

Praxistage in Betrieben

Empfehlungen
zur Umsetzung



>> Praxistage
an hessischen Schulen



EUROPÄISCHE
UNION
Europäischer
Sozialfonds



Impressum

Herausgeber:
Hessisches Kultusministerium
Luisenplatz 10
65185 Wiesbaden
Telefon: (06 11) 368-0
E-Mail: pressestelle@hkm.hessen.de

Verantwortlich:
MinR K.-H. Beck Ref. VI A3

Verfasserinnen/Verfasser:
H. Franz, B. Heuser-Kempf, H. Reisse, U. Teuschner und die am Projekt
beteiligten Schulen

Layout und Satz:
Winfried Schönfeld, Kassel

Titelgestaltung:
Schülerinnen und Schüler der Berufsfachschule
für Gestaltungstechnische Assistentinnen und Assistenten
an der Walter-Hecker-Schule in Kassel

Druck:
Hessisches Landesinstitut für Pädagogik – HeLP
1. Auflage
Stand Dezember 2003

Weitere Exemplare sind beim
Amt für Lehrerbildung anzufordern.
Bitte richten Sie Ihre schriftliche Bestellung nur an:
Amt für Lehrerbildung
Rothwestener Str. 2 - 14
34233 Fulda

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
I. Das Programm	
Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben	2
II. Das Hessische Projekt:	
Förderung der Berufswahlreife...	4
1. Entstehung und Projektverlauf	6
2. Projektziele	8
3. Intensivierung der Berufsorientierung	9
4. Standards zur Durchführung	13
„Kontinuierlicher Praxistage in Betrieben“	
III. Empfehlungen zur Durchführung	
kontinuierlicher Praxistage	15
1. Vorbereitung kontinuierlicher Praxistage	15
1.1 Vorbereitung in der Schule	17
1.2 Kontakt zu den Betrieben	20
1.3 Öffentlichkeit herstellen	21
2. Durchführung kontinuierlicher Praxistage	21
2.1 Die Rolle der Lehrerin/des Lehrers	21
2.2 Schüler im Betrieb	23
2.3 „Praxistage als Prinzip“ im Unterricht	23
2.4 Leistungsmessung und -beurteilung	26
2.5 Zusammenarbeit von Schule und Betrieb	28
3. Auswertung und Dokumentation	
der kontinuierlichen Praxistage	28
4. Kontinuierliche Praxistage	
an Schulen für Lernhilfe	30
IV Anhang:	
1. Umfrageergebnisse	35
2. Beispielhafte Anschreiben und Formblätter	36
3. Beantragung des Qualitätssiegels	37
V Glossar	38

Vorwort



Der ständige Wandel in der Arbeits- und Berufswelt verändert zwangsläufig auch die Anforderungen an junge Menschen, wenn diese nach Abschluss ihrer Schullaufbahn einen Ausbildungsplatz suchen.

Vor allem der Ausbildungsmarkt für Schülerinnen und Schüler von Haupt- und Sonderschulen wird immer enger. Lern- und sozial-schwache Jugendliche werden häufig „abgehängt“, d.h. sie fallen schon durch die von der Gesellschaft getroffene negative Bewertung ihres Bildungsganges aus dem Kreis potentieller Ausbildungsplatzbewerber. Haupt- und Sonderschüler bekommen häufig erst gar nicht die Chance auf eine Bewerbung, da Betriebe freie Ausbildungsstellen nicht besetzen, wenn die aus ihrer Sicht geeigneten Bewerber fehlen.

Probleme dieser Schülergruppe bei der Eingliederung in die Arbeitswelt sind nicht neu, allerdings hat sich deren Lage dramatisch verstärkt.

Vor diesem Hintergrund hat das Hessische Kultusministerium 1999 im Rahmen der Initiative „Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) das Projekt „Förderung der Berufswahlreife von Hauptschülerinnen und Hauptschülern, Sonderschülerinnen und –schülern durch kontinuierliche Praxistage in Betrieben“ gestartet.

Bei der Projektierung wurde zum einen davon ausgegangen, dass das Wissen der Jugendlichen über die Arbeitswelt – trotz aller Bemühungen der Schulen – unzureichend ist; zudem werden zukünftige Betätigungsmöglichkeiten nicht gekannt. Zum anderen ist das Wissen der Verantwortlichen in den Betrieben über die Möglichkeiten und Fähigkeiten von Haupt- und Sonderschülern und –schülerinnen häufig unzureichend und mit Vorurteilen belastet.

Die seit Jahren in Hessen verbindlichen Betriebspraktika versuchen zwar eine Annäherung von Schulen und Betrieben, doch in einem zwei- oder dreiwöchigen Blockpraktikum kommen Schülerinnen und Schüler über einen ersten – wenn auch sehr wichtigen – Eindruck vom Arbeitsleben nicht hinaus.

Hier setzen kontinuierliche Praxistage an. Sie ergänzen und vertiefen das Betriebspraktikum und damit das Wissen über die Berufs- und Arbeitswelt. Im Gegensatz zum Betriebspraktikum arbeiten Schülerinnen und Schüler über einen längeren Zeitraum – in der Regel ein halbes Jahr lang – einen Tag pro Woche in einem Betrieb.

Sie sammeln dort Erfahrungen und Informationen, die anschließend im Unterricht ausgewertet und bearbeitet werden. Durch die Kontinuität dieser Arbeit lernen die Schüler/innen betriebliche Realität mit den Arbeits- und Ausbildungsmöglichkeiten, Arbeitsanforderungen und Arbeitsbedingungen nachhaltiger kennen als während des Praktikums.

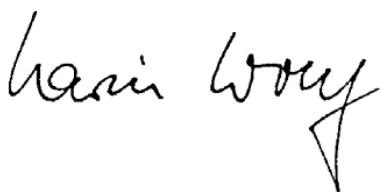
Auf der anderen Seite wird es den Betrieben ermöglicht, die Jugendlichen mit Ihren Stärken und Schwächen besser kennenzulernen und evtl. bestehende Vorbehalte abzubauen, so dass Aus- und Arbeitsplätze auch für ggf. schwächere Haupt- und Sonderschüler und -innen zur Verfügung gestellt werden.

Für Schülerinnen und Schüler von Haupt- und Sonderschulen ist der Wechsel von der Schule in den Betrieb, das Zusammensein mit fremden Menschen, die neue Tätigkeit und der veränderte Tagesrhythmus eine Herausforderung, die eine besonders intensive und individuelle Betreuung erfordert, die nur gemeinsam von Schulen und Betrieben wahrgenommen werden kann. Lernen erfolgt nicht mehr nur in der Schule, sondern auch in einem außerschulischem Lernort, dem Betrieb.

Kontinuierliche Praxistage werden von den z. Zt. beteiligten Schulen ohne Sonderbedingungen durchgeführt und stellen eine Form der Berufsvorbereitung dar, die sich im Rahmen der gegebenen Erlasse und der Stundentafeln von allen betroffenen Schulen praktizieren lässt. Kontinuierliche Praxistage werden in der Regel von der gesamten Schulgemeinde getragen und sind bei den am Projekt beteiligten Schulen ein festes Element des Schulprogramms.

Die Erfahrungen, die die am Projekt beteiligten Schulen bisher gesammelt haben, sind in dieses Heft eingeflossen. Anliegen des Heftes ist es, weitere Schulen zu ermutigen „Kontinuierliche Praxistage“ in Betrieben durchzuführen, um so Ihren Schülerinnen und Schülern einerseits die Chancen auf Vermittlung in eine Ausbildungsstelle oder einen Arbeitsplatz zu erhöhen – und andererseits durch die Verbindung der Lernorte Schule-Betrieb – Unterricht und Schulleben im Hinblick auf Lebensnähe weiter zu entwickeln.

Das Hessische Kultusministerium unterstützt die Durchführung kontinuierlicher Praxistage im Rahmen des Reformkonzepts Hauptschule.



Karin Wolff
Hessische Kultusministerin

I. Das Programm Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben

Das „Programm Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben“ startete im Spätsommer 1999 als eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Im Rahmen der Initiative werden Modelle kooperativer Übergangshilfen von der Schule in die Arbeitswelt gefördert, dokumentiert und weitergegeben. Ziel ist die Verbesserung des Übergangs der Jugendlichen von der Schule in die Berufsausbildung. Im Rahmenkonzept des BMBF vom 9.7.1999 heißt es:

„Im Rahmen der Initiative sollen innovative Projekte gefördert werden, die die Jugendlichen ihren Erfahrungen entsprechend und praxisnah auf die Anforderungen der Berufs- und Arbeitswelt vorbereiten, sowie in selbstständiger Auseinandersetzung an ökonomisches Denken und Handeln heranzuführen. Damit wird auch die Berufswahlorientierung von Schulabgängern verbessert. Über die von den Ländern ergriffenen Maßnahmen hinaus sollen innovative Konzepte erprobt werden, die Schülerinnen und Schülern schulartspezifisch und unter Berücksichtigung des Alters, Entwicklungsstandes und geschlechtsspezifischer Unterschiede den Zugang zum Thema Wirtschaft/Arbeitsleben erleichtern.

Insbesondere sollen solche innovativen Projekte gefördert werden, die

- kontinuierliche, gemeinsame Maßnahmen von Schulen mit Partnern in Ausbildungsbetrieben, Wirtschaftsverbänden, Hochschulen und/oder Berufsschulen anstreben,
- zukunftssträchtige Wirtschaftsbereiche mit hoher Innovationskraft einbeziehen, auch um auf diesem Wege die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen zu fördern,
- den Schülerinnen und Schülern alternative Ausbildungsmöglichkeiten und –wege auch in strukturschwachen Gebieten sichtbar machen,
- benachteiligten Schülergruppen als besondere Hilfestellung dienen können, um deren Vermittlungschancen in Ausbildung zu erhöhen.

Von besonderem Interesse sind Projekte, die neue Medien für Arbeitswelt bezogenes und selbst gesteuertes Lernen nutzen. Im Rahmen der inhaltlichen Schwerpunkte soll Selbstständigkeit beim Wissenserwerb wie im ökonomischen Leben gefördert werden. Die Projekte sollten Maßnahmen einschließen, die es den Lehrern ermöglichen, ihre theoretischen und praktischen Kenntnisse über Wirtschaft und Arbeitsleben sowie innovative Arbeitsgestaltung so zu erweitern, dass sie den Schülerinnen und Schülern umfassende Hilfestellungen geben können.“

Das Land Hessen erreichte für zwei Projekte eine Förderung, deren Durchführung und Betreuung dem Hessischen Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) übertragen wurde. Eines dieser Vorhaben ist die „Förderung der Berufswahlreife von Hauptschülerinnen und Hauptschülern sowie Sonderschülerinnen und Sonderschülern durch kontinuierliche Praxistage in Betrieben.“

Insgesamt fördert das BMBF 23 innovative Projekte der Länder und der Sozialpartner.

Die wissenschaftliche Begleitung des Projekts ist dem Institut für Politik, Wirtschaft und ihre Didaktik der Universität Flensburg, Herrn Prof. Dr. G. Famulla, übertragen.

Ein Lenkungsausschuss, dem Vertreter und Vertreterinnen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, der Bildungs-/Kultusministerien der Länder, der Sozialpartner, der Bundesanstalt für Arbeit, des Bundesinstituts für Berufsbildung und dem Vertreter/ in der wissenschaftlichen Begleitung angehören, hat über Rahmenbedingungen und Projektförderung zu entscheiden.

II. Das hessische Projekt „Förderung der Berufswahlreife von Haupt- und Sonderschülerinnen und -schülern durch kontinuierliche Praxistage in Betrieben“

1. Entstehung und Projektverlauf

Ausgangslage bei Beantragung des Projekts in 1999 war – wie im Vorwort beschrieben – die problematische Situation für Hauptschüler/innen und Sonderschüler/innen auf dem Ausbildungsmarkt.

Dem Hessischen Kultusministerium war bekannt, dass Schulen über das – zum damaligen Zeitpunkt verpflichtende – Betriebspraktikum für alle Schülerinnen und Schüler hinaus die Berufswahlvorbereitung ihrer Schülerinnen und Schüler intensivieren wollten und nach neuen Wegen suchten, um die schlechte Situation der Jugendlichen zu verbessern.

Berufswahlvorbereitung findet in den Schulen in unterschiedlichster Ausprägung statt. Einige Schulen erprobten bereits 1999 die Durchführung von Praxistagen in Betrieben. Allerdings gab es kein einheitliches Konzept. Es bestanden große Unterschiede in Bezug auf Organisation, Zeitumfang, Teilnahmeverpflichtung, curriculare Einbindung, Betreuung und Kooperationen. Auch der Begriff Praxistage variierte vielfältig: Werkstatttage, Betriebstage, Tagespraktikum,... Dem hessischen Projektantrag lag die Idee zu Grunde, ein einheitliches Konzept für die Durchführung der Praxistage auf der Basis der bisherigen Erfahrungen der Schulen zu entwickeln. Als Grundlage wurde angenommen, dass bei Praxistagen – als einer weiteren Form der realen Begegnung mit der Arbeitswelt – Jugendliche an einem Tag in der Woche über einen längeren Zeitraum hinweg in einem Betrieb arbeiten.

15 Schulen wurden zur Teilnahme am Projekt eingeladen. Eine erste Tagung nutzten die Schulen zum intensiven Erfahrungsaustausch. Der Aufbau eines Netzwerks wurde verabredet, die aktive Beteiligung am Projekt zugesagt.

Es folgte der Ausbau von Kommunikationsstrukturen zwischen den einzelnen Schulen, die Festlegung auf den Begriff „kontinuierliche Praxistage an hessischen Schulen“ und die Entwicklung von Materialien zur Unterstützung weiterer interessierter Schulen bei der Ersteinführung von Praxistagen.

In einem ständigen Kommunikationsprozess über die inhaltlichen Schwerpunkte der Arbeit wurden die Entwicklung von Qualitätsstandards, die Klärung von Bewertungskriterien und Fragen der internen Evaluation bearbeitet. Darüber hinaus wurden organisatorische Fragen und Probleme geklärt.

Nachdem in 2001 die Zahl der teilnehmenden Schulen auf 41 angewachsen war, konnte eine erneute Ausweitung im Rahmen des Projekts auf Grund der gegebenen Ressourcen nicht mehr erfolgen.

Über die Projektlaufzeit hinaus beteiligen sich: 5 integrierte Gesamtschulen, 19 Hauptschulen, 3 Realschulen und 14 Sonderschulen. Damit wurden etwa 1000 Schülerinnen und Schüler in das Projekt einbezogen.

Der überwiegende Teil der Schulen führt die kontinuierlichen Praxistage im vorletztem bzw. im 1. Halbjahr des letzten Schulbesuchsjahres durch.

Federführender Fachbereich ist bei allen Schulen die Arbeitslehre. An einigen Hauptschulen besteht eine Kooperation mit dem Fach Sozialkunde bzw. Gesellschaftslehre.

Die Betreuung der Jugendlichen während der Praxistage liegt bei den IGS und den RS in den Händen der Fachlehrer/innen, bei den HS überwiegend bei den Klassenlehrer/innen und bei den Sonderschulen ausschließlich bei den Klassenlehrer/innen.

An der Vor- und Nachbereitung der Praxistage sind bei den IGS, RS und HS teilweise auch die Fächer Deutsch, Sozialkunde/ Gesellschaftslehre beteiligt. Bei den SoS wird bei der Vor – und Nachbereitung häufig ein ganzheitlicher, fächerübergreifender Ansatz gewählt.

Als weitere Institutionen der Bildungsverwaltung wurden die 15 hessischen Staatlichen Schulämter und die 15 Regionalstellen des Hessischen Landesinstituts für Pädagogik (HeLP) einbezogen. Sie wurden über das Projekt informiert und um Unterstützung der Projektschulen gebeten.

Mittlerweile haben alle am Projekt beteiligten Schulen die Praxistage in ein umfassendes Konzept zur Berufsorientierung eingebunden, das wiederum bei der Mehrzahl der Schulen im Schulprogramm verankert ist.

Alle Schulen nennen als Kooperationspartner vor allem Kleinbetriebe und mittelständische Unternehmen. Nur 5 Schulen kooperieren mit Großbetrieben. Der Schwerpunkt des Einsatzes liegt im gewerblich – technischen Sektor und im Dienstleistungsbereich.

Kooperationen bestehen weiterhin mit den Kammern, den Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft, den Beruflichen Schulen u.a.

Teilweise sind die Arbeitsämter in die Akquirierung von Plätzen für die Praxistage einbezogen. Eine Zusammenarbeit mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes findet in Form von Beratungsangeboten in den Schulen, der Organisation und Begleitung von Besuchen des Berufsinformationszentrums (BIZ), von Vorträgen und Beratungen bei Elternabenden und durch die Organisation von Tagen zur Berufsbildung u.ä. statt.

2. Projektziele

Im Projektantrag ist als allgemeine übergeordnete Zielsetzung formuliert:

- In dem Projekt werden die individuellen Versuche einzelner Schulen, Praxistage durchzuführen, zusammengefasst, auf Generalisierbarkeit überprüft und zu einem Standardangebot entwickelt. Eine flächendeckende Einführung wird geprüft.
- Unter dem Gesichtspunkt der Förderung besonders benachteiligter Schülerinnen und Schüler wird die Reduzierung der Schüler/innenzahl von schwer/nicht vermittelbaren Haupt- und Sonderschüler/innen angestrebt.

