SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Prof. Dr. Helmut Ernst

Demografischer Wandel und zunehmende Heterogenität der Jugendlichen - Herausforderung für die duale Ausbildung

(Welche Anleitung, Beratung und Handlungsempfehlungen benötigen KMU?)

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Gutachten

„Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf“ (ZWH in Zusammenarbeit mit BIBB, GEBIFO und SAZ)

Die 9 Handlungsempfehlungen im Überblick:

1. Ganzheitliche Bildungskonzepte (weiter-)entwickeln, transferieren und einsetzen

2. Bildungspersonal gezielt qualifizieren

3. Nachwuchsakquise zur Fachkräftesicherung verbessern

4. KMU durch Bildungsdienstleistungen unterstützen

5. Berufliche Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund fördern

6. Intergenerative Ansätze fördern − ältere Arbeitnehmer/innen verstärkt einbeziehen

7. Integration in die berufliche Ausbildung verbessern

8. Gestaltungsspielräume und Flexibilitätspotenziale des Berufsbildungssystems nutzen

9. Wirkungsweise von Heterogenitätsmerkmalen handlungsorientiert erforschen

SAZ
SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUM

Trends und Herausforderungen in der Berufsbildung

- Flexibilität und Gestaltungsoffenheit
  Neue Ausbildungsordnungen
  Handlungs- und Geschäftsprozess-orientierung
- **Heterogenität und Integration Migrationshintergrund**
- **Bildungsketten**
- **Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit**
- EQR und ECVET
- Qualitätssicherung
- Demografischer Wandel
- Rolle der Unternehmen Lernen im Prozess der Arbeit
- Durchlässigkeit und lebensbegleitendes Lernen

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Flexibilität und Gestaltungsoffenheit

- Verankerung der gestaltungsoffenen Ausbildung in KMU
- Sicherung des betrieblichen Ausbildungsangebots
- Spiegelung der Branchen- und Unternehmensvielfalt
- Förderung von Innovationen in KMU
- Konzipierung, Entwicklung und Erprobung von Netzwerken
- Einbeziehung der Kompetenz ausbildender Fachkräfte
- Implementation von externem Bildungsmanagement in KMU
- Neue Ausbildungsberufe
- Qualifizierungsbausteine

Vgl. Westhoff, G. **Gestaltungsoffenheit und Flexibilisierung - ein Paradigmenwechsel in der Berufsbildung** http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3C5594CA-633868CF/kibb/Praesentation_HT08_WS26_06_Westhoff.pdf **(01.03.11)**

Durchlässigkeit und lebensbegleitendes Lernen

SAZ
SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUM

- Bildungswege besser auf individuelle Voraussetzungen und Bedürfnisse abstimmen
- Optimierung der Durchlässigkeit durch zukunftsorientierte Berufsbilder
- Verbindung von beruflicher und allgemeiner Bildung
- Ganzheitliche Bildung
- Kompetenz- & Stärkenorientierung
- Verbindung von Diagnose & Förderung
- (regionale) Netzwerke zwischen Betrieben, Berufsschulen, Bildungsträgern & Jugendhilfe
- Koordination von Zuständigkeiten, Qualitätssicherungsinstanzen
- Soziale Unterstützungssysteme

Vgl. Westhoff, G. **Gestaltungsoffenheit und Flexibilisierung - ein Paradigmenwechsel in der Berufsbildung**
http://www.kibb.de/cps/rde/xbcr/SID-3C5594CA-633868CF/kibb/Praesentation_HT08_WS26_06_Westhoff.pdf
(01.03.11)

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Heterogenität und Integration
Migrationshintergrund

- Die Heterogenität ausbildender Betriebe und veränderte Formen der Organisation von Arbeitsprozessen

- Die sich verschlechternde Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher und Jugendlicher mit Migrationshintergrund

- Der prognostizierte Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels

- Die hinsichtlich Alter, Vorqualifikation, sozialer und ethnischer Herkunft sowie kultureller Prägung heterogener werdende Gruppe der Auszubildenden

erfordern

neue Strategien zum Umgang mit Heterogenität

neue Lernstrategien zum Umgang mit unterschiedlichen Lernbedürfnissen und -potenzialen

Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 http://datenreport.bibb.de/a12voe_datenreport_bbb_2010.pdf (03.03.2011)

Welche Ausprägungen sind sichtbar?

