Gefördert vom
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

BIBB Modellversuche

Helmut Ernst, Peter Jablonka, Klaus Jenewein, Gabriele Marchl, Gisela Westhoff

Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Ergebnisse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Bundesinstitut
für Berufsbildung
BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

INHALTSVERZEICHNIS

Vorbemerkung 3

1 Der Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“: Konzept, Umsetzung und Ergebnisse 4

2 Schlussfolgerungen und Empfehlungen 12

2.1 Berufsbildungspraxis 13

Aktuelle Herausforderungen 13

Handlungsempfehlungen 14

Verfügbares Material 17

2.2 Berufsbildungspolitik 19

Aktuelle Herausforderungen 19

Handlungsempfehlungen 21

Verfügbares Material 24

2.3 Wissenschaft 26

Aktuelle Herausforderungen 26

Handlungsempfehlungen 28

Verfügbares Material für die wissenschaftliche Lehre und Forschung 32

VORBEMERKUNG

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat gemeinsam mit der Forschungsgruppe SALSS in Kooperation mit dem Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität, Magdeburg, und mit ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH, Regensburg, die Ergebnisse des Modellversuchsförderschwerpunkts „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ ausgewertet.

Die daraus abgeleiteten Schlussfolgerungen und Empfehlungen an Praxis, Politik und Wissenschaft fassen die zentralen Aspekte des Modellversuchsförderschwerpunkts zusammen.

1 DER FÖRDERSCHWERPUNKT „NEUE WEGE/HETEROGENITÄT“: KONZEPT, UMSETZUNG UND ERGEBNISSE

Drei neue BMBF-/BIBB-Förderschwerpunkte

In den Jahren 2010 und 2011 haben drei Modellversuchs-Förderschwerpunkte, die aus Mitteln des BMBF finanziert und vom BIBB operativ und wissenschaftlich geleitet wurden, ihre Arbeit aufgenommen. Nach einer Vorbereitungsphase startete der Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ mit der Bekanntmachung der Förderrichtlinien vom 14. Mai 2010 bzw. mit dem Beginn der Förderung im Frühjahr 2011. Das Programm umfasste 17 Modellversuche, die in der Regel drei Jahre (in Einzelfällen mit einer Verlängerung bis zum Herbst 2014) liefen. Alle Modellversuche der drei Förderschwerpunkte wurden im Rahmen thematisch fokussierter Förderrichtlinien beantragt und in konkurrierendem Auswahlverfahren begutachtet und bewilligt. Statt der in der Vergangenheit üblichen Integration einer wissenschaftlichen Begleitung in die geförderten Modellversuche wurde eine zentrale wissenschaftliche Begleitung für den Förderschwerpunkt beauftragt, der vor allem die Aufgabe zukam, in enger Kooperation mit der Programmleitung an der Umsetzung von Modellversuchs- und Programmzielen mitzuwirken.

Ausgangslage zum Start des Förderschwerpunkts

Dem Start des Förderschwerpunkts ging ein intensiver Prozess der Vorbereitung voran – mit vorgeschalteten Studien sowie Befragungen von und Workshops mit Experten und Expertinnen. Von zentraler Bedeutung für die Auflage des Förderschwerpunkts und die Formulierung der Förderrichtlinien waren die folgenden Erkenntnisse und Schlussfolgerungen:

- Im Zuge der demografischen Entwicklung, mit sinkenden Schulabgängerzahlen ab etwa der Mitte des letzten Jahrzehnts und absehbaren drastischen Rückgängen für die folgenden Jahre, war mit einer deutlichen Verringerung der Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen zu rechnen. Von Experten und Expertinnen sowie Vertretern und Vertreterinnen der Wirtschaft wurde daher vermehrt vor einem drohenden Fachkräftemangel auf Seiten der Unternehmen, insbesondere der kleinen und mittleren Unternehmen gewarnt.
- Parallel dazu wurde eine zunehmende Heterogenität der Auszubildenden im Hinblick auf für die Ausbildung relevante Merkmale konstatiert, oberflächlich beobachtbar an deren Altersstruktur und Vorbildung. Insbesondere nahm der Anteil von jungen Menschen zu, die vor Beginn ihrer Ausbildung eine Maßnahme im Übergangsbereich durchlaufen hatten. Dadurch stieg die Zahl der Altbewerber/-innen an. Ein ebenso entscheidendes Thema war die Zunahme der jungen Menschen mit einem Migrationshintergrund.
- In Konsequenz dieser Trends war zu erwarten, dass zumindest ein Teil der Unternehmen zukünftig auch solche Jugendliche ausbilden würde bzw. müsste, die in den Jahren zuvor – aufgrund vermeintlich mangelnder Ausbildungsfähigkeit – keine Chance auf dem Ausbildungsmarkt hatten. Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen sowie für deren Auszubildende würden die Ausbildungsanforderungen steigen sowie die Risiken eines Scheiterns der Ausbildung stark zu nehmen.

Aufgaben und Ziele des Förderschwerpunkts

Zur Unterstützung der Fachkräfteversorgung der Wirtschaft und zur beruflichen Integration möglichst aller Jugendlichen waren spezifische Interventionen der Förderpolitik erforderlich, mit denen

- gerade die kleinen und mittleren Unternehmen für den Umgang mit einer heterogener werdenden Klientel sensibilisiert und durch geeignete Handlungsansätze dabei unterstützt werden, die für ihre betrieblichen Ausbildungsplätze geeigneten Jugendlichen zu finden und Ausbildungsabbrüche sowie Ausbildungsmisserfolge soweit wie möglich zu minimieren;

- Jugendliche in der Phase ihrer Berufsorientierung und Berufswahl sowie insbesondere in berufsorientierenden Maßnahmen des Übergangssystems besser als bislang auf den Übergang in eine berufliche Ausbildung vorbereitet werden müssen und dabei die ausbildenden Betriebe viel stärker einbezogen werden müssen;
- neue Zielgruppen für eine betriebliche Ausbildung erschlossen werden können, da die allgemeinbildenden Schulen über lange Zeiträume nicht mehr die bislang gewohnte Zahl von Schulabgängern/-abgängerinnen zur Verfügung stellen werden und zudem immer mehr junge Menschen in ein Studium übergehen;
- besonders kleine und mittlere Unternehmen sowie deren betriebliches Ausbildungspersonal eine spezifische Unterstützung für einen erfolgreichen Umgang mit zunehmender Heterogenität in den dualen Ausbildungsberufen erhalten können.

Die geförderten Modellversuche

Auf Basis der Förderrichtlinien wurden aus den eingereichten 125 Projektskizzen 18 Modellversuche ausgewählt, die im März bzw. im April 2011 mit ihrer Arbeit begannen. Im Folgenden werden die 17 Modellversuche (unter Nennung des jeweiligen Trägers), die ihre Arbeit im Jahre 2014 erfolgreich abschlossen, kurz skizziert:[1]

- Der „Ausbildungsverbund – Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH“ (ikubiz, Mannheim) orientierte sich auf die Entwicklung und Erprobung von Instrumenten zur Unterstützung der Ausbildung in den rd. 250 Migranten-Betrieben seines Ausbildungsverbundes.
- Die „Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg e.V.“ (Stuttgart) widmete sich der Förderung der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg; vorrangig über die Etablierung eines landesweiten Netzwerks und über ein Qualifizierungsangebot für in diesem Feld Tätige zur Aktivierung und Begleitung von Teilzeitauszubildenden und Betrieben.
- Im Mittelpunkt des Modellversuchs des „Elektro Technologie Zentrums Stuttgart“ (etz, Stuttgart) stand die Einrichtung der Web 2.0 Plattform „S’cool Wiki“, die vor allem genutzt wurde, um Schüler/-innen (im Rahmen von „Übergangsprojekten“) über die elektro- und informationstechnischen Berufe des Handwerks zu informieren und Jugendliche für eine solche Ausbildung zu gewinnen.
- Der „SAF – Fachverband der Stuckateure für Ausbau und Fassade, Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade für das Stuckateurhandwerk“ (KomZet, Rutesheim) konzipierte und koordinierte eine Reihe von Kampagnen (Euroskills, Worldskills) zur Ansprache und Motivierung von Jugendlichen für eine Ausbildung im Handwerk. Zentral für die Verbesserung der Ausbildungsqualität in KMU ist das Qualifizierungskonzept von „Azubi-Trainern“, jungen Fachkräften, die in den Betrieben als begleitende Ansprechpartner für die Auszubildenden fungieren und darüber hinaus (als „Experten bzw. Expertinnen im Unterricht“) in Schulen über ihren Beruf informieren, um Auszubildende zu gewinnen.
- Im Zentrum der Arbeit der „IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH“ (Regensburg) stand die Förderung einer potenzialorientierten Ausbildungsvorbereitung durch KMU. Dazu wurde u. a. das Instrument des ausbildungsorientierten Betriebspraktikums erarbeitet und gemeinsam mit Betrieben erprobt und weiterentwickelt. Es dient dazu, die Ausbildungseignung von Jugendlichen noch vor Schulabschluss zu erkennen und im Hinblick auf die eigenen Ausbildungsanforderungen gezielt zu fördern.
- „EJSA Rothenburg gGmbH“ (Rothenburg o.d.T.) unterstützt mit dem Angebot von professionell vermarkteten Coaching- und Bildungsmodulen Ausbildungsbetriebe bei der Besetzung von Ausbil-

[1] Ein Modellversuch schied vorzeitig (bereits vor Ende des Jahres 2011) aus.

dungsstellen mit geeigneten Jugendlichen und bei einer abschlussorientierten Förderung ihrer Auszubildenden als künftige Fachkräfte.

- Das „Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH“ (Nürnberg) hat für betriebliches und außerbetriebliches Bildungspersonal (z. B. in Übergangsmaßnahmen mit betrieblichen Praxisanteil, Berufsschulunterricht) ein förderdiagnostisches Instrument zum Erkennen von ausbildungshinderlichen Schriftsprachdefiziten bei Jugendlichen sowie ein praktikables Förderkonzept mit Handreichungen für die Praxis zu deren Abbau möglichst noch vor der betrieblichen Ausbildung zur Verfügung gestellt.
- „Zukunftsbau GmbH“ (Berlin) hat das Modell einer „Assistierten betrieblichen Ausbildung“ entwickelt. Um sozial- und bildungsbenachteiligte junge Menschen, aber auch sog. Altbewerber/-innen erfolgreich in das betriebliche Ausbildungssystem zu integrieren, wurden bedarfsgerechte Unterstützungsangebote konzipiert und erprobt, die kleine und mittlere Unternehmen motivieren und befähigen, diese Jugendlichen in betriebliche Ausbildung zu übernehmen und zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen.
- Zu den wichtigsten Ergebnissen der Modellversuchsarbeit der „Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH“ (Finsterwalde) zählt das Gesamtmodell „Ausbildungsnavigator“. Dieses Modell beschreibt einen optimalen Weg der Berufsorientierung – mit einer langfristigen Perspektive ab der Klassenstufe 7 bis in die Ausbildung. Es besteht aus acht einzelnen, empirisch getesteten Modulen (von der Berufsinformation über Kompetenzfeststellungen bis zur Vermittlung in Ausbildung), die in enger Kooperation mit Unternehmen durchgeführt werden.
- Im Rahmen des Modellversuchs der „Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e.V.“ (Hamburg) wurden kleine und mittlere Unternehmen motiviert, Auszubildende einzustellen, die nach bisheriger Einstellungspraxis keine Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz gehabt hätten. Die potenziellen Auszubildenden wurden mit Hilfe spezifischer Profiling- und Matchingprozesse in Unternehmen vermittelt und begleitet. Damit etablierte der Modellversuch eine Service- und Dienstleistungsstelle für Jugendliche, Betriebe und Schulen. So ist es häufig gelungen, Jugendliche deutscher Herkunft in ein Ausbildungsverhältnis in einem Migrantenbetrieb unterzubringen.
- Das „Schweriner Ausbildungszentrum e.V.“ (Schwerin) verfolgte einen ganzheitlichen Handlungsansatz, der sich auf die Kompetenzentwicklung von Jugendlichen (Berufswahlkompetenz) und Unternehmen (Ausbildungskompetenz) fokussierte und auf drei Säulen basierte: Optimierung des Berufswahlprozesses durch eine bessere Verzahnung berufsorientierender Maßnahmen; Verzahnung der Berufsorientierung, der Bewerberauswahl und der frühzeitigen Bindung der Jugendlichen an das Unternehmen sowie passgenauen Bildungsdienstleistungen für Betriebe.
- Zentrales Ergebnis des Modellversuchs des “Verbandes der Kolpinghäuser e.V.“ (Köln) ist das Programm „Qualitätsentwicklung im Jugendwohnen“. Es umfasst acht Bausteine (zu den Themenfeldern „Standortmarketing“, „Ausbildungsvorbereitung“ und „Ausbildungsbegleitung“), die vom Modellversuch erarbeitet, zum großen Teil auch während der Projektlaufzeit getestet und in Form von gedruckten Leitfäden ausführlich und praxisnah verschriftlicht wurden.
- Der „Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e.V.“ (Alsdorf) hat mehrere Module des externen Ausbildungsmanagements (weiter)entwickelt. Dazu gehören u. a. ein in Kooperation mit Unternehmen durchgeführtes Kompetenzfeststellungsverfahren und Instrumente zur Begleitung eines Ausbildungsverhältnisses (z. B. zur Verbesserung von Kommunikation und Feedback).
- Der Modellversuch des „BIT e.V. Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung“ (Bochum) unterstützte Betriebe mit einer zunehmend heterogenen Beschäftigten- und Bewerberstruktur dabei, noch nicht ausbildungsreife Jugendliche in ihr Unternehmen zu integrieren. Dazu wurden Instrumente und Methoden aus der Personalentwicklung, der Berufspädagogik und aus dem Übergang Schule – Beruf für die Nutzung in Betrieben angepasst: z. B. Potenzial-, Kompetenz- und Anforderungsprofile, Coaching bzw. Bildungsbegleitung der Jugendlichen. Dazu wurden Weiterbildungsangebote für ausbildende Fachkräfte erarbeitet.