Aus dieser allgemeinen Zielsetzung entwickelten sich eine Reihe von Teilzielen

Für das Projekt:

- Sichten und Bewerten der einzelnen Schulkonzepte
- Entwickeln von Kernelementen für die Durchführung von Praxistagen
- Entwickeln von Standards für die Erteilung eines „Praxistag Zertifikates“ (auf der Basis der Kernelemente)
- Entwickeln von Handreichungen und Empfehlungen zur Einrichtung von Praxistagen an Schule
- Initiieren von Vernetzungen der Schulen untereinander
- Diskussion um neue Formen der Leistungsmessung und -bewertung
- Einbinden der Praxistage in die Lehrpläne des Landes Hessen

Für die Schule

- Aufnahme des Konzepts der Berufsorientierung in das Schulprogramm
- Einbinden der kontinuierlichen Praxistage in das Konzept der Berufsorientierung der Schule
- Einbinden eines Portfolios Berufsorientierung in die Vorbereitung auf die kontinuierlichen Praxistage
- Verstetigung von Kooperationen aller an der Berufswahl Beteiligten
- Weiterentwicklung und Evaluation der Lernortkooperation Schule – Betrieb

Für die Schüler

- Gewinnen von exemplarischen Einsichten in das Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftsleben
- Verstärken der Berufsfähigkeit/ der Berufswahlfähigkeit
- Fördern von Schlüsselqualifikationen durch Stärkung der Persönlichkeit und der Förderung von Selbständigkeit und Eigenverantwortung
- Erweitern des Spektrums möglicher Beschäftigungs- und Ausbildungsstellen
- Ermöglichen von Selbsterfahrung im beruflichen Umfeld

3. Intensivierung der Berufsorientierung

Wenn kontinuierliche Praxistage einen Erfolg haben sollen, müssen sie einen festen Platz im schulischen Curriculum einnehmen. Einzig geeigneter Ort ist der Bereich der Berufsorientierung/ Berufswahlvorbereitung. Dieser Bereich wird, da Querschnittsaufgabe, von den Schulen sehr unterschiedlich gestaltet. Daher war es zu Beginn des Projekts notwendig, die schulischen Konzepte der Berufsorientierung/ Berufswahlvorbereitung zu diskutieren und eine Standortbestimmung vorzunehmen.

Berufsorientierung im herkömmlichen Sinne – z.B. als Aufgabe eines Faches, beschränkt auf eine Jahrgangsstufe – ist heute nicht mehr ausreichend, um auch benachteiligten Jugendlichen eine entsprechende Zukunftschance zu geben. Berufsorientierung muss daher über das reine Kennenlernen von Berufen und über die Vermittlung von Informationen über Ausbildungsinhalte und Ausbildungswege weit hinausgehen.

Sie muss zum gemeinsamen Anliegen der Schulgemeinschaft werden und sowohl Fächer wie Jahrgangsstufen übergreifend konzipiert werden. In der unterschiedlichen schulspezifischen Ausprägung muss Berufsorientierung im jeweiligen Schulprogramm verankert sein.

Im Zentrum einer veränderten Berufsorientierung stehen hauptsächlich persönlichkeitsbildende, Schlüsselqualifikationen fördernde Unterrichtsinhalte, die geeignet sind, verbunden mit den entsprechenden Methoden, persönliche und schulische Entwicklungsdefizite zu verringern.

Eine veränderte Berufsorientierung muss demnach eine Veränderung von Schule auf mehreren Ebenen im Blick haben:

- Schule als System
- Schule als Kooperationspartner
- Schule und Betrieb als Lernort für Jugendliche

Schule als System

Berufsorientierung muss als Aufgabe aller an Schule Beteiligten angenommen werden. Dazu ist es nötig, den Dialog zwischen Lehrerschaft, Eltern, Schülerinnen und Schülern zu fördern und zu intensivieren.

Um ein Konzept Berufswahlvorbereitung/ Berufsorientierung zu realisieren, bedarf es einer inhaltlichen, personellen und organisatorischen Klärung:

- Prüfung bestehender Curricula; Ausweisen bzw. Ergänzen um die berufsorientierenden Aspekte und zwar so, dass jedes Fach seinen spezifischen berufsorientierenden Beitrag erbringt. Eine entsprechende Koordination achtet auf gegenseitige Bezüge und Fächerverbindungen, so dass ein Curriculum Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe aller Fächer entsteht. Eine Kooperation der Fachlehrer ist dafür allerdings zwingende Voraussetzung. Das Fach Arbeitslehre, das in der Stundentafel von Haupt- und Sonderschule einen erheblichen Stundenumfang ausweist, sollte die verbindende Rolle übernehmen.
- Eine veränderte Berufsorientierung setzt auch personelle Veränderungen voraus. Der Fortbildungsbedarf muss ermittelt und konzeptionell beschrieben werden. Für die Umsetzung des Fortbildungskonzepts sollte auch nach solchen Möglichkeiten gesucht werden, die außerhalb traditioneller, staatlicher Lehrerfortbildung liegen, z.B. Wahrnehmen von Angeboten des Bildungswerks der Deutschen Wirtschaft, der Kammern, des DGB u.a.m.. Der partielle Unterrichtseinsatz bzw. die Beratung durch außerschulische Experten sollte selbstverständlich werden.
- Berufsorientierung kann nicht allein in 45 minütigen Unterrichtsstunden gelingen. Es müssen Zeittakte geschaffen werden, die es zulassen, dass z.B. Betriebserkundungen oder Praxistage selbstverständlich in den Unterricht eingebunden sind, so dass sie nicht zu einem einmaligen Ereignis werden. Blockbildungen, Parallelisierung des Unterrichts verschiedener Klassen, Doppelbesetzung bieten sich an.
- Zu einer optimalen Berufsorientierung gehört die Verbindung von Schule und Betrieb und der Wechsel der Lernorte .

Schule als Kooperationspartner

Schule muss sich der Arbeitswelt öffnen, indem Partner gesucht werden, die es ermöglichen, Einsichten in Unternehmensstrukturen, betriebliche Abläufe und Arbeitsprozesse zu gewinnen. Das können Unternehmen, Behörden, Vereine, Verbände u.a.m. sein.

Die Partner können ihren Beitrag jedoch nur leisten, wenn sie über die jeweiligen Ziele der Schule informiert sind und ggf. in deren Planung eingebunden werden. Partnerschaften haben am ehesten Aussicht auf Effizienz, wenn sie auf Kontinuität angelegt, konzeptionell eingebunden und vertraglich abgesichert werden.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass sich potentielle Kooperationspartner dann auf eine verbindliche Zusammenarbeit einlassen, wenn ihre speziellen Bedürfnisse beachtet werden. Das kann sich auf Diskrepanzen zwischen Schul- und Arbeitszeiten beziehen – also auch mal eine Erkundung am Nachmittag oder am frühen Morgen (Bäckerei) – oder auf die Darstellung der Kooperation in der örtlichen Presse, auf die mangelnde Abstimmung zwischen mehreren Schulen, auf das Nichtbeachten von Einsatzwünschen während der Praktika u.a.

Kooperationen sind immer dann einfach, wenn beide Partner gut übereinander informiert sind, wenn regelmäßige Kontakte gepflegt werden, wenn verantwortliche Ansprechpartner agieren und beide „etwas zu bieten“ haben.

Das bedeutet, dass Schulen in ihren Kooperationen selbstverständlich gleichberechtigte Partner sind. Sie brauchen nicht nur das Know-how der Externen, sondern geben das eigene pädagogische Wissen zurück. So betreuen zum Beispiel verschiedene Sonderschulen in Form einer „Nachsorge“ ehemalige Schülerinnen und Schüler auch noch während der betrieblichen Ausbildung. Andere Schulen bieten spezielle pädagogische Veranstaltungen für besondere Zielgruppen der Partner (Meister, Ausbilder,...).an.

Schule und Betrieb als Lernort für Jugendliche

Vorrangig muss geklärt werden, welche Qualifikationen und Kompetenzen Schule vermitteln muss und wie entsprechende Lernprozesse und Lernsituationen dafür arrangiert werden können.

Antworten auf die Fragen sind nur von Schulen und Betrieben gemeinsam zu geben, wobei sich die Bestimmungen von Qualifikationen und Kompetenzen aus den Trends ableiten, die sich für die zukünftige Entwicklung der Erwerbsarbeit bestimmen lassen, wie der Trend

- zur Informatisierung, bereits 50% der Tätigkeiten in den vier Sektoren – Landwirtschaft, Produktion, Dienstleistung und Information – werden von Computerarbeit bestimmt,
- zur Globalisierung, veränderte Arbeitsorte und Arbeitsbedingungen zwingen zu einer verstärkten Mobilität,
- zur Entkoppelung der Erwerbsarbeit vom Normalarbeitsverhältnis,
- zu neuen Erwerbsformen (z.B. Telearbeit, Leiharbeit, Ich-AG´s...), also hin zu mehr a-typischen Beschäftigungsformen – der Arbeitnehmer wird zum Unternehmer der eigenen Arbeitskraft,
- zur Höherqualifizierung, also der Trend zu lebenslangem Lernen –ständige Aktualisierung der fachlichen Qualifikationen,

- zur Entberuflichung, nur für einen Teil der Erwerbstätigen und der Arbeitsplätze behält der Beruf seine spezifische Bedeutung,
- zur Entstandardisierung von Berufsbiographien, also Zunahme der variablen Verteilung von Lernen, Arbeiten, Freizeit und Eigenarbeit.¹

Primär geht es im Bereich der Qualifizierung um eine breite Basisqualifikation als Grundlage für mehrere Berufsfelder und um den Erwerb außerfachlicher Kompetenzen, um zu einer „just in time“-Qualifizierung zu befähigen, d.h. die Fähigkeit zu selbstorganisiertem, eigenverantwortlichem lebenslangem Lernen muss entwickelt werden. Gleichzeitig kommt – gerade für schwächere Haupt- und Sonderschüler – neben diesen Qualifikationen und Kompetenzen auch dem Bereich der Arbeitstugenden (z.B. Pünktlichkeit, Genauigkeit u.a.) eine besondere Bedeutung zu.

Für alle dargestellten Bereiche bedarf es eines besonderen, Zielgruppen bezogenen Umsetzungskonzeptes.

Lernprozesse und Lernsituationen werden hauptverantwortlich von der Schule gestaltet, durch den Wechsel der Lernorte – statt Schule nun Betriebe – liegt eine Mitverantwortung auch bei den Unternehmen.

Damit das Ineinandergreifen der Lernebenen gelingt, muss auch Lernen im Betrieb pädagogisch strukturiert, angeleitet und begleitet werden.

Beide Lernorte sind demnach personell, strukturell und inhaltlich zu verbinden. Und genau hier liegt der Bereich, den es noch zu bearbeiten gilt: eine vertiefte Kooperation zwischen allgemein bildender Schule und Betrieb.

Kontinuierliche Praxistage sind ein geeignetes Instrument, mit dem es gelingen kann, diese Kooperation positiv weiterzuentwickeln und einen pädagogisch fruchtbaren Austausch zu ermöglichen.

Voraussetzungen dafür sind:

- Aufnahme der Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe in das Schulprogramm,
- Ausweisen der berufsorientierenden Aspekte in den Lehrplänen aller Fächer und in den jeweiligen Curricula,
- Weiterqualifizierung der Lehrer, auch durch regelmäßige Betriebspraktika,
- Öffnung der Schule für Betriebe, Verbände, Arbeitsverwaltung u.a.,
- Aufnahme der Berufsorientierung in die Firmenphilosophie,
- Öffnung der Betriebe für die Schulen,
- Bestellen von verantwortlichen Koordinatoren in Schulen und Betrieben,

¹ Nach: K.Schober, Bundesanstalt für Arbeit, Berufsorientierung im Wandel, Referat gehalten auf der 2. Fachtagung des Programms „SchuleWirtschaft/Arbeitsleben, am 30.05.01 in Bielefeld

- Weiterqualifizierung der Ausbilder, auch durch regelmäßige Hospitationen in den Schulen,
- Verstärkte Kooperation von allgemein bildenden Schulen und Betrieben auch mit den Beruflichen Schulen,
- Einrichtung von runden Tischen für alle Beteiligten, auch Eltern und Schüler.

4. Standards zur Durchführung „Kontinuierlicher Praxistage in Betrieben“

Im Projektverlauf zeigte sich, dass der Begriff Praxistage, trotz gemeinsamer Begriffsklärung, sehr unterschiedlich benutzt wurde. Vor allem Schulen, die nicht zu den Projektschulen gehören, verwenden den Begriff „kontinuierliche Praxistage“ willkürlich, so werden z.B. auch einmalige Betriebserkundungen oder -besichtigungen als Praxistage deklariert. Aus diesem Grund hat die Projektgruppe eindeutige Qualitätsstandards entwickelt. Schulen, die bei der Durchführung der Praxistage die Standards einhalten, können auf Antrag beim Hessischen Kultusministerium ein Qualitätssiegel erhalten (Vgl. Anhang S. 37).

Die Standards sind:

- Der kontinuierliche Praxistag muss im Schulprogramm verankert sein.
- Der kontinuierlicher Praxistag muss, beginnend ab Stufe 7, konzeptionell in das Curriculum eingebettet sein.
- Alle Maßnahmen, die der beruflichen Vorbereitung dienen, werden von den Schülerinnen und Schülern dokumentiert (Portfolio).
- Eine Lehrkraft muss zur Betreuung der Schüler benannt sein, dafür muss der Klassenlehrer/Klassenlehrerin oder der Fachlehrer/Fachlehrerin für Arbeitslehre und am Praxistag freigestellt werden.
- Kontinuierliche Praxistage finden an einem Tag in der Woche mit mindestens 6 Stunden Arbeit im Betrieb und mindesten 4-6 Monate lang in einem Betrieb statt.
- Kontinuierliche Praxistage müssen vor- und nachbereitet werden.
- Ziele und Ergebnisse des kontinuierlichen Praxistages müssen evaluiert werden.
- Der kontinuierlicher Praxistag muss von allen am Schulleben beteiligten Gremien getragen werden.
- Es muss gewährleistet sein, dass Rückmeldungen aus den Betrieben (z.B. über Lerndefizite) in den Unterricht eingebracht werden.
- Die Curricula aller beteiligten Fächer müssen aufeinander abgestimmt sein.

- Durchführung und Betreuung des kontinuierlichen Praxistages ist nur gewährleistet, wenn die betreuende Lehrkraft Kenntnisse über die Berufs- und Arbeitswelt besitzt.
- Es muss eine verantwortliche Person in der Schule benannt sein, die als Ansprechpartner für die am kontinuierlichen Praxistag Beteiligten zur Verfügung steht (zusätzlich zur betreuenden Lehrkraft).
- Der kontinuierliche Praxistag sollte erst nach der Durchführung eines Blockpraktikums durchgeführt werden.
- Der kontinuierliche Praxistag muss mit dem zuständigen Staatlichen Schulamt abgestimmt sein.

III. Empfehlungen zur Durchführung kontinuierlicher Praxistage

1. Vorbereitung kontinuierlicher Praxistage

TIPP

Orientieren Sie sich während des gesamten Planungsprozesses an den Standards zur Durchführung kontinuierlicher Praxistage.

TIPP

Eine gründliche Vorbereitung ist eine unbedingte Voraussetzung für das Gelingen kontinuierlicher Praxistage. Aber: Lassen Sie sich Zeit! Planen Sie mindestens ein Jahr Vorbereitungszeit ein! Alle am Entscheidungsprozess Beteiligten müssen in die Vorbereitung eingebunden sein.

- Vor Beginn der Planung werden die Ziele, die im Hinblick auf die Berufsorientierung der Schülerinnen und Schüler verfolgt werden sollen, festgelegt. Das können sein:
 - Schülern und Schülerinnen ein Spektrum möglicher Beschäftigungs- und Ausbildungsstellen zu eröffnen,
 - Schülerinnen und Schülern zu ermöglichen, persönliche Kontakte zum Personal der Betriebe aufbauen zu können,
 - Schülerinnen und Schülern Gelegenheit zu geben, sich mit ihren individuellen Fähigkeiten und Möglichkeiten darzustellen,
 - Schülerinnen und Schülern die Chance zu eröffnen, zunehmende Sicherheit und Selbstvertrauen zu erwerben, in vielen Fällen auch das Vertrauen der Betriebe zu gewinnen, so dass ihnen ggf. ein Ausbildungsplatz oder ein Arbeitsverhältnis angeboten wird.
- Die Einführung der Praxistage muss durch die Schulleitung unterstützt werden.
- Kontinuierliche Praxistage sollen ein weiterer prägnanter Baustein der Berufsorientierung der Schule werden. An den meisten Schulen gibt es bereits vielfältige Methoden und Aktivitäten, um die Schülerinnen und Schüler auf die Berufswelt vorzubereiten. Diese werden in die Konzeptentwicklung einbezogen.
- Praxistage müssen in ein Konzept zur Berufsorientierung eingebunden werden. Kontinuierliche Praxistage sind in diesem Konzept ein Element neben Betriebsbesichtigungen, -erkundungen, -praktika, Kooperationen mit dem Arbeitsamt und den einschlägigen Wirtschaftsverbänden, ...

- Das Konzept der Berufsorientierung wird im Schulprogramm verankert.
- Bei der Einführung kontinuierlicher Praxistage sind zuerst die Fach- oder Teilkonferenzen über das geplante Vorhaben zu informieren. Die jeweiligen Kolleginnen und Kollegen benötigen Zeit, um sich ein Urteil zu bilden.
- Die endgültige Entscheidung zur Einführung der kontinuierlichen Praxistage trifft die Gesamtkonferenz. Eine frühzeitige Information aller Beteiligten – Kollegium, Eltern, Schülervvertretung – hilft bei der Durchsetzung des Vorhabens.
- Berufsorientierung ist nicht nur Aufgabe eines Faches. Die Curricula der beteiligten Fächer müssen aufeinander abgestimmt werden.

TIPP

Versuchen Sie sich nicht als Einzelkämpfer! Bilden Sie eine Planungsgruppe, die sowohl die konzeptionellen Entscheidungen wie auch die organisatorischen Rahmenbedingungen vorbereitet.

