



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

TT Net DE-Frühjahrstagung (10./11. Mai 2012)

**Fachwissenschaftliche Betreuung/
Programmleitung:**

Marion Trimkowski (BiBB)

Wissenschaftliche Begleitung:

Helmut Ernst (SALSS)

Peter Jablonka (SALSS)

Wiebke Schmidt (ISOB GmbH)



Aktuelle Entwicklungen



- Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger geht kontinuierlich zurück.
- Der Anteil der Bewerbungen aus dem Übergangssystem nimmt zu.
- Die Struktur der Bewerberinnen und Bewerber um betriebliche Ausbildungsplätze verändert sich: eine zunehmende Heterogenität und Vielfalt wird festgestellt.
- Betriebe, Berufsschulen, Bildungsdienstleister haben neue Aufgaben zu bewältigen.
- Heterogenität in der beruflichen Bildung zeigt sich sehr unterschiedlich.
- Neue Potenziale müssen erschlossen werden.



Heterogenität



Quelle: ZWH



Ziele des Förderschwerpunkts



- Für Unterschiedlichkeiten und Vielfalt sensibilisieren (Jugendliche / Ausbildungs- und Lehrpersonal, Unternehmen),
- individuelle Förderung und Lernen in der Gruppe verbinden,
- Ausbildungsreife der Unternehmen (KMU) stärken,
- externes Bildungsmanagement für KMU anbieten,
- Ausbildungs- und Lehrpersonal weiterbilden - Erfahrungen austauschen,
- Berufspädagogische Konzepte überprüfen und auf die neuen Ziele ausrichten,
- Akteure vernetzen, Kooperationen stärken,
- Verstetigung der Ergebnisse in den Prozessen berücksichtigen,
- Fachkräftesicherung,
- Alternativen zum Zielgruppenansatz entwickeln.

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



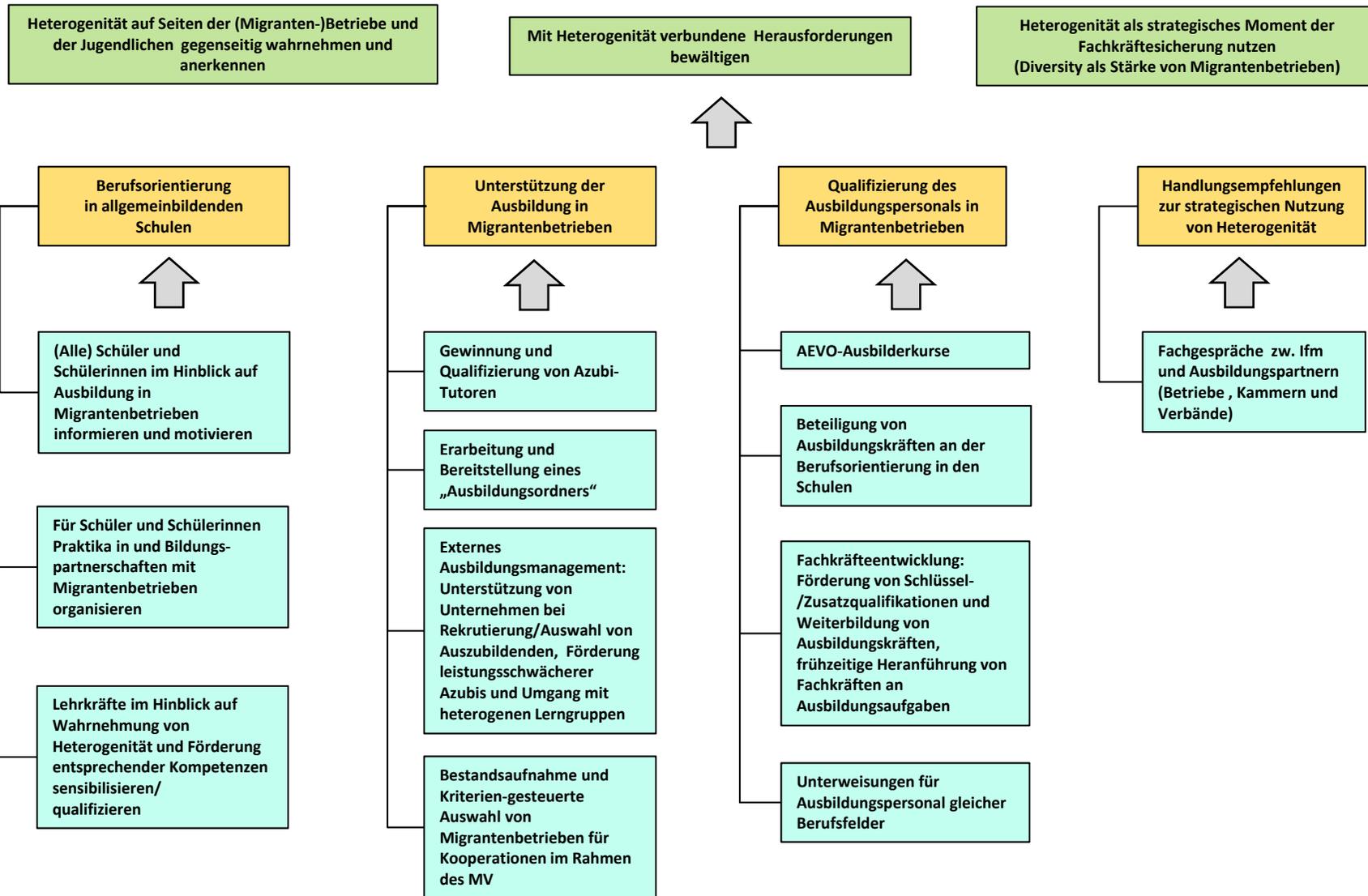
18 Modellversuche





Zielsystem

Beispiel: ikubiz, Mannheim



Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente in vier Handlungsfeldern





Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente Übergang Schule - Beruf





Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente Entwicklung von Ausbildungsmärkten



Schularbeit

Informationsveranstaltungen von Migrantenbetrieben für SchülerInnen + Eltern

Praktika in Migrantenunternehmen zur Berufsorientierung

Schulprojekt / Ausbildungskoffer "Experte im Unterricht"

