



Betriebliche Berufsvorbereitung *bevoplus*

Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung

Der Modellversuch *bevoplus* agiert im Bereich der betrieblichen Berufs- und Ausbildungsvorbereitung. Er ist in Niederbayern angesiedelt, erstreckt sich auf die Landkreise Straubing-Bogen, Deggendorf, Regen sowie Freyung-Grafenau und unterstützt die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dieser Region, strategisch ausgerichtete Ausbildungsvorhaben umzusetzen, um auch in Zukunft ihren Fachkräftebedarf sichern zu können. Die Ergebnisse des Modellversuchs *bevoplus* entstanden auch aus seiner Einbindung in das Programm „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, in dessen Rahmen 17 Modellversuche aus dem gesamten Bundesgebiet neue Konzepte und Instrumente für die Fachkräftesicherung entwickeln und erproben.

Der *bevoplus*-Ansatz: Den Matchingprozess potenzialorientiert durchführen

Die regionalen KMU begegnen dem zunehmend angespannten Ausbildungsmarkt mit unterschiedlichen, zumeist auf bestimmte Teilbereiche ausgerichteten Aktivitäten. Dabei stehen traditionelle, auf Schulleistungen fokussierte Auswahlverfahren im Vordergrund, die einer Einbeziehung von **Jugendlichen mit heterogenen Ausbildungsvoraussetzungen** entgegenstehen. Deshalb wird meist übersehen, dass gerade auch diese Jugendlichen oft über erhebliche Potenziale und spezielle Fähigkeiten sowie eine hohe Motivation für eine Ausbildung verfügen. Diese Potenziale ausschöpf-

fen zu können setzt allerdings ein integriertes Gesamtkonzept und einen potenzialorientierten Matchingprozess voraus: Das vom Modellversuch *bevoplus* entwickelte Handlungsmodell zur Umsetzung ausbildungsorientierter Betriebspraktika (AoBp) ist ein innovativer und praxisorientierter Beitrag zur dualisierten Neugestaltung des Übergangsprozesses von der Schule in die Ausbildung. Das *bevoplus*-Handlungsmodell zur Gestaltung von Betriebspraktika unterstützt die Unternehmen bei der Einschätzung des Ausbildungspotenzials auch und gerade heterogener jugendlicher Bewerber und Bewerberinnen: Es gilt, vorhandene Kompetenzen Jugendlicher nicht nur als solche zu erkennen, sondern durch eine Steigerung der betrieblichen Ausbildungskompetenz gezielt weiterzuentwickeln, indem systematische Lernprozesse kooperativ initiiert werden.

Das *bevoplus*-Handlungsmodell: Den Matchingprozess lernend gestalten

Der Modellversuch *bevoplus* entwickelte gemeinsam mit fünfzehn regionalen Unternehmen auf deren jeweils spezifische Problemlagen zugeschnittene potenzialorientierte Strategien, die sicherstellen, dass mehr junge Leute in der Region als aussichtsreiche Bewerber/innen für die vorhandenen Ausbildungsplätze in Frage kommen. Das potenzial- und kompetenzorientierte *bevoplus*-Handlungsmodell fordert die Betriebe zu der Einsicht heraus, dass die Besetzung von betrieblichen Ausbildungsstellen als interaktiver Kooperationsprozess zwischen den jugendlichen

mechanik Kunststoff- und Kautschuktechnik nach Oberbayern verlegt wurde. Betroffen davon sind zahlreiche Unternehmen der Region: Allein in niederbayerischen Betrieben werden zurzeit 213 angehende Verfahrenstechniker ausgebildet – mit deutlich weiter steigendem Bedarf. Wegen des zu weit entfernten Berufsschulstandorts bekommen die Betriebe aber viel zu wenig Auszubildende.