- Die schulrelevante „Öffentlichkeit“ wird rechtzeitig über die anstehende Einführung kontinuierlicher Praxistage informiert (s. Anhang S. 36).
- Ein Elternbrief soll dazu beitragen, Zielsetzungen und Ablauf der Praxistage bekannt zu machen. Vor der Durchführung der Praxistage sollten Elternabende und schulische Informationstage veranstaltet werden. Die Eltern erhalten einen Vordruck, mit dem sie ihre Zustimmung zu den geplanten Praxistagen geben (s. Anhang S. 36).
- Bei der Organisation der Praxistage ist darauf zu achten, dass die Stundenplangestaltung der beteiligten Klassen ausreichend Zeit für die Vor- und Nachbereitung der Praxistage aufweist.
- Kontinuierliche Praxistage finden nach der Durchführung des Betriebspraktikums statt. Die Vorbereitung auf das Betriebspraktikum ist somit auch Vorbereitung auf die kontinuierlichen Praxistage.

1.1 Vorbereitung in der Schule

TIPP

Es bietet sich an, dass die Planungsgruppe auch bei der Suche nach geeigneten Betrieben tätig wird. Eine Besetzung der Gruppe durch Schulleitung, Lehrerinnen, Lehrer und Eltern ist wünschenswert. Zu überlegen ist auch, ob – eine aktive SV vorausgesetzt – die Schülerinnen und Schüler mitarbeiten können. Wichtig: ein zentraler schulischer Ansprechpartner muss benannt werden!

Bei der Betriebssuche ist es sinnvoll zu überlegen, welche Motivationen die Betriebe haben könnten, um sich an Ihrem schulischen Vorhaben zu beteiligen. Folgende Punkte könnten in einem Anschreiben und/oder den persönlichen Gesprächen eine Rolle spielen:

- In den Betrieben kann den Jugendlichen auch ein Einblick in die Berufe /Tätigkeiten gegeben werden, für die es kaum Bewerber/innen gibt, da sie nur wenig attraktiv oder unbekannt sind.
- Durch die Teilnahme an kontinuierlichen Praxistagen wird das Risiko von Ausbildungsabbrüchen verringert. Das ist für Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten ein wichtiges Argument.
- Betriebe haben auch eine soziale Verantwortung. Durch das Bereitstellen von Plätzen für kontinuierliche Praxistage nehmen sie diese Verantwortung wahr. Unternehmer haben oft selbst schulpflichtige Kinder (gehabt); sie können gegenüber Appellen an das „Gewissen“ aufgeschlossen sein.
- Die kooperierenden Betriebe können als „Sponsoren“ angesehen werden. Ihr Name sollte in bestimmten Zusammenhängen öffentlichkeitswirksam genannt werden; so z.B. in bestimmten Veröffentlichungen der Presse, in Schulzeitungen, bei Infotagen und anderen Veranstaltungen. Ihre Schule erbringt somit als Gegenleistung einen positiven kommunikativen Auftritt für die beteiligten Betriebe.

Wie können Betriebe für die Durchführung von kontinuierlichen Praxistagen gewonnen werden?

TIPP

Die Suche nach Plätzen für die kontinuierlichen Praxistage und die Erstkontakte zu den Betrieben erfordern viel Zeit. Hier werden die Weichen für eine gute und dauerhafte Kooperation zwischen Schule und Betrieben gestellt. Die Schulleitung sollte daher eine Lehrkraft federführend mit der Kontaktaufnahme beauftragen und Deputatstunden zur Verfügung stellen.

- Als „Erstkontakt“ reicht es zunächst aus, dass besondere Anschreiben für die potentiellen Kooperationsbetriebe angefertigt und bereits formulierte Rückschreiben beigefügt werden (s. Anhang S. 36).
- Wichtige Vermittlungspartner bei der Suche nach geeigneten Betrieben (oder zumindest ein Lieferant von Adressen) sind die Arbeitsgemeinschaften Schule -Wirtschaft und die zuständigen Kammern wie die Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, die Kreishandwerkerschaft oder Gewerbevereine vor Ort (vergleiche Glossar Seite 57). Oft gelingt es auch die Betriebe über den Bürgermeister oder die Gemeindeverwaltung anzusprechen.
Wo regionale Ausbildungsforen bestehen, sind diese oft wichtige Helfer bei der Suche nach Praxistagsplätzen.
- Schulen, die einen Adressenpool für Betriebspraktika und Betriebserkundungen haben, sollten diesen nutzen. Häufig reichen die bestehenden Kontakte zu Betrieben jedoch nicht aus; es ist nötig, eine größere Anzahl von Betrieben zu einer kontinuierlichen Kooperation zu motivieren, insbesondere solche Betriebe, die auch potentielle Ausbildungsbetriebe für Ihre Schüler sein könnten.
- Auch Eltern und Kolleginnen und Kollegen sind möglicherweise Vermittlungspartner.
- Über Telefonbücher („Gelbe Seiten“), Nachschlagewerke („Wer liefert was“) und das Internet sind weitere Adressen zu erhalten.
- Oft kennen auch die Schüler/Schülerinnen bereits Betriebe aus ihrem engeren regionalen Umfeld und können selbst bei der Suche aktiv werden.
Schülerbüros oder Jobbörsen von Schülern/Schülerinnen werden dort, wo sie existieren, in die Vermittlung eingeschaltet.

TIPP

Scheuen Sie sich nicht Vereine, Netzwerke, private Institutionen, Kuratorien, Kirchen anzusprechen. Diese können nicht nur mit finanzieller Unterstützung weiter helfen, sondern sie verfügen oft auch über ausgezeichnete Kontakte zur Wirtschaft.

TIPP

Richten Sie im Rahmen eines Wahlpflichtkurses oder einer Arbeitsgemeinschaft ein Schülerbüro ein, das die Praxistage organisiert und Verwaltungstätigkeiten übernimmt. Auch die Einrichtung einer Datenbank, in der potentielle Praktikumsbetriebe erfasst sind, ist zur Vorinformation Ihrer Schüler/innen sinnvoll.

Die Zuordnung der Schüler zu bestimmten Betrieben kann unterschiedlich organisiert werden:

- Die Schüler bekommen eine Liste von Betrieben vorgelegt; sie wählen mehrere Betriebe aus und werden dann – auch nach pädagogischen Gesichtspunkten – eingeteilt.
- Pädagogisch sinnvoll ist das Verfahren, Schülerinnen und Schüler neben der Einwahl nach „Neigung“ auch eine Einwahl nach regionalem Angebot erleben zu lassen. Schülerinnen und Schüler sollen grundsätzlich mehr als ein Berufsfeld kennen lernen.
- Wenn Schüler/innen sich selbstständig Betriebe suchen und die Durchführung von kontinuierlichen Praxistagen vereinbaren, ist es sinnvoll, bestimmte Rahmenbedingungen vorzugeben; wie z.B. realistische Ausbildungsperspektiven, regionale Gegebenheiten, Anfahrtswege ...

TIPP

Nur mit der entsprechenden Beratung durch Sie oder Ihre betreuenden Kollegen/Kolleginnen können die Schüler/innen den für sie optimalen Praxistageplatz finden!

Welche Voraussetzungen sollten Betriebe erfüllen, in denen Jugendliche kontinuierliche Praxistage ableisten?

- Grundsätzlich müssen die Betriebe zur Kooperation mit der Schule und den betreuenden Lehrkräften bereit sein.
- Sowohl für die Praktikanten, als auch für die betreuenden Lehrkräfte sollte ein Ansprechpartner/in benannt sein.
- Da sich viele Jugendliche bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz noch immer auf einige wenige Berufe konzentrieren, ist es sinnvoll, wenn möglich Betriebe zu wählen, die in mehreren Berufen ausbilden. Allerdings kann das bei kleinen und mittelständischen Betrieben schwierig sein.
- In Betrieben, die nicht ausbilden, sollen nur dann Praktikantinnen oder Praktikanten untergebracht werden, wenn die Voraussetzungen (Meister, Ausbilder, Betreuer oder auch die entsprechenden Versicherungen) erfüllt sind.

1.2 Kontakt zu den Betrieben

TIPP

Führen Sie in jedem Betrieb, der Praxistagsplätze zur Verfügung stellt, ein persönliches Gespräch – und zwar bevor der Praktikant/in die Arbeit aufnimmt!

Vergewissern Sie sich, dass Ihre Schüler/innen erwartet werden.

Lassen Sie sich den Namen und die Funktion des/ der betrieblichen Betreuers/Betreuerin nennen.

Erfragen Sie die Erwartungen, die die Betriebe an Ihre Schüler/innen und an Ihre Schule haben.

Lassen Sie sich den betrieblichen Einsatzbereich Ihrer Schüler/innen erklären.

- Die Schüler müssen wissen, warum sie an kontinuierlichen Praxistagen teilnehmen. Dazu werden sowohl Ziele, Ablauf und mögliche Ergebnisse mit den Schülerinnen und Schülern besprochen und festgehalten.
- Schülerinnen und Schüler müssen darauf hingewiesen werden, dass es notwendig ist, während der Praxistage Arbeitskleidung zu tragen.
- Da der erste Eindruck, den die Jugendlichen vermitteln, den Erfolg der Praxistage beeinflussen kann, ist es erforderlich, mit den Schülern und Schülerinnen das Auftreten im Betrieb zu üben (Rollenspiel).
- Unfallschutz, Sicherheitsbestimmungen und Datenschutz müssen im vorbereitenden Unterricht unbedingt thematisiert werden.
- Schülerinnen und Schüler sind während der Praxistage in die Arbeitswelt der Erwachsenen integriert, das bedeutet für sie, dass sie sich arrangieren müssen – und zwar in jeder Hinsicht. Im Unterricht sollten daher Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten immer wieder geübt werden.
- Eine Absprache mit den Betrieben über die inhaltliche Gestaltung der Praxistage hilft, den vor- und nach bereitenden Unterricht auf berufsorientierende Inhalte zu konzentrieren.

TIPP

Manche Betriebe legen Wert darauf, dass schon im Vorfeld ein persönlicher Kontakt zu den Praktikanten und Praktikantinnen und deren Eltern hergestellt wird, z.B. durch die Begleitung der Eltern zum Vorstellungsgespräch. Häufig ist auch eine Betriebsbesichtigung für die Eltern möglich.

1.3 Öffentlichkeit herstellen

Die Darstellung des Projektes in der Öffentlichkeit bringt für alle an den kontinuierlichen Praxistagen beteiligten Gewinn. Örtliche Presse, Schulzeitung, ihre Homepage sind geeignete Foren zur Darstellung kontinuierlicher Praxistage.

- Durch die Veröffentlichung stärkt die Schule ihr Profil. Oft lassen sich durch Bekanntmachen des Vorhabens auch weitere Partner finden.
- Betriebe können ihr Engagement für Jugendliche darstellen.
- Durch die öffentliche Darstellung wird das Selbstbewusstsein der Jugendlichen gestärkt.

TIPP

Die Wahrscheinlichkeit, dass die Presse einen Bericht über Ihr Vorhaben veröffentlicht steigt, wenn Sie einen vorformulierten Text an die Redaktion schicken.

2. Durchführung kontinuierlicher Praxistage

2.1 Die Rolle des Lehrers und der Lehrerin

Koordinator/in des Gesamtvorhabens

Die Durchführung kontinuierlicher Praxistage bedeutet für die Lehrkräfte einen veränderten Arbeitseinsatz. Damit die Praxistage für die Beteiligten nicht zu einer unzumutbaren Belastung werden, ist der Einsatz eines Gesamtkoordinators oder –koordinatorin angebracht. Diese/r wird von der Schulleitung benannt und mit der Organisation des Praxistages beauftragt. Sie/er begleitet die Durchführung des Projekts und ist Ansprechpartner für die Betriebe. Bei auftretenden Konflikten agiert er/sie als Vermittler/in. Zu den Aufgaben gehören auch die Evaluation und die Fortschreibung des Vorhabens.

TIPP

Es hat sich bewährt, mit der Gesamtkoordination ein Mitglied der Schulleitung zu betrauen, da Koordinatoren/ Koordinatorinnen weitreichende Kompetenzen benötigen. Sie vertreten die Schule bei den Betrieben, überprüfen die regelmäßige Betreuung der Praktikanten durch die Schule und sie benötigen Wissen über die Möglichkeiten im Umgang mit dem Stundenplan.

Die betreuende Lehrkraft

TIPP

Der Erfolg des Praxistages hängt eng mit Ihrem Engagement und Ihrem Auftreten im Betrieb als Betreuer/in zusammen.

Denken Sie bei Ihren Besuchen auch an eine angemessene Kleidung: Ein Anzug auf der Baustelle ist ebenso unangebracht wie eine kurze Hose in der Bank.

- Die Betreuung der Schüler/Schülerinnen kann durch den Klassenlehrer/Klassenlehrerin, den Fachlehrer/die Fachlehrerin für Arbeitslehre oder von beiden gemeinsam durchgeführt werden.
- In der Hand der Betreuungslehrer/in liegt auch die unterrichtliche Vor- und Nachbereitung der kontinuierlichen Praxistage.
- Die betreuende Lehrkraft hält den Kontakt zu den anderen in der Klasse Unterrichtenden und achtet darauf, dass die während des Praxistages festgestellten Defizite und Arbeitsanforderungen in die Unterrichtsinhalte einfließen.
- Regelmäßige Besuche der Schülerinnen und Schüler am Arbeitsplatz müssen durchgeführt werden.
- Die betreuende Lehrkraft dokumentiert ihre Besuche.
- Mögliche Tätigkeitsnachweise der Betriebe werden erfasst. Schriftliche Ausarbeitungen der Schüler werden beurteilt.
- Mit den betrieblichen Betreuern der Praktikanten und Praktikantinnen werden regelmäßige Gespräche geführt.
- Kontakte zu Eltern und außerschulischen Institutionen (z.B. Arbeitsamt) werden gepflegt.
- In Beratungsgesprächen (evtl. gemeinsam mit den Ausbildern) werden Probleme aufgearbeitet und/ oder Perspektiven der weiteren Arbeit entwickelt.
- Schüler und Schülerinnen werden individuell beraten.

2.2 Schüler im Betrieb

- Die Schüler/innen dokumentieren ihre Arbeitsaufgaben/ Tätigkeiten, evtl. in Form von Tagesberichten, Interviews, Collagen,...
- Die Schüler/innen notieren ihre Anwesenheit (Beginn und Ende der Arbeit) und lassen dies regelmäßig vom betrieblichen Betreuer abzeichnen.
- Die Schüler/innen führen eine Mappe, in der sie alle Informationen, die sie über den Betrieb und im Betrieb erhalten, sammeln.

TIPP

Schüler/innen sollten keine Scheu haben, das Gespräch mit dem Betriebsleiter oder der Leiterin, dem Chef/der Chefin zu suchen. Während der Praxistage dürfen sie sich das trauen, da sie etwas über Berufe und Arbeit erfahren wollen, was vielleicht ihr ganzes Leben beeinflussen kann. Ermutigen Sie Ihre Schüler, Fragen zu stellen!

2.3 „Praxistage als Prinzip“ im Unterricht

TIPP

Erstellen Sie einen Jahresplan, in dem die Beiträge der Fächer zu den Praxistagen dokumentiert sind.

Praxistage als Unterrichtsprinzip bedeutet, dass alle Fächer der Stundentafel zu dieser Querschnittsaufgabe ihren Beitrag liefern müssen:

- In regelmäßigen Klassen- / Jahrgangskonferenzen werden die Curricula aufeinander abgestimmt, immer wieder überprüft und wenn nötig angepasst.
- Praxistage vorbereitende Themen werden fächerübergreifend bearbeitet.
- Themen zur Sicherheits- und Unfallerziehung werden fachspezifisch bearbeitet.
- Projektorientierter Unterricht bietet Schülerinnen und Schülern anschauliche Lernsituationen, in denen sie handelnd und experimentierend auch mit eher abstrakten Inhalten umgehen lernen.

- Gruppenarbeitsphasen erhalten einen festen Platz im Unterricht der einzelnen Fächer.
- Unterricht von Lehrerteams hat Vorbildfunktion. Schülerinnen und Schüler gewöhnen sich so an Teamarbeit. Sie wird selbstverständlicher.
- Arbeitsaufgaben und Methoden werden so ausgewählt, dass Bezüge zur praktischen Arbeit in den Betrieben für die Lernenden erkennbar werden. Beispiel: Schreiben von Dialogen in Partnerarbeit, Üben von Gesprächssituationen im Rollenspiel,...
- Lerndefizite, die während der Praxistage im Betrieb von den Jugendlichen erfahren wurden, werden im Regelunterricht aufgenommen und bearbeitet. Beispiel: Flächen und Mengenberechnung für die Arbeit in einem Malerbetrieb, als Putzer, als Dachdecker,...
- Beobachtungs- und Arbeitsaufträge, die Schülerinnen und Schüler während ihrer betrieblichen Tätigkeit ausführen sollen, werden von unterschiedlichen Fächern mit Bezug zu den jeweiligen Lehrplänen gestellt.
- Mitarbeiter/innen der Betriebe werden als Experten in den Fachunterricht einbezogen.

Beispielhafte Themen als Beitrag einzelner Fächer

(Auszug aus dem hess. Lehrplan für die Jahrgangsstufen 8 und 9)

Arbeitslehre:

Werkzeuge und Maschinen „Technik und Rationalisierung prägen unser Berufsleben“

Der Einsatz des Computers in Arbeitsprozessen „Kollege Computer verändert die Arbeit“

Berufswahl und Bewerbungsplanung „Vom Traum zum Beruf“

Betriebspraktikum „Wir erkunden Arbeits- und Ausbildungsplätze in unserer Region“

Bewerben – Testen – Vorstellen

Noch keinen Ausbildungsplatz – Alternativen entwickeln

Wir gründen einen Betrieb in der Schule

Mathematik:

Bruchzahlen

- Bruchschreibweise und dezimale Schreibweise

Prozentrechnung

- Wiederholung Dreisatz

- Kreisdiagramm

- Mehrwertsteuer, Rabatt, Skonto

- Rechnen mit Verhältnissen (Mischungen, Maßstab)

Zinsrechnung

- Berechnen von Zinsen (Jahres- und Monatszinsen)
- Sachaufgaben aus dem täglichen Leben

Geometrie

Deutsch:

Richtiges Sprechen / Mündliche Artikulation

- Beobachtungen präzise wiedergeben
- Rollenverhalten in unterschiedlichen Situationen
- Sich vorstellen;
- Sachverhalte und Probleme erörtern, den eigenen Standpunkt neuen Erkenntnissen anpassen und die Meinung anderer tolerieren

Schriftliche Artikulation

- Tätigkeitsbeschreibung, Arbeitsverlauf, Arbeitsanweisung, Arbeitsplatzbeschreibung
- Inhaltsangabe: Ereignisse, Sachverhalte zusammenfassend wiedergeben
- Stundenprotokoll: Inhalt einer Unterrichtsstunde anhand von Notizen wiedergeben
- Berichte: Vorfälle aus Freizeit und Schule, Praktikumsbericht, Unfallbericht
- Lebenslauf: tabellarische Standardform, Textverarbeitungsprogramm PC
- Bewerbungsschreiben: äußere Form, Standardinhalt, Berufswahl begründung,
- Interessengeleitete, adressatenbezogene Briefe: Beschwerde, Reklamation, Entschuldigung, Informationsanforderungen

Englisch

Informieren:

Zukunftspläne, Berufe, Berufswünsche formulieren und erfragen

Politik und Wirtschaft:

Grundlagen der Marktwirtschaft:

- Gewerbefreiheit, freier Wettbewerb, Vertragsfreiheit, Konsumfreiheit, freie Berufswahl, Niederlassungsfreiheit
- Markt- und Wirtschaftskreislauf (Angebot, Nachfrage, Preisbildung,...)

