

Berufspraktische Bildung

Dokumentation zur Impulstagung vom 12. Mai 2000

Herausgeber:

Schweizerisches Institut für Berufspädagogik (SIBP)

Postfach 637

CH – 3052 Zollikofen

Homepage: www.sibp.ch

Druck:

glauser *druck*, 3312 Fraubrunnen

Copyright:

SIBP 2000

Inhaltsverzeichnis

Vorträge

- | | | |
|--|------------------------|-----------|
| • Einführung | Dr. Kurt Häfeli | 5 |
| • Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung – mehr als ein Etikettenwechsel?
Eine strukturierte und qualifizierte Ausbildung | Heini Summermatter | 7 |
| • Die berufspraktische Bildung aus ökonomischer und sozialer Sicht | Prof. George Sheldon | 9 |
| • Mit Heterogenität besser umgehen lernen
Übertritt Volksschule – Berufsbildung: Schnittstellen-problematik für leistungsschwächere Schulabgänger/innen | Dr. Anton Strittmatter | 16 |
| • Anliegen des Schweizerischen Gewerbeverbandes bei der Ausgestaltung der berufspraktischen Bildung | Christine Davatz | 20 |
| • Anliegen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes bei der Ausgestaltung der berufspraktischen Bildung | Peter Sigerist | 26 |
| • Konsequenzen der Lehrstellenbeschlüsse für das neue Berufsbildungsgesetz | Vreni Müller-Hemmi | 29 |

Workshops

- | | | |
|---|--|-----------|
| 1 Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung – Was muss verändert werden? | Heinz Bachmann | 34 |
| 2 Berufspraktische Ausbildung für Jugendliche mit einer Behinderung | Dr. Emil Lischer | 36 |
| 3 Berufspraktische Bildung im Ausbildungsverbund – bloss ein Traum? | Richard Bobst | 38 |
| 4 Jugendberatungsstelle 'wie weiter?'
Eine Hilfestellung für Jugendliche des Impulsprogramms 'Chance' des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung des Kantons BL | Alois Berger | 40 |
| 5 Neue Berufsbilder schaffen | Hans Heeb | 42 |
| 6 Auf dem Weg zur berufspraktischen Bildung... | Daniel Hurter | 44 |
| 7 Wie begegnet der Gesundheitsbereich der neuen berufspraktischen Bildung? | Jean-Michel Plattner
Brigitte Bettschen-Steiner | 48 |
| 8 Wie sieht eine mögliche berufspraktische Bildung in der Branche Gastgewerbe aus? | Thomas Schmidhauser | 51 |
| 9 Coaching innerhalb der berufspraktischen Bildung | Georges Kübler | 54 |
| 10 Welche Fragen stellen sich dem Detailhandelsunternehmen Coop bezüglich der neuen berufspraktischen Bildung? | Nelly Moser-Scheitlin | 57 |
| 11 KTI-Projektgesuch "Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung – vernetzte Lernförderung in Berufsschule und Betrieb" | Dr. Ursula Scharnhorst
Andreas Grassi | 59 |

Tagungsrückblick

Robert Galliker **61**

Adressen Referierende und Workshopleitende

Referierende	Institution	Adresse	Tel. / Fax / Mail
Dr. Kurt Häfeli	Leiter Forschung, Entwicklung, Dienstleistungen	Schw. Institut für Berufspädagogik SIBP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen	031 323 76 70 / 77 77 kurt.haefeli@bbt.admin.ch www.sibp.ch
Heini Summermatter	Mitglied Geschäftsleitung	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT, Effingerstrasse 27, 3003 Bern	031 322 29 84 / 44 90 heinrich.summermatter@bbt.admin.ch www.admin.ch/bbt/
Prof. George Sheldon	Prof. Nat.-ök. und Leiter Forschungsstelle Arbeitsmarkt- und Industrieökonomik (FAI)	Universität Basel, Abteilung Monetäre Makroökonomik Petersgraben 51, 4003 Basel	061 267 33 76 / 12 36 george.sheldon@unibas.ch www.unibas.ch
Dr. Anton Strittmatter	Leiter	Pädagogische Arbeitsstelle PA LCH, Oberstadt 25, 6210 Sursee	041 922 07 33 / 34 a.strittmatter@mail.tic.ch www.lch.ch
Christine Davatz	Vizedirektorin	Schweiz. Gewerbeverband SGV Schwarztorstrasse 26, 3001 Bern	031 381 77 85 / 382 23 66 c.davatz@sgv-usam.ch www.sgv-usam.ch
Peter Sigerist	Fachsekretär	Schweiz. Gewerkschaftsbund SGB, Monbijoustr. 61, 3007 Bern	031 372 42 51 / 371 08 37 sigerist@sgb.ch www.sgb.ch
Vreni Müller-Hemmi	Nationalrätin ZH	Kantstrasse 3, 8044 Zürich	01 260 51 92 / 94 mueller-hemmi@bluewin.ch
Heinz Bachmann		Kt. Amt für Berufsbildung BE, Sulgeneckstrasse 19, 3007 Bern	031 633 87 00 / 29 heinz.bachmann@erz.be.ch www.be.ch/
Dr. Emil Lischer	wiss. Mitarbeiter	Schweiz. Zentralstelle für Heilpädagogik SZH, Obergrundstrasse 61, 6003 Luzern	041 226 30 47 / 41 emil.lischer@szh.ch www.szh.ch/
Richard Bobst	Leiter Personalentwicklung	Ammann Management AG, Management Verbundkonzept, Postfach, 4901 Langenthal	062 916 67 74 / 68 03 r.bobst@ammann-group.ch www.ammann-group.ch
Alois Berger	Leiter	Jugendberatungsstelle ‚wie weiter?‘, Hofstrasse 31, 4127 Birsfelden	061 378 9 378 / 79 wieweiteral@access.ch
Hans Heeb	Abteilungsleiter	Gewerblich-industrielle Berufsschule Rorschach, Berufsschulzentrum, Feldmühlestrasse 28, 9400 Rorschach	071 844 99 79 / 89 chance@bwz-rorschach.ch www.bwz-rorschach.ch
Daniel Hurter	Direktor Stellvertreter	Gewerblich-industrielle Berufsschule Bern GIBB, Lorrainestrasse 1, 3000 Bern 11	031 335 92 40 / 60 hurter@sis.unibe.ch www.gibb.ch / www.bern.ch
Jean-Michel Plattner	Prorektor	Bildungszentrum für Gesundheitsberufe BZG, Standort Areal Bürgerspital, 4500 Solothurn	032 627 47 01 / 04 jmp@freesurf.ch www.bzg.so.ch
Thomas Schmidhauser	Direktor	Hotel und Gastro formation HSG Eichstrasse 20, 6353 Weggis	041 392 77 77 / 70 t.schmidhauser@hotelgastro.ch www.hotelgastro.ch
Georges Kübler	Leiter	Fachstelle Anlehre, Mittelschul- und Berufsbildungsamt, Ausstellungsstrasse 80, 8090 Zürich	01 447 27 73 / 57 gkuebler@schulnetz.ch www.bildungsentwicklung.ch
Nelly Moser-Scheitlin	Koordinatorin MuttENZ	Lehrlingsausbildung, Coop-Bildungszentrum, Seminarstrasse 12-22, 4132 MuttENZ	061 466 12 22 / 14 nelly.moser@cbz.coop.ch www.coop.ch
Dr. Ursula Scharnhorst, Andreas Grassi	Dozentin, Dozent	SIBP, Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen	ursula.scharnhorst@bbt.admin.ch andreas.grassi@bbt.admin.ch www.sibp.ch / Tel/Fax. s. K. Häfeli
Robert Galliker	Sekretär	Dt-schw. Berufsbildungsämter Konferenz, Gutschstrasse 6, 6003 Luzern	041 248 50 50 / 51 robert.galliker@dbk.ch www.edk.ch

Einführung

Kurt Häfeli, SIBP Zollikofen

Am 12. Mai 2000 führten das Schweizerische Institut für Berufspädagogik (SIBP) und die Schweizerische Gesellschaft für angewandte Berufsbildungsforschung (SGAB) eine Impulstagung zum Thema „Berufspraktische Bildung“ durch. Über 300 Personen folgten unserer Einladung nach Zürich. In der vorliegenden Dokumentation finden sich die Texte der Hauptreferate sowie Zusammenfassungen aus den 12 Workshops.

Wie das grosse Echo auf die Tagung zeigt, ist das Thema – die Umgestaltung der Anlehre zur berufspraktischen Bildung (Revision Berufsbildungsgesetz) – offenbar ein aktuelles Thema. Auch wenn vielleicht die vielen Schlagzeilen über den Mangel an Informatik-Fachleuten, die Entwicklung neuer Berufe und Funktionen im ICT-Bereich etc. darüber hinweg täuschen, es gibt noch andere Probleme in der Berufsbildung und in der Gesellschaft. So glaube ich, dass wir uns nicht nur um die Altersvorsorge kümmern müssen, nein wir müssen uns auch – und wir als Bildungsfachleute im Speziellen – um die Jugendvorsorge kümmern.

Mit den steigenden Anforderungen der Arbeitswelt in intellektueller, psychischer und sozialer Hinsicht werden eine Reihe von Problemen und Problemgruppen geschaffen. Es sind Probleme, die nicht nur die Bildungspraxis, Bildungsforschung und Bildungspolitik betreffen, sondern auch die Sozialpolitik, die Wirtschaftspolitik und die Gesellschaftspolitik insgesamt.

Betroffen davon sind schwächere Jugendliche – Jugendliche die eine vorübergehende oder eine längerdauernde Schwäche in irgendeinem Bereich aufweisen. Um sie und um ihren Platz in Beruf und Gesellschaft geht es in diesem Bericht.

Die Gestaltung von möglichst flexiblen und durchlässigen Berufsausbildungen für Jugendliche und junge Erwachsene mit Lernschwierigkeiten erfordert, dass den intellektuellen, sprachlichen und/oder sozialen Gründen, die ihre Lern- und Leistungsfähigkeit erschweren, Rechnung getragen wird. Es bedeutet aber auch, dass wir nicht nur Lerndefizite, Begrenzungen und Risiken, sondern auch Ressourcen, Lernpotenziale und Chancen erkennen müssen. Die Übergänge von der obligatorischen Schulzeit in die Berufsausbildung und Berufstätigkeit zeichnen sich zudem durch Perspektivenwechsel und Schnittstellenprobleme aus, die ebenfalls zu berücksichtigen sind. Das Erlernen einer beruflichen Tätigkeit ist kein in sich abgeschlossener biografischer Abschnitt und Bildungsauftrag. Junge Menschen mit Lernschwierigkeiten müssen deshalb mit geeigneten Massnahmen vor, während und nach der beruflichen Ausbildung unterstützt und begleitet werden.

Die Antworten des geltenden Berufsbildungsgesetzes dazu lauten in Stichworten: Anlehre, amtlicher Ausweis, mindestens 1 Jahr Dauer der Ausbildung. Die Vorzüge dieser Regelung, aber auch die Probleme, die sich bei der Realisierung in den letzten zwanzig Jahren zeigten, sind weitgehend bekannt.

Der Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz verwendet nun andere Begriffe: Berufspraktische Bildung, Prüfung, Berufsattest, Dauer in der Regel 2 Jahre.

Mit der Tagung und mit der Dokumentation möchten wir die Diskussion um diese Konzepte frühzeitig lancieren. Das neue Berufsbildungsgesetz wird zwar erst in einigen Jahren in Kraft treten, aber die Auseinandersetzung läuft jetzt, die Weichen werden heute und morgen und nicht erst übermorgen gestellt.

In den Positionspapieren äussern sich Exponentinnen und Exponenten zu relevanten Fragen und Anliegen im Hinblick auf die Gestaltung von berufspraktischen Ausbildungen. Sie beziehen sich dabei auf kritische Übergänge und wichtige Einflussfaktoren. Dabei kommen

gesetzgeberische, ökonomische, sozialpolitische, pädagogische, gewerbliche und gewerkschaftliche sowie schliesslich politische Aspekte zur Sprache.

In den Berichten aus den Workshops werden innovative Lösungsansätze, geplante Projekte oder Ideen zur Diskussion gestellt. Diese Beiträge geben Einblick in den aktuellen Stand der Überlegungen und zeigen handlungsorientierte Umsetzungsmöglichkeiten in der beruflichen Grundausbildung und Weiterbildung in niederschweligen Bereichen.

Ein Tagungsrückblick sowie die Adressen der beteiligten Referentinnen, Referenten und Workshop-Leitenden schliessen die Dokumentation ab.

Weder mit der Tagung noch dem Bericht können wir fixfertigen Lösungen anbieten. Aber viele anregende, gut gestellte Fragen zur berufspraktischen Bildung sind nun formuliert. Und gute Fragen stellen bekanntlich erste Ansätze für Lösungen dar. Das SIBP und andere Institutionen werden am Thema bleiben. So planen wir beispielsweise unter der Leitung von Dr. Ursula Scharnhorst ein interventionsorientiertes Forschungsprojekt „Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung – vernetzte Lernförderung in Berufsschule und Betrieb“.

Zum Schluss ein Dank: Die Impulstagung und die vorliegende Dokumentation ist nur mit Hilfe folgender Personen überhaupt möglich geworden: Beat Pahud (Tagungsleitung), Ursula Scharnhorst und Res Grassi (Konzeption), Barbara Gerber, Verena Rothen und Ruth Dettling (Sachbearbeitung, Redaktion), Res Marty (Organisation, Finanzen, Medien).

Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung – mehr als ein Etikettenwechsel?

Eine strukturierte und qualifizierende Ausbildung

Heinrich Summermatter, BBT

„Berufspraktische Bildung“ ist ein neuer Begriff im Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz. Ihm ist neben der „Berufslehre“ und der „Berufsbildung in der Berufsfachschule“ ein eigener Abschnitt gewidmet. Berufspraktische Bildung besteht aus einer praktischen Tätigkeit in einem Betrieb, einem Betriebsverbund oder einer Lehrwerkstätte und einem entsprechenden beruflichen und allgemein bildenden Unterricht an einer Berufsschule. Im Unterricht geht es in erster Linie darum, Fachwissen zu ergänzen oder Lücken in den Grundfertigkeiten und -fähigkeiten zu schliessen. Die Ausbildung schliesst mit einem Berufsattest ab. Die berufspraktische Bildung soll gegenüber der Berufslehre einen eigenständigen Charakter aufweisen, vermehrt individualisierte Ausbildung ermöglichen und klaren Qualitätsstandards genügen. Aufgrund dieser neuen Merkmale ist die berufspraktische Bildung eben mehr als nur ein Etikettenwechsel.

Mit der Einführung der berufspraktischen Bildung

- wird die bisherige Anlehre weiterentwickelt,
- werden individualisierte Bildungen ermöglicht, welche keine dreijährigen Lehren erfordern, jedoch arbeitsmarktfähig sind,
- wird eine postobligatorische Grundbildung geregelt, mit der sich lernschwächere Jugendliche in die Berufs- und Arbeitswelt eingliedern können,
- werden individuelle Zusatzqualifikationen attestiert.

Die Anlehre hat ausgedient

Die 1980 eingeführte Anlehre blieb eine Sackgassenausbildung. In den ersten zehn Jahren betrug der Anteil am gesamten Lehrlingsbestand ein Prozent, seit Mitte der 90er-Jahre macht er rund zwei Prozent aus. Der Stellenwert der Anlehre in der Berufsbildungslandschaft ist mit rund 3200 Anlehrlingen gering. Es ist nicht gelungen, Jugendlichen ohne postobligatorischen Abschluss der Anlehre grosse Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Anlehrlinge hatten gerade in der Krisenzeit der 90er-Jahre überdurchschnittliche Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz zu finden. Auch ihre berufliche Mobilität ist sehr eingeschränkt. In den letzten Jahren hat in den Anlehen der Anteil an Ausländer/innen stark zugenommen. Die Gründe für den grösseren Anstieg von ausländischen Personen sind vor allem bei den schulisch-sprachlichen Nachteilen zu suchen. So hat sich die Anlehre zu einem Auffangbecken für Jugendliche mit sprachlich-kulturellen Defiziten entwickelt. Sie dient damit eigentlich einem fremden Zweck. Mit dem gegenüber der Berufslehre eigenständigen Charakter der Ausbildung und mit den allgemein gültigen Qualitätsstandards der berufspraktischen Bildung sollen die Mängel der bisherigen Anlehre ausgemerzt werden.

Alternative zur Berufslehre?

Im Gesetzesentwurf werden in der Grundbildung für den Erwerb eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses mindestens drei Jahre Ausbildung vorausgesetzt (Internationale Standard Classification of Education der Unesco ISCED97: 3B). Es gibt jedoch Arbeitsformen, welche keine dreijährige Ausbildung voraussetzen. Ein Beispiel dafür ist die Tätigkeit in einem Call

Center. Es hat sich gezeigt, dass Agent/innen, Teamleader/innen und Manager/innen dieser Call Centers keine dreijährige Berufslehre benötigen, um qualitativ gute Arbeit zu leisten.

Das neue Angebot der berufspraktischen Bildung kommt auch der Wirtschaft entgegen. Diese steht heute oft vor der Wahl, nicht genügend Berufsnachwuchs ausbilden zu können oder die Anforderungen an die Lehre signifikant zu senken (z.B. Sanitäre Gewerbe). Dieses liegt weder im Interesse der Wirtschaft noch im Interesse der angehenden Berufsleute.

Formalisierte Ausbildung für leistungsschwache Jugendliche

Die durch die rasche technologische Entwicklung gestiegenen Anforderungen an Berufslernende dürfen nicht dazu führen, dass weniger begabte Jugendliche oder Fremdsprachige mit besonderen Lernschwierigkeiten vor einer formalisierten Ausbildung ausgeschlossen werden. Die rund zehn Prozent unqualifizierten Jugendlichen ohne Berufsabschluss sollen über eine strukturierte, einheitlichen Qualitätsstandards genügende Ausbildung in die Berufs- und Arbeitswelt integriert werden, verbunden mit der Chance, sich später weiter qualifizieren zu können. Dieser Integrationsprozess ist sozial von grosser Bedeutung. Das Gesetz sieht in diesen Fällen neu eine fachkundige, individuelle Begleitung vor. Die damit verbundenen höheren Kosten sind notwendig und gerechtfertigt. Die berufspraktische Bildung hat somit auch „Brückenfunktion“ zwischen Volksschule und Berufsbildung.

Zusatzqualifikationen – auch für Leistungsstarke?

Im rasch fortschreitenden technologischen und wirtschaftlichen Wandel sind Berufsleute gefordert, sich laufend Zusatzqualifikationen anzueignen. Die berufspraktische Bildung ermöglicht demnach - nach dem Grundsatz „Kein Abschluss ohne Anschluss“ - qualifizierte Abschlüsse in begrenzten Berufsfeldern oder in Bereichen, welche individuelle Bedürfnisse abdecken. Es können zudem Leute einen Abschluss erwerben für Qualifikationen, welche noch nicht in einer Berufsordnung reglementiert sind.

Die berufspraktische Bildung lässt zudem verkürzte Berufslehren mit dem Abschluss eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses zu und öffnet damit den Zugang zur höheren Berufsbildung.

Die berufspraktische Bildung dient auch Leistungsstarken. Ein Beispiel dafür ist das Praxisjahr, das für Maturandinnen und Maturanden Voraussetzung für den Fachhochschulzugang ist. Ein strukturiertes Praktikum mit einem definierten Abschluss wäre ein wesentlicher Bildungsfortschritt gegenüber einem beliebigen Arbeitsjahr.

Zum Schluss

Die berufspraktische Bildung als Idee ist ein offenes und zugleich strukturiertes Gefäss, mit dem adäquate Bildungsgänge möglich sind und das in einer sich rasch verändernden Umwelt notwendige Bildungsinnovationen zulässt. Inwieweit der Begriff „berufspraktische Bildung“ für dieses definierte Gefäss der richtige ist, lässt sich diskutieren.

Die berufspraktische Bildung aus ökonomischer und sozialer Sicht

George Sheldon, Universität Basel

I. Einleitung

Jahr für Jahr verlassen zwischen 10 und 15 Prozent aller Jugendlichen in der Schweiz das Bildungssystem, ohne eine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen zu haben. Bei vielen dieser jungen Menschen handelt es sich um Personen, denen es nicht aus intellektuellen Gründen nicht gelang, einen Berufsbildungsabschluss zu erlangen, sondern aufgrund sozialer und kultureller Hintergründe.

Früher war eine verpasste Berufsausbildung weniger schwerwiegend. Die Beschäftigungschancen für ungelernete Arbeitskräfte waren in der Vergangenheit nicht schlecht. Gemäss der Eidgenössischen Volkszählung waren 1990 über 50 Prozent der Produktionsarbeiter in der Textil- und Bekleidungsindustrie, dem Bauhauptgewerbe, der Metallindustrie, der Papier- und Holzindustrie sowie der Kunststoffindustrie ohne Berufsausbildung bzw. ungelernete. Damals lag die Arbeitslosenquote auch unter einem Prozent. Doch die Zeiten haben sich geändert. Heute und in Zukunft droht ungelernen Arbeitskräften wirtschaftlicher und sozialer Abstieg.

In meinen heutigen Ausführungen möchte ich erläutern, worauf die Verschlechterung der arbeitsmarktlichen Situation von ungelernen Arbeitskräften zurückzuführen ist und weshalb es einer berufspraktischen Bildung bedarf, um die Folgen dieser Entwicklung abzuwenden.

2. Trendentwicklungen auf dem Arbeitsmarkt

Drei langfristige wirtschaftliche Entwicklungen haben in erster Linie zur Verschlechterung der Beschäftigungsaussichten von ungelernen Arbeitskräften beigetragen: erstens die starke "Qualifikationslastigkeit" des technischen Wandels, zweitens die Verlagerung der industriellen Arbeitsplätze, die Ungelernte typischerweise besetzen, ins kostengünstigere Ausland und drittens die wachsende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten bzw. die zunehmende Tertiärisierung der Arbeitswelt.

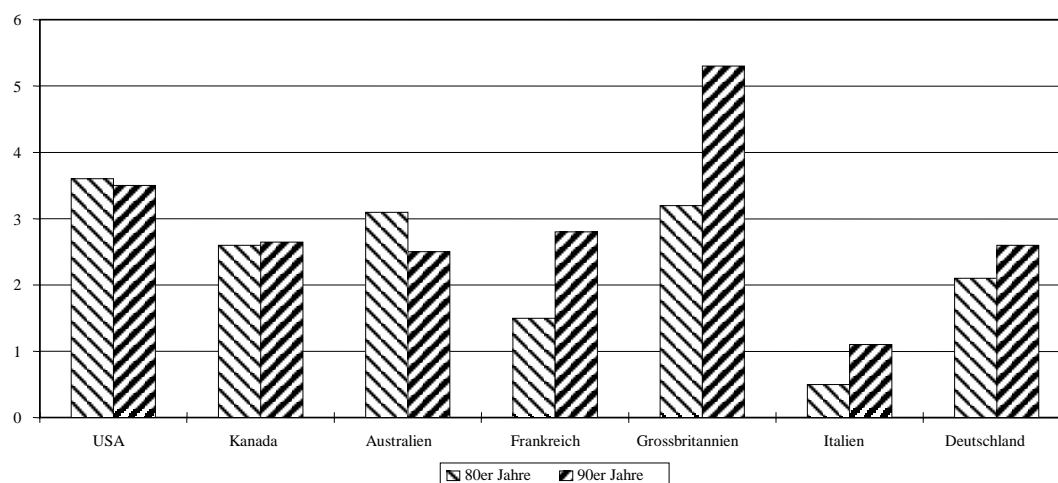
Die Qualifikationslastigkeit des technischen Wandels spricht den Tatbestand an, dass die Einführung neuer bzw. moderner Produktionsverfahren die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften zu Lasten der ungelernen erhöht. Die Fähigkeit, moderne Produktionsprozesse zu beherrschen und zu steuern, erfordert zunehmend qualifiziertes Personal. Zahlreiche empirische Studien haben diese Entwicklung bestätigt.

Der Rückgang der Nachfrage nach weniger qualifizierten Arbeitskräften ist zum Teil auch auf die Globalisierung der Produktion zurückzuführen. Ungelernte sind in weniger entwickelten Ländern reichlicher vorhanden und obendrein ‚preiswerter‘ als in den hochindustrialisierten Ländern. Zudem ist die Option, arbeitsintensive Produktionsprozesse ins Ausland zu verlagern, seit dem Zusammenbruch des Ostblocks finanziell noch attraktiver geworden, da die dortigen Produktionsstätten gleichsam vor der eigenen Haustür stehen.