S'Cool Wiki Schulprojekte

Internet-Plattform

Web 2.0 Plattform S'Cool Wiki

Internetpräsenz "azubi-werden.de"

Spezifische Aktivitäten

Nationalteam der Stuckateure

Aktionstage "Wirtschaft hautnah erleben"

Speedjobbing

Ausbildungsvermittlungsbörse

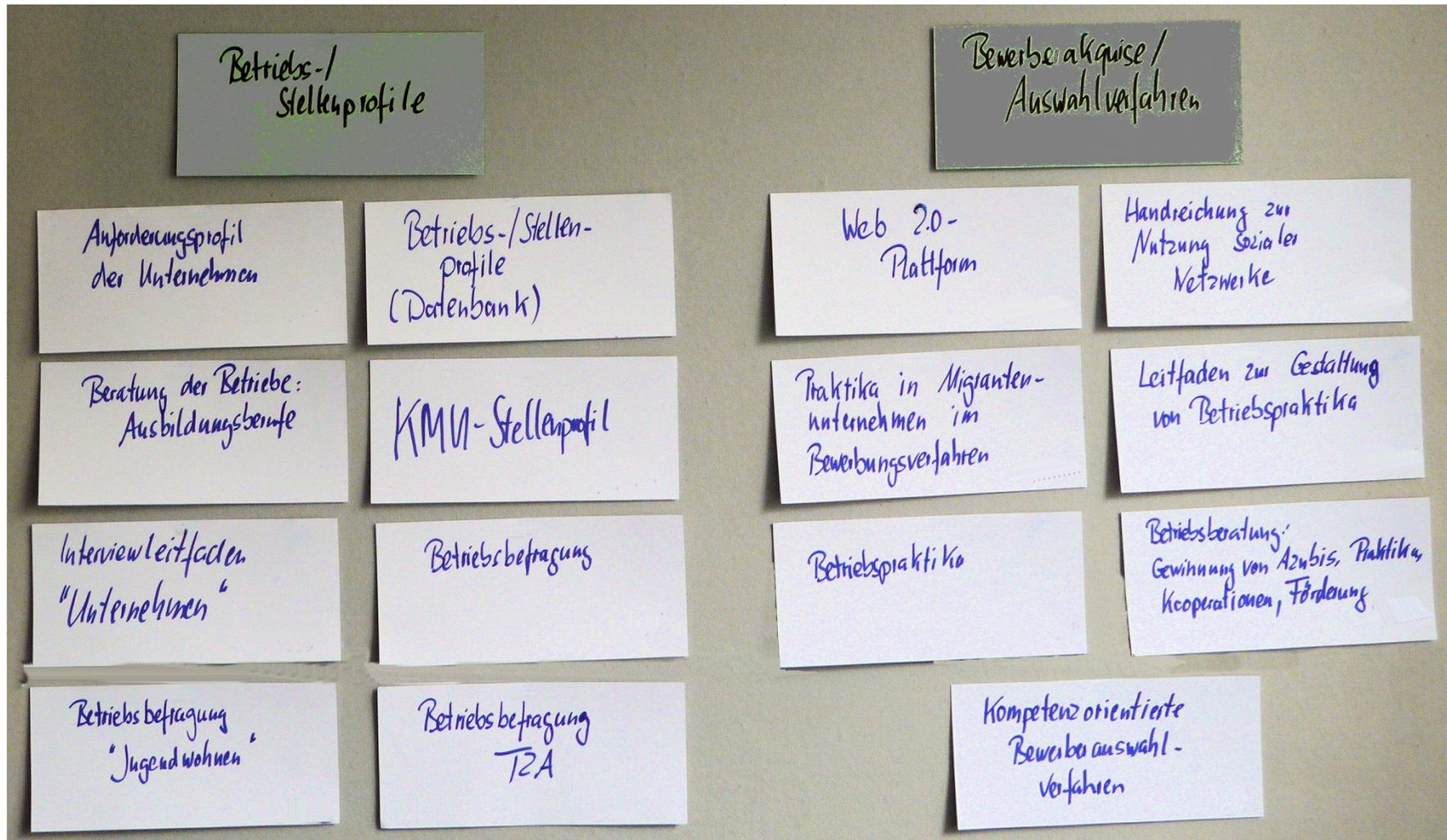


Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente Betriebliches Ausbildungsmanagement (1)