1. Auszubildende werden immer älter

Betriebe, Berufsschulen und Bildungsträger müssen sich zunehmend darauf einstellen, dass in Klassen oder Lerngruppen immer ältere Auszubildende und auch altersgemischte Gruppen vorzufinden sind.

Das kann sowohl heißen, dass die 19jährige Gymnasiastin neben dem 16jährigen Hauptschüler lernt. Das kann aber auch bedeuten, dass Jugendliche etwa aufgrund einer langen Verweildauer im Übergangssystem mit einem höheren Alter in die berufliche Erstausbildung einmünden.

Quelle ZWH

Welche Ausprägungen sind sichtbar?

2. Schulabsolvent/innen mit heterogenen Schulabschlüssen

Die Gesamtgruppe der Schulabsolvent/innen, die in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt eintritt, war und ist hinsichtlich ihrer Abschlüsse heterogen.

Entsprechend heterogen zeigt sich auch die Gesamtgruppe der Auszubildenden. Allerdings umfassen bestimmte Ausbildungsgänge vorwiegend Auszubildende mit höheren, andere mit eher geringeren Schulabschlüssen.

Quelle ZWH

Welche Ausprägungen sind sichtbar?

3. Jugendliche mit Migrationshintergrund

Auch wenn die statistischen Daten aufgrund fehlender Erhebungen dies noch nicht im vollen Umfang widerspiegeln, finden sich im Berufsbildungssystem eine Vielzahl von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Kulturelle und sprachliche Heterogenität stellen sich als Anforderungen (und auch Bereicherungen) für berufliche Lerngruppen dar.

Quelle ZWH

Jugendliche mit Migrationshintergrund

Situation ausländischer Jugendlicher
Obwohl der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wächst
Nimmt ihr Anteil in der dualen Ausbildung ab

Was bringt die Demografie mit sich?

Bundesagentur für Arbeit

SAZ SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUM

Prognose der Schulabgängerzahlen bis 2020

Vorausberechnung der Absolventenzahlen allgemein bildender Schulen:

2007	2009	2011	2013 **)	2015	2018	2020
965.000*)	903.000	905.000	929.000	858.000	815.000	781.000
100%	94%	94%	96%	89%	85%	81%

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Vorausberechnung, Nr. 182 – Mai 2007
*) Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Dokumentation Nr. 186 – März 2009

**) Durch die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur wird in den alten Bundesländern ein Anstieg der Absolventenzahl bis zum Jahr 2013 erwartet, während sich in den neuen Bundesländern der Rückgang der Absolventen fortsetzen wird.

© Jürgen Spatz

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Was bringt die Demografie mit sich?

1. Es wird immer weniger (Fachkräfte-) Nachwuchs für die duale Ausbildung geben!

2. Der Wettbewerb zwischen den Branchen im dualen System nimmt zu!

3. Der Wettbewerb des dualen Systems mit dem Hochschulsystem spitzt sich zu!

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Welches Bewerberpotenzial rückt für die duale Ausbildung verstärkt in den Fokus?

1. Junge Menschen mit Migrationshintergrund

2. Die „stille Reserve“ des Übergangssystems

3. Jugendliche mit heterogenen Bildungsbiografien

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Bewerber zu finden.	Die Gestaltung von Lern-prozessen in betrieblichen Ausbildungsgruppen wird vor neue Anforderungen gestellt.
Jugendliche mit heterogenen Voraussetzungen führen zu neuen Herausforderungen für das Ausbildungspersonal.	Die Gestaltung von Lern-Prozessen in der Berufs-schule wird vor neue Herausforderungen gestellt.

Quelle ZWH

Heterogenität der Zielgruppe

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Jugendliche mit Haupt-, Real- und Abitur-Abschluss

Jugendliche ohne Abschluss

Ausbildungsabbrecher

noch nicht berufsreife Jugendliche,

junge Menschen mit Lernbeeinträchtigung,

junge Menschen mit Behinderung (v.a. Lernbehinderung),

Un- und Angelernte,

sozial Benachteiligte,

Menschen mit Migrationshintergrund

Jugendliche, denen die Aufnahme einer Ausbildung bisher nicht gelungen ist (Altbewerber)

Studienabbrecher

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Welches Bewerberpotenzial rückt für die duale Ausbildung verstärkt in den Fokus?

