



Gefördert vom

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Günter Albrecht, Helmut Ernst, Gisela Westhoff, Manuela Zauritz

Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Anregungen zum Umgang mit Vielfalt und Heterogenität in der beruflichen Bildung

Kompodium

Neue Wege in die duale Ausbildung –
Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Struktur des BIBB-Modellversuchsförderschwerpunktes	4
3	Heterogenität – Begriff und Merkmale	6
4	Modelle und Good-Practice-Beispiele	11
5	Diversity Management als Konzept für die berufliche Bildung – Zum Umgang mit Vielfalt in Unternehmen	15
6	Zukünftige Entwicklung von Heterogenität in Gruppen der beruflichen Bildung	18
7	Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Heterogenität und zur Fachkräftesicherung	23
8	Literaturverzeichnis	28
9	Anhang	30

EINLEITUNG

Das Ziel der beruflichen Bildung besteht darin, allen Jugendlichen durch die Berufsbildung eine solide Grundlage für das Erwerbsleben zu vermitteln und damit gleichzeitig die Voraussetzung zur Fachkräftesicherung der Unternehmen zu schaffen. Derzeit haben viele junge Menschen Schwierigkeiten, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden und die Ausbildung mit Erfolg zu absolvieren. Auch Unternehmen berichten, nicht genügend oder keine passenden Interessenten für eine Ausbildung zu finden. Sinkende Schülerzahlen führen zu einer größeren Konkurrenz des dualen Systems mit der schulischen oder hochschulischen Ausbildung. Dies stellt das Ausbildungspersonal in betrieblichen, außerbetrieblichen Berufsbildungseinrichtungen und Schulen vor neue Herausforderungen. Sie treffen zunehmend auf Jugendliche, die sich durch eine vielfältige und heterogene Zusammensetzung auszeichnen – wie die nachfolgenden Ausführungen zeigen. Diese Heterogenität lässt sich durch unterschiedliche Merkmale charakterisieren (z.B. einen unterschiedlichen Migrationshintergrund, Unterschiede in der Vorbildung und im Alter, einen sehr differenzierten Förderbedarf), die in der Praxis durchaus miteinander verbunden sein können.

Diese Heterogenität ist zugleich eine Chance zur Gewinnung von Fachkräften – vorausgesetzt es gibt genügend Angebote für alle Jugendlichen. Der Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ („Neue Wege / Heterogenität“) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wird, ist darauf ausgerichtet, angesichts rückläufiger Bewerberzahlen auf die Vielfalt der jungen Menschen vor und in der Ausbildung einzugehen. Bei der Entwicklung der Konzepte werden die Betriebe unmittelbar eingebunden.

Dieses Kompendium gibt einen Einblick in den Forschungs- und Entwicklungsprozess des Modellversuchsförderschwerpunktes. Der Fokus liegt auf einem bisher nicht publizierten Gutachten zu Fragen der Heterogenität in der beruflichen Bildung, das die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) und Partnern im Auftrag des BMBF in Kooperation mit dem BIBB erstellt hat (Gutachten 2009). Die dort ermittelten Forschungsergebnisse, die Handlungsempfehlungen und Prognosen zum Thema Heterogenität in der beruflichen Bildung werden hier als Handreichung und Nachschlagewerk veröffentlicht.

STRUKTUR DES BIBB-MODELLVERSUCHSFÖRDERSCHEWERPUNKTES

Der Förderschwerpunkt umfasst 17 bundesweit agierende Modellversuche (vgl. Landkarte im Anhang), die in ihrer Arbeit eine Vielzahl an Instrumenten entwickeln und neue Wege beschreiten, um die vorhandenen Potenziale am Ausbildungsmarkt für das Beschäftigungssystem zu erschließen und die Integration Jugendlicher in die Arbeitswelt zu ermöglichen.

Die fachwissenschaftliche und administrative Betreuung sowie die Programmleitung liegen beim BIBB. Das BIBB koordiniert, vernetzt und unterstützt die Modellversuche in enger Zusammenarbeit mit einer externen wissenschaftlichen Begleitung. Mit dieser Aufgabe wurde die Forschungsgruppe SALSS (Bonn und Berlin) beauftragt, die in Kooperation mit der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und dem Institut für sozialwissenschaftliche Beratung, isob GmbH Regensburg zusammenarbeitet. Damit ist die wissenschaftliche Begleitung interdisziplinär aufgestellt.

Im Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege / Heterogenität“ werden innovative Wege in die Ausbildung aufgezeigt und modellhaft gefördert. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) werden dabei unterstützt, andere Zugänge zu den jungen Menschen als bisher zu finden. Die Unternehmen werden unmittelbar in alle eingesetzten Verfahren, Instrumente und Konzepte eingebunden, um junge Menschen und die zu ihnen „passenden“ Betriebe „zusammenzuführen“. Bisherige Vorgehensweisen waren vielfach so ausgerichtet, dass z.B. die Angebote im Übergangssystem ohne unmittelbare Beteiligung der Unternehmen gestaltet wurden.

Die Arbeit des Förderschwerpunktes beruht auf den Förderrichtlinien (Abbildung 1), in deren Gestaltung die vorbereitenden und begleitenden Forschungsprozesse einbezogen wurden und die im bundesweiten Programmnetzwerk mit den 17 Modellversuchen durch die Weiterführung der Forschung und Entwicklung umgesetzt werden.

Abb. 1: Auszug aus der Förderrichtlinie vom 14. Mai 2010 zur Förderung von Modellversuchen im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“:

„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 Verbünden 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 auszubildenden Fachkräfte für den Umgang mit Heterogenität sensibilisieren und pädagogisch, aber auch hinsichtlich administrativer Belange und Fördermöglichkeiten für die Betriebe weiterbilden.“**

Quelle: Westhoff/Trimkowski 2012: Netzwerke, Handlungsfelder, Instrumente und Gestaltungsrahmen

Die Entwicklung der Förderrichtlinien erfolgte in einem umfangreichen Forschungs- und Entwicklungsprozess, der von einem intensiven Dialog mit Experten und Expertinnen aus unterschiedlichen Bereichen der Praxis, der Wissenschaft und der Politik geprägt war. Dieser Prozess wurde seitens des BIBB, in enger Abstimmung mit dem BMBF, gesteuert. Diese Vorgehensweise wird im laufenden Förderschwerpunkt fortgesetzt. Die in diesem Prozess bereits erreichten Befunde und die weiteren Planungen werden kontinuierlich durch Veranstaltungen, Pressearbeit, Austausch mit anderen Akteuren der Praxis, Wissenschaft und Politik, Newslettern und weiteren Publikationen für unterschiedliche Zielgruppen in der Fachöffentlichkeit zur Diskussion gestellt. Auf der Internetseite www.bibb.de/heterogenitaet finden sich z.B. entsprechende Publikationslisten, Tagungsdokumentationen, Hinweise auf Veranstaltungen, weitere Links zu den einzelnen Modellversuchen sowie zu anderen Webseiten mit wichtigen Informationen zu den Themen des Förderschwerpunktes „Neue Wege / Heterogenität“. In dem Ausbilderforum www.foraus.de sind die Akteure des Modellversuchsprogramms ebenfalls aktiv: im dortigen „Forum“ werden aktuelle Instrumente zur Diskussion gestellt und auf der „Pinnwand“ neue Ergebnisse und aktuelle Themen mit Ausbildungsexperten/innen ausgetauscht.

Im Rahmen dieser sich weiter fortsetzenden Aktivitäten hat das zuvor genannte Gutachten „Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf“ seinen festen Stellenwert. Es dient – neben anderen Forschungs- und Entwicklungsarbeiten – nach wie vor als Bezugspunkt und Orientierungshilfe, wenn es z.B. um Definitionen, Bewertungen, Handlungsanleitungen, um die Überprüfung vorhandener sowie um die Entwicklung neuer Konzepte und – ganz aktuell – um die Gestaltung der Instrumente in den Modellversuchen geht.

Das Gutachten selbst wurde in der Phase vor der Erarbeitung der Förderrichtlinien vom BMBF in Auftrag gegeben. Mit der fachwissenschaftlichen und organisatorischen Betreuung des Gutachtens wurde das BIBB betraut. Den Zuschlag für die Erstellung des Gutachtens erhielt die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), unterstützt durch das Schweriner Ausbildungszentrum e.V. (SAZ) und die Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO-Berlin). Zentrale Ergebnisse werden in dieser Publikation aktualisiert

dargestellt und diskutiert und spiegeln die im Kontext des Förderschwerpunktes in der Zwischenzeit erreichten Befunde (Gutachten 2009).

Das Gutachten bezieht sich auf zentrale Anforderungen an die Einrichtungen der beruflichen Bildung und an ausbildende Betriebe, die aus zunehmend heterogen zusammengesetzten Gruppen in der beruflichen Bildung hervorgehen können. Es umfasst fünf Themenschwerpunkte:

1. Forschungsergebnisse:

Zunächst wurden relevante, bereits vorliegende Forschungsergebnisse und Ansätze zur Einordnung, Definition und Beschreibung von heterogenen Gruppen recherchiert und dargestellt. Dabei wurden Besonderheiten der Berufsbildung herausgearbeitet.

2. Ist-Analyse:

Im zweiten Schritt wurde eine Ist-Analyse vor dem Hintergrund des vorhandenen statistischen Materials vorgenommen, um Hinweise über Merkmale und Ausprägungen von Heterogenität in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erhalten. Darüber hinaus wurde ein Workshop mit Experten/innen der Berufsbildung durchgeführt, um qualitative Aussagen zu generieren und mit den statistischen Ergebnissen abzugleichen sowie weitere Impulse für das Gutachten zu erhalten.

3. Bildungskonzepte:

Inwieweit der Umgang mit heterogenen Gruppen in Bildungskonzepten behandelt wird, welche Bildungskonzepte für welche Kontexte zur Verfügung stehen und welche Ansätze diese verfolgen, wurde im dritten Arbeitsschritt beantwortet.

4. Prognose:

Um einschätzen zu können, ob und wie sich die Gruppen in der beruflichen Bildung in den kommenden 10-12 Jahren verändern und ob mit einer Zunahme, keiner Veränderung oder einer Abnahme von Heterogenität zu rechnen ist, wurde im vierten Schritt eine entsprechende Prognose erstellt.

5. Handlungsempfehlungen:

Zum Abschluss des Gutachtens wurde vor dem Hintergrund der gewonnenen Erkenntnisse der anstehende Handlungsbedarf formuliert.

Diese Ausführungen sollen die Umsetzung und den Transfer der beteiligten Modellversuche und des Programms insgesamt weiter befördern. So soll die Kommunikation mit der Öffentlichkeit und mit Berufsbildungsexperten, Sozialpartnern, Verantwortlichen in den Zuständigen Stellen und Agenturen für Arbeit intensiviert werden. Insbesondere wird die Zielgruppe Ausbilder/innen, Berufsschullehrer/innen und ausbildende Fachkräfte in KMU angesprochen.

3

HETEROGENITÄT – BEGRIFF UND MERKMALE¹

Begriff

In der pädagogischen Diskussion wird der Begriff der Heterogenität zumeist im Hinblick auf die Verschiedenartigkeit von Schülerinnen und Schülern in Klassen oder Lerngruppen verwendet und bezieht sich auf die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen der Lernenden. Auch das berufliche Bildungssystem, vor allem das ausdifferenzierte Übergangssystem, die weiteren Bildungswege und Bildungsbiografien sowie die Abschlüsse sind heterogen. In Lerngruppen treffen Teilnehmende mit unterschiedlicherer Vorbildung aufeinander. Da Jugendliche aufgrund der Verweildauer im Übergangssystem häufig mit einem höheren Alter in die berufliche Erstausbildung einmünden, müssen sich Betriebe, Berufsschulen und Bildungsdienstleister darüber hinaus zunehmend darauf einstellen, dass in Klassen oder Lerngruppen immer ältere Auszubildende und auch altersgemischte Gruppen vorzufinden sind. Dadurch ergeben sich auch besondere Potenziale von heterogenen Gruppen, die sich im Vergleich zu homogenen Lerngruppen zeigen:

¹ Die Struktur der folgenden Darstellung folgt weitgehend der Struktur der Studie, die einzelnen Kapitel werden jeweils in einem Fazit zusammengefasst.

- Lernschwache Schüler/innen profitieren durch heterogene Gruppen, während Leistungsstarke nicht negativ von heterogenen Gruppen berührt werden (Wocken 1999).
- Es gibt Hinweise darauf, dass soziale Kompetenzen in heterogenen Gruppen besonders gut erworben werden können (vgl. Graumann 2002).

Parallel zum Heterogenitätsbegriff werden weitere Begriffe in der pädagogischen Diskussion, die in der Studie ausgewertet wurde, verwendet, wie etwa „Differenz, Diversität, Exklusion, Verschiedenheit und Ungleichheit. Ebenso ist die Rede vom Lernen in „Vielfalt“ und Diversity Learning.

Für ein grundlegendes Verständnis von Heterogenität im Kontext von Gruppen in der beruflichen Bildung sind danach folgende Aspekte relevant:

Abb. 2: Heterogenität in der beruflichen Bildung

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.

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

Merkmale

Vielfältige Aspekte können bei der Betrachtung des Themas Heterogenität in der beruflichen Bildung von Bedeutung sein. Eine wesentliche Frage zur Identifikation von Heterogenität ist die nach den Merkmalen, die zur Feststellung von Heterogenität führen können.

Abb. 3: Das Eisberg-Prinzip



Quelle: Gutachten 2009

Dieses Bild eines Eisbergs zeigt die verschiedenen Aspekte auf, die nach dem Gutachten 2009 derzeit zur Definition und zum Verständnis von Heterogenität in der beruflichen Bildung aufzufinden sind. Die helle Spitze symbolisiert die Merkmale, die sich in den Bildungsstatistiken nachweisen lassen:

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

Graumann (2002) verweist etwa auf typische Merkmale von Heterogenität in Lerngruppen, wie z.B. Leistung, Alter, Verhalten, Wertvorstellungen und Motivation, während Wocken (1999) neben dem bereits erwähnten Alter weitere Unterscheidungsmerkmale von Schüler/innen wie Geschlecht, Religion, Nationalität, soziale Herkunft, Interessen und Fähigkeiten aufführt.

In dem blau unterlegten Teil (unter der „Wasseroberfläche“) sind weitere wichtige Aspekte aufgeführt, die das Phänomen Heterogenität ebenfalls beschreiben und erkennen lassen, wie weit das damit verbundene Feld ist. Sie beziehen sich teilweise auf einzelne Lernorte, spezifische Zielgruppen, mehrere Jahre, auf bestimmte Regionen oder sind auf kleine Populationen begrenzt. Insofern wirken diese Merkmale relativ unsystematisch.

Eine andere Betrachtungsweise von Heterogenität nähert sich der Frage nach den Merkmalen aus der Perspektive des Diversity-Ansatzes. Demnach existieren sechs biologische oder soziale Faktoren als Kerndimensionen von Diversity:

- Alter,
- Befähigung oder Behinderung,
- ethnisch-kulturelle Prägung,
- biologisches und/oder soziales Geschlecht,

- sexuelle Orientierung und
- religiöse Glaubensprägung (vgl. Stuber 2003).

Organisationen thematisieren im Rahmen des Diversity-Management-Ansatzes „[...] weitere Arten von Unterschiedlichkeiten, die für sie jeweils von Bedeutung sind: Denk- und Arbeitsweisen, Kultur und Sprache, Ausbildung und private Lebensumstände. Aber auch unternehmensspezifische Faktoren, wie die Zugehörigkeit zu einem Standort, Unternehmensbereichen oder Funktionen sowie die unterschiedliche Dauer der Unternehmenszugehörigkeit können das Miteinander bzw. Zusammenwirken der Belegschaft beeinflussen“ (Stuber 2003).

An der Schwelle in die Berufsausbildung wird ein weiteres Heterogenitätsmerkmal ausführlich und wiederholt diskutiert: die Ausbildungsreife der Jugendlichen. Der Begriff der Ausbildungsreife ist von den Begriffen der Berufseignung und Vermittelbarkeit abzugrenzen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008):

- Ausbildungsreife: „Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.“ (Bundesagentur für Arbeit 2008).
- Berufseignung: „Eine Person kann dann für einen Ausbildungsberuf, eine berufliche Tätigkeit oder Position als geeignet bezeichnet werden, wenn sie über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der (Ausbildungs-)Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit der Person sind.“ (Bundesagentur für Arbeit 2008).
- Vermittelbarkeit: „Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder verhindert wird. Solche Einschränkungen können marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein, sie können aber auch in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2008).

Im Vergleich zur Ausbildungsreife zielt die Berufseignung nach diesen Abgrenzungen auf ein oder mehrere (Ausbildungs-)Berufe oder ein Berufsfeld ab. „Für die Eignungsbeurteilung werden die jeweils für den Beruf spezifischen Merkmale herangezogen, die anforderungsbezogen in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegen müssen. Besonderheiten der jeweiligen Betriebe in den Anforderungen finden bei dieser Beurteilung noch keine Berücksichtigung.“ (Bundesagentur für Arbeit 2008). Die Frage nach der Vermittelbarkeit fokussiert, ob ein/e Bewerber/in, der/ die über die Eignung für einen bestimmten Beruf verfügt, tatsächlich in den Ausbildungsberuf vermittelt werden kann.