Ordnungspolitische Aufgabe des Staates:

- Sicherung von Markt- und Wettbewerbsordnung sowie des Sozialstaatsprinzips

Arbeitnehmer und Gewerkschaften in der sozialen Marktwirtschaft:

- Tarifautonomie, Tarifverhandlungen, Arbeitskämpfe, Tarifverträge

Herausforderungen der sozialen Marktwirtschaft:

- Moderne Technologien, Arbeitslosigkeit, Globalisierung, ökologische Probleme

Biologie:

Gesundheit des Menschen. Infektions- und Zivilisationskrankheiten
berufsspezifische Krankheiten / Gesundheitsgefährdung am Arbeits-
platz

Stressbewältigung (Methoden und Möglichkeiten)

Chemie:

Laugen und Säuren

- Säuren und Laugen in Natur und Umwelt, Haushalt und Industrie.
Kenntnisse über diese Stoffe und den sachgemäßen Umgang mit
ihnen

Ethik /Religion:

Sinn und Wert von Arbeit

Arbeitslosigkeit

Kunst:

Digitale Bildbearbeitung

Umgang mit computerunterstützten Zeichenprogrammen

Erdkunde:

Mobilität in Europa / Arbeitsmöglichkeiten überall in Europa

2.4 Leistungsmessung und Beurteilung

Die Leistung der Schüler in den Praxistagen wird beurteilt. In die Be-
wertung fließen die Leistungen ein, die im Betrieb und in der Schule
erbracht wurden.

Schulische Leistungen sind:

- Die Ausarbeitung etwaiger Beobachtungsaufträge, Interviews,
Tätigkeitsbeschreibungen, Beschreibungen des Arbeitsplatzes,....,
- Berichtshefte, Mappen, Ordner, Portfolios,....,
- die Mitarbeit in den wöchentlichen begleitenden Unterrichts-
stunden,
- die Mitarbeit während der Vor- und Nachbereitungsphasen,
- die Anfertigung und Mitarbeit bei Dokumentationen.

Die Tätigkeit im Betrieb kann bewertet werden durch:

- Einen Tätigkeitsnachweis oder eine Beurteilung, die vom Betrieb
erstellt wurde.

Um zu einer möglichst objektiven Beurteilung zu kommen, bietet
sich der Einsatz eines Beurteilungsbogens an. Beispiele finden Sie
auf Seite 36

Vor Beginn der Praxistage werden den Schülern/innen die Bewer-
tungskriterien erläutert.

Auch im Betrieb muss das Thema Beurteilung erörtert werden. Es ist wichtig, dort die Vorstellungen und Erwartungen der Schule hinsichtlich der Beurteilung zu besprechen und zu einer gemeinsamen Wichtung der einzelnen Kriterien zu gelangen.

Grundlage einer transparenten Beurteilung kann ein Portfolio „Berufsorientierung“ sein. Voraussetzung ist, dass die Schüler/innen gelernt haben ein Portfolio anzulegen und zu führen und dass auch die Betriebe über den Aufbau und Stellenwert des Portfolios unterrichtet sind.

Ein Portfolio wird von den Jugendlichen als persönliches Lerntagebuch geführt und dient der Dokumentation des Lernprozesses. Schüler und Schülerinnen beschreiben ihre Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten im Betrieb. Sie bewerten sich selbst, um dabei ihre Stärken und Schwächen zu erkennen. Die persönliche Einschätzung wird Grundlage der weiteren Arbeitsschritte. Ein Portfolio ist demnach eine Selbstdokumentation, in der die Entwicklungs- und Lernprozesse der Schüler/innen dargestellt werden. Im Portfolio finden auch Bescheinigungen, Zertifikate und Tätigkeitsnachweise der Betriebe ihren Platz.

Soll ein Portfolio eingeführt werden, muss der Umgang damit im Unterricht geübt werden. Portfolioarbeit bedarf einer ständigen Unterstützung durch die Lehrkraft und des/ der betrieblichen Betreuers/ Betreuerin. Beispiel für ein Portfolio ist der Berufswahlpass. (Siehe dazu im Anhang S.36)

Die Beurteilung kann im Zeugnis entweder in eine Fachnote eingehen oder extra ausgewiesen werden.

Die Integration in eine Fachnote ist dann sinnvoll, wenn ein Fach, z.B. Arbeitslehre, die Federführung bei der Durchführung der Praxistage übernommen hat. Ansonsten bietet sich – je nach Organisation – die Dokumentation der Teilnahme an den Praxistagen als Note im Wahlpflichtbereich an. Als zusätzliche Bemerkung kann in einem kurzen Text das erfolgreiche Absolvieren der Praxistage beschrieben werden.

TIPP

Zusätzliche Motivation für Schülerinnen und Schüler ist das Überreichen eines schulischen Zertifikates/ einer Urkunde nach Abschluss des Projekts. Für Schulen, die die Praxistage-Standards einhalten (siehe Seite 37) besteht die Möglichkeit das Zertifikat des Hessischen Kultusministeriums zu erwerben.

TIPP

Kontinuierliche Praxistage eignen sich sehr gut als Thema der Projektprüfungen in Klasse 9

2.5 Zusammenarbeit von Schule und Betrieb

Ohne eine verantwortungsvolle Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb ist eine optimale und effektive Berufswahlvorbereitung / Berufsorientierung nicht möglich. Für eine gelungene Zusammenarbeit gilt:

TIPP

Der Start in die Praxistage verläuft für Sie und Ihre Schüler/innen problemlos, wenn auch Sie sich in den Betrieben vorgestellt haben und die Betreuer/innen bereits kennen.

Häufig bieten Ihnen die Betriebe auch eine Betriebsführung an. Nutzen Sie die Gelegenheit, den neuen Lernort Ihrer Schüler/innen besser kennen zu lernen.

- Häufigkeit und die passende Zeit von Besuche im Betrieb werden zu Beginn der Praxistage abgesprochen.
- Für den ersten Besuch im Betrieb muss ausreichend Zeit eingeplant werden, um auch Gespräche mit dem Chef, der Chefin, dem Meister, der Meisterin und/oder dem Betreuer, der Betreuerin führen zu können.
- Die Vorgehensweise bei auftretenden Problemen muss mit den Verantwortlichen im Betrieb abgesprochen werden.
- Über die Aufgaben, die die Schüler/innen für die Schule zu erledigen haben muss der Betrieb informiert werden.
- Betreuende Betriebsangehörige können zu Hospitationen und Gesprächen auch in die Schule eingeladen werden.
- Betriebsvertreter/innen sind häufig auch bereit, einen Beitrag im nachbereitenden Unterricht zu leisten.
- Betriebliche Mitarbeiter/innen können als Experten/Expertinnen in den Fachunterricht einbezogen werden.

TIPP

Bedenken Sie bei Ihren Besuchen im Betrieb, dass Sie hier Gast sind. Treten Sie höflich und verbindlich auf. Argumentieren Sie sachlich und bestimmt, wenn es um die Interessen Ihrer Schüler/innen geht.

3. Auswertung und Dokumentation der Praxistage

Zum Vorhaben Kontinuierliche Praxistage gehört auch die Nachbereitung der Schülerarbeit im Betrieb. Da jedoch während der Praxistagswochen die Schüler/innen begleitet und beraten wurden und darüber hinaus Probleme gelöst, Curricula ergänzt, Unterricht geöffnet und verändert wurde, kann die Nachbereitung auf einige wesentliche Punkte beschränkt werden:

- Sind die Erwartungen erfüllt worden?

- Was sind für die Schüler/innen wichtige Ergebnisse?
In Bezug auf den Berufswunsch, die Arbeit im Betrieb, die Auswirkungen auf das schulische Verhalten, die weitere Lebensplanung,...
- Was hätte anders gemacht werden können? Warum? Wie?
- Wie haben Schüler/innen und deren Eltern die Arbeit des Betriebs erlebt?

TIPP

Lassen Sie Anregungen und Kritik der Schüler an den Betrieben zu, denn auch sie sind in der Regel an Rückmeldungen interessiert. Achten Sie jedoch darauf, dass die Kritik sachlich begründet ist.

Für Schüler/innen ist eine Gesamtreflexion des Lernens im Betrieb wichtig. Es sollten ihnen Zeit gelassen werden z.B. das Portfolio zu ergänzen oder eine Stärken – Schwächen – Analyse durchzuführen oder wichtige Arbeitstätigkeiten darzustellen oder die kollegiale Einbindung in den Betrieb zu dokumentieren oder...

Je nach Lerngruppe wird entschieden, ob die Ergebnisse der Reflexion anderen zugänglich gemacht werden (können), z.B. in den Betrieben, durch Veröffentlichung als Ausstellung, in der Schülerzeitung, in der örtlichen Presse, durch Gestaltung von Elternabenden oder Schulveranstaltungen.

Auch die Befragung der Betriebe nach Abschluss des Vorhabens gibt Aufschluss über den Erfolg oder Misserfolg:

- Sind die Erwartungen erfüllt worden?
- Gab es Probleme mit den Jugendlichen/ der Schule,...?
- Welche Verbesserungsvorschläge gibt es?
- Wie war die Zusammenarbeit mit der betreuenden Lehrkraft?
- Gibt es konkrete Auswirkungen; z.B. Ausbildungsverträge, ?

TIPP

Informieren Sie die Betriebe über Ihre Auswertungsergebnisse. Sie verdeutlichen so, dass Ihnen an einer längerfristigen Zusammenarbeit gelegen ist.

Die Ergebnisse sind Grundlage der betrieblichen Betreuung der folgenden Klassen.

Geben Sie den Betrieben auch Rückmeldung über den beruflichen Werdegang ehemaliger Praktikanten und zeigen Sie auf, welchen positiven Beitrag der Betrieb dazu geleistet hat.

Evaluation in der Schule:

Nach Abschluss des Vorhabens wird der Erfolg der Durchführung und der Grad der Zielerreichung überprüft:

- Welche Ziele sind erreicht worden, welche nicht?
- Wie haben sich die Curricula/ der Unterricht verändert?

- Wie ist die Zusammenarbeit mit den Betrieben, den Eltern, den Kollegen, evtl. anderen Institutionen zu bewerten?
- Sind Verhaltensänderungen bei den Schülern und Schülerinnen zu beobachten?
- Wie ist der erhöhte Arbeitseinsatz im Verhältnis zu den Ergebnissen zu beurteilen?
- Welche organisatorischen Probleme gab es, wie können sie behoben werden?
- Welche Verbesserungsvorschläge gibt es insgesamt?

TIPP

Erörtern Sie die Auswertung Ihres Vorhabens im Sinne einer intensivierte Berufsorientierung nicht nur in der Fachkonferenz, sondern unbedingt auch in der Gesamtkonferenz und Schulkonferenz. Stellen Sie den Kollegen und Kolleginnen, die die Kontinuierlichen Praxistage im nächsten Schuljahr betreuen, die Auswertungsergebnisse frühzeitig zur Verfügung.

4. Kontinuierliche Praxistage an der Schule für Lernhilfe

Schülerinnen und Schüler der Schule für Lernhilfe haben häufig nur ein geringes Selbstwertgefühl und zeigen Defizite bei der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten. Deshalb muss dem Bereich der Schlüsselqualifikationen und dem Bereich persönlicher und sozialer Kompetenzen (Selbständigkeit, Verantwortungsbereitschaft, Belastbarkeit, Zuverlässigkeit, Lern- und Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Durchhaltevermögen, Belastbarkeit, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit, Konzentrationsfähigkeit, Kritikfähigkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität, Mobilität) große Beachtung geschenkt werden.

Die Berufsorientierung an der Schule für Lernhilfe ist daher von besonderer Bedeutung und sollte, bereits in der Grundstufe im Sachunterricht beginnend, sich als roter Faden bis in die Abschlussklasse durchziehen.

„Kontinuierliche Praxistage“ sind als Ergänzung zum Blockpraktikum als eine besonders intensive Vorbereitung auf die Arbeitswelt zu betrachten.

Vorbereitung im Unterricht

Kinder und Jugendliche der Schule für Lernhilfe haben meist nur diffuse Kenntnisse von der Berufs- und Arbeitswelt. Aus diesem Grunde müssen sehr frühzeitig Lerninhalte aus der Arbeitswelt in den Unterricht einfließen. In der Mittel und Hauptstufe werden Themen der Arbeitswelt fächerübergreifend unter Federführung des Faches Arbeitslehre unterrichtet (siehe Lehrplan Arbeitslehre – Schule für Lernhilfe). Auf diese Kenntnisse und Erfahrungen muss in der Vorbereitung der kontinuierlichen Praxistage aufgebaut werden.

Es empfiehlt sich, die Vorbereitung der kontinuierlichen Praxistage in folgender Struktur durchzuführen²:

Orientierungsphase

<ul style="list-style-type: none">• Erwartungen• Ängste• Befürchtungen	<ul style="list-style-type: none">• Erfahrungen aus dem Blockpraktikum	<ul style="list-style-type: none">• Vergleich Betriebspraktikum/ Praxistag
<i>Befragung, Interview, Brainstormin</i>	<i>Vorstellen und Besprechen von Praktikumsberichten</i>	<i>älter Schüler berichten</i>

Sensibilisierungsphase

<ul style="list-style-type: none">• Ausschnitthaftigkeit des Praxistages verdeutlichen	<ul style="list-style-type: none">• Erarbeitung eines Frage- und Beobachtungskataloges
<i>Gegenüberstellung von Berufsbildern und Praxiserfahrung</i>	<i>Erarbeitung individueller Zielvorstellungen</i>
<i>Befragung, berufskundliche Filme</i>	<i>Brainstorming, Diskussion über mögliche Wahlpflichtthemen</i>

Qualifizierungsphase

<ul style="list-style-type: none">• Berufskundliche Qualifizierung	<ul style="list-style-type: none">• Methodische Qualifizierung
<i>Berufserkundung, Arbeitsplatzbeschreibung, Vorstellung Berufsbilder, berufskundliche Filme, Ausbildungsordnung</i>	<i>Interviewtechnik/ Protokollierung, Vorstellungsgespräch (Rollenspiel), Beschaffung von Dokumentationsmaterialien, Praktikumsberichte, etc.</i>

Problemtisierungsphase

<ul style="list-style-type: none">• Rechtlich-formale Problem situation (Jugendarbeitsschutz, Versicherung)	<ul style="list-style-type: none">• pädagogisch-soziale Problem situation (Probleme mit Mitarbeitern, Vorgesetzten)
<i>Fallstudie, Rollenspiel, etc</i>	<i>Fallstudie, Rollenspiel, etc</i>

² Nach Behrens, Handlungsorientierte Methoden u. Arbeitshilfen für Lehrer und Berufsberater, in: H. Klippert, Berufswahlunterricht, Weinheim, 1991

Instruktionsphase

<ul style="list-style-type: none">• Organisatorische Hinweise und Klärung (Arbeitszeit, Bezugsperson, etc.)• Info mit Verhaltensmaßregeln und wichtige Daten• Hinweis für die Vorbereitungsarbeiten (Berichte) für die wöchentliche Auswertung	<ul style="list-style-type: none">• Schülerbeschreibung• Organisatorische und rechtliche Hinweise und Klärung (Arbeitszeit, Bezugsperson, Versicherung, etc.)• Besprechung des Beurteilungsbogens
--	---

Durchführung

Die Durchführung der kontinuierlichen Praxistage sollte:

- Im 9. bzw. 10. Schulbesuchsjahr stattfinden.
- Nach Möglichkeit mit der ganzen Klasse durchgeführt werden. Bei wenig gegliederten Sonderschulen können die Jugendlichen des 9. bzw. 10. Schulbesuchsjahres auch losgelöst vom Klassenverband am kontinuierlichen Praxistag teilnehmen.
- Ein halbes oder ein Schuljahr lang möglichst nur in einem Betrieb stattfinden.
- Sich an den betrieblich notwendigen Arbeitszeiten orientieren.
- Erst nach einem zwei oder dreiwöchigen Einführungspraktikum stattfinden, um den Schülern und Schülerinnen die Möglichkeit zu geben, Arbeitsabläufe und Strukturen des Betriebes vorab erfahren zu können. Beide Seiten, Schülerinnen und Schüler und Betrieb haben so die Chance, sich kennen zu lernen und können auch die eventuelle Zusage zum folgenden Praxistag überprüfen – für Schülerinnen und Schüler der Schule für Lernhilfe ist das aufgrund ihrer Einschränkungen unbedingt erforderlich.

Der kontinuierliche Praxistag muss wie das Blockpraktikum jede Woche vor- und nachbereitet werden. Die Schülerinnen und Schüler bekommen am nächsten Tag die Gelegenheit, über den Arbeitstag zu berichten.

