



Neue Wege in der Ausbildung: Berufspädagogische Chancen und betriebliche Herausforderungen

Manfred Eckert
Universität Erfurt
Fachgebiet Berufspädagogik und
berufliche Weiterbildung

! Betriebliche Ausbildung !

- Die Schule hinter sich lassen!
- Handeln in einer realen Welt mit realen Dingen und realen, arbeitenden Menschen!
- Nicht mehr: Irgend-Etwas wissen, sondern etwas Konkretes können!
- Etwas verdienen!
- Eine Entwicklungszukunft haben!

Das große Jammern und das Vergessen der eigenen Potentiale

- Zu wenig Bewerber (Demografieproblem)
- Zu dumme Bewerber (zu „schwache“ Bewerber)
- Zu wenig motivierte Bewerber
- Zu viele „Nicht-Antreter“
- Zu viele Abbrecher
- Zu viele Abwanderer

3

Vergessen der eigenen Traditionen

- Die traditionelle Funktion der Ausbildung: junge Absolventen der „Volksschule“ in einen Beruf bringen – und sozial und politisch integrieren.
- Distanz des Betriebes zu den Schulen: „Die Wirklichkeit ist nicht die Schule, die Wirklichkeit ist der Betrieb“ (bes. im Handwerk!)
- Betrieb als eigener „Bewährungsraum“ in der Wirklichkeit

4

Die Brückenfunktion des Ausbilders

- Der Schritt von der Schule in den Ausbildungsbetrieb ist ein großer biografischer Übergang
 - Eine „Befreiung von der Last der Schule“?
 - Ein Eintritt in eine fremde Welt mit eigenen Anforderungsstrukturen
- Das Übergangsmilieu: die Ausbildungswerkstatt. Eine „praktische“ Schule – der pädagogische Akteur: der Ausbilder:
 - Erzeugt einen neuen „Schonraum“
 - Repräsentiert den „Ernst“ des Betriebes

5

(M)ein Beispiel mit meinem ersten Ausbilder

- Der „zugewandte“ Umgang des Ausbilders mit seinen jugendlichen Auszubildenden
- Die neue Anforderung:
„Zugewandtheit“ geht nicht mehr nur spontan und intuitiv, sondern muss systematisch bedacht, geplant und organisiert werden.
- Die Jugend und das Jugendleben werden anders

6

Die neue Anforderung:

- „Zugewandtheit“
 - geht - immer auch, aber nicht mehr nur - spontan und intuitiv,
 - sondern muss systematisch bedacht, geplant und organisiert werden.

7

Entwicklungen

- Veränderungen der Lebenswelten der Jugendlichen
 - Familienstrukturen
 - Jugendkulturen
 - Neue Medien
- Eine neue Kultur der Individualisierung
 - Neue Freiheiten („was will ICH für mich?“)
 - Neue Anforderungen (Berufs- und Lebensweg selbst planen und verantworten)

8

Neue pädagogische Konzepte

- **Mit den Interessen der Jugendlichen arbeiten**
 - Z. B. das Berufswahlproblem: die Besten „überreden“ oder die Schwächeren gewinnen, die wirklich „wollen“?
 - Interessenten und Bewerber zeigen: was wird verlangt, was wird geboten? (Erfolgsenerlebnisse, Anerkennung, Akzeptanz, Betreuung ...)
 - Fair Abschied nehmen von denen, die nicht wollen (das Abbrecherproblem)

9

Der Aufbau des Projekts: berufspädagogische Chancen nutzen

- Die Einmündungsphase erfolgreich gestalten
- Arbeit lernförderlich gestalten
- Soziale Beziehungen gestalten
- Kompetenzen feststellen, Kompetenzentwicklung fördern
- Soziale Kompetenzen entwickeln: Anforderungen an Ausbilder und an Auszubildende
- Qualitätssicherung in „riskanten“ Zeiten
 - (schwächere Jugendliche bergen größere Risiken)

10

Die „Theorie“ des Projekts

- Betrieb und Beruf als Erfahrungsraum eröffnen.
 - Selbstwirksamkeit
 - Anspruchsvolle Aufgabenstellung und handlungsorientiertes Lernen
 - Bewältigung von Aufgaben
 - Soziale Anerkennung
 - Berufliche Entwicklungsperspektive zeigen

11

Offene Fragen

- Die Lebenswelt von Jugendlichen ist nicht nur im Betrieb - auch in der Freizeit, in der Sozialwelt!
- Probleme des „Erwachsenwerdens“ – das „Menscheln“
- Sind sozialpädagogische Betreuungsstrategien erforderlich?
- Sind Lehrwerkstätten als „Schonräume“ sinnvoll?

12

Sind auch sozialpädagogische Betreuungsstrategien erforderlich?

• Ja!

- Traditionell: Sanktionen bei fehlerhaftem Verhalten
- Aktuell: Verstehen und akzeptieren der Hintergründe fehlerhaften Verhaltens – Problemlagen akzeptieren!
- Gemeinsam nach Lösungswegen suchen!

13

Der Ausbilder als Anleiter

Sind Lehrwerkstätten als „Schonräume“ sinnvoll?

- Zunehmend verbreitet: Ausbildung an Arbeitsplätzen
- Der (hauptberufliche) Ausbilder als Anleiter der Auszubildenden (Ausbildungsplaner, Berater ...)
- Erforderlich: neue Kompetenzen im Hinblick auf eine lernförderliche und leistungsangemessene Arbeitsgestaltung und –organisation
- Die Spannung zwischen Anforderung und Toleranz bewältigen

14

Neue Formen der Qualitätssicherung

- „Schwierige“ Jugendliche ausbilden:
Dokumentation der pädagogischen Strategien
und Verfahren
- Transparenz und Selbsttransparenz
- „Adaptive“ Ausbildungsgestaltung
- „Diversity“ – Umgang mit Fremdheit

15

Entwicklungstrends

- Neue Arbeits- und Betriebskultur?
- Neue Organisationsentwicklung?
 - Liegt seit Jahren im Trend!
 - Bietet große Chancen!
 - Ist eine soziale und sozialpolitische Aufgabe!
 - Ist ausschlaggebend für wirtschaftlichen Erfolg!
 - Ist eine Quelle für zufriedenstellendes Arbeiten als
Ausbilder/Ausbilderin?!

16



Danke für's Zuhören

Manfred.Eckert@uni-erfurt.de