Zur Bestimmung von Heterogenität kann auch der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife herangezogen werden. Im Rahmen des Lenkungsausschusses des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ haben sich die Paktpartner mit der Frage beschäftigt, wie der Begriff der Ausbildungsreife definiert und operationalisiert werden kann. Der Katalog wurde mit Vertretern der Paktpartner, Experten aus Unternehmen, beruflichen Schulen, dem BIBB, dem Psychologischen Dienst sowie der Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA) abgestimmt. Wesentliches Ziel der Arbeit dieses Kreises war die Entwicklung eines einheitlichen Verständnisses von Begriffen wie „Ausbildungsreife“, „Ausbildungsfähigkeit“, „Ausbildungseignung“ und „berufliche Eignung“ sowie eine Verständigung über Kriterien der Ausbildungsreife, die einen Mindeststandard für die Aufnahme einer Berufsausbildung darstellen.“ (Bundesagentur für Arbeit 2008). Im Folgenden wird der Katalog der Kriterien und Merkmale von Ausbildungsreife dargestellt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2008):

- 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
- Physische Merkmale
 - Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen
- Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit
 - Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz
 - Kommunikationsfähigkeit
 - Konfliktfähigkeit
 - Kritikfähigkeit
 - Leistungsbereitschaft
 - Selbstorganisation/Selbstständigkeit
 - Sorgfalt
 - Teamfähigkeit
 - Umgangsformen
 - Verantwortungsbewusstsein
 - Zuverlässigkeit
- Berufswahlreife
 - Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz

Der Frage, welche Merkmale von Personen hinsichtlich ihrer Wahrnehmung von Weiterbildungsangeboten eine Rolle spielen, hat sich Tippelt genähert. Sein Fokus liegt dabei auf den Faktoren sozialer Heterogenität in der Weiterbildung. Er erläutert den Begriff der „sozialen Heterogenität“ folgendermaßen: „Unter sozialer Ungleichheit werden die unterschiedlichen Teilhabemöglichkeiten von Personen(gruppen) an gesellschaftlichen Ressourcen (z.B. Einkommen, Bildung) verstanden. Der Begriff der sozialen Heterogenität betont neben der hierarchisch vertikalen Struktur einer Gesellschaft auch die horizontale Differenzierung in soziale Gruppen und Milieus. Eine Dimension sozialer Heterogenität ist (Weiter)Bildung. Bildungschancen sind herkunftsbedingt in der Gesellschaft ungleich verteilt.“ (Tippelt 2005). Ausgehend von dieser Definition beschreibt Tippelt, dass die Teilnahme an Weiterbildung u.a. durch motivationale, kontextbezogene und soziodemographische Faktoren beeinflusst wird. Zu den zentralen soziodemografischen Einflussfaktoren zählt er Merkmale wie (vgl. Tippelt 2005):

- Alter,
- Schul- und Berufsbildung,
- Erwerbstätigkeit,
- berufliche Stellung,
- Geschlecht,
- Nationalität sowie
- regionale Aspekte.

Fazit

Aus den Darstellungen lässt sich schlussfolgern, dass heterogen zusammengesetzte Gruppen andere Anforderungen an das Bildungspersonal stellen als homogene Gruppen. Das Bildungspersonal muss die Vielfalt unterschiedlicher Lernender so handhaben, dass einerseits individuelle Lernbedarfe berücksichtigt und andererseits standardisiert vorgegebene Lernziele (z.B. durch Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne) von allen Mitgliedern der Lerngruppe erreicht werden können - trotz unterschiedlicher Voraussetzungen. Dazu benötigt das Bildungspersonal geeignete Konzepte für den Umgang mit Heterogenität bei der Gestaltung von Lehr-/Lernsituationen. Je nach der Zusammensetzung von Lerngruppen können dabei unterschiedliche Merkmale (je nach Ausprägung) besonders ins Gewicht fallen. Dies müssen entsprechende Bildungskonzepte berücksichtigen. Gleichzeitig bedarf es passender Methoden, um einerseits gute Lernergebnisse in heterogenen Gruppen zu ermöglichen und andererseits die Potenziale von Heterogenität zu entfalten und zu nutzen.

Die zentrale Frage lautet: Welche didaktisch-methodischen Konzepte sind notwendig, um mit der zunehmenden Heterogenität erfolgreich umzugehen und die darin liegenden Potenziale zu nutzen? Aus heutiger Sicht gilt es, bewährte berufspädagogische Konzepte auf den Prüfstand zu stellen, um unterschiedliche Lernvoraussetzungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Qualifikationen und Kompetenzen der Jugendlichen zu berücksichtigen. Ausbilder/innen und ausbildende Fachkräfte müssen befähigt werden, Jugendliche mit unterschiedlichen Voraussetzungen am Arbeitsplatz handlungs- und geschäftsprozessorientiert auszubilden. Im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ werden derzeit berufspädagogische Konzepte überprüft und formuliert.

4

MODELLE UND GOOD-PRACTICE-BEISPIELE

Dieser Abschnitt zeigt ausgewählte Ansätze und Beispiele guter Praxis auf, die sich mit den Anforderungen heterogener Gruppen im Bildungssystem auseinandersetzen. Die Konzepte setzen dabei den Fokus auf eine Bereicherung von Lernprozessen durch Vielfalt. Für das Bildungspersonal bedeutet das eine besondere Herausforderung, die mit einem veränderten Rollenverständnis einhergeht.

Kompetenzfeststellungsverfahren für Jugendliche mit Migrationshintergrund als Teil der Ausbildungsvorbereitung

Die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten ist in sich heterogen. „Neben den sozialen Faktoren wie Alter, Sozialisationshintergrund, Verweildauer in Deutschland, Motive für die Migration etc. unterscheidet sich die Zielgruppe hinsichtlich ihrer Herkunft, ihrer Sprachkompetenzen und ihres kulturellen Hintergrundes.“ (BMBF 2006, S. 37). Ein großer Teil der Zielgruppe hat bereits Erfahrungen mit dem deutschen Schul- und Bildungssystem gesammelt aber einige sind gescheitert: Dieses Scheitern drückt sich z.B. durch fehlende Schulabschlüsse oder abgebrochene Berufsausbildungen aus. Die größten Hemmnisse auf dem Weg zur Reintegration in das Bildungssystem stellen folgende Merkmale dar (vgl. BMBF 2006, S. 38):

- Orientierungslosigkeit in privaten und beruflichen Belangen,
- mangelnde Motivation und Antriebsschwäche,
- unrealistische Selbstbilder und
- eine ausgeprägte Lernmüdigkeit.

Diese Merkmale gleichen somit denen anderer Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf. Andere, migrantenspezifische Anforderungen ergeben sich daraus, dass teilweise Unkenntnis über den deutschen Arbeits- und Ausbildungsmarkt, spezifische Berufsbilder oder die Bedeutung von Schulbildung herrscht oder sprachliche Defizite ausgeglichen werden müssen.

Eine Kompetenzfeststellung kann zur Integration dieser Personengruppe in das Bildungssystem beitragen. Kompetenzfeststellung ist dabei ein Teil des Gesamtprozesses der Ausbildungsvorbereitung. „Kompetenzfeststellung und -entwicklung sollten sich neben einer zielgruppenspezifischen Berufsorientierung auch besonders mit den beruflichen Erfahrungen aus den Herkunftsländern auseinandersetzen und versuchen, diese Erfahrungen für das deutsche Arbeitsleben zu ‚übersetzen‘.“ (BMBF 2006, S. 39).

Der Sprachstand sollte in Beratungs- und Bildungsprozessen für Migranten/innen fester Bestandteil der Kompetenzfeststellung sein. In der Kompetenzfeststellung für diese Zielgruppe sollten vorrangig sprachentlastete Methoden verwendet werden, um Stärken und Fähigkeiten festzustellen. KomPass ist ein von der Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (GFBM) entwickeltes differenziertes Verfahren der Kompetenzfeststellung zur Vorbereitung von Beratungs- und Qualifizierungsprozessen für Jugendliche und Erwachsene mit und ohne Migrationshintergrund. Kern ist ein Baukastensystem, welches die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigt. Es beinhaltet fünf verschiedene Elemente (GFBM 2012, S. 25):

- subjektorientierte Bausteine (Ermittlung der persönlichen Stärken, Interessen und Fähigkeiten),
- anforderungsorientierte Bausteine (Feststellung berufsbezogener, personaler und sozialer Kompetenzen, Allgemeinbildung/Grundlagenwissen, Medien- und Präsentationskompetenz sowie Sprachkompetenz),
- Elemente der Berufsorientierung,
- Elemente der individuellen Begleitung und Unterstützung der Teilnehmenden im KomPass-Verfahren sowie der
- Dokumentation der Ergebnisse und der abschließenden Zertifizierung.

Kompetenzfeststellungsverfahren müssen demnach spezifische Voraussetzungen und Bedingungen, die mit einer Herkunftsheterogenität verbunden sind, erfassen und berücksichtigen, um eine erfolgreiche Integration der Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten in die Berufsausbildung zu gestalten.

Nicht nur bezogen auf Migrantinnen und Migranten bildet Kompetenzentwicklung und –förderung einen zentralen Theorie- und Handlungsbereich in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Bereits aus dem Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ liegen umfangreiche Handlungsansätze und –erfahrungen vor. Modelle der Kompetenzentwicklung, des Kompetenzmanagements und der Kompetenzfeststellung, die im Rahmen von Modellversuchen entwickelt, erprobt und erforscht worden sind, werden in der Publikation „Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung“ vorgestellt (Westhoff/Jenewein/Ernst, 2012).

Individuelle Lernvereinbarungen in berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Berufsschulklassen (Modellversuch SIQUA)

Die Auswirkungen des demografischen Wandels und die zunehmende Ausdifferenzierung der Ausbildungsberufe haben Fachklassen mit geringen Schülerzahlen zur Folge. Um die geforderten Mindestklassenstärken zu erreichen, wird an vielen Berufsschulen das Fachklassenprinzip zugunsten von Klassenzusammensetzungen mit unterschiedlichen Berufen und Ausbildungsjahren aufgelöst. „Die Heterogenität in solchen Klassenzusammensetzungen übersteigt die Diversität in Fachklassen um ein Vielfaches und stellt die Lehrkräfte vor große fachliche, didaktische und pädagogische Herausforderungen.“ (Hahn/Clement 2007, S.1).

Im Rahmen des Modellversuchs SIQUA „Sicherung von Ausbildungsplätzen und Qualitätsstandards in der Region durch selbst gesteuerte und kooperative Lernformen“ wurde berufs- und ausbildungsjahrübergreifender Unterricht methodisch und didaktisch um Elemente des selbstorganisierten und kooperativen Lernens ergänzt. Folgende Ziele wurden erreicht (vgl. Hahn/Ludwig 2008, S.6):

- die Entwicklung und Erprobung des Instrumentes (individuelle) Lernvereinbarung im selbst gesteuerten Unterricht,
- die Entwicklung von schul- und regionalspezifischen Lehr-/Lernkonzepten im berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Unterricht sowie
- der Einsatz kooperativer Lernformen zum produktiven Umgang mit Heterogenität.

Durch Unterrichtsdifferenzierung oder Individualisierung wird vielfach versucht, Heterogenität in Lerngruppen zu begrenzen. „Im berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Unterricht der Berufsschulen fand Differenzierung bisher meist in Form von Klassenteilungen statt, d.h. die Lerngruppe wurde an einem Berufsschultag oder stundenweise geteilt. Im Modellversuch SIQUA setzen wir stattdessen verstärkt auf individualisierte Lernformen, die selbstständiges Lernen anregen. Das zentrale Instrument des Modellversuchs ist die Lernvereinbarung mit der in ihr integrierten Lernaufgabe.“ (Hahn/Clement 2007, S.7). Der Einsatz von Lernvereinbarungen stützte sich dabei auf zwei Annahmen (vgl. Hahn/Clement 2007, S.8/9):

- Das individuelle Festlegen von Lernabläufen in Lernvereinbarungen ermöglicht individuelle Lernanforderungen und individuelle Lernvoraussetzungen in den heterogenen Lerngruppen zu berücksichtigen.
- Die vereinbarten Inhalte der Lernvereinbarung unterstützen die Lernenden beim selbst gesteuerten Lernen.

Lernvereinbarungen bieten die Möglichkeit, individuelle Bedürfnisse von unterschiedlich Lernenden zu berücksichtigen. Festgeschriebene Lernschritte lassen außerdem eine Selbstkontrolle und Orientierung für Selbstlernende im berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Unterricht zu. Berufsschüler/innen bestimmen damit ihr Lerntempo und ihren Zeitplan selbst. Materialien, Medien und Methoden können dabei eigenständig gewählt werden.

„Die Neueinführung der Lernvereinbarung bedingt [...] ein Umdenken bezüglich der Rollenverteilungen im Klassenraum. Nicht alle Lehrenden können ihre Verantwortung ohne Probleme an die Schülerinnen und Schüler abgeben. Ebenso haben die Lernenden Schwierigkeiten, die auf sie übertragene Verantwortung anzunehmen. Die Evaluation zeigt aber [...], dass der Einsatz von Lernvereinbarungen im Unterricht auf gute Resonanz stößt. Die Auswirkungen auf den Lernprozess sind positiv, die Lernergebnisse sind zufriedenstellend. Für die Lernenden bedeuten Lernvereinbarungen aktiveres Lernen und damit verbunden größere Anstrengung. Gleichwohl lehnen die Schülerinnen und Schüler das neue Instrument nicht ab.“ (Hahn/Clement 2007, S.10/11).

Zum Umgang mit Heterogenität im Betrieb durch externes Aus- und Weiterbildungsmanagement: Modellversuch EPOS „Entwicklung innovativer Potenziale in der gestaltungsoffenen Berufsausbildung durch den Einsatz eines Service-Aus- und Weiterbildners in KMU“

Mit dem Einsatz von Service-Aus- und Weiterbildnern wurde im Rahmen des Modellversuchs „EPOS“ des Schweizer Ausbildungszentrums (SAZ e.V.) eine neue Bildungsdienstleistung geschaffen, die auf die Unterstützung der ausbildenden Fachkräfte in KMU ausgerichtet ist. Den Rahmen hierzu bildeten die gestaltungsoffenen Ausbildungsordnungen, die Ende der 1990er Jahre bundesweit eingeführt wurden. Zu deren Verankerung in der Berufsbildungspraxis hat das Modellversuchsprogramm „Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“ beigetragen. EPOS war einer von 28 Modellversuchen in diesem Kontext. Im Mittelpunkt der Arbeit dieser Service-Kräfte steht die Einrichtung, Gestaltung und Bewertung von Lernorten in der Produktion sowie die Qualifizierung der ausbildenden Fachkräfte und Ausbildungsbeauftragten der Betriebe. Hierdurch wird zum einen die Ausbildung im dualen System auch für Kleinunternehmen attraktiver gemacht, zum anderen eine Entwicklung in Gang gesetzt, die gewährleistet, dass sich die betriebliche Aus- und Weiterbildung zunehmend an den aktuellen Anforderungen der Arbeitsrealität ausrichten kann und so spürbar zum betrieblichen Wertschöpfungsprozess beiträgt.“ (Michel & Ernst 2005, S. 179).

Im Zusammenhang eines angemessenen Umgangs mit heterogenen Gruppen erhält der Service-Aus- und Weiterbildner eine besondere Bedeutung, denn es gehört zu seinen Aufgaben, die Beschäftigten eines Betriebs als heterogene Gruppe wahrzunehmen und geeignete Maßnahmen zur Aus- und Weiterbildung, Personalentwicklung und/oder Organisationsentwicklung anzubahnen. Dies wird bei der Betrachtung der fünf Phasen deutlich, die die Tätigkeit der Service-Aus- und Weiterbildner kennzeichnen (vgl. Michel & Ernst 2005, S. 182 f.):

- Erste Phase: Beratung der betrieblichen Geschäftsleitung über arbeitsplatzbezogene Aus- und Weiterbildungsprozesse
Ergebnisse: Schaffen einer Vertrauensbasis, Erreichen prinzipieller Übereinstimmung zur Intensivierung bzw. Aufnahme betrieblicher Aus- und Weiterbildungsprozesse.
- Zweite Phase: Analysephase
Ergebnisse: Ermittlung des konkreten Aus- und Weiterbildungsbedarfs, Auswahl des geeigneten Berufes bzw. der notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen, Festlegungen zur Anzahl der Auszubildenden.
- Dritte Phase: Vorbereitungs- und Planungsphase (Unterstützung des Unternehmens bei der Auswahl geeigneter Auszubildender, Planung der kooperativen Ausbildung unter Nutzung der Flexibilitätsspielräume)
Ergebnisse: Einstellung betrieblicher Auszubildender, Entwicklung gestaltungsoffener betrieblicher Arbeitsplätze.
- Vierte Phase: Aus- und Weiterbildungsphase
Ergebnisse: Kreative, betriebsbezogene Umsetzung der Ausbildungsordnung. Gestaltung einer kooperativen Aus- und Weiterbildung mit dem betrieblichen Arbeits- und Lernplatz als Kern.
- Fünfte Phase: Nachbetreuung und nachhaltige Etablierung einer sich selbst tragenden Service-Aus- und Weiterbildung

Ergebnisse: Schrittweise Rücknahme der Vor-Ort-Betreuung zugunsten einer mehr beratenden und anleitenden Funktion zur Etablierung der Service-Aus- und Weiterbildung als eine sich selbst tragende Dienstleistung. Verknüpfen der Ausbildung mit betrieblichen Weiterbildungsprozessen, z.B. durch Nachbetreuung und Angebote für Zusatzqualifikationen.

Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Beschäftigten in Unternehmen – Intergenerative Lerngruppen

Ein weiteres Bildungsprogramm „Lernen im Prozess der Arbeit“ des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung (ABWF) hat in acht Unternehmen unterschiedliche Methoden zur Unterstützung des gemeinsamen Lernens von älteren und jüngeren Mitarbeiter/innen entwickelt und erprobt. „Diese Projekte knüpften an unterschiedliche Lernkulturen und -traditionen in den Unternehmen an und zeichneten sich dadurch aus, dass ältere und jüngere Beschäftigte in spezifischen Lernsituationen gemeinsam und/oder wechselseitig voneinander lernten.“ (ABWF 2006, S. 1).

Im Projekt „Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern“ kam dem Erfahrungsaustausch eine zentrale Bedeutung zu. In den beteiligten Betrieben wurden Lerngruppen oder Teams aus Beschäftigten unterschiedlichen Alters, die jeweils über unterschiedliche Fachkenntnisse und Erfahrungen verfügten, zusammengesetzt. „Im Gruppen- bzw. Teamverband wurde bei der Diskussion und Lösung von Problemen voneinander und miteinander sowie füreinander gelehrt und gelernt. Bestehende und entstehende Konflikte orientierten sich an unterschiedlichen Interessenlagen, die nicht notwendigerweise auf Generationsaspekte zurückgeführt werden konnten. Nach und nach entstand in den Betrieben in Ansätzen eine neue Lernkultur des intergenerativen Miteinanders.“ (ABWF 2006, S. 156).

