



BIBB-Modellversuche

Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräfte sicherung

Infoblatt 03/2013

Kompetenzzentren der Berufsbildung fungieren wollen, ein modular strukturiertes Angebot, regionale Kooperationsbeziehungen und ein gutes Netzwerk. Die Bildungsdienstleistungen müssen prozess- und kompetenzorientiert arbeiten.

Unterstützungsbedarf der KMU

Mit dem vorgestellten Lösungsansatz gibt der Modellversuch eine Antwort auf eine der zentralen Fragen des Förderschwerpunktes: Mit welchen didaktisch-methodischen Ansätzen, Methoden und Instrumenten ist es den KMU zukünftig möglich, die zunehmende Heterogenität der Jugendlichen als Chance zur Fachkräfte sicherung zu nutzen?

Aus den Ergebnissen der Modellversuchsarbeit lässt sich ableiten, dass KMU bedarfsgerechte und professionelle Unterstützungsangebote benötigen. Dieses bedeutet, dass solche bewährten Instrumente wie das externe Ausbildungsmanagement und die Verbundausbildung weiterentwickelt werden müssen. In diesem Zusammenhang fordern die KMU „Ausbildungsunterstützung aus einer Hand“.

Diese Aufgaben können nur Bildungsdienstleister erfüllen, die ihre Rolle als Kompetenzzentrum für berufliche Bildung der Unternehmen sehen und ihre Organisation dahingehend ausrichten.

Des Weiteren muss das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfe (abH) effizienter zur Unterstützung des Ausbildungsprozesses unter den veränderten Rahmenbedingungen einsetzbar sein.

Das bedeutet, abH muss vom ersten Ausbildungstag an als Förderinstrument anwendbar sein und sollte z.B. sowohl zur Ausbildungsprozessbegleitung als auch zur Optimierung der Ausbildungsbereife eingesetzt werden können sowie über das Gutscheinprinzip angeboten werden.

Im Rahmen des Transfers und der Verfestigung der Ergebnisse des Modellversuches bieten wir allen Interessierten an, sich in persönlichen Gesprächen vor Ort über die entwickelten Produkte zu informieren und diese natürlich auch für die eigene Arbeit zu nutzen.

Impressum

Modellversuchstitel

Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen/Wittenförden

Förderkennzeichen

21BBNJ31

Modellversuchsträger

Schweriner Aus- und Weiterbildungszentrum
Ziegeleiweg 7, 19057 Schwerin
Ralf Marohn (Projektleiter)
Tel.: 0385/4802668
E-Mail: marohn@sazev.de
www.heterogenitaet.sazev.de

Kooperations-/Verbundpartner

Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH

Wissenschaftliche Begleitung

SALSS – Sozialwissenschaftliche ForschungsgruppeGmbH, 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 Trinkowski
Bundesinstitut für Berufsbildung

Haushalt und Administration

Karl-Friedrich Thüren, Manfred Sczislo
Bundesinstitut für Berufsbildung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
53142 Bonn

www.bibb.de/heterogenitaet

Vielfalt und Innovation

Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen/Wittenförden



Heterogenität ist Chance und Herausforderung für Unternehmen

Die meisten Unternehmen sehen die eigene Berufsausbildung als den entscheidenden Weg zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) wird es aber aufgrund der demografischen Entwicklung und der veränderten Anforderungen an die Bewerber/innen immer schwieriger, passende Jugendliche für ihre Ausbildung zu gewinnen. Die Situation hat sich, wie in Abbildung 1 dargestellt, in den zurückliegenden Jahren grundlegend geändert und stellt die KMU vor neue Herausforderungen in der Berufsbildung.

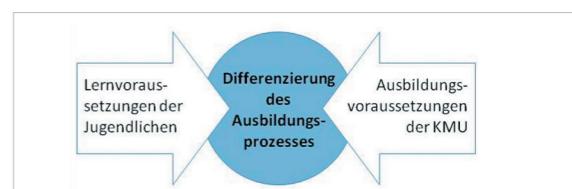


Einflussfaktoren Ausbildungsmarkt
(Quelle: SAZ)

Das erklärte Ziel des Modellversuches ist es, Lösungsansätze zur Unterstützung der KMU zu entwickeln, zu erproben und auf dem Ausbildungsmarkt zu etablieren.

