

Herausforderung

Gesellschaftlicher Wandel

Neue Aufgaben für die Pädagogik

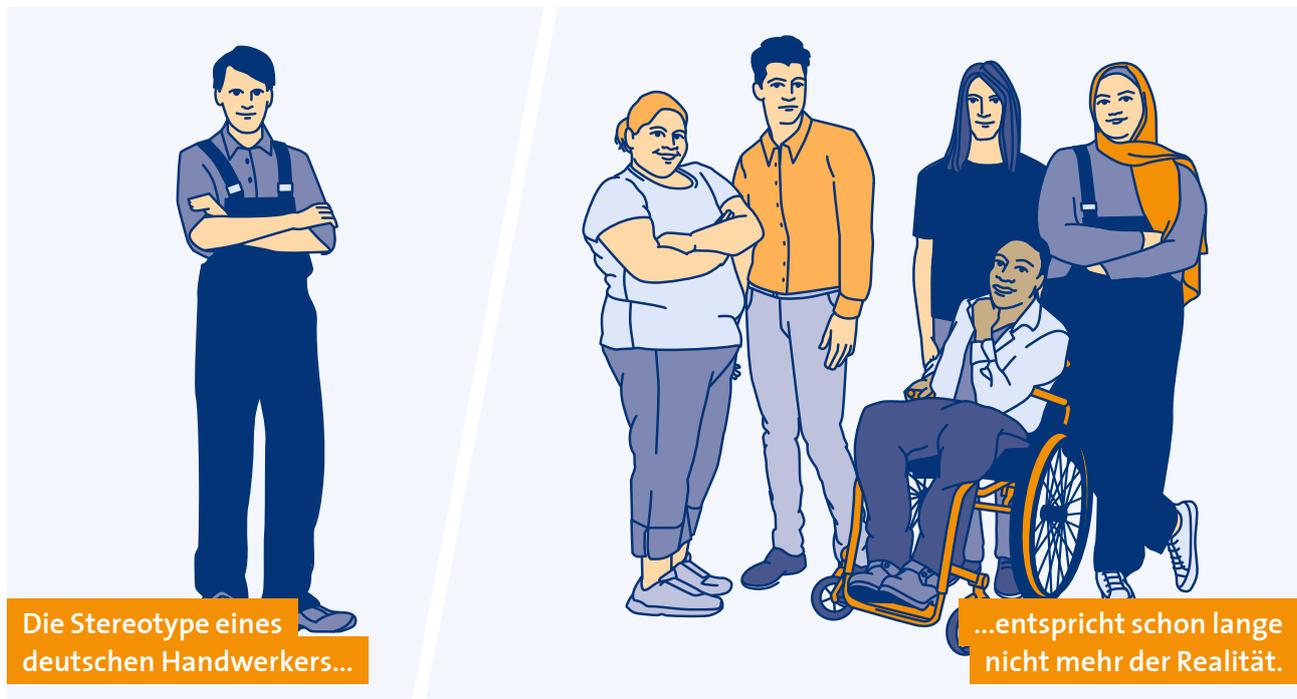


Die Diversität in den Handwerksberufen hat erheblich zugenommen. War ein Azubi früher jung, deutsch, männlich, ausgestattet mit Haupt- oder Realschulabschluss, muss heute ein deutlich bunteres Bild gezeichnet werden: Ob Geschlecht oder Alter, Nationalität oder Bildungsabschluss: den einen Handwerker-Typus gibt es schon lange nicht mehr. Damit sind für die Aus- und Weiterbildung neue Herausforderungen verbunden. Hinzu kommen weitere Aufgaben aufgrund gesellschaftlicher Veränderungen und deren Folgen, die dazu führen, dass die Arbeit von Ausbildungsbetrieben und Berufsschulen, aber gerade auch von Berufsbildungs- und Technologiezentren, komplexer und herausfordernder geworden ist.

Mehr Frauen an die Werkbank!

