

Fachkräftesicherung in  
Engpassberufen!

## Abschlussdokumentation – Teilprojekt 1

➔ Ermöglichungsstrategien – Individuell gefördert bis zum Berufsabschluss

[www.bbchemie.de](http://www.bbchemie.de)

Dieses Projekt wird getragen durch:

**pro**vadis  
Ausbildung

**tu** technische universität  
dortmund

**pro**vadis  
Hochschule

**INNOVET**

1610000010000000  
Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung

# Vorwort

Mit dem Branchenprojekt „Bedarfsorientierte Bildungswege in der Chemie“ – kurz BBChemie wollte Provalids in Frankfurt-Höchst – mit ihren Feldern Ausbildung und Hochschule gemeinsam mit dem Verbundpartner Technische Universität Dortmund die berufliche Ausbildung stärken und die Herausforderung des Fachkräftemangels in der chemischen Industrie in den Blick nehmen.

Das Projekt wurde als Teil der bundesweiten Exzellenzinitiative „InnoVET – Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“ aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert, vom Bundesinstitut für berufliche Bildung (BIBB) durchgeführt und lief von Oktober 2020 bis September 2024.

Das **Teilprojekt „Ermöglichungsstrategien“** soll technisch interessierte Jugendliche mit praktisch orientierten Potenzialen ansprechen, um sie für die zunehmend schwerer zu besetzenden Metallberufe (Mangelberufe in der chem. Industrie) zu gewinnen. Zur Definition, was ein Mangelberuf ist, kann auf die von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte „Engpassanalyse“ zurückgegriffen werden.



# Überblick über die Projektstrukturen

Das Projekt schloss 15 Projektpartner sowie über 60 Unternehmen ein. Zu den Projektpartnern gehörten die Bundessozialpartner der Chemie- und Pharmaindustrie (BAVC und IG BCE), Landesverbände der Chemiearbeitgeber, Berufsschulen, Kammern, Bildungsdienstleistende, Hochschulen, das Hessische Kultus- und das Wirtschaftsministerium sowie die Regionaldirektion Hessen der Bundesagentur für Arbeit. Die Projektpartner arbeiteten nicht nur inhaltlich mit, sondern begleiteten die Arbeit des Projekts mit drei Fachbeiräten und einem Gesamtbeirat, die beratend tätig wurden und daran mitwirkten, die Ergebnisse in die Branche zu überführen.

## Im Fachbeirat des Teilprojekts waren vertreten:

- ➞ Valeria Bogomolny, Provadis BBChemie
- ➞ Ralf Erkens, Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Bezirk Rhein-Main
- ➞ Petra Esch, Provadis BBChemie
- ➞ Kristina Svenia Hoffmann, Regionaldirektion Hessen Bundesagentur für Arbeit (ab 01.01.2024)
- ➞ Petra Kern, Regionaldirektion Hessen Bundesagentur für Arbeit (bis 31.12.2023)
- ➞ Heike Kraus, Partnerunternehmen InfraserV
- ➞ Dr. Frank Ragutt, TU Dortmund
- ➞ Dr. Karsten Rudolf, Provadis
- ➞ Stefan Scheid, Partnerunternehmen InfraserV
- ➞ Andreas Stieglitz, Provadis Ausbildung
- ➞ Peter Martin Thomas, Praxis-Institut-Süd
- ➞ Markus Vogel, Provadis Personalcenter
- ➞ Florian Volke, Industrie- und Handelskammer Frankfurt
- ➞ Stephan Wolf, Partnerunternehmen H&R Industrierohrbau

Projektmitarbeiter:innen im Teilprojekt waren Valeria Bogomolny, Teilprojektleiterin und Lernprozessbegleiterin, und Davide Muratore, technischer Ausbilder.

# Einblicke in unsere Projekterfahrungen

Das Pilotprojekt „Ermöglichungsstrategien“ hilft Jugendlichen mit ungünstigen schulischen Voraussetzungen, ihren favorisierten Berufsabschluss zum Industriemechaniker in zwei Etappen, über die zweijährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik zu absolvieren. In den ersten zwei Jahren werden die Auszubildenden eng begleitet und gefördert durch den hauptamtlichen Ausbilder und die Lernprozessbegleitung (pädagogische Fachkraft) mit einem exklusiven Förderprogramm.

Um zeitgemäß und erfolgreich ausbilden zu können, ist es wichtig, die Ausbildung nicht nur an die Veränderungen der Arbeitswelt, sondern auch an die veränderten Bedarfe der Zielgruppe anzupassen. Die im Folgenden aufgeführten Einblicke basieren auf den Erfahrungen aus dem Pilotprojekt „Ermöglichungsstrategien“ und bilden aus unserer Sicht die Grundlage der Ausbildung, insbesondere für theorieschwächere Auszubildende.

- 1. Stufenweise Ausbildung als Lösungsansatz für theorieschwächere Bewerber:innen zur Fachkräftesicherung:** Um den theorieschwächeren Schulabgängern einen direkten Einstieg in eine Berufsausbildung zu ermöglichen und die Ausbildungsanforderungen langsam zu steigern, eignet sich hervorragend die Stufenausbildung. Durch den direkten Einstieg in die Ausbildung fördern wir das Selbstvertrauen der Jugendlichen, ermöglichen ein Erfolgserlebnis und schaffen dabei eine gute Grundlage für die weitere positive Entwicklung. Durch die integrierte Lernprozessbegleitung (pädagogische Begleitung und exklusives Förderprogramm) im ersten Step der Ausbildung können die Jugendlichen in ihren Kompetenzen gestärkt und weiterentwickelt werden und somit zum Berufsabschluss befähigt werden.
- 2. Konstante Begleitung und Betreuung der Auszubildenden:** Die Ausbildung von Jugendlichen ist kein Selbstläufer. Die jungen Leute, die mit einer Ausbildung ihre ersten Schritte im Berufsleben gehen, müssen eine konstante Betreuung und Begleitung erfahren. Weiterhin bedarf es eines Ansprechpartners mit hoher intrinsischer Motivation für Ausbildung und ausreichend Zeit für den Auszubildenden. Nur durch den ständigen Dialog mit dem Auszubildenden können mögliche Problemlagen rechtzeitig erkannt, durch individuelle und bedarfsorientierte Begleitung stabilisiert werden und so ein nachhaltiger Ausbildungserfolg gesichert werden. Die Besonderheit des Projekts ist ein Tandem aus einer Lernprozessbegleitung (pädagogische Fachkraft) und einem hauptamtlichen Ausbilder.

3. **Entwicklung der Persönlichkeit für die berufliche Handlungskompetenz:** Die berufliche Handlungskompetenz, Hauptziel jeder Ausbildung ermöglicht, dass Auszubildende ihre Handlungen, die zur Ausübung einer Tätigkeit erforderlich sind, selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können. Um einen handlungsfähigen Mitarbeiter auszubilden, ist die Förderung der Persönlichkeit mindestens genauso wichtig wie die fachliche Wissensvermittlung. Dazu gehört auch die Stärkung des Selbstvertrauens und der Fähigkeit zur Selbstreflexion.
4. **Umdenken beginnt im Kopf – die eigene Haltung als Ausbilder:in überdenken:** Wer kennt nicht die Standardsätze wie „Wir haben es immer schon so gemacht!“ oder „Die Jugend von heute...“? Solange wir krampfhaft versuchen, an alten Ausbildungsmustern festzuhalten, nehmen wir uns die Chancen, die Ausbildung neu und zeitgemäß zu gestalten. Da jede Entwicklung bereits im Kopf beginnt, sollte jeder Ausbilder seine Rolle überdenken und sein Lehrverhalten reflektieren. Somit ist eine stetige Qualifizierung und Förderung der Selbstreflexion des Lehr- und Ausbildungspersonals sehr entscheidend. Das Team sollte im Umgang mit seiner Zielgruppe geschult werden und die Lernprozessbegleitung als Führungsstil gefördert werden.
5. **Methodische und didaktische „Revolution“:** Gebraucht werden verschiedene kreative Vermittlungsmethoden, die das selbstständige Arbeiten und den Spaß am Lernen fördern. Im Hinblick auf die Vermittlung von theoretischen Inhalten ist didaktische Reduktion ein Schlüsselbegriff. Didaktische Reduktion trägt dazu bei, umfangreiche und komplexe Sachverhalte auf ihre wesentlichen Elemente zu reduzieren, um sie für Lernende besser zugänglich, überschaubar und begreifbar zu machen.



