

Heterogenität und Vielfalt – Potenziale nutzen

Der Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“

Eine ganze Sache – Ausbildung in Teilzeit!
Veranstaltung für Ausbilderinnen und Ausbilder

Dienstag, 22. Mai 2012, 14:30 Uhr
Haus der Wirtschaft, IHK Ulm



Gliederung

1. Standorte der neuen Modellversuche
2. Ziele und Bedingungen des Modellversuchsschwerpunkts
3. Ausgewählte Untersuchungsergebnisse
4. Handlungsempfehlungen und Strategien

1. Standorte der neuen Modellversuche

2. Ziele und Bedingungen des Modellversuchsschwerpunkts

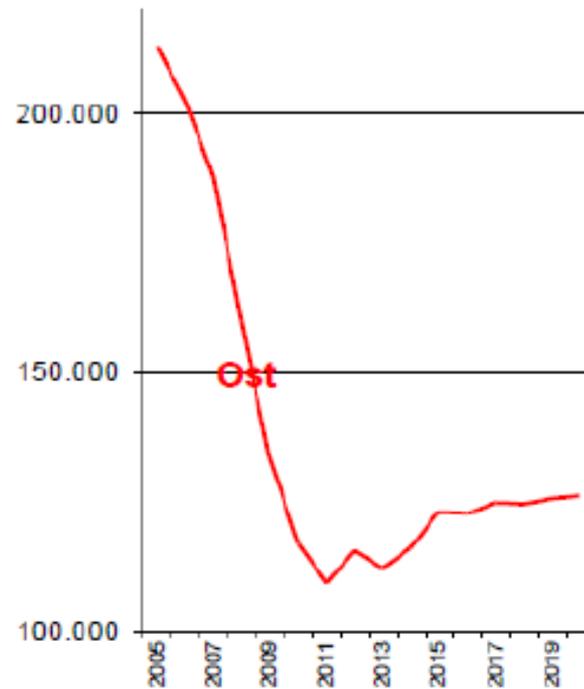
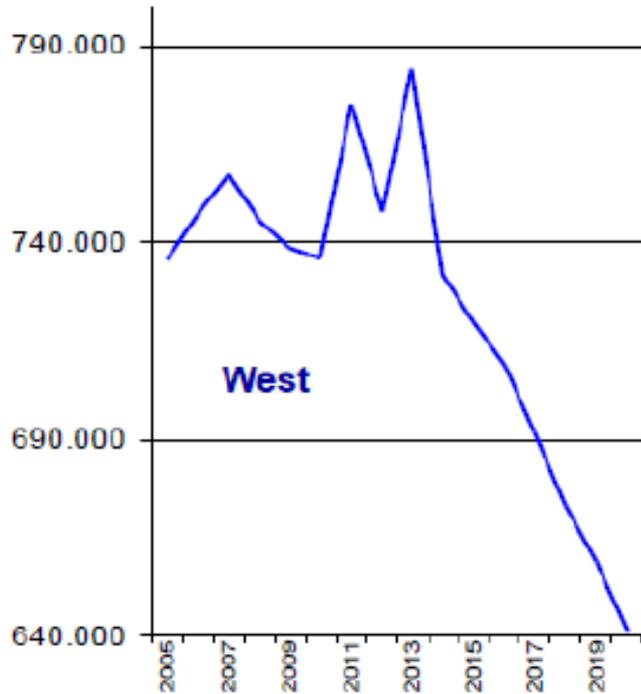
Hauptziel

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

Dazu gehören u.a.:

- individuelle Förderung und Lernen in der Gruppe verbinden,
- Ausbildungsreife der Unternehmen (KMU) stärken,
- externes Bildungsmanagement für KMU anbieten,
- Ausbildungs- und Lehrpersonal weiterbilden - Erfahrungen austauschen,
- neue Wege für die Fachkräftesicherung erschließen

Aktuelle Entwicklungen Schulabgänger/innen 2005 bis 2020 in Deutschland



Quelle: Gebifo Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH, berechnet nach Daten des Statistischen Bundesamt, KMK und BIBB.

- 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.
- Frauen mit 39,8% unterrepräsentiert

Welche Ausprägungen sind insbesondere sichtbar?

