. Er wurde dann verurteilt und hätte noch kurz vor der Abschlussprüfung zum Fachlageristen „einfahren“ müssen. In dieser Phase hat er eine sehr intensive Unterstützung durch das Bildungscoaching erfahren.

„Ich finde auch, was Herr R. für mich im Speziellen gemacht hat, das kann ich ihm sowieso nicht danken. Er sagt immer, dass er das gerne macht. Das habe ich früher nicht so empfunden, durch die ganzen Pädagogen, die mir alle helfen wollten. Auch der Anwalt hat mir sehr geholfen. Denn meine Strafe ist vergleichsweise niedrig ausgefallen. Durch dieses Verhältnis, das ich dann bis 2008/2009 zu Herrn R. aufgebaut hatte, habe ich ihn dann natürlich auch direkt eingebunden, als ich den Brief bekommen habe. Zur Verhandlung, da ist er sogar mit mir hingefahren und hat da im Grunde für mich ausgesagt: Wie gut das hier läuft, wie ich mich verändert habe und so weiter. Bis zur Inhaftierung hat er dann sogar noch versucht, einen Aufschub zu bekommen. Wir haben dann Revision eingelegt, damit ich wenigsten die erste Abschlussprüfung noch machen kann. Sonst wäre ich vorher eingefahren. Das hatte sich dann zum Glück so überschritten, dass die sich ein halbes Jahr Zeit

gelassen haben mit dem Wiederaufnahmeverfahren. Und wir haben im Grunde nicht die Strafhöhe an den Pranger gestellt, sondern alleine die Aussage, dass die das hätten zur Bewährung aussetzen können. Wollten die aber dann doch nicht. Aber so konnte ich dann wenigstens meine Abschlussprüfung mitmachen.“

Auch während seiner Haftzeit gab es intensiven Kontakt zu ihm, aber auch zu seiner Familie. Er hatte inzwischen sein zweites Kind bekommen und war voller Sorge, nichts für seine Familie tun zu können. Das Versprechen seines Bildungscoachs, auch seine Frau zu unterstützen, wenn sie Hilfe braucht, hat ihm die nötige Ruhe gegeben.

„Und die acht bzw. neun Monate war ich dann in Bielefeld-Senne im halboffenen Vollzug. Von da aus wurde ich nach hier in den offenen Vollzug verlegt. Das hat viele Nerven gekostet, wahrscheinlich auch dem Herrn R.“

David hat dann seine Ausbildung zur Fachkraft für Lagerlogistik bei seinem alten Träger fortgesetzt. Aus Krankheitsgründen musste er seine Abschlussprüfung verschieben. Er ist also einer von 18 Jugendlichen des ersten Durchgangs aus der Pilotphase, der tatsächlich die Fünfjahresfrist bis zum letzten Tag ausgenutzt hat.

„Ich habe mir gar keine Gedanken darüber gemacht, was wäre, wenn ich diese Möglichkeiten nicht gehabt hätte, weil ich ja die ganze Zeit gehofft habe, dass es funktioniert. Ansonsten wäre ich wahrscheinlich erst mal wieder im Trockenbau untergekommen und hätte dort gejobbt.“

David hat wahrscheinlich das erste Mal seit seiner frühen Kindheit Verbindlichkeit und Verbundenheit erfahren, anderen vertraut und ist nicht enttäuscht worden. Ohne den 3. Weg hätte er gar nicht erst eine Chance auf eine Ausbildung bekommen, wäre aber spätestens nach seinem Gerichtsverfahren vorzeitig ohne Abschluss aus der Ausbildung ausgeschieden. Die Chance, dann auch noch den dreijährigen Beruf Fachkraft für Lagerlogistik beim Träger abschließen zu können, hätte er schon gar nicht bekommen. Er hat nicht nur einen Beruf gelernt, sondern auch seine Einstellungen und Verhaltensweisen grundlegend geändert, sodass er nun auch anderen Auszubildenden die Hilfestellung geben kann, die er selbst durch das Bildungscoaching bekommen hat. Das, was er selbst erfahren hat, möchte er gerne anderen Auszubildenden weitergeben. Daher ist sein Ziel, sehr bald auch selbst als Ausbilder arbeiten zu dürfen.

### Verlängerung der Ausbildungszeit – Ausbildungsreife im Laufe der Ausbildung erreichen

Ausbildungsabbrüche zu vermeiden ist eines der wesentlichen Ziele, die den 3. Weg von anderen Ausbildungsgängen unterscheidet. Wenn von vornherein klar ist, dass die Ausbildung innerhalb der Regeldauer absolviert werden muss, werden schon bei der Aufnahme der Jugendlichen und spätestens während der Probezeit strengere Kriterien angelegt. Denn der Misserfolg wird letztlich dem Träger angelastet. Im 3. Weg dagegen sind die Aufnahmekriterien bewusst sehr niedrig gehalten worden.

Ausbildungswilligkeit und Berufseignung waren im Pilotprojekt die Voraussetzungen für die Aufnahme. Als Kriterien für Ausbildungswilligkeit wurde in der Pilotphase zunächst nur Zuverlässigkeit im Bewerbungsverfahren gesehen, also zum Beispiel die Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen, das Erscheinen zum Bewerbungsgespräch und das Erscheinen am ersten Ausbildungstag. Darüber hinaus waren Interesse am jeweiligen Ausbildungsberuf sowie die Motivation, eine Ausbildung beginnen und durchhalten zu wollen, Voraussetzung für die Aufnahme. Die Jugendlichen sollten eine bewusste Entscheidung für die Ausbildung im 3. Weg getroffen haben, unter Abwägung anderer Fördermöglichkeiten des SGB III bzw. SGB II, die immer Vorrang haben sollten. In den 3. Weg sollten nur solche Jugendlichen aufgenommen werden, die nicht auch durch andere Instrumente, etwa eine Integrative BaE, gefördert werden können. Diese Vorgabe konnte allerdings nur bei etwa einem Drittel der Träger umgesetzt werden, da Zuweisungskriterien häufig die Ausbildungsberufe und nicht die Zielgruppenzugehörigkeit waren.

Diese niedrige Schwelle bei den Zugangsvoraussetzungen ist mit zwei Risiken verbunden. Erstens werden viele Jugendliche zunächst in die Ausbildung aufgenommen, die im weiteren Verlauf der Ausbildung, insbesondere während der Probezeit, sich dann doch gegen die Ausbildung im 3. Weg entscheiden. Der hohe Anteil von „Häufige Fehlzeiten“ (ca. 70 %) und „Geringes Engagement“ bzw. „Fehlendes Interesse am jeweiligen Ausbildungsberuf“, jeweils

ca. 40 % bei den Gründen für den Ausbildungsabbruch, zeigt, dass die Mindestvoraussetzung „Ausbildungswilligkeit“ bei diesen Auszubildenden im weiteren Verlauf nicht mehr gegeben war. Die Austritte verteilen sich gleichmäßig auf die gesamte Zeit des ersten Ausbildungsjahres. Das weist darauf hin, dass die Träger sehr verantwortungsvoll mit dem Instrumentarium umgegangen sind und von Zeit zu Zeit Entwicklungsfortschritte überprüft haben (vgl. Dritter Bericht der fachlichen Begleitung, S. 26).

Die hohe Abbruchquote von 49 % bezogen auf die Gesamtzahl der in den 3. Weg eingetretenen Jugendlichen – pro Durchgang gab es 1.100 bis 1.200 Eintritte für ca. 800 bereitgestellte Ausbildungsplätze – ist daher nicht als Misserfolg des Projektes zu bewerten, weil sie die durchschnittlichen Abbruchquoten in der Ausbildung (22 %; vgl. Berufsbildungsbericht 2011, S. 38) weit übertrifft. Vielmehr wird deutlich, dass auch mit dem niedrigschwelligen Einstieg in die Ausbildung nur ein Teil der in Frage kommenden Jugendlichen erfasst werden kann. Für andere wird ein Ausbildungseinstieg erst zu einem anderen Zeitpunkt oder in einem anderen Beruf in Frage kommen.

Das zweite Risiko besteht darin, dass die Ausbildungszeit länger dauern würde, wenn auch Jugendliche aufgenommen werden, bei denen sich nach einem Jahr herausstellt, dass die mit der Zwischenprüfung verbundenen Ziele noch nicht erreicht sind. Auch dies gehört zum Kernkonzept des 3. Weges, dass die gesetzlichen Möglichkeiten der Ausbildungsverlängerung (§ 8 BBiG) von vornherein mit einbezogen werden können. Die Befürchtung, dass sich die Ausbildungsdauer in die Länge ziehen würde, ist nicht eingetreten. Viele Auszubildende, denen im ersten Jahr zunächst Raum zur Bearbeitung persönlicher oder sozialer Problemstellungen gegeben worden ist, haben den Rückstand im Ausbildungsverlauf anschließend durch erhöhtes Engagement wieder aufgeholt. Etwa 50 % bis 60 % der Auszubildenden hat das Ausbildungsziel innerhalb der vorgegebenen Zeit von zwei Jahren erreicht, nur etwa ein Drittel hat eine Verlängerung von einem halben Jahr in Anspruch genommen. Nur ca. 6 % der Auszubildenden des ersten Durchgangs in zweijährigen Berufen haben 3,5 Jahre oder länger für dieses Ziel gebraucht.



Konzeptionell bedeutete dies, dass im ersten Ausbildungsjahr häufig zunächst Ziele zu erreichen sind, die üblicherweise der Berufsvorbereitung zuzuordnen sind. Daraus und aus der Möglichkeit, frei gewordene Ausbildungsplätze neu besetzen zu können, ergaben sich erhebliche Ungleichzeitigkeiten in der Ausbildung, die hohe Anforderungen in Bezug auf individuelle Differenzierung stellten. Zu Beginn stehen vor allem die personalen Kompetenzen im Mittelpunkt der Förderung, wie z. B. Pünktlichkeit, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit, da sie in den bisherigen Lebensumständen noch keinen großen Stellenwert hatten. Noch nicht vollständig entwickelte Ausbildungsreife ist keineswegs in erster Linie ein Problem schulischer Leistungen oder kognitiver Leistungsfähigkeit.

„Der 3. Weg als Maßnahme hat sicherlich zu Anfang ganz viel mehr damit zu tun, geregelte Tagesabläufe zu schaffen, ein Durchhaltevermögen zu trainieren, eine Pünktlichkeit zu trainieren etc. Diese ganzen Dinge spielten im 3. Weg eigentlich meistens die entscheidende Rolle.“  
**(Rudolf Stüker, Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh)**

Allerdings wäre es ebenfalls sehr einseitig, Ausbildungswilligkeit vor allem an Fehlzeiten festzumachen. Einige bewegende Biografien zeigen, dass Fehlzeiten Symptome für tiefergehende Probleme sind. Der Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung in Alsdorf (VabW) schildert auf Seite 32 das Beispiel einer Auszubildenden, die im November 2010 ihre Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe im Rahmen der BaE NRW 3. Weg begonnen hat und die Möglichkeit der Flexibilisierung in Anspruch nimmt.

Als positiver Motor ist zu werten, dass die Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag haben. Diesen können sie auch durch Aktivitäten erfüllen, mit denen sie den Ausbildungserfolg behindernde Faktoren bearbeiten. Durch eine weitere berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme mit ungewissem Ausgang könnte dieser Effekt nicht erzielt werden. Die Erfahrung, dass sich Anstrengungsbereitschaft am Ende doch nicht auszahlt, haben alle schon gemacht – die Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme war Voraussetzung für die Aufnahme in den 3. Weg. Die Erfahrung des Scheiterns wird im 3. Weg durch die Chance auf Erfolg ersetzt.

Auch das generelle politische Versprechen der Landesregierung, dass alle Jugendlichen, die in den 3. Weg aufgenommen werden, innerhalb eines Zeitrahmens von fünf Jahren die Abschlussprüfung erreichen können, hat während der Pilotphase erheblich dazu beigetragen, die Motivation und die Durchhaltefähigkeit der Jugendlichen zu stärken. Diese Fünfjahresfrist errechnet sich aus der Möglichkeit, die individuelle Ausbildungszeit von zwei auf bis zu drei Jahre zu erhöhen, die Ausbildung zu unterbrechen und/oder anschließend noch das dritte Ausbildungsjahr in einem der Durchstiegsberufe zu absolvieren, wobei rein rechnerisch ebenfalls eine zweimalige Prüfungswiederholung gesetzlich möglich wäre. Diese Fünfjahresfrist gibt es nach dem Übergang des 3. Weges in die BaE NRW 3. Weg nicht mehr. Allerdings ist die offensive Nutzungsmöglichkeit der individuellen Ausbildungszeitverlängerung nach § 8 BBiG nach wie vor ein Abgrenzungsmerkmal zur regulären BaE.

Rein rechtlich ist die zeitliche Flexibilisierung in jeder Ausbildung möglich. Der 3. Weg nutzt hier die bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten (§ 8 BBiG). Die Besonderheit – auch gegenüber der regulären BaE – besteht darin, dass die Möglichkeit zur Verlängerung präventiv genutzt werden kann und nicht nur infolge zum Beispiel einer längeren Erkrankung oder einer nicht bestandenen Prüfung. Mithilfe der absolvierten Ausbildungsbausteine kann eingeschätzt werden, ob die mit der Zwischenprüfung verbundenen Ausbildungsziele nach dem ersten Ausbildungsjahr erreicht sind oder ob im Prinzip das erste Ausbildungsjahr wiederholt werden muss, weil zunächst andere Entwicklungsschwerpunkte im Vordergrund standen. Es ist dann eine im Rahmen der individuellen Ausbildungs- und Förderplanung von den Auszubildenden zu treffende Entscheidung, ob sie dennoch an der Zwischenprüfung teilnehmen wollen oder ob sie die Zwischenprüfung ein halbes oder ein Jahr später absolvieren wollen. Die Frage der Ausbildungszeitverlängerung wird letztlich bei der Anmeldung zur Abschlussprüfung entschieden. Chancen auf Verlängerungen bestehen dann, wenn Teile der Ausbildung noch nicht vermittelt werden konnten. Individuelle Leistungsgründe oder Versäumnisse dagegen sind üblicherweise kein Grund für die Verlängerung.

„Schon der Einstieg zwei Monate nach dem regulären Beginn kostete wertvolle Lernzeit. Und während der Probezeit wurde deutlich, dass die junge Frau einige Baustellen in ihrem Leben zu bewältigen hatte. In vier Monaten kam es zu Fehlzeiten von 40 Arbeitstagen. Das Ausbildungsteam führte dies auf die sehr schwache körperliche Konstitution zurück und es gab weitere unklare Symptome wie Müdigkeit, Schmerzen und Übelkeit.

In der intensiven Biografiearbeit kam zum Vorschein, dass der Unfalltod beider Elternteile bei einem Abschiedsbesuch in Russland, kurz vor der beabsichtigten Einreise nach Deutschland, dazu führte, dass sie im Alter von sieben Jahren alleine mit ihren Großeltern einreiste. Das frühe Trauma und die unzureichenden Sprachkenntnisse der Großeltern führten zu Problemen in der Schule. Nach der 9 Klasse verließ sie die Schule und durchlief sechs Maßnahmen bis sie die Ausbildung im 3. Weg begann.

Aufgrund der sehr sorgfältigen und motivierten Arbeit in der Fachpraxis stellt das Ausbildungsteam ihre Ausbildungswilligkeit nicht in Frage. Trotzdem wurde deutlich, dass der Ausbildungsabschluss in der regulären Zeit nicht erreicht werden kann und das noch weitere Unterstützungsangebote einbezogen werden müssen.

In Absprache mit dem Fallmanager wurde die Ausbildungszeit jetzt schon um ein Jahr verlängert, um der jungen Auszubildenden mehr Zeit zu geben, ihre persönlichen Problemlagen zu bewältigen. In der Berufsschule wurde sie ins erste Lehrjahr zurückversetzt, da dies eher ihrem Leistungsstand entsprach. Sie bekommt psychotherapeutische Hilfe und befindet sich bisher wieder auf einem guten Weg.

Solche bewegenden Erfahrungen der Jugendlichen im 3. Weg zeigen, wie viel Respekt man vor jedem Einzelnen haben muss – vor den enormen Leistungen, die er oder sie meist unfreiwillig, schon in seinem Leben erbringen musste.

Abschließend kommen wir als Team zum Ergebnis, dass alle Beteiligten durch die Modellphase des 3. Weges gelernt und den Mut entwickelt haben, kreativere Wege und Lösungsmöglichkeiten zu suchen, um der Zielgruppe gerecht zu werden, um letztendlich eine bessere Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erreichen.

Es zeigt sich, dass der Faktor Zeit eine Rolle spielt und u. a. Nachreifungszeiträume von Bedeutung sind. Obwohl zunächst in unserem 2-jährigen Ausbildungsberuf seitens des Leistungsträgers eine Förderdauer von zwei Jahren festgeschrieben wird, sind nicht zuletzt durch unsere fortgesetzten Fallkonferenzen Auseinandersetzungs- und Annäherungsprozesse unter den Akteuren entstanden, bei denen auch über zeitliche Flexibilität in begründeten Fällen positiv entschieden wird. Es geht dabei nicht darum, Ausbildung nach nicht bestandener Abschlussprüfung aus den bekannten Gründen zu verlängern, sondern darum die Dauer der Ausbildung zugunsten einer individuellen Förderung zu verändern.

Unsere Erfahrung ist, dass besonders die Modellphase des 3. Weges dazu beigetragen hat, die Tür für eine individuelle Ausgestaltung von Ausbildung, die sich an den Bedarfen benachteiligter Jugendlicher orientiert, zu öffnen, auch über die Modellphase hinaus.“ (Christine Speen-Dieckert, Bildungscoach, VabW Alsdorf)

### Unterbrechung des Ausbildungsvertrages mit dem Ziel Ausbildungsabbrüche zu vermeiden

Die Möglichkeit, im 3. Weg die Ausbildung unterbrechen zu können, also abzubrechen und später wieder fortzusetzen, dient dem Ziel, weitere Brüche in der beruflichen Biografie zu vermeiden. Der 3. Weg bietet dafür Strukturen und Instrumente, die es dem Ausbildungsträger ermöglichen, auf individuelle Problemlagen einzugehen und die nötige Zeit

zur Problemlösung zu gewähren. Letztlich sollen diejenigen Auszubildenden, die zunächst die Ausbildung ohne Abschluss abbrechen, eine Chance erhalten, zu einem späteren Zeitpunkt genau an der Stelle weiterzumachen, an der sie angekommen sind. Als strukturierende Elemente dienen die Ausbildungsbausteine.

Unterbrechungen der Ausbildung sind in einigen Fällen gesetzlich geregelt. Nach längerer Krankheit oder nach Kindererziehungszeiten besteht ein Anspruch, die begonnene Ausbildung weiterzuführen. In der Pilotphase des 3.

Weges wurden Unterbrechungen darüber hinaus auch dann ermöglicht, wenn persönliche oder soziale Problemstellungen vorrangig bewältigt werden müssen (z. B. Klärung der Wohn- und Lebensverhältnisse oder der finanziellen Situation, gesundheitliche Beeinträchtigungen, therapeutische Maßnahmen, Jugendstrafvollzug, Wehr- oder Zivildienst).

Im Förderkonzept der Pilotphase gibt es drei Varianten der Unterbrechung:

- Bei einer Unterbrechung bis zu einer Dauer von drei Monaten besteht das Ausbildungsverhältnis fort. Sowohl von den betroffenen Jugendlichen als auch durch den jeweiligen Träger werden Leistungen erbracht, die in einer Zielvereinbarung dokumentiert sind.
- Eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten bei fortbestehendem Ausbildungsvertrag ist nur im Rahmen von Einzelfalllösungen möglich.
- Unterbrechungen, die von vornherein über einen Zeitraum von einem halben Jahr oder länger vorgesehen sind und/oder die mit Vertragsänderungen verbunden sind (zum Beispiel die Aufnahme eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses, der Antritt einer Haftstrafe, einer längerfristigen Therapie), führen zu einer Auflösung des Ausbildungsvertrages und zum Abschluss einer Zusatzvereinbarung über den beabsichtigten Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Ausbildung und über die gegenseitigen Leistungen während der Unterbrechungszeit.

Unterbrechungen bei Fortbestehen des Ausbildungsvertrages werden nicht als Abbrüche behandelt. Wie vorher auch besteht der Ausbildungsvertrag weiter, solange erkennbare Eigenleistungen der Auszubildenden vorhanden sind, die sich in der Praxis auch auf die Beseitigung von für die Ausbildung hinderlichen Faktoren im persönlichen und sozialen Bereich beziehen können. Durch eine intensive individuelle Förderung soll die sozialpädagogische Begleitung darauf hinwirken, dass ein Ausbildungsabbruch möglichst vermieden werden kann. In den nun geltenden Rahmenbedingungen der BaE NRW 3. Weg kommt das Wort Unterbrechung nicht mehr vor.

Für den Fall, dass es tatsächlich zu einer Auflösung des Ausbildungsvertrages kommt, sind Regelungen für den Wiedereinstieg in die Ausbildung getroffen worden. Es besteht nach wie vor die Möglichkeit, dass eine zunächst abgebrochene Ausbildung im 3. Weg wieder fortgesetzt

werden kann. Das gilt nicht nur für ehemalige Auszubildende des 3. Weges, sondern auch für ehemalige Auszubildende einer regulären BaE oder einer betrieblichen Ausbildung. Voraussetzung ist, dass ein Ausbildungsplatz frei ist und eine Eingliederung ins gleiche Ausbildungsjahr erfolgt, vgl. Verdingungsunterlagen zur BaE NRW 3. Weg 2010, S. 18]. Die letztgenannte Voraussetzung stellt eigentlich eine Verbesserung gegenüber der Pilotphase dar, in der nur alle zwei Jahre ein neuer Ausbildungsdurchgang begann und vor allem die Berufskollegs sehr stark gefordert waren, Auszubildende des ersten und zweiten Ausbildungsjahres in der gleichen Klasse zu unterrichten.

Bei der Ausschreibung der BaE NRW 3. Weg war man von einer Vertragsdauer mit dem Träger von fünf Jahren ausgegangen, wobei drei Jahre hintereinander ein erstes Ausbildungsjahr beginnen sollte. Insofern wäre die Wiedereingliederung ins erste oder zweite Ausbildungsjahr leichter möglich. Allerdings hat sich gezeigt, dass bei einem insgesamt verminderten Platzangebot viele Ausbildungsträger zusätzlich nicht mit einem zweiten oder gar dritten Ausbildungsjahrgang beauftragt worden sind. In solchen Fällen besteht die Möglichkeit der Wiedereingliederung faktisch nicht.

In der Pilotphase gibt es viele gute Beispiele für die Nutzung von Unterbrechungen. Das Instrument an und für sich wurde jedoch nicht als „Massenlösung“ genutzt. Aus Befragungen der Bildungscoachs gehen 180 Unterbrechungen hervor. Die tatsächliche Zahl dürfte noch etwas größer sein (vgl. Abschlussbericht der Evaluation 2010, S. 78 – 81).

Etwa die Hälfte dieser Unterbrechungsgründe ist durch ohnehin bestehende Gesetze geregelt (z. B. Gesundheit, Therapie, Kindererziehung). Bei der anderen Hälfte wäre der Ausbildungsabbruch eher realistisch. In allen Fällen aber spielt die intensive pädagogische Begleitung vor, während und nach der Unterbrechung eine tragende Rolle bei den Chancen auf eine Wiedereingliederung.

In vielen Fällen wurden Unterbrechungen auch auf kurze Zeiträume begrenzt und daher nicht als solche in der Datenbank gekennzeichnet. Knapp 20 % der Bildungscoachs gaben an, schon einmal so gehandelt zu haben.

Ein Beispiel:

„Wir hatten eine Unterbrechung verabredet, für eine Therapieaufnahme. Dann hat sich der Auszubildende entschlossen, dass er das Thema innerhalb von vier Wochen abhaken wollte, und das ist tatsächlich gelungen. Er hat dann seine Ausbildung erfolgreich beendet. Das hat geklappt. Da war die Möglichkeit einer Unterbrechung wichtig. Man wusste, er hat dann etwas mehr Zeit, wir haben eine Fallkonferenz veranstaltet und haben ein halbes Jahr verlängert. Er hat dann auch ein halbes Jahr später die Prüfung gemacht. Das hat tatsächlich zum Abschluss geführt. Hätte er die Möglichkeit nicht gehabt, wäre die Ausbildung nie erfolgreich gelaufen.“ **(Almuth Broer, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

Diese und andere Aussagen zeigen den Sinn und das Potenzial von Unterbrechungen. Hätte dieser Jugendliche die Ausbildung abgebrochen, wären neben der individuellen „Lebens“ Zeit auch finanzielle Ressourcen verloren gegangen. Aus dem Zitat kann man die anfängliche Skepsis des Bildungscoachs herauslesen, die einige zu Beginn des Pilotprojekts durchaus hatten.

Ein gutes Drittel der Bildungscoachs kritisiert allerdings den bürokratischen Aufwand insbesondere im Zusammenhang mit der Fallkonferenz, die im Pilotprojekt bei einer Unterbrechung eingeschaltet werden musste. Dadurch sollte die Entscheidung des Trägers mit dem Berufskolleg und vor allem dem Leistungsträger (Agentur für Arbeit, ARGE bzw. Jobcenter oder Optionskommunen) abgestimmt und vor allem die Weichenstellung für eine spätere Wiedereingliederung vorgenommen werden. Dieser bürokratische Aufwand besteht bei der BaE NRW 3. Weg nicht mehr, allerdings mit dem Nachteil, dass die betroffenen Jugendlichen auch keine Garantie mehr haben, die Ausbildung später fortsetzen zu können.

Das CJD Erndtebrück hat im zweiten Durchlauf des Pilotprojekts mehrere Unterbrechungen eingeleitet. Nicht immer führte dies zu einem positiven Verlauf. Viele der Auszubildenden konnten nicht wieder motiviert werden, in die Ausbildung einzusteigen. Dominik Rothenpieler beschreibt die Funktion der Ausbildungsbausteine für Jugendliche, die genau der Klientel des 3. Weges entsprechen, und bei denen mit Unterbrechungen gearbeitet wurde.

### Die Funktion der Ausbildungsbausteine beim Wiedereinstieg nach einer Unterbrechung

„Wo der Wiedereinstieg erfolgt ist, konnten wir mit den Ausbildungsbausteinen dort wieder ansetzen, wo der Auszubildende aufgehört hatte. Man hat den Azubi quasi da abgeholt, wo man ihn abgegeben hat, und es war ein relativ einfacher Einstieg, es war nicht der ganze große Ausbildungsrahmenplan da, sondern man hat gesagt: okay, du hast da bei uns aufgehört, da warst du bei dem und dem Ausbildungsbaustein, genau da konnte man wieder ansetzen. Die Auszubildenden hatten eine Verbindung dazu. Sie konnten sich daran erinnern, okay, wie geht es jetzt weiter. Das ist ein Vorteil im Vergleich zu anderen Programmen, die wir haben, das haben wir dort in dieser Form so nicht.“ **(Dominik Rothenpieler, Bildungscoach, CJD Erndtebrück)**

In diesem Beispiel wird eine ganz wichtige Funktion der Ausbildungsbausteine deutlich. Anhand der Bausteine sollen Unterbrechungen oder Auszeiten nicht dazu führen, dass die bisherigen Lernergebnisse ihre Relevanz verlieren. Erworbene Kompetenzen können dokumentiert werden und es kann ein nahtloser Anschluss an den bisherigen Lernverlauf (Lernweg) gewährleistet werden.

Auch die Integration in die Ausbildungsgruppe, nach einer Unterbrechung, wird durch die Ausbildungsbausteine unterstützt. Das Ausbildungsteam von KurzUm in Bielefeld machte auch Erfahrungen mit einer Unterbrechung wegen einer Haftstrafe.

„Wir haben eine Unterbrechung gehabt. Ein Auszubildender war ein gutes Jahr wegen eines Haftaufenthaltes aus der Ausbildung raus. Während dieser Zeit hatten wir viel Kontakt zu ihm und haben auch gesagt, wenn er sich gut führt und dann rauskommt, kann er bei uns auch wieder einsteigen. Er hat dann natürlich in einer ganz anderen Reihenfolge die Bausteine bewältigt oder ist da noch bei und hat ein relativ hohes Fachwissen, was die theoretischen Kenntnisse und Fähigkeiten betrifft, sodass er mit anderen Bausteinen wieder eingestiegen ist. Das war ganz gut, also er konnte dann teilweise mit anderen Auszubildenden gleichzeitig was machen, war aber nicht mehr in der ursprünglichen Reihenfolge. Aber durch die individuelle Zeit, die wir uns dafür genommen haben und weil wir nicht einer stummen Reihenfolge gefolgt sind, konnte er da gut einsteigen.“ **(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Die Bausteine geben dem Ausbildungsteam die Freiheit Reihenfolgen zu verändern und an den Lernstand anzupassen. Dies erleichtert die Gestaltung mehrerer Lernverläufe in einer Gruppe, soll jedoch nicht dazu führen, dass alle im Gleichschritt marschieren. Ausschlaggebend für die didaktische Planung müssen immer die Lernvoraussetzungen der Jugendlichen sein.

Auch beim Entwicklungszentrum Dortmund wurden die Ausbildungsbausteine bei einer Unterbrechung genutzt, um in diesem speziellen Fall nochmal deutlich zu machen, was der Auszubildende schon alles geleistet hat.

„Dann möchte ich mal behaupten, dass die Bausteine tatsächlich orientierend und strukturierend gewirkt haben, auch wenn dem Auszubildenden das sicherlich nicht so bewusst war. Ich habe vor der Haustür gestanden, den Kontakt wieder aufgenommen und dann haben wir uns hingesezt und einen Plan gemacht. Anhand der älteren Bausteine haben wir uns klarmachen können: ‚Hier ist das passiert und da ist das gewesen und hier stehst du jetzt, es ist gar nicht mehr so viel und jetzt bist du weg und warum willst du dir denn das letzte Stück jetzt so schwer machen?‘ Und dadurch konnte man immer nochmal überzeugen, dass dieses letzte bisschen Motivation vielleicht gut investiert ist, ja, und dann hat er tatsächlich Gas gegeben und die Prüfung bestanden.“  
(Susanna Esmel, Bildungscoach, EWZ Dortmund)

Nach einer Unterbrechung zurückzukehren ist immer eine Herausforderung. Die Struktur des Tages verändert sich und der Fokus wird wieder auf das Lernen und Arbeiten gelenkt. Dabei spielt die Orientierung im Lernprozess eine ganz wesentliche Rolle. Durch die Untergliederung in kleinere Ausbildungsabschnitte können bereits erworbene Kompetenzen aufgezeigt werden und noch kommende Ausbildungsbausteine und Inhalte werden den Lernenden deutlich. So kann einer Überforderung direkt zu Beginn entgegengewirkt werden.

#### Unterbrechung positiv gestalten durch Zielvereinbarungen

Wichtig für einen positiven Verlauf einer Unterbrechung sind die Zielvereinbarungen und somit auch das Coaching während dieser Phase, die intensiv pädagogisch begleitet

werden muss (vgl. das folgende Beispiel CJD Erndtebrück), weil sonst die Anbindung an die Ausbildungsgruppe verloren geht. Zwischentappen können genutzt werden, um die Entwicklung gemeinsam zu reflektieren und wieder neue Ziele zu formulieren. Auch hier gilt, dass eine übersichtliche Planung der Unterbrechung (Was soll erreicht werden? Wann? Mit wessen Unterstützung?) den Jugendlichen helfen kann Probleme zu lösen und somit wieder frei für die Ausbildung zu werden. Auch Dominik Rothenpieler hat das Instrument für die pädagogische Arbeit genutzt und machte dabei folgende Erfahrungen:

„Da war dann die Möglichkeit da: ‚Ich kann also unterbrechen und ich komme dann wieder.‘ Und so sind dann auch die Zielvereinbarungen geschlossen worden, dass ein Termin genannt wurde ‚Wir streben an, nach einem halben Jahr oder nach einem Jahr wieder einzusteigen.‘ Für die Zeit der Unterbrechung, während der wir das Bildungscoaching weitergeführt haben, haben wir regelmäßige Absprachen getroffen. Dass dann allerdings einige Azubis immer weiter abgerutscht sind und sich eigentlich nicht an das gehalten haben, was eigentlich abgesprochen war, und das auch nicht angenommen haben, wie z. B. Schuldnerberatung, Drogenberatung. Dann ist das im Sande verlaufen. Auch die Kostenträger, die dahinterstehen, Agentur, JobCenter sind in dem Fall nicht mehr an die Jugendlichen herangekommen. Das war schade, denn die kognitiven Voraussetzungen dafür waren eigentlich da.“ (Dominik Rothenpieler, Bildungscoach, CJD Erndtebrück)

Regelmäßige Absprachen und Zielvereinbarungen sind ein ganz wesentlicher Garant für einen Wiedereinstieg in die Ausbildung. Die Unterbrechung als Förderinstrument impliziert eine Problemlage im Leben des Jugendlichen. Gerade in dieser Situation fällt es den Auszubildenden schwer eine berufliche Planung für sich zu generieren, da aktuell andere Themen drängen. Genau dort ist die Aufgabe des Ausbildungsteams auf konkrete Absprachen zu bestehen, zu große Freiräume können wieder zu einer Überforderung führen. Klare Strukturen und Absprachen geben Sicherheit und halten immer wieder das Ziel vor Augen.

„Ich habe hier angefangen im November 2006. Ich war bei den ersten mit dabei. Ich habe dann ungefähr vier Jahre gebraucht, da ich zwischenzeitlich – ungefähr nach einem Jahr-, unterbrochen habe. Und ja, da hatte ich auch einen kleinen Tiefpunkt, konnte aber Gott sei Dank hier weitermachen. Wenn ich diese Chance nicht gehabt hätte, ich glaube, dann hätte ich aufgehört. Ich hätte mir was anderes suchen müssen. Aber das wäre schwierig gewesen vom Abschluss und von den schulischen Noten her. Deswegen war das ganz gut, dass ich hier die Chance bekommen habe.“  
(Christian Grube, Auszubildender, EWZ Dortmund)

Das Beispiel des CJD Erndtebrück zeigt aber auch, dass eine Unterbrechung nicht in jedem Fall zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss beiträgt. Hier gilt immer das Kriterium der Ausbildungswilligkeit. Wenn für das Team und die Leistungsträger diese nicht mehr erkennbar ist, ist es sinnvoll andere Möglichkeiten und Perspektiven mit den Jugendlichen zu diskutieren. Jedoch ist auch in diesem Fall eine Zertifizierung der erworbenen Kompetenzen durch Ausbildungsbausteine eine wichtige Grundlage für spätere Pläne in der Berufsbildung. So haben mehr als ein Drittel der Jugendlichen, die ihre Ausbildung im ersten Durchgang abgebrochen haben, mindestens einen Ausbildungsbaustein erfolgreich abgeschlossen (vgl. Tabelle 14, S. 21). Erst zukünftig kann man herausfinden, ob dies in irgendeinem Sinne noch einmal verwertet werden kann und sei es bei der Anmeldung zu einer Externenprüfung.

### Fortsetzung der Ausbildung in einem dreijährigen bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf

Die Partner im Ausbildungskonsens NRW haben sich für den 3. Weg auf eine Liste von 13 meist zweijährigen Ausbildungsberufen verständigt. Nur zwei Berufe haben eine dreijährige Ausbildungsdauer. Allerdings gibt es eine Liste von sog. Durchstiegsberufen, bei denen die Möglichkeit der Fortsetzung unter Anrechnung bereits erbrachter Ausbildungsleistungen in den Ausbildungsverordnungen geregelt ist. In den anderen Berufen wurden von den zuständigen Stellen individuelle Anrechnungslösungen gefunden. Die Ausbildung sollte idealerweise in einem Betrieb fortgesetzt werden, ggf. mit Unterstützung durch den Bildungsträger (Bildungscoaching). Sofern sich kein Betrieb fand, konnte die Ausbildung auch bei Ausbildungsträgern weitergeführt werden.

Bei der ursprünglichen Zielgruppe der ausbildungswilligen, aber unter regulären Bedingungen nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen ist ein Ausbildungsabschluss in einem zweijährigen Beruf schon ein großer Erfolg. Bei dreijährigen Berufen wurde möglicherweise eine höhere Abbruchquote befürchtet. Diese Befürchtung hat sich nicht bestätigt. Die Abbruchquoten lagen insgesamt bei den zweijährigen wie auch bei den dreijährigen Berufen bei ca. 50 %.

28 % der Auszubildenden mit bestandener Abschlussprüfung in einem zweijährigen Beruf haben die Möglichkeit genutzt, die Ausbildung fortzusetzen (263 von 936), davon 222 bei einem Träger oder mit Unterstützung des Trägers. Diese Möglichkeit wurde eingeräumt, da schnell klar war, dass die Zielgruppe des 3. Wegs nicht direkt einen dreijährigen Beruf ausschließt, sondern dass die Heterogenität gerade an dem breiten Leistungsspektrum deutlich wird. Das Beispiel von David (vgl. Seite 28 f.) zeigt, welche Potenziale in der Förderung des 3. Wegs stecken.

Auch das BAJ in Bielefeld schildert einen Ausbildungsverlauf, in dem sehr deutlich wird, wie sich die Option des Durchstiegs auf die Motivation ausübt:

„Wir hatten einen Bauten- und Objektbeschichter, der innerhalb der Probezeit aus der betrieblichen Ausbildung geflogen ist. Er durfte bei uns im 3. Weg die Ausbildung fortsetzen. Selbstverständlich kam er zu uns mit sehr großen Schwierigkeiten und sozialen Problemen, was sich auf seinen Gesundheitszustand ausgewirkt hat, sodass er dann große Fehlzeiten hatte. Er war zudem auch noch im theoretischen Bereich sehr schwach. Durch eine gezielte Förderung in allen Bereichen, insbesondere im praktischen, aber auch im theoretischen Bereich, haben wir mit der Zeit festgestellt, dass er durchaus die Ausbildung zum Maler/Lackierer bewältigen könnte. Als ihm das dann bewusst geworden ist, sind die Fehlzeiten sehr zurückgegangen und er hat die Praktikumszeiten sehr, sehr gut absolviert, mit sehr, sehr guter Beurteilung und macht tatsächlich jetzt eine Ausbildung zum Maler und Lackierer. Das hat ihn absolut motiviert, diese Möglichkeit.“ **(Elena Goray, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

In der BaE NRW 3. Weg ist eine Fortsetzung der Ausbildung nur noch im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung möglich. Vieles spricht dafür, dass Übergänge ins betriebliche 3. Ausbildungsjahr durch eine frühzeitige und kooperative Einbindung der Betriebe in das Ausbildungskonzept und durch eine konsequente Ausrichtung der Lern- und Arbeitsprozesse beim Bildungsträger auf die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse erleichtert werden können.

Die Erwartung, dass die Auszubildenden nach zwei Jahren außerbetrieblicher Ausbildung reif für das dritte Jahr im Betrieb seien, hat sich mehrheitlich nicht erfüllt. Die kognitive Leistungsfähigkeit ist zwar bei vielen vorhanden, auch den anspruchsvolleren Beruf abzuschließen. Allerdings gab es auch im dritten Jahr häufig noch Schwierigkeiten bei der sozialen Integration in den Betriebsalltag, selbst dann, wenn sie in der Ausbildung beim Träger sehr gut auf betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse vorbereitet worden sind. Vielfach sind die jungen Menschen auch nach zwei Jahren noch nicht so weit gefestigt, dass sie sich bereits vollständig wirtschaftlichen Anforderungen anpassen können. Auch unternehmerische Gründe spielen eine Rolle. Viele Unternehmen legen Wert darauf, dass die Ausbildung vollständig abgeschlossen ist, bevor eine Übernahme stattfindet. Angesichts der Wirtschaftskrise haben sich viele Unternehmen auch schwer getan, Auszubildende im 3. Ausbildungsjahr neu einzustellen, wenn die Beschäftigungsperspektiven während Zeiten der Kurzarbeit schwierig sind.

## Ausbildungsbausteine zur Strukturierung der Ausbildung



Gewerkstatt Bochum gGmbH, Foto: Arnd Drifte

Durch die Ausbildungsbausteine und die Bausteinprüfungen werden den Auszubildenden bereits nach kurzer Zeit Leistungserfolge deutlich. Dies wirkt sich motivierend aus. Durch die Untergliederung der Ausbildungsbausteine in Lern- und Arbeitsaufgaben wird den Auszubildenden deutlicher, was sie in diesem Baustein lernen sollen bzw. am Ende gelernt haben. Auch für Betriebe und Berufsschulen ist dadurch transparenter, was wie beim Bildungsträger gelernt wird. Sie können ihre Lernprozesse dadurch besser auf bereits vorhandene Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten abstimmen.

### Die Funktion der Ausbildungsbausteine im 3. Weg

Der Anspruch, Ausbildungsverläufe individuell unterschiedlich und auch zeitlich flexibel gestalten zu können, ist eine der Besonderheiten des 3. Weges. Denn hier werden Jugendliche gefördert, die ihren Ausbildungsabschluss in einer regulären betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung

voraussichtlich nicht erreichen können. Durch die Ausbildungsbausteine wird die Ausbildung in einzelne Etappen gegliedert. Die Auszubildenden erhalten schon nach recht kurzer Zeit die ersten Rückmeldungen über ihre Erfolge, aber auch über die bis zur Abschlussprüfung noch zu bewältigenden Anforderungen. Gerade bei Jugendlichen, deren bisherige Karriere eher durch Misserfolge geprägt war, ist dies ein erheblicher Motor für Motivation und Engagement.

Ausbildungsbausteine können individuell unterschiedlich lang bearbeitet werden. Denn die Jugendlichen sind gerade im ersten Ausbildungsjahr noch häufig mit persönlichen oder sozialen Problemen befasst. Sind diese gelöst, holen sie meist die versäumte Zeit wieder auf oder nutzen die Möglichkeit, ein halbes oder gar ein Jahr später zur Abschlussprüfung zu gehen.

Ausbildungsbausteine erleichtern die Transparenz über bereits Gelerntes und die Abstimmung zwischen den verschiedenen Lernorten Bildungsträger, Betrieb und Berufskolleg. Anhand der Ausbildungsbausteine und des träger-



internen Umsetzungskonzeptes in Form von Lern- und Arbeitsaufgaben können die Betriebe differenziert erkennen, welche Tätigkeiten und dazugehörige Inhalte bereits erlernt worden sind, sodass sie in der betrieblichen Praxis überprüft und erweitert werden können. Der Abgleich zwischen der Bausteinstruktur des Trägers und den Lernfeldern und Lernsituationen des Berufskollegs macht deutlich, wann welche Inhalte an welchem Lernort erarbeitet werden. Es ist daher leichter möglich, sich gegenseitig aufeinander zu beziehen.

Auszubildende, die vorzeitig aus der Ausbildung ausscheiden, können mit den Bausteinzertifikaten des Trägers und der Bescheinigung der zuständigen Kammer nachweisen, welche Teile des Berufsbildes sie bereits absolviert haben. Wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder in die Ausbildung einsteigen, können die bisher absolvierten Teile der Ausbildung angerechnet werden. Wenn sie Arbeitstätigkeiten als Angelernte suchen, wird ihnen mit den Bausteinzertifikaten bestätigt, welche Teile des Berufsbildes sie bereits fachlich qualifiziert ausführen können, weil sie für die durch die Bausteinzertifikate nachgewiesenen Arbeitsbereiche alles gelernt haben, was in der Ausbildung hierzu vermittelt wird. Die Vorgabe des Förderkonzeptes während der Pilotphase, landesweit einheitliche Ausbildungsbausteine für den 3. Weg zu verwenden, wurde von der Bundesagentur für Arbeit auch in die Verdingungsunterlagen der BaE NRW 3. Weg aufgenommen.