Zu Beginn des zweiten Schulhalbjahres sollte ein Blockpraktikum stattfinden, um die bis dahin gewonnenen Kenntnisse zu vertiefen. Für die Schülerinnen und Schüler besteht auch die Möglichkeit sich gegebenenfalls umzuorientieren.

Auswertung

Die Auswertung des Praxistages erfolgt jeweils am folgenden Tag im Unterricht. Deshalb sollte der Stundenplan der betreuenden Lehrkraft entsprechend gestaltet sein.

Die Schülerinnen und Schüler der Schule für Lernhilfe haben häufig Probleme im Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten. Aus diesem Grund bildet die Entwicklung sozialer Kompetenzen in der wöchentlichen Reflexion einen besonderen Schwerpunkt. Als Methoden eignen sich u. a. Kreisgespräch und Rollenspiel.

Die Inhalte des kontinuierlichen Praxistages sollten fächerübergreifend bearbeitet und ausgewertet werden. Der/ die Schüler/in erstellt von seinem/ ihrem Praxistag Kurzberichte mit unterschiedlichen Schwerpunkten, z.B. Tagesberichte, Vorstellen des Betriebes, Material und Werkzeug, Berufsbildbeschreibung.

Die im Unterricht gemeinsam erarbeiteten Ziele des kontinuierlichen Praxistages sollen innerhalb der Klasse erörtert und individuell von jeder Schülerin / jedem Schüler dokumentiert (Visualisierung z.B. durch Plakat) und kontinuierlich aktualisiert werden. Hier können die Schülerinnen und Schüler ihren Betrieb und Arbeitsplatz darstellen.

Eine Gesamtauswertung des kontinuierlichen Praxistages sollte erstmals vor dem Halbjahreszeugnis stattfinden.

Eine Reflexion und eine Erörterung zwischen der betreuenden Lehrkraft, den Schülerinnen und Schülern, Eltern und Betreuern wird im Betrieb durchgeführt. Die Berichte und der vom Betrieb ausgefüllte Beurteilungsbogen bilden dafür die Grundlage. In diesem Gespräch werden die individuellen Leistungsmöglichkeiten besprochen und es erfolgt eine Abklärung über den weiteren Verlauf des Praxistages mit individuellen Aufgabenfestlegungen und Zielformulierungen. Zu diesem Zeitpunkt kann auch über einen eventuellen Wechsel des Praktikumsplatzes nachgedacht werden.

In die Benotung des kontinuierlichen Praxistages fließen die Reflexion der Schülerinnen und Schüler, der Beurteilungsbogen des Betriebes und das Gespräch zwischen betrieblichem Betreuer und der Lehrkraft ein.

Die Ergebnisse werden, wie auch im Halbjahreszeugnis, in zwei Noten (praktischer Teil/ theoretischer Teil) festgehalten und können im Zeugnis beim Wahlpflichtunterricht (praktischer Teil) und/oder im Fach Arbeitslehre (theoretischer Teil) ausgewiesen werden.

Im Zeugnis wird die Durchführung des kontinuierlichen Praxistages auch noch unter dem Bereich „Sonstige Unterrichtsveranstaltungen“ festgehalten (Angabe von Zeitraum und Berufsfeld). Darüber hinaus besteht die Möglichkeit die Leistungen in der Rubrik „ergänzende zusätzliche Beurteilung“ näher zu beschreiben.

Der Beurteilungsbogen des Betriebes (siehe S. 36) wird den Schülerinnen und Schülern ausgehändigt.

Zusammenarbeit mit Betrieben

Im Falle von Übernahmen in ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis bietet die Schule den Betrieben ihre Unterstützung an:

- Beratung der Betriebe über mögliche Fördermöglichkeiten seitens des Arbeitsamtes für den Betrieb im Falle einer Übernahme von Schülern in ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis.
- Betreuung der Schüler und Schülerinnen während der gesamten Ausbildung und in den ersten Monaten eines Arbeitsverhältnisses (Nachsorge seitens der Schule – der Betrieb ist nicht alleine und hat eine/n bekannte Ansprechpartner/in).
- Frühzeitiges Einleiten von Stütz- und Förderunterricht gemeinsam mit dem Arbeitsamt während einer Ausbildung.

IV Anhang

1. Umfrageergebnisse

Im Herbst 2002 wurden die am Projekt beteiligten Schulen um eine Einschätzung der kontinuierlichen Praxistage gebeten.

Als wichtigste Erfolge der kontinuierliche Praxistage wurde genannt

- Betriebe , Handwerkskammern und IHK sind begeistert und unterstützen den Praxistag
- Angebot der Firmen steigt mit den Jahren
- Die Bewertungsbögen werden als sehr hilfreich eingeschätzt
- Einige Betriebe machen den Praxistag als Voraussetzung für das Angebot einer Lehrstelle
- Verbesserung der Kontakte zu den Betrieben
- Die Bereitschaft der öffentlichen Träger Plätze zur Verfügung zu stellen steigt
- Die Aufmerksamkeit von IHK und Handwerkskammer für die Belange der Sonderschüler wurde erhöht
- Breite Zustimmung aller schulischen Gremien
- Positive Verhaltensänderung schwieriger SchülerInnen
- Die Motivation für den Unterricht hat sich verbessert
- Betriebsspezifische Inhalte können nun verstärkt in den Unterricht eingebracht werden
- Die meisten Eltern und Schüler reagierten sehr positiv auf die Einführung der kont. Praxistage
- Die Einbindung der Schulsozialarbeit in Vorbereitung und Durchführung war sehr positiv
- SchülerInnen schätzen ihre Berufswahlaussichten realistischer ein
- Bei einigen SchülerInnen konnte eine Verbesserung der Schlüsselqualifikationen beobachtet werden
- Kompetenzerweiterung im persönlichen und sozialen Bereich

- Erhalt von Ausbildungs- und Arbeitsstellen für die Schüler der Lernhilfeschulen
- Das Angebot an Lehrstellen hat sich erhöht

Die wesentlichsten Probleme bei der Einführung und Durchführung der kontinuierlichen Praxistage waren:

- Eltern, deren Kinder die Berufsfachschule besuchen, betrachten den Praxistag als nicht verpflichtend für ihre Kinder
- Bei den IGS ist die Einbindung in den Stundenplan ein großes Hindernis
- Besonders im Bereich der Sonderschulen war es oft sehr schwierig für extrem schwache und verhaltensgestörte SchülerInnen einen Platz zu finden
- SchülerInnen haben oft falsche Vorstellungen von dem Betrieb und den Anforderungen

2. Beispielhafte Anschreiben, Formblätter und Anschriften

Musteranschreiben und Formblätter können Sie unter folgender Internetadresse abrufen:

<http://www.praxistage-hessen.de>

Abgelegt sind dort beispielhafte Anschreiben und Formblätter als WordDatei.

- Informationen für Eltern
- Informationen für die Betriebe
- Beurteilungsbogen für Lehrer
- Zertifikat für Lehrer
- Arbeit mit dem Berufswahlpass
- Liste der beteiligten Schulen

Anschrift zur Beantragung des Qualitätssiegels:

Hessisches Kultusministerium
 Frau RDir´in Rita Martin
 Luisenplatz 10
 65185 Wiesbaden

3. Beantragung des Qualitätssiegels

Antrag auf die Überreichung des Qualitätssiegels „Kontinuierliche Praxistage in Betrieben“

Die _____ beantragt das Qualitätssiegel „Praxistage in Betrieben“
Name der Schule

„Kontinuierliche Praxistage in Betrieben“ werden seit _____ durchgeführt.

Im Schuljahr _____ haben _____ Schülerinnen und Schüler der Klasse/n _____ an den kontinuierlichen Praxistagen in Betrieben teilgenommen.

Folgende Standards wurden eingehalten:	eingehalten	nicht
Der kontinuierliche Praxistag ist im Schulprogramm verankert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der kontinuierlicher Praxistag ist konzeptionell in das Curriculum eingebettet sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alle Maßnahmen, die der beruflichen Vorbereitung dienen, werden von den Schülerinnen und Schülern dokumentiert (Portfolio).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Lehrkraft ist zur Betreuung der Schüler/innen benannt und ist dafür am Praxistag freigestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuierliche Praxistage finden an einem Tag in der Woche mit mindestens 6 Stunden Arbeit und mindesten 4-6 Monate in <u>einem</u> Betrieb statt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuierliche Praxistage werden vor- und nachbereitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ziele und Ergebnisse des kontinuierlichen Praxistages werden evaluiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der kontinuierlicher Praxistag wird von allen am Schulleben beteiligten Gremien getragen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist gewährleistet, dass Rückmeldungen aus den Betrieben (z.B. über Lerndefizite) in den Unterricht eingebracht werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Curricula aller beteiligten Fächer sind aufeinander abgestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die kontinuierlichen Praxistage werden von einer Lehrkraft durchgeführt und betreut, die Kenntnisse über die Berufs- und Arbeitswelt besitzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist eine verantwortliche Person in der Schule benannt, die als Ansprechpartner allem am kontinuierlichen Praxistag Beteiligten zur Verfügung steht (zusätzlich zur betreuenden Lehrkraft).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der kontinuierliche Praxistag wird erst nach der Durchführung eines Blockpraktikums durchgeführt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der kontinuierliche Praxistag ist mit dem zuständigen Staatlichen Schulamt abgestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nicht eingehaltene Standards bitte begründen!

 Ort

 Datum

 Unterschrift der Schulleitung
 und Schulstempel

Glossar

Begriffe und Sachverhalte in der Übergangsphase von der Schule zur Berufsausbildung

Ausarbeitung: Hartmut Reisse

Vorbemerkung

Lehrern sind vielfach die aufgeführten Begriffe im Sprachgebrauch vertraut, auch wenn nicht immer zugleich ganz klar ist, was sie be-
nennen.

Die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb, von Lehrern und Aus-
bildern dürfte aber erleichtert werden, wenn Lehrern bewusst ist,
was von der Seite der Wirtschaft gemeint ist, welche spezifischen
Intentionen verfolgt werden, welche Zuständigkeiten bei den
Institutionen der Wirtschaft gegeben sind, welche besonderen Rege-
lungen für die Ausbildung existieren etc. (Dass es auch wünschens-
wert wäre, wenn Ausbilder die Lehrer besser verstehen, ist selbst-
verständlich.)

Die Begriffe sind natürlich kein Kompendium der Betriebspädagogik
und ihre Auswahl kann als unbefriedigend empfunden werden. Da-
her sind Anregungen zur Veränderung sehr willkommen.

Inhaltsverzeichnis

Abschlussprüfung	41
Adaption	41
Akademien	41
Akkreditierung	41
Allgemeinverbindlichkeitserklärung	42
Analytischsynthetische Methode	42
Anforderungsmerkmale	42
Anpassungsfortbildung	42
Anpassungslehrgänge	43
Anwendungsausbildung	43
Arbeitsamt	43
Arbeitsbewertung	43
Arbeitspädagogik	43
Arbeitsstättenverordnung	44
Aufstiegsfortbildung	44
Ausbildender	44
Ausbilder	45
Ausbildungsbeauftragter	45
Ausbildungsberater	45
Ausbildungsberuf	45
Ausbildungsordnung	45
Ausschüsse für Berufsbildung	46
Automatisierung	46
Behindertenberufe	46
Berufsbildungsausschuss	47
Berufseignung	47
Berufsgenossenschaft	47
Berufsneigung	47
Berufsreife	48
Berufswahl	48
Berufswahlreife	48
Betriebsbesichtigungen	49
Betriebserkundung	49
Betriebspraktikum	49
Beurteilung	50
Deduktion	50
Deutscher Handwerkskammertag	50
Deutscher Industrie und Handelskammertag	50
Duales Berufsausbildungssystem	51
Eignung der Ausbildungsstätte	51
Erwachsenenberufe	52
Fallmethode	53
Flexibilität	53

Fluktuation	53
Funktionale Erziehung	53
Handwerk	53
Handwerksähnliche Gewerbe	54
Handwerksinnung	54
Handwerkskammer	54
Handwerksmeister	55
Induktion	55
Industriemeister	55
Industrie- und Handelskammer	55
Kammern	56
Kontinuierliche Praxistage	56
Kreishandwerkerschaft	56
Leittextmethode	56
Mobilität	57
Motorik	57
Obermeister	57
Polyvalenz, berufliche	57
Portfolio	57
Probezeit	58
Produktionsgebundene Berufsausbildung	58
Projektmethode	58
Prüfungsanforderungen	58
Simulation	59
Splitterberuf	59
Stufenausbildung	59
Systematische Berufsausbildung	59
Teilzeitunterricht	59
Training on the Job	60
TWI	60
Überbetriebliche Ausbildung	60
Unfallversicherung	60
Unterweisungseinheit	60
Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse	60
Vierstufenmethode	61
Zentralverband des Deutschen Handwerks	61

Abschlussprüfung

In der A. soll festgestellt werden, ob der Auszubildende die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufs-schulunterricht vermittelten, für die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist.

Für die Abnahme errichtet die zuständige Stelle Prüfungsausschüsse. Im **Handwerk** können **Handwerksinnungen** von den zuständigen Stellen zur Errichtung ermächtigt werden.

In gewerblich-technischen Berufen des Handwerks erfolgen die A. als Gesellenprüfung und in der Industrie als Facharbeiterprüfung, in kaufmännischen Berufen z.T. noch als „Gehilfenprüfung“.

Adaption

Physische oder psychische Anpassung des Organismus an gegebene oder veränderte Bedingungen seiner Umwelt, z.B. des Auges an Helligkeit, die Anpassung an die Gegebenheiten des Arbeitsplatzes oder des Lebens in einer anderen sozialen Gruppe (= soziale A.).

A. ist in der **Arbeits- und Berufspädagogik** eine sehr wesentliche Größe.

Akademien

A. sind nach Definition der Kultusministerkonferenz berufliche Ausbildungsstätten, die nach Ausbildungsabschluss, mind. 2jährigem Praktikum oder mehrjähriger beruflicher Tätigkeit zur Erreichung eines gehobenen Berufsabschlusses besucht werden. A. (z.B. Höhere Wirtschaftsfachschulen) haben mit der Umwandlung in Fachhochschulen an Bedeutung verloren.

In der Form von Berufsakademien können sie seit 2001 als Einrichtungen des tertiären Bereichs neben den Hochschulen in Hessen staatlich anerkannt werden. In einer dreijährigen Ausbildung kombinieren sie praxisorientierte Ausbildungen in Betrieben, Einrichtungen freier Berufe usw. mit wissenschaftsbezogenem Studium. Berufsbezeichnungen sind z.B. Betriebswirt (BA), Informatiker (BA) oder Ing. (BA). A. nennen private Bildungsträger häufig ihre Lehrinstitute, um den Begriff als Marketinginstrument für Qualität und Anspruch wirken zu lassen.

Akkreditierung

Förmliches Verfahren zur Feststellung der **Eignung der Ausbildungsstätte** durch staatliche Behörden, wenn diese Ausbildungsstätten an der Ausbildung beteiligt sein sollen (also bei dual orientierten Systemen oder der alternierenden Ausbildung, die vom Phasenwechsel zwischen staatlicher Bildungseinrichtung und betrieblicher Ausbildungsstätte gekennzeichnet ist). Dieses Anerkennungsverfahren gibt es in Deutschland nicht. Die positive Akkreditierung ist ersetzt durch eine Negativform, wonach alle Ausbildungsstätten ungeeignet sind, wenn diese bei einer Selbstprüfung erkennen müssen, dass sie eine Ausbildung nicht verantwortungsgerecht durchführen können. Vor Abschluss eines Berufsausbildungsvertrages muss somit der ein Ausbildungsangebot erwägende

Betrieb, die zur Einstellung bereite Verwaltung, der niedergelassene Arzt u.a. selbst prüfen, ob die Eignung gegeben ist. Ist sie nicht erfüllt, wird der Ausbildungsvertrag nicht von der zuständigen Stelle in das **Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse** eingetragen. In bestimmten Fällen der Missachtung von Selbstprüfungspflichten kann der **Ausbildende** mit einem Bußgeld bis zu 10.000 DM belegt werden.

Ist das **Arbeitsamt** um eine Vermittlung von Ausbildungsbewerbern gebeten worden, darf der Vermittlungsauftrag nur dann ausgeführt werden, wenn die zuständige Stelle zuvor die Eignung der Ausbildungsstätte mit einer Unbedenklichkeitserklärung bestätigt hat.

Allgemeinverbindlichkeitserklärung

Durch Rechtsverordnung kann der Bundesarbeitsminister – ggf. auch Landesarbeitsminister – die Verbindlichkeit eines Tarifvertrages für alle Arbeitsverhältnisse eines Wirtschaftsbereichs erklären. Der Tarifvertrag wird damit auch für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gültig, die keine Mitglieder der Tarifvertragsparteien sind. Beispiel: Ausbildungstarifvertrag im Friseurhandwerk; ohne A. und/oder Mitgliedschaft müssen sich auch bei bestehendem Tarifvertrag **Ausbildender und Auszubildender** auf eine angemessene Vergütung einigen.

Analytisch-synthetische Methode

Lehrmethode, bei der eine Ganzheit, z.B. eine Maschine, tatsächlich oder gedanklich in ihre Teile (Elemente) zerlegt wird (Analyse). Anschließend werden die Teile genau untersucht (Funktion, Werkstoff etc.) und die Beziehungen zwischen ihnen herausgearbeitet. Schließlich erfolgt das Zusammenfügen der Elemente zur Ganzheit (Synthese).

Anforderungsmerkmale

Anforderungen, die eine Arbeitsverrichtung an den Arbeitenden stellt, können nach verschiedenen Gesichtspunkten gegliedert werden. Nach einem internationalen Abkommen (Genfer Schema) klassifiziert man: 1. Fachkenntnisse (Vorbildung und Erfahrung), 2. Geschicklichkeit, 3. Körperliche Beanspruchung, 4. Geistige Beanspruchung, 5. Verantwortung (für Mitarbeiter, Maschinen, Werkstücke etc.), 6. Umgebungseinflüsse (Lärm, Staub, Temperatur etc.). A. ist ein Begriff der **Arbeitsbewertung**.

