

Gewinnung und Unterstützung junger Menschen für eine betriebliche Ausbildung – Erfolgreiche Lernprozessgestaltung im Umgang mit wachsender Heterogenität

Abstract

Vor allem klein- und mittelständische Unternehmen haben nach eigener Aussage verstärkt Probleme, geeignete Jugendliche für eine duale Ausbildung zu finden. Einer der Gründe ist der demografische Wandel mit rückläufigen Bewerbungszahlen. Gleichzeitig gibt es immer noch viele Jugendliche, die keine passende Ausbildungsstelle finden. Aufgrund der zunehmenden Heterogenität der Bewerberinnen und Bewerber, aber auch auf Seiten der Ausbildungsunternehmen werden Matchingprozesse komplexer: Nicht nur die erste Phase des Suchens und Findens geeigneter Auszubildender, auch die folgenden Ausbildungsphasen sind bis zum erfolgreichen Abschluss gekennzeichnet durch eine Verkettung vielfältiger Lernprozesse. Das bedeutet, Lernprozesse müssen – wenn sie erfolgreich sein sollen – kommunikations-, interaktions- und lösungsorientiert gestaltet und für alle Betroffenen transparent sein. Im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ geht es deshalb um die Gestaltung von interaktiven Lernprozessen von jungen Menschen beim Übergang in eine Ausbildung und während der Ausbildung. Unter unmittelbarer Einbeziehung der Unternehmen werden Konzepte und Instrumente zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals entwickelt und erprobt, die Ausbildungsverantwortliche praktisch im gesamten Prozess der Ausbildungsanbahnung und -durchführung darin unterstützen, die Ausbildungspotenziale junger Menschen zu erkennen und zu nutzen. Die Instrumente haben das Ziel, beiden Seiten Orientierung im Kontext komplexer werdender Matchingprozesse zu geben und eine erfolgreiche Ausbildung sicherzustellen.

1 Heterogenität als Chance und Herausforderung in der dualen Berufsausbildung

Der Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ des BIBB verfolgt mit insgesamt 17 in unterschiedlichen Regionen agierenden Modellversuchen zur Gewinnung und Unterstützung junger Menschen für eine betriebliche Ausbildung einen potenzialorientierten Handlungsansatz, der ausbildungsmotivierte Jugendliche auf der einen Seite mit dem Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen auf der anderen Seite ausbildungsförderlich zusammenführen will. Dabei bringen sowohl die Jugendlichen als auch die Unternehmen sehr unterschiedliche – heterogene – Ausbildungsvoraussetzungen und -kompetenzen mit (ERNST/ WESTHOFF 2011, 1). Ausgehend von den Bedarfen der Ausbildungsunternehmen, die mit den Modellversuchen kooperieren, wird auf die Jugendlichen im regionalen Umfeld zugegangen. Die bisherige Umsetzung hat gezeigt, dass es in der Regel eines schrittweisen Vorgehens zwischen Jugendlichen, Auszubildenden und Ausbildungsunternehmen bedarf, damit Such-, Annäherungs- und/oder Ab-

stimmungsprozesse gelingen. Das Matching von Bewerber/innenprofilen und betrieblich-beruflichen Anforderungsprofilen ist unter den Bedingungen zunehmender Heterogenität komplexer geworden und nicht mehr punktuell – etwa zum Beginn eines Auszubildungsverhältnisses – zu lösen. Vielmehr bedarf es vor und während der Ausbildung kontinuierlicher Matchingprozesse (MARCHL et al. 2012, 84). Diese laufen in der Praxis ergebnisoffen als wechselseitig miteinander verkettete Lernprozesse ab.