„Der große Vorteil der Bausteine ist, dass es kleine Pakete sind und man relativ schnell zu einem greifbaren Erfolg kommt. Wenn ich innerhalb eines Jahres mehrere Bausteine absolvieren kann, dann habe ich den Erfolg vor Augen: was ich bereits geleistet habe und was als nächste Etappe vor mir liegt. Das geht letztendlich blitzschnell. Und das Gute ist, dass die Auszubildenden durch diese Bausteinorientierung so fit werden, dass nahezu alle, die wir bisher hatten, bei den Prüfungen zum oberen Drittel gehörten und auch den Durchstieg ins 3. Ausbildungsjahr geschafft haben. Das liegt nicht daran, dass sie schon zu Beginn ein hohes Niveau hatten. Sie hätten normalerweise den Fachlageristen – wenn überhaupt – nur mit Mühe und Not geschafft. Sie wurden also durch den 3. Weg so stabilisiert, dass sie im Laufe der Zeit dieses Niveau erreicht haben und nun fast übertrieben stolz auf ihre Leistungen sind: „Ja, wir sind ja so was von toll drauf. Wenn wir das gewusst hätten, hätten wir direkt durchstarten können.“ (Frank Rehbein, Bildungscoach, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

„Bei den stärkeren Auszubildenden waren sie sicher eine Hilfe, den Einstieg zu erleichtern und den roten Faden im Ausbildungsplan herzustellen. Beim Bildungsträger selbst ist das kein Problem. Allerdings machen wir im Gastgewerbe die Erfahrung, dass die Auszubildenden im Praktikumsbetrieb nicht immer nur zu den jeweiligen Bausteininhalten eingesetzt werden und die Abläufe einfach so nicht vermittelt werden können, wie es die Ausbildungsbausteine darstellen. Im realen Leben, vor allem in kleineren Betrieben, müssen die Fachkräfte im Gastgewerbe viele Bereiche zusammen beherrschen: Küche, Service, Rezeption, Etagenreinigung. Auch für die die schwächeren Azubis war das Positive an den Bausteinen der rote Faden durch die Ausbildung. Insbesondere nach größeren Fehlzeiten oder bei Problemen in der Theorie oder Praxis konnten wir den Ausbildungsstand immer einem bestimmten Baustein zuordnen. Wir konnten genau sagen, wo die Azubis stehen. Was wird beherrscht? Wo müssen wir noch was nacharbeiten? Durch die Bausteinprüfungen, die wir als interne Prüfungsvorbereitungen genutzt haben, konnten wir die Jugendlichen immer wieder auf den geforderten Standard bringen, damit sie mit den Stärkeren gleichziehen konnten. Die Ausbildungsbausteine und die Bausteinprüfungen sind ein überschaubares Instrumentarium für die Jugendlichen, mit dem sie erkennen können, was sie beherrschen und was sie bis zur nächsten Bausteinprüfung noch lernen müssen. Sie haben einen motivierenden Effekt.

Im zweiten Durchgang hatten wir einige Unterbrechungen. Nach dem Wiedereinstieg konnten wir mit den Ausbildungsbausteinen dort wieder ansetzen, wo sie aufgehört hatten. Die Auszubildenden konnten eine Verbindung zu dem herstellen, was sie vor dem Ausstieg bereits gelernt hatten. Das ist ein erheblicher Vorteil gegenüber anderen Ausbildungsprogrammen.“ (Dominik Rothenpieler, Bildungscoach, CJD Erndtebrück)

### Beschreibung der Ausbildungsbausteine in den Verdingungsunterlagen der Bundesagentur für Arbeit

Bei der Erstellung der Ausbildungsbausteine wurden Eckwerte, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung und von den Kammern in Nordrhein-Westfalen für die Entwicklung empfohlen wurden, berücksichtigt. Die Erstellung und Abstimmung erfolgte durch die Industrie- und Handelskammern Nordrhein-Westfalen oder durch den Zentralverband des Deutschen Handwerks mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk, jeweils zusammen mit Experten aus Schule und Wirtschaft. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat eine fachliche Qualitätsprüfung der Ausbildungsbausteine durchgeführt.

Die während der Ausbildung BaE NRW – 3. Weg erworbenen Ausbildungsbausteine sind durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- Sie sind tätigkeitsorientiert, d. h. ihr Zuschnitt erfolgt gemäß praxisbezogenen Kerntätigkeiten.
- Sie sind in sich abgeschlossen.
- Sie beschreiben Qualifizierungsergebnisse (outcome) auf dem Niveau der beruflichen Handlungskompetenz der jeweiligen Ausbildungsordnung.
- Sie wurden auf der Grundlage der jeweiligen nach BBiG und HWO erstellten Ausbildungsordnung entwickelt und haben einen klaren und verbindlichen Bezug zum jeweiligen Ausbildungsrahmenplan.
- Sie haben einen klaren und verbindlichen Bezug zum Rahmenlehrplan für die Berufskollegs.
- Sie schließen mit einer Leistungsfeststellung/einem Kompetenznachweis durch den Träger ab.

Die Verwendung der Ausbildungsbausteine in der BaE NRW – 3. Weg ergibt sich aus der Individualisierung und Flexibilisierung des Ausbildungsverlaufs: Je nach individuellem Entwicklungs- und Leistungsstand können kürzere oder längere Zeiten für bestimmte Ausbildungsinhalte benötigt werden. Hierfür werden Instrumente zur Untergliederung der Ausbildung benötigt, die eine Planung und Dokumentation individueller Ausbildungsverläufe sowie eine Abstimmung der Lernprozesse zwischen den drei Lernorten Bildungsträger, Berufskolleg und Betrieb ermöglichen. Mithilfe der Zertifikate für absolvierte Bausteine können die Jugendlichen ihren individuell erreichten Entwicklungsstand nachvollziehen. Die Betriebe haben die Möglichkeit, die Jugendlichen entsprechend der schon erworbenen Kompetenzen einzusetzen.

Ausbildungsbausteine haben klare Bezüge zu den Lernfeldern, sodass eine Abstimmung der Lernprozesse zwischen Berufsschule und Ausbildungsträger möglich ist. Die betrieblichen Ausbildungsphasen erfüllen die Funktion der Erweiterung und Vertiefung der bereits erworbenen beruflichen Kompetenzen im Arbeitsalltag und sind bereits in die betriebliche Ausbildungsplanung einzubeziehen. Die Betriebe werden mithilfe der Zertifikate und Qualifizierungsbilder zu den Ausbildungsbausteinen über den jeweils erreichten Stand der beruflichen Kompetenzentwicklung informiert. Im Rahmen der individuellen Qualifizierungsplanung können besondere Stärken, aber auch der Entwicklungs- und Ergänzungsbedarf für die betriebliche Ausbildungszeit individuell bestimmt werden.

### Herausforderungen und Lösungsstrategien

Während der Pilotphase bestand anfangs vielfach Skepsis über den Sinn dieser Ausbildungsbausteine. Manche wurden als zu lang empfunden, andere als zu wenig klar abgegrenzt und untergliedert. Die Aufteilung in einfache und komplexe Tätigkeiten wird meist nur ansatzweise durchgehalten. Die Beschreibungen kopieren nur die bereits bekannten Inhalte der Ausbildungsrahmenpläne, ohne dass die Besonderheiten der Ausbildungsbausteine zur Geltung kommen, die Ausbildung nach zusammenhängenden betrieblichen Arbeitsbereichen und Arbeits- und Geschäftsprozessen zu strukturieren.

Zwar gibt es klare Zuordnungen zu den Lernfeldern. Allerdings sind die Lernfelder mitunter verschiedenen Bausteinen

zugeordnet, was eine einheitliche Abfolge bei Bildungsträgern und Berufskollegs erschwerte und in der Praxis eher zu einer Ausrichtung der Ausbildung an den Lernfeldern statt an den Ausbildungsbausteinen führte.

Die Potenziale der Ausbildungsbausteine zur Abstimmung und Kooperation mit dem Lernort Betrieb wurden während der Pilotphase noch wenig genutzt. Potenzielle Arbeitgeber sind nicht ausreichend über das Instrument informiert. Die Bausteinprüfungen und Zertifizierungen weisen keine einheitlichen Qualitätsstandards auf. „Nur wenn es gelingt, Ausbildungsbausteine als praxisnahe, berufsqualifizierende und an eine berufliche Ausbildung oder konkrete Tätigkeiten anschlussfähige Einheiten zu vermitteln, können sie zukünftig eine Rolle spielen, die über eine rein interne Strukturierung der Berufsausbildung hinausgeht. Ist dies

gegeben, können Ausbildungsbausteine auch auf die Auszubildenden selbst stärker motivierend und stabilisierend wirken, da sie mit einer zeitnahen Prüfung und Zertifizierung der Inhalte Versagensängsten begegnen und den Jugendlichen und jungen Erwachsenen ihre eigene Leistungsfähigkeit vor Augen führen.“ (Abschlussbericht der Evaluation, Langfassung 2010, S. 208)

Andererseits gab es bei vielen Trägern und Berufskollegs gute Beispiele, wie auf der Grundlage der Ausbildungsbausteine und der Lernfelder gemeinsame Ausbildungskonzepte gestaltet werden konnten. Die fachliche Begleitung hat daher im Ausbildungsjahr 2009/2010 in Workshops und Entwicklungswerkstätten für vier Berufe (Fachlagerist/-in, Fachkraft im Gastgewerbe, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Teilezurichter/-in) Chancen und Hindernisse bei der Umsetzung von Ausbildungsbausteinen aufgearbeitet und Empfehlungen entwickelt. Sie betreffen die Untergliederung der Ausbildungsbausteine, die didaktisch-methodische Umsetzung, den Nachweis erworbener Kompetenzen sowie die Kooperation der Lernorte. Im Ausbildungsjahr 2010/2011 wurden diese Ergebnisse im Rahmen von Transferwerkstätten mit weiteren Trägern bearbeitet und in Bezug auf die Lernortkooperation mit Betrieben erweitert.

Allerdings zeigen die Erfahrungen auch, dass die Umstellung der Ausbildung auf Ausbildungsbausteine, verbunden mit handlungs- und arbeitsprozessorientiertem Lernen ein längerer Weg ist. So standen noch am Ende des ersten Durchgangs viele Träger dem Bausteinkonzept skeptisch gegenüber, auch aufgrund der o. g. Mängel. Wer in den Entwicklungswerkstätten an gemeinsamen Umsetzungskonzepten mitgearbeitet hat, konnte im Laufe der Zeit neue, positive Erfahrungen sammeln. Viele haben dann sehr engagiert diese Konzepte in der eigenen Praxis eingesetzt und weiter ergänzt. Bei den Transferwerkstätten im Jahr 2011 zeigte sich dann erneut, dass sich viele Ausbildungsteams die Umsetzung der Ausbildungsbausteine erst methodisch neu erschließen müssen und dies am besten in einer trägerübergreifenden Zusammenarbeit gelingt. Allerdings braucht dies seine Zeit. Manche Teams scheuten den Aufwand oder hielten sich an bewährten Traditionen fest. Insofern wäre es wünschenswert gewesen, wenn die Träger mit Erfahrungen aus der Umsetzung von Ausbildungsbausteinen eine Gelegenheit bekommen hätten, diese Erfahrungen auch in die BaE NRW 3. Weg einzubringen und an andere weiterzugeben.

„Durch die Ausbildungsbausteine und die Ausbildung im EWZ Dortmund war man gut vorbereitet auf das, was in der Schule kam und auf das, was man im Betrieb gemacht hat. Man konnte das auch ein bisschen weiter mitmachen, was man schon gelernt hatte. Also ich finde, das hat auf jeden Fall etwas gebracht, also noch mehr Allgemeinwissen. Man wusste mehr über das, was in der Schule drankam. Das war dann nicht ganz neu. Und im Betrieb hat man das wiedergefunden, was man gelernt hat. Was ist Mehrkorn? Was ist Vollkorn? Was ist dies und was ist das? Und dann hat man sich daran erinnert. (...)“

Die Bausteinprüfungen fanden wir gut. Prüfungsstress war das nicht. Eigentlich ging es nur darum zu gucken, wie man das kann. Man konnte nachvollziehen, wo man steht. Und so fand ich das eigentlich ganz gut zur Vorbereitung. Da weiß man, was man kann und was man noch lernen muss. Man weiß, da kommt nichts Schlechtes hinterher. Wenn die Dozenten merken, da sind noch Defizite, dann wird das noch einmal aufgearbeitet. Das ist ja eine Art Rückversicherung für sich selber, dass man die ganzen Themen, den ganzen Stoff auch gelernt hat, so sehe ich das.“ (Zwei Auszubildende, EWZ Dortmund)

### Anpassung der Struktur an zusammenhängende Arbeitsbereiche

Die Abgrenzung der Ausbildungsbausteine wurde überprüft. Zum Teil wurden Vorschläge für eine veränderte Struktur erarbeitet. Die Entwicklungswerkstatt für den Beruf Fachlagerist/-in erarbeitete die Empfehlung, bei der innerbetrieblichen Ausbildungsplanung für die einzelnen Ausbildungsbausteine Schwerpunkte festzulegen und die Inhalte entsprechend zuzuordnen. Die Schwerpunkte folgen der Logik des Warenflusses im Lager: vom Wareneingang zur Einlagerung über den innerbetrieblichen Transport zur Kommissionierung, Verpackung und Verladung.

**Tabelle 21: Veränderte Struktur der Ausbildungsbausteine (AB) für den Beruf Fachlagerist/-in**

	Titel	Wochen	Bezug zu den Lernfeldern
AB 1	Wareneingang	18	1 – Güter annehmen und kontrollieren
AB 2	Einlagerung	18	2 – Güter lagern 3 – Güter bearbeiten
AB 3	innerbetrieblicher Transport	16	2 – Güter lagern 3 – Güter bearbeiten 4 – Güter im Betrieb transportieren
AB 4	Kommissionierung	18	5 – Güter kommissionieren 6 – Güter verpacken
AB 5	Verpackung	16	5 – Güter kommissionieren 6 – Güter verpacken 7 – Güter verladen
AB 6	Verladung	18	7 – Güter verladen 8 – Güter versenden

Quelle: Arbeitshilfe Ausbildungsbausteine 2011, Kapitel 7, S. 95

Damit orientieren sich die Ausbildungsbausteine auch an dem Anspruch, zusammenhängende betriebliche Arbeitsbereiche zu beschreiben. Dies erleichtert die Planung der betrieblichen Ausbildungsphasen. Den Betrieben wird besser als bisher transparent, welche Tätigkeiten und welche dazugehörenden Inhalte (Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) von den Auszubildenden bereits erlernt worden sind. Die Betriebe haben dadurch eine Chance, die Auszubildenden ihren bereits vorhandenen Kompetenzen entsprechend im Betrieb einzusetzen, sofern dies arbeitsorganisatorisch und von der Auftragslage her möglich ist.

Diese veränderte Struktur ermöglicht es auch, die Reihenfolge der Lernfelder beizubehalten. Somit kann die didaktische Jahresplanung der Berufsschule ohne weitere Überarbeitung in den Fachklassen des 3. Weges eingesetzt werden. In der ursprünglichen Fassung sind im Ausbildungsbaustein 1 Inhalte aus den Lernfeldern 1 bis 3, im Ausbildungsbaustein 2 Inhalte aus den Lernfeldern 1, 3 und 4, im Ausbildungsbaustein 3 Inhalte aus den Lernfeldern 2 und 3 enthalten. Die Orientierung im Ausbildungsablauf an den Bausteinen machte eine völlige Umstrukturierung der didaktischen Jahresplanung erforderlich, mit dem Nachteil, dass die Tätigkeitsbereiche der verschiedenen Bausteine sich stark überschneiden haben (vgl. Arbeitshilfe Ausbildungsbausteine, Kapitel 7).

In den anderen Berufen gab es keine Notwendigkeit, den Zuschnitt der Ausbildungsbausteine grundlegend zu verändern. Lediglich im Gastgewerbe wurde die Empfehlung ausgesprochen, bei der Umsetzung mit dem Ausbildungsbaustein 2 Küche zu beginnen und erst anschließend den Ausbildungsbaustein 1 Service zu bearbeiten. In der Küche erwerben sie zunächst das Grundwissen über die Speisen und ihre Herstellung, mit dem sie dann später im Service (Ausbildungsbaustein 1) Gäste beraten können. Dieses Wissen steigert das Selbstbewusstsein der Auszubildenden und führt häufig zu einer besseren Integration in den Betrieb. Die Küche gewährt zudem einen geschützten sozialen Raum, der für viele Auszubildende zu Beginn der Ausbildung hilfreich ist. Sie bietet Rückzugs- und Entwicklungsmöglichkeiten, um das für den Umgang mit Gästen erforderliche Selbstbewusstsein zu entwickeln und sich in Auftreten und Kleidung an die in der Gastronomie üblichen Regeln anzupassen. Umgekehrt ist es für diejenigen, die ihre Stärken im Service sehen, vorteilhaft, wenn sie danach nicht mehr in den von ihnen weniger geliebten Bereich Küche zurückkehren müssen (vgl. Arbeitshilfe Ausbildungsbausteine 2011, Kapitel 6, S. 72).

### Untergliederung in Lern- und Arbeitsaufgaben

Um den Ausbildungsbausteinen eine innere Struktur zu geben, wurden sie in Lern- und Arbeitsaufgaben untergliedert. Damit wird deutlich, anhand welcher Aufgabenstellungen, die für betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse typisch sind, die Inhalte der Ausbildungsbausteine beim Bildungsträger erlernt werden. Für die Betriebe wird dadurch transparent, welche Tätigkeiten und Fachinhalte die Auszubildenden bereits beherrschen. Diese können in den betrieblichen Ausbildungsphasen ihren Kompetenzen entsprechend eingesetzt und weiterqualifiziert werden. In den Berufskollegs werden Lern- und Arbeitsaufgaben häufig als Methode bei der Umsetzung der Lernfelder verwendet. Sie bieten vielfältige Verknüpfungsmöglichkeiten mit dem praktischen Lernen. Für die Auszubildenden selbst wird deutlich, welche Aufgabenstellungen und Fachinhalte im Laufe des Ausbildungsbausteines bis zur Bausteinprüfung schrittweise angeeignet werden müssen.

Die Festlegung auf die Untergliederung in Lern- und Arbeitsaufgaben geschah unter dem Gesichtspunkt, betrieb-

liche Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Mittelpunkt des Lernens zu stellen, die beim Bildungsträger exemplarisch anhand von realen Aufträgen durchgeführt oder zumindest vor- und nachbereitet werden. Ergänzend oder

alternativ dazu können natürlich auch andere Methoden eingesetzt werden. Die Lern- und Arbeitsaufgaben bilden das gesamte Tätigkeitsspektrum des Ausbildungsbausteins exemplarisch ab.

**Tabelle 22: Übersicht über die Ausbildungsbausteine/Module und Lern- und Arbeitsaufgaben im Beruf Fachkraft im Gastgewerbe**

Ausbildungsbaustein 1: Service			
LAA Nr.	Lernaufträge	ARP <sup>9</sup>	Lernfelder laut KMK-Rahmenlehrplan
1.	<b>AB 1: Service<sup>10</sup></b>	9 e	1.2
1.1	Verkaufsfähigkeit von Produkten prüfen	9 a	Servicearten und -methoden
1.2	Getränke anbieten	5 e	Raum-, Werkstoff- und Textilpflege
1.3	Zubereitung und Service von Aufgussgetränken	5 g/1 a (Teil II)	Tischdekoration
1.4	Betriebliche Kassensysteme	9 b	Getränkeausschank
1.5	Aufbau des Frühstücksbuffets		Herstellen von Aufgussgetränken und einfachen Mischgetränken
1.6	Frühstücksservice		Umgang mit Gästen
1.7	Gastraum anlassbezogen vorbereiten		Verkaufsgespräche und -techniken
1.7.1	Gastraum „à la carte“		Angebotskarte
1.7.2	Seminarraum		Zahlungsmöglichkeiten im Restaurant (Bargeld, Scheck, Kreditkarte)
1.7.3	Fest		Rechtsvorschriften
1.8	Fachgerechtes Eindecken der Tische (z. B. 3-Gang-Menü, getränkenspezifisch)		Teamarbeit
1.9	Betreuung des Gastes		Berechnungen (Schankverlust, Währungsrechnen, Gästerechnung)
1.10	Beratung bei der Auswahl von Getränken		Fachsprache
1.11	Reinigung des Gastraumes – Schlussdienst		Fremdsprache
			EDV
Ausbildungsbaustein 2: Küche			
2.	<b>AB 2: Küche: Vor- und Zubereitung einfacher Speisen</b> (unter Berücksichtigung von Hygiene- und Arbeitssicherheitsbestimmungen)	8 b/c/e	1.1
2.1	Zubereitung von Suppen		Vor-, Zubereitung und Präsentation einfacher Speisen
2.2	Zubereitung von Sättigungsbeilagen		Technologie und ernährungsphysiologische Kenntnisse zu ausgewählten Rohstoffen
2.3	Eierspeisen (z. B. Rührei mit Kräutern, Omelette, Spiegelei)		Lebensmittelrechtliche Grundlagen
2.4	Aufschnittplatten		Personal-, Betriebs- und Produkthygiene
2.5	Handschnittchen, evtl. verschiedene Canapées		Umweltschutz
2.6	Obstsalate und Quarkspeisen		Arbeitssicherheit
2.7	Salate und Rohkost (z. B. Salat mit Dressing)		Teamarbeit
2.8	einfache Fleischgerichte (z. B. Schnitzel)		Berechnungen (Maße, Gewichte, Verluste, Rohstoffmengen, Nähr- und Energiewerte)
2.9	Planung und Zubereitung eines gesunden Frühstücks für 10 Personen (komplexe Aufgabe)		Fachsprache
2.10	Reinigung der Küche		Fremdsprache

Quelle: Arbeitshilfe Ausbildungsbausteine 2011, Kapitel 6, S. 74

<sup>10</sup> Es wird empfohlen, mit dem Ausbildungsbaustein 2 zu beginnen, um zunächst Produktkenntnisse zu erhalten. Damit werden Verkaufsgespräche im Service später erleichtert.

<sup>9</sup> ARP = Ausbildungsrahmenplan

„Einen Sinn sehe ich da schon drin, die Ausbildungsinhalte in Bausteine zu untergliedern. Das gibt die Möglichkeit zu sehen, wie weit sich die einzelnen Auszubildenden unterscheiden und wo mehr Förderbedarf vorhanden ist. Teilweise motiviert es die Jugendlichen. Ich wünschte mir, dass das noch viel mehr publik wird und Ausbildungsbausteine auch außerhalb des 3. Weges Anwendung finden. Allerdings haben die Bausteine ihre motivierende Wirkung nur während der Ausbildung. Am Ende zählen dann nur der Facharbeiterbrief und die Weiterbeschäftigung in einem Kooperationsbetrieb. Während der Ausbildung sind die Bausteine eine Hilfe, vor allem auch, wenn jemand nach anderthalb oder zwei Jahren aufhört, aus welchen Gründen auch immer. Mit den zertifizierten Ausbildungsbausteinen kann er seine bereits vorhandenen beruflichen Kompetenzen gut präsentieren, auch wenn noch kein Berufsabschluss vorliegt. Das setzt aber voraus, dass Ausbildungsbausteine bei den Betrieben stärker bekannt sind. Bei uns in der Region geht das noch ein wenig unter.“  
**(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Ganz wichtig und auch sehr positiv finde ich beim 3. Weg die Flexibilität in der Ausbildungsgestaltung, auch die Möglichkeit der Unterbrechungen. Wir bekommen zunehmend Jugendliche mit psychischen Problemen, für die der Druck in der Ausbildung dann plötzlich erheblich steigt, mit der Gefahr des Abbruchs. Durch die Ausbildungsbausteine haben sie auch die Möglichkeit, die Ausbildung nach und nach zu machen. Das ist schon sehr vorteilhaft.

Auch die Möglichkeit des Durchstiegs von der zweijährigen Ausbildung in die dreijährige oder dreieinhalbjährige Ausbildung ist positiv. Wir haben ja viele, die vom Intellekt her durchaus die volle Ausbildung schaffen können, die aber erst mit einer reduzierten Ausbildung anfangen sollten, auch aufgrund ihrer schulischen Vorerfahrung. Dass die dann noch einmal weitermachen können, finde ich super. Das würde ich mir auch für die außerbetriebliche Ausbildung insgesamt wünschen.“  
**(Almuth Broer, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

„Mir haben die Ausbildungsbausteine genutzt, da sie transparenter sind. Der Ausbildungsrahmenplan ist schon viel differenzierter. Die Ausbildungsbausteine sind einfacher formuliert. Wenn es auf die Prüfung zugeht, hat man schon viel mehr die Möglichkeit, mithilfe der Bausteine Lerninhalte zu finden, die parallel in der Praxis zu erarbeiten sind. In der Beziehung sind die Ausbildungsbausteine bei der Verzahnung von Theorie und Praxis schon sehr interessant.

Diese sehr strenge Gliederung der Ausbildungsbausteine bewirkte auch bei uns im Kollegenteam ein gewisses Umdenken, also bei den Kollegen, die in unterschiedlichen Abteilungen arbeiten. Da war immer ganz klar: ‚Ach ja von Anette und Uli die Azubis, die sind jetzt in der Bausteinprüfung Service, das heißt, dann gehen die noch mal ins Praktikum, dann kommen die zu uns.‘ Wir hatten immer so einen Ablauf für uns geschaffen, der auch im Haus die Struktur klarer werden ließ. In anderen Ausbildungsgängen, in denen nach dem Ausbildungsrahmenplan gearbeitet wird, da ist das oft nicht so transparent – sowohl für uns jetzt als Team als auch für die Auszubildenden. Das war eine ganz neue Erfahrung, durch dieses wirklich strenge Umsetzen der Bausteine. Gerade am Anfang der Ausbildung war die Verzahnung noch stärker zu erkennen, als es zum Beispiel um Service, Umgang mit dem Gast und Gästetypen ging. Da wurde das, was in der Berufsschule erarbeitet worden ist, in der Praxis intensiv trainiert. Da haben wir häufig von den Auszubildenden gehört, ‚Das hat jetzt Frau Schneckner (die Lehrerin in der Berufsschule) schon mit uns besprochen‘ oder ‚Frau Hoffmann (die Ausbilderin beim Träger) hat auch gesagt...‘. Als es dann wieder auf die Bausteinprüfung zugeht, dann war es wieder ein bisschen intensiver. ‚Ach ja, die machen ja die Bausteinprüfung, ich werde da und da noch mal auf den Bereich hinwirken.‘“  
**(Anette Hoffmann, Ausbilderin, und Ulrike Gerhard, Bildungscoach, Gewerkschaft Bochum)**

Die einzelnen Lern- und Arbeitsaufgaben decken die Gesamtheit der zu erlernenden Tätigkeiten und Aufgaben in diesem Baustein ab. Maßstab sind die üblicherweise in den Betrieben auszuführenden Tätigkeiten und Arbeitsbereiche. Bei Betrieben und bei Trägern gibt es allerdings jeweils unterschiedliche Voraussetzungen und Rahmenbedingungen. Deshalb müssen die Aufgabenstellungen der Lern- und Arbeitsaufgaben den jeweiligen Möglichkeiten der Träger und Betriebe angepasst werden.

Durch die Gegenüberstellung der Lern- und Arbeitsaufgaben beim Träger und der Inhalte der Lernfelder als Rahmen für die didaktische Jahresplanung der Berufskollegs wird besser transparent, wann welche Inhalte bzw. Handlungssituationen beim Bildungsträger, im Berufskolleg und später auch im Betrieb bearbeitet werden. Dadurch, dass die Ausbildungsträger offenlegen, wann und wie sie die Inhalte des Bausteins erarbeiten, können Lehrende beider Lernorte, vor allem aber die Lernenden selbst, leichter Bezüge zu schon vorhandenem Wissen oder später noch zu vertiefenden Inhalten herstellen und in ihrer Planung berücksichtigen.

„Durch die Ausbildungsbausteine wird die Ausbildung intensiver, denn wir konzentrieren uns jeweils auf bestimmte Arbeitsbereiche, zum Beispiel Wareneingang oder Kommissionieren. Beim Kommissionieren gibt es in den Betrieben unterschiedliche Methoden, je nach Lageraufbau oder welche Waren gelagert werden. Wir haben bei uns die verschiedenen Methoden theoretisch erarbeitet und im eigenen Lager praktisch umgesetzt. Die Auszubildenden konnten die verschiedenen Methoden beim Kommissionieren ausprobieren und lernen, bei welcher Ware bzw. Lagerart sich die eine Methode besser eignet als die andere. Sie sind selber auf die optimale Methode gekommen sowie auf die Größe des Kommissionierteams. Mit den Ausbildungsbausteinen haben die Teilnehmer bei uns die Möglichkeit, diese Arbeitsbereiche intensiv und zeitlich konzentriert zu erarbeiten und dabei auch eigene Erfahrungen zu machen. Sie können selber ihre Fehler machen und erkennen. Dann behalten sie das Erlernte als eigene Erfahrung. Diese Methode funktioniert nur, wenn man einen eigenen Lagerbetrieb hat. Sonst müsste der Ausbilder in die Betriebe gehen und vor Ort mit einzelnen Azubi diese Prozesse erarbeiten. Diese Variante ist sehr zeitintensiv.

Ohne Ausbildungsbausteine würden die Auszubildenden irgendwo in den Arbeitsbereich integriert, hätten aber nicht die Möglichkeit, sich auf ein bestimmtes Thema zu konzentrieren und dies sowohl in der Praxis als auch in der Theorie zusammenhängend zu erarbeiten. Vor allem das selbstständige Erarbeiten von Theorie und die eigenständige Problemlösung schätze ich als Vorteile der Ausbildung mit Bausteinen.“ (Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

## Herausforderung handlungsorientiertes Lernen

Die Auszubildenden im 3. Weg kann man am besten dadurch gewinnen, dass man ihnen die selbstständige Bearbeitung von Aufgabenstellungen zutraut, und sie ihr schon vorhandenes Wissen und Können dabei zeigen können. Zudem erfordert die Herausforderung beruflicher Handlungskompetenz, dass die Auszubildenden von Anfang an lernen, Aufgabenstellungen selbstständig zu planen, durchzuführen und zu kontrollieren sowie sich die dazu erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse anzueignen. Auch berufsbezogene Allgemeinbildung und Fachsprache lassen sich am besten im Zusammenhang mit der Ausführung praktischer Aufgabenstellungen erarbeiten. Bei den meisten Auszubildenden wird das Gelernte am besten durch das praktische Tun gefestigt.

Aus diesen Gründen wurden die Lern- und Arbeitsaufgaben konsequent nach dem Modell der vollständigen Handlung gegliedert. In Stufe 1 Informieren verschaffen sich die Auszubildenden zunächst eine Orientierung über die Arbeitsaufgabe. Mithilfe von Leitfragen erarbeiten sie sich in Gruppen das zur Ausführung der Aufgabe nötige Fachwissen und die dazugehörigen Fertigkeiten und Kenntnisse. In Stufe 2 Planen erstellen sie selbstständig eine Arbeitsplanung, so differenziert, wie sie sie entsprechend ihres erreichten Entwicklungsstandes benötigen. In Stufe 3 Entscheiden werden die Arbeitsergebnisse im Fachgespräch mit dem Ausbilder bzw. der Ausbilderin besprochen, ggf. ergänzt und korrigiert. Die Stufe 4 Durchführen wird (in Stufe 3) freigegeben. In Stufe 4 führen die Auszubildenden die Arbeitsaufgabe aus, kritisch begleitet von den Ausbilderinnen und Ausbildern. Diese geben gegebenenfalls Hinweise oder Anforderungen zur Korrektur, wenn es Abweichungen von der Arbeitsplanung oder vom Kundenauftrag gibt, ohne aber selbst das Geschehen aktiv zu bestimmen. In Stufe 5 Kontrollieren überprüfen die Auszubildenden während und nach der Durchführung anhand der bereits während der Arbeitsplanung entwickelten Qualitätsstandards die fachgerechte Durchführung und führen nötigenfalls Korrekturen durch. In der abschließenden Stufe 6 Bewerten erfolgt üblicherweise die Abnahme durch den Kunden. In der Ausbildung werden die Arbeitsergebnisse beurteilt und der Arbeits- und Lernprozess mit Blick auf Optimierungsmöglichkeiten bei künftiger Ausführung des Auftrags reflektiert.

Dieses aus der Leittext-Methode abgeleitete methodische Vorgehen gehört eigentlich schon seit Ende der 1980er Jahre zu den Standards des handlungsorientierten Lernens. Es hat sich aber gezeigt, dass vielfach noch der Mut fehlt, die Auszubildenden selbstständig handeln und lernen zu lassen und als Ausbilder/-in in der Rolle als Moderator bzw. Moderatorin von Lern- und Arbeitsprozessen vom Rand aus die Abläufe zu begleiten und zu optimieren.

Die Auszubildenden allerdings fühlen sich viel stärker ernst genommen, wenn ihnen die selbstständige Durchführung von Aufgaben zugetraut wird, wenn sie von den unterschiedlichen Voraussetzungen der Gruppenmitglieder zehren und aus dem eigenen praktischen Tun Erfahrungen und Schlussfolgerungen ableiten können. Sie möchten nicht so gerne bevormundet werden oder ihre Aktivitäten auf das Nachvollziehen vorstrukturierter Abläufe reduziert sehen, die sie selbst gar nicht beeinflussen können. Gerade im Zusammenhang mit Motivationsproblemen oder Lernschwierigkeiten ist das Herausstellen der eigenen Aktivitäten und Verantwortung besonders wichtig (vgl. hierzu auch Arbeitshilfe Ausbildungsbausteine, Kapitel 3).

In den Entwicklungswerkstätten wurden auf dieser Grundlage exemplarische Lernmaterialien erarbeitet. Eine besondere Herausforderung besteht darin, die Leitfragen handlungsorientiert zu formulieren. Die Antwort auf die Leitfrage zielt immer auf eine Tätigkeit, die in einer bestimmten Art und Weise auszuführen ist. Zum Beispiel: Frage: Worauf muss ich bei der Vorbereitung der Kühltheke achten? Antwort: Ich muss überprüfen, ob sie den hygienischen Anforderungen entsprechend sorgfältig gereinigt worden ist und ob die Kühlung funktioniert.

Um diese Tätigkeiten ausführen zu können, müssen die Lernenden über ein bestimmtes Wissen verfügen oder sich bestimmte Informationen besorgen. Neben allgemeinen berufsfachlichen Inhalten sind hier die betriebsspezifischen Regeln sowie die Bestimmungen zu Hygiene, Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu beachten. Allerdings sollen hier jeweils nur die Inhalte erarbeitet werden, die für die Ausführung der jeweiligen Arbeitsaufgabe benötigt werden. Alles andere wird bei späteren Lern- und Arbeitsaufgaben sowie im begleitenden Fachunterricht beim Bildungsträger und vor allem in der Berufsschule erarbeitet. Diese Verknüpfung mit dem unmittelbaren Tun erhöht den Erfolg des Lernens und Behaltens.

Der wesentliche Aufwand im Vergleich zu herkömmlichen Vorgehensweisen der Unterweisung besteht darin, den Arbeits- und Lernprozess mithilfe von Leitfragen so zu strukturieren, dass die Lernenden sich damit die nötigen Inhalte weitestgehend selbstständig erarbeiten können. Die Auszubildenden sollen zunächst selbst Lösungen finden und sich dazu Informationen aus ihnen zugänglichen Quellen (z. B. Fachbüchern) erarbeiten. Was selbst erarbeitet worden ist, bleibt besser in Erinnerung als das, was nur nachvollzogen wird. Unterweisungen sind sicherlich nach wie vor an bestimmten Stellen nötig, zum Beispiel wenn es um die Bedienung von Maschinen und um die dazugehörige Arbeitssicherheit geht. Aus dem nachfolgenden Beispiel wird aber sehr deutlich, dass die durch die Fragen angeregten Denk- und Handlungsprozesse durch Vormachen und Nachmachen nicht annähernd in gleicher Weise ausgelöst werden können. Ein Beispiel für Leitfragen zur Vorbereitung und Bestückung einer Kühltheke:

1. Worauf muss ich bei der Vorbereitung der Kühltheke achten?
2. Welche Anforderungen sind an die Sauberkeit und Ordnung der Kühltheke zu stellen?  
Wie und wie häufig muss ich den notwendigen Grad von Sauberkeit und Ordnung überprüfen? Woran kann ich das festmachen?
3. Warum sind Sauberkeit und Ordnung der Kühltheke so wichtig?
4. Welche Bedeutung muss ich den Hygienevorschriften und dem Umweltschutz zumessen?
5. Wie gehe ich im Alltag mit Hygiene und Umweltschutz um?
6. Was muss ich für eine ansprechende Bestückung der Kühltheke beachten?
7. Welche betriebsspezifischen Gestaltungsregeln gibt es für das Bestücken der Kühltheke?
8. Wie können bestimmte Produkte herausgestellt werden, z. B. „Produkt der Woche“ oder „Aus der Region“?



„Ich könnte das nicht aushalten, wenn immer ein Ausbilder hinter mir stehen würde und schauen würde, ob ich das richtig mache. Ich hatte schon mal eine Ausbildung begonnen und abgebrochen. Da hatte der Ausbilder uns immer alles vorgemacht, ständig wusste er alles besser. Wir durften nichts alleine machen, ohne dass er sofort eingegriffen hat. Hier dagegen dürfen wir ausprobieren, wie es geht. Wir dürfen auch mal Fehler machen. Der Ausbilder fragt uns dann, wie wir das gemeint haben und ob wir auch an dies oder jenes gedacht haben. Da kommen wir schon selbst darauf, wie es besser gehen könnte. Wenn wir aus den Betrieben wiederkommen und von dort neue Ideen mitbringen, wie wir unser Lager hier noch besser organisieren können, dann dürfen wir das hier einbringen und ausprobieren. Das finde ich sehr gut.“  
(Auszubildender, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

### Bausteinertifikate und ihre Bedeutung für die Lernortkooperation – Integration in den Arbeitsmarkt

Im Förderkonzept des Pilotprojektes war zunächst offen gelassen worden, auf welche Art und Weise die Leistungsüberprüfung des Ausbildungsbausteins als Grundlage für das Bausteinertifikat erfolgen sollte. Dies hat zu einer Uneinheitlichkeit in der Praxis geführt: Es gibt prozessbegleitende Bewertungen, Bausteinprüfungen mit und ohne Beteiligung der Berufskollegs oder Bausteinprüfungen bzw. Tests nur für die Theorie bzw. nur für die Praxis. Vor allem die sich daraus ergebenden uneinheitlichen Überprüfungs- und Bewertungsstandards wurden von den Bildungsträgern als hinderlich für die Akzeptanz der Ausbildungsbausteine angesehen.

Die Entwicklungswerkstätten schlossen sich mehrheitlich der Empfehlung der fachlichen Begleitung an, jeden Ausbildungsbaustein durch eine praktische und theoretische Bausteinprüfung abzuschließen, die sich hinsichtlich ihrer Struktur, ihrer Gewichtung und ihrer Inhalte an der Abschlussprüfung des jeweiligen Berufes orientiert. Inhaltlich werden die zu dem Ausbildungsbaustein gehörenden typischen Prüfungsaufgaben verwendet. Die theoretische Prüfung sollte durch die jeweilige Berufsschule ausgearbeitet und bewertet werden. Sie kann ergänzend zu den Klassenarbeiten in die Leistungsbewertung der Berufs-

schule einfließen. Teilweise wurde ein Pool von Prüfungsaufgaben entwickelt und ausgetauscht. Diese Art von Bausteinprüfungen ermöglicht gleichzeitig ein sich wiederholendes Prüfungstraining. Die Auszubildenden gewöhnen sich an die Prüfungssituation. Schwächen werden frühzeitig erkannt und bis zur Abschlussprüfung behoben. Das Prüfungsergebnis wird von den Auszubildenden viel ernster wahrgenommen als eine im Ausbildungsverlauf begleitend entstandene Leistungsbeurteilung.

Die Bausteinertifikate enthalten nur zwei Bewertungsstufen: „mit Erfolg bestanden“ oder „mit gutem Erfolg bestanden“. Nach außen hin, den Betrieben gegenüber, soll in erster Linie dokumentiert werden, welche Kompetenzen erlernt worden sind. Durch die Formulierung „mit Erfolg bestanden“ wird zum Ausdruck gebracht, dass die im Baustein enthaltenen Tätigkeiten den Anforderungen entsprechend ausgeführt werden können. In der Formulierung „mit gutem Erfolg“ kommt bereits eine Würdigung besonders guter Leistungen zum Ausdruck. Die Betriebe sollen den Auszubildenden Gelegenheit geben, sich im betrieblichen Arbeitsprozess zu bewähren, unabhängig von den vorgenommenen Bewertungen durch Träger oder Berufskolleg.

Für die gruppeninterne Auswertung beim Träger wird meist das auch bei den Abschlussprüfungen verwendete Punktesystem mit den Umrechnungen in Noten verwendet. Dadurch wird transparent, wie die Bewertung zustande gekommen ist. Die Auszubildenden können sich und ihre Leistungen dadurch besser einschätzen. Im Hinblick auf die weitere Förderung ist es schon von Bedeutung, ob die Leistung in einer Abschlussprüfung mit einer schwachen vier oder einer guten drei eingestuft werden würde. Die Bewertung „mit gutem Erfolg“ entspricht den Noten 1 und 2, „mit Erfolg“ entspricht den Noten 3 und 4. Die Noten werden nach dem gleichen System wie bei den IHK-Prüfungen ermittelt. Wer also weniger als 50 % der Punkte erreicht hat, muss die nicht bestandenen Prüfungsteile wiederholen.

„Die praktischen Bausteinprüfungen laufen hier bei uns an konkreten Aufgabenstellungen. Hier hatten wir natürlich das Glück, wenn jetzt ein LKW kam, dann wurde das direkt mit in die Bausteinprüfung aufgenommen. Einer war da für die Kontrolle der Papiere, der andere musste das Team managen und die Leute einteilen, um die Sachen wegzuräumen. Dann muss einer am Rechner sitzen und die Etiketten schon mal drucken, damit wir

das direkt dann wegräumen können. Das fand ich schon ganz gut, dass man dann auch Aufgaben übertragen bekommt, der Ausbilder dann sozusagen nur dabei steht, als Oberaufsicht und wenn jetzt wirklich was schief läuft. Aber hauptsächlich wird jetzt danach gesehen, wo man steht und was man schon alleine machen kann. Am Anfang fand ich das schon ein bisschen albern, so alle vier oder fünf Wochen so eine komische Prüfung zu machen.

Im Nachhinein, wenn man zurückblickt, dann hat das natürlich einen Sinn ergeben. Ich kann sehen, auf welcher Stufe ich stehe und was ich noch nicht so gut kann. In anderen Betrieben gibt es nur die Zwischen- und die Abschlussprüfung. Hier sieht man auch zwischendurch, wo man steht. Das finde ich schon ganz gut. Wir hatten ja auch Prüfungsvorbereitung und konnten besser auf die Themen eingehen. Wir konnten sehen, wie die letzte Bausteinprüfung gelaufen ist und wo noch mehr gelernt werden muss. Auch vor der Abschlussprüfung mache ich hier jetzt noch einmal vier Wochen intensive Prüfungsvorbereitung, um mir die Theorie, die vielleicht nicht mehr so gut abrufbar ist, noch einmal anzusehen. Ich weiß nicht, ob das in anderen Betrieben genauso möglich ist.“ (Auszubildender, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

### Beispiel einer Bausteinprüfung Baustein 1 Service (Fachkraft im Gastgewerbe)

In dieser Beispielprüfung geht es um das Servieren von Speisen und Getränken. Da es bei den meisten Bildungsträgern eine eigene Übungsküche und auch ein Restaurant im Hause gibt, ist es kein Problem, eine Prüfungsaufgabe im alltäglichen Betrieb zu gestalten. Ein Beispiel:

#### Situationsdarstellung:

Die Mensa des Dietrich-Bonhoeffer-Berufskollegs bewirbt in der Unterrichtszeit ca. 1.500 Schülerinnen und Schüler. Vor und nach der Unterrichtszeit sowie in den Pausen werden in diesem Berufskolleg die Schülerinnen und Schüler sowie externe Gäste bewirbt. Regelmäßig wird dabei am Mittagstisch ein Menü mit einem Fleischgericht und einer vegetarischen Alternative angeboten. Die Auszubildenden der secundus gGmbH haben die Aufgabe, das Essen für die Gäste vorzubereiten und herzustellen sowie die Gäste mit Speisen und Getränken zu versorgen.

