

## **Fachtagung**

**„Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“**

**am 20./21. September 2012 in Konstanz**

**im Rahmen des Christiani-Ausbilderinnen- und Ausbildertages 2012**



Gisela Westhoff,

### **Wie kann Heterogenität für die Fachkräftesicherung genutzt werden?**

Der Christiani-Ausbilderinnen- und Ausbildertag hat eine wichtige Bedeutung bei der Vorbereitung des Förderschwerpunktes „Neue Wege / Heterogenität“, auf die ich aufmerksam machen möchte.

17 Modellversuche arbeiten seit dem Frühjahr 2011 in dem gemeinsamen Programm zusammen, sind darin vernetzt und natürlich darüber hinaus mit anderen regionalen, überregionalen und landesweiten Programmen, Projekten und Aktivitäten. Einzelne länderübergreifende Partnerschaften sind ebenfalls aufgebaut worden. Weitere Informationen zum Modellversuchsprogramm: [www.bibb.de/heterogenitaet](http://www.bibb.de/heterogenitaet).

In der Förderrichtlinie von 2010 sind die Grundzüge der Arbeiten festgelegt.

Dem Modellversuchsprogramm war eine umfassende Forschungs- und Entwicklungsphase vorgeschaltet, an der auch Ausbilderinnen und Ausbilder mitgewirkt haben, die hier in Konstanz zusammengekommen sind. In den Jahren 2009 und 2010 wurden hier Ergebnisse aus den laufenden Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zum Thema „Heterogenität in der beruflichen Bildung“ das Gutachten „Bildungskonzepte für heterogene Gruppen in der beruflichen Bildung“ vorgestellt und mit den Teilnehmenden diskutiert. Die dort gewonnenen Erkenntnisse wurden ebenfalls in die weiteren Vorbereitungen aufgenommen. Wir bleiben dem Ausbildertag auch mit der diesjährigen Fachtagung treu und stellen schon jetzt fest, dass unser Thema „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ nach wie vor wichtig ist und in der Praxis der beruflichen Bildung weiterhin an Bedeutung gewinnt.

Heute werden wir Ihnen an ausgewählten Ergebnissen aufzeigen, wie weit wir in der Bearbeitung in den Modellversuchen und im Programm nach eineinhalb Jahren Laufzeit gekommen sind und wagen auch einen Blick in die Zukunft. Dabei hoffen wir – wie es schon Tradition hat – auf Ihre Rückmeldungen, Diskussionen und Anregungen.

Dabei sind die Prozesse und ihre Ergebnisse zentrale Elemente der weiteren Arbeit, die begleitet, reflektiert, erforscht, moderiert, evaluiert und verbreitet werden – die Aufgabe des Transfers und der Verstetigung gelten von Beginn an.

Wie haben wir die Arbeiten in diesem Sinne und in dem ganz speziellen Themenfeld strukturiert?

### **Ausgangslage**

Insbesondere erfordert die demografische Entwicklung zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine Ausschöpfung aller Potenziale. Dabei bedeutet die Heterogenität der Jugendlichen gleichzeitig eine Herausforderung und eine große Chance für die berufliche Bildung, wobei insbesondere kleine und mittlere Unternehmen der

Unterstützung bedürfen. Dabei sind innovative Ansätze gefordert, die bestehende Instrumente integrieren und fortentwickeln – eine Aufgabe der Modellversuchen „Neue Wege / Heterogenität“.

Eine Besonderheit des Programms besteht darin, dass sie jeweils mit spezifischen Konzepten, aber einheitlichen Vorgaben arbeiten:

- (1) ganzheitlicher Ansatz,
- (2) Fokussierung auf KMU,
- (3) Orientierung auf Verstetigung und Transfer.
- (4) Unterstützung und Kontrolle durch die BIBB-Programmleitung/fachwissenschaftliche Betreuung und die einheitliche/ganzheitliche wissenschaftliche Begleitung.

In fachlicher Hinsicht prägen die in der Abbildung ausgewiesenen Handlungsfelder die gemeinsame Arbeit:



Diese Handlungsfelder werden in den Ausführungen der Referenten und Referentinnen auf dem Podium, der Diskussionen in den Workshops und in den Statements der Modellversuchsakteure weiter ausgeführt und mit Leben erfüllt.

### **Bisher vorliegende Konzepte, Verfahren und Instrumente – entwickelt in den Handlungsfeldern**

#### **1. Übergang Schule – Berufsausbildung:**

- Aufbau und Pflege von Netzwerken und Kooperationsplattformen zur Verzahnung der Aktivitäten aller Beteiligten,
- Etablierung neuer personaler Strukturen und Einbindung bestehender Instrumente zur Optimierung des Übergangsmanagements,
- „Vorausbildungen“ (mit betrieblicher Übernahme-Zusage) und spezielle Formen der Qualifizierung (Teilzeitausbildung und Abschlüsse für Beschäftigte in Leiharbeit).

2. *Entwicklung spezifischer Ausbildungsmärkte* (Förderung der Attraktivität einer Ausbildung in bestimmten Branchen, Berufsfeldern oder Regionen):
  - Informations- und berufsorientierende Veranstaltungen in Schulen sowie Betriebspraktika,
  - Verankerung der Modellversuche in Regionen sowie regionalen und überregionalen Netzwerken, insbesondere durch Aufbau von Vertrauensketten mit KMU und Zusammenarbeit mit Arbeitsagenturen, Jobcentern, Unternehmensverbänden, Gewerkschaften und kommunalen Verwaltungen,
  - Web 2.0-Anwendungen/Social Media zur Aktivierung junger Menschen, Herstellung von Kontakten zu Ausbildungsunternehmen,
  - weitere kreative Konzepte der Öffentlichkeitsarbeit.
3. Unterstützung des *betrieblichen Ausbildungsmanagements* (von der Rekrutierung und Auswahl geeigneter Bewerber/innen bis zur Unterstützung und Begleitung der Ausbildung):
  - Erfassung kompetenzorientierter Bewerber- und Stellenprofile,
  - Entwicklung praktikabler und belastbarer Matchingkonzepte,
  - Sicherung des Ausbildungserfolges durch punktuelle Krisenintervention und kontinuierliche Beratung sowie Förderung der Ausbildungsqualität.
4. *Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals*:
  - Module für Ausbilderkurse nach AEVO zum Umgang mit heterogenen Lerngruppen,
  - Weiterbildung ausbildender Fachkräfte („Azubi-Tutoren“/„Azubi-Trainer“),
  - Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch unter Ausbildungskräften.

Durch diese Arbeit sind bereits zahlreiche Kooperationspartnerschaften entstanden, die sich in der Modellversuchsarbeit bewähren und zu Innovationspartnerschaften weiterentwickeln sollen.