Beispiel Frauen: In den vergangenen Jahren ist der Anteil an weiblichen Arbeitskräften in handwerklichen Berufen gestiegen. Heute ist im HWK-Bezirk Frankfurt-Rhein-Main rund ein Viertel der Handwerker weiblich, die meisten von ihnen gehen allerdings einer Tätigkeit als Friseurin, Kosmetikerin oder Schneiderin nach. Der Anteil von Frauen, die beispielsweise im Baugewerbe arbeiten, ist nach wie vor verschwindend gering. Trotz der noch niedrigen Frauenquote und einem nur langsam fortschreitenden Wandel ist der Trend im Handwerk jedoch eindeutig.

Um Mädchen und jungen Frauen den Eintritt in das Handwerksleben zu erleichtern und ihnen auch Brücken in Berufe zu bauen, die immer noch eine klare Männerdomäne sind, bedarf es einer weiteren Öffnung seitens der Ausbildungsbetriebe und der Berufsschulen. Aber auch den Berufsbildungs- und Technologiezentren kommt hierbei eine bedeutende Rolle zu. Dabei geht es um die Entwicklung einer Willkommenskultur ohne Rücksicht auf tradierte geschlechterspezifische Rollenklischees. Hierfür benötigt es gendersensible sowie frauenspezifische Angebote, wie Veranstaltungen (Netzwerktreffen, Plattformen zum Erfahrungsaustausch etc.), Beratungen oder Förderungen (z. B. Mentorinnenprogramme). Auch müssen sich die Frauen in den Einrichtungen wohlfühlen können, was nicht alleine damit erreicht wird, dass es nach Geschlechtern getrennte Toiletten gibt.



30+ und lebenslanges Lernen

Beispiel „Alte“: Die Azubis von heute werden immer älter. Das liegt nicht nur daran, dass sich viele Abiturienten inzwischen für ein Handwerk entscheiden. Denn auch eine Ausbildung mit 30+ zu beginnen, ist heute nicht mehr so ungewöhnlich. Die Gründe dafür sind vielfältig: Während die einen nach der Schule zunächst eine Familie gründen, gehen andere vielleicht erst einmal einer ungelernten Tätigkeit nach und verzichten auf eine Ausbildung. Ein weiterer Grund kann aber auch eine berufliche Umorientierung sein, weil man sich nach einem – unter Umständen auch abgebrochenen – Studium oder einer als unbefriedigend wahrgenommenen Büroarbeit nach etwas „Handfestem“ sehnt.

Diese älteren und erfahrenen Auszubildenden sind bei vielen Arbeitgebern durchaus beliebt. Dennoch stellt ihre Integration gerade in der überbetrieblichen und schulischen Ausbildung eine besondere Herausforderung dar. So werden die Gruppen dadurch heterogener, und während manch ein älterer Azubi mit bereits erworbenen Kenntnissen glänzen kann, ergeben sich auf der anderen Seite häufig auch Probleme aufgrund der Tatsache, dass die eigentliche Schulzeit schon so lange zurückliegt.

Berufsbildungs- und Technologiezentren müssen sich auf diese Zielgruppe aber auch noch aufgrund eines anderen Grundes einstellen: Denn längst hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass das Erlernen eines Handwerks keine abgeschlossene Lebensphase ist. Gerade der technische Fortschritt erfordert es, permanent „am Ball zu bleiben“, um wichtige Neuerungen nicht zu verpassen. Die Weiterbildung

gewinnt im Rahmen des lebenslangen Lernens dabei wachsende Bedeutung. Dem stellen sich auch die Handwerkskammern, mit ihrem breiten, aber doch ausbaufähigen Angebot an Lehrgängen.

Salam aleikum: Integration und Sprachförderung

Beispiel Migranten: Auch der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in handwerklichen Berufen ist in den letzten Jahren gestiegen. Angesichts des demografischen Wandels ist diese Entwicklung zu begrüßen, denn die Integration von Menschen aus anderen Ländern in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt leistet einen wertvollen Beitrag zur Fachkräftesicherung in den Betrieben.

Die Handwerkskammern sind nicht nur für die Anerkennungen aller im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen zuständig, sie unterstützen auch die Betriebe bei der Einstellung und Ausbildung von Migranten mit und ohne Fluchthintergrund. Gerade für Letztere haben sich „Willkommenslotsen“ bewährt, die bei praktischen Fragen der betrieblichen Integration durch Praktika, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder Arbeit beraten und helfen.

