

Prof. Dr. Helmut Ernst

Erfahrungen und Konsequenzen aus der Arbeit mit Jugendlichen mit vielfältigen Voraussetzungen im Schweriner Ausbildungszentrum

In diese Präsentation sind eingegangen:
Forschungsergebnisse und Präsentationen
von
Gisela Westhoff, BIBB
Prof. Dr. G. Albrecht, GEBIFO Berlin
Wilhelm Termath, ZWH Düsseldorf,
außerdem Ergebnisse aus dem vom BIBB
und vom BMBF in Auftrag gegebenen
ZWH-Gutachten zur Heterogenität in der
Berufsbildung 2009

**Demografischer Wandel
und
zunehmende Heterogenität der Jugendlichen -
Herausforderung für die duale Ausbildung**
(Welche Anleitung, Beratung und
Handlungsempfehlungen benötigen KMU?)

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**

Heterogene Gruppen in der Berufsbildung?

Motivation	Sprachkompetenzen	Geschlecht	Behinderung	Schriftlicher Ausdruck
Arbeitsverhalten	Lerngeschwindigkeit	Familienstand	Sexuelle Orientierung	Schulängste
Disziplin	Lernfähigkeit	Haushaltsgröße	Religiöse Prägung	Krankheitsanfälligkeit
Intellektuelle Leistung	Lernbereitschaft	Schulbildung	Anstrengungsbereitschaft	Erscheinungsform
Umgang mit Mitschülern	Alter & Entwicklung	Berufsbildung	Einordnungsbereitschaft	Freundlichkeit
Sozialer Hintergrund	Migrationshintergrund	Einkommen	Mündlicher Ausdruck	Regionale Herkunft

Quelle ZWH

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.

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.

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.

Heterogenität und Integration Migrationshintergrund

Situation ausländischer Jugendlicher

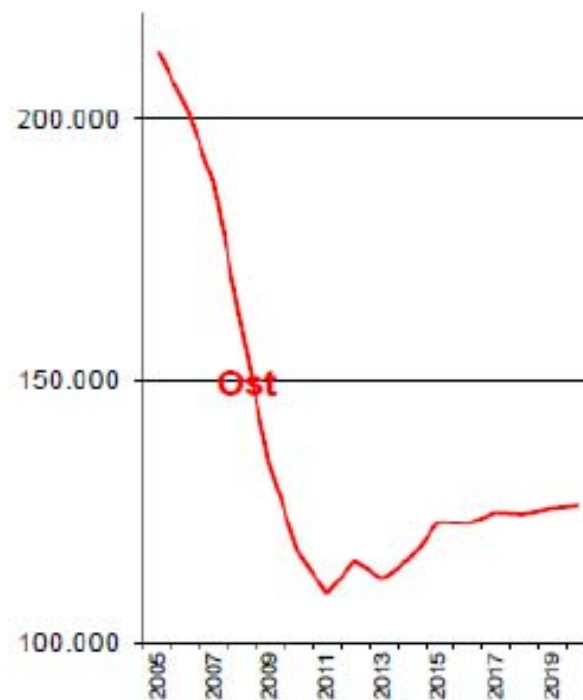
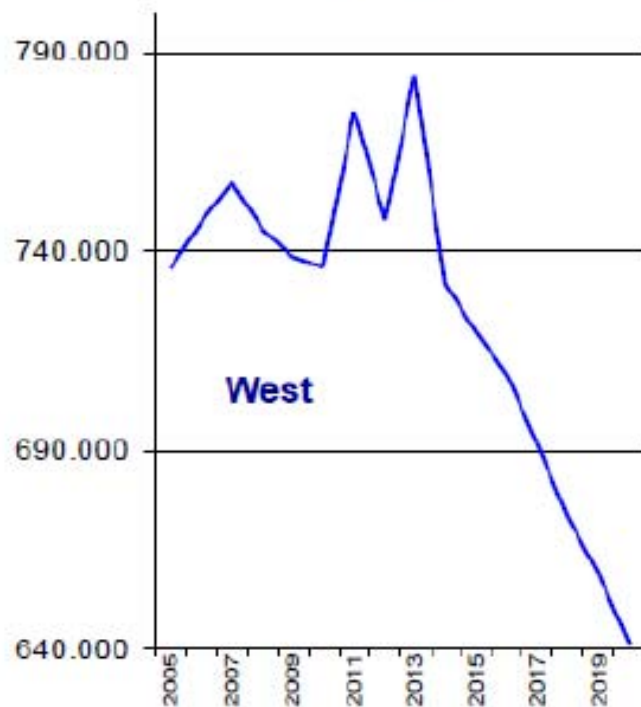
Obwohl der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wächst
Nimmt ihr Anteil in der dualen Ausbildung ab

Andererseits: in unserem Bildungsdienstleister hat sich der Anteil von
Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den letzten fünf Jahren verdreifacht

Was bringt die Demografie mit sich?