#### Aufgabenstellung:

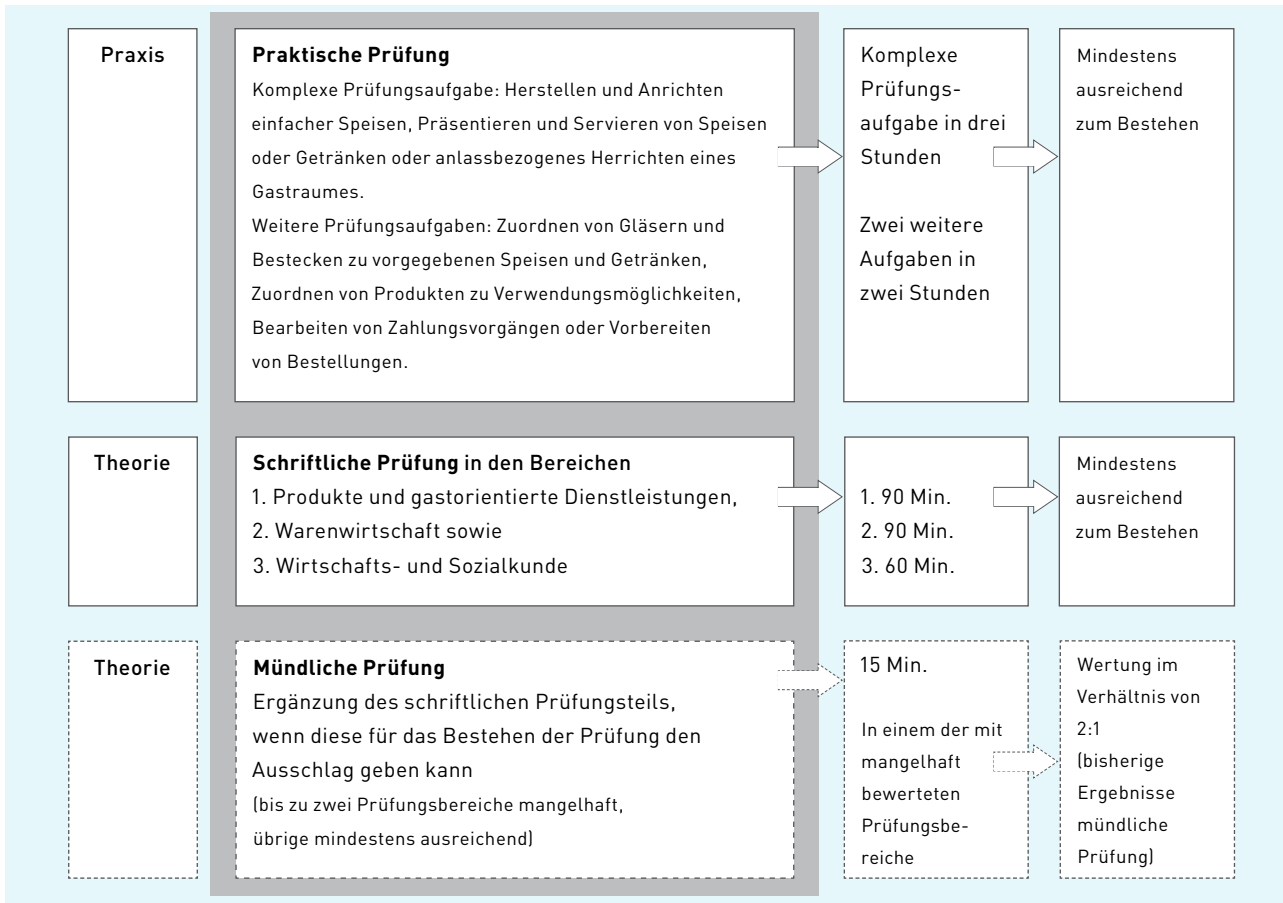
Sie haben die Aufgabe, für Gäste aus dem Berufskolleg und aus anderen Einrichtungen sowie freie Passanten einen Mittagstisch auszurichten. Dabei ist insbesondere auf das Mise en Place zur Durchführung dieser Aufgabe zu achten. Führen Sie daher für sieben 4er-Tische und einen 8er-Tisch die Vorbereitungsarbeiten durch. Decken Sie die Tische unter Berücksichtigung der einschlägigen Servicearten und Servicemethoden ein, erstellen Sie geeignete Serviettenformen, dekorieren Sie die Tische saisongerecht, beraten und bedienen Sie die Gäste hinsichtlich der Speisen und Kalt- und Heißgetränke und bonieren Sie die Gästewünsche. Abschließend rechnen Sie mit dem Gast ab. Nach Durchführung aller Servicetätigkeiten ist auf ein fachgerechtes Ausheben und Abräumen besonderer Wert zu legen, da am nächsten Tag der Speiseraum für den SB-Betrieb wieder hergerichtet werden muss. Achten Sie besonders bei allen anfallenden Tätigkeiten auf Hygiene und Unfallverhütungsvorschriften.

#### Arbeitszeit:

Als Arbeitszeit stehen für die gesamte Aufgabe 90 Minuten zur Verfügung.

„Ich fand an den Ausbildungsbausteinen vorteilhaft, dass jedes Mal nach einem gewissen Abschnitt eine Art Prüfung auf die Azubis zukam. Einige Auszubildende hatten zum Teil sehr starke Prüfungsangst und meinten ‚Ich schaff‘ das alles nicht.‘ Die haben dann gemerkt, es gibt ein Vertrauensverhältnis und ‚das ist alles gar nicht so schlimm, hier reißt mir keiner den Kopf ab. Herr Rohde (der Ausbilder) sitzt daneben und nimmt die Prüfung ab.‘ Das hat bei einigen dazu geführt, Selbstvertrauen aufzubauen, sodass sie nach und nach mit jedem Baustein sicherer wurden. Es gab nach jedem Baustein ein Zertifikat. Wir haben das manchmal richtig zelebriert. Die Auszubildenden haben selbst Schnittchen gemacht und wir haben die Zertifikate richtig überreicht. Schon durch dieses Überreichen – ‚Ich habe das geschafft‘ – wurde das Selbstvertrauen nach und nach nachhaltig gefördert. Es handelt sich ja um junge Menschen, die nicht unbedingt von vornherein so ein großes Selbstvertrauen in ihre Fähigkeiten hatten, sondern eher negative Erfahrungen in ihrer Bildungsgeschichte gemacht hatten. Also, das fand ich aus meiner Sicht den größten Vorteil dieser Ausbildungsbausteine.“ (Silke Maifeld-Letzig, Bildungskoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)

Abbildung 3: Struktur der Abschlussprüfung im Beruf Fachkraft im Gastgewerbe



Quelle: Arbeitshilfe Ausbildungsbausteine 2011, S. 84

„Bei mir kam dann immer die Rückmeldung: ‚Oh, der hat in der Bausteinprüfung eine Drei gemacht, warum ich nicht? Ich möchte auch.‘ Ein bisschen Ehrgeiz wurde da entwickelt. In anderen Ausbildungsgängen läuft das ja als eine Masse weiter. Keiner weiß so genau, wo er steht. Hier hat man schon gesehen: ‚Aha, Ziel erreicht, abgehakt, weiter.‘ Ich erinnere ich mich, dass wir ganz am Anfang gesagt haben: ‚Um Gottes Willen, diese lernschwachen Schüler? Wie viele Bausteine? Fünf Bausteinprüfungen sowohl theoretisch als auch praktisch? Das über sich ergehen zu lassen, plus Zwischenprüfung und Gesellenprüfung?‘ Und dann hat das doch sehr gut geklappt, weil diese Art von Prüfungen anders ist als eine Klassenarbeit.

Die Azubis sind schulmüde und haben da keinen Bock mehr drauf. Das ist hier ein ganz anderer Kontext, das gefällt mir gut. Das ist so, wie wenn ich jetzt mit meinen Köchen eine Stadtmeisterschaft mache. Das ist auch eine Art der Prüfung, und die müssen sich da messen und vor Kunden kochen, aber da ist ein ganz anderer Ehrgeiz dabei. Und wenn ich eine Klassenarbeit schreibe, dann ist es eher egal. Das gefällt mir bei diesen Bausteinprüfungen besonders gut. Es klappt prima, die sind da hinterher, dass sie weiterkommen, weil sie nur mit bestandener Prüfung ins Praktikum gehen dürfen, und das wollen sie.“ (Petra Schneckner, Berufsschullehrerin Alice-Salomon Berufskolleg Bochum)

## Bildungscoaching und individuelle Ausbildungs- und Förderplanung



Gewerkstatt Bochum gGmbH, Foto: Arnd Drifte

Bildungscoaching soll die Auszubildenden unterstützen, ihre Ziele zu erreichen und die für sie richtigen Entscheidungen zunehmend selbst zu treffen. Ziel ist der Erfolg des Auszubildenden. Bildungscoaching ist ein prozessbegleitendes Beratungs- und Unterstützungsangebot, das für den Auszubildenden über den gesamten Ausbildungsverlauf bis hin zum Ausbildungsabschluss zu gewährleisten ist (vgl. Förderkonzept: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW, 2008, S. 15).

Bildungscoaching erweitert die in der klassischen BaE eingeführte sozialpädagogische Begleitung, indem sie die inhaltlichen Qualifizierungsziele mit in den Blick nimmt und sich auf berufliche Handlungssituationen an allen drei Lernorten (Ausbildungsträger, Berufskolleg und Betrieb) bezieht, eine Weiterentwicklung, die die Zusammenarbeit im Team, vor allem aber die Beratungshaltung betrifft. Bildungscoaching soll zu einem übergreifenden Beratungsansatz für das gesamte Team werden und nicht länger nur Aufgabe des Sozialpädagogen oder der Sozialpädagogin sein. Kennzeichnend für Bildungscoaching sind das Auffinden der Stärken des Auszubildenden und die Orientierung daran. Die für ihn angemessenen Wege und Schritte werden in einer individuellen Ausbildungs- und Förderplanung mit ihm festgelegt und deren Umsetzung wird regelmäßig gemeinsam überprüft und besprochen und in der Jobmappe NRW dokumentiert.

Angesichts der vom Pilotprojekt 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW angesprochenen Zielgruppe der ausbildungswilligen, aber (noch) nicht ausbildungsfähigen bzw. ausbildungsreifen Jugendlichen überraschte es nicht und aus der historischen Entwicklung heraus wird erklärlich, dass das Bildungscoaching zunächst nur als Aufgabe des Sozialpädagogen oder der Sozialpädagogin gesehen worden ist<sup>11</sup>. Die Begleitung beruflicher Qualifizierungsprozesse und die Kooperation der verschiedenen Lernorte verlangen aber einen übergreifenden Beratungsansatz von Bildungscoaching, der für das gesamte Ausbildungsteam gelten

<sup>11</sup> Im Rahmen einer Befragung der Ausbildungsteams im Frühjahr 2008 wurde festgestellt, dass zum damaligen Zeitpunkt in der überwiegenden Zahl der Ausbildungsteams das Bildungscoaching von der sozialpädagogischen Fachkraft wahrgenommen wird (zum damaligen Zeitpunkt in 55 von 103 Ausbildungsgruppen) und (noch) nicht, wie es das Förderkonzept vorsah, vom gesamten Ausbildungsteam. In insgesamt 23 Ausbildungsgruppen wurde das Bildungscoaching von mehr als einer Person wahrgenommen, davon in 14 Gruppen von sozialpädagogischer Fachkraft und Ausbilder bzw. Ausbilderin und in acht Gruppen vom gesamten Team gemeinsam praktiziert, also von sozialpädagogischer Fachkraft, Ausbilderin bzw. Ausbilder und Lehrkraft des Trägers gemeinsam. In 14 Ausbildungsgruppen war eine eigene Person mit dem Bildungscoaching beauftragt. Vgl. 3. Bericht der fachlichen Begleitung.

sollte. Der Innovationsgehalt dieses Ansatzes von Bildungscoaching, der im weiteren Verlauf beschrieben wird, hat sich erst nach und nach im Projektverlauf gezeigt.

Eine erste Bedingung für das Gelingen von Bildungscoaching ist, dass der Bildungscoach Kontakt zu den Auszubildenden bekommt, indem er ihnen Vertrauen entgegenbringt und er sie ermutigen kann, dass sie Selbstvertrauen aufbauen. Das verlangt vom Bildungscoach, sich offen auf die individuelle Lebenssituation jedes einzelnen Auszubildenden einzustellen und offen mit der individuellen Lebensgeschichte jedes einzelnen Auszubildenden umzugehen und sich ihm offen zuzuwenden. Diese Haltung der „zugewandten Konfrontation“<sup>12</sup> ist im Team insgesamt zu verankern und zu praktizieren. Einer im Team achtet darauf, dass Bildungscoaching als Aufgabe von allen im Team gemeinsam verantwortet und wahrgenommen wird.

Kennzeichnend für Bildungscoaching ist die Stärkenorientierung. Schwächen werden in zu entwickelnde Stärken umformuliert. Die Auszubildenden werden ermutigt: „Du schaffst es!“

Die Wirkung von Bildungscoaching wird erhöht, wenn es gelingt, alle Akteure in gemeinsame Abstimmungsgespräche einzubeziehen und einen zuverlässigen Informationsfluss zwischen allen Beteiligten zu gewährleisten. Das schließt die Lehrkräfte am Berufskolleg mit ein.

### Vertrauen entgegenbringen und Selbstvertrauen aufbauen

Bildungscoaching im 3. Weg ist ein individueller Beratungs- und Begleitungsprozess und stellt den beruflichen Qualifizierungsprozess des einzelnen Auszubildenden mit dem Ziel des Ausbildungsabschlusses als Grundlage einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt ins Zentrum. Bildungscoaching ist als gemeinsame Aufgabe von Sozialpädagogin/Sozialpädagogen, Ausbilder/-in und Lehrkraft für Stütz- und Förderunterricht in das Ausbildungskonzept integriert. Das Coaching gelingt dann, wenn ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden kann und die Auszubildenden ermutigt wer-

den, Veränderungen in ihren eigenen Haltungen und Verhaltensweisen vorzunehmen, mit denen sie ihr Ziel – den Ausbildungsabschluss – erreichen. Auszubildende und die verschiedenen Partner im Team (einschließlich der Lehrkräfte vom Berufskolleg) müssen produktiv im Sinne des angestrebten Ziels zusammenarbeiten.

Abweichend vom Coaching, das in der Regel auf einem Vertrag beruht, den die Partner vertraulich und von Beginn an freiwillig abschließen, stellt sich beim Bildungscoaching im 3. Weg diese Grundlage insofern anders da, als die Ziele der nachhaltigen Stabilisierung und beruflichen Qualifizierung des Auszubildenden erst einmal für den Auszubildenden von außen gesetzt sind und die Zustimmung der Auszubildenden zu diesen Zielen erst noch zu gewinnen ist. Für den Erfolg ist entscheidend, ob es gelingt, zu den Auszubildenden ein Vertrauensverhältnis aufzubauen, und die Auszubildenden bereit sind, sich darauf einzulassen.

Erlebnispädagogische Elemente in die Ausbildung einzubringen, hilft ein solches Vertrauensverhältnis aufzubauen.

„Wir sind nach draußen gegangen in den Stadtgarten und haben dort erlebnispädagogische Spiele gemacht, d. h. die Auszubildenden haben sich zu Paaren zusammengesetzt, eine Augenbinde bekommen. Ein Partner hat die Augen verbunden bekommen, der andere hat ihn durch den Stadtgarten geführt. Vorher habe ich natürlich Sicherheitsaspekte behandelt, z. B. bei steilen Stufen vorher Bescheid sagen. Das Wichtigste ist, dass keinem etwas dabei passiert. Und wir haben das nicht direkt am allerersten Tag gemacht, sondern die Auszubildenden haben sich zunächst einmal kennengelernt. Es ging darum, dass einer den anderen führte, dass man sich einlassen konnte, von jemandem geführt zu werden. Dann wurde gewechselt. Dann bekam der andere die Augen verbunden und dann hat der, dem vorher die Augen verbunden waren, der quasi blind war, dann hat der geführt und das Gleiche gemacht. Und am Ende gab es dann eine Auswertungsrunde: ‚Wie habt ihr euch gefühlt? Wie hat sich das angefühlt? Wie ist es so, sich in die Hände eines anderen Menschen zu begeben und quasi nichts mehr zu sehen außer Hell-Dunkel-Kontraste natürlich?‘ Das war schon neu für die. Ein Ansatz, den sie bisher so noch nicht kannten.“ (Silke Maifeld-Letzig, Bildungscoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)

<sup>12</sup> In der Arbeitshilfe zum Bildungscoaching erläutert Rudolf Epping die Haltung der „zugewandten Konfrontation“ (Arbeitshilfe Bildungscoaching 2010, S. 19).

„Viele der Auszubildenden müssen erst einmal ein Vertrauensverhältnis aufbauen. Sie glauben eigentlich nichts und niemandem. Wir wurden am Anfang teilweise richtig angefeindet. Im nächsten Schritt haben sie ausprobiert, wie weit eigentlich unsere Geduld geht. Irgendwann kommt dann der Punkt, an dem sie sagen ‚Denen kannst du tatsächlich vertrauen.‘ Und wenn der Punkt erst mal erreicht ist, dann läuft der Rest auch. Es gibt Teilnehmer, die brauchen dafür zwei Jahre, und andere schaffen das in einem halben Jahr.“ **(Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))**

Hier wird deutlich, dass bei vielen Auszubildenden im Laufe der Jahre ein Widerwillen gegenüber sozialpädagogischem Hilfeanspruch entstanden ist. Deswegen folgt Bildungscoaching keinem „Betreuungsansatz“, der immer mit impliziert „Ich weiß besser was für dich gut ist“; sondern einem Ansatz von Begleitung: „Du musst herausfinden, was für dich gut ist und wie der Weg zu deinem Ziel aussieht. Ich unterstütze dich dabei.“

### Offenheit für die individuelle Lebenssituation und individuelle Lebensgeschichte

Der wechselseitige Aufbau von Vertrauen setzt voraus, dass man sich ganz individuell am einzelnen Auszubildenden orientiert.

„Wir haben jeden Montag unseren Teamtreff, wo wir über jeden Azubi sprechen: ‚Wo steht er? Was gibt es zu berichten? Läuft alles gut? Gibt es Handlungsbedarf? Wenn ja, wer muss handeln?‘ Die meisten Sachen sind festgelegt, wenn es z. B. um finanzielle oder andere soziale Probleme geht. Aber es gibt auch Auszubildende, die gehen nur zum Meister und andere gehen nur zur Sozialpädagogin. Da ist unterschiedliches Vertrauen da. Es kommt auch darauf an, um was es geht. Der eine hat irgendeine Krankheit. Es ist ihm unangenehm. Dann geht er zum Meister. Der andere wird aus der Wohnung rausgeschmissen, weil er keine Miete zahlt. Dann geht er zur Sozialpädagogin. Das ist sehr unterschiedlich. Wichtig ist der Kontakt zwischen den einzelnen Beteiligten im Team, also dass man auf einem Stand ist.“ **(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Beide Seiten müssen sich auf einen gemeinsam zu gestaltenden Entwicklungsprozess einlassen, d. h. für das Ausbildungsteam sich ohne Vorbehalte auf die individuelle Geschichte der Auszubildenden einzulassen und diesen ohne Wertung gegenüberzutreten. Dann sind die Auszubildenden auch bereit, Unterstützung anzunehmen und einzufordern.

„Wir hatten beispielsweise jemanden, der in Haft war, der aber sofort gesagt hat: ‚Mensch, ich will das irgendwie schaffen. Helft mir. Bleibt dran. Ich komme hier irgendwann raus.‘ Der sollte ursprünglich 15 Monate in Haft bleiben. Er ist dann aber nach einem Jahr herausgekommen. Wir haben ihm Schulsachen hingeschickt. Wir haben Briefe geschrieben. Wir durften ihn auch einmal besuchen. Das hat ihm unheimlich geholfen. Er ist dann rausgekommen und hat in der Schule in einer Arbeit gleich eine 1 geschrieben, obwohl er über ein Jahr nicht in der Schule war. Der war total motiviert. Der wollte das unbedingt. Und der ist bis heute dankbar, dass man ihn da unterstützt hat.“ **(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Für die Ausbildungsteams heißt Bildungscoaching immer auch „Dranbleiben am Jugendlichen“, ihn immer wieder zu motivieren, ihn stark machen, ihm zu signalisieren „Du schaffst das!“

„Wir hatten jemanden, der ist dreimal durch die Führerscheinprüfung gefallen. Der wollte die Plünnen hinschmeißen, weil zwei, drei andere Kollegen, die teilweise später angefangen hatten, den Führerschein schon hatten. Der sagte: ‚Ich gebe kein Geld mehr aus. Ich will das nicht. Ich schaffe das nicht.‘ In dem Fall war es unsere Stützlehrerin, die ihn immer wieder an die Seite genommen und unterstützt hat: ‚Du schaffst das. Du kriegst das hin.‘ Und tatsächlich, beim vierten Mal hat er es dann geschafft. Wir hatten das fast schon selbst nicht mehr für möglich gehalten. Das geht aber nur, wenn man sich individuell engagiert und nicht sagt: ‚Du bist doof. Du schaffst das sowieso nicht,‘ sondern indem man immer wieder unterstützt. Das ist natürlich auch eine Frage der Zeit: ‚Kann man das so machen?‘ Und es ist eine Frage der Motivation: ‚Will der das auch schaffen?‘ Und wenn der sagt: ‚Ich will nicht mehr,‘ dann hat es irgendwann auch keinen Sinn mehr. Aber wenn der Wille da ist, die Möglichkeit und die Zeit, ihn dabei zu unterstützen, dann ist das für mich ein Paradebeispiel für individuelles Coaching.“ **(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Das Bildungscoaching im 3. Weg soll die Auszubildenden in allen Belangen unterstützen, die für das Erreichen des Ziels des Ausbildungsabschlusses wichtig sind. Persönliche, soziale (z. B. auch familiäre) Angelegenheiten geraten so in den Blick, da sie häufig für den Ausbildungserfolg von entscheidender Bedeutung sein können. Die Auszubildenden sollen den Ausbildungsabschluss nicht aus dem Blick verlieren und auf dem Weg dahin alle widrigen Faktoren ihres Lebens in den Griff bekommen und die für sie richtigen Entscheidungen zunehmend selbst verantwortlich treffen und die Verantwortung über ihren weiteren beruflichen Entwicklungsprozess zunehmend selbst übernehmen. Das verlangt auch die Fähigkeit, sich auf manchmal extreme Lebensgeschichten einzulassen und diese zum Ausgangspunkt für Stärkenförderung nehmen. Manchmal sind es biografisch gewachsene Verhaltensweisen, die ein besonderes individuelles Vorgehen erfordern.

Die folgenden Beispiele zeigen, dass durch die individuelle Zuwendung des Bildungscoachs, durch beharrliche Hilfen in allen Lebenslagen etc. Erfolge möglich werden. Dabei sind vielfältige Interventionen erforderlich.

So beschreibt eine Auszubildende beim CJD Erndtebrück (Janine Böhl), wie wichtig für sie das Bildungscoaching über den gesamten Verlauf der Ausbildung und vor allem beim Durchstieg war. Nach dem erfolgreichen Abschluss einer zweijährigen Ausbildung hat sie ihre Ausbildung in einem dreijährigen Ausbildungsberuf fortgesetzt (sog. Durchstieg). Beim ersten Anlauf im Durchstieg ist ihr nach drei Monaten gekündigt worden. Aber im zweiten Anlauf hat sie den Durchstieg geschafft. Dabei wird deutlich, dass eine Unterstützung am Anfang durchaus darin bestehen kann, die Auszubildende emotional zu stärken („Ich bin dabei, dir kann nichts passieren“) und erforderlichenfalls auch für die Auszubildende klärend eingreifen. Wenn dies erfolgreich war, bestärkt das die Auszubildende, in Zukunft selbst mutiger zu sein und erfolgreiche Strategien auch selbstständig auszuprobieren.

„Am Anfang der Ausbildung war ich sehr schüchtern, ich konnte auf niemanden zugehen. Ich musste mal ein Referat halten, da bin ich heulend rausgelaufen und da hat mir der Sozialpädagoge sehr gut dabei geholfen, dass ich das in den Griff bekommen habe und bei meinem ersten Praktikumsbesuch habe ich beim Vorstellungsgespräch nicht mal meinen Mund aufgekrigelt. Ich bin da

so richtig in Panik geraten. Da ist es sehr hilfreich, wenn jemand zum Vorstellungsgespräch mitfährt. Ich hatte schon so viel Schlechtes erfahren. Da war ich froh, dass jemand mit dabei war. Das hat mir beim ersten Mal sehr geholfen. Der hat mich schon sehr motiviert und aufgebaut, dass ich meine ganzen Ängste so überwinden konnte. Beim Durchstieg wusste ich nicht, wo ich hingehen soll, was zu machen ist, wo und wie man da Bewerbungen schreibt. Manche Bewerbungen kommen zurück. Von anderen hört man gar nichts. Da sagte der Bildungsträger ‚Guck mal hier, da haben wir den und den Betrieb. Da gehen wir hin, das gucken wir uns an.“ (Janine Böhl, Auszubildende, CJD Erndtebrück)

Dominik Rothenpieler, zunächst Ausbilder und dann in der Maßnahmeleitung beim CJD Erndtebrück tätig, beschreibt aus seinem Blickwinkel, wie wichtig es war, einen individuellen Ansatzpunkt für die Förderung zu finden:

„Als Frau Böhl hier angefangen hat, war sie total schüchtern. Da brauchte nur irgendetwas zu kommen, da war schon alles vorbei. Aber damit hatte man einen Ansatzpunkt, an dem man anfangen konnte: die Schüchternheit. Auf die Praktika bezogen, sind wir deshalb erst einmal auf Betriebe zugegangen, wo es ein bisschen ruhiger zugeht, um einen Einstieg für sie zu finden, wo sie ein Erfolgserlebnis haben könnte. Bei Frau Böhl war es beispielsweise eine Klinik. Man muss mit den Azubis genau gucken, wo passen die hin, sodass man die Azubis langsam aufbaut.“ (Dominik Rothenpieler, Bildungscoach, CJD Erndtebrück)

Eine Auszubildende im EWZ Dortmund beschreibt, wie wichtig es für sie war, dass den Ursachen für Probleme auf den Grund gegangen wurde. In vielen Fällen sind private Probleme der Auslöser für Fehlzeiten. Fehlzeiten können Ausdruck einer Ohnmacht sein, mit privaten Problemen klarzukommen. Die Auszubildenden stecken den Kopf in den Sand. Das Zitat belegt, wie wichtig es ist, dass sich Bildungscoaching mit den Azubis um eine Problemlösung bemühen muss und sie bestärkt, selbst Lösungen zu finden und umzusetzen. Nicht der Regelverstoß steht im Vordergrund, sondern das zu lösende Problem. Der letzte Satz des obigen Zitats belegt auch nochmal, dass betriebliche Ausbildung genau an solchen Punkten scheitern kann und deshalb der 3. Weg nötig ist.

„Also ich habe viele private Probleme gehabt. Im Betrieb war ich eigentlich immer. Aber mit der Schule hat das manchmal gehapert. Ich hatte eben viele Fehlzeiten in der Berufsschule. In einer normalen Ausbildung wäre ich da schon längst geflogen. Da hätte sich keiner mit mir hingestellt und gesagt ‚Woran liegt das? Können wir was machen?‘ Man hat dann gemeinsam versucht, eine Lösung zu finden, wie es besser läuft. Im Betrieb wäre da längst die Kündigung gekommen.“ **(Auszubildende, EWZ Dortmund)**

Das Scheitern der betrieblichen Ausbildung kann dann noch einmal die persönliche Problemlage verschärfen. Elena Goray, Bildungscoach beim BAJ Bielefeld beschreibt das an einem Fall und zeigt, worauf es ankommt:

- zeigen lassen, was der Auszubildende bereits kann,
- die praktischen Stärken weiter fördern,
- Erfolge in der Bewältigung von Theorie organisieren,
- die Eltern einbeziehen, um besser zu verstehen, was los ist, und sie gewinnen, unterstützend zu wirken,
- die Lehrkräfte einbeziehen,
- das Fallmanagement für das Gelingen des Prozesses nutzen.

„Zum Ende der Probezeit war ihm gekündigt worden. Leider war das auch so, dass nicht klar war, aus welchem Grund. Das konnte keiner in Erfahrung bringen, auch die Mutter nicht. Dementsprechend kam er auch völlig am Boden zerstört zu uns. Wir haben seinem Fallmanager sehr zu verdanken, dass der Einstieg in die Ausbildung dann wieder gelungen ist. Dann mussten wir natürlich erst mal schauen, wo steht der Auszubildende überhaupt, was kann er, und dann hat sich herausgestellt, dass er praktisch eigentlich ganz gut ist. Im theoretischen Bereich hatte er große Defizite aufgrund seiner vorherigen Schulerfahrung. Aber eigentlich hatte er psychische Probleme, weil diese (betriebliche) Ausbildung nicht geklappt hat. Er hatte vorher auch schon sehr viele schlechte Erfahrungen und keine Erfolgserfahrungen. Wir haben in vielen Gesprächen versucht, ihn dazubringen, dass er wieder an sich glaubt. Wir haben auch sehr viel Elternarbeit betrieben, Gespräche mit der alleinerziehenden Mutter, und wir haben ihm Arbeitsaufträge gegeben, die er leicht bewältigen konnte, weil er ja auch später eingestiegen ist. Wir haben ganz gezielten Förderunterricht für ihn gemacht, zusätzlich zum Stützunterricht. Wir haben sehr viel mit dem Berufskolleg gesprochen. Wir haben die Lehrerin über diese Schwierigkeiten informiert, sodass auch die

Lehrerin wusste, was da los ist, und dann auch ganz anders mit ihm umgegangen ist. Das alles als Gesamtpaket hat dazu geführt, dass plötzlich sein gesundheitlicher Zustand irgendwie besser wurde.“ **(Elena Goray, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

Silke Maifeld-Letzig, Mitarbeiterin der ehemaligen RAG Bildung Bottrop beschreibt anhand eines konkreten Falls, wie sehr die Lösung einer familiären Konfliktsituation und familiärer Orientierungen mit der berufsfachlichen Qualifizierung verquickt ist. Welche Intervention jeweils angemessen und notwendig ist, welche aber auch nicht, ist im Einzelfall zu entscheiden. Dabei muss sich der Bildungscoach offen zeigen für die Situation, so wie sie ist, damit der/die Auszubildende überhaupt bereit ist, mit dem Bildungscoach darüber zu sprechen, und sie selbst den Handlungsdruck sieht, und dadurch offen wird für die Auseinandersetzung mit Problemlösungsstrategien. Im Weiteren gilt es zu klären, was konkret „unterstützen“ heißt: Was muss die Auszubildende selbst tun? Welche Aktivitäten des Bildungscoachs sind warum hilfreich? Dazu sind viele Gespräche notwendig.

„Eine Auszubildende, die noch zu Hause gewohnt hat, hatte ziemliche Schwierigkeiten mit ihrer Familie. Sie hat das im Verlaufe der Ausbildung auch immer wieder angesprochen. Sie würde gerne ausziehen, um aus diesen Verhältnissen herauszukommen. In dem Fall herrschten so extreme Bedingungen, dass schon zweimal die Polizei angerückt ist, weil da in der Wohnung Entsprechendes los war. Da hat sich bei ihr z. B. gezeigt, dass es besser ist, dass sie eine Wohnung sucht und wir haben sie dabei unterstützt. Die dürfen ja unter 25 nicht ausziehen, sonst kriegen sie kein Geld. Da musste man den Antrag natürlich entsprechend mit Polizeiprotokollen beim JobCenter einreichen, damit dann tatsächlich auch die Leistungen bewilligt werden. Angesichts einer so schwierigen Lebenssituation sind ein Erstgespräch und viele regelmäßige Einzelgespräche nötig, damit die Teilnehmer Vertrauen aufbauen können. Dann kommen sie auch zu einem und sagen dann ‚Ich habe Stress, ich kann zu Hause nicht mehr lernen, da wird nur rumgeschrien, ich weiß nicht, wie ich mich konzentrieren soll, ich kann nicht mehr schlafen, ich liege die ganze Nacht wach bis fünf Uhr, was soll ich machen?‘ Da kann man dann entsprechend eingreifen und etwas in die Wege leiten.“ **(Silke Maifeld-Letzig, Bildungscoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)**



Dabei ist dann immer genau auszubalancieren, wieweit man die Auszubildenden unterstützen muss und wo sie selbst ihren eigenen Weg finden und gehen müssen.

„Also, wir haben die Wohnungsanzeigen zusammen durchgeschaut und ich habe mich hauptsächlich um diese finanziellen Sachen, die mit dem JobCenter zu regeln sind, gekümmert, damit überhaupt die Leistungen bewilligt werden. Von einer Auszubildendenvergütung können sich die Auszubildenden eine eigene Wohnung nicht leisten. Ich habe gemeinsam mit der Auszubildenden die Wohnungsanzeigen durchgeschaut und eine gemeinsame Finanzplanung gemacht, bis zu welcher Miete sie sich eine Wohnung leisten kann, wobei die Teilnehmerin in der Zeit dann auch ungefähr fast zeitgleich geheiratet hat und sie dadurch eine größere Wohnung bewilligt bekommen hat, als ihr eigentlich zu dem Zeitpunkt zustand. Allerdings kam ihr Mann aus einem anderen Land und blieb auch noch in dem anderen Land und ist erst dann gekommen, als die Ausbildung beendet war.“  
**(Silke Maifeld-Letzig, Bildungscoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)**

Unmittelbar mit der Wohnungssuche verknüpft haben sich also plötzlich für die Pädagogin interkulturelle Fragen aufgetan, die sie sehr gefordert haben – auch lange noch nach dem Ereignis. Sie hat eine Auszubildende mit der Frage konfrontiert, ob es nicht zu gewagt sei, eine Ehe in einer anderen Kultur einzugehen. Letztlich hat aber die Einstellung der Eltern obsiegt. Die kulturellen und familiären Einflüsse haben sich als stärker erwiesen als die individuelle Stärkung der Auszubildenden. Das ist nicht zwangsläufig als Scheitern des Beratungsprozesses zu werten, sondern zeigt vielmehr, wie viel Anstrengungen erforderlich sind, um ein neues Wertesystem entstehen zu lassen, aus dem heraus die Auszubildende die Kraft gehabt hätte, sich gegen die Heirat zu stellen:

„Ein Jahr vor dem Ende der Ausbildung hat sie geheiratet und ist dann auch sehr schnell schwanger geworden – innerhalb von drei/vier Monaten – und die hat dann die Ausbildung nicht beendet. Dabei wäre es nur noch ein halbes Jahr gewesen, dann hätte sie die Ausbildung beendet gehabt. Aber das hat dann leider nicht geklappt. Die wollte auch nicht die Option nutzen, wieder einzusteigen, sondern ist dem traditionellen marokkanischen Rollenbild gefolgt. Von der Ursprungsfamilie des Mannes war auch ein entsprechender Druck dahinter: ‚Warum

ist noch kein Enkelkind unterwegs?‘ Ich habe dann von der Hochzeit erfahren und war auch beim Standesamt dabei und habe auch gratuliert, aber immer zugeredet: ‚Also machen Sie doch bitte die Ausbildung erst zu Ende. Sie haben jetzt nur noch ein dreiviertel Jahr. Das schaffen Sie doch. Bitte denken Sie dran, wie wichtig das für Ihre Zukunft ist.‘ Aber das wurde von den Traditionen weggespült. Die hatte zwar noch gesagt, sie würde das gerne noch fertigmachen. Aber es ist dann doch sehr schnell anders gekommen. Das war also schade.“ **(Silke Maifeld-Letzig, Bildungscoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)**

### Bildungscoaching als gemeinsame Aufgabe des gesamten Teams

Bildungscoaching zeichnet sich durch die gemeinsame Haltung aus, die Auszubildenden zu befähigen, zunehmend selbst verantwortlich für den Erfolg ihrer Ausbildung zu werden. Alle im Team, Ausbilderinnen und Ausbilder, sozialpädagogische Fachleute, Lehrkräfte beim Träger und des Berufskollegs, bringen aus ihrem jeweiligen Aufgabenbereich und aus ihrer professionellen Handlungskompetenz heraus ihre jeweiligen Stärken in diesen Prozess ein und reichern in diesem Prozess ihre vorhandenen professionellen Kompetenzen an.

Bildungscoachs mit eher sozialpädagogisch geprägtem Handlungsprofil erweitern ihre Handlungsmöglichkeiten dadurch, dass sie sich auch mit inhaltlichen Fragen der Ausbildung befassen und das sozialpädagogische Handeln an den berufsfachlichen und berufsübergreifenden Zielen der Ausbildung orientieren – im Sinne einer umfassenden Entwicklung berufsfachlicher, methodischer, sozialer und personaler Kompetenzen. Sie müssen sich selbst so intensiv mit den berufsfachlichen Anforderungen, Chancen, aber auch den Schwierigkeiten ihrer Auszubildenden befassen, damit sie diese beim Finden von Lösungsstrategien unterstützen können, und damit sie sich mit den Berufskollegs und Betrieben über Unterstützungsleistungen verständigen können.

Die Ausbilder/-innen und Lehrkräfte ihrerseits müssen sich über ihre jeweiligen fachpraktischen und fachtheoretischen Anteile mit Fragen einer ausbildungsdidaktischen Konzeption beschäftigen, die bei den Auszubildenden selbstständiges Handeln befördert.

„Ich glaube, ein Vorteil des Bildungscoachings ist, dass die Sichtweisen von Kompetenzen aus den unterschiedlichen Bereichen zusammengetragen werden und dies dem Jugendlichen auch vermittelt wird: ‚Es glauben wirklich alle an dich.‘ Diese unterschiedlichen Sichtweisen finde ich gut, weil ja jeder einen anderen Aspekt des Jugendlichen sieht. Es ist oft so, wenn man als Sozialpädagogin mit dem Ausbilder redet und selber gerade ganz euphorisch ist – aber in der Werkstatt benehmen sie sich gerade komplett gegen die Spur. Dann ist es gut, wenn man sich austauscht. Dann ist mal der Ausbilder oder im anderen Fall die Sozialpädagogin bereit, noch mal neu genau hinzugucken und kompetenzorientiert den Blick zu schärfen.“ **(Almut Broer, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

Durch die an der individuellen Ausbildungssituation orientierte Ausbildungsbegleitung und den Austausch von Sichtweisen und Informationen der verschiedenen Beteiligten konnte für diesen Auszubildenden eine Lösung für eine schwierige Situation gefunden werden, die vielleicht sonst zu einem Abbruch geführt hätte.

„Ich bin hier als Coach der große strukturierende Organisator für wirklich alle. Ich spreche für Fallkonferenzen die Partner an. Ich spreche die Betriebe an im Alltagsgeschäft. Ich spreche die Azubis an, je nachdem, in welcher Situation sie sich befinden. Ich spreche das Berufskolleg an und versuche alle unter einen Hut zu bringen. Diese ganzen vielen Bereiche würden sonst irgendwo im luftleeren Raum ‚herumschwirren‘ oder ‚-driften‘, besser gesagt. Die Azubis müssten irgendwie zusehen, wie sie die verschiedenen Bereiche zusammenkriegen und das kann diese Klientel gar nicht leisten. Bildungscoaching ist die Förderung des Zusammenspiels durch jemanden, der da drübersteht, der das alles zusammenhält.“ **(Susanna Esmel, Bildungscoach, EWZ Dortmund)**

Das besondere Potenzial sieht sie darin, dass wichtige Themen, ob die nun inhaltlicher Art oder persönlicher Art sind oder aus dem Berufskolleg an das EWZ herangetragen werden, hier noch mal aufbereitet werden.

„Hier werden sie noch einmal in einen anderen Kontext gestellt, werden dann eventuell zum Betrieb getragen, von jemandem, der da nicht persönlich involviert ist. Oft sind es ja auch Konfliktsituationen, wo Personen auch emotional angegriffen werden. Wo man in einen Teufelskreis hineinkommt, wo sich die Dinge aufschaukeln. Da kommen wir oft nur raus und auch nur dadurch zurecht, dass es eine neutrale Instanz gibt, die zwar überall mitmisch, aber gleichzeitig auch eine professionelle Distanz zu allen Bereichen halten kann, sodass der Azubi nachher auch noch weiterarbeiten kann. Das können wir alles übernehmen und das tun wir auch. Wir tun das mit der notwendigen Sensibilität, um die Balance zu halten zwischen den Interessen der Azubis und der Leistungsfähigkeit der einzelnen anderen Akteure.“ **(Susanna Esmel, Bildungscoach, EWZ Dortmund)**

Auch wenn Bildungscoaching durch eine eigens dafür eingesetzte Mitarbeiterin wahrgenommen wird, gilt es, Bildungscoaching als gemeinsame Haltung aller Akteure aufzubauen und dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Stränge der Ausbildung so zusammengeführt werden und sich alle für die Zielerreichung des Ausbildungsabschlusses verantwortlich fühlen.

### Bildungscoaching in der Zusammenarbeit mit dem Berufskolleg

Zum Bildungscoaching im 3. Weg gehört die enge Lernortkooperation von Bildungsträger und Berufskolleg. Dadurch sollen eine Verzahnung von Praxis und Theorie sowie eine enge Verknüpfung der Arbeit des Ausbildungsteams beim Träger und den Lehrkräften des Berufskollegs gewährleistet sein.

„Wenn beispielsweise die Auszubildenden ein Projekt selbstständig absolviert haben, mussten sich selbstverständlich der Lehrer und der Ausbilder sehr eng austauschen mit dem Blick auf Theorie und Praxis. Außerdem gibt es da natürlich auch noch andere wichtige Bestandteile, dass die Auszubildenden natürlich sehr zuverlässig sein müssen, damit so ein Projekt auch in einer bestimmten Zeit abgeschlossen werden kann. Und das wird dann eben auch sehr eng kommuniziert mit der Berufsschule. Wir haben uns da immer gegenseitig sehr unterstützt. Also in allen Bereichen: Bei der sozialpädagogischen Begleitung, bei der praktischen und der theoretischen Ausbildung. Wir gestalten das so, dass wir einmal in der Woche eine Teamsitzung haben. Wir sprechen dann erst mal über die Rahmenbedingungen und natürlich auch über jeden einzelnen Auszubildenden. Grundsätzlich sind bei uns schon die Aufgaben verteilt, wer wofür zuständig ist. Je nachdem, was das für ein Teilnehmer ist, stimmen wir uns ab und dann reagieren wir natürlich flexibel. Wenn man weiß, dieser Jugendliche kommt am besten mit dem Ausbilder zurecht, dann werden bestimmte Themen auch mit dem Ausbilder besprochen, aber auch andersrum.“  
**(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld, und Elena Goray, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

Die Verknüpfung von Theorie und Praxis kommt besonders den Jugendlichen zugute, denen eine theoretische Diskussion oder Abstraktion von Wissen schwerfällt. Durch einen direkten Bezug zur praktischen „Lebenswelt“ wird die Behaltensleistung gesteigert:

„So weit, wie wir in der Ausbildung sind, sind wir auch in der Schule. Das stimmt immer überein. Wenn wir hier z. B. über Wein reden, dann lernen wir auch alles über Wein in der Schule. Wir sind eigentlich immer auf dem gleichen Stand.“ **(Auszubildender, Werkstatt Bochum)**

### Bildungscoaching in der Vorbereitung und Begleitung betrieblicher Ausbildungsphasen

Bildungscoaching zur Vorbereitung und Begleitung betrieblicher Ausbildungsphasen ist sowohl auf den Auszubildenden als auch auf die Betriebe gerichtet. Die Auszubildenden wie die Betriebe müssen wissen, was der Auszubildende schon kann und wo nach Möglichkeit der Schwerpunkt der

betrieblichen Ausbildungsphase liegen sollte. Die Auszubildenden sind stark zu machen, eigene Ausbildungsinteressen in die betriebliche Ausbildungsphase einzubringen. Den Betrieben gegenüber müssen sich die Bildungscoachs als unterstützende Akteure auf dem regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt präsentieren.

„Sie müssen in den Betrieben jemanden gewinnen, der sich dieser Sache annimmt, das können sie nicht in jedem Betrieb erwarten. Der zweite Schritt ist, die Kammern mit ins Boot zu holen. Wir haben die Kammern gefragt ‚Wie bilden die Betriebe aus? Wie sind die Prüfungserfolge? Was ist ein guter Ausbildungsbetrieb? Was ist ein schlechter Ausbildungsbetrieb?‘ So haben wir die Betriebe gefunden, mit denen wir zusammenarbeiten. Wir sind dann mit den Ausbildungsbausteinen, mit dem Förderkonzept zu den Betrieben gegangen und haben gefragt ‚Also könnt ihr mit uns zusammenarbeiten, um das und das zu realisieren? Also wir bringen die Azubis zu euch, ihr arbeitet an den Ausbildungsbausteinen weiter und unterstützt uns da, so dass es ein ständiger Fluss ist.‘ Wichtig dabei ist, dass die Azubis nicht nur für vier Wochen kommen, sondern wir wollen Langfristigkeit erreichen. Wir als Bildungsträger wollen das, weil wir sagen, die Azubis können nicht alle vier Wochen wieder in neue Betriebe – das schafft zu viel Druck. Ein Azubi braucht – mindestens im Gastgewerbe – mindestens eine Woche, um alle Abläufe zu kennen, und noch mal eine Woche, wo man sich gedanklich schon wieder verabschiedet, wenn man nur vier Wochen im Praktikum ist. Wir haben uns für ein System entschieden, dass wir sagen: ‚Vier bis sechs Wochen beim Betrieb. Vier bis sechs Wochen beim Träger: ein rotierendes System.‘ Dadurch haben wir einen roten Faden drin, sodass man immer irgendwo im Geschehen drin ist, und man bekommt eine Regelmäßigkeit da rein. Der Betrieb weiß nach vier Wochen ganz genau, wie z. B. die Frau Böhl tickt: Wo sind ihre Stärken, wo sind ihre Schwächen? Und auf der anderen Seite hat der Betrieb das Förderkonzept und die Ausbildungsbausteine liegen. Jedes Praktikum ist so abgelaufen, dass wir zum Betrieb hingegangen sind ‚Okay, wir haben jetzt das Praktikum ‚Küche‘. Da haben wir die und die Inhalte. Können Sie da was machen?‘ Dann wurde das genau abgestimmt und festgehalten. ‚Und als nächstes Praktikum brauchen wir ein Praktikum ‚Service‘. Dann haben wir gesagt: ‚Das und das machen wir, wenn sie wieder bei uns ist. Die und die Themen zum Bereich Service‘, und wo dann geklärt wird: ‚Kann sie das bei

Ihnen umsetzen, was sie bei uns gelernt hat oder müssen wir bei bestimmten Themen neu bei ihr anfangen?' Und das war ein wunderbares Miteinander und das hat eigentlich bei allen Azubis so funktioniert.

