

Strategien für Betriebe, Ausbilder /-innen und ausbildende Fachkräfte  
im Umgang mit zunehmender Heterogenität von  
Ausbildungsplatzbewerber /-innen und Auszubildenden

Bildungspolitische Herausforderungen und aktuelle empirische  
Ergebnisse

AGBFN Forum 2010

Herausforderungen an das Bildungspersonal in der beruflichen Aus- und Weiterbildung  
am 27. und 28. April 2010 in Bonn

## Ausgewählte Fakten

- Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist rückläufig.
- Die Zahl der Ausbildungsplatzbewerber ist zum dritten Mal zurückgegangen - 2009 um 14 Prozent gegenüber dem Vorjahr.
- Die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe werden deutlich geringer.
- Die Zusammensetzung der Bewerber/-innen verändert sich, z. B. haben derzeit 27 % der jungen Menschen in Deutschland unter 25 Jahren einen Migrationshintergrund.
- Der Anteil der Bewerbungen aus dem Übergangssystem nimmt ebenfalls zu (nach einer Betriebsbefragung im Herbst 2009 äußerten dies 60 % der Betriebe).

Heterogenität in der beruflichen Bildung hat viele Gesichter und stellt eine große Herausforderung, aber auch eine Chance für das duale System dar.

Das Thema hat eine hohe bildungs-, wirtschafts- und gesellschaftspolitische Relevanz im Hinblick auf:

- Demografie,
- Migration,
- Unterschiede in der Ausbildungsreife,
- soziale Benachteiligungen,
- Begabtenförderung,
- **neue Herausforderungen an das Ausbildungspersonal,**
- Differenziertheit betrieblicher Lernorte,
- Lernortkooperation und Netzwerke,
- Weiterentwicklung des dualen Systems.

## Bildungspolitische Herausforderungen

- unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen berücksichtigen,
- interkulturelle Kompetenz fördern,
- verschiedenen Lernstilen entgegenkommen,
- ein produktives Miteinander unterstützen,
- dem jeweiligen betrieblichen Bedarf entsprechen.



# Heterogenität in der beruflichen Bildung

Alter  
Geschlecht  
Herkunft  
Schulische Vorbildung

Sozialverhalten, Schulbelastung, -ängste,  
Krankheitsanfälligkeit, Lern- und Leistungsmotivation,  
Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit,  
Sprachkompetenz, Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz,  
Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/ Selbstständigkeit, Sorgfalt,  
Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit,  
Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen, Sprach-  
beherrschung, Rechnerisches 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, Markbenachteiligung, religiöse Glaubensprägung, sexuelle  
Orientierung, Anstrengungs- und Einordnungsbereitschaft, intellektuelles Leistungsvermögen, Stil und  
Fähigkeiten beim Umgang mit Mitschülern.

## Zentrale Forschungsfragestellungen

Wie geht die berufliche Bildung zukünftig mit der zunehmenden Heterogenität junger Menschen in der beruflichen Bildung um, welche Rolle spielt die Berufsvorbereitung, die Ausbildung in den Betrieben, den (Berufs-) Schulen, der außer- und überbetrieblichen Bildung und der Weiterbildung?

Welche Konzepte sind für die berufliche Bildung notwendig, um mit der Herausforderung zunehmender Heterogenität erfolgreich umzugehen und die in ihr liegenden Potenziale zu nutzen?

Wie können vorhandene Ansätze, Methoden und Instrumente weiter entwickelt werden, welcher Handlungsbedarf ergibt sich?

**Wo liegen die neuen Aufgaben des Berufsbildungspersonals?**

Was leistet das Übergangssystem in dieser Hinsicht?