Die handwerkliche Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund birgt indes zuweilen ganz spezielle Herausforderungen. So wirken sich Sprachbarrieren und Probleme aufgrund kultureller Unterschiede und Missverständnisse oftmals negativ auf den Ausbildungsfortschritt aus. Gerade Flüchtlinge brechen überdurchschnittlich häufig die Ausbildung ab. Den jungen Menschen beim Abbau von Sprachdefiziten und der Vermittlung von Lerntechniken und Schlüsselqualifikationen zu helfen sowie bei Problemen zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb zu vermitteln, sind für die Handwerkskammer wichtige Instrumente, um zum Gelingen der Integration beizutragen.



Interkulturelle Kompetenz will auch im Handwerk gelernt sein.

Ausbildungsbegleitende Unterstützung, individuelle Förderung und Binnendifferenzierung

Doch egal welchen Hintergrund der Auszubildende oder der Lehrgangsteilnehmer mitbringt: Ihn in seiner Individualität und „Besonderheit“ zu unterstützen, gehört schon immer zu den Aufgaben der Berufsbildungs- und Technologiezentren. Diese Aufgabe ist in den letzten Jahren nicht kleiner geworden. So kam in einer hessenweiten Umfrage der Prüfungsausschüsse heraus, dass es vielen Prüflingen an wichtigen Kompetenzen mangelt – von Mathe und Rechtschreibung über Sprach- und Fachkompetenz bis hin zu Defiziten im sozialen Verhalten. Und auch ansonsten

wird immer häufiger von auffälligen Verhalten berichtet, seien es ständige Verspätungen, fehlende Selbstständigkeit oder eine geringe Konzentrationsfähigkeit der jungen Menschen. Probleme bzw. deren Bearbeitung werden zunehmend von der Familie an die Bildungseinrichtungen „delegiert“.

Für Grund- oder weiterführenden Schulen sind solche Phänomene nichts Neues. Sie reagieren darauf im Idealfall mit einer individuellen Förderung, mit differenzierten Angeboten bzw. unterschiedlichen Lerngeschwindigkeiten sowie speziellen Betreuungsleistungen für „spezielle“ Kinder, bis hin zu einer inklusiven Beschulung für

Kinder mit Behinderung. Ein solcher (sozial-)pädagogischer Ansatz wird seit einiger Zeit auch in den Berufsbildungs- und Technologiezentren der Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main verfolgt.



Kein junger Mensch darf verloren gegeben werden.

Sozialpädagogische Unterstützung

Dabei hat der jüngst eingerichtete Fachbereich „Sozialpädagogische Unterstützung“ drei Zielgruppen: Zum einen sind es die jungen Menschen selbst, auf die die Sozialarbeiter proaktiv zugehen, um sie zu unterstützen. Dafür versuchen sie, Auszubildende mit

Unterstützungsbedarf gezielt zu identifizieren, Hilfe anzubieten und ggf. entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Zum anderen sind es die Ausbildungsmeister in den eigenen Werkstätten. Sie finden in den ausgebildeten Sozialpädagogen kompetente Ansprechpartner, wenn es zum Beispiel Schwierigkeiten mit Einzelnen oder mit Gruppen gibt. Die dritte Zielgruppe sind die Ausbildungsbetriebe, die von den Mitarbeitern der Handwerkskammer regelmäßig aufgesucht werden, um ihre Hilfe anzubieten. Damit soll verhindert werden, dass zum Beispiel Konflikte auf der Arbeit eskalieren und Ausbildungen abgebrochen werden.

Die Handwerkskammer Frankfurt-Rhein-Main hat also Maßnahmen eingeleitet, um auf die Folgen des gesellschaftlichen Wandels mit all ihren Konsequenzen für das Handwerk (zunehmend heterogene Zielgruppen, betreuungsintensivere Auszubildende und zurückgehende Kompetenzen bei steigenden Anforderungen) zu reagieren. Diese Maßnahmen gilt es auszuweiten und zu verstetigen.

Die Handwerkskammer hat es mit einer zunehmend heterogenen Zielgruppe, betreuungsintensiveren Auszubildenden und zurückgehenden Kompetenzen bei steigenden Anforderungen zu tun. Darauf ist zu reagieren, weil keiner der Auszubildenden verloren gegeben werden darf.