Die Betriebe müssen auf eine Idee anspringen, wo sie einen Nutzen von haben. Ein Betrieb hat keinen Nutzen von einem Praktikanten, der nur einmal drei oder vier Wochen da ist. Das lohnt sich gar nicht, den vernünftig einzuarbeiten. Wenn der Betrieb aber weiß, ich bekomme da einen Azubi, auf den alles passt, der sympathisch ist und sonst was. Ich habe ein Praktikum von vier Wochen und dann vielleicht ein zweites Praktikum noch mal von vier Wochen, wo ich den Azubi auf meine Bedürfnisse im Betrieb etwas einarbeiten muss und kann. Da kann ich auch mal sagen: ‚Du weißt, wie es geht, mach!‘ Da hat der Betrieb einen Vorteil und der Azubi hat eine hohe Motivation, weil ihm einfach etwas zugetraut wird, was er allein dann leisten kann.“ (Dominik Rothenpieler, Bildungscoach, CJD Erndtebrück)

### Individuelle Ausbildungs- und Förderplanung als zentrale Handlungsstrategie des Bildungscoachings

Der Ausbildungsplan für den Gruppenverlauf wird ergänzt durch individuelle Ausbildungspläne. Sie ergeben sich aus den unterschiedlichen Lernvoraussetzungen, Vorqualifikationen und dem Entwicklungstempo der einzelnen Auszubildenden. Sie ergeben sich auch aus unterschiedlichen Zielen für die einzelnen Etappen der Ausbildung, abgeleitet zum Beispiel aus besonderen Stärken, aus Einschränkungen in der Leistungsfähigkeit oder aus den Anforderungen der jeweiligen Kooperationsbetriebe. Der Begriff Förderung wird hier als Weiterentwicklung vorhandener Kompetenzen und Stärken (Kompetenzansatz) verstanden. Im Bildungscoaching werden die verschiedenen Beiträge zur Kompetenzentwicklung zusammenggeführt und auf das Ziel hin ausgerichtet, dass der Auszubildende seinen Ausbildungsabschluss erreicht.

Wichtig ist zu Beginn der Ausbildung eine Klärung darüber, wie das Interesse an der Ausbildung bzw. an dem Beruf ist. Ist es etwas, was die Auszubildenden tatsächlich machen wollen? Ist also ein Interesse für den Beruf da, zumindest für das Berufsfeld?

„Viele haben noch nicht so richtig eine Vorstellung davon im Kopf: ‚Was will ich überhaupt? Warum will ich überhaupt welchen Beruf?‘ Da haben wir aber auch so entsprechende Einstiegstests gemacht, ob die sich dafür eignen, ob sie sich wirklich interessieren. Und ich hatte auch einen entsprechenden Fragenkatalog gemacht, wo diese bestimmten Kriterien – für die Aufnahme in den 3. Weg, die die Azubis auch erfüllen mussten, berücksichtigt waren. Wo die Azubis dann auch abgefragt wurden, wo der spezielle Förderbedarf ist, in welchen Bereichen und ob überhaupt ein spezieller Förderbedarf, also ob die überhaupt den entsprechenden Förderkriterien entsprechen. Ja, zu Beginn gab es ein Einzelgespräch, wo man so überhaupt den Erstkontakt mit dem Auszubildenden aufgenommen hat, wie sie zu der Ausbildung gekommen sind, wie es ihnen gefällt, wie sie es einschätzen, für wie wichtig sie die Ausbildung halten in ihrem Leben, was ihnen im Leben im Moment am wichtigsten ist, welche Menschen ihnen am wichtigsten sind, um einfach einen Einblick zu kriegen: Wo bekommen die Teilnehmer Unterstützung?“ (Silke Maifeld-Letzig, Bildungscoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)

Die individuelle Ausbildungs- und Förderplanung ist eine zentrale Handlungsstrategie des Bildungscoachings. Alle drei Monate sollen Zielvereinbarungsgespräche geführt werden, nach Bedarf auch in kürzeren Abständen. Darin werden die bisher erreichten Ergebnisse reflektiert, noch nicht erreichte Ziele differenziert und neue Ziele vereinbart. Die Ausbildungsbausteine dienen als Instrument der Planung. Ziele werden aus dem berufsfachlichen Handlungsbedarf genauso wie aus methodischen, sozialen und persönlichen Herausforderungen abgeleitet. Sie können daher sowohl fachliche Aspekte betreffen als auch Aspekte aus dem persönlichen Umfeld der Lernenden. Ziele betreffen immer das individuell Besondere, die spezifische Herausforderung, das was den Einzelnen von den anderen unterscheidet. Das Ziel, den Ausbildungsbaustein zu einem bestimmten Termin zu beenden, wäre allein zu unspezifisch. Das Ziel erhält seine Kontur dadurch, dass die besondere individuelle Herausforderung und die damit zu erreichenden Kompetenzen formuliert werden. Ein Beispiel: In der an den Ausbildungsbaustein anschließenden betrieblichen Phase ist der Lernende dafür verantwortlich, ein neues Warenwirtschaftssystem auf EDV-Basis in Betrieb zu nehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Technik einzuweisen. Das Warenwirtschaftssystem ist

installiert. Die alten Daten sind eingepflegt. Eventuell aufgetretene Störungen sind behoben worden. Die Mitarbeiter sind eingewiesen und können mit dem System arbeiten.

Die besondere Herausforderung besteht darin, dass eine Auszubildende, die bisher auf eine massive Unterstützung angewiesen war, nun zum ersten Mal einen Prozess ohne aktives Eingreifen durch den Bildungscoach absolviert. Hier werden Kompetenzentwicklungsziele positiv formuliert: „Das möchte ich erreichen ...“, die bei einer anderen Betrachtung auch als Defizit-Förderung bezeichnet werden würden. Allerdings ist die Zielsetzung „über sich selbst hinauszuwachsen“ wesentlich positiver und motivationsstiftender als „endlich auch das zu können, was andere schon lange können.“

Zielvereinbarungen enthalten auch die Leistungen, die die Auszubildenden selbst, aber auch der Ausbildungsträger, der Betrieb oder das Berufskollegs dazu beitragen, damit die Auszubildenden ihre jeweiligen Ziele auch erreichen können. Solche Leistungen können zum Beispiel auch sein, dass die Auszubildende während dieser Zeit keine Fehltage hat. „Damit ich dieses Ziel erreichen kann, werde ich immer pünktlich erscheinen und nicht fehlen. Pünktlichkeit und Regelmäßigkeit ist kein Ziel, kein Selbstzweck, auch keine besondere individuelle Herausforderung. Vielmehr handelt es sich um Anforderungen, die an alle gestellt werden und die Voraussetzungen sind, um die angestrebten Ziele erreichen zu können (vgl. hierzu auch die Arbeitshilfe „Individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung, G.I.B.-Arbeitspapiere 30).

Bildungscoaching steuert die individuelle Ausbildungs- und Förderplanung, macht die Anforderungen transparent, begleitet die Auszubildenden bei ihren Umsetzungsaktivitäten und unterstützt sie bei Bedarf.

„Hauptsächlich habe ich den Ausbildungsfortschritt visualisiert. ‚Was habe ich schon, wo stehe ich jetzt?‘ In den Regalen stand von jedem eine Mauer. Daran konnten sie sehen: ‚Soweit bin ich jetzt schon.‘ Im Grunde stand nur drauf: Ausbildungsbaustein ‚1, 2 usw.‘ und das Datum, von wann bis wann der ging und wann der bestanden wurde. Die Bausteine wurden aus Pappe gebaut, dann in das Regal gestellt und später dann der nächste darauf gestellt. Eine andere Visualisierung war der Ausbildungsfahrplan, mit dem man anschaulich darstellt ‚Wann habe ich angefan-

gen? Was kam dann? Welche Ziele habe ich schon erreicht: Ich habe die Probezeit bestanden. Ich habe den ersten Ausbildungsbaustein bestanden, dann den zweiten, dann die Zwischenprüfung.‘ So konnte man sofort sehen: ‚Wie geht es weiter voran? Wo stehe ich jetzt mit meiner Ausbildung? Welche Stufen müssen noch kommen?‘ Der Ausbildungsfahrplan war ein Plakat mit den Daten, was man schon erreicht hat in der Ausbildung und was wann noch kommt.“ (Silke Maifeld-Letzig, Bildungscoach, TÜV Nord Bildung Bottrop)

### Der Einsatz der Jobmappe NRW im 3. Weg

Als ein Instrument der individuellen Ausbildungs- und Förderplanung kommt im 3. Weg die Jobmappe NRW zum Einsatz. Viele Jugendliche haben anfangs „keine Strukturen“, um ihren Berufsweg organisieren und dokumentieren zu können. Die Jobmappe ist daher für die Jugendlichen ein zentrales „strukturgebendes Instrument“, mit dem sie alle für ihre Ausbildung wichtigen Unterlagen und Dokumente sammeln und sichtbar machen können. Am Ende der Ausbildung wissen die Jugendlichen ganz genau, wie der aktuelle Stand ihrer Entwicklung ist. Übersichtlich und jederzeit greifbar liegen alle Unterlagen gesammelt vor, die sie z. B. für eine Bewerbung nutzen können. Im Rahmen des Bildungscoachings unterstützt die Jobmappe die Wahrnehmung von Stärken und Schwächen und motiviert zur Selbstreflexion. Oft sind die Auszubildenden sich ihrer besonderen Stärken nicht bewusst oder sehen nicht, welche Fortschritte sie gemacht haben.

„Unsere Auszubildenden neigen dazu, sich eher zu unterschätzen. Die Entwicklung ist nun in der Jobmappe dokumentiert. Das trägt wesentlich dazu bei, die Jugendlichen für den Berufsweg zu sensibilisieren und sie zu motivieren, weiter an sich und ihren Schlüsselkompetenzen zu arbeiten. Im Laufe der Ausbildung wird die Jobmappe immer mehr zu einem Ankerpunkt. Sie dokumentiert nicht nur alle ausbildungsrelevanten Unterlagen und Entwicklungsschritte, sondern öffnet den Jugendlichen auch die Augen für ihre Stärken. Wir halten die Auszubildenden an, alle wichtigen Dokumente und Daten auch aus der Vergangenheit beizubringen und in der Jobmappe vollständig abzuheften.“ (Frank Rehbein, Bildungscoach, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

Beim ehemaligen IMBSE e. V. wurde mit allen drei Modulen der Jobmappe gearbeitet. Für die direkte pädagogische Arbeit kommt vor allem die Printversion, die in einem Ordner zur Verfügung gestellt wird, zum Einsatz. Zusätzlich nutzen die Bildungscoachs, teilweise aber auch die Jugendlichen, das Internetportal, um neue Vorlagen herunterzuladen. In der Regel verbleiben die Jobmappen beim Träger. „Niemand nimmt den Ordner mit nach Hause“, stellen die Bildungscoachs immer wieder überrascht fest. Vor allem der USB-Stick wird intensiv genutzt, den jeder Jugendliche zur eigenständigen Verwendung erhält. Neben Vorlagen für Lebenslauf und Bewerbungsschreiben sind hier auch Selbsteinschätzungsbögen, Referate oder Praktikumsberichte abgespeichert. Die Auszubildenden werden mit wenigen Ausnahmen als ausgesprochen EDV-technisch pfiffig beschrieben, sodass selbst die Fachleute in den Praktikumsbetrieben staunen. Dadurch sind die Programmteilnehmer sehr motiviert, auch zu Hause zu arbeiten und ihren Lebenslauf zu aktualisieren oder ihre Selbsteinschätzung zu überarbeiten. Den USB-Stick nehmen die Jugendlichen als ein „Angebot auf Augenhöhe“ wahr. Die Ergebnisse zeigen sie dann mit großem Stolz.

„Die Jobmappe ist eine gute Sache. Man hat alle Unterlagen zusammen, die für das Berufsleben wichtig sind. Besonders positiv finde ich den USB-Stick, den ich weiterhin viel nutze. Am Anfang war ich sehr skeptisch und dachte, was soll das alles. Die Jobmappe ist aber für Bewerbungen sehr nützlich und praktisch. Sie gibt auch gute Anhaltspunkte, wie man andere Dinge ordnen und abheften kann. An dem Beispiel kann man sich gut orientieren.

Die Unterstützung durch die Sozialpädagogen und die Anregungen durch die Jobmappe, das hat mich persönlich weitergebracht. Ich bin viel zuverlässiger geworden, bin immer pünktlich und die Ausbildung macht Spaß. Aber auch meine Schwächen sind mir bewusster geworden und ich weiß heute besser damit umzugehen.

Die Jobmappe gibt mir ein komplettes Bild über mich selbst und meinen beruflichen Werdegang. Ich habe einen guten Überblick und weiß genau, welche Ziele ich erreichen möchte. Das hat mir geholfen, über mich nachzudenken und meinen Weg zu finden. Ich war sehr froh, als ich hier ins Projekt kam und gehört habe, was alles noch möglich ist. Ich sehe das als meine große Chance.“ (Daniel (24), Auszubildender beim ehemaligen IMBSE e. V.)

## Lernortkooperation Bildungsträger – Berufskolleg



Innova e. V., Gladbeck, Foto: Michel Koczy

Der 3. Weg sieht vor, dass die Lehrkräfte des Berufskollegs und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Trägers ein gemeinsames Ausbildungsteam bilden. Die Arbeitsteilung zwischen Berufskolleg und Bildungsträger ist klar zu regeln. Grundlage für die Qualifizierung sind die für den 3. Weg zugelassenen Ausbildungsbausteine. Diese sollen mit den Lernfeldern des Berufskollegs abgestimmt werden und eine gemeinsame Planung der Lerninhalte beim Träger und im Berufskolleg fördern. Gemeinsame Treffen zur inhaltlichen Planung, zur Besprechung des Lernstandes der einzelnen Auszubildenden und weiteren Ausbildungsangelegenheiten (Anwesenheit, Verhaltensprobleme) sollen mindestens einmal monatlich stattfinden, um die gemeinsame Verantwortung zu gewährleisten. Aufgabe der Bildungscoachs ist es, das Zusammenspiel der verschiedenen Lernorte zu koordinieren und die notwendigen Informationen zu transportieren (vgl. Förderkonzept 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW, 2008, S. 19).

Das Berufskolleg erfährt vom Bildungsträger von den Stärken und von dem Förder- und Entwicklungsbedarf der einzelnen Auszubildenden und kann diese im Unterricht

aufgreifen. Umgekehrt gibt das Berufskolleg Informationen über den erreichten Lernstand an den Bildungsträger weiter, verbunden mit der Empfehlung, durch welche Aufgaben beim Bildungsträger Lerninhalte aus der Berufsschule nachbereitet oder berufsbezogene Allgemeinbildung intensiv bearbeitet werden soll. Qualifizierungs- und Förderziele sowie die erforderlichen Unterstützungs- und Förderleistungen werden im Idealfall gemeinsam entwickelt und umgesetzt (vgl. Bildungscoaching – eine Arbeitshilfe 2010).

### Verzahnung von Theorie und Praxis an beiden Lernorten

Gerade für viele Auszubildende im 3. Weg, die in ihrem bisherigen Leben oft eher Misserfolge in ihrer schulischen Laufbahn aufzuweisen haben und wo ein eher distanziertes bis ablehnendes Verhältnis zum Lernen in der Schule besteht, ist die klare Verknüpfung von Berufskolleg und praktischer Ausbildung, die regelmäßige Zusammenarbeit von Lehrerinnen und Lehrern, Ausbilderinnen und Ausbildern

sowie Pädagoginnen und Pädagogen enorm wichtig. In der Regel eher praktisch orientiert, zum Beispiel an den konkreten Aufträgen beim Kunden oder auf der Baustelle, kann das schulische Lernen dann akzeptiert und bewältigt werden, wenn der Lernstoff in enger Abstimmung mit der praktischen Umsetzung der Ausbildungsbausteine in Form von konkreten Handlungssituationen bzw. Aufträgen vermittelt wird und Grundlagen für die praktische Anwendung gelegt werden.

„Draußen beim Kunden sind da erst einmal Fragen, z. B.: ‚Warum wird die Küche so und so aufgebaut, und warum nicht anders, oder so?‘ Eine Antwort darauf bekommen wir dann nicht im Betrieb, sondern im Berufskolleg, z. B. durch unsere Lehrerin für Holzwerkstoffe. Dort lernen wir dann, wo und warum das da benutzt wird usw. Und das beziehen wir dann auf die Fragen, die der Kunde stellt. Vom Betrieb aus gehen wir zu den Kunden, sammeln die praktische Erfahrung und die Fragen, und in der Schule kommt dann die Theorie, wie man sich z. B. vernünftig mit den Kunden unterhält, und wie man auf die Wünsche und Fragen antworten kann. Ich bin jetzt im 2. Lehrjahr mehr mit der Montage beschäftigt, und diese Themen haben wir jetzt auch im Unterrichtsstoff. Wir haben da im Moment ein Projekt laufen – Restaurierung von einem Küchenschrank – da muss man die Maße berechnen, was hinzukommt, was noch wekommt usw. Das muss manchmal auf den Millimeter genau passen. Für unser Montageprojekt müssen wir in der Schule erst einmal das Rechnerische machen, dann klären wir bei uns in der Tischlereiwerkstatt, welche Stoffe am besten dafür geeignet sind, welche Holzarten wir benutzen können, und das mit der Logistik kommt erst im 3. Lehrjahr. Das ist also alles ein bisschen miteinander verknüpft.“ (Pawel Geling (23), Auszubildender, KurzUm Bielefeld)

Durch das praktische Tun lassen sich Jugendliche im 3. Weg häufig viel eher motivieren, weil sie darin ihr Können zeigen und leichter Erfolge erreichen. Im Berufsschulunterricht werden sie oft an negative Erfahrungen ihrer bisherigen Schulzeit erinnert. Viele haben daher in der Berufsschule besonders häufige Fehlzeiten. Durch die Verknüpfung beider Lernorte und eine Ausrichtung des Lernens auf den Handlungsprozess im Betrieb kann diesen negativen Erfahrungen entgegengewirkt werden.

„Am meisten gelernt habe ich im Betrieb. Das praktische, auch so mit dem Kundenkontakt, das hat man halt im Betrieb gelernt.“ (Christian Grube, Auszubildender, EWZ Dortmund)

„Im Betrieb lernt man viel mehr Sachen, was z. B. den Kundenkontakt angeht. In den Büchern, da steht das nur so drin, dass das soundso ist. Aber es gibt ja immer Ausnahmen. Der Kunde ist nicht einfach so, wie er im Buch steht. Und der Kunde reagiert so, wie er das gerade so empfindet. Also, man ist gut vorbereitet auf die Kundenkontakte. Das ist definitiv so, aber im Betrieb ist es halt noch ein bisschen mehr. Es ist alles ganz gut miteinander verstrickt. Am liebsten bin ich im Betrieb, da lernt man aus eigener Erfahrung. Und im Unterricht, da sitzt man dann halt da. Dann macht man zum dritten Mal z. B. Hygienevorschriften. Da wiederholt sich immer alles. Man lernt neue Sachen und ein halbes Jahr später, da wird das wiederholt. Damit man das halt nicht vergisst. Und im Betrieb, da ist es halt nicht so. Da ist jeden Tag was Neues. Es ist aufregend. Es kommen neue Kunden. Oder es ist irgendetwas Besonderes. Am Dienstag ist z. B. Nikolausmarkt. Es ist spannend, mit dem Stand draußen zu stehen, Plätzchenbacken, es laufen die Kunden rum. Es macht einfach mehr Spaß.“ (Janine Gfeller, Auszubildende, EWZ Dortmund)

Andererseits kann diese Wertschätzung des praxisnahen Lernorts Ausbildungsträger jedoch nicht verallgemeinert werden, hängt sie doch immer auch von den jeweiligen individuellen Einstellungen und Erfahrungen der Auszubildenden und der didaktischen und konkreten, zielgerichteten Bearbeitung des Lernstoffes ab. So äußern sich Auszubildende auch positiv zu ihren Lernerfahrungen im Berufskolleg, wobei zu berücksichtigen ist, dass dabei auch in vielen Fällen die intensive Kooperation der Lernorte zu einer optimalen Verknüpfung und Passung der Lerninhalte geführt hat.

„Hier (im Ausbildungsbetrieb) sind wir wirklich der Reihe nach im Buch vorgegangen. Und in der Berufsschule war das gar nicht mehr der Fall. Da wurden dann natürlich auch Lernfelder abgearbeitet. Aber nicht 1, 2, 3, 4, 5, sondern das, was dann irgendwie dazu gepasst hat. Oder das, was dann auch in der Prüfung vorkam. Da wurde man dann mehr auf die Prüfung vorbereitet. Und hier: 1, 2, 3, 4, 5 ... Natürlich, beim Fachlagerist fängt man dann



irgendwo mal an, klar, meistens vorne im Buch. Aber das fand ich dann an der Berufsschule schon besser.“  
(Steffen, Azubi, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

„Den großen Vorteil für die Auszubildenden sehe ich darin, dass sie sich konsequent auf die Ausbildung konzentrieren müssen. Sie haben nicht mehr so viele Ausweichmöglichkeiten. Wenn die Verzahnung zwischen den verschiedenen Lernorten funktioniert, hat man während der gesamten Ausbildungszeit die Möglichkeit, den Auszubildenden vernünftig auszubilden. Anders als bei zwei Lernorten, wo man nie weiß, was der andere Lernort macht, wo man nie aneinander anknüpfen kann. Das Einstellen auf die Auszubildenden, für die Lehrkräfte genauso wie für das Ausbildungsteam, und der gemeinsame Kenntnisstand über das Wissen oder die persönlichen Handicaps hilft auch den Auszubildenden. Das macht es für die Auszubildenden definitiv einfacher.“  
(Ulrike Gerhard, Bildungscoach, Gewerkstatt Bochum)

### Gemeinsames Ausbildungsteam von Bildungsträger und Berufskolleg

Die Kooperation zwischen Lehrkräften, Auszubildenden und sozialpädagogischen Fachleuten ist im Rahmen der dualen Berufsausbildung zwar nichts Neues, wohl aber eine entscheidende Voraussetzung für das Gelingen des konzeptionellen Ansatzes des 3. Weges. Sie findet statt in bilateralen Kommunikationsprozessen, aber auch in regelmäßigen Fallkonferenzen möglichst aller am Lernprozess beteiligten Lehrpersonen. Auch die Auszubildenden selbst wurden dabei einbezogen:

„Alle 3 Monate haben wir auch einen Besprechungstermin. Da wird besprochen, wo wir momentan stehen. Da ist der Chef dabei und jemand von den Stützlehrern. Vom Berufskolleg ist da keiner bei gewesen, aber die geben die ganzen Informationen vorher direkt an unseren Ausbilder weiter. Ich persönlich finde es eigentlich ganz gut, wenn die Berufsschule sich mit dem Ausbilder austauscht, wo wir gerade stehen.“ (Pawel Gelinger (23), Auszubildender, KurzUm Bielefeld)

Die Arbeit mit benachteiligten jungen Menschen stellt an das gesamte Ausbildungsteam erhöhte Anforderungen, sich auf jeden einzelnen Auszubildenden individuell einzustellen.

Mit dem 3. Weg haben sich diese Anforderungen an das Bildungspersonal noch einmal deutlich erhöht. Die Ausbildungsteams beim Träger und im Berufskolleg mussten gemeinsam angemessene Lösungen für die Einzelnen finden, in teilweise extrem heterogen zusammengesetzten Ausbildungsgruppen unter teilweise auch sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen. Alle im Team mussten sich ein möglichst genaues Bild von den Stärken und Schwächen der einzelnen Auszubildenden machen, um die nächsten Lernschritte zu planen, abgestimmt für die jeweiligen Arbeitsbereiche.

„Es ist nicht so, dass ich mich mit Vertretern von Bildungsträgern und Betrieben nicht auch bereits vor dem 3. Weg getroffen hätte, aber in so einer Intensität habe ich es vorher noch nicht gemacht. Wir haben das erst mal unvoreingenommen begonnen, und es hat sich herausgestellt, dass das sehr fruchtbar war. Wir bekamen schnell eine Vorstellung von den Fähigkeiten und Problematiken der Auszubildenden und auch darüber, was sie in den Zeiträumen zwischen unseren Treffen in Schule und Werkstatt gemacht hatten. Das hat uns befähigt, die Leute viel besser einzuschätzen, wie man sie fördern und fordern kann, oder ob wir sie zu viel gefordert haben. Wenn der regelmäßige Austausch der Lernorte nicht gelungen wäre, hätten wir einige Dinge, die wir mit den Auszubildenden erreicht haben, nicht erreichen können. Der Austausch hat mir erst einmal klargemacht, wo es eigentlich hakte. Ich habe in der Klasse ja nur eine sehr geringe Zeit zur Verfügung, um jemanden einzuschätzen und mit ihm weiterzuarbeiten. So aber bekam ich bei unseren regelmäßigen Treffen ja noch viel mehr Informationen, die ich sonst nie bekommen hätte. Das war auch wichtig für den Erfolg, den wir erzielt haben. Das wäre sonst nie gelungen.“ (Jürgen Wandel, Lehrer, Carl-Miele-Berufskolleg Gütersloh)

Die deutlich intensivere Kommunikation zwischen den Lernorten im 3. Weg hat sich sehr positiv auf die Ergebnisse des Lernprozesses ausgewirkt. Sie hat den Arbeitsalltag verändert und die Zusammenarbeit gestärkt.

„Vorher gab es auch schon Zusammenarbeit zwischen uns und dem Berufskolleg. Das spielte sich aber mehr zwischen den Sozialpädagogen und den Pädagogen an der Schule ab. Für mich als Ausbilderin veränderte sich die Zusammenarbeit im 3. Weg dadurch, dass die Lerninhalte transparenter wurden. Wir sind viel mehr darauf

eingegangen, was wir gemacht haben. Nicht Stunde für Stunde, aber man hat sich öfter zusammengesetzt und darüber unterhalten: ‚Was macht ihr in dieser Woche in der Schule, was machen wir parallel, wie können wir mit dem Förderunterricht anknüpfen, wo sind da die Probleme oder sind die Schüler vielleicht gar nicht da gewesen, was holen wir bei uns noch mal nach?‘ Das ist schon eine Kommunikation auf einer anderen Ebene, und wie ich finde, sehr erfolgreich, weil wir wirklich gut untereinander anknüpfen konnten. Dementsprechend hat sich da aus meiner Sicht als Ausbilderin definitiv auch einiges positiv verändert. Die Kommunikation ist besser. Man kann auch wirklich viel besser arbeiten. Das macht es einem selber einfacher. Die Transparenz ist wichtig! Wenn die Lehrkörper, die alle mit dem Auszubildenden zu tun haben, untereinander auf einem ähnlichen Stand sind, hat man natürlich auch eine viel bessere Möglichkeit, mit dem Auszubildenden zu arbeiten. Man kann viel schneller nachhaken. Man kann viel schneller eingreifen. Egal, ob es jetzt fehlende Lerninhalte für die Azubis sind oder dass man die Hintergründe kennt. Davon hat der Auszubildende profitiert, und auch wir haben durch die Kommunikation profitiert.“ **(Anette Hoffmann, Ausbilderin, Gewerkschaft Bochum)**

Andererseits geht es bei der engen Kooperation des Ausbildungsteams aber auch darum, den Auszubildenden gegenüber deutlich zu zeigen, dass das Team eng zusammenarbeitet, sich abstimmt und sich nicht gegeneinander ausspielen lässt.

„Den Auszubildenden war vollkommen klar, dass wir als monolithischer Block in unseren Anforderungen auftreten, und auch so abgestimmt waren, dass da keine Freiräume existiert haben. Das war einerseits tatsächlich disziplinierend und andererseits hat das natürlich auch dazu geführt, dass wenn in Schule oder Werkstatt ein Problem festgestellt wurde, dieses dann auch am anderen Lernort bearbeitet werden konnte. Unsere Stützlehrer waren auch an der Förderplanung beteiligt und darüber informiert, was der Stand in der Schule war, ebenso wie die Berufsschullehrer über den Stützunterricht. Und wir haben auch gemeinsam mit den Auszubildenden diskutiert. Die Lernorte waren also keine Parallelwelten, die nichts miteinander zu tun hatten, sondern waren relativ gut abgestimmt. Ein ziemlicher Teil des Erfolges einer Maßnahme in der Benachteiligtenförderung hängt von der persönlichen Anbindung der Teilnehmer an die

Personen an den Lernorten ab. Schwierige und unangenehme Tätigkeiten sind deutlich eher zu schlucken, wenn dieses Verhältnis stimmt. Und das hat natürlich im 3. Weg eine besondere Rolle gespielt – durch die Abstimmung der verschiedenen Lernorte, dass im Prinzip bei uns die Beteiligten immer an einem Strang gezogen und sich auch inhaltlich ergänzt haben.“ **(Rudolf Stüker, Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh)**

Der Anspruch des Förderkonzeptes, regelmäßige Teambesprechungen zusammen mit den Lehrkräften der Berufsskollegs mindestens einmal im Monat durchzuführen, wurde im Verlauf des Pilotprojektes zunächst nur bei gut einem Drittel der Ausbildungsgruppen umgesetzt. Dabei handelte es sich aber häufig um zweiseitige Gespräche am Rande des Berufsschulunterrichtes zwischen Klassenleitung und Bildungscoachs. In ihrer insgesamt positiven Bilanz stellt die Evaluation aber fest, dass „die Zusammenarbeit dieser beiden Lernorte über den Projektverlauf hinweg an Bedeutung gewonnen hat. Die kontinuierliche Optimierung der Kooperation schlägt sich zum einen in einer Intensivierung bereits bestehender Arbeitsfelder und zum anderen im Aufgreifen von solchen, die im ersten Durchgang noch nicht gemeinsam angegangen wurden, nieder. Während soziale Problemlagen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen stets im Fokus standen, sind über den Prozess hinweg berufsfachliche und qualifikationsgenerierende Themenfelder stärker ins Blickfeld gerückt.“ (vgl. Abschlussbericht der Evaluation – Kurzfassung, S. 14 – 15, 2010)

Das Aufeinanderzugehen der jeweiligen Vertreter der Lernorte ist allerdings auch in hohem Maße von den jeweiligen Einzelpersonen abhängig, von der Fähigkeit, sich auf ein anderes System, andere Strukturen, auf eine größere Nähe zur Praxis einzulassen, und auch auf die Bereitschaft voneinander zu lernen. Beim Ausbildungsträger AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.) kann hierzu an langjährige intensive Kooperationserfahrungen angeknüpft werden. Aus Sicht eines Ausbilders stellt sich dieses gewachsene Beziehungsgeflecht wie folgt dar:

„Wir haben ja jetzt den kurzen Draht zu den Berufsschullehrern. Das Kennenlernen über einen längeren Zeitraum macht sich eben bezahlt. Sie kennen unsere Umgebung, sie kennen auch unsere Art, mit den Menschen umzugehen. Man hat sich sogar ein bisschen angeglichen, weil durch Absprachen fast alles super läuft. Wenn sie ein neues Thema anfragen, dann haben sie mit uns gespro-

chen: ‚Das haben wir jetzt vor, wie sieht das eigentlich in der Praxis aus?‘ Im angrenzenden Lager konnten wir es ja auch umsetzen und das klappte hervorragend. Dadurch haben wir die Lehrkräfte besser kennen gelernt und sie uns. Jetzt ist das eigentlich kein Problem, mal eben ganz kurz anzurufen, wenn mal einer nicht genau um die Zeit, wenn er da sein sollte, auftaucht. Nachdem was man so bei verschiedenen Treffen hört, gibt es bei anderen Trägern in dem Punkt mehr Probleme. Manche kennen die Berufsschullehrer gar nicht. Wir dagegen sitzen öfter zusammen an einem Tisch und frühstücken gemeinsam. Da gibt es keine großen Reibungspunkte. Das läuft sehr gut, auch mit den neuen Lehrkräften, die wir durch die Seminartage kennen gelernt haben. Sie wurden in die Gruppen aufgenommen, die wir schon aus der bisherigen Zusammenarbeit kannten. Diese Gruppenentwicklung finde ich ganz toll.“ **(Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))**

Neben dem erforderlichen Engagement der Lehrkräfte wird seitens der Auszubildenden vor allem der stärkere Praxisbezug zur Optimierung des Berufsschulunterrichts als sehr wichtig angesehen.

„Bestes Beispiel, die Frau A., der ist das ja passiert. Die saß im Unterricht und hat den Schülern was über Gabelstapler erzählt, eine ganz tolle Geschichte erzählte sie: ‚Und dann musst du da drauf achten.‘ Die reine Theorie. Einer hat zu ihr gesagt: ‚Wissen Sie denn überhaupt, wovon Sie reden? Wissen Sie eigentlich, wie schwer das ist, auf fünf Meter was da reinzupacken und dann noch alle Regeln einzuhalten?‘ Da musste sie zugeben: ‚Nein.‘ Sie kam dann zu uns: ‚Ihr macht das doch bei euch. Kann ich mir das nicht bei euch irgendwie aneignen?‘ Damit sie überhaupt mal weiß, wie schwer das ist, haben hier die Fahrschule gemacht. An dem Tag, als sie ihren Fahrausweis gemacht hat, sagte sie am Ende: ‚Weißt du was? Jetzt habe ich richtig Respekt vorm Gabelstaplerfahren. Ich hab vorher gedacht, das ist so ein Lustjob, du setzt dich da drauf und fährst mit dem Ding spazieren. Schon alleine zwei dumme Gitterboxen aufeinanderzustapeln, da läuft mir der Schweiß runter wie Teufel. Jetzt sehe ich das ganz anders. Jetzt kann ich das den Leuten auch ganz anders erklären.‘ Die Lehrerin konnte sich nun da hineinversetzen und dann ganz anders mit den Auszubildenden umgehen.“ **(Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))**

Hinzuzufügen ist an dieser Stelle noch die Aussage des zuständigen Bildungskoachs, dass alle Berufsschullehrer, die im Logistikbereich (an diesem Berufskolleg!) arbeiten, heute einen Gabelstaplerschein haben. Über das Engagement einzelner Lehrer/-innen hinaus entfalten sich die Möglichkeiten des 3. Weges insbesondere dann, wenn dem Einzelengagement Rückendeckung von den Kolleginnen, den Kollegen und der Leitung gegeben wurde.

„Bei mir war es auch so, dass ich von der Schulleitung immer unterstützt wurde. Sie hat mir immer freie Hand gelassen und auch angeregt, ich solle mir ein Lehrerteam zusammenstellen. Ich hatte dann ein Superteam. Jetzt ist gerade einer wegen Krankheit ausgefallen, aber die Lehrer sind irgendwie alle so wie ich, alle ein bisschen engagierter eben. Das steht und fällt mit den Lehrern, die ein offenes Herz haben und sich auch kümmern. Mittlerweile ist die Klasse so unterschiedlich vom Bildungsstand her, dass die Kollegen sich auf jeden Schüler individuell vorbereiten.“ **(Petra Schneckner, Lehrerin am Alice-Salomon-Berufskolleg Bochum)**

Die Bereitschaft zur unproblematischen und kurzfristigen Abstimmung sowie das hohe Engagement der Lehrkräfte bestätigt auch die Evaluation, die im Rahmen zweier Befragungen der Berufskollegs (BK 2008 und BK 2009) Veränderungen in Häufigkeit und Inhalten der Abstimmungen zwischen den beiden Lernorten über den Verlauf des Pilotprojektes hinweg aufzeigen konnte. Diese „vertiefte Koordination“ wird hier als Erfolg versprechend hervorgehoben. Eine ebenso positive Entwicklung wird in der Abstimmung der Lehrpläne im Lauf des Ausbildungsjahres gesehen. Während 2008 nur 21,9 Prozent der Befragten angaben, es gebe viel beziehungsweise umfassende Abstimmung, so waren es ein Jahr später bereits 42,4 Prozent.<sup>13</sup> (vgl. Abschlussbericht der Evaluation – Langfassung, S. 96, 2010)

<sup>13</sup> Evaluation des Pilotprojektes „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“, (Abschlussbericht), Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, September 2010, S. 97

### Rahmenbedingungen: eigene Klassen, Berufsschulunterricht beim Bildungsträger – Chancen und Risiken

Um der Zielgruppe des 3. Weges (noch nicht ausbildungsreif) und dem daran anknüpfenden pädagogischen Konzept (Ausbildungsbausteine, Option zur Unterbrechung, verlängerte Lernzeiten etc.) gerecht zu werden, ist ein binnendifferenzierter Unterricht mit einem hohen Maß an individueller Förderung erforderlich. Dies bedingt die Notwendigkeit kleiner Lerngruppen, dessen Schülerzahl deutlich unter der von regulären Fachklassen liegt. Wegen der Besonderheit des didaktischen Konzeptes und der organisatorischen Rahmenbedingungen ist eine Beschulung in eigenen kleinen Lerngruppen ... unerlässlich. (vgl. 3. Handreichung für Berufskollegs zur Ausbildung im Rahmen der individuellen integrativen Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen in NRW 2011 (BaE NRW 3. Weg), S. 8)

Kleine Lerngruppen in den Berufskollegs sollen den Lehrkräften ermöglichen, individuell auf jeden Auszubildenden eingehen zu können, an den Stärken und Kompetenzen anzusetzen und Probleme in einem überschaubaren Rahmen anzugehen. Andererseits bieten kleine Lerngruppen den Auszubildenden mit Förderbedarf einen geschützten Raum, der eine individuelle Förderung überhaupt erst möglich macht und Diskriminierung und ein „Hinterherhängen“ gegenüber Auszubildenden in einer „normalen“ Berufsschulklasse verringert.

„Ich weiß, die haben sich da sehr wohl gefühlt, aufgrund der Lehrer, die da sehr gut mit denen umgegangen sind, aber auch weil die unter sich waren. Es ist natürlich ein geschützter Rahmen, wenn das eine eigene Klasse ist. Da ist die Angst vor Ausgrenzung nicht so vorhanden. Ich hoffe, dass die eine positive Erfahrung machen werden. Und es sind schwächere Schülerinnen und Schüler dabei. Die haben schon Angst, nicht mit dem Stoff mitzukommen. Ich persönlich hätte es lieber, wenn die noch getrennt wären, weil dann mehr Rücksicht genommen wird auf den einzelnen Leistungsstand.“ (Julia Alekseew, Sozialpädagogin, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve )

Nicht nur für die Auszubildenden war die Einrichtung eigener Lerngruppen an den Berufskollegs etwas Neues. Auch die Lehrkräfte mussten sich in einem eigenen Lernprozess erst einmal mit dem Konzept des 3. Weges auseinandersetzen.

„Meine zuständige Vorgesetzte hatte gesagt, wir machen da noch ein Projekt mit der Gewerkstatt. Die Gewerkstatt kannte ich, die bilden ja Köche aus. Ich hatte auch schon mal Kontakt mit dem Haus, bei einer Fortbildung. Mir wurde dann das Projekt 3. Weg „aufs Auge gedrückt“, wusste selber aber nicht, was das ist. Bei der ersten Fortbildung „3. Weg kompakt“ in Bottrop habe ich dann erfahren, was das ist. Da gab es auch die Befürchtung anderer Berufsschullehrer: ‚Das geht ja gar nicht. Was ist das für ein System? Häufig Pausen machen und so?‘ Das Ganze hat sich jetzt über die dreieinhalb Jahre positiv entwickelt, aber auch nur, weil die Zusammenarbeit sehr eng ist.“ (Petra Schneckner, Lehrerin am Alice-Salomon-Berufskolleg Bochum)

Im ersten Durchgang des Pilotprojektes 3. Weg wurden für knapp 80 Prozent der Ausbildungsgruppen eigene kleine Lerngruppen eingerichtet. Im zweiten Durchgang und in der BaE NRW 3. Weg konnte dieser Anteil durch das Engagement der Fachberater der Bezirksregierungen noch gesteigert werden. Teilweise wurden 6er-Gruppen aus benachbarten Regionen gemeinsam beschult oder Auszubildende aus der regulären BaE integriert, um eine kleine eigene Lerngruppe bilden zu können. Bewährt hat sich, auch in den Berufsschulen stärker als Team zusammenzuarbeiten und die Anzahl der in einer Klasse unterrichtenden Lehrkräfte auf zwei bis höchstens drei zu beschränken. Damit sind nicht nur günstigere Rahmenbedingungen für die Kooperation mit den Auszubildenden und den Bildungskoachs der Träger gegeben. Vielmehr profitieren der handlungsorientierte Unterricht in den Lernfeldern und die individuelle Förderung der Auszubildenden davon, dass wenige Lehrkräfte sich den Unterricht teilen (vgl. 4. Bericht der fachlichen Begleitung, 2009).

Bewährt hat sich auch die Einrichtung eigener Klassen in den Räumen des jeweiligen Trägers. Solche Lösungen sind aufgrund von Raumproblemen der Berufskollegs zustande gekommen. Der Vorteil dieser Lösung besteht darin, dass hier eine besonders enge pädagogische Ausrichtung auf die Zielgruppe und eine besondere enge Theorie-Praxis-

Abstimmung mit dem Ausbildungspersonal möglich ist. Hier wurden Unterrichtskonzepte zum Teil sehr schnell auf die besonderen Anforderungen der Zielgruppe hin umgestellt, während in den eigenen Klassen an der Berufsschule eher die Orientierung an den üblichen Unterrichtsplanungen die Regel ist.

„Obwohl eigentlich ein anderes Berufskolleg für den Ausbildungsberuf Hochbaufacharbeiter mit dem Schwerpunkt Maurerarbeiten zuständig war, hat aufgrund der Standortnähe unser Berufskolleg Albrecht-Dürer den Unterricht in einer eigenen Klasse beim Bildungszentrum des Baugewerbes e. V. (BZB) durchgeführt. Wir wollten die Entfernung zwischen Berufskolleg und Träger möglichst gering halten, um die Auszubildenden nicht unnötig zu überfordern. Vorteilhaft waren hier die ‚kurzen Wege‘, also die sofortige persönliche und direkte Kontaktaufnahme mit Bildungscoach und Ausbildern sowie gemeinsame Pausenzeiten und Treffen im Ausbilderraum. Eigentlich hatten wir dadurch nach fast jedem Schultag eine Art kleine ‚Fallkonferenz‘ und konnten uns im direkten Austausch mit den Ausbildern über das Verhalten der Auszubildenden, aber auch bezüglich der praktischen Fertigkeiten und handwerklichen Entwicklung sowie der Betriebspraktika austauschen. Durch den Besuch der Werkhalle war auch ein Unterricht mit besonderem Praxisbezug sowie eine unmittelbare Würdigung der Werkstücke möglich. Wir waren ständig über den Stand bezüglich der Ausbildungsbausteine informiert und konnten unmittelbar den Unterrichtsstoff mit den Ausbildungsbausteinen abgleichen. Ein weiterer Vorteil war, dass der Bildungscoach ohne lange Wege spontan oder vorher abgesprochen den Unterricht besuchen konnte und auch z. T. individuelle Einzelförderung während der Erarbeitungsphasen im Unterricht übernehmen konnte, eine Art von ‚Teamentaching‘.

