

# Heterogenität impliziert wachsende Anforderungen an ausbildendes Personal

Ralf Marohn  
Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ)



Modellversuchsförderschwerpunkt:

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

Ziel:

Einen zukunftsweisenden Umgang mit der Heterogenität in der beruflichen Bildung erarbeiten.

**Hohe  
Ausbildungs-  
bereitschaft der  
Unternehmen**

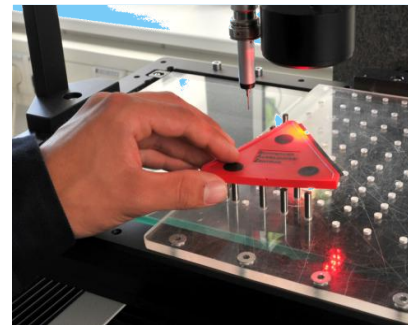


**Jugendliche  
haben unklare  
Berufsvor-  
stellungen**

**Gute Aussichten  
nach der  
Ausbildung auf  
Übernahme**



**Unternehmen  
stellen sich auf  
schwächere  
Bewerber ein**



**Verdrängungs-  
wettbewerb auf  
dem Aus-  
bildungsmarkt**



**Mangelnde  
Sozialkompetenz  
ist Ausbildungs-  
hemniss**



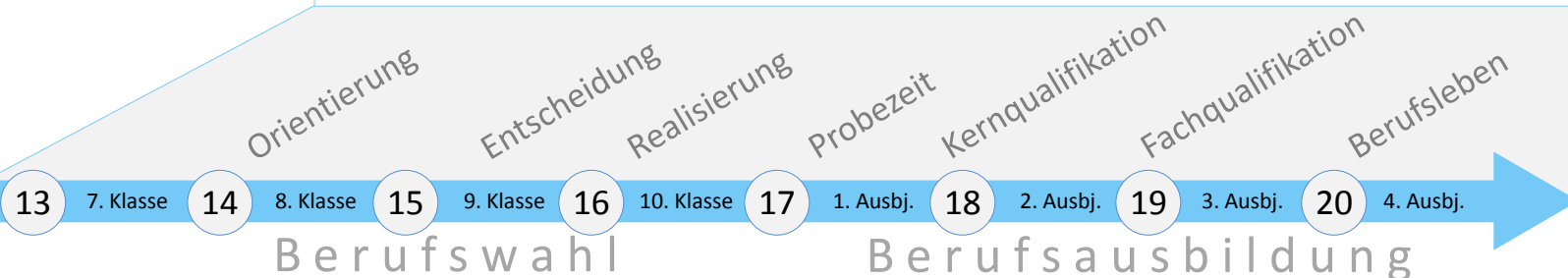
vgl. : DIHK-Ausbildungsumfragen 2011/ 2012

Entwicklung und Erprobung von Bildungsdienstleistungen  
unter dem Aspekt der vielfältigen der Voraussetzung der Jugendlichen

Beratung und  
Unterstützung bei  
der Besetzung der  
Ausbildungsplätze

Unterstützung der  
Auszubildenden im  
Rahmen der  
Ausbildung

Sensibilisierung  
des Ausbildungs-  
personals



2007



Homogenität = Ausbildungsfähigkeit?

Herausforderung:

Unterschiedlichkeit in den

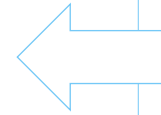
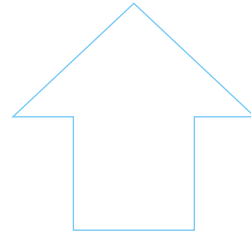
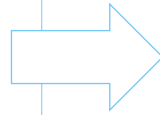
- Lernvoraussetzung,
- Interessen,
- Lerntypen,
- ethnischen und kulturellen Hintergründen

erkennen und diese in der Ausbildung berücksichtigen.