## Einblick in den Forschungs- und Entwicklungsprozess

- Initiative aus der Berufsbildungspraxis und –wissenschaft
- Weiterentwicklung im Diskurs mit dem BIBB und dem BMBF
- Gutachten innerhalb der Berufsbildungsforschungsinitiative (BMBF/BIBB): „Bildungskonzepte für heterogene Gruppen - Situationsanalyse und Handlungsbedarf“ (ZWH Düsseldorf mit SAZ Schwerin und GEBIFO Berlin, 2008/2009)
- Diskussion der Ergebnisse / Befragung von Expertinnen und Experten / Überprüfung der Forschungsfragen (Forum auf dem Christiani-Ausbilder/-innentag 2009; VDMA-Berufsbildungsausschuss November 2009)
- Befragung des BIBB: Betriebe und Bildungsdienstleister (November 2009)
- Fortsetzung des Diskurses: Expertenworkshop (Nov. / Dez. 2009)
- Förderschwerpunkt nach § 90 BBiG (Modellversuche): „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“
- Weitere Prozessbegleitung

## Ausgewählte empirische Ergebnisse

## Gutachten der ZWH (mit SAZ, GEBIFO)

Die Berufsbildung ist von einer ausgeprägten Heterogenität gekennzeichnet.

Sie zeigt sich in den unterschiedlichen Gruppen in der Berufsbildung anhand verschiedener Merkmale.

Differenzierte und konsequente Auseinandersetzung ist notwendig:  
Berufsorientierung, Übergangssystem, duale Ausbildung, berufliche Weiterbildung.

Alle Akteure der beruflichen Bildung sind herausgefordert, das gilt insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen.

Gestaltungsspielräume und Flexibilitätspotenziale des Berufsbildungssystems bieten den rechtlichen und pädagogischen Rahmen für neue Konzepte.

**Eine vorrangige Aufgabe: die gezielte Qualifizierung / Kompetenzentwicklung des Bildungspersonals.**



## Christiani-Ausbilderinnen- und Ausbildertag / VDMA Bildungsausschuss / Expertenworkshop

(Ausgewählte Ergebnisse des Diskurses mit Berufsbildungsexperten/-innen aus der Berufsbildungspraxis, der Wissenschaft, der Wirtschaft und der Politik im Herbst 2009)

- Die zunehmende Heterogenität stellt eine neue Herausforderung für das Bildungspersonal in Schule, Betrieb und bei Bildungsdienstleistern dar.
- Betriebliche Ausbildung bedeutet eine soziale Verantwortung für alle Jugendlichen - guter Facharbeiternachwuchs ist auch aus Hauptschulen zu gewinnen.
- Leistungsvoraussetzungen der Stellenbewerber und die Qualifikationsanforderungen der Betriebe sind zu kommunizieren und zu verbinden.
- Strategien zur Integration der Heterogenität in der Ausbildung im Betrieb und in der Zusammenarbeit mit den Partnern müssen entwickelt und vorhandene Konzepte gezielt genutzt werden.
- Es gilt, Ausbildungsabbrüche zu reduzieren.
- Der neuen Heterogenität kann nur durch innovative Konzepte, Instrumente, Netzwerke und Kooperationen begegnet werden.