- **Auszubildende werden immer älter**
- **Schulabsolvent/innen mit heterogenen Schulabschlüssen**
- **Jugendliche mit Migrationshintergrund**

(ausländische Jugendliche weiterhin stark unterrepräsentiert. Ausbildungsbeteiligungsquote junger Ausländer mit 33,5% (2009: 31,4%) nur etwa halb so hoch aus wie die der deutschen jungen Menschen mit 65,4%)

Was bringt die Demographie 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 und schulischen Bildungsgängen spitzt sich zu.**

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**

Heterogenität und Vielfalt – Potenziale nutzen

Alter
Geschlecht
Herkunft

Schulische Vorbildung

Sozialverhalten, Schulbelastung, -ängste, Krankheitsanfälligkeit, Lern- und Leistungsmotivation, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Sprachkompetenz, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/ Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umfangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit, Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen, Sprachbeherrschung, Rechnerische Denken, Logisches Denken, Räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zur Daueraufmerksamkeit, Schreiben, Lesen – mit Texten und Medien umgehen, Sprechen und Zuhören, Mathematische Grundkenntnisse, Wirtschaftliche Grundkenntnisse, Soziale Herkunft, Marktbenachteiligung, religiöse Glaubensprägung, sexuelle Orientierung, Anstrengungs- und Einordnungsbereitschaft, intellektuelles Leistungsvermögen, Stil und Fähigkeiten beim Umgang mit Mitschülern.

Quelle: ZWH

Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife

© ZWH 2009

Physische Merkmale

- Altersgerechter Entwicklungsstand
- Gesundheitliche Voraussetzungen

Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit

- Durchhaltevermögen
- Frustrationstoleranz
- Kommunikationsfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kritikfähigkeit
- Leistungsbereitschaft
- Selbstorganisation/Selbstständigkeit
- Sorgfalt
- Teamfähigkeit
- Umgangsformen
- Verantwortungsbewusstsein
- Zuverlässigkeit

Schulische Basiskenntnisse

- (Recht)Schreiben
- Lesen – mit Texten und Medien umgehen
- Sprechen und Zuhören
- Mathematische Grundkenntnisse
- Wirtschaftliche Grundkenntnisse

Psychologische Leistungsmerkmale

- Sprachbeherrschung
- Rechnerisches Denken
- Logisches Denken
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Merkfähigkeit
- Bearbeitungsgeschwindigkeit
- Befähigung zur Daueraufmerksamkeit

Berufswahlreife

- Selbsteinschätzungskompetenz
- Informationskompetenz

Ausgewählte Merkmale zur weiteren Arbeit

Individuelle Merkmale

- Alter,
- Geschlecht,
- Herkunft,
- Schulische Vorbildung,

- Migration,
- Ausbildungsreife,
- Begabungen.

Strukturelle Merkmale

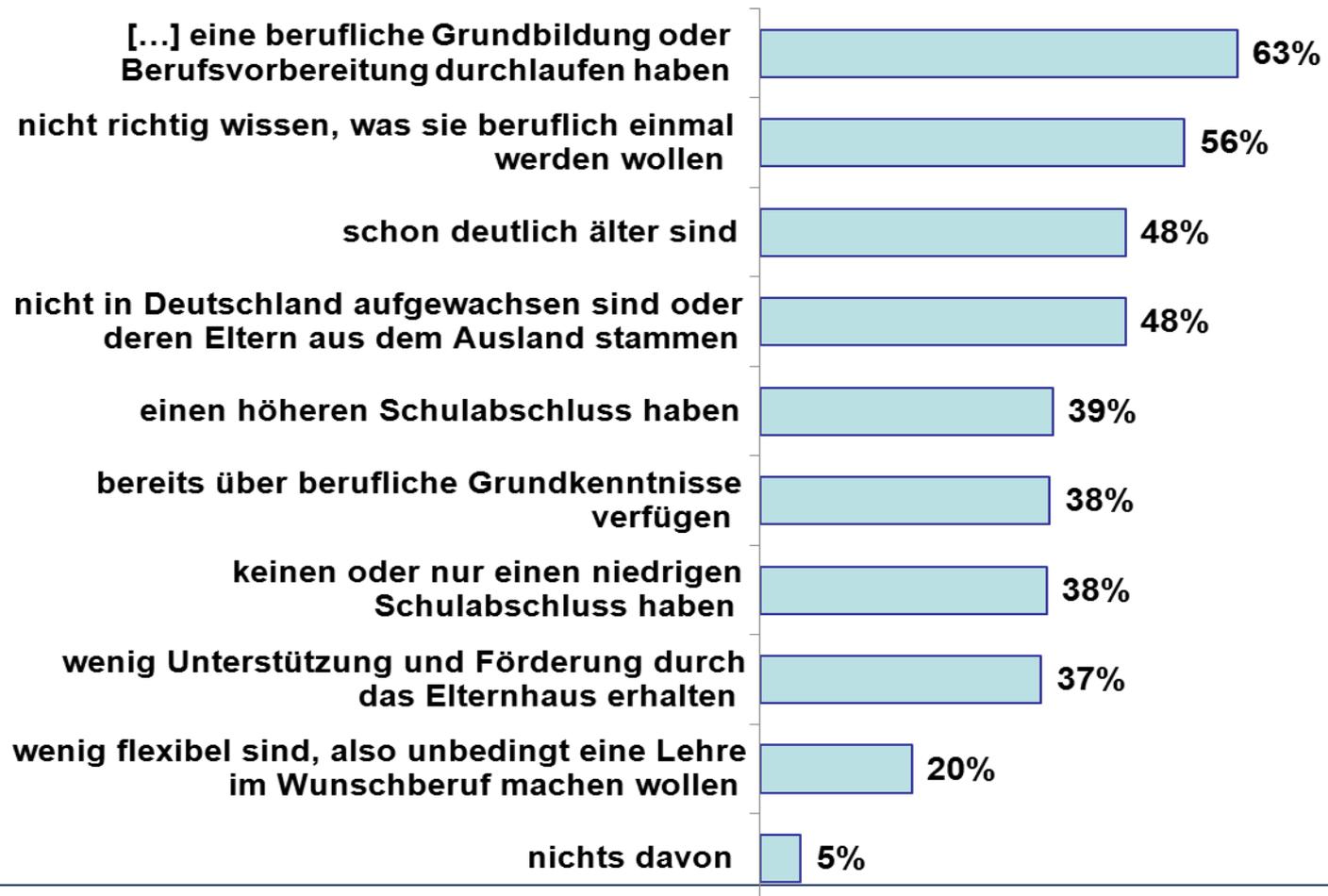
- Demografie,
- Differenziertheit der Lernorte,
- Unterschiede der (betrieblichen) Ausbildungsplätze,
- Netzwerke,
- Lernen am Arbeitsplatz: Integration betrieblichen Lernens in die Geschäftsprozesse der Unternehmen,
- Übergang Schule / Beruf,
- gesetzliche Rahmenbedingungen,
- regionale Besonderheiten,
- gesellschaftliche Entwicklungen.