Um dem abzuweichen, wurde durch vier Kernpartner das Netzwerk „VKK Bog“ initiiert, dem mittlerweile 28 Unternehmen mit ca. 7000 Arbeitnehmer/innen aus acht Landkreisen angehören und in das Vertreter/innen aus der regionalen und überregionalen Bildungspolitik sowie aus Verbänden eingebunden sind. Moderiert wird das Netzwerk vom Team des Modellversuchs *bevoplus*. Ziel des Netzwerks ist die Einrichtung einer Berufsschulklasse für „Verfahrenstechnik Kunststoffe und Kautschuk“ in Bogen, um die Bereitschaft der Ausbildungsinteressenten und deren Eltern zu erhöhen, diese Ausbildung in Betracht zu ziehen.

Das Netzwerk „VKK Bog“ ist neben anderen Transferaktivitäten bei Kammern, Arbeitsagenturen sowie zentralen Multiplikatoren aus Politik und Verwaltung die Säule für den regionalen Transfer des *bevoplus*-Handlungsmodells. So dient die kontinuierliche Kommunikation der Instrumentenentwicklung im Modellversuch *bevoplus* und ihrer Ergebnisse als Transmissionsriemen des regionalen Transfers.

Impressum

Modellversuchstitel

bevoplus – Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in duale Ausbildung

Förderkennzeichen

21BBNJ09

Modellversuchsträger

IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH
Grasgasse 10-12, 93047 Regensburg
Rainer Schreiber, 0941 / 5 85 41-23
rainer.schreiber@ifp-fortbildung.de

Kooperations-/Verbundpartner

Verein für sozialwissenschaftliche Beratung und Forschung e.V. – SoWiBeFo

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH, Bonn/Berlin

ISOB – Institut für sozialwissenschaftliche
Beratung GmbH, Regensburg

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik der
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Programmleitung und fachwissenschaftliche Koordination

Gisela Westhoff, Marion Trimkowski
Bundesinstitut für Berufsbildung

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo
Bundesinstitut für Berufsbildung



Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn

www.bibb.de/heterogenitaet

Bewerbern/innen und dem Betrieb von den Unternehmen selbst aktiv vorzubereiten und zu organisieren ist.

Weil Ausbildungskompetenz bei Jugendlichen als durch wenig aussagekräftige Schulnoten dokumentierte Eignung nicht einfach vorausgesetzt werden kann, sondern stets auch ein persönlicher, lebenspraktisch-sozialer Lern- und Entwicklungsprozess ist, rückt deren individuelle lern- und berufsbezogene Handlungsfähigkeit in den Fokus: Die Kompetenzen künftiger Facharbeiter/innen werden ja erst in der Ausbildung erworben. In gleichem Maße aber ist deshalb auch der Betrieb dazu angehalten, seine eigene Ausbildungskompetenz zu reflektieren, d. h. die jeweils erforderlichen Maßnahmen zur Sicherung eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses zu identifizieren und einzuplanen. Diese selbstkritische Prüfung betrifft sowohl die berufspädagogische Kompetenz der Ausbildungsverantwortlichen als auch die Analyse und Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsorganisation.

In diesem Sinne wird durch das *bevoplus*-Handlungsmodell ein ausbildungsorientierter Abgleich der betrieblichen Anforderungen mit den Kompetenzen und Lernpotentialen der Jugendlichen als Gestaltungsaufgabe und Lernprozess für die Unternehmen initiiert und umgesetzt. Dies beinhaltet nicht nur ein innovatives Vorgehen im Übergangsprozess von der Schule in die Ausbildung, sondern setzt als Schnittstelle zur Ausbildung auch neue Akzente für diese selbst: Ausbildung wird zu einem kontinuierlichen interaktiven Lernprozess für beide Seiten – für den ausbildenden Betrieb wie für die Auszubildenden. So sind Lehrjahre entgegen einer auch bei Ausbildungsverantwortlichen immer noch verbreiteten Meinung „keine Herrenjahre“ – Lehrjahre sind Lernjahre!

Als **Regelkreis** von Planung, Umsetzung und Steuerung ausbildungsorientierter Betriebspraktika konzipiert, fördert das Handlungsmodell die Kompetenzen der Betriebe,

- ausbildungsbezogene Personalentwicklungsstrategien zu konzipieren,

- Ausbildungs- und Arbeitsprozesse kompetenzorientiert zu didaktisieren und
- das Unternehmen insgesamt als „lernende Organisation“ zu gestalten.