Welcher der beiden Prozesse die Beschäftigungsaussichten der Ungelernten stärker gefährdet, lässt sich nicht genau bestimmen. Doch die Folgen sind in jedem Fall die gleichen: drohende Arbeitslosigkeit und finanzieller Abstieg.

Dies lässt sich anhand der folgenden Graphik erkennen. Die Graphik vergleicht das Verhältnis der Arbeitslosenquoten von ungelernten und gelernten Arbeitskräften zu Beginn der 80er und 90er Jahre für eine Auswahl von Ländern. Wie die Abbildung zeigt, hat sich die arbeitsmarktliche Situation der Ungelernten gegenüber jener der Gelernten in den meisten Ländern verschlechtert. In Grossbritannien bspw. war anfangs der 80er Jahre die Erwerbslosenquote von Nichtfachkräften rund dreimal höher als diejenige von Fachkräften. Zehn Jahre später lag das Verhältnis bei fünf zu eins. Ausnahmen bilden diesbezüglich nur Australien und die USA sowie in gewisser Hinsicht Kanada, wo sich die relative Arbeitslosigkeitsituation der Niedrigqualifizierten entweder nur leicht verschlechterte (Kanada) oder sogar verbesserte (Australien, USA). Doch in diesen Ländern nahmen die Löhne der Ungelernten ab, was den Betroffenen zwar Beschäftigung sicherte, aber nur unter Hinnahme von Einkommenseinbussen.

Abbildung 1: *Verhältnis der Arbeitslosenquoten von Niedrig- und Hochqualifizierten anfangs der 80er bzw. 90er Jahre* (Quelle: OECD (1994).)

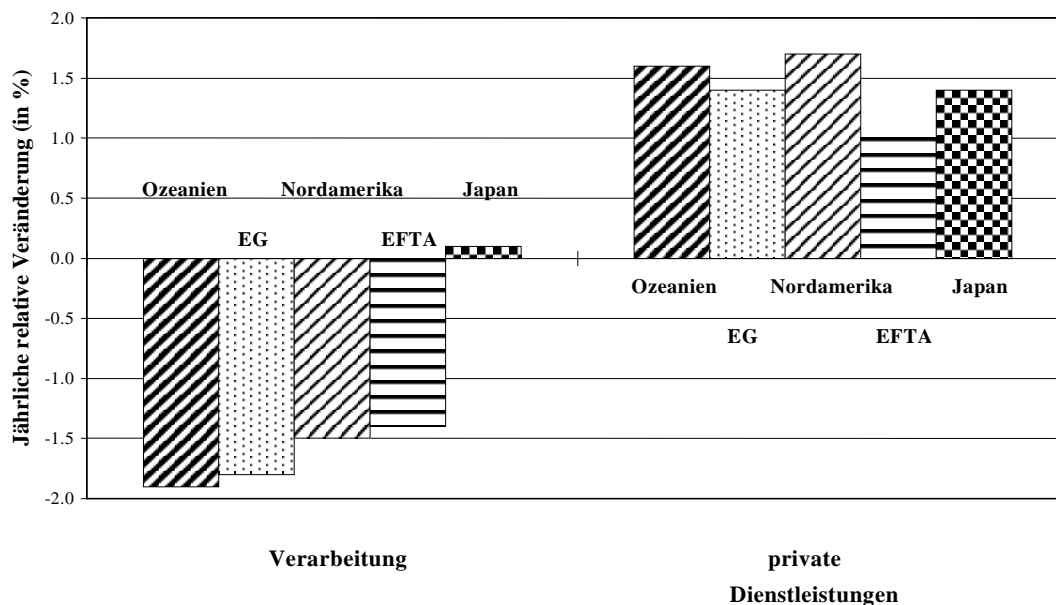


Niedrigere Löhne für Ungelernte sind auch aufgrund der drittgenannten Entwicklung, der zunehmenden Tertiärisierung der Berufs- und Arbeitswelt, zu erwarten.

Im Gefolge des technischen Wandels und der Globalisierung der Produktion nimmt in allen OECD-Ländern die Beschäftigung in der Verarbeitung kontinuierlich ab, während sie im Dienstleistungssektor zunimmt. Man spricht in diesem Zusammenhang von einem Tertiärisierungsprozess, weil die Dienstleistungsbranchen den dritten bzw. tertiären Sektor einer Wirtschaft bilden.

Der Tertiärisierungstrend hat inzwischen alle entwickelten Länder ergriffen: Ausser Japan hatte kein OECD-Land zwischen 1979 und 1990 eine Zunahme der Beschäftigung bei den industriellen Berufen zu verzeichnen (Abbildung 2) und inzwischen ist auch Japan von dieser Entwicklung erfasst worden.

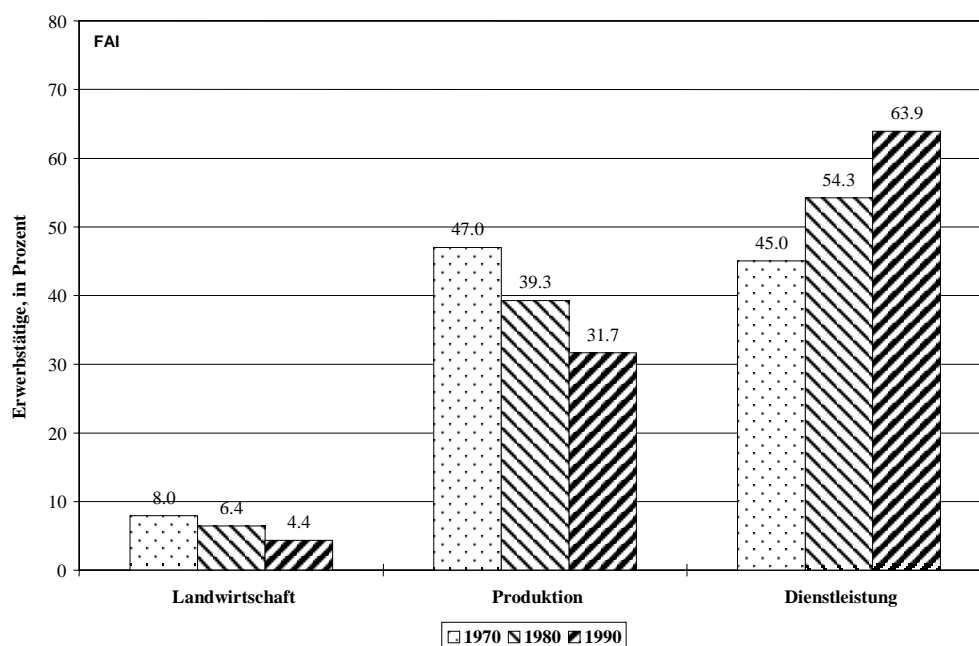
Abbildung 2: Sektorale Beschäftigungstrends, jährliche Wachstumsraten in Prozent, 1979-90



Quelle: OECD (1994).

Auch in der Schweiz sind die Spuren des Tertiarisierungsprozesses deutlich zu erkennen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Erwerbstätige nach Wirtschaftssectoren, 1970-1990, in Prozent

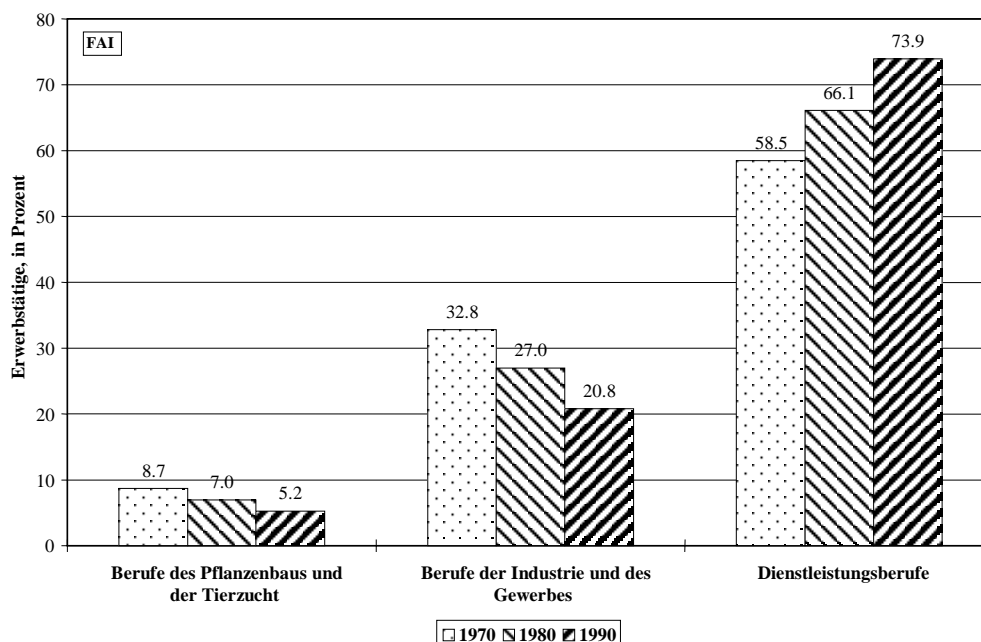


Quellen: Bundesamt für Statistik, Eidgenössische Volkszählung, eigene Berechnungen.

Der Tertiarisierungsprozess beschränkt sich nicht nur auf den Dienstleistungssektor. Auch innerhalb des verarbeitenden Gewerbes (2. Sektor) findet eine Tertiarisierung statt, und zwar in bezug auf die Art der dort verrichteten Tätigkeiten. Neben der eigentlichen Produktion setzen sich die Tätigkeiten im sekundären Sektor auch aus Dienstleistungsberufen im Bereich der Forschung, Planung, Beratung oder Wartung zusammen, die der Produktion vor- oder nachgelagert sind.

Teilt man die Erwerbstätigen in der Schweiz nach der Art ihrer Tätigkeit ein statt nach ihrer Sektorzugehörigkeit, kommt die Tertiarisierung der Berufswelt noch stärker zum Vorschein (Abbildung 4). Wie die Graphik erkennen lässt, übten 1990 fast drei Viertel aller Erwerbstätigen eine Dienstleistungstätigkeit aus. Nach den Ergebnissen der jährlich erscheinenden Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) hat sich der Tertiarisierungsprozess auch während der 90er Jahre fortgesetzt.

Abbildung 4: *Sektorale Beschäftigungstrends, jährliche Wachstumsraten in Prozent, 1979-90*

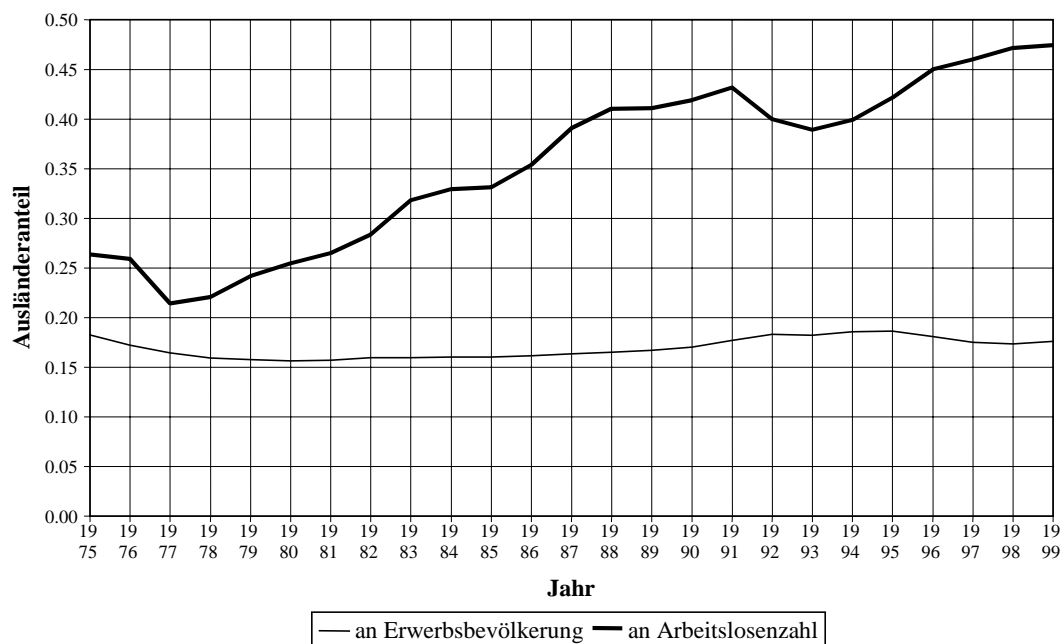


Quelle: Bundesamt für Statistik, Eidgenössische Volkszählung, eigene Berechnungen.

Der Tertiarisierungsprozess hat einschneidende finanzielle Folgen für ungelernete Arbeitskräfte. In der Industrie werden Ungelernte im Vergleich zu ihrem Bildungsniveau überdurchschnittlich gut bezahlt. Dies liegt an dem hohen Technisierungsgrad in der Industrie und an der damit verbundenen hohen Produktivität der von Ungelernten besetzten Arbeitsplätze. Doch, wie wir gesehen haben, nimmt die Zahl der Stellen für Ungelernte in der Industrie ab.

Aufgrund der Tertiarisierung der Arbeitswelt wird die Mehrzahl der vom Stellenabbau betroffenen Industriearbeiter/innen langfristig nur im Dienstleistungsbereich Arbeit finden. Doch dort hängt die Produktivität der Einzelnen und damit ihre Entlohnung aufgrund des niedrigeren Technisierungsgrads mehr von der individuellen Qualifikation als von der jeweiligen Stelle ab. Dies ist daran zu erkennen, dass anspruchslöse Tätigkeiten im Dienstleistungssektor, die mehrheitlich von Ungelernten ausgeübt werden, sich im Strassenverkehr, Transportbereich, Gastgewerbe sowie in der Reinigung und Entsorgung befinden, wo die Bezahlung im Vergleich zu ähnlich anspruchslösen Tätigkeiten in der Industrie schlecht ist.

Abbildung 5: Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung am Erwerbspersonen- bzw. Arbeitslosenbestand, Schweiz, 1975-99



Quelle: Erwerbstätigenstatistik, Ausländerstatistik (Augustzahlen), Arbeitslosenstatistik.

Eine weitere arbeitsmarktliche Entwicklung, die im Zusammenhang mit der berufspraktischen Bildung steht, ist der wachsende Anteil an ausländischen Arbeitslosen. Obwohl sich der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an der Erwerbsbevölkerung seit 1975 konstant um etwa 18 Prozent bewegt, hat deren Anteil am Arbeitslosenbestand von 1977 etwa 20 Prozent auf zuletzt 47 Prozent laufend zugenommen (*Abbildung 5*). Das heisst: Inzwischen sind die Ausländer/innen im Arbeitslosenbestand um fast das Zweieinhalbfache übervertreten. Ihre Arbeitslosenquote liegt derzeit dreimal höher als diejenige der Schweizer/innen. Die gleichen Verhältnisse gelten auch für junge Ausländer/innen.

Ursache der in dieser Graphik erscheinenden Entwicklung ist einerseits eine verfehlte Ausländerpolitik, die das Qualifikationsniveau der ausländischen Wohnbevölkerung kontinuierlich gesenkt hat. Zwar ist die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte seit Jahren kontingentierte, doch weniger als 20 Prozent aller Neuzugänge in den Ausländerbestand unterliegen einer zahlenmässigen Begrenzung. Ein Grossteil der nicht kontingentierten Neuzugänge beruht auf dem Familiennachzug und auf der Umwandlung von Saison- in Jahresbewilligungen. Zwei Drittel der längerfristig in der Schweiz verbleibenden Ausländer/innen sind schätzungsweise ursprünglich als Saisoniers oder deren Angehörige in die Schweiz eingereist.

Während der Bund bei der Vergabe von Jahresaufenthaltsbewilligungen höher qualifizierte Arbeitskräfte bevorzugt, sind die Zugänge aus der Umwandlung von Saison- in Jahresbewilligungen und aus dem Familiennachzug unterdurchschnittlich qualifiziert. Infolgedessen hat das Saisonierstatut in Kombination mit einem Bewilligungswechsel und dem anschliessenden Familiennachzug letztlich zu einer Masseneinwanderung schlecht qualifizierter Arbeitskräfte geführt.

Schuld an der in der Abbildung gezeigten Entwicklung ist andererseits auch die Bildungspolitik, der es bislang nicht ausreichend gelang, ausländische Jugendliche in das Schweizer Bildungssystem zu integrieren bzw. ihnen die Bedeutung einer Berufsausbildung für das berufliche Weiterkommen genügend einzuschärfen.

3. Die berufspraktische Bildung als Antwort

Um der heutigen Jugend das drohende Schicksal ungelernter Arbeitskräfte zu ersparen, muss dafür gesorgt werden, dass ein möglichst kleiner Anteil an Jugendlichen ohne Berufsausbildung in den Arbeitsmarkt treten. Zu diesem Zweck bedarf es eines Bildungsabschlusses unterhalb der Berufslehre.

Die Anlehre genügt in diesem Fall nicht. Sie ist vornehmlich für praktisch begabte Jugendliche gedacht, die Schwächen im Abstraktionsvermögen haben, aber mit Hand und Werkzeug geschickt umgehen können. Doch ein fehlender Lehrabschluss – wie bereits erwähnt - liegt oft im sozialen und kulturellen Bereich begründet. Um auch diese Personen zu erreichen, ist ein Bildungsangebot erforderlich, das ein vertieftes Eingehen auf besondere Umstände und Bedingungen ermöglicht.

Dabei darf es nicht darum gehen, die Bildungsanforderungen zu senken. Eine solche Politik wäre völlig kontraproduktiv. Berufsabschlüsse erfüllen auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Funktion. Auf einem im Vergleich bspw. zu Finanzmärkten relativ intransparenten Markt signalisiert ein anerkannter Abschluss die Beherrschung klar definierter Fähigkeiten. Durch eine solche Normierung werden berufliche Qualifikationen leichter "handelbar". Auf diese Weise wird die Allokation der Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt effizienter. Fehlbesetzungen und Arbeitslosigkeit aufgrund fehlender Markttransparenz werden daher seltener. Eine Aushöhlung von Bildungsstandards würde den Informationsgehalt der Abschlüsse zerstören und diese sowohl für die Zertifizierten als auch für die Arbeitgeber wertlos machen. Deshalb muss die berufspraktische Bildung darauf hinwirken, dass die betroffenen Jugendlichen einen klaren anerkannten Standard erreichen.

Ein verpasster nachobligatorischer Bildungsabschluss muss keinesfalls geistig bedingt sein. In diesem Zusammenhang ist vor allem an ausländische Jugendliche zu denken, bei denen die Lernschwierigkeiten oft in mangelnden Sprachkenntnissen begründet liegen. Bei jungen Ausländerinnen und Ausländern kann eine fehlende Berufsausbildung auch darauf zurückzuführen sein, dass die jungen Menschen mit den hiesigen Bildungsstrukturen nicht ausreichend vertraut sind und die wirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung eines Berufsabschlusses hierzulande nicht ausreichend zu würdigen wissen. Da eine fehlende Berufsausbildung in diesen Fällen eben nicht eine Frage der Intelligenz ist, sollte eine berufspraktische Bildung den Jugendlichen auch die Chance ermöglichen, sich später weiter zu bilden. Das heisst: Die berufspraktische Bildung darf keine Sackgasse werden, sondern sie muss durchlässig sein.

4. Vorteile für die Schweiz

Die verstärkte Individualisierung des Unterrichts, die ein vertieftes Eingehen auf besondere Umstände und Bedingungen erfordert, bedeutet zweifellos einen grösseren Betreuungsaufwand und damit zusätzliche Kosten auch für die öffentliche Hand, die ohnehin unter finanziellem Druck steht. Doch preiswertere Alternativen gibt es nicht.

Zahlreiche Studien aus einer Vielzahl von Ländern zeigen immer wieder, dass sich Versäumnisse in der Bildung mit Qualifizierungsmassnahmen nicht nachträglich kompensieren lassen. Eine in jungen Jahren verpasste Bildungschance lässt sich selten im Erwerbsleben nachholen. Ein früherer Eingriff in Form einer berufspraktischen Bildung ist daher sowohl wirkungsvoller als auch kostengünstiger. Zudem schafft sie die Grundlage, auf der eine Weiterbildung aufbauen kann. Ungelernte lassen sich eben nicht weiterbilden.

Verstärkte Bildungsanstrengungen bieten auch klare Vorteile.

- Eine besser qualifizierte Erwerbsbevölkerung erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und ermöglicht dadurch ein höheres Wirtschaftswachstum und einen grösseren materiellen Wohlstand.
- Da der individuelle Lohn stark von der Qualifikation der Einzelnen abhängt, trägt eine breitere Qualifizierung der Erwerbsbevölkerung auch zu einer gleichmässigeren Einkommensverteilung bei. Mehr Personen können vom wachsenden Wohlstand profitieren, was soziale Spannungen mindert.

Vor diesem Hintergrund erweist sich die berufspraktische Bildung als eine notwendige bildungspolitische Massnahme, um die wirtschaftliche Kraft und den sozialen Frieden in der Schweiz zu erhalten.

Mit Heterogenität besser umgehen lernen

Übertritt Volksschule – Berufsbildung: Schnittstellenproblematik für leistungsschwächere Schulabgänger/innen

Anton Strittmatter, LCH

Die Diskussion um die leistungsschwachen SchülerInnen ist ebenso alt wie folgenlos. Die seit 100 Jahren verfestigten Bilder von der Jahrgangsklasse und der Gauss'schen Normalverteilung der Leistungen liess alle Abnehmerstufen mit einem „Gros“ von AbsolventInnen rechnen, welches ungefähr den Normalerwartungen entsprach. Die „Ränder“ schienen mehr oder weniger vernachlässigbar. Seit den 50er Jahren wurden zwar heil(!)pädagogische Sondergefässe geschaffen; die Bereitschaft, sich dem zugrunde liegenden Problem nachhaltig zu widmen, blieb aber bis heute schwach und extrem konjunkturabhängig. Die Regel heisst: Boomt die Wirtschaft, wird „Ausschöpfen von Begabungsreserven“ für kurze Zeit ein Thema, herrscht Rezession, kümmert sich niemand mehr darum. Bislang schien die ökonomische Bequemlichkeit, welche durch das erwiesenermassen falsche Bild vom „Gros“ der SchülerInnen in einer Jahrgangsklasse kräftig gestützt wird, stärker als jede praktische pädagogische und erziehungswissenschaftliche Erkenntnis – notabene auch für die Lehrkräfte selbst. So waren denn auch zahlreiche spezielle Fördermassnahmen unter den ersten und ziemlich billig zu habenden Opfern der Sparrunden der 90er Jahre. Und vor allem wurde bis jetzt das Kernproblem, um das es geht, bequem verdrängt: Die Fähigkeit jeder Schulstufe, mit der Heterogenität der Lernenden professionell umzugehen.

Dieses Bild könnte sich nun langsam ändern. Die empirische Erfahrung, dass das vielbeschworene „Gros“ kaum mehr anzutreffen ist, wird vielerorts zur Leidenserfahrung. Sehr viele Schulklassen sind heute derart heterogene Ansammlungen von sehr verschiedenen Arten von Lernenden, dass sie als Grossgruppe nurmehr schwer zu unterrichten sind. Für wirksames Lernen bedürften die einzelnen Anspruchsgruppen eigentlich sehr unterschiedlicher Behandlung. Dieses neue Bild zu akzeptieren, ist allerdings unbequem, weil es mit gewaltigen Folgen nicht nur für den Unterricht, sondern für das ganze Schulsystem verbunden ist bzw. wäre. Ob man es deshalb weiterhin verdrängt oder aber es endlich zulässt, ist schwierig zu prognostizieren. Zu Hoffnungen Anlass geben zwei Umstände: Erstens ist heute das didaktische und schulstrukturelle „Handwerkszeug“ für den Umgang mit heterogenen Lerngruppen (zumindest in der Form von Expertenwissen) vorhanden. Und zweitens zwingen wirtschaftliche Überlegungen dazu, Ausbildungsleerläufe und die daraus resultierenden Reparaturkosten vermehrt zu vermeiden.

Exkurs: Demotivation durch erlebte Chancenungleichheit

Die Erwartungen an entsprechende Schulreformen müssen allerdings berücksichtigen, dass eine Kernschwierigkeit hauptsächlich schulextern produziert wird und von den Schulen nur wenig kompensiert werden kann: die faktisch begrenzte Chancengleichheit. Ein mehr oder weniger grosser Teil der heranwachsenden Kinder und Jugendlichen erfährt, dass im (Wirtschafts-)Leben der ständig gepredigte und dann logischerweise auch erwartete Zusammenhang zwischen erbrachter Anstrengung und dem Lohn dafür immer wieder enttäuscht wird.