Andererseits wurde aus meiner Sicht die ständige Anwesenheit/Erreichbarkeit des Bildungscoachs von einigen Auszubildenden auch als lästige ‚Bemutterung‘, als Gängelung und ununterbrochene Kontrolle empfunden. Auch das spontane Erscheinen des Bildungscoachs im Unterricht war aus Sicht der Lehrer nicht immer erwünscht und angebracht. Bei der Beschulung in eigenen 3. Weg-Klassen und Unterricht beim Ausbildungsträger sind aber auch kritische Aspekte zu benennen. So lernen die Auszubildenden das System Berufskolleg überhaupt nicht kennen, bleiben stets unter sich, und bekommen nichts mit von den Berichten anderer Auszubildenden über ihre abwechs-

lungsreichen Ausbildungsorte und wechselnden Baustellen. Die Auszubildenden empfanden sich mit zunehmender Verweildauer in einem Schonraum, der sie dazu verführen konnte, die Zäune immer weiter stecken zu wollen und eine Unzumutbarkeit ihres Handelns nicht mehr wahrzunehmen, weil sie sich zunehmend den Auszubildenden zum Vorbild nahmen, der sich schon vieles ‚leisten‘ durfte, ohne abgemahnt oder gekündigt zu werden. Hier fehlte die Korrektur durch Schüler und Lehrer der ‚Nachbar-klassen‘ und der Regelauszubildenden in ihrem Beruf.“  
**(Reiner Kadereit, Klassenlehrer und Fachberater 3. Weg, Bezirksregierung Düsseldorf)**

In einigen Fällen konnten gemischte Klassen für Auszubildende des 3. Weges nicht vermieden werden. Der Anspruch, Binnendifferenzierung zu praktizieren, lässt sich in Klassen mit deutlich mehr als 18 Auszubildenden kaum verwirklichen. Nachteile ergaben sich hier vor allem auch bezogen auf die Intensität der Zusammenarbeit zwischen den Lehrkräften des Berufskollegs und den jeweiligen Ausbildungsteams.

„Eigentlich war ja im 3. Weg immer vorgesehen, dass es eigene Lerngruppen an den Berufskollegs gibt. Hier in Bielefeld hat das aber nie geklappt, das waren immer gemischte Klassen, sodass manchmal die Zusammenarbeit mit dem Berufskolleg und mit den Betrieben für uns als Träger nicht sehr einfach war.“  
**(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Einigen Fällen wurden zwei Lerngruppen verschiedener Träger in einer gemeinsamen Berufsschulklasse unterrichtet oder die Klasse des 3. Weges mit regulären BaE-Jugendlichen aufgefüllt. Auch das waren praktikable Lösungen.

„Es ist dann auch gelungen, eine eigene Lerngruppe einzurichten, gemeinsam mit einem anderen Bildungsträger. Der Austausch hat sich eigentlich besser entwickelt, als wir anfangs dachten. Entgegen der anfänglichen Skepsis war doch viel Verständnis und Engagement bei den jeweiligen Lehrern vorhanden und auch das Interesse, die Auszubildenden möglichst individuell zu fördern. Auch die Fallkonferenzen waren sehr fruchtbar. Eine eigene Lerngruppe gab es von Anfang an bei den Fachlageristen. Das war sehr positiv. Erst gab es Skepsis im Berufskolleg. Dort hat man wohl eher mit schwierigen Auszubildenden gerechnet, was so nicht eintraf. Obwohl viele auch mit großen Belastungen zu uns kamen und

auch nicht immer einfach waren in der Klasse. Aber wir haben alle gemerkt, die Auszubildenden wollen wirklich etwas lernen. Wir hatten dann eine motivierte Gruppe. Das ging dann doch ganz gut.“ (Almuth Broer, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)

In zwei Befragungen der Programmevaluation äußerten sich viele Lehrer/-innen sehr kritisch zu den offenen Fragen und Schwierigkeiten, denen sie angesichts der besonderen didaktischen Anforderungen an den Lernort Berufskolleg, der besonderen organisatorischen Notwendigkeiten wie eigenständige Klassenverbände sowie der Verzahnung der Lernfelder mit den zugelassenen Ausbildungsbausteinen und einer kontinuierlichen Abstimmung mit den Bildungsträgern gegenüberstanden. Zentrale Kritikpunkte waren die hohe Zusatzbelastung im Umgang mit der Zielgruppe und der enorme Aufwand, der zur Motivation und Disziplinierung der Auszubildenden im 3. Weg notwendig ist. Gerade im ersten Durchgang bemängelten vereinzelte Berufskollegs, dass ein regulärer Unterricht überhaupt nicht möglich sei. Vermisst wurden Maßnahmen, um gegen die hohen Fehlzeiten der Auszubildenden disziplinarisch vorgehen zu können. Beklagt wurde die gefühlte Hilflosigkeit der Lehrkräfte bezüglich der sozialpädagogischen Anforderungen, denen sich eine Reihe von Lehrkräften nicht gewachsen fühle. Auch mit Blick auf die Ausbildungsbausteine erachtet eine Reihe von Berufskollegs, sie nur schwer oder überhaupt nicht in Einklang mit den Lernfeldern bringen zu können.

Als wenig eindeutig wird seitens der Evaluation die Empfehlung zur Bildung eigener 3. Weg-Klassen beschrieben: „Gerade in der Erhebung 2009 wird gelegentlich der Wunsch geäußert, die Auszubildenden des Pilotprojektes in die Regelklassen zu integrieren, da dadurch eine Stigmatisierung der Jugendlichen und jungen Erwachsene vermieden werden könne und diese vom Leistungsniveau her (inzwischen) anschlussfähig an die Auszubildenden im dualen System seien. Gegenüber der ersten Befragung 2008 bedeutet dies eine neue Begründungslogik, da dort als Problem häufig die Unmöglichkeit der (kurzfristigen) Bildung von speziellen Pilotprojektklassen genannt wurde. Jedoch heben auch zum zweiten Befragungszeitpunkt Berufskollegs hervor, dass die kleinen Lernklassen sich bewährt haben. Angesichts der zahlreichen Problemlagen konstatiert die Evaluation in ihrem Abschlussbericht „dass die Integration des Lernortes Berufskolleg noch nicht vollständig gelungen ist und dort beträchtliche organisatorische Probleme aufwerfen kann.“

Jedoch ist über den Zeitverlauf hinweg eine Wandlung zum Positiven festzuhalten, zum zweiten Befragungszeitpunkt haben sich die Berufskollegs eher mit dem Programm arrangiert und äußern weniger Fundamentalkritik (vgl. Abschlussbericht der Evaluation – Langfassung, S. 100, 2010).

### Zusammenarbeit in Bezug auf Ausbildungsbausteine und Lernfelder

Die Ausbildungsbausteine bilden den Ausbildungsrahmenplan ab, sind also die Grundlage für die Ausbildung im Betrieb und beim Bildungsträger. Sie stellen Bezüge zu den Lernfeldern aus den Rahmenlehrplänen der Berufsschule her. Sie dienen als Grundlage für die Kooperation zwischen Berufskolleg und Bildungsträger (vgl. 3. Handreichung für Berufskollegs zur Ausbildung im Rahmen der individuellen integrativen Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen in NRW 2011 (BaE NRW 3. Weg), S. 8). Eine Beteiligung der Lehrkräfte an den Leistungsfeststellungen für die Ausbildungsbausteine ist erwünscht. Regelmäßige Teambesprechungen sollen mindestens einmal im Monat stattfinden, in der Regel im Anschluss an den Unterricht in der Berufsschule bzw. beim Träger. In Abstimmung mit den Lehrkräften des Berufskollegs wird das Bildungscoaching tätig, z. B. in der Koordinierung der Lerninhalte zwischen den beteiligten Personen und Lernorten, in der ergänzenden Vermittlung berufsübergreifender und berufsbezogener Inhalte sowie der Fachsprache, in ergänzender Lernförderung und Lernberatung sowie in der Begleitung von Unterricht in unterschiedlichen Sozialformen. (vgl. Förderkonzept 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW, 2008, S. 18 ff.)

Die Verknüpfung der Ausbildungsbausteine als Strukturmittel des praktischen Ausbildungsverlaufs beim Träger und Lernfelder als Strukturmittel der didaktischen Jahresplanung der Berufskollegs erforderte eine gewisse Parallelität und inhaltliche Bezogenheit sowohl aufseiten der Ausbildungsträger als auch durch die Berufskollegs. In der Praxis führte die Zuordnung der Inhalte der Ausbildungsbausteine zu einzelnen Lernfeldern in vielen Fällen dazu, dass in einem Ausbildungsbaustein mehrere Lernfelder angesprochen wurden und manche Lernfelder sich durch mehrere Ausbildungsbausteine hindurchziehen. Das erschwerte den Abstimmungsprozess und legte nahe, sich für eines der beiden Steuerungsinstrumente zu entscheiden (vgl. zweiter Bericht der fachlichen Begleitung) (vgl. auch Kapitel Ausbildungs-

bausteine). Die Verzahnung von Ausbildungsbausteinen und Lernfeldern beginnt bereits bei der didaktischen Jahresplanung, die Stärke der Verzahnung variiert allerdings auch zeitlich bzw. im Zusammenhang z. B. mit vorzunehmenden Bausteinprüfungen.

„In der Ausbildungspraxis läuft vieles parallel, im Berufskolleg kann ich nur alles nacheinander abarbeiten. Klar habe ich an der didaktischen Jahresplanung mitgearbeitet und das auch immer erweitert und erneuert. Da fehlt man ein bisschen dran und letztendlich bleibt das so, weil der Rahmenplan ja auch gleich bleibt. Aber zu sehen, dass der eigentlich super ist für die Praxis, das fand ich klasse. Da steht nichts anderes drin als das, was wir in der Praxis auch machen. Das ist nichts Abgehobenes. Wir machen keine Integralrechnung oder sonst was. Das fand ich halt gut, weil ich auch nicht genau weiß, was in der Praxis abläuft, und die Praxis nicht wusste, was in der Schule läuft. Und man hat gesehen, dass es passt, nur halt in einer anderen Reihenfolge.“ **(Petra Schneckner, Lehrerin, Alice-Salomon-Berufskolleg Bochum)**

In der Praxis stellte sich die Verknüpfung von Ausbildungsbausteinen und Lernfeldern unterschiedlich dar, abhängig von den gewachsenen Kooperationsbeziehungen, den Kooperationsebenen und den praktischen, z. B. auch auftragsbezogenen Herausforderungen. Über bilaterale Kooperationsbeziehungen von Lehrkräften der Berufskollegs und dem Personal der Ausbildungsbetriebe hinaus bzw. als stabilisierende Grundlage dieser Kooperationsbeziehungen stellten sich die individuellen Fallkonferenzen heraus, wenn alle relevanten Akteure einbezogen wurden:

„Bei den Fachlageristen hat z. B. auch der Ausbildungsberater der Kammer zum Teil an den Gesprächen teilgenommen. Dadurch hat das Ganze noch ein bisschen ein anderes Gewicht bekommen. Der Fachbereichsleiter vom Berufskolleg war auch dabei, sodass dann schon sehr dezidiert darauf eingegangen wurde, welche Ausbildungsbausteine stehen jetzt aktuell an, was wird da inhaltlich vermittelt, welche Lernfelder sind hier angesprochen im Berufskolleg etc. Da wurde schon versucht, eine Schnittmenge zu finden, das wurde thematisch durchaus angesprochen und es wurde natürlich auch bei Fallbesprechungen der Leistungsstand der einzelnen Auszubildenden thematisiert. Zu Beginn der Treffen erfolgte der Abgleich, was ist gerade in den Ausbildungs-

bausteinen, was im Berufskolleg, wie können wir das mit Stützunterricht und wie mit dem Berufskolleg zusammen begleiten? Da gab es schon eine Abstimmung der Schnittmenge von Lernfeldern und Ausbildungsbausteinen.“ **(Almuth Broer, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

„Wir haben beispielsweise am Anfang der Ausbildung ein Projekt bei den Bauten- und Objektbeschichtern durchgeführt, es ging um ein Garagentor, das lackiert werden sollte. Diesen Kundenauftrag haben die Jugendlichen in der Schule bekommen und gleichzeitig haben wir auch an diesem Kundenauftrag im Rahmen von Stützunterricht und in der praktischen Ausbildung gearbeitet. Das Garagentor war schon verrostet usw. Zu diesem Auftrag gehört natürlich auch erst einmal das Thema Arbeitssicherheit, dann Planen des Auftrages, wie viel Zeit brauche ich etc. Dann ging es um metallische Untergründe, Behandlung, Vorbereiten, Abschluss usw., das war schon sehr komplex. Wir haben uns mit den Berufsschullehrern getroffen und haben natürlich auch ganz viel über einzelne Auszubildende gesprochen. Wir haben dann den Arbeitsauftrag, den die Auszubildenden bekommen haben, gemeinsam mit dem Ausbilder durchgesprochen, was wird wo gemacht und was gehört zu welchem Baustein. Im Stützunterricht und im Förderunterricht konnten wir ganz gezielt auf jeden Arbeitsauftrag eingehen und die Auszubildenden auch praktisch unterstützen, damit die auch Erfolgserlebnisse in der Schule haben. Das ist ja am Anfang der Ausbildung total wichtig, damit sich die oft schlechten Schulerfahrungen nicht wiederholen. Wir konnten natürlich keine Garagentore im BAJ zaubern, aber wir haben dann im Fachkundeunterricht darüber gesprochen und ein Stück verrostetes Metall organisiert.“ **(Elena Goray, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

Für Volker Kroll, KurzUm Bielefeld, steht und fällt die Möglichkeit einer engen Verknüpfung mit dem Interesse des Berufskollegs und dem Vorhandensein eigener Lerngruppen:

„Bei uns war es am Anfang so, dass sie auch für Ideen offen waren. Ich hatte mal vorgeschlagen eine Betriebsbesichtigung zu machen, es ging um Lagerbestände, also ein Lernfeld, ein Ausbildungsbaustein, und zufällig hatten wir die Möglichkeit, uns ein Lager der Firma Porta Möbel anzugucken, eines der größten Hochregallager, die es so gibt. Da konnte man das ein bisschen mit ein-

fließen lassen und es war auch ein bisschen Praxisbezug da, aber es war unheimlich schwierig, das durchzubekommen wegen rechtlicher und Versicherungssachen, weil es hier keine eigenen Lerngruppen gab, sondern völlig gemischte Klassen. Und da dann irgendwelche Ausbildungsbetriebe Amok laufen könnten, war das einfach sehr, sehr schwierig. Es war gar nicht so, dass sie das überhaupt nicht wollten, aber die sind da so ein bisschen überfordert damit. Bei eigenen Lerngruppen ist der Einfluss von uns Trägern auch viel größer, dann sind die auch offen dafür. So wird aber gedacht: ‚Ich habe eine Berufsschulklasse, 3. Weg oder nicht, hin oder her, das ist mein Lernstoff, dann und dann muss ich die Arbeiten schreiben, das und das muss vermittelt werden.‘ Da ist dann wenig Platz für Rücksichtnahme oder individuelle Förderung oder mehr Gespräche. Klar, es gibt regelmäßige Gespräche, aber da geht es viel weniger um Lehrinhalte als um das Verhalten von Schülern, Fehlzeiten, Kopiergeld wird mitgebracht oder sonst was.“  
**(Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)**

Norbert Tenten, Ausbilder bei der AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.) zieht einen direkten Vergleich zur „normalen“ Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) und hebt demgegenüber Passgenauigkeit zwischen den schulischen und praktischen Lerninhalten hervor:

„Vorher hatten wir Auszubildende ganz normaler Art, BaE. Da gab es permanent Stress, weil in der Schule ganz andere Sachen durchgenommen wurden, als am IMBSE im Theoriebereich vermittelt wurde. Die Zusammenarbeit mit den Stützlehrern, die wir hier am IMBSE hatten und mit der Schule war hier so gut wie überhaupt nicht vorhanden. Die Azubis haben hier ihr Pensum durchgearbeitet, die Stützlehrer nach dem Schulbuch. In der Berufsschule zwar nach dem gleichen Buch, aber in anderen Schritten. Unsere Auszubildenden waren permanent im Krieg. ‚Da lernen wir dies, hier müssen wir wieder etwas anderes lernen.‘ Und jetzt bei der anderen Gruppe, beim 3. Weg, da merkte man keinen Unterschied. Weil den Azubis im Berufsschulunterricht das Gleiche erzählt wird, wie das, was wir hier machen.“ **(Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))**

In der praktischen Arbeit an den beiden Lernorten Berufskolleg und Ausbildungsbetrieb ist die „reine Lehre“ in hohem Maße aber auch von anderen praktischen Fragen

überlagert worden, die sich vor allem aus der heterogenen Ausbildungsgruppe und den oftmals jeweils individuell schwierigen Auszubildenden ergaben.

Aus Sicht eines Ausbildungsträgers beschreibt in folgendem Beispiel Rudolf Stüker, Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh, mit dem Bild eines Pferderennens die didaktische Planung, wie unter den gegebenen individuellen Problemlagen eine Abstimmung und Verknüpfung der beiden Lernorte praktisch umgesetzt werden kann, weist allerdings auch auf die Notwendigkeit eines flexiblen Handelns aufgrund ständiger Veränderungen hin.

„Der didaktische Plan, der ausgedruckt aussah wie ein Pferderennen, war ein individueller Übersichtsplan: Zum Beispiel war vorgesehen, dass die Auszubildenden bis Weihnachten vom rein zeitlichen Ablauf den Baustein drei geschafft haben müssen. Realität und Planung gingen allerdings bei vielen auseinander.“

Bei den Teilezurichtern gab es drei Auszubildende, die hatten einen eigenen Takt, der miteinander kompatibel war. Es gab weitere zwei, die waren relativ gleich leistungsfähig und einer hatte besondere Probleme in der Bewältigung der Ausbildungsinhalte. Wir, das heißt, Herr Wandel vom Berufskolleg und Mitarbeiter des Berufsförderungszentrums, haben dann eine gemeinsame Förderplanung entwickelt. Wir haben uns fast alle zwei Wochen getroffen und haben für jeden Auszubildenden, orientiert an den Bausteinen, aufgeschrieben, wie weit er war, was noch nachgearbeitet werden musste und wo es bei dem Einzelnen hakte. Der Grobplan, der durch die angepeilte Dauer eines Bausteins und durch festliegende Termine, wie zum Beispiel Prüfungen, definiert war, war das Konstante, und alles was dazwischen kam, wie Krankheitsphasen, Therapien usw. ließ sich natürlich nicht planen – ebenso wenig, ob ein Auszubildender nach einem Jahr den Knick bekam und zum fleißigen Arbeiter wurde. Deswegen war der Plan ständigen Veränderungen unterworfen. Wir haben die Planung für die Einzelnen an den Bausteinen orientiert. Wir haben die Bausteine für die gesamte Ausbildungsdauer grafisch hintereinander gepackt. Entsprechend der Entwicklung der Einzelnen verschoben sich die einzelnen Blöcke dann immer wieder.“ **(Rudolf Stüker, Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh)**

Eine „differenzierte Abstimmung von Lernzielen und Lerninhalten zwischen den beiden Lernorten bezogen auf individuelle



Lernverläufe der Auszubildenden (ist) bisher allerdings noch nicht üblich. Das Berufskolleg orientiert sich an den Lernfeldern und würde sein Programm planmäßig durchziehen, wenn es nicht im 3. Weg viele Auszubildende gäbe, die aufgrund ihres Förderbedarfs sehr viel langsamer zu den angestrebten Ergebnissen gelangen. Die Träger orientieren sich ebenfalls an dem, was im Berufskolleg im Rahmen der Lernfelder vermittelt wird. Sie ergänzen diese Lernprozesse durch ihre Praxisprojekte oder Aufträge und durch entsprechende Förderangebote“ (vgl. 3. Bericht der fachlichen Begleitung, 2009).

Hinsichtlich des Lernprozesses ist es im Verlauf des Pilotprojektes partiell zu einer recht engen und intensiven Zusammenarbeit gekommen. Abhängig vom Engagement des beteiligten Ausbildungspersonals an beiden Lernorten und der Heterogenität der Ausbildungsgruppen haben sich Kooperationen herausgebildet, ohne die eine individuelle und zielgerichtete Ausbildung am jeweiligen einzelnen Lernort nicht funktioniert hätte.

„Ein Auszubildender hatte für ein halbes Jahr seine Ausbildung unterbrochen. Als er wieder da war, haben wir beide gemerkt, dass er sich stark verändert hatte, wir eigentlich von vorne anfangen und was wir schon mit ihm besprochen hatten, was er sich eigentlich schon erarbeitet hatte, wiederholen mussten. Wir haben uns also abgestimmt, wie wir den Auszubildenden auffangen konnten. Ich glaube, dass wir ihn nicht hätten auffangen können, wenn wir das getrennt gemacht hätten. Der Auszubildende hatte seine Motivation im Grunde verloren, und wenn wir ihn nicht gemeinsam betreut hätten, dann wäre er durch das Raster gerutscht. Das hätte ihm zwar in dem Moment auch nichts ausgemacht, er wäre froh gewesen, wenn er in Ruhe gelassen worden wäre. Aber dadurch, dass wir ihn nicht in Ruhe gelassen haben, dass wir ihn einfach immer wieder gefordert haben, ihm zu verstehen gegeben haben: ‚Du bist jetzt wieder da und jetzt machen wir mit dir weiter,‘ und dadurch, dass er wusste, dass wir uns austauschen, konnte er natürlich auch nicht weglaufen, hätte er nicht untertauchen können. Er war ja ständig unter Beobachtung. Das klingt jetzt vielleicht negativ, aber das war es gar nicht. Er fühlte sich ganz wohl. Das kann man ja spüren, ob sich ein Mensch wohl fühlt oder nicht. Obwohl wir ihn so extrem betreut haben, fühlte er sich doch, ich will jetzt nicht sagen ‚geborgt‘, das wäre jetzt ein bisschen übertrieben, aber es ging zumindest in diese Richtung.“ (Jürgen Wandel, Lehrer, Carl-Miele-Berufskolleg Gütersloh)

Die Qualität der Lernortkooperation hängt allerdings auch sehr stark von den jeweiligen Rahmenbedingungen ab. Sind Ausbildungsbetrieb und Berufskolleg gut miteinander vernetzt, kann auch hinsichtlich der Lernstoffvermittlung ein hoher Standard erreicht werden:

„Also da sind die Kontakte schon ziemlich gut und eng vorhanden. Die Unterrichtsmaterialien werden per E-Mail ausgetauscht, das heißt, mir von der Schule direkt zur Verfügung gestellt, sodass ich nicht immer nur von den Auszubildenden die Unterlagen nehmen muss. Das ist natürlich ein großer Vorteil.“ (Kai Johansen, Lehrer, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve)

Allerdings konnten die Rahmenbedingungen nicht überall so optimal gestaltet werden, um dieses Level zu erreichen. Waren keine eigenständigen Lerngruppen im Berufskolleg möglich oder waren verschiedene Ausbildungsträger beteiligt, war die Verknüpfung der Lernstoffvermittlung des Berufskollegs mit der praktischen Ausbildung manchmal deutlich erschwert, weil die beteiligten Träger sich nicht auf ein gemeinsames Konzept einigen konnten.

„Wir konnten uns nicht auf gemeinsame Lernprojekte einigen, weil wir Auszubildende von zwei Bildungsträgern in einer 3. Weg-Klasse beschult haben. Wenn wir jetzt im ersten Baustein die Lerninhalte an einem Werkstück oder an einer Baugruppe abgearbeitet hätten, dann wäre das einfacher gewesen. Wenn ein Werkstück hergestellt und gebohrt werden muss, so kann ich natürlich die theoretischen Grundlagen für genau diese Tätigkeit an diesem Werkstück abbilden. Die gleiche Zeichnung sehen die Auszubildenden einen Tag später in der Werkstatt wieder und können das, was wir uns theoretisch erarbeitet haben, praktisch umsetzen. Dann stellen sie tatsächlich diese Drehfrequenzen an der Bohrmaschine ein, bei genau dem gleichen Werkstück. Dann wäre der Zusammenhang theoretischer Unterricht und praktische Umsetzung natürlich optimal gewesen. Da wir das so aufgrund verschiedener Bildungsträger nicht konnten, hatten wir verschiedene Werkstücke. Das könnte man besser machen.“ (Jürgen Wandel, Lehrer, Carl-Miele-Berufskolleg Gütersloh)

Nach dem Förderkonzept des 3. Weges ist auch „eine Beteiligung der Lehrkräfte an den Leistungsfeststellungen für die Ausbildungsbausteine erwünscht“ (vgl. Förderkonzept 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW, 2008, S. 18). In den Arbeitspapieren 36 der G.I.B. „Umsetzung von Ausbildungsbausteinen – eine Arbeitshilfe“ vom April 2011 wird allerdings gezeigt, dass „während der Pilotphase.... die Art der Leistungsfeststellung sehr unterschiedlich gehandhabt wird. Für etwa zwei Drittel der Ausbildungsgruppen wurden Bausteinprüfungen angesetzt, für ein Drittel gab es prozessbegleitende Beurteilungen. Zu den Bausteinprüfungen selbst gab es wiederum verschiedene Varianten, zum Teil kombiniert mit prozessbegleitenden Beurteilungen. Einige Träger führten nur theoretische Bausteinprüfungen durch, andere nur praktische Prüfungen. Bei einigen Trägern waren die Berufskollegs beteiligt, indem sie zumindest die Aufgabenstellungen für die theoretischen Prüfungen zugeführt haben und die Ergebnisse mitgeteilt bekamen. Andere Träger haben die Prüfungen vollständig in Eigenregie durchgeführt. In den Zwischen- und Abschlussprüfungen sind die Lehrkräfte der Berufskollegs für die Ausarbeitung, Durchführung und Bewertung der theoretischen Prüfungsteile zuständig.“ Weiter wird ausgeführt, dass „überall dort, wo es eine gute, auch die Ausbildungsinhalte betreffende Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Berufskolleg gibt, die Bereitschaft der Lehrkräfte hoch ist, sich auch an den Bausteinprüfungen zu beteiligen.“ (Umsetzung von Ausbildungsbausteinen – eine Arbeitshilfe, Materialien zum 3. Weg in der Berufsausbildung – G.I.B.-Arbeitspapiere 36, 2011)

„Sehr schön war auch in der Kooperation mit dem Berufskolleg, dass wir sehr individuell auf den Lernstand der einzelnen Auszubildenden schauen konnten. Wenn wir z. B. geplant hatten: ‚Mensch, die ist jetzt so weit, die schicken wir jetzt in die Bausteinprüfung‘, haben dann aber die Rückmeldung von der Schule bekommen: ‚Hier läuft das aber noch gar nicht gut‘, dann war für uns klar, nein, dann ist sie auch noch nicht so weit, in die Bausteinprüfung zu gehen. Bei uns gehörte immer so ein ‚Rundumpaket‘ dazu, dann wirklich zu sagen: ‚So, jetzt bist du so weit, jetzt kannst du die Prüfung mitmachen.‘ Also insofern hat diese Kooperation auch für uns eine ganze Menge gebracht.“ (Ulrike Gerhard, Bildungscoach, Werkstatt Bochum)

„Und für die Schüler bzw. Azubis ist es ja auch toll zu sehen, dass wir so eng zusammenarbeiten. Die wissen genau, wenn sie mir irgendwas erzählen, dann weiß die andere das sowieso am nächsten Tag. Das war auch mit den Bausteinprüfungen so, beim Ausbildungsträger war der Teil mit der Praxis, der abgeprüft wurde, bei mir im Berufskolleg war dann die Theorie und das zusammen ergab dann die Note, oder aber das Zertifikat bestanden oder aber nicht bestanden.“ (Petra Schneckner, Lehrerin, Alice-Salomon-Berufskolleg Bochum)

Aus der Sicht beteiligter Ausbildungsträger stellt sich die Umsetzung von Bausteinprüfungen aber auch sehr unterschiedlich dar. Nicht überall wurden Bausteinprüfungen durchgeführt und die Art und der Umfang der Leistungsfeststellung war ebenso sehr unterschiedlich.

„Wir haben uns im Punkt Bausteinprüfungen auch abgesprochen. Wenn wir Termine für die praktische Prüfung hier unten in der Halle festgelegt hatten, haben die Lehrer zugesehen, dass auch die Theorieprüfung zu diesem Zeitpunkt durchgeführt wird. Die Prüfungen bei den Berufsschullehrern wurden so aufgebaut, dass die Teilnehmer übergangslos aus dem Schulungsraum rausgehen konnten und die Prüfung dann unten in der Halle praktisch machen konnten. D. h., sie wussten, welche Themen jetzt in der Halle geprüft werden. Das war für die Azubis nicht irgendwie ein Sprung ins kalte Wasser, oben dies und unten jenes. Sie konnten teilweise Fragen, die sie oben in der Theorie nur mangelhaft beantworten konnten, unten über die Praxisprüfung durch richtige Umsetzung beantworten.“ (Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

„Diese sehr strenge Gliederung der Ausbildungsbausteine bewirkte auch bei uns im Kollegenteam ein gewisses Umdenken, also bei den Kollegen, die in unterschiedlichen Abteilungen arbeiten. Wo immer ganz klar war: ‚Ach ja, von Anette und Uli die Azubis, die sind jetzt in der Bausteinprüfung Service. Das heißt, dann gehen die noch mal ins Praktikum, dann kommen die zu uns.‘ Wir hatten immer so einen Ablauf für uns geschaffen, der auch im Haus die Struktur ein bisschen klarer werden ließ. Während bei anderen Ausbildungsgängen, die wir auch im Haus haben, wo nach dem Ausbildungsrahmenplan gearbeitet wird, das oft nicht so transparent ist. Sowohl für uns jetzt als Team als auch für die Auszubildenden.“

Das fand ich war eine ganz neue Erfahrung, durch dieses wirklich strenge Umsetzen der Bausteine.“ (Ulrike Gerhard, Bildungscoach, Werkstatt Bochum)

Einen problematischen Zusammenhang stellt demgegenüber Rudolf Stüker, Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh fest:

„Wir haben am Ende der Bausteine keine Prüfung gemacht. Die Auszubildenden haben während des Bausteins bestimmte Aufgaben bekommen und diese Aufgaben wurden bewertet. Anders hätte das aufgrund der sehr individuellen Verläufe auch gar nicht funktioniert. Wir hatten und haben mit den Bausteinen immer das gleiche Problem: In den Bausteinen ist zeitlich keine Zwischen- und auch keine Abschlussprüfung eingeplant. Bei der Zielgruppe des 3. Weges waren wir natürlich gezwungen, ausschweifend für die Prüfung zu üben. Bei der ersten Übungseinheit für die Zwischenprüfung haben die Teilezurichterauszubildenden anstatt der vorgegebenen sieben Stunden fast 14 Stunden gebraucht. Egal, ob es der Auszubildende war, der dann später fünf Jahre gebraucht hat oder auch diejenigen, die in anderthalb Jahren die Prüfung gemacht haben. Sie wären allesamt locker durchgefallen. Man kommt also gar nicht umhin, mindestens zwei Monate für das Üben der Zwischenprüfung zu verwenden. Die Inhalte der Zwischenprüfungen sind inhaltlich und zeitlich nicht kompatibel mit den jeweiligen Bausteinen. Bei der Abschlussprüfung ist es im Prinzip genauso.“ (Rudolf Stüker, Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh)

Aufgrund der zentralen Bedeutung der Lernortkooperation für das Pilotprojekt 3. Weg in der Berufsausbildung hatten für die fachliche Begleitung Befragungen der Träger und Berufskollegs zum Stand der aktuellen Zusammenarbeit einen hohen Stellenwert. In den verschiedensten Workshops, Tagungen sowie in den Treffen der Fachberater der Berufskollegs mit dem Schul- sowie dem Arbeitsministerium und der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit war das Thema präsent. Die von der fachlichen Begleitung durchgeführten Entwicklungswerkstätten zur Umsetzung der Ausbildungsbausteine in vier Berufen des 3. Weges erarbeiteten Lernmaterialien mit am Auftrags- und Arbeitsprozess orientierten, kleinteiligeren und differenzierten Lern- und Arbeitsaufgaben. Hier konnte die Verknüpfung mit Lernfeldern exemplarisch herausgearbeitet werden.

Im Rahmen der Evaluation wurden zumindest mit der zweiten Befragung im Projektverlauf Verbesserungen bei der Abstimmung der allgemeinen Organisation des Ausbildungsjahres festgestellt: „Überaus deutlich sind die Fortschritte in der Abstimmung von gemeinsamen, in sich abgeschlossenen Lehr- und Lernprozessen. Kooperierte hier zum ersten Zeitpunkt (1. Befragung) nur eine Minderheit (12,7 %) der Berufskollegs mit den Bildungsträgern, konnte zur Erhebung 2009 bereits die Mehrheit (66,1 %) der Befragten auf solche Abstimmungen verweisen.“ Allerdings wird auch hervorgehoben, dass sich das bereits hinsichtlich der Abstimmung der Umsetzung von Ausbildungsbausteinen gezeichnete Bild hier fortsetzt und manche Bildungscoachs nur wenig Kontakt zu den Berufskollegs suchen. Laut 12,2 Prozent der Befragten findet die Verzahnung der Lernfelder des Berufskollegs mit den Ausbildungsbausteinen der Träger nie statt, ein ähnlich großer Anteil (13,1 %) verwendet keine Zeit auf die Abstimmung spezifischer Lernsituationen oder gemeinsamer Unterrichtsvorhaben (vgl. Abschlussbericht der Evaluation – Langfassung, S. 93, Tabelle 37, 2010).

### Zusammenarbeit in Bezug auf individuelle Förderung

Mit dem Bildungscoaching als prozessbegleitendes Beratungs- und Unterstützungsangebot an allen drei Lernorten Ausbildungsträger, Berufskolleg und Betrieb wurden die Auszubildenden darin unterstützt, die für sie richtigen Entscheidungen zu treffen und damit selbst die Verantwortung über ihren weiteren beruflichen Entwicklungsprozess zu übernehmen. Im Rahmen der individuellen Qualifizierungs- und Förderplanung wurden Ziele vereinbart, die die Auszubildenden in einer begrenzten Zeit erreichen sollen sowie angemessene Handlungsstrategien und Verhaltensweisen zur Bewältigung von Krisen- und Konfliktsituationen. Andere Lebensbereiche wurden einbezogen, sofern sie Auswirkungen auf den beruflichen Lern- und Entwicklungsprozess haben. Daneben hat Bildungscoaching auch eine Koordinierungsaufgabe zwischen den drei Lernorten (vgl. Förderkonzept: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW, S. 15, 2008).

Trotz der kleinen Lerngruppen erforderte die individuell ausgerichtete Begleitung im 3. Weg eine hohe Intensität und Ausdauer für das Ausbildungspersonal an beiden Lernorten. Nicht nur die Vielfalt der individuellen Problemlagen, auch das unterschiedliche Lerntempo erforderte im späteren

Ausbildungsverlauf individuelle und abgestimmte Angebote und stellte hohe Anforderungen an das Ausbildungspersonal.

„Jetzt könnte man sagen: was für eine herrliche Situation, man hatte nur zwölf Schüler, mit denen man sich intensiv beschäftigen konnte! Das ist natürlich viel, viel besser als in allen anderen Maßnahmen, aber wir hatten auch Leute dabei, die unsere extreme Hilfe benötigten. Die einen wollten natürlich immer weiter, schneller vorangehen, sie hatten sich für diesen extremen, schnellen Weg entschieden. Das hat natürlich die Durchführung des Unterrichts erschwert. Einige wurden immer besser, immer schneller, und die anderen waren fast vom allgemeinen Lerntempo abgekoppelt. Wir mussten uns entscheiden, was wir machen wollten. Wir sind ja nicht nur bei uns in der Schule aufgefordert, jeden Einzelnen zu fördern. Auch wenn es nur wenige Auszubildende sind, ist das gar nicht so einfach, alle angemessen zu fördern.“ **(Jürgen Wandel, Lehrer, Carl-Miele-Berufskolleg Gütersloh)**

Lernortübergreifende und -abgestimmte, individuelle Förderung bedeutet in jedem Fall auch, eine Beziehung des gesamten Ausbildungsteams zu der Auszubildenden aufzubauen, andere Lebensbereiche in die Arbeit mit einzubeziehen und auf Grundlage eines sich herausbildenden Vertrauensverhältnisses die erforderlichen Interventionen zu leisten.

„Ein gutes Beispiel bei uns ist der Auszubildende, der erst aus der betrieblichen Ausbildung rausgeflogen ist und der jetzt ja aktuell bei uns noch in der Ausbildung zum Maler und Lackierer ist und im Moment das betriebliche Praktikum macht. Da haben wir ganz viel Aufwand betrieben, da war viel Engagement drin, um den Jugendlichen auch selbst davon zu überzeugen, dass sie auch was können. Ich glaube, ganz viel beim Bildungskoaching besteht darin, dass auch die Sichtweise von Kompetenzen zusammenzutragen wird in den unterschiedlichen Bereichen, und das dem Jugendlichen auch überzubringen: es glauben wirklich alle an dich.“ **(Almuth Broer, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

„Wir haben in dem Fall auch sehr, sehr viel Elternarbeit geleistet, weshalb auch selbst die Mutter sehr, sehr dankbar dafür war, dass ihr Kind wieder Selbstvertrauen bekommen hat und an sich wieder glauben kann. Er kam ja aus der betrieblichen Ausbildung zu uns, zu Ende der Probezeit war ihm gekündigt worden. Leider war das

auch so, dass es nicht klar war, aus welchem Grund. Das konnte keiner in Erfahrung bringen, auch die Mutter nicht. Dementsprechend kam er natürlich auch völlig am Boden zerstört zu uns. Wir haben seinem Fallmanager sehr zu verdanken, dass dieser Einstieg in die Ausbildung gelungen ist. Und dann mussten wir natürlich erstmal schauen, wo steht der Auszubildende überhaupt, was kann er, und dann hat sich rausgestellt, dass er praktisch eigentlich ganz gut ist. Im theoretischen Bereich hat er große Defizite aufgrund seiner vorherigen Schulerfahrung. Aber eigentlich hatte er wirkliche psychische Probleme, weil diese Ausbildung nicht geklappt hat. Er hatte vorher auch schon sehr, sehr viele schlechte Erfahrungen oder keine Erfolgserfahrungen. Wir haben in vielen Gesprächen versucht, ihn dazu zu bringen, dass er wieder an sich glaubt. Wir haben Gespräche mit der alleinerziehenden Mutter geführt, und wir haben ihm Arbeitsaufträge gegeben, die er leicht bewältigen konnte, weil er ja auch später eingestiegen ist. Wir haben ganz gezielten Förderunterricht für ihn gemacht, zusätzlich zum Stützunterricht in einer Lerngruppe. Wir haben sehr, sehr viel mit dem Berufskolleg gesprochen, haben die Lehrerin über diese Schwierigkeiten informiert, sodass auch die Lehrerin wusste, was da los ist, und dann auch ganz anders mit ihm umgegangen ist. Das alles als Gesamtpaket hat dazu geführt, dass plötzlich sein gesundheitlicher Zustand irgendwie besser wurde. Die Ärzte konnten vorher nicht diagnostizieren, was für eine Krankheit das ist. Das war schon ein sehr hartes Stück Arbeit, wir haben schon sehr viel Zeit dafür gebraucht, aber letztendlich haben wir es geschafft.“ **(Elena Goray, Bildungscoach, BAJ Bielefeld)**

Auf Grundlage einer Befragung (2010) der Bildungscoachs zur Häufigkeit der Abstimmungsprozesse zwischen Ausbildungsgruppen und Berufskollegs konstatiert die Evaluation eine auffallend „hohe Kontaktdichte, die aufgrund von akuten Krisensituationen, welche eine Weiterführung der Ausbildung im Pilotprojekt konkret gefährden, notwendig wird. In 15,6 Prozent der Fälle muss hier nahezu täglich und in weiteren 38,5 Prozent der Fälle wöchentlich bis vierzehntägig interveniert werden, um eine Fortführung der Ausbildung im Einzelfall überhaupt gewährleisten zu können. Aufgrund der Befragungsmethodik kann hier nicht davon ausgegangen werden, dass die Probleme allein den oder die Auszubildende sowie das Berufskolleg betreffen. Häufiger dürften hier multiple Problemlagen eine Rolle spielen, in deren Lösung die Lehrkräfte des Berufskollegs

einbezogen werden müssen.“ Gegenüber der auf den Lernprozess ausgerichteten erforderlichen Zusammenarbeit der Lernorte stellt die Evaluation fest, dass die Abstimmungsprozesse zwischen Trägern und Berufskollegs in erster Linie von konkreten Krisensituationen bestimmt werden (vgl. Abschlussbericht der Evaluation –Langfassung, S. 94, 2010).

### Umgang mit Regeln und Sanktionen

Die 3. Weg-Ausbildungsgruppen waren i. d. R. sehr heterogen zusammengesetzt. Das Spektrum der Problemlagen, weshalb die meisten jungen Leute auch im „normalen“ Ausbildungsmarkt bisher gescheitert waren, war gewaltig. Nicht immer war die im Förderkonzept definierte Ausbildungswilligkeit auf den ersten Blick für das Ausbildungspersonal erkennbar, was vor allem zu Beginn des Pilotprojektes in den von der fachlichen Begleitung angebotenen Veranstaltungen und Gesprächen durch das beteiligte Ausbildungspersonal sehr beklagt wurde. Althergebrachte Lernstrategien mussten über Bord geworfen und eine lernortübergreifende, individuell ausgerichtete Lernbegleitung mit kurzen und schnellen Wegen etabliert werden.

So fordert bereits das Förderkonzept, „für die Dauer der Probezeit klare Förderziele und Mindestanforderungen in Bezug auf den Lern- und Arbeitsprozess sowie auf das Verhalten und die Kommunikation zu formulieren und zu überprüfen. Am Ende der Probezeit sollte es zum Beispiel keine Probleme mehr in Bezug auf Regelmäßigkeit und Pünktlichkeit geben, weil sonst die Ausbildungswilligkeit in Zweifel gestellt wäre. Für beide Seiten gilt es herauszufinden, auf welche Weise Lernen und Arbeiten optimal gefördert werden kann“ (vgl. Förderkonzept 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW, 2008). Ausbildungsträger und Berufskollegs konnten hier aufgrund ihrer eigenen jahrelangen Erfahrungen auf eine breite Palette an geeigneten Maßnahmen zurückgreifen, die vor allem dann Wirkung zeigten, wenn eine klare und transparente enge Kooperation der beiden Lernorte auf verbindlichen Regeln basierte und Regelverletzungen unverzüglich sanktioniert und Leistungsanreize geschaffen wurden.

„Eine ziemlich Rolle für den Erfolg hat dabei gespielt, dass wir die Teilnehmer recht eng begleitet haben, d. h. sofortige Rückmeldung, wenn sie morgens nicht oder zu spät in der Schule waren. Wenn ein Auszubildender um halb acht nicht da war, wurde sofort bei ihm angerufen und wenn er Pech hatte, stand dann schon um acht Uhr jemand vor der Tür. Das Zweite, was eine Rolle gespielt hat, war, dass den Auszubildenden vollkommen klar war, dass wir als monolithischer Block in unseren Anforderungen auftraten, und auch so abgestimmt waren, dass da keine Freiräume existiert haben. Das war einerseits tatsächlich disziplinierend und andererseits hat das natürlich auch dazu führt, dass wenn in Schule oder Werkstatt ein Problem auftrat, dieses dann auch am anderen Lernort bearbeitet werden konnte. Unsere Stützlehrer waren auch an der Förderplanung beteiligt und darüber informiert, was der Stand in der Schule war, ebenso wie die Berufsschullehrer über den Stützunterricht. Und wir haben auch gemeinsam mit den Auszubildenden diskutiert. Die Lernorte waren also keine Parallelwelten, die nichts miteinander zu tun hatten, sondern waren relativ gut abgestimmt.

Ein ziemlicher Teil des Erfolges einer Maßnahme in der Benachteiligtenförderung hängt von der persönlichen Anbindung der Teilnehmer an die Personen an den Lernorten ab. Schwierige und unangenehme Tätigkeiten sind deutlich eher zu schlucken, wenn dieses Verhältnis stimmt. Und das hat natürlich im 3. Weg eine besondere Rolle gespielt – durch die Abstimmung der verschiedenen Lernorte, dass im Prinzip bei uns die Beteiligten immer an einem Strang gezogen und sich auch inhaltlich ergänzt haben.“ (Rudolf Stüker, **Bildungscoach, Kolping Berufsförderungszentrum Gütersloh**)

## Lernortkooperation mit Betrieben



Hendricks Internationale Spedition, Köln, Foto: Michel Koczy

Die Ausbildung im 3. Weg ist eine Dienstleistung gegenüber Betrieben. Sie trägt dazu bei, geeignete Fachkräfte zu finden und zu halten, aus einem Personenkreis, der in der regulären betrieblichen Ausbildung keine Chance hätte. Zur Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsphasen ist eine intensive Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben nötig. Ausbildungsbausteine stellen Transparenz über die bereits vorhandenen und im weiteren Verlauf noch zu erwerbenden Kompetenzen her.