1. Junge Menschen mit Migrationshintergrund

2. Die „stille Reserve“ des Übergangssystems

3. Jugendliche mit heterogenen Bildungsbiografien

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für KMU und Bildungsdienstleister?

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

KMU nehmen bei der erfolgreichen Gestaltung der Ausbildung unter den Bedingungen des demografischen Wandels und zunehmender Vielfalt bei den Ausbildungsplatzbewerbern eine Schlüsselstellung ein.

Vielfalt nimmt zu

↓

Welcher Unterstützungsbedarf erwächst daraus?

Welchen Beitrag leistet dazu das Übergangssystem?
Wird es den Anforderungen der Unternehmen gerecht?

Welche Aufgaben erwachsen daraus für die Bildungsdienstleister und das externe Ausbildungsmanagement?

Vielfalt der **Ausbildungs**-Maßnahmen in einem Bildungsdienstleister (Beispiel SAZ)

Berufsorientierung für Schüler

Berufsvorbereitende
Bildungsmaßnahmen (***BvB***)

Verbundausbildung
mit über 130 Unternehmen und über 460 Auszubildenden in 16 Berufen

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen ***(BaE)***

Sonderprogramm zur Förderung zusätzlicher Ausbildungsplätze in betriebsnahen Kapazitäten des Landes Mecklenburg-Vorpommern

Jobstarter Connect
„Berufsabschluss für Altbewerber und Geringqualifizierte“

Projekte zur modularen Nachqualifizierung

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Handlungsempfehlung 7

Integration in die berufliche Ausbildung verbessern

strukturelle Gestaltungsspielräume des Übergangssystems nutzen, um Maßnahmekarieren zu verhindern

Sensibilisierung, Unterstützung und Begleitung von Betrieben (insbesondere KMU) bei der Auswahl und Ausbildung dieser Jugendlichen

SAZ
SCHWERINER
AUSBILDUNGSZENTRUM

Handlungsempfehlung 2:
Bildungspersonal gezielt qualifizieren

heterogene Anforderungen an das Bildungspersonal in unterschiedlichen Situationen und an unterschiedlichen Lernorten der Berufsbildung.

Qualifizierungseinheiten in gängige und etablierte Curricula der Aus- und Weiterbildung der Berufspädagogen integrieren

Bildungsbegleiter – eine neue Profession?

zielgruppengerechte Qualifizierungsangebote umsetzen

Ausbildende Fachkräfte befähigen, Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen am Arbeitsplatz handlungs- und geschäftsprozessorientiert auszubilden

Vom klassischen Bildungsträger zum modernen Bildungsdienstleister

SAZ
SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUM

Es war einmal

BA als Auftraggeber und Hauptkunde

- **Teilnehmer werden zugewiesen**
- **Massengeschäft**
- **Volle, langfristige Kurse**
- **Langfristige Planbarkeit der Ressourcen (Personal, Technik)**
- **Vermarktungswege sind klar**
- **Bewährte didaktisch-methodische Konzepte in sich wiederholenden Situationen immer wieder anwendbar**
- **Organisations- und Personalstruktur stabil und berechenbar**
- **Kontinuierliche und langfristige Vorbereitung der Ausbilder und Dozenten auf die Anforderungen**

Heute

Massive Veränderungen und Schwankungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik

- **Bisherige kontinuierlich gewachsene Personal- und Organisationsstrukturen sind in Frage gestellt**
- **Preisdruck nimmt zu**
- **Geringe Planbarkeit**
- **Massive Veränderungen in den Teilnehmerstrukturen**
- **Vermarktungswege unklar**
- **Teilnehmergewinnung wird zum Problem**
- **Traditionelles Bildungsmarketing greift nicht mehr**
- **Kurzfristigkeit**
- **Kundenforderungen, Gruppenzusammensetzung und Gruppengrößen stellen bisherige didaktisch-methodische Konzepte in Frage**

Wird die Situation unberechenbar? Brauchen Bildungsprozesse nicht Berechenbarkeit, Planbarkeit und Kontinuität? Wie bewältigen Ausbilder diese Situation?