Die Erfahrung von Chancenungleichheit und damit verbundener Hilflosigkeit und Frustration kann auf vielerlei Weise zustande kommen:

- Etwa die Beobachtung, dass andere („dümmere“ oder „faulere“), mit gefüllterem Geldbeutel gesegnete MitschülerInnen sich Nachhilfeunterricht und Privatschulen kaufen können.
- Oder die Beobachtung, dass, wer sich durchmogelt, wer gut reden kann, es besser bzw. leichter schafft, als wer sich „bloss“ anstrengt.

- Die Erfahrung Fremdsprachiger, allein durch ihr sprachliches Handicap und möglicherweise trotz guter Begabung plötzlich auf einer Schulbank mit Schwachbegabten und Lernbehinderten zu sitzen.
- Die Erfahrung, trotz guter Leistungen keine Chance für eine Wunschlehrstelle zu besitzen, während andere bei schlechterer Leistung es mit „guten Beziehungen“ im Elternhaus dennoch schaffen.
- Die Wahrnehmung einer Welt, in der alles käuflich erscheint, in der „Gambler/innen“ es zu Ruhm und Reichtum bringen, in der das Wirtschaften im Dunst der globalen Unübersichtlichkeit stattfindet, in der das Geld aus dem Bankomat kommt (und nicht mehr aus der am Monatsende nach Hause gebrachten Lohntüte).

Der direkt und auch physisch erlebbare Zusammenhang von erbrachter Leistung und persönlichem Ertrag besteht für viele Jugendliche nur mehr schwach. Wer so fortgesetzt frustriert wird, keine Chance sieht, den Milieuverhältnissen zum Trotz etwas zu erreichen, und dann noch beobachten muss, dass andere in glücklicheren Konstellationen auf billigeren Wegen mehr erreichen, ist auch in sehr guten Schulen schwierig für Leistungen zu motivieren. Es kann also „nur“ darum gehen, von Seiten des Bildungswesens diejenigen Möglichkeiten auszuschöpfen, welche dieser Institution eigen sind. Die Massnahmen in zwei verschiedenen Bereichen sind folgende.

Binnendifferenzierung und zielreichendes Lernen

Ursachenbezogene, vorbeugende Massnahmen fragen nach den Gründen des „Scheiterns“ in der Volksschule und trachten danach, dieses zu verringern. Das bedeutet in erster Linie und für alle Schulstufen: mit der gestiegenen Heterogenität in den Schulklassen professioneller umgehen. Dazu gehören zwar nach wie vor die herkömmlichen speziellen Fördermassnahmen, vermehrt aber auch die systematische Erhebung des Begabungspotentials, der Einsatz binnendifferenzierender Unterrichtsmethoden und vor allem ein Konzept des sogenannten „Mastery Learning“, ein zielreichendes Lernen, welches ein Mindestansprüche Einlösen verlangt und die SchülerInnen solange im Training hält, bis diese Mindestansprüche erfüllt sind (also kein Loskaufen durch schlechte Noten erlaubt).

Um es nochmals zu betonen: Dieser Anspruch des professionellen Umgangs mit Heterogenität gilt für *alle* Bildungsstufen. *Keine* Stufe hat das Recht, solches nur von der Zulieferstufe zu verlangen und für sich selbst dann wieder den alten – unrealistischen, aber bequemen – Homogenitäts-Mythos zu leben!

Brückenangebote und Durchlässigkeit

Auch ein professionell gemachter binnendifferenzierender Unterricht vermag nicht in allen Fällen, d.h. mit allen Lernenden, die erwünschten Lernziele zu erreichen. Deshalb gilt es zusätzlich, an den Schnittstellen zwischen den Stufen besondere „Brückenangebote“ vorzunehmen, wie sie im Bericht der BBT-Arbeitsgruppe „Schulische Integration fremdsprachlicher Jugendlicher“ (25. 5. 1999) und im DBK-Werkstattpapier „Schnittstelle/Nahtstelle“ zwischen Volksschule und Berufsbildung“ (März 2000) beschrieben sind. Zusammengefasst handelt es sich um *Spezialprogramme*, welche – je nach Bedarf – unterschiedliche Leistungen anbieten:

1. Spezifische Defizite, welche einer Integration in gewünschte Bildungs- und Berufswege entgegenstehen, in Intensivkursen aufarbeiten lassen.
2. Spezifische Begabungspotentiale, die bisher brach lagen, entdecken und „marktfähig“ entwickeln lassen.
3. Raum geben, um noch nicht weit genug gediehene Laufbahnorientierungen reifen zu lassen.

Je nach Bedarf arbeiten solche spezielle Förderprogramme in unterschiedlicher Kombination mit dem Faktor *Inhalt* (Konzentration auf besondere Inhalte/Lernziele), mit dem Faktor *Intensität* (z.B. durch kleine Lerngruppen), mit dem Faktor *Methode* (z.B. unübliche Kombinationen von

theoretischem und praktischem Lernen) oder dem Faktor *Zeit* (z.B. verkürzte oder zeitlich erstreckte Versionen des Normalprogramms).

Hinzu kommt das Postulat (ebenfalls für alle Schulstufen), *Durchlässigkeit* zu praktizieren, d.h. die Fähigkeit zu entwickeln, Zustiegende aufzunehmen, welche aus anderen als den „Königswegen“ kommen, und Aussteiger/innen sorgfältig an weiterführende Programme abzugeben.

Dialogische Problemlösehaltung statt Schwarzpeterspiel

Vor allem die Vorschläge von Seiten der DBK nehmen richtigerweise auch den Dialog zwischen den Stufen ins Visier. Denn die Diskussion an der Schnittstelle Volksschule/Berufsbildung leidet seit jeher und auch heute noch sowohl an Nichtkommunikation als auch – wo kommuniziert wird – am unfruchtbaren Schwarzpeterspiel. Beide Seiten repetieren ständig ihre Vorwürfe der schiefen Ansprüche und mangelnden Fähigkeit zur Individualisierung der Ausbildung. Zwar wird im DBK-Werkstattpapier beteuert: „Die skizzierten Schwierigkeiten [beim Übertritt, A.S.] sind nicht auf Defizite oder Fehler in einem der beiden Systeme zurückzuführen“; aber dann gehen fast alle der vorgeschlagenen (und sachlich durchaus Sinn machenden) Schnittstellenmassnahmen doch wieder mehr oder weniger explizit einseitig von Mängeln seitens der Zulieferstufe aus. Der gleichermassen kritische Blick auf Praktiken und Verbesserungsmöglichkeiten innerhalb der Berufsbildung unterbleibt weitgehend. Der Dialog der beiden Stufen und damit auch die Akzeptanz der vorgeschlagenen Schnittstellenmassnahmen wird erst dann nachhaltige Fortschritte machen können, wenn beide Seiten jenseits von Machthierarchien und Schuldvorwürfen ihre Probleme und ihre heute schon praktizierten Lösungsanstrengungen auf den Tisch legen können und darin gewürdigt werden. Die im DBK-Papier skizzierte neue Moderationsrolle (Projekt D2) könnte dann dazu beitragen, wenn sie als anerkannt neutrale Maklerin zwischen den Systemen, ihren jeweiligen Problemen und Beitragsmöglichkeiten auftreten würde.

Ernsthafte Investitionen notwendig

Wenn die hier vorgetragene Analyse stimmt, dann muss für eine nachhaltige Problemmilderung in beide Lösungswege kräftig investiert werden: in die Steigerung der Fähigkeiten zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen an der Volksschule (und zwar nicht erst auf der Oberstufe) wie auch an den Berufsschulen sowie in Brücken- und Alternativangebote für die verbleibenden Problemfälle. Dies bedeutet:

- Investitionen in die Aus- und Weiterbildung der Lehrpersonen (wo die Studierenden modellhaft den didaktischen und pädagogischen Umgang mit Heterogenität müssen erleben und reflektieren können);
- Investitionen in die strukturelle Flexibilität der Schulen (was vor allem Konsequenzen für die Anstellungsbedingungen der Lehrpersonen, die Lehrmittel und die Verfügbarkeit von Räumen hat) und – subsidiär – ein Mindestmass an alternativen Parallel-Bildungsangeboten für Lernende mit besonderen Bedürfnissen;
- Investitionen in neue Vermittlungsdienste an den Schnittstellen (Makler- und Coachingrollen);
- und zuletzt Investitionen in eigentliche Brückenangebote im Sinne von Spezialkursen für die erwähnten verbleibenden Problemgruppen.

Und die „berufspraktische Bildung“?

Ja, und was ist nun in dieser Sichtweise vom heute diskutierten Konzept einer „berufspraktischen Bildung“ zu halten? Das müssten Sie nun, wenn Sie mir bis hierher folgen konnten, eigentlich selbst logisch ableiten können. Mein Kurzkomentar dazu: Warum nicht das auch noch? Ein Versuch zumindest lohnt sich. Versprechen wir uns aber nicht zuviel davon und vor allem, schaffen wir uns damit nicht ein neues Alibi, um die wirkliche Problemlage weiterhin erfolgreich verdrängen zu können.

Im Einzelnen gebe ich fünf Thesen in die anschliessende Diskussion:

1. Überlegen Sie sich diesen **Namen** „berufspraktische Bildung“ nochmals. Die Kombination dieser zwei Begriffe schafft einen Euphemismus, könnte falsche Hoffnungen wecken. „Berufspraktisch“ sollen doch auch die Normallehre und die Fachhochschule sein; und „Bildung“ ist ja nun nicht gerade das, was in diesem Konzept im Vordergrund steht. Auch wenn Mogeln im Bildungswesen eine hochentwickelte Tradition aufweist, ist eine solche begriffliche Mogelpackung keine gute Startvorlage. Man riskiert, dass der Volksmund das rasch begreift und dann einen eigenen Ausdruck kreiert, der schliesslich noch mehr Nachteile hat als eine neutrale und ehrliche Umschreibung.
2. Prof. Sheldon ist Recht zu geben in seiner Feststellung, dass die Anlehre weitgehend auf einem falschen und daher auch nicht erfolgreichen Begabungskonzept fusste. In der Tat handelte es sich mehr oder weniger um die berufspädagogische Verlängerung des von der Volksschule lange gepflegten **Realschüler/innen-Mythos vom intellektuell schwachen, aber manuell geschickten Menschentyp**. Seit fast 30 Jahren wird dieser Mythos in allen erziehungswissenschaftlichen Untersuchungen immer wieder als falsch entlarvt. Es gibt diesen Typus vielleicht in ein paar Exemplaren; er deckt aber nur einen Bruchteil der Problemgruppe von Jugendlichen ab, die sich in der Realschule ansammeln und dann Kandidaten für berufspädagogische Sondermassnahmen werden.
Achten Sie also gut darauf, das Marketing für die „berufspraktische Bildung“ nicht wieder denselben Irrtum verlängern zu lassen.
3. Es gab in der Schulgeschichte immer wieder Bildungsangebote, die dem **reduktionistischen Prinzip** folgen und (teil deswegen, teils aus anderen Gründen) gleichzeitig sozialpsychologischen Mechanismen der **Gettoisierung** unterworfen sind. Beides steht auch der „berufspraktischen Bildung“ ins Haus, wenn keine Sicherungen dagegen eingebaut werden. Die Erfahrung zeigt, dass solche Angebote nur dann erfolgreich sein können, wenn eine nennenswerte Zahl von AbsolventInnen dabei wirklich Tritt fassen kann und nachher weitere Bildungsstufen betritt (und man dann mit dieser bedeutenden Zahl auch Image-Werbung für diesen Ausbildungstyp bzw. gegen das Sackgassenimage betreiben kann). Bevor man ein derartiges Angebot also breitflächig auf den Markt wirft, **sollte in Pilotzonen erprobt werden, ob und unter welchen Bedingungen die Sackgassenperspektive vermieden werden kann**.
4. Das für die „berufspraktische Bildung“ vorgesehene Element des **individuellen Coachings** könnte eine sehr gute, taugliche Unterstützungsmassnahme sein. Deren Möglichkeiten sind unbedingt auszuloten, eventuell auch für andere, stärker führungsbedürftige Jugendliche ausserhalb des Angebots der „berufspraktischen Bildung“.
5. Auf jeden Fall ist davon auszugehen, dass die „berufspraktische Bildung“ **nicht die Patentlösung** für die vielfältigen Schnittstellenprobleme zwischen der obligatorischen Schulzeit und der Berufsbildung abgeben kann. Auch wenn dieses Konzept erfolgreich eingerichtet werden kann, bleibt eine wahrscheinlich grössere Gruppe von Pflichtschulabsolvent/innen, welche mit dem Bestehen von Normallehren Mühe bekundet und anders bedient werden muss. **Es braucht weiterhin die ganze Palette von Antworten**, also die bessere Differenzierung/Individualisierung in den bestehenden Bildungsgängen und die zitierten verschiedenen Brückenangebote. Zudem wäre ernsthafter zu diskutieren, ob nicht dem reduktionistischen Ansatz der „berufspraktischen Bildung“ ein offensiver Ansatz einer verlängerten Lehre mit Zeit für massgeschneiderte Stütz- und Begabungsentwicklungsmassnahmen entgegengesetzt und erprobt werden sollte.

Ich wünsche dem Kind „berufspraktische Bildung“, falls es zur Welt kommt, dass es einen ehrlichen Namen kriegt und kompetent erzogen wird, vor allem aber auch, dass es neben vielen andersartigen Geschwistern aufwachsen kann. Das schadet keinem Kind und dient der Gesellschaft....

Anliegen des Schweizerischen Gewerbeverbandes bei der Ausgestaltung der berufspraktischen Bildung

Christine Davatz-Höchner, SGV

I. Was der SGV schon vor Jahren sagte

Seit seiner Gründung 1879 beschäftigt sich der Schweizerische Gewerbeverband SGV mit Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. War er früher noch selbst an der Ausarbeitung von Ausbildungs- und Prüfungsreglementen in den einzelnen Berufen beteiligt, ist dies heute die Hauptaufgabe der einzelnen Berufsverbände. Der SGV beschäftigt sich aber immer noch intensiv mit gesamtschweizerischen Themen in diesem Bereich, wie z.B. der Einführung der Berufsmatur oder der Fachhochschulen, dem Image der Berufslehre generell, der Lehrstellenproblematik oder - heute aktuell - der Revision des Berufsbildungsgesetzes.

Vor rund 15 Jahren startete der SGV eine jährliche Umfrage bei den Berufsverbänden, um Angebot und Nachfrage im Lehrstellenmarkt zu erfahren. Bis 1986 konnte jährlich eine Zunahme der Lehrvertragsabschlüsse festgestellt werden, dann sank die Zahl rapide ab. Wurden 1985 noch 66'000 neue Lehrverträge abgeschlossen, waren es 1993 noch ca. 52'000. Gründe für diesen Rückgang waren nicht nur der Pillenknick, sondern insbesondere der Trend Richtung Mittelschulen. So war 1985 mit rund 14'000 Studienanfänger/inne/n die Maturitätsquote noch bei 12,2% der 19-jährigen ständigen Wohnbevölkerung. Seither ist der Anteil laufend am Wachsen.

Beunruhigt durch diese Situation beschloss der SGV 1994 seinen alle drei Jahre stattfindenden Gewerbekongress unter das Motto „Nachwuchsförderung / Aus- und Weiterbildung für Frauen und Männer im Gewerbe“ zu stellen. Die Berufsbildungskommission des SGV erarbeitete einen Bericht und eine Resolution, die am Kongress einstimmig verabschiedet wurde. Zudem produzierte der SGV für die Berufsberatung noch ein Video mit Arbeitsheften für Lehrkräfte um die Berufswahl zugunsten einer Berufslehre zu fördern. In einem flammenden Referat verteidigte Prof. Dubs als bekannter Berufsbildungsspezialist die Berufslehre und das duale System. Hauptanliegen der Resolution war die Anerkennung der Gleichwertigkeit von beruflicher und rein schulischer Bildung und die Gleichbehandlung beider Bildungswege, insbesondere im finanziellen Bereich.

Aber auch zu den Jugendlichen mit sprachlichen oder intellektuellen Schwierigkeiten hat sich der SGV in seinem Berufsbildungsbericht geäußert: Ich zitiere...

„Einen grossen Problemkreis stellt die zunehmende Zahl Jugendlicher dar, die wegen sprachlicher Schwierigkeiten nicht in die Berufsbildung integriert werden können. Ihre Vermittlungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt ist sehr eingeschränkt. Einige Kantone haben dies erkannt und bieten, zusammen mit bereitwilligen Lehrbetrieben und Schulen, entsprechend Integrationskurse an.

Dies ist aus der Sicht des Gewerbes sehr zu unterstützen, ist es doch auf qualifizierte Mitarbeitende aller Stufen angewiesen. Vorlehren, Integrationskurse usw. sind zu fördern und von Behörden, Verbänden, Betrieben und Schulen ohne bürokratische Hindernisse einzurichten oder zuzulassen.“

Ich zitiere weiter:

„Für vornehmlich praktisch begabte Jugendliche sieht das Berufsbildungsgesetz die Anlehre vor. Dabei sollen Fertigkeiten und Kenntnisse zur Beherrschung einfacher Fabrikations- oder Arbeitsprozesse vermittelt werden. Diese Möglichkeit der einfachen Berufsbildung wurde seinerzeit durch die Gewerkschaften stark bekämpft. Damit fehlte vielfach ein genügendes

Angebot, der für diese Gruppe Jugendlicher dringend erforderlichen Ausbildungsplätze. Die Lehrbetriebe sind aufgefordert, auch für diese Jugendlichen die notwendigen Ausbildungsplätze zu schaffen.“

Medienmässig fand dieser Anlass wenig Echo. Lehrlingsmangel war ein Problem der Berufsverbände und des Gewerbes, und sicher nicht politisch attraktiv. Auch die Problematik des Trittbrettfahrens, d.h. derjenigen, die weder in einem Berufsverband sind, noch etwas für die berufliche Aus- und Weiterbildung des eigenen Berufsnachwuchses tun, fand Gehör in der breiten Öffentlichkeit....

... bis im Frühjahr 1996 im Sonntags-Blick in grossen Lettern der Lehrstellenmangel heraufbeschworen wurde. Dies ging durch Mark und Bein und rief sämtliche Politikerinnen und Politiker auf den Plan. Alle riefen nun nach Reformen der Berufsbildung, verlangten Anreizsysteme zur Schaffung von Lehrstellen, Motivationskampagnen etc. Plötzlich wurden die Vorteile der Berufslehre entdeckt, aber auch riesige Mängel ... Alle wollten es nun besser wissen: Die einen meinten der Staat könne alles regeln, die anderen glaubten, es seien nur die Betriebe, die für die Lehrlingsausbildung verantwortlich seien, wiederum andere sahen das Ende der Berufslehre und das Heil in den Schulen oder Lehrwerkstätten und schliesslich gab es auch solche, die glaubten, es gäbe mit der Zeit nur noch Dienstleistungsberufe, und die gewerblich-industriellen Berufe seien am Aussterben.

Ein probates Mittel um Reformen einzuführen ist in der Politik bekanntlich die Revision eines Gesetzes und so diskutieren wir heute bereits den Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz, wo die berufspraktische Bildung eine der Neuerungen darstellt.

2. Einige Facts und Figures

Das geltende Gesetz kennt heute drei Ausbildungsmöglichkeiten unter drei Jahren:

- Die Anlehren gemäss BBG Art. 49 und BBV Art. 40-43.

Anlehre	Total	Anteil Frauen in %	Anteil Ausländer/innen in %	Struktur % Anteil am Total
1980	728	26,6		
1985	2'562	38,2		
1990	2'539	39,0		
1995	3'186	37,6		
1997	3'190	35,0	43,2	0,2
1998	3'699	33,7	43,1	

Anlehren nach Berufsart

Metall, Maschinen, Uhren	Nahrung und Getränke
Verkauf	Textil und Bekleidung
Baugewerbe, Malerei	Grafisches Gewerbe
Gastgewerbe, Hauswirtschaft	Chemie, Kunststoffe
Holzbearbeitung	Büro und Verwaltung
Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft	Reinigung
	Körperpflege

- Die 2-jährigen Berufslehren, z.B. im Detailhandel, Gastgewerbe und Bürobereich, wo vor allem Frauen tätig sind.

I-jährige Berufsausbildung		
	<i>Total</i>	<i>Anteil Frauen in %</i>
1996	5'768	63,5
1997	4'744	66,2
1998	5'971	63,6
2-jährige Berufsausbildung		
1996	14'790	73
1997	14'774	72,4
1998	15'944	72,6

Die 10 von Frauen meistgewählten Berufe 1998			(neu abgeschlossene Lehrverträge)	
Total	25'812	(61'010)		
kaufmänn. Angestellte (3 Jahre)	7'779			
Verkäuferin (2 Jahre)	3'148			
Coiffeuse	1'734			
Detailhandelsangestellte (3 Jahre)	1'175			
Büroangestellte (2 Jahre)	1'039			
Pharma-Assistentin	848			
medizin. Praxisassistentin	729			
Köchin	728			
Servicefachangestellte (2 Jahre)	571			
Hauswirtschaftl. Angestellte (1 Jahr)	422			
	18'173	= 70,4%		

- Und schliesslich die Verkürzung von 3- bzw. 4-jährigen Lehren gemäss heute geltendem BBG Art. 18 Abs. 2.

3. Ein erster Lösungsansatz, gestützt auf die Vernehmlassungsvorlage

Vorweg: die Möglichkeit, dass begabte oder sonstwie vorgebildete Personen eine verkürzte Lehre absolvieren und mit einem Fähigkeitszeugnis abschliessen können, bleibt. Hingegen wird für kürzere als dreijährige Ausbildungsgänge der Begriff der berufspraktischen Bildung eingeführt. Damit sollte gemäss erläuterndem Bericht zur Vernehmlassung ein flexibleres Eingehen auf besondere Umstände oder Bedingungen ermöglicht werden, sei dies individueller oder bildungsmässiger Art. Zwei Möglichkeiten werden damit geboten: 1. Bildungen für Bereiche, die inhaltlich keine 3-jährige Lehre erfordern, und 2. eine postobligatorische Grundbildung zur Integration lernschwächerer Jugendlicher in die Berufs- und Arbeitswelt und damit verbunden die Chance, dass diese Jugendliche sich später weiterqualifizieren.

Weiter sagt der Bericht dazu: „Die berufspraktische Bildung trägt einerseits der Tatsache Rechnung, dass nicht jede Tätigkeit eine 3-jährige Bildung erfordert und dass nicht alle Erwerbstätigen eine solche anstreben. Andererseits besteht eine wichtige bildungspolitische Herausforderung darin, möglichst vielen jener rund 15% der Erwerbstätigen eine berufliche Grundbildung zu ermöglichen, die über keinen nachobligatorischen Abschluss verfügen“. Und schliesslich soll in der berufspraktischen Bildung gegenüber der Berufslehre eine vermehrte Individualisierung möglich sein, aber nicht in der Weise, dass die Anforderungen gesenkt, sondern dass darauf hingewirkt wird, dass Jugendliche mit Lernschwierigkeiten trotzdem einen anerkannten Standard erreichen. Die Verwirklichung dieser Aufgabe erfordert zweifellos einen höheren Betreuungsaufwand, an dessen Kosten sich die öffentliche Hand gemäss Entwurf beteiligen will. Die Höhe der Beteiligung ist in Relation zu den Kosten zu sehen, die ungenügend gebildete Erwerbstätige der öffentlichen Hand sonst verursachen würden.

Zum Berufsabschluss, also zum eidgenössischen Berufsattest wird weiter ausgeführt: „Damit soll das Niveau definiert werden, das in Bezug auf die Ansprüche und die Dauer der Bildung unter demjenigen eines eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses liegt, aber einem internationalen Standard entspricht. Das Attest soll also einerseits eine kürzere als die 3-jährige Bildung oder ein gewichtiges Berufspraktikum nach erfolgter schulischer Bildung bescheinigen und andererseits an die Stelle des Anlehreabschlusses treten sowie bisherige kantonale Ausweise über eine Lehre ohne erfolgreichen theoretischen Abschluss ersetzen. Auch sollen mit dem Attest erworbene Bildungselemente eine weiterführende Grundbildung mittels verkürzter Lehre ermöglichen.“

Soweit zum Bericht zur Vernehmlassungsvorlage.