- Die „Arbeiterwohlfahrt Landesverband Saarland e.V." (Saarbrücken) führte im Rahmen ihres Projekts „Chance Pflegeberuf" eine einjährige „Vorausbildung" durch. Jugendliche, die lediglich über einen Hauptschulabschluss verfügten und bisher bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz gescheitert waren, wurden so an eine Ausbildung in der Pflege herangeführt.
- Die „ASG Anerkannte Schulgesellschaft Sachsen mbH" (Annaberg-Buchholz) hat in „Industrie und Landwirtschaft" insbesondere Ausbildungsverbünde neu etabliert und erweitert sowie ausbildende Fachkräfte qualifiziert. Für das „Handwerk" wurden gewerbespezifische Vorbereitungskurse für Auszubildende zur Sicherung eines erfolgreichen Ausbildungsstarts entwickelt. In der „Zeitarbeit" wurde für Beschäftigte ohne Berufsabschluss eine berufsbegleitende Qualifizierung in Verbindung mit einer kompakten Vorbereitung auf die Externenprüfung gestartet. Außerdem wurden neue Ausbildungsverbünde in Berufen der Landwirtschaft und in Berufen, die bisher geringe Akzeptanz fanden, initiiert.
- Zentrales Produkt des Modellversuchs des „ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH" (Meuselwitz) ist ein modular aufgebautes Programm zur Qualifizierung von ausbildenden Fachkräften von KMU. Es beinhaltet vier Qualifizierungsbausteine, die den gesamten Bereich von der Gewinnung von Auszubildenden, der erfolgreichen Lernbegleitung im Betrieb über besondere Phasen im Ausbildungsprozess bis hin zur Bewältigung von schwierigen Situationen umfassen.

Heterogenität: Begriffsverständnis des Förderschwerpunktes und seiner Modellversuche

Die Modellversuchsforschung des BIBB und der wissenschaftlichen Begleitung während der Umsetzung des Förderschwerpunktes hat im laufenden Diskurs den Begriff „Heterogenität" im Hinblick auf die künftig erforderliche Gestaltung der Praxis dualer Ausbildung präzisiert. Die Annahme einer „zunehmenden" Heterogenität, die zunächst auf einer hohen Abstraktionsebene formuliert worden war, hat im Zuge der Umsetzung von Programm und Modellversuchen schrittweise eine empirische Operationalisierung bzw. handlungsrelevante Konkretisierung erfahren.

Heterogenität in der beruflichen Bildung ist kein statischer Zustand, sondern entwickelt sich bedingt durch Veränderungsprozesse in Wirtschaft und Gesellschaft, aber auch durch Maßnahmen zur Gestaltung des Bildungssystems laufend weiter.

Der Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität" hat einerseits mit 17 Modellversuchen, die zwischen 2011 und 2014 in der jeweiligen Region und/oder in ausbildungsbezogenen Bildungskontexten empirisch dominante und handlungsrelevante Heterogenitätsmerkmale von Jugendlichen und Ausbildungsbetrieben aufgriffen, und auf Programmebene andererseits zu einem neuen potenzialorientierten Denk- und Handlungsansatz für die Gestaltung der Prozesse im Übergang Schule-Beruf und in der Ausbildung beigetragen. Dieser Ansatz sieht, bewertet und behandelt die Unterschiede des Bewerberpotenzials als Entwicklungsressource im Hinblick auf wirtschaftlich und sozial veränderte Ausbildungsbedarfe der Unternehmen.

Unterstützung der Modellversuchsarbeit auf der Programmebene

Gesteuert und angeleitet wurde die Arbeit der Modellversuche durch die Programmleitung beim BIBB auf Grundlage der Beratung, Begleitung und Evaluation der Einzelprojekte durch die wissenschaftliche Begleitung. Mit dem Ziel einer programmadäquaten Qualitäts- und Erfolgssicherung wurden folgende Maßnahmen zur internen Vernetzung und Zusammenführung der Ergebnisse umgesetzt:

- In den Jahren 2011 bis 2013 fanden jeweils zwei, insgesamt also sechs Arbeitsforen aller Modellversuche statt, zu denen jeweils auch Experten und Expertinnen aus den Handlungsfeldern des Förderschwerpunkts sowie aus der Praxis der beruflichen Bildung geladen waren.
- Im Herbst 2012 wurden von der Programmleitung vier zusätzliche Netzwerktreffen aller Modellversuche zur Intensivierung der internen Kommunikation und Kooperation initiiert.

Die programmgesteuerte Verbreitung von Ergebnissen des Förderschwerpunktes erfolgte laufend über unterschiedliche Medien: die BIBB-Website „Heterogenität"; die Infoblätter der Modellversuche, die ab

dem zweiten Infoblatt auch von der Programmleitung gesammelt und als Broschüre zum gesamten Förderschwerpunkt veröffentlicht wurden; Beiträge der Modellversuche, der wissenschaftlichen Begleitung und der Programmleitung zu Fachtagungen, Konferenzen und Workshops; die Einrichtung eines Forums mit Instrumenten der Modellversuche und einer Pinnwand auf der BIBB Plattform unter www.foraus.de. Publikationen wurden von der Programmleitung, Mitgliedern der wissenschaftlichen Begleitung, zum Teil auch in Kooperation mit Autoren und Autorinnen der Modellversuche, verfasst und in Beiträgen zu Zeitschriften und Sammelbänden veröffentlicht. Programmleitung und wissenschaftliche Begleitung suchten und pflegten den Austausch mit der Politik, kontinuierlich mit dem BMBF, aber auch gemeinsam mit einzelnen Modellversuchen mit Abgeordneten des Bundestages und auf Landesebene.

Handlungsfelder, Handlungsansätze und Instrumente

Die Ergebnisse der Modellversuchsarbeit lassen sich fünf Handlungsfeldern zuordnen. Dabei folgen drei Handlungsfelder dem Prinzip der Bildungsketten (vgl. BMBF Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“) – von der Schaffung günstiger Rahmenbedingungen einer dualen Ausbildung über die Berufsorientierung und -vorbereitung bis zur Durchführung und zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung:

- *Entwicklung von Ausbildungsmärkten*: Im Vordergrund dieses Handlungsfelds steht die Förderung der Attraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung insgesamt und im Besonderen auf einzelnen Ausbildungsteilmärkten.
- *Betriebliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung*: Hier geht es insbesondere darum, die Betriebe stärker als bisher üblich in die Berufsorientierung und -vorbereitung Jugendlicher einzubeziehen, um damit die Voraussetzungen eines möglichst reibungslosen Übergangs von der Schule in die Ausbildung zu schaffen.
- *Externes Ausbildungsmanagement bzw. Assistierte Ausbildung*: Im Zentrum dieser Aktivitäten steht die Beratung und Unterstützung der Unternehmen in allen sie betreffenden Fragen der Ausbildung: von der Klärung des Ausbildungsbedarfs bis zur Sicherung des Ausbildungserfolges.

Zwei weitere Handlungsfelder thematisieren Querschnittsaufgaben, die auch in anderen Handlungsfeldern zum Tragen kommen, da es um die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit aller Akteure bei der Identifizierung und Nutzung von vielfältigen Ausbildungspotenzialen geht:

- *Qualifizierung des Bildungs- und Ausbildungspersonals:* In allen Handlungsfeldern und Bildungskontexten benötigen Ausbildungskräfte spezifische Kompetenzen, um heute als überzeugende Fürsprecher einer betrieblichen Ausbildung auftreten und Jugendliche gezielt darauf vorbereiten oder in der Ausbildung die unterschiedlichen Talente und Stärken der Auszubildenden wahrnehmen und mit Wertschätzung bis zum erfolgreichen Abschluss fördern zu können.
- *Netzwerkarbeit*: Zur Förderung eines möglichst bruchlosen Übergangs von der Schule in die Berufsbildung ist eine bessere Kommunikation und Kooperation der beteiligten Institutionen und der dort tätigen Personen unverzichtbar. Strukturelle Verbesserungen für eine integrative duale Ausbildung bedürfen einer strategischen Vernetzung der Akteure in den allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen, in den Ausbildungsbetrieben, Kammern, Innungen, mit den Bildungsdienstleistern sowie mit den Arbeitsagenturen und Jobcentern, Wirtschaftsverbänden und Sozialpartnern.

Innovativer Gehalt der Konzepte und Instrumente

Hinsichtlich des Gegenstandes und der Reichweite der im Förderschwerpunkt entwickelten Innovationen lassen sich folgende Unterscheidungen treffen:

- Ein deutlicher Schwerpunkt ergibt sich bei den Prozessinnovationen bezogen auf die fünf Handlungsfelder des Förderschwerpunktes und zwar insbesondere im Hinblick auf Lehr-/Lernkonzepte, die bisher noch nicht zur Verfügung standen, z. B. zur Förderung von Jugendlichen mit Schrift-

sprachdefiziten, zur Schulung von „Azubi-Trainern und -Trainerinnen“, zur Entwicklung der Berufsorientierung von Sinti und Roma oder zu zertifizierten Zusatzqualifikationen für Auszubildende.

- Innovationen kürzerer Reichweite fallen in die Kategorie von Produktinnovationen, z. B. Instrumente zur Gestaltung von Arbeits-/Ablaufschritten (Checklisten, Feedback-Bögen, Reflexions-, Auswertungs- und Handlungshilfen) oder zu unterschiedlichen Veranstaltungsformaten.
- Innovationen mit mittlerer und längerer Reichweite sind auf die Gestaltung von Handlungsfeldern ausgerichtet und liegen in Form von Gesamtkonzepten mit einem Paket von mehreren aufeinander abgestimmten Instrumenten vor, z. B. Handlungskonzepte zum Übergangsprozess Schule-Beruf, Modelle zur Unterstützung von Jugendlichen mit Förderbedarf in unterstützungsbedürftigen KMU („Assistierte Ausbildung“) oder vielfältige Aktivitäten zur Steigerung der Attraktivität von dualen Ausbildungsberufen.

Angebote der Modellversuche und deren Inanspruchnahme auf Seiten der Betriebe und weiterer Adressaten

Von den insgesamt gut 4.500 kontaktierten Unternehmen wurden knapp 1.600, im Durchschnitt also ca. 90 Betriebe je Modellversuch, in irgendeiner Form beratend oder weitergehend unterstützt. Dabei stand die Hilfe bei der Suche nach Bewerbern und Bewerberinnen an erster Stelle: Insgesamt unterstützten die Modellversuche im Förderzeitraum knapp 700 Betriebe bei ihren Akquisitionsbemühungen, im Durchschnitt entfielen damit rd. 50 Betriebe auf jeden Modellversuch mit entsprechendem Angebot.

Den Jugendlichen wurde das gesamte Spektrum an Beratung und Unterstützung, das für einen Übergang in Ausbildung und eine erfolgreiche Ausbildung relevant ist, angeboten: Von der Information über geeignete Berufe und Kompetenzfeststellungen, über die Hilfe bei der Suche nach Ausbildungsbetrieben, Bewerbungstrainings und Vermittlung von Praktika, bis zur Begleitung und Förderung der zustande gekommenen Ausbildungsverhältnisse. Jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Modellversuche boten den Jugendlichen eine bzw. in der Regel mehrere dieser Leistungen an.

Wirkungen der Modellversuchsarbeit bei den Zielgruppen

Im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Förderschwerpunkts war es nicht möglich (und lag es auch außerhalb des Auftrages), umfassende und empirisch abgesicherte Erkenntnisse zu den Wirkungen der Modellversuchsarbeit auf Seiten der Zielgruppen zu gewinnen. Allerdings gibt es aus den Kommunikations- und Kooperationsprozessen im Förderschwerpunkt eine Vielzahl von entsprechenden Erfahrungen und Rückmeldungen, die sich wie folgt den Handlungsfeldern der Modellversuchsarbeit zuordnen lassen.

(1) Handlungsfeld „Entwicklung von Ausbildungsmärkten“: Ausbildungsbranchen und -unternehmen sind zunehmend bereit bzw. schon dazu übergegangen, mit den Konzepten und Instrumenten der Modellversuche ihre Marktauftritte neu zu gestalten. Vom bloßen Angebot von Ausbildungsstellen erfolgte eine Umorientierung auf aktives Ausbildungsmarketing im Sinne einer „Bewerbung um Auszubildende“. Parallel dazu gelang es, Jugendliche für Ausbildungsberufe und Branchen außerhalb ihres Blickfeldes zu interessieren.

(2) Handlungsfeld „Berufsvorbereitung im Betrieb“: Den Modellversuchen ist es bei den Kooperationsbetrieben gelungen, der betrieblichen Berufs- und Ausbildungsvorbereitung einen höheren Stellenwert zu verleihen. In bestehenden Übergangsmaßnahmen und -projekten werden in den Praxisanteilen Betriebe verstärkt aktiv einbezogen, und sie können nachvollziehen, wie Berufswahlprozesse durch Selbstreflexions- und Dokumentationsinstrumente verbessert wurden.

(3) Handlungsfeld „Externes Ausbildungsmanagement bzw. Assistierte Ausbildung“: Unternehmen haben nicht nur Angebote der Modellversuche zur Unterstützung bei der Suche nach und der zielgerichteten Auswahl von Auszubildenden angenommen, sondern sie haben in vielen Fällen auch die externe Begleitung bestehender Ausbildungsverhältnisse akzeptiert. Das heißt, es wurden neue Formen der intensiven Kooperation von Unternehmen und Bildungsdienstleistern etabliert.

(4) Handlungsfeld „Qualifizierung des Ausbildungspersonals“: Mit Schwerpunkt auf neue Formate und Angebote zur Qualifizierung von Ausbildungspersonal haben die Modellversuche generell zur Kompetenzentwicklung des Ausbildungspersonals beigetragen. Innovativ waren insbesondere diejenigen Konzepte, die in der betrieblichen Ausbildungspraxis selbst eine Erweiterung qualifizierter Personalressourcen bewirken und deshalb auf messbare Akzeptanz der Angebote stießen.

(5) Handlungsfeld „Netzwerkarbeit“: Verschiedene Modellversuchsakteure haben sich als Experten zur Nutzung von „Heterogenität als Chance zur Fachkräftesicherung“ in Netzwerke zur Bewältigung der demografischen und regionalen Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung eingebracht. Unternehmen konnten im Rahmen solcher Netzwerke in organisierter Form Erfahrungen austauschen und voneinander lernen. Handlungsspektren und Zielsetzungen der Unternehmensnetzwerke wurden erweitert – und zwar dahingehend, dass die Beseitigung von Ausbildungshindernissen für Jugendliche und Ausbildungsunternehmen in konzertierten Aktionen in Angriff genommen wurde.

Beiträge der Modellversuchsarbeit zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses und zur beruflichen Integration junger Menschen

Ein wichtiges Resultat der Modellversuchsarbeit besteht in einer nachhaltig positiv veränderten beruflichen Situation vieler Jugendlicher und junger Erwachsener. Zugleich ist es einer Vielzahl von Unternehmen mit Hilfe der Modellversuche gelungen, erste Schritte auf dem Weg zur langfristigen Sicherung ihres Fachkräftenachwuchses zu initiieren.