Die Projektergebnisse verdeutlichen zudem, dass Lernen in zwei Richtungen verläuft: Jüngere lernen von Älteren, aber Ältere lernen auch von Jüngeren. Durch das gemeinsame Lernen in altersgemischten Gruppen steigt das Bewusstsein für die spezifischen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen unterschiedlicher Alters-, Qualifikations- und Erfahrungsgruppen. Dies kann unter Umständen auch eine Veränderung der Unternehmenskultur initiieren. Der Nutzen dieser Investition in Humanressourcen für Unternehmen ist – wenn auch nicht in Zahlen greifbar – so doch für alle beteiligten Unternehmen im Projekt „Gemeinsames Lernen von älteren und jüngeren Mitarbeitern“ spürbar geworden. Er manifestiert sich zum einen über den Faktor Kompetenz: Durch die Erschließung und den Transfer generationsspezifischer Wissenspotenziale wird das Erfahrungswissen Einzelner stärker in der organisationalen Wissensbasis verankert.“ (ABWF 2006, S. 157). Gleichzeitig können Vorbehalte gegenüber bestimmten Altersgruppen abgebaut werden. Das gemeinsame Lernen bietet außerdem die Chance, das Betriebsklima zu verbessern und Mitarbeiter/innen neue Mitgestaltungsmöglichkeiten im Betrieb zu eröffnen.

Ansätze zur Förderung interethnischer Beziehungen im Betrieb

Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) hat in einer qualitativen Studie untersucht, wie die Zusammenarbeit von alters- und ethnisch gemischten Teams in Unternehmen gefördert werden kann. Dabei zeigt sich im Generationenvergleich, dass Beschäftigte der jüngeren Generation selbstverständlicher mit interkultureller Zusammenarbeit umgehen als ihre Kollegen/innen der mittleren und älteren Generation (vgl. Bischoff u.a. 2009, S. 23/24).

Die DJI-Erhebungen weisen auf eine Reihe von betrieblichen Maßnahmen zur Förderung guter interethnischer Beziehungen im Betrieb hin (vgl. ebd., S. 24/25):

- Betriebsvereinbarungen oder Leitlinien zur Gleichstellung von Beschäftigten unterschiedlicher Kultur/Ethnie,
- Betriebliche Angebote zum Austausch und besseren Kennenlernen,
- Seminare zur Förderung kultureller Sensibilität oder sozialer Kompetenzen,
- Kursangebote, die deutsche Sprachkenntnisse vermitteln oder verbessern.

„Multikulturell zusammengesetzte Arbeitsgruppen erweisen sich [...] als besonders geeignet, um die Verständigung zwischen Älteren und Jüngeren oder zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen im Betrieb zu fördern.“ (ebd., S. 25). Diese Erkenntnisse sind auch auf Lerngruppen zu übertragen.

Fazit

Dargestellt wurden Beispiele für den Umgang mit heterogenen Gruppen und Empfehlungen für die Aus- und Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals in Bezug auf spezifische Gruppen und Situationen. Dies gilt es in systematisch exemplarische Lösungen für Bildungskonzepte zu übertragen.

Der Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ knüpft an diese Beispiele an. 17 Modellversuche entwickeln und erproben seit 2011 zahlreiche Ansätze, Instrumente und Methoden, die die Betriebe und die jungen Menschen beim Übergang in die Ausbildung und bei der Ausbildung selbst unterstützen.

Eine tabellarische Übersicht über Ziele, Vorgehen und angestrebte Ergebnisse der Modellprojekte findet sich im Anhang.

5

DIVERSITY MANAGEMENT ALS KONZEPT FÜR DIE BERUFLICHE BILDUNG – ZUM UMGANG MIT VIELFALT IN UNTERNEHMEN

„Diversity Management“, auch bekannt als „Vielfaltsmanagement“, bedeutet in der Übersetzung „soziale Vielfalt gut/konstruktiv zu nutzen“. Diversity Management ist – so das Gutachten 2009 – ein Konzept der Unternehmensführung, das die Heterogenität der Beschäftigten beachtet und zum Vorteil aller Beteiligten nutzen möchte. Bei Diversity Management handelt es sich folglich um ein Gesamtkonzept des Umgangs mit personaler Vielfalt in einem Unternehmen zum Nutzen aller Beteiligten, also auch des Unternehmens selbst. Der Diversity-Ansatz sieht Vielfalt und Individualität als wichtige Ressource an, die es im Unternehmen zu fördern gilt. Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit der Mitarbeiter/innen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervor. Ziele von Diversity Management sind:

- eine produktive Gesamtatmosphäre im Unternehmen zu erreichen,
- Diskriminierungen von Minderheiten zu verhindern und
- die Chancengleichheit zu verbessern.

Bei den im Diversity-Management zu beachtenden Unterschieden handelt es sich zum einen um die äußerlich wahrnehmbaren Unterschiede, von denen die wichtigsten Geschlecht, Ethnie, Alter und körperliche Behinderung sind und zum anderen subjektive Unterschiede wie die sexuelle Orientierung, Religion und Lebensstil.

Berufliche Bildung und Diversity Management

Diversity Management ist auf den Bereich der beruflichen Bildung übertragbar. „Im Bildungsbereich zielt Diversity Management auf übergeordnete gesellschaftliche Ziele ab, das heißt die Verwirklichung von Bildungsgerechtigkeit und Chancengleichheit.“ (Kimmelman 2009, S. 9). Eine Stigmatisierung spezifischer Gruppierungen oder Personen kann dadurch verhindert werden. Folgende Aspekte sollten dabei berücksichtigt werden:

- Selbstgesteuertes Lernen in Schule und Betrieb fördern,
- Kooperative Lernformen verstärkt einsetzen,
- die Diversität der Gesellschaft und Arbeitswelt thematisieren und in Lehrplänen Zeit und Raum für Perspektivwechsel einplanen,
- Konfliktlösungsstrategien einsetzen und vermitteln (vgl. Kimmelman 2009, S. 9/10).

Die Umsetzung des Diversity-Ansatzes in der beruflichen Bildung hat Auswirkungen auf das Bildungspersonal: Lehrkräfte und ausbildendes Personal haben eine doppelte Aufgabe: „Einerseits sind sie selber zu Sensibilisierungs- und Reflexionsprozessen gegenüber Diversität aufgerufen, andererseits sollen sie ein entsprechendes Bewusstsein bei den Lernenden vermitteln.“ (Kimmelman 2009, S. 10).

„Die Aus- und Weiterbildung des beruflichen Bildungspersonals muss sich in Zukunft stärker mit Fragen der Diversität von Lernenden als Normalfall beschäftigen. Bislang gibt es allerdings nur wenige Versuche, die die notwendigen Kompetenzen für einen pädagogisch erfolgreichen „Diversity Professional“ systematisch in Form von Standards oder anderen Vorgaben der Aus- und Weiterbildung erfassen.“ (ebd.).

Wichtigste Voraussetzung, um Diversity Management als Ansatz für die berufliche Bildung zu etablieren, ist die Bereitschaft aller Beteiligten, „[...] sich auf Diversität ohne Vorbehalte einzulassen, den eigenen Blickwinkel für die Chancen der Vielfalt zu öffnen und Möglichkeiten eines ressourcenorientierten Umgangs mit menschlicher Vielfalt zu suchen.“ (ebd.).

Diversity-Maßnahmen für KMU: Ein Maßnahmenkatalog für die Praxis

Der im Rahmen der Initiative „Charta der Vielfalt“ veröffentlichte Atlas „Vielfalt als Chance 2008. Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele“ gibt Anregungen für die Umsetzung von Diversity Management, speziell auch für KMU. Die „Charta der Vielfalt“ ist eine deutsche Unternehmensinitiative, die sich für die Förderung und Wertschätzung aller Mitarbeiter/innen einsetzt. „Die Verschiedenheit der Beschäftigten, ihre Vielfalt bezüglich ethnischer Herkunft, Geschlecht, Alter und körperlicher Konstitution, sowie ihre sexuelle, weltanschauliche beziehungsweise religiöse Orientierung und unterschiedlicher Lebensstil soll zum Bestandteil der Personalstrategie und zur Organisationsentwicklung gemacht werden, zum Vorteil der/des Einzelnen, des Unternehmens und der Gesellschaft.“ (URL: de.wikipedia.org/wiki/Charta_der_Vielfalt, Stand 16.08.2013).

Der folgende Maßnahmenkatalog des Atlas „Vielfalt als Chance“ gibt einen Überblick und praktische Anregungen, wie KMU Diversity Management umsetzen können (vgl. dazu: Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2008, S. 28-32):

1. Teamzusammensetzung ändern

Teams werden aus Beschäftigten unterschiedlicher ethnischer Herkunft zusammengesetzt. Die Problemlösungsfähigkeit steigt, das Kreativitätspotenzial aller Mitarbeiter/innen wird genutzt. Wichtig ist dabei: Vielfältige Teams brauchen klare Spielregeln, wie mit Konflikten umzugehen ist. Ein enges Coaching durch Führungskräfte ist erforderlich.

2. Kulturtandems einführen

Mitarbeiter/innen aus verschiedenen Kulturkreisen bilden ein Kulturtandem. Beide Beschäftigte lernen durch den engen, aber informellen Kontakt voneinander. Tandems eignen sich auch zum Wissenstransfer zwischen erfahrenen und neuen Beschäftigten.

3. „Cook Your Culture“

Eine Betriebsfeier wird mit einem kulinarischen Fest verschiedener Kulturen verbunden. Mitarbeiter/innen kochen eine Spezialität aus ihrem Land. Die Rezepte können im Anschluss als formloses Betriebskochbuch zusammengefasst werden.

4. Stellenprofile überprüfen

Anforderungsprofile für Stellenbeschreibungen sollten überarbeitet werden. Die Kernfrage lautet dabei: Wären Mitarbeiter/innen mit vielfältigen kulturellen Hintergründen aufgrund ihres Kompetenzprofils für diese Stelle besser geeignet? Vor allem für Beschäftigte mit Kundenkontakt können Sprache und Kulturkenntnisse vorteilhaft sein.

5. Stellenanzeigen/-ausschreibungen ergänzen

Beschäftigte mit vielfältigem kulturellem Hintergrund werden im Rahmen von Stellenanzeigen beziehungsweise -ausschreibungen angesprochen. Denkbar wäre ein Zusatz wie: „Wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ Interkulturelle Kompetenz verbessert nicht nur die Absatzchancen – auch beim Einkauf ist der Geschäftspartner derselben Ethnie unter Umständen ein bisschen entgegenkommender.

6. Fremdsprachige Medien für Inserate nutzen

Es wird in Medien inseriert, die in verschiedenen Sprachen publizieren. Wird eine bestimmte Sprachkompetenz gesucht, könnte auch ein Teil der Anzeige in der entsprechenden Landessprache veröffentlicht werden.

7. Schulpatenschaften einführen

Unternehmen gehen eine Patenschaft mit einer im Umfeld liegenden „Brennpunktschule“ ein. Im Rahmen der Patenschaft gibt die Geschäftsführung während einer Unterrichtsstunde einen Einblick in ihre Firma oder sie lädt ausgewählte Schüler/innen zu einer Firmentour ein. Das Unternehmen steigert mit Schulpatenschaften auch seine Popularität bei Bewerbern vor Ort.

8. „Löse-ein-Geschäftsproblem“-Vorträge halten

Beschäftigte einer bestimmten Kulturgruppe halten einen kurzen Vortrag, in dem sie ein betriebliches Problem aus ihrer Sicht lösen. Beispielsweise könnte eine türkische Mitarbeiterin einer Apotheke erklären, auf welche kulturellen Eigenheiten beim Umgang mit türkischen Kunden/innen zu achten ist. Ein Kurzvortrag lässt sich ohne großen Aufwand in eine Teamsitzung integrieren.

9. Elternabende besuchen

Betriebe stellen ihre Firma auf Elternabenden vor und motivieren insbesondere Eltern von Jugendlichen mit vielfältigem kulturellem Hintergrund zu einer Bewerbung.

10. Sprachtrainings fördern

Betriebe finanzieren oder beteiligen sich an der Finanzierung von Sprachkursen für ihre Beschäftigten. Auch eine teilweise Freistellung von der Arbeit kann hilfreich sein. Sinnvoll ist, die Teilnahme am Sprachkurs mit dem erfolgreichen Bestehen einer Prüfung zu verknüpfen. Kollegen/innen aus dem Kulturtandem bieten sich als Lernpartner an.

11. Sensibilitätstrainings durchführen

Beschäftigte und Führungskräfte werden geschult, um die Eigenheiten und die Vorteile von Mitarbeiter/innen sowie Kunden/innen mit vielfältiger Herkunft wertzuschätzen. Ein Sensibilitätstraining lässt sich sehr gut mit einem Verkaufstraining kombinieren.

12. Kompetenz-Trainingskurse besuchen

Im Kompetenztraining lernen vor allem Vorgesetzte, die Stärken von Mitarbeiter/innen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund zu aktivieren. Dadurch steigt die Produktivität der Mitarbeiter/innen, kulturell bedingte Konflikte werden schneller gelöst (eine Übersicht geeigneter Trainer gibt es bei der örtlichen IHK).

13. Feiertage respektieren

Die Beschäftigten werden an den Feiertagen ihres Kulturkreises auf Wunsch freigestellt, holen die Zeit aber nach. Kulturspezifische Feiertage eignen sich, um Überstunden abzubauen und die Vielfalt im Unternehmen demonstrativ wertzuschätzen.

14. Berufsschulbegleitende Fördermaßnahmen unterstützen

Azubis mit vielfältiger kultureller Herkunft werden besonders unterstützt. Vor allem mangelhafte Deutschkenntnisse können den Erfolg in der Berufsschule gefährden. Begleitende Fördermaßnahmen erhöhen die Chance auf einen guten Abschluss.

15. Schülerpraktika anbieten

Es werden Praktikumsplätze speziell für Jugendliche mit Migrationshintergrund angeboten. Die besten Praktikanten/innen – und künftigen Azubis – lassen sich durch eine Schulpatenschaft gewinnen.

16. Allgemeine Öffentlichkeit informieren

Lokale Medien werden über Diversity-Maßnahmen informiert. Damit steigt die Bekanntheit und verbessert das Image der Firma.

17. Netzwerke knüpfen

Unternehmen tauschen sich mit anderen Firmen und Bildungsdienstleistern zum Thema Diversity Management regelmäßig aus. Informelle Treffen im Rahmen der lokalen Innung oder der Kammern bieten dafür ein gutes Forum.

Fazit

Die vorgestellten Maßnahmen geben Anregungen, wie Diversity-Maßnahmen auch in kleinen und mittleren Unternehmen kurzfristig und unkompliziert eingesetzt werden können, um heterogenen Belegschaften gerecht zu werden und ihre Potenziale nutzen zu können.

Die Fachstelle „Diversity Management“, Teil des bundesweiten Förderprogramms „Netzwerk Integration durch Qualifizierung“ (IQ), unterstützt bei der Umsetzung von Diversity Management (DiM), entwickelt Qualitätskriterien für arbeitsmarktrelevante Bereiche weiter, konzipiert Strategien zu DiM und interkultureller Öffnung für zentrale Arbeitsmarktinstitutionen und KMU und stellt Serviceangebote zur Verfügung. Die Fachstelle beleuchtet die zahlreichen Vorteile und Chancen von Diversity Management und Diversity-Strategien für Wirtschaft, Gesellschaft und Politik. So können vielfältig zusammengesetzte Belegschaften auf neue Herausforderungen meist flexibler reagieren als homogene Belegschaften. Dies kann ein entscheidender Wettbewerbsvorteil sein. Außerdem führen die erhöhte Vielfalt der Erfahrungen, Sichtweisen und Arbeitsstile in gemischten Gruppen oft zu innovativeren, passenderen und kreativeren Problemlösungen als in einheitlichen Gruppen. (URL: www.vielfalt-gestalten.de/index.php, Stand: 16.08.2013).

Hier schließt sich eine Einschätzung von W. Wittwers Einschätzung an, wonach es sich bei Diversity Management um einen Human-Ressource-Ansatz handelt, der als strategisches Unternehmensziel die Verschiedenheit und Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ressource und Potenzial nutzen will und diese Strategie zu einem festen Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung macht. Für Wittwer ist der reflektierte Umgang mit Heterogenität in der betrieblichen Bildungsarbeit als Teil dieses Ansatzes zu betrachten und nicht als ein isoliertes bzw. konkurrierendes Konzept. Damit versteht sich der gezielte und innovative Umgang mit Heterogenität als ein integraler Bestandteil eines umfassenden Konzepts von Managing Diversity (Wittwer 2009).

Ausbildung und Personalentwicklung können unter dieser Voraussetzung Hand in Hand zusammenarbeiten und Synergieeffekte erzielen, wenn Heterogenität als Ausbildungschance für junge Menschen und Betriebe genutzt wird (Wittwer 2009).

6

ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG VON HETEROGENITÄT IN GRUPPEN DER BERUFLICHEN BILDUNG

Heterogenität ist ein kennzeichnendes Merkmal für die Berufsbildung, das mit aktuellen Trends und zukünftigen Herausforderungen für das Berufsbildungssystem einhergeht, z.B. eine Verstärkung der Auswirkungen des demografischen Wandels, der weitergehende Einsatz digitaler Medien im Alltag, neue Fragen im Bereich der Zuwanderungen, der Veränderungen in den Familienstrukturen, der wachsenden Bedeutung des Gender-Aspektes, dem zunehmenden Fachkräftemangel etwa in MINT-Berufen, in der Altenpflege, in zahlreichen Handwerksberufen etc. Aktuell wird die Diskussion um die Berufsausbildung im dualen System durch Zeitungsmeldungen wie „Azubi-Notstand“ oder „Im Osten gehen viele Betriebe leer aus“ bestimmt. Als problematisch wird weniger eine nicht ausreichende Anzahl von Ausbildungsplätzen thematisiert (wenn hierzu auch durchaus regionale Unterschiede existieren). Im Zentrum des öffentlichen Interesses steht dagegen der Mangel an geeigneten Ausbildungsplatzbewerber/innen: Gestiegene Ansprüche von Betrieben an die Qualifikation der Bewerber/innen sind mit zunehmenden Passungsproblemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen verbunden. Auf der einen Seite wird es aus Sicht der Betriebe immer schwieriger geeignete Auszubildende zu finden, und auf der anderen Seite bleiben viele Ausbildungsplatzsuchende trotzdem ohne Ausbildungsstelle. Erfahrungen, etwa aus dem aktuellen BMBF-Programm „JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden“, zeigen, dass der Trend rückläufiger Ausbildungsplatzbewerber/innen mittlerweile zunehmend über das gesamte Bundesgebiet hinweg wahrzunehmen ist. Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 ist ausgewiesen, dass der demografische Rückgang der 15- bis 19-Jährigen bundesweit bei -16 % liegt.