Dazu hat der SGV in seiner Vernehmlassung wie folgt Stellung genommen:

Auch wenn die Idee, die Anlehre mit einem anerkannten Abschluss aufzuwerten, sinnvoll und die Abschaffung 2-jähriger Lehren aus Prestige Gründen zwar verständlich ist, kann die Einführung einer berufspraktischen Bildung mit Attest in der vorgeschlagenen Form doch in keiner Weise befriedigen. Das Spektrum, das damit abgedeckt werden sollte, ist zu breit. Eine klare Differenzierung zwischen Ausbildungsgängen für Personen mit Lernschwierigkeiten und Ausbildungsgängen mit berufspraktischem Schwergewicht ist unumgänglich. Insbesondere sollte vermieden werden, heutige 2-jährige Lehren mit diesem Vorschlag unnötig zu diskriminieren und die Ausbildungsbereitschaft dieser Lehrbetriebe noch mehr zu mindern. Heutiges Verkaufspersonal oder Büroangestellte mit Lernbehinderten gleichzusetzen, kann ja wohl nicht gemeint sein. Eine mögliche Lösung wäre z.B. die Aufteilung in eine Kurzlehre und in die berufspraktische Bildung, wie vorgeschlagen. Dabei müsste die Zweiteilung beim Vertrag und bei den Prüfungen durchgezogen werden.

Als Konsequenz davon vermerkten wir dann zum eidg. Berufsattest (Art. 38), dass sowohl der Inhalt der berufspraktischen Bildungen wie auch deren Abschlussprüfungen gesamtschweizerisch festzulegen und die allfällige Zweiteilung in Kurzlehre und berufspraktische Bildung mit klar unterscheidbaren Abschlüssen vorgenommen werden müsste. Möglich wäre z.B. ein Berufsattest für Kurzlehrabschlüsse und ein Berufs- oder Praxisausweis für die berufspraktische Bildung. Verantwortlich für die Inhalte beider Ausbildungswege wären wiederum die Berufsverbände, bzw. die übrigen zuständigen Organisationen sowie das Bundesamt.

Nun, im Bericht über das Ergebnis der Vernehmlassung hiess es dann, dass die Einführung der sog. berufspraktischen Bildung mit einem gesamtschweizerisch definierten Attest für ein weniger umfassendes oder vertieftes Niveau weitestgehend auf Zustimmung stosse. Die Befürchtungen gingen allerdings dahin, dass Sackgassen entstehen könnten. Der Gewerkschaftsbund fordere deshalb Versuche, bevor eine solche Ausbildung modifiziert werde. Und wir verlangten, wie gesagt, eine Differenzierung zwischen Ausbildungsgängen für Personen mit Lernschwierigkeiten und solchen für kürzere Ausbildungen.

4. Wie wir die berufspraktische Bildung heute beurteilen

Die Botschaft zum neuen Berufsbildungsgesetz zuhanden des Parlamentes liegt zwar noch nicht definitiv vor, doch konnten wir von der Expertenkommission beim Stand der Ämterkonsultation ein Auge in die Vorlage werfen. Der Artikel zur berufspraktischen Bildung wurde zwar sprachlich vereinfacht, aber inhaltlich nicht wie gewünscht entflochten. So soll die berufspraktische Bildung für begrenzte Berufsfelder oder einfache Berufstätigkeiten dienen, wobei die individuellen Bedürfnisse der Lernenden besonders berücksichtigt werden können. Besondere Bestimmungen kann der Bundesrat für Personen mit Lernschwierigkeiten vorsehen. Die Möglichkeit, Berufslehren für besonders befähigte Personen zu verkürzen, bleibt weiterhin bestehen.

Was die Aufwertung der Anlehre anbetrifft, hat eine vor wenigen Jahren durchgeführte Umfrage bei unseren Mitgliedverbänden gezeigt, dass diese nötig ist. Das Image der Anlehre ist nicht sehr gut, doch für die betroffenen Jugendlichen sind solche Plätze zweifellos notwendig und sinnvoll. Insbesondere ist die Wertschätzung durch ein Berufsattest erwünscht.

Die Abschaffung der 2-jährigen Berufslehren fand beim ersten „Durchgang“ - bei der Vernehmlassung also - noch keinen grossen Anklang und hat bei den betroffenen Berufsverbänden grosse Diskussionen ausgelöst. Sowohl der Fachhandel für die Verkaufsberufe, als auch das Gastgewerbe und die Hotellerie sind aber mehrheitlich zum Schluss gekommen, dass ihre Ausbildungsgänge überarbeitet und die heute 2-jährigen Lehren zu 3-jährigen Lehren aus- und umgebaut werden sollen. Das gleiche gilt für die Bürolehre, bei der man ebenfalls eine 3-jährige Ausbildung entwickelt.

Der SGV verzichtet somit auf die ursprünglich vorgeschlagene Unterteilung in Kurzlehren und eigentliche berufspraktische Bildungsgänge.

Womit wir uns hingegen immer noch nicht anfreunden können, ist die Idee, dass mit der berufspraktischen Bildung auch für Gymnasiast/innen, die den praktischen Teil einer beruflichen Bildung absolvieren wollen, ein Bildungsgang mit anerkanntem Abschluss geboten werden soll. Dass sie einen anerkannten Abschluss benötigen, ist zwar unbestritten. Aber Berufspraktika sind u. E. keine berufspraktischen Bildungsgänge. Nach Ansicht des SGV ist diese Mischung von Stärksten und Schwächsten kaum machbar. Dies insbesondere deshalb, weil auch in der berufspraktischen Bildung ein gewisser schulischer Anteil – vor allem auch im allgemeinbildenden Bereich - geboten werden muss, dieser aber je nach Zielpublikum wohl sehr unterschiedlich zu gestalten ist. Bei den Berufspraktika ist davon auszugehen, dass – wenn überhaupt – nur ganz beschränkt fachkundliche Themen in der Berufsschule zu behandeln sind.

Fazit: Die Einführung der berufspraktischen Bildung, und damit die Abschaffung der Anlehre und der 2-jährigen Berufslehren, wird vom SGV und seinen Mitgliedorganisationen grundsätzlich gutgeheissen, sofern folgende Bedingungen erfüllt sind:

1. *Ausbildungsgänge, die als Berufslehre angeboten werden, dürfen nicht gleichzeitig auch als berufspraktische Bildung angeboten werden.*

Im Klartext heisst das, dass ein Beruf, der mit einer Berufslehre erlernt werden kann, nicht auch als berufspraktische Bildung angeboten werden sollte. Der Beruf wird damit klar abgewertet. Wir schlagen hier deshalb verkürzte Lehren mit Lehrabschlussprüfung und Fähigkeitszeugnis vor. Wenn also jemand mit einer Matura noch Schreinerin oder Schreiner werden will, z.B. um an die Berner Hochschule für Holztechnik zu gehen, soll sie oder er dies selbstverständlich können. Er oder sie soll dies aber mit einer verkürzten Lehre tun. Damit würde nämlich auch unserer Forderung nach Anerkennung der Gleichwertigkeit und Gleichbehandlung von rein schulischer und beruflicher Bildung endlich Rechnung getragen. Um an die Uni gehen zu können, braucht es ja vorläufig auch immer

noch die allgemeine Matur.... Für die Praktika könnte es u.U. eine Abschlussprüfung mit Praxisattest geben.

Die übrigen Bedingungen sind damit selbstredend:

2. *Das Berufsattest gilt nicht für verkürzte Lehren, diese haben mit einem eidg. Fähigkeitszeugnis abzuschliessen.*
3. *Die Berufstitel, welche durch eine berufspraktische Bildung erlangt werden, müssen sich klar von den Titeln anderer Abschlüsse unterscheiden.*
4. *Das Berufsattest muss die Durchlässigkeit zu anderen Bildungsgängen (Berufslehre etc.) ermöglichen.*
5. *Für jeden 2-jährigen Bildungsgang ist von den betroffenen Berufsorganisationen ein eigenes Ausbildungs- und Prüfungsreglement zu erarbeiten, das gesamtschweizerisch Gültigkeit hat. Selbstverständlich sind dabei die speziellen Bedürfnisse der Lernenden im individuellen Ausbildungsprogramm zu berücksichtigen.*

Wenn schon das Berufsattest weiterführende Bildungen ermöglichen soll, muss das Niveau klar gesamtschweizerisch festgelegt werden und auch als solches erkenntlich sein. Dass hierzu wieder die zuständigen Berufsorganisationen in Zusammenarbeit mit dem BBT verantwortlich sind, liegt auf der Hand. Ebenso klar ist, dass für Personen mit Lernschwierigkeiten individuelle Anpassungen vorgenommen werden müssen.

6. *Sofern eine fachkundige individuelle Begleitung der Lernenden vorgesehen wird, dürfen dem Lehrbetrieb keine Kosten auferlegt werden.*

Betriebe, die heute schon Lehrlinge ausbilden, wissen, wie viel Aufwand dies bedingt. Abgesehen vom Kostenfaktor ist vor allem die Zeit und der persönliche Einsatz des Auszubildenden hoch anzurechnen. Zusätzliche Kosten dürfen also auf keinen Fall erhoben werden.

Anliegen des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds bei der Ausgestaltung der berufspraktischen Bildung

Peter Sigerist, SGB

I. Kritische Haltung des SGB

Der SGB steht der Einführung der *berufspraktischen Bildung* - einer zweijährigen Lehre mit Berufsattest - im Rahmen des neuen Berufsbildungsgesetzes kritisch gegenüber - warum?

- 1.1. Die *Informatisierung der Gesellschaft verlangt nach mehr wissensgetragenen* und damit schulisch vermittelten Qualifikationen. Dies gilt ebenso für die Erreichung der *Arbeitsmarkt-* als auch der *Gesellschaftsfähigkeit*. Der Gesetzgeber hat diesem historisch begründeten Prozess bei jeder Revision des Berufsbildungsgesetzes Rechnung getragen. Der Mindestanteil der schulisch vermittelten Lerninhalten wurde ausgedehnt. Auch der vor der parlamentarischen Debatte stehende Gesetzesentwurf trägt dieser unaufhaltsamen Entwicklung sowohl in der Grund- als auch in der Weiterbildung Rechnung.
- 1.2. Es ist heute weitgehend unbestritten, dass nur eine reelle Chance auf dem Arbeitsmarkt sowie als mündige/r Bürger/in in einer demokratischen Gesellschaft hat, wer zumindest einen zertifizierten beruflichen Abschluss als Voraussetzung für das lebenslange Lernen erbracht hat. Der EDK/BBT-Bericht "Die Sekundarstufe II in der Schweiz - Realitäten und Zukunftsmusik" kommt zum Schluss: *"Eine allgemeine oder berufliche Bildung ist gewissermassen gesellschaftlich obligatorisch geworden, ohne dass die gesetzliche Schulpflicht verlängert wurde."* (...) *"Diese Zahlen zeigen, dass sich die Sekundarstufe II durch die sehr hohe Teilnahmequote gewissermassen von selbst aufdrängt. Sie wird damit zum zweiten Teil einer minimalen Grundausbildung für alle."*
- 1.3. Die Rate jener in der beruflichen Bildung Stehenden, die heute eine nur ein- oder zweijährige Bildung absolvieren, ist mit 20 Prozent zu hoch. Zählen wir jene Jugendlichen hinzu, die keine postobligatorische Bildung durchlaufen (10 Prozent), stehen wir vor einer grossen Herausforderung: Wie führen wir diese Jugendlichen zur Arbeitsmarkt- und Gesellschaftsfähigkeit?
- 1.4. Die Bilanzen der Erfahrungen mit der seit den achtziger Jahren eingeführten "Anlehre" und der kantonal geführten "praktischen Lehre" nähren unsere Skepsis: Die kürzlich veröffentlichte Bestandesaufnahme der "praktischen Lehre" von Urs Kiener kommt zum Schluss: *"Wie erfolgreich die 'praktische Lehre' ist, konnte weder qualitativ noch quantitativ ermittelt werden"* (Werkstattpapier "Die praktische Lehre in der Schweiz", DBK Januar 2000; Mediendienst Berufsbildung 23/April 2000). Mit anderen Worten: Die Berufsbildungsforschung kann uns bis heute nichts Verbindliches über die Wirkung der praktischen Lehre bzw. über die Arbeitsmarktchancen der Absolvent/innen mitteilen. Halten wir uns deshalb an die wenigen uns bekannten Umfragen unter Anlehrabgänger/innen. Die 1993/94 in Zürich und St. Gallen sowie die 1997 erfolgten Befragungen unter den *Anlehrabgänger/innen* 1996 im Kanton Zürich, zeichnen ein kritisches Bild. Erfolgte der Berufseinstieg in den konjunkturell guten achtziger Jahren problemlos, änderte sich dies in den neunziger Jahren radikal: 1993/94 waren ein halbes Jahr nach dem Anlehrabschluss 19 Prozent arbeitslos, 1997 waren es gar 22 Prozent. Mangels Alternativen sind zudem die Anlehrabschliessenden

an den Lehrbetrieb gebunden. Der Schritt vom Anlehrsabschluss zum Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) wurde nur von wenigen realisiert (Panorama 4/97).

- 1.5. Die Statistik zeigt: Jene, die keine postobligatorische oder eine nur kurze berufliche Bildung absolvieren, sind mehrheitlich die Kinder von Eingewanderten, insbesondere die Töchter der Eingewanderten. Seit 1980 ist die Zahl der ausländischen Kinder und Jugendlichen in der Schweiz gestiegen (1980: 15%, 1996: 22%). Sie finden sich bereits in der obligatorischen Schulzeit in Schultypen wieder, die ihnen den Zugang zu einer weiteren langen und anspruchsvollen Ausbildung erschweren. Von der Lehrstellenkrise der neunziger Jahre sind sie denn auch am härtesten betroffen (BFS PM 90/97).

2. Führt die Einführung der *berufspraktischen Bildung* zur verbesserten Integration der Lernschwächeren oder zu deren Ausgrenzung und damit zu einer Öffnung der bildungspolitischen und sozialen Schere?

Dies ist für den SGB die entscheidende Frage, auf die wir noch keine definitive Antwort gefunden haben. Wir tragen deshalb hier nur einige Fragestellungen und Vorschläge vor.

- 2.1. Die *berufspraktische Bildung* versteht sich als Weiterentwicklung der *Anlehre*, aber auch der in der Hälfte der Kantone ohne eidgenössischen Anerkennung geführten *praktischen Lehre*. Im Kommentar zum neuen Berufsbildungsgesetz wird auf die horizontale und vertikale Durchlässigkeit der beruflichen Bildung hingewiesen, um zu betonen, dass hier die Sackgasse der *Anlehre* nicht festgeschrieben werden soll.
- 2.2. Für den SGB ist das im neuen BBG postulierte *individuelle Coaching für Auszubildende mit Attest* eine unabdingbare Voraussetzung für dessen allfällige definitive Einführung. Wer Lernschwierigkeiten hat muss entsprechend gefördert und nicht unter zeitlichen und Leistungsdruck gestellt werden. Wir schlagen deshalb auch vor, dass für Lernschwächere zunächst weitere Pilotversuche mit verlängerten Ausbildungsgängen mit EFZ-Abschluss gestartet werden müssen, wie das z.B. die KV Zürich Business School mit der vierjährigen EFZ-KV-Lehre für Realschüler/innen seit 1994 versucht und wie es Österreich bereits eingeführt hat. Die kantonale praktische Lehre darf nicht Modellcharakter für die in Pilotversuchen zu testende berufspraktische Bildung erhalten.
- 2.3. Um ein Negativimage, wie es der *Anlehre* zweifellos anhängt, bei der *berufspraktischen Bildung* zu vermeiden, sollen unter dieser zweijährigen Bildung mit Attest-Abschluss auch die Praktika von Maturand/innen geführt werden, die vom begonnenen akademischen Weg zum Berufsbildungsweg wechseln. Erste Beispiele gibt es dazu bereits. Die Post hat nach der Umstellung der Bildung zu Monopolberufen 1997 neue Wege gewählt und u.a. das zweijährige, stark praxisbezogene *Junior-Praktikum* für Maturand/innen, insbesondere mit Handelsmatura, eingeführt, um auf eine mittlere Kaderposition vorzubereiten. Gleichzeitig wurde die frühere einjährige Monopolausbildung "Uniformierter Beamter" (Briefträger/in) durch die BBT-anerkannte zweijährige Lehre zum Postangestellten ersetzt. (Panorama 1/2000). Ab kommenden August bietet die Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie (Swiss-MEM) erstmals eine zweijährige High-Tech-Ausbildung für Maturand/innen an, die den prüfungsfreien Eintritt an Fachhochschulen garantiert (NZZ vom 8.5.2000, www.way-up.ch).
- 2.4. Die berufspraktische Bildung soll deshalb zwei Dimensionen umfassen: Die konkrete Förderung Jugendlicher mit Lern- und Integrationsschwierigkeiten sowie die praktische Vorbereitung auf die Arbeitswelt (oder allenfalls auf den tertiären Weg der Fachhochschule) jener Jugendlichen, die zunächst den Weg des gymnasialen Abschlusses gewählt haben.

3. Fazit

In der vor uns stehenden Periode mit relativer Vollbeschäftigung dürften sich im Bereich der arbeitsmarktlichen Anforderungsprofile zwei Tendenzen abzeichnen: Eine dominante Tendenz, die nach anspruchsvolleren Qualifikationen heischt und eine schwächere Tendenz, die wenig berufliche Qualifikationen verlangt.

Die berufspraktische Bildung darf nicht zum Einfallstor dafür werden, die zweite Tendenz zu verstärken und damit die bildungs- und auch die soziale Schere weiter zu öffnen. Wenn die berufspraktische Bildung eine Zukunft haben soll, muss sie als anspruchsvolles Bildungsgefäss entwickelt werden, die jenen Jugendlichen, die heute keine postobligatorische Bildung erfahren, den Weg in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft ebnet. Die berufspraktische Bildung muss deshalb als Schritt zum EFZ und in die Weiterbildung führen und nicht als Sackgasse konzipiert werden. Nur dann ist sie eine positive Weiterentwicklung der Anlehre.

Dies ist eine grosse Herausforderung für die Betriebe. Jene, die bereit sind, zusätzliche Anstrengungen über das individuelle Coaching zu erbringen, sollen deshalb die Möglichkeit erhalten, nachweislich erbrachte zusätzliche Lehrleistungen geltend zu machen und diesen Zusatzaufwand abgegolten erhalten - sei es über die neu einzuführende "Trittbrettfahrerfinanzierung", sei es über die übliche Finanzierung der beruflichen Bildung. Über einen solchen Anreiz ist es denkbar, dass Ausbilder/innen sich diesen Herausforderungen stellen und aus der berufspraktischen Bildung eine tatsächliche Integrations- und Zukunftsperspektive für einen Teil der Jugendlichen entwickeln.

Konsequenzen der Lehrstellenbeschlüsse für das neue Berufsbildungsgesetz

Vreni Müller-Hemmi, Nationalrätin, Zürich

Seit ich in der Bundespolitik als Nationalrätin tätig bin, bin ich immer wieder mit Vorwürfen und Fragen konfrontiert wie: In Bern dauert alles viel zu lange! Warum setzt ihr im Parlament nicht mehr Dampf auf? Was könnt ihr eigentlich machen, bestimmen tut doch eh die Verwaltung! Ich freue mich, Ihnen dazu heute ein Gegenbeispiel zu liefern.

Ich wurde im Herbst 1995 erstmals in den Nationalrat gewählt und habe mich für die Arbeit in der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur WBK entschieden. Wie Sie vielleicht wissen, gibt es in allen Fraktionen um gewisse Kommissionssitze – beispielsweise die Kommission für Wirtschaft und Abgaben WAK - jeweils ein ziemliches Gerangel. Bei der WBK war das nicht so, sie figurierte – mindestens damals - in der Beliebtheitskala eher am unteren Ende. Vielleicht war dies eine nicht unwichtige Voraussetzung für die zum grössten Teil neu zusammengesetzte Kommission, motiviert an die Arbeit zu gehen. Und wie sich in den konkreten Geschäften rasch herausstellte, war von Anfang an eine hohe Bereitschaft für eine sachliche, lösungsorientierte Auseinandersetzung vorhanden, die sich durch die ganze Legislatur durchgezogen hat und sich politisch entsprechend auswirkte.

Und damit komme ich zu meinem Beweis, dass das Parlament durchaus Dampf aufsetzen und eigenständig agieren kann: Das Beispiel ist die Reform des Berufsbildungsgesetzes und die beiden Lehrstellenbeschlüsse, wo insbesondere die WBK des Nationalrats eine prägende Rolle spielte und sicher weiter spielen wird.

Lehrstellenkrise verstärkt Reformbereitschaft

Sie erinnern sich, dass der Bundesrat im Herbst 1996 den relativ unverbindlichen Berufsbildungsbericht vorlegte. Die WBK Nationalrat war damit nicht zufrieden, hat bei der Kommissionsberatung das Heft selber in die Hand genommen und vom Bundesrat eine unverzügliche Gesetzesrevision gefordert. Mit verschiedenen Kommissionsmotionen und -postulaten wie Bundeszuständigkeit für die gesamte Berufsbildung, Straffung der Ausbildungsgänge und Modularisierung, stärkere Verknüpfung mit der Weiterbildung, konkretisierten wir die inhaltliche Stossrichtung. Antrieb gab uns klar die zu diesem Zeitpunkt eskalierende Situation auf dem Lehrstellenmarkt mit Tausenden von jungen Leuten, die nach unzähligen Bewerbungen immer noch ohne Ausbildungsplatz dastanden und Auswege z.B. ins 10. Schuljahr – in die sogenannte Warteschlange – suchten.

Antrieb gab der Kommission weiter die parlamentarische Initiative meines Parteikollegen Ruedi Strahm, mit der er verbindliche Anreize forderte für mehr Lehrstellen. Und auch die im Oktober 1999 mit 145'000 Unterschriften eingereichte Lehrstelleninitiative lipa hatte ihren Einfluss auf die parlamentarischen Beratungen – und wird ihn weiter haben.

Einigkeit für Gesetzesreform und Lehrstellenbeschlüsse

So kam der 60-Mio.-Lehrstellenbeschluss I im Frühling 1997 zustande, der in einer Subkommission der WBK erarbeitet wurde und dann im Rahmen des Investitionsprogramms schlank die parlamentarischen Hürden nahm, das Gleiche galt auch für die inhaltlichen Forderungen an die Gesetzesrevision im Sommer 97. Es war weiter unsere Kommission, die frühzeitig an die Arbeit für einen Lehrstellenbeschluss II ging, damit bis zur Inkraftsetzung des neuen Gesetzes keine Lücke entsteht. Der LSB II gilt seit dem 1. 1. 2000, basiert auf den Erfahrungen mit dem LSB I und setzt neben dem quantitativen Aspekt darum v.a. auch

qualitative Leitplanken. Auch dieser 100-Mio.-Beschluss fand – obwohl sich der Bundesrat lediglich auf 75 Mio. verpflichten lassen wollte – letzten Sommer problemlos die Unterstützung des Parlaments. Ausserdem erwähne ich noch die revidierte Bundesverfassung, wo in Artikel 63 neu die Zuständigkeit des Bundes für die gesamte Berufsbildung festgeschrieben ist - auch dies ein Resultat des Wirkens aus unserer Kommission.

Selbstverständlich fanden in den spezifischen Diskussionen auch harte Auseinandersetzungen statt, kam die Parteizugehörigkeit ins Spiel. Aber – und dies ist für mich das Erfreuliche in diesem politischen Prozess: Darüber stand immer der Anspruch, gemeinsam ergebnisorientierte Lösungen zur Bewältigung der Ausbildungskrise rasch auf den Tisch zu legen.

Selbstverständlich war unsere Kommission bei der Ausarbeitung der beiden Beschlüsse stark auf die Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT angewiesen. Das BBT hat in diesem Prozess den Innovations- und Flexibilitätsanspruch, den wir ans neue Berufsbildungsgesetz stellen, sicher auch gleich selber bewiesen. Dafür möchte ich den Beteiligten hier ein Kränzchen winden und gleich auch die weiteren PartnerInnen im Berufsbildungssystem wie Kantone, Sozialpartner, Verbände, Ausbildungsfachleute und Lehrstellen anbietende einbeziehen.

Ich habe jetzt zweimal den Begriff „Prozess“ verwendet – sehr bewusst. Wir sind zusammen in einen Reformprozess eingestiegen mit dem Anspruch, unser Berufsbildungssystem quantitativ und qualitativ fit zu machen für die Ausbildung unserer Jungen von heute und von morgen. Und damit zur ersten meiner drei heute zentralen Konsequenzen aus der Krise der neunziger Jahre und den Lehrstellenbeschlüssen.