3. Ausgewählte Untersuchungsergebnisse

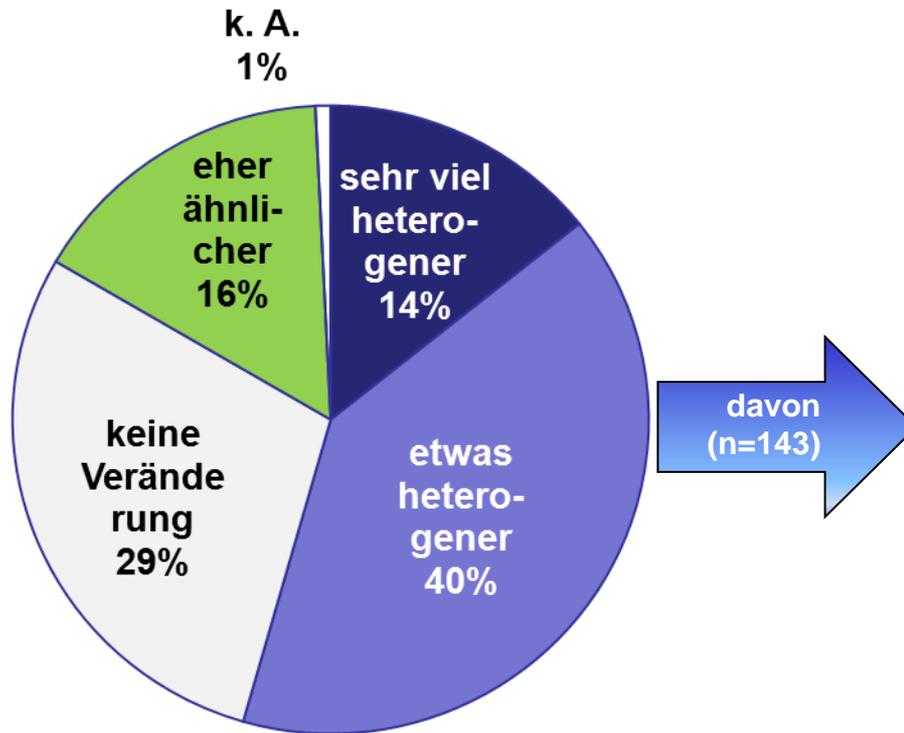
Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen

Quelle: SALSS / BIBB

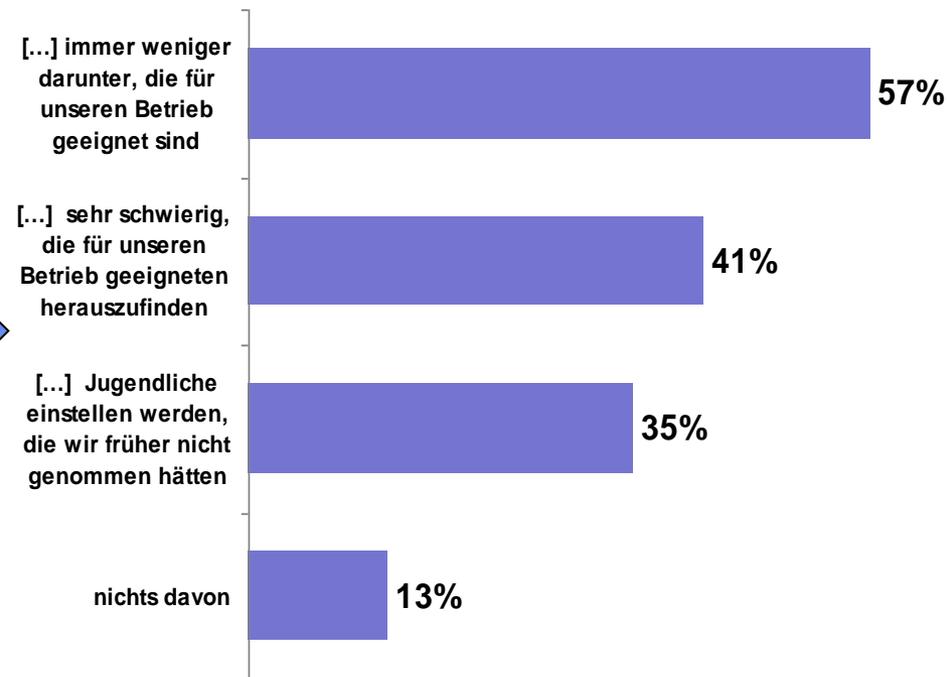
Im Vergleich zu früher gibt es heute mehr Bewerber/-innen, die ...



Bewerber/-innen sind ...



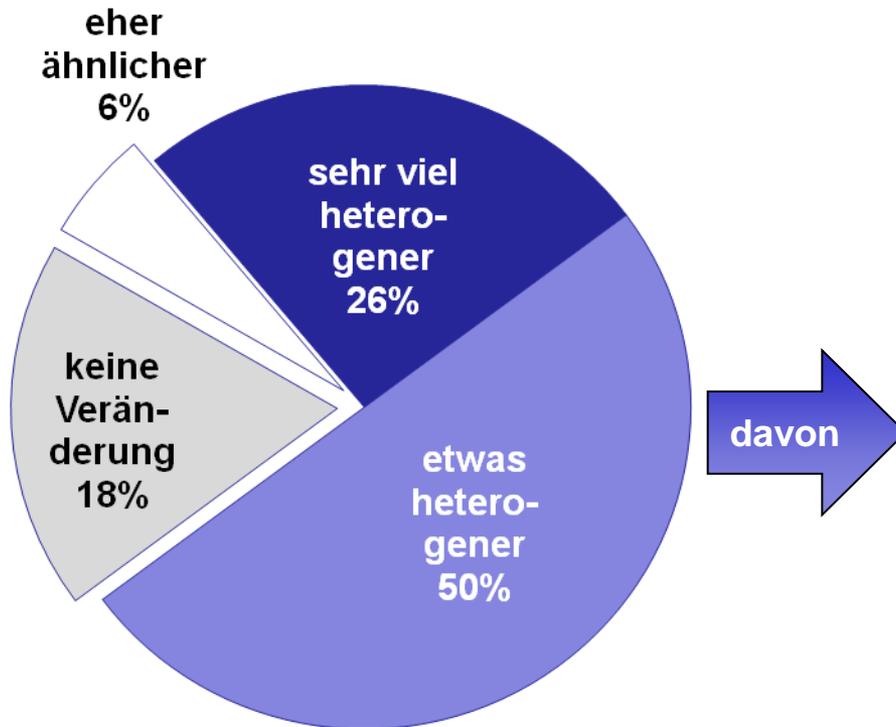
Konsequenzen für den Betrieb



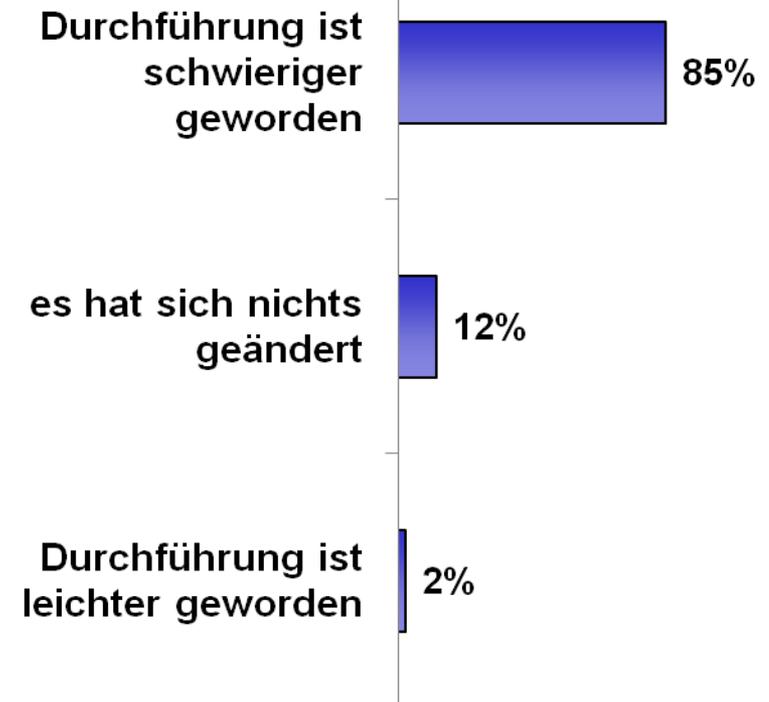
Heterogenität der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (Bildungsdienstleister)

Quelle: SALSS / BIBB

Teilnehmer/-innen sind ...