2012



steigende Ansprüche an  
die Kompetenzen  
zukünftiger Fachkräfte



vielfältige persönlichen  
Lernvoraussetzungen  
der Jugendlichen

## Aufbau von Bildungskette

Optimierung des Berufswahl- und Ausbildungsprozess unter dem Aspekt der zunehmenden Heterogenität der Jugendlichen

&

## Individualisierung

Pädagogisch professionelle Ausbildung

- gemeinschaftliche Auseinandersetzung mit der Berufs-/ Lernbiographie
  - Beratung
  - Arbeit mit Kompetenzportfolios (z.B. Berufswahlpass)
  - Übergänge in der Biographie gestalten

Schule → Berufsausbildung → Erwerbstätigkeit → Ruhestand  
Wiedereinstieg  
Veränderungsprozesse  
beruflicher Aufstieg

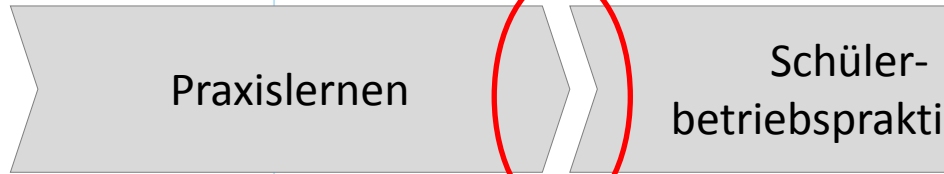
- Lernprozessbegleitung
  - Lernbedarfsfeststellung
  - Lernprozessgestaltung
  - Hilfestellung bei Lernen
  - Sicherung des Lernertrages

Ansatz im Modellversuch: Service- und Beratungsbüro

- Lernkulturen an den verschiedenen Lernorten entwickeln
  - Kompetenzorientierung
  - Handlungsorientierung
  - Nutzung von digitalen Medien
  - Lernförderliche Umgebung
  
- Anpassung von Werkzeugen/Instrumenten
  - Aufgaben des externen Ausbildungsmanagement
  - Nutzung der Möglichkeiten des Berufsbildungssystems
  
- Aufbau von Bildungsketten entlang der Berufsbiographie
  - Verzahnung von Maßnahmen
  - Anschlussfähigkeit



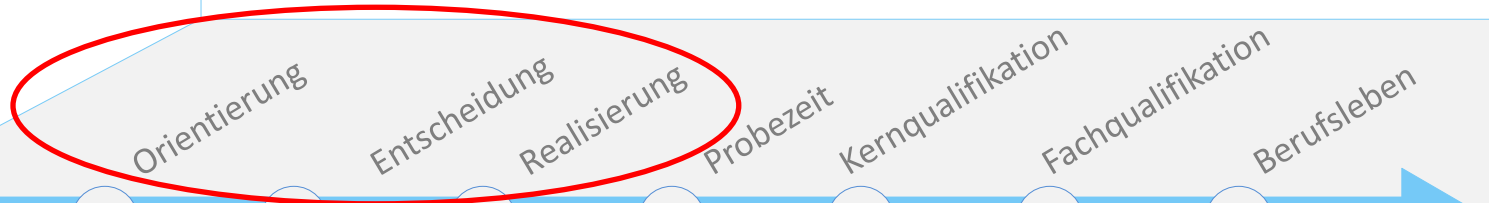
Erkundung in  
Berufsinteressen-  
gruppen



- Dokumentation der Ergebnisse im Berufswahlpass über Reflexionsbögen
- Ergebnisse werden zur Auswahl der Berufsinteressengruppen genutzt
- Erkundung als handlungsorientierte Methode
- frühzeitiger Kontakt Schüler und Ausbildungsbetriebe