1.1 Allgemeine Prinzipien der Gestaltung offener Lernprozesse

Nicht nur künftige Auszubildende müssen Beruf und Betrieb erkunden. Auch das zuständige bzw. verantwortliche Ausbildungspersonal an verschiedenen Lernorten (Betrieb, Berufsschule, ÜBA) muss die Stärken, Schwächen sowie den situationsbedingten individuellen Lernbedarf der Jugendlichen (er)kennenlernen, u.U. auch mit externer Unterstützung durch Bildungsdienstleister/innen und Ausbildungsbegleiter/innen (FIETZ/ WESTHOFF 2009). Die Kommunikation zwischen allen Beteiligten sollte gerade in erfolgskritischen Phasen vor (Abschluss von Auszubildungsverträgen) und während der Ausbildung (Probezeit, Zwischenprüfung, Berufsabschlussprüfung) so gestaltet sein, dass sie partizipativ alle Erfahrungen, Sichtweisen und Bedarfe einbezieht sowie Vereinbarungen offen und rückgekoppelt geschlossen werden. Vor allem die künftigen Auszubildenden sollten im Blickpunkt der Lernprozessgestaltung stehen. Von Anfang an sollten sie lernen, dass berufliche Handlungskompetenz u.a. darin besteht, Verständnis für die in einer bestimmten Situation gestellten Aufgaben zu gewinnen und Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen. Für das Ausbildungspersonal ergibt sich daraus die Aufgabe, die Selbstreflexion und Selbststeuerung eines Jugendlichen anzuregen, zuzulassen und individuelle Lernprozesse unterstützend zu begleiten. Diese Unterstützung sollte bedarfsgerecht sowie zielorientiert erfolgen und dementsprechend auch von allen Beteiligten evaluiert werden.

1.2 Herausforderungen bei der Gestaltung erfolgreicher Lernprozesse

Vor allem KMU stehen im demografischen Wandel vor der großen Herausforderung, an ihren Standorten den Fachkräftenachwuchs für die Zukunft durch eine erfolgreiche duale Ausbildung zu sichern. Sie stehen dabei in verstärkter regionaler (aber auch überregionaler) Konkurrenz zu bekannten und von Jugendlichen mit guten Ausbildungsvoraussetzungen bisher noch deutlich präferierten großen Ausbildungsunternehmen.

Nach empirischen Erkenntnissen des Förderschwerpunktes Heterogenität wächst bei den KMU, die ihre Ausbildungsstellen nicht mehr oder schwieriger besetzen können, zwar die Bereitschaft, auch förderbedürftige junge Menschen für eine Ausbildung in Erwägung zu ziehen. Doch einer tatsächlichen Übernahme in eine Ausbildung stehen die wenigen traditionellen Auswahlkriterien (Schulabschluss, Fachnoten, nach intuitiven Kriterien beurteilte Ausbildungsmotivation, soziale Herkunft etc.) bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen entgegen. Aus dieser Ausgangslage ergibt sich ein spezifischer Lernbedarf von Verantwortlichen im Umgang mit heterogenen Bewerbern/Bewerberinnen und Auszubildenden: bei der Wahrnehmung, Einschätzung und Nutzung von individuellen Stärken als nutzbares Ausbildungspotential und bei der fördernden Überwindung von Schwächen (WESTHOFF/

ERNST 2011, 51). Angesichts der in einigen Regionen und Branchen stark rückläufigen Bewerber/innenzahlen besteht gerade in KMU Handlungsbedarf zur Erweiterung der eigenen Ausbildungskompetenzen.

Auf der anderen Seite wird es in diesen von ganz spezifischen Bedingungen geprägten Regionalkontexten auch für Schülerinnen und Schüler aller Arten von allgemeinbildenden Schulen komplizierter, aus den Berufsausbildungsmöglichkeiten den für sie individuell passenden Beruf zu erkennen und anschließend ein entsprechendes und erreichbares betriebliches Stellenangebot zu finden. Noch immer sind Jugendliche genderspezifisch auf eine Anzahl von zehn bis zwölf Ausbildungsberufen fixiert. Insofern gibt es bei den Jugendlichen einen erheblichen Lernbedarf bei der Berufsorientierung, der Berufswahl sowie dem Suchen und Finden einer adäquaten Ausbildungsstelle.