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

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.

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.

Drei zentrale Herausforderungen im Übergang Schule und Beruf

Demografischer Wandel

- Schulabgängerzahlen rückläufig
- Höherer Zugang in Rente

Fachkräftebedarf

- Betriebliches Ausbildungsangebot steigt
- Hohe Abbrecherquote – ca. 25 % - in betrieblicher Ausbildung

Bildungspolitik

- Studierneigung im Vergleich zu anderen Staaten gering
- MINT-Berufe/Studiengänge werden zu wenig nachgefragt
- Nicht ausgeschöpfte Potentiale wie Abgänger ohne Hauptschulabschluss – ca. 10 % - und Migranten

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!**

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!**

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

Für Unternehmen wird es zunehmend schwieriger, geeignete Bewerber zu finden.

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

Jugendliche mit heterogenen Voraussetzungen führen zu neuen Herausforderungen für das Ausbildungspersonal.

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

Professionalisierung des
berufspädagogischen Personals

Heterogenität als
Herausforderung für
Unternehmen, berufliche Schulen
Und Bildungsdienstleister

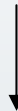
Übergang zu einer neuen
Lernkultur

Herausforderung für
das Management

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für KMU und Bildungsdienstleister?

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

Berufsfrühorientierung für Schüler

Berufsvorbereitende
Bildungsmaßnahmen (**BvB**)

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

Berufsausbildung in außerbetrieblichen
Einrichtungen (**BaE**)

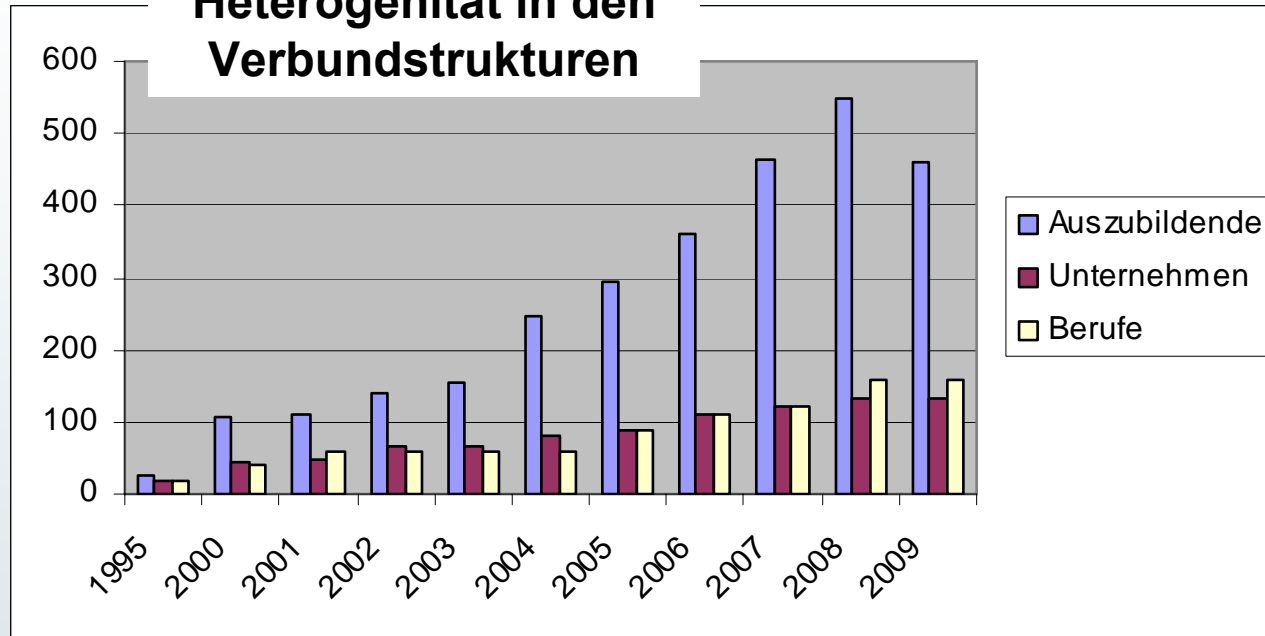
Sonderprogramm zur Förderung zusätzlicher
Ausbildungsplätze in betriebsnahen Kapazitäten des
Landes Mecklenburg-Vorpommern