Berufsorientierung  
im SAZ

Potenzial-  
analyse      Werkstatt-  
tage

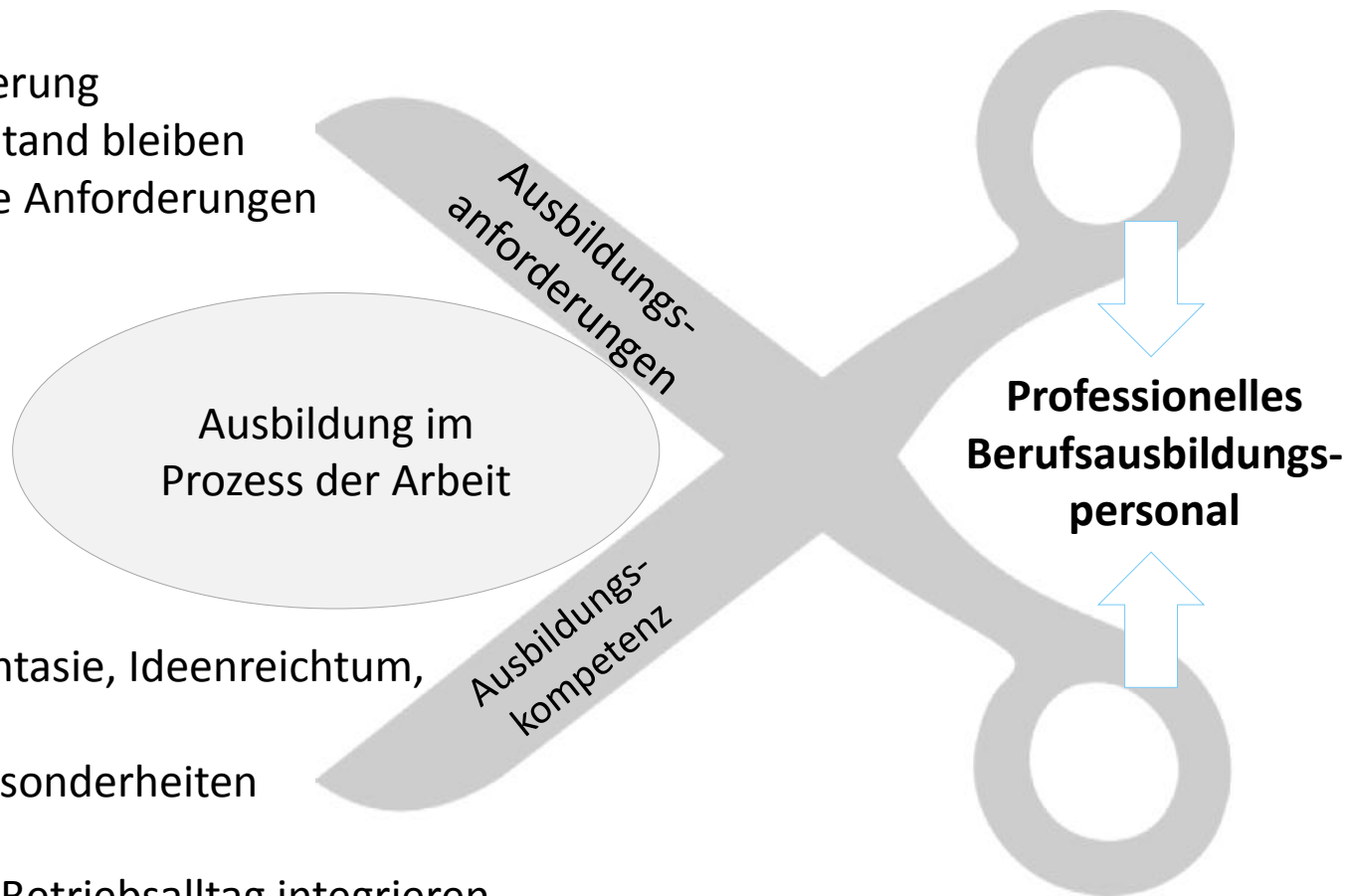


13 7. Klasse 14 8. Klasse 15 9. Klasse 16 10. Klasse 17 1. Ausbj. 18 2. Ausbj. 19 3. Ausbj. 20 4. Ausbj.