Anpassungsfortbildung

Berufliche Fortbildung zum Zwecke der ständigen Anpassung an die technische und wirtschaftliche Entwicklung und die gesellschaftlichen Erfordernisse (Vgl. dazu **Aufstiegsfortbildung**).

Anpassungslehrgänge

Lehrgänge zur Anpassung an die technische Entwicklung für Lehrlinge im Handwerk. Sie werden in überbetrieblichen Einrichtungen als Pflichtlehrgänge von den Handwerkskammern oder in ihrem Auftrag oder mit ihrer Zustimmung mit jeweils einer Woche Mindestdauer themenspezifisch durchgeführt. Die Gesamtdauer ist beruflich und teilweise auch regional unterschiedlich (z.B. für Friseurlehrlinge 6 Wochen in der Gesamtausbildungszeit, für Maurerlehrlinge 34 Wochen). (Vgl. dazu *Überbetriebliche Ausbildung*.)

Anwendungsausbildung

Ausbildungsabschnitt, der auf die berufliche Grundbildung (z.B. des ersten Ausbildungsjahres) und die berufliche Fachbildung folgt und als „besondere berufliche Fachbildung“ der Anwendung des vorher Gelernten im Betrieb dient.

Arbeitsamt

Zur Bundesanstalt für Arbeit gehörende unterste Verwaltungsstelle für einen regionalen Bereich mit Zuständigkeiten u.a. für Berufsberatung, Arbeits- und Ausbildungsstellenvermittlung, Förderung der Vermittlungsfähigkeit. Besondere Organisationseinheiten bei den Arbeitsämtern sind die Berufsinformationszentren BIZ mit vielfachen Unterrichtsmöglichkeiten über Qualifikationsmerkmale und Ausbildungsverfahren von Berufen und ihrer Perspektiven. Zur Zeit gibt es ca. 180 Arbeitsämter in Deutschland.

Arbeitsbewertung

Die A. bezeichnet das Erfassen und Messen des Schwierigkeitsgrades eines Arbeitsplatzes oder einer Arbeitsverrichtung. Der Grad bestimmt sich nach den Anforderungsmerkmalen. Erfasst wird nach zwei Methoden: 1. Die analytische A. gliedert die Arbeitsverrichtung in ihre einzelnen Anforderungsarten auf, für die jeweils eine Wertzahl ermittelt wird. Ihre Summe ergibt die Kennzahl für den Schwierigkeitsgrad einer Arbeit. 2. Die Summarische A. gruppiert die Arbeitsverrichtung bzw. den Arbeitsplatz als Ganzes in einer Werteskala.

Arbeitspädagogik

Teilgebiet der Berufspädagogik und der Arbeitswissenschaft, erforscht den Zusammenhang zwischen der Entfaltung des persönlichen Leistungsvermögens und der Entwicklung der Persönlichkeit. Sie umfasst die arbeitspädagogische Praxis und die arbeitspädagogische Theorie.

Arbeitsstättenverordnung

Die A. regelt die Anforderungen an Arbeitsstätten im Interesse des Arbeits- und Betriebsschutzes. Dabei werden die Arbeitsstätten differenziert nach Arbeitsräumen, Bau-stellen, Verkaufsständen, Ladenräumen und betrieblichen Verkehrswegen. Bezeichnet werden die Anforderungen an die bauliche Gestaltung, die Belüftung, Beheizung und die Raumbemessungen. Schutzvorrichtungen (z.B. gegen Dämpfe, Lärm) werden vorgeschrieben und ebenso Personalräume (Sozialr., Sanitär., Umkleider., Pausenr.) Da nicht bei jeder Neueinstellung z.B. der verfügbare Luftraum pro Arbeitnehmer im Betrieb ausgeweitet werden kann, gibt es Übergangsregelungen und Ermessensentscheidungen der staatlichen Überwachungs-behörden. Bei neu errichteten Arbeitsstätten wird die A. eng ausgelegt.

Aufstiegsfortbildung

Ziel der Aufstiegsfortbildung ist das Erreichen einer Qualifikation, die befähigt, höherwertige betriebliche und/oder berufliche Aufgaben und Funktionen erfüllen zu können. Zum Nachweis von Kenntnissen, Fertigkeiten und Erfahrungen, die durch die berufliche Fortbildung erworben worden sind, können die zuständigen Stellen Fortbildungsprüfungen durchführen. Grundlage dafür sind Rechtsverordnungen des Bundesbildungsministers oder (sofern bundesweit gültige Verordnungen nicht erlassen sind) statutari-sche Regelungen der einzelnen zuständigen Stellen. Um eine Zersplitterung zu vermeiden, haben sich die Spitzenorganisationen der Kammern und der Gewerkschaften auf einen Abklärungsmodus verständigt, wonach eine Regelung zur Fortbildungsprüfung nur erfolgen sollte, wenn mind. 250 Stunden Unterricht zur Prüfungsvorbereitung angeboten werden, die Regelung in mind. 6 Kammerbezirken umgesetzt wird u.Ä.

Für die **Handwerksmeisterprüfungen** als besondere Fortbildungsprüfungen bestehen Rechtsverordnungen. Für andere Fortbildungsprüfungen gibt es nur vergleichsweise wenige Rechtsverordnungen. Dagegen gibt es eine große Anzahl von Fortbildungsregelungen statutarischer Art.

Ausbildender

Das Berufsbildungsgesetz bezeichnet damit denjenigen, der einen anderen zur Berufsausbildung einstellt. Dazu bedarf es der persönlichen Eignung, die grundsätzlich gegeben ist, sofern keine einschlägige Vorbestrafung vorliegt oder die Eignung nicht aberkannt wurde.

Übernimmt der A. auch die eigentliche Durchführung der Ausbildung, muss er auch die fachliche Eignung besitzen, d.h. selbst im Ausbildungsberuf qualifiziert sein und berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse (i.d.R. in der Ausbildereignungsprüfung) nachgewiesen haben. Der A. kann auch einen **Ausbilder** beauftragen.

Ausbilder

Person, die ausdrücklich für die Wahrnehmung von Ausbildungsaufgaben für einen längeren Zeitraum oder ein umfassendes Ausbildungsgebiet bestellt wurde und die persönliche und fachliche Eignung hat. Die Bestellung des A. ist der zuständigen Stelle mitzuteilen. Der A. soll den Berufsausbildungsvertrag mitunterzeichnen.

Ausbildungsbeauftragter

Für die Ausbildung der Auszubildenden bzw. Lehrlinge (der Begriff Lehrling hat im Gesetz zur Ordnung des Handwerks Vorrang gegenüber dem Begriff Auszubildender) im „Produktionseinsatz“ Verantwortlicher, der meist nur nebenberuflich für die Ausbildung zuständig ist.

Ausbildungsberater

Von den zuständigen Stellen zur Überwachung und zur Förderung der Berufsausbildung bestellte Personen, die haupt-, neben- oder ehrenamtlich tätig sein können. **Ausbildende** sind verpflichtet, die für die Überwachung notwendigen Auskünfte zu erteilen und Unterlagen vorzulegen und die Besichtigung der Ausbildungsstätte mit ergänzenden Räumen zu gestatten. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung ist insoweit eingeschränkt.

Die Förderung erfolgt durch Beratung der Auszubildenden (i.w.S. also auch der Ausbildungsinteressierten und/oder Ausbildungsbeerber) und der **Ausbildenden** bzw. **Ausbilder**.

Ausbildungsberuf

Jugendliche dürfen nur in anerkannten **Ausbildungsberufen** ausgebildet werden. In anerkannten Berufen darf nur nach der **Ausbildungsordnung** ausgebildet werden.

Ausnahmen zur Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungsformen, die auf eine bestimmte Art und Zahl von Ausbildungsstätten beschränkt werden können, bedürfen einer Rechtsverordnung des Bundeswirtschaftsministers und sind daher bisher nur in einem Fall ergangen. Gegenwärtig sind knapp 360 Ausbildungsberufe staatlich anerkannt.

Ausbildungsordnung

Die A. ist Grundlage für eine geordnete und einheitliche Berufsausbildung. Mindestinhalte sind: 1. Bezeichnung des Berufes, 2. Fixierung der (Regel-)Ausbildungsdauer, 3. das Ausbildungsberufsbild (Auflistung der für den Beruf konstitutiven Fertigkeiten und Kenntnisse), 4. der Ausbildungsrahmenplan (Anleitung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Vermittlung der Fertigkeiten und Kenntnisse des Ausbildungsberufsbildes), 5. die **Prüfungsanforderungen** (Fächer, Prüfgebiete, Prüfverfahren, Zeitrahmen, Bestehensregelungen). Die A. wird durch Rechtsverordnung des Bundeswirtschafts- (bzw. eines anderen Fach-)

ministeriums erlassen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen, Bundesländer (KMK), Bundesministerien und Bundes- (for- schungs-) institute haben ein komplexes Erarbeitungsverfahren entwickelt, das eine breite Akzeptanz sichern soll.

Ausschüsse für Berufsbildung

Sie sichern die Funktionsfähigkeit des grundsätzlich auf freiwilliger Entscheidung von **Ausbildenden** beruhenden Systems der dualen Ausbildung in Deutschland durch Partizipation der Beteiligten. Bei allen zuständigen Stellen bestehen **Berufsbildungsaus- schüsse**, die von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeauftragten sowie Lehrervertretern drittelparitätisch besetzt sind (Lehrer nur mit beratender Stimme) und in allen wichtigen Fragen im Bereich der Stelle zu unterrichten und zu hören sind.

Auf Landesebene sind die Landesausschüsse für Berufsbildung mit der Drittelbesetzung von Vertretern der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Landesministerien beratende Organe der Landesregierungen. Der Hauptausschuss für Berufsbildung ist beim Bundesinstitut für Berufsbildung errichtet. Ihm gehören Arbeitgeber-, Arbeitnehmer-, Länder- und Bundesvertreter mit je 16 Stimmen an. Er berät die Bundesregierung in grundsätzlichen Fragen der Berufsbildung. Unmittelbare Mitwirkung der direkt an der Ausbildung Beteiligten ergeben sich in den Prüfungsausschüssen, den Ausschüssen zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten und einer Vielzahl sachbe- zogener Ausschüsse, die durch Satzungen oder Beschlüsse gebildet werden.

Automatisierung

In der Psychologie die durch Wiederholung (Übung) erreichte und beabsichtigte Unabhängigkeit verschiedener körperlicher und psy- chischer Abläufe von Willensimpulsen und Bewusstseinskontrolle (in der Arbeitspädagogik: Arbeitsschwung).

Bezeichnung für den Prozess der Mechanisierung, der von dem stufenweisen Ersatz menschlicher Tätigkeiten durch Maschinen mit selbstständiger Arbeitsweise gekennzeichnet ist.

Behindertenberufe

Ausbildungsberufe für Körperbehinderte, Lernbehinderte, geistig Behinderte und andere Behinderte, deren Leistungsfähig- keit nicht nur vorübergehend eingeschränkt ist. Wenn Art und Schwere der Behinderung es erfordern, gilt der Ausschließlich- keitsgrundsatz (Ausbildung nur in anerkannten Berufen und nach **Ausbildungsordnung**) nicht. Es kann von der Ausbildungsord- nung abgewichen werden (zeitlich, inhaltlich). Zuständige Stellen können besondere Ausbildungsregelungen

für Behinderte erlassen und dabei den Personenkreis oder die Durchführungsorte begrenzen. Zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern ist bei den zuständigen Stellen nur eine begrenzte Konsensfähigkeit als Voraussetzung der Nutzung von Regelungskompetenzen gegeben.

Berufsbildungsausschuss

Wichtiges Beschlussorgan bei den zuständigen Stellen für den Erlass von Rechtsvorschriften zur Durchführung der Berufsbildung (Vgl. **Ausschüsse** für Berufsbildung).

Berufseignung

Bezeichnung für die bei einem Individuum gegebenen Voraussetzungen, um die Anforderungen eines Berufes bzw. der Ausbildung erfüllen zu können. Fähigkeiten und Fertigkeiten ermöglichen meist die erfolgreiche Tätigkeit in einer Reihe von Berufen. Für die **Berufswahl** ist daher letztlich die **Berufsneigung** oft entscheidender. Die Feststellung der B. erfolgt vielfach mit Tests (Intelligenz, techn. Verständnis, Handgeschick), Testapparaturen (Zweihandprüfer, Reaktionsprüfung) oder Arbeitsproben. Die Feststellung ist auch eine (teilweise unsichere) Eignungsprognose, d.h. eine Aussage zur erwarteten Bewährung in einem (sich ständig ändernden) Beruf.

Berufsgenossenschaften

BG sind die Träger der gesetzlichen **Unfallversicherung** (GUV). 1996 wurde die GUV in das Sozialgesetzbuch eingeordnet, ohne dass damit das Recht wesentlich verändert wurde. Die GUV ist in berufs-genossenschaftlicher Selbsthilfe konzipiert, während die Gewerbeaufsicht den Bundesländern obliegt. Neben 35 gewerblichen und 19 landwirtschaftlichen BG existieren noch ca. 40 weitere Träger. Alle Unternehmen sind Zwangsglieder, zahlungspflichtig sind nur die Arbeitgeber. Die Gremien der BG sind der Selbstverwaltungsidee folgend mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern paritätisch besetzt. Die Unfall- und Berufskrankheitenprävention stützt sich auf Gesetze und auf verbindliche Unfallverhütungsvorschriften der BG. Trotz Ausweitung der Ausgaben für Prävention und Rehabilitation, sind die Kompensationszahlungen (Unfallrente, Berufskrankheitsrente, Abfindungen usw.) dominierend.

Berufsneigung

Wunsch, einen bestimmten Beruf zu erlernen oder zu ergreifen. Die B. entwickelt sich unter dem Einfluss der Umwelt. B. ist kein sicherer Beweis dafür, dass auch eine **Berufseignung** vorliegt. Eine ausgeprägte B. kann zu einer starken Motivation führen; eine von der Erwartung abweichende Realität kann zu einer starken Demotivation führen. B. unterliegt Veränderungen durch die sich ändernde Umwelt und dem veränderten Beruf.

Berufsreife

Mehrdeutige und vielschichtige Bezeichnung für die untere Grenze eines erfolgreichen Beginns der Berufsausbildung bzw. Berufstätigkeit. B. umfasst die körperliche Reife als Fähigkeit zur Ausübung von Arbeitstätigkeiten und die psychische Reife als Fähigkeit zur wohlüberlegten selbstkritischen **Berufswahl**. Von der körperlichen Entwicklung (Skelett, Muskulatur, Motorik) her läge der optimale Ausbildungsbeginn zwischen dem 16. bis 20. Lebensjahr, von der psychischen Entwicklung (Intelligenz, Interessen, Leistungswillen, Konstanz) her im 17./18. Lebensjahr und damit über einem 9jährigen Pflichtschulbesuch.

Die Frage der B. hat an Gewicht verloren, da das Alter der Berufsanfänger gestiegen ist. Waren 1960 noch 75 % der Berufsschulpflichtigen Volksschulabsolventen und damit zu 82 % unter 18 Jahre alt, sind jetzt 75 % der Berufsanfänger bereits über 18 Jahre.

Die psychische Reife als Voraussetzung der Berufsreife scheint von gegenläufigen Bewegungen gekennzeichnet zu sein. So dürfte insbesondere bei jungen Männern das Bezugssystem der Arbeit als sinnstiftende biografische Instanz fragwürdig geworden sein. Soziale und persönliche Identität sehen sie auch in anderen Lebensräumen erreichbar. Sie sind empfänglicher für die Neigung, sich um Arbeit, Ausbildung, Beruf weniger zu sorgen. Persönliche Autonomie (früherer Eintritt in die Konsumwelt, des persönlichen Geschmacksurteils, der ersten Verliebtheit, der politischen Urteilsbildung usw.) wird früher erlebt und verstärkt das Gefühl zu den Erwachsenen zu zählen. Berufliche Entscheidungsautonomie wird auf spätere Zeit verschoben. Gleichzeitig ist eine Kultur des jugendlichen Jobbens entstanden (beispielsweise verrichten 47 % der Jugendlichen in der gymnasialen Oberstufe Nebentätigkeiten). Sie gewinnen zwar Arbeitserfahrungen, gewöhnen sich aber daran, unterhalb und unabhängig von Standards des offiziellen Systems der Erwerbsarbeit zu arbeiten. Im Sinne der B. verlieren sie dadurch an Kompetenz. (Vgl. Jürgen Zinnecker 1994: Arbeit, Identität und Lebenslauf. Thesen zum Wandel der dualen Berufsausbildung aus der Perspektive der Jugendforschung. In: BeitrAB 186, S. 220 – 239.)

Berufswahl

B. ist ein Prozess, der durch eine große Zahl schwer fassbarer Faktoren bestimmt wird. So spielen u.a. Intelligenz, Interessen, besondere Fähigkeiten, Kontaktbedürfnis, Selbstvertrauen, Prestigebedürfnis, wirtschaftliche Dringlichkeit, Arbeitserfahrung, aber auch soziale Geschlechtsrolle, Familieneinflüsse, Schichtzugehörigkeit, aktuelle Trends eine Rolle. Die B. ist für den einzelnen von erheblicher Bedeutung, weil der Beruf den gesellschaftlichen Status stark bestimmt.

Berufswahlreife

Fähigkeit, unter Berücksichtigung der Bedingungen der eigenen Person, der angestrebten Tätigkeit und der sozialen Umwelt eine angemessene Entscheidung über den angestrebten Beruf zu treffen. Probleme sind bei Jugendlichen die mangelnde „vorberufliche

Erfahrung“, die beschränkte Kenntnis einer großen Zahl von Berufen und deren Anforderungen und die unsichere Bewertung der Eignung. Erst eine konkrete Werkverrichtungssituation liefert die notwendigen Informationen.

