

## Neue Wege der Berufsausbildung für junge Migranten

### Bilanz und Perspektiven

06. September 2005 in der JVA Wiesbaden

## Vortrag von Dr. Gisela Baumgratz-Gangl

Leiterin der Initiativstelle für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten (IBQM)

**Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Programm *Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf* (BQF-Programm)**

### Aufgabe von IBQM:

- Fachliche Beratung und wissenschaftliche Begleitung
- der migrantenspezifischen Projekte des Programms im Übergang Schule - Ausbildung - Beruf
- der beruflichen Qualifizierungsnetzwerke (BQN) auf lokaler und regionaler Ebene

Der Modellversuch JVA/INBAS zählt zur Gruppe der Modellprojekte im Übergang Schule - Ausbildung - Beruf.

Zur wissenschaftlichen Begleitung dieser Projekte wurden von IBQM sogenannte **Entwicklungswerkstätten** ins Leben gerufen, in denen verwandte Projekte gemeinsam an Konzepten arbeiten, die der Verbesserung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund dienen.

Die an der Zielgruppe ansetzenden Modellprojekte, welche die Anwendung von Verfahren der Kompetenzfeststellung auf die Zielgruppe analysieren und erproben wollten, wurden in der Entwicklungswerkstatt I zusammengefasst. So auch der Modellversuch JVA/INBAS.

Diejenigen Projekte, welche auf die Verbesserung der Ausbildungschancen insbesondere im öffentlichen Dienst abzielen, kooperieren innerhalb der Entwicklungswerkstatt II.

Im Rahmen eines Theorie-Praxis-Ansatzes war es aus Sicht von IBQM notwendig, konkrete Einblicke in die Praxis der Projekte zu erhalten, um die Konzeptentwicklung und wissenschaftliche Reflexion gezielt auf die institutionellen Kontexte beziehen zu können, innerhalb derer nach Lösungen verbesserter Qualifizierung für die Zielgruppe gesucht wurde. So werden die Tagungen der Entwicklungswerkstätten mit Lokalterminen verknüpft, bei denen die Projektgruppe die Institution und die darin agierenden Menschen kennen lernen kann. Besonders intensiv geschah dies im Falle der JVA, die sich aufgrund der besonderen Bedingungen einer Haftanstalt als „Laborsituation“ gewissermaßen anbot. Nur durch diese Erfahrungen konnte konkret nachempfunden werden, welcher Schritt es für den Anstaltsleiter, Herrn Kirchner, war, ein Team von wissenschaftlichen Mitarbeitern von INBAS in die Institutionskultur der JVA, gewissermaßen als Change Agents einzuführen.

Zunächst wurde Kompetenzfeststellung im Zugang eingeführt, mit dem Ziel einer verbesserten, auf Qualifizierung ausgerichteten Vollzugsplanung für die Häftlinge. Die

Ergebnisse der Kompetenzfeststellung sollten die Zuweisung der jungen Häftlinge zu vorhandenen Qualifizierungsangeboten in der Anstalt erleichtern.

Sehr schnell wurde anhand der Analyse und Erprobung marktgängiger Kompetenzfeststellungs- und Assessmentverfahren in der JVA und bei Bildungsträgern, etwa des Berliner Projekts *Differenzierung von Kompetenzfeststellungsverfahren* von BBJ und GFBM, deutlich, dass eine Veränderung bzw. Anpassung der Verfahren an die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund allein nicht ausreicht, um ihre Ausbildungssituation zu verbessern. Zugleich wurden durch den Einsatz verschiedener Verfahren, im Falle der JVA des Hamet2, des kriminologischen Verfahren MIVEA und der biographischen Interviews mit je unterschiedlichen Facetten des Zugangs zur Persönlichkeit der Jugendlichen neue Erwartungen bei den Jugendlichen geweckt, sodass die Frage nach den Angeboten der Anstalt den Veränderungsprozess aus dem Zugangsbereich in den Vollzug hineinrug und den „Normalbetrieb“ störte.

Es wurde immer deutlicher, dass die Institution als solche sich auf einen Prozess der Veränderung einstellen muss, um dem Ziel einer Reintegration der Haftentlassenen in Ausbildung bzw. Arbeitsmarkt näher zu kommen. Weiterbildung des Personals im Zugang und in den Ausbildungswerkstätten, Entwicklung zertifikationsfähiger Angebote, anerkannte Teilqualifikationen etc. sind Elemente eines institutionellen Wandlungsprozesses, dessen Verstetigung eine große Herausforderung an alle Beteiligten darstellt. Für das zentrale Handlungsfeld des Übergangsmangements zwischen Schule, Ausbildung und Beruf zugunsten einer verbesserten Ausbildungsintegration benachteiligter Jugendlicher mit Migrationshintergrund ist die Erfahrung der JVA als Exempel eines progressiven institutionellen Wandlungsprozesses von exemplarischer Bedeutung. Wir hoffen, dass das Beispiel Schule macht und die entsprechende politische Unterstützung findet, um auch in anderen Kontexten Anwendung zu finden.

Um die Ergebnisse dieser Arbeit der Fachwissenschaft, Fachpraxis, aber auch den politisch Verantwortlichen auf Landes- und Bundesebene nahe zu bringen, planen wir eine Publikation der in den Entwicklungswerkstätten erarbeiteten Ergebnisse unter den Titel „Kompetenzfeststellung als Chance“. In dieser Publikation wird der Kompetenzbegriff in der bildungstheoretischen und bildungspolitischen Diskussion verortet. Kompetenzfeststellung erscheint im Lichte einer Betonung der individuellen Potentiale und Stärken von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als Chance, wenn sie als Prozess verstanden wird, der zugleich die Kompetenzentwicklung mit beinhaltet.

Um zu verhindern, dass die Jugendlichen wegen Schulversagen aus dem System herausfallen und im Extremfall straffällig werden, wird versucht, im Sinne der Prävention auf notwendige Veränderungen im allgemeinbildenden Schulsystem hinzuweisen. Kompetenzfeststellung und -entwicklung als durchgängiges Prinzip der Organisation schulischen Lehrens und Lernens sollte an die Stelle der durch PISA gebrandmarkten frühen Selektion treten, die auf Ausgrenzung von Heterogenität abzielt. Wie Diversity-Konzepte im Unternehmensbereich zeigen, ist Heterogenität eine Quelle der Kreativität und in einer globalisierten Wirtschaft und Gesellschaft notwendige Voraussetzung produktiver Kooperation. Auf Seiten des öffentlichen Dienstes, der sich durch besonders geringe Zahlen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund auszeichnet, wird der institutionelle Wandel aus der Perspektive des an einer heterogenen Bevölkerung orientierten Dienstleistungsangebots der Kommunen betrachtet, dessen Entwicklung einen realen Bedarf an Personal mit Zugang zu Bürgern mit Migrationshintergrund hervorbringt.

Die institutionellen Kontexte werden in Form von Fallstudien dargestellt, welche exemplarisch Veränderungsprozesse illustrieren.