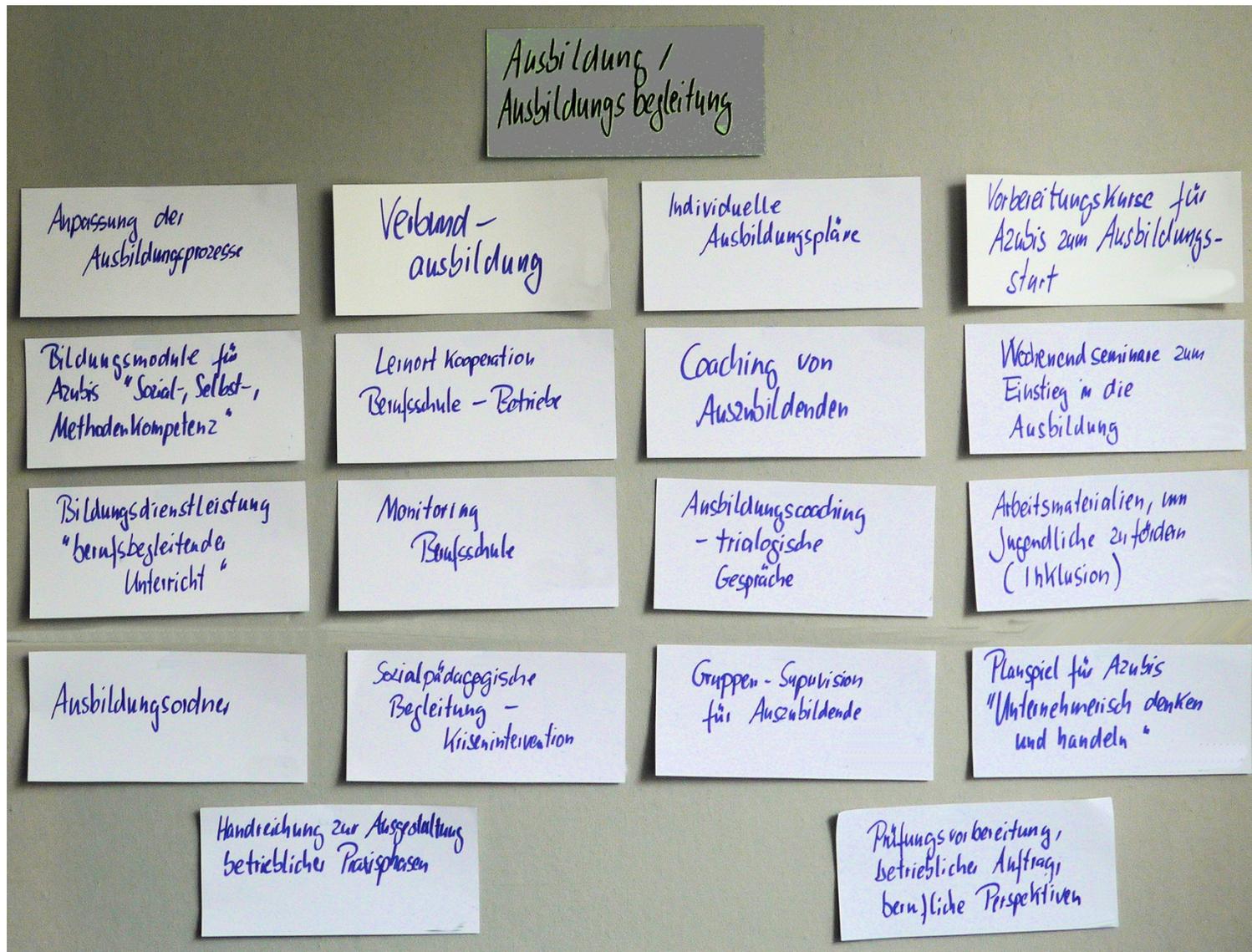


Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente Betriebliches Ausbildungsmanagement (2)



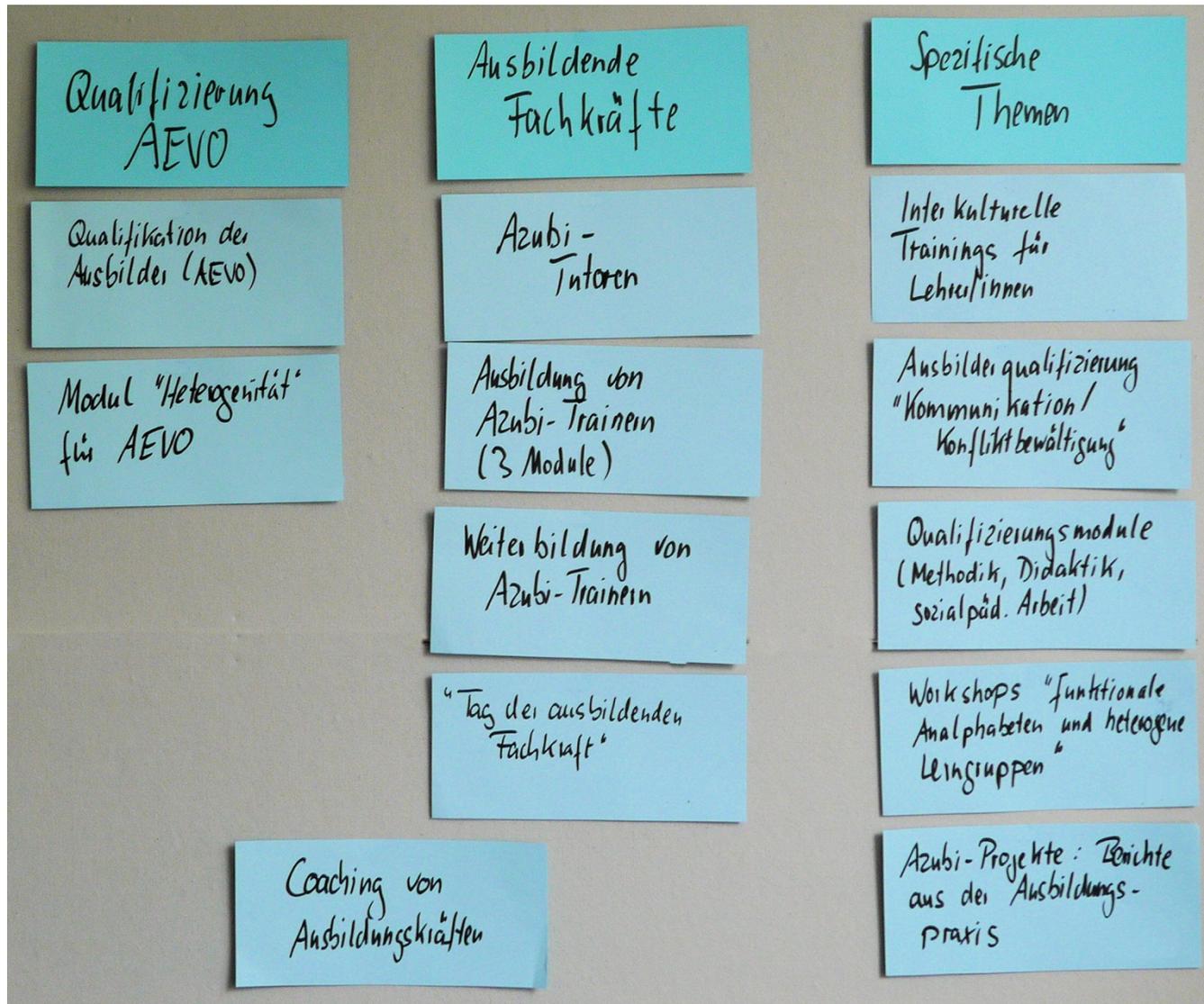


Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente Betriebliches Ausbildungsmanagement (3)





Bisher vorliegende Konzepte/Verfahren/Instrumente Qualifizierung des Ausbildungspersonals





Qualifizierung des Ausbildungspersonals Beispiel: Azubi Tutoren – ikubiz (Mannheim)



„Die Azubi Tutoren sollen, geprägt durch ihre eigenen Erfahrungen im ikubiz Ausbildungsverbund, die Auszubildenden während des Lernprozesses in der Ausbildung begleiten. Sie sollen sowohl Vertrauensperson, Ansprechpartner/in als auch Wissensvermittler/in sein. Im November 2011 begannen wir mit der Akquise von potentiellen Azubi Tutoren und luden dann zum ersten Treffen ein.



