

AG BFN-Workshop
**„Individuelle Förderung in heterogenen Gruppen in der
Berufsausbildung: Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf“**

Nürnberg
15./16. November 2012

Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Gisela Westhoff (BiBB)
Peter Jablonka (Forschungsgruppe SALSS)

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, 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

Auszubildende unterscheiden sich sowohl in berufsschulischen Klassenverbänden als auch in betrieblichen, überbetrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungsgruppen hinsichtlich eines oder mehrerer Merkmale voneinander.

Heterogenität kann sowohl **hinsichtlich eines als auch mehrerer Merkmale** definiert werden. Somit kann eine Gruppe hinsichtlich eines oder mehrerer Merkmale als heterogen und anderer gemeinsamer Merkmale als homogen beschrieben werden. Wichtig ist hier die Frage, welche Merkmale zur Betrachtung herangezogen werden.

Die Entscheidung für eine Definition oder Eingrenzung hängt

a) von **gesellschaftlichen Normen und Werten** und

b) von dem **individuellen Standpunkt des Betrachters** ab.

Ferner kann Heterogenität **zeitlich begrenzt und somit wandelbar** sein.

Über die Identifikation Einzelner mit ihrer Rolle als Auszubildende im dualen System der Berufsbildung, mit dem Ausbildungsberuf, mit der Zugehörigkeit zu einem Ausbildungsbetrieb wird es möglich, dass Auszubildende eine **Gemeinsamkeit** finden. Auf diese Weise kann ein **Konzept der Einheit in Vielfalt** verwirklicht werden, das zu einer Offenheit gegenüber Anderen und zu neuen Formen kooperativen Lernens führt.

Albrecht, Ernst und Pütz in Auswertung entsprechender Literatur (Wenning, Stroot, Prengel, Graumann u.a.)
in: ZWH-Studie 2009

Quelle: ZWH

Demografische Entwicklung

- Fachkräftebedarf/-sicherung
- Ausschöpfung aller Potenziale
- Ausbildung auch von „(noch) nicht ausbildungsfähigen“ Jugendlichen



Notwendige Unterstützung von KMU



Förderung von 17 Modellversuchen zur Entwicklung und Erprobung entsprechender Instrumente/Verfahren



Verstetigung/Transfer

*„Der Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ soll **innovative Wege in die Ausbildung** insbesondere unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter aufspüren und modellhaft fördern. ...*

Gefördert werden Modellversuche, die

- 1. die vorhandene Förderpraxis modellhaft auf den **Umgang mit Heterogenität** für einen **erfolgreichen Zugang zu dualer Ausbildung** bezieht und auf die regional-spezifischen Bedarfe anpasst. Unter Einbeziehung des externen Ausbildungsmanagements sollen die Konzepte in Betrieben und/oder Verbänden im Rahmen der Übergangsphasen sowie der ersten beiden Ausbildungsjahre erprobt werden,*
- 2. die **bestehenden Förderinstrumente** für eine Ausbildung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen, z.B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, für die Betriebe (KMU) im Hinblick auf die neue Ausrichtung **weiter entwickeln**,*
- 3. das **Ausbildungspersonal und die ausbildenden Fachkräfte** für den **Umgang mit Heterogenität sensibilisieren** und pädagogisch, aber auch hinsichtlich administrativer Belange und Fördermöglichkeiten für die Betriebe **weiterbilden**.“*