Die Erfolge lassen sich wie folgt beziffern:

- Jeder Modellversuch hat im Durchschnitt knapp 40 Betrieben jeweils mindestens einen Bewerber bzw. eine Bewerberin für einen Ausbildungsplatz vorstellen können. Insgesamt wurden damit gut 400 Betriebe bei der Rekrutierung von Auszubildenden unterstützt, und parallel wurde damit etwa ebenso vielen Jugendlichen die Chance auf eine betriebliche Ausbildung eröffnet.
- In etwa 70 Prozent dieser Fälle, also bei fast 300 Unternehmen, kam es im nächsten Schritt zu einer Vermittlung von Jugendlichen in ein betriebliches Praktikum.
- Und in jedem zweiten Fall führte die Vorstellung eines jungen Bewerbers bzw. einer Bewerberin dann auch zu einem Ausbildungsverhältnis. Das heißt, rd. 200 Betrieben wurde bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze geholfen, und etwa ebenso viele junge Menschen wurden beim Einstieg in eine Ausbildung erfolgreich unterstützt.
- Insgesamt waren es fast 500 Ausbildungsverhältnisse, die von den Modellversuchen begleitet wurden (durch regelmäßige Besuche in den Betrieben bzw. punktuelle Unterstützung bei Krisen und Konflikten).

Verstetigung

Auf Seiten der Modellversuche wurden mit unterschiedlichem Erfolg mehrere Verstetigungsstrategien verfolgt. Entwickelte und erprobte Handlungsansätze und Instrumente wurden in das Standardangebot des Modellversuchsträgers integriert. Oder die Modellversuchsaktivitäten wurden durch den Träger selbst bzw. Kooperationspartner fortgeführt (finanziert aus Eigenmitteln und Zuwendungen aus bestehenden Förderprogrammen). Einzelne Träger der Modellversuche haben sich um eine Fortführung und Weiterentwicklung ihrer Handlungsansätze im Rahmen anderer bzw. neuer Förderprogramme bemüht. Zudem befassten sich diverse Modellversuche mit der Fortentwicklung ihrer Instrumente hin zu „marktgängigen Produkten“ und der Erschließung geeigneter Finanzierungsquellen.

Transfer

Der programminterne Transfer wurde von der Programmleitung in Zusammenarbeit mit der wissenschaftlichen Begleitung initiiert, ausgestaltet und gemeinsam mit den Modellversuchen realisiert. Innerhalb der einzelnen Modellversuche entwickelte bzw. vorliegende Erfahrungen, Ergebnisse und Instrumente wurden in das Programm eingebracht und konnten so von anderen Modellversuchen adaptiert

und genutzt werden. Dieser interne Transfer vollzog sich vorrangig im Rahmen der Arbeitsforen und Netzwerktreffen.

Mit vielfältigen Aktivitäten wurde der externe Transfer, die Verbreitung der Konzepte und Instrumente in die Praxis der beruflichen Bildung gestaltet. Zu erwähnen ist hier vor allem die breite Resonanz der Instrumente, die unter www.foraus.de eingestellt wurden. Auch wurde von Seiten der Modellversuche über ein reges Interesse an den Materialien berichtet, die sie über andere Medien verbreiteten. Über deren tatsächliche Anwendung und gegebenenfalls Anpassung an spezifische Anforderungen außerhalb der Modellversuchskontexte liegen allerdings keine Informationen vor.

Der Transfer in die Wissenschaft wurde durch die Teilnahme der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg an der wissenschaftlichen Begleitung befördert: Das Institut für Berufs- und Betriebspädagogik brachte von Beginn an zentrale Fragestellungen des Förderschwerpunktes in Lehrveranstaltungen ein und betreute entsprechende Bachelor-, Master- und Promotionsarbeiten. Fest etabliert hat sich das Thema Heterogenität auch im Trialen Masterstudiengang „Betriebliche Berufspädagogik“ der Alanus-Hochschule Alfter.

Der Transfer in die Politik richtete sich zunächst an das BMBF. Regelmäßig wurde über den Fortgang der Arbeit des Förderschwerpunkts an das Ministerium berichtet. Zu besonders relevanten Themen wurden dem BMBF eigenständige Berichte vorgelegt, zum Teil flossen entsprechende Erkenntnisse direkt in die Aktivitäten des BMBF ein. Darüber hinaus gab es eine Vielzahl von Kontakten zu Politikern auf Landes- und Bundesebene, die dazu beigetragen haben, dass Fragestellungen des demografischen Wandels und seiner Auswirkungen auf das duale System sowie Ansätze zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses aus der Sicht des Förderschwerpunkts in den politischen Diskurs eingebracht wurden.

2 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Die Schlussfolgerungen und Empfehlungen aus den Erfahrungen und Erkenntnissen des Förderschwerpunkts richten sich an die „Berufsbildungspraxis“, die „Berufsbildungspolitik“ und die „Wissenschaft“. In jedem der folgenden Abschnitte werden einleitend die Adressatengruppen näher eingegrenzt und anschließend

- die aktuellen Herausforderungen in dem Bereich skizziert,
- Empfehlungen für die jeweiligen Akteure gegeben und
- nutzbare Transfer-Materialien aus dem Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ aufgelistet.

2.1 Berufsbildungspraxis

Als Vertreter der Berufsbildungspraxis werden hier die ausbildenden und ausbildungsbereiten Unternehmen, und zwar in erster Linie KMU, und die Bildungsdienstleister (im weitesten Sinne) angesprochen.

Dabei sind selbstverständlich die einzelnen Unternehmen gefordert, selbst für ihre Interessen an einer Sicherung des Fachkräftenachwuchses aktiv(er) zu werden. Allerdings – dies zeigen auch die Erfahrungen aus dem Förderschwerpunkt – bedürfen vor allem die Klein- und Kleinstbetriebe häufig eines Anstoßes und einer Unterstützung von außen. Deshalb richten sich die Empfehlungen vorrangig an die regionalen Einrichtungen der (Selbst)Verwaltung und die Verbände der Unternehmen, also an Kammern, Innungen, Branchenverbände, Arbeitgebervereinigungen und ähnliche Institutionen.

Für Bildungsdienstleister, also Weiter- und Fortbildungseinrichtungen, überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, Bildungs- und Beschäftigungsträger oder Kompetenzzentren, eröffnen sich im Bereich der Förderung der dualen Ausbildung und der Unterstützung von Unternehmen bei der Organisation und Durchführung der Ausbildung vielfältige neue bzw. erweiterte Geschäftsfelder. Dazu bedarf es allerding der Entwicklung entsprechender marktgängiger Produkte – die Handlungsansätze der Modellversuche bieten dafür vielfältige Anregungen.

Allgemeinbildende und berufliche Schulen gehören zweifellos auch zu den relevanten Akteuren im Bereich der beruflichen Orientierung und Ausbildung. Die einzelnen Schulen sind gefordert, ihren Beitrag zu einem verbesserten Übergang junger Menschen in den Beruf und zu einer qualifizierten beruflichen Ausbildung zu leisten. Insofern sollten die allgemeinbildenden Schulen der beruflichen Orientierung der Schüler/-innen im Unterrichtsalltag ein stärkeres Gewicht zuweisen und sich einer Unterstützung durch Träger des Übergangsmanagements und betriebliche Akteure gegenüber mehr öffnen. Beruflichen Schulen mit ihren Angeboten im Übergangsbereich (Berufsvorbereitung und teilqualifizierende Maßnahmen) und als zweite Säule des dualen Systems kommt die Aufgabe zu, den Einstieg ihrer Schüler/-innen in eine reguläre Berufsausbildung zu unterstützen bzw. die Qualität einer dualen Ausbildung zu sichern und weiter zu entwickeln.

Konkrete Handlungsempfehlungen zu Aktivitäten im schulischen Bereich, die über Appelle an die Verantwortlichen hinausgehen, richten sich an die Politik, also an die zuständigen Ministerien und Schulverwaltungen, und werden deshalb an anderer Stelle formuliert (siehe dazu Abschnitt 2.2).

Aktuelle Herausforderungen

Das duale System generell und damit auch die relevanten Akteure in den Regionen und in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen sehen sich – vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung, technologischer und sozialer Veränderungen und nicht zuletzt eines sich verstärkenden nationalen und globalen Wettbewerbs – mit einer Reihe von Herausforderungen konfrontiert, auf die es angemessen zu reagieren gilt.

Duale Ausbildung im Wettbewerb

Berufe, Branchen, Regionen und Betriebe konkurrieren mit ihren Angeboten für eine duale Berufsausbildung untereinander und mit anderen Bildungsanbietern (Einrichtungen des „Übergangssystems“, Hochschulen) um eine insgesamt rückläufige Zahl an potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen. Viele Ausbildungsberufe sind allerdings den jungen Menschen kaum bekannt und erscheinen ihnen wenig attraktiv. Zudem werden die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz häufig generell als nur gering eingeschätzt. Die Folge ist: Das duale System und hier insbesondere die Angebote von KMU müssen sich weiter entwickeln, um im Wettbewerb gegenüber Schulen und Hochschulen bestehen zu können. Denn es gibt generell zu wenige Bewerbungen und aus Sicht der Unternehmen zu wenige geeignete Bewerber/-innen, um den Ausbildungsbedarf der Wirtschaft befriedigen zu können.

Es gilt, über (mehr) duale Ausbildungsberufe (umfassender) zu informieren, die Attraktivität einer betrieblichen Ausbildung zu erhöhen und neue Potenziale an Bewerbern und Bewerberinnen zu erschließen.

Passung von Angebot an und Nachfrage nach betrieblicher Ausbildung

Die mangelnde Übereinstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt ist nicht nur ein quantitatives, sondern auch ein qualitatives Problem. Während Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, finden immer noch viele Jugendliche keine Ausbildung. Und ein zu hoher Anteil von Ausbildungsverhältnissen wird vorzeitig gelöst, weil Ausbildungsbetriebe, Berufe und Auszubildende nicht zusammenpassen.

Aufgabe der Akteure und Akteurinnen ist es, jeweils die spezifischen Anforderungen an Bewerber/-innen auf Seiten der Ausbildungsbetriebe zu klären und die potenziellen Bewerber/-innen besser auf die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung vorzubereiten. Beide Seiten (Jugendliche und Betriebe) müssen durch Bereitstellung entsprechender Informationen in die Lage versetzt werden, fundierte, tragfähige Entscheidungen zu treffen. Jugendliche mit Förderbedarf sind – soweit sie den Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung (noch) nicht genügen – an die Aufnahme einer regulären dualen Ausbildung heranzuführen.

Qualität betrieblicher Ausbildung

Die Qualität betrieblicher Ausbildung ist in vielen Unternehmen, nicht zuletzt in Klein- und Kleinstbetrieben, unzureichend. Dies betrifft nicht nur oder nicht einmal in erster Linie die fachliche Seite der Ausbildung, sondern mindestens ebenso kommunikative und motivationale Aspekte des Umgangs mit den Auszubildenden. Die Situation verschärft sich, wenn (zunehmend) Jugendliche eingestellt werden (müssen), die nicht den herkömmlichen Erwartungen der Betriebe entsprechen und/oder besonderen Förderbedarf aufweisen. Zudem müssen die Betriebe auch (überdurchschnittlich) leistungsfähigen und motivierten Jugendlichen geeignete Angebote unterbreiten und berufliche Perspektiven aufzeigen, um sie längerfristig ans Unternehmen zu binden und ihren Nachwuchs an Führungskräften (gegebenenfalls auch Betriebsnachfolgern) zu sichern.

Um den Anforderungen an eine zukunftsgerechte betriebliche Ausbildung zu entsprechen, die im Wettbewerb bestehen kann, ist eine Willkommens- und Feedbackkultur in den Unternehmen zu etablieren und sind alle Möglichkeiten der Flexibilisierung und Individualisierung der Ausbildung zu nutzen. Leistungsfähigen und motivierten Auszubildenden sind Zusatzqualifikationen zu vermitteln, und ihnen sind Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Die veränderte Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist vielen Betrieben, d.h. den dort für Ausbildung und Personal Verantwortlichen, noch nicht bewusst. Sie sind häufig weder in der Lage, ihr Unternehmen im Wettbewerb um junge, an einer guten Ausbildung interessierte Menschen angemessen zu präsentieren noch verfügen sie über geeignete Instrumente, um unter den Bewerbern und Bewerberinnen die für sie „passenden“ auszuwählen. Auch mangelt es nicht selten an den notwendigen Kompetenzen, die (erwähnte) Willkommens- und Feedbackkultur aufzubauen und die Ausbildung besser an die je individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen anzupassen.

Die Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals muss als permanente Aufgabe der Betriebe anerkannt werden. Es ist sicherzustellen, dass geeignete Weiterbildungsangebote bereitgestellt und von den unterschiedlichen Zielgruppen (Ausbildungsverantwortliche und ausbildende Fachkräfte) in Anspruch genommen werden.

Handlungsempfehlungen

Die folgenden Empfehlungen richten sich vorrangig an Organisationen und Verbände von Unternehmen, mit der Orientierung darauf, ihre Mitgliedsfirmen im Sinne einer Förderung der dualen Ausbildung zu aktivieren und zu unterstützen.

Situation im Zuständigkeitsbereich (z.B. Branche, Region) analysieren

Anhand verfügbarer Daten und Studien, auch ergänzt um Abfragen bei den Mitgliedsfirmen und Experten und Expertinnen, ist die Situation der dualen Ausbildung aufzuarbeiten. Im Hinblick auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses sind absehbare Probleme und Bedarfe zu identifizieren, sind die relevanten Akteure und (potenziellen) Kooperationspartner zu definieren – mit dem Ziel, geeignete Handlungsansätze abzuleiten und Strategien zu ihrer Umsetzung zu entwickeln.

Multiplikatoren gewinnen und qualifizieren

In mehrfacher Hinsicht ist es sinnvoll, junge Fachkräfte für eine Tätigkeit im Bereich der Ausbildung zu motivieren. Sie können in berufsorientierenden Veranstaltungen (in Schulen und anderen Zusammenhängen) als authentische Fürsprecher/-innen ihres Berufs und ihrer Branche auftreten (z.B. als „Experten im Unterricht“). In den Betrieben können sie als Mentoren bzw. Mentorinnen oder als Tutoren bzw. Tutorinnen der Auszubildenden tätig werden. Längerfristig werden sie selbst als kommende Ausbilder/-innen oder Führungskräfte aufgebaut und tragen so zur Steigerung der Leistungsfähigkeit der Betriebe bei.

Bildungspartnerschaften initiieren, organisieren und begleiten

In mehreren Bundesländern werden im Zuge der Reform des Übergangsbereichs Bildungspartnerschaften bzw. andere Formen der Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen etabliert. Die Beteiligung daran erschließt den Unternehmen Zugänge zu den Schulen und eröffnet ihnen neue Wege des Ausbildungsmarketings. Es gilt, Ausbildungsbetriebe für diese Aufgabe zu gewinnen und sie bei der Aufnahme von Kontakten zu den Schulen und der Gestaltung der Kooperationsbeziehungen zu unterstützen.