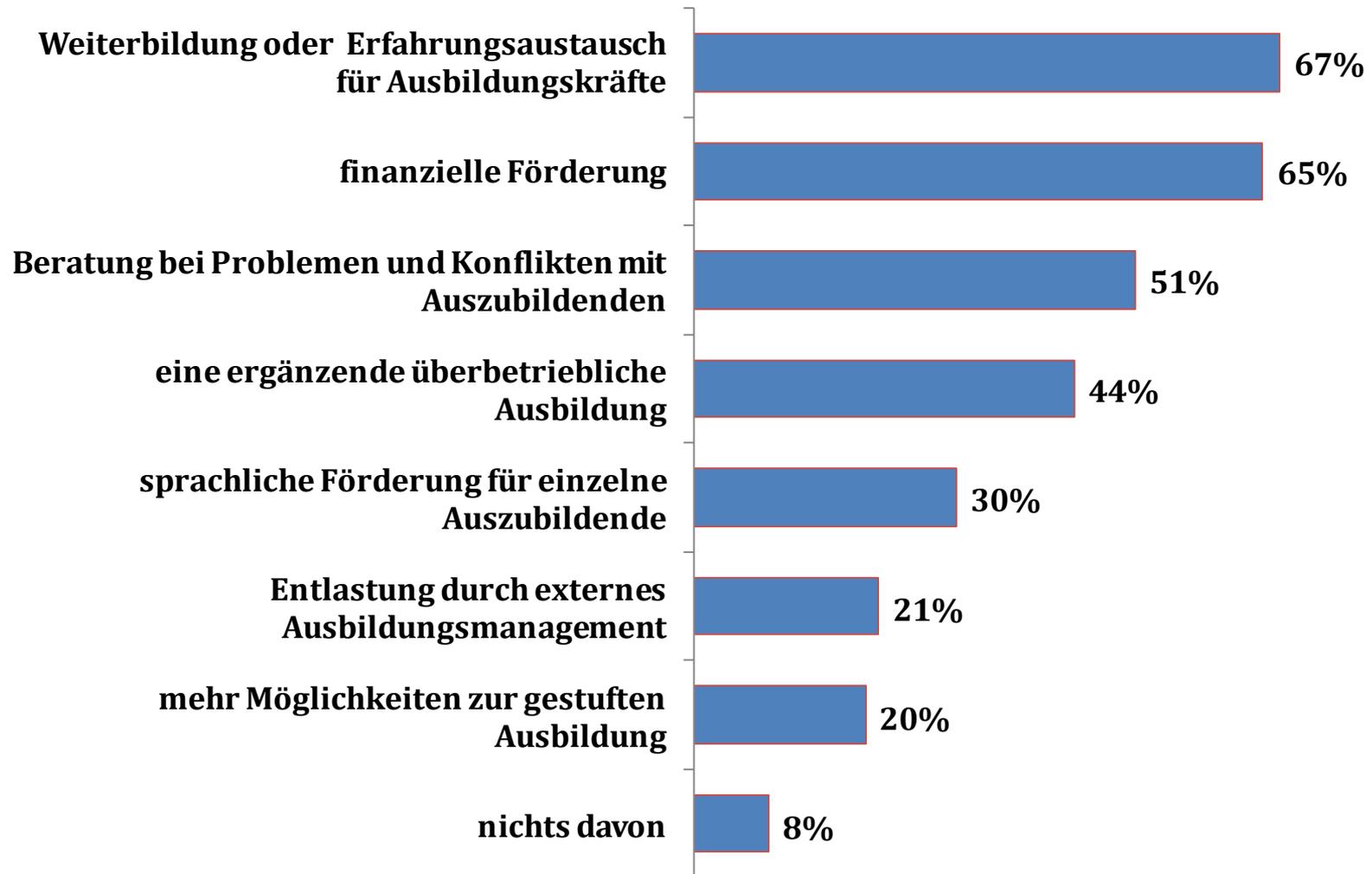
Konsequenzen für die Maßnahmen



Heterogenität und Vielfalt – Potenziale nutzen

Gewünschte Unterstützung

Quelle: SALSS / BIBB



4. Handlungsempfehlungen und Strategien des Modellversuchsförderschwerpunktes

Acht gemeinsame Handlungsfelder



Strategien zur Erreichung der Ziele im Modellversuchsförderschwerpunkt

- Einen direkten Übergang von der Schule in die betriebliche Ausbildung ermöglichen,
- Unterstützungsleistungen nutzen, neue entwickeln und erproben,
- **KMU in den Fokus stellen,**