Damit tragfähige Ausbildungsverhältnisse begründet und bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss partizipativ gestaltet werden können, müssen auf jeder Seite individuell getroffene Entscheidungen aufeinander zulaufen. Jugendliche, die sich für eine duale Ausbildung interessieren, sind in ihrem Entscheidungsverhalten von bildungsbiografischen Erfahrungen, persönlichen Motivationslagen sowie der Sozialisation durch Familie und Peergroups beeinflusst. Sie müssen mehr oder weniger unterstützt erst noch lernen, ihren eigenen Weg zu finden – und zwar in der Praxis durch eigene Erfahrungen. Dies beginnt mit den vielen Anforderungen, die ein bestimmter Beruf und ein potentieller Ausbildungsbetrieb an potentielle Auszubildende stellen. Dafür braucht es im Unternehmen passende Lerngelegenheiten für die Jugendlichen. Allerdings gehen vor allem KMU bei der Einschätzung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen – gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden unterschiedlichen Voraussetzungen – häufig nach Erfahrung und „Bauchgefühl“ vor. Um eine individuelle Ausbildungseignung besser und praktisch belastbar einschätzen zu können, ist es daher für Ausbildungsverantwortliche ebenfalls hilfreich und notwendig künftige Auszubildende im betrieblichen Praxiskontext kennenzulernen.

Doch nicht nur beim Zugang zu dualer Ausbildung, auch bei deren Durchführung treten für Betriebe und Auszubildende meistens Probleme auf, die insofern als Matchingprobleme aufzufassen sind, als von allen beteiligten Parteien wiederholt neu abgestimmte Lösungen gefunden und beidseitig akzeptierte Vereinbarungen getroffen werden müssen. Matchingprobleme, die während der Ausbildung auftreten, können auf beiden Seiten von mehreren interagierenden Faktoren verursacht sein. In solchen Situationen besteht zunächst Analysebedarf, um tragfähige Lösungen finden zu können.

Da es in der Regel nicht auf Anhieb und auch nicht für alle Ausbildungsbeteiligten dauerhaft problemfrei „passt“, spielt eine kompetente und im Bedarfsfall für beide Seiten vorhandene externe Unterstützung eine zielführende, wenn nicht sogar erfolgsentscheidende Rolle. Im Allgemeinen sind lernbasierte Matchingprozesse in der Ausbildungspraxis alles andere als Einbahnstraßen, sondern erfordern ggfs. auch lösungsorientierte Aus- und Umwege, die alle Beteiligten sehen und beschreiten lernen müssen: Schrittweise reflektiertes und über Rückkoppelungsschleifen integriertes Vorgehen fördert das Erkennen von heterogenen Ausbil-

dungspotenzialen nicht weniger als deren gezieltes Ausschöpfen in der Ausbildungsvorbereitung und -umsetzung. Das sind auch punktuelle, im Wesentlichen jedoch prozessuale Herausforderungen, bei denen es auf Kommunikation, Interaktion und vernetzte Lösungen ankommt, die ihre Tragfähigkeit in der Praxis kontrolliert beweisen müssen (MARCHL, ZEMLIN, MUSY 2012, 92ff).

2 Konzepte und Instrumente zur Lernprozessgestaltung

Im Workshop des Modellversuchsförderschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ des BIBB sind exemplarisch Instrumente zur Lernprozessgestaltung vorgestellt und diskutiert worden, die interaktive Lernprozesse in betrieblichen und überbetrieblichen Lernkontexten sowohl initiieren als auch unterstützen (TERMATH 2012, 268ff.). Diese sind eingebettet in unterschiedliche Handlungsansätze der Modellversuche, die je nach Schwerpunktsetzung Jugendliche, Ausbildungsunternehmen, aber auch das Personal externer Träger dabei unterstützen, heterogene Ausbildungspotenziale zu erkennen, zusammenzuführen und in der Ausbildung praktisch zu nutzen.

Gemeinsam ist diesen Instrumenten, dass sie vor allem die informellen offenen Lernprozesse in den Fokus nehmen, deren Lernziele von den Beteiligten selbst definiert und kontrolliert werden. Insofern zeichnen sie sich auch dadurch aus, dass sie in Kooperation mit den maßgeblichen Akteuren der Ausbildungspraxis entwickelt und mit diesen zusammeniterativ erprobt worden sind.