Spitzenleistungen im Beruf fördern und öffentlich machen

Viele Berufe sind den jungen Menschen noch zu wenig bekannt und es besteht nur ein rudimentäres Wissen über ihre konkreten Anforderungen, Entfaltungsmöglichkeiten und Entwicklungsperspektiven. Um mehr Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit für solche Berufe zu erlangen, bietet es sich an, entsprechende Spitzenleistungen, wie sie sich in (internationalen) Wettbewerben (wie den WorldSkills) zeigen, langfristig aufzubauen, zu fördern und bekannt zu machen. Damit kann insbesondere das Image wenig attraktiver Berufe korrigiert und verbessert werden.

Unternehmen bei der Organisation ausbildungsorientierter Betriebspraktika unterstützen

Die Chancen, die in der Durchführung von Betriebspraktika liegen, werden noch zu wenig genutzt. Zwar kommt bereits ein Großteil der Ausbildungsverhältnisse durch vorherige Kontakte im Rahmen solcher Praktika zustande, aber diese werden in der Regel (zumindest in den Klein- und Kleinstbetrieben) zu wenig systematisch vorbereitet, umgesetzt und ausgewertet. Durch Information, Beratung und Bereitstellung geeigneter Instrumente sollen die Betriebe deshalb für ausbildungsorientierte Praktika gewonnen werden. Gemeint sind damit Praktika, bei denen von vornherein das Interesse des Betriebes an der Gewinnung und Auswahl geeigneter Bewerber/-innen im Vordergrund steht. Tendenziell werden damit Ausbildungsbetriebe zu einer Überprüfung ihrer bisherigen Einstellungskriterien angehalten. Sie werden für eine breitere Vielfalt an Bewerbungen geöffnet, und die Chancen einer optimierten Auswahl bzw. eines verbesserten Matchings von Bewerber- und Stellenprofilen werden verbessert.

Weiterbildungsangebote für Inhaber und Ausbildungskräfte sondieren und den Betrieben bekannt machen

Mit ausschlaggebend für die Qualität der betrieblichen Ausbildung sind die fachlichen, persönlichen und sozialen Kompetenzen des Ausbildungspersonals. Diese betreffen nicht nur die Durchführung der Ausbildung selbst, sondern auch Aufgabenstellungen in deren Vorfeld, also die Gewinnung und Auswahl geeigneter Bewerber/-innen. Zur Unterstützung der Kompetenzentwicklung des Ausbildungspersonals gibt

es eine Vielfalt von Weiter- und Fortbildungsangeboten, die sich nicht auf herkömmliche Kurse beschränken, sondern z. B. auch Formate wie Coachings oder den Austausch von Erfahrungen und gelungenen Ausbildungsprojekten beinhalten. Solche Angebote sind den Unternehmen transparent zu machen, gegebenenfalls sind in Ergänzung des verfügbaren Angebots eigene Veranstaltungsformate zu entwickeln und zu vermarkten.

Externe Unterstützung (Externes Ausbildungsmanagement, assistierte Ausbildung) organisieren, koordinieren, (mit) finanzieren und propagieren

Es gibt Unternehmen, insbesondere KMU, die allein auf sich gestellt, den Anforderungen an die Planung, Organisation und Durchführung einer erfolgreichen Ausbildung nicht gerecht werden (können) und deshalb einer externen Unterstützung bedürfen. Dies gilt für den Prozess der Rekrutierung geeigneter Auszubildender ebenso wie für die Ausbildung selbst – und zwar umso mehr, als die Unternehmen immer häufiger auch Jugendliche einstellen werden bzw. müssen, die einer besonderen Förderung bedürfen. Modelle einer solchen Unterstützung liegen in Form des externen Ausbildungsmanagements bzw. der Assistierten Ausbildung vor. Es kommt darauf an, geeignete Träger solcher Dienstleistungen für Unternehmen und Auszubildende zu identifizieren, deren Angebote auf die Bedarfe der beiden Zielgruppen abzustimmen und deren Finanzierung zu sichern. Dabei bietet sich eine „Mischfinanzierung“ an: durch (a) eine Kostenbeteiligung der Unternehmen, die diese Leistung in Anspruch nehmen, (b) eine Umlage auf alle Unternehmen des Organisationsbereichs und (c) die Erschließung öffentlicher Fördermittel (z.B. der BA, der Länder oder der Kommunen).

Weitere Empfehlungen richten sich an Bildungsdienstleister (im weitesten Sinne):

Situation im Zuständigkeitsbereich (Branche, Region…) analysieren

Auf Seiten der Bildungsdienstleister steht ebenfalls am Anfang eine Analyse der Ausgangssituation. Auch ihre Aufgabe ist es, die Probleme und Bedarfe ihrer Zielgruppen, in erster Linie die der ausbildungsbereiten Unternehmen, aber auch die der Jugendlichen im Übergang in die Ausbildung zu erkennen – mit dem Ziel, daraus Ansatzpunkte für die Gestaltung ihrer Dienstleistungsangebote abzuleiten. Dabei sind selbstverständlich auch die Erfahrungen, die Ressourcen und spezifischen Kompetenzen der Bildungsdienstleister zu berücksichtigen.

Dienstleistungsangebote auf die Zielgruppen und deren Bedarfe zuschneiden

Im Bereich der Unterstützung von Unternehmen und Jugendlichen in allen Fragen der Ausbildung lassen sich im Hinblick auf Gegenstand und Ziele, Methoden und Formate, Dauer (Zeitbedarf und Terminierung) sowie Kosten sehr unterschiedliche Angebote definieren. Aufgabe der Bildungsdienstleister ist es, entsprechend „marktgängige Produkte“ zu entwickeln, das heißt solche Angebote zu formulieren, denen nicht nur ein (objektiver) Bedarf auf Seiten der Zielgruppen gegenübersteht, sondern die von den Adressaten auch akzeptiert und (mit) finanziert werden.

Nach den Erkenntnissen aus dem Förderschwerpunkt lassen sich beispielsweise folgende Dienstleistungen abgrenzen:

- Ausbildungsmarketing für Verbände/Unternehmen,
- Entwicklung und Unterstützung betrieblicher Berufsvorbereitung (Einstiegsqualifizierung),
- Gewinnung und Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen (einschließlich Kompetenzfeststellungsverfahren, ausbildungsorientierte Praktika),
- Begleitung der Ausbildung (Krisenintervention, Coaching/Supervision für Auszubildende und Ausbildungskräfte),
- Spezifische Beiträge zur Qualitätssicherung/-entwicklung (Ausbildungsordner, Feedbackkultur),

- Zusatzqualifikationen/Kurse für Auszubildende und
- Qualifizierung von Ausbildungskräften (Ausbildungsmarketing, Suche nach und Auswahl von Auszubildenden, Feedbackkultur/Krisenbewältigung, Individualisierung/Flexibilisierung der Ausbildung).

Für all diese Dienstleistungen liegen entsprechende Konzepte und Instrumente der Modellversuche des Förderschwerpunkts vor.

In bestehenden Netzwerken mitarbeiten, diese pflegen und ausbauen sowie gegebenenfalls neue Vernetzungen initiieren

Für die Entwicklung zielgruppenadäquater Angebote und deren Verbreitung ist die Gewinnung strategischer Partner im Unternehmens- wie auch öffentlichen Bereich von erheblicher Bedeutung. Die Kommunikation mit anderen regionalen Akteuren hilft, die eigenen Konzepte zu reflektieren, zu optimieren und besser zu vermarkten.

Tragfähige Finanzierungsmodelle entwickeln

Für eine Reihe der skizzierten Dienstleistungen wird es (sehr) schwierig sein, allein die Unternehmen zur (kostendeckenden) Finanzierung heranzuziehen. Dies wird am ehesten noch bei Weiterbildungsangeboten zu realisieren sein – sofern deren Nutzen klar erkennbar ist. Zudem lassen sich hier zum Teil auch Beiträge der Teilnehmenden über staatliche Zuschüsse (Bildungsprämie) refinanzieren. In vielen Fällen wird es aber notwendig sein, andere bzw. zusätzliche Quellen zu erschließen. So sind Förderinstrumente (der BA, des Bundes und der Länder sowie gegebenenfalls auch kommunaler Stellen) auf ihre Eignung hin zu prüfen, und es ist eine Kostenbeteiligung strategischer Partner aus dem Unternehmensbereich anzustreben.

Verfügbares Material

Aus dem Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ liegen unter anderem die folgenden – den einzelnen im Förderschwerpunkt entwickelten Handlungsfeldern zugeordneten – Konzepte und Instrumente vor, die von Unternehmen, deren Organisationen und von Bildungsdienstleistern auf ihre Anwendungszusammenhänge hin angepasst und genutzt werden können:

- Handlungsfeld „Entwicklung von Ausbildungsmärkten“
  - Leitfaden „Unternehmerstammtische im Jugendwohnen“ (Kolping, Köln)
  - Qualitätsentwicklung im Jugendwohnen (Kolping, Köln)
  - Ausbildungsorientierte Alphabetisierung. Handreichung zu methodisch-didaktischen Ansätzen (f-bb, Nürnberg)
  - Ausbildung lohnt sich – Ein Video zur Unternehmermotivation (KomZet, Rutesheim)
  - Azubi-Tutor*innen (ikubiz, Mannheim)
- Handlungsfeld „Betriebliche Berufsvorbereitung“:
  - Kompetenzanalyse in Übergangsprojekten (etz, Stuttgart)
  - Modell einer dualen Ausbildungsvorbereitung mit gesichertem Übergang in die Ausbildung „Chance Pflegeberuf“ (AWO, Saarbrücken)
  - Instrumentenkoffer „Chance Pflegeberuf“ (AWO, Saarbrücken)
  - Bildungskette als Planungsinstrument des Berufswahlprozesses (saz, Schwerin, und GEBIFO, Berlin)
  - Modell und Handlungsansätze zur Gestaltung einer nachhaltigen Berufsorientierung (saz, Schwerin)
  - Leitfaden „Ausbildungsorientiertes Betriebspraktikum (AoBp)“ für gewerbliche Ausbildungsberufe des Modellversuches bevoplus (IFP, Regensburg)
  - Der Ausbildungsnavigator (EEPL, Finsterwalde)
  - Schüler-AG (EEPL, Finsterwalde)

- Planspiel „Unternehmerisch Denken und Handeln“ (EJSA, Rothenburg o.d.T.)
- Der mobile Mini-Lautsprecher – Lernaufgaben für Schülerpraktika in den Berufsbildern: Elektroniker/-in, Industriekaufmann/-kauffrau, Fachlagerist/-in (BIT, Bochum)

- Handlungsfeld „Externes Ausbildungsmanagement/Assistierte Ausbildung“:
  - Heterogenität – EXAM Plus. ExAm +Plus – Externes Ausbildungsmanagement für Unternehmensnetzwerke (BIT, Bochum)
  - Neue Ausbildungsverbünde schaffen (ASG, Annaberg)
  - Berufs-Kompetenz (BeKo) (ASG, Annaberg)
  - Qualifizierungsbaustein „Erfolgreich lernen im Betrieb“ (ifw, Meuselwitz)
  - Kompetenzfeststellungsverfahren. Ein Instrument zur passgenauen Vermittlung (VABW, Alsdorf)
  - Der Berufsstarter-Workshop (ASG, Annaberg, und Handwerkskammer Chemnitz)
  - Ausbildungsleitfaden für Ausbildungsbetriebe des Stuckateur-Handwerks (KomZet, Rutesheim)
  - Heterogenität – Ausbildungsabbrüchen vorbeugen. Feedback-Bogen (Feebo). Ein Instrument zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen (VabW, Alsdorf)
  - Trialogisches Feedbackgespräch (Zukunftsbau, Berlin)
  - Azubi-Gruppensupervision – Ausbildungsreflexion in methodisch angeleitetem Setting (Zukunftsbau, Berlin)
  - Qualifizierungskurs „Wirtschaftskenner*in Türkei“
  - Handreichung „Azubi-Projekte“ (ikubiz/ifm, Mannheim)
  - Know-how und Strategien zur Begleitung von jungen Frauen in Ausbildung (LAG Mädchenpolitik, Stuttgart)

- Handlungsfeld „Netzwerkarbeit“:
  - „Runder Tisch“ (ASM, Hamburg)
  - Das regionale Netzwerk VKK Bog. Initiative „Berufsschulklasse für Verfahrensmechaniker/-innen für Kunststoff und Kautschuk in Ostbayern“ (IFP, Regensburg)

- Handlungsfeld „Qualifizierung des Ausbildungspersonals“:
  - Weiterbildung von Übergangsbegleitern und -begleiterinnen (etz, Stuttgart)
  - vier Qualifizierungsbausteine für das betriebliche Ausbildungspersonal: (1) Akquise und Gewinnung von Auszubildenden, (2) Erfolgreich lernen im Betrieb, (3) Besondere Phasen im Ausbildungsprozess, (4) Bewältigung von schwierigen Situationen in der Ausbildung – Herausforderungen meistern (ifw MBZ, Meuselwitz)
  - AEVO-Kurse für Mitarbeiter/-innen von Migrantenbetrieben (ikubiz, Mannheim)
  - Modul zum Thema „Heterogenität“ für AEVO-Kurse

2.2 Berufsbildungspolitik

Im Dezember 2014 wurde von der Bundesregierung, den Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften und Ländern die Allianz für Aus- und Weiterbildung geschlossen: Die Erhaltung des Erfolgsmodells der dualen Ausbildung für Jugendliche und Betriebe wird von der Allianz als Standortfaktor für „den Wirtschaftsstandort Deutschland", die „Fachkräftesicherung der deutschen Wirtschaft" und als „Beitrag zur Stärkung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit" gewertet. In diesem Sinne wollen die Partner der Allianz

„gemeinsam die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken und für die Gleichwertigkeit der betrieblichen und akademischen Ausbildung werben. Jedem ausbildungsinteressierten Menschen soll ein Pfad aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Die betriebliche Ausbildung hat dabei klaren Vorrang."[2]

Anknüpfend an diese bildungspolitischen Weichenstellungen für eine erfolgreiche Zukunft des dualen Systems der Berufsausbildung empfiehlt der Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität" aus den Handlungsfeldern seiner Forschungs- und Entwicklungsarbeit wissenschaftlich evaluierte Lösungsstrategien für die Problemstellungen in den Politikfeldern von Bund, Länder und Regionen.

Neben der Allianz für Aus- und Weiterbildung sind diverse Bundesministerien (BMBF, BMWi, BMAS) mit ihren Innovationsstrategien und Förderkonzepten angesprochen, ferner Wirtschafts- und Branchenverbände, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit und ihre Regionaldirektionen in den Bundesländern.