- Besetzung der Ausbildungsplätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern erreichen,
- die Ergebnisse prozessbegleitend zwischen den Akteuren vernetzen,
- Verstetigung des Erreichten kontinuierlich anstreben,
- einen zukunftsweisenden Umgang mit der Heterogenität erarbeiten,
- Transferkonzepte anwenden und weiter entwickeln,
- Praxis, Wissenschaft und Politik als zentrale Bezugssysteme systematisch nutzen und miteinander verbinden.

KMU in den Fokus stellen

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
↓

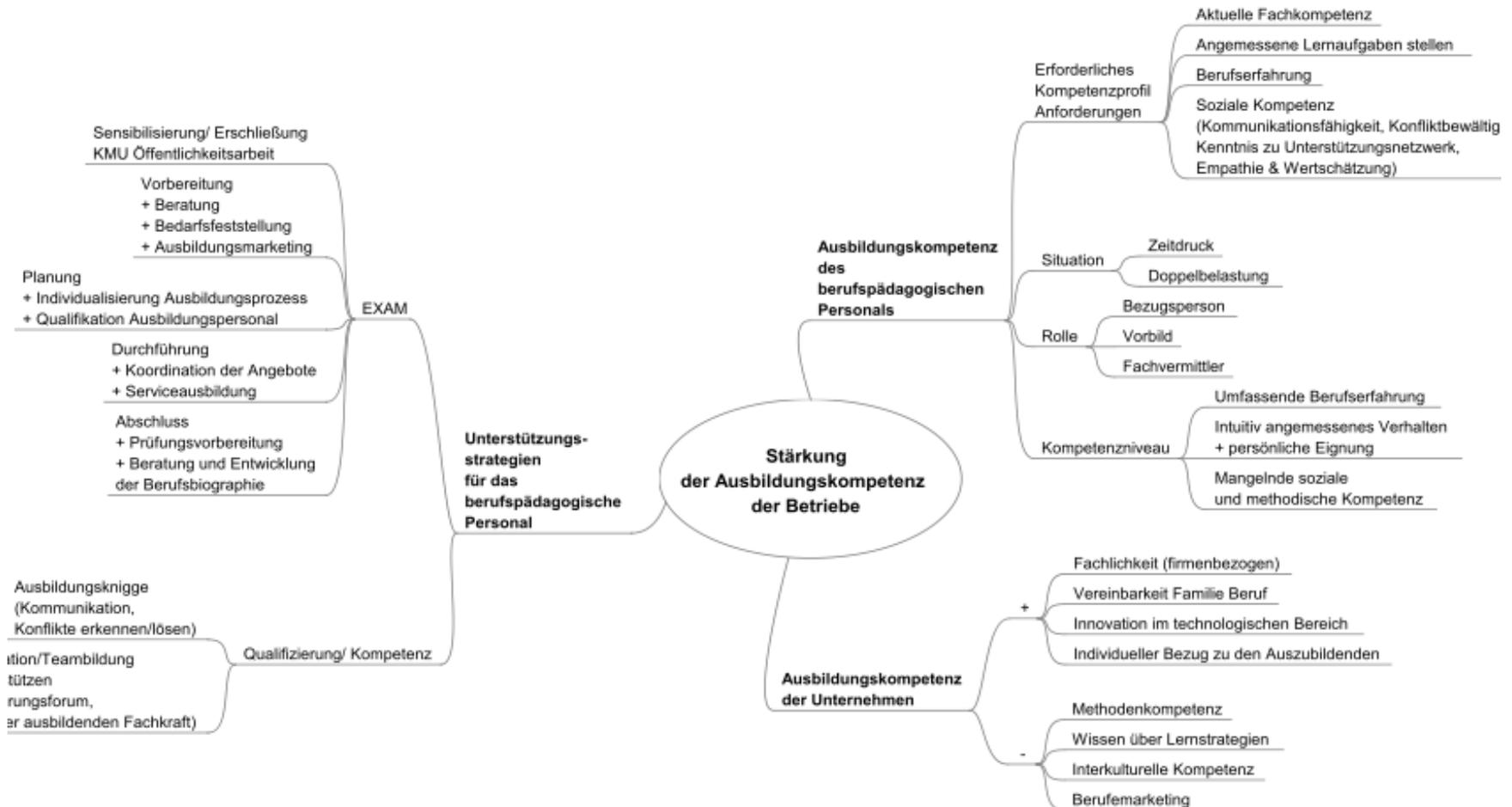
Welcher Unterstützungsbedarf erwächst daraus?