Konsequenz I: Der Innovationsprozess muss weitergehen und finanziell ausreichend abgesichert sein

Das neue Gesetz soll Voraussetzung sein für den ständigen Reformprozess, welcher die kontinuierliche Innovation und Innovationsbereitschaft aller Beteiligten voraussetzt und ermöglicht, welcher weiter flexibel auf neue Entwicklungen reagiert, und in dem die kritische Evaluation eine Selbstverständlichkeit ist.

Damit dieser Anspruch eingelöst wird, braucht es ein offenes, schlankes Rahmengesetz, das seine ständige Überprüfung zwingend eingebaut hat. Um hier noch konkreter zu werden: Wir können uns die bekannten – und auch bei der Evaluation des Lehrstellenbeschlusses I bestätigten Defizite in der Berufsbildungsforschung nicht länger leisten. Das bedeutet: Ohne installierte und finanziell abgesicherte Forschung kein innovatives Berufsbildungssystem. Für mich wird diese Absicherung eine meiner Prioritäten in der nach den Sommerferien beginnenden parlamentarischen Beratung sein.

Und damit gleich eine grundsätzliche Bemerkung zur Finanzierung des neu und innovativ konzipierten Berufsbildungswesen durch den Bund. Heute gibt der Bund ca. 500 Millionen jährlich für die Berufsbildung aus, bezieht man die Lehrstellenbeschlüsse ein, entspricht dies einem Anteil von lediglich 20% am gesamten Ausgabenkuchen. Neu soll dieser Anteil um 5% oder 150 Millionen auf 650 Millionen aufgestockt werden. Ich gehe heute davon aus, dass dies zu knapp ist, um den Innovationsschub, den wir u.a. mit den Lehrstellenbeschlüssen bewirken, ausreichend abzudecken. Neben den Kostenfolgen durch die Überführung der Berufe im Bereich Gesundheit, Soziales und Kunst in die Bundeskompetenz besteht nicht nur im Forschungsbereich Nachholbedarf. Neukonzeptionen an Ausbildungen, wie die heute zur Diskussion stehenden, sind ohne Spezialinvestitionen nicht zu haben; Reformbedarf gibt es weiter bei der Ausbildung der Lehrkräfte; die Berufsschulen müssen à jour gebracht werden – ich denke nur schon an den Bereich Information und Kommunikation; ich denke weiter an spezielle Fördermassnahmen im Weiterbildungsbereich usw.

Mindestens für eine Startphase muss darum bundesseitig mit jährlichen Aufwendungen von gegen 750 Millionen gerechnet werden. Dies entspricht in etwa der Forderung der EDK. Die Finanzierung wird auch hier politisch die zentrale und auch umstrittene Frage sein. An ihr wird sich zeigen, ob mindestens für eine Mehrheit des Parlaments der Wille zur echten Reform da ist – jetzt wo's wirklich um die Wurst geht.

Konsequenz 2: Die Berufsbildung ist Bestandteil des lebenslangen Lernens

Dieser Wille wird sich auch bei der stärkeren Vernetzung mit dem lebenslangen Lernen beweisen müssen. Neue Berufsbildungskonzepte, die sich an den Stichworten Modularisierung und stärkere Durchlässigkeit orientieren, beinhalten auch die Weiterbildungsperspektive und -planung. Bei der Beratung des Berufsbildungsberichts von 1996 habe ich darum in der WBK eine Situationsanalyse zur schweizerischen Weiterbildungssituation inklusive Entwicklungsmassnahmen verlangt.

Der Bericht „Weiterbildung Schweiz“ von Gonon/Schläfli liegt seit Ende 1998 vor. Ein zentrales Fazit: Ohne nationale Verantwortung und Leitplanken kann die Schweiz keine international konkurrenzfähige Weiterbildungspolitik entwickeln und wird sich die Schere zwischen dem gut aus- und weitergebildeten und damit privilegierten Teil unserer Bevölkerung und dem weiterbildungsfernen Teil noch weiter öffnen. Mit allen damit verbundenen gesellschaftlichen Konsequenzen, auf die ich hier aus Zeitgründen nicht näher eingehen kann.

Ein Lösungsansatz mit Langfristcharakter ist die stärkere Vernetzung von Berufs- und Weiterbildung. Und deshalb muss meiner Meinung nach ein zeitgemässes Berufsbildungsgesetz eine starke Brücke bauen zwischen Berufsbildung und Weiterbildung. Zusammen mit meiner Partei habe ich in der Vernehmlassung auch explizit ein Berufs- und Weiterbildungsgesetz gefordert. Ein Schritt in diese Richtung wurde in der Vernehmlassungsvorlage gemacht mit dem Begriff „berufsorientierte Weiterbildung“ verbunden mit der Förderungsabsicht von Bildungsungeübten und in der Arbeitswelt Benachteiligten wie u.a. WiedereinsteigerInnen. Die parlamentarische Behandlung des Gesetzes wird zeigen, wie gross die Reformbereitschaft hier ist und insbesondere welche Finanzierungsverpflichtungen zu erreichen sind.

Wenn ich hier an dieser Tagung relativ ausführlich auf die Verknüpfung von Aus- und Weiterbildungspolitik poche, dann mache ich dies natürlich mit der Absicht, hier auch von Ihnen Unterstützung zu erhalten. Gerade die Jugendlichen, denen die berufspraktische Bildung den Einstieg in die Berufswelt ermöglichen soll, sind besonders angewiesen auf fliessende Übergänge in die Weiterbildung und entsprechende Anreize und Unterstützungsangebote.

Die Weiterbildungsdebatte muss breiter und intensiver geführt werden. Ein wichtiger Ansatz ist das Berufsbildungsgesetz. Ein aktueller weiterer Ansatz, auf den ich Sie hier aufmerksam mache, ist die Diskussion um einen umfassenden Bildungsrahmenartikel in der Bundesverfassung aufgrund der Parlamentarischen Initiative von Hans Zbinden. Wir sind aktuell in der WBK an der Bearbeitung und hier ist der Weiterbildungsbereich natürlich Bestandteil einer umfassenden Bundesverantwortung. Weitere Innovationsunterstützung erhoffe ich mir von der bevorstehenden Gründung des „Forum Weiterbildung“, das die Bündelung der in diesem Bereich relevanten Kräfte von Bund, Kantonen, SozialpartnerInnen und Erwachsenenbildungsinstitutionen bezweckt. Das „Forum Weiterbildung“ ist eine konkrete Konsequenz des Weiterbildungsberichts.

Konsequenz 3: Alle Jugendlichen haben ein Recht auf berufliche Ausbildung

Der Lehrstellenbeschluss I mit den verschiedenen Kampagnen hat ein breites Bewusstsein für den Stellenwert der Berufsbildung geweckt. Wer genauer hinschaut oder -hört, stellt fest, dass insbesondere die Ausbildungsplatzdefizite in den High-Tech-Berufen bekannt und v. a. in den Medien breit thematisiert sind. Und wie steht es ums Bewusstsein für mehr Ausbildungsplätze für Jugendliche mit weniger gut gefülltem Schulsack? Ist da die breite Unterstützung von Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Politik gleichermassen vorhanden wie bei den Informatikausbildungsplätzen?

Zur Vorbereitung auf die heutige Tagung habe ich mich über die Situation von Jugendlichen in der Stadt Zürich informiert, die auf „normalem“ Weg keine Lehrstelle finden und deswegen auf Spezialprogramme der Stadt wie zum Beispiel „Job plus“ angewiesen sind.

Eine aktuelle Umfrage aus dem Schulkreis Limmattal - bekannt für seinen hohen Anteil ausländischer Wohnbevölkerung - zeigt, dass Ende März von den insgesamt 290 Jugendlichen erst 23% eine Lehrstelle hatten (Sekundarschule 36%, Realschule 18%) – 223 Jugendliche hatten noch keine. Was im Vergleich mit dem letzten Jahr besonders aufmerken lässt: Die Situation hat sich gegenüber 1999 gesamthaft und insbesondere für die RealschülerInnen verschlechtert: Vor einem Jahr hatten im gleichen Zeitpunkt 28% eine Lehrstelle, von den RealschülerInnen immerhin 24%. Weiteres, nicht erstaunliches Merkmal: Schulisch schwächere / ausländische / weibliche Jugendliche finden keine Lehrstelle.

Ich lernte vor drei Wochen zwölf dieser Jugendlichen kennen, die vor einem Jahr auch im Sommer noch keine Lehrstelle hatten und einen Platz im „Job plus“ Projekt fanden. „Job plus“ gibt es seit 1997, kann maximal 55 Jugendliche aufnehmen und ihnen einen betrieblichen Praktikumsplatz inklusive Schulunterricht bieten. Ziel für die Jugendlichen ist, ein Jahr später in eine Lehre einsteigen zu können. „Job plus“ wird jetzt noch von einer Stiftung finanziert (Budget 400'000 Franken) und innerhalb des Laufbahnzentrums der Berufsberatung der Stadt Zürich realisiert.

Ich stelle Ihnen kurz drei „Job plus“ Jugendliche vor, die ich bei unserem Gespräch als interessierte, offene junge Leute kennengelernt habe:

- Enis ist 17, aus Ex-Jugoslawien, seit neun Jahren in der Schweiz, hat die Realschule abgeschlossen, dank „Job plus“ eine Praktikumsstelle in einer EPA-Filiale gefunden und hat heute die Zusage, dort auch die Verkaufslehre zu machen.
- Albana ist 18, aus Ex-Jugoslawien, seit drei Jahren in der Schweiz, macht dank „Job plus“ ein Praktikum als Pflegeassistentin in einem Spital, möchte anschliessend eine Handelsschule besuchen.
- Roger ist 19, Schweizer, hat nach der Realschule das 10. Schuljahr besucht, dann bei „Job plus“ einen Praktikumsplatz für Multimediahändler bei der Firma Manor gefunden und hat jetzt dort auch die Lehrstelle auf sicher.

Letztes Jahr konnte für 95% der Jugendlichen, die das „Job plus“ Jahr abschlossen, eine Anschlusslösung gefunden werden (8 von anfangs 55 Jugendlichen haben „Job plus“ abgebrochen). Damit ist „Job plus“ ein sehr erfolgreiches Brückenprojekt, das allerdings nur funktioniert, wenn weiterhin die Finanzierung gesichert werden kann und wenn weiterhin Praktikumsplätze, d.h. speziell sensibilisierte und motivierte Verantwortliche in privaten und öffentlichen Betrieben gefunden werden können.

Und hier, bei der Sensibilisierung für die dringend notwendige quantitative wie qualitative Erweiterung des Angebots an berufspraktischen Einstiegsangeboten muss verstärkt angesetzt werden – dies haben mir mein Besuch bei „Job plus“ wie die heutige Tagung deutlich bestätigt.

Als Mitverantwortliche für den Lehrstellenbeschluss II erwarte ich, dass im Rahmen dieses Auftrags neben der inhaltlich-konzeptionellen Arbeit auch der längerfristig angelegten Sensibilisierung für mehr berufspraktische Ausbildungsplätze besondere Aufmerksamkeit geschenkt wird. Wenn zu wenig Einstiegs- und Ausbildungsplätze in privaten wie öffentlichen Unternehmungen vorhanden sind, nützen die schönsten Konzepte nichts. Und wir wissen alle, was wir riskieren, wenn für unzählige Jugendliche die Lehrstellensuche auf der Strasse endet.

Darum setze ich auf den Lehrstellenbeschluss II und die Revision des Berufsbildungsgesetzes. Auch deshalb werde ich mich bei der Reformrevision für ausreichende finanzielle Bundesmittel einsetzen – damit Projekte wie „Job plus“ langfristig gesichert sind. Und darum setze ich vor allem auch auf eine gemeinsame, starke und erfolgreiche Lobbyarbeit für Ausbildungsplätze für alle Jugendlichen.

Ihre heutige Tagung ist ein Beitrag dazu und dafür danke ich Ihnen ganz herzlich.

Workshop I

Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung Was muss verändert werden?

Heinz Bachmann, Kt. Amt für Berufsbildung Bern

Tatsache ist, dass mit der Anlehre eine Ausbildungsform existiert, die auf die individuellen Bedürfnisse der Anlehrlinge zugeschnitten ist. Unübersehbar ist jedoch das niedrige Ansehen der Anlehre im bisherigen Sinn. Es fehlt vielerorts am Interesse einiger Berufsverbände. Sie tun sich mit dieser Ausbildungsart schwer.

Der Entwurf für das neue Berufsbildungsgesetz sieht an Stelle der bisherigen Anlehre in Art. 23 die berufspraktische Bildung vor. Es gilt nun die bisherigen „Negativpunkte“ der Anlehre ins Positive umzuwandeln und die mehrheitlich als gut befundenen Aspekte noch weiter zu entwickeln und in das neue Gesetz – eventuell im Baukastensystem – einzubinden.

Nennen wir **einige wichtige Punkte**, die aus unserer Sicht verändert oder angepasst werden müssen:

alt (Anlehre)

- Abwertende Berufsbezeichnungen
- Ausbildungsdauer 1, 1½, 2 Jahre
- Ausbildungsprogramm
- Administrativer Ablauf für Betrieb und Ämter zu umfangreich und zu kompliziert
- Betreuung der Lehrbetriebe

- Betreuung der Anlehrlinge
- Einführungskurse freiwillig

- Berufsschulunterricht

- Anlehrabschluss mit Augenschein ist umstritten
- Fachexperten für Abschluss

- Anlehrausweis mit Beilage ist sehr aufwändig, besonders die Beilage
- Durchlässigkeit „Lehre – Anlehre“ oft mühsam, Umwandlung nach 2 Jahren?

neu (berufspraktische Bildung)

Berufsfelder mit eidg. Attest
Mindestens 2, max. 3 Jahre?
Verbesserte Inhalte, Verbindlichkeit
Unbedingt straffen und vereinfachen
Einheitliche Information an Lehrbetriebe und Berufsverbände
Gezieltes Coaching
Überbetriebliche Kurse, wenn möglich als obligatorisch erklären
Unterricht weiterhin in speziellen berufsfeldbezogenen Klassen. Beruflicher Unterricht so nah als möglich dem Normallehrplan anpassen, um so die Möglichkeit eines allfälligen Übertritts ins 2. Lehrjahr zu bieten.
Neue Prüfungs- oder Abschlussformen einführen
Eine individuelle Abschlussarbeit muss anlässlich eines Prüfungsgesprächs dem Prüfungsexperten erläutert werden. Im Verkauf oder Dienstleistungsbetrieb muss nach ähnlichen Grundsätzen geprüft werden.
Eidg. Berufsattest mit fachbezogenen Noten erhöht das Ansehen der Ausbildung.
Ziel: Ausbildungsbausteine als Teile „normaler“ Ausbildungsreglemente, mit der Möglichkeit sich nachzuqualifizieren.

Weitere grundsätzliche Überlegungen

- Dem Grundsatz „kein Abschluss ohne Anschluss“ wird mit der berufspraktischen Bildung mit einem eidg. Berufsattest und mit der Möglichkeit einer anschliessenden verkürzten Berufslehre mit dem Erwerb des Fähigkeitszeugnisses Rechnung getragen.
- Die berufspraktische Bildung soll und darf nicht einfach eine anspruchslöse „Mini-Ausbildung“ oder eine „Spezialisierungsfalle“ sein.
- Die Ausbildung soll schwergewichtig auf praktisches Lernen im Betrieb ausgerichtet sein und Personen mit Lernschwierigkeiten eine Ausbildung ermöglichen, damit sie einfachere Berufstätigkeiten selbständig ausführen können.
- Da das BBG nur noch 3-jährige Lehrberufe anerkennt, ist zu überlegen, wie Ausbildungsgänge, die im niederschweligen Bereich angesiedelt sind und eine Alternative für Schwächere darstellen, in die berufspraktische Bildung einzubauen sind.

Workshop 2

Berufspraktische Ausbildung für Jugendliche mit einer Behinderung

Emil Lischer, SZH

Arbeit und Beruf haben in unserer Gesellschaft sowohl für die Einzelnen wie für die Gemeinschaft einen herausragenden Stellenwert. Lebensbewältigung und Lebenszufriedenheit der meisten Menschen werden wesentlich durch Arbeit und Beruf bestimmt. Dies gilt auch für Menschen mit einer Behinderung. „Eingliederung vor Rente“ lautet folgerichtig ein zentrales Prinzip der Schweizer Invalidenversicherung und illustriert die grundsätzliche Anerkennung der besonderen Bedeutung von Arbeit und Beruf – auch für Behinderte.

Schwierige berufliche Eingliederung

Leider sind Bemühungen zur beruflichen Eingliederung Behinderter seit den Anfängen der Invalidenversicherung (IV) im Jahr 1960 von zahlreichen Schwierigkeiten geprägt. Besondere Hindernisse ergeben sich jeweils in den periodisch wiederkehrenden Zeiten wirtschaftlicher Rezession und in Phasen eines beschleunigten wirtschaftlichen Wandels, wie beispielsweise Mitte der siebziger Jahre und während der neunziger Jahre. Der wachsende Kostendruck im Zeichen der Globalisierung und des wirtschaftlichen Strukturwandels führt zumindest in einem Teil der Betriebe zu sinkender Bereitschaft, Menschen mit einer Behinderung in der freien Wirtschaft zu integrieren. Im härteren Wettbewerb sind sie öfters nicht (mehr) bereit, vermeintlich oder real erhöhten Betreuungsaufwand für behinderte Auszubildende und Mitarbeitende auf sich zu nehmen.

Berufsbildung: ein Schlüssel zur beruflichen Eingliederung

Berufsbildung öffnet das Tor zur Berufs- und Arbeitswelt. Die gilt angesichts der skizzierten Schwierigkeiten in besonderem Masse für Behinderte. Häufig ist es erst die offenkundige Bewährung in einem Betrieb, die durch den Abschluss einer anerkannten betrieblichen Ausbildung besonders anschaulich dokumentiert wird, welche die Skepsis von Arbeitgeber/innen gegenüber dem Produktivitätspotential von Behinderten abzubauen vermag. Selbstverständlich ist eine gute, nach gesamtschweizerischen Standards geregelte berufliche Ausbildung auch Voraussetzung für eine wirtschaftlich möglichst erfolgreiche Tätigkeit im Rahmen eines geschützten Arbeitsplatzes, z.B. einer Behindertenwerkstatt.

Besondere Bedeutung niederschwelliger Berufsbildungsangebote

Niederschwellige Bildungsangebote, wie beispielsweise die Anlehre nach bisherigem Berufsbildungsgesetz (BBG) oder die „Berufspraktische Bildung“ gemäss Entwurf zum neuen BBG, sind von ausserordentlicher Bedeutung für die berufliche Bildung von Jugendlichen mit einer Behinderung. Dies wird offensichtlich, wenn man sich vergegenwärtigt, dass unter den 5.6% Schülerinnen und Schülern mit besonderem Lehrplan (Einführungsklassen, Kleinklassen, Werkklassen und IV-Sonderschulen) – diese bilden die Mehrzahl aller Behinderten im Kindes- und Jugendalter – nahezu drei Viertel zur Gruppe der Lernbehinderten oder geistig Behinderten gezählt werden (Sturny-Bossart 1999). Andere Behinderungsformen, welche in der Regel die Absolvierung einer (allenfalls gemäss Art. 19 des BBG erleichterten) Berufslehre oder einer höheren Bildung erlauben, sind bei Jugendlichen statistisch von geringerer Bedeutung.

Berufspraktische Bildung für Behinderte: Chance oder Gefahr?

Im Lichte dieser Zahlen erhält die Entwicklung eines neuen Modells beruflicher Bildung für „Personen mit Lernschwierigkeiten“ (Art. 23c im Vorschlag zum neuen BBG), die sog. berufspraktische Bildung (BPB), für die Eingliederung eines grossen Teils behinderter Jugendlicher besondere Brisanz. Es stellt sich die Frage, inwieweit die in Umrissen erkennbare BPB geeignet ist, die Chancen zur beruflichen Integration Behinderter im Vergleich zu bisherigen Angeboten („IV-Anlehre“, BBG-Anlehre, praktische Lehre) zu erhalten oder allenfalls gar zu erhöhen.

Vergleich mit Anlehre und praktischer Lehre

Folgende Aspekte der berufspraktischen Bildung scheinen für die Beurteilung dieses neuen Bildungsangebots in Hinblick auf die Schaffung von Integrationschancen für (Lern-) Behinderte besonders relevant: *Anerkennung* des Abschlusses auf dem Arbeitsmarkt, *Flexibilität* bei der Berücksichtigung individuellen Förderbedarfs sowie *Durchlässigkeit* zu höheren Bildungsangeboten und zur Weiterbildung.

Anerkennung: Das „eidg. Berufsattest“, welches den erfolgreichen Abschluss der BPB bestätigen soll, verspricht sowohl auf Grund der Bezeichnung wie auch des dahinterliegenden Qualifikationsnachweises mehr, als der bisherige „amtl. Ausweis“, welcher zum Abschluss der BBG-Anlehre auf Grund eines „Augenscheins“ ausgehändigt wird. Vermutlich gilt dies auch im Vergleich zu den kantonalen Ausweisen zur praktischen Lehre und mit Sicherheit im Vergleich mit den informellen Bestätigungen über den Abschluss einer „IV-Anlehre“. Vorauszusetzen ist allerdings, dass die längerfristig beurteilbare Qualität der gebotenen Ausbildung gegenüber den heutigen Anlehren zumindest in einem Teil der Fälle effektiv gesteigert werden kann.

Flexibilität: Die Möglichkeiten zur individuellen Anpassung der Dauer der BPB sind ähnlich flexibel wie bei der Anlehre. Die vorgeschlagene Regelausbildungsdauer von zwei Jahren könnte indes chancenhemmend wirken, da Schwächere bis zu einem gewissen Grad oft nicht im erreichbaren Niveau, sondern hauptsächlich im Lerntempo beeinträchtigt sind.

Die vorgesehene Möglichkeit zu einer „nicht formalisierten Berufsbildung“ bietet prinzipiell ähnliche Individualisierungsmöglichkeiten wie die bisherigen Regelungen zur Anlehre. Die in Art. 23, Abs. 3 des Gesetzesentwurfs vorgesehenen Spezialbestimmungen, insbesondere die „fachkundige individuelle Begleitung“ bzw. Förderung, müsste im Vergleich zur heutigen Situation jedoch beträchtlich verbessert und ausgebaut werden. Dazu gehört auch eine im Vergleich zur Berufslehre verstärkte individuelle Unterstützung und Beratung der betrieblichen Ausbilder/innen, insbesondere auch in Kleinbetrieben, um deren Zusatzaufwand möglichst gering und damit deren Motivation zur Ausbildung von Behinderten möglichst hoch zu halten.

Durchlässigkeit: Die im neuen Gesetz (Art. 6, Abs. 3) vorgesehene Forderung nach speziellen Vorschriften zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Bildungsgängen eröffnet im Vergleich zu heute neue Möglichkeiten. So wären beispielsweise die Anrechnung von Teilleistungen aus der berufspraktischen Bildung für eine spätere Berufslehre, die Bereitstellung von speziellen Brückenangeboten und die Förderung zielgruppenspezifischer Weiterbildungsangebote geeignete Massnahmen, die in künftigen Ausführungsbestimmungen zum neuen BBG zusätzliche Chancen für Behinderte erschliessen könnten.

Literatur

Sturny-Bossart, G. (1999). Sonderschülerquote in der Schweiz weiterhin steigend. Schweizerische Zeitschrift für Heilpädagogik, 6(5), S. 12 – 16.

Workshop 3

Berufspraktische Bildung im Ausbildungsverbund – bloss ein Traum?

Nachwuchs für die Wirtschaft – Zukunft für die Jugend

Richard Bobst, Ammann Management AG

Ohne Motivation läuft nichts. Sie ist die Triebfeder zur Leistung, zur Lernbereitschaft, zum Vorwärtsdrang, zur Entdeckung, zur Weiterentwicklung. Ein Ausbildungsverbund motiviert die Unternehmer/innen, den Nachwuchs sicherzustellen. Eine Lehrkraft motiviert die Auszubildenden zum Lernen. Ein Patron motiviert seine Mitarbeitenden zum Mitdenken und Mitwirken.

Berufspraktische Bildung kann durchaus ein Rezept sein für junge Menschen mit Lernschwierigkeiten. Jemand muss die Motivationsstafette auslösen – zum Beispiel ein Ausbildungsverbund. Warum? Weil die Moderierenden eines Ausbildungsverbundes die erhebliche Spannweite zwischen wünschen, wollen und machen kennen. Weil sie den Bedarf und die Nöte der Unternehmer/innen täglich erfahren und weil sie mit einem Bein in der Schule, mit dem andern in der Berufsausbildung stehen.