Aktuelle Herausforderungen

Die einst starke Funktion des dualen Systems für die quantitativ gesicherte Versorgung der Unternehmen mit qualifizierten Fachkräften zeigt Krisensymptome und problematische Entwicklungstendenzen bei

- der Integration von Jugendlichen mit untypischen Ausbildungsvoraussetzungen, denen aufgrund der herrschenden Selektionsmechanismen ein direkter Zugang zu betrieblicher Ausbildung verwehrt oder zumindest erschwert wird;
- der begrenzten Wahrnehmung von Ausbildungspotenzialen unter dem verengtem Blickwinkel von „besseren" Schulabschlüssen und guten Noten;
- dem Rückzug kleiner Unternehmen aus der dualen Ausbildung, wenn ihre Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben;
- hohen Ausbildungsabbruchquoten, gerade in betrieblichen Berufsausbildungen, die unter Bewerbermangel leiden;
- der gering gewordenen Attraktivität, die die duale Ausbildung im Vergleich zu schulischer und akademischer Berufsausbildung bei Jugendlichen und Eltern im Hinblick auf Karriere und Beschäftigung aufweist.

Auf den Ausbildungsmärkten sind in den letzten Jahren die Passungsprobleme von Angebot und Nachfrage nach Ausbildungsstellen gewachsen.

Die Vielschichtigkeit der Problemlagen beim Ausbildungs-Mismatch resultiert aus dem komplexen Zusammenspiel von quantitativen und qualitativen Dimensionen. Die auf einen Höchststand angestiegene Studierneigung ist eine Folge der in früheren Jahren politisch erwünschten Bildungsexpansion, inzwi-

---

[2] BMWi-Pressemitteilung vom 12.12.2014: „Gemeinsam die duale Ausbildung stärken". Vgl. auch den Text der „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015-2018".

schen jedoch auch einer der Indikatoren dafür, dass die Attraktivität der dualen Berufsausbildung bei der jungen Generation gelitten hat. Zugleich zeigen erschwerte oder sogar erfolglose Bewerbungen von jungen Menschen mit einer Migrationsgeschichte selbst bei guten formalen Ausbildungsvoraussetzungen, dass bislang nur wenige Betriebe mit veränderten Rekrutierungsstrategien auf diese Entwicklung und die Folgen des demografischen Wandels reagieren. Nach wie vor werden von Unternehmen keine oder schlechte Schulabschlüsse, insbesondere auch Hauptschulabschlüsse als Ausbildungshindernis bewertet.

Die Integrationsfähigkeit des dualen Systems und seine Funktion für die Fachkräfteversorgung der Wirtschaft driften auseinander, wenn keine Gegensteuerung erfolgt. Eine potenzialorientierte Erschließung neuer Bewerbergruppen für die duale Ausbildung ist das Gebot der Stunde.

Die Problemlagen schlagen sich in unterschiedlich differenzierten und zugleich sich relativ schnell verändernden Handlungsbedarfen in Ländern, Regionen und vor allem kleinen und mittleren Ausbildungsunternehmen nieder:

- Ausbildungsbereite KMU bedürfen der systematischen Unterstützung der Berufsbildungspolitik aller Systemakteure, vor allem der Kammern, Verbände und Sozialpartner, Agenturen für Arbeit sowie kompetenter Bildungsdienstleister, um ihre Ausbildungsleistungen breit und wahrnehmbar bei allen Bewerberzielgruppen vermarkten zu können. Weiterhin unbesetzte Ausbildungsstellen steigern das Risiko, dass sich KMU weiter aus der dualen Ausbildung zurückziehen und das duale System tendenziell schwächen.
- Jugendliche wenden sich trotz offener Stellen von der dualen Ausbildung ab. Sie kennen die Berufe und vor allem kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe nicht, entwickeln keine oder unklare Berufsziele, können die eigenen Kompetenzen nicht einschätzen oder darstellen. Kommen ungünstige Ausbildungsvoraussetzungen (Schulabschlüsse, Noten, Verhalten, Herkunft) hinzu, stoßen sie kaum auf Akzeptanz seitens der Ausbildungsbetriebe.
- Übergangsmaßnahmen für „unversorgte“ Jugendliche schaffen zu wenige Übergänge in betriebliche Ausbildung, wirken sich bei den Teilnehmer/-innen als demotivierende Warteschleifen und/oder Akzeptanzhindernis bei Betrieben aus. Im Übrigen ist die zum Teil regional stark rückläufige Zahl „Unversorgter“ in den Ausbildungsmarkstatistiken kein zuverlässiger Indikator dafür, dass tatsächlich alle regional ansässigen und ausbildungsinteressierten Jugendlichen einen Weg in eine duale Ausbildung finden, die ihren Interessen und Kompetenzen entspricht.

Die Fortschreibung der „Erfolgsgeschichte“ des dualen Systems der Berufsausbildung in die Zukunft erfordert eine sichere und stabile Fachkräfteversorgung der Wirtschaft durch die Integration der jungen Erwerbsbevölkerung in eine qualifizierte Berufsausbildung. Im Kern der anstehenden Problemlösungsprozesse steht eine qualitative Neubewertung, Erweiterung und direkte Zusammenführung der vielfältigen Ausbildungspotenziale sowohl von KMU als auch von Jugendlichen/jungen Erwachsenen.

Das bedeutet eine Kehrtwende im Umgang mit der Heterogenität, die durch das selektive Berufsbildungssystem selbst hervor gebracht wird. Gängige Zielgruppendifferenzierungen von „Benachteiligten“, die mit Etikettierungen von generellen Ausbildungsdefiziten verbunden sind, müssen in Zukunft auf den Prüfstand gestellt werden. Unerschlossene Ausbildungspotenziale liegen bei den jungen Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss, von denen im Jahr 2011 rund 470.000 keinen Schulabschluss hatten; von diesen wiederum besaßen 87% keinen Berufsabschluss.[3]

[3] BIBB Pressemitteilung vom 15/2015 zum vorläufigen Datenreport für den Berufsbildungsbericht 2015.

Handlungsempfehlungen

Für das BMBF Konzept „Chance Beruf“, die Maßnahmen zur Steigerung der Integrationskraft, Attraktivität und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung, die Erweiterung der Initiative „Bildungsketten“, die Bund-Länder-Vereinbarungen zur Systematisierung der Berufswahlprozesse für alle Schüler/-innen zur Optimierung des Übergangs Schule-Ausbildung sowie die Zielsetzungen der Allianz für Ausbildung liegen aus der Berufsbildungsforschung im Rahmen des Modellversuchsprogramms „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance zur Fachkräftesicherung“ mit 17 bundesweit verteilten Modellversuchen Erkenntnisse sowie erprobte und erfolgversprechende Handlungsansätze vor. Die Handlungsfelder des Förderschwerpunktes und die aktuellen Politikfelder stimmen in den wesentlichen Zielsetzungen überein.

Politikfeld: Steigerung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems

Da eine Entspannung der Problemlagen auf den regionalen und lokalen Ausbildungsmärkten durch den rechnerischen Ausgleich von Angebot und Nachfrage nicht zu erwarten ist, wird das mittel- und langfristige Ansteigen der Zahlen – sowohl der Ausbildungsverträge als auch der erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungen – in Zukunft davon abhängen, dass die duale Berufsausbildung eine öffentlichkeitswirksame Aufwertung erfährt.

(1) *Öffnung des dualen Systems* für die Förderung aller Jugendlichen entsprechend ihrer individuellen Ausbildungspotenziale. Authentische Präsentation der vielfältigen Wege, aber auch des im Individualfall gangbaren Weges in eine duale Ausbildung und der damit gegebenen Entwicklungsperspektiven in modernen Berufen.

(2) *Unterstützung der Branchen/Regionen/Berufe mit schlechtem Ausbildungsimage und gravierendem Fachkräfte- und Lehrlingsmangel* mit medial modern und ansprechend gestalteten Ausbildungskampagnen. Diese gehen werbend auf die junge Generation zu und zeigen auf, was sie für potenzielle Auszubildende an individuell passenden Anschlüssen in die Ausbildungsvorbereitung, den direkten Einstieg in die betriebliche Ausbildung, Zusatzangeboten und Aufstiegsmöglichkeiten, wie z.B. ein duales Studium, zu bieten haben.

(3) Individualisierte Beratungs- und Begleitungskonzepte, die jeden einzelnen Jugendlichen entsprechend seiner bisherigen Bildungsgeschichte und angemessen an den erreichten Stand im Prozess der Berufsorientierung mitnehmen, weiterleiten und schrittweise zu Abschlüssen bringen, die ihrerseits wiederum Anschlüsse sicherstellen.

Politikfeld: Neugestaltung stärker dualisierter Übergangsprozesse Schule-Beruf

Damit sich mehr Jugendliche im Anschluss an die Schule jeder Art für eine zu den eigenen Interessen, Neigungen, Potenzialen und Ausbildungskompetenzen passende duale Berufsausbildung entscheiden können und einen möglichst direkten Weg in die betrieblich angebotene duale Berufsausbildung suchen und finden, müssen potenzielle Ausbildungsbewerber/-innen und kleine und mittlere Ausbildungsbetriebe sehr viel früher als bisher aufeinander zugehen. Das Kennenlernen und Zusammentreffen in betrieblichen Praxiskontexten liegt im Interesse beider Seiten. Erfahrungsbasierte Ausbildungsentscheidungen sind belastbarer als nur beratungsgeleitete und helfen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden, die für beide Seiten mit Belastungen und Kosten verbunden sind:

(1) Stringentere Prozesse in der schulischen Berufsorientierung werden von entsprechend qualifiziertem Lehrpersonal und betrieblichen Praxisexperten gestaltet. Sie führen in allen Schularten Schüler/-innen zu einer an Realitäten orientierten und selbstbewussten Berufswahl. Damit kann für Haupt- und Realschulabsolventen eine betriebliche Ausbildung wieder zur ersten Wahl werden, für Absolventen von Oberschulen und Gymnasien ein Berufseinstieg mit weiterführenden Optionen.

(2) Kompetenzentwicklung für das schulische Lehrpersonal für einen auf betriebliche Ausbildung zulaufenden Berufsorientierungsunterricht von der 7. bis zur 9. Klasse. Im Fokus stehen interkulturelle soziale Kompetenzen und die Kooperation mit Ausbildungsbetrieben als Experten.

(3) Erweiterung des seit Jahren auf wenige bekannte/beliebte Berufe geschlechtertypisch eingeschränkten Berufswahlverhaltens Jugendlicher. Information, Beratung und praktisches Kennenlernen der Vielfalt der Berufe gehen Hand in Hand. Jugendliche, die selbst erfahren können, welche Anforderungen betriebliche Berufsausbildungen tatsächlich stellen und inwieweit sie diesen gewachsen sind, aber auch welche Unterstützungsangebote und Entwicklungsperspektiven die Ausbildungsbetriebe bieten, treffen bessere Ausbildungsentscheidungen. Dafür benötigen sie anstelle der häufig von Zufall und Gelegenheit gesteuerten „Schnupperpraktika" ausbildungsorientiert gestaltete Praktika, die Zeit und Anleitung zur Selbst- und Fremdeinschätzung ihrer Eignung geben.

(4) Neu gestaltete dualisierte Übergänge schaffen individuell passende Bildungsketten. Diese führen kompetenzbasiert Schritt für Schritt zu Abschlüssen und Anschlüssen in eine betriebliche Ausbildung. Jugendliche, denen der Übergang in die duale Ausbildung nicht im ersten Schritt und aus eigener Kraft gelingt, erhalten besser auf den Förderbedarf abgestimmte und transparent auf das Ziel der Integration in die duale betriebliche Ausbildung ausgerichtete Fördermaßnahmen.

(5) Soweit vor dem Einstieg in eine betriebliche Ausbildung für noch förderbedürftige Jugendliche weitere Übergangsmaßnahmen erforderlich sind, sollten sich diese auf Förderinstrumente und Konzepte beschränken, die direkt in betriebliche Ausbildung münden. Diese Zielerreichung und die Fördereffekte sollten anhand begleitender Evaluationsdaten wie beispielsweise für Einstiegsqualifizierungen nachgewiesen werden.

(6) Die verstärkte Einbindung der Ausbildungsunternehmen und vor allem der KMU in die Gestaltung dualisierter Übergänge mit steigenden Anteilen einer betrieblichen Berufsvorbereitung ist eine Zukunftsaufgabe. Damit sich Betriebe stärker als bisher an den Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsprozesse in den Schulen beteiligen und vor allem ausreichend viele ausbildungsorientierte Praktikumsplätze bereitstellen, benötigen diese allerdings die organisatorische und inhaltliche Unterstützung von Verbänden, Kammern, Innungen und anderen Akteuren.

Politikfeld: Förderung und Unterstützung ausbildender KMU

Die Ausbildungsleistung von KMU steht Ausbildungsjahr für Ausbildungsjahr vor neuen Herausforderungen, zu deren Bewältigung die eigenen Ressourcen häufig nicht ausreichen. Bei Fach- und Führungskräftemangel, zu wenigen Bewerbungen und insbesondere dann, wenn in Kleinunternehmen die Entscheidung auf einen Auszubildenden/eine Auszubildende mit untypischen Voraussetzungen (z.B. ausländische Bildungsabschlüsse, Familienverantwortung) und förderbedürftigen Ausbildungskompetenzen gefallen ist, benötigen KMU zur Erfüllung ihres Ausbildungsauftrags externe Unterstützung. Träger der externen Ausbildungsunterstützung können Kammereinrichtungen, überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Kompetenzzentren und Bildungsdienstleister sein.

Im Zentrum sollte die *Unterstützung von Ausbildungsverhältnissen* in KMU stehen. Diese ist sowohl auf Jugendliche/Auszubildende als auch die Ausbildungsbetriebe/das ausbildende Personal ausgerichtet. Die Zukunft der externen Ausbildungsunterstützung liegt in ganzheitlich konzipierten Lösungen, die offen sind für alle Zielgruppen der KMU-Ausbildung, auch die leistungsstarken, die für die Übernahme von künftigen Führungsaufgaben ausgebildet und an das Unternehmen gebunden werden sollen.

Geförderte Unterstützungskonzepte wie *Assistierte Ausbildung* – bisher noch eingeschränkt auf die Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf – und *Externes Ausbildungsmanagement* (EXAM) zur Entlastung von KMU bedürfen einer koordinierten förderprogrammatischen Zusammenführung und innovativer Finanzierungsmodelle.

Empfehlungen zur Weitentwicklung der öffentlich geförderten externen KMU-Ausbildungsunterstützung im Regionalkontext:

(1) Ausrichtung an den vielfältigen, d.h. unterschiedlichen Entwicklungsbedarfen der Regionen sowie der regional- und ortansässigen KMU und allen Zielgruppen von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und jungen Erwachsenen.

(2) Angebot einer Gesamtkonzeption, die Module enthält, die je nach Unterstützungsbedarf vor Ort abrufbar sind und eine qualifizierte Beratung und Ausbildungsvorbereitung von Jugendlichen und Be-

trieben, die Entwicklung und Förderung von deren Ausbildungskompetenzen, berufs- und sozialpädagogische Betreuung, Krisenintervention und insgesamt qualitätssichernde Maßnahmen für die KMU-Ausbildung umfasst.