Eine Strategie, der skizzierten Herausforderung zu begegnen, ist es, neue Zielgruppen für die Ausbildung zu erschließen, z.B. auch Jugendlichen eine Chance zu geben, die auf Grund ihrer mangelnden Ausbildungsreife aus Sicht der Betriebe in den zurückliegenden Jahren nicht im Fokus der Bewerber/innensuche standen. Damit geht einher, im Auswahlprozess nicht nur die schulischen Leistungen zu betrachten, sondern auch andere Aspekte der Leistungsfähigkeit und die Potenziale der Jugendlichen insgesamt zu erkennen und darüber hinaus zu entscheiden, ob es gelingt, diese mit Beginn der Ausbildung so zu entwickeln, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Eine positive Entscheidung hat die Anpassung des Ausbildungsprozesses an die Lernvoraussetzungen der Jugendlichen zur Folge. Dadurch entstehen für die Unternehmen neue Aufgaben im Ausbildungsprozess. Konkret müssen KMU unter anderem in ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen der Auszubildenden investieren und das Ausbildungspersonal muss auf die veränderte Situation vorbereitet werden.



Einflussfaktoren auf die Ausbildung
(Quelle: SAZ)

Aufgrund der Aufbau- und Ablauforganisation, speziell der vorhandenen Ausbildungsstrukturen, können KMU diese zusätzlichen Aufgabenfelder nicht immer leisten. Hier entsteht ein Be-

darf an externen Unterstützungsleistungen für den Ausbildungsprozess und darüber hinaus.

Die neue Qualität von externen Bildungsdienstleistungen

Infolge der beschriebenen Situation auf dem Ausbildungsmarkt und den daraus resultierenden Anforderungen an die Ausbildungsbetriebe reicht es nicht mehr aus, nur einzelne Kurse zur Unterstützung der dualen Ausbildung anzubieten. Heute müssen Bildungsdienstleistungen ganzheitlich im Sinne der Bildungskette entwickelt werden und beginnend bei der Berufsorientierung über die Ausbildung bis zur Weiterbildung auf die Bedarfe der Unternehmen ausgerichtet sowie in die Praxis umgesetzt werden. So können externe Bildungsdienstleistungen die KMU in der Personalentwicklung und damit hinsichtlich der Sicherung des Fachkräftebedarfs unterstützen.

Vor diesem Hintergrund wurde im Modellversuch das **Produkt der bedarfsorientierten Beratung und Begleitung von Ausbildungsbetrieben** entwickelt und erprobt. Dieses besteht aus den Kernelementen (Abb. 3):

- Ausbildungsberatung,
- Ausbildungsbegleitung,
- Bildung.



Externe Bildungsdienstleistungen
(Quelle: SAZ)

Es wird ersichtlich, dass es sich um eine immer komplexer werdende Dienstleistung handelt, die vom Anbieter eine hohe Professionalität verlangt.

Ausbildungsberatung: Ausgangspunkt einer solchen Bildungsdienstleistung bildet grundsätzlich eine professionelle ganzheitliche Beratung, bei der die Betrachtung der Rahmenbedingungen aus verschiedenen Perspektiven erfolgt. Dabei reichen die Beratungsleistungen von der Klärung allgemeiner Fragen, die im Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, wie z.B. nach dem passenden Ausbildungsberuf oder zum Ausbildungsmarketing bis hin zu komplexeren Themen, die bspw. die Organisations- und Personalentwicklung der Unternehmen betreffen. Ziel muss es in diesem Zusammenhang sein, die Bedarfe der Unternehmen zu ermitteln.

