

Thesen zur Berufsbildung im Umgang mit Heterogenität und Vielfalt („Rutesheimer Thesen“)



Im Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ ist auf den Arbeitstreffen in Schwerin, dem Netzwerktreffen in Rutesheim und dem Arbeitsforum in Mannheim von Juni bis November 2013 an der Entwicklung von Thesen zur Berufsbildung gemeinsam gearbeitet worden. Die dabei entstandenen Arbeitsergebnisse lassen sich zu folgenden sechs Thesenvorschlägen zusammenführen:

1. These

Die zunehmenden Passungsprobleme im dualen System der Berufsausbildung bestätigen die Ziele des Modellversuchsprogramms „Neue Wege / Heterogenität“.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist 2013 auf einen historischen Tiefstand gefallen. Sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Ausbildungsplatznachfrage gingen im Vergleich zum Vorjahr zurück. Zugleich nahmen die Passungsprobleme zu: ein höherer Anteil des betrieblichen Ausbildungsangebots blieb unbesetzt, und mehr Ausbildungsplatznachfrager blieben bei ihrer Ausbildungsplatzsuche erfolglos.

Es kommt daher darauf an, die bisher in den Modellversuchen des Förderschwerpunkts gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse bei der Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft und der Entwicklung von Ausbildungskompetenz kleiner und mittlerer Unternehmen umfassend in die Berufsbildungspraxis zu transferieren und bisher erreichte Erfolge im Umgang mit Heterogenität und Vielfalt zu verstetigen.

2. These

Der Übergang Schule – Beruf ist als ein Prozess unter Beachtung einer klaren Zielstellung zu organisieren, bei dem die Orientierung an den Kompetenzen der Jugendlichen ein entscheidender Faktor ist. Um Heterogenität als Chance zur Fachkräftesicherung zu nutzen, bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung aller Akteure. Kleine und mittlere Unternehmen dürfen hierbei nicht alleine gelassen werden. Das Zusammenwirken von Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Berufsbildungspraxis ist zu verstärken, um die Berufsausbildung entlang der Bildungskette wirksam zu unterstützen.

3. These

Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen, bedeutet sie zu unterstützen, Motive für eine betriebliche Ausbildung zu entwickeln, sie für berufliche Tätigkeiten zu begeistern. Hierzu ist es notwendig zu analysieren, wie sich die Wertevorstellung künftiger Generationen entwickeln wird. Aus den Ergebnissen sind allgemeine Schlussfolgerungen für die Motivation von Jugendlichen abzuleiten.

Die Berufswahlkompetenz ist eine wichtige Voraussetzung zur Gestaltung der Erwerbsbiographie, insbesondere des Übergangs Schule - Beruf. Der Ausprägungsgrad ist ein entscheidender Faktor für eine erfolgreiche Berufswahl. In diesem Zusammenhang ist es von großer

Bedeutung zu definieren, in welchem Umfang Wissen vorhanden und Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgeprägt sein müssen, damit Jugendliche eine sinnvolle, begründete Berufswahlentscheidung treffen können.

4. These

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sind stärker und frühzeitig mit dem Erfahrungserwerb im Unternehmen zu verknüpfen. Betriebliche Berufsorientierung ist als Instrument des Ausbildungsmarketings und zur Bewerberauswahl zu nutzen. Schülerbetriebspraktika sollen die Jugendlichen vom Beruf und vom Unternehmen begeistern. Gleichzeitig sollten sie genutzt werden, um vor allem die Stärken der Jugendlichen zu erkennen und zu prüfen, ob es eine gemeinsame Basis für eine Ausbildung gibt.

Personalentwicklung beginnt bereits am Tag der Unterzeichnung des Berufsausbildungsvertrages. Es müssen Konzepte der Ausbildungsbegleitung unter Beachtung der Ausbildungsvoraussetzungen und der Bindung der Auszubildenden an das Unternehmen erarbeitet werden. Begrüßungskultur und Ausbildungskultur sind wichtige Elemente der Unternehmenskultur. Wertschätzung und Anerkennung ist eine wichtige Voraussetzung für eine gemeinsame Ausbildung. Dann können auch die Jugendlichen eine Chance bekommen, die bisher häufig als ungeeignet für eine Ausbildung eingestuft wurden.

5. These

Bildungsdienstleister erweisen sich zunehmend als Knotenpunkte im Berufsbildungssystem. Sie sind häufig Initiatoren und Organisatoren betrieblicher Ausbildungsverbände und regionaler Ausbildungsnetzwerke. Sie tragen wesentlich zur Qualitätssicherung in der Berufsbildung bei. Sie sind ein wichtiger Standortfaktor. Sie können die kleinen und mittleren Unternehmen bei der Bewältigung der Herausforderungen im Umgang mit den unterschiedlichen und vielfältigen betrieblichen und individuellen Ausbildungsvoraussetzungen unterstützen.

6. These

Die Entwicklung und der Transfer von Bildungskonzepten zum Umgang mit den Herausforderungen und Chancen durch heterogene Gruppen sind letztendlich dann zielführend, wenn sie mit einer umfassenden und breiten Qualifizierung des berufspädagogischen Personals einschließlich ausbildender Fachkräfte einhergehen und gleichzeitig auf einer engen Lernortkooperation von Betrieben mit beruflichen Schulen und Bildungsdienstleistern beruhen.