## Telefonbefragung ausgewählter Betriebe und Bildungsdienstleister\*

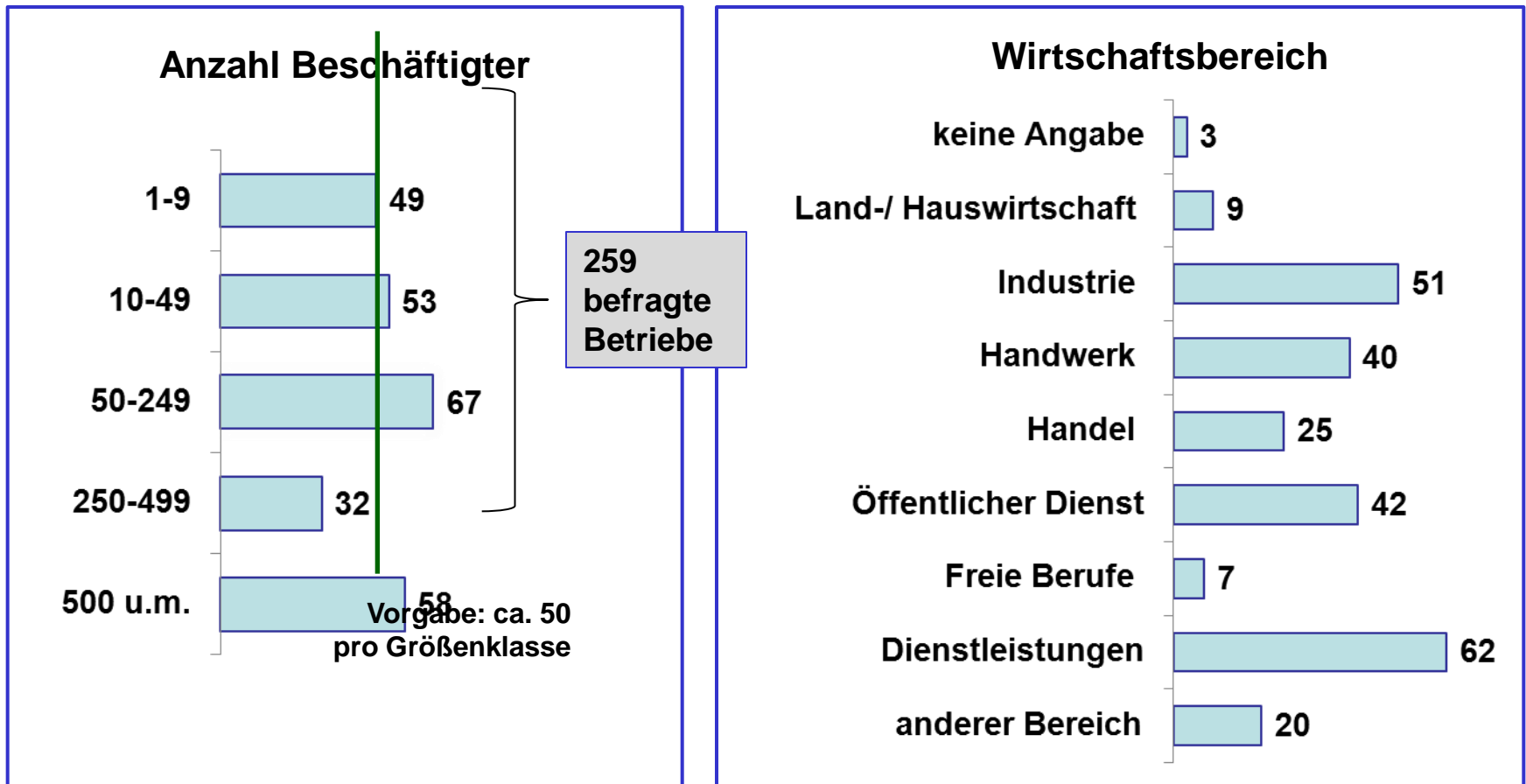
259 Ausbildungsbetriebe (nach Betriebsgrößenklassen geschichtete Stichprobe)

54 Bildungsdienstleister mit aktuell 779 Maßnahmen im Bereich Übergangssystem (insgesamt 23.600 Teilnehmer/-innen) und langjährigen Erfahrungen z. B. in der Berufsorientierung, der Ausbildungsplatzakquise, der außerbetrieblichen Ausbildung, Ausbildungsvermittlung, Berufsvorbereitung, dem externen Bildungsmanagement