Betriebsbesichtigungen

werden von allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Hinführung zur Wirtschafts- und Arbeitswelt oder von berufsbildenden Schulen zur Unterstützung des Theorieunterrichts mit dem Zweck durchgeführt, den Schülern Betriebsorganisation, Fertigungsverfahren, Tätigkeitsprofile u.Ä. augenscheinlich zu machen.

Betriebserkundung

Betriebsbesichtigung, bei der Schülergruppen konkrete Erkundungsaufträge wahrnehmen. Die erwarteten Einsichten beziehen sich 1. unter funktionalem Aspekt auf technische, betriebs- bzw. volkswirtschaftliche Bedingungen, Voraussetzungen und Gegebenheiten, 2. unter berufskunlichem Aspekt auf Berufsbilder, Voraussetzungen, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten in den im Erkundungsbetrieb vertretenen Berufen, 3. unter sozialem Aspekt auf Bedürfnisse und Bedingungen der Menschen an ihrem Arbeitsplatz.

Betriebspraktikum

Schülern wird die Möglichkeit gegeben, die Berufs- und Arbeitswelt unmittelbar exemplarisch kennen zu lernen, zu erleben und mit ihrer sozialen Wirklichkeit vertraut zu werden. Das Schülerpraktikum allgemeinbildender Schulen wird im 8. oder 9. Schuljahr mit einer Dauer von 2 – 3 Wochen durchgeführt. Die Erfahrungen aus dem B. sollen im Sinne einer kritischen Auseinandersetzung für die **Berufswahl** hilfreich sein, die Einschätzung eigener Eignung für eine bestimmte Tätigkeit erleichtern und positive Impulse für das schulische Lernen und/oder die Vorbereitung auf den Übergang in das Erwerbsleben geben.

Während des B. sollen dem Schüler neben der Verrichtung von realen Arbeitsaufträgen auch Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung und Beobachtungsmöglichkeiten gegeben werden. Gewünscht wird ein Einsatz in verschiedenen Funktionsbereichen, um unterschiedliche Tätigkeiten und innerbetriebliche Funktionszusammenhänge kennen zu lernen.

Schülerpraktika berufsbildender Schulen dienen primär der Umsetzung von Kenntnissen in konkrete Anwendungen.

B. werden zunehmend auch von Teilnehmern an Qualifizierungsmaßnahmen gefordert, die fähig werden sollen, ihren Beruf unter den sich verändernden Bedingungen (wieder) auszuüben, eine andere Tätigkeit erfüllen zu können oder (wieder) Zugang zu betrieblichen Sozialgefügen zu gewinnen.

Beurteilung

Die qualitative oder quantitative Beschreibung einer Leistung, eines Verhaltens, einer Leistungsdisposition oder eines Entwicklungspotentials an Hand eines Maßstabes, der objektiv (z.B. Test, Genauigkeit einer Arbeitsprobe) oder subjektiv (z.B. Erfahrung) sein kann. Im Rahmen der Ausbildung (Schule, Betrieb) erfolgt die B. meist in Form von Noten oder Punkten; in beiden Fällen erfolgen letztlich Rangplatz-Zuordnungen.

Oft erfolgt die B. nach einem vorgegebenen Schema, z.B.: 1. Besondere Kenntnisse und Fertigkeiten, 2. Persönliche Eigenschaften, (a) theoretische Fähigkeiten: Auffassungsgabe, Ausdauer/ Konzentration, selbstständiges Denken, Transfervermögen; (b) praktische Fähigkeiten: Fachkenntnisse, manuelle Geschicklichkeit, 3. Einstellung zur Arbeit (Arbeitstempo, Sorgfalt/ Zuverlässigkeit, Kreativität), 4. Soziales Verhalten (Kontaktfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit).

Vielfach werden Betriebe um eine B. des Praktikanten gebeten, die auch der entsendenden Schule zugeht.

Deduktion

Das logische Schließen vom Allgemeinen auf das Besondere. Lehrgrundsatz, bei dem von allgemeinen Gesetzen oder Regeln ausgegangen wird, die auf konkrete Fälle angewendet werden. Bei dem durch die Deduktion geprägten lineal-radditiven Vorgehen (nebeneinander angeordnete Fächer erklären systematisch mit zunehmender Wissensverbreiterung die Praxis) ist oft mit der Abstraktion ein Komplexitätsverlust verbunden, denn (berufs-) praktische Probleme weisen häufig einen vielschichtigen Wirkungszusammenhang auf. Ein fachsystematisches Vorgehen führt bei höherer Ebene des theoretischen Niveaus zum Verständnis der Praxis.

Deutscher Handwerkskammertag

Oberste Koordinierungsstelle für überfachliche Fragen in den regionalen Handwerksorganisationen. Zusammenschluss der 53 **Handwerkskammern** auf Bundesebene mit Sitz in Berlin. Vertritt die gemeinsamen Angelegenheiten der Kammern, wozu auch Berufsbildungsfragen gehören. Grundsätzliche Fragen werden im „Hauptausschuss für Berufsbildung“ abgestimmt, dem neben Kammervertretern und Arbeitnehmervertretern auch Beauftragte der Arbeitgeberfachverbände angehören. Auch im Vorstand des DHKT sind Arbeitnehmer tätig. Der DHKT ist in vielen nationalen und internationalen Institutionen und Gremien vertreten.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag

Zusammenschluss der deutschen **Industrie-** und Handelskammern mit Sitz in Berlin. Aufgabe ist die Koordinierung der Kammerarbeit und Behandlung wirtschaftspolitischer Fragen. In den Organen sind keine Fachverbands- und keine Arbeitnehmerver-

treter mitwirkend. Der DIHKT arbeitet mit den in vielen Staaten bestehenden deutschen Außenhandelskammern eng zusammen. Mit dem DHKT und Arbeitgeber- bzw. Fachverbänden bestehen gemeinsame Koordinierungsgruppen.

Duales Berufsausbildungssystem

Im deutschsprachigen Raum übliches System der gleichzeitigen Berufsausbildung in Betrieb (einschließlich der zugeordneten überbetrieblichen Ausbildungsstätten) und Berufsschule. Es wird auch als „alternierendes System“ in der internationalen Kennzeichnung benannt.

Die Dualität bezieht sich primär auf die

- Lernorte: Betrieb (ergänzt durch über- oder zwischenbetriebliche Lehrgänge), Berufsschule

Daneben werden aber auch weitere Elemente der Dualität beschrieben, z.B.

- Rechtsetzungskompetenz: für betriebliche Ausbildung beim Bund, für schulische Ausbildung bei den Ländern oder
- Rechtsaufsicht: über Betriebe durch Kammern, über Berufsschulen durch Landesbehörden oder in der
- Qualifikation des Ausbildungspersonals: Ausbilder mit fachlicher Ausbildung und Eignungsprüfung, Lehrer mit Studium und Staatsexamen oder bei der
- Finanzierung: einerseits durch Unternehmen, andererseits durch den Staat oder das
- primäre didaktische Prinzip: Auftragsorientierung im Betrieb, Wissenschaftsorientierung in der Berufsschule.

Die häufige Gleichsetzung des D.B. mit den Begriffspaaren Theorie = Berufsschule und Praxis = Betrieb wird dem Charakter des D.B. nicht gerecht.

Eignung der Ausbildungsstätte

Voraussetzung für das Einstellen von Auszubildenden ist, dass die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist, d.h., dass die in der **Ausbildungsordnung** vorgesehenen Kenntnisse und Fertigkeiten im Betrieb tatsächlich vermittelbar sind, in der zum Erfahrungserwerb notwendigen Häufigkeit und Variabilität ausgeübt werden und dass auch die anderen gesetzlichen Voraussetzungen erfüllt sind: persönliche Eignung des Auszubildenden, fachliche Eignung des Ausbildungspersonals, angemessenes Verhältnis von Fachkräften zu Auszubildenden, Erfüllung der **Arbeitsstättenverordnung**, zulässige Gewerbeausübung usw.

Wenn in der Ausbildungsstätte, d.h. dem Betriebsteil, in dem die Ausbildung stattfinden soll, nicht alle Inhalte des Ausbildungsberufes vollständig vermittelt werden können, ist dennoch die E. zu erreichen durch überbetriebliche, außerbetriebliche oder zwischenbetriebliche (Ausbildungsverbund) Maßnahmen.

Erwachsenenberufe

Bezeichnung für die in Deutschland z.Zt. vorhandenen ca. 24.000 Tätigkeitskomplexe. Nach Ausbildungsabschluss können in der Regel mehrere E. ergriffen werden. **Polyvalente** Ausbildungsregelungen erhöhen die Flexibilität bei der Auswahl eines E., erschweren zugleich aber die Ausbildung selbst und den Übergang zur direkten Umsetzung in einer Beschäftigung.

Grundstrukturen einer möglichen Berufsgliederung sind die Merkmale

1. Objekt / Arbeitsgegenstand (bestimmtes Material, Werkstoff, Produkt oder Ware und bei Dienstleistungen z.B. eine Person, ein „Subjekt“),
2. Arbeitsmittel (Werkzeuge, Instrumente, Maschinen, die zur Erledigung benutzt, bedient oder gesteuert werden),
3. Arbeitsort (Umgebung, die den Arbeitsplatz kennzeichnet, oft als Branchennennung. Grobgliederungen sind „im Freien“, „im Büro“, „im Hörsaal“. Umgebungseinflüsse wie Hitze, Lärm, Staub gehören ebenfalls dazu),
4. Funktionsbereich (Organisationseinheiten wie „Fertigung“, „Lager“, „Redaktion“ u.Ä.),
5. Qualifikation (Ebene des Berufsabschlusses, Fachrichtung, Beruf, Fortbildung, Berufserfahrung),
6. Status (arbeits- oder sozialrechtliche Position – etwa Arbeiter, Angestellter, Beamter – und betriebliche Position – etwa Meister, Sachbearbeiter, Konrektor),
7. Aufgaben (als zentrale Merkmalsausprägung wie „Backwaren herstellen“ beim Bäcker, aus der sich die wichtigsten Inhalte der Bäckerarbeiten bestimmen lassen, oder „Angebote ausarbeiten“, die die Tätigkeit des Sachbearbeiters im Verkauf charakterisieren und präzisieren).

Je nach Zwecksetzung gibt es unterschiedliche Berufsgliederungen. In der amtlichen Erwerbsstatistik wird differenziert nach Stellung im Beruf (von Hilfsarbeiter bis Selbstständige), nach Tätigkeiten in Produktions-/Wartungsberufe (ca. 14 Tsd), und in Dienstleistungsberufe/Infrastruktur-tätigkeiten (ca. 10 Tsd), nach Wirtschaftsgruppen in Sektor I (u.a. Landwirtschaft), Sektor II (u.a. Verarbeitendes Gewerbe), Sektor III (u.a. Handel).

Geht es um die Berufswahl, wird auf eine Gliederung nach curricularen Gemeinsamkeiten zurückgegriffen, die mit der Berufsbündelung nach Berufsfeldern gegeben ist und in der beruflichen Grundbildung genutzt wird. So gibt es 13 Felder, davon 6 mit 2 bis 3 Schwerpunkten und insgesamt etwa 260 zugeordneten Ausbildungsberufen (BF I: Wirtschaft und Verwaltung, BF II: Metalltechnik usw.). Wird primär auf den Charakter der dominierenden Tätigkeiten im Ausbildungsberuf abgestellt, werden die betrieblichen Berufsausbildungen in 12 Systeme unterteilt (z.B. 1. Material verarbeiten, 2. Zusammenbauen, Montieren) und entsprechend die schulischen Ausbildungen. Schließlich ist mit der amtlichen Klassifizierung der Berufe ein systematisches Verzeichnis der Berufsbenennungen gegeben. Über 5 Stufen (Aggregationsebenen) hinweg werden darin 6 Berufsbereiche gebildet. Die Unterstufen sind Berufsabschnitte, -gruppen, -ordnun-

gen, -klassen und die Berufsbereiche: I. Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereib., II. Bergleute, Mineralgewinner, III. Fertigungsberufe, IV. Technische B., V. Dienstleistungsb., VI Sonstige B.

Fallmethode

Lehrmethode, bei der den Auszubildenden (oder Schülern) aus der Praxis entnommene oder erfundene „Fälle“ zur Lösung vorgelegt werden. Die F. fördert problemlösendes Denken und Entscheidungsstraining. Die F. wird dem handlungsorientierten Lernen zugeordnet und steht mit Methoden wie Planspiel, Rollenspiel, Projektarbeit in engem begrifflichen Zusammenhang.

Flexibilität

Fähigkeit des Individuums, sich neuen Gegebenheiten schnell anzupassen (Gegenteil: Rigidität). Berufliche F. ist die Fähigkeit eines Arbeitnehmers, unterschiedliche Arbeitsplätze einzunehmen. Die F. ist mit der zunehmenden Geschwindigkeit der Veränderung in der Berufs und Arbeitswelt bedeutsamer geworden und stellt eine wichtige Forderung an die persönliche Kompetenz eines Arbeitsplatzbewerbers oder Stelleninhabers dar.

Fluktuation

Allgemeine Bezeichnung für nicht gerichtete Veränderungen, z.B. zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel. Ist diese F. für den Arbeitnehmer mit einigen Tagen Beschäftigungslosigkeit verbunden, wird die F. von einer friktionellen Arbeitslosigkeit begleitet. Eine hohe F. in einem Betrieb ist Hinweis auf dessen ausgeprägte Dynamik und/oder dessen mangelnder Kohärenzfähigkeit für seine Beschäftigten, also das Vermögen der Betriebsleitung, durch Integration, Förderung und Anerkennung die Bereitschaft zur Betriebstreue zu stärken.

Funktionale Erziehung

Bezeichnet den Prozess der Formung durch die Lebensumstände, also nicht die gezielte, beabsichtigte Erziehung (intentionale Erziehung). F.E. bezeichnet in der Betriebspädagogik ein sehr wesentliches Element (K. Abraham: „Der Betrieb als Erziehungsfaktor“).

Handwerk

H. ist die handwerkliche Ausübung eines Gewerbes, das in einem Verzeichnis (Gesetz zur Ordnung des Handwerks ‚HwO‘, Anlage A mit 94 Gewerke) aufgeführt ist und als stehendes Gewerbe betrieben wird. Die handwerkliche Ausübung ist nicht durch die Tätigkeitsmerkmale der Gewerbe allein gekennzeichnet. Weitere Merkmale wie auftragsbezogene Tätigkeit, begrenzte Serienfertigung, keine Produktion auf Lager, individueller Maschineneinsatz zur Zeit und Kraftersparnis, Einsatz von Fachkräften in nahezu

allen Berufs- und Funktionsbereichen, weitgehende Identität von Kapitalgeber und Unternehmensleitung usw. sind nach der Verwaltungsrechtssprechung zu einem Gesamtbild für den Einzelfall zu verdichten.

Handwerksähnliche Gewerbe

Berufe wie Kosmetiker, Schnellreiniger, Änderungsschneider oder Speiseeishersteller, die zwar handwerksmäßig betrieben werden, aber keine Vollberufe darstellen. Sie können ohne besondere Qualifikation ausgeübt bzw. betrieben werden. Das Verzeichnis der Gewerbe umfasst 57 Bezeichnungen (Anlage B HwO).

Handwerksinnung

Zusammenschluss selbstständiger Handwerker (Betriebsinhaber) bzw. von Handwerksunternehmen des gleichen Gewerks in einem bestimmten Bezirk auf freiwilliger Basis als Körperschaft öffentlichen Rechts. Die Innung überwacht und regelt die Berufsausbildung – sofern die **Handwerkskammer** keine abschließende Regelung erlassen hat – und führt Gesellenprüfungen und überbetriebliche Lehrgänge durch, wenn sie dazu von der Kammer ermächtigt wurde. Geführt wird die Innung von dem gewählten **Obermeister**. Der Organisationsgrad der Betriebe ist fachlich und regional sehr unterschiedlich; er liegt im Durchschnitt bei etwa 55%. Bei Ausbildungsbetrieben ist der Grad deutlich höher. Innungen können Tarifverträge abschließen. Sie sind insoweit Arbeitgeberorganisationen.

Handwerkskammer

Selbstverwaltungsorgan des **Handwerks**, das die Gesamtinteressen des Handwerks in einem Bezirk (i.d.R. Regierungsbezirk) vertritt. Der H. gehören kraft Gesetzes alle Unternehmen an, die im Kammerbezirk ein Handwerk ausüben, ebenso deren Gesellen, andere Arbeitnehmer und Lehrlinge. Sie ist Körperschaft des öffentlichen Rechts und übt die Rechtsaufsicht über **Innungen** und **Kreishandwerkerschaften** ihres Bezirks aus. Neben der Interessenvertretung (Stellungnahmen zu Rechtsvorhaben, Wirtschaftsberichterstattung, Träger öffentlicher Belange), erfolgt die Förderung durch Ausbildung, Weiterbildung, Beratungsdienste, Einzelgutachten und die Selbstverwaltung mit hoheitlichen Aufgaben wie Führung des Betriebsverzeichnisses, des **Verzeichnisses der Berufs-ausbildungsverhältnisse**, Erlass von Regelungen, Abnahme von Prüfungen.

Die H. wird vom gewählten ehrenamtlichen Präsidenten und der gewählten hauptamtlichen Geschäftsführung vertreten. In den Organen wirken die gewählten Vertreter der Selbstständigen und der Arbeitnehmer mit.

Handwerksmeister

H. darf sich nur eine Person nennen, die eine Meisterprüfung im **Handwerk** nach der einschl. Rechtsverordnung für das Gewerk bestanden hat. Meisterprüfungsausschüsse sind staatliche Gremien, deren Geschäfte von den **Handwerkskammern** geführt werden. Die Prüfung besteht aus den Teilen Praxis, Theorie, Wirtschaftliche und Rechtliche Kenntnisse, Berufs- und arbeitspädagogische Kenntnisse. Die primär theoriebezogenen Vorbereitungslehrgänge haben ein Volumen von etwa 1000 bis 1200 Stunden.