Aufgrund der besonderen Zielgruppe trägt im 3. Weg der Bildungsträger die Verantwortung für die gesamte Ausbildung, damit auch für die betrieblichen Ausbildungsphasen. Darin sollen die Auszubildenden ihre Qualifikationen, die sie zuvor beim Bildungsträger und im Berufskolleg erworben haben, unter betrieblichen Rahmenbedingungen anwenden, erweitern und vertiefen. Die Dauer kann individuell flexibel gehandhabt werden. Der Bildungsträger sorgt dafür, dass alle für den Beruf relevanten Kompetenzen erlernt werden können. Dies geschieht zu einem erheblichen Teil beim Bildungsträger selbst. Mit der bestandenen Bausteinprüfung weisen die Auszubildenden nach, dass sie über die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten aus dem jeweiligen Baustein verfügen.

Der Vorteil des Lernens beim Bildungsträger besteht im 3. Weg darin, genügend zeitlichen Spielraum für individuelle Lernprozesse zu haben. Diesen benötigen die Auszubildenden des 3. Weges in besonderer Weise, sei es aus persönlichen oder sozialen Gründen oder aufgrund ihrer bisherigen Lernbiografie. Um diese Flexibilität zu gewährleisten, ist die Ausbildung im 3. Weg als integrative Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen organisiert.

Allerdings lassen sich viele Tätigkeiten und Kompetenzen am besten im betrieblichen Arbeitsprozess erlernen, auch wenn beim Bildungsträger eine sehr umfassende systematische und handlungsorientierte Ausbildung stattfindet. Denn manche Arbeitsprozesse erfordern besondere technische Ausstattungen oder besonders hohe Materialaufwendungen. Vor allem aber können Bildungsträger Arbeits- und Lernprozesse nur sehr bedingt in wirtschaftliche Geschäftsprozesse einordnen.

Während der betrieblichen Ausbildungsphasen hingegen arbeiten die Auszubildenden unter wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Es kommt auf eine hohe Qualität der Arbeitsausführung, auf sparsamen Mitteleinsatz und nicht zuletzt auf die Bewältigung von Zeit- und Arbeitsdruck an.

Sie müssen so selbstständig wie möglich arbeiten und sich auch auf neue, bisher nicht geübte Arbeiten einstellen können. Sie sollen im Betrieb zeigen, was sie können, also über ihre bisher erworbenen Kompetenzen hinaus sich neue Aufgaben erschließen und erfolgreich bewältigen. Sie sollen sich unentbehrlich machen, um dem Betrieb zu zeigen, was er gewinnen kann, wenn er die jeweiligen Auszubildenden übernimmt.

Mit der Ausrichtung an wirtschaftlichen Erfordernissen ist auch eine hohe Wertschätzung der Leistungen der Auszubildenden verbunden. Viele Träger berichten, dass die Auszubildenden im Betrieb wesentlich motivierter arbeiten. Sie erfahren dort, warum ihre individuelle Leistung für den weiteren Arbeitsprozess wichtig ist und welche wirtschaftlichen Erfolge damit indirekt verbunden sind. Dies spornt an und begünstigt die Integration in den Betrieb. Viele Träger nutzen dies, indem sie betriebliche Ausbildungsphasen bereits sehr frühzeitig in ihr Konzept integrieren.

Dieser Effekt stellt sich aber nicht automatisch ein. Manchmal sind die Ziele der betrieblichen Ausbildungsphase, die Anforderungen des Betriebes und die individuellen Voraussetzungen und Möglichkeiten der jeweiligen Auszubildenden nicht optimal miteinander in Einklang zu bringen. Das weist noch einmal sehr deutlich darauf hin, dass die betriebliche Ausbildungsphase sehr differenziert geplant und durch Zielvereinbarungen zwischen Träger, Betrieb und Bildungsträger strukturiert werden sollte.

Betriebe lassen sich von eigenen Interessen leiten, wenn sie Auszubildende eines Trägers in betrieblichen Ausbildungsphasen einsetzen. Letztendlich geht es um Nachwuchssicherung für den Betrieb selbst, aber auch für die gesamte Branche. Sie brauchen möglichst gut ausgebildetes Personal. Je mehr und je besser die Auszubildenden bereits beim Träger auf ihre Arbeit im Betrieb vorbereitet sind, desto leichter gelingt dort die Integration.

„Am Anfang war es schwierig, überhaupt geeignete Praktikumsbetriebe zu finden. Wir haben mithilfe der Unterlagen über den 3. Weg und seine Besonderheiten informiert. Bei einigen war relativ schnell Interesse vorhanden. Die haben gesagt, ‚das finden wir gut, da ziehen wir mit‘. Etwa genauso viele hatten kein Interesse. Wiederum andere nehmen unsere Auszubildenden, behandeln sie

aber wie eigene Auszubildende, also nach betriebseigenem Ausbildungsplan, ohne Ausbildungsbausteine und ohne besondere Rücksicht.

Mittlerweile gibt es sogar Ausbildungsbetriebe, die genau wissen, was sie in dieser Zeit vermitteln und beurteilen sollen. Diese Betriebe haben sich sehr auf den 3. Weg eingelassen. Dorthin gehen die Auszubildenden sehr gerne, denn sie wissen, dort wird genau darauf geachtet, was einer kann, wie er mit Kunden im Gespräch umgeht, wie er das Werkzeug behandelt oder wie er einen Schrank aufbauen kann.

Es gab auch Betriebe, von denen wir die Azubis wieder abgezogen haben, weil sie wirklich nur fegen sollten oder Müll rausbringen mussten und nichts Fachliches gelernt haben. Das bekommt man natürlich auch nur mit, wenn man eng mit den Betrieben in Kontakt ist, also wöchentlich zwei-, dreimal mit dem Betrieb und den Auszubildenden spricht.

Ein gutes Beispiel ist der Betrieb, wo wir von Anfang an bis zu drei Auszubildende gleichzeitig hinschicken können, und zwar drei- bis viermal im Jahr. Dort gibt es immer ein langes ausführliches Gespräch, die Jugendlichen stellen sich vor, bringen ihre Unterlagen mit, dort wird ihnen erklärt, welche Bereiche sie durchlaufen werden, welche Abteilungen, was ihnen dort vermittelt wird, wer ihr Ansprechpartner ist. Sie bekommen schon in Vorgesprächen mitgeteilt, wo sie ihre Arbeitsbekleidung bekommen, wo ihr Werkzeug liegt, wie sie reagieren, wenn sie angesprochen werden, also unheimlich viele Informationen. In einer Abteilung geht es morgens sehr früh los, da müssen die Auszubildenden gut planen, damit sie morgens um sechs Uhr da sind. Es gibt Unterlagen, aus denen die Jugendlichen wichtige Informationen entnehmen können, also zum Beispiel: Wer ist mein Ansprechpartner? Wo muss ich anrufen, wenn ich den Bus verpasst habe? Wen kann ich ansprechen, wenn ich eine Frage habe? Am Ende jeder einzelnen Betriebsphase bekommen alle eine Beurteilung.

Zweimal während dieser Zeit kommt von uns jemand vorbei und führt dort ein Gespräch, einmal alleine mit dem Auszubildenden, einmal zusammen mit allen Beteiligten. Darin wird ausgewertet, was richtig gut war und was nicht so gut. Die betrieblichen Fachleiter wissen genau, was sie zu den einzelnen Ausbildungsbausteinen im Betrieb vermitteln sollen. Die Auszubildenden sollen also nicht Möbel hin- und hertragen, sondern möglichst viele Möbel demontieren und montieren.

Die haben vorher schon mal bei uns Schränke abgebaut und aufgebaut. Im Betrieb wird das dann vertieft und vor allem auf die Zeit geachtet.“ (Volker Kroll, Ausbilder, KurzUm Bielefeld)

„Am schlimmsten war es eigentlich in der Metallbranche. Dort war aufgrund des Niedergangs immer wieder nur zu hören: Nein, wir haben Kurzarbeit, da geht gerade gar nichts. Das war sehr schade. Es wurde erst zum Ende der Ausbildung besser, bei der Fortsetzung der Ausbildung zum Industriemechaniker, vor allem wenn vorher schon Kooperationen stattgefunden hatten.

Bei den Fachlageristen ging das gut. Es gab Kooperationsbetriebe, die gerne unsere Auszubildenden genommen haben. Dort wurden auch die Ausbildungsbausteine thematisiert und im Betrieb inhaltlich durchgeführt. Die Auszubildenden haben bei uns ihren Gabelstaplerschein gemacht und waren danach für den Betrieb ganz gut einsetzbar.

Bei den Bauten- und Objektbeschichtern ist das aufgrund der saisonbedingten Arbeit noch mal anders. Malerbetriebe sind oft Einzelunternehmen. Wir hatten leider nicht immer viel Einfluss darauf, was genau gemacht werden soll, was aktuell zu den Bausteinen gehört. Wir haben natürlich den 3. Weg vorgestellt und die Betriebe informiert, welche Fertigkeiten vorliegen und welche Bausteine der Auszubildende bereits abgeschlossen hat.

Wir haben soweit es ging versucht zu erreichen, dass der Betrieb Fertigkeiten aus einem vorangegangenen Baustein vermitteln konnte, das gelang aber nicht immer. Aber auch der Aspekt der Zuverlässigkeit sowie die soziale Kompetenzen waren wichtig. Gut geklappt hat auch, einige Inhalte der Bausteine während der Praktikumsphase zu absolvieren. Wir haben Betriebe, wo wir wissen, okay, die machen Dämmung, was wir hier bei uns nicht machen können, und dann kommen unsere Auszubildenden natürlich dahin. Wir haben mit den Praktikumsbetrieben abgestimmt, was die Auszubildenden bereits können und was sie vor dem Praktikum noch beim Träger lernen sollten.

Was der 3. Weg mit sich gebracht hat, ist die Erfahrung, dass es sich durchaus lohnt, diese Lernortkooperation zu stärken, und das auch ausgehend vom Träger. Alle, die im 3. Weg tätig waren, können jetzt auch anders auf die Berufskollegs zugehen, da auch mehr das Gespräch suchen. Von den Berufskollegs ist nun auch eher die Bereitschaft da, Fallkonferenzen durchzuführen. Inzwi-

schen fordern das auch die Kostenträger ein. Das alles hat durchaus zur Weiterentwicklung, zur Zusammenarbeit beigetragen und das trägt auch positive Früchte.“ (Almuth Broer und Elena Goray, Bildungscoachs, BAJ Bielefeld)

### Flexible Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsphasen

Die in den Ausbildungsbausteinen vermerkten Zeiten für die Ausbildung beim Bildungsträger und für die betrieblichen Ausbildungsphasen sind Orientierungswerte, die individuell gehandhabt werden können. Es ist also nicht zwingend erforderlich, dass nach jedem Ausbildungsbaustein auch eine zu diesem Baustein gehörende betriebliche Ausbildungsphase folgt. In manchen Berufen bietet es sich an, die betrieblichen Ausbildungsphasen für mehrere Bausteine zusammenzufassen. Dies gilt zum Beispiel für die Metallberufe. Hier erfordert der betriebliche Einsatz nach Möglichkeit bereits Kenntnisse in der CNC-Technik oder in der Steuerungstechnik. In anderen Berufen, etwa in der Gastronomie, sind die Bausteine konsequent nach betrieblichen Einsatzbereichen gegliedert, sodass zumindest die Tätigkeitsschwerpunkte während der betrieblichen Ausbildungsphase den jeweiligen Bausteinen zugeordnet werden können. Hier stellen sich sehr positive motivierende Effekte ein, wenn den Auszubildenden von vornherein Verantwortung übertragen wird und sie sich zu dem jeweiligen Betrieb zugehörig fühlen können. Auch für den Lebenslauf macht es sich gut, einen Teil der Ausbildung ‚bei Steigenberger‘ absolviert zu haben.

Die Dauer der betrieblichen Ausbildungsphasen beträgt in der BaE NRW 3. Weg 40 bis 60 Arbeitstage pro Jahr, nach vorheriger Abstimmung mit dem Leistungsträger sogar bis zu 90 Arbeitstage. Das entspricht der während der Pilotphase gültigen Vorgabe, mindestens ein Drittel, maximal die Hälfte der gesamten Ausbildungszeit in einem oder mehreren Betrieben zu absolvieren. Beispiel: Die Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe beim Diakonischen Werk in Hagen begann nach einer kurzen Einführungsphase in dem Gastronomiebetrieb, in dem die Ausbilderin vorher gearbeitet hatte. Unter Realbedingungen des Vorweihnachtsgeschäftes haben sie die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse für die Küche und den Service unter der Anlei-



tung ihrer Ausbilderin im Betrieb erlernt. Schnell konnten die jeweiligen Stärken erfasst werden. Daraus ergaben sich unterschiedliche individuelle Schwerpunktsetzungen für den weiteren Ausbildungsverlauf. Denn manche haben sich eher in der Küche wohlfühlt. Andere waren eher für den Service geeignet. Später, nach der Abschlussprüfung als Fachkraft im Gastgewerbe, konnten einige in die Ausbildung zur Köchin wechseln oder das dritte Ausbildungsjahr zur Restaurantfachfrau anschließen.

Bei der Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsphasen sollen Eignung und die Persönlichkeitsentwicklung des Auszubildenden berücksichtigt werden. Vielfach sind individuelle Lern- und Entwicklungsfortschritte ausschlaggebend für die Entscheidung, wann und mit welchen Zielen die betrieblichen Ausbildungsphasen stattfinden. Bei manchen Auszubildenden ist es sinnvoll, zunächst eine längere Phase der persönlichen Stabilisierung und des Lernens beim Bildungsträger einzuplanen, bevor als neue Herausforderung der erste betriebliche Einsatz erfolgt. Andere wiederum blühen auf, wenn sie im Betrieb richtig gefordert werden, was für einen eher frühzeitigen Betriebseinsatz spricht.

Nicht jeder betriebliche Einsatzbereich eignet sich für alle Auszubildenden gleich gut. Für den einen ist es wunderbar, wenn er den ganzen Tag Stapler fahren kann. Für den anderen wäre dies ein Grund, die betriebliche Ausbildungsphase abzubrechen. Er braucht größere Herausforderungen. Manche sind selbst im dritten Jahr der Ausbildung immer noch so stark in persönliche Problemstellungen verstrickt, dass sie den Mindestanforderungen der Betriebe in Bezug auf Regelmäßigkeit und Pünktlichkeit nicht gerecht werden, obwohl sie sowohl schulisch als auch in der praktischen Ausbildung bisher gute Leistungen gezeigt haben. Insofern sind für die betrieblichen Ausbildungsphasen individuelle Zielvereinbarungen zwischen Betrieben, Träger und den Auszubildenden selbst zu empfehlen.

### In sieben Schritten zum Erfolg: Vorbereitung der betrieblichen Ausbildungsphasen

Aus der Gesamtverantwortung des Bildungsträgers über den Ausbildungsverlauf heraus müssen auch die betrieblichen Ausbildungsphasen individuell vorbereitet und begleitet werden.

#### Erster Schritt: Bewerberprofil erstellen

Mit den einzelnen Auszubildenden werden sinnvolle Ziele und Einsatzbereiche für die betriebliche Ausbildungsphase erarbeitet:

- Welcher Ausbildungsbaustein wurde zuletzt abgeschlossen? Zu welchen früheren Ausbildungsbausteinen ist noch ein betrieblicher Einsatz nötig?
- Welche besonderen Stärken hat der bzw. die Auszubildende gezeigt? Beispiel: Für Auszubildende mit besonderen EDV-Kenntnissen können ggf. spezielle Aufgaben gegeben werden, etwa die Einführung eines neuen Warenwirtschaftssystems im Betrieb.
- Welche Interessenschwerpunkte innerhalb des Berufes sind vorhanden?  
Beispiele: bezogen auf bestimmte Produkte, auf mehr oder besser weniger Kundenkontakte, mehr oder eher weniger Verantwortung und Selbstständigkeit
- Welcher soziale Rahmen muss vorhanden sein, damit die Auszubildenden sich gut einbringen können?  
Beispiele: eher kleiner, familiärer Betrieb oder auch Großbetrieb; enge Anbindung an eine bestimmte Person, die die betriebliche Anleitung übernimmt
- Welche Kompetenzen könnten für den Betrieb besonders interessant sein?  
Beispiel: Wird eher jemand mit Durchschnittsqualifikationen gebraucht, der viel Arbeit wegschafft, oder ist ein „kluger Kopf“ gefragt, der auch Lösungen für neue Herausforderungen entwickeln kann?

#### Zweiter Schritt: Auswahl geeigneter Ausbildungsbetriebe

Mit den Auszubildenden wird überlegt, welche Betriebe für die angestrebten Ziele besonders geeignet sind.

- Der Betrieb sollte die Arbeitsbereiche des zuletzt absolvierten Ausbildungsbausteins haben. Dort sollten auch Einsatzmöglichkeiten für Auszubildende bestehen.  
Beispiel: Die betriebliche Ausbildungsphase zu den Bausteinen Kommissionieren, Verpacken und Versand macht nur in einem Betrieb Sinn, in dem diese Betriebsteile auch vorhanden sind.
- Die Arbeitsschwerpunkte und Produkte des Betriebes sollten mit den besonderen Stärken und Interessen der Jugendlichen in Einklang stehen.  
Beispiel: Wer gerne mit IT-Produkten arbeitet, sollte auch in einem entsprechenden Betrieb die betriebliche Ausbildungsphase absolvieren.

- Der Betrieb sollte die fachlichen Inhalte (Tätigkeiten, Fertigkeiten, Kenntnisse) vermitteln können, die über die beim Bildungsträger bisher erlernten Mindestanforderungen hinausgehen. Dazu müssen die nötigen zeitlichen und personellen Ressourcen vorhanden sein.  
Beispiel: In einem modernen Hochregallager reicht die Fahrpraxis mit einem normalen Stapler nicht aus. Während des Praktikums sollte Zeit eingeräumt werden, unter Anleitung mit dem Hochregalstapler zu trainieren. Oder: Die Bedienung, Einrichtung und die Programmierung von CNC-Maschinen wurde beim Bildungsträger ausgebildet. In der betrieblichen Phase soll nun unter realen Produktionsbedingungen an diesen Maschinen produziert werden.
- Der Betrieb sollte auch emotional und sozial zu den jeweiligen Auszubildenden passen.  
Beispiel: Wurden sie dort in früheren betrieblichen Ausbildungsphasen gut integriert, ist dies ein Pluspunkt. Gab es dagegen Spannungen, ist ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes zu überlegen. Denn um eine spätere Übernahme der Auszubildenden rechtzeitig anzubahnen, sind gut funktionierende soziale Beziehungen zwischen den Auszubildenden und dem Kollegenkreis und zu den Vorgesetzten wichtig.

Aus Sicht der Auszubildenden soll geprüft werden, ob der bisherige Kooperationsbetrieb auch für die folgende betriebliche Ausbildungsphase fachlich geeignet ist, also die zu dem Baustein passenden Arbeitstätigkeiten bieten kann.

### **Dritter Schritt: Kontaktaufnahme mit dem Ausbildungsbetrieb**

Die Auszubildenden sollen sich bei den Betrieben, die für die Ziele ihrer bevorstehenden betrieblichen Ausbildungsphase in Frage kommen, selbst bewerben. In der Bewerbung sollen die besonderen Ziele und Interessen zum Ausdruck gebracht werden. Das veranlasst die Auszubildenden, sich im Vorfeld über ihre persönlichen Ziele und Interessen klar zu werden und diese auch gegenüber dem Betrieb vertreten zu können. Im Laufe der Ausbildung sind mehrere Bewerbungen für betriebliche Ausbildungsphasen nötig. Dadurch werden die Kompetenzen immer mehr gestärkt, sich bei den Betrieben gut präsentieren zu können. Viele Auszubildende werden diese Bewerbungen anfangs nur mit intensiver Unterstützung realisieren können. Umso wichtiger ist die Möglichkeit, mehrmals und auch in unterschiedlichen Betrieben üben zu können.

Auf keinen Fall sollte „für“ die Auszubildenden gehandelt werden, aus falsch verstandener Fürsorge, diese könnten alleine beim Arbeitgeber ohnehin nicht bestehen. Eine Unterstützung und Begleitung mag in vielen Fällen sinnvoll sein, damit diese sich selbst gut präsentieren können.

Vor der Bewerbung durch die Auszubildenden muss auf jeden Fall auch eine Kontaktaufnahme mit dem jeweiligen Betrieb stattfinden. Einmal muss sichergestellt sein, dass der Betrieb die Bewerbung überhaupt wahrnimmt und angemessen reagieren kann. In der täglichen Hektik können leicht Verwechslungen mit Bewerbungen für das nächste Ausbildungsjahr oder für Arbeitsstellen passieren. Oder den Auszubildenden wird nicht die nötige Zeit und Aufmerksamkeit gewährt, weil das Gespräch zu einem ungünstigen Zeitpunkt gesucht wird.

Zum anderen können aber einige Fragen zur Planung und zum Einsatz der Auszubildenden im Betrieb bereits im Vorfeld geklärt werden, etwa ob zu dem geplanten Zeitpunkt überhaupt eine betriebliche Ausbildungsphase in den vorgesehenen Arbeitsbereichen möglich ist und welche fachlichen und persönlichen Anforderungen der Betrieb für den Einsatz dort stellt. Gegebenenfalls erübrigt sich die Bewerbung, oder aber es wird ein Termin vereinbart, an dem Fragen und Zweifel geklärt werden können, ohne dass die Bewerbung von vornherein abgewiesen wird.

Die meisten Bildungsträger werden langjährige betriebliche Kooperationspartner haben und dementsprechend auf eine bisher mehr oder weniger erfolgreich verlaufene Zusammenarbeit aufbauen können. Hier sind eine telefonische Kontaktaufnahme vor der Bewerbung und die Vereinbarung eines Planungsgesprächs meist unproblematisch.

Sollten in der Vergangenheit betriebliche Ausbildungsphasen unschön verlaufen sein, bietet sich nun die Gelegenheit, für einen neuen Start zu werben. Es sollte überzeugend dargelegt werden, dass der Bildungsträger bei diesem neuen Versuch die Kritik und die Interessen des Betriebes berücksichtigt hat und diesmal bessere Voraussetzungen für einen erfolgreichen Verlauf der betrieblichen Ausbildungsphase bestehen. Liegen hingegen die Ursachen und Mängel eher beim Betrieb, weil zum Beispiel Vereinbarungen nicht eingehalten wurden, sollte man sich gegebenenfalls sehr selbstbewusst von diesem Betrieb trennen.

Gute Erfahrungen wurden auch gemacht, wenn die Auszubildenden sich von vornherein selbst Betriebe gesucht haben. Denn sie wählen sich von vornherein Betriebe aus, bei denen sie sich vorstellen könnten, auch nach der Ausbildung arbeiten zu wollen, also Betriebe, bei denen zum Beispiel das Waren- oder Dienstleistungsangebot, das Arbeitsklima oder auch nur die Entfernung zum Wohnort den eigenen Interessen und Ansprüchen nahe kommt. Das Verantwortungsbewusstsein wird hier mitunter größer sein als in Betrieben, bei denen die betriebliche Ausbildungsphase schon zum Heimspiel geworden ist. Zudem erweitert der Bildungsträger hierdurch seinen Kooperationsradius. Auch hier gilt natürlich, dass dieser Weg nur von Auszubildenden gegangen wird, die im Laufe der Ausbildung lernen, Verantwortung für sich und ihr Leben, aber auch für die Ausbildung und für die wirtschaftlichen Geschäftsprozesse zu übernehmen.

An dieser Stelle sei noch einmal daran erinnert, dass die Zielgruppe der Auszubildenden des 3. Weges sehr heterogen zusammengesetzt ist. Es handelt sich keineswegs nur um lernbeeinträchtigte oder verhaltensauffällige junge Menschen. Vielmehr gibt es im 3. Weg viele Auszubildende, die zwar leistungs- und willensstark sind, bei denen aber in der bisherigen beruflichen und persönlichen Entwicklung einige Brüche aufgetreten sind. Für sie ist das Überlassen von Eigeninitiative und Verantwortung ein wichtiger Schritt in der Persönlichkeitsentwicklung. Andererseits gibt es auch die zurückhaltenden, wenig selbstbewussten Auszubildenden. Für sie ist es wichtig, dass sie am Anfang zunächst „an die Hand genommen“ werden und in kleinen Schritten immer mehr Selbstständigkeit und Verantwortung übernehmen lernen (vgl. dazu die Beispiele im Kapitel Bildungscoaching).

#### **Vierter Schritt: Bewerbungsgespräch zwischen Betrieb und Auszubildenden**

In diesem Gespräch erhalten die Auszubildenden die Gelegenheit, für sich zu werben. Sie sollen berichten können, was sie bisher bereits gelernt haben, welche Tätigkeiten und Aufgaben sie bereits beim Bildungsträger in der Praxis ausgeführt haben. Weiterhin sollten sie mitteilen können, was sie mit der betrieblichen Ausbildungsphase persönlich erreichen möchten und was sie einbringen können.

Auch hier ist natürlich zu berücksichtigen, dass Gesprächsführung und selbstbewusstes Vertreten eigener Interessen nicht notwendigerweise zu den Stärken der Auszubildenden

im 3. Weg gehört. Wäre dies anders, müssten sie nicht besonders gefördert werden. Solche Gespräche können durch das Bildungscoaching gezielt vorbereitet werden. Die Jugendlichen sollen sich authentisch präsentieren können, sich also so geben, wie sie sind. Denn es geht in der Regel nicht um das Präsentieren von Verkäufertalent. Vielmehr soll in diesem Gespräch eine funktionierende Verständigung zwischen den Auszubildenden und ihren betrieblichen Ansprechpartnern eingeleitet werden.

„Ich finde es wichtig, dass vorher ein Gesprächstermin vereinbart wird, damit der Personalverantwortliche auch Zeit für das Gespräch hat. In dem Gespräch sollte der Auszubildende (bzw. die Auszubildende) erkennen lassen, dass er ein Ziel für seinen beruflichen Werdegang hat. Wo kommt er her? Warum will er sich verändern? In diesem Gespräch muss er mich davon überzeugen, wo er hin will und wie er dieses Ziel erreichen will. Es ist natürlich auch wichtig, dass wir wissen, was er bislang an theoretischen Fachkenntnissen erlernt hat, damit wir praktisch überprüfen können, ob er das auch wirklich gelernt hat und ob er die theoretischen Fachkenntnisse im Betrieb umsetzen kann. Zuverlässigkeit, Zukunftsvision, das muss alles dabei sein.“ (Oscar Huizinga, Geschäftsführer, Logistics Moers GmbH)

#### **Fünfter Schritt: Planungsgespräch zwischen Bildungsträger und Betrieb**

Bei der Entscheidung für den betreffenden Betrieb waren einige Vorüberlegungen handlungsleitend (vgl. Schritt 1), die nun überprüft und konkretisiert werden müssen. Zunächst erfolgt eine ausführliche Information darüber, welche Kompetenzen bereits erworben worden sind. Dies geschieht mithilfe der Bausteinzeugnisse und den anhängenden ausführlichen Auszügen aus den Bausteinen selbst. Ergänzende Informationen über die Ausbildungspraxis beim Träger bieten dem Betrieb die Möglichkeit, einzuschätzen, unter welchen Rahmenbedingungen die Leistungen und die Beurteilungen zustande gekommen sind und welche Herausforderungen die abweichenden betrieblichen Abläufe darstellen könnten.

Seitens der Betriebe wird es als sehr wichtig angesehen, Informationen über den Ausbildungsverlauf sowie über den individuellen Qualifizierungs- und Förderbedarf zu bekommen. Da die Betriebe in der Regel selbst ausbilden, verfü-

gen sie über die nötigen berufspädagogischen Kompetenzen, die Auszubildenden des Trägers genauso zu behandeln wie ihre eigenen Auszubildenden.

„Für mich ist wichtig, dass der Mann ein Ziel hat, dass ich weiß, was er bis jetzt gelernt hat. Was muss ich in der betrieblichen Praxis überprüfen? Der Mann kommt zu uns, um etwas zu lernen. Warum sollten wir ihn etwas lehren? Weil wir in Zukunft gute Leute brauchen. Es wird immer schwieriger, gute Leute zu bekommen. Wir brauchen dazu im Vorfeld vernünftige Informationen, wir brauchen Unterstützung und Gespräche während der Ausbildung und wir wollen auch ein Gespräch führen, wie es gelaufen ist. Wenn wir eine Person nehmen und die stand dann doch nur in der Ecke herum, dann hat das nicht gereicht. Dann müssen wir auch sagen können, dass das so nicht klappt und der Mann vom Bildungsträger noch nicht hinreichend genug gelernt hat.“ **(Oscar Huizinga, Geschäftsführer, Logistics Moers GmbH)**

Eine differenzierte Darstellung der individuellen Stärken und Kompetenzen soll zwar nichts beschönigen, aber dem Betrieb Informationen darüber geben, wo und wie die Auszubildenden am besten zu packen sind, indem sie zeigen, was sie können. Der Betrieb sollte ihnen Aufgaben zuweisen können, mit denen sie ihre Kompetenzen erweitern und neue Herausforderungen bewältigen können. Es werden natürlich auch Aufgaben gestellt, mit denen Kontinuität und Routine unter Beweis gestellt oder mit denen Kompetenzen gestärkt werden, bei denen noch Nachholbedarf besteht, sei es aufgrund persönlicher Schwächen oder aufgrund von abweichender Ausbildungspraxis beim Träger.

Der Betrieb wird mit diesen Informationen differenziert planen können, in welchen Arbeitsbereichen die Auszubildenden eingesetzt werden und welche Aufgaben sie dort übernehmen können. Bei diesen Abstimmungsgesprächen geht es weniger darum, dass die Betriebe Wünsche und Vorgaben des Bildungsträgers erfüllen sollen. Vielmehr benötigen sie diese Informationen als Entscheidungsgrundlage, um die Auszubildenden im Sinne der Ausbildungsziele richtig einsetzen zu können.

Bei dem Vergleich des betrieblichen Anforderungsprofils mit dem Bewerberprofil wird es eine Reihe von Differenzen geben. Diese lassen sich im Wesentlichen darauf zurückführen, dass der außerbetriebliche Bildungsträger in seiner

Ausbildung verallgemeinerbare Mindestanforderungen erfüllt, der Betrieb jedoch meist darüber hinausgehende Anforderungen stellt.

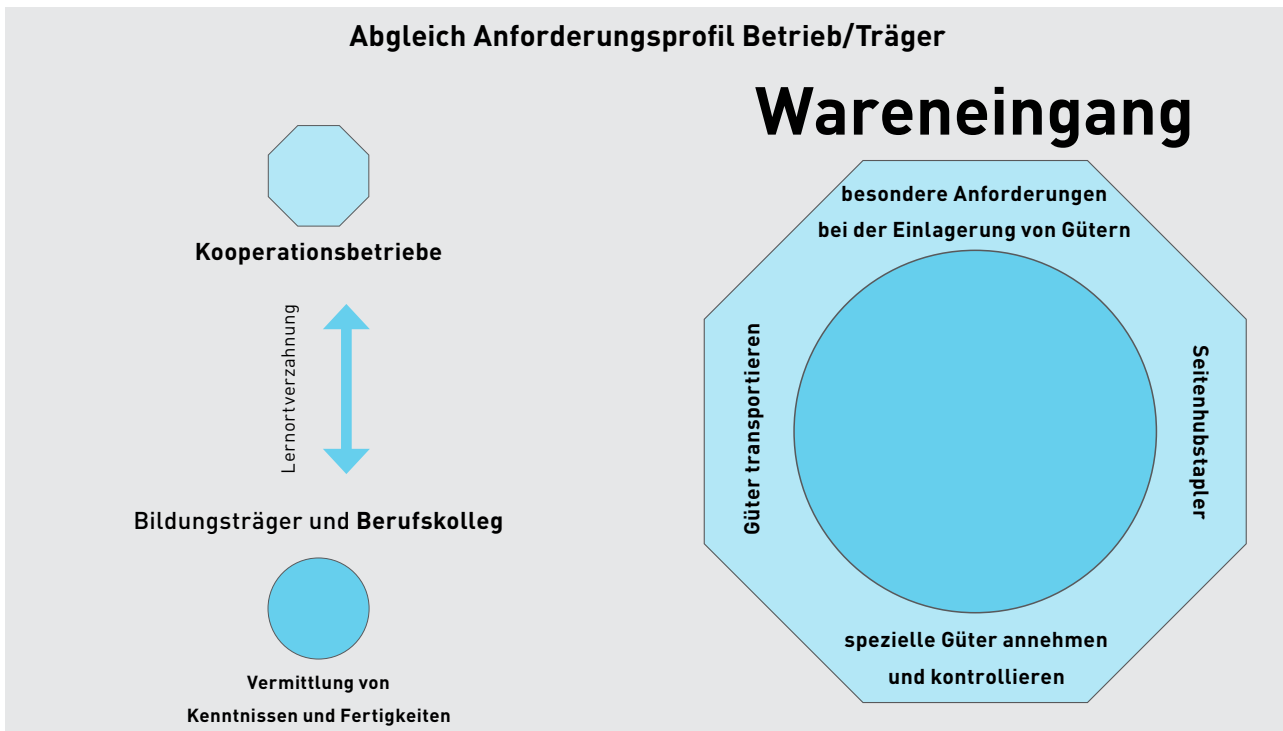
Am Beispiel des Ausbildungsbausteins 1 mit dem Schwerpunkt Wareneingang (Ausbildungsberuf Fachlagerist/-in) unterscheiden sich die anzunehmenden Güter von Betrieb zu Betrieb, natürlich auch von denen im Lager des Bildungsträgers. Hier sind ggf. spezielle Produktkenntnisse und Sicherheitsbestimmungen zu beachten. Weiterhin unterscheiden sich die Transportmittel, die Lagerorganisation und nicht zuletzt das Warenwirtschaftssystem. Solche Unterschiede müssen dem Betrieb transparent werden. Er kann nicht wissen, welche Informationen, Arbeitstechniken oder Abläufe den Auszubildenden nicht vertraut sind, weil sie bisher beim Bildungsträger oder in anderen Betrieben gearbeitet haben und dort abweichende Verfahrensweisen praktiziert werden.

Gemeinsam mit dem Ausbildungspersonal des Bildungsträgers wird nun analysiert, wie mit den Abweichungen zwischen Anforderungsprofil und bisherigen Kompetenzen umgegangen werden soll. Manches wird im betrieblichen Arbeitsprozess am besten erläutert und angeleitet werden können, wie z. B. die Aneignung von besonderen Warenfachkenntnissen, Informationstechniken und Warenwirtschaftsprogrammen.

Häufig ist es aber auch sinnvoll, die Auszubildenden bereits vorher auf die in ihrem Betrieb auf sie zukommenden Besonderheiten hinzuweisen, damit sie sich vorher gezielt auf die betriebliche Ausbildungsphase vorbereiten können, wie etwa auf den Einsatz von Prüfmittel und Prüfverfahren im jeweiligen Betrieb.

Auch die sozialen Anforderungen, die Art der betriebsinternen Kommunikation und die Hierarchien sollten vorher bekannt sein, zum Beispiel durch Erzählungen oder Hinweise von Auszubildenden, die vorher schon mal in dem Betrieb waren. Die Auszubildenden sollten sich zum Beispiel nicht durch etwas forsch auftretende Vorgesetzte verunsichert fühlen. Hier ist ein Teil der Vorbereitung durch den Bildungsträger zu leisten, zum Beispiel durch Kommunikations- und Verhaltenstrainings. Ob die Kommunikation gelingt, hängt letztlich aber vom Betrieb ab, also davon, ob die betrieblichen Ausbildungsbeauftragten solche Unsicherheiten erkennen und in der täglichen Praxis begleiten können.

Abbildung 4: Abgleich der Anforderungen zwischen Betrieb und Bildungsträger



Quelle: IMBSE e. V.

### Sechster Schritt: Praktikumsverträge und Zielvereinbarungen für die betrieblichen Ausbildungsphasen

Ergebnisse dieses Abstimmungsgesprächs sind Vereinbarungen über die Tätigkeiten und Inhalte während der betrieblichen Ausbildungsphase. Diese werden in den Praktikumsvertrag zwischen Bildungsträger, Betrieb und Auszubildenden aufgenommen. Darin sind unter anderem Zeitraum, zuständige Ansprechpartner, gegenseitige Informationspflichten, aber auch die Inhalte der betrieblichen Ausbildungsphase geregelt. Die unterschiedlichen Arbeitsbereiche und Arbeitstätigkeiten werden den Bausteinhaltungen zugeordnet. Somit kann festgelegt werden, zu welchen Bausteinhaltungen die betriebliche Qualifizierung stattfindet und in welcher Reihenfolge diese durchlaufen werden.

In individuellen Zielvereinbarungen wird festgehalten, welche Ziele erreicht werden sollen und welche Leistungen dazu die beteiligten Partner – die Auszubildenden selbst, der Betrieb, der Bildungsträger und ggf. auch die Berufsschule – vor und während der betrieblichen Ausbildungsphase erbringen sollen.

Bereits für ihre Bewerbung haben sich die Auszubildenden ein Bild über die Besonderheiten des Betriebes verschafft: Welche Produkte werden dort hergestellt? Welche Dienstleistungen werden erbracht? Welche Techniken und Verfahrensweisen gibt es dort? Und daraufhin begründet, warum sie ihre betriebliche Ausbildungsphase in diesem Betrieb absolvieren möchten. Diese Interessenslage gilt es in den Zielformulierungen zu konkretisieren, die neue, bisher nicht erreichte Kompetenzen betreffen und unter den dortigen Rahmenbedingungen realistisch sind. Beispiel für Ziele: „In der betrieblichen Ausbildungsphase möchte ich erstmals den gesamten Service am Platz eigenverantwortlich absolvieren, angefangen von der Begrüßung der Gäste über die Beratung bei der Auswahl der Speisen und Getränke bis zum Bezahlen und zur Verabschiedung der Gäste.“ Weiterhin möchte ich ein Beratungsgespräch für die Planung einer Veranstaltung (z. B. eine Geburtstagsfeier) führen und dazu einen Menüvorschlag entwickeln. Denn ich möchte mich für die Übernahme ins dritte Ausbildungsjahr empfehlen.

### Beispiel für eine Vereinbarung der Inhalte im Praktikumsvertrag

Das Praktikum ergänzt und vertieft die beim Bildungsträger erworbenen bzw. bereits vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten durch praktische Arbeitsaufgaben nach folgendem Plan (ggf. Anlage):

von ..... bis ..... verantwortlicher Mitarbeiter im Betrieb .....	zu vermittelnde Kenntnisse ..... ..... .....
von ..... bis ..... verantwortlicher Mitarbeiter im Betrieb .....	zu vermittelnde Kenntnisse ..... ..... .....
von ..... bis ..... verantwortlicher Mitarbeiter im Betrieb .....	zu vermittelnde Kenntnisse ..... ..... .....

Leistungen der Auszubildenden könnten sein, sich während der Vorbereitung auf das betriebliche Praktikum auf den Serviceablauf und verschiedene Gesprächssituationen einzustellen.

Leistungen des Betriebes könnten sein, den Servicevorgang der Auszubildenden zu beobachten und Rückmeldungen über einen positiven Verlauf und über Verbesserungsmöglichkeiten zu geben. Der Betrieb könnte Einblicke in die Herstellung der Speisen durch Mitwirkung in der Küche geben sowie Produktkenntnisse über die wechselnden Speisen und Getränke der Tageskarte vermitteln. Der Betrieb könnte die Auszubildende mehrmals an Beratungsgesprächen mit Kunden sowie an der Planung und Durchführung von Sonderveranstaltungen mitwirken lassen, bevor ein eigenständiges Beratungsgespräch durchgeführt wird.

Leistungen des Bildungsträgers könnten sein, die Auszubildende noch einmal im Serviceablauf zu trainieren und auf Optimierungsmöglichkeiten hinzuweisen. Ferner könnten bereits im Vorfeld auf das jeweilige Restaurant abgestimmte Produktkenntnisse erarbeitet werden (z. B. Besonderheiten der Französischen Küche und die zu verschiedenen Menüs passenden Weine). Weiterhin sollte die

Auszubildende bereits im Vorfeld beim Bildungsträger eine Sonderveranstaltung (z. B. ein trägerinternes Seminar) planen und durchführen können.

Leistungen des Berufskollegs könnten ebenfalls die Vermittlung von Produktkenntnissen sein, hier zum Beispiel die Herstellung und die Eigenarten verschiedener Weine. Folgende Vorteile solcher Zielvereinbarungen seien hervorgehoben:

- Die Auszubildenden formulieren eigene Ziele, die sie selbst erreichen wollen. Sie wollen mitunter mehr erreichen – vielleicht auch etwas anderes erreichen – als das, was ihr Ausbildungsteam ihnen bisher zutraut. Sie arbeiten hoch motiviert an der Zielerreichung.
- Der Anspruch, sich im Betrieb als möglichen Übernahmekandidaten für das dritte Ausbildungsjahr oder die Anschlussbeschäftigung zu präsentieren, bleibt nicht abstrakt oder auf allgemeine Verhaltensregeln beschränkt. Vielmehr wird deutlich, dass es dafür besonderer Leistungen bedarf, die in den Zielvereinbarungen formuliert sind.
- Für alle Beteiligten wird transparent, welche Beiträge sie leisten sollen, damit die jeweiligen Auszubildenden ihre Ziele erreichen können. Es wird nachvollziehbar, ob diese Leistungen erbracht worden sind bzw. erbracht werden konnten. Sollten die Ziele nicht oder nur teilwei-

se erreicht worden sein, kann nachvollzogen werden, welche Anteile daran die Auszubildenden selbst und welche Anteile andere zu verantworten haben. Daraus können die nötigen Konsequenzen für künftige Zielvereinbarungen gezogen werden.

- Aus der Zielvereinbarung ergibt sich ein Teil der Kriterien für die Beurteilung der betrieblichen Ausbildungsphasen.

Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass Zielvereinbarungen sich nur auf besonders herausragende Ziele beziehen, nicht auf die täglich zu absolvierenden Routinearbeiten (Reinigungsarbeiten, Gläser polieren) oder auf Selbstverständlichkeiten (pünktlich und in sauberer Arbeitskleidung erscheinen).

#### **Siebter Schritt: Vorbereitende Qualifizierung der Auszubildenden auf die betriebliche Ausbildungsphase**

Aus dem Abgleich zwischen den betrieblichen Anforderungen und den bisher erworbenen Kompetenzen ergibt sich, welche Ausbildungsinhalte noch vor der betrieblichen Ausbildungsphase durch den Bildungsträger individuell zu vermitteln sind und auf welche Weise der Betrieb den Lern- und Arbeitsprozess unterstützen kann.

Sollte ein Staplerschein noch nicht vorliegen, muss dies vom Bildungsträger auf jeden Fall bis zur betrieblichen Ausbildungsphase nachgeholt werden, einschließlich der nötigen Übung. Wird der Auszubildende im Hochregallager eingesetzt, wird die Vorbereitung etwas schwieriger. Hier kann der Betrieb die Aufgabe übernehmen, den Auszubildenden zunächst nur Einlagerungen in drei oder später fünf Meter Höhe vornehmen zu lassen und im Laufe der betrieblichen Phase unter Anleitung auch eine Platte auf zehn Metern Höhe abzusetzen. Meist gibt es im Tagesverlauf Zeiten mit weniger Hektik, in denen diese Anleitung geschehen kann.

Auf abweichende Dokumentationssysteme oder besondere Prüfmittelkenntnisse, die im jeweiligen Betrieb benötigt werden, können sich die Auszubildenden ebenfalls im Vorfeld vorbereiten und einarbeiten. Falls sie in einem Lagerbetrieb mit RFID-Technik (Radio Frequency Identification) eingesetzt werden, sollten sie sich ebenfalls die Grundzüge dieser Technik im Vorfeld bereits erarbeitet haben, damit sie während der betrieblichen Anleitung verstehen können, wie die Prozesse funktionieren.