\* BIBB und Forschungsgruppe SALSS Bonn/Berlin

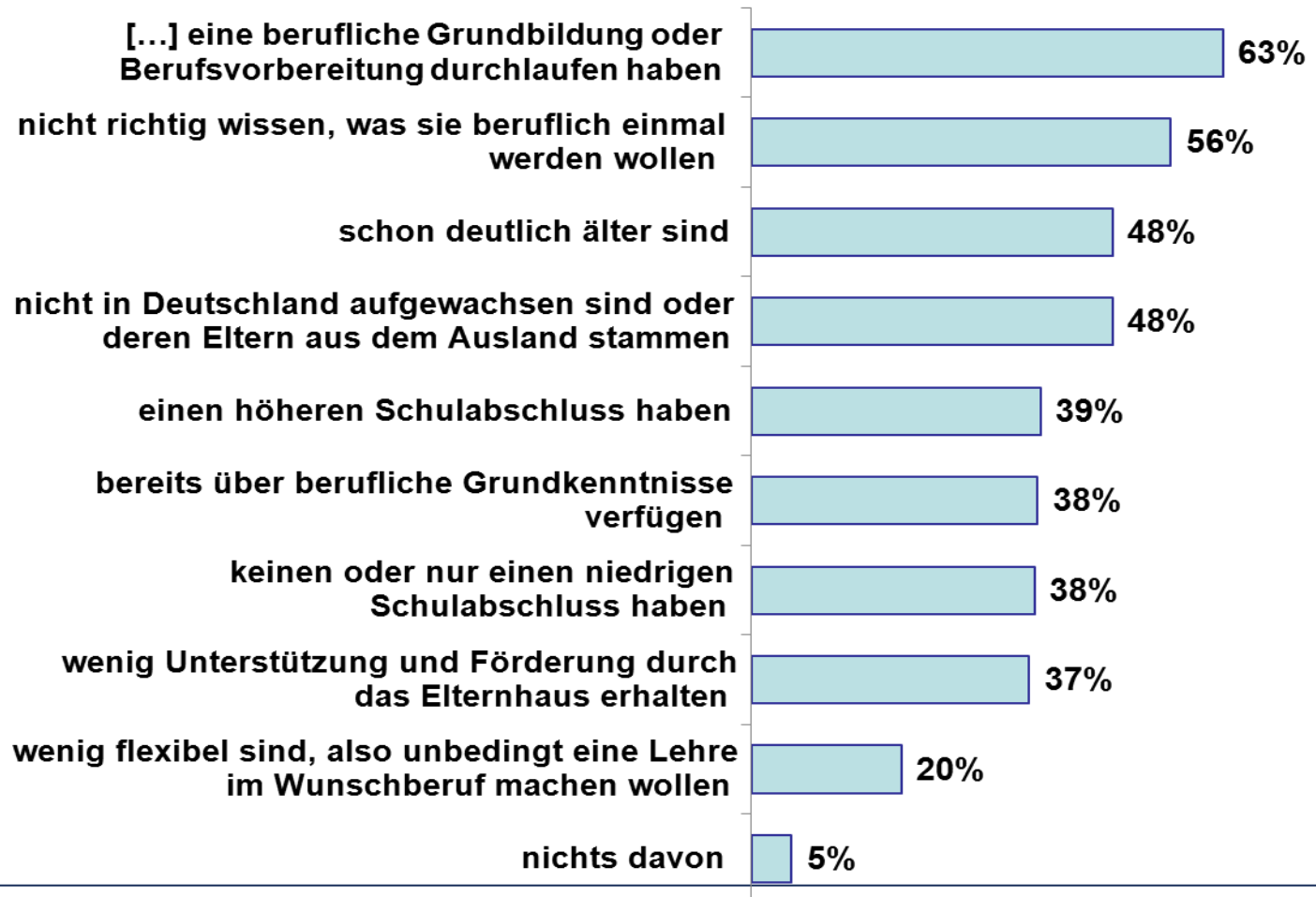
## Stichprobe

*jeweils Anzahl befragter Betriebe*



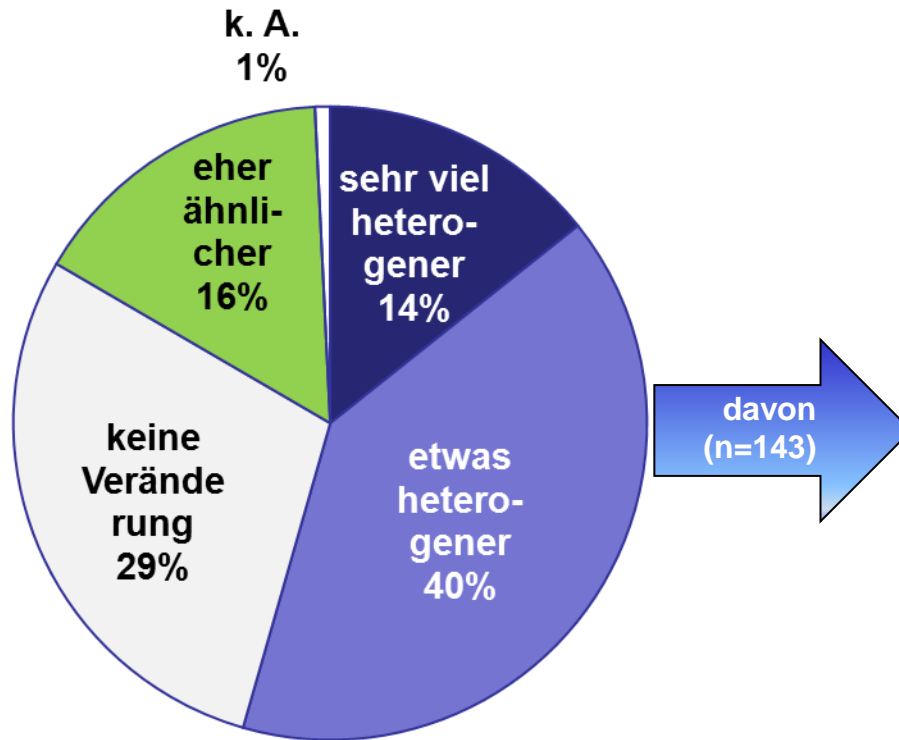
## Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen

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

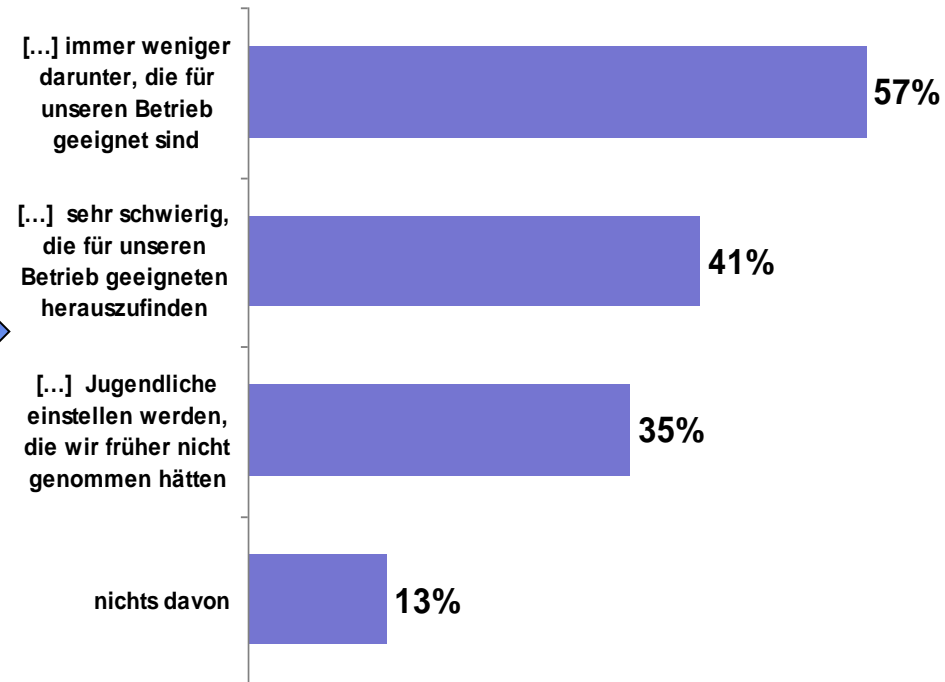


## Heterogenität der Bewerber und Bewerberinnen (Ausbildungsbetriebe)

Bewerber/-innen sind ...