Welchen neuen Formen des Übergangs von der Schule in die Ausbildung sind notwendig?

Welche neuen Wege müssen die Unternehmen gehen?

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

Heterogenität und Vielfalt – Potenziale nutzen



**Welche Rolle spielen
Heterogenitätsmerkmale
für den Betrieb ?**

Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger geeignete Bewerber zu finden.

Insb. in KMU wird die Beschäftigtenstruktur durch neue Auszubildende stark beeinflusst (Herausforderung für die Ausbildungspraxis).

Die Gestaltung von Lernprozessen in betrieblichen Ausbildungsgruppen wird vor neue Anforderungen gestellt.

Die Gestaltung von Lernprozessen in der Berufsschule wird vor neue Herausforderungen gestellt.

Ein besonderer Schwerpunkt in der Arbeit Bildungspersonal gezielt qualifizieren

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

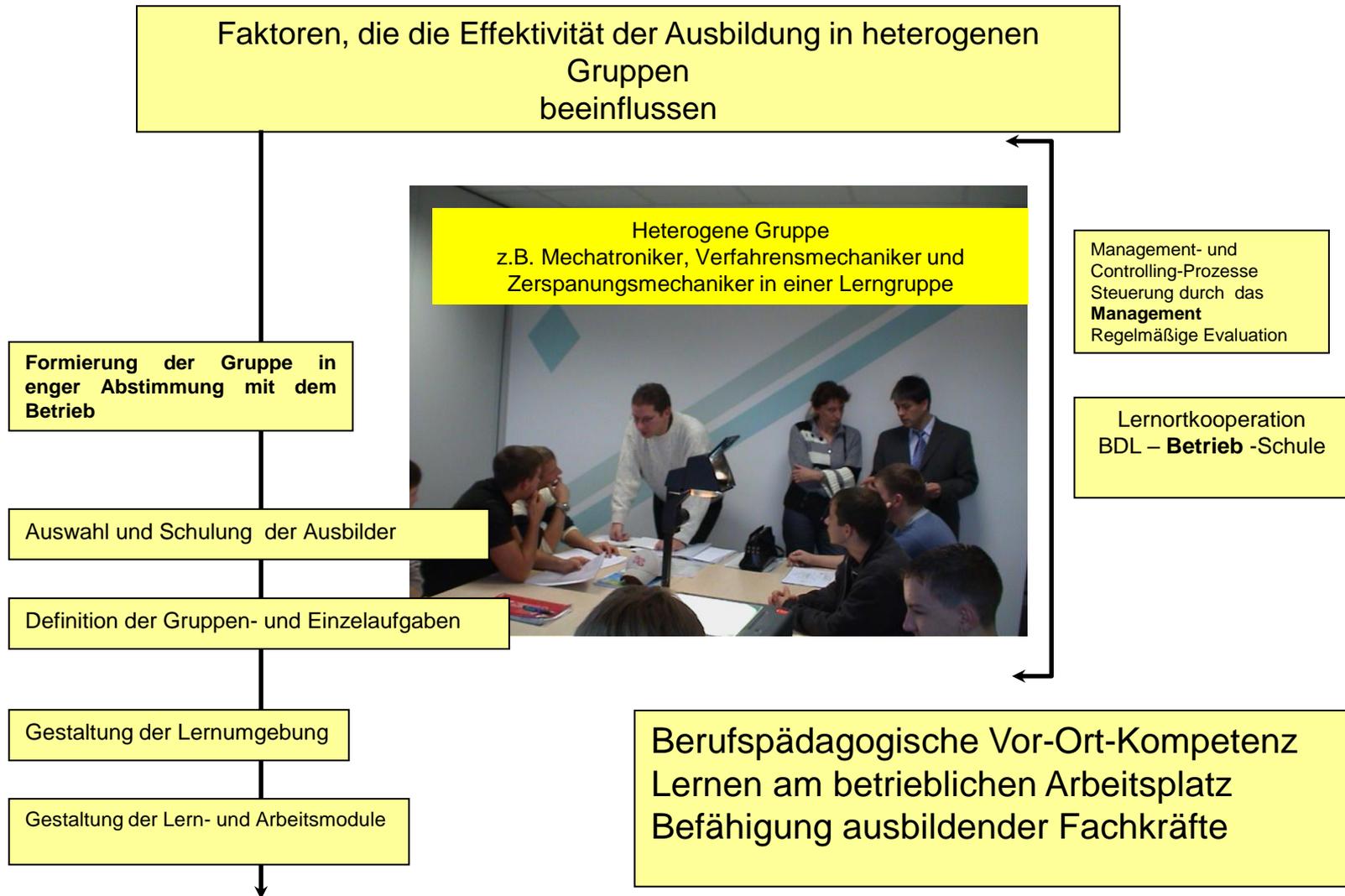
Qualifizierungseinheiten in gängige und etablierte Curricula der Aus- und Weiterbildung der Berufspädagogen integrieren

Bildungsbegleiter – eine neue Profession?

zielgruppengerechte Qualifizierungsangebote umsetzen

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

Heterogenität und Vielfalt – Potenziale nutzen



Besetzungsprobleme nehmen zu.