Jobstarter Connect
**„Berufsabschluss für Altbewerber und
Geringqualifizierte“**

Projekte zur modularen
Nachqualifizierung

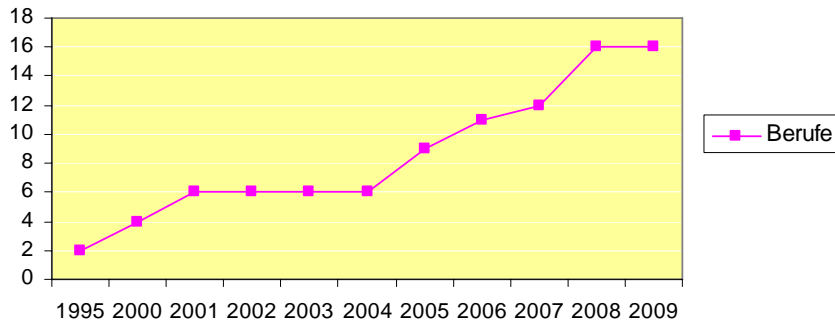


Heterogenität in den Verbundstrukturen

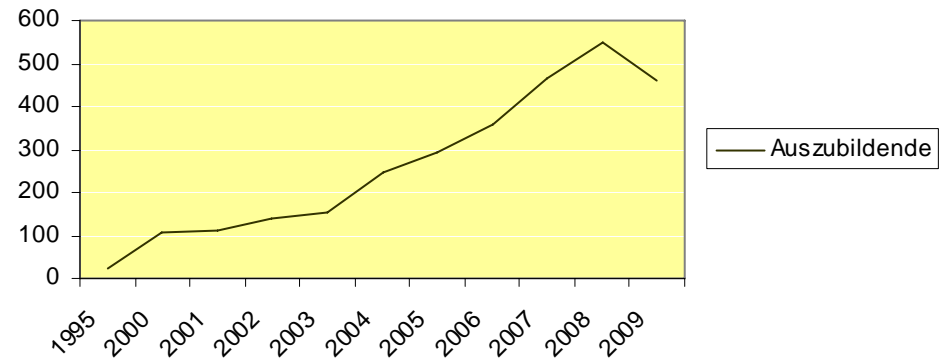


	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Auszu- bildende	25	105	110	140	155	245	295	360	465	550	460
Unter- nehmen	20	45	49	65	65	80	90	110	120	134	134
Berufe	2	4	6	6	6	6	9	11	12	16	16

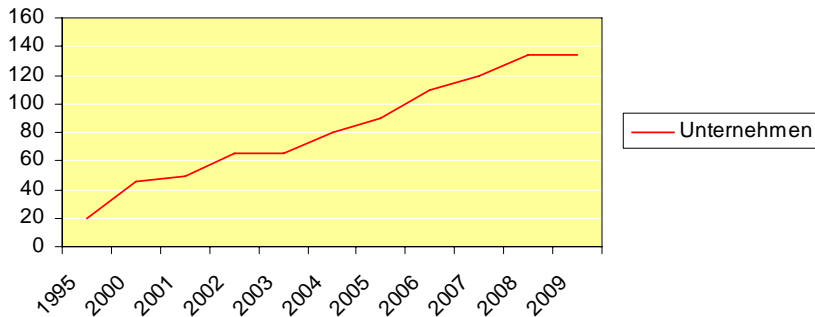
Berufe



Auszubildende



Unternehmen



Heterogenität in der BaE

(Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen)

125 Auszubildende in
3 Ausbildungsjahren in
22 Ausbildungsberufen

Konsequenz:
kleine Ausbildungsgruppen, die in der Mehrzahl
nur berufs- bzw. berufsfeldübergreifend
ausgebildet werden können nur

**Herausforderung für Ausbilder, Stützlehrer und
Sozialpädagogen**



Heterogenität im Übergangssystem

BvB (*Berufsvorbereitende* Bildungsmaßnahmen) für Jugendliche mit *komplexem* Förderbedarf
neues Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit 2009

Eckpunkte :

- inhaltliche Gliederung der BvB in betriebliche und überbetriebliche Qualifizierungsebenen sowie Förder- und Qualifizierungssequenzen (Quali-Bausteine)
- Eignungsanalyse mit Kompetenzfeststellung als Grundlage für die Qualifizierungsplanung, - zielgruppengerechte Methodik und Didaktik
- Bildungsbegleitung,
- Stellenakquisition und Vermittlung in Ausbildung und Arbeit,
- Qualifizierungsvereinbarungen als Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung,
- Förderung von kooperativen Qualifizierungsangeboten,
- flächendeckende Implementierung betriebs- und wohnortnaher Qualifizierungskonzepte.- Einbindung in die regionalen Netzwerke zur dauerhaften Integration der Teilnehmer

Heterogenität der Zielgruppe

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

Hat sich das neue Fachkonzept in unserem Bildungsdienstleister bewährt?