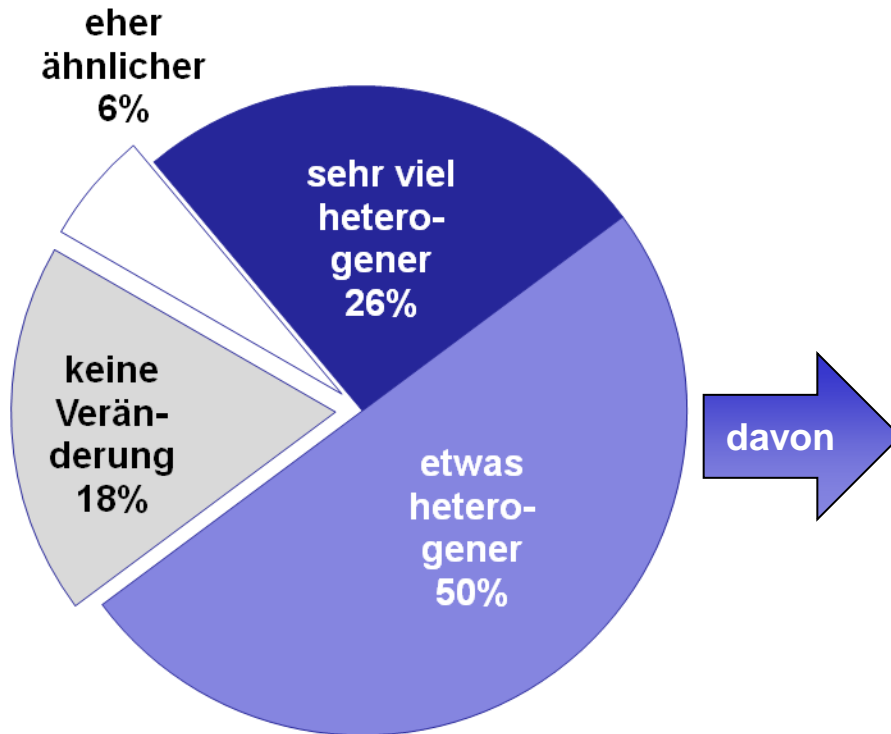


## Konsequenzen für den Betrieb

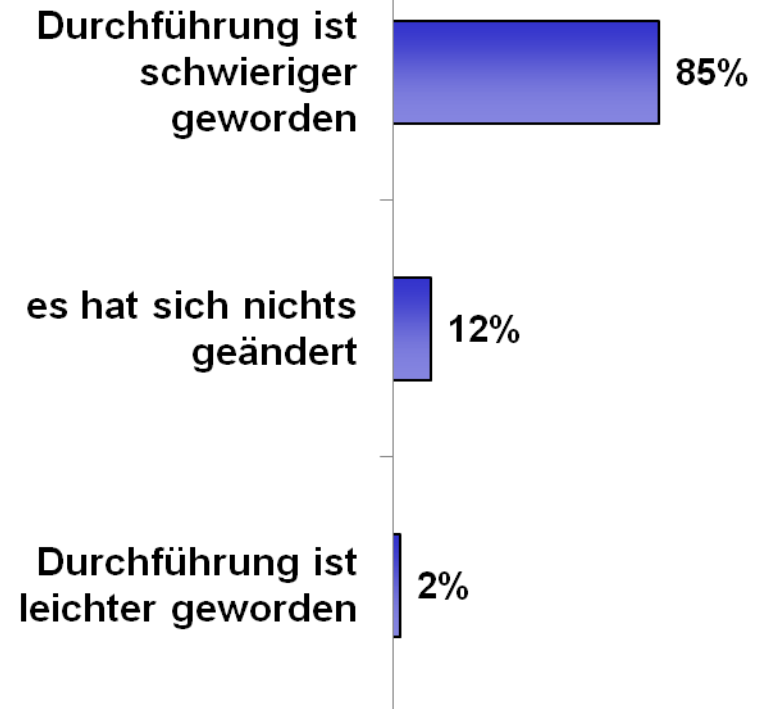


## Heterogenität der Teilnehmer und Teilnehmerinnen (Bildungsdienstleister)

Teilnehmer/-innen sind ...