Neue Wege/Heterogenität: 17 geförderte Modellversuche



Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren: Vier Handlungsfelder

Übergang
Schule-Beruf

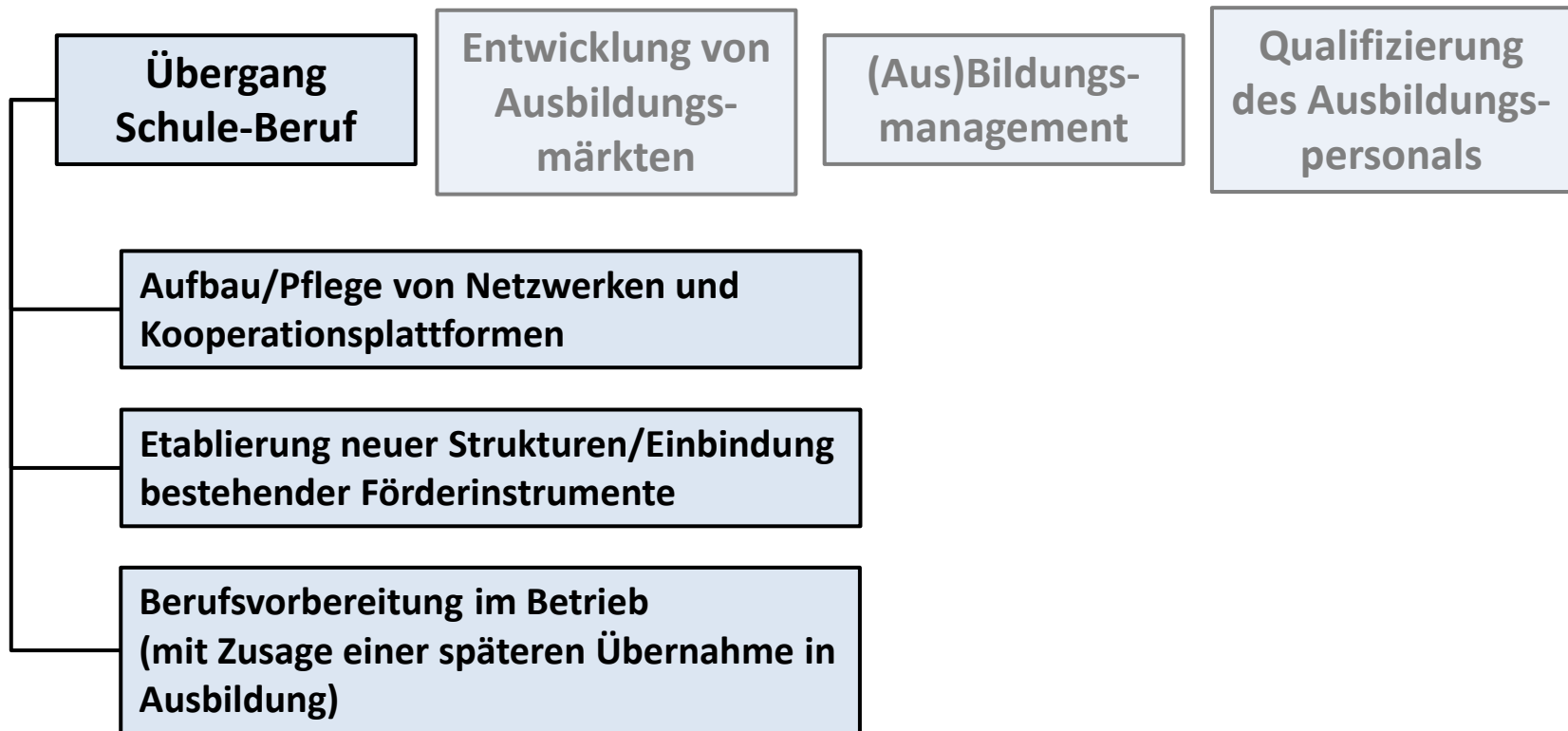
Entwicklung von
Ausbildungs-
märkten

(Aus)Bildungs-
management

Qualifizierung