2.1 Konzepte zur Lernprozessgestaltung im Übergang zu dualer Ausbildung

Konzepte der erfolgreichen Lernprozessgestaltung im Übergang zur dualen Ausbildung setzen ihren Fokus zum einen auf den Lernort Schule, zum anderen auf den Betrieb als Lernort. In der Schule geht es nicht nur um eine „unkommentierte Vorstellung“ einzelner Berufsbilder oder Branchen, sondern es werden die konkrete Ausgestaltung und der Arbeitsalltag spezifischer Ausbildungsberufe – so wie sie in einem bestimmten Betrieb in der Region angeboten werden – für Jugendliche nachvollziehbar dargestellt. Mit der Ausbildung sog. Azubi-Tutoren oder auch Azubi-Trainer, die in diesem Sinne auch als Multiplikatoren arbeiten (s.u.), werden gerade junge Fachkräfte, die altersmäßig den Auszubildenden noch näher stehen und dadurch authentisch wirken, für diese wichtigen Vermittlungs-, Motivierungs- und (im Rahmen der Ausbildung selbst) lernunterstützenden Begleitungsaufgaben eingesetzt. Dieses Vorgehen ist auch ein Beitrag dazu, die Altersheterogenität der Belegschaft in den kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben als lernförderliches Ausbildungspotenzial zu nutzen.

Neben dem Kennenlernen der Ausbildungsmöglichkeiten in den KMU spielt das aktive Erfahren und Ausprobieren der mit diesen Berufsbildern verbundenen Tätigkeiten, erforderlichen Kompetenzen etc. eine wichtige Rolle. Hierzu haben die Modellversuche unterschiedliche Konzepte entwickelt:

In Übergangsmaßnahmen, die Bildungsträger durchführen, lernen Jugendliche im Rahmen von **Kompetenzfeststellungsverfahren** eigene Stärken und Schwächen in Rollen- und Plan-

spielen reflektiert, d.h. durch den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung zu erkennen und zu verbalisieren. Auf dieser Grundlage werden realistisch vertretbare Bewerber/innenprofile erstellt, die für ein Matching mit betrieblichen Anforderungsprofilen geeignet sind.

Um den offenen Austausch und das wechselseitige Lernen der unterschiedlichen Ausbildungsakteure (KMU, Bildungsträger, Schulen und andere interessierte/beteiligte Institutionen) zu unterstützen, werden von den Modellversuchen **regionale Veranstaltungen** organisiert: regelmäßig stattfindende „Ausbildungsforen“, „Runde Tische“, „Ausbilderstammtische“ oder „Ausbilderworkshops“. In diesen Lernkontexten werden nach Bedarfserhebungen konkrete Themen und Fragen rund um die Ausbildung von Jugendlichen mit heterogenen Merkmalen diskutiert. Die Teilnehmer/innen werden für das Thema Heterogenität sensibilisiert und lernen deren Herausforderungen im Rahmen der Ausbildung kennen.

Im Rahmen von **Betriebs- bzw. Berufserkundungen** lernen Schüler/innen und/oder Bewerber/innen ein konkretes Unternehmen, den Arbeitsalltag bestimmter Ausbildungsberufe und deren Rahmenbedingungen (Lärm- und andere Belastungen des Arbeitsumfelds, Zusammenarbeit mit anderen etc.) in der Praxis kennen. Mit Hilfe der von den Modellversuchen zur Verfügung gestellten Instrumente – z.B. „Erkundungsbogen“ und „Erkenntnisbogen“ – werden die Jugendlichen angeleitet, dieses Kennenlernen strukturiert vorzunehmen und ein persönliches Fazit daraus zu ziehen.