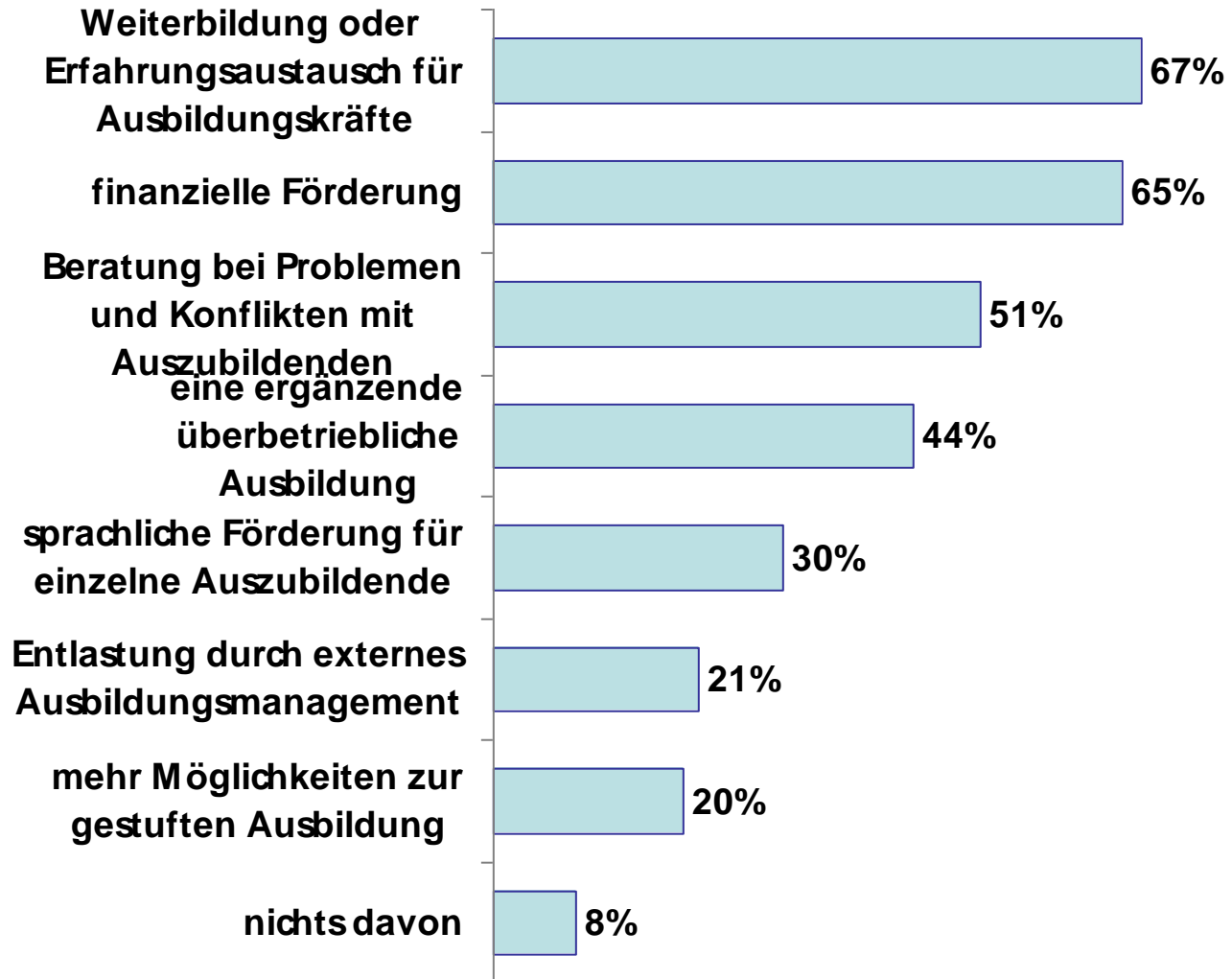


Konsequenzen für die Maßnahmen

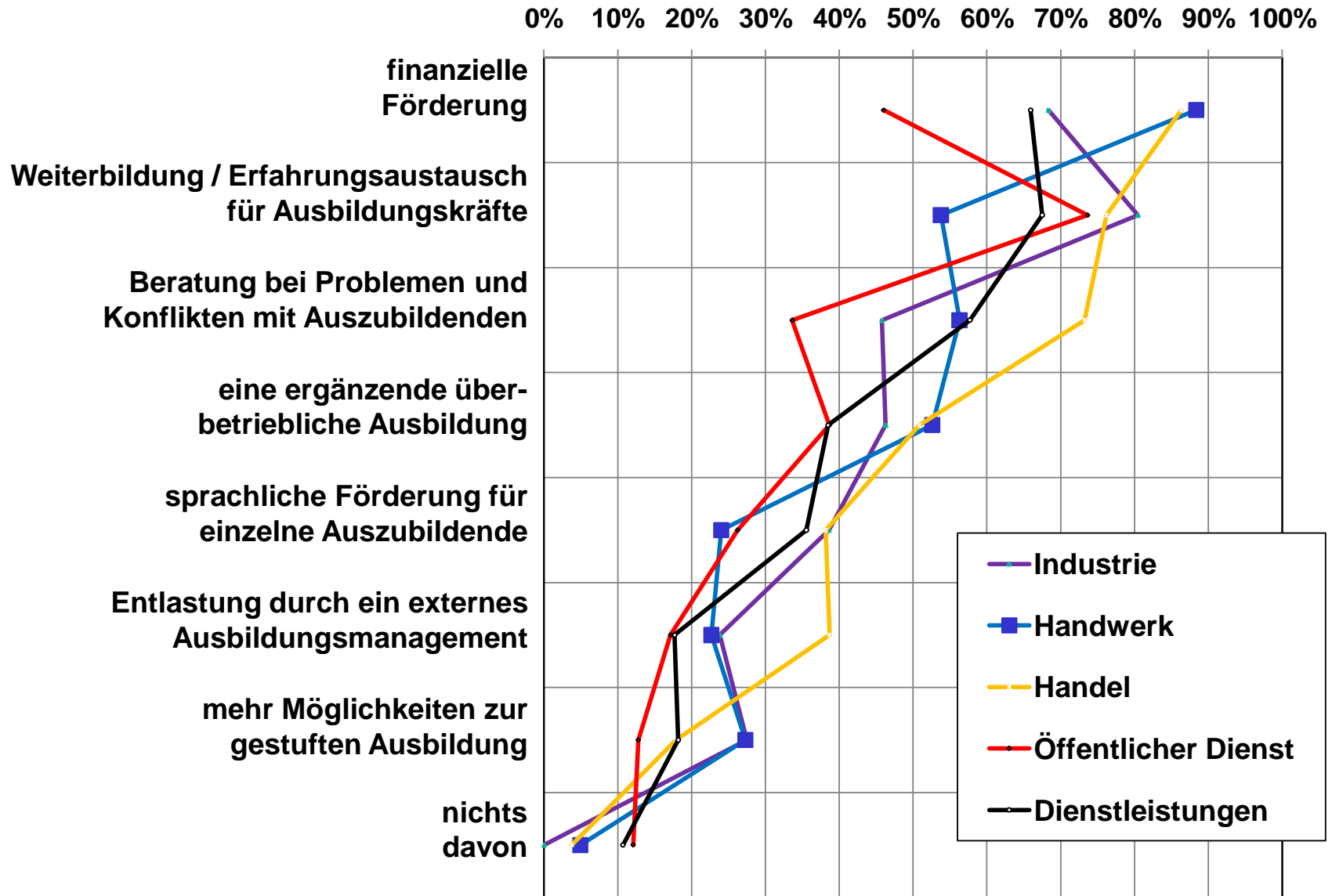


# Heterogenität in der beruflichen Bildung

## Gewünschte Unterstützung



# Gewünschte Unterstützung nach Wirtschaftszweig





## Vorschläge für einen zukunftsweisenden Umgang mit der Heterogenität

- Sensibilisierung für Unterschiedlichkeiten und Vielfalt (Jugendliche / Ausbildungspersonal),
- Spezielle Förderung (Sprache, Lerntechniken, Mathematik, Teamarbeit, Ausgleich von Lernschwächen, Prüfungsvorbereitung...),
- Verbindung von individueller Förderung und Lernen in der Gruppe,
- Gegenseitige Unterstützung von leistungsstarken und leistungsschwachen Jugendlichen,
- Zusatzqualifikationen für Leistungsstarke,
- Neue Formen der Organisation der Ausbildung,
- Stärkung des Ausbildungspersonals (Weiterbildung, Erfahrungsaustausch),
- Externes Bildungsmanagement (Bewerberauswahl, Hilfe bei Konfliktlösungen, Organisation der Ausbildung: im Verbund, Abstimmungen mit der Berufsschule, Unterstützung der Betriebe beim Einsatz/der Weiterentwicklung von neuen Konzepten, Instrumenten, Methoden und gesetzlichen Regelungen).

Vielen Dank!