Wir nahmen Kontakt zu ehemaligen Auszubildenden auf, ein Teil davon befand sich gerade in unserem AdA Kurs und war trotz Abendkurs bereit, zu einem Treffen zu kommen. Am 23.11. folgten 12 junge Fachkräfte unserer Einladung und äußerten sofort große Bereitschaft, sich zu engagieren. Daran schlossen sich Treffen im Januar und im Februar an, in denen begonnen wurde, persönliche Tutorenprofile zu erstellen. Dafür berichtete eine ehemalige Tutorin der Universität Mannheim von ihren Erfahrungen. Den Kontakt zu der Tutorin gelang durch die Kooperation mit dem ifm Mannheim. Bei diesem Austausch wurde Folgendes intensiv diskutiert: Wie kann man die Tätigkeit als Ausbilder/in und als Tutor/in voneinander abgrenzen? Welche Zielgruppe ist sinnvoll? In welchem Ausbildungsjahr sollten die Azubis sein? Wie fachlich soll das Verhältnis sein? Wo könnten besondere Einsatzbereiche für Azubi Tutoren sein? Welche Kommunikationswege nutzen die Beteiligten? In der Nachbesprechung erstellten wir eine Liste mit möglichen Auszubildenden, denen wir eine oder einen Azubi Tutor/in zur Seite stellen möchten. Die Zusammenführung der Beteiligten werden wir im nächsten Treffen (28.März) gemeinsam mit den Azubi Tutoren erarbeiten.“ Zwischenbericht zum 31.03.2012



Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Azubi Tutoren – ikubiz (Mannheim)



„Die Azubi Tutoren sollen

geprägt
Erfahrung
Ausbildung
Auszubildende
Lernprozesse
begleiten
Vertrauensperson
partner

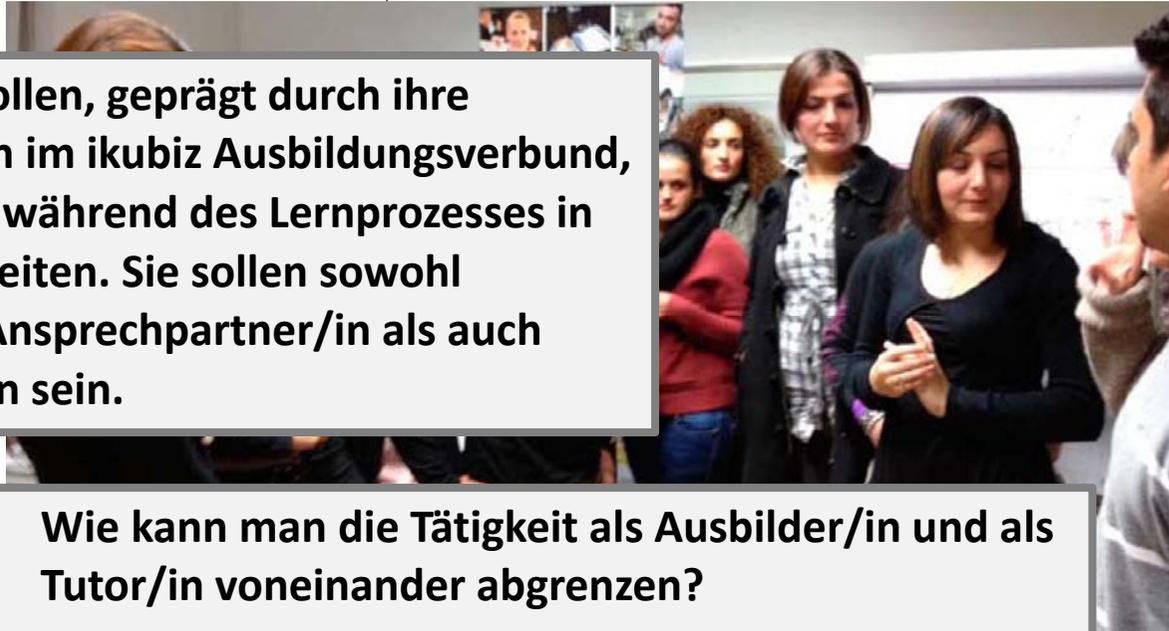
Die Azubi Tutoren sollen, geprägt durch ihre eigenen Erfahrungen im ikubiz Ausbildungsverbund, die Auszubildenden während des Lernprozesses in der Ausbildung begleiten. Sie sollen sowohl Vertrauensperson, Ansprechpartner/in als auch Wissensvermittler/in sein.

vermittler/in sein. Im November 2011 begannen wir mit der Akquise von potentiellen Azubi Tutoren und luden dann zum ersten Treffen ein.