Konzepte und Instrumente für **berufs- oder ausbildungsorientierende Praktika** haben das Ziel, Betriebe wie Jugendliche systematisch zu unterstützen, Praktika zu gestalten, bei denen beide Seiten Vorstellungen davon entwickeln, artikulieren und austauschen können, welche Erwartungen und Anforderungen mit der künftigen Ausbildung im angebotenen Beruf verbunden werden. Die Jugendlichen können auf diese Weise eine erste Selbsteinschätzung oder zumindest ein Gefühl für die eigenen Kompetenzen und Potentiale entwickeln sowie ihre Interessen und Motivationen praktisch testen. Mit dem Ziel einer frühzeitigen Orientierung der Jugendlichen und dem Aufbau langfristiger Beziehungen zwischen KMU und Jugendlichen werden diese Praktika – auch in Kombination mit anderen Instrumenten – in verschiedenen Altersgruppen und in unterschiedlichen Kontexten wiederholt angeboten. Erfolgreich sind diese Konzepte nicht nur, wenn die Jugendlichen sich nach einer Maßnahme für einen bestimmten Beruf entscheiden, sondern auch dann, wenn Jugendliche begründet bestimmte Ausbildungsberufe für sich ausschließen können und somit mögliche Ausbildungsabbrüche aufgrund falscher Erwartungen/Vorstellungen vermieden werden.

2.2 Konzepte zur Lernprozessgestaltung während der Ausbildung

Von den Modellversuchen sind vielfältige Konzepte für die erfolgreiche Lernprozessgestaltung während der Ausbildung entwickelt worden. Abhängig von Thema und Lerninhalten können diese Instrumente in den Ausbildungsbetrieben selbst, aber auch in den Berufsschulen oder bei den Bildungsträgern zum Einsatz kommen.

Im Zentrum steht eine tätigkeitsintegrierte **Qualifizierung des Ausbildungspersonals**, stellen sie doch die Hauptakteure in der beruflichen Ausbildung dar. Aufgrund ihrer Arbeitsbelastung und oft (nur) nebenberuflichen Tätigkeit als ausbildende Fachkraft sind sie von Weiterbildungsmaßnahmen so gut wie ausgeschlossen. Daher werden von einigen Modellversuchen spezifische Qualifizierungsmodule zu den Herausforderungen im Umgang mit Heterogenität angeboten. Dabei geht es um Themen wie Diversität, Selbstregulation, Beziehungsmanagement oder Teamentwicklung sowie um erfolgreiche Konzepte im Umgang mit heterogenen Lerngruppen.

Andere **Qualifizierungsbausteine** für das Ausbildungspersonal in KMU unterstützen den gesamten Prozess vom Suchen und Finden des geeigneten Bewerbers/der geeigneten Bewerberin, über die Integration während der ersten 100 Tage im Betrieb, die Ausbildung selbst, die Prüfungen bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung und der Übernahme geeigneter junger Fachkräfte in den Betrieb. Entsprechend der vorhandenen personellen Ausbildungskompetenz bzw. orientiert am aktuellen Problemlösungsbedarf der KMU können diese flexibel die für sie passenden Qualifizierungsmodule in Anspruch nehmen. Gerade weil es angesichts der Auswirkungen des demografischen Wandels schwieriger für KMU wird, Ausbildungsprozesse erfolgreich zu gestalten, benötigt das betriebliche Ausbildungspersonal neue Fähigkeiten und Fertigkeiten, um Auszubildende mit unterschiedlichen Stärken und Schwächen zum Ausbildungserfolg zu führen: In den von den Modellversuchen entwickelten Qualifizierungsangeboten lernt das Ausbildungspersonal u.a., auf mögliche Konflikte mit den Auszubildenden (private Probleme, Prüfungen, Stress, Fehlzeiten etc.) vorbereitet zu sein und auch mit externer Unterstützung realisierbare Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten.

Gerade in Konfliktsituationen spielt auch der **Austausch der Akteure**, die an der Ausbildung direkt und indirekt (z.B. Coaches, Mentoren/Mentorinnen, externe Begleitungen, evtl. auch Eltern) beteiligt sind, eine wichtige Rolle. Aus den Modellversuchen gibt es Handlungsanleitungen für die Kommunikation, u.a. das Konzept der „Trialogischen Feedbackgespräche“: Dieses setzt auf einen regelmäßig moderierten Austausch zu Fragen der Ausbildung zwischen dem Ausbildungspersonal der KMU, den Lehrkräften der Berufsschulen und den Ausbildungsbegleitern/-begleiterinnen von externen Trägern.