# Projektbeschreibung

Mit der Projektidee erprobt Provalids, wie theorieschwächere Jugendliche, die im regulären Bewerbungsprozess durch das Auswahlverfahren gefallen sind, durch eine verstärkte pädagogische und fachliche Betreuung ihren Berufsabschluss erreichen können. Um die Anforderungen an die Jugendlichen in der Ausbildung langsam zu steigern, beginnen sie zunächst mit einer zweijährigen Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik und können anschließend nach Wunsch und Eignung den Abschluss zum Industriemechaniker in der Anschlussausbildung anstreben. Dabei verlieren sie gegenüber dem direkten Einstieg in eine 3,5-jährige Ausbildung keine Zeit.

Kern des Qualifizierungsangebots ist eine intensive Lernbegleitung der Auszubildenden von Anfang an sowohl in den Provalids Phasen als auch in den betrieblichen Phasen. Der intensive Austausch mit der berufsbildenden Schule rundet das Vorgehen ab. Der individuelle Lernbedarf erschließt sich aus einem engen Austausch zwischen allen Ausbildungsbeteiligten der verschiedenen Lernorte.

## Die Ziele des Projekts sind in erster Linie:

- Dem heute schon bestehenden Fachkräftemangel gegensteuern
- Erschließung neuer Zielgruppen für die Ausbildung, die bisher nicht in der chemischen Industrie eine Ausbildung hätten beginnen können
- Durchlässigkeit und Gleichwertigkeit in der beruflichen Bildung
- Erhöhung der beruflichen Chancen für eher praxisorientierte Schulabgänger
- Verkleinerung des Übergangssystems der chemischen Industrie (z.B. StartPlus) durch Direkteinstieg mit höherem Betreuungsschlüssel
- Behutsame Einführung der Auszubildenden in die Ausbildung
- In Etappen steigende Intensivierung der Ausbildungsanforderungen
- Hinführung zur beruflichen Handlungsfähigkeit
- Individualisierte und bedarfsorientierte Förderung
- Mit einem besonderen berufspädagogischen Ansatz einen Abschluss der 3,5-jährigen Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in ermöglichen

Mit der Erprobung des Modells sammelte Provalids mit zwei Ausbildungsgruppen sehr positive Erfahrungen, die darauf hoffen lassen, dass der Ansatz ausbaufähig ist und sich auf andere Berufe und Branchen übertragen lässt.

# Zielgruppe

Das Angebot richtet sich an praktisch orientierte Schulabgänger:innen mit Schwächen im theoretischen Bereich und unterdurchschnittlichen Ergebnissen im Einstellungsverfahren der Proवादis. Im Rahmen des InnoVET-Projekts BBChemie haben die Bewerber:innen die **Möglichkeit, die Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in in zwei Stufen zu absolvieren.**

## Stufe 1:

Die Auszubildenden absolvieren eine **2-jährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik (Fachrichtung Montagetechnik)** und werden in dieser Zeit unterstützt durch eine bedarfs- und handlungsorientierte Lernprozessbegleitung. Durch intensives Lerncoaching und enge fachliche Betreuung während der gesamten Ausbildung werden die Auszubildenden Schritt für Schritt in ihrer Entwicklung gefördert und unterstützt. Dabei erhalten sie von Anfang an einen Arbeits-/Ausbildungsvertrag und landen nicht in einem wie auch immer gestalteten Übergangssystem.

## Stufe 2:

Bei erfolgreichem Abschluss, überzeugenden Leistungen und Zustimmung des Ausbildungsunternehmens können die Auszubildenden nahtlos und ohne Zeitverlust die **weiterführende Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in der Fachrichtung Instandhaltung** (weitere 1,5 Jahre) anschließen (siehe auch Abb. 1).



Abbildung 1: Ermöglichungsstrategien im Überblick

## Ergänzungen aus dem Projekt

Grundsätzlich sprechen wir im Teilprojekt „Ermöglichungsstrategien“ von theorie-schwächeren Auszubildenden. **Im Verlauf des Projekts konnten wir jedoch weiteren Entwicklungsbedarf feststellen im Hinblick auf die berufliche Handlungsfähigkeit der Jugendlichen.** Dazu gehören u. a. selbstständiges und lösungsorientiertes Arbeiten, Durchhaltevermögen und Selbstorganisation. **Es handelt sich um persönliche Kompetenzen (Softskills), die sowohl für das Bestehen der Abschlussprüfung als auch für den späteren Verlauf der Ausbildung und des Berufslebens zwingend erforderlich sind.** Somit handelt es sich um theorieschwächere Jugendliche mit einem Entwicklungsbedarf im persönlichen Bereich.

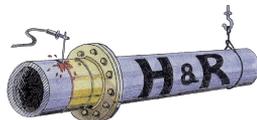
## Exkurs: AsAflex im Vergleich zu BBChemie

AsAflex ist ein Unterstützungsinstrument der Agentur für Arbeit für leistungsschwache Jugendliche, die ohne Unterstützung eine Berufsausbildung nicht aufnehmen oder fortsetzen können bzw. Schwierigkeiten haben werden, die Berufsausbildung abzuschließen. Ein Bildungsträger bietet als dritter Partner in der Ausbildung allen Beteiligten passende Dienstleistungen und Unterstützung.

	AsAflex	BBChemie
Zielgruppe	Förderungsfähig sind junge Menschen, die ohne Unterstützung eine Berufsausbildung nicht aufnehmen oder fortsetzen können oder voraussichtlich Schwierigkeiten haben werden, die Berufsausbildung abzuschließen.	Praktisch orientierte Schulabgänger:innen mit Optimierungsbedarf im theoretischen Bereich
Fazit	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Hilfe muss aktiv angefordert und beantragt werden (höhere Hemmschwelle)</li><li>2. Bei Drohung des Ausbildungsabbruchs Zeitverlust, Demotivation, größere Wissenslücken</li><li>3. Durch Dritte ausgeführt (Systembruch)</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Förderbedarf wird vor Ausbildungsbeginn erkannt</li><li>2. Enge Begleitung und Unterstützung von Anfang an und während der gesamten Ausbildung; präsent an allen Lernorten (intensiver Zeiteinsatz)</li><li>3. Konstante Ansprechpartner: Tandem Ausbilder und Lernprozessbegleitung/Sozialpädagogin (kein Systembruch)</li><li>4. Vermittlung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten sowie fachpraktische Unterstützung</li><li>5. Lernprozessbegleitung als Klammer: Azubi, Ausbilder, AFK, Unternehmen, Berufsschule</li></ol>

# Partner und Kooperationsunternehmen – Zusammenarbeit

Das neue Ausbildungsmodell mit der Zeitdauer von insgesamt vier Jahren erproben mit uns gemeinsam drei Unternehmen aus der Region.