Wir nahmen Kontakt zu ehemaligen Azubis auf und war trotz Abendkurs bereit eine Einladung und äußerten sofort Interesse und im Februar an, in denen bei der ehemaligen Tutorin der Universität Mannheim eine Kooperation mit dem ifm Mannheim die Tätigkeit als Ausbilder/in und in welchem Ausbildungsjahr sollte der Einsatzbereich für Azubi Tutoren. Nachbesprechung erstellten wir

Tutor/in zur Seite stellen möchten. Die Zusammenführung der Beteiligten werden wir im nächsten Treffen (28.März) gemeinsam mit den Azubi Tutoren erarbeiten.“ Zwischenbericht zum 31.03.2012

- **Wie kann man die Tätigkeit als Ausbilder/in und als Tutor/in voneinander abgrenzen?**
- **Welche Zielgruppe ist sinnvoll?**
- **In welchem Ausbildungsjahr sollten die Azubis sein?**
- **Wie fachlich soll das Verhältnis sein?**
- **Wo könnten besondere Einsatzbereiche für Azubi Tutoren sein?**
- **Welche Kommunikationswege nutzen die Beteiligten?**



Kurs
r
r
e
ch die
man
ere



Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Coaching- und Bildungsmodule für KMU (EJSA, Rothenburg)



Flexible Module für KMU:

Individuelles Coaching

(Fort-)Bildungen



Qualifizierung des Ausbildungspersonals Beispiel: Coaching- und Bildungsmodule für KMU (EJSA, Rothenburg)



Heterogenität in der Ausbildung verlangt u.a.:

Erkennen von Ausbildungsressourcen

Individuelle Ausbildungsbegleitung

Erweiterung der Kompetenzen

für Ausbildungspersonal und Auszubildende

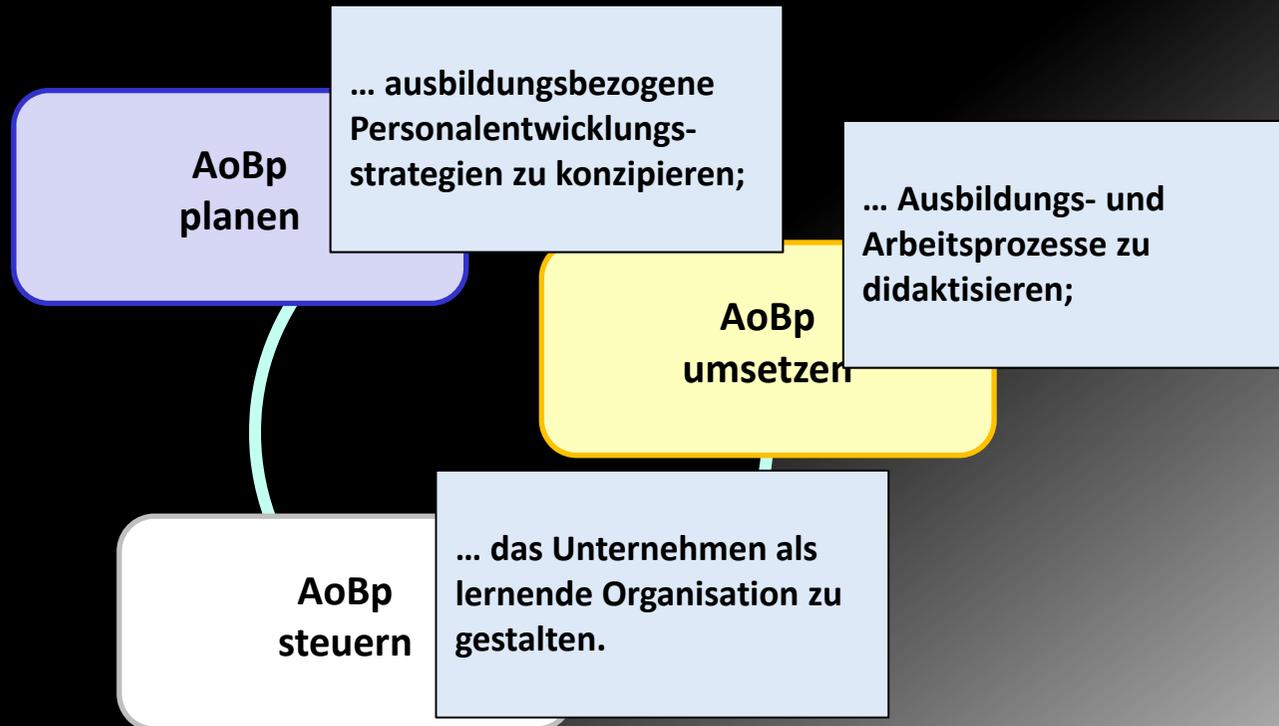


Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Leitfaden AoBp (IFP - *bevoplus*, Regensburg)



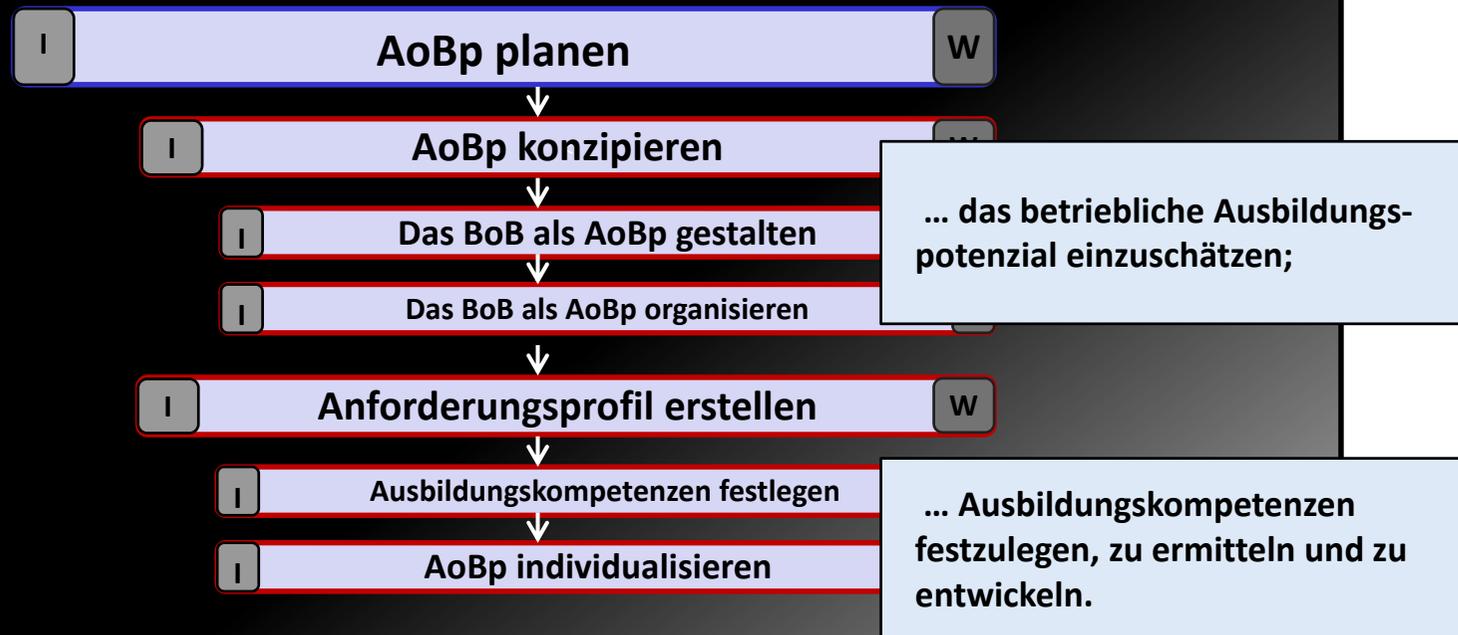
Förderung der Kompetenzen des Ausbildungspersonals von KMU,
unter Heterogenitätsbedingungen ...