Leistungen des Ausbildungsträgers:

- Vorbereitende Qualifizierungen: z. B. Flurförderschein, ergänzte Informationen zu den im Betrieb eingesetzten Flurfördermitteln oder Bereitstellung von Lernmaterialien zur betriebsbezogenen Sprachförderung
- Vergleich der Warendokumentationssysteme des Ausbildungsträgers und des Betriebes; Einarbeitung in die im Betrieb übliche Software
- Erarbeitung der im Betrieb eingesetzten Prüfmittel
- Soziale Kompetenzen, z. B. offene Kommunikation, Umgang mit Vorgesetzten, Umgang mit Kritik oder Unklarheiten
- Begleitung der betrieblichen Phase

Leistungen des Berufskollegs:

- Wiederholungen oder Ergänzungen zu betrieblichen Warendokumentationssystemen

Leistungen des Betriebes:

- Einweisung in den Seitenhubstapler
- Einarbeitung in die betriebsübliche EDV
- Bereitstellung von Informationen zu Warenfachkenntnissen

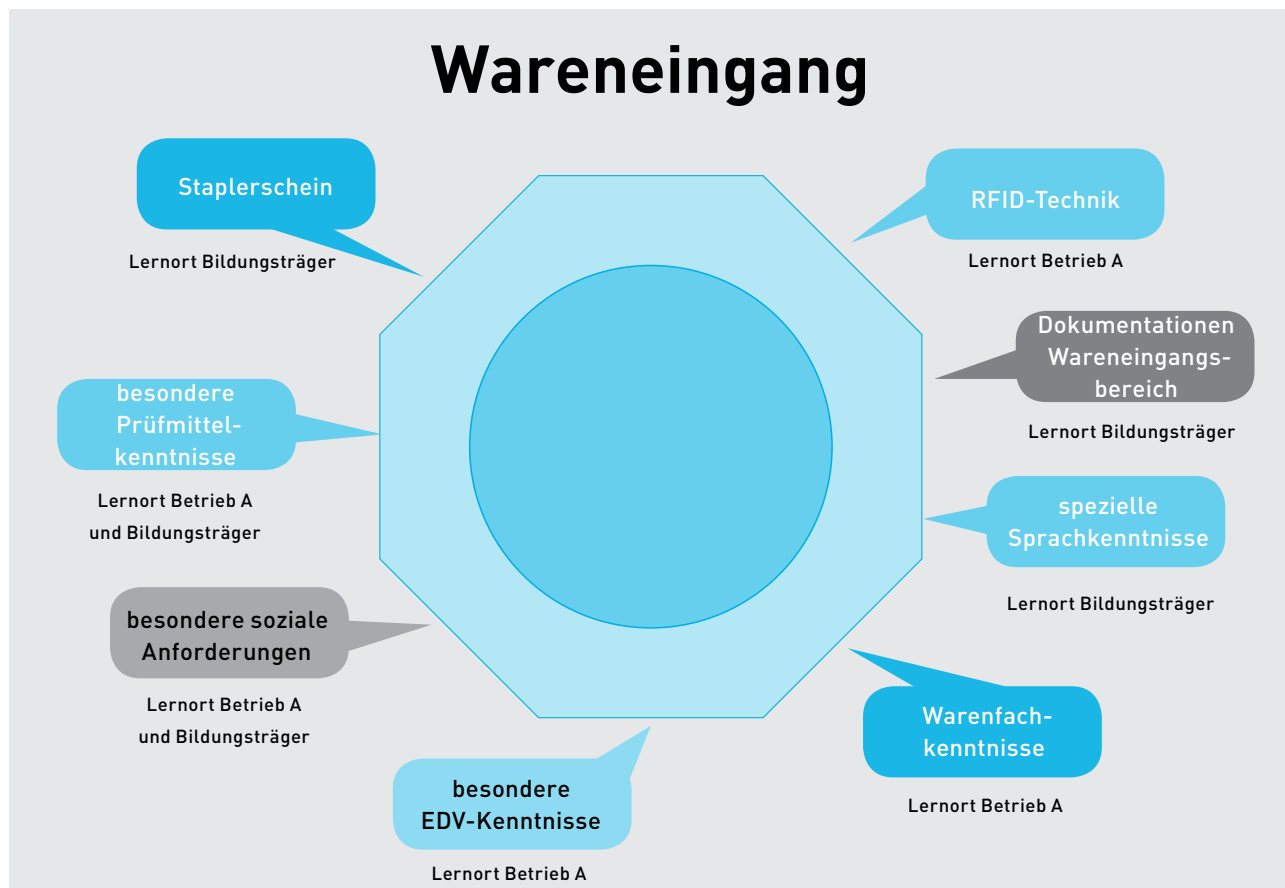
Leistungen der Lernenden:

- Bearbeitung von (differenziert zu benennenden) Lern- und Arbeitsaufgaben zu den im Betrieb geforderten Themen vor, während und nach der betrieblichen Ausbildungsphase.

### **Begleitung der betrieblichen Ausbildungsphasen durch den Träger**

Regelmäßige telefonische Kontakte mit den Kooperationsbetrieben und den Auszubildenden gehören zu den Standards. Nach einer kurzen Zeit der betrieblichen Ausbildungsphase sollte ein Gespräch über eventuell aufgetretene Unklarheiten, den bisherigen Verlauf und Möglichkeiten zur Veränderung stattfinden. In einem Abschlussgespräch werden die Zielerreichung überprüft, eine Beurteilung vorgenommen und daraus Schlussfolgerungen für den weiteren Ausbildungsverlauf gezogen.

Abbildung 5: Individueller Qualifizierungsbedarf im Vorfeld betrieblicher Ausbildungsphasen



Quelle: IMBSE e. V.

„Wir erwarten auch einen Prüfbericht vom Träger, ob die Auszubildenden die Ziele der betrieblichen Ausbildungsphase erreichen konnten (Anwendung und Erweiterung vorhandener Kompetenzen, Erwerb neuer Kompetenzen), aber auch, ob der Betrieb die im Praktikumsvertrag versprochenen Leistungen einhalten konnte, ob Träger und Berufsschule ihre Leistungen erbringen konnten und wie neu entstandene Fragestellungen oder Herausforderungen bewältigt werden konnten. Darüber sollte in einem Abschlussgespräch offen und ehrlich gesprochen werden, auch darüber, ob der Träger den jeweiligen Auszubildenden gut genug auf die betriebliche Praxis vorbereitet hat. Für die Zukunft können dann die entsprechenden Schlüsse

gezogen werden, also z. B.: Kommt der Betrieb überhaupt noch mal als Kooperationsbetrieb in Frage? Sollte für den betreffenden Auszubildenden dieser oder ein anderer Betrieb für die zukünftigen betrieblichen Ausbildungsphasen ausgewählt werden? Wie kann für die zukünftigen betrieblichen Ausbildungsphasen das Zusammenspiel zwischen Bildungsträger und Betrieb noch weiter optimiert werden? Je öfter und länger man zusammenarbeitet, desto besser kennt man sich gegenseitig und desto besser können auch die Auszubildenden auf die jeweiligen betrieblichen Phasen vorbereitet und im Betrieb angeleitet werden.“ (Oscar Huizinga, Geschäftsführer, Logistics Moers GmbH)



Betriebe, denen die Ausbildung wichtig ist, nehmen sich ohnehin Zeit für ihre eigenen Auszubildenden. Daher sind Reflexionsgespräche sowie Beurteilungen und Dokumentationen für sie normal. Durch den fachlichen Austausch bekommen beide Seiten Anregungen zur Optimierung individueller Ausbildungsverläufe. Zudem wird durch die intensive Auseinandersetzung über die einzelnen Auszubildenden die Übernahmebereitschaft vergrößert. Wenn die Auszubildenden des 3. Weges planmäßig alle Bereiche des Unternehmens nach und nach durchlaufen, ist ihre Weiterbeschäftigung im Anschluss an die Ausbildung besonders interessant. Daher neigen die Träger dazu, möglichst viele betriebliche Ausbildungsphasen im gleichen Unternehmen absolvieren zu lassen. Vorbildliche Unternehmen bereiten die Auszubildenden des 3. Weges genauso wie ihre eigenen Auszubildenden auf die jeweiligen betrieblichen Besonderheiten hin vor, lassen sie also auch an speziellen Lehrgängen (z. B. Kranführerschein) teilnehmen.

Die Reflexionsgespräche mit den Auszubildenden und die Berichtsheftführung geben dem Träger zudem Aufschlüsse, welche Bausteininhalte im Betrieb nicht so ausführlich ausgebildet werden konnten, sodass der Träger hierzu ergänzend tätig werden kann. Beurteilungsbögen können als Gesprächsleitfaden verwendet und während des Gesprächs nach den Angaben des Betriebes vom Bildungscoach ausgefüllt werden.

Die Betriebe erstellen ein differenziertes Zeugnis über die Arbeitsaufgaben, die in der betrieblichen Ausbildungsphase durchgeführt bzw. neu gelernt wurden. Lediglich vorgefertigte Bescheinigungen abstempeln und unterschreiben zu lassen, bietet keine Gewähr dafür, dass die angegebenen Tätigkeiten tatsächlich ausgeführt worden sind.

### Kooperationsnetzwerk mit Betrieben

Optimal wäre es, wenn der Bildungsträger einen festen Kreis von Betrieben hat, mit denen er immer wieder kooperiert. Alle Partner sind dann aufeinander eingespielt. Die Betriebe kennen die Arbeit des Trägers und die besondere Problematik der Jugendlichen im 3. Weg. Da die Tätigkeiten und Anforderungen der Betriebe bekannt sind, kann der Bildungsträger die Auszubildenden differenziert auf die betrieblichen Ausbildungsphasen vorbereiten. Die Auszubildenden können ihre Erfahrungen untereinander weitergeben.

Nicht jeder Betrieb eignet sich für alle betrieblichen Ausbildungsphasen. Auf der Grundlage der absolvierten Ausbildungsbausteine kann für die betrieblichen Ausbildungsphasen gezielt nach Einsatzbereichen gesucht werden, in denen im vorgesehenen Zeitraum die zuletzt erworbenen Kompetenzen eingesetzt und erweitert werden können. Hat ein Auszubildender den Baustein Wareneingang absolviert und wird im Betrieb in Bereichen eingesetzt, in denen er bisher noch keine Kompetenzen erworben hat, führt das zu einer geringeren Zufriedenheit bei der Beurteilung durch den Betrieb. Manchmal gibt es in dem bisherigen Kooperationsbetrieb die Arbeitsbereiche nicht, die den fortgeschrittenen Ausbildungsbausteinen entsprechen. In solchen Fällen ist ein Wechsel des Kooperationsbetriebes nötig.

„Wenn die Betriebe konkretes Hintergrundwissen über die Auszubildenden haben, behandeln sie diese anders. Es sind eben keine 08/15-Leute. Am Anfang war die Skepsis sicherlich da und die Betriebe stellten sich womöglich die Frage, warum sollten sie die Auszubildenden des 3. Weges anders behandeln? Aber ich denke, sie haben mittlerweile festgestellt, dass das ganz große Vorteile bringt. Weil, wenn sie die Auszubildenden so einsetzen, dass diese ihre individuellen Fähigkeiten und ihr individuelles Wissen mit einbringen können, sind sie für den Betrieb nicht mehr Belastung, sondern eher von Nutzen.“ (Frank Rehbein, Bildungscoach, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

Auch soziale und kommunikative Aspekte sind für die Auswahl oder einen möglichen Betriebswechsel ausschlaggebend.

„Wir versuchen schon möglichst, einen Betrieb zu finden, in den der Auszubildende hineinpasst und der auch zum Auszubildenden passt. Es geht um den Umgangstil. Einer verträgt mal ein hartes Wort, der andere würde anfangen zu heulen. Also werden wir den empfindsameren Auszubildenden nicht unbedingt dort hinschicken, wo das harte Wort fällt. Es wird mit dem Ansprechpartner über die jeweiligen Besonderheiten der Ausbildung und eventuell über wichtige Hinweise zum Auszubildenden (Wissensstand, Zusatzqualifikationen usw.) gesprochen, sodass die Auszubildenden so eingesetzt und gefördert werden können, wie es für sie nötig ist. Wir haben auch Betriebe dabei gehabt, die haben uns Ausbilder direkt gefordert: ‚Sagen Sie uns, wo sollen wir

den Azubi einsetzen, haben Sie spezielle Vorstellungen von Tätigkeiten? Wir machen das.' Sie haben Wort gehalten und setzen die Auszubildenden auch genau da ein, wie es abgesprochen war." (Norbert Tenten, Ausbilder, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

So vielfältig die Auszubildenden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung sind, so unterschiedlich sind auch die Voraussetzungen, die bei den Betrieben vorhanden sein müssen, damit die betriebliche Ausbildungsphase erfolgreich verläuft.

„Manche Betriebe haben sehr strenge Regeln. Wenn man zweimal zu spät kommen würde, dann wäre das Praktikum bereits beendet. Darauf lassen wir es natürlich nicht ankommen. Es gibt nicht viele Auszubildende, zumindest in der Anfangsphase, die wir zu so einem Betrieb schicken könnten.

Die zweite Gruppe, das sind meist mittelständische und inhabergeführte Unternehmen. Zum Beispiel das Unternehmen ‚Ballsport direkt‘, mit 30 – 40 Mitarbeitern, zeichnet sich durch eine besonders ausgeprägte soziale Einstellung gegenüber den eigenen Mitarbeitern und somit auch unseren Auszubildenden in der betrieblichen Ausbildungsphase aus. Zu einem der Geschäftsführer von Ballsport haben wir einen guten und vertrauensvollen Kontakt. Er hat einen besonderen Zugang zu jungen Menschen und eine sehr hohe Toleranzschwelle. Das wäre jetzt ein Unternehmer, bei dem wir im Vorfeld sehr intensiv und offen auch über zu erwartende Schwierigkeiten reden können. Ich denke, uns verbindet ein ähnliches Menschenbild, indem wir den Auszubildenden als Rohdiamanten betrachten, der entdeckt und im Sinne seiner individuellen Form geschliffen werden muss. Und dann haben wir Auszubildende, die auch in so einem Unternehmen nicht klarkommen würden. Da fallen mir zwei oder drei Betriebe ein, zu denen wir ein beinahe kollegiales Verhältnis pflegen. Von dort erhalten wir dann zum Beispiel die Rückmeldung: ‚Der Auszubildende ist klasse, gibt sich Mühe, aber mit der Pünktlichkeit ist das absolut nicht in Ordnung.‘ Mit diesem Hinweis können wir ganz anders arbeiten, indem wir hier besonders kleinschrittig und mit dem Betrieb verzahnt nach Lösungsansätzen suchen. Dass Unpünktlichkeit üblicherweise mit dem Rauschmiss endet, haben die Auszubildenden in der Regel in anderen Zusammenhängen längst erfahren. Für besondere Fälle gibt es als vierte Gruppe einen Kooperationsbetrieb hier

auf unserem Gelände. Manchen Auszubildenden bieten wir so etwas wie einen geschützten Raum. Nachdem sie sich erst einmal geöffnet haben, verhalten sie sich bei uns durchaus vernünftig und kooperativ. Sobald sie jedoch ins Praktikum gehen, scheint ihnen gewissermaßen die „Nestwärme“ zu fehlen. Es dauert dann meist keine zwei, drei Tage, dann sind sie wieder hier. Für solche Auszubildende bieten wir als Einstieg eine betriebliche Phase auf unserem Gelände, aber in einem Kooperationsbetrieb. Das hat den Vorteil, dass der Ausbilder des Trägers auch die Anleitung im Kooperationsbetrieb mit übernehmen kann. Im Rahmen der nächsten betrieblichen Phase wird dann ein Kooperationsbetrieb gewählt, der eher den Laissez-faire-Stil praktiziert, bis dann später auch die Betriebe in Frage kommen, die eher klare Strukturen und Regeln haben.“ (Frank Rehbein, Bildungscoach, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

Mit der Zeit kristallisiert sich ein solches Netzwerk von Betrieben heraus, mit denen gegenseitig positive Erfahrungen gemacht werden, Betriebe, in denen die Auszubildenden nur als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden, können aus der Kooperation ausgeschlossen werden. Oder sie sind offen für Veränderungen, wie das nachfolgende Beispiel zeigt:

„Die betrieblichen Phasen waren durchweg positiv. Außer bei einer Firma, da wurden wir hauptsächlich für das Kommissionieren eingeteilt. Und das, fand ich, war nicht unbedingt der Sinn des Praktikums. Im Praktikumsvertrag standen mehrere Einsatzbereiche. Wir wurden aber nur zum Picken eingesetzt – wie eine günstige Arbeitskraft, nur zum Picken. Weil wir uns natürlich beschwert haben, wurden im Nachhinein auch Gespräche geführt. Später konnte man dann dort auch in andere Bereiche wechseln. Dann haben die auch welche von hier in die Ausbildung übernommen.

Ich war etwas länger als ein halbes Jahr bei einer Möbelfirma. Dort war es wieder ganz anders. Im Grunde waren wir da nicht auf uns alleine gestellt. Uns hat man auch Arbeiten übertragen. Wir waren dann komplett oben im Lager und mussten ein- und ausladen, Ware annehmen. Und das fand ich schon wieder interessanter. Wir hätten dort auch als Fachlageristen übernommen werden können, wollten aber lieber hier noch den Abschluss als Fachkraft für Lagerlogistik machen. Das Möbelunternehmen hat am Standort hier nicht ausgebildet.

Wir konnten dann später einiges von unserem Wissen aus der Möbelfirma in unser eigenes Lager übertragen, wie man die Ware am besten hinstellt oder die Collis zusammenstellt, also alle Einzelstücke für den gleichen Empfänger in einen Wagen. Das war schon ganz gut. Hier im eigenen Lager haben wir ja sowieso freie Hand. Wenn wir Ideen haben, können wir die hier besser umsetzen als in irgendeinem anderen Betrieb. Das finde ich ganz gut.“ (Auszubildender, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

Die Ausbildungsteams sollten sich den Betrieben gegenüber als Ausbildungsdienstleister präsentieren. Im Austausch für die von den Betrieben während der betrieblichen Ausbildungsphase erbrachten Leistungen könnten auch die Ausbildungsträger Leistungen für den Betrieb anbieten, z. B. Arbeitssicherheits-Checks, Beratung bei der Optimierung von Organisationsabläufen. Oft gibt es hierzu anlässlich der Reflexion der betrieblichen Ausbildungsphasen nützliche Ideen und Anregungen der Auszubildenden.

„Einer unserer Auszubildenden hat seine besonderen Stärken im Bereich EDV während der betrieblichen Ausbildungsphase einsetzen können, als im Kooperationsbetrieb ein neues Warenwirtschaftssystem eingeführt wurde und er dieses installieren durfte. Bei einem anderen Unternehmen wurde unsere Fachkompetenz angefragt, als deutlich wurde, dass dort interne Abläufe optimiert und das Personal dort besser qualifiziert werden musste. Umgekehrt haben wir von dort viele Hinweise bekommen, wie wir die Kommunikation mit den Betrieben verbessern und unsere Auszubildenden noch besser auf die betrieblichen Ausbildungsphasen vorbereiten können. Ein solches gegenseitiges Geben und Nehmen führt letztendlich zu einer sehr hohen Ausbildungsqualität und damit auch zu hohen Übernahmechancen für die Auszubildenden.

Insgesamt sind über 80 % unserer ehemaligen Auszubildenden in einem festen Arbeitsverhältnis. Wir haben in den beiden Durchgängen des Pilotprojektes bisher 21 Abschlüsse erreicht, alle im ersten Versuch (einige Auszubildende machen erst im Winter 2011/12 ihre Abschlussprüfung als Fachkraft für Lagerlogistik). Insofern ist das natürlich eine ganz traurige Geschichte, dass das jetzt zu Ende geht, weil dieser Ausbildungsgang für unseren Standort von der Agentur für Arbeit nicht mehr ausgeschrieben worden war. Allerdings können wir die Erfahrungen aus der Ausbildung mit Ausbildungsba-

steinen in die abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung von An- und Ungelernten jungen Erwachsenen im Rahmen der beruflichen Weiterbildung einbringen. (Frank Rehbein, Bildungscoach, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.))

Die Zusammenarbeit mit Unternehmen ist eine langfristige Investition, die über mehrere Jahre hinweg wachsen und gedeihen muss. Das unterstreicht noch einmal die Notwendigkeit, dass sich Bildungsträger als Dienstleister für die Unternehmen präsentieren. Die Unternehmen investieren in die Kooperation, wenn sie daraus Nutzen in Bezug auf die Personalgewinnung erwarten. Sie erwarten allerdings auch eine dauerhafte und verlässliche Kooperation. Solche Aspekte spielen bei der Ausschreibung und Vergabe der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen mitunter eine zu geringe Rolle. Die Beispiele aus der Praxis zeigen, dass die im 3. Weg erfolgreich ausgebildeten Jugendlichen unter normalen betrieblichen Bedingungen niemals eine Chance bekommen hätten, nun aber als sehr engagierte und verantwortungsbewusste Arbeitskräfte ihren beruflichen Weg machen werden.

## Fallkonferenzen – Regionale Vernetzung – Übergangsmanagement

Der 3. Weg soll in ein regionales Übergangsmanagement integriert sein, heißt es im Förderkonzept des Pilotprojektes. Diejenigen, die die besondere Förderung der Ausbildung im 3. Weg benötigen, sollen so auch die nötige Förderung erhalten. Wer den 3. Weg (vorübergehend) wieder verlässt, soll durch andere Integrationsstrategien weiter gefördert werden.

Fallkonferenzen zur Abstimmung individueller Förderprozesse beim Eintritt, bei Unterbrechungen oder beim Austritt aus dem 3. Weg haben sich bewährt – auch wenn es anfangs Vorbehalte gab. Abstimmungen in der Region bei der Bedarfsermittlung und der Sicherstellung des Berufsschulunterrichts haben ebenfalls zum Erfolg beigetragen.

### Fallkonferenzen

Üblich sind allgemein bilaterale Abstimmungen – einerseits zwischen Träger und Berufskolleg, andererseits zwischen Träger und Arbeitsagentur bzw. SGB II-Leistungsträger. Letztere treffen die Entscheidung, unter Berücksichtigung der Informationen, die ihnen die Träger geben. In den Fallkonferenzen des 3. Weges sitzen nun alle an einem Tisch, auch die zuständigen Stellen (Kammern), sofern das nötig ist. Die verschiedenen Informationen und Sichtweisen werden zusammengetragen und gebündelt. Es entstehen viele neue Ideen, die den Erfahrungsbereich der Leistungsträger erweitern und deren Risikobereitschaft fördern.

„Der Stellenwert der Fallkonferenzen ist schon sehr hoch, unterschiedliche Menschen aus unterschiedlichen Institutionen zusammenzubringen, die an dem gleichen Menschen arbeiten. Man kommt einfach weiter und das führt auch zu einem gegenseitigen Verständnis: ‚Was kann eine Institution machen und was vielleicht auch nicht?‘ Deswegen ist die Fallkonferenz ein ganz wichtiges Instrument. Das haben die Träger bei unseren Sitzungen des Runden Tisch immer wieder bestätigt, wie sinnvoll

### Auszug aus dem Förderkonzept für das Pilotprojekt 3. Weg

Die Ermittlung des Platzbedarfs erfolgt durch die Agentur für Arbeit und den SGB II-Leistungsträger. In Abstimmungsgesprächen, die durch die Regionalagentur koordiniert werden, findet eine Rückkopplung mit Bildungsträgern und Berufskollegs statt. Die Auswahl der Jugendlichen für eine Ausbildung im Rahmen des Pilotprojektes erfolgt in gemeinsamer Verantwortung der Agenturen für Arbeit, ARGE n oder Optionskommunen und des jeweiligen Trägers, unter Einbeziehung des Berufskollegs (Fallkonferenz). Die Aufnahmeentscheidung sollte unterschiedliche Informationen und Sichtweisen der beteiligten Partner berücksichtigen und nach Möglichkeit einvernehmlich getroffen werden. Ausbildungsträger, Agentur für Arbeit und SGB II-Leistungsträger erstellen Vorschlagslisten, der jeweilige Bildungsträger schließt den Ausbildungsvertrag ab (vgl. Förderkonzept 2008, S. 5).

Die Fallkonferenz sorgt für die Abstimmung von individuellen Förderprozessen beim Eintritt, bei Unterbrechungen oder beim Austritt mit anderen Institutionen und Partnern.

Das zuständige Team des Trägers übernimmt zusammen mit den beteiligten Lehrkräften des Berufskollegs und den Fach-

kräften der Berufsberatung (SGB III) bzw. des Fallmanagements (SGB II) an den weiteren Schnittstellen die Funktion einer Fallkonferenz.

Fallkonferenzen für die gesamte Ausbildungsgruppe finden mindestens zweimal jährlich statt. Insbesondere vor Ablauf der Probezeit, anlässlich der Anmeldungen zu Zwischen- und Abschlussprüfungen und der Reflexion der Ergebnisse des Ausbildungsjahres, bei Vertragsänderungen, bei Übergängen in Betriebe oder beim vorzeitigen Ausscheiden aus dem 3. Weg verständigt sich die Fallkonferenz auf gemeinsame Empfehlungen, die von ihren Mitgliedern in eigener Verantwortung entschieden und umgesetzt werden. Zwischendurch notwendige Entscheidungen werden auf Empfehlung des Teams im Einvernehmen zwischen Bildungscoach und der zuständigen Fallbearbeitung getroffen und in der Fallkonferenz später reflektiert.

Die Regionalagenturen sollen die Bildungsträger bei der Durchführung der Fallkonferenzen unterstützen und deren Durchführung sicherstellen.



Anne Schleimer  
NRW Regionalagentur MEO

diese Fallkonferenzen sind. Also um sich über Sanktionen gemeinsam abzustimmen und überhaupt, eine gemeinsame Linie zu fahren – gerade mit der Zielgruppe. Sonst sind die weg oder schummeln sich durch oder wie auch immer. Ich meine das jetzt gar nicht als Vorwurf, sondern als Tatsache. Das ist ja bei vielen im Werkstattjahr ganz ähnlich. Je enger sich Bildungsträger und Berufskolleg abstimmen, umso besser klappt das.“ (Anne Schleimer, NRW Regionalagentur MEO)

Diese Vorgehensweise ist zunächst ungewohnt. So gab es in den ersten zwei Jahren häufig Rückmeldungen, dass wichtige Entscheidungen nur bilateral zwischen Berufsberatung bzw. SGB II-Träger und dem Ausbildungsträger abgestimmt werden. Regelrechte Fallkonferenzen, die einmal im halben Jahr an den Schnittstellen der Ausbildung stattfinden sollen, wurden von vielen Partnern anfangs als unnötig angesehen. Im ersten Durchgang wurden regelmäßige Fallkonferenzen nur bei der Hälfte der Bildungsträger im 3. Weg durchgeführt. Wo sie stattgefunden haben, wurde es als positiv angesehen, die Entwicklung der einzelnen Auszubildenden aus den Blickwinkeln der verschiedenen beteiligten Akteure mitverfolgen zu können.

„Ich kann mir vorstellen, dass das für einige Träger – gerade für die Träger, die immer schon in der BaE Plätze besetzen – vielleicht am Anfang ein bisschen ungewohnt war. Diese Form der Zusammenkunft kannten sie nicht unbedingt aus den anderen BaE-Maßnahmen. Was nicht heißt, dass da keine Absprachen erfolgen. Ich glaube, dass die Kooperation zwischen zuweisender Stelle und Trägern grundsätzlich ganz gut ist und auch mit den Berufskollegs. Aber da läuft das bilateral und mit den Fallkonferenzen ist da eine andere wichtige Qualität dazugekommen. Weil da noch mal ganz neue Ideen gekommen sind, wenn sich viele Beteiligte an einem Tisch getroffen haben. Dadurch dass die unterschiedlichen Perspektiven zur Sprache kamen, wurde ein größeres Verständnis füreinander eigentlich erst ermöglicht. Viele Gespräche laufen bilateral – gerade mit den zuweisenden Stellen. Die pädagogischen Fachkräfte bei den Trägern sind regelmäßig in den Berufskollegs. Aber mit den Fallkonferenzen erhält die Reflexion der Entwicklung der einzelnen Auszubildenden eine ganz andere Qualität. Man spricht bewusst über die einzelnen Auszubildenden, geht alle noch mal in Ruhe durch. Man hat nicht nur diese Feuerwehrfunktion.

Bei einem akuten Konflikt, wenn z. B. ein Auszubildender morgens ganz auffällig war, er den Unterricht verlassen hat, wird der Vorfall in einer emotional aufgeregten Stimmung betrachtet. In der Fallkonferenz wird der Konflikt in Ruhe besprochen. Man kann sich dann auch noch mal die Intention des 3. Weges in Erinnerung rufen. Manchmal war das ganz entscheidend. Lehrkräfte und Träger haben gesagt: ‚Der muss jetzt hier raus, das klappt nicht mehr.‘ Man konnte dann in der Fallkonferenz noch mal in Ruhe besprechen: ‚Was sind das für Teilnehmer? Was sollen die hier? Was sollen die lernen? Was gibt es für Instrumente?‘ Dieser Standpunkt kam nicht nur von der Seite der Regionalagentur, sondern auch von den zuweisenden Stellen. ‚Wie können wir das Instrument der Unterbrechung so kombinieren, dass es in diesem Fall passt und für den Jugendlichen einen guten Weg ergibt?‘

Nach solchen Erfahrungen war der Nutzen für viele auch einfach erkennbar. Sonst wären gerade auch bei den Lehrkräften nicht zwei oder drei zu den Fallkonferenzen gekommen – sondern vielleicht nur einer. Ich glaube, dass da der Mehrwert gesehen wurde. Die Lehrkräfte sind doch auch eher Einzelkämpfer. Sie haben im 3. Weg m. E. die Chance gesehen, mehr im Team zu arbeiten.

Die Fallkonferenzen haben noch einmal das gegenseitige Verständnis geweckt. Ich habe das Gefühl, dass die Träger arg unter Druck sind. Sie müssen Erfolg produzieren. Die brauchen ihre Vermittlungsquoten. Solche Fallkonferenzen, in denen alle Beteiligten sitzen, haben die Pädagogen in ihren Maßnahmen bestärkt. Sie haben dort noch mal ein Feedback von den anderen Akteuren bekommen: ‚Nein, da könnt ihr härter durchgreifen.‘ Oder es gab noch mal eine Unterstützung, dass die Agenturen für Arbeit oder die JobCenter angeboten haben: ‚Ich guck, ob ich da ein Drogen-Screening anleiern kann‘ oder ‚Ich zieh noch mal die Eltern mit rein. Das kriege ich hin – denn die Eltern sind auch bei uns.‘ Da kamen oft noch mal viele Ideen zusammen und auch noch mal ein besseres gegenseitiges Verständnis. Bei den Lehrern wie auch bei den Trägern und den zuweisenden Stellen. Den Lehrkräften wurde manchmal auch gesagt: ‚Das ist auch echt schwierig und anstrengend.‘ Und sie haben wiederum gesagt: ‚Das ist ja in den anderen Ausbildungsklassen auch nicht anders.‘ Und da kamen dann auch Aussagen wie: ‚Im 3. Weg da werden wir begleitet z. B. über die Angebote der G.I.B. Und wir haben mehr Zeit im 3. Weg.



Anke Breitkopf  
Regionalagentur Münsterland

Das haben wir ja sonst nicht – in den anderen Klassen, dass wir über einzelne Teilnehmer mit dem Träger auch mal reden können. Es war auch ganz interessant für die Akteure, so einen praktischen Einblick aus den unterschiedlichen Perspektiven zu bekommen.“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

Die Regionalagenturen wurden nun vom Arbeitsministerium beauftragt, die Koordinierung der Fallkonferenzen vorzunehmen, wo diese durch die Initiative der Träger allein nicht eingerichtet werden konnten. Auch in den Workshops der fachlichen Begleitung wurden Fallkonferenzen und die Rolle der Regionalagenturen behandelt (vgl. Vierter Bericht der fachlichen Begleitung).

„Die Regionalagentur Münsterland hat sich als ‚Hüterin des Programms‘ empfunden: Ich denke, die Fallkonferenzen haben einen Rahmen gegeben. Wir haben noch einmal darauf geachtet: ‚Wurden die Fallkonferenzen durchgeführt?‘ Wenn Unterbrechungen anstanden, haben wir darauf hingewiesen: ‚Da brauchen wir das Okay von allen Beteiligten. Da müssen wir alle einbeziehen.‘ Das jetzt gar nicht im Sinne von Kontrolle. So möchte ich das nicht verstanden wissen. Aber dadurch dass es das Programm gab und wir als Ansprechpartner da waren, wurden wir vielleicht auch so gesehen. Man fragt da noch mal nach, man vergewissert sich noch einmal. Wir bringen das von unserer Seite noch mal rein und erinnern einfach noch mal daran. Ich habe das in all den Jahren, wo ich dabei war, nicht an irgendeiner Stelle als konfliktreich empfunden. Also das lief immer ganz gut. Durch die Koordinierung der Fallkonferenzen waren wir sehr eng am Konzept und am Ziel des 3. Weges. Wir konnten da manchmal vielleicht das Konzept auch noch mal stärken.“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

Die Fallkonferenzen haben auch mit dazu beigetragen, die Vernetzung mit den Berufskollegs und den anderen Akteuren zu beflügeln und Lösungen für einzelne Jugendliche zu finden, die nur durch das Zusammenwirken verschiedener Partner entstehen.

„Der Runde Tisch ist eine sehr engagierte Truppe. Dadurch dass der Runde Tisch immer sehr klein war und sich nur um wenige Jugendliche kümmern konnte, hat man natürlich sehr eng zusammengearbeitet. Die Sitzungen des Runden Tisches waren in der Regel immer sehr konstruktiv. Wir haben wirklich immer überlegt: ‚Was können wir denn machen?‘ Es gibt ja auch Runden, wo nur lamentiert wird und alles nach dem Motto läuft ‚Es geht halt nicht.‘ Im Gegensatz dazu wurde hier immer überlegt ‚Wo können wir vielleicht etwas verändern? Wo können wir Erfahrungen weitergeben?‘ Wir haben das immer gemeinsam überlegt und uns dazu ausgetauscht. Ich finde den Erfahrungsaustausch wichtig, gerade weil für uns als Regionalagentur im Vordergrund steht: ‚Wo können wir da vielleicht was unterstützen?‘“ **(Anne Schleimer, NRW Regionalagentur MEO)**

„Also in einem Fall, da war es wirklich so: Der letzte verbliebene Teilnehmer im 3. Weg ließ nach. Der kam weniger in die Berufsschule. Er hatte auf einmal Fehlzeiten. Das war ganz untypisch für ihn. In der Zwischenprüfung war er der Beste. Auch das Berufskolleg sagte ganz klar: ‚Das hat er nur mit dieser engen Unterstützung des Trägers geschafft. Mit dieser engen Betreuung, Begleitung kann er so gute Ergebnisse erzielen.‘ Die fanden den gut. Und dann kam die Frage auf: ‚In welchem Praktikumsbetrieb ist der denn?‘ Und nachdem der Betrieb bekannt war, sagten die Lehrkräfte des Berufskollegs: ‚Na dann ist es kein Wunder, wenn der so abbaut‘ und konnten dann, weil die selber einen guten Einblick in die Region hatten, schildern: ‚Das ist ein guter Ausbildungsbetrieb. Das ist ein guter Praktikumsbetrieb. Die haben aber im Moment eine so hohe Arbeitsbelastung, dass sie sich relativ wenig um ihre Auszubildenden kümmern können. Dass deshalb der eine oder andere mal fehlt, weil er relativ viele Überstunden hat und dann vielleicht auch nicht zur Berufsschule geht, ist uns bekannt. Es gibt im Moment keinen, der vom Betrieb dann sofort was entgegensetzt.‘ In der Fallkonferenz wurde dann letztendlich die Überlegung angestellt: ‚Es macht Sinn, den Jugendlichen aus dem Praktikumsbetrieb herauszunehmen.‘ Die Lehrkräfte vom Berufskolleg wollten sich um einen anderen Praktikumsbetrieb kümmern und hatten auch sofort einen im Kopf. Sie wussten: ‚Die sind ganz engagiert. Die sind auch noch wohnortnah.‘ Solche Lösungen finde ich einfach toll. Das wäre sonst nicht so passiert. Hätte man nicht so in der Runde zusammengesessen und überlegt. Also, das war ein richtig gutes Gespräch. Und ich glaube, wir saßen

da eineinhalb Stunden. Ich fand es wirklich prima, dass für diesen einen Auszubildenden eine Lösung gefunden worden ist. Zusammenfassend dachte ich ‚Mensch, wie viele engagierte Leute doch eigentlich hier sind und sich die Zeit nehmen. Und dann kommen vom Berufskolleg auch noch zwei Vertreter.‘ Also die Lehrkräfte, die ich bei den Fallkonferenzen erlebt habe, die waren eigentlich immer sehr engagiert.“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

Es gibt natürlich auch Konflikte, weil die Entwicklungsperspektiven aus der jeweiligen Sicht der Partner unterschiedlich eingeschätzt werden.

„Ein Auszubildender sollte nach einer Unterbrechung wieder eintreten. Die Schule hat zuerst gesagt: ‚Nein, den beschulen wir nicht mehr.‘ Auf der Fallkonferenz wurde dem Jugendlichen aber noch mal eine Chance – mit Auflagen – gegeben. Und zum Glück ist das positiv ausgegangen. Später haben die Lehrkräfte berichtet: ‚Der hat sich richtig gut gemacht, völlig gewandelt. Der läuft jetzt mit. Alles ist wunderbar.‘ Wären da nur Träger und Berufskollegs im Gespräch gewesen, wäre der Jugendliche nicht wieder angefangen. Das hätte nicht geklappt. Mit der ganz klaren Position von den zuweisenden Stellen – Bezirksregierungsvertreter und Kammervertreter – kam das Votum zustande: ‚Wir geben dem Jugendlichen eine Chance.‘ Der Jugendliche war in der Fallkonferenz auch anwesend und hat seine Situation noch mal geschildert. Der hat natürlich auch Auflagen bekommen und konnte die umsetzen.“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

Die Auszubildenden haben natürlich mitbekommen, was in den Fallkonferenzen über sie geredet wurde, zumal sie im Rahmen von Zielvereinbarungen in die Pflicht genommen worden sind.

„Also ‚da passiert viel im Hintergrund. Das hat man gewusst und zwischendurch gab es immer noch Gespräche mit mir, weil es um meine persönliche Situation ging und wie mein Stand war. Ob ich das noch weitermachen möchte oder nicht. Das habe ich natürlich mitbekommen. Denn es ging ja um mich. Es wurden so Punkte festgelegt, die wir halt so in dem und dem Zeitraum schaffen wollten. Dass das wieder läuft mit der Schule. Aber was jetzt so zwischen dem Arbeitsamt und dem EWZ gelaufen ist, das weiß ich nicht.“ **(Interview Janine Gfeller, Auszubildende, EWZ Dortmund)**

### Regionale Trägerkonferenzen, Rolle der Regionalagenturen

Die schon angesprochenen regionalen Trägerkonferenzen zur regionalen Bedarfskoordinierung fanden vor allem zur Vorbereitung auf den zweiten Ausbildungsdurchgang 2008 statt. Das Arbeitsministerium hatte den Regionalagenturen die Erweiterung ihrer Rolle ausdrücklich übertragen und darauf hingewiesen, dass innerhalb des begrenzten Berufsspektrums verstärkt Berufe ausgeschrieben werden, die traditionell eher von weiblichen Jugendlichen gewählt werden. Auch bei den anderen Berufen sollte stärker auf eine Teilnahme weiblicher Jugendlicher geachtet werden. Dadurch konnte der Frauenanteil im zweiten Durchgang von 17,2 % auf 25,1 % gesteigert werden, im Wesentlichen durch eine Steigerung der Ausbildungsplätze in den Berufen Fachkraft im Gastgewerbe und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk.

Wie die Abstimmungsprozesse im Vorfeld des zweiten Ausbildungsdurchgangs im Jahr 2008 stattgefunden haben, kann beispielhaft für die Region Münsterland beschrieben werden:

„Es haben Abstimmungsgespräche stattgefunden mit den zuweisenden Stellen, mit der Optionskommune und mit der Agentur für Arbeit. Man hat sich dann zusammengesetzt mit dem Berufskolleg und mit dem Träger, der schon 2006 im 3. Weg ausgebildet hat und hat geguckt: ‚Welche Berufe könnten angeboten werden? Wo ist Bedarf?‘ Und man hat verstärkt darauf geachtet, auch wirklich einen Ausbildungsberuf zu finden, der eher von Mädchen, von jungen Frauen angenommen wird. Im Kreis Steinfurt ist z. B. die Fachverkäuferin im Lebensmittel-

handwerk neu dazu genommen und in Münster war das die Fachkraft im Gastgewerbe. Manche andere Vorschläge konnten da nicht umgesetzt werden. In den anderen Regionen waren es eher die typischen Männerberufe. Wobei ich aber weiß, dass auch bei den Bauten- und Objektbeschichtern und bei den Fachlageristen durchaus das eine oder andere Mädchen mit dabei war.“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

Die Hauptrolle der Regionalagentur besteht in der Organisation des Erfahrungsaustausches mit Trägern und Berufskollegs in der Region sowie mit der Agentur für Arbeit und den SGB II-Leistungsträgern.

„Die Vernetzung der Akteure ist unser tägliches Geschäft. Das ist etwas, was wir in der Programmbegleitung von vielen Maßnahmen des Landes machen: ‚Haben wir alle Akteure erreicht? Sitzen die richtigen Leute zusammen oder fehlt da noch jemand?‘ Wichtig ist, die Informationen immer auch rechtzeitig an alle weiterzugeben und die Verteiler so gut und aktuell zu halten, dass wir schnell alle erreichen können.

Erfahrungsaustausch anbieten, Transfer guter Praxis leisten, Öffentlichkeitsarbeit machen, um die Teilnahme werben – bei allen, die irgendwie an der Zielgruppe dran sind. Darüber zu informieren und dafür zu werben: ‚Das gibt es jetzt.‘ Dass es nicht allein bei den Leistungsträgern liegt, die Jugendlichen zu finden, sondern auch die Träger darauf hinzuweisen: ‚Dieser Jugendliche aus dem Werkstattjahr: Das wäre genau der richtige Jugendliche. Es gibt jetzt die Möglichkeit, ihn dahin zu vermitteln.‘ Diese Hinweise finden wir wichtig, damit diese Maßnahmen ineinandergreifen. Die beste Art ist, dass die Träger auch untereinander für die Übergänge sorgen. Das ist für die Zielgruppe wichtig: Wenn die BvB oder das Werkstattjahr – das waren ja beides vorgeschaltete Maßnahmen für den 3. Weg – beendet wird, ist schon eine Anschlussperspektive bewusst. Dass die Träger und die Jugendlichen eine Vorstellung davon haben: ‚Das könnte es sein.‘ Dann sieht so eine Beratung mit einem Leistungsträger auch anders aus, wenn ein Bildungsträger die Möglichkeiten und die Chancen deutlich machen kann.“ **(Anne Schleimer, NRW Regionalagentur MEO)**

Über die Moderation der Fallkonferenzen hinaus hatten die Regionalagenturen auch eine wichtige Funktion bei der Bedarfsermittlung, wie viele Plätze in der Region für den 3. Weg benötigt werden und welche Berufe dafür besonders infrage kommen.

Diese Bedarfsermittlung berücksichtigte natürlich in erster Linie die von den jeweiligen Agenturen für Arbeit genannten Wünsche: Wie viele Jugendliche benötigen die besondere Form der Ausbildung im 3. Weg? In welchen Berufen ist der Arbeitsmarkt der Region besonders aufnahmefähig? In welchen Berufen gibt es schon andere Förderangebote, zum Beispiel die reguläre integrative BaE.

„In der Vergangenheit waren wir auch stark am Auswahlprozess beteiligt, wie die Plätze ganz konkret besetzt werden. Da sind dann die verschiedenen Informationen eingeflossen. Ansonsten hatten wir natürlich auch für den Transfer der Erfahrungen zu sorgen.“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

Auch aus Sicht der Träger konnten wichtige Aspekte zur Bedarfserhebung beigetragen werden, zum Beispiel zum Bedarf der Unternehmen, die mit dem Träger kooperieren, aber auch zu den konzeptionellen Rahmenbedingungen, unter denen die Ausbildung im 3. Weg Erfolg versprechend durchgeführt werden kann. Auch die Organisation des Berufsschulunterrichtes am Ort des Trägers bzw. in erreichbarer Nachbarschaft war eine wesentliche Erfolgsvoraussetzung. Im ersten Durchlauf des Pilotprojektes hatte es sich herausgestellt, dass lange Anfahrtswege zur Berufsschule mit einem hohen Risiko des Scheiterns der Ausbildung behaftet waren.