Kernkompetenzen der Firmen nutzen

Die Erfahrungen des Projektleiters des Ausbildungsverbundes Oberaargau können beim Aufbau von Projekten für die berufspraktische Bildung dienlich sein: Der Ausbildungsverbund Oberaargau wendet sich an Firmen, die heute keine Lehrstellen anbieten. Zwei Drittel der Unternehmen beteiligen sich nicht direkt an der Lehrlingsausbildung, vielfach weil die betrieblichen Voraussetzungen dazu nicht gegeben sind. Die Kernkompetenzen dieser Firmen sollen inskünftig in die Lehrlingsausbildung einfließen. Die wichtigste Nachwuchsquelle für qualifizierte Fach- und Führungsfunktionen ist nach wie vor die Berufslehre. Sie vermittelt eine breite Basis an fachlichem Wissen und Können. Qualifiziertes Personal ist ein bedeutender Standortfaktor. Eine Umfrage des Wirtschaftsverbandes Oberaargau und der Gewerbeverbände hat ergeben, dass ein Interesse an der Schaffung neuer Lehrstellen vorhanden ist.

Mit dem Ausbildungsverbund soll dies erleichtert und ermöglicht werden. Er koordiniert die Lehrlingsausbildung. Kosten, Aufwand und Aufgaben werden optimiert. In Vertretung aller Verbund-Teilnehmenden übernimmt eine Leitfirma die gesetzlichen Verpflichtungen der Berufsausbildung. Als Leitfirma stellte sich AMMANN Langenthal zur Verfügung.

Aufbauarbeit braucht Ausdauer

Das Ergebnis der Anstrengungen ist – bis anhin – ernüchternd. Zwar gibt es ein erhebliches Potential an Ausbildungsplätzen in kleinen Firmen. An der Einsicht, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen, fehlt es auch nicht. Es fehlt vielfach die Kraft zur Umsetzung, weil es dazu trotz Ausbildungsverbund den Pioniergeist, die Aufraffung und die Beharrlichkeit des Unternehmers braucht. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Unternehmer mitmachen, wenn man sie involviert. Die Aufbauarbeit erfordert Ausdauer und Beharrlichkeit. Tüchtige Schulabgänger/innen finden recht leicht eine Lehrstelle, andere nur schwerlich. Das Toprezept für schwache Schulabgehende und Menschen aus fremden Kulturkreisen gibt es (noch) nicht.

Die berufspraktische Bildung kann indessen sehr wohl an Bedeutung gewinnen, weil die vorwärtsstrebenden jungen tüchtigen Berufsleute berufspraktische wertschöpfende Lücken schaffen. Praxisorientierte Berufsleute mit handfesten Grundkenntnissen finden Arbeit unter der Voraussetzung, dass sie zuverlässig und flexibel einsetzbar sind und Leistungsbereitschaft, Lernwilligkeit und Teamfähigkeit zeigen.

Die Notration

Es müssen praxisorientierte und schulentschlackte Berufsbildungsgänge geschaffen werden, in denen sich die Teilnehmenden mit der Handhabung von Maschinen und Prozessen profilieren können. Mögliche Formen wären beispielsweise Ausbildungsgänge mit Praktiken in Partnerfirmen, koordiniert durch einen Ausbildungsverbund. Die Berufsschulbildung beschränkt sich auf die Notration, sämtliche Ballaststoffe müssen abgeworfen werden. In erster Linie zählen die guten Charaktereigenschaften sowie die Beherrschung der trainierten Fertigkeiten mit Maschinen und Werkzeugen in Arbeitsprozessen. Für junge Menschen mit sozialen Defiziten wären Angebote wie z.B. das Projekt „Schanze“, eines Vereins im Bezirk Affoltern am Albis, geeignet. Hier wird die Unterstützung vom sozialen Verhalten abhängig gemacht.

Die staatlichen Lehrwerkstätten, welche heute mit Geldern der öffentlichen Hand vornehmlich unproblematische Berufsausbildungen für starke Schulabgehende anbieten, könnten zur Leitung von Projekten der berufspraktischen Bildung motiviert werden.

Berufspraktische Bildung im Ausbildungsverbund – keineswegs bloss ein Traum, jedenfalls aber ein herausforderndes Teamwork von Staat und Wirtschaft!

Workshop 4

Jugendberatungsstelle ‘wie weiter?’

Ein Hilfestellung für Jugendliche des Impulsprogramms ‘Chance’ des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung des Kantons Basellandschaft

Alois Berger, Jugendberatungsstelle ‘wie weiter?’ mit Lernwerkstatt und Werkstatt

- Im Mai 1998 wurde die Jugendberatungsstelle ‘wie weiter?’ in Birsfelden eröffnet. Sie richtet sich an Jugendliche zwischen 16 und 22 Jahren, welche den Einstieg nach der obligatorischen Schulzeit in die Berufsbildung nicht geschafft oder eine Lehre abgebrochen haben. Die Jugendlichen sind ohne Ausbildungs- und Arbeitsplatz. Sie sind weder arbeitslos gemeldet noch werden sie von einer anderen Institution betreut und beraten.
- Mit intensiver Beratung und Begleitung und einem flexiblen Schulungsangebot will die Beratungsstelle die soziale und berufliche Integration dieser Jugendlichen ermöglichen. In der Werkstatt können sie, wenn nötig, in einer Halbtagesstruktur sinnvolle Arbeiten leisten und sich so auf die Arbeitswelt vorbereiten.
- Das Projekt hat sich nach zwei Jahren bewährt. In die Jugendberatungsstelle kommen viele Jugendliche, die länger als drei Monate untätig, sinn- und orientierungslos zu Hause oder auf 'der Gasse herumhängen', mit schlechten Zeugnissen die Grundschule abgeschlossen oder eine oder mehrere Lehre/n abgebrochen haben. Wenn die Jugendlichen sich bei der Beratungsstelle melden, suchen sie eine intensive, individuelle Auseinandersetzung mit ihrer Situation. – ‘Zuerst konfrontieren, dann integrieren’ hat zum Erfolg beigetragen.
- Vom April 98 bis Ende März 2000, in 2 Jahren, haben 224 Jugendliche dieses Angebot genutzt. Für 60% konnte eine Anlehre, eine Lehre, eine Integration in die Arbeitswelt gefunden werden. 65% waren Schweizerinnen und Schweizer, 60% junge Männer, das Durchschnittsalter betrug 18,4 Jahre.

Weitere Informationen und Auskunft:

Jugendberatungsstelle ‘wie weiter?’

Hofstrasse 31

4127 Birsfelden

Tel.: 061 / 378 9 378

Fax: 061 / 378 9 379

e-Mail: wieweital@access.ch

In der
Jugendberatungsstelle ‘wie weiter?’

melden sich

Jugendliche

16 – 22 Jahre alt

keine Lehrstelle gefunden
oder Lehrstelle abgebrochen
nicht arbeitslos gemeldet

freiwillig zu:

Beratung und Begleitung

wöchentliche Gespräche
persönliche und berufliche Standortbestimmung
Intensive Lehrstellensuche
Bewerbungstraining

Nach individueller Abklärung steigen die Jugendlichen bei Bedarf in eines der folgenden
2 Hauptmodule (Beschäftigung) ein

Lernwerkstatt

**3 Monate
halbtags**

Lernen in einer kleinen Gruppe
(6 Jugendliche) individuell
Deutsch und Mathematik;
Lern- und Arbeitstechnik
Bewerbungsunterlagen

Zertifikat: Lernwerkstatt

**Ziel:
Integration
Lehre/Anlehre**

Werkstatt

**3 Monate
halbtags**

Arbeit in einer kleinen Gruppe
(6 Jugendliche); erforderliche
Schlüsselqualifikationen
werden eingeübt

Zertifikat: Werkstatt

Je nach Bedarf absolvieren die Jugendlichen flexible, interne Module:

**Deutsch für
Fremdsprachige**

intensiver Deutschkurs/
kulturelle Bildung

Erlebnispädagogik

14-täglich

Frauen und Männer getrennt;
Stimm- und Haltungstraining,
Körperwahrnehmung, Rollenspiele
(Bewerbung)

PC-Kurs

Kennenlernen der
Office-Programme:
Word, Powerpoint und
Excel;
Bewerbungsunterlagen

Workshop 5

Neue Berufsbilder schaffen

Hans Heeb, Gewerblich-industrielle Berufsschule, Rorschach

Die in Rorschach beim Projekt „Die Chance“ gemachten Erfahrungen bei der Schaffung neuer Berufsbilder im Bereich der Anlehre dürfen als sehr positiv betrachtet werden. Von Anfang an wurden zwei Zielsetzungen verfolgt:

Für Jugendliche, die eine Anlehre absolvieren, sollte in den beruflichen und den allgemeinbildenden Fächern ein Lehrplan geschaffen werden, welcher der andersartigen intellektuellen Leistungsfähigkeit, den damit verbundenen emotionalen Problemen und dem gelegentlich schwierigen soziokulturellen Umfeld Rechnung trägt. Durch individuelle Förderung der schulischen/fachlichen Leistungen und des Sozialverhaltens der Jugendlichen und nötigenfalls durch Betreuung und Begleitung der Jugendlichen bei der Lehrstellensuche, während der Anlehrzeit und bei der Suche nach einer Arbeitsstelle soll sich ihr Umgang mit Defiziten verbessern und die vorhandenen Ressourcen gestärkt werden, damit sie eine Anlehre oder zu einem späteren Zeitpunkt möglicherweise ein Lehre bestehen und ins Berufsleben integriert werden können.

Für die Betriebe wurde die Zielsetzung verfolgt, möglichst wirtschaftsnahe, also auf deren Bedürfnisse zugeschnittene Ausbildungsprogramme zu schaffen, welche es für die Lehrbetriebe attraktiv macht, Anlehrlinge auszubilden und sie möglichst nach der Lehre als vollwertige Mitarbeitende in geeigneten Bereichen zu behalten.

Zu diesem Zweck ist es erforderlich, geeignete Betriebe auf Grund der in den Stellenanzeigen ausgeschriebenen Mitarbeiter/innenprofile zu evaluieren, mit diesen Betrieben telefonisch in Kontakt zu treten, sie von einem allfälligen Nutzen zu überzeugen und dann vor Ort deren genaue Bedürfnisse abzuklären. Dabei hat es sich als besonders erfolgreich erwiesen, wenn im entsprechenden Betrieb vom Akquisiteur gratis in den geeigneten Abteilungen ein ein- bis zweiwöchiges Praktikum absolviert wird. Diese Massnahme schafft Vertrauen. Jetzt kann gemeinsam ein „auf Mass geschneidertes“ Ausbildungsprogramm erstellt werden, welches dazu führt, dass die Betriebe gern bereit sind, Anlehrstellen anzubieten. Anschliessend werden ähnliche Anforderungsprofile zusammengeführt und Ausbildungsprogramme erstellt, welche den darin enthaltenen Bedürfnissen Rechnung tragen.

Das Kantonale Amt für Berufsbildung genehmigt diese anschliessend. Die so entstandenen Berufsbilder gewährleisten, dass die Absolvent/innen einen Standard erlernt haben, der ihnen auch den Einsatz in anderen Betrieben ermöglicht. Ausserdem können nun diese Anlehrberufe auch anderen Betrieben mit ähnlichen Anforderungen angeboten werden. Die Programme mussten also nicht „erfunden“ sondern „gefunden“ werden.

Für die Finanzierung und die Organisation konnten Strukturen geschaffen werden, welche es optimal ermöglichen, die gesetzten Ziele zu verfolgen:

Es konnten kapitalstarke Sponsoren für die Gründung einer gutdotierten Stiftung gewonnen werden. Die Idee stiess in industriellen Kreisen auf grösstes Interesse, so dass die Finanzierung in erfreulich kurzer Zeit gesichert werden konnte. Die Stiftungsaufsicht liegt beim Kanton St. Gallen. Die Arbeitsverträge der Mitarbeitenden entsprechen jenen des BWZ Rorschach und werden mit der Berufsschulkommission abgeschlossen. Für den Start konnten die nötigen Räumlichkeiten für Verwaltung und Unterricht in Zusammenarbeit mit dem BZW in deren Schulhaus und in angemieteten weiteren Räumlichkeiten besorgt werden.

Die Hauptaufgaben der Projektleitung sind:

- die Leitung der Schule, administrativ unterstützt durch das Sekretariat des BWZ Rorschach
- Der Kontakt mit Behörden, Institutionen (spez. RAV, ABB, Berufsberatung, IV-Berufsberatung) und mit Berufs- Werkjahr- und Sonderschulen in den Kantonen SG, TG, GR, AI, AR und Fürstentum Lichtenstein. Um diese Aufgabe angemessen erfüllen zu können, wurde zusätzlich eine Teilzeitmitarbeiterin eingestellt, welche in ihrer Aufgabe als Sozialdienst der BWZ bei Bedarf auch die individuelle Betreuung von Anlehrlingen übernimmt.
- Der Besuch neuer potentieller Lehrbetriebe und die Pflege der bestehenden, unterstützt von den als Lehrpersonen tätigen Mitarbeitenden.

Der gegenwärtige Lehrkörper besteht aus Fach- und Allgemeinbildungslehrkräften, welche gleichzeitig auch am BZW Lehrlinge unterrichten. Dies bietet den Vorteil, dass die Unterrichtenden beide Ausbildungswege kennen und die neueintretenden Auszubildenden kompetent den jeweiligen Ausbildungsvarianten zuordnen oder während der Ausbildung erteilen können. Ausserdem kennen sie die regulären Lehrpläne und bringen diese Kenntnisse und ihre Erfahrungen bei der Schaffung des allgemeinbildenden Lehrplans und der Ausbildungsprogramme mit ein. Sie führen Eintrittstests durch, erteilen Unterricht in Kleinklassen mit individueller Betreuung (oft auch bei persönlichen Problemen), bieten bei Bedarf Stützkurse an, pflegen den Kontakt zu den Lehrbetrieben und helfen bei der Suche von Arbeitsstellen. Durch die intensive Zusammenarbeit mit der Allgemeinbildungs- bzw. Fachlehrkraft und den Lehrmeister/innen entsteht ein soziales Netz, welches auch schwierige Schüler/innen aufzufangen vermag.

Insgesamt kann gesagt werden, dass sich die gegenwärtige finanzielle und organisatorische Struktur als schlagkräftig erweist; sie ist finanziell und organisatorisch nicht von historisch gewachsenen Verbands- und Berufsstrukturen abhängig und kann daher im Rahmen des Leistungsvermögens der Anlehrlinge sehr flexibel auf die Bedürfnisse der Wirtschaft reagieren, indem sie auch berufsübergreifende Ausbildungsprogramme in direkter Zusammenarbeit mit den Betrieben entwickeln kann. Dies stellt allerdings hohe Anforderungen insbesondere an die Fachlehrkräfte. Sie müssen idealerweise eine breite, praxisbezogene berufliche Kompetenz aufweisen und – auf Grund der besonders hohen pädagogischen Anforderungen bei Lehrlingen und Anlehrlingen – entsprechend Erfahrung im Umgang mit Jugendlichen mitbringen. Um bei der Erfüllung dieser anspruchsvollen Aufgabe eine Unterstützung anbieten zu können, ist die Einrichtung spezifischer Weiterbildungskurse und eines Betreuungsangebotes für interessierte Lehrkräfte vorgesehen.

Workshop 6

Auf dem Weg zur berufspraktischen Bildung ...

Daniel Hurter, Gewerblich-industrielle Berufsschule Bern

1. AUSZUBILDENDE:

Die berufspraktische Bildung muss für die Zielgruppe Leistungsschwache als Berufsausbildung konzipiert sein:

Junge Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen leistungs- und lernbenachteiligt sind.

Die berufspraktische Bildung soll für ausbildungswillige Menschen attraktiv sein, die eine verkürzte praktische Ausbildung anstreben.

2. DURCHLÄSSIGKEIT:

Mit dem Berufsattest erwerben die Lernenden Credits, die beim allfälligen Übertritt in eine (praktische) Lehre angerechnet werden. Denn: Kein Abschluss ohne Anschluss!

3. FLEXIBILITÄT:

Die Ausbildungszeit im Rahmen der berufspraktischen Bildung ist vom definierten Abschluss abhängig und dauert mindestens 2 Jahre.

Um die persönliche Situation der Lernenden Ernst zu nehmen, kann die Dauer flexibilisiert werden.

4. KOMPETENZZENTREN:

Die berufspraktische Bildung soll in regionalen Zentren zusammengefasst werden, um Klassen aus gleichen Berufen führen zu können.

5. COACHING:

Lernenden im Rahmen der berufspraktischen Bildung ist ein Coach zur Seite zu stellen, der oder die sowohl für betriebliche wie schulische Fragen als Berater/in und Bezugsperson vermittelnd zur Verfügung steht.

6. EINFÜHRUNGSKURSE:

Im Rahmen der berufspraktischen Bildung absolvieren die Lernenden entsprechende Einführungskurse.

7. BERUFSATTEST:

Die berufspraktische Bildung führt zu einem definierten Abschluss – Das Berufsattest gibt Auskunft über ein klar definiertes standardisiertes Ausbildungsniveau.

8. WEITERBILDUNG:

Ein differenziertes Aus-, Weiter- und Nachholbildungsangebot sichert und verstärkt die Integration in Wirtschaft und Gesellschaft.

9. UNGELERNT:

Das Abschlussverfahren zum Berufsattest steht auch Personen offen, die als Ungelernte gearbeitet haben und nachweisen können, dass sie das Niveau des Berufsattests erreicht haben. Dieses Recht steht auch Absolvent/innen der heutigen Anlehre zu.

Berufsbildende Abschlüsse auf Sekundarstufe 2

Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis	Eidgenössisches Berufsattest "praktischer Lehrabschluss"	Eidgenössisches Berufsattest "berufspraktische Bildung"	<i>Ausweis</i>
	4. Ausbildungsjahr 3. Ausbildungsjahr 2. Ausbildungsjahr 1. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr 3. Ausbildungsjahr 2. Ausbildungsjahr 1. Ausbildungsjahr	
Lehrvertrag	Lehrvertrag mit Vermerk "prakti- sche Lehre"	Ausbildungsvertrag mit Ausbildungs- programm	<i>Rechtliche Voraussetzungen</i>
in der Regel Real- oder Sekundarschule	Eidgenössisches Berufsattest "berufs- praktische Bildung" oder Anlehrab- schluss, Eignung, Motivation ...	in der Regel Realschule Kleinklasse	<i>Schulische Voraussetzungen</i>
obligatorisch	obligatorisch	obligatorisch	<i>Besuch Einführungskurse</i>
Lehrabschluss gemäss Ausbildungs- reglement	Positionen der praktischen LAP gemäss Ausbildungs- reglement	Attestverfahren gemäss Ausbildungs- reglement	<i>Ausbildungsabschluss</i>

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 1: AUSZUBILDENDE

These	Was spricht für die These? Worin besteht das Potenzial?	Welche ungünstigen Entwicklungen sind absehbar?	Was Sie auch noch mitteilen möchten ...
1	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungs- und Lernbenachteiligte können optimal gefördert werden - Anerkannte Ausbildung für lernschwache Jugendliche - Nachfrage von Interessierten wäre gross 	<ul style="list-style-type: none"> - Berufspraktische Bildung als Praktikum für MaturandInnen höchst problematisch: Berufsidentifikation, Beschulung, soziales Umfeld → Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und solche, die eine verkürzte praktische Ausbildung anstreben, können nicht in den gleichen "Topf" kommen! - könnte die Regellehre konkurrieren 	<p>und ausserdem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hauptzielpublikum soll die in Abs. 1 beschriebene Gruppe sein - Die Auszubildenden mit guter Schulbildung, die jedoch die deutsche Sprache noch kaum verstehen, dürfen nicht vergessen werden!

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 2: DURCHLÄSSIGKEIT

2	<ul style="list-style-type: none"> - Ansporn: Flexibilität wird erhöht, Auflösen einer Sackgasse - Positiv: Führt zu Aufwertung - Klare Standards müssen formuliert sein 	<ul style="list-style-type: none"> - Umsetzung? - → Standard "1.Lj." ist zu einengend (auf Inhalte basierend) - das führt nur zur Ausbildung von "HandlangerInnen" in gewerblichen Berufen 	<ul style="list-style-type: none"> - Berufspraktische Bildung darf nicht als "Minilehre" daherkommen! - → Alternative: Handlungskompetenzen definieren (die auch weiter gefasst sein können, als 1.Lj.) - Nicht minimale Basisausbildung des ganzen Berufsspektrums, sondern nach Sektoren abschliessen.
----------	---	---	---

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 3: FLEXIBILITÄT

3	<ul style="list-style-type: none"> - Normierte Leistung und Zeitdauer sind unabdingbar - 2 Jahre ist sicher ein vertretbarer Mindestansatz - Flexibilität ist wünschenswert 	<ul style="list-style-type: none"> - Achtung auf Missbrauch: durch Lehrbetrieb möglich (billige Arbeitskraft nach 2 Jahren Ausbildung) 	<ul style="list-style-type: none"> - Verlängerung soll immer möglich sein, wenn erwiesen ist, dass dadurch ein Lernziel erreicht werden kann. Nie Verlängerung als "Strafe"
----------	--	---	--

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 4: KOMPETENZZENTREN

4	<ul style="list-style-type: none"> - Optimale, berufliche Ausbildung - I.O., wenn ganzes Berufsfeld am gleichen Ort unterrichtet wird - Qualität der Ausbildung / Bessere Ausbildung möglich 	<ul style="list-style-type: none"> - Geographische Randregionen benachteiligt - Reisezeit 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation in Blockkursen - "Berufsreine" Klassen nicht zu eng sehen, sonst gibt's sehr kleine Klassen!! - Nur möglich in Zentren
----------	---	---	---

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 5: COACHING

5	<ul style="list-style-type: none"> - Flankierende Massnahmen und Rahmenbedingungen (Coaching) sind unabdingbar! - Auch im Sinne einer Nachbetreuung - Jugendliche werden geführt, sie bekommen Halt im neuen Umfeld 	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzierung? - Wer übernimmt Coaching? Schule und Betrieb sind befangen - Coaching ist auch für viele Lehrlinge der Regellehre notwendig! - Bei Institutionalisierung erhält Coaching den Beigeschmack von "Bevormundung" 	<ul style="list-style-type: none"> - Muss öffentlich finanziert sein (analog SchulpsychologIn etc.) - Das Coaching könnte über die Ausbildungsberatung des Berufsbildungsamtes oder über die regionale Berufsberatungsstelle erfolgen
----------	--	---	---

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 6: EINFÜHRUNGSKURSE

6	<ul style="list-style-type: none"> - Einführungskurse müssen unbedingt eingeschlossen sein (obligatorisch!) 	<ul style="list-style-type: none"> - Abschrecken der Lehrbetriebe wegen Kosten - Stufengerechtes Angebot 	<ul style="list-style-type: none"> - müsste sehr kleine Klassen geben, auch speziell für diese Gruppe! - → Staat muss die Kosten übernehmen
----------	--	--	---

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 7: BERUFSATTEST

7	<ul style="list-style-type: none"> - Unbedingt notwendig, bringt höhere Akzeptanz - Motivation für Lehrlinge, sich zu engagieren - Erkennbare Qualifikationen, Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> - "Höhe" der Standards - Bürokratie - Massstab? - Differenzierter Abschluss bewirkt differenzierten Lohn 	<ul style="list-style-type: none"> - die jungen Leute wollen auch gefordert werden - Qualifizierte Praktisch-Bildungsfähige nicht vergessen
----------	---	---	---

Zusammenfassende Stellungnahme zu These 8: WEITERBILDUNG

8	<ul style="list-style-type: none"> - Startmöglichkeit für eine Weiterbildung - Anschluss an Weiterbildung ist wichtig und nötig 	<ul style="list-style-type: none"> - Werden so viele AbsolventInnen da sein, dass sich Weiterbildung speziell ergibt? 	<ul style="list-style-type: none"> - Sind schwache Berufsleute wirklich bereit zur Weiterbildung?
----------	---	--	--

Workshop 7

Wie begegnet der Gesundheitsbereich der neuen berufspraktischen Bildung?