Beispiel: AoBp planen

Förderung der Kompetenzen des Ausbildungspersonals von KMU,
unter Heterogenitätsbedingungen ...



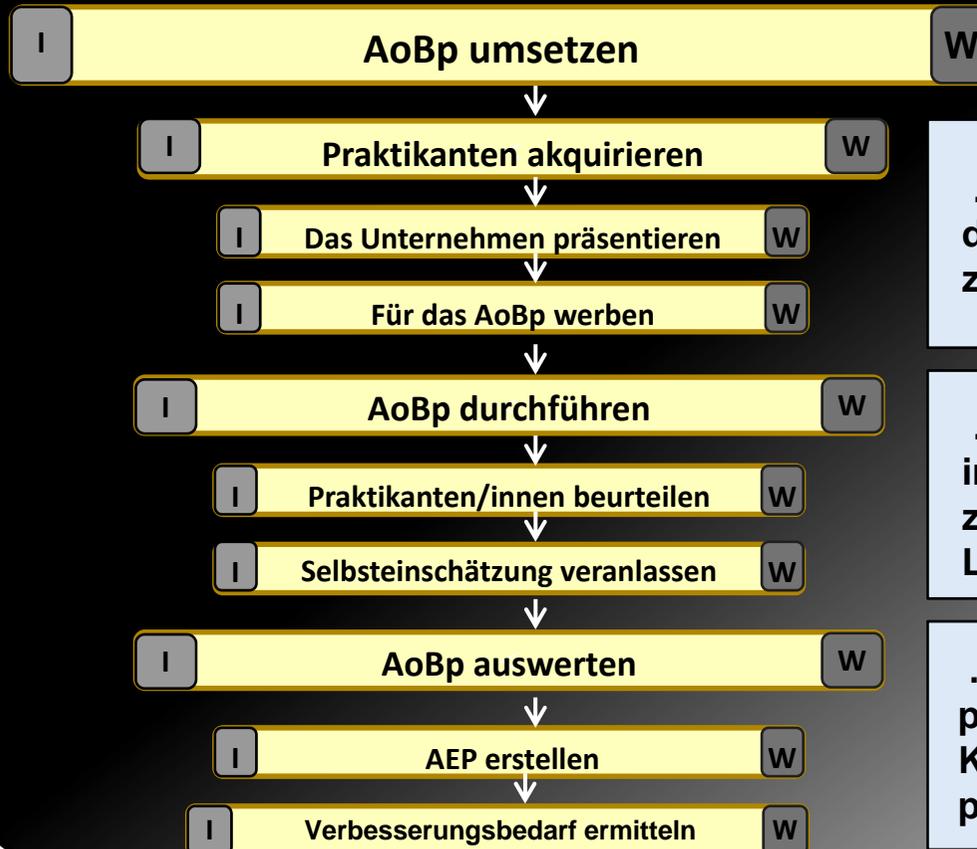


Leitfaden AoBp (IFP - *bevoplus*, Regensburg)

Beispiel: AoBp umsetzen



Förderung der Kompetenzen des Ausbildungspersonals von KMU, unter Heterogenitätsbedingungen ...



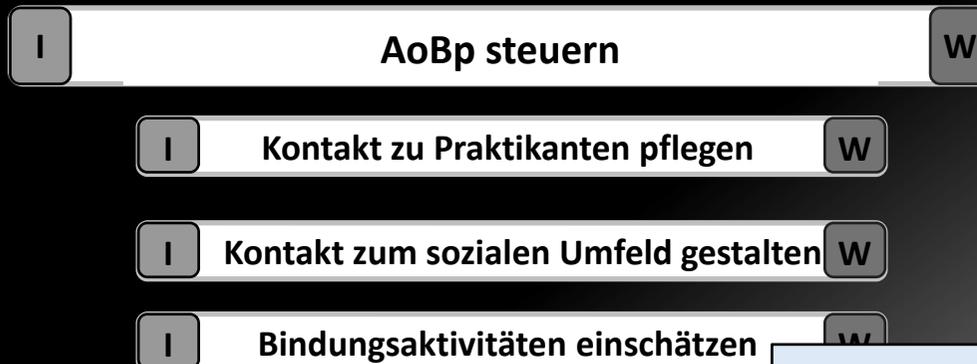
... Matching zu gestalten, d. h. Ausbildungspotenziale zu erkennen und zu fördern;

... Ausbildung als interaktiven Lernprozess zwischen Lehrenden und Lernenden zu gestalten;

... Ausbildung als partizipative Kompetenzentwicklungsplanung umzusetzen.



**Förderung der Kompetenzen des Ausbildungspersonals von KMU,
unter Heterogenitätsbedingungen ...**



**... das Ausbildungsmanagement
in die betriebliche
Kompetenzentwicklung zu
integrieren.**



Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung - asm (Hamburg)



Das Projekt greift die Ideen und Zielsetzungen des Hamburger Übergangssystems Schule-Beruf auf:

Die Berufsorientierung in ausgewählten Abgangsklassen der neuen Stadtteilschulen und in der Freien Schule Hamburg werden unter dem Aspekt der Heterogenität methodisch begleitet. Hier werden zukünftige Auszubildende für die Betriebe gewonnen und in den ersten 1,5 Jahren ihrer Ausbildung betreut.

Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund werden in Betriebe mit und ohne Migrationshintergrund vermittelt.

Methoden: Coaching und Beratung



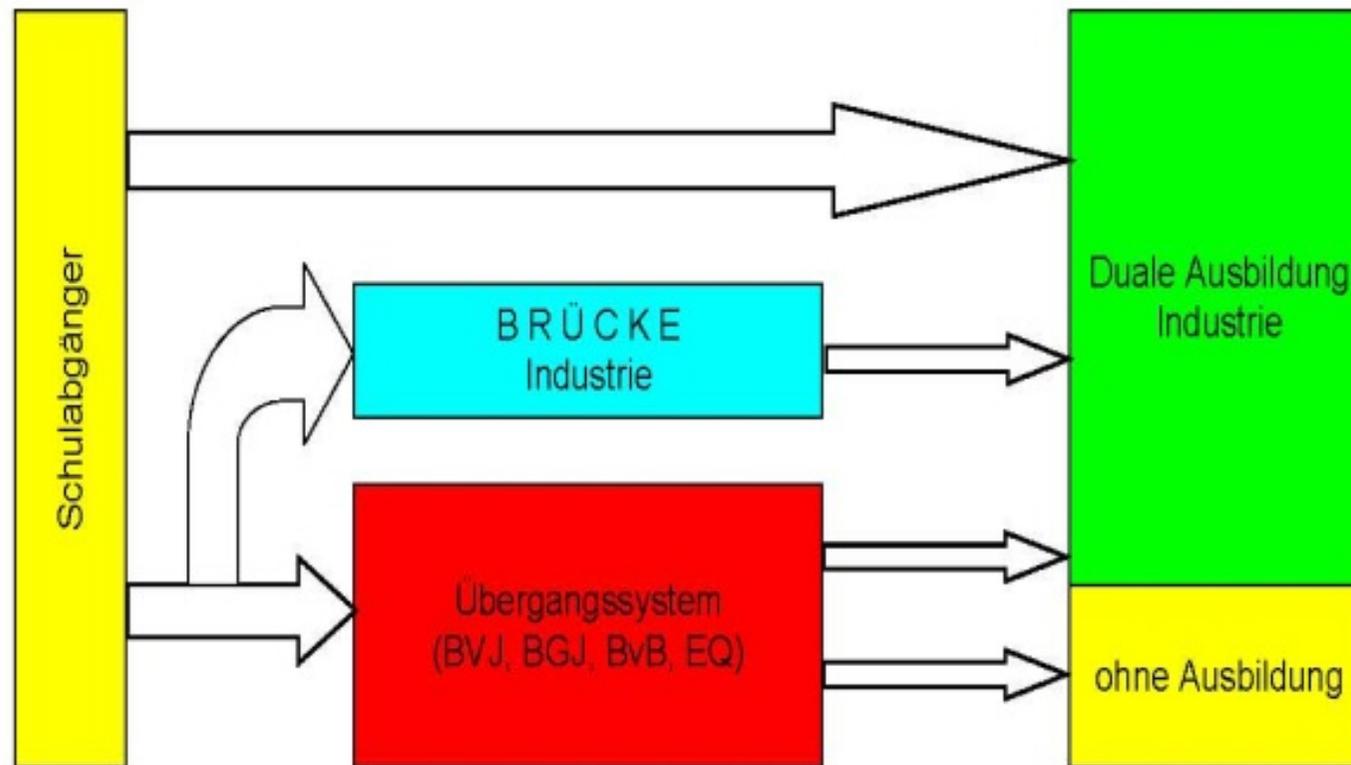
Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Brücke in die duale Ausbildung (BridA) - ASG, Annaberg-Buchholz



Br!dA

Teilprojekt 1 - ASG Sachsen





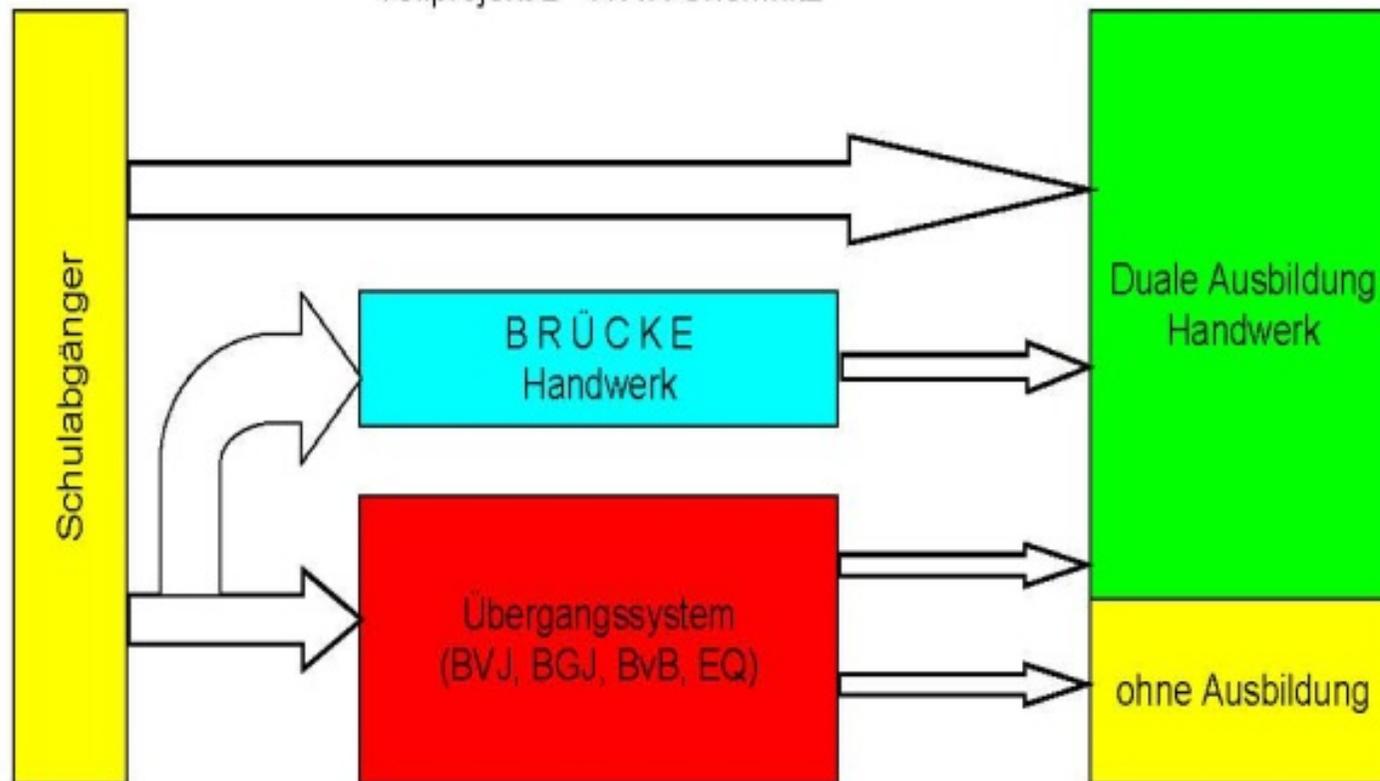
Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Brücke in die duale Ausbildung (BridA) - ASG, Annaberg-Buchholz