(3) Um die Finanzkraft kleiner Unternehmen nicht zu überfordern, die solcher Unterstützungsleistungen durchgängig oder in Teilen am dringendsten bedürfen, sind die öffentlichen Fördermittel und Instrumente neu abzustimmen und koordiniert im Hinblick auf die neuen Förderziele zu bündeln.

(4) Für eine Finanzierung über Förderprojekte ist eine Verlängerung der Projektlaufzeiten mit Vor- und Nachlaufzeiten, abgestimmt auf die unterstützten Ausbildungsverhältnisse, erforderlich. Je nach Bedarf umfasst diese die Vorbereitung von Auszubildenden und Betrieben auf die Ausbildung, in der Durchführung die Begleitung und das Coaching von Ausbildungspersonal und Auszubildenden zur Vermeidung von Abbrüchen und zur Prüfungsunterstützung bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

(5) Mischfinanzierungsmodelle, die einen Eigenanteil der Ausbildungsunternehmen mit Fördermitteln von Bund, Ländern und Kommunen sowie der ESF-Regionalfonds kombinieren.

(6) Ausbildungsgutscheine bzw. ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) für ausbildende KMU, die an die Inanspruchnahme von ausgewiesenen Bildungsberatungsagenturen, der Agenturen für Arbeit und/oder Kammern gebunden sein können. Diese stellen Kontakte zu Bildungsdienstleistern her, die ihrerseits Konzepte wie Externes Ausbildungsmanagement oder Assistiertes Ausbildung vermitteln. Ausbildungsgutscheine können bei Inanspruchnahme der Leistungen oder auch einzelner Leistungspakete eingelöst werden.

Politikfeld: Vernetzung der Akteure zur Verzahnung der Teilbereiche des Bildungssystems

Die Verbesserung der institutionellen Rahmenbedingungen des Übergangs Schule-Beruf mit Schwerpunkt auf betriebliche Ausbildung ist Aufgabe der Bund-Länderkooperation unter Beteiligung der Sozialpartner und der Bundesagentur für Arbeit sowie der regionalen Agenturen für Arbeit. Regionalspezifika wie Wirtschafts-, Bildungs- und Infrastruktur erzeugen jene insgesamt heterogenen Ausbildungsmärkte, die im Regionalkontext abgestimmter Interventionen zur Überwindung struktureller Ausbildungshindernisse bedürfen.

Empfehlungen für die Implementierung neuer vertikal und horizontal vernetzter Kooperationsmodelle für eine nachhaltig wirksame strukturelle Verbesserung der Ausbildungsmärkte:

(1) Top-down Bildung von Allianzen, in denen alle zuständigen institutionellen Entscheidungsträger vor Ort bzw. in der Region die Veränderungsbedarfe unter Zusammenführung von Daten und Stellungnahmen bzw. Voten von Experten und Expertinnen analysieren, lösungsorientierte Handlungsoptionen prüfen, Handlungsstrategien vereinbaren und für deren Umsetzung Ressourcen bündeln und operativ zusammenwirken.

(2) Vernetzung von Politik, Verbänden, Sozialpartnern mit regionalen Branchen- und Ausbildungsnetzwerken zur Implementierung abgestimmter Strukturverbesserungen an den Schnittstellen von Schule, dualer Ausbildung und Hochschulbildung. Die bessere Verzahnung regionaler Bildungssubsysteme bedarf der Moderation und der verbindlich abgestimmten Kooperation von Entscheidungsträgern mit Expertise, Einfluss, adäquater politischer Autorität und entsprechenden finanziellen Mitteln.

Politikfeld: Weiterentwicklung von Förderprogrammen und Förderinstrumenten

Empfehlungen für die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“, die eine systemische Verzahnung von Förderinstrumenten und Programmen intendiert und bei der Bundes- und Länderministerien gemeinsam an einem Ausbau präventiver Förderstrukturen in der Berufsorientierung, im Übergangsbereich und in der Ausbildung arbeiten:

(1) Verbreitung und Transfer von praxiserprobten und -bewährten Ergebnissen von Modellversuchen benötigen mehr Gewicht und Fördermittel. Die Stärke und Praxisrelevanz der Modellversuchskon-

zepte resultiert bereits aus der engen Kooperation mit KMU und in regionalen Netzwerken. Für alle angesprochenen Politikfelder liegen aus dem Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ praktikable Lösungsansätze und Instrumente bereit, deren Transfer allerdings weiterer institutioneller Politikunterstützung bedarf und nicht allein den Akteuren aus den Modellversuchen überlassen werden kann.

(2) Strategisch liegt in der Entwicklung von Transferprogrammen und der Förderung von Transferprojekten die Chance, systemisch und strukturell erwünschte Nachwirkungen von Förderprogrammen kontrolliert und wissenschaftlich begleitet sicherzustellen.

(3) Mit der Einbeziehung von Ergebnissen aus der Umsetzung „lernender“ Programme können die Outcomes von Förderprogrammen in einer Follow-up-Phase optimiert werden und gezielt in den vertikalen, alle Bereiche der Berufsbildungssysteme in Bund und Ländern umfassenden Transfer gebracht werden.

Verfügbares Material

Gestaltung dualisierter Übergänge Schule-Beruf

- Modelle, Handlungsansätze und Handlungsanleitungen zur Förderung der Berufsorientierung und Berufswahlkompetenz: eine Bildungskette als Planungsinstrument für den Berufswahlprozess.
- Best-Practice Beispiele zur Initiierung und Gestaltung von Bildungspartnerschaften von Schulen und Betrieben.
- Modell „Chance Pflegeberuf“ einer dualen Ausbildungsvorbereitung mit gesichertem Übergang in die Altenpflege-Ausbildung.
- Modell einer Einstiegsqualifizierung „Berufsstart“ Bau für eine Branche mit Imageproblemen und Nachwuchsmangel.
- Ausbildungsorientierte Alphabetisierung. Handreichung zu methodisch-didaktischen Ansätzen für Bildungspersonal in Übergangsmaßnahmen.

Externe Ausbildungsdienstleistungen zur Unterstützung der Ausbildung in KMU

- Modelle, Handlungsanleitungen für die Gestaltung von Assistierter Ausbildung und Externem Ausbildungsmanagement für Einzelunternehmen, Unternehmensnetzwerke und Ausbildungsverbünde.
- Neue Qualifizierungsangebote für betrieblich ausgebildete junge Fachkräfte: Azubi-Trainer/-innen, Azubi-Tutoren und -Tutorinnen, Azubi-Mentoren und -Mentorinnen, u.a. mit Zertifikat „Wirtschaftskenner/-in Türkei“.
- Qualifizierungsangebote zum Erwerb von Know-how und Strategien zur Gewinnung von Betrieben, die in Teilzeit ausbilden, und zur Beratung und Begleitung von jungen Müttern und Vätern in einer Teilzeitausbildung.

Vernetzung der Akteure

Der Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance zur Fachkräftesicherung“ hat ein Wissens- und Expertennetzwerk geschaffen, dem die 17 bundesweit lokalisierten Modellversuche, die Programmleitung im BIBB und die wissenschaftliche Begleitung angehören. Diese Akteure stehen für den weiteren Transfer der Ergebnisse mit ihrem Expertenwissen als Ansprechpartner/-innen zur Verfügung.

- Modellversuchsträger stehen als regionale Experten zur Erschließung von Ausbildungspotenzialen von Jugendlichen, Auszubildenden und KMU auch künftig für den Austausch von Erfahrungen und zur Moderation regionaler Ausbildungsdialoge zur Verfügung.

- In Baden Württemberg wurde ein landesweites Netzwerk zur Verbreitung und Förderung der Teilzeitausbildung von der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik etabliert. Dieses steht als Best-Practice-Modell für Bund und Länder zur Verfügung.
- Weitere regionale Netzwerk-Modelle vernetzen Regionalpolitik, Unternehmen, Kammern, Innungen und Agenturen für Arbeit zur Überwindung regionaler Ausbildungshindernisse und zur Ausschöpfung von Ausbildungspotenzialen.

2.3 Wissenschaft

Als „Wissenschaft“ werden hier im engeren Sinn die beruflichen Bildungswissenschaften sowie die Berufsbildungsforschung angesprochen. Bezüge besitzt die Thematik jedoch auch zu einer Reihe von anderen Disziplinen, etwa zur Arbeitspädagogik, zur Sozialarbeit, zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sowie zur Berufs- und Arbeitssoziologie. Darüber hinaus sind auch Bezüge zur Innovations- und Transferforschung angesprochen, bei denen sich die Modellversuchsforschung im Sinne der „Action Research“-Programmatik einordnet.

Generell ist festzuhalten, dass der wissenschaftliche Diskurs und die Weiterentwicklung des wissenschaftlichen Erkenntnisstands ein kontinuierliches Anliegen der Arbeit im Förderschwerpunkt war. Hier wurde auf verschiedenen Ebenen die Zusammenarbeit mit dem Wissenschaftssystem ausgestaltet, beispielsweise

- mit der Universität Magdeburg in Forschung und Lehre in allen berufs- und betriebspädagogischen Studiengängen (auch auf Grundlage des Kooperationsvertrags des Bundesinstituts für Berufsbildung mit dem Institut für Berufs- und Betriebspädagogik),
- mit der DeGEval, der AG BFN, der Universität Münster sowie den Hochschultagen berufliche Bildung durch die Ausgestaltung und Durchführung themenbezogener Workshops (2011 Universität Osnabrück, 2013 Universität Duisburg-Essen und 2015 TU Dresden) sowie
- durch die Zusammenarbeit mit wissenschaftlichen Instituten und Gesellschaften im Rahmen von Modellversuchen wie mit dem Jugendforschungsinstitut Halle, der Alanus-Hochschule Alfter (bei der Ausgestaltung der Berufspädagogen-Ausbildung), der Universität Mannheim (auf dem Gebiet der Migrationsforschung), der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO), Berlin (insbesondere Transfer und Vernetzung) sowie dem Verein für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung (SoWiBeFo), Regensburg (Regionalforschung und Kooperation).

Hinzu kommt eine kontinuierliche Publikationstätigkeit aller am Förderschwerpunkt beteiligten Institutionen und Akteure.

Aktuelle Herausforderungen

Generell liegen durch die Arbeit der Modellversuche im Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ umfangreiche Handlungsansätze und Erkenntnisse vor, mit denen das bearbeitete Problemfeld auf einem hoch aktuellen Niveau und mit umfangreichen sektoralen und regionalen Aspekten erfasst werden kann. Eine im Zusammenhang mit demografischen und gesellschaftlichen Entwicklungen einher gehende Veränderung der Rahmenbedingungen für die berufliche Ausbildung und Fachkräfteversorgung insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen unter dem Gesichtspunkt sich wandelnder Heterogenität steht dabei im wechselseitigen Kontext mit weiteren Merkmalen.

Die nationale und internationale wissenschaftliche Diskussion behandelt Aspekte der Heterogenität beruflicher Bildungsgänge im Kontext mit Konzepten wie

- Vielfalt bzw. Diversity als Grundlage betrieblichen Managements,
- Individualisierung und Differenzierung als didaktischen Prinzipien,
- Integration – hier insbesondere diskutiert in Bezug auf eine (mindestens teilweise) Einbeziehung von Menschen mit besonderem Förderbedarf in Regelangebote der beruflichen Bildung – und in diesem Kontext ebenso
- Inklusion.

Alle hier angesprochenen Konzepte besitzen Wechselbeziehungen in Bezug auf Theorien, Handlungsansätze und Instrumente, mit denen im beruflichen Bildungssystem auf den hier vorliegenden Handlungskontext reagiert werden kann. Dabei ist jedoch festzuhalten, dass in den beruflichen Bildungswissenschaften dieser Zusammenhang bislang eher andiskutiert als umfassend ausgearbeitet ist. In der Qualifizierung des beruflichen Bildungspersonals sind diese Entwicklungen jedoch ebenso von stetig zuneh-

mender Bedeutung wie in der beruflichen Bildungsforschung, in der eine zusammenhängende Theorieentwicklung zu diesen Aspekten in überwiegendem Umfang erst noch zu leisten ist. Aktuell sehen sich die wissenschaftlichen Disziplinen, wie die berufliche Didaktik oder die beruflichen Fachdidaktiken, eher mit normativen Forderungen konfrontiert, die über die durch die Kultusministerkonferenz erlassenen Bildungsstandards oder über Rahmenvereinbarungen für die Lehrplankommissionen als neue Forderungen an Ausbildungs- und Studienprogramme herangetragen werden, als dass sie auf gesicherte wissenschaftliche Forschungsergebnisse und Konzepte zurück greifen könnten.

Nur wenig gesicherte Erkenntnisse liegen zudem über die Hindernisse und Hürden bei der Umsetzung der neuen Anforderungen für einen zukunftsweisenden Umgang mit Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung vor. Stattdessen werden – ebenso normative – Forderungen an die Ausbildungspartner herangetragen, die neue Vielfalt als Chance für die Fachkräftesicherung, aber auch für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung der Unternehmen zu begreifen. Der Förderschwerpunkt hat hier in seinen vorbereitenden Studien eine Reihe von Erkenntnissen über die Wahrnehmung der Betriebe erbracht (vgl. SALSS 2009, ZWH 2009, Albrecht et al. 2014), so dass grundsätzlich bekannt ist, dass Betriebe bereits vor einigen Jahren entsprechende Entwicklungen wahrgenommen und z. T. auch darauf reagiert haben.

Diese Reaktionen sind allerdings keineswegs durchgängig in dem von der Politik gewünschten Sinn. Zunehmende Heterogenität wird nicht von allen Unternehmen als Chance begriffen, so wie dies immer wieder von der Politik proklamiert wird. Selbst wenn viele – insbesondere größere – Unternehmen in den vergangenen Jahren wiederholt feststellen, sie wären weiterhin „noch“ in der Lage, qualifizierte Auszubildende zu finden, bedeutet dies auch, dass nicht automatisch eine größere Wertschätzung besteht für Chancen, ihre Belegschaft in Zukunft durch Auszubildende mit besonderem Förderbedarf oder bspw. mit Migrationshintergrund zu verstärken. Vielmehr ist zu erkennen, dass der Anteil ausbildender Betriebe immer weiter abnimmt. Gleichzeitig liegen nur wenig gesicherte Erkenntnisse darüber vor, welche konkreten Hindernisse in den Unternehmen (oder in den Köpfen ihrer Entscheidungsträger) vorhanden sind, sich auf die aktuell veränderte Situation konkret einzulassen, diese offensiv zu gestalten und seitens des betrieblichen Bildungspersonals durch neue Handlungsansätze, Methoden und Instrumente aufzugreifen. Dies gilt ebenso für die Ausbildungs- und Unterrichtssituation in den berufsbildenden Schulen.