Ja, u.a. deshalb, weil wir über ein großes Netzwerk von Unternehmen verfügen, mit denen wir bei der Integration eng zusammen arbeiten.

Ja, aber häufig scheitern Integrationsversuche, weil

- Das Know-How in den Unternehmen fehlt, mit Jugendlichen aus dieser Gruppe umzugehen
- Große Vorbehalte in den Unternehmen bestehen
- Ausbilder, Bildungsbegleiter und Sozialpädagogen noch besser auf diese Aufgaben vorbereitet werden müssen

Handlungsempfehlung 7

Integration in die berufliche Ausbildung verbessern

strukturelle Gestaltungsspielräume des
Übergangssystems nutzen, um
Maßnahmekarrieren zu verhindern

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

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

Es war einmal

BA als Auftraggeber und Hauptkunde

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

Heute

Massive Veränderungen und Schwankungen am Arbeitsmarkt und in der Arbeitsmarktpolitik

- o Bisherige kontinuierlich gewachsene Personal- und Organisationsstrukturen sind in Frage gestellt
- o Preisdruck nimmt zu
- o Geringe Planbarkeit
- o Massive Veränderungen in den Teilnehmerstrukturen**
- o Vermarktungswege unklar
- o Teilnehmergeewinnung wird zum Problem
- o Traditionelles Bildungsmarketing greift nicht mehr
- o Kurzfristigkeit
- o 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

Faktoren, die die Effektivität der Ausbildung in heterogenen Gruppen beeinflussen

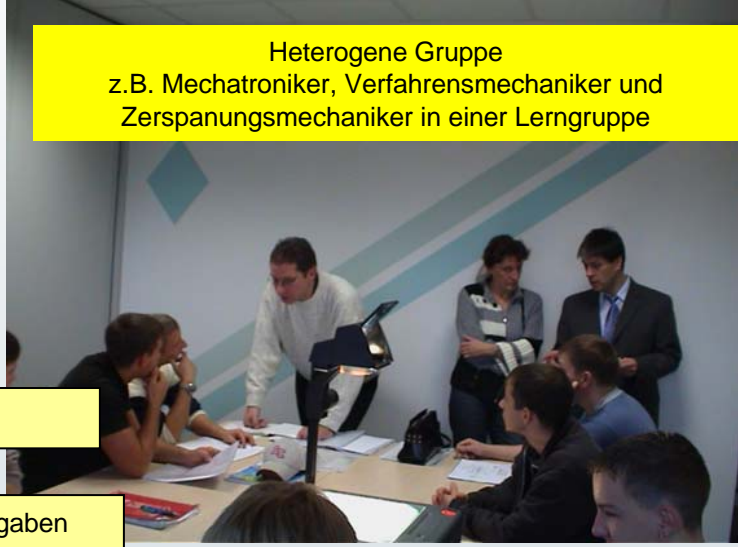
Formierung der Gruppe in enger Abstimmung mit dem Betrieb