Br!dA 

Teilprojekt 2 - HWK Chemnitz





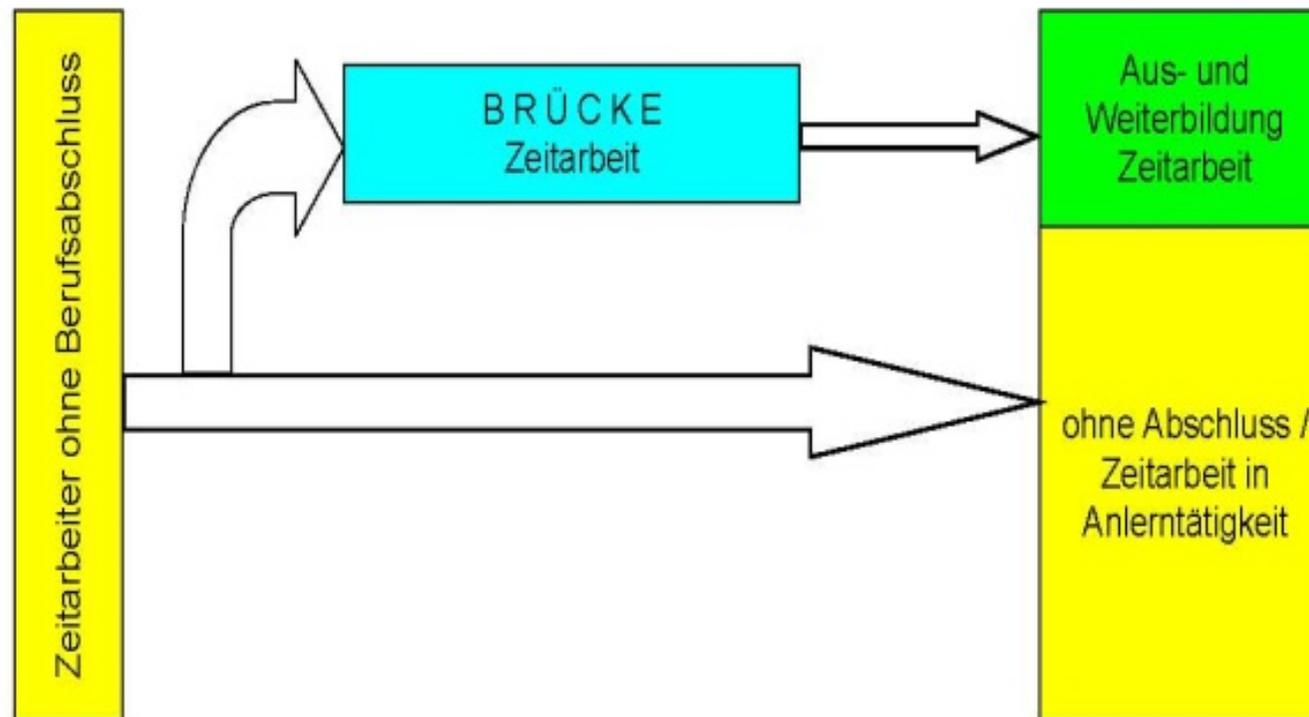
Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Beispiel: Brücke in die duale Ausbildung (BridA) - ASG, Annaberg-Buchholz



Br!dA 

Teilprojekt 3 - ASG Sachsen





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



BiBB Modellversuche
Neue Wege / Heterogenität

Weitere Informationen über: <http://www.bibb.de/heterogenitaet>

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying the BiBB website. The page title is "Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung". The URL in the address bar is "http://www.bibb.de/55819.htm". The page features a navigation menu on the left with options like "Startseite", "Praxis", "Modellversuche", "Neue Wege / Heterogenität", "Presse", "Kontakt", "Newsletter / RSS", "Häufige Fragen (FAQ)", "Sitemap", and "Impressum". The main content area has a header "Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung" and contains several paragraphs of text discussing the challenges of the training market and the role of the research project. A sidebar on the right includes contact information for "AnspruchspartnerInnen MV Heterogenität" and a newsletter subscription form.



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



Fachwissenschaftliche Betreuung /Programmleitung

Bundesinstitut für Berufsbildung
Gisela Westhoff, Marion Trimkowski



Wissenschaftliche Begleitung

SALSS - Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Berlin
Prof. Dr. Helmut Ernst, Peter Jablonka



Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg
Gabriele Marchl, Wiebke Schmidt



Institut für Berufs- und Betriebspädagogik,
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
**Prof. Dr. Klaus Jenewein,
Dr. Heidi Felsche, Dr. Michael Martin**