Abb. 4: Tabelle „Entwicklung der Zahl der Ausbildungsplatzbewerbungen“

	2005	2011	Entwicklung
Deutschland	4.835.789	4.080.462	-16 %
Schleswig-Holstein	160.090	154.270	-4 %
Hamburg	82.131	78.350	-5 %
Niedersachsen	466.133	442.750	-5 %
Bayern	713.755	676.353	-5 %
Hessen	330.607	313.065	-5 %
Baden-Württemberg	630.839	596.991	-5 %
Nordrhein-Westfalen	1.054.381	983.111	-7 %
Bremen	34.274	31.590	-8 %
Rheinland-Pfalz	240.616	218.807	-9 %
Saarland	59.714	52.628	-12 %
Berlin	179.294	134.358	-25 %
Sachsen	265.914	123.813	-53 %
Brandenburg	177.622	81.861	-54 %
Thüringen	152.442	68.817	-55 %
Sachsen-Anhalt	164.140	72.319	-56 %
Mecklenburg-Vorpommern	123.837	51.379	-59 %

Vgl.: BIBB (Hrsg.) Datenreport zum
Berufsbildungsbericht 2013. S. 253

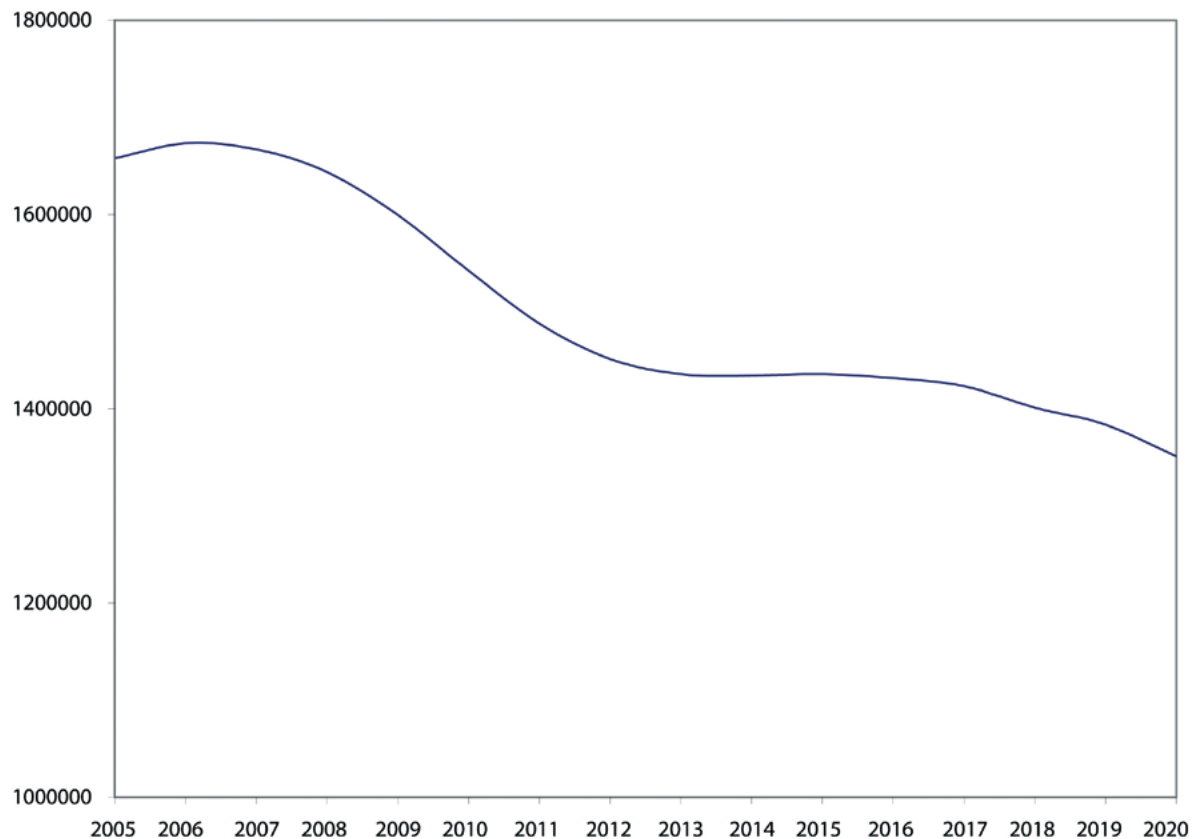
Die Chancen für höher qualifizierte Jugendliche sind entsprechend gut. „[...] die Geschwindigkeit des Wandels der Arbeitswelt und die Komplexität der Berufswelt [werden] voraussichtlich auch in den kommenden Jahren weiter steigen [...]. Damit verbinden sich aber auch höhere Ansprüche an die Beschäftigten.“ (Ulmer/Ulrich 2008, S. 25). Komplexere Arbeit erfordert mehr und andere Kompetenzen von Auszubildenden und Beschäftigten als noch vor zehn Jahren. Die Wissensarbeit nimmt aufgrund des Wandels der Gesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft zu. Die steigenden Anforderungen an die Arbeitswelt werden an die Berufsausbildung weitergereicht: „Bildung und Wissen werden somit von vielen Betrieben – gemessen an den schulischen Leistungen des Bewerbers – zunehmend als einstellungsrelevant erachtet.“ (Ulmer/Ulrich 2008, S. 26). „Als Hauptursachen für unbesetzte Ausbildungsstellen werden in Betriebsumfragen meist das mangelnde Leistungsvermögen und die unzureichenden schulischen Qualifikationen der Bewerber und Bewerberinnen genannt“ (vgl. BIBB Report 10/2009, S. 1). Ein guter schulischer Abschluss ist weiterhin wichtig, um einen Einstieg in die Arbeitswelt zu finden.

Die dargestellten Exklusionstendenzen werden sich mit steigenden Ausbildungsanforderungen noch weiter verschärfen – trotz des Bewerberrückgangs infolge des demografischen Wandels. Dieser Entwicklung wird mit der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ entgegen gewirkt. Hier werden die Potenziale der Jugendlichen analysiert und verstärkt Bemühungen zur Integration dieser Personengruppe in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unternommen. Die Initiative unterstützt Jugendliche dabei, ihren Schulabschluss zu schaffen, einen Ausbildungsplatz zu finden und den Berufsabschluss zu erreichen (vgl. BMBF (Hrsg.). Berufsbildungsbericht 2013, S. 46). Auch beim Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ ist die bildungspolitische Zielsetzung, dass sich die Vorhaben in das System beruflicher Bildung an der Schnittstelle von der Schule in die Ausbildung und vom Übergangsbereich in die betriebliche Ausbildung einfügen. „Mit dem Förderschwerpunkt [...] konnten [...] vorhandene Konzepte für den Übergang von Schule/Übergangsbereich in die duale Ausbildung zur Unterstützung der [...] KMU genutzt und Bildungsketten insbesondere für die Gruppe der Jugendlichen mit schlechten Startchancen geknüpft werden (vgl. ebenda, S. 54).

„Angebot und Nachfrage „passend“ zu machen, wird somit zunehmend zu einer entscheidenden Koordinierungsaufgabe [...]“ (Ulmer/Ulrich 2008, S. 38) und damit zu einer Zukunftsaufgabe, die sich auch als Konsequenz aus der Heterogenität der Jugendlichen ergibt.

Die Zunahme an Heterogenität, aus der sich schon jetzt ein pädagogischer Handlungsbedarf ergibt, wird zukünftig noch weiter steigen, denn bis 2020 wird ein deutlicher Rückgang der Anzahl der Berufsschüler/innen prognostiziert. Die folgende Grafik zeigt die Entwicklung der Anzahl der Schüler/innen an Berufsschulen des dualen Systems.

Abb. 5: Schüler/innen an Berufsschulen im dualen System in Deutschland



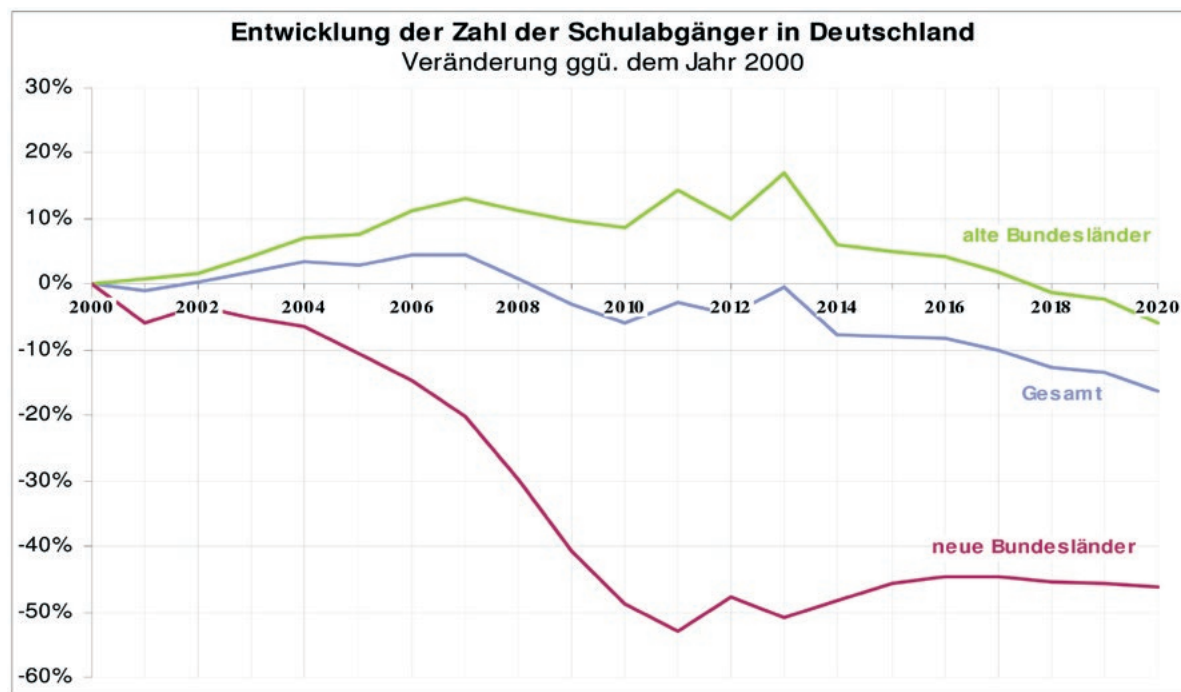
Quelle: Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2007)

Herausforderungen für die Einstellungspraxis von Unternehmen

Für Betriebe erwächst die Anforderung, sich auf veränderte Bedingungen und auch auf veränderte Bewerber/innen einzustellen.

Durch den demografischen Wandel verringert sich zunehmend das Angebot an Fachkräften und Nachwuchs für die Berufsausbildung. Unternehmen müssen sich verstärkt darauf einstellen, dass für unbesetzte Stellen und Ausbildungsplätze nicht ausreichend Bewerber/innen auf dem Markt vorhanden sind. Ulmer/Ulrich stellen in ihrer Studie bereits 2008 fest: „Das Nachfragepotenzial nach dualer Ausbildung schrumpft bereits, und diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen.“ (Ulmer/Ulrich 2008, S. 5). Aktuelle Zahlen bestätigen diese Entwicklung.

Abb. 6: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger in Deutschland – Veränderungen ggü. dem Jahr 2000



Quelle: http://www.bmbf.de/pubRD/Forum_I_Dr._Amann.pdf, abgerufen am 11.09.2013

Bei rückläufigen Zahlen bezüglich des zukünftig zur Verfügung stehenden Bewerberpotenzials, müssen alle Unternehmen – unter der Voraussetzung, dass sie Ausbildungsplätze nicht unbesetzt lassen wollen – zunehmend auch solche Jugendlichen rekrutieren, die bisher zu der sehr heterogenen Gruppe der benachteiligten, bildungsfernen Jugendlichen zählen. Diese jungen Menschen benötigen Hilfen im Übergang in eine Ausbildung und während der Ausbildung selbst, in die auch die Betriebe stärker einbezogen werden müssen. Dem steht gegenüber, dass auch Jugendliche, die bisher wenige Chancen auf dem Ausbildungsmarkt hatten zunehmend wichtiger werden für die Besetzung von Ausbildungsstellen. Zu dieser Gruppe zählen Altbewerber/innen, Schulabgänger/innen ohne oder mit geringem Schulabschluss, Jugendliche in „Warteschleifen“ ohne berufsqualifizierenden Abschluss, Jugendliche mit Migrationshintergrund u.a. Die Auswertung statistischer Daten zeigt beispielsweise, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz im dualen System haben. Gleichzeitig ist ihr Anteil vor allem an der jungen Bevölkerung sehr hoch. Die BIBB-Schulabgängerbefragung 2012 zeigt, dass nicht einmal die Hälfte (45 %) der Schulabgänger/innen mit Migrationshintergrund, die sich für eine betriebliche Ausbildung interessierten, tatsächlich in eine solche Ausbildung eingemündet sind (vgl. BIBB (Hrsg.): BIBB-Datenreport 2013, S. 201). Nicht nur vor dem Hintergrund der sinkenden Anzahl von Schulabgänger/innen und der damit einhergehenden geringeren Ausbildungsplatznachfrage erhält die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine wichtige Bedeutung. Herkunftsheterogene Lerngruppen in der beruflichen Ausbildung werden zunehmen.

Herausforderungen für ausbildende Fachkräfte und Ausbilder/innen im Unternehmen

Aber nicht nur in der Einstellungspraxis ist ein Umdenken bei den Unternehmen erforderlich. Um den Umgang mit und die Förderung von heterogenen Lerngruppen in der Ausbildung zu gewährleisten, erhöhen sich zukünftig vor allem die Anforderungen an das berufliche Bildungspersonal. Hier ist die ausbildende Fachkraft bzw. der oder die Ausbilder/in in besonderem Maße gefordert. Je heterogener die Gruppe ist, desto größer kann die Anforderung an das ausbildende Personal sein. Deshalb benötigen Ausbilder/innen und ausbildende Fachkräfte entsprechende Methoden, die Qualifikation und eine erforderliche Sensibilität für den Umgang mit einer verstärkten Heterogenität in Auszubildendengruppen. Hier kann es zu besonderen gruppendynamischen Prozessen kommen, die das Bildungspersonal kennen, einschätzen und steuern können muss. Die Kenntnis und die Anwendung von Bildungskonzepten und Ansätzen zum Umgang mit Heterogenität in beruflichen Lernsituationen gewinnen zukünftig verstärkt

an Bedeutung. Sie zielen darauf, die in der Heterogenität und Vielfalt liegenden Chancen angemessen nutzen zu können.

„Angesichts der gestiegenen inhaltlichen Anforderungen und den gewachsenen pädagogischen Herausforderungen ist es äußerst wichtig, dass das betriebliche Ausbildungspersonal über eine gute berufs- und arbeitspädagogische Qualifikation verfügt.“ (Ulmer/Ulrich 2008, S.38). Um zukünftig der Vielfalt der Aufgaben einerseits und der Vielfalt der Lernenden andererseits in beruflichen Bildungsprozessen zu begegnen, kommt der Qualifizierung des Bildungspersonals eine entscheidende Bedeutung zu.

Herausforderungen für das Berufemarketing

Im Zuge der demografischen Entwicklung kommt es weiterhin zu einer zunehmend einseitigen Verteilung von Jugendlichen mit guten Voraussetzungen auf für Jugendliche attraktive Berufe. Der Ausbildungsmarkt wird zu einem Bewerbermarkt, auf dem der Jugendliche das gewünschte Unternehmen auswählt und nicht umgekehrt. Unternehmen, die Berufsausbildungen anbieten, die für Jugendliche aus unterschiedlichen Gründen unattraktiv erscheinen, haben größere Schwierigkeiten, rechtzeitig geeigneten und ausreichenden Nachwuchs zu rekrutieren. Die Unternehmen solcher Branchen stehen vor der Herausforderung, sich für ihre Bewerber/innen attraktiv zu machen, anstatt aus einem reichhaltigen Bewerberangebot auszuwählen. Deshalb ist ein zielgerichtetes Berufemarketing erforderlich, um Jugendliche zu gewinnen.

Herausforderungen für Bildungsstätten und Berufsschulen

Der Rückgang des zur Verfügung stehenden Bewerberpotenzials führt angesichts der sehr ausdifferenzierten Landschaft unterschiedlicher Berufsausbildungen zu der Folge, dass Lerngruppen insbesondere an den Lernorten Berufsschule und Bildungsstätte (etwa überbetriebliche Lehrlingsunterweisung) allein aus bildungsökonomischen Gründen überfachlich oder altersheterogen zusammengesetzt werden müssen.

„Bedingt durch die differenzierteren Ausbildungsberufe und durch sinkende Ausbildungszahlen im Allgemeinen [...] werden die geforderten Klassenstärken häufig nicht erreicht. Die Schulen behelfen sich, indem sie das Fachklassenprinzip auflösen und stattdessen Lerngruppen über verschiedene Berufe und/oder über Ausbildungsjahre hinweg bilden“ (vgl. Clement/Hahn, 2007, S.1).

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUM UMGANG MIT HETEROGENITÄT UND ZUR FACHKRÄFTESICHERUNG

Das deutsche Berufsbildungssystem muss sich auf die zunehmende Heterogenität einstellen. Der Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ verfolgt seit 2011 dieses Ziel. Basierend auf der Analyse der Projektanträge und Zielsysteme des Modellversuchsschwerpunktes wurden durch die wissenschaftliche Begleitung gemeinsam mit den Verantwortlichen des BIBB und im Dialog mit den Modellversuchen zunächst acht Handlungsfelder identifiziert.

Abb.7: Handlungsfelder



In Auswertung der Zwischenberichte und durchgeführten Modellversuchs-Besuche hat die (fach)wissenschaftliche Begleitung die visualisierten acht Handlungsfelder als weitere Arbeitshypothese zu fünf Handlungsfeldern verdichtet:

- Entwicklung von Ausbildungsmärkten,
- Betriebliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung,
- Betriebliches Ausbildungsmanagement/Assistierte Ausbildung,
- Qualifizierung des Ausbildungspersonals,
- Netzwerkarbeit.

Die folgenden Handlungsempfehlungen basieren auf den Ergebnissen des Gutachtens 2009, ergänzenden statistischen Analysen sowie aus den Ergebnissen von Experten-Workshops.