Auch sind die durch demografische Entwicklungen bedingten Folgen für die berufliche Ausbildung und Fachkräfteversorgung der Unternehmen derzeit eher auf der Ebene von plausiblen Annahmen beschrieben. Generelle Entwicklungen lassen sich im Rahmen der integrierten Bildungsberichterstattung quantifiziert nachverfolgen. Hiernach sind die dem Modellversuchsprogramm zu Grunde liegenden Annahmen bereits weitgehend eingetreten. In den neuen Bundesländern lassen sich die Konsequenzen des demografischen Wandels weitgehend nachvollziehen und führen bspw. zu einem gravierenden Rückgang in den Bewerberzahlen für eine betriebliche Ausbildung von durchweg mehr als der Hälfte (Jenewein 2015, S. 6). Weitere Aspekte – bspw. hohe Vertragslösungszahlen von Absolventen des Übergangssystems (vgl. ebd., S. 8) – lassen erkennen, dass demografische Veränderungen und die Situation spezifischer Zielgruppen mit hohem Förderungsbedarf durchaus kritische Folgen haben. Eine erste Betrachtung der Entwicklungen am Beispiel der größten technischen Ausbildungsberufe in der Region Sachsen-Anhalt lässt erkennen, dass möglicherweise hohe Zusammenhänge bestehen zwischen

- dem gravierenden Rückgang der Bewerberzahlen um 56 %,
- dem Rückbau der Bildungsgänge des Übergangssystems,
- einer höheren Ausschöpfungsquote für die zur Verfügung stehenden Ausbildungsbewerber/-innen durch den ersten Ausbildungsmarkt,
- dem Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und
- einem erheblichen Anstieg der Vertragslösungsquote – in den technischen Berufen am gravierendsten bspw. im größten elektrotechnischen Ausbildungsberuf „Elektroniker/-in“ (Handwerk) mit inzwischen 47% bei gleichzeitigem Einbruch der Ausbildungszahlen (vgl. ebd., S. 9).

Nach Einschätzung der wissenschaftlichen Begleitung können am Beispiel der neuen Bundesländer verschiedene Entwicklungen und Problemkonstellationen aufgezeigt und für den in den kommenden Jahren zu erwartenden weiteren Rückgang der Bewerberzahlen in den alten Bundesländern geeignete Handlungsoptionen herausgearbeitet werden. Es ist jedoch festzustellen, dass eine zusammenhängende Erforschung dieser Entwicklungen und ihrer Ursachen, die einen systematischen und differenzierenden Blick auf Ausbildungsbranchen, und -regionen und spezielle Zielgruppen zulassen, bislang wenig geleistet worden ist. Ebenso anzuführen sind jedoch auch Herausforderungen, die sich durch den gesellschaftlichen Wandel ergeben, der sich im Laufe der Modellversuchsarbeiten erheblich entwickelt hat, beispielsweise hinsichtlich

(1) der Multiperspektivität zunehmender Heterogenität in beruflichen Bildungsgängen, etwa hervorgerufen durch demografische Veränderungen oder durch Entwicklungen im Zusammenhang mit Inklusion und Veränderungen im Bildungssystem;

(2) gravierender gesellschaftlicher Veränderungen durch stark ansteigende Migration in Verbindung mit einer explosiven Entwicklung der Flüchtlingszahlen aus Kriegs- und Krisengebieten;

(3) der verbreiteten online-Präsenz der Jugendlichen mit ihren Auswirkungen auf die Bildungsprozesse;

(4) wirtschaftlicher Rahmenbedingungen durch Entwicklungen wie Web und Industrie 4.0, den daraus erwachsenen neuen Anforderungen an die betriebliche Facharbeit und den daraus folgenden Veränderungen der Anforderung an das berufliche Ausbildungssystem.

Zu diesen Fragestellungen quer liegend sind Aspekte anzuführen, die aus den Besonderheiten der Modellversuchsforschung selbst und der Einbindung der Wissenschaft in die neuen Programmformate hervorgehen. Einige sollen an dieser Stelle angedeutet werden und werden sicherlich die wissenschaftliche Diskussion über den Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ hinaus beschäftigen:

(1) Die Frage einer nachhaltigen Verstetigung von Projekt- und Programmergebnissen sowie die Frage eines nachhaltig gesicherten Transfers.

(2) Generelle Methoden zur Feststellung von Wirkungen von Innovationsprogrammen.

(3) Die Rolle der wissenschaftlichen Begleitung im Spannungsfeld zielorientierter Programm- und Prozesssteuerung, Monitoring, Programm- und Prozessdokumentation sowie Programmevaluation.

(4) Die Verbindung von formativen und summativen Methoden.

(5) Die Rollenproblematik der wissenschaftlichen Begleitung als Auftragnehmer und Berater einerseits und dem im Wissenschaftssystem selbst gesetzten Ziel der Unabhängigkeit wissenschaftlichen Handelns und Reflexion andererseits.

(6) Die sich aus diesen Aufgaben und Spannungsfeldern ergebenden Kompetenzanforderungen an die Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses für die Übernahme derartiger Aufgaben im Wissenschaftssystem.

Handlungsempfehlungen

In dem mit den o. a. Herausforderungen aufgerissenen Handlungsrahmen haben die Modellversuche agiert und für unterschiedliche Teilprobleme, Teilausbildungsmärkte und Regionen Lösungsansätze entwickelt, erprobt und in ihrem Wirkungsfeld implementiert. Hierüber hinaus ist festzustellen, dass vor dem Hintergrund der Erfahrungen und Ergebnisse des Förderschwerpunkts eine ganze Reihe von weiter gehenden Forschungsfragen und -problemen identifizierbar sind, die im Wissenschaftssystem und insbesondere der Berufsbildungsforschung aufgegriffen und weiter bearbeitet werden sollten.

Im Folgenden werden einige zentrale Aspekte herausgestellt, für die aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung im Zusammenhang mit den bildungspolitischen Fragestellungen an den Förderschwerpunkt Perspektiven für die weitere wissenschaftliche Erforschung und Reflexion gesehen werden. Die Darstellung orientiert sich inhaltlich an der Struktur der fünf Handlungsfelder des Förderschwerpunkts und dem hiermit aufgezeigten bildungspolitischen und -praktischen Gestaltungsrahmen.

Bildungsberichterstattung

Wechselbeziehungen zwischen Ausbildungsmarkt und demografischem Wandel:

Zusammenhänge zwischen dem demografisch bedingten Rückgang der Ausbildungsbewerberzahlen und möglichen (abhängigen) Indikatoren herstellen, wie

- veränderte biografische Zusammensetzung der Auszubildenden;
- Aufnahmequote von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in den ersten Ausbildungsmarkt;
- Entwicklung von Vertragslösungsquoten in Ausbildungsberufen, die sich insbesondere auf klein- und mittelbetrieblich dominierte Wirtschaftssektoren beziehen;
- Entwicklung von Ausbildungs- und Prüfungsleistungen der Auszubildenden insgesamt und – im Zusammenhang mit der Vertragslösungsquote – der Entwicklung des Ausbildungserfolgs in unterschiedlichen beruflichen Bildungssektoren;
- betriebliche Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit insbesondere in klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren.

Für das Verständnis der Wechselwirkungen zwischen der Demografie einerseits und den Leistungen des Ausbildungssystems für die Fachkräfteversorgung der Unternehmen andererseits sind diese Aspekte zentral. Der hiermit erfassbare Systemzusammenhang bildet den Entscheidungsrahmen für bildungspolitische Konsequenzen ab. Gerade vor dem Hintergrund, dass die Entwicklung in den alten Bundesländern hier der Situation in den neuen Bundesländern um etwa zehn Jahre verschoben folgt, ergeben sich Chancen für regionale Sektorstudien, aus denen bildungspolitische Folgerungen für die alten Bundesländer rechtzeitig möglich sind.

Empirische Zusammenhänge zwischen Demografie und Heterogenität:

Es muss konstatiert werden, dass für die Heterogenitätsdiskussion relevante bildungsstatistische Daten nur mit erheblichem Aufwand und nur mit zeitlichem Versatz in einen Zusammenhang gebracht werden können. Eine kontinuierliche Dokumentation in Zeitreihen zu Merkmalen wie Altersstruktur, Vorbildungsstruktur, biografischen Daten wie Geschlecht, Herkunft (Elternhaus, Migrationshintergrund, …) bildet jedoch eine Grundlage für das Verständnis der Entwicklung von Heterogenitätsmerkmalen in verschiedenen Ausbildungssektoren. Die bisher im Rahmen der integrierten Bildungsberichterstattung bereits aufgenommene Dokumentation solcher Zeitreihen sollte hinsichtlich der ausgewiesenen Merkmalskonstellation überprüft und erweitert werden.

Heterogenität in der Wahrnehmung der Berufsbildungsakteure:

Es ist zu vermuten, dass die teilweise zögerliche Zuwendung der Unternehmen und des beruflichen Bildungspersonals sehr unterschiedliche und teilweise divergierende Ursachen hat. Gleichzeitig lässt die Beobachtung etwa der Vertragslösungsquoten in den neuen Ländern erkennen, dass es den Ausbildungspartnern gerade im kleinbetrieblichen Bereich offensichtlich nicht ohne weiteres gelingt, sich in einem wandelnden Umfeld erfolgreich aufzustellen. Indikator für eine zurückhaltende Akzeptanz des Themas ist auch die Tatsache, dass im Förderschwerpunkt an der Entwicklung und Erprobung neuer Handlungsansätze im wesentlichen professionelle Ausbildungsdienstleister beteiligt waren, während besonders kleine und mittlere Betriebe nur über Ausbildungsdienstleister eingebunden werden konnten.

Anzuregen sind sowohl qualitativ als auch quantitativ angelegte Forschungsvorhaben, um den Beziehungskontext zwischen normativen Rahmenbedingungen einerseits und individueller sowie institutioneller Disposition der an beruflichen Bildungsprozessen beteiligten Personen (Ausbilder/-innen und ausbildende Fachkräfte, Lehrer/-innen, Unternehmer/-innen) andererseits genauer zu erfassen und ein vertieftes Verständnis des Handlungs- und Gestaltungskontextes zu schaffen.

Gestaltung beruflicher Ausbildungsprozesse entlang der Bildungskette

Attraktivität dualer Berufsausbildung:

Häufig ist die Forderung nach der Verbesserung der Attraktivität dualer Berufsausbildung zentral für die Vorstellung einer notwendigen Reaktion der Ausbildungspartner auf sektorale Strukturprobleme. Aktivitäten mehrerer Modellversuche konzentrierten sich auch auf Maßnahmen, Ausbildungsangebote regional bekannter zu machen oder mit spezifischen Maßnahmen – beispielsweise mit dem Einsatz von IT-basierten Informationssystemen – imagefördernde Maßnahmen zu entwickeln. Dabei fällt aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung auf, dass relativ ungesicherte Vorstellungen darüber bestehen, was für die Attraktivität von Berufen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen relevante Faktoren sind. Vorgeschlagen wird daher die systematische Erforschung hiermit zusammenhängender Fragen:

- Was macht die Attraktivität von Berufen aus und wodurch ist mangelnde Attraktivität von Berufen und Branchen erklärbar? Wodurch werden Berufe „unterbewertet“, und wo liegen erfolgversprechende Handlungsansätze – in der Verbesserung von Ausbildungsbedingungen, in der Verbesserung beruflicher Perspektiven, der öffentlichen Wahrnehmung von Berufen oder generell in ihrer Bekanntheit? Welche Merkmalsfaktoren sind konstitutiv für das Image von Berufen? Und woraus ergeben sich insbesondere regionale Unterschiede?
- Welche regionalen und sektoralen Handlungsansätze sind erforderlich, die handlungswirksam zur Sicherung der Attraktivität dualer Ausbildungsberufe insbesondere in klein- und mittelbetrieblich dominierten Wirtschaftssektoren sind? (Für eine solche Untersuchung können verschiedene Modellversuche des Förderschwerpunkts Handlungsansätze und Umsetzungsbeispiele aufzeigen und Hinweise auf relevante Indikatoren für tiefer gehende Fragestellungen liefern).
- Welche Faktoren sind konkret ursächlich für die statistisch belegten hohen Abbruchquoten in gleichzeitig unbeliebten Berufen mit geringem Berufsimage? Ein tieferes Verständnis dieser Zusammenhänge könnte den Betrieben in Branchen, die bereits an Bewerbermangel leiden, die Einleitung von Maßnahmen erleichtern, um nicht durch gleichzeitig hohe Misserfolgsquoten den Fachkräftemangel weiter zu verstärken.

Wirksamkeit von Strategien einer effektiven Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung:

Es ist weiterhin zu verzeichnen, dass in den Bundesländern unterschiedlichste Programme und Einzelmaßnahmen verfolgt werden, mit denen Schüler/-innen in ihrer Berufsorientierung und Berufswahl beginnend mit der 7. Jahrgangsstufe der allgemeinbildenden Schulen unterstützt werden. Verschiedene Modellversuche haben hier spezifische Maßnahmen entwickelt (vgl. bspw. das Vorhaben Ausbildungsnavigator/Finsterwalde). Gleichzeitig kann die Wirksamkeit dieser Maßnahmen nicht sicher eingeschätzt werden, etwa hinsichtlich der Frage, ob Schüler/-innen bereits in Klasse 7 in der Lage sind, Vorentscheidungen hinsichtlich der eigenen beruflichen Orientierung und Interessenslage zu treffen. Zur Kenntnis zu nehmen ist etwa, dass trotz aller Maßnahmen und Programme (Girls/Boys Day – inzwischen schon ab Klasse 5, Berufe-Radar u.a.m.) sich das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten über Jahrzehnte nicht ändert – und nach wie vor kaum empirisch gesicherte Kenntnisse über konkrete Ursachen und Wirkungen zur Verfügung stehen, die handlungsleitend eingesetzt werden können. An vielen Stellen fehlt daher ein gesicherter Forschungsstand bspw. hinsichtlich der Wirksamkeit

- früher Orientierungsmaßnahmen (meist ab Klasse 7),
- unterschiedlicher Formen betrieblicher und außerbetrieblicher Praktika,
- von branchenspezifischen Informations- und Imagemaßnahmen an den Sekundarschulen,
- der seit langem eingesetzten unterschiedlichen Aktionen in den MINT-Fächern.

Solche Fragen sollten seitens der Berufsbildungsforschung in triangulativem Forschungsansatz systematisch aufgegriffen und auch in Langzeitstudien weiter verfolgt werden.