des Ausbildungs-
personals



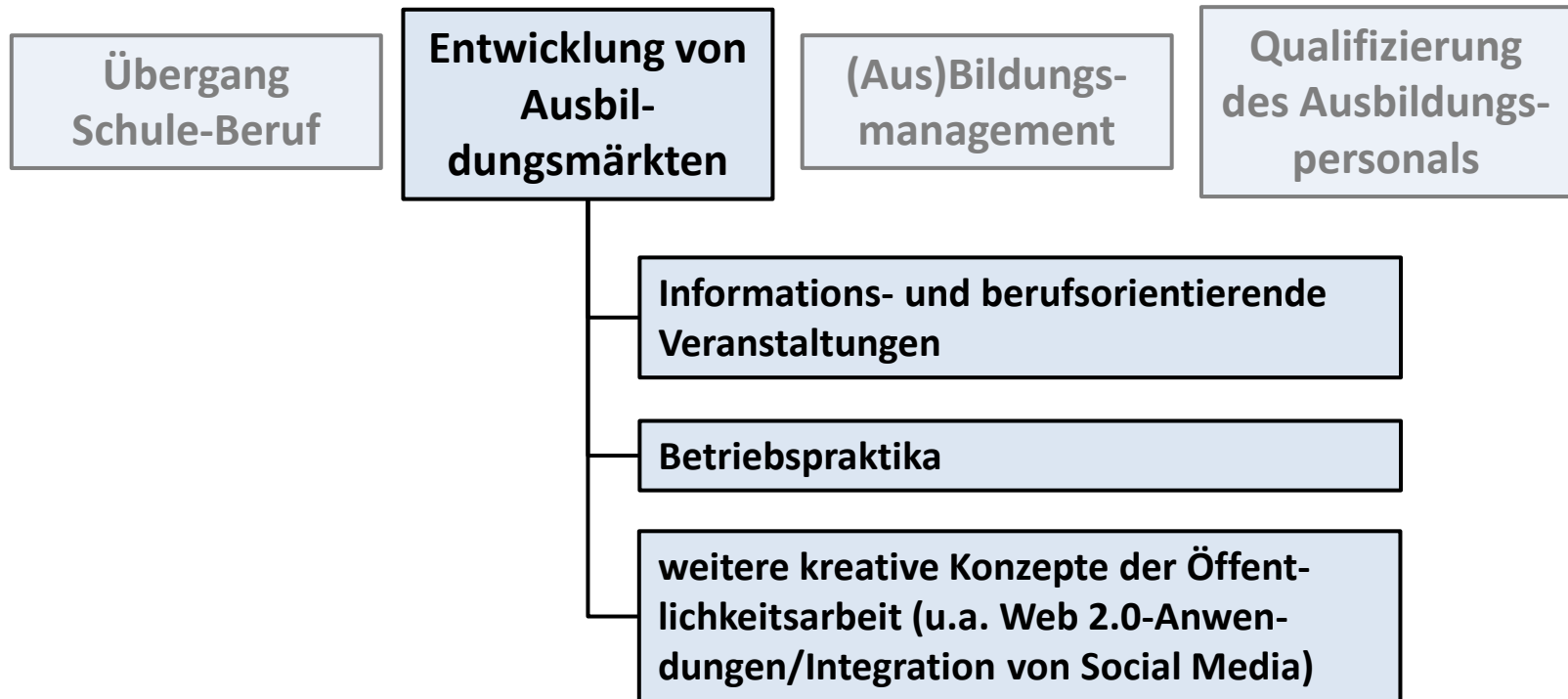
Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren Vier Handlungsfelder



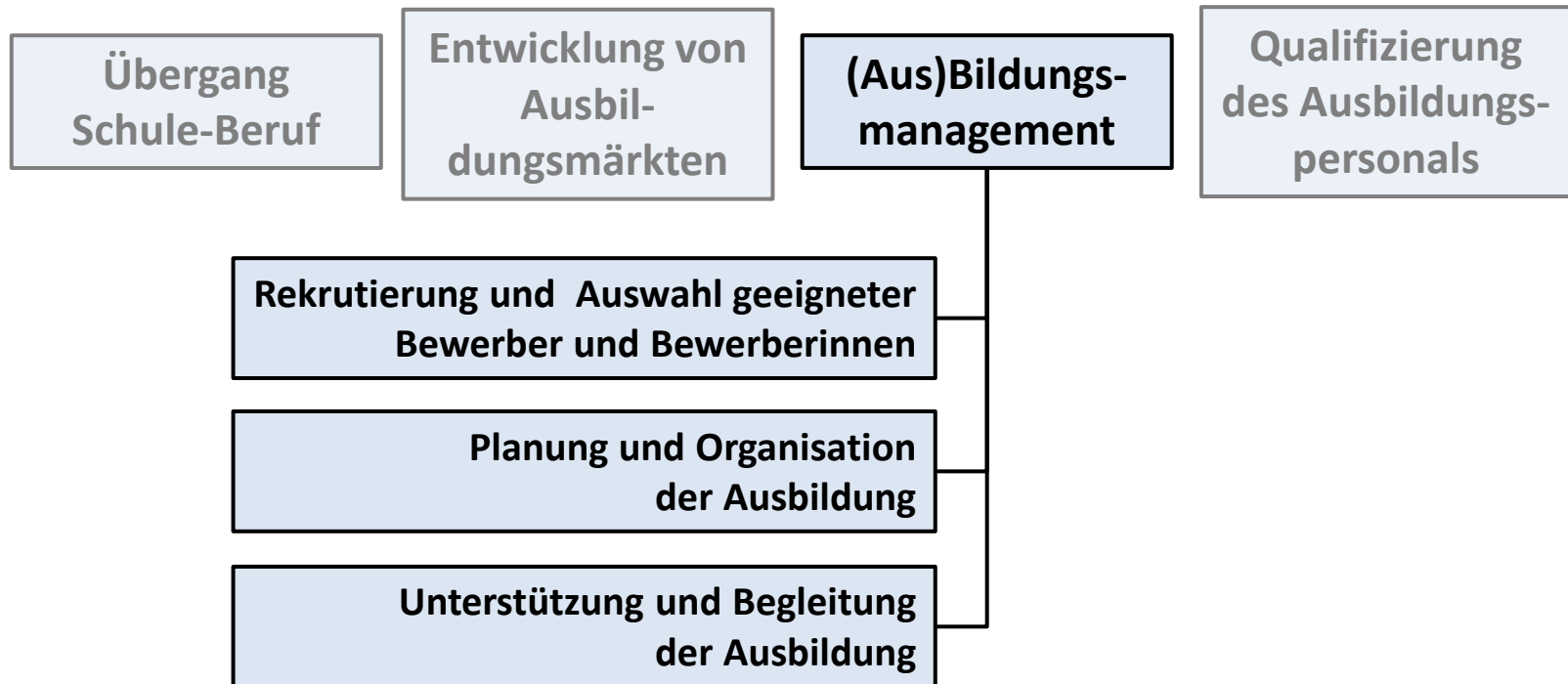
Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren Vier Handlungsfelder