Berufswahl

Berufsausbildung

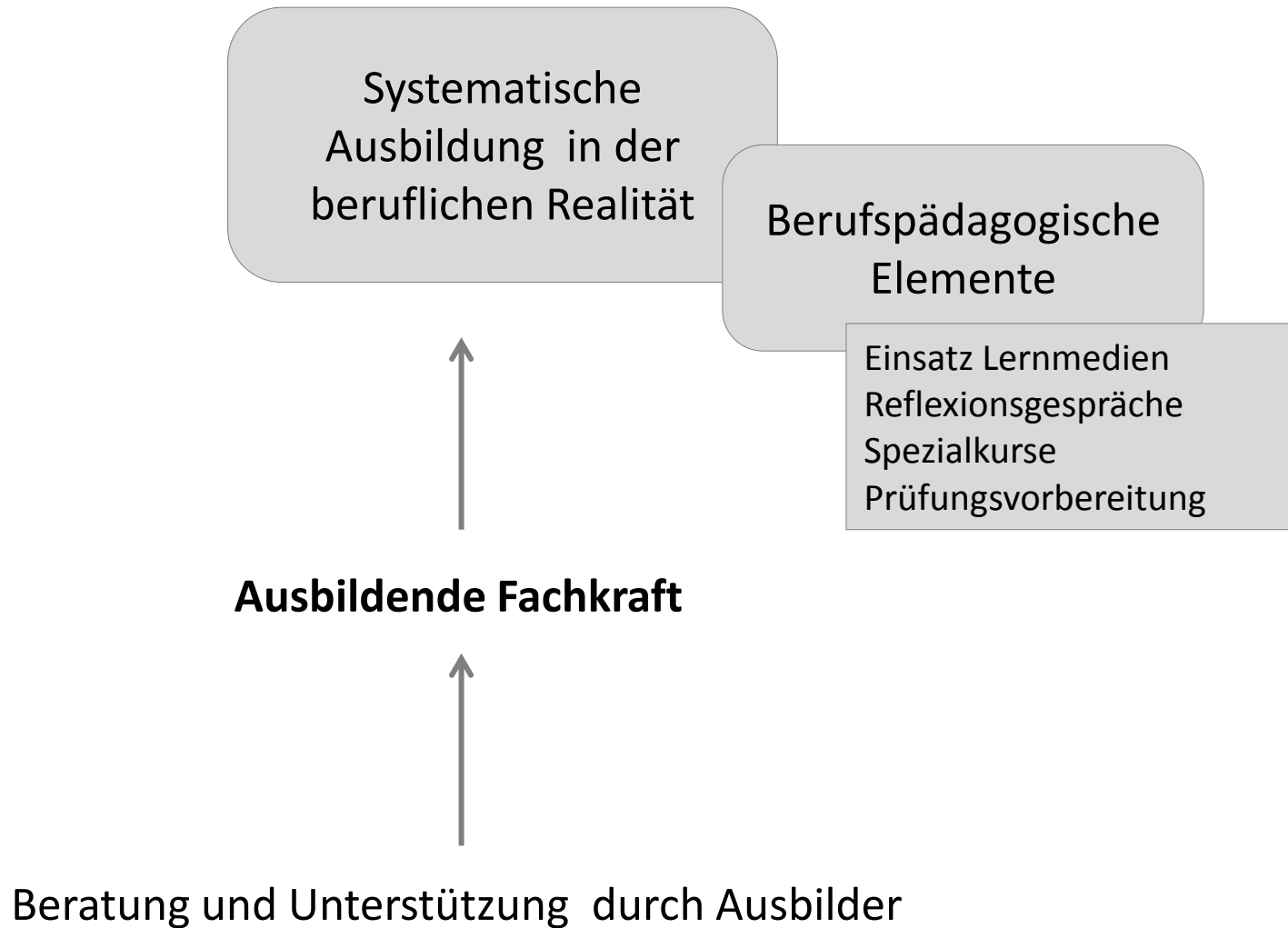
- Kompetenzorientierung
- auf dem neusten Stand bleiben
- steigende fachliche Anforderungen



- pädagogische Phantasie, Ideenreichtum, Engagement
- auf individuelle Besonderheiten eingehen
- Ausbildung in den Betriebsalltag integrieren