## Unsere Pilotgruppen

### Gruppen im Projektzeitraum:

- ➔ Insgesamt 12 Auszubildende
- ➔ Mit Haupt- und Realschulabschluss
- ➔ **Unterdurchschnittliche Ergebnisse im internen Einstellungstest**
- ➔ **Absage für die reguläre Ausbildung bei Provalidis**
- ➔ Im Alter zwischen 15 und 31 Jahren
- ➔ Mit Interesse an handwerklichen Tätigkeiten



### Erste Gruppe (2021–2023):

- ➔ 7 Auszubildende
- ➔ Ausbildungsunternehmen Infraserv Höchst
- ➔ Alle Auszubildenden haben die Ausbildung zur Fachkraft erfolgreich beendet
- ➔ 5 Auszubildende setzen die Ausbildung zum Industriemechaniker fort
- ➔ 2 Auszubildende haben andere Berufswege eingeschlagen



### Zweite Gruppe (2022–2024):

- ➔ 5 Auszubildende
- ➔ Ausbildungsunternehmen: H&R Industrie-rohrbau GmbH und Prefere GmbH
- ➔ Abschlussprüfung im Mai 2024
- ➔ 2 Auszubildende setzen die Ausbildung fort
- ➔ 1 Auszubildender bekommt einen Arbeitsvertrag
- ➔ 2 Auszubildende schauen sich auf dem Arbeitsmarkt um



### Rahmenbedingungen:

- ➔ Eigene Ausbildungsgruppe
- ➔ Reguläre Berufsschulklasse der Metallberufe (insgesamt 30 Auszubildende)
- ➔ Betreuung durch ein Tandem aus hauptamtlichem Ausbilder Metalltechnik und der Lernprozessbegleiterin während der Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik
- ➔ 7,5 Stunden pro Woche zusätzlich für das Begleitprogramm der Lernprozessbegleitung (dadurch 5 Wochen weniger im Ausbildungsbetrieb)

## Herausforderungen & Potenziale

Zwei Gruppen mit formal ähnlichen Voraussetzungen waren teilweise in der Realität ganz unterschiedlich. Gruppenübergreifend lassen sich jedoch folgende Herausforderungen in Theorie und Praxis zusammenfassen:

Theorie	Praxis	Lernverhalten
Mathematische Kenntnisse	Arbeitstempo und -organisation	Langsames Lerntempo
Konzentrations- und Merkfähigkeit	Zeitmanagement	Bereitschaft zu eigenständigem Lernen eher gering
Textverständnis	Selbstständiges Arbeiten	Einstellung zum Resultat: Hauptsache bestanden
Schriftliche Ausdrucksweise	Entscheidungs- und Lösungsfähigkeit	Unrealistische Selbsteinschätzung

Darüberhinaus waren auch individuelle Potenziale sichtbar wie zum Beispiel:

- ➔ Fühlen sich im richtigen Beruf
- ➔ Pflegen ein gutes Miteinander
- ➔ Haben persönliche Ziele und Entwicklungswünsche

## Ausbildungsverlauf

Reguläre  
Ausbildung zur  
Fachkraft für  
Metalltechnik



Unterstützung durch die  
Lernprozessbegleitung  
innerhalb der gesamten  
Ausbildung

Das bedarfsorientierte  
Begleitprogramm:  
Förderung der individuellen  
Lernprozesse

**Zusammenarbeit Hand in  
Hand mit dem Ausbilder:**  
Neue Methoden der  
Wissensvermittlung in der  
Praxis erproben



Inhaltlich unterscheidet sich die Ausbildung im Projekt kaum von der regulären Ausbildung. Die Besonderheiten liegen in der engen Betreuung der Auszubildenden, im individuellen und bedarfsorientierten Ansatz und in der engen Lernortkooperation.

Besonders entscheidend sind zu Beginn der Ausbildungszeit die Stärkung des Teamgeists und die Schaffung einer Vertrauensbasis zwischen allen Ausbildungsbeteiligten. Das Wir-Gefühl wird laufend durch gemeinsame Erlebnisse und regen Austausch gestärkt.

Die ersten vier Monate verbrachte die Ausbildungsgruppe mit der Betreuung des hauptamtlichen Ausbilders und der Lernprozessbegleitung. Nach der Grundausbildung wurden die Auszubildenden in weiteren Modulen auch durch andere Ausbilder betreut und teilweise gemeinsam mit anderen Ausbildungsgruppen unterrichtet. Für die Sicherstellung des fortlaufenden Förderprozesses ist es wichtig, die Ausbildungsgruppe gut an den neuen Ausbilder zu übergeben und sich anschließend eine Rückmeldung einzuholen.

Weitere Besonderheiten des Projekts sind Interventionsmaßnahmen zur Behebung von schulischen Defiziten und Stabilisierung neuer Lerninhalte.



## Interventionsmaßnahmen

- ➔ Grundkurs der Mathematik
- ➔ Kontinuierliche Wiederholungsphasen
- ➔ Zusätzliche Modulwochen
- ➔ Zusätzlich: individueller Förderunterricht bei Bedarf

## (Selbstgesteuerte) Lerngruppen

Im 1. Lehrjahr gemeinsam mit dem Ausbilder, im 2. Lehrjahr selbstgesteuert

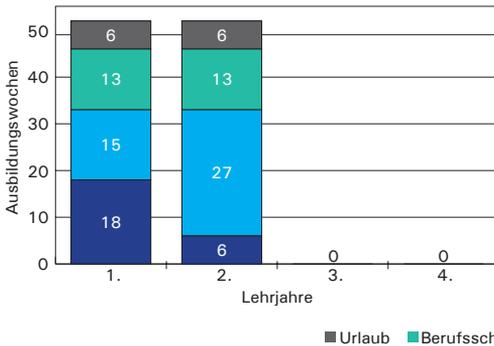
- ➔ Schaffung von Lernräumen und Anstoßen des individuellen Lernprozesses
- ➔ Lernen von- und miteinander
- ➔ Lernprozess eigenständig organisieren und strukturieren

## Modell zur Förderung der Selbstständigkeit

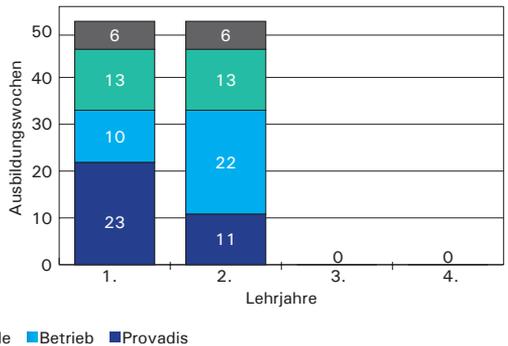
- ➔ **Ausbildungsbeginn:** Auftragserkundung im Azubi-Fachkraft-Interview
- ➔ **Ausbildungsverlauf:** Auftragsverarbeitung in einer konstruierten Laborsituation (Provalid)
- ➔ **Ausbildungsende:** Auftragsverarbeitung in der Realsituation (Projektarbeit im Betrieb)

# Zusätzliche Zeit für die Lernprozessbegleitung

Fachkraft für Metalltechnik: Verweilzeiten in den Lehrjahren



Teilprojekt 1: Verweilzeiten in den Lehrjahren



**= 1 Tag (7,5 Std.) pro Woche zusätzlich für die bedarfsorientierte Förderung**

Für das integrierte Förderprogramm der Lernprozessbegleitung wurden ca. 7,5 Stunden pro Woche berechnet. Dafür wurden pro Lehrjahr 5 Betriebswochen gekürzt. In der praktischen Umsetzung wurde die Zeit für das Förderprogramm nach Bedarf eingeteilt.

Für die pädagogische Begleitung wurde im ersten Lehrjahr etwas mehr Zeit gebraucht als im zweiten Lehrjahr. Mehr zeitliche Ressourcen, als anfangs gedacht, waren auch für die Prüfungsvorbereitung erforderlich. Somit mussten leider im Laufe des Projekts weitere 1–2 Betriebswochen gekürzt werden. Außerdem wurden teilweise freie Nachmittage in den Berufsschulphasen für die Lerngruppen genutzt.

## Ergänzungen aus dem Projekt

In den ersten drei Monaten der Ausbildung waren die Auszubildenden bei dem hauptamtlichen Ausbilder in der Grundausbildung. In diesem Zeitraum konnte die Zeit für die pädagogische Begleitung in Form von Einzelgesprächen oder individuellen Maßnahmen viel besser und flexibler eingeplant werden. In weiteren Modulen war dies schwieriger und zeitlich kaum möglich. Weitere Module waren jeweils auf zwei Wochen begrenzt und wurden teilweise mit anderen Ausbildungsgruppen durchgeführt. In dieser Zeit war es wichtig, dass die Jugendlichen sich auf den Ausbildungsinhalt konzentrieren konnten und der Lernprozess nicht immer wieder unterbrochen wurde.