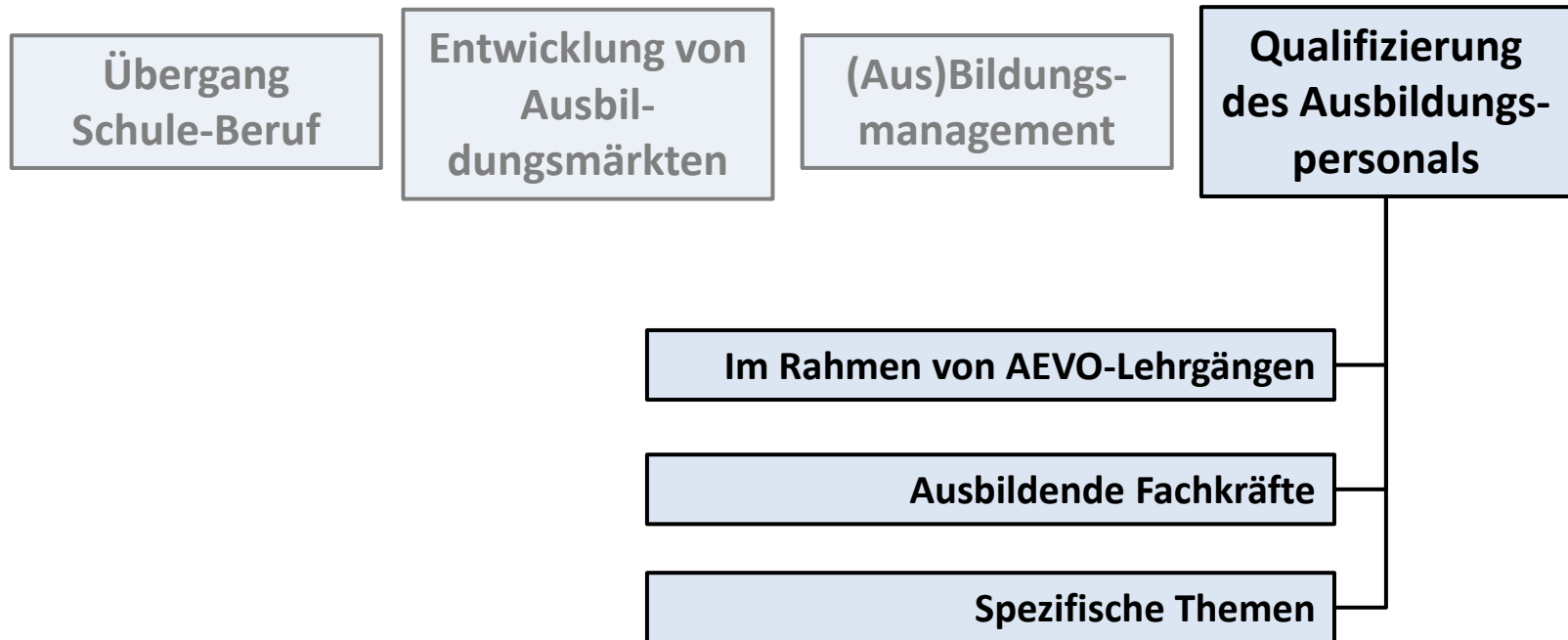
Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren Vier Handlungsfelder