Konsequente Neuausrichtung durch den Übergang zum kunden- und serviceorientierten Bildungsdienstleister
Neue Kunden, neue Methoden,
neue Vermarktungsstrategien im Spannungsfeld
Von Heterogenität, Flexibilisierung und Kontinuität

→

Der Ausbilder wird zur Service-Kraft und zum Manager Betrieblicher Bildungsprozesse

SAZ
SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUM

Faktoren, die die Effektivität der Ausbildung in heterogenen Gruppen beeinflussen

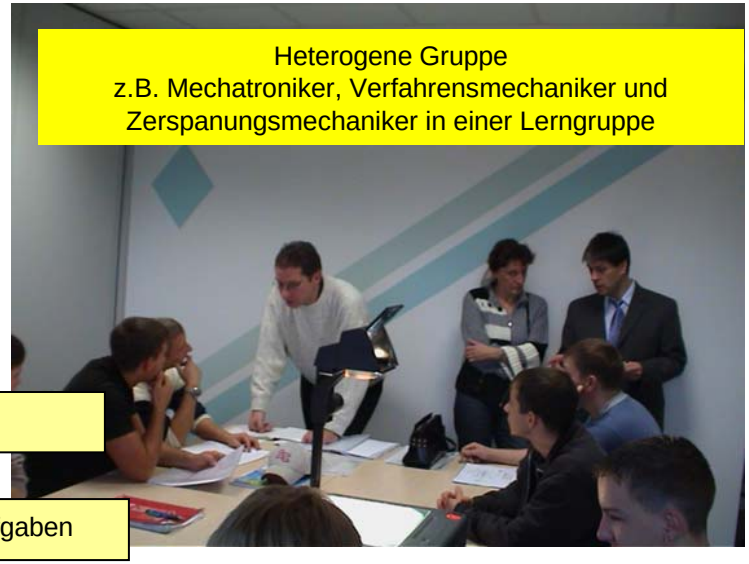
Formierung der Gruppe in enger Abstimmung mit dem Betrieb

Auswahl und Schulung der Ausbilder

Definition der Gruppen- und Einzelaufgaben

Gestaltung der Lernumgebung

Gestaltung der Lern- und Arbeitsmodule



Management- und Controlling-Prozesse
Steuerung durch das **Management**
Regelmäßige Evaluation

Lernortkooperation
BDL– **Betrieb** -Schule

Erschließen betrieblicher Geschäftsprozesse für das Lernen in heterogenen Gruppen (unter Beachtung der Branche und der Berufsspezifik)
Lernortübergreifendes,berufsübergreifendes, berufsfeldübergreifendes Lernen

SAZ
SCHWERINER AUSBILDUNGSZENTRUM

Aufgabenfelder Ausbildende Fachkraft	Aufgabenfelder BDL Service- Aus- und Weiterbildner
Unmittelbare Aus- und Weiterbildung am betrieblichen Arbeitsplatz	Befähigung von betrieblichen Fachkräften, die als ausbildende Fachkraft in der Firma wirken Umgang mit Heterogenität
Zeitlich begrenzte Verantwortung für Azubi in seinem Arbeitsbereich	Erschließung der Potenziale neuer gestaltungsoffener Berufsfelder
Betriebsbezogene Umsetzung der Aus- u. Weiterbildungsinhalte in seinem Bereich	Umsetzung von Ansätzen handlungs- und geschäftsprozessorientierten Lernens auf multimedialer Basis

*** treffen im Unternehmen aufeinander**

*** Aus-u.Weiterbildung in Unternehmen gestalten**

*** pädagogische Prozess im Unternehmen führen**

Bisherige Erfahrungen:

- Kommunikationsprobleme (der Service-Ausbilder muss sich zunehmend als Dienstleister für das Unternehmen verstehen))
- Ausbildungsprobleme (betrieblichen Anforderungen und Bedingungen müssen stärker in die Ausbildung integriert werden, Umgang mit Heterogenität)
- Akzeptanzprobleme (Ausprägung der fachlichen und personalen Kompetenz des Service-Ausbilders fördert seine Akzeptanz im Unternehmen)