# Konzept der Lernprozessbegleitung

Was bedeutet eigentlich Lernprozessbegleitung und welche Rolle übernimmt ein Lernprozessbegleiter in der Ausbildung? Lernprozessbegleiter sind individuelle Unterstützer, die Lernende durch deren Bildungsprozess führen und ihnen helfen, ihre Ziele zu erreichen. Die Aufgaben des Lernbegleiters sind es, individuellen Lernbedarf festzustellen und mögliche Lernwege zu konzipieren. Lernbegleiter gestalten Lernprozesse, indem sie Lernende motivieren, fördern und fordern. Dabei stehen die Kompetenzen des Selbstlernens und des eigenverantwortlichen Handelns im Vordergrund. Gezielt fördert der Lernprozessbegleiter die Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit des Lernenden.

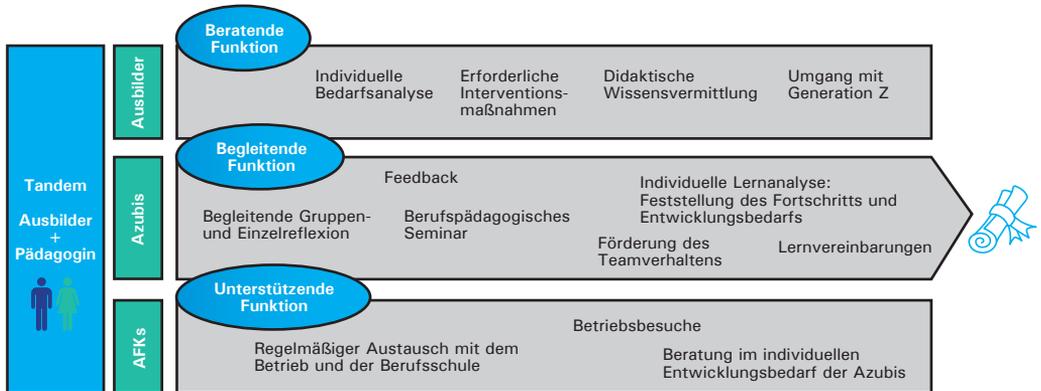
Die Rollen des hauptamtlichen Ausbilders und der Lernprozessbegleitung waren im Projekt klar definiert. Der Ausbilder ist zuständig für die Umsetzung der Ausbildung und damit die fachliche Wissensvermittlung. Die Lernprozessbegleitung übernimmt die sozialpädagogische Betreuung der Auszubildenden.

## Überblick über die Rolle der Lernprozessbegleitung im Projekt:

- Enge berufspädagogische Betreuung und Begleitung von Auszubildenden, aber auch „Lehrenden“
- Förderung der persönlichen Entwicklung und des selbstgesteuerten Handelns
- Förderung des arbeitsintegrierten und individuellen Lernens der Auszubildenden
- Förderung der Kooperation zwischen den Lernorten Provalids–Betrieb–Berufsschule
- Ausbilder:in erhält Unterstützung bei methodischen Ansätzen der Lehrstoffvermittlung

## Ziele der Lernprozessbegleitung:

- Individuelle Förderung der Lernprozesse
- Entwicklung des Bewusstseins und Wahrnehmung von persönlichen Stärken
- Sicherstellung von Rückmeldung und Anerkennung (Kompetenzentwicklung)
- Förderung von kooperativem Lernen und einer positiven Lernatmosphäre
- Lust zum Lernen erwecken und aufrechterhalten (intrinsische Motivation)
- Feststellung des individuellen Lernbedarfs
- Schaffung von Handlungsspielräumen und Möglichkeiten der Selbststeuerung
- Lernwege festlegen und Lernchancen bieten
- Reflexions- und Auswertungsgespräche
- Individuelle Lernklippen und Lernhemmnisse wahrnehmen und bei der Bewältigung unterstützen



## Berufsbegleitendes pädagogisches Seminar

Im ersten Ausbildungsjahr wurden die Jugendlichen besonders eng begleitet. In einem wöchentlichen Seminar wurden berufsbegleitende Themen besprochen und gemeinsam analysiert. Besonders großen Stellenwert hatte dabei die Selbstreflexion der Auszubildenden.

Im ersten Step wurden Themen besprochen wie zum Beispiel:

- Arbeitsanforderungen und -werte
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Ausbildungsberuf
- Motivation und Motive für die Ausbildung
- Eigene Wünsche und Ziele
- Verhalten im beruflichen Kontext
- Vorbereitung auf den Betriebseinsatz und Nachbesprechung
- Teamfähigkeit
- Kommunikation und Umgang mit schwierigen Situationen

Im zweiten Step setzten sich die Auszubildenden mit ihrem eigenen Lernverhalten auseinander. Dabei wurde viel Raum für ein individuelles Feedback und Reflexion geboten. Mögliche Themeninhalte sind:

- Lerntypanalyse
- Lernpsychologische Aspekte
- Lerntechniken und Gedächtnismethoden
- Selbstorganisation

# Lernortkooperation

Die Vermittlung von Theorie und Praxis ist auf mehrere Lernorte verteilt – den Ausbildungsbetrieb, die zuständige Berufsschule und in unserem Fall Proবাদis als überbetriebliche Bildungsstätte. Um den Auszubildenden die Gesamtheit der Abläufe verständlich zu machen und die Zusammenhänge besser zu erklären, ist es umso wichtiger, dass die Inhalte in Theorie und Praxis übereinstimmen.

Durch den regelmäßigen Austausch erhalten sowohl das Ausbildungspersonal als auch die Lehrkräfte einen guten Überblick über den Wissensstand der Auszubildenden. Außerdem erhalten sie ein ganzheitliches Bild von dem jungen Menschen.

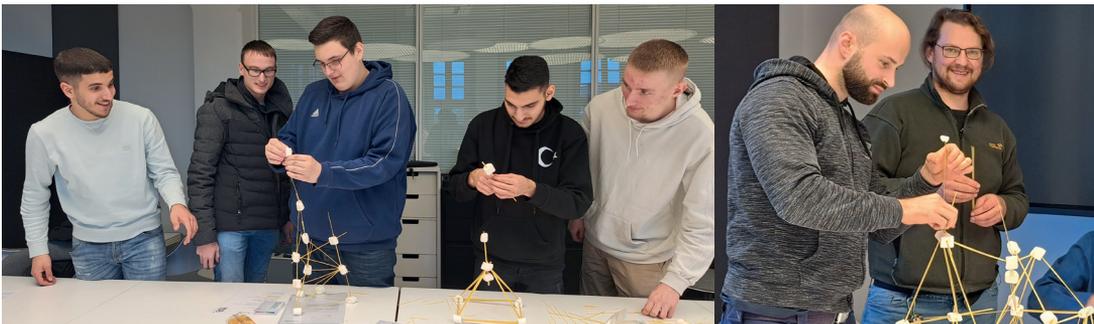
Eine gute Lernortkooperation ist oft schwierig zu realisieren und kann nur gelingen, wenn alle Beteiligten dazu bereit sind zusammenzuarbeiten. Während der Projektlaufzeit wurden von der Lernprozessbegleitung regelmäßige Zusammenkünfte zwischen den Lernorten eingefordert und gepflegt.

## Gestaltung der Kooperation zwischen Proবাদis und dem ausbildenden Betrieb

- ➔ Kick-off-Veranstaltung für ausbildende Fachkräfte zu Beginn des Projekts
- ➔ Digitaler Austausch zwischen Proবাদis und Ausbildungsbetrieb alle vier Wochen
- ➔ Betriebsbesuche durch den hauptamtlichen Ausbilder und die Lernprozessbegleitung
- ➔ Probezeitgespräche inkl. Probezeitbericht
- ➔ Feedback-Workshop nach der Zwischenprüfung gemeinsam mit den Auszubildenden und den ausbildenden Fachkräften
- ➔ Zwischengespräch (Entscheidungsphase Anschlussausbildung)

## Gestaltung der Kooperation zwischen Proবাদis und der Berufsschule

- ➔ Regelmäßige Telefonate mit der Berufsschule
- ➔ Einmal jährlich Teilnahme an Lernortkooperationstreffen



# Vorteile einer zusätzlichen Prüfungsphase

Die Auszubildenden im BBChemie-Projekt müssen auf dem Weg zum Industriemechaniker anstatt zwei insgesamt vier Prüfungen absolvieren. Die Abschlussprüfung der Fachkraft für Metalltechnik kann nicht mit der Abschlussprüfung Teil 1 des Industriemechanikers gleichgesetzt werden (Gesetzgebung 2019). Was zunächst als zusätzliche Hürde erscheinen mag, erwies sich für die Auszubildenden als vorteilhaft. Prüfungssituationen können somit von Jugendlichen besser geübt werden und die Anforderungen dabei Step by Step gesteigert werden. Dennoch ist es wünschenswert, wenn die Abschlussprüfung als Fachkraft für Metalltechnik mit der Abschlussprüfung Teil 1 des Industriemechanikers gleichgesetzt und damit die Anzahl der Prüfungen reduziert werden würde.