2.3 Kriterien für Lernerfolg

Da es sich im Umgang mit wachsender Heterogenität für alle Beteiligten meistens um offene informelle Lernprozesse handelt, bestimmen diese die sich daraus ergebenden Lernziele einerseits selbst (berufsfachliche Lernziele sind durch die Ausbildungsrahmenpläne formal vorgegeben und hier nicht angesprochen), stehen aber andererseits auch vor der Aufgabe, selbst kontrolliert zu verfolgen, ob und wie sie erreicht werden. Aufgrund der Vielfalt der Lernkontexte können hier nur einige Erfolgskriterien aufgeführt werden, die sich aus den Prinzipien und Konzepten heterogenitätssensibler Lernprozessgestaltung ergeben:

Transparente und für alle Beteiligten verständliche Festlegung von terminierten Lernzielen. Deren praxistaugliche Operationalisierung für Monitoring und Evaluation ist vorrangig die Aufgabe von externen Experten bzw. professionellen Lernbegleitern. Sie muss so

vorgenommen werden, dass auch Betriebe und Auszubildende praktisch in eine reflexive Selbstevaluation einbezogen werden können.

Zuwachs an Handlungsorientierung und Know How für die Lernsubjekte: Sie wissen, was in einer bestimmten Situation zu tun ist und wie sie es tun sollten. Auf Basis der Gespräche bzw. Absprachen zwischen Ausbildungspersonal und Auszubildenden verstehen diese ihre Arbeitsaufgaben im Rahmen der betrieblichen Aufträge und wissen auch, welche Auswirkungen die Qualität ihrer Arbeit auf die Arbeit der anderen hat. Auf dieser Grundlage können sie auch selbst eine Beurteilung und Bewertung ihrer Lernleistungen vornehmen.

Austausch und Abgleich von Selbst- und Fremdbewertung: Wenn Jugendliche und Auszubildende erfahren, dass ihre eigenen Einschätzungen von erreichten Lernzielen, erworbenen Kompetenzen oder erbrachten Leistungen ernst genommen werden, sind sie auch ihrerseits eher bereit vom Ausbildungspersonal sachlich begründete Kritik anzunehmen und sich damit auseinander zusetzen. Die Betrachtung von Ergebnissen aus mehreren Perspektiven ist dabei auch für sich genommen bereits „lernförderlich“. Eine Reflexion der Übereinstimmungen und Abweichungen der Bewertungen aus mehreren Perspektiven stellt Stärken heraus, die zum Abbau von Schwächen eingesetzt werden können: Es werden Beiträge zur ermutigenden Ausbildungsmotivation und proaktiven konstruktiven Konfliktlösung geliefert.

Situations- und problemangemessenes Kommunikationsverhalten der Lernsubjekte: Das Bildungs- und Ausbildungspersonal hat aufgrund der eigenen Qualifikation und professionellen Erfahrung eine besondere Vorbildfunktion für Auszubildende. Einschätzungen der Situation, Bewertungen von Leistungen müssen dem Gegenüber transparent, konkret und nachvollziehbar begründet werden. In Konfliktfällen ist das Interesse an einer Lösungsfindung von beiden Seiten zu artikulieren, die Position der jeweils anderen Seite muss Gelegenheit zur Darstellung bekommen. Gefundene Lösungen und Kompromisse sollten von allen Beteiligten akzeptiert und bestätigt werden.

3 Fazit

KMU und Ausbildungspersonal kommen nicht umhin, sich im Zuge des demografischen Wandels zur Fachkräftesicherung in zunehmendem Maße mit Fragen einer erfolgreichen Lernprozessbegleitung von Jugendlichen und Auszubildenden mit heterogenen Merkmalen auseinander zusetzen. Dies beginnt nicht erst in der Ausbildung selbst, sondern schon frühzeitig in der Phase der Berufs- und Ausbildungsorientierung von Jugendlichen, in der sich vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen aktiver als in der Vergangenheit einbringen sollten. Bereits hier müssen betriebliche Lerngelegenheiten geschaffen werden, die den jungen Menschen die Ausbildungsmöglichkeiten nahe bringen und eine Bindung an das eigene Unternehmen ermöglichen. Denn vor dem Hintergrund sinkender Bewerber/innenzahlen für vorhandene Ausbildungsplätze müssen auch Betriebe lernen, systematisch Konzepte zu verfolgen, die nach deutlich breiteren Kriterien hinsichtlich ausbildungsrelevanter Kompetenzen und Potenziale geeignete Jugendliche herausfiltern.