Die Auswertung der zahlreichen durchgeföhrten Beratungsgespräche lässt erkennen, dass Ausbildungsmarketing sowie der Umgang mit der zunehmenden Vielfalt der Lernvoraussetzungen der Auszubildenden die Unternehmen beschäftigt und dass sie in diesem Zusammenhang auf Lösungsvorschläge warten.

Ausbildungsbegleitung: Aus dem Ergebnis der Beratung lässt sich im Anschluss ein speziell auf die Bedürfnisse des Ausbildungsbetriebes zuge-

schnittenes Unterstützungsangebot erarbeiten. Die konsequente Einbindung der Kunden hinsichtlich des Umfangs und der Art der Unterstützung hat sich hierbei als ein Erfolgsfaktor in der Modellversuchsarbeit herausgestellt.

Die Bedarfe an externer Begleitung und Bildung sind aufgrund der Rahmenbedingungen der ausbildenden Unternehmen sowie der Ausbildungsvoraussetzungen der Jugendlichen sehr unterschiedlich. So benötigt eine Firma aufgrund ihrer Spezialisierung vor allem Unterstützung bei der Grundlagenvermittlung. Ein anderes Unternehmen möchte wegen fehlender Deutschkenntnisse einer/eines Auszubildenden in diesem Bereich Unterstützung erhalten.

Bildung: Dieser Ansatz ist nicht neu, aber mit einem erweiterten Angebot wird auf die veränderten Kundenbedürfnisse (auch angesichts der zunehmenden Heterogenität der Jugendlichen) reagiert. War es noch vor einigen Jahren die reine Vermittlung von Ausbildungsinhalten auf Grundlage der Ausbildungsverordnungen, so benötigen die Unternehmen heute Unterstützung im Ausbildungsmarketing, beim Abbau von Ausbildungshemmissen, bei drohenden Ausbildungsbrechungen, der Förderung von leistungsschwachen Auszubildenden sowie hinsichtlich der Qualifizierung des Berufsbildungspersonals etc.

Dabei profitieren die Unternehmen sowohl von den zahlreichen Kooperationen und bestehenden Netzwerken eines professionellen Bildungsdienstleisters (z.B. mit den allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Berufsorientierung) als auch von der Beteiligung an Projekten und Modellversuchen, in denen neue Ansätze erarbeitet sowie neue Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung zeitnah in die Praxis integriert werden. Aus der bisherigen Modellversuchsarbeit kann abgeleitet werden, dass eine enge Vertrauensbeziehung zwischen KMU und Bildungsdienstleister die entscheidende Voraussetzung für die erfolgreiche Positionierung des Produktes auf dem Markt ist. Diese hängt in entscheidendem Maße von der Professionalität des Bildungsdienstleisters und dessen konsequenter Kundenorientierung ab.

Des Weiteren erwarten die Ausbildungsbetriebe Bildungsdienstleistungen aus einer Hand, da aus ihrer Sicht nur auf diesem Wege ein Vertrauen zwischen Auszubildenden und externem Ausbildungspersonal entsteht. Dies ist wiederum Voraussetzung für einen erfolgreichen Lernprozess in der Ausbildung insbesondere bei lernschwächeren Auszubildenden.

Bildungsdienstleister als Kompetenzzentren der KMU

Die neue Qualität von Bildungsdienstleistungen erfordert auch von den Anbietern eine Weiterentwicklung innerhalb ihrer Organisation. Aufbau- und Ablauforganisation müssen den Anforderungen der Kunden angepasst und die eigenen Kompetenzen weiterentwickelt werden. Dabei geht es vor allem um die Optimierung der Kernkompetenzen. Dazu gehört u.a. die Qualifizierung des Bildungspersonals hinsichtlich der:

- pädagogischen Kompetenz (z.B. Lernbegleitung in heterogenen Lerngruppen),
- Fachkompetenz (z.B. technologische Entwicklung),
- Kundenorientierung (z.B. Problemlöse- und Innovationskompetenz),
- Beratungskompetenz unterschiedlicher Zielgruppen (z.B. KMU, Lernende).

Um den Anforderungen der Kunden gerecht zu werden, benötigen Bildungsdienstleister, die als