Auswahl und Schulung der Ausbilder

Definition der Gruppen- und Einzelaufgaben

Gestaltung der Lernumgebung

Gestaltung der Lern- und Arbeitsmodule

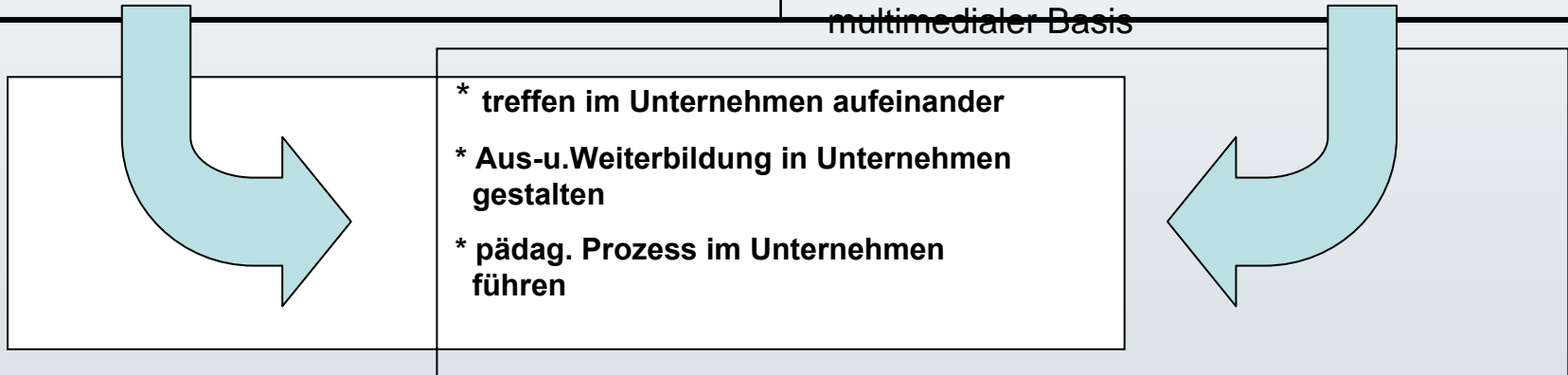


Management- und Controlling-Prozesse
 Steuerung durch das **Management**
 Regelmäßige Evaluation

Lernortkooperation
 SAZ – **Betrieb** -Schule

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

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

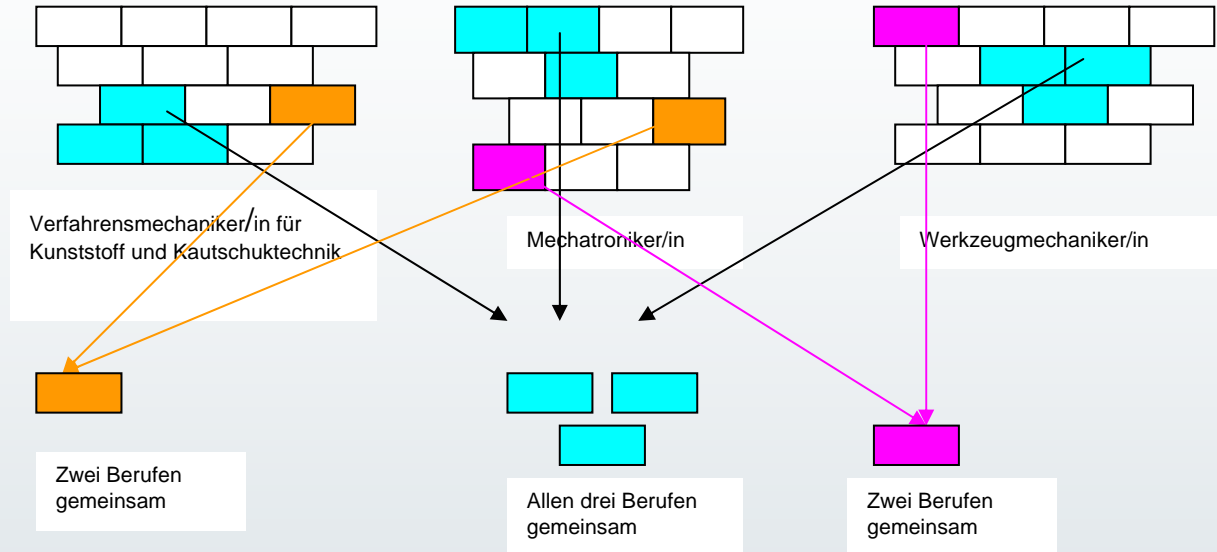


Bisherige Erfahrungen:

- Kommunikationsprobleme
- Ausbildungsprobleme
- Akzeptanzprobleme

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

Beispiel Kunststoffbranche



Eine Herausforderung für Ausbilder, ausbildende Fachkräfte und Lehrer
 in Schule, Betrieb und Bildungsdienstleister

Der Aspekt der **Diversifizierung** in der **Ausbildertätigkeit** berührt nicht nur den wissenschaftlich-technischen Wandel, die **Kompetenzorientierung** und die **Flexibilität** in der beruflichen Ausbildung. [...]

Besondere Aufmerksamkeit erfordern:

- gewachsene Heterogenität,
- neues Denken und Handeln hinsichtlich der Anleitung, Beratung und der berufspädagogisch-psychologischen Qualifizierung des Ausbildungspersonals,
- praxisorientierte und zielgruppenspezifische Anforderungs-, Ausbildungs- und Unterstützungskonzepte,
- „Ausbildung statt Übergang“,
- Handlungsanleitungen, Leitfäden und Checklisten sowie die
- Nutzung von Best-Practice-Beispielen.

Zunehmende Heterogenität der Auszubildenden zwingt auch zu neuen Verfahrensweisen bei der Lernortkooperation und beim Zusammenwirken der regionalen Akteure.

Vielen Dank