Ganzheitliche Bildungskonzepte (weiter)entwickeln, transferieren und einsetzen

Die Betrachtung vorhandener Konzepte im Kontext von Heterogenität in der Berufsbildung zeigt: Es gibt bereits seit geraumer Zeit Bildungskonzepte zum Umgang mit heterogenen Gruppen. Allerdings bestehen deutliche Handlungsbedarfe hinsichtlich eines breiten Transfers, der Weiterentwicklung erfolgversprechender Ansätze sowie der Integration verschiedener Ansätze in ein ganzheitlich umsetzbares Bildungskonzept für das Bildungspersonal. Erforderlich sind Vorgehensweisen, die bei der Bestimmung von entscheidenden Heterogenitätsfaktoren in einer Gruppe beginnen, Entscheidungshilfen für den unterschiedlichen Umgang mit Heterogenität bereitstellen und konkrete didaktisch-methodische Empfehlungen für die Gestaltung von Lernprozessen anbieten. Vor diesem Hintergrund sind die Zusammenstellung und der Einsatz eines Instrumentenkoffers zu empfehlen, um Lehrende und Auszubildende an den unterschiedlichen Lernorten im Umgang mit heterogenen Gruppen zu unterstützen. Dieser könnte folgende Elemente umfassen:

- Verfahren zur Kompetenzfeststellung als Ausgangsanalyse für die heterogene Zusammensetzung zu betrachten der Gruppen,
- Unterschiedliche didaktische Methoden, wie Individualisierung einerseits und solche zur Nutzung von Heterogenität durch beispielsweise kooperative Lernsituationen andererseits als alternative oder zu kombinierende Handlungsoptionen,
- Hinweise zu Wirkungsweisen und Effekten bei Gruppen, die eine Heterogenität oder Homogenität hinsichtlich bestimmter Merkmale aufweisen,
- Entscheidungshilfen für Maßnahmen zur inneren Differenzierung von Gruppen,
- Empfehlungen zur äußeren Differenzierung und Gestaltung von Rahmenbedingungen zur Arbeit mit heterogenen Gruppen,
- Vorschläge zur Nutzung rechtlicher Rahmenbedingungen des BBiG mit daraus abgeleiteten Verordnungen, z.B. die gestaltungsoffenen Ausbildungsberufe mit ihren Wahl- und Wahlpflichtbereichen, die Teilzeitausbildung, Angebote zur Zusammenarbeit mit anderen bewährten Förderinstrumenten, Programmen und Projekten.

Bildungspersonal gezielt qualifizieren

Die Entwicklung und der Transfer von Bildungskonzepten zum Umgang mit den Herausforderungen und Chancen durch heterogene Gruppen sind letztlich nur dann zielführend, wenn sie mit einer umfassenden und breiten Qualifizierung des berufspädagogischen Personals einschließlich ausbildender Fachkräfte einhergehen. Aus diesem Grunde sollten entsprechende Qualifizierungseinheiten in Curricula der Aus- und Weiterbildung des berufspädagogischen Personals aufgenommen werden. Exemplarisch können dafür Aus- und Fortbildungsverordnungen wie etwa zum/zur „Geprüften Berufspädagogen/in“ genannt werden, die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) sowie Curricula zur Ausbildung von Lehrenden in der Berufsbildung.

Neben der didaktisch-methodischen Qualifizierung sind insbesondere eine bewusste Wahrnehmung von Heterogenität und ein entsprechender Umgang zu vermitteln. Das Bildungspersonal soll dazu in der Lage sein, mögliche Auswirkungen von heterogenen Gruppen bei sich selbst, in Gruppen und bei einzelnen Lernenden zu erkennen und so zu handeln, dass gewünschte Lerneffekte entstehen. Dies setzt entsprechende Rahmenbedingungen und Unterstützungsleistungen voraus.

Der Erfahrungsaustausch zwischen Verantwortlichen sollte gezielt genutzt werden, um individuelle Vorgehensweisen für den Umgang mit Heterogenität zu transferieren, zu diskutieren und mit neuen Möglichkeiten anzureichern.

Gesonderte Unterstützung benötigen vor allem auch die auszubildenden Fachkräfte in KMU, die als Fachkräfte berufspädagogische Aufgaben erfüllen und Ausbildungsverantwortung übernehmen, ohne selbst Ausbilder zu sein.

Nachwuchsakquise zur Fachkräftesicherung verbessern

Die demografische Entwicklung führt zu einem rückläufigen Bewerberpotenzial. Es kann davon ausgegangen werden, dass der Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen unterschiedlich stark zu spüren sein wird, denn es gibt (Ausbildungs-)Berufe, die bei den Ausbildungsplatzbewerbern sehr beliebt bzw. unbeliebt sind und die somit auch zukünftig mit einer ausreichenden Anzahl an Bewerbungen rechnen können oder entsprechend nicht.

Die Bedeutung des Marketings für Berufe (etwa zur Werbung für bestimmte Ausbildungsberufe) und Regionen (etwa um junge Leute in der Region zu halten) zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses wird steigen.

Die duale Ausbildung wird darüber hinaus darauf angewiesen sein, neue Zielgruppen für sich zu erschließen, indem vorhandene Potenziale erkannt und entsprechend einbezogen werden.

KMU durch Bildungsdienstleistungen unterstützen

KMU müssen sich zunehmend auf einen Wettbewerb um Ausbildungsplatzbewerber/innen und Fachkräfte einstellen. Um rechtzeitig den erforderlichen (Fachkräfte)Nachwuchs zu gewinnen, ist eine entsprechende Personalstrategie erforderlich, deren Entwicklung bzw. Umsetzung gerade bei kleinen und Kleinstbetrieben oft nicht gewährleistet werden kann. Daher ist an dieser Stelle eine adäquate Unterstützung bzw. Begleitung von KMU zu empfehlen. Um aus dem heterogenen und zunehmend rückläufigen Bewerberpool geeignete Auszubildende zu finden, sind spezifische Dienstleistungen im Kontext des externen Ausbildungsmanagements zur Auswahl, Einstellung und Förderung geeigneter Auszubildender und Beschäftigter in KMU anzubringen. Dazu gehören in besonderem Maße zunehmend Dienstleistungen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen sowie die Unterstützung von auszubildenden Fachkräften im Betrieb etwa angesichts jugendpädagogischer Herausforderungen (Motivationskrisen, persönliche und familiäre Problemstellungen, etc.).

Diese Unterstützungsleistungen bedürfen eines Konzeptes einschließlich der notwendigen Finanzierung, das ein dauerhaftes Angebot über Programme/Projekte/Modellversuche hinaus ermöglicht und somit zu einer zukunftsfähigen beruflichen Bildung beiträgt.

Berufliche Integration der Bevölkerung mit Migrationshintergrund fördern

Der stärkere Einbezug junger Menschen mit Migrationshintergrund ist zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs unerlässlich. Übergreifend ist zudem ein Paradigmenwechsel in der Bewertung von Migrationshintergründen erforderlich, die als Stärke geschätzt und nicht als Schwäche ausgelegt werden sollten.

Neben dem Potenzial zukünftiger Auszubildender ist die Bedeutung der Inhaber/innen von Unternehmen mit Migrationshintergrund als zukünftige Ausbildungsplatzanbieter zu beachten und zu nutzen (wie es etwa im Rahmen des BMBF-Programms JOBSTARTER bereits der Fall ist).

Intergenerative Ansätze fördern – ältere Arbeitnehmer/innen verstärkt einbeziehen

Im Jahr 2035 wird die Bevölkerung in Deutschland eine der ältesten der Welt sein, denn knapp die Hälfte der Menschen wird dann 50 Jahre und älter, jeder dritte Mensch älter als 60 sein. Da nachkommende Generationen angesichts rückläufiger Geburtenraten den Fachkräftebedarf nicht mehr decken können, steigt die Bedeutung älterer Arbeitnehmer/innen in Deutschland.

Die Kompetenzen älterer Arbeitnehmer/innen werden in stärkerem Maße anerkannt und eingesetzt werden müssen. Sie erhalten damit eine wichtige stabilisierende Funktion angesichts eines abnehmenden Angebots an zur Verfügung stehenden Arbeitskräften. Vor diesem Hintergrund ist einerseits die Entwicklung und Bereitstellung von Bildungsangeboten, die zielgerichtet ältere Menschen ansprechen, und andererseits der Einsatz intergenerativer Ansätze im betrieblichen Kontext zu empfehlen.

Integration in die berufliche Ausbildung verbessern

Unternehmen werden sich zunehmend für einen breiten Kreis von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen öffnen müssen, auch wenn sie nicht allen betrieblichen Ansprüchen entsprechen. Hierfür ist eine Sensibilisierung, Unterstützung und Begleitung von Betrieben (insbesondere KMU) bei der Auswahl und Ausbildung dieser Jugendlichen zu empfehlen.

Gleichzeitig sind an der Schwelle von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung flexible Angebote zur Berufsorientierung, die frühzeitig, verbindlich und stärkenorientiert auf den Erwerb der Berufswahlreife und der Ausbildungsreife abzielen, bereitzustellen.

Darüber hinaus gewinnen auch Angebote an Bedeutung, die das Gelingen des Ausbildungsstarts und den weiteren Ausbildungsverlauf sicherstellen, etwa um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Gestaltungsspielräume und Flexibilitätspotenziale des Berufsbildungssystems nutzen

In Deutschland umfasst das Berufsausbildungssystem eine grundsätzliche (formale) Offenheit hinsichtlich heterogener Gruppen. Gleichzeitig sind noch immer Homogenisierungstendenzen zur Einteilung von Auszubildenden hinsichtlich ihrer Vorbildung, ihres Geschlechts und ihrer Herkunft vorhanden (vgl. u.a. Gutachten 2009). Um weitergehende verborgene Potenziale, Schwierigkeiten, Veränderungsmöglichkeiten und Mehrwerte zu identifizieren, ist die weitere Beschäftigung mit den Strukturen und Mechanismen des Berufsbildungssystems anzuregen. Dazu ist eine detaillierte Systemanalyse zu empfehlen, die auch regionale, d.h. länderspezifische und / oder gewerke-/branchenspezifische Bedingungen berücksichtigen sollte.

Wirkungsweise von Heterogenitätsmerkmalen handlungsorientiert erforschen

Die bisherigen Ausführungen verdeutlichen, dass die Forschung zur Ist-Situation von Heterogenität in der Berufsbildung sowie zu den damit verbundenen Auswirkungen und zukünftigen Herausforderungen teilweise noch Spielräume aufweist. So besteht etwa ein Forschungsbedarf hinsichtlich des Zusammenspiels von Heterogenitätsmerkmalen und -ausprägungen in einer Lern- oder Arbeitsgruppe sowie der in diesem Zusammenhang wirkenden Einflüsse auf die Gesamtgruppe sowie einzelner Gruppenmitglieder.

Ein weiterer Forschungsbedarf bezieht sich auf den Einsatz von Bildungskonzepten, um durch didaktisch-methodische Interventionen gewünschte Effekte hervorzurufen. Hier kann davon ausgegangen werden, dass modifizierte Bildungskonzepte für unterschiedliche Kontexte (Lernorte) erforderlich sind und deshalb zu entwickeln und zu erproben sind. Die Modellversuche zur Heterogenität haben hierzu Lösungen erarbeitet.

Die Datenlage zur Situation der Heterogenität in der Berufsbildung – über das gesamte Bundesgebiet hinweg betrachtet – ist unvollständig. Angesichts dieser Forschungsfragen ist es erforderlich, weitere Ergebnisse zu erzielen, die nachhaltige Effekte mit sich bringen und sich an den realen Gegebenheiten der Berufsbildung ausrichten.

Der dargestellte Forschungsbedarf sollte weiterhin als Handlungsforschung in Form von Modellprojekten zur Entwicklung und Erprobung von Strategien, Konzepten und Vorgehensweisen erfolgen, um den durch die Heterogenität beeinflussten, verstärkten oder begleiteten Herausforderungen an den unterschiedlichen Lernorten der beruflichen Aus- und Weiterbildung adäquat zu begegnen. Hierfür sind Strategien zur konsequenten Anwendung und Umsetzung der erarbeiteten Erkenntnisse und Produkte zu erörtern, um den Transfer und eine breite Umsetzung mit konkreten Effekten für die Berufsbildung zu bewirken.

Wünschenswert wären hier ähnliche Effekte, wie sie beispielsweise das Modellversuchsprogramm zur Flexibilität und Gestaltungsoffenheit („Flexibilitätsspielräume für die Aus- und Weiterbildung“) hervorgebracht haben. So wurden auch dort Bildungsdienstleistungen, die sich in der Summe als externes Ausbildungsmanagement (EXAM) zusammenfassen lassen, entwickelt und exemplarisch erprobt. Im aktuellen Förderschwerpunkt wird diese Arbeit in einem konkreten Handlungsfeld weitergeführt, da es sich dabei um ein wichtiges Instrument zur Sicherung und Stabilisierung der dualen Ausbildung handelt. Während die Modellversuche somit die Pionier- und Entwicklungsarbeit geleistet haben, wurde EXAM zunächst in den BMBF-Programmen Regio-Kompetenz-Ausbildung, STAREGIO, dann vom BMBF-Programm JOBSTARTER aufgegriffen. Auf diese Weise wurde EXAM bundesweit transferiert und hat sich bei vielen, regional tätigen Bildungsdienstleistern als Instrument zur effektiven Unterstützung von Unternehmen im Kontext der dualen Ausbildung etabliert.

Eine ähnliche Bedeutung könnten Modellvorhaben haben, die sich in einer Pionierfunktion mit den Herausforderungen durch Heterogenität in der Berufsbildung befassen. Weiterhin ist erforderlich, Synergieeffekte zu ermitteln und zu nutzen, die sich aus dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER, dem Berufsorientierungsprogramm (BOP) sowie der Initiative des BMBF „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ einschließlich des Sonderprogramms „Berufseinstiegsbegleitung – Bildungsketten“ ergeben.

Fazit

Festzuhalten ist: Heterogene Gruppen in der beruflichen Bildung stellen die Normalität und nicht die Ausnahme dar. Dies darf nicht als Problem thematisiert werden sondern muss als Herausforderung begriffen werden, der mit Offenheit zu begegnen ist. Heterogenität ist als bereichernde Vielfalt und Chance zu verstehen. Aus dieser Sicht ist es auch erfreulich, dass die Chancen, Möglichkeiten und Herausforderungen beim Umgang mit Heterogenität sich in Bundes- und Landesprogrammen, Publikationen, nationalen bzw. regionalen Workshops sowie wissenschaftlichen Konferenzen widerspiegeln. Exemplarisch sollen die Heterogenitäts-Workshops im Rahmen der Hochschulta-

ge Berufliche Bildung 2011 in Osnabrück und 2013 in Essen genannt werden. Darüber hinaus ist es wichtig, im Sinne des Transfergedankens, die Ergebnisse der Arbeit der 17 Modellvorhaben im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ in die Breite zu tragen. Nicht zuletzt um dem gerecht zu werden, werden die Ergebnisse, Instrumente und Handreichungen aus den Modellversuchen auf der Homepage des Förderschwerpunktes (www.bibb.de/heterogenitaet) und innerhalb der Plattform www.foraus.de vorgestellt und im Forum diskutiert.

Als weitere Informationen zum Förderschwerpunkt sind im Anhang neben der Landkarte, auf der die Modellversuchsstandorte ersichtlich sind, eine Übersicht mit den Beschreibungen der Struktur der einzelnen Modellversuche ausgewiesen.

LITERATURVERZEICHNIS

Bischoff, Ursula / Bruhns, Kirsten / Koch, Sandra (2009): Handlungsspielräume und Gestaltungsoptionen in ethnisch- und altersgemischten Belegschaften. In: BWP 38. Jahrgang, Heft 01/2009, Bonn.

BMBF (2006): Bausteine zur nachhaltigen Gestaltung einer individualisierten beruflichen Integrationsförderung junger Menschen. Ergebnisse der Entwicklungsplattform 3 „Individuelle Förderung“. Band IIc der Schriftenreihe zum Programm „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“, Bonn/Berlin.

Bundesagentur für Arbeit (2008): Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife. März. 2008.

Clement, Ute / Hahn, Carmen (2007): Heterogenität in berufs- und ausbildungsjahrübergreifenden Klassen - individuelle Lernvereinbarungen als Lösungsansatz. In Selbstorganisiertes Lernen in der beruflichen Bildung, Ausgabe Nr. 13.

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (Hrsg.) (2008): Vielfalt als Chance 2008. Vielfalt als Erfolgsfaktor in Unternehmen und öffentlichen Institutionen in Deutschland – Überblick und Praxisbeispiele. Berlin.

Gesellschaft für berufsbildende Maßnahmen e.V. (2012). Ermittlung berufsbezogener Kompetenzen, Vorbereitung von Nachqualifizierungs-/Weiterbildungsprozessen nach dem Verfahren KomPass. Berlin.

Graumann, Olga (2002): Gemeinsamer Unterricht in heterogenen Gruppen. Von lernbehindert bis hochbegabt. Bad Heilbrunn.

Gutachten „Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf“ im Auftrag des BMBF/BIBB erstellt von der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), der Gesellschaft zur Förderung von Berufsbildungsforschung und Qualifizierung (GEBIFO) und dem Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ), unveröffentlichtes Manuskript 2009.

Hahn, Carmen / Ludwig, Jennifer (2008): Abschlussbericht. Modellversuch SIQUA. Sicherung von Ausbildungsplätzen und Qualitätsstandards in der Region durch selbst gesteuerte und kooperative Lernformen. Modellversuch des Hessischen Kultusministeriums im BLK-Programm SKOLA Selbst gesteuertes und kooperatives Lernen in der beruflichen Erstausbildung. Wiesbaden.

Kimmelman, Nicole (2009): Diversity-Management – (k)ein Thema für die berufliche Bildung? In: BWP 38. Jahrgang, Heft 01/2009, Bonn.

Michel, Herbert / Ernst, Helmut (2005): Neue Bildungsdienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen. In: Albrecht, Günter / Bähr, Wilhelm H. (Hrsg.): Berufsbildung im Wandel. Zukunft gestalten durch Wirtschafts-Modellversuche. Berlin/Bonn.

Paul, Gwendolyn / Pütz, Mark Sebastian (2009): Gutachten der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH) im Auftrag des BMBF/BIBB: Bildungskonzepte für heterogene Gruppen – Situationsanalyse und Handlungsbedarf. Unveröffentlichtes Manuskript.

Stuber, Michael (2003): DIVERSITY. Dezember 2003.

Tippelt, Rudolf / von Hippel, Aiga (2005): Weiterbildung. Chancenausgleich und soziale Heterogenität. In: APuZ, 37/2005.