Die Umsetzung dieses Handlungsmodells wird den Unternehmen in einem online verfügbaren **Leitfaden** angeboten.

Der *bevoplus*-Leitfaden: Kompetenzen für potenzialorientierte Betriebspraktika und für die Ausbildung entwickeln

Zentrales Element der neuen betrieblichen Ausbildungsvorbereitung sind Instrumente zur Identifikation und Entwicklung von Ausbildungskompetenzen sowohl im Betrieb als auch bei den Jugendlichen. Die für eine bestimmte betriebliche Ausbildung notwendigen Kompetenzen werden zur Grundlage einer Matchingentscheidung, die die Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der Jugendlichen ebenso in Rechnung stellt wie in der täglichen Lebenspraxis erworbene Fähigkeiten, die nicht durch Schulnoten abgebildet werden.

Der *bevoplus*-Leitfaden AoBp (Ausbildungsorientiertes Betriebspraktikum) wurde für gewerbliche Berufe entwickelt.

Jedem Handlungsschritt des Leitfadens sind logisch aufeinanderfolgende Handlungsschritte zugeordnet, die neben den jeweils dazugehörigen Instrumenten berufspädagogische Begründungen und Anstöße zur Reflexion der bisherigen Ausbildungspraxis der Unternehmen und Ausbildungsverantwortlichen enthalten.



1. Planung

Der Handlungsschritt „Das AoBp planen“ leitet die Betriebe bei der systematischen Suche nach und Gewinnung von Ausbildungspotenzialen und Merkmalen an. Dabei fördert er die Kompetenzen der Betriebe,

- das betriebliche Ausbildungspotenzial einzuschätzen und
- Ausbildungskompetenzen der jugendlichen Bewerber/innen, zu erkennen und zu entwickeln.



2. Umsetzung

Der Handlungsschritt „Das AoBp umsetzen“ beinhaltet Instrumente für die Ausgestaltung des Praktikums sowie die lernorientierte Auswertung des Betriebspraktikums. Der Handlungsschritt unterstützt Ausbilder/innen und Ausbildungsverantwortliche dabei,

- Praktikum und spätere Ausbildung als interaktiven Lernprozess zwischen Lernenden und Lehrenden zu gestalten und sie als
- partizipative Kompetenzentwicklungsplanung, d. h. als Resultat dialogisch entwickelter Vereinbarungen umzusetzen.

3. Steuerung

Durch den Handlungsschritt „Das AoBp steuern“, der auf das Binden von potentiellen Auszubildenden abzielt, werden die betrieblichen Entscheider dabei unterstützt,



- ein potenzialorientiertes Ausbildungsmarketing zu praktizieren und
- das Ausbildungsmanagement in die betriebliche Kompetenzentwicklung zu integrieren.

Vernetzung und Transfer im Modellversuch *bevoplus*

Die Aufforderung zu Eigeninitiative und proaktivem Vorgehen zur Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfes der regionalen KMU, die der Modellversuch *bevoplus* systematisch und kontinuierlich bei den Kooperationsbetrieben und Akteuren im Übergangsprozess Schule – Beruf propagierte, führte zu einem „**Bottom-Up**“ – **Netzwerk, dem „VKK Bog“** (Netzwerk Verfahrensmechanik Kunststoff- und Kautschuktechnik).

Keimzelle des Netzwerks „VKK Bog“ war ein vom Modellversuch *bevoplus* durchgeführter Ausbilderworkshop in der Region. Dieser Workshop hatte neben einer betriebsübergreifenden Kommunikation der Instrumentenentwicklung das Ziel, regionale Ausbildungshemmnisse zu identifizieren und zu überprüfen, welchen Einfluss die Unternehmen darauf nehmen können. Als eines dieser Ausbildungshemmnisse erwies sich die Berufsschulreform, in deren Folge der Standort für die Berufsschulklasse Verfahrens-