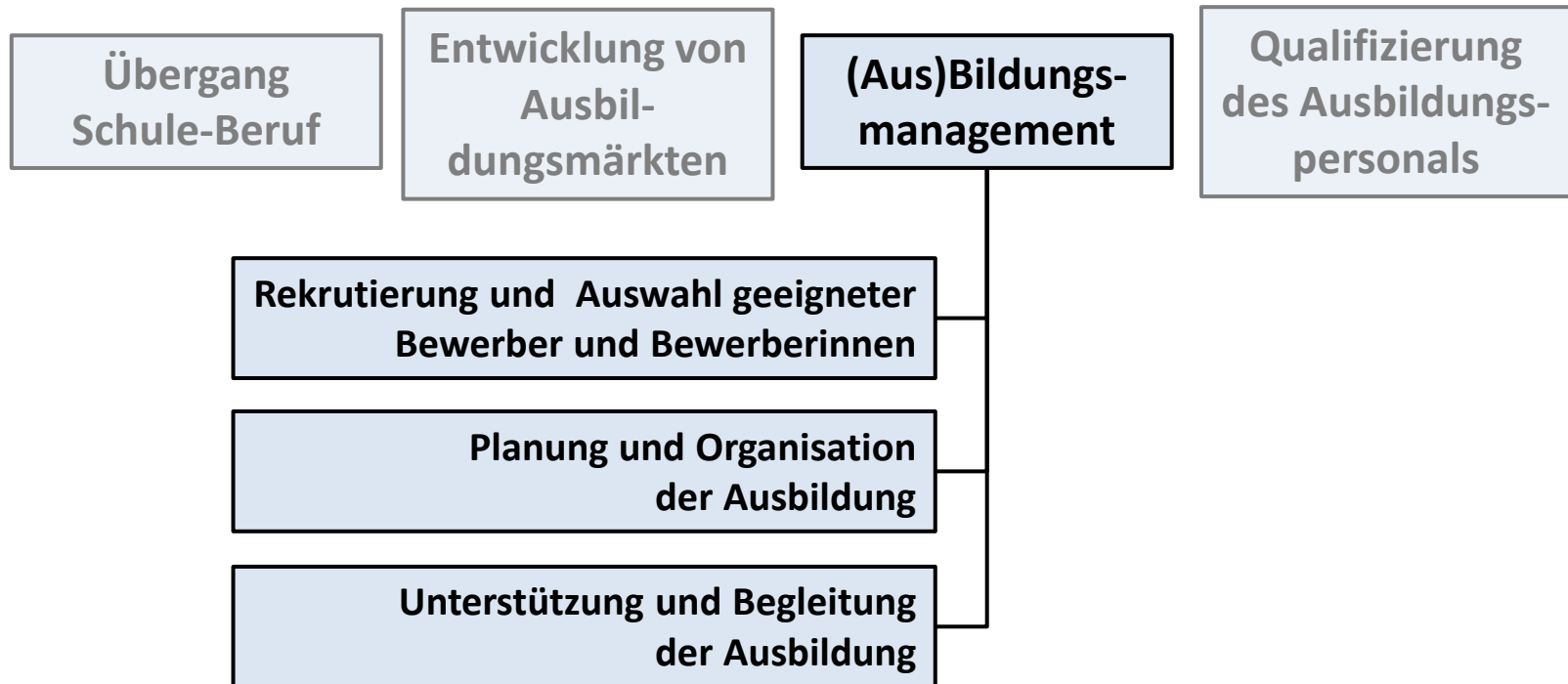
Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren Vier Handlungsfelder



Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren Vier Handlungsfelder

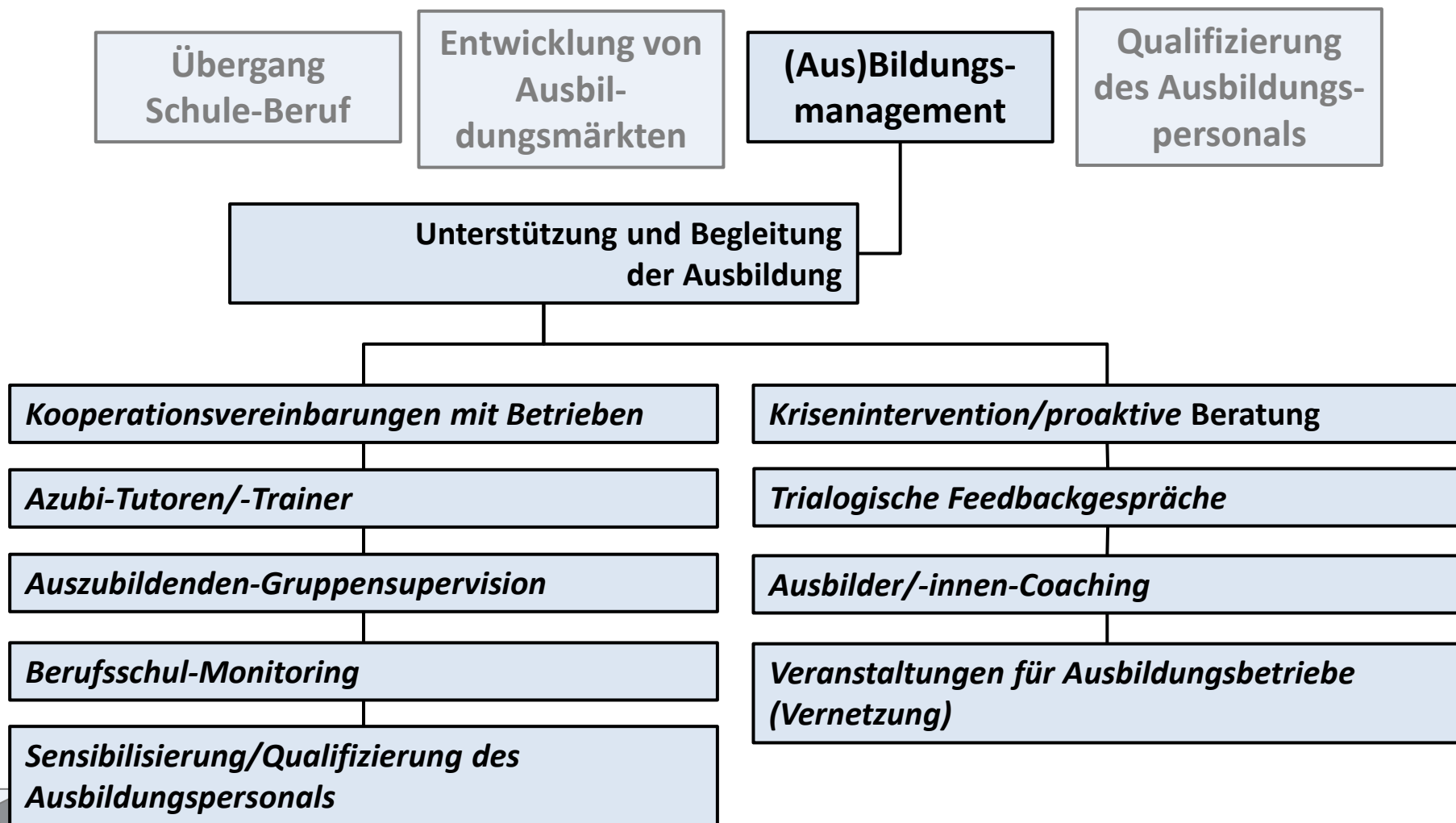


Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren (Aus)Bildungsmanagement



Entwicklung und Erprobung von Instrumenten/Verfahren

Unterstützung und Begleitung der Ausbildung



Herausforderungen

**Sicherstellung des Zugangs zu den Betrieben
während der Ausbildung!**

Gestaltung der Ausbildungsbegleitung!

**Verbesserung der Ausbildungsqualität
(„Ausbildungsfähigkeit“ der Betriebe)!**

Kooperation der Lernorte!

Aktivierung / Bindung der Betriebe!

Transfer und Verstetigung:
→ Finanzierung der Beratung durch Unternehmen
→ Eigenverantwortung der Unternehmen
→ Förderung/Förderkriterien