**Jean-Michel Plattner, Bildungszentrum für Gesundheitsberufe, Solothurn¹ ;
Brigitte Bettschen-Steiner, SRK Sektion Bern-Mittelland**

Die Berufsbildungslandschaft im Gesundheitswesen unterscheidet sich aufgrund ihrer geschichtlichen Entwicklung stark von jener der übrigen, durch das eidgenössische Berufsbildungsgesetz reglementierten Berufe. Viele Berufe sind aufgrund eines institutionellen oder regionalen praktischen Bedarfs entstanden. Viele Abschlüsse sind nicht gesamtschweizerisch anerkannt, geschweige denn im Ausland. Die Situation ist vor allem für Jugendliche, die an einem Beruf des Gesundheits- oder Sozialwesens interessiert sind, unübersichtlich und wenig attraktiv.

Relativ homogen präsentiert sich die Situation bei den durch das Schweizerische Rote Kreuz im Auftrag der Kantone reglementierten und überwachten Berufe (ca. 4'000 Ausweise/Jahr), von denen die Pflegeberufe den grössten Anteil ausmachen (ca. 3'400 Ausweise/Jahr).

In den Jahren 1985 – 1995 fanden weitreichende inhaltliche Reformen in diesen Berufen statt. Schlüsselkonzepte sind die Formulierung von 5 berufsbeschreibenden Funktionen und die Förderung von für die berufliche Tätigkeit relevanten, übergeordneten Fähigkeiten, sog. Schlüsselqualifikationen. Im Bereich des Diplompflegeberufs lauten die 5 Funktionen:

Funktion 1:	Unterstützung in und stellvertretende Übernahme von Aktivitäten des täglichen Lebens.
Funktion 2:	Begleitung in Krisensituationen und während des Sterbens.
Funktion 3:	Mitwirkung bei präventiven, diagnostischen und therapeutischen Massnahmen.
Funktion 4:	Mitwirkung an Aktionen zur Verhütung von Krankheiten und Unfällen einerseits sowie zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit andererseits; Beteiligung an Eingliederungs- und Wiedereingliederungsprogrammen.
Funktion 5	Mitwirkung bei der Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit der Pflege und bei der Entwicklung des Berufes; Mitarbeit an Forschungsprojekten im Gesundheitswesen

Seit Mitte der 1990er Jahre ist nun die sog. „strukturelle Reform“ im Gang. Unter der Federführung der Schweizerischen Sanitätsdirektorenkonferenz (SDK) erarbeiten verschiedene ExpertInnengruppen aller interessierten Kreise die nötigen Grundlagen. Das Ziel der Reform ist die Schaffung eines einheitlichen Berufsbildungssystems, das

- in die schweizerische Berufsbildungslandschaft passt, d.h. dem neuen Berufsbildungsgesetz entspricht
- in die europäische Berufsbildungslandschaft passt, d.h. dass die Diplome im europäischen Ausland gemäss der zweiten allgemeinen Richtlinie (92/51/EWG in Ergänzung zu 89/48/EWG) anerkannt werden (mind. 1 Jahr auf der Tertiärstufe)
- den Anforderungen der heutigen Zeit entspricht (flexibel → modular/attraktiv → BMS/FH)

Die strukturelle Reform ist nötig, weil die Aufsicht über alle Berufe des Sozial- und Gesundheitswesens aufgrund der Annahme der teilrevidierten Bundesverfassung durch das Volk im April 1999 von den Kantonen zum Bund übergeht. Diese Berufe werden zukünftig durch das neue Berufsbildungsgesetz (nBBG) geregelt, welches voraussichtlich im Jahre 2003 in Kraft treten wird.

¹ Die anlässlich der Impulstagung gezeigten Folien sind auf Wunsch bei Herrn J.-M. Plattner erhältlich.

Eine Taskforce erarbeitete Ende 1998 Vorschläge für eine neue Berufsbildungssystematik, welcher von politischer Seite weitgehend zugestimmt wurde. Im Mai 1999 wurde diese Systematik von der SDK genehmigt. Sie ist seit dem 1. Januar 2000 in Kraft. Bei der Erarbeitung der neuen Grundlagen wurde versucht, sowohl die Vorgaben des im Entwurf vorhandenen nBBG als auch die historisch gewachsenen Besonderheiten der Berufe des Gesundheitswesens zu berücksichtigen. Zu diesen Besonderheiten gehören, nebst dem sehr hohen Frauenanteil, dem hohen Anteil von sog. „Spätberufenen“ und dem hohen Anteil von AusländerInnen, ein verhältnismässig grosses Segment von Personen mit niedriger Schulbildung. Vor allem in der spitalexternen Pflege und im Bereich der Betagtenpflege verfügen oft mehr als 50 % des ganzen Personals nicht über eine qualifizierte Ausbildung².

Die SDK hat einen ehrgeizigen Fahrplan aufgestellt, dessen übergeordnetes Ziel ist, die Umsetzung der strukturellen Reform möglichst noch vor der Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes zu beginnen. Zu diesem Zweck sind derzeit verschiedene Projekte im Gange. Vom Profil der Fachhochschule Gesundheit und Soziales über die Reglementierung der BerufsschullehrerInnenausbildung über die Förderung der Modularisierung bis hin zu Projekten im Bereich der berufspraktischen Bildung.

Ein wichtiges Projekt aus dem Bereich der berufspraktischen Bildung ist jenes der Sektion Bern-Mittelland des Schweizerischen Roten Kreuzes. Zusammen mit der Schule für Hauspflege, Bern, der Berufsfach- und Fortbildungsschule, Bern, dem Ausbildungszentrum Insel, Bern, der Schule für Berufe im Gesundheitswesen der Stadt Zürich und dem Bildungszentrum für Gesundheitsberufe des Kanton Solothurn erarbeitet sie derzeit die Grundlagen für eine **nicht formalisierte, d.h. vollständig modularisierte Ausbildung für über 20-jähriges Laienpersonal, die zu einem Berufsattest „Gesundheit und Soziales“ führt, in einer späteren Phase evtl. zu einem Fähigkeitsausweis „Gesundheit und Soziales“.**

Das Projekt ist mit verschiedenen Problemen konfrontiert, z.B.:

- Nicht klar definierte Kompetenzen im Bereich der Pflegeberufe,
- sehr unterschiedliche Auffassungen über das Einsatzgebiet des Personals mit den verschiedenen Abschlüssen,
- ein Spannungsfeld zwischen rein hauswirtschaftlichen und pflegerischen-betreuerischen Aufgaben.

Trotz der Probleme bzw. Unklarheiten wählte die Projektgruppe eine Vorwärtsstrategie. Sie formulierte die Gemeinsamkeiten aller heute in diesem Segment tätigen Berufe, die klar im Bereich der gemeinsamen Klientel und in den weitgehend gemeinsamen Inhalten zu suchen sind.

- Klientel: Menschen mit eingeschränkten Ressourcen, die fachliche und menschliche Hilfeleistungen benötigen (geistig-seelisch-körperlich).
- Inhalte: Lebensräume gestalten und pflegen / Prozesse gestalten und pflegen / Unterstützung geben.

Auf der Basis der Gemeinsamkeiten werden derzeit Module entwickelt, wobei versucht wird, sich an den formalen Vorgaben der Modula (Schweizerische Modulzentrale) zu orientieren. Durch die Kombination verschiedener Module sollen die folgenden Abschlüsse erworben werden können: Pflegehelferin (Kursnachweis = „Credit“), Pflegeassistentin (Berufsattest), Hauspflegerin (Fähigkeitszeugnis), Hauswirtschafterin (Fähigkeitszeugnis).

Im Verlauf des Projekts sind verschiedene Hürden zu nehmen, die in Form von offenen Fragen formuliert sind: Finanzierung der Ausbildung (Module statt Bildungsgänge), Art der Mo-

² Am Rande sei vermerkt, dass daraus nicht unbedingt auf eine schlechte Pflegequalität geschlossen werden darf. Die Personen verfügen aufgrund ihrer Lebens- und Erfahrung oft über eine hohe Personal- und Sozialkompetenz. Nicht zuletzt deswegen sind die Arbeitgeberinstitutionen nicht ohne Weiteres bereit, auf dieses Personalsegment zu verzichten.

dularisierung (frei ↔ strukturiert), Konkurrenz zu anderen Berufen, mangelnde Koordination verschiedener Entwicklungsprojekte (SDK, EDK, BBT, u.a.), Einbezug der ArbeitgeberInnen, Unklarheiten bzgl. des erwünschten Abschlussniveaus, Rolle des SRK).

Das Projekt konzentriert sich derzeit auf die Erarbeitung der Inhalte und möchte im Jahre 2001 oder spätestens 2002 ein Pilotprojekt starten. Als Orientierung gebender Ausgangspunkt sollen hierbei die bereits bestehenden Reglemente verschiedener Berufe dienen (HauspflegerIn, HauswirtschafterIn, PflegeassistentIn, Gesundheits- und Krankenpflege Niveau I).

Workshop 8

Wie sieht eine mögliche berufspraktische Bildung in der Branche Gastgewerbe aus ?

Thomas Schmidhauser, Hotel & Gastro formation

Die Perspektiven der gastgewerblichen Aus- und Weiterbildung

Wer ist „Hotel & Gastro formation“?

Hotel & Gastro *formation*, 6353 Weggis (vormals Schweizerische Fachkommission für Berufsbildung im Gastgewerbe) ist die sozialpartnerschaftlich organisierte Institution der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände im Gastgewerbe.

In den Gremien von Hotel & Gastro *formation* koordinieren die Arbeitnehmerorganisation Union Helvetia, GastroSuisse und der Schweizer Hotelier-Verein die gastgewerbliche Aus- und Weiterbildung.

Hotel & Gastro *formation* konzipiert und entwickelt zukunftsgerichtet und marktorientiert die berufliche Aus- und Weiterbildung der Branche Gastgewerbe.

Das neue Berufsbildungsgesetz

Die Branche Gastgewerbe mit rund 7'500 Lehrlingen und jährlich ca. 1'500 Absolvent/innen der beruflichen Weiterbildung stellt sich bereits heute auf die Inkraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes ein.

Die Vertretenden der gastgewerblichen Berufsverbände haben in den Gremien von Hotel & Gastro *formation* in den letzten Monaten bereits Eckwerte für die zukünftige gastgewerblichen Grundbildung erarbeitet. Selbstverständlich unterliegen diese Eckwerte einem Prozess der laufenden Aktualisierung in den nächsten Jahren. Sowohl die Gesetzes- und Verordnungsschöpfung wie auch die ständigen Strukturveränderungen in der Branche Gastgewerbe werden Aufnahme finden in den Eckwerten.

Eckwerte per Mai 2000:

1. Zukünftige dreijährige gastgewerbliche Berufslehren

Fachbereich Küchenproduktion
Fachbereich Gastronomie, Service, Verkauf
Fachbereich Hotellerie, Intendance
ev. Fachbereich Systemgastronomie
Kaufmännische Berufslehre im Gastgewerbe

2. Anforderungsniveau Berufslehren

Die Anforderungen in den gastgewerblichen Berufslehren sind so zu gestalten, dass die überwiegende Mehrheit der Schulabgänger/innen sie bewältigen kann.

3. Zukünftige berufspraktische Bildungen

Fachbereich Gastronomie, Service
Fachbereich Hotellerie

4. Anforderungsniveau berufspraktische Bildungen

Die Anforderungen in der berufspraktischen Bildungen sind so zu gestalten, dass sie von praktisch begabten jungen Menschen, welche in einem engeren Berufsfeld ausgebildet werden, bewältigt werden können.

5. Durchlässigkeit

Die vertikale und horizontale Durchlässigkeit ist durch ein System von Lernkontrollen und über verkürzte Zweitlehren zu gewährleisten.

6. Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Oberstes Ziel der gastgewerblichen Grundbildung ist auch in Zukunft der Erhalt und die Entwicklung der beruflichen Chancen der Absolvent/innen auf dem Arbeitsmarkt.

7. Betriebswirtschaftliches Grundwissen

Bereits in der gastgewerblichen Grundbildung soll in Zukunft betriebswirtschaftliches Grundwissen vermittelt werden.

8. Förderung von Handlungskompetenz

Die gastgewerbliche Grundbildung ist insbesondere auf die Förderung der Handlungskompetenz (Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz) der Auszubildenden auszurichten.

9. Nachhaltigkeit der Grundbildung

Die gastgewerbliche Grundbildung muss auf Nachhaltigkeit ausgerichtet sein, d.h. sie muss auch laufende strukturelle Veränderungen der Branche ertragen.

10. Professionalisierung

Die gastgewerbliche Grundbildung muss sich in Richtung Professionalisierung der Fachausbildung bewegen und nicht in Richtung eines „Allroundings“.

Die zukünftigen berufspraktischen Bildungen

Wie sollen die zukünftigen berufspraktischen Bildungen aus der Sicht der gastgewerblichen Berufsverbände aussehen ?

- Es sind eidgenössisch reglementierte berufliche Grundbildungen für praktisch veranlagte junge Menschen.
- Sie bieten gute, vertiefte Berufsbildungsmöglichkeiten in einem engeren Berufsfeld.
- Sie bieten jungen Menschen mit schulischen Handicaps (z.B. Sprache, Späteinreise, schwache schulische Noten und Abschlüsse, intellektuelle Begrenztheit) die Möglichkeit zum Einstieg in eine berufliche Grundbildung und zur weiteren beruflichen Entwicklung.
- Sie bieten mit ihrer praktischen Ausrichtung gute Arbeitsmarktchancen nach dem erfolgreichen Abschluss.
- Sie bilden eine Alternative zur ständigen weiteren Verschulung der Berufsbildung.

Was sollen die zukünftigen berufspraktischen Bildungen aus der Sicht der gastgewerblichen Berufsverbände nicht sein?

- Keine umbenannten Anlehren!
- Keine „Restpostenablage“ für Schulabgänger/innen ohne Lehrstellenchance!
- Keine Auffanginstitution für schwererziehbare und/oder milieugeschädigte Jugendliche!
- Keine Alibi-Institution, welche die schulische Aufwertung der zukünftigen Berufslehren ermöglichen soll!
- Kein Tummelfeld für Berufsbildungsversuche!

Geplantes Pilotprojekt „Konzeptentwicklung Berufspraktische Bildungen im Gastgewerbe“

Hotel & Gastro *formation* wird im Auftrag der gastgewerblichen Berufsverbände im Rahmen des Lehrstellenbeschlusses II ein Pilotprojekt „Konzeptentwicklungen Berufspraktische Bildungen im Gastgewerbe“ beim Bundesamt für Berufsbildung und Technologie einreichen.

Das Pilotprojekt hat zum Ziel,

- ein Grundbildungskonzept für die zukünftigen berufspraktischen Bildungen im Gastgewerbe zu entwickeln
- insbesondere das Vertragsverhältnis der Ausbildungspartner/innen zu klären
- den Marketingplan für die Suche nach Ausbildungsbetrieben und Schulabgänger/innen zu erstellen
- die Kantone als Partner zu gewinnen
- die provisorischen Ausbildungsreglemente und Wegleitungen zu erstellen

Im Weiteren sollen die Grundlagen für den zukünftigen Berufsschulunterricht der Absolvent/innen der berufspraktischen Bildungen in den interkantonalen Fachkursen von Hotel & Gastro *formation* geschaffen werden.

Workshop 9

Coaching innerhalb der berufspraktischen Bildung

Georges Kübler, Fachstelle Anlehre, Mittelschul- und Berufsbildungsamt Zürich

Wir haben für unseren Workshop den Titel *Coaching als individuelle Lernförderung* gewählt, weil wir glauben, damit einen wesentlichen Kern dessen zu treffen, was innovativ ist an der berufspraktischen Bildung. So verlangt das Gesetz „Bestimmungen (die) darauf ausgerichtet sind, dass die zu bildende Person die für das eidgenössische Berufsattest erforderlichen Qualifikationen erreicht (mittels) einer fachkundigen, individuellen Begleitung“ (nBBG Art. 23, Abs3). Die berufspraktische Bildung ist ein neuer Begriff im Entwurf zum neuen Berufsbildungsgesetz, deshalb ist er zugänglich für Interpretationen und Hoffnungen, aber auch geeignet, Abwehrreflexe und Ängste zu evozieren, wie einzelne Vernehmlassungsantworten gezeigt haben. Von diesen soll hier nicht die Rede sein.

Der Coachingbegriff dagegen erscheint weder im Gesetzestext noch im Erläuternden Bericht für die Vernehmlassung. Man trifft auf Begriffe wie „fachkundige individuelle Begleitung“, „individuelle Betreuung“ und „Förderung und Integration von Problemgruppen in das Berufsbildungssystem“. Dafür könnte die Coaching-Methode nützlich und wertvoll sein.

Drei Interventionsebenen für Coaching

Vorher muss ich aber noch auf die angesprochene Vagheit und die Mängel des neuen Berufsbildungsgesetzes zu sprechen kommen und die damit verbundenen Wünsche und Interpretationen beleuchten.

Coaching in der Berufsbildung findet statt, auch und vor allem im Vorfeld zur Berufsbildung und im Übergang von der Berufsbildung in die Arbeitswelt. Sie findet statt als Betreuung und Begleitung, als Integration und Förderung. Bemühungen auf diesen Gebieten gibt es schon lange, sie nehmen deutlich zu, und eine weitere Steigerung kann mit allergrösster Wahrscheinlichkeit vorausgesagt werden.

Das zeigen demographische Entwicklungen, nationale und internationale Studien, das zeigt sich aber auch ganz direkt im grossen Interesse an der Impulstagung und an diesem Workshop. Im Entwurf zum neuen BBG, wie auch in den Erläuterungen dazu, sind ebenfalls genügend Anknüpfungspunkte zu finden, um auf allen Ebenen die Umsetzung voranzutreiben und – was zum Teil neu wäre – als Teil der Berufsbildung zu deklarieren.

Interventionsebene VORFELD DER BERUFLICHEN BILDUNG

Betreuung und Begleitung zwecks Hinführung

Der Bund fördert für die Zeit nach der obligatorischen Schulpflicht Massnahmen

a. zur Vorbereitung auf eine berufliche Grundbildung

b. zur Verbesserung der beruflichen Mobilität

Die Massnahmen sind unentgeltlich soweit sie die Kantone durchführen

(*Neues BBG, Art. 12*)

Vorbereitungsmassnahmen auf eine Bildung der Sekundarstufe II gewinnen an Bedeutung. Der Bund soll hier weiterhin subsidiär tätig sein und die Kantone bei den Massnahmen unterstützen, die nicht rein schulischen Charakter aufweisen. Die spezifische Bildungsleistung der Berufsbildung ist aktiv auch für sozialpolitische Belange einzusetzen. Der Bund soll in diesem Bereich vor allem Pilotprojekte fördern können.

(*Erläuternder Bericht zur Revision BBG, S. 36*)

Ein verstärktes finanzielles Engagement der öffentlichen Hand ...rechtfertigt sich beispielsweise .. auch dort, wo es um die Förderung und Integration von Problemgruppen in das Berufsbildungssystem geht.
(*Erläuternder Bericht zur Revision BBG, S. 14*)

Interventionsebene WÄHREND DER BERUFLICHEN BILDUNG

Auf die Qualifikation (Attest) gerichtete Betreuung und Begleitung

So weit es für die chancengleiche Berufsbildung von Personen mit Lernschwierigkeiten geboten ist, erlässt der Bundesrat besondere Bestimmungen. Diese sind darauf ausgerichtet, dass die zu bildende Person die für das eidgenössische Berufsattest erforderlichen Qualifikationen erreicht. Der Bundesrat sieht insbesondere eine fachkundige individuelle Begleitung vor und regelt die Kostentragung.
(*Neues BBG Art. 23, Abs. 3*)

Für Bildungen, die weniger als die drei Regeljahre umfassen, wird ein eigenes Qualifikationsniveau eingeführt, das mit dem Attest abschliesst. ... Für Leistungsschwächere ist eine individuelle Betreuung vorgesehen.
(*Erläuternder Bericht zur Revision BBG, S. 3*)

Interventionsebene WÄHREND DER BERUFLICHEN BILDUNG

Auf die soziokulturelle Integration bezogene Betreuung und Begleitung

kein Hinweis im BBG

Auf mittlere Frist ist ausserdem eine Entlastung der Sozialversicherung und der Arbeitslosenversicherung in Rechnung zu stellen, wenn es gelingt, über erweiterte Förderungsmöglichkeiten den Anteil der Jugendlichen zu senken, die über keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II verfügen
(*Erläuternder Bericht zur Revision BBG, S. 7*)

Ein weiterer Ansatzpunkt für den Einsatz öffentlicher Mittel ist die Integration von weniger qualifizierten Schulabgängerinnen und Schulabgängern in das Berufsbildungssystem. Finanzielle Unterstützung sollten insbesondere Unternehmen erhalten, die sich dieser im gesamtwirtschaftlichen und gesamtgesellschaftlichen Interesse liegenden speziellen Aufgabe zuwenden und dafür längere Bildungszeiten mit einem entsprechend höheren Betreuungsaufwand in Kauf nehmen.
(*Erläuternder Bericht zur Revision BBG, S. 17*)

Interventionsebene IM ÜBERGANG AUSBILDUNG – ERWERBSLEBEN

kein Hinweis im BBG

keine Erwähnung im Erläuternden Bericht

Die an der Tagung anwesenden Teilnehmenden repräsentierten ein breites Know-how auf allen Ebenen und in allen möglichen Nuancierungen von Coaching im erwähnten Sinn und wahrscheinlich ein noch grösseres Potential von Ideen, Projekten, von Wünschen und Hoffnungen.

Im engeren Umfeld der berufspraktischen Bildung ist dem gezielten, ressourcenorientierten Fördern und Begleiten – eine andere Umschreibung des Coaching – ein relativ enger Rahmen gesteckt (siehe BBG-Zitat am Anfang). Diesen Raum gilt es konkret auszufüllen. Die Erläuterungen bieten hierzu wenig Hand. Nimmt man sie als Vorboten der Berufsbildungsverordnung und der Ausführungsbestimmungen, stimmen sie nicht sehr zuversichtlich. Sollten die für die Betreuung notwendige „Finanzielle Unterstützung insbesondere Unternehmen erhalten“, dann bleibt für ein nachhaltiges professionelles Coaching nicht mehr sehr viel übrig.

So wären praktisch all die vielen Projekte und Eingaben im Rahmen des LSB II, von denen ich bisher gehört habe (ich kenne nur einen Bruchteil dessen, was zu erwarten ist), mögli-

cherweise nicht realisierbar als Coachingprojekt unter dem Etikett der berufspraktischen Bildung.

Wie komme ich zu dieser Behauptung? Erstens, weil bei fast allen mir bekannten Projekten der Schwerpunkt nicht in der eigentlichen Berufsausbildung liegt, sondern eher in der Vorbereitung dazu, bzw. der Integration in die Arbeitswelt und zweitens, weil die berufspraktische Bildung unmöglich das weitherum geforderte höhere Prestige erlangen und gleichzeitig wesentlich mehr Integrationshilfe für sogenannte Problemfälle bieten kann, als es die heutige Anlehre schon leistet (ein Grund der tiefen Akzeptanz der Anlehre).

Den grossen Spagat, fürchte ich, würde die berufspraktische Bildung nicht heil überstehen, um hier eine bessere Akzeptanz zu erreichen und dort den grossen Erwartungen, die aus dem so genannt niederschweligen Bereich kommen, heil zu überstehen.

Erste Folgerungen

Das heisst nicht, dass Coaching beschränkt werden muss auf die schulische und berufliche Qualifikation während einer vertraglichen Berufsausbildung. Es könnte vielmehr heissen, die dringlichen Bemühungen um Integration und Förderung insgesamt als eine Aufgabe des Berufsbildungssystems zu verankern und nach Kräften zu fördern, auch wenn die Bemühungen im Vorfeld oder in der Nachbetreuung stattfinden. Dass hier das Berufsbildungsgesetz eine markante Lücke hat, muss deutlich gemacht werden, auch dass die geleistete und die noch zu leistende Arbeit ein unverzichtbarer Teil für das Berufsbildungssystem ist.

Die Methoden, die für ein erfolgversprechendes Betreuen und Begleiten auf allen diesen Gebieten angewendet werden, sind gleich oder ähnlich, gemeinsame Bemühungen zur Weiterentwicklung, Gedanken- und Erfahrungsaustausch von Akteur/innen aller dieser artverwandten Gebiete sind sinnvoll und nötig. Wir, die Handelnden haben kein Interesse, die künstliche Aufsplitterung, die das Gesetz vorzeichnet und die auch von der Bildungs- und Finanzpolitik zu erwarten ist, zu reproduzieren. Dem wollen wir Rechnung tragen mit der Betonung des gemeinsamen Kerns und der Möglichkeit, sich aus den Erfahrungen anderer für die eigene Tätigkeit Anregungen zu holen.