## Relevanz der Zwischenprüfung:

Auch wenn die Ergebnisse der Zwischenprüfung keine Relevanz für den Abschluss haben, ist sie sehr bedeutend für die Weiterentwicklung der Auszubildenden und dient als Standortbestimmung:

- ➔ Prüfungssituation kann ohne Konsequenzen trainiert werden
- ➔ Weiterer Förderbedarf wird aufgedeckt
- ➔ Konstantes Lernen wird gefördert

### Fachkraft für Metalltechnik

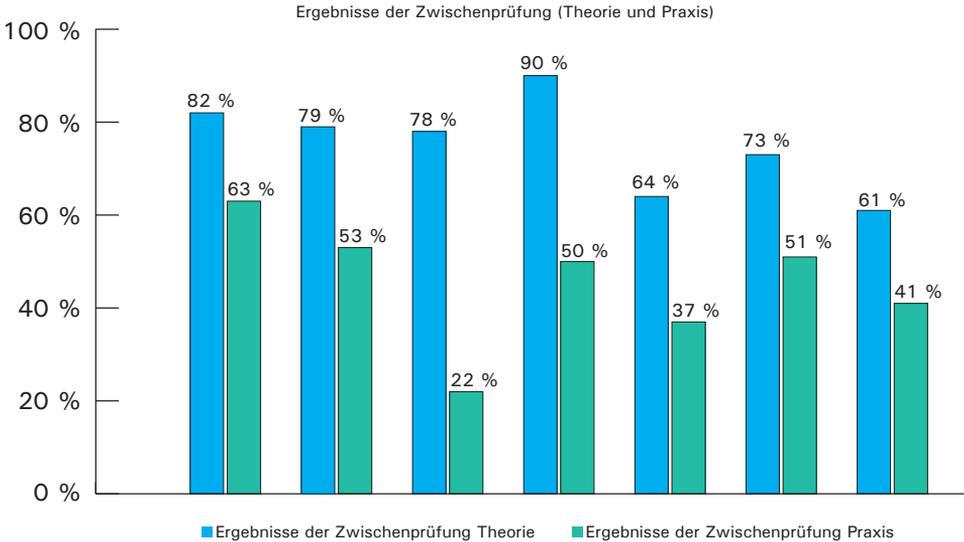
- ➔ Zwischenprüfung (Bestandsaufnahme, nicht relevant für die Abschlussprüfung)
- ➔ Abschlussprüfung

### Industriemechaniker/-in ab 01.07.2023

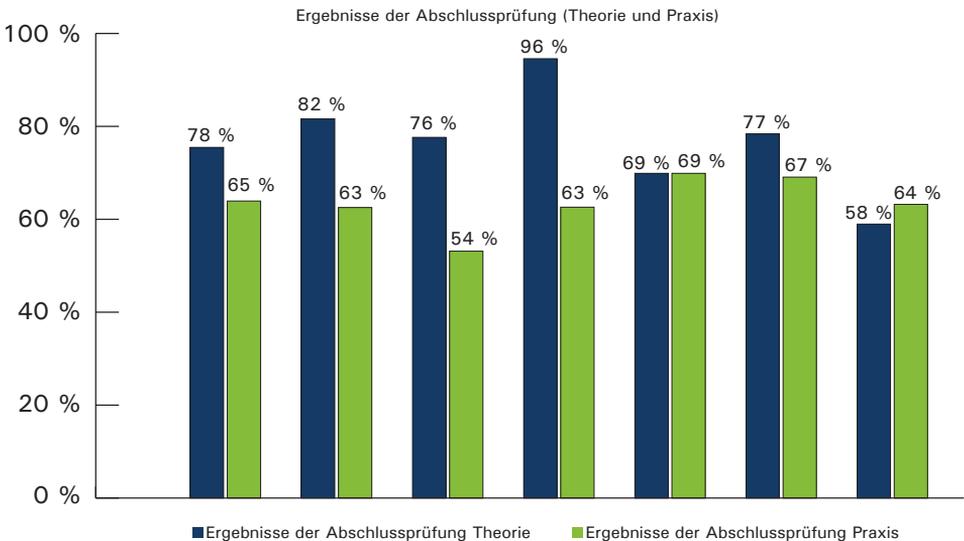
- ➔ Abschlussprüfung 1 (40 % des Gesamtergebnisses)
- ➔ Abschlussprüfung 2 (60 % des Gesamtergebnisses)



## Beispiel: Zwischen- und Abschlussprüfung im Vergleich



Praxis: Ø 45 %



Praxis: Ø 64 %

Mit der ersten Ausbildungsgruppe lag unser Fokus bei der Prüfungsvorbereitung auf der Theorie. Nach der Zwischenprüfung hat sich jedoch gezeigt, dass auch die praktische Prüfung eine bessere Vorbereitung erfordert.

Die Ergebnisse der praktischen Prüfung haben gezeigt, dass die Auszubildenden in ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit mehr gefördert werden müssen.

Dazu gehören: Entscheidungsfähigkeit, Lösungsorientierung, Arbeitsgeschwindigkeit, Zeitmanagement und insgesamt bessere Arbeitsplanung.

Das Förderangebot wurde daraufhin angepasst und um mehrere Übungseinheiten ergänzt. Die praktischen Prüfungsleistungen konnten somit um fast 20 % gesteigert werden.

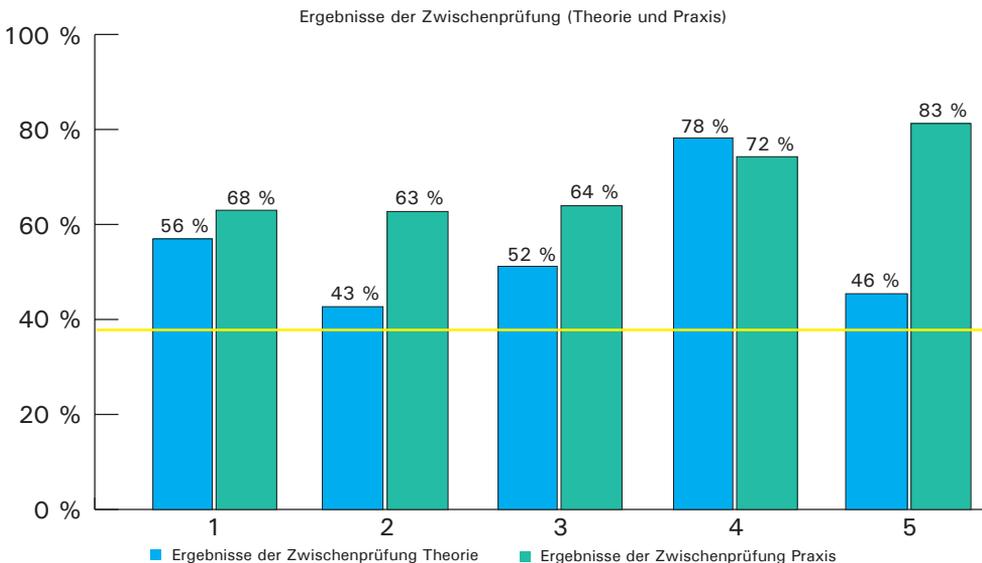
### Herausforderungen in der Prüfung

Theorieprüfung	Praktische Prüfung
Fragestellungen richtig lesen und verstehen	Technische Zeichnungen richtig lesen
Ungebundene Aufgabenstellungen besonders herausfordernd, da die Antworten eigenständig ausformuliert werden müssen	Kein konstantes Üben an den Fräs- und Drehmaschinen fortlaufend in der Ausbildung möglich (Routine im Umgang mit Maschinen fehlt)
Ablauf einer Theorieprüfung verinnerlichen (Abwahlaufgaben, Fehler richtig korrigieren)	Eigenständige Lösungswege finden und eigenständig Entscheidung treffen, ohne sich rückversichern zu können
Wenig eigenständige Vorbereitung auf die Prüfung	Arbeitsplanung und -gestaltung noch schwach ausgeprägt (Zeitgefühl, gut organisierter Arbeitsplatz, Planungsschritte)
Fragen aus dem Themenfeld Wirtschafts- und Sozialkunde besonders schwierig für die Azubis	Mehrstündige Prüfungssituation war schwierig für die konstante Konzentration und sorgte allgemein für viel Aufregung, da bisher in dieser Art unbekannt