Westhoff, Gisela / Ernst, Helmut (2011): Der BIBB-Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“. In: *berufsbildung - Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*. Nr. 132.

Westhoff, Gisela / Ernst, Helmut (2011): Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung. In: Bals, Thomas / Hinrichs, Heike / Ebbinghaus, Margit / Tenberg, Ralf (Hrsg.): *Übergänge in der Berufsbildung nachhaltig gestalten: Potentiale erkennen - Chancen nutzen*. Paderborn.

Westhoff, Gisela / Ernst, Helmut (2011): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung - Modellversuche erschließen Potenziale In: *Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, bwp@ Spezial 5 HT 2011*.

Westhoff, Gisela / Ernst, Helmut (2011): Zum Umgang mit zunehmender Heterogenität in der Berufsbildung in Deutschland: Bildungspolitische Herausforderungen und aktuelle empirische Ergebnisse. In: *diversitas - Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies*, Nr. 3, S. 49-62.

Westhoff, Gisela / Ernst, Helmut / Jenewein, Klaus (Hrsg.) (2012): *Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung*; Reihe: *Berichte zur beruflichen Bildung*. W. Bertelsmann Verlag. Bielefeld.

Wittwer 2009 Heterogenität als Ausbildungschance für junge Menschen und Betriebe – Expertenworkshop des BIBB gemeinsam mit GEBIFO (Unveröffentlichtes Manuskript)

Wocken, Hans (1999): Schulleistungen in heterogenen Lerngruppen. In: Eberwein, H. (Hrsg.) (1999): *Integrationspädagogik*. Weinheim/Basel.