Assistierte Ausbildung aus der Sicht von Betrieben:

Mit dem Konzept der assistierten Ausbildung (vgl. den Modellversuch Zukunftsbau/Berlin) wird ein bildungspolitisch hoch aktueller Handlungsansatz beschrieben, mit dem bei sich wandelnden Ausbil-

dungsmärkten und Rahmenbedingungen die Ausbildungsqualität in den kleinen und mittleren Unternehmen gesichert werden soll. Vorgeschlagen wird hierfür eine berufspädagogische Begleitforschung, um die Ausgangsbedingungen und Wirkungen ergriffener Maßnahmen festzustellen bspw. hinsichtlich

- der Validität und Reliabilität der eingesetzten Instrumente hinsichtlich der Feststellung der Förderbedürftigkeit betroffener Jugendlicher,
- der Akzeptanz und der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen spezifischer Maßnahmen seitens der Betriebe,
- der Auswirkungen spezifischer Maßnahmen auf den Ausbildungserfolg sowie
- der Kosten-Nutzen-Relation unterschiedlicher Maßnahmen als Grundlage für bildungspolitische und betriebliche Entscheidungen unter Berücksichtigung der zu erwartenden Effizienz alternativer Handlungsansätze und Maßnahmen.

Berufliches Bildungspersonal

Es ist unbestritten, dass die aktuellen Veränderungen besondere Herausforderungen an das berufliche Bildungspersonal mit sich bringen. Hier hat die Wissenschaft sowohl einen Forschungs- und Theoriebildungs- als auch einen Ausbildungsauftrag. Dieser bezieht sich

- auf die Herausarbeitung von Handlungsansätzen für einen potentialorientierten Umgang mit Heterogenität in den kleinen und mittleren Unternehmen und deren Einbindung in berufs- und arbeitswissenschaftliche Theorien;
- auf die Entwicklung geeigneter didaktischer Konzepte für die betriebliche Ausbildung in kleinen und mittleren Unternehmen und ihre Implementation in die Ausbildung der betrieblichen Ausbilder/-innen,
- auf die Entwicklung didaktischer Konzepte für einen individualisierten und differenzierten Umgang mit Heterogenität in Lerngruppen und deren Integration in Ausbildungs- und Studienprogramme für das überbetriebliche und schulische Bildungspersonal.

Höchst relevant ist die Erforschung didaktischer Handlungsstrategien von betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen sowie von ausbildenden Fachkräften, Berufsbildnern in überbetrieblichen Bildungsstätten und des dualen Partners Berufsschule; zu allen drei Bereichen liegen kaum gesicherte Erkenntnisse vor.

Die Einbindung neuer Forschungsergebnisse in entwickelte didaktische Konzeptionen und Theorien ist Voraussetzung für den Transfer in die Ausbildung des beruflichen Bildungspersonals. Beispiele für praxisrelevante Theorien sind: das Modell der inneren Differenzierung in Lerngruppen, das Konzept „Situated Learning“ auf der Basis von konstruktivistischen Aneignungstheorien, Gemeinsamkeiten des Heterogenität-Themas mit aktuellen normativen Handlungsanforderungen an die beruflichen Bildung im Zusammenhang mit der Inklusionsdiskussion.

Vorgeschlagen wird weiterhin die Wirkungsforschung entwickelter Programme und Maßnahmen im Rahmen von Forschungsprogrammen, -projekten und Graduiertenprogrammen.

Modellversuchsforschung

Mit neuen Programmstrukturen besteht die Chance der weiteren Professionalisierung der wissenschaftlichen Begleitforschung zu den Innovationsprogrammen in der beruflichen Bildung. Handlungsleitende Prinzipien sollten sein

- die weitere Ausgestaltung von Konzepten der Evaluation im Rahmen eines Aktionsforschungsansatzes, die Handlungswissen für Forschungs- und Entwicklungsnetzwerke generiert, in denen die anwendungsbezogene Berufsbildungsforschung die Praxis systematisch einbezieht;
- die Triangulation von Daten im Rahmen von quantitativer und qualitativer Forschung, und zwar besonderes in der Weiterentwicklung der Zusammenarbeit der wissenschaftlichen Begleitungen mit

dem Forschungsbereich des BIBB und dem hier vorliegenden umfangreichen im Rahmen der Bildungsberichterstattung aufgebauten Datenbestand.

Wie lassen sich die Forschungs- und Entwicklungsnetzwerke verstetigen, die im Rahmen von Modellversuchsprogrammen entstanden sind?

- Die nachhaltige Wirksamkeit von Netzwerken ist ein offenes Forschungsfeld. Empirisch gesichert ist nur, dass Netzwerke nicht allein vom Engagement ihrer Mitglieder am Leben erhalten werden können, sondern finanziell gesicherte Arbeitsressourcen benötigen.
- Struktureffekte: Inwieweit haben Netzwerke nachhaltige Auswirkungen auf die Ausbildungssituation in einer Region? Welche Erkenntnisse lassen sich erheben hinsichtlich der Funktion und Wirksamkeit von Netzwerken für den Transfer von Ergebnissen der Modellversuchsarbeit und deren mittel- und längerfristige Auswirkungen in den Regionen?

In hohem Maß relevant ist darüber hinaus die Auswirkung der neuen Modellversuchsprogrammformate auf

- das Selbstverständnis und die Aufgabenstellungen wissenschaftlicher Begleitung auch in Abgrenzung zu Selbstverständnis und Aufgabenstellungen der Programmleitung und den im Handlungsfeld begleiteten Modellversuchsakteuren,
- die forschungsmethodische Einbindung wissenschaftlicher Begleitung und die Wirksamkeit unterschiedlicher Begleitkonzepte in die Innovationsprogramme der beruflichen Bildung sowie
- das Spannungsfeld der neuen Rolle zwischen Versuchsförderungs-, Begleitforschungs- und Evaluationsfunktion.

Verfügbares Material für die wissenschaftliche Lehre und Forschung

Situationsanalysen zur Berufsbildung für heterogene Zielgruppen

- Albrecht, G./Ernst, H./Westhoff, G./Zauritz, M. (2014): Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Anregungen zum Umgang mit Vielfalt und Heterogenität in der beruflichen Bildung. Kompendium. Bonn
- Albrecht, G./Raithel, T. (Hrsg., 2014): Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement. Ein wissenschaftlicher Diskurs mit Anregungen, Beispielen, Handlungsempfehlungen (=Betriebliche Personalentwicklung und Weiterbildung in Forschung und Praxis, Bd. 20). Hamburg
- Albrecht, G./Westhoff, G./Zauritz, M. (2014): Strategien für Betriebe im Umgang mit Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung. Bonn
- Jablonka, P./Westhoff, G. (2013): BIBB-Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“. Ziele, Entwicklungen, aktuelle Befunde und Handlungsfelder. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 15: Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung, hrsg. v. Jenewein, K./Marchl, G./Westhoff, G.
- Jenewein, K. (2013): Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen – Ausgangslage, Zielsetzung und exemplarische Handlungsansätze. Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen – Ausgangslage, Zielsetzung und exemplarische Handlungsansätze. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013: Demografischer Wandel und Fachkräftesicherung im Berufsbildungsraum Rhein-Ruhr, hrsg. von Dieter Münk
- Jenewein, K./Marchl, G./Westhoff, G. (Hrsg., 2013): Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 15: Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

- Jenewein, K. (2015): Berufsbildung im demografischen Wandel. In: lernen und lehren 117 (30) 1, S. 3-10
- Lehmann, B./Marchl, G. (2013): Gewinnung und Unterstützung junger Menschen für eine betriebliche Ausbildung – Erfolgreiche Lernprozessgestaltung im Umgang mit wachsender Heterogenität. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 15: Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung, hrsg. v. Jenewein, K./Marchl, G./Westhoff, G.
- Marchl, G. (2014): Lernprozessgestaltung zur Nutzung von heterogenen Ausbildungspotenzialen. In: Albrecht, Günter; Raithel, Thomas (Hrsg.): Ausbildungscoaching und externes Ausbildungsmanagement. Ein wissenschaftlicher Diskurs mit Anregungen, Beispielen, Handlungsempfehlungen. Hamburg 2014, S.39-46
- Severing, E./Weiß, R. (Hrsg. 2014): Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der Berufsausbildung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Berichte zur beruflichen Bildung 15. Bielefeld: Bertelsmann
- Westhoff, G./Ernst, H. (2011): Zum Umgang mit zunehmender Heterogenität in der Berufsbildung in Deutschland. In: Diversitas, H. 3, 49-62
- Westhoff, G./Jenewein, K./Ernst, H. (Hrsg., 2012): Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung (= Berichte zur beruflichen Bildung). Bielefeld: W. Bertelsmann
- ZWH Düsseldorf mit saz Schwerin und GEBIFO Berlin (2008/2009): Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf. Gutachten (unveröffentlicht) innerhalb der Berufsbildungsforschungsinitiative (BMBF/BIBB)

Materialien und Instrumente aus der Arbeit der Modellversuche im Förderschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“

- Pinnwanddiskussion „Heterogenität in der Berufsausbildung“ auf dem Ausbilderportal unter www.foraus.de mit aktuell ca. 25000 Lesern und Leserinnen sowie 52 Beiträgen
- Instrumente zum Umgang mit Heterogenität und zur Fachkräftesicherung in KMU im Ausbilderportal unter www.foraus.de (insgesamt 31 aufbereitete in den Modellversuchen des Förderschwerpunkts „Neue Wege/Heterogenität“ entwickelte und erprobte Instrumente in Form eines „Instrumentenkoffers“)

Praxisbeispiele aus Modellversuchen

In den Modellversuchen des Förderschwerpunkts „Neue Wege/Heterogenität“ wurden viele Einzelbeiträge veröffentlicht, mit denen spezifische Handlungsansätze und Vorgehensweisen vorgestellt werden und die bspw. für die Lehre in Studienprogrammen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung interessant sind. Eine Gesamtschau bieten die Beiträge in dem für 2016 zu erwartenden Sammelband, der seitens des BIBB in Vorbereitung ist. Einzelveröffentlichungen der Modellversuche sind in den jeweiligen Abschlussberichten dokumentiert. Nach Abschluss der Berichterstattung durch die Modellversuche liegen darüber hinaus weitere transferfähige Veröffentlichungen vor:

- Berg, F. (2015): Fachkräftenachwuchs gewinnen – Navigation von der Schule zur Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie. In: lernen und lehren 117 (30) 1, S. 23-27
- Gohlke, P. (2015): Living Tomorrow – Wie das Elektrohandwerk den Übergang in die Ausbildung fördert. In: lernen und lehren 117 (30) 1, S. 18-23

Wissenschaftliche Studien, die in den beteiligten Hochschulen im Rahmen von Bachelor- und Masterarbeiten erstellt worden sind

Arbeiten in Modellversuchskooperationen:

- Untersuchungen in Partnerbetrieben des Modellversuchs Finsterwalde:
  Handlungsansätze zur Prävention und Intervention von Ausbildungsabbrüchen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität aus der Perspektive von KMU im Bereich der Metalltechnik von Christin Weidemeier (M.Sc. Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement), Masterarbeit Universität Magdeburg, Kurzfassung veröffentlicht als IBBP-Arbeitsbericht Nr. 83 (ISSN 1437-8493)
- Untersuchungen in Partnerbetrieben des Modellversuchs Schwerin:
  Unternehmensanforderungen an Auszubildende unter dem Gesichtspunkt von Heterogenität – Eine exemplarische Untersuchung des produzierenden Sektors von Julia Röder (International Vocational Education), Masterarbeit Universität Magdeburg
- Untersuchungen im Zusammenhang mit der Modellversuchsarbeit Berlin:
  Instrumente der Kompetenzförderung zur Sicherung von Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Jugendlicher im Modellversuch „Assistierte betriebliche Ausbildung“ von Stephanie Dolge (Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement), Masterarbeit Universität Magdeburg
- Untersuchungen in Partnerbetrieben des Modellversuchs Meuselwitz:
  Mitarbeiterbindung im Rahmen der Berufsausbildung kleiner und mittlerer Unternehmen – Eine qualitative Untersuchung am Beispiel der Ausbildungsregion Altenburger Land von Susann Möller (Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement), Masterarbeit Universität Magdeburg

Betriebliche Berufsausbildung/Berufsbildungssystem unter dem Gesichtspunkt von Heterogenität:

- Heterogenität junger Menschen als Herausforderung für das duale Berufsbildungssystem – Überlegungen zu einem Bildungskonzept für betriebliche AusbilderInnen von Elisabeth Emmert (Masterarbeit TU Kaiserslautern)
- Das duale System und alternative Berufseinstiegsmöglichkeiten für Jugendliche in Deutschland von Alexandra Adamek (Berufs- und Betriebspädagogik), Magisterarbeit Universität Magdeburg
- Demografischer Wandel und Arbeitskräfteangebot in Sachsen-Anhalt: Perspektiven und Handlungsoptionen in der Berufsausbildung am Beispiel der Regionen Mansfeld-Südharz und Dessau-Roßlau von Joanna Pachura (Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement), Masterarbeit Universität Magdeburg
- Die Ausbildung von Ausbildern und Ausbilderinnen im Blickwinkel pädagogischer Professionalität von Juliane Stützer (Berufsbildung), Bachelorarbeit Universität Magdeburg
- Geschlechterdifferenzierung in technischen Berufen unter dem Aspekt wachsender Heterogenität – Eine Untersuchung in der betrieblichen Berufsausbildung von Yuliya Nepom´yashcha (Betriebliche Berufsbildung und Berufsbildungsmanagement), Masterarbeit Universität Magdeburg, Kurzfassung veröffentlicht als IBBP-Arbeitsbericht Nr. 84 (ISSN 1437-8493)

Schulische Berufsbildung unter dem Gesichtspunkt von Heterogenität:

- Die Bedeutung der Bildungsangebote BVJ und BGJ im Bundesland Sachsen-Anhalt von Stefanie Kruska (Berufsbildung), Bachelorarbeit Universität Magdeburg
- Systematische Berufs- und Studienorientierung an Gymnasien – Eine qualitative Untersuchung mit Studienabbrechern von Josephine Kröber (International Vocational Education), Masterarbeit Universität Magdeburg
- Heterogenität in der Fachoberschule für Wirtschaft – Exemplarische Untersuchung der Einstellungen zur Heterogenität und des Umgangs mit heterogenen Lerngruppen von Sahra Nentwig (Lehramt an berufsbildenden Schulen), Masterarbeit Universität Magdeburg

- Individualisierte Förderung von Auszubildenden mit heterogenen Lernvoraussetzungen im Berufsschulunterricht, aufgezeigt an einer exemplarischen Lernsituation im Fach Wirtschaft von Josephine Klauß (Lehramt an berufsbildenden Schulen), Masterarbeit Universität Magdeburg

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 107-0
www.bibb.de

Verantwortlich:

Gisela Westhoff (BIBB)
Marion Trimkowski (BIBB)

Die Modellversuche werden vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Stand:

September 2015

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.
URN: urn:nbn:de:0035-0573-9