## Tools zu unserer Prüfungsvorbereitung



In der zweiten Ausbildungsgruppe konnten wir den Effekt feststellen, dass, obwohl gleiche Auswahlkriterien angelegt wurden, die Motivation, sich theoretisches Wissen anzueignen, deutlich geringer war. Zugleich wurde vom Ausbildungsteam aufgrund der Vorerfahrungen aus der ersten Gruppe stärker in den Praxispart investiert. Folglich fielen die Theorieergebnisse schlechter, die Praxisergebnisse besser aus. Fazit: Keine Gruppe ist wie die andere trotz vergleichbarer Ausgangssituation und die Wirkung des Begleitprogramms ist nachweislich vorhanden.

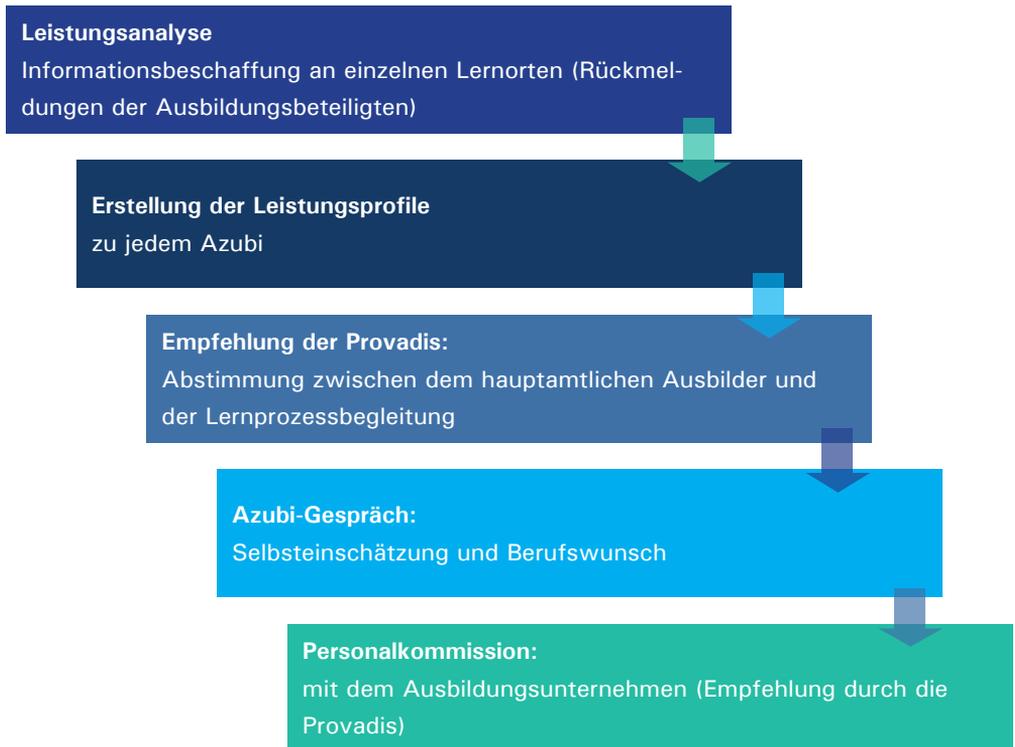


**Praxis:  $\bar{x}$  70 % (45 % – Gruppe 1)    Theorie:  $\bar{x}$  55 % (75 % – Gruppe 1)**

Die Abschlussprüfung findet im Juni 2024 statt.

# Entscheidung über die Übergangspotenziale der Auszubildenden

Die Entscheidung über die Fortsetzung der Ausbildung ist eine der wichtigsten Phasen im Projekt und wird sowohl von den Auszubildenden als auch von den Ausbildungsverantwortlichen sehr emotional wahrgenommen. Der Entscheidungsprozess beginnt frühestens nach der Zwischenprüfung und lässt sich in folgenden Schritten beschreiben:



Für die Erstellung der Leistungsprofile werden folgende Daten erhoben und analysiert: Ergebnisse der Zwischenprüfung, Berufsschulnoten, Modul- und Betriebsbeurteilungen sowie Fehlzeiten. Die persönliche Eignung für den Beruf und die individuellen Entwicklungsfortschritte werden vervollständigt durch die Rückmeldung der auszubildenden Fachkräfte und der Lehrkräfte.

Entscheidend für die Fortsetzung der Ausbildung ist die Selbstständigkeit der Auszubildenden, sowohl in der Selbstorganisation als auch beim Lernen. Sie müssen in der Lage sein, ohne größeren Mehraufwand und Betreuung die nächsten 1,5 Jahre ihren Lernprozess eingeständig zu bewerkstelligen.

Nach der Analyse aller Daten spricht Provalid lediglich eine Empfehlung aus zur Fortsetzung der Ausbildung. Die endgültige Entscheidung liegt jedoch bei dem Ausbildungsunternehmen und dem Auszubildenden. Die Unternehmen sind in der Regel gewillt, jedem Auszubildenden, der Potenzial gezeigt hat, eine Chance zu geben, die Ausbildung fortzusetzen.

Hinweis: Den Zeitpunkt der Entscheidung legt das Ausbildungsunternehmen nach betrieblichen Begebenheiten und Abläufen eigenständig fest; er sollte jedoch möglichst nach hinten geschoben werden, um den Jugendlichen genügend Zeit für ihren Reifeprozess zu geben. Empfohlen wird die Zeit ca. 3–4 Monate vor der Abschlussprüfung zur Fachkraft für Metalltechnik.



# Übergang in die Anschlussausbildung

Nach der Bekanntgabe der Prüfungsergebnisse endet offiziell die 2-jährige Ausbildung zur Fachkraft für Metalltechnik und damit auch die engmaschige Betreuung und Begleitung über das Projekt. Für den weiteren Verlauf stehen drei Optionen zur Wahl:

1. Der Auszubildende setzt die Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in fort und wechselt in die reguläre Ausbildung.
2. Der Auszubildende wird von dem Ausbildungsunternehmen als Fachkraft übernommen.
3. Der Auszubildende wird von dem Unternehmen nicht übernommen und muss sich auf dem externen Arbeitsmarkt umschauen.

## Übergang in die Anschlussausbildung

für nachhaltige und dauerhafte Integration in der Ausbildung

Fortsetzung der Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in	<b>Fachliche Förderung</b>  <b>Wiederholung von Modulen</b>  die schlecht ausgefallen sind oder versäumt worden sind (u. a. in anderen Ausbildungsgruppen)	<b>Pädagogische Begleitung</b>  <b>Bei Bedarf Beratung für Auszubildende, Betrieb und Ausbildungsbetreuer</b>  Förderung des handlungsorientierten Lern- und Arbeitsverhaltens, Lernzielvereinbarungen, Motivations- förderung, ggf. Krisenintervention
	<b>Integration in den Arbeitsmarkt</b>  <b>Freiwilliges Unterstützungsangebot im Bewerbungsverfahren</b>  Erarbeitung von Berufsalternativen, Erstellung von Bewerbungs- unterlagen, Vorbereitung auf die Vorstellungsgespräche	
Ausgeschiedene Auszubildende		



Das Angebot der Nachbetreuung richtet sich sowohl an den Auszubildenden als auch an das Ausbildungspersonal. Die Lernprozessbegleiterin steht beratend zur Seite, falls dies notwendig sein sollte.