Kurzinformationen zu den Modellversuchen

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziel	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Heterogenität und Ausbildung in Migrantenbetrieben der Metropolregion Rhein Neckar	Interkulturelles Bildungszentrum Mannheim gGmbH	Neue Strategien zur Ausschöpfung des Fachkräftepotenzials erhöhen die Heterogenität in Ausbildungsbetrieben. Dies ist eine Herausforderung und Chance zugleich. Insbesondere Migrantenbetriebe könnten ihre Vielfalt an spezifischen Kompetenzen sozial und ökonomisch besser nutzen. Der ikubiz Ausbildungsverbund generiert seit 1996 unterschiedliche Instrumente der Ausbildungsplatzentwicklung und -begleitung in Migrantenbetrieben. Zusammen mit dem ifm der Universität Mannheim soll nun das auf Heterogenität beruhende Entwicklungspotenzial identifiziert und gefördert werden. Im Fokus stehen die Heterogenität von betrieblichen Ressourcen, die Ausbildungskompetenz der Unternehmen sowie die Heterogenität der Bewerber/innen und Auszubildenden. Zu ihrer Ausschöpfung wird das Bildungspersonal für den Umgang mit Heterogenität sensibilisiert und auf Grundlage der Projekterkenntnisse qualifiziert.	Der ikubiz Ausbildungsverbund umfasst 200 kooperierende Migrantenunternehmen. Die am Modellversuch teilnehmenden Betriebe werden in ausbildungsrelevanten Entscheidungsprozessen durch Beratung, Hilfestellungen und Expertisen begleitet. Zentrale praktische Schritte sind: Bei Aktionen zur Berufsorientierung in Schulen sollen Unternehmer/innen mit Migrationshintergrund als Vorbilder eingebunden werden, um jugendliche Migranten und Migrantinnen zu motivieren. Ferner werden branchenspezifische Bildungspartnerschaften mit KMU sowie Ausbilderkurse organisiert. Lehrkräfte erhalten interkulturelles Training zum Umgang mit Vielfalt. Im externen Ausbildungsmanagement sollen betriebliche Ausbildungskonzepte erprobt, Azubi-Tutoren qualifiziert und Fachgespräche mit KMU und Bildungsakteuren durchgeführt werden. Durch die wissenschaftliche Begleitung aller Maßnahmen (ifm) wird der durch Heterogenität entstehende Nutzen als strategische Komponente herausgearbeitet, und durch kontinuierlichen Austausch mit den Akteuren fortentwickelt.	Neue betriebliche Ausbildungskonzepte, qualifizierte Azubi-Tutoren und die auf veränderte Anforderungen ausgerichteten Ausbilderkurse bieten Chancen, duale Ausbildung in einem von Vielfalt geprägten Umfeld zu bewältigen und als strategische Ressource zu nutzen. Die Kooperationen mit Schulen durch Bildungspartnerschaften und Aktionen zur Nachwuchsanwerbung und der fachliche Austausch mit Bildungsakteuren tragen zur Verstetigung bei. Durch den kontinuierlichen Austausch von Wissenschaft und Praxis wird erkennbar, welche Maßnahmen in welcher Form wirksam und übertragbar sind und welche Rolle „Best Practice“-Modelle in diesem Zusammenhang spielen.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Qualifizierungsprojekt zur Entwicklung regionaler Akquisestrategien für spezielle Ausbildungsplatzbedürfnisse	Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e. V. Baden-Württemberg, Stuttgart	Ausbildungsbetriebe und Akteure in der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg kennen und nutzen das Teilzeitausbildungsmodell derzeit nur sehr eingeschränkt. Das Modell soll jungen Müttern und Vätern im Übergang von der Schule in die Ausbildung eine Chance auf duale betriebliche Ausbildung geben. Das Finden eines Ausbildungsplatzes ist nicht nur vom regionalen Ausbildungsplatzangebot, sondern auch vom Zugang zu Informationen über mögliche Ausbildungsberufe und ausbildende Betriebe abhängig. Ebenso spielen die individuellen Lebensumstände der Bewerber/innen bei der Ausbildungsplatzsuche eine Rolle: Vor allem junge Frauen in schwierigen Lebenslagen (besondere biografische Merkmale, Migration, Bildungsabschlüsse, Mutterschaft) haben spezifische Ausbildungsplatzbedürfnisse und benötigen in der Ausbildung persönliche Begleitung und Unterstützung, die das betriebliche Ausbildungspersonal allein nicht leisten kann. Im Modellversuch sollen daher Fachkräfte der Jugendhilfe für diese besonderen Aufgaben qualifiziert werden. Die daraus erwachsenen Chancen und Impulse sind für die duale Ausbildung insgesamt wichtig.	Im ersten Schritt werden bestehende Projekte und Einrichtungen zur Umsetzung der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg innovativ miteinander vernetzt. Darüber hinaus werden wichtige weitere Akteure, z.B. Arbeitsagenturen, Kammern, Politik und Verwaltung, einbezogen. Im Weiteren wird das Know-how der bisherigen Ansätze zur Teilzeitausbildung für junge Mütter und Väter gebündelt und die Erfahrungen auf andere spezielle Ausbildungsbedürfnisse junger Frauen und Männer transferiert. Auf Grundlage der gesammelten Erkenntnisse wird ein Qualifizierungsangebot für Fachkräfte der Jugendhilfe entwickelt, die junge Frauen an der Schnittstelle Schule/Ausbildung begleiten und unterstützen.	Das Vorhaben wird exemplarisch am Beispiel der Teilzeitausbildung Wege aufzeigen, wie Betriebe für die Ausbildung von Jugendlichen mit vielfältigen Ausbildungsplatzbedürfnissen gewonnen werden können. Für die Entwicklung eines Curriculums werden hierzu Faktoren herausgearbeitet, die zu einer gelingenden Umsetzung und zur Verstetigung der Teilzeitausbildung beitragen und bedeutsam für eine passgenaue Wahl und Besetzung von Ausbildungsstellen sind. Das Qualifizierungsangebot, das allen interessierten Fachkräften der Jugendhilfe angeboten wird, soll die Anzahl an adäquaten betrieblichen Ausbildungsplätzen landesweit erhöhen. Eine Internetpräsenz wird die Ergebnisse fortlaufend veröffentlichen und ein Forum für Vernetzung und Informationen bieten.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziel	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
S'coolWiki: Förderung der Fach-, Medien- und Sozialkompetenz über Web 2.0 im Elektro- und IT-Handwerk	Elektro Technologie Zentrum der Innung für Elektro- und Informationstechnik, Stuttgart	In den letzten Jahren sehen sich Handwerksbetriebe bei der Gewinnung von Auszubildenden zunehmend mit Schulabgänger/innen konfrontiert, die aus ihrer Sicht unzureichend qualifiziert sind. Das Profil der Schulabgänger/innen stimmt in vielen Fällen nicht mit den Anforderungsprofilen der Ausbildungsbetriebe überein. Neben technischer Kompetenz lassen die Jugendlichen vor allem Medien-, Personal- und Sozialkompetenz missen sowie die Fähigkeit, sich selbst zu steuern oder in einem Team zu arbeiten. Andere Jugendliche, die aufgrund ihrer schulischen Voraussetzungen verschiedene Optionen haben, fühlen sich dagegen bisher zu wenig von den Ausbildungsangeboten des Elektro- und IT-Handwerks angesprochen. Im Modellversuch S'CoolWiki wird in enger Kooperation mit Betrieben und Schulen eine Web 2.0-Plattform konzipiert, die den Übergang von Schüler/innen von der Schule in den (Ausbildungs-)beruf unterstützt.	Mit S'CoolWiki wird gemeinsam mit den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eine Plattform errichtet, die Hilfe bei der beruflichen Orientierung anbietet, die Zusammenarbeit und einen Austausch via Web ermöglicht und Zugänge zu Experten/innen anbietet. Über praxisnahe Projektangebote sollen Schüler/innen mit unterschiedlichen biografischen Merkmalen eigene Kompetenzen erkennen und Kontakt zu berufsbezogenen Themen finden. Werden bei der Projektbearbeitung spezifische Förderbedarfe bei den Jugendlichen sichtbar, können diese über speziell konzipierte Vorbereitungslehrgänge gedeckt werden. Als Unterstützung bei der beruflichen Orientierung sieht das S'CoolWiki-Konzept die Einrichtung von Übergangsbegleitern und Übergangsbegleiterinnen vor, die gleichzeitig die „natürlichen“ Begleiter der Schüler/innen (Eltern sowie Lehr- und Ausbildungskräfte) koordinieren. Um die Etablierung der Übergangsbegleiter/innen als „offiziell Beauftragte“ zu unterstützen, wird eine spezielle Schulung konzipiert, umgesetzt, erprobt und verbreitet. Das Konzept sieht außerdem vor, dass bereits in Ausbildung befindliche lernstärkere Auszubildende aus den Betrieben mit in die Projektarbeit eingebunden werden, da so die Ausbildungssituation in den Betrieben besonders authentisch dargestellt werden kann.	Neben der implementierten Web 2.0-Plattform und dem zielgruppenorientierten Lerncontent in den Praxisprojekten werden praxisbezogene Handreichungen zur direkten Umsetzung und für den Transfer des S'CoolWiki-Konzepts inkl. Checklisten und Anleitungen für die didaktische, technische und organisatorische Gestaltung erarbeitet. Darüber hinaus wird das Schulungscurriculum für die Übergangsbegleitung inkl. der Lernmaterialien erarbeitet. Ziel ist ein wirtschaftlich selbsttragendes Modell, aus dem die Inhaber der Handwerksbetriebe aus dem „Pool“ der Schulabgänger mit spezifischem Förderbedarf Nachwuchskräfte gewinnen können. Hierbei wird auch eine Unterstützung der zugehörigen Fachorganisationen erwartet. Die drei Kooperationspartner etz, IAT und BDBA streben verbindliche Vereinbarungen an, die Ergebnisse in eigenen Dienstleistungs- bzw. Beratungsprodukten an Handwerksbetriebe zu vermarkten.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Wege in die duale Ausbildung – regionale Bildungsnetze knüpfen	Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade für das Stuckateurhandwerk, Rutesheim	In den meisten Ausbildungsberufen wird es in Kürze allein aus demografischen Gründen Fachkräftemangel geben. Sinkende Geburtenraten, steigende Lebenserwartung: Die Entwicklung wird sich als erstes bei den Jugendlichen, also bei den Ausbildungsplatzbewerbern/innen und damit bei den Fachkräften von morgen, bemerkbar machen. Aber bereits heute ist der Fachkräftemangel im Stuckateurhandwerk wirtschaftliche Realität - trotz hoher Arbeitslosigkeit. Auf den ersten Blick klingt es paradox: Einerseits haben viele Jugendliche keine Chance auf dem betrieblichen Ausbildungsmarkt, andererseits finden manche Unternehmen keine geeigneten Bewerber/innen. Hinter diesem scheinbaren Widerspruch steckt neben der regionalen Aufsplitterung des Arbeitsmarkts vor allem auch das Informationsdefizit der Bewerber/innen über Berufsbilder des Handwerks. Die seit Ende der 90er Jahre populär gewordenen Dienstleistungsberufe haben das Handwerk beiseite gedrängt. Das schlechte Image des Handwerks sorgt für eine geringere Anzahl derjenigen, die sich überhaupt erst einmal für den Beruf interessieren. Das Kompetenzzentrum Rutesheim nimmt am Modellversuch teil, weil aus unserer Sicht die wesentliche Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb nicht besetzt ist.	Das Konzept sieht vor, die Position des Azubi-Trainers / der Azubi-Trainerin als Bindeglied zwischen Schule und Betrieb einzufügen. Zunehmend können die Meister, die oft gleichzeitig Unternehmensinhaber und mit zahlreichen anderen Aufgaben beschäftigt sind, die betriebliche Ausbildung in ihrer ursprünglichen Form nicht mehr gewährleisten. Azubi-Trainer – in der Regel Gesellen des Betriebes – übernehmen zukünftig weite Bereiche der betrieblichen Ausbildung. Über 50 Prozent der bereits ausgebildeten Azubi-Trainer sind ausländischer Herkunft und können so gerade auch unterschiedliche Nationalitäten ansprechen. Das Kompetenzzentrum in Rutesheim wird drei Aufgabenbereiche in diesem Projekt bearbeiten: 1. Der Unternehmer/die Unternehmerin: Motivation zur Ausbildung Der zertifizierte Ausbildungsbetrieb Das Mitarbeiter/innenhandbuch 2. Der Azubi-Trainer: Bisherige Ausbildung Erweiterte Funktion Neue Module 3. Der/Die Auszubildende: Situationsanalyse Berufseinstiegscamp Nationalmannschaft nimmt am Modellversuch teil, weil aus unserer Sicht die wesentliche Schnittstelle zwischen Schule und Betrieb nicht besetzt ist.	Im Sinne der Nachhaltigkeit ist es angestrebt, dieses Modell sowohl landesweit wie auch bundesweit anzuwenden. Eine Übertragbarkeit der Position des/der Azubi-Trainers/in in andere Gewerke ist ohne Probleme möglich. Zu diesem Zweck soll nach einer evaluierten Erprobungsphase mit geeigneten Werbemaßnahmen auf die neue Qualifizierungsmöglichkeit von Gesellen/Gesellinnen im Handwerk aufmerksam gemacht werden. Informationsveranstaltungen können bei entsprechendem Interesse durch geschultes Personal durchgeführt werden.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziel	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Betriebliche Berufsvorbereitung „bevo plus“ – Nutzung von Ausbildungspotenzialen für KMU in Ostbayern: Förderung von heterogenen jugendlichen Zielgruppen auf dem Weg in die duale Ausbildung	IFP Gesellschaft für Fortbildung und Personalentwicklung mbH, Regensburg	Der Modellversuch bevo plus ist angesiedelt in Niederbayern und erstreckt sich auf die Landkreise Straubing-Bogen, Deggen-dorf, Regen und Freyung-Grafenau. Infolge des demographischen Wandels, von Abwanderungsprozessen und hoher Attraktivität großer, transregional orientierter Firmen können die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) dieser Region nicht davon ausgehen, ihren Fachkräftebedarf künftig ohne strategisch ausgerichtete Ausbildungsvorhaben, die die Potenziale aller Jugendlichen der Region in die Rekrutierungsüberlegungen einbeziehen, sichern zu können. Tradierte Auswahlstrategien, Ausbildungsziele und -umsetzungsverfahren verhindern zudem die Einbeziehung heterogener Jugendlicher in eine langfristige Perspektive der Fachkräftesicherung vor Ort. Die Demografie- und Heterogenitätsproblematik erfordern frühzeitig initiatives Handeln der KMU, d. h. eine systematische Planung und Umsetzung einer regional vernetzten Ausbildungsmarktstrategie, die Ausbildungspotenziale in der jungen Erwerbsbevölkerung für sich erschließt.	Der Modellversuch setzt in einem ganzheitlichen Ansatz die strategische Integration betrieblicher Berufsvorbereitung in duale Ausbildung sowie den Aufbau eines regionalen Ausbildungsforums um: KMU werden in Kooperation mit regionalen Akteuren durch Konzepte und Instrumente vor der Besetzung von Ausbildungsstellen befähigt, Anforderungsprofile für heterogene Ausbildungsplatzbewerber unter Einbeziehung ihrer betriebsspezifischen Kompetenzbedarfe zu reflektieren und zu formulieren, Ausbildungsbedingungen und Anforderungen bei heterogenen Zielgruppen attraktiv, motivierend und lernförderlich zu präsentieren sowie die Bewerberauswahl kompetent durchzuführen.	Die im Modellversuch entwickelten Instrumente werden in einem transfergeeigneten Leitfaden zur dualisierten betrieblichen Berufsvorbereitung in Zusammenarbeit mit den beteiligten KMU zusammengefasst. Transfer und Verstetigung erfolgt im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung der IFP GmbH mit dem Ziel der Profilierung in innovativ dualisierten Berufsvorbereitungsmaßnahmen, d. h. mit Verzahnung zur betrieblichen Ausbildung sowie der Fortführung einer aktiven Beteiligung am regionalen Ausbildungsforum. Die Ergebnisse fließen außerdem in die weiteren, nicht kommerziell ausgerichteten Forschungs- und Begleitungsprojekte des SoWiBeFo e.V. ein. Aufgrund der Zweckbestimmung der Vereinsaktivitäten sind Verbreitung und Transfer weit über die Laufzeit hinaus gewährleistet.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Mehrwert Fachkraft – flexible Coaching- und (Fort-) Bildungsmodule für KMU zur Sicherung und zum Ausbau des Fachkräftepotentials	EJSA Rothenburg gemeinnützige GmbH, Evangelische Jugendsozialarbeit in Westmittelfranken, Rothenburg	Abnehmende Zahlen von Schulabgänger/innen, unbesetzte Ausbildungsstellen, hohe Anforderungen an Ausbildungsstellenbewerber/innen - das sind nur einige der prägenden Faktoren für den Ausbildungsmarkt in Westmittelfranken. Eine besondere Herausforderung ergibt sich auch durch die ländlich-weitläufige Struktur in Verbindung mit mangelhaft ausgebautem ÖPNV. Für die Wirtschaft, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), stellt die Auswahl der Bewerber/innen und die Durchführung erfolgreicher Ausbildung gerade vor dem Hintergrund von Heterogenität eine große Herausforderung dar. MehrWERT Fachkraft zielt darauf ab, über flexible Coaching- und Bildungsmodule für Ausbilder/innen und Auszubildende und Unterstützung bei der Stellenbesetzung nachhaltig das Fachkräftepotenzial der Region zu stärken.	Kleine und mittlere Unternehmen im Arbeitsagenturbezirk Ansbach erhalten Unterstützung bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen. Zudem werden sie in den ersten beiden Ausbildungsjahren begleitet. Dafür wird betrieblichen Ausbilder/innen ein flexibles Coachingangebot unterbreitet. Bedarfs- und lösungsorientiert werden die Ausbildungsverantwortlichen beraten und gefördert, um erfolgreiche Ausbildungsverläufe zu gestalten. Außerdem wird ein Repertoire an Seminaren und Foren für Ausbilder/innen zu den Themen Umgang mit heterogenen Jugendkulturen, Kommunikation, Konfliktlösung, Umgang mit Auffälligkeiten und besonderen Begabungen und Förderbedarfen entwickelt und durchgeführt. Daneben finden Kurseinheiten zu unternehmerischem (Mit)Denken und Handeln für die Auszubildenden statt. Die Themenpalette reicht vom Planspiel zu unternehmerischen Abläufen, über Kommunikationstraining bis hin zu Selbstmanagement und sozialem Kompetenztraining. Anknüpfend an die Kurseinheiten besteht die Möglichkeit des Einzelcoachings für Auszubildende.	Die im Modellversuch entwickelten Bildungs- und Coachingmodule werden nach Projektende Netzwerkpartnern zur Fortführung zur Verfügung gestellt. Neben den zuständigen Stellen, der Agentur für Arbeit und den Jobcentern sollen auch Bildungsträger im SGB III-Bereich für die Verstetigung gewonnen werden. Zentrale Bedeutung kommt dem Netzwerk Jugend und Ausbildung im Arbeitsagenturbezirk Ansbach zu. Zur Verstetigung und Verbreitung der flexiblen Coaching- und (Fort) Bildungsmodule wird darauf hingearbeitet, sie mit den Förderinstrumenten nach SGB III zu kombinieren.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziel	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Ugenutzte Potenziale zur Fachkräfte-sicherung erschließen – Funktionale Analphabeten an Ausbildung heran-führen	Forschungs-institut Betrieb-liche Bildung gemeinnützige GmbH, Nürn-berg	Der demografische Wandel führt insbesondere in kleinen und mittleren Un-ternehmen (KMU) zu einer rückläufigen Zahl poten-zieller Ausbildungsbewer-ber/innen, bei gleichzeitig steigendem Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Um zukünftig ihren Fach-kräftebedarf sichern zu können, sind Unternehmen gefordert, Ausbildungs-bewerber/innen in den Blick zu nehmen, die bislang nicht berück-sichtigt wurden. Hierzu gehören auch Jugendliche mit unzureichenden Schriftsprachkenntnissen - sogenannte funktionale Analphabeten. Aufgrund fehlender schriftsprachlicher Basisqualifikationen bleibt für sie der Zugang zu betrieblicher Ausbildung er-schwert. Nach Beendigung ihrer allgemeinbildenden Schulzeit münden sie oft in die Erwerbslosigkeit oder durchlaufen Bildungsange-bote im Übergang Schule-Beruf. Ohne entsprechende Förderung gelingt ihnen allerdings auch nach Ab-schluss eines Bildungsange-bots kaum eine Integration in das Ausbildungssystem. Um diese Jugendlichen an Ausbildung heranzuführen, sollen im Modellversuch bestehende praktikable Förderinstrumente und -konzepte weiter entwi-kelt und erprobt werden, die es betrieblichem und außerbetrieblichem Ausbildungspersonal ermöglichen, Schriftsprach-defizite zu erkennen und Jugendliche in ihren schrift-sprachlichen Kompetenzen zu fördern. Dabei stehen vor allem individuelle und integrative Ansätze im Vordergrund, um die Möglichkeiten heterogener Lerngruppen methodisch zu nutzen.	In der ersten Phase des Modellversuchs werden Voraussetzungen, Bedarfe und Besonderheiten jugendlicher funktionaler Analphabeten erhoben. Darauf aufbauend wird gemeinsam mit Experten/ Expertinnen aus Bildungs-praxis, Wissenschaft und Betrieben ein Diagnose-instrument, ein Förder-konzept bestehend aus Arbeitsmaterialien und Handreichungen sowie ein Konzept zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals entwickelt. Dabei wird auf vorhandene Instrumente und Konzepte aus der Erwachsenenalpha-betisierung angeknüpft. Die Produkte werden anschließend in Bildungs-angeboten mit integrierten Praxisanteilen modellhaft erprobt und formativ evaluiert.	Durch den Handlungsansatz des Modellversuchs soll ins-besondere das betriebliche Ausbildungspersonal für Jugendliche sensibilisiert werden, die unterschiedlich ausgeprägte Schwächen in ausbildungs-relevanten schriftsprachlichen Kompetenzen besitzen. Zur Unterstützung der Bildungs-akteure werden praktikable Förderinstrumente und -konzepte weiter entwickelt, deren Im-plementierung in bestehende Bildungsangebote durch Qualifi-zierungsworkshops sichergestellt werden soll. Durch die Einbindung eines Steuerungskreises und eines Expertenpanels kann ein syste-matischer Transfer der Ergebnisse über den Modellversuchszeitraum und darüber hinaus gewährleistet werden.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Assistierte betriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher und junger Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in kleinen und mittleren Unternehmen	Zukunftsbau GmbH, Berlin	Die Entwicklung des Berliner Ausbildungsmarktes mit rückläufigen Schulabgängerzahlen, zunehmenden Besetzungsproblemen und hohen Ausbildungsabbruchquoten erfordert zusätzliche Initiativen zur stärkeren Integration und Beteiligung bisher erfolgloser Bewerber/innen. Für rund ein Viertel der ausbildungssuchenden jungen Erwachsenen mit vielfältigen biographischen Merkmalen des Alters, der Vorbildung, des sozialen Umfeldes (z.B. Migrationshintergrund) gestaltet sich der Zugang in betriebliche Ausbildung äußerst schwierig. Im Modellversuch werden kleine und mittlere Betriebe zur Sicherung der dualen Ausbildung unterstützt, indem transferfähige Instrumente und Methoden der Ausbildungsassistenz überprüft, entwickelt, modellhaft erprobt und verbreitet werden.	Der Modellversuch „Assistierte betriebliche Ausbildung“ bündelt Aktivitäten auf drei wesentlichen Handlungsebenen: 1. Jugendliche mit geringeren Startchancen werden mit einem potenzialorientierten Angebot aus Qualifizierungssequenzen/ Trainings auf die Ausbildung in Betrieben und unterschiedlichen Berufen vorbereitet, in Kooperationsunternehmen vermittelt und während der betrieblichen Ausbildung gefördert sowie flexibel begleitet. 2. Kleine und mittlere Unternehmen werden branchenoffen zur Ausbildung von Jugendlichen mit heterogenen Voraussetzungen sensibilisiert: Ihre Ausbildungsbereitschaft wird durch flexible Angebote des Ausbildungsmanagements und kontinuierliche Ausbildungsassistenz unterstützt und gestärkt. 3. Die Einrichtung eines Kompetenzzentrums „Assistenz betrieblicher Ausbildung“ (KAbA) als Servicestelle für KMU und Ausbildungsplatzbewerber/innen ist vorgesehen, mit dem Ziel junge Menschen betriebsbezogen zu fördern und das Knowhow der Ausbilder/innen im Hinblick auf die Unterschiedlichkeit heutiger Jugendlicher durch Methodentransfer und „best-practice“ zu erhöhen.	Es werden methodische und curriculare Angebotsmodule erarbeitet, erprobt, betriebsangepasst modifiziert und als Handreichungen/Leitfäden transferfähig aufbereitet. Ein aus regionalen ausbildungsrelevanten Akteuren konstituierter Expertenbeirat trägt dazu bei, dass stabile Rahmenbedingungen zur Konsolidierung eines Kompetenzzentrums „Assistierte betrieblicher Ausbildung“ (KAbA) entwickelt werden, um das Erfahrungswissen und die Kompetenzen der dualen Berufsausbildung heterogener Zielgruppen als kundenorientierte Dienstleistung für Betriebe, Bewerber/innen und Institutionen der Arbeitsförderung flexibel zur Verfügung zu stellen.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Ausbildungs-Navigator – Passgenaue Wege in regionale Wirtschaftszweigen	Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz, Finsterwalde	Aufgrund des demografischen Wandels stehen regionale kleine und mittlere Unternehmen (KMU) vor immer größeren Problemen geeigneten Fachkräftenachwuchs zu gewinnen. Den auszubildenden KMU werden deshalb konkrete Hilfen im Umgang mit Jugendlichen, die zunehmend heterogene Zugangsniveaus zur Ausbildung aufzeigen, angeboten. Schwerpunkte sind die Branchen Metall- und Elektroindustrie sowie Hotel- und Gaststättenwesen. Gleichzeitig werden Schüler/innen und Auszubildende dabei unterstützt, von jeweils unterschiedlichen individuellen Voraussetzungen ausgehend, den Weg zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu finden und zu bewältigen. Regional wird hierfür eine passgenaue Verzahnung zwischen Schulen, Schüler/innen, KMU und regionalen Berufsvorbereitungsangeboten aufgebaut. Dies wird nachhaltig über den Aufbau von Ausbildungsmanagementzentren institutionell gemanagt.	In den Schulen zielt das Projekt einerseits (bei leistungsstärkeren Schüler/innen aller Schultypen) darauf ab, wirksame Informations- und Werbungsangebote für regionale Berufe mit Schwerpunkt der Branchen Metall- und Elektroindustrie sowie Hotel- und Gaststättenwesen zu realisieren. Hierzu werden auch regionale Angebote wie Schülerbustouren, berufsorientierende Unternehmenserkundungen, Schüler/innen-Unternehmer-Kontakte, Schüler/innen-AGs, Schüler Innovationswettbewerbe von Schüler/innen und anderes genutzt. Mit leistungsschwächeren und abschlussgefährdeten Schüler/innen sowie mit deren Eltern und Lehrern sind schon ab Klasse 7 bis zur Beendigung der Schule individuell begleitende Förderungen so zu entwickeln, dass sie einen erfolgreichen Zugang zu einer dualen Ausbildung ermöglichen. Diese individuelle Begleitung setzt sich mindestens bis zum Ende des zweiten Ausbildungsjahres fort, um eventuellen Ausbildungsabbrüchen entgegen zu wirken. Entscheidend ist, dass die Begleitung zeitlich lückenlos und inhaltlich folgerichtig in allen Stufen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss orientiert und für weiterführende Qualifizierungen offen ist. Zu den Unterstützungsmaßnahmen für Unternehmen zählen vor allem Beratung, Information, „Matching“ zwischen potenziellen Ausbildungsbewerber/innen und Unternehmen, vorbereitende AZUBI-Auswahl.	Folgende Ergebnisse sollen erreicht werden: Individuelle Begleitung von 90 Schüler/innen und Auszubildenden. Realisierung von Unterstützungsaktivitäten für KMU. Stabile, nachhaltige Ausbildungsmanagementzentren in den Landkreisen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz. Entwicklung eines transfergeeigneten Modells zur passgenauen Verzahnung von Schülern, KMU und Unterstützungsangeboten.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Heterogenität in Berufsorientierung und Ausbildung	Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten e. V., Hamburg	Vor dem Hintergrund des drohenden und in vielen Betrieben bereits existierenden Fachkräftemangels sind Unternehmen darauf angewiesen, die Heterogenität künftiger Nachwuchskräfte als Potenzial wahrzunehmen. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besteht die Herausforderung darin, die Chance, die in der Vielfalt ihrer Bewerberinnen und Bewerber liegt, für das Unternehmen nutzbar zu machen. Hier setzt der Modellversuch an. In enger Anbindung an das Hamburger Übergangssystem Schule – Beruf soll der Aufbau von Vertrauensketten zwischen Jugendlichen, Schulen und Betrieben exemplarisch erprobt und systematisch beschrieben werden. Dabei wird der Unterstützungsbedarf im Übergangssystem durch externes Ausbildungsmanagement herausgestellt. Jugendliche (insbesondere mit einer Zuwanderungsgeschichte), die beim Übergang in die duale Ausbildung Vermittlungshemmnisse haben, stehen im Fokus des Modellversuchs. In enger Zusammenarbeit sollen Betriebe dafür sensibilisiert und befähigt werden, bemerkenswerte Potenziale und Stärken dieser Jugendlichen wahrzunehmen, anzuerkennen und für die Unternehmen zu nutzen.	Im Rahmen des Modellversuchs werden exemplarisch 15 bis 20 Betriebe in Handel, Dienstleistungen und Handwerk dazu motiviert, bewusst 30 Auszubildende einzustellen, die nach bisheriger Einstellungspraxis keine Chance gehabt hätten. Durch enge Kooperation akquirierter Betriebe mit ausgewählten Schulen entwickelt die Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten (ASM e.V.) Modelle vertiefter Berufsorientierung und Vermittlung in Ausbildung. Dabei finden individuelle und strukturelle Heterogenitätsmerkmale von Schülerinnen und Schülern Berücksichtigung. Die potenziellen Auszubildenden werden durch ASM e.V. in einem spezifischen Prozess des Profiling und Matching in Unternehmen vermittelt und begleitet. Dabei etabliert sich das Projekt als Service- und Dienstleistungsstelle für Jugendliche, Betriebe und Schulen. Mit Unterstützung der Behörde für Schule und Berufsbildung werden entsprechende Netzwerke aufgebaut, die den Unternehmen helfen, ihre Ausbildungskompetenz zu erhöhen und erfolgreich mit Jugendlichen umzugehen.	Im Modellversuch werden die erprobten Handlungsansätze und Verfahren für einen qualifizierten Umgang mit Heterogenität zum Nutzen für die duale Ausbildung dokumentiert und evaluiert. Entwickelte Instrumente, Methoden und Konzepte fließen in das Hamburger Übergangssystem ein und erfahren damit Verstetigung. Die Ergebnisse des Modellversuchs werden für den weiteren Transfer aufbereitet, durch Öffentlichkeitsarbeit verbreitet und durch interne und erweiterte Kooperationsstrukturen nachhaltig in das Hamburger Übergangssystem eingebunden.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Vielfalt und Innovation – Innovative Ausbildungswege für Jugendliche mit vielfältigen Voraussetzungen im Industriegebiet Schwerin-Sacktannen-Wittenförden	Schweriner Ausbildungszentrum e.V.	Die Wirtschaft in der Region Westmecklenburg steht durch den tiefgreifenden demografischen Wandel vor großen Herausforderungen. In den kommenden Jahren ist mit Einbrüchen bei der Gewinnung von geeigneten Ausbildungsplatzbewerbern/innen zu rechnen. Der massive Rückgang der Bewerber/innen trifft vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Um wettbewerbsfähige und zukunftsorientierte Unternehmensstrukturen zu erhalten bzw. neu aufzubauen, müssen für KMU die Voraussetzungen geschaffen werden, um zum einen mit dem Rückgang der Bewerber/innen und zum anderen mit ihrer sich wandelnden Vielfalt der Bewerber/innen umzugehen. Im Modellversuch sollen die Herausforderungen, die sich in der betrieblichen Ausbildung für die Unternehmen hinsichtlich der Heterogenität der Bewerber/innen und Auszubildenden ergeben, exemplarisch für die Zielregion Industriepark Schwerin-Sacktannen/Wittenförden untersucht werden.	Im Modellversuch wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, der die folgenden Haupthandlungsfelder miteinander verknüpft: Basierend auf der Berufsorientierung werden die KMU mit Instrumenten wie Berufemarketing, einem verbesserten Matching und der Etablierung von betriebsübergreifenden Aus- und Weiterbildungsstrukturen, wie Externes Ausbildungsmanagement und der Aus- und Weiterbildung im Verbund, unterstützt. In enger Kooperation mit den Lernorten und aufbauend auf der Erfahrung der Ausbilder im Schweriner Ausbildungszentrum (SAZ) und der Netzwerkpartner werden praxisnahe Möglichkeiten der Qualifikation für das Berufsbildungspersonal angeboten. Die im SAZ oder in den Unternehmen bestehenden guten Erfahrungen und bewährten didaktischen Konzepte im Umgang mit Heterogenität werden analysiert, aufgearbeitet und dokumentiert. Durch eine maßgeschneiderte Qualifikation und ein Coaching der Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen wird ein inhaltlich und methodisch mit allen Lernorten abgestimmtes Unterstützungsspektrum angeboten, welches auf eine passgenaue Besetzung der Ausbildungsplätze in den KMU abzielt.	Im Modellversuch sollen neben analytischen Ergebnissen vor allem gestalterisch-verändernde Aspekte untersucht, entwickelt und implementiert werden. Diese werden in Form von Konzepten und Checklisten dokumentiert. Des Weiteren sollen Dienstleistungen zum Umgang mit heterogenen Bewerbern und Auszubildenden erarbeitet und umgesetzt werden, die den Unternehmen als ergänzende Ausbildungsangebote unterbreitet werden. Nach Auslaufen des Modellversuchs ist ein transferfähiges, nachhaltiges und sich finanziell selbst tragendes Modell zu erwarten. Die Integration des Modellversuchs in bestehende und neu zu schaffende Bildungsketten sowie die Verknüpfung mit der Berufsvorbereitung von Schülern trägt ebenfalls zur Verstetigung bei.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
AnHand – Ausbildungsnetzwerk Handgemacht in der Städteregion Aachen	Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V., Alsdorf	Qualifizierte Fachkräfte sind für Unternehmen das Kapital, um sich zukunftssicher zu positionieren. Fachkräftemangel bedeutet den Verlust von Leistungsfähigkeit für Unternehmen und schwächt das Wachstum der Wirtschaft. Kleine, mittelständische Unternehmen haben immer mehr Schwierigkeiten, passende Auszubildende zu finden, und riskieren damit ihren wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Oftmals fehlt es Jugendlichen und jungen Erwachsenen an Voraussetzungen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Kleine und mittelständische Unternehmen sowie Betriebe des Handwerks, die Auszubildende übernehmen und die eine intensivere Betreuung benötigen, erhalten nun die Möglichkeit einer professionellen Unterstützung. Denn der VabW e.V. hat die Initiative der Städteregion Aachen, der Stadt Alsdorf und regionaler Betriebe aufgegriffen und ein Modell entwickelt, das die Betriebe mit der Ausbildung und allen damit verbundenen Fragen, Notwendigkeiten und Unterstützungsnetzwerken nicht allein lässt.	Der Verein für allgemeine und berufliche Weiterbildung e. V. (VabW) übernimmt alle zusätzlichen Arbeiten, die innerhalb der Ausbildung für den Betrieb anfallen, um die Auszubildenden erfolgreich zum Abschluss zu bringen. Dazu gehören auf der Basis der Wünsche und des Bedarfs der Betriebe Beratung, Coachings, Seminare, die Bereitstellung und Vermittlung eines komplexen Fördernetzwerkes sowie die Gestaltung des Austauschs der Betriebe untereinander. Durch feste Ansprechpartner ist Kontinuität in der Ausbildungsbegleitung für den Betrieb sichergestellt. Der VabW e.V., seine Partner und Fördergeber haben sich mit dem Modell die Aufgabe gestellt, die Betriebe bei der Ausbildung heterogener Zielgruppen und allen damit verbundenen Fragen ganzheitlich zu begleiten und im Verlauf in die Lage zu versetzen, auch schwächere Jugendliche qualifiziert ausbilden zu können.	Im Rahmen der Bearbeitung und Erreichung der Handlungsziele von AnHand - zum einen der Fachkräftesicherung für KMU und zum anderen der Übergang in Ausbildung für arbeitsmarktbenachteiligte Menschen - entstehen vielfältige Produkte wie Beratungsleitfäden, Handlungsanleitungen, Schulungskonzepte sowie Vernetzungsleistungen. Zum letzten Punkt gehören unter anderem die Schaffung von Ausbilderstammtischen, Internetforen, verschiedene Verbünde zum Thema und andere aktivierende Formate unter Einbezug bestehender Projekte wie z.B. „Lernen vor Ort“ des Bildungsbüros der Städteregion Aachen. Die Transfer- und Verstetigungsleistung besteht in der Implementierung der Konzepte in bestehende Ausbildungsstrukturen, z.B. bei Kammern und Innungen und in den ausbildenden Betrieben selbst, die durch ihre positiven Erfahrungen Multiplikatoren darstellen.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Ausbildung in Vielfalt – Potentiale der dualen Ausbildung und Startchancen junger Menschen verbessern. Neue Ansätze im Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung	Verband der Kolpinghäuser e.V., Köln	Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt stellt alle Beteiligten vor immer neue Herausforderungen. In manchen Regionen ist mittlerweile ein deutlicher Rückgang an Ausbildungsplatzbewerber/innen zu verzeichnen. Diverse Branchen haben bereits heute Schwierigkeiten ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. In diesem gesellschaftspolitischen Kontext ist daher insbesondere die erfolgreiche Integration von Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund sowie von Hauptschülern und -schülerinnen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt von zentraler Bedeutung. Noch aber hegen viele Betriebe Zweifel, ob jene Jugendlichen über eine entsprechende Ausbildungsreife verfügen und somit ausbildungsfähig sind. Der Verband der Kolpinghäuser (VKH) erarbeitet daher im Rahmen der Modellversuchsreihe, welche Unterstützungsbedarfe aber auch Widerstände bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gegenüber jenen Gruppen bestehen und in welcher Form gerade das Jugendwohnen Betrieben hilft, Barrieren zu überwinden sowie Jugendliche mit besonderem Förderbedarf erfolgreich auszubilden.	Aufgrund der langjährigen Erfahrung und exponierten Stellung des VKH im Handlungsfeld Jugendwohnen, verfügt der VKH über eine breite Vernetzung und enge Kontakte zu den Einrichtungen des Jugendwohnens, die weit über die Kolping-Jugendwohnheime hinausreichen. Mit Unterstützung der Kooperationspartner und entlang der gemeinsam entwickelten Kriterien, sollen fünf bis zehn Einrichtungen des Jugendwohnens, die sich deutschlandweit in unterschiedlicher Trägerschaft befinden, für den Modellversuch gewonnen werden. Um auf bestehende Strukturen aufbauen zu können ist es prioritär, dass es sich bei den beteiligten Jugendwohnheimen (JWH) um solche handelt, die schon Auszubildende aus KMU beherbergen und somit bereits über diesbezügliche Netzwerke verfügen. Die Netzwerke sollen in Kooperation mit lokalen Kammern noch erweitert werden. Insgesamt sollen 15 bis 20 KMU gewonnen werden, die bereit sind, mindestens eine(n) Auszubildende(n) aus den o.g. Gruppen unter der Bedingung der Unterbringung in einem JWH aufzunehmen.	Im Zusammenwirken von JWH und 15 bis 20 Ausbildungsbetrieben sollen vorhandene Konzepte erprobt und stetig weiterentwickelt werden, so dass am Ende fachliche und politische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können. Die Konzepte sind auf möglichst viele Betriebe sowie Einrichtungen des Jugendwohnens zu übertragen und unter Einbeziehung der regionalen Entscheidungsträger umzusetzen. Dadurch können die etablierten Fördermaßnahmen mit dem Jugendwohnen zusätzlich verzahnt werden.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
KobA – Kooperative betriebliche Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf	Berufsfor- schungs- und Beratungs- institut für interdisziplinäre Technikge- staltung e.V., Bochum	Immer noch ist es für viele junge Menschen schwierig, einen geeigneten Ausbildungsplatz zu finden. Gleichzeitig klagen Unternehmen über rückläufige Bewerberzahlen und ungeeignete Bewerber/innen. Das Ziel dieses Modellversuches ist die Befähigung von Unternehmen zur Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf. Damit soll einerseits dem zunehmenden Mangel an qualifizierten Bewerbern für eine betriebliche Berufsausbildung entgegengewirkt werden. Andererseits sollen die Chancen von Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen auf eine betriebliche Ausbildung und die Übernahme in ein Arbeitsverhältnis verbessert werden. Für diesen Zweck werden bewährte Ansätze und Instrumente des Übergangssystems in ein verlängertes erstes betriebliches Ausbildungsjahr integriert.	Das zentrale Handlungsfeld des Modellversuches sind die Ausbildungsbetriebe. Die heterogenen Anforderungen und Erwartungen der Betriebe werden zunächst differenziert erhoben. In einem ausführlichen Auswahlverfahren werden geeignete Bewerber/innen für die jeweiligen Unternehmen identifiziert. Anschließend wird ein individueller Qualifizierungs- und Förderplan als verbindliche Arbeitsgrundlage für alle Beteiligten ausgearbeitet. Dementsprechend wird zwischen den Jugendlichen, den Ausbildungsbetrieben und den Projektpartnern eine Vereinbarung über die Übernahme in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis bei erfolgreicher Durchführung der „Vorausbildung“ abgeschlossen. Die Jugendlichen arbeiten maximal zwölf Monate an realen Arbeitsaufträgen mit und werden hinsichtlich fachlicher Grundlagen, schulischer Kenntnisse und persönlichem Arbeitsverhalten im Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule auf die Ausbildung vorbereitet. Für die Ausgestaltung individualisierter Lehr-/ Lernprozesse wird den Ausbilderinnen und Ausbildern eine methodisch-didaktische Qualifizierung und Beratung angeboten.	Es werden Unternehmens- und Bewerberprofile erarbeitet, die eine erfolgversprechende Integration von noch nicht ausbildungsreifen Schulabgängerinnen und Schulabgängern in eine betriebliche Ausbildung erwarten lassen. Des Weiteren werden Verfahren und Instrumente zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Unternehmen und Jugendlichen entwickelt. Den Unternehmen, Bildungsdienstleistern, Schulen und Kommunen werden die Ergebnisse in Form von multimedial aufbereiteten Handreichungen als Beratungs- und Qualifizierungsdienstleistungen zur Verfügung gestellt. Eine Verstetigung des Ansatzes einer in die betriebliche Ausbildung integrierten Berufsausbildungsvorbereitung wird über die Netzwerke der Partner wie z.B. Verbände, Unternehmenskooperationen und Kammern gewährleistet.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
„Chance Pflegeberuf“ – Unterstützung und gezielte Vorbereitung von noch nicht ausbildungsreifen Jugendlichen für die Altenpflege- und Pflegeausbildung	AWO Landesverband Saarland e. V., Saarbrücken	Die steigende Lebenserwartung und die damit einhergehende höhere Zahl kranker und pflegebedürftiger älterer Menschen führen zu einem höheren Bedarf qualifizierter Fachkräfte in der Pflege. Auf der anderen Seite geht die Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden zurück. Es ist davon auszugehen, dass sich diese Bedarfslage in den nächsten Jahren dramatisch zuspitzen wird. „Chance Pflegeberuf“ bereitet Jugendliche, die gern eine Ausbildung in der Altenpflege absolvieren möchten, aber noch nicht über die notwendige Ausbildungsreife verfügen, innerhalb eines Jahres auf die Berufsausbildung vor. Der größer und heterogener werdenden Zielgruppe wird damit die Chance zum Ausbildungsabschluss in einem sicheren Beruf mit Perspektive und Entwicklungsmöglichkeiten geboten. Gleichzeitig kann den Pflegeeinrichtungen geholfen werden, langfristig den Bedarf an geeigneten Fachkräften in diesem Arbeitsfeld zu decken und die Qualität in der Pflege durch gut ausgebildete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen dauerhaft zu sichern.	Nach einem Einstiegspraktikum, z.B. über ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), werden während eines neu zu entwickelnden Ausbildungsvorbereitungsjahres wichtige praktische und theoretische Kenntnisse für die Altenpflegeausbildung vermittelt. Die zu erlernenden pflegerischen Tätigkeiten werden vorher individuell festgelegt, unter fachlicher Anleitung eingeübt, dokumentiert und in Reflexionsgesprächen mit den Jugendlichen besprochen. Die theoretische Vorbereitung erfolgt in Seminarblöcken, in denen erste Grundlagen für den pflegerischen Fachkundeunterricht gelegt, aber auch andere, für eine Ausbildung allgemein wichtige Kompetenzen vermittelt werden. Die Jugendlichen erhalten für beide Bereiche Beurteilungen zu bestimmten, vorher festgelegten Zeitpunkten. Wurde ein zumindest befriedigendes Zwischenzeugnis erreicht, erhalten die Jugendlichen eine verbindliche Zusage auf einen Ausbildungsplatz bei der AWO, vorbehaltlich des erfolgreichen Projektabschlusses.	Im Laufe des Modellversuchs werden Methoden und Maßnahmen entwickelt, die zielführend auf das erfolgreiche Absolvieren der Altenpflegeausbildung der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wirken. Gemeinsam mit Pflegeeinrichtungen und Altenpflegeschule werden Handlungsansätze geschaffen, um die zunehmend heterogener werdende Bewerbergruppe auch zukünftig besser unterstützen und zum Berufsabschluss führen zu können. Auf Grundlage der Ergebnisse des Modellversuchs werden Qualitätsziele für die praktische und theoretische Ausbildung formuliert. Diese Ergebnisse sind nicht nur für die Altenpflege von Bedeutung, sondern lassen sich auch auf den Pflegesektor im Allgemeinen übertragen.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Brücke in duale Ausbildung (BridA)	Anerkannte Schulgesellschaft Sachsen mbH, Annaberg-Buchholz	Im Ergebnis drastisch gesunkener Schulabgängerzahlen ist die Nachfrage nach Ausbildungsstellen in den letzten Jahren zurückgegangen. Es werden in der Region Chemnitz und Erzgebirge mehr Ausbildungsstellen angeboten als von den Bewerbern und Bewerberinnen nachgefragt. Die angebotenen Ausbildungsplätze können insbesondere von kleinen und mittelständischen Betrieben (KMU) nicht mehr vollständig besetzt werden. Die Problematik nicht besetzter Ausbildungsstellen wird sich infolge der tiefgreifenden demografischen Veränderungen weiter verschärfen. Damit wird der Bedarf an Unterstützungsleistungen zur Besetzung der betrieblichen Ausbildungsstellen durch Ausbildungsplatzbewerber/-innen noch ansteigen. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen werden diese Leistungen benötigen, um ihren Nachwuchs zu sichern und damit am Markt weiter bestehen zu können. Ziel des Modellversuches ist es, Unterstützungsleistungen für KMU in den Regionen Erzgebirge und Chemnitz zu entwickeln, bei deren Nutzung auch Bewerber und Bewerberinnen mit schlechteren Startchancen erfolgreich ausgebildet werden können.	Ausgangspunkt für das Projekt ist die Analyse der Probleme, die zur Nichtbesetzung angebotener dualer Ausbildungsplätze infolge nicht ausreichend geeigneter Bewerber/innen führen. Aufbauend darauf werden Unterstützungsangebote sowohl für die Jugendlichen als auch für die Betriebe entwickelt. In drei Teilprojekten werden gemeinsam mit KMU Angebote für Handwerksbetriebe, Industriebetriebe und Zeitarbeitsunternehmen entwickelt und erprobt. Positive Ergebnisse einzelner Teilprojekte werden, wenn möglich, auf andere Teilprojekte übertragen. Bereits vorhandene Unterstützungsleistungen (Verbundausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Berufseinstiegsbegleiter) werden in die Entwicklung einbezogen.	Die Unternehmen werden bei der Entwicklung und dem Einsatz von Verfahren unterstützt, mit denen es ihnen gelingt, den unterschiedlichen Voraussetzungen der Jugendlichen besser zu entsprechen und auf diese Weise auch Auszubildende mit schlechteren Startchancen erfolgreich auszubilden. Eng verbunden ist dieser Prozess mit einem Ausbildungsmarketing und einer Ausbildungsberatung, die vom realen Bedarf der Unternehmen ausgehen und keinen Jugendlichen von vornherein ausschließen. Die im Rahmen des Modellversuchs entwickelten und erprobten Unterstützungsleistungen für Unternehmen und Jugendliche, die den heterogenen Voraussetzungen entsprechen, werden vom Modellversuchsträger und seinen Kooperationspartnern als Dienstleistungen über den Förderzeitraum hinaus verstetigt.