Workshop 10

Welche Fragen stellen sich dem Detailhandelsunternehmen Coop bezüglich der neuen berufspraktischen Bildung?

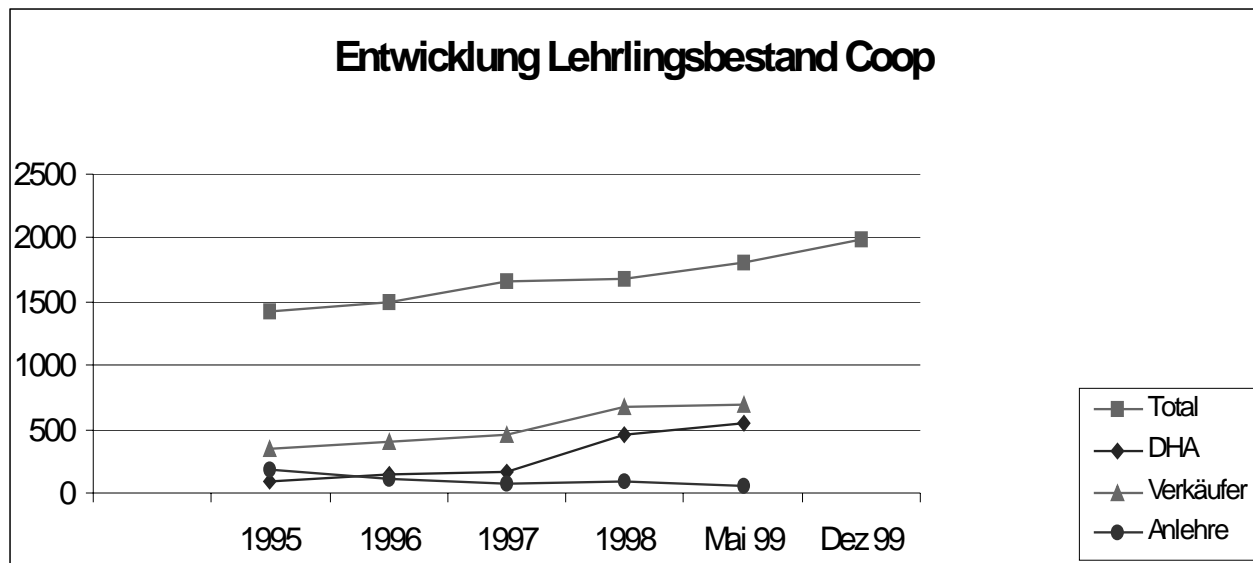
Nelly Moser-Scheitlin, Coop-Bildungszentrum Muttenz

Berufsfeld Detailhandel

Der Detailhandel ist mit über 50'000 Verkaufsstellen und 240'000 Mitarbeitenden der grösste Schweizer Wirtschaftszweig. Eine Lehre, welche auf das Berufsfeld Detailhandel vorbereitet, ist damit ganz klar eine riesige Chance für eine erfolgreiche und anspruchsvolle berufliche Zukunft. Von den rund 160'000 Jugendlichen, die in der Schweiz eine Lehre absolvieren, erlernen denn auch etwa 16'000 einen Beruf im Verkauf. Darunter sind fast 1'400 junge Menschen, welche jährlich die dreijährige Lehre zum oder zur Detailhandelsangestellten beenden und über 3'300 schliessen jährlich eine zweijährige Verkaufslehre ab. Rund 500 Jugendliche absolvieren jeweils eine Anlehre im Verkauf. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass die Berufslehren im Verkauf einen wichtigen Teil der schweizerischen Berufsbildung ausmachen.

Berufslehren bei Coop

Coop bildet in rund 2'000 Lehrstellen in 30 verschiedenen Berufen junge Menschen aus, etwa 1'200 davon in einem Verkaufsberuf. Die Entwicklung der Verkaufslehren bei Coop der letzten Jahre zeigt eine klare Tendenz in Richtung Detailhandelsangestellte/r und weg von der Anlehre (vgl. Grafik).

**Erfolgsfaktoren im Detailhandel**

Neben dem quantitativen Aspekt spielt aber auch der qualitative Aspekt eine entscheidende Rolle. Die Grundbildung ist zweifellos die Basis für eine erfolgreiche berufliche Zukunft. Welche Erfolgsfaktoren braucht es, um als Unternehmen erfolgreich zu sein?

Als **Erfolgsfaktoren** im Detailhandel gelten insbesondere:

SBB Schneller – Besser – Billiger

Ja, Detailhandel ist ein schnelles Geschäft. Erfolgreich ist, wer rasch entscheidet, immer etwas besser als die Konkurrenz ist und dazu noch das optimale Preis – Leistungsverhältnis bietet.

TCS Total Customer Satisfaction

Alle Detailhändler/innen streben die "totale Kundenzufriedenheit" an, wenige erreichen sie. Dass die Kund/innen in jeder Hinsicht zufrieden sind, ist und bleibt aber oberstes Ziel. Die Vielzahl von Kundenbindungsprogrammen beweist, dass im Detailhandel nichts ohne die Kundin bzw. den Kunden läuft. Treue soll darum belohnt werden. Treu ist eine Kundin, ein Kunde aber nur, wenn Leistung und Service stimmen.

Natürlich sind im Detailhandel auch Erfolgsfaktoren wie Fachkompetenz, Kommunikation, Erfolgsorientierung, Problemlösungstechniken, Teamfähigkeit, Teamverhalten und Führungskompetenz wichtig. Nie versiegende Neugierde und Freude sind darüber hinaus die Motoren, ständig Neues dazuzulernen. Die aktuellen Herausforderungen im Detailhandel heissen elektronische Shopping-Möglichkeiten, Supply-Chain-Lösungen in der gesamten Logistik und SAP in der Warenbewirtschaftung.

Welche Fragen stellen sich dem Detailhandelsunternehmen Coop bezüglich der berufspraktischen Bildung?

In Anbetracht dieser Fülle von Faktoren, die letztlich den Erfolg ausmachen, im Zusammenhang mit der berufspraktischen Bildung und der im nBBG vorgesehenen Abschaffung von zweijährigen Lehren, stellen sich Coop in Bezug auf die zukünftigen Grundbildungen im Detailhandel verschiedene **Fragen**:

- Bildet die berufspraktische Bildung eine **solide Basis**, um daraus die für eine beruflich erfolgreiche und befriedigende Zukunft notwendigen Erfolgsfaktoren zu entwickeln?
- Wie können wir das **Image der Verkaufslehren** erhöhen, wenn neben der Berufslehre eine berufspraktische Bildung mit Attest für leistungsschwache Schüler/innen gefördert wird? (Nach wie vor sind bei Coop jährlich rund 100 Lehrstellen im Verkauf unbesetzt, weil keine geeigneten Bewerbenden vorhanden sind!)
- Welche Modelle für berufsorientierte **Weiterbildungsmöglichkeiten** werden nötig?
- Wie viele und welche **Grundbildungs-Möglichkeiten** braucht der Schweizer Detailhandel? (Zur Zeit: kaufmännische Lehre Branche Detailhandel (mit und ohne Berufsmatura), Detailhandelsangestellte/r (mit und ohne Berufsmatura), Verkäufer/in (in über 30 verschiedenen Branchen!), Anlehre).
- Wie müsste eine **neue dreijährige Ausbildung** – Ersatz für die heutige Verkaufslehre – aussehen?
- Für welche Tätigkeitsbereiche / Funktionen eignet sich die **berufspraktische Bildung** besonders? (Im Detailhandel ist Kommunikation das A und O des Erfolgs. Wie gerne kommunizieren leistungs- und lernschwache Jugendliche?)
- Ist der Titel "**Attest**" (= Bescheinigung) der passende Ausdruck für eine Grundbildung von zwei Jahren? (Atteste gibt es bereits für besuchte eintägige Seminare!)

Coop setzt sich dafür ein, dass die Grundbildungen im Detailhandel auch in Zukunft zum Ziel haben, Berufsleute auszubilden, welche sich im sich rasant verändernden Umfeld ihres Berufsfeldes auskennen und das Potential zur entsprechenden Weiterbildung haben. Coop stellt dabei die Qualität der Ausbildung in den Vordergrund. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Lehrlinge und Lehrmeister/innen als auch hinsichtlich der Art und Branche der Berufslehre. Ausbildung erfolgt bei Coop aber nicht nur um der Ausbildung willen, sondern im Bewusstsein, dass gut ausgebildete Mitarbeitende entscheidend zum Erfolg eines Unternehmens beitragen.

Workshop II

KTI-Projektgesuch “Von der Anlehre zur berufspraktischen Bildung – vernetzte Lernförderung in Berufsschule und Betrieb”

Ursula Scharnhorst, Andreas Grassi, SIBP Zollikofen

Kurzbeschreibung

Im Projekt wird die betriebliche und berufsschulische Ausbildung von Jugendlichen in der Anlehre (nBBG: berufspraktische Bildung) besser vernetzt und in der Berufspraxis situiert. Allgemeinbildendes, berufskundliches und betriebliches Lernen werden explizit aufeinander bezogen und in praxisbezogenen Lernprojekten parallel gefördert. Diese Lernprojekte werden von Ausbildenden in ausgewählten Berufsfeldern, Berufsschulen und Lehrbetrieben gemeinsam geplant und umgesetzt. Sie werden dabei von Fachleuten aus verschiedenen Bereichen (z.B. pädagogische Psychologie, kognitive Lernförderung, Arbeitspsychologie) angeleitet und unterstützt, welche das Projekt wissenschaftlich begleiten und evaluieren.

Lernortübergreifendes und in der beruflichen Praxis situiertes Lernen, das gleichzeitig metakognitive Ziele betont, kann den Erwerb und flexiblen Transfer von Lerninhalten verbessern. Erwartet wird, dass lern- und leistungsschwächere Jugendliche unter diesen Bedingungen eine erhöhte Lernmotivation und flexiblere berufspraktische Kompetenzen aufbauen. Differenziertere Hypothesen zur spezifischen Wirksamkeit der Interventionen und Kollaborationen zwischen den beteiligten Ausbildenden werden im Projekt mit quantitativen und qualitativen Methoden evaluiert. Die Ergebnisse werden mit konventionellen Ausbildungsformen und andern Reformprojekten verglichen.

Was bedeutet situiertes und metakognitives Lernen für die Lernenden?

Lernende erfahren, dass

- Lernsituationen authentisch, realitätsbezogen, relevant und motivierend sind,
- sie ihr Praxiswissen zur Bearbeitung von schulischen Aufgaben brauchen,
- sie ihr schulisches Wissen zur Lösung von praktischen Problemen brauchen,
- sie ihre Lern- und Problemlösestrategien flexibel auf schulische und praktische Aufgaben anpassen müssen.

Was bedeutet situiertes und metakognitives Lernen für die Ausbildenden?

Betriebliche Ausbilder/innen und Berufsschullehrkräfte

- entwickeln gemeinsam problemorientierte Lernprojekte (Auswahl allgemeiner und berufsfeldbezogener zentraler Lernziele und -inhalte, Aufbereitung und Umsetzung in situierte Lernanlässe)
- haben einen aktiven, regelmässigen Austausch über die angestrebten Lernziele und die Wirksamkeit der umgesetzten Lernprojekte
- vermitteln zentrale Konzepte und Kernkompetenzen in vielfältigen schulischen und betrieblichen Ausbildungskontexten,
- pflegen einen metakognitiv orientierten Vermittlungsstil.

Welche Fragen werden im Projekt verfolgt?

Auf der Seite der Ausbildenden

- Wie kann die Kollaboration zwischen Lernorten und Ausbildenden realisiert werden? (Schwierigkeiten und Lösungen)
- Wie empfinden die Ausbildenden diese Kollaboration? (Vor- und Nachteile)
- Geht die Kollaboration nach Abschluss des Projekts spontan weiter?
- Wie kann das Modell oder Teile davon auf andere Berufsfelder (Schulen und Betriebe) übertragen werden?

Auf der Seite der Auszubildenden

Zeichnen sich Lehrlinge/Lehrfrauen im Projekt aus durch

- eine erhöhte Lernmotivation?
- flexibleres berufspraktisches und berufsschulisches Wissen und Handeln?
- selbstständigeres, reflektierteres Vorgehen in der Schule und im Betrieb?

Projektphasen Deutschschweiz

Mai bis August 2000	Projektteams zusammenstellen
August 2000 bis Juli 2001	Teamentwicklung Teamweiterbildung Curriculumentwicklung Arbeitsanalysen Erhebungsinstrumente Kontrollgruppen-Erhebungen
August 2001 bis Januar 2002	Vortests Intervention Nachtests
Februar 2001 bis August 2002	Analyse, Auswertung Schlussberichte

Anmerkung: In der Romandie und im Tessin werden zwei weitere Teilprojekte durchgeführt (Phasenverschiebung um ein Jahr)

Projektpartner/innen Deutschschweiz

Berufsfelder Holz und Metall:	Lehrwerkstätten der Stadt Bern Gewerblich-Industrielle Berufsschule Bern
Berufsfeld Coiffure:	Orinad Look AG Zürich Allgemeine Berufsschule Zürich
Projektleitung:	Schweizerisches Institut für Berufspädagogik

Tagungsrückblick

Robert Galliker, DBK

Die Ausbildung von Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten und Kompetenzdefiziten wird immer eine schwierige Aufgabe darstellen. Einmal getroffene Lösungen bedürfen aber auch immer wieder der Überprüfung, weil es in der Natur der Sache liegt, dass sich wegen der gesellschaftlichen Entwicklung die Bedürfnisse ändern, aber auch einmal entwickelte Angebote früher oder später unerwünschte Nebenwirkungen erzeugen oder sich öffnende Lücken sich nicht mehr zu schliessen vermögen. Deshalb ist die im Zusammenhang mit dem neuen Berufsbildungsgesetz vorgestellte Idee einer berufspraktischen Bildung in jeden Fall positiv zu werten. Sie lanciert die Diskussion und führt zur notwendigen grundsätzlichen Auseinandersetzung um die Gestaltung der spezifischen Angebote für schulisch leistungsschwache Jugendliche, der sich jede Generation einmal stellen muss.

Die Tagung konnte in diesem Sinn noch keine Lösungen präsentieren. Sie brachte jedoch eine grosse Zahl von Impulsen, die nun in der praktischen Arbeit weiter zu entwickeln sind. Sie alle in diesem Rahmen wiederzugeben ist weder möglich noch sinnvoll, jedoch sind mir einige Stichworte aufgefallen, die ich noch einmal in Erinnerung rufen möchte.

Arbeitsmarkt

Das A und O der beruflichen Bildung ist wohl die Arbeitsmarktfähigkeit. Ausbildungen, für die auf dem Arbeitsmarkt kein Bedarf vorhanden ist, müssten wohl als Fehlplanungen bezeichnet werden. Dies kann aber nicht bedeuten, dass nur bestimmte von der Wirtschaft gerade verlangte Tätigkeiten und Fertigkeiten trainiert werden, vielmehr bedeutet Arbeitsmarktfähigkeit auch mehr und breitere Qualifikationen, damit junge Leute bei der raschen Entwicklung des Arbeitsmarkts flexibel für Weiterentwicklung und Umstieg sind.

Etikettenwechsel

Die berufspraktische Bildung darf nicht als neuer Wein in alten Schläuchen daher kommen. Der Stellenwert des neuen Ausbildungsangebotes muss sich ändern, namentlich im Bezug auf die gesellschaftliche Anerkennung. Dies bedeutet wohl, dass die berufspraktische Bildung quantitativ ein grösseres Publikum als die bisherige Anlehre umfassen muss und inhaltlich nicht ausschliesslich nur für Leistungsschwache konzipiert werden darf, sondern mit diesem Konzept auch andere Zielgruppen (z.B. Absolvent/innen von Mittelschulen) erfasst werden.

Nahtstelle Volksschule – Berufsbildung

Volksschule und Berufsbildung sind zwei Teile unseres Bildungssystems, die nach wie vor ungenügend miteinander kooperieren. Dies hat einerseits strukturelle Gründe (z.B. Zuständigkeit auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene) andererseits aber fehlt vielfach das Bewusstsein, innerhalb eines Gesamtsystems zu wirken, deren Teile möglichst nahtlos ineinander greifen sollten. Statt dessen werden häufig Vorurteile gehegt und der 'Schwarze Peter' weiter gereicht. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden Ausbildungsstufen ist nicht nur Sache von Behörden sondern Angelegenheit jedes und jeder einzelnen Agierenden. Hier ist klarer Handlungsbedarf auszumachen. Gerade für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten ist das Funktionieren dieser Nahtstelle zentral.

Bildungspolitik und Ausländer/innenpolitik

Die Statistiken belegen es. Es ist dem schweizerischen Bildungswesen bisher nicht gelungen, ausländische Jugendliche qualifikationsmässig zu integrieren. Der Anteil an ausländischen Jugendlichen in Angeboten für Leistungsschwache ist weit grösser, als er sein dürfte. Umge-

kehrt ist diese Bevölkerungsschicht bei anspruchsvollen Ausbildungen krass untervertreten. Noch ist es kaum gelungen, die spezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse, über die ausländische Jugendliche verfügen, gewinnbringend in unser System einzubringen. Noch ist das Bewusstsein nicht überall vorhanden, dass eine optimale Ausbildung der ausländischen Jugendlichen der zentrale Baustein der künftigen Ausländer/innenpolitik sein könnte. Die Bildungspolitik muss sich in diesem Bereich auf Gemeinde-, Kantons- und Bundesebene vermehrt Gehör verschaffen.

Anlehre versus berufspraktische Bildung

Das 'Markenzeichen' der Anlehre ist ihr individueller Ansatz. Dies hat aber umkehrt dazu geführt, dass unter anderem wegen fehlender Standards die Anerkennung bei der Wirtschaft und in der Öffentlichkeit mangelhaft war und die Anlehre deshalb rein quantitativ ein Schattendasein fristete. Bei der Konzeption der berufspraktischen Bildung ist daraus zu lernen. Es soll eine Abschlussqualifikation mit klaren Standards erreicht werden, die auch die Basis für eine weitere Ausbildung oder Weiterbildung darstellt. Das individuelle Element muss aber ebenfalls zum Zug kommen, indem ein Coachingsystem eine persönliche Betreuung und Begleitung vor während und nach der Ausbildung zulässt und fördert.

Neue Berufsfelder

Weil die Absolvent/innen der berufspraktische Bildung primär arbeitsmarktfähig werden müssen, darf sich die neue Ausbildung nicht nur auf die traditionellen Berufsfelder beschränken. Gerade im Dienstleistungsbereich entstehen laufend neue Tätigkeiten, zur deren Ausübung häufig keine formalen Ausbildungen bestehen. Die berufspraktische Bildung stellt nicht zuletzt für solche Fälle eine Möglichkeit dar, rasch und unkompliziert auf Bedürfnisse der Wirtschaft reagieren und entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten anzubieten zu können.

Investitionen

Wenn das Ausbildungssystem den aktuellen Bedürfnissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarkts entsprechen soll, muss investiert werden. Vorab wären dies Investitionen in die Entwicklung von Bildungsangeboten in neuen Berufsfeldern, dann aber auch im Bereich der Weiterbildung (z. B. Baukastensystem), bei den Förderungsmaßnahmen in der Grundausbildung (Coaching) sowie bei der Schaffung von struktureller Flexibilität und Durchlässigkeit.

Neue Ausbildungsmodelle

Das Gefäss der berufspraktischen Bildung muss in dem Sinn offen konzipiert werden, als es in der Lage sein muss, flexibel auf wechselnde Bedürfnisse zu reagieren und entsprechende Angebote bereit zu stellen. In diesem Sinn dürften die Rahmenbedingungen bezüglich Ausbildungsdauer, Ablauf der Ausbildung, Abschlussqualifikation etc. nicht eng gefasst werden. Möglichkeiten von Verbundlösungen, von Ausbildungsangeboten durch Lehrwerkstätten oder auch neue Modelle etc. müssen offen bleiben.

Information und Marketing

Die berufspraktische Bildung stellt eine Art neues Produkt dar, das auf dem Markt auch eingeführt werden muss. Dies kann nur erfolgreich geschehen, wenn eine entsprechende Informations- und Marketingstrategie vorhanden ist und umgesetzt wird. Dabei ist namentlich zu beachten, dass Betriebe und Institutionen, die sich in diesem Bereich engagieren, auch einen Ertrag erhalten. Erst eine 'win – win Situation' führt zur Akzeptanz dieses neuen Ausbildungsgangs bei Wirtschaft und Gesellschaft.

Berufsbildung und Politik

Nach langen Jahrzehnten, in denen die Berufsbildung klar im Schatten der Politik und namentlich der Bildungspolitik stand, ist seit einigen Jahren ein neuer Wind spürbar. Zuerst ausgelöst durch die Europadebatte und danach durch die Diskussion um den Lehrstellenmangel, wird der Stellenwert der Berufsbildung zunehmend anerkannt und als zentraler Baustein unseres Bildungs- und Beschäftigungssystems betrachtet. Dieser politische Rückenwind sollte weiterhin genutzt werden, damit Reformprozesse unterstützt, Innovationen finanziert und die Qualität der Berufsbildung gefördert werden kann.

Bereits zweimal hat das Parlament erhebliche Summen für die Sicherung und Entwicklung des Berufsbildungsangebots zur Verfügung gestellt. Nächstens wird es auch neue Rechtsgrundlagen diskutieren. Als Rahmengesetz konzipiert, soll das Berufsbildungsgesetz ein grosses Potential von Möglichkeiten enthalten, die es den in der Berufsbildung Agierenden ermöglicht, auf neue Bedürfnisse und veränderte Rahmenbedingungen rasch und unkompliziert zu reagieren. Die berufspraktische Bildung ist ein Teil davon.

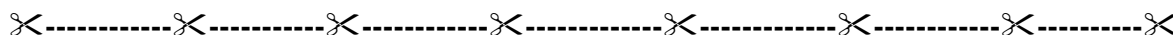


SCHWEIZERISCHES INSTITUT FÜR BERUFSPÄDAGOGIK **SIBP**
INSTITUT SUISSE DE PÉDAGOGIE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE **ISPFP**
ISTITUTO SVIZZERO DI PEDAGOGIA PER LA FORMAZIONE PROFESSIONALE **ISPFP**

SIBP Schriftenreihe / Cahiers de l'ISPFP / Quaderni ISPFP

- Nr. 1 Didaktikkurs I und II. Rahmenlehrplan für die deutschsprachige Schweiz, Zollikofen 1996
- Nr. 2d Zukünftiger Status des Instituts. Bericht der Arbeitsgruppe, Zollikofen 1996 (vergriffen)
- No. 2f Le statut futur de l'Institut. Rapport du groupe de travail, Zollikofen 1996 (épuisé)
- Nr. 3 Ausbildung in den Berufen der Haustechnik. Studie im Auftrag der Eidgenössischen Berufsbildungskommission, Zollikofen 1996 (vergriffen)
- No. 4i La formazione commerciale duale: proposte di riforma, Zollikofen 1996
- Nr. 5 25 Jahre SIBP 1972 - 1997, Festschrift zum 25jährigen Bestehen des Schweizerischen Instituts für Berufspädagogik, Zollikofen 1997
- Nr. 6 Evaluationsbericht über die Ausbildung von Lehrkräften für den praktischen Unterricht, Zollikofen 1997
- Nr. 7 Umsetzung des Rahmenlehrplanes für den allgemeinbildenden Unterricht an den Berufsschulen, Zollikofen 1997 (vergriffen)
- Nr. 8 Sondermassnahmen für die berufliche Weiterbildung (1990 - 1996), Zollikofen 1997
- Nr. 9 Lernen in einer neuen Kultur und Sprache, Zollikofen 1998
- Nr. 10 Choreografien unterrichtlichen Lernens als Konzeptionsansatz für eine Berufsfelddidaktik, Zollikofen 2000
- Nr. 11 Berufspraktische Bildung – Dokumentation zur Impulstagung vom 12. Mai 2000, Zollikofen 2000

wird fortgesetzt / à suivre / seguirà



BESTELLTALON

Bitte senden Sie uns (kostenlos) an folgende Adresse:

Institution
Name/Vorname
Strasse
PLZ/Ort
Telefon und E-mail: (für allfällige Rückfragen, danke)

..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer
..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer
..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer
..... Ex. der SIBP-Schriftenreihe Nummer

Talon bitte einsenden an:

SIBP, Mediothek, Frau Jeannette Steiner, Kirchlindachstrasse 79, Postfach 637, 3052 Zollikofen
jeannette.steiner@bbt.admin.ch s. auch: www.sibp.ch (F+E, Publikationen, online bestellen)