Hierzu haben die Fachberater der Bezirksregierungen zusammen mit den Regionalagenturen bei den Berufsschulen der Region geprüft, wie die Beschulung gewährleistet werden kann. Wenn die Berufskollegs weit von den Bildungsträgern entfernt waren oder es in einzelnen Ausbildungsberufen einen besonders hohen Mangel an Lehrkräften gab, stellte das die zuständigen Berufskollegs vor große Herausforderungen. Die Fachberater der Bezirksregierungen haben mit den Schulen nach pragmatischen Lösungen gesucht und bis auf einzelne Ausnahmen auch umsetzen können. Die Regionalagenturen haben diese Prozesse moderierend begleitet und haben sich da, wo die Träger an ihre Grenzen gestoßen sind, unterstützend eingeschaltet:



„Auch bei anderen individuellen Problemlagen, die bei den Fallkonferenzen besprochen worden sind, haben wir uns um die darüberliegenden Problemlagen gekümmert, z. B. bei der Fahrtkostenerstattung oder bei der unterschiedlichen Taktung von Berufsausbildungsbeihilfe und Zuschuss zur Ausbildungsvergütung. Diese Probleme wurden am Runden Tisch angesprochen oder es wurde die Regionalagentur miteinbezogen, um zu helfen. Als es bei jemandem um den Durchstiegsberuf ging, da gab es Probleme: ‚Als was für eine Art von Ausbildung wird das anerkannt? Fließen die Leistungen weiter? Wird die Ausbildungsvergütung weiter übernommen?‘ Bei solchen Fragen wurden wir natürlich miteingebunden. In den Fällen, in denen die IHK oder die HWK unabdingbar in die Problemlösung einbezogen werden mussten (z. B. bei prüfungsrelevanten Fragen), haben diese teilgenommen.“ **(Anne Schleimer, NRW Regionalagentur MEO)**

### Regionale Abstimmungsprozesse bei der Überführung des Landespilotprojektes in die BaE NRW 3. Weg

Aus Sicht der Regionalagenturen konnten die sehr positiven Erfahrungen aus dem Landespilotprojekt nur mit Einschränkungen auf die BaE NRW 3. Weg übertragen werden.

„Die Agenturen/JobCenter müssen sich entscheiden, ob sie eine BaE oder eine BaE NRW 3. Weg ziehen, und dabei wird die BaE NRW 3. Weg zu sehr als Einschränkung empfunden: zum einen durch die Beschränkung der Berufe/Berufsfelder, zum anderen, dass man den Platz längere Zeit mit der Maßnahme belegen muss. Sicherlich ist es auch ein Stück weit so – das ist eine Vermutung von mir –, dass man die Maßnahmenvielfalt, die im Übergang von Schule/Beruf sowieso schon da ist, nicht noch weiter ausweiten will, auch weil der Unterschied zwischen BaE integrativ und BaE NRW 3. Weg halt direkt nicht so gesehen wird. Ein Problem ist, dass die BaE und die BaE NRW 3. Weg die Vermittlung in den Arbeitsmarkt in den Vordergrund stellen und weniger die Position: ‚Ich qualifiziere erst einmal und vermittele dann in Arbeit.‘ In der Ausschreibung steht halt drin, schon nach einem Jahr in den Betrieb zu vermitteln. Die Zielgruppe des 3. Weges ist eine andere. Die braucht länger und viel mehr Zeit. Die ist nach einem Jahr noch nicht so weit. Das ist natürlich dann schwierig, wenn die Maßstäbe der schnellen

Vermittlung in den Arbeitsmarkt wie in der klassischen BaE weitgehend auf die Ausschreibung der BaE NRW 3. Weg übertragen worden sind.

Bei der BaE NRW 3. Weg war klar, dass die Leistungsträger die Bedarfe festlegen. Auch vor dem Hintergrund, dass sie die Arbeitsmarktstruktur kennen und auch den aufnehmenden Markt, für den die passenden Berufsfelder auszuwählen sind. Wir hatten als Regionalagentur nicht die Instrumente an der Hand, um selbst eine Aussage dazu treffen zu können.

Nichtsdestotrotz waren wir dann 2010, als die BaE NRW 3. Weg ausgeschrieben wurde, in engem Kontakt mit den Mitgliedern des Runden Tisches und hatten ein großes Interesse daran, dass es weitergeht. Wir hatten durch die Erfahrungen in der Region schnelle Zugänge, sodass wir uns mit den Leitungen von allen fünf Leistungsträgern in der Region (Agenturen für Arbeit, ARGEn bzw. Job-Center und zugelassene kommunale Träger) kurzfristig zum Gespräch treffen konnten. Wir haben dann überlegt: ‚Wie kann die Ausschreibung umgesetzt werden? Welche Kontingente kann jeder ziehen?‘ Durch die Kooperation, die wir initiiert haben, kamen zumindest noch einmal 24 Plätze zustande, weil sich die Agenturen und JobCenter miteinander verständigen konnten.

Mit der Fachkräfteinitiative und dem Arbeitsmarktmontitor, mit dem wir unsere Region durchforstet haben, haben wir in diesem Jahr klarere Vorstellungen: ‚Wo sind Branchen und mit welchem Bedarf an qualifizierten Fachkräften?‘ Das hatten wir letztes Jahr so nicht. Also der Aufwand, an so was heranzukommen, ist auch enorm. Und deshalb war es in der Vergangenheit so, dass über die angebotenen Berufe vonseiten der Agenturen – die im Rahmen des Monitorings da schon Datenmaterial hatten – entschieden wurde. Der Bedarf der Jugendlichen an einer Maßnahme wie den 3. Weg, das ist eine ganz andere Sache. Das haben natürlich auch die Agenturen bestimmt. Und da hätten wir uns schon gerne was anderes gewünscht. Die Bildungsträger haben uns deutlich gesagt: ‚Der Bedarf an Plätzen im 3. Weg ist schon da. Da bräuchten wir ein adäquates Angebot.‘ Da waren die Möglichkeiten 2011 aber durch die Finanzierungsvorgaben sehr eingeschränkt.“ **(Anne Schleimer, NRW Regionalagentur MEO)**

Dass Abstimmungsprozesse trotz der Einbeziehung aller regionalen Partner in einzelnen Fällen nicht erfolgreich verlaufen, dafür gibt es in der Region Münsterland ein Beispiel. Hier wurden im Beruf Teilezurichter/-in drei Ausbildungsgruppen in Münster und in den beiden angrenzenden Landkreisen auf eine Gruppe in Münster reduziert. Dieses Experiment war aufgrund der großen Entfernungen nicht von Erfolg gekrönt und wurde im zweiten Durchgang der BaE NRW 3. Weg nicht weiterverfolgt. Der Versuch, mit den Bauberufen noch ein zweites Angebot in der Region zu etablieren, scheiterte letztendlich daran, dass sich kein Träger auf die Ausschreibung beworben hat. Vorher waren allerdings erhebliche Bedenken vor allem von den Berufskollegs erhoben worden.

„Beim Übergang in die BaE NRW 3. Weg war es dann schwieriger, die Rolle der Regionalagentur zu finden. Die Federführung – das war natürlich ganz klar – lag bei den Agenturen für Arbeit, den ARGEn oder den zugelassenen kommunalen Trägern. Die sollten ausschreiben. Im Schreiben des Ministeriums wurde darauf hingewiesen, dass die Regionalagenturen Bedarfe entgegennehmen sollten und dann mit der Bezirksregierung abstimmen, sodass die Beschulung sichergestellt wird. Dazu haben wir auch persönliche Gespräche mit allen Beteiligten geführt, mit denen das 2008 auch zum großen Teil gelaufen ist – aber wir hatten nicht mehr die umfassende Rolle wie im Pilotprojekt. Es ist dann hier im Münsterland ein Konstrukt herausgekommen, wo drei Kreise, drei Agenturen für Arbeit plus zwei ARGEn eine Maßnahme gestellt haben: die Ausbildung zum Teilezurichter. Die Ausbildung wurde in Münster angesiedelt. Die Beschulung stellte sich dann als schwierig heraus. Das lief nicht so reibungslos. In einem anderen Bereich, der Ausbildung zum Hochbaufacharbeiter, lief das letztlich gar nicht. Da gab es einige Skepsis und auch einige Vorbehalte aufseiten des Berufskollegs: ‚Da müssen wir die Beschulung in Blockform anbieten, was kaum mit der individuellen Förderung zu vereinbaren ist.‘ Man hätte über die Innungsversammlung da noch mal eine Ausnahme bekommen können. Letztendlich hat sich auf die Ausschreibung – auch trotz zweimaliger Ausschreibung – kein Träger beworben.

Es gab einen anderen Träger, der gerne die Ausbildung zum Teilezurichter in der BaE NRW 3. Weg weitergeführt hätte. Das war ein Beruf, den auch das Berufskolleg gerne gehabt hätte. Mit den vielen metallverarbeitenden Betrieben im Münsterland bestehen u. E. gute Anschlusschancen.

Letztendlich – nachdem zwei Ausschreibungsversuche zum Hochbaufacharbeiter gescheitert sind –, da gab es noch mal die Überlegung, ob man nicht doch noch den Teilezurichter einrichtet. Aber da war man im Jahr schon so weit fortgeschritten, dass sich die Ausbildung verlängert hätte. Hätte man den Teilezurichter schon in der zweiten Ausschreibung gebracht, dann hätte der noch zustande kommen können.

Ich glaube, dass der 3. Weg auch von den Agenturen für Arbeit und den JobCentern als ein guter Weg, als ein wichtiger Weg angesehen wurde. Aber mit der Überführung in die BaE NRW 3. Weg sind manche Teile nicht so umgesetzt worden, wie das ursprünglich im Landespilotprojekt war: Die Unterbrechungen sind schwieriger geworden. Man kann keinen Durchstieg beim Träger machen. Die Fünfjahresfrist ist nicht mehr so richtig greifbar. Es ist nicht immer klar: ‚Geht das immer noch? Kann wirklich unterbrochen werden?‘ Ich denke, dass sich vielleicht auch der eine oder andere gefragt hat: ‚Wo ist da noch der große Unterschied zur klassischen BaE?‘

Also ich glaube, dass es für die Agenturen, die zugelassenen kommunalen Träger, die JobCenter insgesamt sehr schwierig ist, eine Maßnahme BaE NRW 3. Weg zu installieren. Die Platzzahl von 12 Teilnehmern in einer Region, das ist das Schwierige, was sie nur schwer umsetzen können. So wie sich das für mich darstellt, ist es ja anscheinend nur möglich, diese BaE NRW 3. Weg-Plätze aus dem Pool der BaE-Plätze insgesamt, der immer kleiner wird im Münsterland, rauszuholen. Natürlich ist man dann nicht mehr so flexibel. Man braucht wirklich relativ viele Teilnehmer, die sich für einen Berufswunsch, für einen Beruf eignen und den auch selber ergreifen wollen. Und man hat dementsprechend noch weniger Plätze, die man dann mit anderen Berufen teilen muss. In Münster gibt es nach meinen Informationen ca. 30 BaE-Plätze und wenn man da 12 rausnimmt für den 3. Weg, ist man doch in den einzelnen Berufen eingeschränkter. Ich glaube, das macht die Umsetzung schwierig.

Es ist einerseits schwierig, dass erkannt wird, dass viel vom 3. Weg gerettet ist, und andererseits geht ein großer Teil vom Kontingent der BaE-Plätze ab und das vor dem Hintergrund, dass eventuell der Eingliederungstitel weiter gekürzt wird. Da ist einfach eine große Unsicherheit: ‚Kriegen wir das hin?‘“ **(Anke Breitkopf, Regionalagentur Münsterland)**

## Ergebnisse des Landespilotprojektes

Durch die Flexibilisierung und Individualisierung der Ausbildung mithilfe von Ausbildungsbausteinen und durch die Möglichkeiten zu individueller Gestaltung der Ausbildung sowie durch individuelle Begleitung ist es gelungen, die Hälfte der in die Ausbildung eingetretenen Jugendlichen erfolgreich bis zum Berufsabschluss zu fördern, die mit den bisherigen Förderinstrumentarien dieses Ziel vorhersehbar nicht erreicht hätten.

Zentrale Gelingensfaktoren dafür werden im Folgenden noch einmal im Überblick dargestellt und hinsichtlich ihrer Bedeutung für den Ausbildungserfolg charakterisiert.

### Ausbildungsbausteine

Der im 3. Weg erprobte Nutzen von Ausbildungsbausteinen lässt sich folgendermaßen zusammenfassen:

- Mithilfe der Ausbildungsbausteine lässt sich der Ausbildungsablauf beim Träger inhaltlich strukturieren.
- Die Ausbildungsbausteine ermöglichen individuell unterschiedliche Lernverläufe, da eine Beziehung zu den zuvor erworbenen Qualifikationen hergestellt und Rücksicht genommen werden kann auf die unterschiedliche Dauer, die die einzelnen Auszubildenden für das Erreichen der mit den Ausbildungsbausteinen verbundenen Qualifizierungsziele benötigen.
- Durch die absolvierten Ausbildungsbausteine in kleineren Zeitabschnitten konnten die Auszubildenden bereits frühzeitig nachweisbare Erfolge erzielen und dadurch stabilisiert werden<sup>14</sup>.
- Die Ausbildungsbausteinzertifikate<sup>15</sup> haben den Auszubildenden frühzeitig und kontinuierlich eine Rückmeldung darüber gegeben, was sie (schon) können.
- Die Untergliederung der Ausbildungsbausteine in Lern- und Arbeitsaufgaben hat sich für die zielgruppenbezogene und ausbildungsberufsbezogene Umsetzung als hilfreich erwiesen.
- Die Ausbildungsbausteine unterstützen und erleichtern die Abstimmung der Lerninhalte zwischen Träger und Berufskolleg sowie zwischen Träger und Betrieb. Die über die Ausbildungsbausteine zu erreichende erhöhte Transparenz über die Lernergebnisse nutzt den Auszubildenden, den Berufskollegs und den Betrieben gleichermaßen.
- Die Ausbildungsbausteinprüfungen konnten zu einer engeren Verzahnung der Ausbildungsprozesse beim Bildungsträger und in den Berufsschulen genutzt werden.

### Handlungsorientiertes Lernen, orientiert an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen

Die in den Workshops, den Entwicklungswerkstätten und den Transferwerkstätten zur Umsetzung von Ausbildungsbausteinen vorgenommene Untergliederung der Ausbildungsbausteine in Lern- und Arbeitsaufgaben hat gezeigt, dass damit die Ausbildung noch stärker im Sinne handlungsorientierten Lernens auf der Grundlage des Modells der sechs Stufen einer vollständigen Handlung gestaltet werden kann. Es handelt sich dabei eigentlich um einen Mindeststandard, der in den Ausbildungsverordnungen vorgeschrieben ist, der aber längst nicht überall gelebte Praxis ist. In der Ausbildungsverordnung für das Gastgewerbe heißt es z. B.: „Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse sollen so vermittelt werden, dass der Auszubildende zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit (...) befähigt wird, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. (...)“ (§ 9 Absatz 2 der Ausbildungsordnung für das Gastgewerbe)

Die Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen der Träger und die Lehrkräfte der Berufskollegs, die an den Entwicklungswerkstätten teilgenommen haben und dazu befragt worden sind, beschreiben übereinstimmend, dass beim Sechs-Stufen-Modell der vollständigen Handlung gerade diejenigen Jugendlichen selbständiges Lernen, Planen und Handeln schrittweise erlernen können, die diese Fähigkeiten bisher noch nicht erlernt haben. Die von ihnen ausgebildeten Jugendlichen bestätigen diese Einschätzung. Wichtig dabei ist eine konsequente Verknüpfung von Praxis und Theorie. Davon profitiert auch die Berufsschule. Je stärker das Lernen beim Träger auf berufliche Handlungssituationen ausgerichtet ist, die in ähnlicher Weise auch im Betrieb stattfinden, desto größer ist die Transferwirkung. Daher sollte sich die Ausbildung beim Träger so weit wie möglich auf reale betriebliche Arbeits- und Geschäftsprozesse stützen.

<sup>14</sup> Einige Träger haben angegeben, dass viele Auszubildende im 3. Weg bei den Abschlussprüfungen Ergebnisse im oberen Drittel der Notenskala erreicht haben, obwohl sie zu Anfang als für die reguläre Ausbildung nicht geeignet eingestuft worden waren.

<sup>15</sup> Nach Aussage vieler Träger könnte eine Bescheinigung der Ausbildungsbausteinzertifikate durch die Kammern deren Akzeptanz bei den Betrieben erhöhen und zu einer einfacheren Anrechnung bei einer später fortgesetzten Ausbildung führen.

### **Fehlende Ausbildungsreife am Beginn der Ausbildung**

Mit dem 3. Weg wurde Jugendlichen ein Ausbildungsangebot gemacht, die am Beginn der Ausbildung noch nicht oder nicht mehr über eine in der BaE vorausgesetzte Ausbildungsreife verfügen mussten und mit den bisherigen Fördermaßnahmen vorhersehbar nicht zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss hätten geführt werden können. Es sollten Jugendliche aufgenommen werden, die zwar ausbildungswillig sind, aber nicht ausbildungsreif waren. Die fehlende Ausbildungsreife sollte nicht durch eine weitere Berufsvorbereitung, sondern in der und durch die Ausbildung erreicht werden. Berufsvorbereitung und Berufsausbildung konnten in Teilen miteinander verschmolzen werden. Das hat in der Hälfte der Fälle für die Auszubildenden, die ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, zwar zu einer Verlängerung der regulären Ausbildungszeit geführt, aber eben doch zu einem erfolgreichen Abschluss.

Bei der Überführung des 3. Weges vom Landespilotprojekt in das Regelangebot konnte diese Zielgruppenbeschreibung nicht aufrechterhalten werden, da die BaE NRW 3. Weg den Anforderungen einer normalen BaE entsprechen musste, was die Ausbildungsreife voraussetzt. Mit der Zielgruppenbeschreibung, dass die Jugendlichen der besonderen Förderkonzeption des 3. Weges bedürfen, sollte dennoch in der Zuweisungspraxis der Arbeitsagenturen und Jobcenter den Besonderheiten der Zielgruppe Rechnung getragen werden. Angesichts des sich abzeichnenden Fachkräftemangels erscheint es notwendig, auch die bisher vernachlässigten Ausbildungsreserven zu aktivieren und allen Jugendlichen eine berufliche Ausbildung zu eröffnen, auch wenn sie am Beginn einer Ausbildung noch Defizite hinsichtlich der Anforderungen einer beruflichen Ausbildung haben. Mit den Unterstützungsstrukturen des 3. Weges können Jugendliche im Verlaufe von zwei bis drei Jahren so weit stabilisiert und ausgebildet werden, dass sie im Anschluss einen Arbeitsplatz als Fachkräfte finden können. Und die Betriebe engagieren sich an einem Ausbildungsangebot für „schwierige“ Jugendliche, wenn sie wissen, durch wen sie in schwierigen Phasen der Ausbildung eine Unterstützung erhalten können.

### **Flexibilisierung der individuellen Ausbildungszeit**

Die mit dem 3. Weg verbundene Möglichkeit zur individuellen Verlängerung nutzt die bestehenden gesetzlichen Regelungen des BBiG für die besonderen Erfordernisse der

Jugendlichen im 3. Weg. In den 3. Weg sollten gerade die Jugendlichen aufgenommen werden, bei denen zunächst nicht sicher war, ob sie die Ausbildung innerhalb der vorgesehenen Zeit abschließen können. Voraussetzung sollte aber sein, dass eine klare Entscheidung für eine Ausbildung vorliegt. Förderprozesse zum Erreichen der Ausbildungsreife konnten in die Ausbildung integriert stattfinden.

Wenn sich im Laufe der Ausbildung ein noch intensiverer Förderbedarf als erwartet herausstellte, sodass die Anmeldung zur Abschlussprüfung erst ein halbes oder ein Jahr später erfolgen konnte, so führte das im ungünstigen Fall nur dazu, dass die Jugendlichen genauso lange bis zum Berufsabschluss brauchten wie bei einer Aufeinanderfolge von Berufsvorbereitung und Ausbildung. In den meisten Fällen hat sich allerdings eine kürzere Förderzeit ergeben, da sich im 3. Weg viele Jugendliche im Laufe der Ausbildung so weit stabilisierten, dass sie während der regulären Ausbildungszeit zum Abschluss kommen konnten. Für die Motivation spielte es eine große Rolle, dass sie bereits einen Ausbildungsvertrag hatten.

### **Perspektiven für die Wiederaufnahme einer Ausbildung nach früherem Ausbildungsabbruch**

Durch die Zertifizierung der bisher erbrachten Ausbildungsleistungen ist es möglich, die Jugendlichen nach einer Unterbrechung oder einem Abbruch der Ausbildung an der Stelle wieder einzugliedern, an der sie in ihrer bisherigen Ausbildung angekommen sind. Auch wenn die frühere, abgebrochene Ausbildung nicht durch Ausbildungsbausteine strukturiert worden ist, kann der vorhandene Leistungsstand durch Bausteinprüfungen nachträglich ermittelt werden.

### **Eigene Klassen für den 3. Weg**

Um die Auszubildenden des 3. Weges individuell fördern zu können, sind für den 3. Weg eigene kleine Klassen mit 12 bis 18 Auszubildenden eingerichtet worden. Auch für die notwendig enge Abstimmung der Berufskollegs mit den Bildungsträgern zur zeitlichen Flexibilisierung der Ausbildung auf der Grundlage von Ausbildungsbausteinen und Lernfeldern waren kleine Lerngruppen erforderlich. Die kleinen Klassen, die auch nach dem Übergang in die Finanzierung durch die Bundesagentur für Arbeit bzw. Jobcenter beibehalten wurden, haben sich im bestehenden System bewährt.

Während der Erprobung des 3. Weges wurden aber auch Nachteile der eigenen Klassen deutlich. Die Auszubildenden kommen in der Regel nicht mit Auszubildenden anderer Betriebe in Kontakt, um auch deren Erfahrungen mit aufzunehmen. Für die Leistungsstärkeren in der Gruppe wäre eine Zusammenarbeit mit anderen ähnlich leistungsstarken Auszubildenden förderlich, und auch für die nicht so Leistungsstarken könnte die Zusammenarbeit ein Leistungsanreiz sein. Die Einrichtung eigener Klassen für den 3. Weg muss auch unter dem Aspekt der Umsetzung inklusiver Bildung überdacht werden. Die bisherige Förderpraxis behinderter Jugendlicher in besonderen Ausbildungsgängen muss zugunsten einer inklusiven beruflichen Bildung aufgehoben werden. Der 3. Weg mit seinen Möglichkeiten zur zeitlichen Flexibilisierung und die individuelle Differenzierung erlaubte es, einen erheblichen Teil der Jugendlichen erfolgreich auszubilden, für die bisher besondere Reha-Ausbildungsgänge existieren.

„Der Inklusionsgedanke erweitert somit die Handlungsperspektiven, weil er auf die Notwendigkeit einer Veränderung unterschiedlicher Systemebenen verweist und gleichzeitig die Bedeutung individueller Faktoren nicht vernachlässigt. Individuelle Benachteiligungsrisiken können nur im Zusammenwirken mit Veränderungen auf der strukturellen Ebene beseitigt werden, das heißt: Sondermaßnahmen zu verlassen und Regelstrukturen zu verändern. Dies beinhaltet auch, den Aspekt des Lebenslangen Lernens aufzugreifen und das Bildungssystem so zu gestalten, dass es jeder und jedem in ihrer und seiner Biografie Einstiege und Bildungsmöglichkeiten bietet. Hierzu sind u. a. modularisierte Bildungsgänge, Creditsysteme, Kompetenz- und Outputorientierung sowie zertifizierte Kompetenzen, die nicht an Lernorte gebunden sind, wichtige Elemente. Damit Individuen ihre Potenziale entfalten können, ist die Gestaltung des Bildungssystems an den bildungspolitischen Leitlinien der Inklusion zu orientieren, die auf Öffnung und Veränderung des Regelsystems zielen.“ (Bylinski, Rützel 2011, S. 16)

### Bildungscoaching

Mit dem im Pilotprojekt erprobten Konzept des Bildungscoachings als Beratungskonzept und als Weiterentwicklung des Teamansatzes in der Ausbildung konnte eine integrative Vermittlung berufsfachlicher, personaler, sozialer und methodischer Kompetenzen gelingen. Praktische Ausbildung, sozialpädagogische Begleitung und Stütz- und Förderunterricht in einem Handlungsstrang am Ort der praktischen

Ausbildung zusammenzuführen und die Lehrkräfte der Berufskollegs darin aktiv einzubeziehen, war ein großer Fortschritt, mit dem das Lernen der Jugendlichen intensiviert werden kann. Die Ausbilder/Ausbilderinnen zu unterstützen, bei der Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen auch die personale und soziale Kompetenzförderung mit im Blick zu haben, wie umgekehrt die pädagogischen Fachkräfte zu unterstützen, gemeinsam mit den Ausbildern/Ausbilderinnen Ideen für eine integrative berufsfachliche Kompetenzförderung zu entwickeln und umzusetzen, stabilisiert die Jugendlichen und fördert nachhaltig ihren Ausbildungserfolg. Auch die Vermittlung theoretischen Wissens gelingt besser, wenn diese eng mit der Bewältigung berufspraktischer Aufgabenstellungen verknüpft werden kann.

Auch im Zusammenhang der Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen kann Bildungscoaching bedeutsam sein. Im integrativ angelegten Bildungscoaching können Probleme aufgegriffen und im Idealfall gelöst werden, die nach Aussagen von 70 Prozent der Befragten in einer BIBB-Studie ausschlaggebend für den Ausbildungsabbruch waren, nämlich Konflikte mit Ausbildern/Ausbilderinnen oder Betriebsinhabern/Betriebsinhaberinnen, schlechte Vermittlung von Ausbildungsinhalten, ungünstige Arbeitszeiten, ausbildungsfremde Tätigkeiten (vgl. BMBF 2009, S. 13).

### Erweiterung des Berufespektrums

Der 3. Weg stellt bisher lediglich das Angebot einer Ausbildung in 13 meist zweijährigen Ausbildungsberufen mit einheitlichen Ausbildungsbausteinen dar. Dadurch sind die Möglichkeiten der Berufswahl erheblich eingeschränkt. Die zur Zielgruppe gehörenden Jugendlichen haben häufig andere berufliche Ziele. Insbesondere für junge Frauen bietet das Berufespektrum des 3. Weges wenige Angebote und nur geringe Entwicklungsperspektiven. Unter regionalen Aspekten war das Berufespektrum noch weiter reduziert. Bisher gibt es in den Regionen nur jeweils ein oder zwei angebotene Ausbildungsberufe im 3. Weg. In den Befragungen der Evaluation haben die Auszubildenden bestätigt, dass für sie die Ausbildung selbst wichtiger war als der angebotene Ausbildungsberuf.

Um das Angebot zu erweitern, könnten künftig zusätzlich die Berufe mit in das Spektrum aufgenommen werden, für die es Ausbildungsbausteine aus dem Programm JOBSTARTER CONNECT gibt bzw. dort nach einer geplanten Erweiterung des Berufespektrums geben wird.

### **Förderzeit und Planungssicherheit**

Im Landespilotprojekt wurde den Auszubildenden eine maximale Förderzeit von fünf Jahren eingeräumt. Die maximale Förderzeit hat die Durchhaltungsmotivation der Jugendlichen befördert sowie ihre Bereitschaft einer individuellen und flexiblen Gestaltung der Ausbildung, z. B. eine Unterbrechung einzugehen und nach der Unterbrechung wieder in die Ausbildung einzusteigen.

Auch für die gemeinsame Entwicklungsarbeit von Bildungsträgern und Berufskollegs war eine mehrjährige Perspektive der Zusammenarbeit äußerst wichtig. Im Pilotprojekt hat sich gezeigt, dass zum Teil erhebliche Veränderungen in Bezug auf die Organisation und didaktisch-methodische Gestaltung der Ausbildung sowie auf die pädagogische Begleitung zur Umsetzung des besonderen Anspruchs des 3. Weges erforderlich waren. Die Bereitschaft, sich auf solche Veränderungen einzulassen und die eigenen Kompetenzen individuell wie institutionell weiterzuentwickeln, wächst dann, wenn es eine langfristig abgesicherte Perspektive gibt.

## Anhang

Wir bedanken uns bei allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die uns über die Jahre hinweg bei Trägerbesuchen, in Workshops, in den Entwicklungs- und Transferwerkstätten sowie bei Tagungen und Fachgesprächen wertvolle Hinweise zur kritischen Einschätzung des 3. Weges und zu seiner

Weiterentwicklung gegeben haben. Unser besonderer Dank gilt den Interviewpartnerinnen und Interviewpartnern, deren Beiträge es uns ermöglicht haben, in diesem Abschlussbericht den 3. Weg praxisnah und lebendig darstellen zu können.

### Interviewpartner/-innen

Julia Alekseew	Sozialpädagogin Lagerlogistik, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e. V.
Janine Böhl	Auszubildende Gastgewerbe, CJD Siegen-Wittgenstein, Erndtebrück
Anke Breitkopf	Mitarbeiterin Regionalagentur Münsterland, Greven
Almuth Broer	Bildungscoach Teilezurichter/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, BAJ Bielefeld
Rolf Dymel	Projektleiter des JOBSTARTER CONNECT-Projektes steps plus, Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation (ZAQ), Oberhausen e. V.
Susanna Esmel	Bildungscoach Lebensmittelhandwerk, EWZ Dortmund (Entwicklungszentrum für berufliche Qualifizierung und Integration GmbH)
Pawel Gelinger	Auszubildender, BAJ Bielefeld
Ulrike Gerhard	pädagogische Mitarbeiterin (Bildungscoaching), Werkstatt gGmbH Bochum
Frank Gerritzen	Ausbilder Lagerlogistik, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e. V.
Janine Gfeller	Auszubildende Lebensmittelhandwerk, EWZ Dortmund
Elena Goray	Bildungscoach Teilezurichter/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, BAJ Bielefeld
Christian Grube	Auszubildender EWZ Dortmund
Dennis Hacks	Auszubildender Fachkraft für Lagerlogistik, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.)
Rainer Hendricks	Weiterbildungsberater des Nachqualifizierungsnetzwerks Niederrhein, Qualitätsmanager beim Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e. V.
Anette Hoffmann	Ausbilderin Gastronomie, Werkstatt gGmbH in Bochum
Oscar Huizinga	Geschäftsführer, Logistics Moers GmbH
Kai Johansen	Lehrkraft und Teamleitung Lagerlogistik, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e. V.
Reiner Kadereit	Fachberater 3. Weg, Bezirksregierung Düsseldorf
Hermann Knopf	Ausbilder Lagerlogistik, AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.)
Volker Kroll	Ausbilder Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, KurzUm e. V. Bielefeld
Ivonne Kunkel	Bildungscoach, Berufsförderungswerk der Bauindustrie, Hamm
Markus Lahn	Auszubildender Lagerlogistik, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e. V.
Silke Maifeld-Letzig	Bildungscoach Lebensmittelhandwerk, TÜV Nord Bildung, Bottrop (ehemals RAG Bildung, Bottrop)
Frank Rehbein	Weiterbildungsberater des Nachqualifizierungsnetzwerks Niederrhein, Bildungscoach im Bereich Lagerlogistik bei der AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.)
Dominik Rothenpieler	Bildungscoach Gastgewerbe, CJD Siegen-Wittgenstein, Erndtebrück
Andrea Schaffeld	Bereichsleiterin, Theodor-Brauer-Haus Berufsbildungszentrum Kleve e. V.
Anne Schleimer	Mitarbeiterin NRW Regionalagentur MEO (Mülheim – Essen – Oberhausen), Essen
Petra Schneckner	Berufsschullehrerin Gastgewerbe, Alice-Salomon Berufskolleg, Bochum
Christine Speen-Dieckert	Bildungscoach VabW Alsdorf
Rudolf Stüker	Bildungscoach Teilezurichter/-in/Bauten- und Objektbeschichter/-in, Kolping-Berufsförderungszentrum Gütersloh
Rocco Taibbi	Auszubildender Gastgewerbe, Werkstatt gGmbH
Melanie Taube	Mitarbeiterin Regionalagentur Ostwestfalen-Lippe, Bielefeld

Norbert Tenten	Ausbilder Lagerlogistik AWO Moers (ehemals IMBSE e. V.)
Stefanos Titopoulos	Sozialpädagoge Malerhandwerk, Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation e. V. (ZAQ), Oberhausen
Sinisa Vukadinovic	Auszubildende Gastgewerbe, Werkstatte gGmbH Bochum
Jürgen Wandel	Berufsschullehrer Teilezurichter/-in/Bauten- und Objektbeschichter/-in, Carl-Miele-Berufskolleg, Gütersloh
Carola Zielke	Bildungscoach Fachkraft Möbel-, Küchen-, Umzugs-service/Bauten- und Objektbeschichter/-in, Diakonieverbund Schweicheln, Hiddenhausen
Michael Zippler	Ausbilder Malerhandwerk, Zentrum für Ausbildung und berufliche Qualifikation Oberhausen e. V.

## Literatur

Diese Veröffentlichung greift an vielen Stellen Ergebnisse früherer Publikationen der fachlichen Begleitung des 3. Weges auf, insbesondere die drei Arbeitshilfen und die vier bereits erschienenen Berichte der fachlichen Begleitung. Sie sind im Text in Kurzform zitiert.

Die drei G.I.B.-Arbeitspapiere können in gedruckter Form bei der G.I.B. in Bottrop kostenlos angefordert werden. Die Arbeitshilfen sowie die bisher erschienenen vier Berichte der fachlichen Begleitung sowie die Ergebnisse der Evaluation durch die GIB Berlin stehen zum kostenlosen Download auf der G.I.B.-Internetseite zur Verfügung: [www.gib.nrw.de/](http://www.gib.nrw.de/)

### Arbeitshilfen der fachlichen Begleitung (G.I.B. mbH)

- Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph; Lindner, Thomas; Wittke, Annette (April 2011): Umsetzung von Ausbildungsbausteinen. Eine Arbeitshilfe. Materialien zum 3. Weg in der Berufsausbildung. Hrsg.: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Bottrop; G.I.B.-Arbeitspapiere 36.  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/arbeitspapiere36-ab](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/arbeitspapiere36-ab)
- Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph (Mai 2010): Bildungscoaching – eine Arbeitshilfe. Materialien zum 3. Weg in der Berufsausbildung. Hrsg.: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Bottrop; G.I.B.-Arbeitspapiere 33.  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/bildungscoaching-eine-arbeitshilfe](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/bildungscoaching-eine-arbeitshilfe)

- Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph (November 2009): Individuelle Qualifizierungs- und Förderplanung. Eine Arbeitshilfe. Materialien zum 3. Weg in der Berufsausbildung. Hrsg.: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Bottrop; G.I.B.-Arbeitspapiere 30.  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeitspapiere\\_30.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Arbeitspapiere_30.pdf)

### Berichte der fachlichen Begleitung (G.I.B. mbH)

- Erster Bericht Fachliche Begleitung (Juni 2007): Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph; Rotthowe, Lisa: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW: Umsetzung mit großem Engagement. Erster Bericht der fachlichen Begleitung (Oktober 2006 bis Mai 2007).  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/Ausw\\_Befrag\\_fB\\_bu.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/Ausw_Befrag_fB_bu.pdf)
- Zweiter Bericht Fachliche Begleitung (März 2008): Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph; Rotthowe, Lisa: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW: Zweiter Bericht der fachlichen Begleitung (Juni 2007 bis Dezember 2007) (Berufsspezifische Workshops und Handlungsbedarf).  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/3Weg\\_Bericht\\_II\\_fB.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/3Weg_Bericht_II_fB.pdf)
- Dritter Bericht Fachliche Begleitung (Februar 2009): Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph; Rotthowe, Lisa: Bildungscoaching und individuelle Qualifizierungsplanung. Dritter Bericht der fachlichen Begleitung des Pilotprojektes „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ (Januar bis September 2008).  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/3Weg\\_Bericht\\_3.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/3Weg_Bericht_3.pdf)



- Vierter Bericht Fachliche Begleitung (September 2009): Buschmeyer, Hermann; Eckhardt, Christoph; Icking, Maria; Lemken, Marion; Lindner, Thomas; Wittke, Annette: Regionale Abstimmungsprozesse und Kooperation der Lernorte. Vierter Bericht der fachlichen Begleitung des Pilotprojektes „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ (Oktober 2008 bis Juni 2009).  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/3Weg\\_Bericht\\_4.pdf](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/3Weg_Bericht_4.pdf)
- Bylinski, Ursula; Rützel, Josef: „Ausbildung für alle“ braucht eine Pädagogik der Vielfalt. In: Berufsausbildung in Wissenschaft und Praxis Heft 2/2011, S. 14 – 17.
- Förderkonzept: 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW Förderkonzept für Bildungsträger zur Pilotförderung, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Stand: 15. Mai 2008)

#### Berichte der Evaluation (GIB Berlin)

- Abschlussbericht der Evaluation – Kurzfassung (Oktober 2010):  
Evaluation des Pilotprojektes „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“. Kurzfassung des Abschlussberichtes der GIB Berlin im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Berlin/Düsseldorf  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/kurzfassung-evaluation-3-weg](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/kurzfassung-evaluation-3-weg)
- Abschlussbericht der Evaluation – Langfassung (Oktober 2010):  
Evaluation des Pilotprojektes „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“. Abschlussbericht der GIB Berlin im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Berlin/Düsseldorf  
Download: [www.gib.nrw.de/service/downloads/abschlussbericht-evaluation-3-weg](http://www.gib.nrw.de/service/downloads/abschlussbericht-evaluation-3-weg)
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) (2008): Förderkonzept. 3. Weg in der Berufsausbildung in NRW (Stand: 15. Mai 2008)
- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (2008): 2. Handreichung für Berufskollegs zur Ausbildung im „3. Weg in der Berufsausbildung in NRW“ (Stand: März 2008)
- Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen/Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen (2011): 3. Handreichung für Berufskollegs zur Ausbildung im Rahmen der individuellen integrativen Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen in NRW (BaE NRW 3. Weg) (Stand: März 2011). [www.berufsbildung.schulministerium.nrw.de/cms/upload/\\_download/3weg/3handreichung\\_3weg.pdf](http://www.berufsbildung.schulministerium.nrw.de/cms/upload/_download/3weg/3handreichung_3weg.pdf) [30.12.2011]

#### Weitere Literatur

- Bundesagentur für Arbeit – Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen – Regionales Einkaufszentrum NRW (2010): Verdingungsunterlagen zur Öffentlichen Ausschreibung der individuellen integrativen Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen NRW – 3. Weg (Stand: 22.03.2010)
- BMBF (Hrsg.) (2009): Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien. Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung. Autoren: Dr. Gerda Jasper; Dr. Ulrike A. Richter; Isabel Haber; Henri Vogel. Bonn/Berlin 2009.  
Download: [www.bmbf.de/pub/band\\_sechs\\_berufsbildungsforschung.pdf](http://www.bmbf.de/pub/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf)

## Zahlen (1. Durchgang/2. Durchgang)

Tabelle 23: Übersicht 1. Durchgang (Stand: 29.09.2011)

Ausbildungsberuf	Anzahl der Eintritte	in %	Anzahl der Abbrüche	in %	darunter Abbruch in der Probezeit	noch in der ersten Ausbildung
Änderungsschneider/-in	13	1,3 %	6	1,2 %	0	0
Ausbaufacharbeiter/-in	22	2,2 %	17	3,4 %	1	0
Bauten- und Objektbeschichter/-in	214	21,3 %	106	20,9 %	20	3
Fachkraft im Gastgewerbe	146	14,5 %	70	13,8 %	22	5
Fachlagerist/-in	210	20,9 %	106	20,9 %	25	2
Hochbaufacharbeiter/-in	79	7,9 %	57	11,2 %	5	0
Maschinen- und Anlagenführer/-in (Fachrichtung Metalltechnik)	77	7,7 %	31	6,1 %	9	0
Produktionsfachkraft Chemie	17	1,7 %	5	1,0 %	2	1
Servicefahrer/-in	38	3,8 %	22	4,3 %	3	1
Teilezurichter/-in	174	17,3 %	76	15,0 %	14	0
Tiefbaufacharbeiter/-in	14	1,4 %	11	2,2 %	0	0
<b>Summe zweijährige Berufe</b>	<b>1.004</b>	<b>100,0 %</b>	<b>507</b>	<b>100,0 %</b>	<b>101</b>	<b>12</b>
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	87	36,7 %	45	34,9 %	6	10
Maler/Lackierer/-in	102	43,0 %	54	41,9 %	9	1
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	48	20,3 %	30	23,3 %	3	0
<b>Summe dreijährige Berufe</b>	<b>237</b>	<b>100,0 %</b>	<b>129</b>	<b>100,0 %</b>	<b>18</b>	<b>11</b>
<b>Summe</b>	<b>1.241</b>		<b>636</b>		<b>119</b>	<b>23</b>

Tabelle 24: Übersicht 2. Durchgang (Stand: 29.09.2011)

Ausbildungsberuf	Anzahl der Eintritte	in %	Anzahl der Abbrüche	in %	darunter Abbruch in der Probezeit	noch in der ersten Ausbildung
Änderungsschneider/-in	16	1,6 %	9	2,0 %	2	2
Ausbaufacharbeiter/-in	14	1,4 %	4	0,9 %	1	0
Bauten- und Objektbeschichter/-in	186	18,8 %	93	20,2 %	11	19
Fachkraft im Gastgewerbe	213	21,5 %	101	21,9 %	25	21
Fachlagerist/-in	243	24,5 %	104	22,6 %	22	13
Hochbaufacharbeiter/-in	23	2,3 %	19	4,1 %	3	0
Maschinen- und Anlagenführer/-in (Fachrichtung Metalltechnik)	126	12,7 %	62	13,4 %	11	10
Produktionsfachkraft Chemie	15	1,5 %	4	0,9 %	0	0
Servicefahrer/-in	27	2,7 %	13	2,8 %	2	5
Teilezurichter/-in	114	11,5 %	41	8,9 %	9	7
Tiefbaufacharbeiter/-in	15	1,5 %	11	2,4 %	3	3
<b>Summe zweijährige Berufe</b>	<b>992</b>	<b>100,0 %</b>	<b>461</b>	<b>100,0 %</b>	<b>89</b>	<b>80</b>
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	43	33,3 %	21	35,0 %	4	14
Maler/Lackierer/-in						
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	86	66,7 %	39	65,0 %	8	24
<b>Summe dreijährige Berufe</b>	<b>129</b>		<b>60</b>		<b>12</b>	<b>38</b>
<b>Summe</b>	<b>1.121</b>		<b>521</b>		<b>101</b>	<b>118</b>

					Ausbildung beim Träger oder in Begleitung des Trägers			
	erste Ausbildung abgeschlossen	in %	Durchstieg	in %	darunter beim Träger oder in Begleitung des Trägers	zweite Ausbildung abgeschlossen	zweite Ausbildung abgebrochen	noch in der zweiten Ausbildung
	7	1,4 %						
	5	1,0 %	1	0,6 %	1	1		
	105	21,6 %	57	35,6 %	50	30	7	13
	71	14,6 %	27	16,9 %	22	11	6	5
	102	21,0 %	40	25,0 %	34	19	6	9
	22	4,5 %	9	5,6 %	8	4	3	1
	46	9,5 %	8	5,0 %	8	1	2	5
	11	2,3 %	1	0,6 %				0
	15	3,1 %						0
	98	20,2 %	16	10,0 %	14	10	1	3
	3	0,6 %	1	0,6 %	1	1		0
	<b>485</b>	<b>100,0 %</b>	<b>160</b>	<b>100,0 %</b>	<b>138</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>36</b>
	32	33,0 %						
	47	48,5 %						
	18	18,6 %						
	97	100,0 %						
	<b>582</b>		<b>160</b>		<b>138</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>36</b>

					Ausbildung beim Träger oder in Begleitung des Trägers			
	erste Ausbildung abgeschlossen	in %	Durchstieg	in %	darunter beim Träger oder in Begleitung des Trägers	zweite Ausbildung abgeschlossen	zweite Ausbildung abgebrochen	noch in der zweiten Ausbildung
	5	1,1 %	1	1,0 %	1		1	
	10	2,2 %						
	74	16,4 %	31	30,1 %	24	12	2	10
	91	20,2 %	19	18,4 %	11	1	5	5
	126	27,9 %	40	38,8 %	36	5	6	25
	4	0,9 %		0,0 %				
	54	12,0 %	9	8,7 %	9	2		7
	11	2,4 %						
	9	2,0 %						
	66	14,6 %	3	2,9 %	3			3
	1	0,2 %						
	<b>451</b>	<b>100,0 %</b>	<b>103</b>	<b>100,0 %</b>	<b>84</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>50</b>
	8							
	23							
	31							
	<b>482</b>		<b>103</b>		<b>84</b>	<b>20</b>	<b>14</b>	<b>50</b>

## Impressum

### Herausgeber

G.I.B.  
Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Telefon: +49 2041 767-0  
Telefax: +49 2041 767-299  
E-Mail: mail@gib.nrw.de  
Internet: www.gib.nrw.de

### Autoren/Autorinnen

Hermann Buschmeyer (G.I.B.)  
Christoph Eckhardt (quali/NETZ GmbH)  
Maria Icking (G.I.B.)  
Thomas Lindner (G.I.B.)  
Annette Wittke (quali/NETZ GmbH)

### Redaktion

Manfred Keuler

### Gestaltung

Andrea Bosch

### Fotos

Arnd Drifte  
Mike Henning  
Michel Koczy  
u. a.

August 2012





**G.I.B.**  
**Gesellschaft für innovative**  
**Beschäftigungsförderung mbH**

Im Blankenfeld 4  
46238 Bottrop  
Telefon: 02041 767-0  
Fax: 02041 767-299  
E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de)  
Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)