Modellversuch	Durchführungsträger	Situation und Ziele	Vorgehen	Angestrebte Ergebnisse, Transfer und Verstetigung
Nutzung und Weiterentwicklung von Förderinstrumenten und Ausbildungspraxis in KMU im Altenburger Land in den Berufsfeldern Metall, Elektro und Kunststoff unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter	Ifw Meuselwitzer BildungsZentrum GmbH, Meuselwitz	Im Altenburger Land sind die Folgen der demografischen Entwicklung, ähnlich wie in anderen, vorwiegend ländlichen Regionen Deutschlands deutlich zu spüren. Die Zahl der Schulabgänger/innen hat sich in den vergangenen vier Jahren halbiert. Überproportional viele jüngere Menschen verlassen die Region. Insbesondere den Unternehmen im Handwerk und den klein- und mittelständischen Unternehmen in der Industrie fehlen die zukünftigen Fachkräfte. Ziel des Modellversuchs ist es, Unternehmen zu unterstützen, Jugendliche mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen für eine duale Ausbildung zu gewinnen und sie erfolgreich durch eine Ausbildung zu begleiten. Gleichzeitig werden innovative Wege gefunden, bestehende Hilfsangebote miteinander zu vernetzen und Synergien zu nutzen.	Zwei Aspekte werden in diesem Modellprojekt dabei besonderes fokussiert: 1. Der Hauptschwerpunkt der Aktivitäten richtet sich auf die Unterstützung der betrieblichen Ausbilder/innen. In diesem Handlungsfeld geht es um die Kompetenzerweiterung der Fachkräfte in den Unternehmen, die zum Teil seit vielen Jahren mit Jugendlichen in der dualen Ausbildung zusammenarbeiten. Diese Mitarbeiter/innen erhalten durch eine fachliche Beratung eine Unterstützung im didaktisch-methodischen und sozialpädagogischen Bereich und damit neue Impulse für den Umgang mit den Herausforderungen einer zunehmenden Heterogenität der Auszubildenden. 2. Ein weiterer Aspekt ist die Ausbildungsbegleitung von Jugendlichen, die sich in der dualen Ausbildung befinden bzw. kurz davor stehen, in eine solche zu münden. Dies erfordert die Nutzung und Vernetzung aller bereits vorhandenen Hilfs- und Unterstützungsangebote, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und Probleme in der dualen Ausbildung frühzeitig zu erkennen und diesen zu begegnen. Dabei ist der intensive Kontakt zu allen Akteuren in der dualen Ausbildung inklusive der Schulen und Berufsschulen ein ganz besonderer Schwerpunkt.	Folgende Produkte und Aktivitäten werden als Ergebnisse des Modellversuches unter anderem realisiert: 1. Qualifizierungsbausteine für Ausbilder/innen 2. Good-practice-Sammlung aus der betrieblichen Ausbildungspraxis inklusive Integration in regionalen Netzwerken der Projektpartner und Initiierung eigener kommunikativer Plattformen wie praxisnahe Workshops 3. Nutzung erprobter Konzepte und erfolgreicher Erkenntnisse als Bestandteil der Aktivitäten im Modellversuch. 4. Prozessbegleitende Realisierung des Transfers der Ergebnisse und Aktivitäten aus dem Modellversuch inklusive einer angemessenen Öffentlichkeitsarbeit. Über geplante Aktivitäten werden regionale und überregionale Kooperationspartner rechtzeitig informiert und wichtige Akteure in der dualen Ausbildung werden in die Projektaktivitäten eingebunden.

Impressum Print

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228 107-0
www.bibb.de

Verantwortlich:

Gisela Westhoff (BIBB)
Marion Trimkowski (BIBB)

Layout:

CD Werbeagentur GmbH, www.cdonline.de

Druck:

network2print GmbH

Die Modellversuche werden vom BIBB
aus Mitteln des Bundesministeriums für
Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Stand:

August 2014

Impressum Online



Der Inhalt dieses Werkes steht
unter einer Creative Commons Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung –
Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet
auf unserer Creative Commons-Infoseite
<http://www.bibb.de/cc-lizenz>

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

urn:nbn:de:0035-0541-2