Die verschiedenen, in offenen Prozessen lernförderlichen Instrumente der Modellversuche dienen dazu, den Unternehmen, aber auch den Jugendlichen eine Orientierungshilfe an die Hand zu geben, wie sie vor dem Hintergrund der zunehmenden Heterogenität die auf beiden Seiten erforderlichen Matchingprozesse erfolgsorientiert selbst gestalten und steuern können.

Die Konzepte zur Begleitung und Unterstützung der betrieblichen Ausbildung setzen demzufolge ebenfalls diesen Fokus und bieten Instrumente zur Lernprozessbegleitung unter besonderer Berücksichtigung von Auszubildenden, die aufgrund heterogener Ausbildungsvoraussetzungen in der Ausbildung auch ein unterschiedliches Lernverhalten zeigen und damit eigene Lernbedarfe haben. Um mit dieser Heterogenität erfolgreich umgehen zu können, werden über die Konzepte und Instrumente der Modellversuche die Ausbildungskompetenzen des Ausbildungspersonals weiter entwickelt, was wiederum auch allgemein zu einer Aufwertung der ausbildenden Tätigkeiten im Betrieb beiträgt.

Literatur

ERNST, H./WESTHOFF, G. (2011): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung: Modellversuche erschließen Potenziale. In: *bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011*, Einzelbeitrag aus Workshop 20, 1-16. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/eb/ernst_westhoff_ws20-ht2011.pdf (26-09-2011).

FIETZ, G./WESTHOFF, G.(2009): Ergebnisse berufspädagogischer Handlungsforschung zur Kompetenzentwicklung in Wirtschaftsmodellversuchen. In: MÜNK, D./ SEVERING, E. (Hrsg.): *Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf*. Bielefeld, 91-132

MARCHL, G./ ZEMPLIN, P./ MUSY, H. (2012): Verbesserung der dualen Ausbildung: Wie lässt sich Passgenauigkeit erreichen und gestalten? Ein qualitativer Handlungsansatz für Ausbildungsunternehmen und Auszubildende. In: WESTHOFF, G./ JENEWEIN, K./ ERNST, H. (Hrsg.)(2012): *Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung*. Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn, 81-106.

TERMATH, W. (2012): Kompetenzentwicklung im Spannungsfeld von individuellem und organisationalem Lernen. In: WESTHOFF, G./ JENEWEIN, K./ ERNST, H. (Hrsg.)(2012): *Kompetenzentwicklung in der flexiblen und gestaltungsoffenen Aus- und Weiterbildung*. Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn, S. 265-271.

WESTHOFF, G./ERNST, H. (2011) Zum Umgang mit zunehmender Heterogenität in der Berufsbildung in Deutschland. In: *Diversitas*, H. 3, 49-62.

Zitieren dieses Beitrags

LEHMANN, B./ MARCHL, G. (2013): Gewinnung und Unterstützung junger Menschen für eine betriebliche Ausbildung – Erfolgreiche Lernprozessgestaltung im Umgang mit wachsender Heterogenität. In: *bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013*, Workshop 15, hrsg. v. JENEWEIN, K./ MARCHL, G./ WESTHOFF, G., 1-9. Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ws15/lehmann_marchl_ws15-ht2013.pdf

Die Autorinnen



Dr. BIANCA LEHMANN

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Zschokkestraße 32, 39104 Magdeburg

E-mail: bianca.lehmann@ovgu.de

Homepage: <http://www.ibbp.uni-magdeburg.de/ueberblick.html>



GABRIELE MARCHL

Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH

Adolf-Schmetzer-Str.30, 93055 Regensburg

E-mail: marchl@isob-regensburg.net

Homepage: www.isob-regensburg.net