Ziel der sozialpädagogischen Begleitung ist die Fortführung der Entwicklung des positiven Lern- und Arbeitsverhaltens der Auszubildenden, um eine nachhaltige und dauerhafte Integration auch während der Ausbildung zu erreichen.

Priorität ist es, die Auszubildenden in ihrer Selbstständigkeit und Handlungsorientierung weiter zu fördern und reflektiertes Handeln weiter auszubauen, sodass die begonnene Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass „Lernen lernen“ nicht ausreichend nachwirkend ist. Teilweise verfallen die Auszubildenden in alte Lernmuster.

#### **Mögliche Inhalte:**

- Lernzielvereinbarungen
- Hilfen bei der individuellen Lebensplanung
- Motivationsförderung
- zielorientiertes Handeln
- ggf. Krisenintervention

Ein regelmäßiger Austausch zwischen den Lernorten ist weiterhin sinnvoll, um den positiven Verlauf der Ausbildung im Blick zu haben und um mögliche Interventionsmaßnahmen rechtzeitig einleiten zu können. Neben den regelmäßigen Telefonaten mit der Berufsschule und dem Betrieb wurde auch alle 4 bis 6 Monate ein Austausch zwischen den Projektverantwortlichen, dem Auszubildenden und dem betrieblichem Ausbildungsbetreuer initiiert.

# Lessons Learned: Was nehmen wir aus dem Projekt mit?



## Lesson Learned 1: Gestufte Ausbildung – die Lust an der Fortsetzung vergeht nicht

Die Sorge, dass die meisten Auszubildenden nach dem ersten Berufsabschluss zur Fachkraft für Metalltechnik ihre Ausbildung beenden, blieb unbegründet. Bis auf eine Person strebten alle einen höheren Berufsabschluss an. Auch die Ausbildungsunternehmen blieben bei dem ursprünglichen Projektziel und unterstützten alle Jugendlichen, die Potenzial gezeigt haben, bei der Fortsetzung der Ausbildung zum Industriemechaniker.



## Lesson Learned 2: Homogene Gruppe – Der Nachgeschmack einer Sondergruppe blieb größtenteils aus

Die Befürchtung zum Projektstart war, dass durch die Trennung der Jugendlichen von den regulären Auszubildenden das Gefühl der „Sonderlinge“ aufkommen würde. Vom Ausbildungspersonal in der Schule und dem Betrieb wurde prinzipiell kein Sonderstatus wahrgenommen. Unter den Auszubildenden selbst gab es ein paar Sticheleien, die die Projektazubis gekonnt abwenden konnten, indem sie regulären Auszubildenden Vorteile des Projekts aufzeigten.

Aufgefallen ist jedoch, dass einige Auszubildende aus dem Projekt immer wieder neugierig zu der regulären Ausbildungsgruppe blickten und nach Unterschieden suchten. Dabei wurde wahrgenommen, dass die regulären Auszubildenden schneller und inhaltlich viel weiter waren. Der subjektive Eindruck dieser Auszubildenden war richtig, denn durch das integrierte Förderprogramm kam es zu zeitlichen Verschiebungen.



## Lesson Learned 3: Es gab keine Ausbildungsabbrüche – eine gute Bindung zu den Auszubildenden und eine Verbundenheit im Team hilft den Auszubildenden durchzuhalten

Der Gruppenzusammenhalt in den beiden Gruppen war hervorragend. Durch gemeinsame Aktivitäten wurde das Wir-Gefühl über die ganze Ausbildungszeit stark gefördert und gestärkt. Zum Ausbildungsbeginn wurden zweitägige teambildende Maßnahmen eingeleitet, um das Gruppengefüge zu stärken. Durch gemeinsame Aktivitäten im weiteren Ausbildungsverlauf (wie zum Beispiel Weihnachtsfeier) wurde der Zusammenhalt weiter gestärkt.



#### **Lesson Learned 4: Die Lernbereitschaft der Auszubildenden ist entscheidend für den Erfolg**

Uns war bewusst, dass theorieschwächere Jugendliche mit teilweise mittelmäßigen Schulnoten gewisse Lernmisserfolge in der Schulzeit erlebt haben müssen. Unser Ziel war es, dem entgegenzuwirken und den Auszubildenden die Chance zu geben, die Lust zum Lernen wiederzuentdecken. Unser Fazit heute: Es gelang uns bedingt. Mit der Lerneinstellung und -motivation gab es immer wieder Schwierigkeiten. Besonders das eigenständige Lernen und die persönliche Einstellung zum Lernen bereiteten uns immer wieder Sorgen. Hilfreich war es, zahlreiche Lernfreiräume während der Arbeitszeit zu organisieren und zu begleiten.

Im pädagogischen Seminar haben wir uns mit Grundlagen der Lernpsychologie und verschiedenen Lerntechniken beschäftigt. Die Begeisterung der Jugendlichen, sich mit dieser Thematik theoretisch zu beschäftigen, hielt sich in Grenzen. Es war mehr der Wunsch danach, die Lernmethoden direkt in die Praxis zu implementieren.

Um den Jugendlichen das Lernen zu erleichtern, ist es für das Ausbildungspersonal empfehlenswert, verschiedene Lernstile der Jugendlichen zu berücksichtigen und möglichst viele Lernkanäle anzusprechen.



#### **Lesson Learned 5: Lernprozessbegleitung ist mehr als nur pädagogische Begleitung der Auszubildenden**

Es hat einige Zeit gedauert, um die Rolle der Lernprozessbegleitung im Projekt klar zu definieren und Aufgaben abzuleiten. Im Endeffekt lässt sich sagen, dass es so viel mehr als nur die pädagogische Betreuung der Jugendlichen ist. Eine Lernprozessbegleitung übernimmt viele Aufgaben, die eine Ausbildung erfolgreich machen, für die in der Regel keine Zeit bleibt. Solche Aufgaben können sein: Austausch zwischen den Lernorten pflegen, koordinieren, organisieren, beobachten, Leistungsdaten auswerten und analysieren, Bedarfe bestimmen und weitere Handlungen ableiten und planen. Dies sind alles wichtige Elemente für eine bedarfsorientierte Ausbildung.



### **Lesson Learned 6: Die Gratwanderung zwischen „behütetem Ausbilden“ und „betreutem Führen“ ist schmal**

Die enge und fürsorgliche Betreuung von Auszubildenden hat viele Vorteile, birgt aber auch die Gefahr, Jugendlichen zu viel Verantwortung abzunehmen. Für unser Tandem war es wichtig zu lernen, loszulassen und die Auszubildenden ihre Erfahrungen machen zu lassen, auch wenn sie negativ sind. Denn nur durch die eigene Erkenntnis kommt die Einsicht zur Veränderung. Denken Sie daran, dass Sie als Ausbilder:in Ihrem Auszubildenden nur unterstützend zur Seite stehen können und ihm bei seinen Lösungsansätzen helfen können. Den Weg muss der Auszubildende allein gehen.



### **Lesson Learned 7: Einbindung der Eltern in den Ausbildungsprozess ist hilfreich**

Eine gelungene Kooperation zwischen Ausbildungsbetrieb und Eltern ist nicht unbedingt selbstverständlich, aber auf jeden Fall empfehlenswert. Die Eltern sind und bleiben wichtige Helfer und Berater für ihre Kinder und können auch in der Ausbildung Wertvolles dazu beitragen, damit ihren Kindern der Weg während der Ausbildung und in die Arbeitswelt gut gelingt. Es lohnt sich, die Zeit in Elternarbeit zu investieren. Im Projekt wurden ein Infoabend vor dem Ausbildungsstart (nach Vertragsunterzeichnung) organisiert und Elterngespräche nach der Probezeit und des Weiteren nach Bedarf durchgeführt.