Erhebliche Besetzungsprobleme in folgenden Berufen:

- Restaurantfachmann/-frau
- Fachmann/-frau für Systemgastronomie
- Klempner/-in
- Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk
- Fleischer/-in
- Gebäudereiniger/-in
- Koch/Köchin
- Bäcker/Bäckerin

Was trägt zur Fachkräftesicherung bei?
Auszubildende besser vorbereiten und gezielt auswählen (nicht die/der vermeintlich Beste, sondern die/der Geeignete)

- Vorzeitige Auflösungen von Ausbildungsverträgen verhindern (über 23%, in manchen Berufen noch wesentlich höher)
- Ausbildungsvergütung in Berufen mit Rekrutierungsproblemen gerecht gestalten
- Erfolgsquote bei den Abschlussprüfungen erhöhen
- Ausbildungsqualität erhöhen

Neue Entwicklungen

- Lernen in der Zeitarbeit
- Phasen der Vorausbildung, ohne ins Übergangssystem einzumünden
- Modulare Nachqualifizierung
- Teilzeitausbildung

Wie geht Teilzeitausbildung?

- Ausbildung und Familie lassen sich miteinander vereinbaren. Langfristig und erfolgreich.
- Teilzeitausbildung ist eine gesetzlich anerkannte Form der Berufsausbildung für junge Mütter, Väter und Pflegende, die aufgrund Ihrer Lebensumstände bisher noch keine Ausbildung machen konnten.

§ 8 Abs. 1 BBiG: der Antrag auf Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit ist gemeinsam von den Vertragsparteien - mithin vom Ausbildungsbetrieb sowie vom Auszubildenden – zu stellen.

Dies muss schriftlich erfolgen.

Eine Erklärung des Betriebs sowie der Berufsschule ist beizufügen.

Teilzeitausbildung ist also eine anerkannte Form der Berufsausbildung für junge Mütter, Väter und Pflegende, die aufgrund ihrer Lebensumstände noch keine Ausbildung machen konnten. Die wöchentliche Ausbildungszeit reduziert sich meist auf 30 Stunden, so dass mehr Zeit bleibt, um Familie, Berufseinstieg und Lernen miteinander zu vereinbaren.

Welche Hilfen sind notwendig?

Junge Menschen, die aus familiären Gründen noch keine Ausbildung machen konnten, brauchen Beratung. Von Bewerbungstrainings über Beratung zu Kinderbetreuung bis hin zur Frage, wie der persönliche Neustart finanziert werden kann Ziel ist die Vermittlung in eine erfolgreiche betriebliche Teilzeitausbildung im dualen Berufsausbildungssystem.

Der BIBB-Modellversuch

"Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquise- und Betriebsbegleitungsstrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse am Beispiel der Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter"

März 2011 bis Februar 2014

Modellversuchsträger:

LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg Siemensstr.
11 70469 Stuttgart



- Der Modellversuch der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg fördert die regionale und passgenaue Akquise von Ausbildungsplätzen für junge Frauen und Männer, deren Lebensumstände eine besondere Begleitung und Unterstützung bei der Ausbildungssuche erfordern.



- In Zeiten des Fachkräftemangels sollen auf diese Weise kleine und mittlere Unternehmen (KMU) angesprochen und motiviert werden, neue Zielgruppen zu erschließen und Bewerberinnen mit besonderen Ausbildungsplatzbedürfnissen Wege in eine gesicherte berufliche Zukunft zu eröffnen



Der Modellversuch will hierzu

- die Vernetzung und den fachlichen Austausch von Trägern fördern und stärken, die im Bereich der Teilzeitausbildung aktiv sind.
- neue Impulse für die Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg geben
- zur Stärkung landesweiter Strukturen beitragen
- Fachkräfte der Jugendhilfe, die Kontakt zu jungen Frauen im Übergang in eine Ausbildung haben, für die Akquise und Begleitung von Ausbildungsbetrieben qualifiziert.

Heterogenität und Vielfalt – Potenziale nutzen

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

The screenshot shows a web 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/SS019.htm". The page layout includes 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 features a header for the article, a brief introduction, a detailed description of the project's focus on supporting young people in the dual vocational training market, and contact information for the research group SALSS. A sidebar on the right contains a search bar, a logo for "BIBB-Modellversuche", and a list of contact persons for "AnsprachpartnerInnen MV Heterogenität", including Gisela Westhoff, Marion Trimkowski, Manfred Scziszio, Karl-Friedrich Thüren, and Angelika Puhmann. There is also a section for "Infobrief Modellversuche" and a "Newsletter-Service" subscription form.