Der H. ist berechtigt, selbstständig ein Handwerk zu betreiben, Betriebsleiterfunktionen zu übernehmen und Lehrlinge auszubilden. Dem H. gleichgestellt sind ganz oder teilweise deutsche und EU-Studienabschlüsse bzw. Industriemeister- und andere Fortbildungsprüfungen.

Induktion

Das logische Schließen von dem Einzelfall oder den Einzelfällen auf das Allgemeine. I. ist eine der wichtigsten Methoden der Erfahrungswissenschaften; von beobachteten Fällen wird verallgemeinernd auf gleichartige, nicht beobachtete Fälle geschlossen. Bei der induktiven Lehrmethode entwickelt man entsprechend eine Regel aus der Beobachtung von Einzelfällen / Versuchen o.Ä. Unter praktischen Gesichtspunkten betrachtet ist der problemorientierte Ansatz der I. günstiger, da er in der Lernmotivation überlegen ist und dem Lernenden ein Anknüpfen an eigene Erfahrungen leichter ermöglicht, als der Weg von der Theorie zur Praxis (**Deduktion**). In der Berufsausbildung wird daher eine spiralförmig-integrative Methode des Lehrens bevorzugt, indem einfache Probleme der Praxis nach verschiedenen Gesichtspunkten gelöst und die Lösungen folgender schwierigerer Probleme vorbereitet werden.

Industriemeister

Untere Führungskraft in der Industrie. Sein Hauptaufgabengebiet umfasst die rationelle, produktive und störungsfreie Gestaltung des Arbeitsablaufs in seinem Aufsichtsbereich. Die I.-Prüfungen wurden nach 1945 von den **Industrie- und Handelskammern** in der Metallverarbeitung und der Elektrotechnik eingeführt. Zwischenzeitlich gibt es I. in vielen Branchen. Teilweise sind die Kammerregelungen zwischenzeitlich durch Rechtsverordnungen des Bundeswirtschaftsministers ersetzt. Im Vergleich zur **Handwerksmeisterprüfungen** haben die I.-Prüfungen ein höheres Gewicht in der engeren Fachtheorie und in arbeitsorganisatorischen Aspekten.

Industrie- und Handelskammer IHK

Körperschaft des öffentlichen Rechts mit Pflichtmitgliedschaft für alle im Kammerbezirk ansässigen Einzelhandelskaufleute, Handelsgesellschaften und juristische Personen, die eine gewerbliche Niederlassung, Betriebsstätte oder Verkaufsstätte unterhalten. Aufgaben: Vertretung der Interessen der zur IHK gehörenden Ge-

werbetreibenden, Selbstverwaltungsaufgaben, Kammergutachten, Berufsbildung. Als zuständige Stelle führt die IHK ein Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse und führt Prüfungen durch. Die Aufgaben der **Kammern** – insbesondere der IHK und der **Handwerkskammern** – ähneln sich in diesem Bereich.

Geführt wird die IHK von einem gewählten ehrenamtlichen Präsidium und der ernannten Geschäftsführung. Eine Arbeitnehmermitwirkung ist in den Kammerorganen nicht gegeben. Ausnahme: **Berufsbildungsausschuss**.

Kammern

Außer den **IHK** und **Handwerkskammern** gibt es weitere öffentlich-rechtliche Körperschaften mit Pflichtmitgliedschaft zur Wahrnehmung von Selbstverwaltungsaufgaben und als zuständige Stellen: Landwirtschaftskammern (jetzt i.d.R. als Landesbehörden geführt) und Kammern für die freien Berufe wie Rechtsanwaltsk., Notark., Patentanwaltsk., Steuerberaterk., Wirtschaftsprüferk., Ärztek., Zahnärztek., Apothekerkerk. u.a. (zusammen ca. 250 in Deutschland).

Kontinuierliche Praxistage

Begriff, der in Hessen zunehmend mehr sich abgrenzend entwickelt. Er bezeichnet eine an einzelnen Haupt- sowie Realschulen bzw. deren Entsprechungen an Gesamtschulen und an Sonderschulen erprobte Form von Schülerpraktika, die zeitlich den **Betriebspraktika** in Blockform folgen. An einem Tag pro Woche und i.d.R. mindestens über ein Halbjahr laufend leisten Schüler weitere Praktika in einem oder mehreren Betrieben. Sie vertiefen und erweitern dabei nicht nur ihre Arbeitserfahrungen. Sie gewinnen auch die Chance sich kontinuierlicher in Betrieben einzubringen, ihr Durchhaltevermögen zu erproben und Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben intensiver werden zu lassen.

Kreishandwerkerschaft

Zusammenschluss der verschiedenen **Handwerksinnungen** in einem Stadt- oder Landkreis. Die K. vertritt die Interessen des Gesamthandwerks im Kreis. Sie führt i.d.R. die Geschäfte der sie bildenden Innungen. Der Geschäftsführer der K. ist dann zugleich Geschäftsführer der angeschlossenen Innungen. Geführt wird die K vom ehrenamtlichen Kreishandwerksmeister, der von den **Obermeistern** der angeschlossenen Innungen gewählt ist. Eine Arbeitnehmermitwirkung ist bei der K. nicht gegeben.

Leittextmethode

Leittexte sind schriftliche Anleitungen zu einem strukturierten Lernprozess. Ihr Ziel ist es, selbstgesteuertes Lernen über Planung, Ausführung und Kontrolle zu ermöglichen und die Handlungskompetenz des Auszubildenden zu fördern. Mit Leitfragen soll das notwendige Grundwissen zur Ausbildungsaufgabe initiiert werden; Leitsätze informieren bzw. geben Hinweise oder Anweisungen zur weitergehenden Information. Im Arbeitsplan werden

die notwendigen Schritte zur Lösung der Aufgabe entwickelt, entschieden, dokumentiert und schließlich auch ausgeführt. Ein Kontrollbogen hat die Funktion, zur systematischen Fehlersuche und Fehlerbeseitigung mit den entsprechenden Konsequenzen und Beurteilungen anzuleiten.

Die L. ist anspruchsvoller und zeitintensiver als andere Unterweisungsmethoden. Sie erfordert auch besondere räumliche Voraussetzungen und ist stark gruppenbezogen.

Mobilität

Beweglichkeit. 1. Soziale M.: Ausmaß möglicher Veränderungen zwischen bestimmten sozialen Gruppen hinsichtlich des Auf- oder Abstiegs im sozio-ökonomischen Status, 2. Berufliche M.: Fähigkeit und Bereitschaft des Arbeitnehmers zum Berufswechsel, 3. Regionale/lokale M.: Fähigkeit und Bereitschaft eines oder mehrerer Menschen zum Wechsel des Wohnortes. Im Vergleich der Industriegesellschaften gilt insbesondere die lokale Mobilität in Deutschland als zu schwach ausgeprägt.

Motorik

Bezeichnung für die Gesamtheit oder die Eigenart von Bewegungsabläufen. Wichtig sind Willkürbewegungen. Sie sind ihrem Wesen nach immer Sensomotorik, d.h. der Bewegungsvollzug ist zugleich sensorischer Reiz, wodurch die Willkürbewegung immer der jeweiligen Situation angepasst wird (z.B. bei Materialveränderungen). Bei gekonnten Bewegungen ist nur noch der Anstoß bewusst, der eigentliche Bewegungsablauf ist unbewusst, automatisiert. Es kann aber jederzeit der Wille in den Ablauf eingreifen, eine bewusste Steuerung einsetzen. Der Bewegungsablauf verliert dann häufig seine Flüssigkeit. M. ist nicht nur vom Körperbau bestimmt, sondern auch Ausdruck der Person (Geschicklichkeitstypen).

Obermeister

Gewählter (Wahlperiode i.d.R. fünf Jahre) Vorsitzender des Vorstandes einer **Handwerksinnung**. Er ist ehrenamtlich tätig.

Polyvalenz, berufliche

Bezeichnung für die breit ausgeprägte Struktur einer Qualifikation und die Fähigkeit eines Berufstätigen, vielseitig tätig zu sein. P. ist Voraussetzung der beruflichen **Mobilität**.

Portfolio

Ein Portfolio ist eine strukturierte Dokumentensammlung. Das Portfolio enthält sowohl die Bescheinigungen, die Betriebe Schülern ausstellen, um das Ergebnis von Betriebspraktika, Praxistage u.a. zu dokumentieren als auch Beispiele persönlicher Schülerarbeiten. Das Portfolio wird von den Lernenden zusammengestellt und dient der Dokumentation des persönlichen Lern- und Entwicklungsprozesses.

Probezeit

Ein Berufsausbildungsverhältnis beginnt immer mit einer nicht verlängerbaren Probezeit von 1 bis 3 Monaten, während der die Vertragspartner Gelegenheit haben, die endgültige Entscheidung über den Bestand des Ausbildungsverhältnisses zu überprüfen. Während der P. kann von jedem Vertragspartner ohne Frist und Begründung das Verhältnis gekündigt werden. Bei Vertragsabschluss kann vereinbart werden, dass sich die P. bei längeren Krankheitsphasen um diese verlängert.

Produktionsgebundene Berufsausbildung

Berufsausbildung, die nicht isoliert von der Produktion (Lehrwerkstätten, Berufsfachschulen) stattfindet, sondern in der Produktion mit Ernstcharakter. P.B. ist die vorherrschenden Organisationsform im **Handwerk**, im Handel, in vielen Dienstleistungsbetrieben und den freien Berufen.

Projektmethode

Lehrverfahren, das den Unterricht auf ganzheitliche und praktisch durchführbare Arbeitsvorhaben (Projekte) oder Gesamtthemen ausrichtet, die der Schüler oder Auszubildende in eigener Tätigkeit bearbeiten kann. Die P. ermöglicht den selbstständigen praxisnahen Erwerb von Kenntnissen und Fertigkeiten und das Gewinnen sozialer Erfahrungen. In die Bearbeitung kann die **Leittextmethode** eingebunden werden, d.h. die durch Fragestellungen und Hinweise angeregte Verrichtungsplanung und –kontrolle durch Informationen. In der **produktionsgebundenen Berufsausbildung** des Handwerks hat die P. eine besondere Ausprägung in dem auftragsorientierten Lernen, das praxisnah an selbständiges Handeln heranführt und gut zum Kompetenzerwerb geeignet ist. Für bestimmte Lerninhalte ist die P. beispielhaft gut nutzbar (z.B. Kundenorientierung beim Ausbildungsauftrag).

Prüfungsanforderungen

Teil der **Ausbildungsordnungen**, durch die Umfang und Norm der Prüfungen festgelegt werden, z.B. Art der praktischen Prüfungsarbeit, geforderte Ausführung der/des Prüfungsstücke/s, Fertigungszeit. Zunehmend mehr wird durch handlungsorientierte Prüfungen eine isolierte Betrachtung von P. vermieden, was aber Fragen zur Objektivität in der Bewertung, zu einheitlichen Prüfbedingungen, zur Chancenminderung schwacher Prüflinge und zu den Prüfungskosten verursacht. Handlungsorientierte Prüfungen entsprechen der Forderung nach einer auf Selbstständigkeit und Flexibilität hin gerichteten Qualifikation.

Simulation

Nachahmung betrieblicher Ernstsituationen in der Berufsausbildung. Durch S. sollen Verhaltensweisen geübt werden, weil dies in der Wirklichkeit unmöglich, zu kostspielig oder unfallträchtig ist. Beispiele: Piloten am Flugsimulator oder Einführung in verschiedene Schweißverfahren in Über-Kopf-Haltung bei unterschiedlichen Materialien in der **überbetrieblichen Ausbildung**; die Übung und Anwendung erfolgt dann schrittweise in der betrieblichen Praxis.

Splitterberuf (Streuberuf)

Beruf mit geringen Zahlen an Auszubildenden, wodurch deren Interessenvertretung häufig schwach ist, sie von der Berufsbildungsforschung unbeachtet bleiben, die Fachklassenbildung an Berufsschulen erschwert ist, die Organisation von Prüfungen teuer wird und die Auszubildenden daher oftmals selbst Belastungen daraus übernehmen müssen (z.B. Internatskosten bei zentralisiertem Berufsschulbesuch), was die Attraktivität des Berufes mindert.

Stufenausbildung

S. ist eine in sachlich und zeitlich besonders geordnete, aufeinander in Stufen aufbauende Ausbildungsgliederung. Nach den einzelnen Stufen soll sowohl ein Abschluss mit Berufsbefähigung als auch die Fortsetzung der Ausbildung möglich sein. S. sind zwischen den Sozialpartnern nicht unumstritten. Sie sind in vergleichsweise wenige **Ausbildungsordnungen** einbezogen worden, da Betriebe die Vollausbildungen als Einstellungsvoraussetzungen bevorzugen und Auszubildende häufig nicht die aufbauende Stufe nutzen (können).

Eine verbreitete S. ist in der Bauwirtschaft gegeben. Nach einer einheitlichen Grundbildung im 1. Ausbildungsjahr erfolgt im 2. eine Differenzierung in Schwerpunktbildungen für drei Baugruppen. Diese Stufe kann mit einer Prüfung zum Baufacharbeiter abgeschlossen werden. Erst im 3. Ausbildungsjahr erfolgt die Aufgliederung in die 15 Spezialausbildungen mit dem Abschluss z.B. als Maurergeselle. Da die Grundbildung für alle Auszubildenden identisch ist, haben Leistungsgeminderte keine Vorteile gegenüber Leistungsstarken.

Systematische Berufsausbildung

Trotz häufiger Forderung nach S.B. ist diese nie definiert worden. Gemeint sein dürfte, dass die Ausbildung planmäßig und methodisch durchdacht geschieht. Eine fehlende S.B. wird häufig als die größte Schwäche des **dualen Berufsausbildungssystems** genannt. Andererseits hat die Vernachlässigung von Planvorgaben den Reiz, dadurch auch individuell besser fördern zu können.

Teilzeitunterricht

Unterricht an ein oder zwei Tagen pro Woche; Beispiele: Berufsschule, 11. Klasse Fachoberschule, Fachschule, Fort- und Weiterbildungslehrgänge.

Training on the Job

Qualifikationserwerb durch die Ausfüllung von Aufgaben in einer Arbeitsstelle. Ohne feste Planung von Lernprozessen in einer Ausbildung erfolgt der Erwerb von Kenntnissen, insbesondere aber von Fertigkeiten und Erfahrungen durch eine Erwerbstätigkeit. Dieser Erwerb ist in seiner Geschwindigkeit, seiner Tiefe und Breite von der persönlichen Struktur des Arbeitenden, von den Arbeitsbedingungen und der Häufigkeit der Arbeitsdurchführung abhängig. Training on the Job hat eine umso größere Bedeutung, je weniger ausgebaut ein Berufsbildungssystem ist, je weniger zeitgemäß die Ausbildungsregelungen sind oder je weniger Regelungen akzeptiert werden. (training (engl.) = Übung)

TWI

„Training within Industry“, System der Mitarbeiterschulung in der Industrie. Wichtiges Element ist die **Vierstufenmethode**, die das Grundmodell für viele **Unterweisungseinheiten** darstellt.

Überbetriebliche Ausbildung

Von zuständigen Stellen und Verbänden organisierte und teilweise mit Teilnahmeverpflichtungen belegte Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsbetriebe. Sie sollen technische Entwicklungen verdeutlichen, eine einheitliche Qualität der Ausbildung sichern und Betriebe von zeit- und kostenaufwändigen Ausbildungsmaßnahmen entlasten.

Unfallversicherung

Träger der U. als Teil der Sozialversicherung sind die **Berufsgenossenschaften**, die von den Betrieben durch Umlagen – gemessen an der Bruttolohnsumme und nach Gefahrenklassen – finanziert werden. Versichert sind alle in einem Betrieb Tätigen, sofern sie nicht durch Dritte zur Tätigkeit verpflichtet wurden; Beispiele für solche Verpflichtungen: Teilnehmer von Qualifizierungsmaßnahmen des **Arbeitsamtes** während einer betrieblichen Lehrgangphase, Prüfungsteilnehmer in dem von der zuständigen Stelle zugewiesenen Prüfungsbetrieb, Schüler während ihres von der Schule angeordneten **Betriebspraktikums**. Der Betrieb bleibt aber zur Unfallvermeidung verpflichtet.

Unterweisungseinheit

Stoff in der betrieblichen Ausbildung, der grundsätzlich einer Einzelübung zugeordnet ist.

Beispiel: „Auswechseln einer Wasserpumpe an einem KFZ Typ...“

Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse

Ein von der zuständigen Stelle zu führendes Verzeichnis, das alle im Zuständigkeitsbereich bestehenden Berufsausbildungsverhältnisse enthält und in das wesentliche Inhalte des Berufsausbildungsvertrages einzutragen sind. Mit der Eintragung erhält der privatrechtlich begründete Ausbildungsvertrag eine

öffentlich-rechtliche Anerkennung und sichert die Abnahme der Ausbildungsabschlussprüfung grundsätzlich zu. Eine Eintragungsverweigerung oder Löschung (Verwaltungsakte) beenden diese Anerkennung.

Vierstufenmethode

V. ist die bekannteste Methode für die systematische Arbeitsunterweisung. Das Verfahren berücksichtigt logische Denkfolgen und vermittelt Fertigkeiten in vier Stufen mit jeweils einzelnen Schritten: 1. Stufe: Vorbereitung des Auszubildenden, 2. Stufe: Vormachen und Erklären durch den Ausbilder, 3. Stufe: Ausführungsversuche machen lassen, 4. Stufe: Üben und Festigen des Gelernten. Eine Weiterentwicklung der V. ist die *Leittextmethode*.

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Spitzenverband des Gesamthandwerks in Deutschland. Mitglieder sind der *DHKT* (und damit alle *Handwerkskammern*) und die Bundesvereinigung der Fachverbände des deutschen Handwerks (und damit alle wichtigen Fachorganisationen der einzelnen Gewerke) sowie dem *Handwerk* nahestehende zentrale wirtschaftliche Einrichtungen (Versicherungen).

Die einzelnen Fachverbände sind tariffähig („Arbeitgeberlager“), die Handwerkskammern nicht, da sie in allen Organen eine Arbeitnehmermitwirkung haben.