# Transferempfehlungen

Für einen gelingenden Transfer sind aus Projektsicht folgende Punkte wichtig:

- ➔ Bleiben Sie bei einer **Gruppengröße** von 10–14 Auszubildenden. Das hat sich auf jeden Fall bewährt. Somit können Sie mit ausreichend Zeit auf die Bedarfe der jungen Menschen eingehen. Zusammenkünfte mit regulären Auszubildenden sind sinnvoll: Die Azubis sollen nicht in einer Blase ausgebildet werden. Zwischendurch gemeinsame Module mit den regulären Auszubildenden sind von Vorteil, um mit- und voneinander zu lernen. Sollte keine eigene Gruppe zustande kommen, kann die bedarfsorientierte Förderung einzelner Auszubildender auch in einer regulären Ausbildungsgruppe erfolgen. Dies erfordert dieselbe Personalressource und Fingerspitzengefühl wie bei einer Einzelförderung.
- ➔ Modulare Ausbildung hindert an einigen Stellen die inhaltliche Flexibilität. Sorgen Sie dafür, dass Sie in Ihrer **Ausbildung zeitlich möglichst flexibel** bleiben. Ein flexibler Lehrplan ermöglicht es, auf individuelle Lernbedürfnisse einzugehen und die Ausbildung an sich ändernde Anforderungen anzupassen.
- ➔ Eine **Fach-Berufsschulklasse** (zusammen mit den Industriemechanikern) von Beginn an hat sich als hilfreich erwiesen. Somit werden keine Inhalte verpasst und der Übergang in die Anschlussausbildung gestaltet sich einfacher.
- ➔ Dennoch ist eine **inhaltliche Verzahnung** zwischen dem **Lernort Praxis** und der **Berufsschule** weiterhin erstrebenswert, um individueller fördern zu können. Dies war aufgrund der integrierten Schulklasse im Projekt nicht möglich.
- ➔ Für eine gelungene Lernortkooperation **bedarf es eines Koordinators**, der den Austausch pflegt und die Aufgabe übernimmt, regelmäßige Zusammenkünfte zu organisieren. Eine enge und gute Zusammenarbeit ist unverzichtbar und erfordert sowohl **regelmäßige Austausch- und Reflexionstermine** als auch **verbindliche Absprachen**.

- Trotz theoretischer Defizite unterschätzen Sie die Praxis nicht. **Fördern** Sie das **selbstständige Arbeiten** von Anfang an. Lehren Sie Ihre Auszubildenden, eigenständig Lösungsmöglichkeiten zu finden und Entscheidungen zu treffen. Genauso wichtig ist es, den Jugendlichen beizubringen, einzelne Arbeitsschritte zu planen und die Zeit im Blick zu behalten.
- Wünschenswert ist die Anerkennung der IHK-Abschlussprüfung zur Fachkraft für Metalltechnik als IHK-Abschlussprüfung I der Ausbildung zum/zur Industriemechaniker/-in. Auszubildende müssten dann nicht insgesamt vier Prüfungen in 3, 5 Jahren absolvieren und könnten niedrigschwelliger im Übergang von der Fachkraft zur höheren Fachausbildung starten.



# Verstetigung

- Die **berufliche Handlungsfähigkeit** wird vor allem im **Betrieb** erworben. Daher sind die Betriebseinsätze und das Arbeiten an realen, handlungs- und prozessorientierten Arbeitsaufgaben von hoher Bedeutung. Binden Sie Ihre Auszubildenden möglichst in alle Arbeitsprozesse mit ein und übergeben Sie frühzeitig Verantwortung. Denken Sie daran, dass nach dem Ausbildungsabschluss die Jugendlichen möglichst selbstständig die Aufgaben im Unternehmen übernehmen müssen.
- 
- Um eine Ausbildung erfolgreich zu machen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, ist es wichtig, die Auszubildenden gut **(pädagogisch) zu begleiten** und **in einem Dialog zu bleiben**. Da nicht jedes Unternehmen eine pädagogische Fachkraft einstellen kann, ist es wichtig, andere kreative Lösungen zu finden, um regelmäßigen Austausch zu ermöglichen und **Raum für überfachliche Themen** zu geben. Schaffen Sie eine angenehme und offene Kommunikationskultur in Ihrem Unternehmen.
  - Bei der Ausbildung von theorieschwächeren Jugendlichen muss die **Wissensvermittlung neu gelebt** und kreativ gestaltet werden. Für eine positive Entwicklung erfordert es die Akzeptanz und Bereitschaft der ausbildenden Fachkräfte/Ausbilder:innen neue Wege zu gehen.
  - Die **Digitalisierung** eröffnet uns in der beruflichen Bildung vielseitige Möglichkeiten. Gleichzeitig bringt sie Herausforderungen mit sich, besonders bei theorieschwächeren Jugendlichen. Achten Sie auf ein **ausgewogenes Verhältnis** der beiden **Lernformen**.
  - Um einen **Sonderstatus** zu **vermeiden**, kann die Ausbildung von theorieschwachen Jugendlichen genauso gut in einer heterogenen Ausbildungsgruppe erfolgen. Somit ermöglichen Sie das Lernen von- und miteinander.
  - **Das Auswahlverfahren** auf der Suche nach geeigneten und motivierten Bewerber **sollte erweitert werden**, denn die Motivation des Auszubildenden ist eine unerlässliche Voraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung. Im persönlichen Bewerbungsgespräch sollte auch auf die **Lernbereitschaft und Berufseignung geachtet werden**. Im zweiten Step können über **Praxis- oder Schnuppertage** (bei realen Arbeitsaufträgen) individuelle Kompetenzen und Leistungsbereitschaft gut ermitteln bzw. erkannt werden.

Zu Projektende und nach zwei Ausbildungsgruppen ziehen sowohl wir als auch unsere Partnerunternehmen eine positive Bilanz. Das nächste Ziel ist es, das Modell als ein Ausbildungsangebot für Unternehmen zu implementieren und damit fortsetzen zu können.

Aufgrund der hohen Zusatzkosten, die durch die enge pädagogische Begleitung entstehen, bedarf es zur dauerhaften Umsetzung der Ermöglichungsstrategien z.B. der Förderung der Chemie-Sozialpartner – diesen Dialog führen wir begleitend seit Projektbeginn und vertiefend mit dem Ende des Projekts im Jahr 2024.

Der Transfer in andere Berufe und Branchen ist weiterhin angedacht. Dabei besteht die Möglichkeit für interessierte Unternehmen, das erprobte Ausbildungsmodell mit der integrierten Lernprozessbegleitung 1:1 zu übernehmen. Überall dort, wo es aufeinander aufbauende Berufe gibt, lässt sich die Lernprozessbegleitung im Prinzip etablieren, da hier übergreifende Themen bearbeitet werden und die fachliche Ausbildung unberührt bleibt.

**„Der Markt an Nachwuchskräften ist sehr begrenzt, deshalb bietet uns das Modell eine gute Möglichkeit, nach sehr vielen Jahren wieder Fachkräfte für unseren Bedarf auszubilden. Darüber hinaus werden wir nach Projektende in weiteren Berufen ausbilden.“**

**Stephan Wolf, Leiter Schweißtechnik und Ausbildungsbetreuer, H & R Industrierohrbau**

## Kontaktaten für Rückfragen

**Petra Esch**  
Gesamtprojektleitung  
InnoVET-Projekt BBChemie  
Provadis  
Partner für Bildung und Beratung GmbH  
Industriepark Höchst  
65926 Frankfurt a. M.  
Tel. +49 69 305 13147  
E-Mail: [bbchemie@provadis.de](mailto:bbchemie@provadis.de)



Veröffentlicht am 11. Juni 2024 anlässlich der Transfer- und Abschlussveranstaltung im Stadthaus Frankfurt.

[www.provadis.de/bbchemie](http://www.provadis.de/bbchemie)

Dieses Projekt wird getragen durch:

**provadis**  
Ausbildung

**tu** technische universität  
dortmund

**provadis**  
Hochschule

**INNOVET**

koordiniert von  
 Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

**bibb** Bundesinstitut für  
Berufsbildung