	Ausbildungsorganisation	Personalstruktur
Industrie (Groß- und Mittelbetriebe)	Lehrwerkstatt mit Lehrgangssystem, Betriebsphasen an Arbeitsplätzen	Hauptamtl. Ausbildungsleiter Hauptamtl. Ausbilder (Trainer) Ausbildende Fachkräfte
Kleine und mittlere Unternehmen	Ausbildung in der Echtarbeit Überbetriebliche Ergänzungskurse	Nebenamtl. Ausbilder (AEVO) Ausbildende Fachkräfte
Dienstleistungsbetriebe Kauf. Ausbildung	Arbeitsintegrierte Ausbildung mit Durchlaufplänen in Abteilungen Überbetriebliche Ergänzungskurse	Nebenamtl. Ausbilder (AEVO) Ausbildende Fachkräfte
Bildungsdienstleister	Systematische Auftragsausbildung in Bildungszentren	Hauptamtl. Ausbildungsleiter Teamkoordinatoren Hauptamtl. Ausbilder (Trainer)

Quelle: [www.denk-doch-mal.de](http://www.denk-doch-mal.de) (06.09.12)



- Unmittelbare Ausbildung am betrieblichen Arbeitsplatz  
Vermittlung von Fachkenntnissen und betrieblicher Werte und Normen sowie deren Identifikation
- Einsatz von ausbildungsgerechten Betriebsaufgaben  
betriebsbezogene Umsetzung der Ausbildungsinhalte
- Förderung der Kompetenzentwicklung unmittelbar am Arbeitsplatz

Zeitlich begrenzte Verantwortung für Auszubildende im Arbeitsbereich ohne berufspädagogische Qualifizierung

## Methodik der Ausbildung

- Aufbereitung der Arbeitsaufgabe für das selbständige Lernen
- Gestaltung lernförderlicher Rahmenbedingungen

## Begleitung der Auszubildenden

- Motivation / Kommunikation / Umgang mit Konflikten
- Umgang mit Lernschwierigkeiten und Verhaltensproblemen

## Beurteilung / Sicherung Lernertrag

- Beobachtung, Interpretation und Verbalisierung
- Führen von Auswertungsgesprächen (Anleitung zur Selbstreflexion)

Ansätze im Modellversuch: Tag der ausbildenden Fachkraft  
Coaching durch Service- Aus- und Weiterbildner



Lernen am Arbeitsplatz bildet den Kern der Service- Aus- und Weiterbildung

- Übernahme von Aufgaben in der betrieblichen Personalentwicklung
- Beratung und Unterstützung des Managements bei der Entwicklung der Lernkultur
- Integration des Berufsbildungspersonals in die Aufbau- und Ablauforganisation
- Informieren über Veränderungen in der Berufsbildung
- Coaching der ausbildenden Fachkräften
- Demonstration von handlungsorientierten Methoden am Arbeitsplatz
- ....



## Berufspädagogische Handlungskompetenz

- berufskundliches / bildungspolitisches Wissen, Rechtsgrundlagen
- didaktisches und methodisches Know How

## Jugendpädagogisches/psychologisches Wissen

- Lern- und Entwicklungsprobleme
- pädagogische Methoden in der Lernprozessbegleitung

## Beratungskompetenz

- Beratungstätigkeit: Prozess , Ansätze, Techniken
- Widerstände in der Aus- und Weiterbildungsberatung

Ansatz im Modellversuch:      Sensibilisierung und Beratung zur berufspädagogischen Fortbildung des Ausbildungspersonals

- Heterogenität als Chance zur Sicherung des Fachkräftebedarfs
  - Gestaltungsoffenheit und Flexibilität des Berufsbildungssystem nutzen
  - Individualisierung, Kompetenzorientierung und Prozessoptimierung
  
- Professionalisierung des Berufsbildungspersonals
  - Weiterbildungsbereitschaft zu pädagogischen Themen erhöhen
  - Strukturen und Qualifikationen von beruflichem Bildungspersonal
  
- Fachkräftesicherung wird es nicht zum Nulltarif geben.